

Danzer, Lisa; Riesenfelder, Andreas

Research Report

Evaluierung der burgenländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

AMS report, No. 163

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Danzer, Lisa; Riesenfelder, Andreas (2022) : Evaluierung der burgenländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, AMS report, No. 163, ISBN 978-3-85495-760-2, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/278176>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

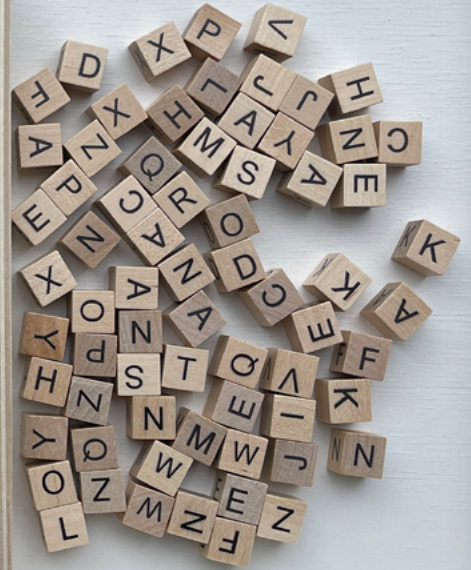
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



163

AMS report

Lisa Danzer, Andreas Riesenfelder

Evaluierung der burgenländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

163

AMS report

Lisa Danzer, Andreas Riesenfelder

Evaluierung der burgen- ländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35-43 • Juni 2022 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2022

ISBN 978-3-85495-760-2

Inhalt

1	Hintergrund und Ziel der Studie	5
2	Strukturanalysen	6
2.1	Zusammensetzung der TeilnehmerInnen	6
2.2	Berufswünsche und Arbeitsmarkterfolge	9
3	Kommunikation und Zusammenarbeit	10
3.1	(Betreuungs-)Vereinbarungen	10
3.2	Ansprechpersonen	11
3.3	Ausgestaltung der Kommunikation	11
3.4	Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit	14
3.5	Datenschutz	17
4	Veränderungen durch Covid-19	20
5	Abgrenzung der Aufgabengebiete und Nutzenbewertung der BBEs	22
5.1	Zuweisung der KundInnen zu anderen Einrichtungen	26
6	Beratungsqualität und Kompetenzen im AMS	28
7	Resümee und Handlungsoptionen	32
7.1	Zusammensetzung der TeilnehmerInnen	32
7.2	Kommunikation und Zusammenarbeit	32
7.3	Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit	33
7.4	Datenschutz	34
7.5	Abgrenzung der Aufgabengebiete	34
7.6	Zuweisung der KundInnen zu anderen Einrichtungen	35
7.7	Beratungsqualität und Kompetenzen im AMS	36
8	Methodischer Überblick	38
8.1	Strukturanalysen	38
8.2	Qualitative Befragung von RGS-LeiterInnen, AMS-MitarbeiterInnen und BBE-BeraterInnen	38

9	Anhang 1: Leitfaden RGS-LeiterInnen und AMS-BeraterInnen	40
10	Anhang 2: Leitfaden BBE-BeraterInnen	42
11	Anhang 3: Verzeichnisse	44
11.2	Abbildungsverzeichnis	44
11.2	Tabellenverzeichnis	44
12	Anhang 4: Tabellen – Strukturdaten	46

1 Hintergrund und Ziel der Studie

Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBEs) sind als ergänzendes Angebot des AMS zu betrachten, um Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf bei der Beseitigung von Vermittlungshindernissen zu helfen wie beispielsweise bei Suchterkrankungen, Vereinbarkeitsproblematiken oder gesundheitlichen Problemen. Dabei gibt es der Bundesrichtlinie »Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)« zufolge verschiedene Arten solcher BBEs, die unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgen:¹

- Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit der beratenen / betreuten Personen (BBEV);
- Durchführung spezifischer Vermittlungstätigkeiten mittels spezieller Methoden (BBES);
- Unterstützung der beruflichen Integration und Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen (BBEA);
- Unterstützung bei Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung (BBEB);²
- BIZ-Unterstützungsleistungen für SchülerInnen (BBEU);
- Wahren der Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt (BBEN);

Im Rahmen dieser im Frühjahr 2022 finalisierten Studie von L&R Sozialforschung³ im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Burgenland werden daraus nun burgenländische Angebote im Bereich BBEB – konkret Frauenberatungsstellen – sowie BBEN und BBES näher untersucht.

Ziel der Studie ist es, die Zusammenarbeit und Schnittpunkte der AMS-BeraterInnen mit BeraterInnen aus BBE-Angeboten zu erforschen und mögliche Verbesserungspotenziale auszuloten, um das AMS Burgenland bei der Weiterentwicklung einer zielgerichteten und effizienten Zusammenarbeit mit BBEs zu unterstützen. Unter anderem soll auch aufgezeigt werden, ob es regionale Unterschiede oder Unterschiede nach Art der BBEs hinsichtlich der Effizienz gibt. Dazu haben wir uns in erster Linie zweier Methoden bedient: einer Sekundärdatenanalyse sowie qualitativer Befragungen von AMS- und BBE-BeraterInnen sowie RGS-LeiterInnen (siehe hierzu auch Kapitel 8).

¹ Vgl. AMS-Bundesrichtlinie (2017): Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE).

² Wir gehen davon aus, dass aktuell im Burgenland keine BBEB zur Anwendung kommen.

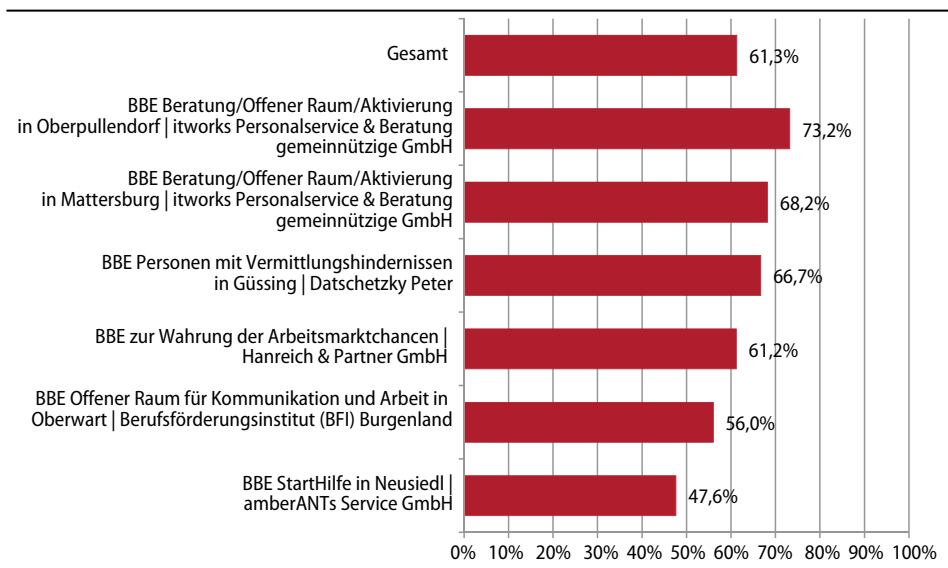
³ www.lrsocialresearch.at.

2 Strukturanalysen

2.1 Zusammensetzung der TeilnehmerInnen

Wie setzen sich die Geförderten nun in Hinblick auf soziodemographische und andere Kontextmerkmale konkret in den einzelnen Angebotsformen zusammen? Generell sind BBENs mit 61 Prozent eher männerdominiert – insbesondere die BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf und Mattersburg von itworks (73 bzw. 68 Prozent).

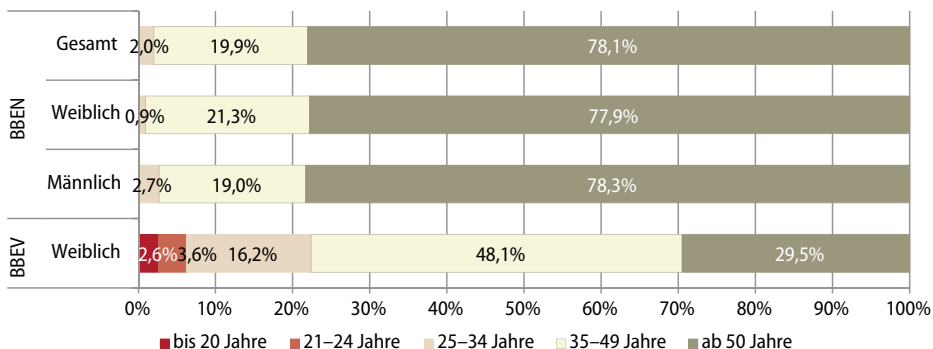
Abbildung 1: Männeranteil der Geförderten, nach Angeboten im Rahmen der BBENs



Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Der Großteil der BBEN-KundInnen ist bereits 50 Jahre und älter (78 Prozent) – insbesondere trifft dies auf Frauen in der BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg von itworks zu (96 Prozent) sowie auf Männer in der BBE Personen mit Vermittlungshindernissen (91 Prozent, siehe Tabelle 3 im Anhang). In den Frauenberatungen liegt der Altersdurchschnitt niedriger: Der Großteil ist mit 48 Prozent zwischen 35 und 49 Jahre alt.

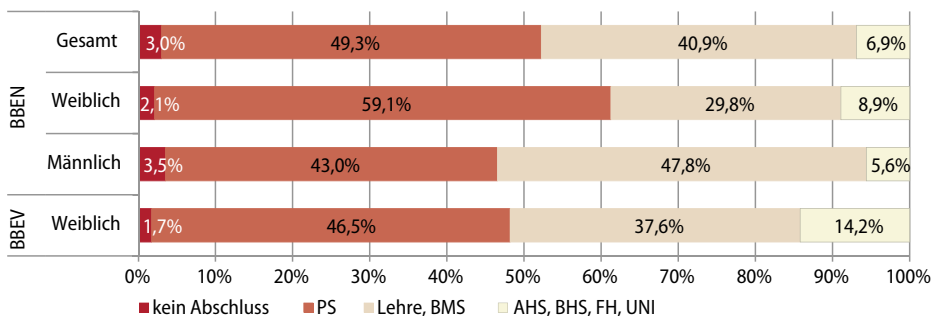
Abbildung 2: Alter der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Beinahe die Hälfte der BBEN-KundInnen verfügt über einen Pflichtschulabschluss (49 Prozent) – insbesondere weibliche Kunden mit einem Anteil von 59 Prozent, männliche Kunden weisen auch überdurchschnittlich oft Lehr- oder BMS-Abschlüsse auf (48 Prozent). In den Frauenberatungen variiert das Ausbildungsniveau stärker: Hier finden sich mit 14 Prozent auch vergleichsweise häufiger Kundinnen aus dem höchsten Ausbildungssegment.

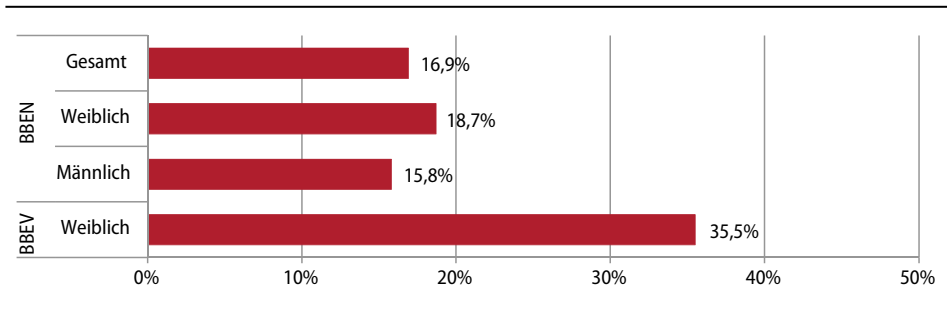
Abbildung 3: Ausbildung der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Unter den BBEN-KundInnen finden sich mit einem Anteil von 17 Prozent vergleichsweise wenige Personen mit Migrationshintergrund (siehe Tabelle 13 im Anhang). In der Frauenberatung liegt dieser Anteil mit 36 Prozent deutlich höher – insbesondere Frauen aus EU-NMS zehn Staaten bilden mit insgesamt 16 Prozent die am stärksten vertretene Gruppe (siehe Tabelle 14 im Anhang).

Abbildung 4: Anteile an Personen mit Migrationshintergrund unter den Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht

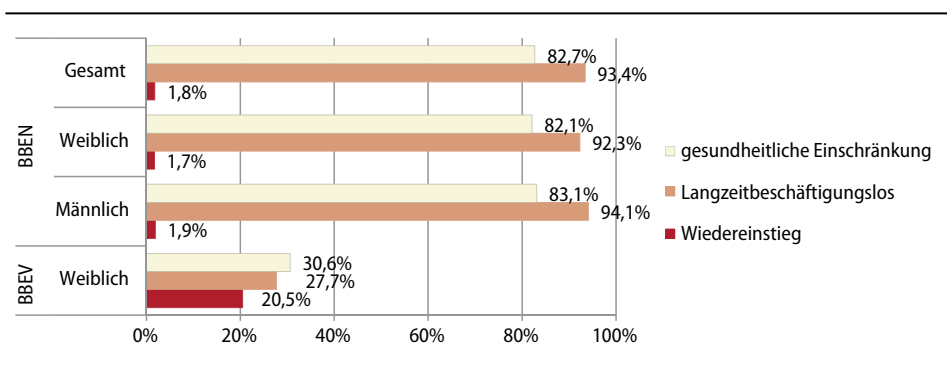


Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Ein sehr hoher Anteil an BBEN-KundInnen ist als langzeitbeschäftigungslos klassifiziert (93 Prozent), wohingegen dies in der Frauenberatung lediglich auf etwas mehr als ein Viertel der Kundinnen zutrifft (28 Prozent). Unter den BBEN-KundInnen finden sich demgegenüber nur ganz wenige WiedereinsteigerInnen (zwei Prozent); in den Frauenberatungen trifft dies dagegen auf rund ein Fünftel zu (21 Prozent).

Ein hoher Anteil an Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen findet sich unter den BBEN-KundInnen (83 Prozent, daraus rund 14 Prozent mit Behindertenpass, siehe Tabelle 15 im Anhang). In den Frauenberatungen liegt dieser Anteil mit 31 Prozent deutlich niedriger (siehe Tabelle 16 im Anhang).

Abbildung 5: Anteile an Langzeitbeschäftigungslosen, WiedereinsteigerInnen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen unter den Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

2.2 Berufswünsche und Arbeitsmarkterfolge

Vom Berufswunsch her findet sich unter männlichen BBEN-Kunden eine starke Konzentration auf Hilfsberufe (37 Prozent). Bei BBEN-Kundinnen sowie Kundinnen der Frauenberatung finden sich dagegen mehrere stark präferierte Berufsfelder: Gehäuft sind hierbei Hilfsberufe (25 bzw. 18 Prozent), Büroberufe (22 bzw. 17 Prozent), Reinigung (20 bzw. 15 Prozent) sowie der Handelsbereich (15 bzw. 22 Prozent) gefragt (siehe hierzu auch Tabelle 11 und Tabelle 12 im Anhang).

Abbildung 6: Top-3-Berufswünsche der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht

BBEN: Männer	BBEN: Frauen	BBEV: Frauen
<ul style="list-style-type: none"> • Hilfsberufe (37 %) • sonstige Dienste (9 %) • Metall-Elektroberufe (7,5 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfsberufe (24 %) • Büroberufe (22 %) • Reinigung (20 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfsberufe (22 %) • Büroberufe (20 %) • Handel (19 %)

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Wie eine Auswertung des Abgangscodes zeigt, weisen rund acht Prozent der BBEN-KundInnen eine Arbeitsaufnahme im Inland nach Beendigung auf (siehe Tabelle 18 im Anhang); in der Frauenberatung liegt dieser Anteil mit zwölf Prozent etwas höher (siehe Tabelle 19 im Anhang).

Unter den BBEN-KundInnen befindet sich auch nach zwölf Monaten der Großteil noch in Arbeitslosigkeit mit Bezug (67 Prozent Frauen und 78 Prozent Männer). Bei den Frauen ist allerdings ein deutlich stärkerer Rückgang im Zeitverlauf (von sechs Monaten bis zu zwölf Monaten nach Beendigung) zu beobachten als bei den Männern (minus 7 zu 0,5 Prozentpunkten, siehe Tabelle 20 und Tabelle 21 im Anhang). Zusätzlich steigt in dieser BBE-Art die Zahl der Personen, die als Out of Labour Force klassifiziert werden im Zeitverlauf bei den Frauen von acht Prozent auf 20 Prozent und bei den Männern von sieben auf 13 Prozent.

Bereits in einer kurzfristigen Perspektive ist der Anteil an arbeitslosen Kundinnen mit Bezug in der Frauenberatung deutlich niedriger (45 Prozent), jede fünfte Frau ist unselbständig beschäftigt (siehe Tabelle 23 im Anhang).

Arbeitsmarkterfolge sind demnach verstärkt bei Kundinnen in der Frauenberatung zu finden und deutlich seltener unter BBEN-KundInnen. Dies wird sicherlich u.a. eine Folge der Zielgruppenzusammensetzung sein, finden sich in BBENs doch gehäuft schwieriger zu vermittelnde Zielgruppen wie Ältere, Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und / oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

3 Kommunikation und Zusammenarbeit

Im Nachfolgenden werden Fragen zur Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den AMS-BeraterInnen und den BBE-BeraterInnen näher beleuchtet. Generell differieren die Gespräche und darin enthaltenen Einschätzungen dabei stark je nach Region, BBE-Art und Sympathie bzw. persönlichen Voraussetzungen unter den beteiligten Personen.

3.1 (Betreuungs-)Vereinbarungen

Betreuungsvereinbarungen scheinen generell kein Brennpunkthema zu sein. Die gilt sowohl in Bezug auf jene zwischen dem AMS und den KundInnen als auch zwischen den einzelnen BBEs und den KundInnen. Beim AMS werden die Betreuungsvereinbarungen standardmäßig in Form einer Bestandsaufnahme der KundInnen gehandhabt. Relevante Inhalte sind dabei persönliche Daten und soziodemographische Merkmale der KundInnen, welche Kurse besucht werden, welche Arbeitszeit erwünscht wäre, der Berufswunsch etc. Diese wird auch immer wieder upgedatet und von den KundInnen unterzeichnet.

Bei den BBEs gibt es unterschiedliche Vorgangsweisen je nach Art der BBE und Träger. Insbesondere in größeren BBEs wird dazu teils auch mit speziellen Vorlagen gearbeitet, die entweder von der RGS oder vom Träger selbst erarbeitet wurden und nur textlich individuell angepasst werden. Relevante Informationen wären in diesem Zusammenhang neben persönlichen Daten der KundInnen, wozu diese die BBE-BeraterInnen ermächtigen. Letzteres beinhaltet, wo Unterstützungsbedarf gegeben und erwünscht ist und etwaige Terminvereinbarungen. Zusätzlich werden in diesem Rahmen bereits mögliche Umfeldproblematiken erhoben, wie eingeschränkte Mobilität aufgrund eines fehlenden Führerscheins oder finanzielle und persönliche Problemlagen. Es geht hierbei also einerseits um eine Betreuungseinwilligung seitens der KundInnen und damit einhergehend eine Auseinandersetzung über Rechte und Pflichten bei Teilnahme; andererseits um ein Clearing von individuellen Problemlagen und die Erarbeitung von konkreten Aktivitätsplänen und Zielsetzungen.

Von manchen Trägern werden diese Vereinbarungen dann auch mit Unterzeichnung der KundInnen an das AMS übermittelt und dienen als Überblick über die individuellen Betreuungspläne. Gerade in der Frauenberatung, wo es verstärkt auch um sehr private Problemlagen geht, dient diese allerdings in erster Linie als internes Werkzeug und wird so nicht weiterge-

geben bzw. werden Informationen daraus nur übermittelt, wenn sie vermittlungsrelevant sind und dies auch nur mit Zustimmung der KundInnen.

3.2 Ansprechpersonen

Die Frage nach Ansprechpersonen für die BBE-BeraterInnen im AMS wird je nach RGS unterschiedlich geregelt bzw. je nach BBE-Art. Unabhängig davon, wie diese konkrete Regelung aussieht, wissen die BBE-BeraterInnen aber immer, wohin sie sich wenden sollen bzw. bei Fragen wenden können. Selbiges gilt auch umgekehrt für die AMS-BeraterInnen.

Im AMS reichen diese Regelungen von einer Ansprechperson für alle BBE-Arten bis hin zu einer bis zwei Ansprechpersonen je BBE-Art. Teils werden die Zuständigkeiten auch nach Aufgabengebieten aufgeteilt, die von verschiedenen Personen übernommen werden, wie Koordination, inhaltliche oder administrative Fragen. Die Frage der Ansprechpersonen hängt auch mit Hierarchiestrukturen in den einzelnen RGS und damit zusammenhängend den »Freiheiten« einzelner AMS-BeraterInnen zusammen: So kann es ein, dass AMS-BeraterInnen die BBEs teils an die Geschäftsführung bzw. Leitungsebene verweisen, weil Ihnen zu speziellen Themen die Entscheidungsbefugnis fehlt bzw. Kommunikationsinhalte und Aufgabengebiete innerhalb der RGS genau zugeteilt sind: *»Es ist sehr unterschiedlich, was die AMS-Betreuer selbst entscheiden dürfen (...), oft müssen sie bei der Leitungsebene nachfragen.«* [Int_BBE_8]

3.3 Ausgestaltung der Kommunikation

Wie gestaltet sich nun die Kommunikation zwischen den BBE-BeraterInnen und dem AMS konkret? Hier ergeben sich sehr starke Differenzen: Einerseits scheint es BBE-Arten zu geben, die mehr Kommunikations- und Abstimmungsbedarf bedürfen; andererseits haben sich auch je nach Region bzw. zuständiger Person verschiedene Kommunikationsstrukturen etabliert, die von einem sehr intensiven bis hin zu einem minimalen Austausch zwischen AMS- und BBE-BeraterInnen reichen.

Im Allgemeinen werden vier verschiedene Kommunikationskanäle gewählt, nämlich persönliche Abstimmungstreffen, telefonischer Austausch, E-Mail-Verkehr und die im Rahmen der Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit festgelegten Berichte. Ersteres kann entweder kurzfristig je nach Bedarf stattfinden oder regelmäßig beispielsweise in Form von monatlichen Jour-fixes. Durch die Pandemie hat sich hierbei allerdings eine eindeutige Verschiebung weg von einem persönlichen Austausch hin zu telefonischen und elektronischen Kommunikationskanälen ergeben. Online Videokonferenz-Tools wie zoom, webex oder MSTeams kamen dabei allerdings wenig zum Einsatz und spielen, wenn überhaupt, nur eine sehr untergeordnete Rolle – vor allem seitens des AMS – sowohl bezüglich der Kommunikation zwischen dem AMS und den BBEs als auch bezüglich des Kontakts mit KundInnen. Letzteres liegt auch daran, dass

dieser Zugang für viele Zielgruppen als zu hochschwellig erachtet wird. Wurden elektronische Beratungsformen verwendet, werden allerdings auch Vorteile gesehen, wie ein besserer Zugang beispielsweise zu Personen mit Mobilitätseinschränkungen. In diesen Fällen werden diese Formate auch künftig beibehalten. Aber zumeist gilt: Mussten Kommunikationsstrukturen verändert werden, haben sich diese nicht langfristig etabliert, sondern scheinen nur als eine zeitlich begrenzte Notwendigkeit wahrgenommen zu werden. Sobald es das Infektionsgeschehen zulässt, wird hierbei die Wiederherstellung der ursprünglichen Kommunikationsstrukturen und damit erneut der verstärkte persönliche Austausch angestrebt.

Nicht alle BBE-BeraterInnen waren mit der Intensität und Ausgestaltung der Kommunikation mit dem AMS zufrieden. Manche wünschten sich mehr Feedback und bemängelten die teils schlechte Erreichbarkeit der AMS-BeraterInnen: *»Ich würde mit mehr wünschen, es gibt nicht genug Austausch, es fehlen Infos, es gibt zu wenig Bereitschaft dazu. Auch die e-AMS-Kommunikation könnte besser laufen.«* [Int_BBE_8] *»Es gibt kein Feedback vom AMS. Wenn jemand dreimal zu mir kommt, nach einem halben Jahr schreib' ich einen Rückmeldebogen. Der hat aber vielleicht schon einen Job oder Kurs. Das kann dann teilweise nicht mehr gültig sein.«* [Int_BBE_3] *»Teilnehmer und Teilnehmerinnen kommen oft einfach nicht mehr, und wir kriegen keine Info, dass sich die beim AMS abgemeldet hat, krankgemeldet hat und so weiter. Das wissen wir nicht, ist schwer, einzuschätzen.«* [Int_BBE_10]

Zusätzlich würden sich die BBE-BeraterInnen teils mehr Informationen seitens des AMS zum Verbleib der KundInnen wünschen. So kann es sein, dass eine Beratung im Rahmen einer BBE begonnen wurde und dann taucht der / die KundIn nicht mehr dort auf, weil er / sie zu einem anderen Kurs zugebucht wurde: *»Es kommt immer wieder vor, dass eine Frau bei uns ist, dann nicht mehr kommt, und dann sehe ich die in einer Kursmaßnahme, und man war schon soweit mit ihr, jetzt ist das Begonnene nicht mehr weiterführbar. Und ich denke mir noch, war die Frau unzufrieden, oder was? Ich erfahre das nur per Zufall, dass die jetzt in einem anderen Kurs ist. Es fehlt die Info, was passiert ist.«* [Int_BBE_3]

Betreffend des telefonischen Austausches wurde die Tatsache angesprochen, dass AMS-BeraterInnen seit geraumer Zeit nicht mehr direkt angewählt werden können, sondern Anliegen nur über die Serviceline abgewickelt werden können. Grund dafür ist das Bestreben, AMS-BeraterInnen bzw. KundInnen eine störungsfreie Beratung zu ermöglichen [Int_AMS_4]. Ist ein/e AMS-BeraterIn gerade verhindert, kann eine Rückrufbitte hinterlegt werden, welcher allerdings nicht immer (zeitnah) nachgekommen wird: *»Die Hotline ist ein großes Thema, sie funktioniert zwar, aber es braucht Zeit. Sie sind zwar bemüht, aber es verzögert viel, und man muss dran' bleiben.«* [Int_BBE_6]

»Die Hotline ist eine riesige Umstellung. Es hat sehr holprig begonnen. Aber es sind sehr kompetente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dort, und jetzt funktioniert es top. Allerdings kommt es trotzdem oft zu keinem Rückruf, und es gibt manchmal auch einfach dringende Dinge. Da wartet man neben dem Klienten eine Stunde. Die Hotline an sich ist top, aber die Rückmeldung der Berater ist nicht gut. Die sind wahrscheinlich eh auch überlastet, aber ich lasse gar keinen Rückruf mehr ausrichten, denn das funktioniert sowieso nicht!« [Int_BBE_8]

Die Serviceline an sich wird dabei nicht als das Problem angesehen, sondern der Umstand, dass teils keine zeitnahe oder überhaupt keine Rückmeldung durch die AMS-BeraterInnen passiert. Es verzögert viele Dinge, weshalb teilweise der schriftliche Weg über das e-AMS bevorzugt wird.

Generell wird das EDV-System des AMS als Kommunikationsmittel sehr oft genutzt (*»Vieles geht über die Nachrichtenliste.«* [Int_AMS_11] und vom Großteil der AMS-BeraterInnen auch als sehr gut eingestuft. Dabei wird für jedes Angebot ein TAS angelegt und die Personen zugebucht. Die Träger sprechen sich dann mit diesen potenziellen TeilnehmerInnen ab und tragen tatsächliche Eintritte und den entsprechenden Zeitpunkt ein. Als Kommunikationsmittel zwischen AMS- und BBE-BeraterInnen dient dann die Nachrichtenliste. Bemängelt wurde dabei allerdings von manchen AMS-BeraterInnen, dass man zu versendende Dokumente erst in den TAS importieren muss und man die Informationen aus der Nachrichtenliste nicht direkt übernehmen kann. Zusätzlich ergibt sich beispielsweise bei Einladungsschreiben das Problem, dass dort keine Änderungen möglich sind: *»Wenn man etwas vergessen hat, muss man es abschicken und noch mal verfassen. So bekommt der Kunde zum Beispiel zwei Schreiben.«* [Int_BBE_11]

Im regionalen Vergleich wird die Kommunikation zwischen AMS und BBE-BeraterInnen vor allem in größeren RGS teils kritischer bewertet wie beispielsweise in Neusiedl und Oberwart: *»In der RGS Neusiedl gibt es manchmal Probleme, da ist die Kommunikation mühselig. Niemand fühlt sich zuständig, man hat Gefühl man stört.«* [Int_BBE_9]

Vor allem in kleineren RGS oder bei bereits länger bestehender Zusammenarbeit mit einzelnen BBEs ist die Kommunikation zwischen dem AMS und den BBE-BeraterInnen dagegen schon eingespielt. Bei neu eingeführten BBEs oder bei Personalwechselprozessen kann allerdings vor allem zu Beginn ein verstärkter Austausch nötig sein. Angeregt wurde hier auch, dass Träger neue TrainerInnen verstärkt einschulen könnten, beispielsweise im Umgang mit dem e-AMS oder bei Erfordernissen im Zuge der Vereinbarungen zur Zusammenarbeit beispielsweise den Berichtspflichten (siehe hierzu auch Kapitel 3.4): *»Wir sind ein kleiner Bezirk, wir kennen uns alle untereinander, wir kennen die BBEs schon. Es sind nur kurze Wege und oftmals telefonieren wir kurz und tauschen uns aus. Wenn sich was auftut, klären wir das gleich und warten nicht auf den Bericht. Die Konstellation passt, der Austausch passt, ist aber stark personengetrieben, also die Zusammenarbeit passt einfach, und ich hoffe auf keine Personalwechsel.«* [Int_RGS-Leitung_3] *»Neue BBEs sind am Anfang schwierig, und wenn jemand neu ist, muss man wieder bei Null anfangen.«* [Int_AMS_3]

Hinsichtlich der BBE-Art gibt es vor allem mit Frauenberatungsstellen oftmals einen engeren Kontakt und verstärkten Austausch über Kundinnen, während in länger andauernden BBEs weniger kommuniziert wird. Dies hängt auch damit zusammen, dass in letzteren die KundInnen für den Zeitraum der BBE als Entlastung quasi aus dem AMS »ausgelagert« werden, was kurzfristige Abstimmungsbedarfe obsolet macht. Sind Frauen dagegen in der Frauenberatung, läuft auch die Beratung im AMS parallel dazu weiter. Daher kann hier ein schneller und gezielter Austausch zwischen AMS und den Frauenberatungsstellen erforderlich sein: *»Das AMS hofft ja, dass die Person hier aufgenommen wird und zunächst für ein halbes Jahr*

bleibt, und das wird dann auch noch verlängert auf ein Jahr. Die Rückkoppelung ans AMS funktioniert eher, wenn es um Fördermöglichkeiten geht.« [Int_BBE_10] »Man ist oft schon zufrieden, wenn Termineinhaltungen im Bericht stehen und das erreicht wird. Es gibt oft nicht viel Neues, das weiß man eh schon alles. Man versucht, diese Gruppe eher auszuklammern als Entlastung.« [Int_AMS_2]

Zusätzlich wurde beispielsweise aus Oberpullendorf auch berichtet, dass dort das Frauenberatungszentrum aktiv auf das AMS zugeht und eine solche Kontaktsuche auch gerne angenommen wird. Ein verstärkter Kommunikationsbedarf kann demnach auch durch die BBE-Träger initiiert und gefördert werden.

Darüber hinaus wurde seitens der BBE-BeraterInnen der Wunsch geäußert, dass sie durch das AMS besser über aktuelle Kursmaßnahmen, etwaige Änderungen diesbezüglich und auch strukturelle Debatten informiert werden, da sie dies in ihrer täglichen Arbeit unterstützen würde: *»Beispielsweise aktuell die Zuverdienst-Debatte, solche gesellschaftspolitischen Dinge sind gerade als Sozialarbeiter wichtig – da kommt die tägliche Frage der Kunden: ›Warum ist das so?‹« [Int_BBE_6]*

3.4 Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit

Im Rahmen jeder BBE werden Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem AMS erstellt. Diese beinhalten beispielsweise Fragen zur Auswahl der Zielgruppenpersonen und Rückmeldungen in Form von individuellen Beratungsberichten mit den zentralen vermittlungsrelevanten Informationen. Je nach Art der BBE ergeben sich dabei Unterschiede bezüglich der Berichtspflichten: So gibt es in längeren BBEs beispielsweise auch Zwischenberichte und andere Abgabetermine. Gerade in längeren BBEs mit einer großen TeilnehmerInnenzahl bedeutet dies auf Seiten der BBEs teils einen hohen Arbeitsaufwand: *»Das ist ein riesen Aufwand für uns mit zweihundertachtzig Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ein Jahr. Währenddessen haben wir die Betreuungsvereinbarung, die ans AMS geht, die Integrationsvereinbarung innerhalb der ersten zwei Monate, nach sechs Monaten den Zwischenbericht über jede Person, bei Austritt jeder Abschlussbericht spätestens nach einem Jahr, im ersten Monat noch Lebensläufe und laufende Bewerbungen (...), der Admin-Aufwand ist sehr hoch.« [Int_BBE_1]*

Generell gestaltet sich die Zusammenarbeit diesbezüglich, ähnlich der Ausgestaltung der Kommunikation (siehe Kapitel 3.3), sehr unterschiedlich. In eingespielten Teams, also Personen, die schon lange zusammenarbeiten, ist es einfacher und funktioniert meist problemlos. Sollten doch Unstimmigkeiten herrschen, werden diese zumeist RGS-intern direkt mit den BBE-BeraterInnen geklärt: *»Wir sind eingespielt, wissen was jeder will, was wichtig ist. Vor zwei Wochen haben wir wieder mal ein Einladungsschreiben adaptiert, das war zu vollgestopft. Es gibt immer Kleinigkeiten und Räder wo man dreht.« [Int_AMS_13] »Es hat Phasen gegeben, wo die Berichte schleppend kamen oder wenig aussagekräftig waren, das wurde aber besprochen. Die BBEs haben sich mit der Bereichsleitung zusammengesetzt und es geklärt. Das wurde angenom-*

men und den Wünschen entsprechend adaptiert.« [Int_AMS_12] »Wir sprechen sonst Probleme direkt an, wir brauchen keine Stelle, um uns zu beschweren, wir sagen das einfach! Wenn was wäre, klären wir das selber.« [Int_AMS_4]

In einigen Fällen gab und gibt es allerdings Probleme seitens der AMS-BeraterInnen insbesondere mit BBENs, die bestimmte Vereinbarungen betreffen, wie die Berichtspflichten der BBE-BeraterInnen. Zumeist geht es hier um den Inhalt der Berichte und weniger um die Einhaltung fristgerechter Abgaben. Letztere stellen zumeist Ausnahmen dar beispielsweise aufgrund von Krankheit und sind relativ schnell und einfach zu beheben. Inhaltlich gestaltet sich die Situation schon schwieriger. In der Vereinbarung ist bezüglich des Inhalts der Berichte nur das Minimum festgelegt, weshalb es teils zu Unklarheiten kommt, was alles enthalten sein soll: *»Im Vertrag steht Bericht, aber inwieweit darin was enthalten sein muss, steht nicht drinnen, also wie ausführlich der sein muss. Oft ist nicht klar, was der Inhalt sein soll, was erwartet wird.« [Int_RGS-Leitung_1]*

Diese Problemfelder sind teils auch bereits bekannt und wurden und werden auch weiterhin bearbeitet. Ein Grundproblem scheint hier, dass es sehr unterschiedliche Zugänge seitens der RGS gibt bzw. sehr differente Erwartungshaltungen bestehen: Einerseits werden sie als zu lang und wenig prägnant, andererseits als zu kurz und zu wenig individuell wahrgenommen: *»In der BBEN brauchen wir die Berichte rascher, das muss schneller abgeklärt werden. Die wollten aber hochwertigere Rückmeldung, als wir gebraucht haben. Die haben gleich auch Bewerbungen und so weiter eingepackt, wir wollten aber nur Infos zur Beratungsleistung. BBEN-Berichte sollten rasch und gezielt sein und nicht ausufern.« [Int_RGS-Leitung_1] »Teils gar nicht zufriedenstellende Rückmeldungen, manche Berichte sind furchtbar und unter aller Kritik. Nichtssagend, dürftig, Standardrückmeldungen, die zu wenig auf Individuelles eingehen. Arbeiten aber daran (...). Wichtig: Was hat sich getan und wie soll es weitergehen und das ist meistens dürftig. Auch wichtig: Wurden Praktika oder offene Bewerbungen gemacht, wie sollen wir weiter tun mit den Leuten?« [Int_RGS-Leitung_4]*

Hier braucht es demnach verstärkt Abklärungsbedarf zwischen den RGS und BBE-BeraterInnen, was inhaltlich konkret erwartet wird: *»Jede RGS ist anders. Die Berichte sollen aussagekräftig sein, da wird permanent daran gearbeitet, aber, wichtig ist die Kommunikation: Was ist für die RGS und einzelnen Berater aussagekräftig? Es ist schwer, das genau zu treffen, was das AMS will. Da sind viele Akteure drinnen im AMS, und relevant ist für jeden etwas Anderes.« [Int_BBE_1]*

Eine standardisierte Vorlage wird sowohl auf Seiten des AMS als auch der BBENs als nicht sinnvoll erachtet und scheint auch nach Analyse der Interviews nicht zielführend, da die Erwartungshaltungen hier einfach zu stark differieren – auch innerhalb gleicher BBE-Arten und RGS. Es spielen demnach auch regionale und personenbezogene Wünsche eine Rolle, die gegen eine einheitliche Vorgabe sprechen. Besser wäre hier den gewünschten Inhalt RGS-intern zu klären. Man könnte auch andenken mit Best-Practice-Beispielen zu arbeiten, die in anonymisierter Form den Trägern als Vorlage zur Verfügung gestellt werden: *»Es gibt Probleme in einigen RGSen. Dort braucht man mehr Zeit für die Berichte als für die Kunden. Die sitzen stundenlang*

(...). Das liegt an den RGSen. Wir haben gewisse Standorte, wo das extrem schwer ist, die Berichte nie gut genug und nie lang genug sind. Das muss an den RGSen liegen, das sind ja überall verschiedene BBEs.« [Int_BBE_13] »Es gibt eine Vorlage für BBEN, aber jeder Berater im AMS hat individuelle Wünsche. Das steht einer Vereinheitlichung entgegen.« [Int_BBE_10]

Die große Bandbreite an regionalen Vorgaben, Wünschen und Erwartungshaltungen zeigt sich auch darin, dass in Mattersburg und Güssing weder seitens des AMS noch seitens der BBEs von größeren Problemen hinsichtlich der Vereinbarungen über die Zusammenarbeit berichtet wurde. In Eisenstadt und Jennersdorf scheint es vor allem zu Beginn Probleme gegeben zu haben, die allerdings schon bearbeitet wurden und weiterhin optimiert werden. In Neusiedl differieren die Einschätzungen sehr stark auch RGS-intern und in Oberpullendorf und Oberwart scheint es noch Verbesserungsbedarf zu geben, vor allem hinsichtlich der inhaltlichen Tiefe der Berichte.

Generell ist davon auszugehen, dass ein funktionierendes Berichtswesen das Produkt eines intensiven Abstimmungs- und Optimierungsprozesses darstellt: So berichten RGS, in denen es gut funktioniert, davon, dass es in der Vergangenheit immer wieder Optimierungsschleifen gab und auch weiterhin geben wird, sollten neue Problemfelder auftauchen, neue BBEs beauftragt werden oder es zu Personalwechsel kommen: »Bei den Berichten haben wir gelernt, die wurden immer wieder optimiert. Ein starker Fokus liegt auf dem vorhandenen Potenzial, was ist wichtig für die weitere Arbeit? Die Qualität ist nun recht hoch.« [Int_RGS-Leitung_3]

Teils begründen sich mangelnde individuelle Informationen in den Berichten auch durch das Gebot der Einhaltung des Datenschutzes gegenüber den KundInnen – insbesondere in der Frauenberatung ist dies ein Thema. Hierzu haben sich in einigen RGS bereits Strategien entwickelt, diese Probleme zu umgehen (siehe hierzu auch Kapitel 3.5): »Es wäre wünschenswert, wenn dabei mehr in die Tiefe retour gemeldet werden würde, aber ich weiß nicht, wie das mit dem Datenschutz ist. Die müssen dort die Frau ja fragen, ob sie das dem AMS bekanntgeben dürfen.« [Int_AMS_5]

Ein weiteres Problem bezüglich der Berichtsinhalte liegt teils in der Differenz zwischen Interessen der AMS-BeraterInnen und Zielen der BBEs (siehe hierzu auch Kapitel 5). Hierfür könnten auch Informationsdefizite auf Seiten der AMS-BeraterInnen verantwortlich sein »Manche AMS-Beraterinnen wissen vielleicht auch gar nicht, was wir so machen.« [Int_BBE_4].

So wird in manchen Fällen berichtet, dass AMS-BeraterInnen auch bei schwer vermittelbaren Personen teils sehr stark auf eine schnelle Vermittlung fokussieren, während für BBE-BeraterInnen die längerfristige Heranführung an den Arbeitsmarkt im Vordergrund steht: »Es ist interessant, dass so stark auf die Vermittlung fokussiert wird. Ziel der BBEN wäre aber eher, was die Person braucht, um arbeitsfähig zu werden. Also alle Faktoren erheben, die vermittelbar machen. Aber die Berater wollen am ehesten wissen, welche Bewerbungsaktivitäten gesetzt werden, das ist aber klassisches Bewerbungscoaching. Hier geht es aber um Alltagsfaktoren, eine Umfeldabklärung. Eigentlich darum zu suchen, was die nächste Maßnahme sein kann. Eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist dabei eher Zufall. Man ist ja schon über fünfundvierzig oder man ist gesundheitlich eingeschränkt.« [Int_BBE_10]

Auf Seiten der BBE-BeraterInnen besteht zusätzlich der Wunsch nach mehr Rückmeldungen zu den Berichten – oftmals scheint nicht einmal klar zu sein, ob die Berichte überhaupt gelesen werden: »Es wäre hilfreich, wenn man zu Anfragen oder Berichten auch Rückmeldungen bekommt und nicht nur eine Empfangsbestätigung. Also wie man dazu steht, ob es befürwortet wird oder nicht. Manche Betreuer machen das und manche nicht.« [Int_BBE_8] »Es gibt keine Rückmeldung, man weiß nicht, ob das gelesen wurde.« [Int_BBE_2]

3.5 Datenschutz

Angesprochen wurden auch datenschutzrechtliche Problematiken bei der Übermittlung von Hintergründen der KundInnen seitens der BBEs an das AMS, für die es teils noch keine zufriedenstellende Lösung gibt. In erster Linie betrifft dies Frauenberatungsstellen, wo sich der »Spagat« zwischen der Vertraulichkeit bezüglich der Kundinnen und der Weitergabe vermittlungsrelevanter Inhalte an das AMS oft erschwert darstellt. Auf Seiten des AMS kann man dieses Dilemma auch nachvollziehen, wobei gleichzeitig auch auf die Notwendigkeit der Weitergabe vermittlungsrelevanter Inhalte verwiesen wird, um feststellen zu können, ob die Kundin/der Kunde als jobready eingestuft werden kann: »Die BBEs finden manchmal ein Problem heraus, über das das AMS nicht Bescheid weiß. Wie soll man das lösen? Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung, dass die das rückspielen müssen. Außerdem ist die Vertrauensbasis zu den Kunden und Kundinnen wichtig. Ein Datenschutzproblem ist ein zweischneidiges Schwert: Einerseits wären manche Informationen vermittlungsrelevant, andererseits sind die BBEs für eine Vertrauensbasis da. Wir hätten zwar teils gerne mehr Informationen, sehen aber auch die andere Richtung: Ich weiß, wie schwer es ist, Vertrauen aufzubauen.« [Int_AMS_4]

In einigen RGS haben sich diesbezüglich bereits Strategien entwickelt, die eine für alle Seiten praktikable Umsetzung ermöglicht. Alles in allem scheint es dabei in einem ersten Schritt wichtig, die BBE-BeraterInnen darüber aufzuklären, was vermittlungsrelevante Informationen für das AMS sind und welche Vorteile sich bei der Weitergabe dieser Informationen an das AMS für die KundInnen ergeben.

- Die BBE-BeraterInnen geben keine konkreten Problemlagen weiter, sondern nur deren vermittlungsrelevante Folgen: »Vermittlungsrelevant ist ja nicht die Problemart, sondern inwiefern die Person dadurch in Ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt wird. Die Frage ist: Ist die Frau fit für den Arbeitsmarkt oder braucht's einen Krankenstand, medizinische Behandlung usw.? Warum sie das braucht, muss nicht drinnen stehen, sondern sie ist nicht arbeitsfähig und braucht vorher eine andere Betreuung. Das wird auch so genehmigt (...).« [Int_BBE_7]

Die BBE-BeraterInnen übermitteln keine konkreten Angaben zu den Problemen, sondern nur Hinweise darauf, dass es welche gibt und dass bei dieser Person verstärkt Einfühlungsvermögen und Rücksichtnahme zu empfehlen wäre, um die Chancen zu erhöhen, dass das Problem vielleicht doch durch die Kundin/den Kunden im Rahmen der AMS-Beratung angesprochen wird. In kleineren RGS kommt hinzu, dass AMS-BeraterInnen die KundIn-

nen teils ohnehin persönlich kennen und über spezifische Problemlagen Bescheid wissen. Wenn die/der KundIn es nicht wünscht, werden diese zwar nicht offiziell in den Datensatz eingetragen, aber die/der BeraterIn versucht natürlich trotzdem die persönlichen Problemlagen im Rahmen der Beratung zu berücksichtigen: *»Ich hatte einen Fall, wo es die Benachrichtigung gab, dass es Probleme gibt, die Person das aber nicht dem AMS bekannt geben wollte, dann akzeptieren ich das so. Im Datensatz vermerke ich das dann allgemein als Problem bei Schulung, Weiterbildung oder Arbeitsaufnahme im privaten Bereich. Ich weiß es vielleicht, was es genau ist, trage es aber nicht in den Datensatz ein, beispielsweise bei einem Alkoholproblem. Durch diese Kleinheit im Burgenland hat man einen ganz anderen Zugang, es ist nicht so anonym wie in der Stadt. Oft kennt man die Personen ja auch persönlich, und da will man helfen.«* [Int_AMS_13] *»Die Gesprächsinhalte unterliegen natürlich der Geheimhaltung, das sind so sensible Themen, die das AMS nichts angehen. Im Gespräch mit der AMS-Betreuerin gebe ich zwar auch keine Inhalte preis, aber ich kommuniziere ›Achtung, da muss man vorsichtiger sein‹. Das schreibe ich nicht, aber das kann man im Gespräch schon andeuten.«* [Int_BBE_11]

- Die BBE-BeraterInnen versuchen bei vermittlungsrelevanten Informationen die KundInnen verstärkt zur Weitergabe an das AMS zu motivieren indem Ihnen die persönlichen Vorteile aufgezeigt werden. Beispielsweise dass das AMS dadurch verstärkt Rücksicht auf individuelle Wünsche und Bedürfnisse nehmen kann: *»Wenn das AMS nichts weiß, können die ja nicht handeln. Wir teilen das den Kunden und Kundinnen auch mit, da braucht's auch nicht viel Überredung, das sind ja Tatsachen.«* [Int_BBE_2] *»Die Kunden und Kundinnen werden immer gefragt, ob Unterlagen oder Informationen weitergeleitet werden dürfen. Meistens sind sie auch einverstanden, die haben ja die Hoffnung, dass dann vieles leichter wird. Ich sage Ihnen dann, dass sie mit dem AMS reden sollen, ich kann ja nicht entscheiden, ob das Geld gestrichen wird. Die Kunden und Kundinnen erhoffen sich bei uns eine Vermittlungsstelle, die sie dabei unterstützt, da sind sie froh drüber.«* [Int_BBE_13]
- Die BBE-BeraterInnen ergreifen die Initiative, wenn es vermittlungsrelevante Informationen gibt, die im Einverständnis der KundInnen weitergegeben werden dürfen. Wenn Betroffene beispielsweise Vorbehalte haben, dem AMS von persönlichen Problemen zu berichten bzw. dies nicht in Eigenverantwortung übernehmen können, kommuniziert die/der BBE-BeraterIn dies direkt mit dem AMS und nimmt so eine vermittelnde Funktion zwischen den beiden Parteien ein: *»Wie soll jemand beispielsweise weiter geschickt werden an eine Psychotherapie, wenn das AMS nichts weiß? Da habe ich zum Beispiel gestern direkt mit dem AMS gesprochen über diese Frau. Die hat natürlich vorher zugesagt, dass man das sagen kann, dass es ihr nicht gut geht.«* [Int_BBE_3]

Damit Probleme im Bereich Datenschutz gelöst werden können, braucht es auf Seiten der AMS-BeraterInnen einerseits Verständnis für die BBE-BeraterInnen, dass die Vertrauensbasis zu den KundInnen durch etwaige Informationsweitergaben nicht gefährdet werden darf und andererseits Vertrauen in sie, dass Einschätzungen zu möglichen Beeinträchtigungen der

Bewerbungs- oder Arbeitsfähigkeit fachlich korrekt sind – auch wenn die konkreten dahinterliegenden Gründe nicht immer offengelegt werden können. Dies scheint allerdings nicht in allen RGS möglich: *»Bei der Frauenberatung könnte mehr befüllt werden, da kommt immer wieder die Rückmeldung des Datenschutzproblems. Ich glaub das aber nicht, denn die müssen ja mit uns zusammenarbeiten! Das AMS darf ja sowieso nichts weitergeben und wenn ich die Person hinschicke, brauche ich ja die Infos, wieso geht da nichts weiter ... Beispielsweise Kundin hat Probleme mit der Kinderbetreuung oder Gewalt und hat den Kopf ganz woanders. Die Frauenberatung sagt nicht, welche Probleme sie hat, sondern nur, dass es eines gibt und sie sich nicht bewerben kann. Das AMS kann das aber nicht rechtfertigen.«* [Int_AMS_6]

Hier könnte eine regionalübergreifende Aufklärung seitens der LGS zielführend sein, was in diesem Sinne erlaubt ist und was nicht. Welche Informationen von den BBE-Einrichtungen eingefordert werden können und ob bzw. in welchen Fällen Aufschübe möglich sind, ohne die konkreten dahinterliegenden Problemlagen zu kennen.

Auf Seiten der BBE-BeraterInnen braucht es dagegen Verständnis für die Notwendigkeit einer Übermittlung vermittlungsrelevanter Daten an das AMS sowie auch die Motivation, hier eine vermittelnde Position einzunehmen und eine Weitergabe – in welcher Form auch immer – voranzutreiben. Es braucht demnach eine aktive Rolle der BBE-BeraterInnen bei der Informationsweitergabe, die vom »gut zureden« ein Problem beim AMS anzusprechen, bis hin zu einem stellvertretenden Gespräch – natürlich unter Einverständnis der KundInnen – reicht.

4 Veränderungen durch Covid-19

Neben der Verschiebung weg von einem persönlichen Austausch hin zu telefonischen und elektronischen Kommunikationskanälen (siehe hierzu auch Kapitel 3.3) hat(te) die Pandemie auch andere Auswirkungen auf die interne Kommunikation zwischen den MitarbeiterInnen des AMS und den BBEs und auch in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den KundInnen. Beim AMS kann generell festgehalten werden, dass das Arbeitspensum für die BeraterInnen in der Pandemiezeit stark gestiegen ist. Teils wurde dies auch für die Frauenberatungsstellen und andere BBEs berichtet. Allerdings wurde sowohl auf Seiten des AMS als auch der BBEs teils auch ein Rückgang an bzw. Rückzug der KundInnen beobachtet. Es gab weniger TeilnehmerInnen und teils Schwierigkeiten das Soll-Pensum zu erreichen. Zum einen begründet sich dies aus der Angst vor Ansteckungen oder anderen Ängsten und Sorgen, welche die Pandemie bei den KundInnen verursacht hat, wie Mehrfachbelastungen durch Kinderbetreuungsaufgaben und Homeschooling oder verstärkten Existenzängsten. Manchen dürfte auch der persönliche Austausch gefehlt haben bzw. zu wenig intensiv gewesen sein. Zusätzlich kam es auch gehäuft zu Sprachbarrieren, da die KundInnen mit Maske oft schwer zu verstehen waren oder es am Telefon schwierig war, die Leute zu verstehen, wenn keine ausreichend guten Deutschkenntnisse vorhanden waren. Zum anderen gab es teils auch Probleme mit KundInnen, wenn sich diese nicht an bestehende Corona-Sicherheitsregeln halten woll(t)en. Hier waren auch seitens der AMS-BeraterInnen Ängste vor einer Ansteckung und Verunsicherung ein Thema durch ein zu Beginn fehlendes Leitkonzept, wie die BeraterInnen damit umzugehen haben. Zusätzlich wurde davon berichtet, dass KundInnen teils generell »schwieriger« waren und gehäuft aggressiv gegenüber BeraterInnen auftraten: *»Da wurde ziemlich viel abgeladen auf einen Berater, viel auch mit Aggressivität. Das gibt es oft bei Arbeitssuchenden, die verzweifelt sind. Jeder geht halt unterschiedlich damit um.«* [Int_BBE_1] *»Die Kunden werden immer schwieriger, vor allem die letzten Monate waren sie vermehrt aggressiv, haben Türen zugehalten und so weiter.«* [Int_AMS_5]

Darüber hinaus wurde bei den KundInnen auch ein starker Motivationsverlust sowohl auf Seiten des AMS als auch der BBE-BeraterInnen beobachtet: *»Man hatte das Gefühl, die Kunden und Kundinnen waren im Corona-Schlaf.«* [Int_RGS-Leitung_6] *»Die Kundinnen und Kunden haben gar nicht so einen ›Drive‹, eine Arbeit zu suchen, sondern eher: ›Nein, im Moment ist mir das zu heiß, das will ich nicht, da könnte ich mich anstecken!‹ Die Motivation hat bei manchen nachgelassen, sich eine Arbeit zu suchen oder ihr Leben zu ändern. Es ist auch viel schwerer, die zu*

begeistern für eine freiwillige Betreuung; warum auch immer.« [Int_BBE_1] »Die Vermittlerrolle spüre ich auch sehr stark, grad wenn der Arbeitsmarkt wieder ins Laufen kommt, dann ist mehr Druck dahinter im Vergleich zur Corona-Situation und die Leute müssen erst wieder in diesem Modus gebracht werden.« [Int_BBE_6]

Neben durch die Pandemie hervorgerufenen Ängsten und Mehrfachbelastungen wurde auch angesprochen, dass manche KundInnen Angst vor einem branchenspezifischen Impfwang hatten und daher in gewissen Bereichen nicht mehr Arbeit suchen wollten: *»Es gab viel Überforderung! Die Kinder waren daheim oder die Männer haben den Job verloren ... die Leute haben Angst vor der Zukunft; Angst, dass wieder alles zugesperrt wird! Die haben auch Angst vor der Impfpflicht, die wollen das nicht. Dreißig Prozent haben mindestens Angst, in gewissen Berufszweigen zu suchen. Da herrscht Panik und Verzweiflung!« [Int_BBE_13]*

Darüber hinaus hatte man in den BBEs teilweise das Gefühl, dass das AMS verstärkt unter Druck steht, die Leute zu vermitteln und weniger auf deren Bedürfnisse eingegangen wird, wenn jemand mit persönlichen Problemen kämpft und nach deren Ansicht eigentlich (noch) nicht vermittelbar ist. Diese teils sehr widersprüchlichen Positionen seitens des AMS und den BBE-BeraterInnen begründen sich natürlich auch aus deren unterschiedlichen Aufgabengebieten (siehe hierzu Kapitel 5): *»Wie es jemanden geht beispielsweise mit einer Krankheit, dafür sind sie nicht zuständig. Momentan ist es ganz schlimm. Die haben multiple Hindernisse beispielsweise Schulden, sind krank, alt, das ist kein Ausgangspunkt für eine Jobfindung in drei Monaten. Das sind schwere Schicksale. Damals wurde darauf noch Rücksicht genommen; momentan ist alles nur auf Jobs reduziert. So kann es nicht funktionieren. Ich kann ja nachvollziehen, dass der Minister sagen muss, man muss Jobs annehmen, aber ich kenne die persönlichen Schicksale und kann denen nicht einfach eine drüberhauen.« [Int_BBE_2]*

Gerade in Zeiten der Pandemie wiegt eine solche Diskrepanz allerdings noch schwerer, sind doch die Problemlagen der KundInnen komplexer und oft multipel: *»Es gibt eine starke Zunahme an psychischen Erkrankungen. Frauen, die kurz vor der Pension im Burnout sind, chronische Krankheiten, körperliche Beschwerden (...). Die Fälle werden komplexer und bestehen aus multiplen Problemlagen. Das ist Corona und der Lockdownzeit geschuldet, da ist viel weg- und aufgebrochen, und das trifft oft Frauen!« [Int_BBE_6]*

5 Abgrenzung der Aufgabengebiete und Nutzenbewertung der BBEs

Was sind nun konkret die jeweiligen Aufgabengebiete der AMS-BeraterInnen und BBE-BeraterInnen und welche Überschneidungen gibt es dabei? Generell finden sich bezüglich der Aufgabengebiete regelmäßig Überschneidungen, die allerdings überwiegend als positiv wahrgenommen werden: In vielen Bereichen scheint ein mehrfaches Ansprechen hilfreich. Als ein Beispiel wurde das Erstellen von Bewerbungsunterlagen genannt, welches dem AMS Zeit spart, wenn hierbei BBEs unterstützen: *»Sicher gibt es Überschneidungen (...), ich mache das oft, wenn ein Kunde etwas nicht herausrückt und ich weiß, da ist noch etwas, dass ich das an die BBEs weitergebe, und dort kommt das Problem dann auf. Es macht schon Sinn, wenn beide Seiten sich auch um dasselbe Thema kümmern – das ist nicht unerwünscht und auch keine Doppelung.«* [Int_AMS_1]

Es werden aber durchaus auch deutliche Abgrenzungen gesehen: So ist das AMS in erster Linie für die Vermittlung zuständig, während die BBEs mehr auf Wünsche der KundInnen eingehen (können), intensive (Lebens-)Beratungen, therapeutische Gespräche oder sozialarbeiterische Tätigkeiten durchführen und bei persönlichen Problemlagen wie der Kinderbetreuung oder bei rechtlichen Fragen unterstützen. In den BBEs geht es demnach darum, Personen (wieder) jobready zu machen, zu stabilisieren und somit eine Vermittlung durch das AMS überhaupt erst zu ermöglichen: *»Die BBEs arbeiten gerne daran, was der Kunde gerne hätte, und bei uns ist ein anderer Fokus: Wie kann die Arbeitslosigkeit am schnellsten beendet werden? Wenn ein Beruf vorhanden ist, der möglich ist, wird es das und keine Umorientierung, nur weil es der Wunsch des Kunden ist. Das legen schon wir fest und wollen da nichts versprechen. Das muss auch gleich im Anfangsstadium geklärt werden, dass der Wunsch nicht gefestigt werden soll. Das wäre für die unangenehm, daher versuchen wir das gleich am Anfang abzufangen. Daher sind auch laufende Rückmeldungen so wichtig.«* [Int_RGS-Leitung_1]

»Die ersten zwei Drittel sind Schwerpunkt sozialpädagogische Betreuung. Dann kommt erst die vermittlungsrelevante Beratung im letzten Drittel. Zuerst müssen die Probleme aufgearbeitet werden, dann kommt erst die Vermittlung.« [Int_BBE_9] *»Unser Auftrag ist nicht Arbeitsvermittlung, sondern Wiederherstellung. Also die Leute aus der Langzeitarbeitslosigkeit rauskriegen. Und wir geben dann eine persönliche Einschätzung ab, ob sie jobready sind. Es geht um den sozialen Aspekt, darum die Leute wieder zu mobilisieren. Neunzig bis fünffundneunzig Prozent*

sind körperlich oder psychisch angeschlagen, der Großteil ist bereits über fünfzig Jahre – da stehen die Chancen extrem schlecht. Auch wenn sie wollen, mit den Einschränkungen, die sie haben, werden sie nicht gerne genommen. Es gibt auch einige mit Behindertenstatus, Burnouts, vergangene Burnouts, Belastungen im Rahmen der familiären Situation (...), das Arbeitsthema wird oft hinten angereiht, weil die so belastet sind.» [Int_BBE_11] »Wir arbeiten die Kompetenzen und Fähigkeiten heraus. Bei uns geht es um Aus- und Weiterbildung. Natürlich steht dahinter auch Vermittlung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, aber das ergibt sich quasi von selbst. Das ist nicht unser Ziel, mit dem wir arbeiten. Wenn wir Frauen damit fördern, sich weiterzubilden, wenn wir sie motivieren, sich zu öffnen und wenn wir ihnen den Arbeitsmarkt ein bisschen zeigen, ergibt sich das von selbst.« [Int_BBE_8]

Die konkreten Aufgabengebiete der BBE-BeraterInnen sind allerdings in Abhängigkeit der BBE-Art und deren konkreten Zielsetzungen zu sehen. Dabei ergeben sich in den RGS auch stark unterschiedliche Einschätzungen zur Verteilung der Aufgabengebiete:

- Die Frauenberatung wird dabei durchwegs als sinnvolle Unterstützungsergänzung gesehen, die auch inhaltlich aufgrund mangelnder Expertise nicht vom AMS übernommen werden könnte: *»Missbrauch oder so etwas, körperliche, seelische Gewalt, da können wir gar nicht beraten, das müssen wir auslagern.« [Int_AMS_13]*
- BBENs mit schwer vermittelbaren Zielgruppen werden von einigen Fachkräften im AMS als Erleichterung ihrer Arbeit wahrgenommen, von manchen aber auch nur als ressourcenbedingte Auslagerung der Arbeit mit einer speziellen Zielgruppe: *»Mit den Leuten wäre es sehr schwierig zu arbeiten, ich erspare mir den monatlichen Kontakt. Das sind ja auch Personen, die schon länger hier sind. Wenn man die lange betreut, weiß man oft nicht mehr, was mache ich mit der Person. Alles wurde schon durchgespielt. Die erzählen vielleicht auch nicht alle Probleme. In der BBE hat man da wirklich einen guten Zugang und das eröffnet auch neue Perspektiven. In der BBEN sind nicht alle über fünfzig Jahre, da hat man noch eine lange Zeit bis zur Pension. Da kann sich schon was tun.« [Int_RGS-Leitung_5] »Die im AMS haben nicht die Zeit dafür (...), wenn die sehen, wie viele Probleme die mitbringen, überweisen sie gerne und sind dankbar, wenn diese Personen weg sind.« [Int_BBE_5] »Bei Langzeitarbeitslosen geht keine Arbeitsaufnahme. In der BBE ist das auch nicht der Fokus, dort wird sehr viel mit Gesundheitsaspekten gearbeitet. Die Erfolge sind zwar bescheiden, aber es gibt sie (...). Dort sind die Hemmnisse / Hindernisse so groß, dass ein ›normaler‹ Kurs einfach nicht geht.« [Int_AMS_7] »BBEN, die schwer Vermittelbaren, das könnte das AMS auch, wenn wir genug Zeit und Personal hätten.« [Int_RGS-Leitung_2]*

Zusätzlich wird bemängelt, dass BBEN-KundInnen bei der Personalbedarfsplanung im AMS nicht gezählt werden, obwohl diese ebenfalls Arbeit für die AMS-BeraterInnen bedeuten, was die Personalauslastung zusätzlich erhöht.

- BBEs, die nach Sicht der AMS-BeraterInnen auch Qualifizierungselemente enthalten, werden sehr different wahrgenommen. Manche Fachkräfte im AMS sind der Meinung, dass es sich hierbei um eine Kernkompetenz des AMS handelt, die vor allem aufgrund mangelnder Ressourcen ausgelagert wurde, inhaltlich und von der Expertise her allerdings besser im

AMS abgewickelt werden könnte, da es den BBE-BeraterInnen an genauen Kenntnissen über den Arbeitsmarkt und in der Region verfügbare Stellen fehlt: *»Bei den Qualifizierungs-BBEs hat das AMS eigene Dienstleistungen ausgelagert. Das ist eine Kernkompetenz des AMS, die ausgesourct wurde.«* [Int_RGS-Leitung_2] *»Die Qualifizierung ist eine Kernkompetenz des AMS, aber wir haben zu wenig Personal. Das AMS könnte das besser. So müssen immer die Trainer schauen ... das dauert auch mit neuen Trägern, die wissen oft nichts über den Arbeitsmarkt, geben falsche Infos beispielsweise ›Jaja, den Beruf, beispielsweise Frisör passt‹, ist aber eigentlich nicht dahin vermittelbar, weil es keine offenen Stellen gibt. In der BBE kommt raus, es ist eine Umschulung oder ein anderer Beruf nötig, dann ist es wichtig, das an das AMS zu kommunizieren. Da muss es Kontakt geben, damit das AMS sich auskennt. Über eine Aus- oder Weiterbildung kann die BBE nicht entscheiden, das entscheidet das AMS. Wir hatten auch schon Trainer, die das AMS ausgespielt haben: ›Jaja, das klär ich schon mit dem AMS‹, das geht aber so nicht. Die BBEs sind hier eine Notlösung. Das AMS schafft sich mit diesen BBEs selber ab.«* [Int_RGS-Leitung_4]

»Wenn das AMS mehr Personal hätte, könnten wir das besser selbst machen.« [Int_AMS_11] Auf Seiten des AMS werden hier teils auch wenig realistische Berufsberatungen und Weiterbildungs-Maßnahmenempfehlungen seitens der BBE-BeraterInnen bemängelt: *»Die Berufsziele, die in BBEs erarbeitet werden, sind aus Sicht des AMS unrealistisch und WB-Maßnahmen nicht finanzierbar. Das beobachten wir laufend und wenn es häufiger vorkommt, sprechen wir das auch an.«* [Int_RGS-Leitung_1]

In den BBEs wird demgegenüber bemängelt, dass viele Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die für die KundInnen geeignet wären, nicht genehmigt werden und/ oder KundInnen in unpassende Berufsfelder vermittelt werden: *»Es ist schon auch oft schwer mit den Bewilligungen: Leider werden viele tolle Ausbildungen vor allem für junge Frauen nicht genehmigt.«* [Int_BBE_8] *»Was ich bemerke, dass es wenig Angebote an passenden Jobs gibt – die vorgeschlagenen passen oft nicht zur Person.«* [Int_BBE_11]

Insbesondere Personen mit Migrationshintergrund werden hier nach Meinung der BBE-BeraterInnen seitens des AMS gehäuft auch in Niedriglohnbranchen gedrängt, wodurch es für diese dann – trotz entsprechender Ausbildung – schwer ist, in ihrem eigentlichen Wunschberufsfeld Fuß zu fassen. Hier schwingt auch eine Systemkritik mit, denn Aufgabe des AMS ist es in erster Linie offene Stellen zu vermitteln – auch wenn diese vielleicht nicht unbedingt den Wünschen der KundInnen entsprechen: *»Personen aus Nachbarländern nutzen die ersten Jahre, um Deutsch zu lernen und machen trotzdem Jobs in der Gastro oder der Reinigung. Dann sind sie da schon drinnen, und wenn sie dann andere Möglichkeiten hätten, sagt das AMS trotzdem, da warst du schon, da suchen sie Leute, da wirst du hinvermittelt. Das ist schon sehr frustrierend.«* [Int_BBE_8]

- Vor allem in Bezug auf die Qualifizierung und Vermittlung der KundInnen ergeben sich also teils starke Diskrepanzen zwischen den Zielen des AMS und den primären Aufgabengebieten der BBEs. Im AMS würden sich dabei einige Fachkräfte wünschen, dass wieder mehr dieser Beratungsleistungen ins AMS wandern. Dies hätte auch den Vorteil, dass man

sich dadurch die Schnittstellen mit BBEs ersparen würde und eine eigene Dokumentation hätte – man würde sich also auch Schritte ersparen. [Int_RGS-Leitung_2] Allerdings stehen diesem Wunsch in erster Linie mangelnde Personalressourcen gegenüber. Eine solche Neu- bzw. Umorientierung der Aufgabengebiete würde demnach eine Personalaufstockung erfordern oder eine Auslagerung anderer Aufgabengebiete: *»Man könnte die Berechnung des Arbeitslosengeldes auslagern, das kann jeder machen und mehr auf die Beratung und Vermittlung setzen. Den Rest könnte man zukaufen. Dafür müssten aber Gesetze geändert werden.«* [Int_RGS-Leitung_4]

Generell muss man sich dieser Diskrepanz zwischen der Vermittlung als Primärziel des AMS und der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt als Primärziel der BBEs bewusst sein. Von den BBE-BeraterInnen wurde hier teils eine falsche Erwartungshaltung und zu wenig Wissen über die Aufgabengebiete der BBEs seitens der AMS-BeraterInnen bemängelt: *»Teilweise kann man erst nach einem halben Jahr in den Bereich AMP-Themen gehen, weil vorher das Umfeld bearbeitet wurde. Vorher geht es um Scheidung oder Wohnungssuche. Vielleicht erwarten die Kolleginnen und Kollegen vom AMS sich mehr an Rückmeldung beziehungsweise wollen die vielleicht einfach Frauen mit einem gescheiterten Lebenslauf und guten Bewerbungen. Da muss man klarmachen, dass das erst später erfolgen kann.«* [Int_BBE_3]

Aber nicht alle sehen das Outsourcing der Beratungsleistungen als negativ an. Einige sehen darin eine Chance, durch die Zusammenarbeit zwischen AMS und BBEs die KundInnen noch besser zu unterstützen: *»Beratungen wurden teils ausgelagert wegen Zeitressourcen. Das waren sicher auch Beratungen, die wir früher selbst gemacht haben. Aber es sind jetzt auch mehr Kunden beim AMS als früher. Um die zu unterstützen, braucht es solche externen Dinge. Man kann nicht sagen, die machen es besser, sondern wir arbeiten Hand in Hand. Ich sehe das nicht getrennt, es ist die Arbeit an den Kunden, um die bestmöglich zu unterstützen.«* [Int_RGS-Leitung_6]

- Die BBEs werden auch als Vermittlungsstelle zwischen dem AMS und den KundInnen wahrgenommen. Dies hat auch damit zu tun, dass in der Wahrnehmung der KundInnen das AMS oft die »Böse Instanz« ist, die bestraft, während BBEs positiver konnotiert sind. Vor allem durch das Setting der Freiwilligkeit und der vermehrten Ressourcen, die im Rahmen der BBEs zur Beratung zur Verfügung stehen, öffnen sich KundInnen dort leichter: *»Die Träger haben mehr Zeit, dadurch öffnen sich die Leute dort und fühlen sich wohler, auch wegen dem Freiwilligkeitscharakter. Das ist gut, dass die wen zum Reden haben, das ist bei allen BBEs ein Vorteil. Das AMS sind die Bösen, die vermitteln zwar, aber sanktionieren auch. Vor allem zu Beginn war das auch schwierig, das funktioniert jetzt gut, die Trainer motivieren anscheinend jetzt besser oder mehr.«* [Int_RGS-Leitung_4] *»Viele Klientinnen sagen, dass über so etwas nie im AMS gesprochen wird. Dort ist nicht der Raum dafür. Eine sagt dann erst, dass sie ihren Schwiegervater pflegen muss. Selbst sage ich, dass eine Frau, die auf ihre Ressourcen nicht zugreifen kann, wegen Gewalt, finanzieller Schwierigkeiten usw., die Frau wird auch keinen Job finden.«* [Int_BBE_3] *»Die Aufgabe des AMS ist es, Frauen in Arbeit zu bringen. Wenn wir jetzt draufkommen, es gibt Hemmnisse, die nicht zu einer Vermittlung*

führen, kommt die Frauenberatung ins Spiel – das ist unser Instrument. Da geht es tiefer in die Beratung rein als beim AMS, weil Themen beispielsweise wie Gewalterfahrung dort erst aufkommen und dann kommen wir erst drauf ›aha, deswegen geht keine Vermittlung‹. Im AMS wird nie so vertraulich und offen beraten. Die Frauen trauen sich bei uns nicht, die glauben, ich muss jetzt zum Arbeitsmarkt, ich muss das tun, ich werde sofort vermittelt. Das AMS macht auch alles Menschliche, aber dieser Angstcharakter ist da.« [Int_AMS_13] »Der Unterschied ist Bad Boys versus Good Girls, also AMS versus Träger.« [Int_BBE_1] »Das AMS ist eine Obrigkeit, da fürchten sich alle.« [Int_BBE_2]

Hier wurde auch davon berichtet, dass sich KundInnen im AMS teils völlig anders präsentieren als in der BBE. Teilweise versuchen die KundInnen sogar, die zwei Instanzen gegeneinander auszuspielen. Auch dieser Aspekt macht einen laufenden Austausch so wichtig: *»Es ist manchmal wie im Kindergarten (...). Das AMS bekommt eine Wahrnehmung der Kunden und wir auch – der Kunde präsentiert sich anders. Wir tauschen uns dann aus und dazwischen liegt die Wahrheit. Die Kunden wissen zwar, dass wir kooperieren, versuchen aber trotzdem uns auszuspielen. Die erzählen jedem was Anderes, was jeweils die andere Stelle gesagt hat. Jeder versucht, sich so zu präsentieren, dass er gut wegkommt. Am Anfang wird ausgelotet, sind wir Spitzel, Verbündete oder wer? Das nützt aber nichts, denn wir sind Kooperationspartner und unterstützen das AMS. Das dauert auch immer etwas, bis sie merken: ›Nein, das AMS will ihnen nichts Böses, will nur unterstützen‹.« [Int_BBE_1]*

5.1 Zuweisung der KundInnen zu anderen Einrichtungen

Ein Aufgabenfeld der AMS-BeraterInnen ist die Zuweisung der KundInnen zu anderen Einrichtungen und Stellen wie beispielsweise den BBEs. Die Einschätzung der BBE-BeraterInnen dazu, ob die Person als Zielgruppe auch passend ist, wird dabei nur selten eingeholt, da laut AMS-BeraterInnen die Zielgruppendefinition AMS-intern über den entsprechenden Deskriptor genau vorgegeben ist. Auch auf Seiten der BBEs wird die Zuweisung zumeist als passend empfunden. Natürlich gibt es aber auch den umgekehrten Weg, dass sich die KundInnen zuerst bzw. von selbst an andere Beratungsstellen wenden und diese dann mit dem AMS in Kontakt treten.

Da die Teilnahme an einem BBE-Angebot freiwilliger Natur ist, bedarf es hier seitens der AMS-BeraterInnen auch Überzeugungsarbeit und eine Motivation zur Teilnahme – was insbesondere auch für Frauenberatungsstellen und BBENs gilt. Dies liegt nach Meinung der BBE-BeraterInnen vor allem daran, dass die Frauenberatung in der Vorstellung der Kundinnen eher »problembehaftet« konnotiert ist. Bei schwer vermittelbaren Personen ist dagegen oftmals der Nutzen der Teilnahme zu klären und damit die Frage »Warum sollte ich überhaupt?« [Int_RGS-Leitung_2]

»Die hören Frauenberatung und haben etwas ganz anderes im Kopf. Die denken nicht, da hilft uns jemand beim Bewerbungen schreiben oder dabei eine Ausbildung zu finden oder Kontakt mit

anderen Institutionen aufzunehmen (...). Das ist leider immer noch in den Köpfen, dass man da ein Problem haben muss, also zum Beispiel mit der Familie. Das ist auch für das AMS schwer zu kommunizieren, wofür ist die Frauenberatung jetzt da.« [Int_BBE_3] »Die Kundin kommt, meldet sich das erste Mal an und bekommt die Info zur Frauenberatungsstelle. Das nehmen aber nicht viele in Anspruch. Da wollen wir auch dagegen steuern. Bei der Frauenberatungsstelle ist oft eine Scheu davor: Ich habe ein Problem! Das muss erklärt werden, das dort auch gesundheitliche Probleme und so weiter abgeklärt werden. Da muss man intensiver informieren.« [Int_AMS_13] »Die BBEN wird nicht mehr angenommen, weil das Klientel schwieriger ist. Das sind keine Leute, die Kurse machen wollen, die sind auch psychisch angeschlagen oder auch unwillig und nicht kooperativ (...). Die finden sich bei solchen Zuweisungen, weil es für die nichts anderes gibt – es kann ja auch nicht nur die Pension die Perspektive sein. Es gibt einfach einen Prozentsatz, der schwer ist.« [Int_AMS_12]

Hier könnten u. a. auch Informationsmaterialien helfen, diese Hemmschwellen abzubauen. Von manchen BBE-BeraterInnen wurde diesbezüglich auch angemerkt, dass die Informationsschreiben zu den vermittelten BBEs von den AMS-BeraterInnen dem Einladungsschreiben beigelegt werden sollten, um die KundInnen vorab bestmöglich zu informieren.

Voraussetzung für eine solche Motivationsleistung seitens der AMS-BeraterInnen ist allerdings natürlich auch, dass diese ausreichend über die BBEs Bescheid wissen, was manche BBE-BeraterInnen anzweifeln: *»Die Leute kriegen zwar die Einladung vom AMS, aber null Infos dazu. Ich glaube, die Berater wissen selbst gar nichts über das Projekt.« [Int_BBE_11]*

Auf Seite des AMS wird diesbezüglich auch darauf verwiesen, dass es teilweise nicht nachvollziehbar ist, warum Zielzahlen für bestimmte BBEs erhöht werden. Vor allem bei jenen, bei denen sich eine erfolgreiche Vermittlung bzw. Zuweisung ohnehin schon erschwert darstellt, stellt es eine enorme Herausforderung dar, das ›Soll‹ zu erfüllen. Hier wäre es ratsam, verstärkt Erfahrungswerte der AMS-BeraterInnen einzuholen, um zu realistischen Zielvorgaben zu gelangen.

6 Beratungsqualität und Kompetenzen im AMS

Was sind Schwerpunkte der Beratung im AMS, und wo braucht es möglicherweise externe Unterstützung oder Schulungen für die BeraterInnen? Im Allgemeinen gibt es in manchen RGS SpezialberaterInnen für bestimmte Zielgruppen wie WiedereinsteigerInnen, den Reha-Bereich oder Jugendliche beispielsweise in Eisenstadt, Mattersburg und Oberpullendorf. Allerdings scheint dies aufgrund der Größe des Einzugsgebietes nicht überall sinnvoll.

Die Beratungsqualität im AMS wird seitens der AMS-BeraterInnen überwiegend als hoch angesehen – auch für KundInnen mit besonderen Bedürfnissen. Es wird davon berichtet, dass es eine gute Grundausbildung und laufende Schulungen für die AMS-BeraterInnen gibt. Hinsichtlich laufender Aus- und Weiterbildungsprogramme wird das Angebot als sehr gut bewertet, allerdings werden dabei in punkto Teilnahme teils auch Defizite verortet, da diese auf Freiwilligkeit basiert: *»Die, die es bräuchten, nehmen es nicht an.«* [RGS-Leitung_5]

Natürlich kann hier Zwang auch nicht die Lösung sein, allerdings könnte man ein verstärktes *»Anstupsen durch Führungskräfte«* [Int_AMS_1] etablieren.

Bezüglich Aus- und Weiterbildungen für AMS-BeraterInnen wurde problematisch angemerkt, dass man trotz Anmeldung teils keinen Platz bekommt, was mitunter auch zu Frustration und einer abnehmenden Teilnahmebereitschaft führen kann: *»Es gibt ein passendes Angebot, aber wichtig wäre, dass man mit einer Anmeldung auch einen Platz bekommt. Dann heißt es auf einmal, sorry, da ist kein Platz mehr. Da regiert das System langsam, und wenn man vier Mal abgewiesen wird, melde ich mich auch nicht mehr an.«* [Int_AMS_1]

Darüber hinaus wird vor allem auch die langjährige Erfahrung vieler AMS-BeraterInnen positiv wahrgenommen. Hinsichtlich der Beratungsqualität spielt vor allem die Regionalität eine große Rolle: So wird diese als höher angesehen, wenn sie von ortsansässigen Fachkräften durchgeführt wird bzw. in kleineren RGS, wo die BeraterInnen die KundInnen auch persönlich kennen. Darüber hinaus besteht in kleineren Regionen auch ein umfassendes und gutes persönliches Netzwerk an weiteren externen Unterstützungsleistungen und Expertise: *»Die Berater sind authentisch und wertschätzend, das braucht es. Kein Amtscharakter, am Land kennen sie alle. Wir wissen, was der persönliche Hintergrund ist. Es müsste nur mehr Personal geben, dann wäre regional bei uns vieles möglich.«* [Int_RGS-Leitung_1]

Dies gilt auch in Bezug auf die BBE-BeraterInnen. Hier wurde seitens des AMS teils bemängelt, dass diese nicht aus der Region kommen, sondern beispielsweise aus Wien und zu wenig Wissen über regionale Gegebenheiten mitbringen, um die KundInnen adäquat beraten zu

können. Umgekehrt wird die Regionalität beispielsweise in den Frauenberatungsstellen bzw. der dort eingesetzten BeraterInnen als besonders positiv und wertvoll für die Beratungsqualität angesehen: *»Die Frauenberatung ist deshalb gut, weil die Trainer aus dem Bezirk kommen. In anderen BBEs kommen die oft von irgendwo. Der Zuschlag geht halt an den billigsten. Zumindest sollten es BBE-Berater aus dem Ort sein als Zwischenlösung.«* [Int_RGS-Leitung_4] *»Eine sehr gute Vermittlungsquote gibt es, wenn alle Frauen, die beraten, aus der Region sind. Die wissen, was brauchen die Frauen und nicht, dass man irgendwelche Leute aus Wien herschickt, die unsere Frauen beraten.«* [Int_AMS_5]

Wie auch bereits im vorhergehenden Kapitel 5 zur Abgrenzung der Aufgabengebiete angesprochen wurde, wird die Beratungsqualität im AMS teils sogar höher eingestuft als in den BBEs bzw. werden als primärer Grund für eine Auslagerung der Beratung an die BBEs mangelnde Personalressourcen des AMS genannt.

Nichtsdestotrotz wurde auch Seitens des AMS auf manche Personengruppen hingewiesen, mit denen sich die Beratung schwieriger gestaltet bzw. bei denen die Arbeitsfähigkeit schwer zu bestimmen ist und es vermehrt externe Expertise braucht bzw. bräuchte. Hierzu zählen beispielsweise Personen mit psychischen Problemen, wo es teils Einschätzungen von psychosozialen Diensten oder FachärztInnen benötigt bzw. benötigen würde. Ebenfalls angesprochen wurden hier langzeitbeschäftigungslose Personen oder ältere KundInnen mit gesundheitlichen Problemen und einer niedrigen Bildungsstufe. Hier haben manche AMS-BeraterInnen teilweise das Gefühl, dass bei diesen schwerer zu vermittelnden Personen irgendwann alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind und man nicht mehr weiß, was man noch tun könnte.

Darüber hinaus sind von externen ExpertInnen erstellte Gutachten oft schwer zu interpretieren, hier würden sich manche mehr Unterstützung wünschen: *»Man muss Psychologe und Doktor sein bei den Befunden, die man bekommt. Das ist eine Schwierigkeit, das zu interpretieren.«* [Int_AMS_9]

Generell kann es auch zu einer Überforderung der AMS-BeraterInnen kommen, welche allerdings durch Hilfsdienste bzw. Hilfsschleifen beispielsweise durch Coaching, SupervisorInnen, Gruppen- und Einzelberatungen, KollegInnen, der Leitungsebene oder auch externen Fachpersonen abgedeckt werden: *»In manchen RGS werden hierfür auch Fallbesprechungen im ganzen Team abgehalten, um Erfahrungen zu bündeln und vielleicht gemeinsam eine Lösung zu finden.«* [Int_RGS-Leitung_6]

Eine Überforderung der AMS-BeraterInnen wird von vielen allerdings als Ausnahme betrachtet und eher neueren, jüngeren BeraterInnen ohne viel Erfahrung zugeschrieben.

Problematisch scheinen auch mangelnde Deutschkenntnisse seitens der KundInnen, die es erschweren, überhaupt herauszufinden, was die KundInnen denn wollen. Dies benötigt auch verstärkt Ressourcen, nimmt also viel Zeit in Anspruch.

Auf Seiten der BBE-BeraterInnen verorten manche nun allerdings Verbesserungsbedarf bei der Beratung und Behandlung von KundInnen im AMS. Teils würden sich die BBE-BeraterInnen mehr Sozialkompetenz im AMS wünschen. Wichtig dabei wäre eine *»(...) allgemeine Achtsamkeit und Empathie, man braucht aber auch ein Handling bei Konflikten und im gesund-*

heitlichen Bereich. Thema ist immer Sucht und Krankheit. Hier muss man sich auskennen.«
[Int_BBE_10]

Generell scheint die Beratungsqualität im AMS aus Sicht der BBE-BeraterInnen aber auch sehr stark von den einzelnen Beratungspersonen abhängig. So gäbe es gute und schlechte BeraterInnen bzw. wird sehr stark die Chemie zwischen den BeraterInnen und den KundInnen hervorgehoben: »Da gibt es Luft nach oben, aber es bleibt die Frage: Kann man das lernen? Ich kann mich gut hineinversetzen, habe das selbst durchgemacht und war selbst zwei Jahre arbeitslos. Das stimmt ja nicht, dass man sich da nur in die Hängematte hängt (...), aber das ist natürlich auch beraterabhängig: die Menschlichkeit und Einstellung. Die kennen den Arbeitslosenzustand nicht, vielleicht die neuen, aber die Älteren, die schon fünfundvierzig Jahre dort sind, haben eine eingeschränkte Wahrnehmung, glaube ich.« [Int_BBE_2] »Das ›Service‹ im Begriff Arbeitsmarktservice sollte mehr Wert bekommen. Das AMS insgesamt, auch landesweit, sollte sich dessen mehr bewusst sein, und wenn sie es nicht sind, sollten sie sich umbenennen. Viele Kunden sind vor den Kopf gestoßen, weil man dort nicht höflich ist oder Nachfragen nicht beantwortet werden. Jede Woche sind ein paar Personen verärgert. Der Servicecharakter fehlt (...), man muss ja auch bedenken, die meisten sind nicht freiwillig beim AMS. Man muss die Leute als Kunden sehen, momentan behandelt man sie wie lästige Bittsteller.« [Int_BBE_7] »Da ist so viel an Chemie dazwischen, ich höre von unterschiedlichen Kunden gegensätzliche Auskünfte über den gleichen Berater.« [Int_BBE_11] »Das ist schwer zu beurteilen, weil es immer ein persönliches Empfinden ist. Wenn jemand mit einem Anliegen kommt, das vom AMS nicht erfüllt werden kann, ist man immer unzufrieden. Es sind auch nicht alle AMS-Berater gleich. Es gibt dazu sehr unterschiedliche Rückmeldungen: Der gleiche Berater und ein Kunde, der schimpft über den, der andere lobt ihn (...).« [Int_BBE_13]

In manchen RGS wird hierzu auch berichtet, dass es bereits einen speziellen Fokus auf die Kommunikation und Gesprächsführung gibt. Etwaige Probleme diesbezüglich bzw. die Wichtigkeit der Kommunikation mit den KundInnen wird demnach im AMS auch (an-)erkannt und bereits bearbeitet. Insbesondere das Team der RGS Güssing/Stegersbach wurde hier als positives Beispiel hervorgehoben: »Ein Schwerpunkt ist die Kommunikation, was habe ich für eine Wirkung auf jemanden, wie spreche ich mit jemandem? Wir besprechen zum Beispiel, wie ist das Wording, was kann man optimieren.«⁴

Die AMS-BeraterInnen befinden sich auch in einem Spannungsfeld zwischen ihrer Primäraufgabe – der Vermittlung – und dem Eingehen auf KundInnen im Zuge der Beratungen. So müssen diese teils sanktionieren, auch wenn sie es von der »menschlichen Seite« her eigentlich nicht tun wollen: »Und das AMS ist trotzdem das Bezugsorgan und wir müssen ihr dann vielleicht das Geld streichen. Das ist natürlich auch ein Interessenskonflikt. Ich tue mir damit selbst schwer und in der Beratung kommuniziere ich das den Kunden auch. Das verstehen auch die meisten, aber es ist ein Spannungskonflikt.« [Int_AMS_13]

4 Zur Wahrung der Anonymität wird hier auf das Ausweisen der Interviewnummer verzichtet.

»Die haben ja auch den Druck von oben, zu vermitteln, das ist eine schwierige Situation mit den Kundinnen und Kunden umzugehen. Das ist auch ein Spagat zwischen Druck und den Bedürfnissen der Menschen.« [Int_BBE_5]

Darüber hinaus wurde seitens der BBE-BeraterInnen auch über mangelnde digitale Kompetenzen im AMS geklagt, die sich auch auf die Qualität der Vermittlung niederschlagen würden: *»Es fehlen Kompetenzen im digitalen Bereich. Das ist das Aushängeschild, aber im AMS selbst ist man am wenigstens darin geschult. Die können ja Berufe dann auch nicht nachvollziehen, die in diese Richtung gehen. Und da gäbe es ja auch viele Gelder, Förderungen (...). Frauen werden wenig darüber informiert.« [Int_BBE_8]*

Zur Frage nach speziellen Tools, die als Unterstützung zur Beratung herangezogen werden könnten, wurde die JobIMPULSMethode von Jobnet.AG⁵ genannt. Hierbei handelt es sich um ein modular aufgebautes System zur Potenzialanalyse. Es gibt mehrere Varianten bzw. Fragebögen für spezielle Zielgruppen / Themen von Jobreadyness bis hin zu gesundheitlichen Einschränkungen oder speziellen Berufsgruppen. Die Fragebögen müssten dabei gemeinsam mit der / dem BeraterIn online ausgefüllt werden, würden aber auch das Berichtswesen erleichtern bzw. vielleicht sogar ersetzen, weil dieses Dokument dann einfach hochgeladen werden kann, wo es benötigt wird. Allerdings sind die Kosten pro Person mit einer entsprechenden Kooperationsvereinbarung bei in etwa 70 Euro anzusetzen. Angedacht werden könnte, dieses Modul in Beratungsleistungen zu integrieren und damit den klassischen Bericht zu ersetzen, allerdings nur bei ausgewählten Zielgruppen oder Personen. Es würde damit für jeden / jede KundIn entweder das Tool angewendet oder ein klassischer Bericht verfasst werden. Aktuell laufen diesbezüglich bereits Pilotprojekte in mehreren Bezirken, welche insbesondere auch daraufhin evaluiert werden (sollten), für welche Zielgruppen sich diese Tools am besten eignen.

⁵ Siehe hierzu auch Jobnet.AG | Innovative Maßnahmen nach AZAV.

7 Resümee und Handlungsoptionen

7.1 Zusammensetzung der TeilnehmerInnen

Unter den BBEN-KundInnen findet sich verstärkt schwerer zu vermittelnde Zielgruppen wie Ältere, Geringqualifizierte, Langzeitbeschäftigungslose und/oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Dies zeigt sich auch unter Bezugnahme auf die Arbeitsmarkterfolge, die bei Kundinnen in der Frauenberatung deutlich besser ausfallen als unter BBEN-KundInnen.

In den Frauenberatungen gestaltet sich das Klientel dagegen diverser: So liegt der Altersdurchschnitt im mittleren Erwerbsalter und es finden sich auch vergleichsweise häufiger Kundinnen aus dem höchsten Ausbildungssegment.

7.2 Kommunikation und Zusammenarbeit

Die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den AMS- BeraterInnen und den BBE-BeraterInnen differieren stark je nach Region, BBE-Art sowie Sympathie und Dauer der Zusammenarbeit zwischen den involvierten Akteuren.

Bezüglich der Ausgestaltung der Kommunikation scheint es einerseits BBE-Arten zu geben, die mehr Kommunikation- und Abstimmungsbedarf bedürfen; andererseits haben sich auch je nach Region bzw. zuständiger Person verschiedene Kommunikationsstrukturen etabliert, die von einem sehr intensiven bis hin zu einem minimalen Austausch zwischen AMS- und BBE-BeraterInnen reichen. Gerade bei neu eingeführten BBEs oder bei Personalwechselprozessen kann allerdings vor allem zu Beginn ein verstärkter Austausch nötig sein. Hinsichtlich der BBE-Art gibt es vor allem mit Frauenberatungsstellen oftmals einen engeren Kontakt und verstärkten Austausch über Kundinnen, während in länger andauernden BBEs weniger kommuniziert wird und die Berichte oftmals ausreichend scheinen.

Während man sich auf Seiten des AMS überwiegend zufrieden zeigt mit der Intensität und Ausgestaltung der Kommunikation, trifft dies nicht auf alle BBE-BeraterInnen zu. Manche wünschen sich mehr Feedback und bemängelten die teils schlechte Erreichbarkeit der AMS-BeraterInnen.

Durchgehend wurde aufgrund der Covid-Pandemie die Kommunikation – zumindest kurzfristig – etwas weniger und ist nun dabei, sich wieder auf das Vor-Krisenniveau zu stabilisieren. Covid-bedingte Änderungen in der Ausgestaltung der Kommunikation wollen aber zumeist nicht langfristig beibehalten werden: Man wünscht sich verstärkt eine Rückkehr zu einem persönlichen Austausch. Online-Angeboten wird sowohl bezüglich der Kommunikation zwischen dem AMS und den BBEs als auch bezüglich des Kontaktes mit KundInnen eine vernachlässigbare Rolle zugeschrieben – vor allem seitens des AMS.

Handlungsoptionen

- Regelmäßige Feedbacks zu den Berichten seitens des AMS.
- Rückrufversprechen sollten (zeitnah) eingehalten werden.
- Mut zur Nutzung von Online-Formaten im AMS.

7.3 Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit

Das Befolgen der Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit und insbesondere der Berichtspflichten gestaltet sich, ähnlich der Ausgestaltung der Kommunikation, sehr unterschiedlich. In eingespielten Teams, die schon länger zusammenarbeiten, ist es einfacher und funktioniert meist problemlos. Sollten doch Unstimmigkeiten herrschen, werden diese zumeist RGS-intern direkt mit den BBE-BeraterInnen geklärt.

In einigen Fällen gab es allerdings Probleme insbesondere mit BBENs, die in erster Linie den Inhalt der Berichte und weniger die Einhaltung fristgerechter Abgaben betreffen: So scheint es seitens der BBEs teils Unklarheiten zu geben, welche Informationen enthalten sein sollen. Ein weiteres Problem bezüglich der Berichtsinhalte liegt in der Differenz zwischen Interessen der AMS-BeraterInnen und Zielen der BBEs. Die große Bandbreite an regionalen Vorgaben, Wünschen und Erwartungshaltungen koppelt ein funktionierendes Berichtswesen an intensive Abstimmungs- und Optimierungsprozesse.

Handlungsoptionen

- Aufgrund sehr unterschiedlicher Erwartungshaltungen seitens der RGS sollte der Inhalt der Berichte anstatt über eine einheitliche landesweite Vorgabe RGS-intern geklärt werden. Anbieten würde sich hierzu auch ein Workshop-Kontext, in dem die regional beteiligten Akteure auf Basis der Wünsche, Erwartungen und Ziele der RGS-Fachkräfte ein inhaltliches Konzept für die Berichte ausarbeiten.
- Man könnte auch andenken mit Best-Practice-Beispielen zu arbeiten, die in anonymisierter Form den Trägern als Vorlage zur Verfügung gestellt werden.

7.4 Datenschutz

Angesprochen wurden auch datenschutzrechtliche Bedenken bei der Übermittlung von persönlichen Problemlagen der KundInnen seitens der BBEs an das AMS für die es teils noch keine zufriedenstellende Lösung gibt. In erster Linie betrifft dies Frauenberatungsstellen, wo sich der »Spagat« zwischen der Vertraulichkeit bezüglich der KundInnen und der Weitergabe vermittlungsrelevanter Inhalte an das AMS oft erschwert darstellt. Mögliche Strategien, damit umzugehen, wären:

- Die BBE-BeraterInnen geben keine konkreten Problemlagen weiter, sondern nur deren vermittlungsrelevante Folgen.
- Die BBE-BeraterInnen übermitteln nicht die konkrete Ausgestaltung der Probleme, sondern nur Hinweise darauf und dass bei dieser Person verstärkt Einfühlungsvermögen und Rücksichtnahme zu empfehlen wäre, um die Chancen zu erhöhen, dass das Problem vielleicht doch durch die Kundin / den Kunden im Rahmen der AMS-Beratung angesprochen wird.
- Die BBE-BeraterInnen versuchen bei vermittlungsrelevanten Informationen die KundInnen verstärkt zur Weitergabe an das AMS zu motivieren, indem ihnen die persönlichen Vorteile aufgezeigt werden. Beispielsweise dass das AMS dadurch verstärkt Rücksicht auf individuelle Wünsche und Bedürfnisse nehmen kann.
- Die BBE-BeraterInnen ergreifen die Initiative, wenn es vermittlungsrelevante Informationen gibt, die im Einverständnis der KundInnen weitergegeben werden dürfen, und kommunizieren diese direkt an die / den AMS-BeraterIn.

Handlungsoptionen

- Eine regionalübergreifende Aufklärung seitens der LGS, was bezüglich Datenschutz erlaubt ist und was nicht, welche Daten von den BBE-Einrichtungen eingefordert werden können und ob bzw. in welchen Fällen Aufschübe möglich sind, ohne die konkreten dahinterliegenden Problemlagen zu kennen, könnte hilfreich sein. Hierzu wird es mitunter nötig sein, eine juristische Expertise zur Abklärung der Grenzen des Datenschutzes einzuholen: Was muss bzw. darf in welcher Form weitergegeben werden?
- Regional praktizierte Strategien zum Umgang mit Datenschutzproblematiken RGS-übergreifend diskutieren und vorstellen.

7.5 Abgrenzung der Aufgabengebiete

Generell gibt es bezüglich der Aufgabengebieten der AMS- und BBE-BeraterInnen regelmäßig Überschneidungen, die allerdings überwiegend als positiv wahrgenommen werden: In vielen

Bereichen scheint ein mehrfaches Ansprechen hilfreich. Es werden aber durchaus auch deutliche Abgrenzungen gesehen: So ist das AMS in erster Linie für die Vermittlung zuständig, während die BBEs intensive (Lebens-)Beratungen durchführen, die das AMS gar nicht leisten könnte (Ressourcen und Inhalt).

Die konkreten Aufgabengebiete der BBE-BeraterInnen sind allerdings in Abhängigkeit der BBE-Art und deren konkreten Zielsetzungen zu sehen. In Bezug auf die Qualifizierung der KundInnen ergeben sich teils starke Diskrepanzen zwischen den Zielen des AMS und den Aufgabengebieten der BBEs. Hier würde man sich seitens des AMS teils wünschen, dass wieder mehr Beratungsleistungen in ihre Hand wandern. Diesem Wunsch stehen allerdings mangelnde Personalressourcen entgegen.

Der Nutzen der BBEs wird sehr different gesehen: Während Frauenberatungsstellen seitens der AMS-BeraterInnen durchwegs positiv wahrgenommen werden, sehen bezüglich der BBENs und BBEs mit Qualifizierungsbezug diese einige als Auslagerung eigener Kernkompetenzen an.

BBEs werden als Vermittlungsstelle zwischen AMS und den KundInnen wahrgenommen. In der Wahrnehmung der KundInnen ist das AMS oft die »böse Instanz«, die bestraft, während BBEs positiver konnotiert sind. Durch das Setting der Freiwilligkeit öffnen sich KundInnen in BBEs auch leichter.

Handlungsoptionen

- Verstärktes Eingehen auf regionale Bedürfnisse der RGS bei der Etablierung bzw. Beibehaltung (neuer) BBEs.
- Generell sollte man sich der Diskrepanz zwischen der Vermittlung als Primärziel des AMS und der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt als Primärziel der BBEs bewusst sein und keine falschen Erwartungshaltungen hegen.

7.6 Zuweisung der KundInnen zu anderen Einrichtungen

Die Zuweisung der KundInnen zu anderen Einrichtungen und Stellen ist ein Aufgabenfeld der AMS-BeraterInnen, welches anhand genau definierter Zielgruppenkriterien abläuft.

Da die Teilnahmen an BBEs freiwilliger Natur sind, bedarf es seitens der AMS-BeraterInnen auch Überzeugungsarbeit und eine Motivation zur Teilnahme – was insbesondere auch für Frauenberatungsstellen und BBENs gilt. Vor allem in der Frauenberatung und in BBENs scheint es in manchen Regionen erschwert, KundInnen dorthin zu vermitteln, da in deren Vorstellung ein problembehaftetes Bild der Frauenberatung vorherrscht oder die KundInnen den Nutzen für sich nicht erkennen können. Voraussetzung für eine solche Motivationsleistung seitens der AMS-BeraterInnen ist allerdings natürlich auch, dass diese ausreichend über die BBEs Bescheid wissen, was manche BBE-BeraterInnen anzweifeln.

Auf Seiten des AMS wird darauf verwiesen, dass es teilweise nicht nachvollziehbar ist, warum Zielzahlen für bestimmte BBEs erhöht werden. Vor allem bei jenen, bei denen sich eine erfolgreiche Vermittlung bzw. Zuweisung ohnehin schon erschwert darstellt, stellt es eine enorme Herausforderung dar, das »Soll« zu erfüllen.

Handlungsoptionen

- Gezielte Informationen und Informationsmaterialien benutzen, um »negativem« Bild der BBEs in den Vorstellungen der KundInnen entgegenzuwirken.
- AMS-BeraterInnen sollten sich gezielt mit Inhalten und Zielen der BBEs auseinandersetzen, um dies auch den KundInnen adäquat vermitteln zu können.
- Verstärkt Erfahrungswerte der AMS-BeraterInnen einholen, um zu realistischen Zielvorgaben hinsichtlich der zu vermittelnden Personen zu gelangen.

7.7 Beratungsqualität und Kompetenzen im AMS

Die Beratungsqualität im AMS wird seitens der AMS-BeraterInnen überwiegend als hoch angesehen – auch für KundInnen mit besonderen Bedürfnissen. Das Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wird von Seiten der AMS-BeraterInnen als gut eingestuft. Aber es scheint große Unterschiede bei der Inanspruchnahme je nach RGS bzw. in Abhängigkeit von Personen zu geben.

Es gibt eine hohe Bedeutung der Regionalität nach Auffassung der AMS-BeraterInnen: Die Qualität der externen Beratung wird als höher angesehen, wenn sie von Personen mit fundierten Kenntnissen des regionalen arbeitsmarktpolitischen Kontexts durchgeführt wird. Dies gilt auch für die Beratung in BBEs. In kleineren RGS sind KundInnen zudem besser bekannt, was ebenfalls die Beratungsqualität erhöht. Die Beratungsqualität wird mancherorts im AMS sogar höher eingeschätzt als in den BBE-Einrichtungen. Es kann bei den AMS-BeraterInnen auch zu Überforderungen kommen, die allerdings zumeist gut durch verschiedenste Angebote aufgefangen werden (beispielsweise Supervision, Team-Fallbesprechungen, Hilfe durch Vorgesetzte usw.). Bei AMS-BeraterInnen kann es zu einem Spannungsfeld zwischen beruflichen Vorgaben und persönlichem Verständnis für die KundInnen kommen.

Auf Seiten der BBE-BeraterInnen verorten manche allerdings Verbesserungsbedarf bei der Beratung und Behandlung von KundInnen im AMS. Teils wünschen sich BBE-BeraterInnen mehr Sozialkompetenz im AMS. In manchen RGS gibt es allerdings einen Schwerpunkt auf die Kommunikation und den Umgang mit KundInnen.

Darüber hinaus wurde seitens der BBE-BeraterInnen auch über mangelnde digitale Kompetenzen im AMS geklagt, die sich auch auf die Qualität der Vermittlung niederschlagen würden.

Handlungsoptionen

- Verstärkte Motivation der AMS-BeraterInnen für Teilnahmen an Aus- und Weiterbildungsangeboten durch die Leitungsebenen.
- Verstärkte Rücksichtnahme auf das Wohlbefinden der AMS-BeraterInnen.
- Schwerpunkt »Kommunikation und Umgang mit KundInnen« in allen RGS etablieren.
- Schulungsangebot für digitale Kompetenzen für AMS-BeraterInnen ausbauen bzw. verstärkte Motivation zur Teilnahme.
- Die Pilotprojekte zur Verwendung des für die Beratung unterstützenden Potenzialabschätzungs-Tools JobIMPULSMethode von Jobnet.AG sollten weiterverfolgt und in Hinblick auf ihre Zielgruppeneignung untersucht werden.

8 Methodischer Überblick

8.1 Strukturanalysen

Zur Vorbereitung der qualitativen Arbeitsschritte wurde eine Analyse des Fördersegments der BBE-Angebote⁶ und der mittels BBE-Angeboten unterstützten AMS-KundInnen durchgeführt. Hieraus wurden die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse zur Zielgruppenzusammensetzung sowohl textlich als auch graphisch aufbereitet. Es geht also in erster Linie darum, ein Gefühl für das Klientel der einzelnen BBEs zu bekommen, beispielsweise in Hinblick auf die Geschlechter- und Altersverteilung, das Ausbildungsniveau der KundInnen, deren Gesundheitszustand, und Arbeitsmarkterfolgen.

8.2 Qualitative Befragung von RGS-LeiterInnen, AMS-MitarbeiterInnen und BBE-BeraterInnen

Um einen adäquaten Einblick in die Beratungssituation der AMS-MitarbeiterInnen und deren Zusammenarbeit mit BBE-BeraterInnen zu erhalten, kamen qualitative, fernmündliche Befragungen zum Einsatz. Insgesamt wurden 32 Interviews durchgeführt und selektiv transkribiert. Die entsprechenden Leitfäden zur Gesprächsführung finden sich im Anhang 1 und Anhang 2 auf den folgenden Seiten.

Die Interviewpersonen wurden in Anlehnung an die Vorschläge der Auftraggeber ausgewählt und um weitere Vorschläge seitens der RGS und BBE-Einrichtungen erweitert, um auf die angestrebten Zielzahlen zu kommen.

Aufgrund bestimmter Umstände, die vorab nicht bekannt waren, musste dabei etwas von den ursprünglichen Zielvorgaben abgewichen werden. So wurde in Oberwart auf Wunsch der RGS-Leitung die stellvertretende Leitungsperson befragt, die allerdings bereits als AMS-BeraterIn gezählt wird. In Mattersburg gibt es nach Auskunft der Leitung zusätzlich nur eine Ansprechperson zu den BBEs, daher erschien ein zweites Interview in dieser RGS nicht zielfüh-

⁶ Da es im Jahr 2019 im Bereich der BBES keine Abgänge ab, wurde diese BBE-Art nicht in den Strukturdatenanalysen inkludiert.

rend. Dafür wurde bei den BBE-BeraterInnen um ein Interview aufgestockt, da hierfür noch eine Person akquiriert werden konnte.

Übersicht: Interviewstand

	Zielvorgabe	Ist-Stand
RGS-Leitung	7	6
AMS-BeraterInnen (zwei je RGS)	14	13
BBE-BeraterInnen (Fokus: Frauenberatung, BBEN und BBES)	12	13
Gesamt	33	32

Die Gespräche dauerten zwischen 30 und 45 Minuten – in Einzelfällen bis zu einer Stunde. Acht der 13 Interviews mit AMS-BeraterInnen wurden mit Frauen geführt; von den BBE-BeraterInnen waren zwölf der 13 GesprächspartnerInnen weiblich.

Die Ergebnisse aus den Interviews werden in Anlehnung an die Leitfadenstruktur entsprechend textlich und graphisch aufbereitet. Ein besonderes Augenmerk liegt auf Unterschieden nach BBE-Art und regionalem Kontext, wobei auch gewährleistet sein muss, dass die Ergebnisse keine Rückschlüsse auf bestimmte Personen zulassen. Die Ergebnisinterpretation und -darstellung bewegt sich also in einem Spannungsverhältnis zwischen Wahrung der Anonymität und möglichen Tiefenanalysen. Zitate aus den Interviews werden dabei mit einer zugewiesenen Zufallsnummer sowie Art der Gesprächspartnerin / des Gesprächspartners hinterlegt, wobei folgende drei Kürzel zum Einsatz kommen: RGS – Leitung – Zufallszahl (= AMS-Leitungsebene), AMS – Zufallszahl (= AMS-BeraterInnen) und BBE – Zufallszahl (= BBE-BeraterInnen). Regionale Kennzahlen werden hierbei zur Wahrung der Anonymität nicht ausgewiesen.

9 Anhang 1: Leitfaden RGS-LeiterInnen und AMS-BeraterInnen

- Wie gestalten sich die **Kooperationsvereinbarungen mit KundInnen**?
 - Was sind relevante Inhalte?
 - Werden diese laufend angepasst?
 - Sind diese bundesweit gleich?

- Wie gestaltet sich die **Kommunikation** mit den BBE-BeraterInnen?
 - Welche Formen der Kommunikation gibt es (z.B. telefonische Vernetzung, Online Meetings, Berichte usw.)?
 - Wie regelmäßig erfolgt die Kommunikation?
 - Würden Sie sich mehr Kommunikation wünschen?
 - Was funktioniert gut und was wird als herausfordernd erlebt? *Stichwort: Datenschutz*
 - Gibt es Veränderungen in der Kommunikation über die Zeit bzw. bedingt durch die Covid-Pandemie?

- Wie ist die **Zusammenarbeit** der einzelnen regionalen Geschäftsstellen mit den Beratungs- und Betreuungseinrichtungen?
 - Wie funktioniert die Zuweisung der KundInnen? *Stichwort: Mitspracherecht der Träger*
 - Wie bewerten Sie die Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den BBEs also beispielsweise die Berichtspflichten oder die Kooperationsvereinbarungen? *Dies betrifft etwa die Frage der Auswahl der Zielgruppenpersonen und Rückmeldungen in Form von individuellen Beratungsberichten mit den zentralen vermittlungsrelevanten Informationen, wie z.B. die Beendigungsart der Maßnahme.*
 - Wie hilfreich schätzen Sie die Kooperationsvereinbarungen und die individuellen Beratungsberichte der BBEs ein?
 - Gibt es Verbesserungsbedarf? *Stichwort: Vorlagen, Länge, Übermittlung des Erfolgsstatus*
 - Werden die Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den RGS eingehalten?

- Gibt es regionale Unterschiede, Unterschiede nach Art der BBE oder nach BBE-BeraterInnen?
- Gibt es Veränderungen in der Zusammenarbeit über die Zeit bzw. bedingt durch die Covid-Pandemie?

- Was sind Ihrer Meinung nach **Aufgabengebiete der AMS-BeraterInnen** in Bezug auf die Beratung von KundInnen mit besonderen Bedürfnissen und was nicht, also was ist Sache der BBEs?

- Welche **Überschneidungen** gibt es momentan in der Beratung im AMS und in den BBEs?
 - Sind diese Überschneidungen sinnvoll, weil es für die KundInnen positiv ist, wenn manches sowohl im AMS als auch in der BBE besprochen wird?
 - Erfolgt mittels regelmäßiger Kommunikation ein Abgleich der Beratungsergebnisse, welche überschneidend erbracht wurden?
 - Wie können unnötige Überschneidungen vermieden werden?

- Wie gestaltet sich die **Beratungsqualität im AMS** für KundInnen mit besonderen Bedürfnissen?
 - Wie kann die Beratungsqualität noch verbessert werden?
 - Gibt es spezielle Tools, die als Unterstützung zur Beratung herangezogen werden könnten? Welche Tools wären sinnvoll?
 - Gibt es regionale Unterschiede oder Unterschiede nach Art der KundInnen?
 - Welche Rolle spielen Online-Angebote?

- Welche **Schulungen bzw. Kompetenzen brauchen MitarbeiterInnen im AMS**, damit sie die zunehmenden Herausforderungen in der Beratungssituation bestmöglich meistern können bzw. die Zuweisung zu den BBEs gut funktioniert?
 - Fühlen sich AMS-BeraterInnen durch die Beratung von Personen mit besonderen Bedürfnissen überfordert? Welche Bereiche oder Personengruppen werden als besonders herausfordernd erlebt?
 - Welche Rahmenbedingungen braucht es im AMS, damit eine adäquate Beratung gelingen kann?

10 Anhang 2: Leitfaden BBE-BeraterInnen

Wenn Träger mit unterschiedlichen BBE-Arten: Bitte auf mögliche Unterschieden eingehen!

- Gibt es eine Art **Betreuungsvereinbarung** zwischen der Beratungseinrichtung und den KundInnen?
 - Was sind relevante Inhalte?
 - Werden diese laufend angepasst?
 - Gibt es dazu eine einheitliche Vorlage?

- Wie gestaltet sich die **Kommunikation** mit den AMS-BeraterInnen?
 - Welche Formen der Kommunikation gibt es (z.B. telefonische Vernetzung, Online Meetings, Berichte usw.)?
 - Wie regelmäßig erfolgt die Kommunikation?
 - Würden Sie sich mehr Kommunikation wünschen?
 - Was funktioniert gut und was wird als herausfordernd erlebt? *Stichwort: Datenschutz*
 - Gibt es Veränderungen in der Kommunikation über die Zeit bzw. bedingt durch die Covid-Pandemie?

- Wie ist die **Zusammenarbeit** mit Ihrer regionalen Geschäftsstelle?
 - Wie funktioniert die Zuweisung der KundInnen? *Stichwort: Mitspracherecht*
 - Wie bewerten Sie die Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der RGS, also beispielsweise die Berichtspflichten oder mögliche Kooperationsvereinbarungen?

Dies betrifft etwa die Frage der Auswahl der Zielgruppenpersonen und Rückmeldungen in Form von individuellen Beratungsberichten mit den zentralen vermittlungsrelevanten Informationen, wie z.B. die Beendigungsart der Maßnahme.

 - Wie hilfreich schätzen Sie die Kooperationsvereinbarungen und die individuellen Beratungsberichte ein?
 - Gibt es Verbesserungsbedarf? *Stichwort: Vorlagen, Länge, Übermittlung des Erfolgsstatus*
 - Werden diese Vereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der RGS eingehalten?

- Gibt es regionale Unterschiede, Unterschiede nach Art der BBE oder nach AMS-BeraterInnen?
- Gibt es Veränderungen in der Zusammenarbeit über die Zeit bzw. bedingt durch die Covid-Pandemie?

- Was sind Ihrer Meinung nach **Aufgabengebiete der AMS-BeraterInnen** in Bezug auf die Beratung von KundInnen mit besonderen Bedürfnissen und was nicht, also was ist Sache der BBEs?

- Welche **Überschneidungen** gibt es momentan in der Beratung im AMS und in den BBEs?
 - Sind diese Überschneidungen sinnvoll, weil es für die KundInnen positiv ist, wenn manches sowohl im AMS als auch in der BBE besprochen wird?
 - Erfolgt mittels regelmäßiger Kommunikation ein Abgleich der Beratungsergebnisse, welche überschneidend erbracht wurden?
 - Wie können unnötige Überschneidungen vermieden werden?

- Wie gestaltet sich die **Beratungsqualität im AMS** für KundInnen mit besonderen Bedürfnissen?
 - Wie kann die Beratungsqualität noch verbessert werden?
 - Gibt es spezielle Tools, die als Unterstützung zur Beratung herangezogen werden könnten? Welche Tools wären sinnvoll?
 - Gibt es regionale Unterschiede oder Unterschiede nach Art der KundInnen?
 - Welche Rolle spielen Online-Angebote?

- Welche **Schulungen bzw. Kompetenzen brauchen MitarbeiterInnen im AMS**, damit sie die zunehmenden Herausforderungen in der Beratungssituation bestmöglich meistern können bzw. die Zuweisung zu den BBEs gut funktioniert?
 - Glauben Sie, dass sich AMS-BeraterInnen durch die Beratung von Personen mit besonderen Bedürfnissen überfordert fühlen? Welche Bereiche oder Personengruppen werden Ihrer Meinung nach als besonders herausfordernd erlebt?

11 Anhang 3: Verzeichnisse

11.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Männeranteil der Geförderten, nach Angeboten im Rahmen der BBENs	6
Abbildung 2: Alter der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht	7
Abbildung 3: Ausbildung der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht	7
Abbildung 4: Anteile an Personen mit Migrationshintergrund unter den Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht	8
Abbildung 5: Anteile an Langzeitbeschäftigungslosen, WiedereinsteigerInnen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen unter den Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht	8
Abbildung 6: Top-3-Berufswünsche der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht	9

11.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlecht der Geförderten, nach Angebotsform	46
Tabelle 2: Geschlecht der Geförderten, nach Angebotsform im Detail	46
Tabelle 3: Alter der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht; Angebotsform: BBEN	48
Tabelle 4: Alter der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	49
Tabelle 5: Ausbildung der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht; Angebotsform: BBEN	50
Tabelle 6: Ausbildung der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	51
Tabelle 7: Status LZBL der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht; Angebotsform: BBEN	53
Tabelle 8: Status LZBL der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	54

Tabelle 9: Status WiedereinsteigerIn der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht; Angebotsform: BBEN	55
Tabelle 10: Status WiedereinsteigerIn der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	56
Tabelle 11: Berufswunsch der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform; Angebotsform: BBEN	57
Tabelle 12: Berufswunsch der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	60
Tabelle 13: Herkunft der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform; Angebotsform: BBEN	61
Tabelle 14: Herkunft der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV ...	62
Tabelle 15: Gesundheitliche Einschränkungen der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform; Angebotsform: BBEN	63
Tabelle 16: Gesundheitliche Einschränkungen der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	64
Tabelle 17: VT_GRUND * VT_STATUS Kreuztabelle; Anzahl	64
Tabelle 18: Abgangscodex der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform; Angebotsform: BBEN	65
Tabelle 19: Abgangscodex der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	67
Tabelle 21: Arbeitsmarkterfolg der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht; Angebotsform: BBEN; Weiblich	70
Tabelle 22: Arbeitsmarkterfolg der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht; Angebotsform: BBEN; Gesamt	72
Tabelle 23: Arbeitsmarkterfolg der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV	74
Tabelle 24: Angebotsbezeichnung der Geförderten, nach Region und Angebotsform; Angebotsform: BBEN	77
Tabelle 25: Angebotsbezeichnung der Geförderten, nach Region und Angebotsform; Angebotsform: BBEV	77

12 Anhang 4: Tabellen – Strukturdaten

Tabelle 1: Geschlecht der Geförderten, nach Angebotsform

	Angebotsform					
	BBEN		BBEV		Gesamt	
	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
Männlich	61,3 %	373	0,0 %	0	29,8 %	373
Weiblich	38,7 %	235	100,0 %	643	70,2 %	878
Gesamt	100,0 %	608	100,0 %	643	100,0 %	1.251

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Tabelle 2: Geschlecht der Geförderten, nach Angebotsform im Detail

		Männlich	Weiblich	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
BBEN	BBE Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungsinstitut Burgenland	56,0 %	44,0 %	100 %	191
	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	68,2 %	31,8 %	100 %	88
	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	73,2 %	26,8 %	100 %	56
	BBE Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datschetzky Peter	66,7 %	33,3 %	100 %	66
	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	47,6 %	52,4 %	100 %	42
	BBE zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH	61,2 %	38,8 %	100 %	165
	Gesamt	61,3 %	38,7 %	100 %	608
BBEV	Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	0,0 %	100 %	100 %	79
	Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	0,0 %	100 %	100 %	134

		Männlich	Weiblich	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
BBEV (Fortsetzung)	Frauenberatung Mattersburg Die Tür – – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	0,0 %	100 %	100 %	71
	Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienberatungsstelle Neusiedl am See	0,0 %	100 %	100 %	88
	Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	0,0 %	100 %	100 %	144
	Frauenberatung Op-START UP Frauenberatungsstelle Oberpullendorf	0,0 %	100 %	100 %	127
	Gesamt	0,0 %	100 %	100 %	643
Gesamt	BBE Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungsinstitut Burgenland	56,0 %	44,0 %	100 %	191
	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	68,2 %	31,8 %	100 %	88
	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	73,2 %	26,8 %	100 %	56
	BBE Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datschetzky Peter	66,7 %	33,3 %	100 %	66
	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	47,6 %	52,4 %	100 %	42
	BBE zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH	61,2 %	38,8 %	100 %	165
	Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	0,0 %	100 %	100 %	79
	Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	0,0 %	100 %	100 %	134
	Frauenberatung Mattersburg Die Tür – – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	0,0 %	100 %	100 %	71
	Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienberatungsstelle Neusiedl am See	0,0 %	100 %	100 %	88
	Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	0,0 %	100 %	100 %	144
Frauenberatung Op-START UP Frauenberatungsstelle Oberpullendorf	0,0 %	100 %	100 %	127	
Gesamt	29,8 %	70,2 %	100 %	1.251	

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 3: Alter der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht;
Angebotsform: BBEN**

			Männlich	Weiblich	Gesamt
BBE Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungsinstitut Burgenland	25–34 Jahre	Anteil	2,8 %	1,2 %	2,1 %
	35–49 Jahre	Anteil	30,8 %	20,2 %	26,2 %
	ab 50 Jahre	Anteil	66,4 %	78,6 %	71,7 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	107	84	191
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	25–34 Jahre	Anteil	1,7 %	0,0 %	1,1 %
	35–49 Jahre	Anteil	13,3 %	3,6 %	10,2 %
	ab 50 Jahre	Anteil	85,0 %	96,4 %	88,6 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	60	28	88
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	25–34 Jahre	Anteil	2,4 %	0,0 %	1,8 %
	35–49 Jahre	Anteil	12,2 %	33,3 %	17,9 %
	ab 50 Jahre	Anteil	85,4 %	66,7 %	80,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	41	15	56
BBE Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datscheky Peter	35–49 Jahre	Anteil	9,1 %	27,3 %	15,2 %
	ab 50 Jahre	Anteil	90,9 %	72,7 %	84,8 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	44	22	66
BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	25–34 Jahre	Anteil	10,0 %	0,0 %	4,8 %
	35–49 Jahre	Anteil	15,0 %	31,8 %	23,8 %
	ab 50 Jahre	Anteil	75,0 %	68,2 %	71,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	20	22	42
BBE zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH	25–34 Jahre	Anteil	3,0 %	1,6 %	2,4 %
	35–49 Jahre	Anteil	17,8 %	21,9 %	19,4 %
	ab 50 Jahre	Anteil	79,2 %	76,6 %	78,2 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	101	64	165
Gesamt	25–34 Jahre	Anteil	2,7 %	0,9 %	2,0 %
	35–49 Jahre	Anteil	19,0 %	21,3 %	19,9 %
	ab 50 Jahre	Anteil	78,3 %	77,9 %	78,1 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	373	235	608

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 4: Alter der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

			Weiblich	Gesamt
Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	bis 20 Jahre	Anteil	2,5 %	2,5 %
	21–24 Jahre	Anteil	5,1 %	5,1 %
	25–34 Jahre	Anteil	17,7 %	17,7 %
	35–49 Jahre	Anteil	58,2 %	58,2 %
	ab 50 Jahre	Anteil	16,5 %	16,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	79	79
Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	bis 20 Jahre	Anteil	6,7 %	6,7 %
	21–24 Jahre	Anteil	2,2 %	2,2 %
	25–34 Jahre	Anteil	16,4 %	16,4 %
	35–49 Jahre	Anteil	42,5 %	42,5 %
	ab 50 Jahre	Anteil	32,1 %	32,1 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	134	134
Frauenberatung Mattersburg Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	bis 20 Jahre	Anteil	1,4 %	1,4 %
	21–24 Jahre	Anteil	8,5 %	8,5 %
	25–34 Jahre	Anteil	23,9 %	23,9 %
	35–49 Jahre	Anteil	52,1 %	52,1 %
	ab 50 Jahre	Anteil	14,1 %	14,1 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	71	71
Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienberatungsstelle Neusiedl am See	21–24 Jahre	Anteil	3,4 %	3,4 %
	25–34 Jahre	Anteil	19,3 %	19,3 %
	35–49 Jahre	Anteil	46,6 %	46,6 %
	ab 50 Jahre	Anteil	30,7 %	30,7 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	88	88
	Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	21–24 Jahre	Anteil	2,8 %
25–34 Jahre		Anteil	13,2 %	13,2 %
35–49 Jahre		Anteil	50,0 %	50,0 %
ab 50 Jahre		Anteil	34,0 %	34,0 %
Gesamt		Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	144	144

Fortsetzung nächste Seite

			Weiblich	Gesamt
Frauenberatung Op-START UP Frauenberatungsstelle Oberpullendorf	bis 20 Jahre	Anteil	3,9 %	3,9 %
	21–24 Jahre	Anteil	2,4 %	2,4 %
	25–34 Jahre	Anteil	11,8 %	11,8 %
	35–49 Jahre	Anteil	44,1 %	44,1 %
	ab 50 Jahre	Anteil	37,8 %	37,8 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
Fälle		127	127	
Gesamt	bis 20 Jahre	Anteil	2,6 %	2,6 %
	21–24 Jahre	Anteil	3,6 %	3,6 %
	25–34 Jahre	Anteil	16,2 %	16,2 %
	35–49 Jahre	Anteil	48,1 %	48,1 %
	ab 50 Jahre	Anteil	29,5 %	29,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	643	643

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 5: Ausbildung der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht;
Angebotsform: BBEN**

			Männlich	Weiblich	Gesamt
BBE Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungsinstitut Burgenland	kein Abschluss	Anteil	5,6 %	2,4 %	4,2 %
	Pflichtschule	Anteil	47,7 %	60,7 %	53,4 %
	Lehre, BMS	Anteil	43,0 %	28,6 %	36,6 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	3,7 %	8,3 %	5,8 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	107	84	191
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	kein Abschluss	Anteil	1,7 %	0,0 %	1,1 %
	Pflichtschule	Anteil	45,8 %	50,0 %	47,1 %
	Lehre, BMS	Anteil	47,5 %	46,4 %	47,1 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	5,1 %	3,6 %	4,6 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	59	28	87
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	kein Abschluss	Anteil	2,4 %	0,0 %	1,8 %
	Pflichtschule	Anteil	24,4 %	66,7 %	35,7 %
	Lehre, BMS	Anteil	70,7 %	33,3 %	60,7 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	2,4 %	0,0 %	1,8 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	41	15	56

Fortsetzung nächste Seite

			Männlich	Weiblich	Gesamt
BBE Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datschetzky Peter	kein Abschluss	Anteil	2,3 %	4,5 %	3,0 %
	Pflichtschule	Anteil	40,9 %	63,6 %	48,5 %
	Lehre, BMS	Anteil	50,0 %	22,7 %	40,9 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	6,8 %	9,1 %	7,6 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	44	22	66
BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	kein Abschluss	Anteil	5,0 %	4,5 %	4,8 %
	Pflichtschule	Anteil	35,0 %	63,6 %	50,0 %
	Lehre, BMS	Anteil	50,0 %	13,6 %	31,0 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	10,0 %	18,2 %	14,3 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	20	22	42
BBE zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH	kein Abschluss	Anteil	3,0 %	1,6 %	2,4 %
	Pflichtschule	Anteil	46,5 %	56,3 %	50,3 %
	Lehre, BMS	Anteil	42,6 %	31,3 %	38,2 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	7,9 %	10,9 %	9,1 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	101	64	165
Gesamt	kein Abschluss	Anteil	3,5 %	2,1 %	3,0 %
	Pflichtschule	Anteil	43,0 %	59,1 %	49,3 %
	Lehre, BMS	Anteil	47,8 %	29,8 %	40,9 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	5,6 %	8,9 %	6,9 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	372	235	607

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 6: Ausbildung der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

			Weiblich	Gesamt
Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	kein Abschluss	Anteil	2,6 %	2,6 %
	Pflichtschule	Anteil	44,9 %	44,9 %
	Lehre, BMS	Anteil	33,3 %	33,3 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	19,2 %	19,2 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	78	78

Fortsetzung nächste Seite

Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	kein Abschluss	Anteil	0,8 %	0,8 %
	Pflichtschule	Anteil	58,3 %	58,3 %
	Lehre, BMS	Anteil	32,6 %	32,6 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	8,3 %	8,3 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	132	132
Frauenberatung Mattersburg Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	kein Abschluss	Anteil	5,6 %	5,6 %
	Pflichtschule	Anteil	46,5 %	46,5 %
	Lehre, BMS	Anteil	29,6 %	29,6 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	18,3 %	18,3 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	71	71
Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienberatungsstelle Neusiedl am See	kein Abschluss	Anteil	1,1 %	1,1 %
	Pflichtschule	Anteil	42,0 %	42,0 %
	Lehre, BMS	Anteil	36,4 %	36,4 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	20,5 %	20,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	88	88
Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	kein Abschluss	Anteil	2,1 %	2,1 %
	Pflichtschule	Anteil	45,8 %	45,8 %
	Lehre, BMS	Anteil	39,6 %	39,6 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	12,5 %	12,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	144	144
Frauenberatung Op-START UP Frauenberatungsstelle Oberpullendorf	Pflichtschule	Anteil	38,9 %	38,9 %
	Lehre, BMS	Anteil	48,4 %	48,4 %
	AHS, BHS, FH, UNI	Anteil	12,7 %	12,7 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	126	126
	Gesamt	kein Abschluss	Anteil	1,7 %
Pflichtschule		Anteil	46,5 %	46,5 %
Lehre, BMS		Anteil	37,6 %	37,6 %
AHS, BHS, FH, UNI		Anteil	14,2 %	14,2 %
Gesamt		Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	639	639

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 7: Status LZBL der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht;
Angebotsform: BBEN**

			Männlich	Weiblich	Gesamt
BBE Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungsinstitut Burgenland	Nein	Anteil	5,6 %	4,8 %	5,2 %
	Ja	Anteil	94,4 %	95,2 %	94,8 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	107	84	191
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	Nein	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Ja	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	60	28	88
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	Nein	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Ja	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	41	15	56
BBE Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datschetzky Peter	Nein	Anteil	13,6 %	13,6 %	13,6 %
	Ja	Anteil	86,4 %	86,4 %	86,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	44	22	66
BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	Nein	Anteil	5,0 %	0,0 %	2,4 %
	Ja	Anteil	95,0 %	100,0 %	97,6 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	20	22	42
BBE zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH	Nein	Anteil	8,9 %	17,2 %	12,1 %
	Ja	Anteil	91,1 %	82,8 %	87,9 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	101	64	165
Gesamt	Nein	Anteil	5,9 %	7,7 %	6,6 %
	Ja	Anteil	94,1 %	92,3 %	93,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	373	235	608

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 8: Status LZBL der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

			Weiblich	Gesamt
Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Nein	Anteil	78,5 %	78,5 %
	Ja	Anteil	21,5 %	21,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	79	79
Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	Nein	Anteil	75,4 %	75,4 %
	Ja	Anteil	24,6 %	24,6 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	134	134
Frauenberatung Mattersburg Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Nein	Anteil	76,1 %	76,1 %
	Ja	Anteil	23,9 %	23,9 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	71	71
Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienberatungsstelle Neusiedl am See	Nein	Anteil	81,8 %	81,8 %
	Ja	Anteil	18,2 %	18,2 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	88	88
Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	Nein	Anteil	61,8 %	61,8 %
	Ja	Anteil	38,2 %	38,2 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	144	144
Frauenberatung Op-START UP Frauenberatungsstelle Oberpullendorf	Nein	Anteil	68,5 %	68,5 %
	Ja	Anteil	31,5 %	31,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	127	127
Gesamt	Nein	Anteil	72,3 %	72,3 %
	Ja	Anteil	27,7 %	27,7 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	643	643

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 9: Status WiedereinsteigerIn der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht;
Angebotsform: BBEN**

			Männlich	Weiblich	Gesamt
BBE Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungsinstitut Burgenland	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	97,2 %	97,6 %	97,4 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	2,8 %	2,4 %	2,6 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	107	84	191
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	60	28	88
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	41	15	56
BBE Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datschetzky Peter	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	97,7 %	100,0 %	98,5 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	2,3 %	0,0 %	1,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	44	22	66
BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	20	22	42
BBE zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	97,0 %	96,9 %	97,0 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	3,0 %	3,1 %	3,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	101	64	165
Gesamt	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	98,1 %	98,3 %	98,2 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	1,9 %	1,7 %	1,8 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	373	235	608

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 10: Status WiedereinsteigerIn der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

			Weiblich	Gesamt
Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	79,7 %	79,7 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	20,3 %	20,3 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	79	79
Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	81,3 %	81,3 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	18,7 %	18,7 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	134	134
Frauenberatung Mattersburg Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	74,6 %	74,6 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	25,4 %	25,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	71	71
Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienberatungsstelle Neusiedl am See	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	83,0 %	83,0 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	17,0 %	17,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	88	88
Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	75,7 %	75,7 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	24,3 %	24,3 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	144	144
Frauenberatung Op-START UP Frauenberatungsstelle Oberpullendorf	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	81,9 %	81,9 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	18,1 %	18,1 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	127	127
Gesamt	keinE WiedereinsteigerIn	Anteil	79,5 %	79,5 %
	WiedereinsteigerIn	Anteil	20,5 %	20,5 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %
		Fälle	643	643

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 11: Berufswunsch der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform;
Angebotsform: BBEN**

		BBE Offener Raum für Kommunika- tion und Arbeit in Oberwart Berufsförde- rungsinstitut (BFI) Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Ober- pullendorf itworks Personal- service & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- markt- chancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt
Land- & Forstwirt.	Anteil	0,9 %	5,0 %	0,0 %	0,0 %	10,0 %	2,0 %	2,1 %
Bergbau	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Steine – Erden	Anteil	0,0 %	1,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,5 %
Bau	Anteil	13,1 %	5,0 %	2,4 %	4,5 %	0,0 %	3,0 %	6,2 %
Metall – Elektrober.	Anteil	7,5 %	8,3 %	9,8 %	4,5 %	0,0 %	8,9 %	7,5 %
Holz	Anteil	0,9 %	1,7 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %
Leder	Anteil	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
Textil	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Bekleidung	Anteil	0,0 %	1,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
Papier	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Grafik	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Chemie	Anteil	0,0 %	1,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,5 %
Nahrung	Anteil	0,0 %	3,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
Maschinisten	Anteil	5,6 %	1,7 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %	3,0 %	2,9 %
Hilfsberufe	Anteil	38,3 %	28,3 %	41,5 %	40,9 %	40,0 %	36,6 %	37,0 %
Männlich Handel	Anteil	8,4 %	5,0 %	7,3 %	6,8 %	0,0 %	8,9 %	7,2 %
Verkehr	Anteil	5,6 %	1,7 %	2,4 %	9,1 %	10,0 %	10,9 %	6,7 %
Boten, Diener	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Fremdenverkehr	Anteil	2,8 %	1,7 %	4,9 %	2,3 %	0,0 %	1,0 %	2,1 %
Hausgehilfen	Anteil	2,8 %	5,0 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %	1,0 %	2,1 %
Reinigung	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,3 %
Friseure	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
sonstige Dienste	Anteil	7,5 %	8,3 %	12,2 %	6,8 %	20,0 %	8,9 %	9,1 %
Techniker	Anteil	2,8 %	5,0 %	2,4 %	2,3 %	10,0 %	5,9 %	4,3 %
Verwaltung	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Wirtschaftsb., Jurist	Anteil	0,0 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
Büroberufe	Anteil	0,0 %	11,7 %	7,3 %	9,1 %	5,0 %	5,0 %	5,4 %
Gesundheit	Anteil	0,0 %	1,7 %	4,9 %	6,8 %	0,0 %	2,0 %	2,1 %
Religion	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Lehr- & Kulturberufe	Anteil	2,8 %	1,7 %	0,0 %	2,3 %	5,0 %	0,0 %	1,6 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	107	60	41	44	20	101	373

Fortsetzung nächste Seite

		BBE Offener Raum für Kommunika- tion und Arbeit in Oberwart Berufsförde- rungsinstitut (BFI) Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Ober- pullendorf itworks Personal- service & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- markt- chancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt
Land- & Forstwirt.	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	4,5 %	4,5 %	0,0%	0,9%
Bergbau	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Steine – Erden	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Bau	Anteil	0,0%	0,0%	0,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Metall – Elektrober.	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Holz	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Leder	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Textil	Anteil	0,0%	0,0%	0,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bekleidung	Anteil	3,6 %	0,0%	0,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
Papier	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Grafik	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Chemie	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Nahrung	Anteil	0,0%	3,6%	0,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Maschinenisten	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Hilfsberufe	Anteil	22,6%	21,4%	26,7 %	22,7 %	27,3 %	25,0%	23,8%
Handel	Anteil	19,0%	10,7%	26,7 %	13,6%	9,1 %	10,9%	14,9%
Verkehr	Anteil	0,0%	0,0%	6,7 %	0,0%	4,5 %	0,0%	0,9%
Boten, Diener	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Fremdenverkehr	Anteil	6,0 %	0,0%	6,7 %	4,5 %	0,0 %	4,7%	4,3%
Hausgehilfen	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	4,5 %	0,0 %	0,0%	0,4%
Reinigung	Anteil	27,4%	21,4%	6,7 %	9,1 %	18,2 %	15,6%	19,6%
Friseure	Anteil	0,0%	3,6%	0,0 %	0,0%	0,0%	1,6%	0,9%
sonstige Dienste	Anteil	0,0 %	7,1%	0,0 %	0,0 %	9,1 %	3,1%	2,6%
Techniker	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6%	0,4%
Verwaltung	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Wirtschaftsb., Jurist	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6%	0,4%
Büroberufe	Anteil	11,9%	28,6%	20,0 %	31,8%	27,3 %	28,1%	22,1%
Gesundheit	Anteil	9,5 %	0,0%	6,7 %	9,1 %	0,0 %	4,7%	6,0%
Religion	Anteil	0,0 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Lehr- & Kulturberufe	Anteil	0,0%	3,6%	0,0 %	0,0%	0,0%	3,1%	1,3%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	84	28	15	22	22	64	235

Weiblich

Fortsetzung nächste Seite

		BBE Offener Raum für Kommunika- tion und Arbeit in Oberwart Berufsförde- rungsinstitut (BFI) Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Ober- pullendorf itworks Personal- service & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- markt- chancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt
Land- & Forstwirt.	Anteil	0,5 %	3,4 %	0,0 %	1,5 %	7,1 %	1,2 %	1,6 %
Bergbau	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Steine – Erden	Anteil	0,0 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,3 %
Bau	Anteil	7,3 %	3,4 %	1,8 %	3,0 %	0,0 %	1,8 %	3,8 %
Metall – Elektrober.	Anteil	4,2 %	5,7 %	7,1 %	3,0 %	0,0 %	5,5 %	4,6 %
Holz	Anteil	0,5 %	1,1 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
Leder	Anteil	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Textil	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Bekleidung	Anteil	1,6 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Papier	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Grafik	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Chemie	Anteil	0,0 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,3 %
Nahrung	Anteil	0,0 %	3,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
Maschinisten	Anteil	3,1 %	1,1 %	0,0 %	1,5 %	0,0 %	1,8 %	1,8 %
Hilfsberufe	Anteil	31,4 %	26,1 %	37,5 %	34,8 %	33,3 %	32,1 %	31,9 %
Gesamt Handel	Anteil	13,1 %	6,8 %	12,5 %	9,1 %	4,8 %	9,7 %	10,2 %
Verkehr	Anteil	3,1 %	1,1 %	3,6 %	6,1 %	7,1 %	6,7 %	4,4 %
Boten, Diener	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Fremdenverkehr	Anteil	4,2 %	1,1 %	5,4 %	3,0 %	0,0 %	2,4 %	3,0 %
Hausgehilfen	Anteil	1,6 %	3,4 %	0,0 %	3,0 %	0,0 %	0,6 %	1,5 %
Reinigung	Anteil	12,0 %	6,8 %	1,8 %	3,0 %	9,5 %	6,7 %	7,7 %
Friseure	Anteil	0,0 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,3 %
sonstige Dienste	Anteil	4,2 %	8,0 %	8,9 %	4,5 %	14,3 %	6,7 %	6,6 %
Techniker	Anteil	1,6 %	3,4 %	1,8 %	1,5 %	4,8 %	4,2 %	2,8 %
Verwaltung	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Wirtschaftsb., Jurist	Anteil	0,0 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,3 %
Büroberufe	Anteil	5,2 %	17,0 %	10,7 %	16,7 %	16,7 %	13,9 %	11,8 %
Gesundheit	Anteil	4,2 %	1,1 %	5,4 %	7,6 %	0,0 %	3,0 %	3,6 %
Religion	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Lehr- & Kulturberufe	Anteil	1,6 %	2,3 %	0,0 %	1,5 %	2,4 %	1,2 %	1,5 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	191	88	56	66	42	165	608

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 12: Berufswunsch der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

		Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	Frauenberatung Mattersburg Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Fa- milienberatungs- stelle Neusiedl am See	Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	Frauenberatung Op-START UP Frauen- beratungs- stelle Oberpullendorf	Gesamt
Land- & Forstwirt.	Anteil	0,0 %	1,5 %	0,0 %	3,4 %	0,7 %	0,8 %	1,1 %
Bergbau	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Steine – Erden	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Bau	Anteil	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Metall – Elektrober.	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,3 %
Holz	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Leder	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Textil	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Bekleidung	Anteil	0,0 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,8 %	0,6 %
Papier	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Grafik	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Chemie	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %	0,8 %	0,5 %
Nahrung	Anteil	0,0 %	0,7 %	0,0 %	1,1 %	0,7 %	0,0 %	0,5 %
Maschinisten	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Hilfsberufe	Anteil	24,1 %	22,4 %	15,7 %	9,1 %	11,8 %	22,0 %	17,6 %
Handel	Anteil	25,3 %	21,6 %	22,9 %	25,0 %	18,8 %	18,9 %	21,5 %
Verkehr	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	0,7 %	0,0 %	0,3 %
Boten, Diener	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Fremdenverkehr	Anteil	2,5 %	14,9 %	7,1 %	8,0 %	13,9 %	4,7 %	9,3 %
Hausgehilfen	Anteil	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,3 %
Reinigung	Anteil	11,4 %	14,2 %	22,9 %	11,4 %	20,1 %	8,7 %	14,6 %
Friseure	Anteil	2,5 %	1,5 %	0,0 %	2,3 %	3,5 %	3,9 %	2,5 %
sonstige Dienste	Anteil	1,3 %	0,0 %	1,4 %	1,1 %	0,7 %	3,1 %	1,2 %
Techniker	Anteil	0,0 %	0,0 %	2,9 %	2,3 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %
Verwaltung	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,2 %
Wirtschaftsb., Jurist	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Büroberufe	Anteil	19,0 %	13,4 %	15,7 %	21,6 %	13,2 %	19,7 %	16,7 %
Gesundheit	Anteil	5,1 %	6,7 %	4,3 %	5,7 %	9,7 %	8,7 %	7,2 %
Religion	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Lehr- & Kulturberufe	Anteil	6,3 %	0,7 %	5,7 %	5,7 %	3,5 %	6,3 %	4,4 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	79	134	70	88	144	127	642

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 13: Herkunft der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform;
Angebotsform: BBEN**

		BBE Offener Raum für Kommunika- tion und Arbeit in Oberwart Berufs- förderungs- institut Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt
Männlich	Österreich	Anteil 83,2 %	85,0 %	90,2 %	88,6 %	80,0 %	81,2 %	84,2 %
	Jugoslawienachfolge- staaten ohne Kroatien	Anteil 0,9 %	1,7 %	4,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %
	EU-NMS 10	Anteil 4,7 %	1,7 %	0,0 %	4,5 %	15,0 %	3,0 %	3,8 %
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Anteil 6,5 %	1,7 %	0,0 %	6,8 %	0,0 %	5,0 %	4,3 %
	Sonstiges Europa	Anteil 0,0 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Türkei	Anteil 1,9 %	8,3 %	2,4 %	0,0 %	5,0 %	9,9 %	5,1 %
	Nahost	Anteil 2,8 %	1,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	1,3 %
	Gesamt	Anteil 100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle 107	60	41	44	20	101	373
	Weiblich	Österreich	Anteil 82,1 %	67,9 %	93,3 %	90,9 %	81,8 %	79,7 %
EU 14 / EFTA		Anteil 0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
Jugoslawienachfolge- staaten ohne Kroatien		Anteil 0,0 %	0,0 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	4,7 %	1,7 %
EU-NMS 10		Anteil 8,3 %	3,6 %	0,0 %	4,5 %	4,5 %	4,7 %	5,5 %
EU-NMS 3 inkl. Kroatien		Anteil 8,3 %	10,7 %	0,0 %	4,5 %	0,0 %	6,3 %	6,4 %
Sonstiges Europa		Anteil 1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
Türkei		Anteil 0,0 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %	13,6 %	1,6 %	3,4 %
Asien		Anteil 0,0 %	3,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,9 %
Gesamt		Anteil 100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle 84	28	15	22	22	64	235
Gesamt	Österreich	Anteil 82,7 %	79,5 %	91,1 %	89,4 %	81,0 %	80,6 %	83,1 %
	EU 14 / EFTA	Anteil 0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,2 %
	Jugoslawienachfolge- staaten ohne Kroatien	Anteil 0,5 %	1,1 %	5,4 %	0,0 %	0,0 %	1,8 %	1,3 %
	EU-NMS 10	Anteil 6,3 %	2,3 %	0,0 %	4,5 %	9,5 %	3,6 %	4,4 %
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Anteil 7,3 %	4,5 %	0,0 %	6,1 %	0,0 %	5,5 %	5,1 %
	Sonstiges Europa	Anteil 0,5 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Türkei	Anteil 1,0 %	10,2 %	1,8 %	0,0 %	9,5 %	6,7 %	4,4 %
	Asien	Anteil 0,0 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,3 %
	Nahost	Anteil 1,6 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,8 %
	Gesamt	Anteil 100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle 191	88	56	66	42	165	608	

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 14: Herkunft der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

		Frauen- beratung Eisenstadt Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Güssing/ Jennersdorf Frauen für Burgenland	Frauen- beratung Mattersburg Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Neu- siedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familien- beratungsstelle Neusiedl am See	Frauen- beratung Oberwart Frauen für Burgenland	Frauen- beratung Op-START UP Frauen beratungsstelle Oberpullendorf	Gesamt
Österreich	Anteil	54,4 %	73,1 %	52,1 %	54,5 %	66,0 %	74,0 %	64,5 %
EU 14 / EFTA	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Jugoslawienachfolgestaaten ohne Kroatien	Anteil	3,8 %	1,5 %	5,6 %	1,1 %	4,9 %	3,1 %	3,3 %
EU-NMS 10	Anteil	21,5 %	11,9 %	14,1 %	25,0 %	17,4 %	8,7 %	15,7 %
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Anteil	5,1 %	8,2 %	7,0 %	12,5 %	6,3 %	10,2 %	8,2 %
Sonstiges Europa	Anteil	2,5 %	0,0 %	4,2 %	1,1 %	0,7 %	0,0 %	1,1 %
Türkei	Anteil	2,5 %	0,7 %	11,3 %	1,1 %	0,7 %	0,8 %	2,2 %
Asien	Anteil	5,1 %	3,0 %	0,0 %	2,3 %	2,1 %	1,6 %	2,3 %
Nahost	Anteil	1,3 %	1,5 %	4,2 %	1,1 %	1,4 %	1,6 %	1,7 %
Afrika	Anteil	2,5 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
Amerika	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	0,7 %	0,0 %	0,3 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	79	134	71	88	144	127	643

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Tabelle 15: Gesundheitliche Einschränkungen der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform; Angebotsform: BBEN

		BBE Offener Raum für Kom- munikation und Arbeit in Oberwart Berufsförde- rungsinstitut Burgenland	BBE Beratung/ Offener Raum/ Aktivierung in Mattersburg itworks Personal- service & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung/ Offener Raum/ Aktivierung in Ober- pullendorf itworks Personal- service & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt	
Männlich	Keine gesundheitliche Einschränkung	Anteil	29,9 %	16,7 %	0,0 %	9,1 %	10,0 %	14,9 %	16,9 %
	Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anteil	3,7 %	3,3 %	2,4 %	4,5 %	0,0 %	5,9 %	4,0 %
	Person mit Behindertenpass	Anteil	6,5 %	6,7 %	24,4 %	11,4 %	30,0 %	17,8 %	13,4 %
	Sonstige gesundheitliche Einschränkung	Anteil	59,8 %	73,3 %	73,2 %	75,0 %	60,0 %	61,4 %	65,7 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	107	60	41	44	20	101	373	
Weiblich	Keine gesundheitliche Einschränkung	Anteil	25,0 %	10,7 %	0,0 %	13,6 %	31,8 %	12,5 %	17,9 %
	Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anteil	4,8 %	7,1 %	0,0 %	27,3 %	9,1 %	3,1 %	6,8 %
	Person mit Behindertenpass	Anteil	6,0 %	3,6 %	33,3 %	0,0 %	18,2 %	28,1 %	14,0 %
	Sonstige gesundheitliche Einschränkung	Anteil	64,3 %	78,6 %	66,7 %	59,1 %	40,9 %	56,3 %	61,3 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	84	28	15	22	22	64	235	
Gesamt	Keine gesundheitliche Einschränkung	Anteil	27,7 %	14,8 %	0,0 %	10,6 %	21,4 %	13,9 %	17,3 %
	Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anteil	4,2 %	4,5 %	1,8 %	12,1 %	4,8 %	4,8 %	5,1 %
	Person mit Behindertenpass	Anteil	6,3 %	5,7 %	26,8 %	7,6 %	23,8 %	21,8 %	13,7 %
	Sonstige gesundheitliche Einschränkung	Anteil	61,8 %	75,0 %	71,4 %	69,7 %	50,0 %	59,4 %	64,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	191	88	56	66	42	165	608	

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 16: Gesundheitliche Einschränkungen der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

		Frauen- beratung Eisenstadt Die Tür – Frauens- ervicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Mattersburg Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Neu- siedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienbe- ratungsstelle Neusiedl am See	Frauen- beratung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Op-START UP Frauen- beratungsstelle Oberpullendorf	Gesamt
keine gesundheitliche Einschränkung	Anteil	77,2 %	68,7 %	80,3 %	80,7 %	60,4 %	61,4 %	69,4 %
Begünstigt nach BEinstG, OFG, LBhG	Anteil	0,0 %	1,5 %	1,4 %	1,1 %	5,6 %	0,0 %	1,9 %
Person mit Behindertenpass	Anteil	3,8 %	4,5 %	1,4 %	2,3 %	4,9 %	7,1 %	4,4 %
Sonstige gesundheitliche Einschränkung	Anteil	19,0 %	25,4 %	16,9 %	15,9 %	29,2 %	31,5 %	24,4 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	79	134	71	88	144	127	643

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 17: VT_GRUND * VT_STATUS Kreuztabelle;
Anzahl**

	VT_GRUND	VT_STATUS			Gesamt
		5 – eingetreten	6 – absolviert	7 – abgebrochen	
	10 – positiv	0	637	0	637
	11 – negativ	0	3	0	3
	14 – Folgemaßnahme	0	1	0	1
	16 – Arbeitsaufnahme Inland	0	125	1	126
	23 – Maßnahmenabbruch	0	0	1	1
	25 – Voraussetzungen nicht erfüllt	0	0	1	1
	26 – falsche Zielgruppe	0	0	1	1
	27 – gesundheitliche Gründe	0	0	6	6
	28 – persönliche Gründe	0	0	18	18
	30 – Disziplin	0	0	2	2
	98 – Projektwechsel	128	311	16	455
Gesamt		128	1.077	46	1.251

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 18: Abgangscodes der Geförderten, nach Geschlecht und Angebotsform;
Angebotsform: BBEN**

		BBE Offener Raum für Kom- munikation und Arbeit in Oberwart Berufsför- derungsinstitut Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Per- sonalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt		
Männlich	5 – eingetreten 98 – Projektwechsel	Anteil	0,0 %	0,0 %	68,3 %	34,1 %	0,0 %	39,6 %	22,3 %	
	6 – absolviert 10 – positiv	Anteil	48,6 %	83,3 %	9,8 %	29,5 %	75,0 %	14,9 %	39,9 %	
	6 – absolviert 11 – negativ	Anteil	0,0 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	
	6 – absolviert 16 – Arbeitsaufnahme Inland	Anteil	5,6 %	5,0 %	7,3 %	11,4 %	20,0 %	7,9 %	7,8 %	
	6 – absolviert 98 – Projektwechsel	Anteil	43,9 %	0,0 %	12,2 %	18,2 %	0,0 %	30,7 %	24,4 %	
	7 – abgebrochen 25 – Voraussetz. nicht erfüllt	Anteil	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	
	7 – abgebrochen 27 – gesundheitliche Gründe	Anteil	0,0 %	5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	
	7 – abgebrochen 28 – persönliche Gründe	Anteil	0,9 %	6,7 %	0,0 %	2,3 %	5,0 %	2,0 %	2,4 %	
	7 – abgebrochen 98 – Projektwechsel	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,5 %	0,0 %	5,0 %	1,9 %	
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
		Fälle	107	60	41	44	20	101	373	
	Weiblich	5 – eingetreten 98 – Projektwechsel	Anteil	2,4 %	0,0 %	40,0 %	31,8 %	0,0 %	39,1 %	17,0 %
		6 – absolviert 10 – positiv	Anteil	40,5 %	78,6 %	20,0 %	18,2 %	95,5 %	23,4 %	42,1 %
		6 – absolviert 11 – negativ	Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
6 – absolviert 14 – Folgemaßnahme		Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	
6 – absolviert 16 – Arbeitsaufnahme Inland		Anteil	8,3 %	7,1 %	6,7 %	9,1 %	4,5 %	6,3 %	7,2 %	
6 – absolviert 98 – Projektwechsel		Anteil	41,7 %	0,0 %	20,0 %	40,9 %	0,0 %	25,0 %	26,8 %	
7 – abgebrochen 16 – Arbeitsaufnahme Inland		Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	
7 – abgebrochen 27 – gesundheitliche Gründe		Anteil	0,0 %	7,1 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,3 %	
7 – abgebrochen 28 – persönliche Gründe		Anteil	3,6 %	7,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	
7 – abgebrochen 98 – Projektwechsel		Anteil	0,0 %	0,0 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	6,3 %	2,1 %	
Gesamt		Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
		Fälle	84	28	15	22	22	64	235	

Fortsetzung nächste Seite

		BBE Offener Raum für Kom- munikation und Arbeit in Oberwart Berufsförde- rungsinstitut Burgenland	BBE Beratung/ Offener Raum/ Aktivierung in Mattersburg itworks Per- sonalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung/ Offener Raum/ Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt		
Gesamt	5 – eingetreten 98 – Projektwechsel	Anteil	1,0 %	0,0 %	60,7 %	33,3 %	0,0 %	39,4 %	20,2 %	
	6 – absolviert 10 – positiv	Anteil	45,0 %	81,8 %	12,5 %	25,8 %	85,7 %	18,2 %	40,8 %	
	6 – absolviert 11 – negativ	Anteil	0,5 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	
	6 – absolviert 14 – Folgemaßnahme	Anteil	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	
	6 – absolviert 16 – Arbeitsaufnahme Inland	Anteil	6,8 %	5,7 %	7,1 %	10,6 %	11,9 %	7,3 %	7,6 %	
	6 – absolviert 98 – Projektwechsel	Anteil	42,9 %	0,0 %	14,3 %	25,8 %	0,0 %	28,5 %	25,3 %	
	7 – abgebrochen 16 – Arbeitsaufnahme Inland	Anteil	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	
	7 – abgebrochen 25 – Voraussetz. nicht erfüllt	Anteil	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	
	7 – abgebrochen 27 – gesundheitliche Gründe	Anteil	0,0 %	5,7 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	
	7 – abgebrochen 28 – persönliche Gründe	Anteil	2,1 %	6,8 %	0,0 %	1,5 %	2,4 %	1,2 %	2,3 %	
	7 – abgebrochen 98 – Projektwechsel	Anteil	0,0 %	0,0 %	1,8 %	3,0 %	0,0 %	5,5 %	2,0 %	
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
		Fälle	191	88	56	66	42	165	608	

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 19: Abgangscodes der Geförderten, nach Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

		Frauen- beratung Eisenstadt Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Güssing / Jennersdorf Frauen für Burgenland	Frauen- beratung Mattersburg Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Neu- siedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familien- beratungsstelle Neusiedl am See	Frauen- beratung Oberwart Frauen für Burgenland	Frauen- beratung Op-START UP Frauen- beratungsstelle Oberpullendorf	Gesamt
5 – eingetreten 98 – Projektwechsel	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	2,8 %	0,0 %	0,8 %
6 – absolviert 10 – positiv	Anteil	92,4 %	45,5 %	97,2 %	67,0 %	42,4 %	52,0 %	60,5 %
6 – absolviert 11 – negativ	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,2 %
6 – absolviert 16 – Arbeitsaufnahme Inland	Anteil	7,6 %	5,2 %	1,4 %	18,2 %	16,7 %	19,7 %	12,3 %
6 – absolviert 98 – Projektwechsel	Anteil	0,0 %	46,3 %	0,0 %	13,6 %	32,6 %	28,3 %	24,4 %
7 – abgebrochen 23 – Maßnahmenabbruch	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,2 %
7 – abgebrochen 26 – falsche Zielgruppe	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,2 %
7 – abgebrochen 28 – persönliche Gründe	Anteil	0,0 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	0,6 %
7 – abgebrochen 30 – Disziplin	Anteil	0,0 %	0,7 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
7 – abgebrochen 98 – Projektwechsel	Anteil	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %	0,6 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	79	134	71	88	144	127	643

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 20: Arbeitsmarkterfolg der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht;
Angebotsform: BBEN; Männlich**

		BBE Offener Raum für Kommunika- tion und Arbeit in Oberwart Berufsförde- rungsinstitut Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullen- dorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt	
Arbeitsmarkterfolg kurzfristig	AB – Arbeitslosigkeit m. Bezug	Anteil	83,8 %	80,0 %	82,9 %	65,9 %	80,0 %	81,2 %	80,1 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	1,0 %	3,3 %	4,9 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	1,6 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	1,9 %	1,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	1,1 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,0 %	5,0 %	4,9 %	6,8 %	10,0 %	4,0 %	3,8 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FBKOM – gef. unselbst. Beschäftigung Kombilohn	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,0 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %	5,0 %	0,0 %	0,8 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	6,7 %	5,0 %	2,4 %	22,7 %	0,0 %	4,0 %	6,7 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,3 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	5,7 %	5,0 %	4,9 %	2,3 %	5,0 %	7,9 %	5,7 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	105	60	41	44	20	101	371	
Arbeitsmarkterfolg 6 Monate	AB – Arbeitslosigkeit m. Bezug	Anteil	81,0 %	83,3 %	87,8 %	59,1 %	80,0 %	76,2 %	78,2 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	1,0 %	3,3 %	2,4 %	2,3 %	5,0 %	4,0 %	2,7 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	2,9 %	3,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,3 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,0 %	1,7 %	4,9 %	6,8 %	5,0 %	2,0 %	2,4 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FBKOM – gef. unselbst. Beschäftigung Kombilohn	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,9 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %	5,0 %	0,0 %	1,1 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	7,6 %	8,3 %	2,4 %	22,7 %	0,0 %	7,9 %	8,6 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,3 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	5,7 %	0,0 %	2,4 %	6,8 %	5,0 %	8,9 %	5,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	105	60	41	44	20	101	371	

Fortsetzung nächste Seite

		BBE Offener Raum für Kommunika- tion und Arbeit in Oberwart Berufsförde- rungsinstitut Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Mattersburg Aktivierung in Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Oberpullen- dorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Hindernissen in Güssing Datschetsky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt	
Arbeitsmarkterfolg 9 Monate	AB – Arbeitslosigkeit m. Bezug	Anteil	84,8 %	80,0 %	80,5 %	63,6 %	70,0 %	83,7 %	79,9 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	1,0 %	5,0 %	0,0 %	2,3 %	5,0 %	1,0 %	1,9 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	2,9 %	1,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,0 %	0,0 %	2,4 %	4,5 %	5,0 %	0,0 %	1,1 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FBKUA – gef. unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	0,0 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	5,0 %	0,0 %	0,5 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,9 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	6,7 %	13,3 %	9,8 %	22,7 %	0,0 %	8,2 %	10,1 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,3 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	2,9 %	0,0 %	4,9 %	4,5 %	15,0 %	6,1 %	4,3 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	105	60	41	44	20	98	368
	Arbeitsmarkterfolg 12 Monate	AB – Arbeitslosigkeit m. Bezug	Anteil	84,6 %	76,3 %	82,5 %	68,2 %	78,9 %	73,5 %
BE – unselbständige Beschäftigung		Anteil	1,0 %	5,1 %	5,0 %	2,3 %	10,5 %	2,0 %	3,0 %
EQ – Qualifizierung		Anteil	1,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,8 %
FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %	1,0 %	0,5 %
FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
FBKUA – gef. unselbst. Beschäftigung KUA		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB		Anteil	1,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
GB – geringfügige Beschäftigung		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
OL – Out of Labour Force		Anteil	7,7 %	16,9 %	10,0 %	22,7 %	5,3 %	15,3 %	13,2 %
SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,3 %
SO – sonstige OLF		Anteil	2,9 %	1,7 %	2,5 %	4,5 %	5,3 %	6,1 %	3,8 %
Gesamt		Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	104	59	40	44	19	98	364

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 21: Arbeitsmarkterfolg der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht;
Angebotsform: BBEN; Weiblich**

		BBE	BBE	BBE	BBE	BBE	BBE	Gesamt	
		Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungs-institut Burgenland	Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datschetzky Peter	StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH		
Arbeitsmarkterfolg kurzfristig	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	72,6 %	82,1 %	73,3 %	68,2 %	81,8 %	74,6 %	74,8 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	4,8 %	0,0 %	0,0 %	4,5 %	4,5 %	4,8 %	3,8 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	2,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	1,2 %	0,0 %	6,7 %	4,5 %	4,5 %	3,2 %	2,6 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,0 %	3,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
	FBKOM – gef. unselbst. Beschäftigung Kombilohn	Anteil	2,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	7,1 %	7,1 %	6,7 %	13,6 %	0,0 %	9,5 %	7,7 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	8,3 %	7,1 %	13,3 %	9,1 %	9,1 %	6,3 %	8,1 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	84	28	15	22	22	63	234
	Arbeitsmarkterfolg 6 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	69,0 %	71,4 %	86,7 %	63,6 %	86,4 %	77,8 %
BE – unselbständige Beschäftigung		Anteil	7,1 %	0,0 %	0,0 %	9,1 %	0,0 %	1,6 %	3,8 %
EQ – Qualifizierung		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB		Anteil	1,2 %	0,0 %	6,7 %	4,5 %	4,5 %	3,2 %	2,6 %
FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP		Anteil	0,0 %	3,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
FBKOM – gef. unselbst. Beschäftigung Kombilohn		Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB		Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
OL – Out of Labour Force		Anteil	10,7 %	25,0 %	6,7 %	18,2 %	0,0 %	12,7 %	12,4 %
SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
SO – sonstige OLF		Anteil	9,5 %	0,0 %	0,0 %	4,5 %	9,1 %	3,2 %	5,6 %
Gesamt		Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	84	28	15	22	22	63	234

Fortsetzung nächste Seite

		BBE Offener Raum für Kommuni- kation und Arbeit in Oberwart Berufs- förderungs- institut Burgenland	BBE Beratung/ Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung/ Offener Raum / Aktivierung in Oberpullen- dorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Hindernissen in Güssing Datschetsky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeitsmarkt- chancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt	
Arbeitsmarkterfolg 9 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	71,4 %	67,9 %	73,3 %	54,5 %	86,4 %	64,5 %	69,1 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	4,8 %	0,0 %	6,7 %	9,1 %	0,0 %	3,2 %	3,9 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
	FBKUA – gef. unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	16,7 %	28,6 %	20,0 %	31,8 %	0,0 %	19,4 %	18,9 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	6,0 %	3,6 %	0,0 %	4,5 %	13,6 %	6,5 %	6,0 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	84	28	15	22	22	62	233	
Arbeitsmarkterfolg 12 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	70,2 %	57,1 %	66,7 %	50,0 %	90,9 %	66,1 %	67,4 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	2,4 %	0,0 %	0,0 %	9,1 %	0,0 %	3,2 %	2,6 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	3,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	1,7 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
	FBKUA – gef. unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	0,0 %	0,0 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	GB – geringfügige Beschäftigung	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	17,9 %	35,7 %	13,3 %	36,4 %	9,1 %	14,5 %	19,7 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,4 %
SO – sonstige OLF	Anteil	4,8 %	7,1 %	13,3 %	4,5 %	0,0 %	9,7 %	6,4 %	
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	84	28	15	22	22	62	233	

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 22: Arbeitsmarkterfolg der Geförderten, nach Angebotsform und Geschlecht;
Angebotsform: BBEN; Gesamt**

		BBE Offener Raum für Kommuni- kation und Arbeit in Oberwart Berufs- förderungs- institut Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetzky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt	
Arbeitsmarkterfolg kurzfristig	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	78,8%	80,7%	80,4%	66,7%	81,0%	78,7%	78,0%
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	2,6%	2,3%	3,6%	1,5%	2,4%	2,4%	2,5%
	EQ – Qualifizierung	Anteil	2,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	1,0%
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,5%	3,4%	5,4%	6,1%	7,1%	3,7%	3,3%
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
	FBKOM – gef. unselbst. Beschäftigung Kombilohn	Anteil	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,1%	0,0%	0,0%	1,5%	2,4%	0,0%	0,7%
	OL – Out of Labour Force	Anteil	6,9%	5,7%	3,6%	19,7%	0,0%	6,1%	7,1%
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,3%
	SO – sonstige OLF	Anteil	6,9%	5,7%	7,1%	4,5%	7,1%	7,3%	6,6%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	189	88	56	66	42	164	605
	Arbeitsmarkterfolg 6 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	75,7%	79,5%	87,5%	60,6%	83,3%	76,8%
BE – unselbständige Beschäftigung		Anteil	3,7%	2,3%	1,8%	4,5%	2,4%	3,0%	3,1%
EQ – Qualifizierung		Anteil	1,6%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB		Anteil	0,5%	1,1%	5,4%	6,1%	4,8%	2,4%	2,5%
FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP		Anteil	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
FBKOM – gef. unselbst. Beschäftigung Kombilohn		Anteil	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB		Anteil	1,6%	0,0%	0,0%	1,5%	2,4%	0,0%	0,8%
OL – Out of Labour Force		Anteil	9,0%	13,6%	3,6%	21,2%	0,0%	9,8%	10,1%
SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW		Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,3%
SO – sonstige OLF		Anteil	7,4%	0,0%	1,8%	6,1%	7,1%	6,7%	5,5%
Gesamt		Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	189	88	56	66	42	164	605

Fortsetzung nächste Seite

		BBE Offener Raum für Kommuni- kation und Arbeit in Oberwart Berufs- förderungs- institut Burgenland	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	BBE Personen mit Vermittlungs- hindernissen in Güssing Datschetszky Peter	BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTS Service GmbH	BBE zur Wahrung der Arbeits- marktchancen Hanreich & Partner GmbH	Gesamt	
Arbeitsmarkterfolg 9 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	78,8 %	76,1 %	78,6 %	60,6 %	78,6 %	76,3 %	75,7 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	2,6 %	3,4 %	1,8 %	4,5 %	2,4 %	1,9 %	2,7 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	1,6 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,8 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,0 %	0,0 %	1,8 %	3,0 %	2,4 %	0,6 %	0,8 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	FBKUA – gef. unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	0,0 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	2,4 %	0,6 %	0,5 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,1 %	0,0 %	0,0 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	11,1 %	18,2 %	12,5 %	25,8 %	0,0 %	12,5 %	13,5 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,3 %	0,3 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	4,2 %	1,1 %	3,6 %	4,5 %	14,3 %	6,3 %	5,0 %
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	Fälle	189	88	56	66	42	160	601	
Arbeitsmarkterfolg 12 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	78,2 %	70,1 %	78,2 %	62,1 %	85,4 %	70,6 %	73,7 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	1,6 %	3,4 %	3,6 %	4,5 %	4,9 %	2,5 %	2,8 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	2,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,3 %	1,2 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,5 %	0,0 %	1,3 %	0,5 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	FBKUA – gef. unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	0,0 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	GB – geringfügige Beschäftigung	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,2 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	12,2 %	23,0 %	10,9 %	27,3 %	7,3 %	15,0 %	15,7 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,3 %	0,3 %
SO – sonstige OLF	Anteil	3,7 %	3,4 %	5,5 %	4,5 %	2,4 %	7,5 %	4,9 %	
Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	Fälle	188	87	55	66	41	160	597	

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Tabelle 23: Arbeitsmarkterfolg der Geförderten, nach Angebotsform; Angebotsform: BBEV

		Frauen- beratung Eisenstadt Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Mattersburg Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familien- beratungsstelle Neusiedl am See	Frauen- beratung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Op-START UP Frauen- beratungs- stelle Ober- pullendorf	Gesamt	
Arbeitsmarkterfolg kurzfristig	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	43,0 %	38,8 %	43,7 %	48,9 %	49,3 %	47,2 %	45,3 %
	AL – Arbeitslosigkeit ohne Bezug	Anteil	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	25,3 %	20,1 %	19,7 %	23,9 %	22,2 %	15,7 %	20,8 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	8,9 %	11,2 %	7,0 %	3,4 %	6,9 %	7,1 %	7,6 %
	FBEB – gef. unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	2,5 %	6,0 %	4,2 %	3,4 %	4,9 %	3,9 %	4,4 %
	FBGBP – gef. unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	1,3 %	0,7 %	1,4 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,6 %
	FBKOM – gef. unselbst. Beschäftigung Kombilohn	Anteil	0,0 %	2,2 %	7,0 %	0,0 %	0,7 %	0,8 %	1,6 %
	FBKUA – gef. unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	0,0 %	3,7 %	0,0 %	5,7 %	0,7 %	2,4 %	2,2 %
	FBSÖB – gef. unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	0,0 %	1,5 %	1,4 %	0,0 %	1,4 %	2,4 %	1,2 %
	GB – geringfügige Beschäftigung	Anteil	0,0 %	2,2 %	0,0 %	1,1 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %
	LFIBA – gef. Lehre IBA / ÜBA	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,2 %
	LFJAS – geförd. Lehre JASG	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	5,1 %	4,5 %	2,8 %	1,1 %	1,4 %	3,9 %	3,1 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	2,5 %	0,0 %	1,4 %	1,1 %	1,4 %	2,4 %	1,4 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	10,1 %	8,2 %	11,3 %	11,4 %	9,7 %	12,6 %	10,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	79	134	71	88	144	127	643	
Arbeitsmarkterfolg 6 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	41,8 %	38,1 %	49,3 %	46,6 %	51,4 %	44,1 %	45,1 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	27,8 %	21,6 %	23,9 %	28,4 %	20,1 %	21,3 %	23,2 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	8,9 %	9,0 %	2,8 %	5,7 %	6,3 %	5,5 %	6,5 %
	FBEB – geförderte unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	2,5 %	3,7 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %	3,9 %	3,1 %
	FBGBP – geförderte unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	1,3 %	0,7 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
	FBKOM – geförderte unselbst. Beschäftigung Kombilohn	Anteil	0,0 %	2,2 %	5,6 %	0,0 %	0,7 %	0,8 %	1,4 %
	FBKUA – geförderte unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	1,3 %	3,7 %	1,4 %	5,7 %	0,0 %	1,6 %	2,2 %

Fortsetzung nächste Seite

		Frauen- beratung Eisenstadt Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Güssing/ Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Mattersburg Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familien- beratungsstelle Neusiedl am See	Frauen- beratung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Op-START UP Frauen- beratungs- stelle Ober- pullendorf	Gesamt	
(Fortsetzung)	FBSÖB – geförderte unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	0,0 %	1,5 %	1,4 %	1,1 %	2,1 %	0,8 %	1,2 %
	GB – geringfügige Beschäftigung	Anteil	1,3 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %
	LFIBA – geförderte Lehre IBA / ÜBA	Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,2 %
	LFJAS – geförderte Lehre JASG	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	5,1 %	6,7 %	5,6 %	0,0 %	2,8 %	1,6 %	3,6 %
	SB – selbständige Beschäf- tigung lt. HV ohne LW	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	1,4 %	2,4 %	1,1 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	7,6 %	11,2 %	8,5 %	11,4 %	9,0 %	16,5 %	11,0 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	79	134	71	88	144	127	643
	Arbeitsmarkterfolg 9 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	38,0 %	35,8 %	54,9 %	39,8 %	47,9 %	45,7 %
BE – unselbständige Beschäftigung		Anteil	35,4 %	27,6 %	14,1 %	27,3 %	20,1 %	22,8 %	24,4 %
EQ – Qualifizierung		Anteil	6,3 %	8,2 %	1,4 %	3,4 %	4,9 %	4,7 %	5,1 %
FBEB – geförderte unselbst. Beschäftigung EB		Anteil	1,3 %	0,7 %	0,0 %	2,3 %	2,1 %	0,8 %	1,2 %
FBGBP – geförderte unselbst. Beschäftigung GBP		Anteil	0,0 %	0,7 %	2,8 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,6 %
FBKOM – geförderte unselbst. Beschäftigung Kombilohn		Anteil	0,0 %	3,7 %	5,6 %	1,1 %	0,7 %	1,6 %	2,0 %
FBKUA – geförderte unselbst. Beschäftigung KUA		Anteil	1,3 %	3,0 %	2,8 %	5,7 %	2,1 %	3,1 %	3,0 %
FBSÖB – geförderte unselbst. Beschäftigung SÖB		Anteil	1,3 %	0,7 %	1,4 %	2,3 %	3,5 %	0,8 %	1,7 %
GB – geringfügige Beschäftigung		Anteil	1,3 %	1,5 %	0,0 %	1,1 %	1,4 %	0,0 %	0,9 %
LFIBA – geförderte Lehre IBA / ÜBA		Anteil	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,2 %
LFJAS – geförderte Lehre JASG		Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
OL – Out of Labour Force		Anteil	5,1 %	9,0 %	9,9 %	4,5 %	5,6 %	3,9 %	6,2 %
SB – selbständige Beschäf- tigung lt. HV ohne LW		Anteil	1,3 %	0,7 %	0,0 %	2,3 %	2,1 %	2,4 %	1,6 %
SO – sonstige OLF		Anteil	7,6 %	8,2 %	7,0 %	10,2 %	9,0 %	13,4 %	9,5 %
Gesamt		Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Fälle	79	134	71	88	144	127	643

Fortsetzung nächste Seite

		Frauen- beratung Eisenstadt Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Güssing/ Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Mattersburg Die Tür – Frauen- servicestelle Mattersburg und Eisenstadt	Frauen- beratung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familien- beratungsstelle Neusiedl am See	Frauen- beratung Oberwart Frauen – für Frauen – Burgenland	Frauen- beratung Op-START UP Frauen- beratungs- stelle Ober- pullendorf	Gesamt	
Arbeitsmarkterfolg 12 Monate	AB – Arbeitslosigkeit mit Bezug	Anteil	34,2 %	44,0 %	45,1 %	44,3 %	47,9 %	51,2 %	45,3 %
	AL – Arbeitslosigkeit ohne Bezug	Anteil	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	BE – unselbständige Beschäftigung	Anteil	25,3 %	18,7 %	21,1 %	25,0 %	16,7 %	19,7 %	20,4 %
	EQ – Qualifizierung	Anteil	7,6 %	6,0 %	2,8 %	4,5 %	6,3 %	3,1 %	5,1 %
	FBEB – geförderte unselbst. Beschäftigung EB	Anteil	2,5 %	0,0 %	1,4 %	2,3 %	2,8 %	0,8 %	1,6 %
	FBGBP – geförderte unselbst. Beschäftigung GBP	Anteil	0,0 %	0,7 %	2,8 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,6 %
	FBKOM – geförderte unselbst. Beschäftigung Kombilohn	Anteil	0,0 %	0,0 %	4,2 %	1,1 %	0,7 %	0,0 %	0,8 %
	FBKUA – geförderte unselbst. Beschäftigung KUA	Anteil	7,6 %	8,2 %	2,8 %	5,7 %	5,6 %	6,3 %	6,2 %
	FBSÖB – geförderte unselbst. Beschäftigung SÖB	Anteil	1,3 %	0,7 %	2,8 %	1,1 %	2,1 %	0,8 %	1,4 %
	GB – geringfügige Beschäftigung	Anteil	2,5 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	0,9 %
	LFIBA – geförderte Lehre IBA / ÜBA	Anteil	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,3 %
	LFJAS – geförderte Lehre JASG	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	OL – Out of Labour Force	Anteil	5,1 %	11,2 %	9,9 %	4,5 %	6,3 %	5,5 %	7,2 %
	SB – selbständige Beschäftigung lt. HV ohne LW	Anteil	1,3 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %	1,4 %	3,1 %	1,4 %
	SBSVA – selbständige Beschäftigung lt. SVA ohne LW	Anteil	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
	SO – sonstige OLF	Anteil	11,4 %	6,7 %	7,0 %	9,1 %	8,3 %	8,7 %	8,4 %
	Gesamt	Anteil	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Fälle	79	134	71	88	144	127	643	

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 24: Angebotsbezeichnung der Geförderten, nach Region und Angebotsform;
Angebotsform: BBEN**

	RGS_BEZ							Gesamt
	101 – Eisen- stadt	102 – Matters- burg	103 – Neusiedl am See	104 – Ober- pullendorf	105 – Ober- wart	106 – Stegers- bach	107 – Jenners- dorf	
	Fälle							
BBE Offener Raum für Kommunikation und Arbeit in Oberwart Berufsförderungsinstitut Burgenland	0	0	0	0	191	0	0	191
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Mattersburg itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	0	88	0	0	0	0	0	88
BBE Beratung / Offener Raum / Aktivierung in Oberpullendorf itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH	0	0	0	56	0	0	0	56
BBE Personen mit Vermittlungshindernissen in Güssing Datschetzky Peter	0	0	0	0	0	56	10	66
BBE StartHilfe in Neusiedl amberANTs Service GmbH	0	0	42	0	0	0	0	42
BBE zur Wahrung der Arbeitsmarktchancen Hanreich & Partner GmbH	165	0	0	0	0	0	0	165
Gesamt	165	88	42	56	191	56	10	608

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

**Tabelle 25: Angebotsbezeichnung der Geförderten, nach Region und Angebotsform;
Angebotsform: BBEV**

	RGS_BEZ							Gesamt
	101 – Eisen- stadt	102 – Matters- burg	103 – Neusiedl am See	104 – Ober- pullendorf	105 – Ober- wart	106 – Stegers- bach	107 – Jenners- dorf	
	Fälle							
Frauenberatung Eisenstadt Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	77	1	1	0	0	0	0	79
Frauenberatung Güssing / Jennersdorf Frauen für Frauen – Burgenland	0	0	0	0	0	98	36	134
Frauenberatung Mattersburg Die Tür – Frauenservicestelle Mattersburg und Eisenstadt	0	71	0	0	0	0	0	71
Frauenberatung Neusiedl am See Der Lichtblick – Frauen- und Familienberatungsstelle Neusiedl am See	0	0	88	0	0	0	0	88
Frauenberatung Oberwart Frauen für Frauen – Burgenland	0	0	0	0	125	17	2	144
Frauenberatung Op-START UP Frauenberatungsstelle Oberpullendorf	0	0	0	127	0	0	0	127
Gesamt	77	72	89	127	125	115	38	643

Quelle: L&R Datafile Eval BBE BGLD, 2021

Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBEs) sind als ergänzendes Angebot des AMS zu betrachten, um Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf bei der Beseitigung von Vermittlungshindernissen zu helfen wie beispielsweise bei Suchterkrankungen, Vereinbarkeitsproblematiken oder gesundheitlichen Problemen. Dabei gibt es der Bundesrichtlinie »Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)« zufolge verschiedene Arten solcher BBEs, die unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgen:

- Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit der beratenen/betreuten Personen (BBEV);
- Durchführung spezifischer Vermittlungstätigkeiten mittels spezieller Methoden (BBES);
- Unterstützung der beruflichen Integration und Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen (BBEA);
- Unterstützung bei Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung (BBEB);
- BIZ-Unterstützungsleistungen für SchülerInnen (BBEU);
- Wahren der Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt (BBEN).

Im Rahmen dieser im Frühjahr 2022 finalisierten Studie von L&R Sozialforschung im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Burgenland werden daraus nun burgenländische Angebote im Bereich BBEB – konkret Frauenberatungsstellen – sowie BBEN und BBES näher untersucht. Ziel der Studie ist es, die Zusammenarbeit und Schnittpunkte der AMS-BeraterInnen mit BeraterInnen aus BBE-Angeboten zu erforschen und mögliche Verbesserungspotenziale auszuloten, um das AMS Burgenland bei der Weiterentwicklung einer zielgerichteten und effizienten Zusammenarbeit mit BBEs zu unterstützen.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-760-2