

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

prospect
Research & Solution

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Arbeitsmarktferne Personen Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf

**Rainer Eppel, Thomas Horvath,
Helmut Mahringer (WIFO),
Trude Hausegger, Isabella Hager, Christine Reidl
(prospect Unternehmensberatung)**

Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas,
Christoph Lorenz (WIFO)

März 2016

Arbeitsmarktferne Personen Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf

**Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer (WIFO),
Trude Hausegger, Isabella Hager, Christine Reidl (prospect
Unternehmensberatung)**

März 2016

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, prospect Unternehmensberatung GesmbH

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

EDV: Georg Böhs (WIFO)

Begutachtung: Thomas Leoni (WIFO) • Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas, Christoph Lorenz (WIFO)

Inhalt

Ein höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Einschränkungen und eine geringe Qualifikation erweisen sich als die drei zentralen Risikofaktoren für längerfristige Erwerbsausgrenzung und ebenso als zentrale Bestimmungsfaktoren der Chance, wieder in eine Beschäftigung überzugehen. Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage, ob und wenn ja, wodurch die Dauer der Arbeitslosigkeit von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen verkürzt werden könnte. Trotz der Gemeinsamkeit einer längerfristigen Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt erweist sich die Gruppe der Arbeitsmarktfernen als sehr heterogen. Sie umfasst Personen, deren Integrationsbarrieren sich überwiegend auf ein Integrationshindernis konzentrieren, während andere mehrere Problemlagen zu bewältigen haben. Die Studie zeigt für acht Subgruppen von arbeitsmarktfernen Arbeitslosen, welche Faktoren ihnen bei der Rückkehr ins Erwerbsleben geholfen haben – auf Basis von Administrativdaten ebenso wie anhand der Einschätzung ehemals arbeitsmarktferner Personen und von Beraterinnen und Beratern des Arbeitsmarktservice (AMS). Um dem jeweils unterschiedlichen Bedarf gerecht zu werden, ist neben spezifischen Beratungs- und Vermittlungsleistungen des AMS und unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten eine professionelle Anamnese erforderlich.

Rückfragen: Rainer.Eppel@wifo.ac.at, Thomas.Horvath@wifo.ac.at, Helmut.Mahringer@wifo.ac.at

2016/085/S/WIFO-Projektnummer: 1514

© 2016 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, prospect Unternehmensberatung GesmbH

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 80,00 € • Kostenloser Download: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/58760>

INHALT

Management Summary	I
Einführung	- 1 -
1 Abgrenzung arbeitsmarktferner Personen	- 3 -
1.1 Datengrundlage, Definitionen und Grundgesamtheit	- 3 -
1.2 Abgrenzung arbeitsmarktferner Personen anhand der kurzen Frist	- 6 -
1.3 Abgrenzung längerfristig arbeitsmarktferner Personen	- 10 -
2 Persönliche Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Position	- 14 -
3 Erwerbs- und Förderhistorien arbeitsmarktferner Personen	- 26 -
3.1 Erwerbshistorien arbeitsmarktferner Personen	- 26 -
3.2 Förderhistorien arbeitsmarktferner Personen	- 30 -
3.3 AMS-Kontakt arbeitsmarktferner Personen	- 34 -
4 Determinanten der Übergangschancen in Beschäftigung auf Basis von Administrativdaten	- 36 -
5 Determinanten eines erfolgreichen Übergangs in Beschäftigung aus Sicht der Betroffenen – methodisches Vorgehen	- 47 -
5.1 Explorative Vorphase	- 48 -
5.2 Entwicklung einer ersten Fragebogenfassung	- 50 -
5.3 Pretest mit 50 Personen	- 51 -
5.4 Erarbeitung der Endversion des Fragebogens	- 51 -
5.5 Befragungsstichprobe	- 52 -
5.6 Die Struktur der Befragten	- 55 -
6 Gründe für die (ehemalige) arbeitsmarktferne Positionierung und erfolgreiche Strategien zur Beendigung derselben aus Sicht der Befragten	- 58 -
6.1 Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten	- 58 -
6.2 Hintergründe für die gelungene Reintegration nach langer Arbeitslosigkeitsdauer aus Sicht der Befragten	- 61 -
7 Wege aus der Arbeitsmarktferne: Über welchen Kanal fanden die Befragten die untersuchte Stelle?	- 65 -
8 Die Rolle des AMS in der Reintegration nach langer Arbeitslosigkeitsdauer	- 69 -
8.1 Bewertung der AMS-Beratungs- und Vermittlungsunterstützung durch die Befragten	- 69 -
8.2 Die Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote des AMS durch die Befragten	- 73 -
8.3 Unterstützungsangebote des AMS, die die Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten verkürzen hätten können	- 82 -
9 Unterstützung in der Phase der Arbeitssuche durch andere Einrichtungen	- 83 -
9.1 Mittelbar arbeitsmarktrelevante Unterstützungsbedarfe anderer Einrichtungen aus Sicht der Befragten	- 83 -
9.2 Verbesserungspotenziale in der qualitativen und quantitativen Gestaltung mittelbar arbeitsmarktrelevanter Hilfestellungen	- 86 -

9.3	<i>Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen, die die Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten hätten verkürzen können</i>	- 88 -
10	Unterstützung durch das soziale Umfeld	- 89 -
11	Die Arbeitsmarktposition der Befragten zum Befragungszeitpunkt	- 90 -
11.1	<i>Charakteristika der Dienstverhältnisse</i>	- 93 -
11.2	<i>Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle</i>	- 94 -
12	Gegenüberstellung der zum Befragungszeitpunkt beschäftigten und bereits wieder arbeitslosen Befragten	- 95 -
13	Eine längerfristig arbeitsmarktfremde Position nachhaltig überwinden – der Versuch einer gesamthaften Betrachtung	- 99 -
13.1	<i>Cluster 1: „Mit Arbeitslosigkeit abgefunden“ (23% der Befragten, n=112)</i>	- 101 -
13.2	<i>Cluster 2: Längerdauernde Ausbildungsteilnahme (9%; n=43)</i>	- 104 -
13.3	<i>Cluster 3: Fehlende Ausbildung und/oder Arbeitserfahrung bei Jüngeren (10%; n=50)</i>	- 106 -
13.4	<i>Cluster 4: Fehlende Ausbildung und/oder Arbeitserfahrung bei Älteren (6%; n=30)</i>	- 108 -
13.5	<i>Cluster 5: Fehlende Stellenangebote und Artikulationsschwierigkeiten (12%, n=55)</i>	- 110 -
13.6	<i>Cluster 6: Gesundheitliche Einschränkungen (17%; n=81)</i>	- 111 -
13.7	<i>Cluster 7: Zeitliche Einschränkungen aufgrund von Betreuungsaufgaben und familiären Belastungen (12%; n=59)</i>	- 114 -
13.8	<i>Cluster 8: Multiple Erklärungsmuster ohne erkennbaren Fokus (12%, n=57)</i>	- 115 -
14	Die Situation arbeitsmarktfremder KundInnen aus Sicht der AMS-BeraterInnen	- 122 -
14.1	<i>Die Wahrnehmung der Zielgruppe arbeitsmarktfremde KundInnen durch die AMS-BeraterInnen</i>	- 122 -
14.2	<i>Erfolgschancen: Bei welchen Personen eine Integration aus Sicht der BeraterInnen am ehesten gelingt</i>	- 126 -
14.3	<i>Rahmenbedingungen der Beratung</i>	- 127 -
14.4	<i>Angebotssituation und wahrgenommene Angebotsbedarfe</i>	- 129 -
14.5	<i>Geeignete und wenig geeignete Vorgangsweisen in der Beratung</i>	- 133 -
14.6	<i>Veränderungsbedarfe in der Betreuung und Begleitung</i>	- 136 -
15	Handlungsoptionen zur Unterstützung arbeitsmarktfremder Personen	- 138 -
16	Literatur	- 144 -
17	Anhang Exkurs: Zusatzinformationen aus der Befragung ehemals arbeitsmarktfremde KundInnen	- 146 -
17.1	<i>Exkurs: Das Angebot berufliche Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung</i>	- 146 -
17.2	<i>Exkurs: Das Angebot „Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften“</i>	- 148 -
18	Anhang - Übersichten	- 149 -

Übersichtenverzeichnis (Bericht)

Übersicht 1: Charakteristika der Cluster, deren Bedarfe und Erkennungsmerkmale	XI
Übersicht 2: Hierarchisierung von Erwerbszuständen	- 6 -
Übersicht 3: Erwerbspersonen, Arbeitslose und Arbeitsmarktferne (16-65 Jahre), 2010-2013	- 8 -
Übersicht 4: Unterschiedene Typen von Arbeitslosen	- 11 -
Übersicht 5: Typologie der Arbeitslosen (absolut und in %), 16-65 Jahre, 2010-2013	- 12 -
Übersicht 6: Verteilung der Arbeitsmarktfernen nach Arbeitslosen-Typ (16-65 Jahre), 2012	- 13 -
Übersicht 7: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und AL-Typ 7) und sonstigen Arbeitslosen, 2012	- 16 -
Übersicht 8: Zahl der vorliegenden Risikofaktoren (Alter ab 50 Jahre, Behinderung, geringe Qualifikation), 2012	- 17 -
Übersicht 9: Häufigkeit der Kombinationen zentraler Risikofaktoren unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen, 2012	- 18 -
Übersicht 10: Vorhergesagtes Risiko längerfristig arbeitsmarktfern zu sein (in %) nach Personengruppe, 2012	- 22 -
Übersicht 11: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftsbereichen zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und AL-Typ 7) und sonstigen Arbeitslosen, 2012	- 24 -
Übersicht 12: Zahl der Jahre in arbeitsmarktferner Position im 5-Jahreszeitraum, 2008 bis 2012	- 27 -
Übersicht 13: Erwerbshistorie 2008 bis 2012 der im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen (16-65 Jahre)	- 29 -
Übersicht 14: Erwerbsintegration der im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen im Zeitraum 2008 bis 2012, 16-65 Jahre	- 30 -
Übersicht 15: Anteil der Personen mit Förderteilnahme im Jahr 2012 unter den Arbeitsmarktfernen (in %), 16-65 Jahre, 2012	- 31 -
Übersicht 16: Anteil der Personen mit Förderteilnahme im Jahr 2012 unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen (in %), 16-65 Jahre, 2012	- 32 -
Übersicht 17: Durchschnittliche Zahl der Tage in einer Förderung unter den Arbeitsmarktfernen, 2012	- 32 -
Übersicht 18: Durchschnittliche Zahl der Tage in einer Förderung unter arbeitsmarktfernen Personen, nach Jahr	- 33 -
Übersicht 19: Durchschnittliche Zahl der Tage in einer Förderung unter längerfristig Arbeitsmarktfernen im Jahr 2012 und im Fünfjahreszeitraum 2008 bis 2012 nach Bundesland, 2012	- 33 -
Übersicht 20: Durchschnittliche Zahl der AMS-Kontakte und -Vermittlungsvorschläge pro Jahr in Arbeitslosigkeit, unter den Arbeitsmarktfernen im Jahr 2012 und im Fünfjahreszeitraum 2008 bis 2012	- 34 -
Übersicht 21: Beschäftigungsaufnahmen von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012	- 37 -
Übersicht 22: Beginnmonat der ersten aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012	- 37 -

Übersicht 23: Endemonat der ersten aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012	- 38 -
Übersicht 24: Zahl der vorliegenden Risikofaktoren (Alter ab 50 Jahre, Behinderung, geringe Qualifikation) im Vergleich zwischen AbgängerInnen und Nicht-AbgängerInnen, 2012	- 39 -
Übersicht 25: Häufigkeit der Kombinationen zentraler Risikofaktoren unter Nicht-AbgängerInnen, 2012	- 39 -
Übersicht 26: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012 mit AL-Typ 7 (in %)	- 40 -
Übersicht 27: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftszweig zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012 mit AL-Typ 7 (in %)	- 41 -
Übersicht 28: Vorhergesagte Übergangschance in Beschäftigung (in %), 2012	- 46 -
Übersicht 29: Beginnmonat der zwischen Juni 2013 und Mai 2014 aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012	- 54 -
Übersicht 30: Endemonat der zwischen Juni 2013 und Mai 2014 aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig arbeitsmarktfernen, 2012	- 54 -
Übersicht 31: Fallzahlen und Anteile ausgewählter Subgruppen und Repräsentativität	- 56 -
Übersicht 32: Ursachen für längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten	- 58 -
Übersicht 33: Hintergründe für die erfolgreiche Stellensuche nach Geschlecht	- 61 -
Übersicht 34: Hintergründe für die erfolgreiche Stellensuche – Indizes nach Geschlecht	- 62 -
Übersicht 35: Zugang zur Stelle	- 66 -
Übersicht 36: Zugang zur Stelle – Männer	- 67 -
Übersicht 37: Zugang zur Stelle – Frauen	- 68 -
Übersicht 38: Aussagen zu Qualitätsaspekten der AMS-Beratung	- 70 -
Übersicht 39: Wahrnehmung der AMS-Beratung – Indizes nach Geschlecht	- 72 -
Übersicht 40: Unterstützungen durch das AMS und soziale Merkmale	- 81 -
Übersicht 41: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote	- 82 -
Übersicht 42: Unterstützungen durch andere Einrichtungen nach sozialen Merkmalen	- 87 -
Übersicht 43: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen	- 88 -
Übersicht 44: Erhaltene Unterstützung durch das soziale Umfeld während der Arbeitssuche	- 89 -
Übersicht 45: Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt (Jänner/März 2015) nach Geschlecht	- 90 -
Übersicht 46: Auf wessen Initiative wurde das Dienstverhältnis beendet bzw. wie kam es zur Beendigung?	- 90 -
Übersicht 47: Aus welchem Grund wurde das Dienstverhältnis beendet? (nach Geschlecht)	- 91 -
Übersicht 48: Position in der untersuchten Stelle nach Geschlecht	- 93 -
Übersicht 49: Art des Dienstverhältnisses der untersuchten Stelle nach Geschlecht	- 94 -
Übersicht 50: Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle nach Geschlecht	- 94 -

Übersicht 51: Signifikante Unterschiede zwischen Befragten, die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt/arbeitslos sind	- 96 -
Übersicht 52: Ausgewählte Merkmale und Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Positionierung nach identifizierten Personengruppen	- 117 -
Übersicht 53: Gründe für längere Arbeitslosigkeit nach identifizierten Personengruppen	- 118 -
Übersicht 54: Beschäftigungsstatus und Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle nach Personengruppen	- 119 -
Übersicht 55: Stellenzugang und Stellensuchstrategie nach identifizierten Personengruppen	- 120 -
Übersicht 56: Bedarf, Inanspruchnahme und Bewertung der Unterstützungsangebote des AMS sowie anderer Einrichtungen nach identifizierten Personengruppen	- 121 -
Übersicht 57: Genannte Subgruppen der Zielgruppe AMFP nach RGS	- 123 -
Übersicht 58: Beurteilung der Beratungsqualität des AMS nach Zugang zum und Bedarf des Angebot(s) beruflicher Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung	- 147 -
Übersicht 59: Beurteilung der Beratungsqualität des AMS nach Zugang zum und Bedarf des Angebot(s) gezielte berufliche Weiterbildung	- 148 -

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Unterschiedene Erwerbszustände	- 4 -
Abbildung 2: Konstruktion der Typologie der Arbeitslosen	- 11 -
Abbildung 3: Auswahl der untersuchten Personengruppe längerfristig arbeitsmarktferner Personen, 2012	- 13 -
Abbildung 4: Einfluss persönlicher Merkmale auf das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, 2012	- 19 -
Abbildung 5: Einfluss des Bundeslands auf das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, 2012	- 21 -
Abbildung 6: Sequenzen arbeitsmarktferner Positionen der längerfristig Arbeitsmarktfernen im Zeitraum 2008 bis 2012	- 28 -
Abbildung 7: Einfluss persönlicher Merkmale auf die Übergangschance in Beschäftigung, 2012	- 43 -
Abbildung 8: Geschätzte Übergangschance in Beschäftigung (in %) nach Geschlecht und Alter, 2012	- 44 -
Abbildung 9: Einfluss des Bundeslands auf die Übergangschance in Beschäftigung, 2012	- 44 -
Abbildung 10: Datenmodell für die Befragung	- 52 -
Abbildung 11: Selektion der Befragten aus der Grundgesamtheit der Arbeitslosen in Österreich 2012	- 53 -
Abbildung 12: Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten nach Geschlecht	- 60 -
Abbildung 13: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen des AMS aus Sicht der Befragten	- 75 -
Abbildung 14: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen des AMS aus Sicht der befragten Männer	- 76 -
Abbildung 15: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen des AMS aus Sicht der befragten Frauen	- 77 -
Abbildung 16: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen von anderen Einrichtungen aus Sicht der Befragten	- 84 -
Abbildung 17: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen von anderen Einrichtungen aus Sicht der befragten Männer	- 85 -
Abbildung 18: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen von anderen Einrichtungen aus Sicht der befragten Frauen	- 85 -
Abbildung 19: Gründe für die längere Arbeitslosigkeit – signifikante Unterschiede nach Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt	- 98 -
Abbildung 20: Hintergründe für die erfolgreiche Arbeitssuche nach Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt	- 98 -

Anhangverzeichnis

Anhang-Übersicht 1: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen und sonstigen Arbeitslosen, absolut, 2012	- 150 -
Anhang-Übersicht 2: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftszweig zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen und sonstigen Arbeitslosen, absolut, 2012	- 151 -
Anhang-Übersicht 3: Persönliche Merkmale im Einjahreszeitraum arbeitsmarktferner Personen, 2012	- 152 -
Anhang-Übersicht 4: Verteilung der im Einjahreszeitraum arbeitsmarktfernen Personen nach Wirtschaftszweig, 2012	- 152 -
Anhang-Übersicht 5: Persönliche Merkmale der im Einjahreszeitraum Arbeitsmarktfernen nach Jahr	- 154 -
Anhang-Übersicht 6: Verteilung der im Einjahreszeitraum Arbeitsmarktfernen nach Wirtschaftszweig und Jahr	- 155 -
Anhang-Übersicht 7: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen längerfristig Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012, abs.	- 156 -
Anhang-Übersicht 8: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftszweig zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen längerfristig Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012, abs.	- 156 -
Anhang-Übersicht 9: Fallzahlen und Anteile ausgewählter Subgruppen und Repräsentativität – Männer	- 158 -
Anhang-Übersicht 10: Fallzahlen und Anteile ausgewählter Subgruppen und Repräsentativität – Frauen	- 159 -
Anhang-Übersicht 11: Ursachen für längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Männer	- 160 -
Anhang-Übersicht 12: Ursachen für längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Frauen	- 161 -
Anhang-Übersicht 13: Aussagen zu Qualitätsaspekten der AMS-Beratung – Männer	- 162 -
Anhang-Übersicht 14: Aussagen zu Qualitätsaspekten der AMS-Beratung – Frauen	- 163 -
Anhang-Übersicht 15: Unterstützungsangebote durch das AMS	- 164 -
Anhang-Übersicht 16: Unterstützungsangebote durch das AMS – Männer	- 165 -
Anhang-Übersicht 17: Unterstützungsangebote durch das AMS – Frauen	- 166 -
Anhang-Übersicht 18: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS	- 167 -
Anhang-Übersicht 19: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS – Männer	- 168 -
Anhang-Übersicht 20: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS – Frauen	- 169 -
Anhang-Übersicht 21: Bewertung in Anspruch genommener Unterstützungsangebote	- 170 -
Anhang-Übersicht 22: Bewertung in Anspruch genommener Unterstützungsangebote – Männer	- 171 -

Anhang-Übersicht 23: Bewertung in Anspruch genommener Unterstützungsangebote – Frauen	- 172 -
Anhang-Übersicht 24: Nicht erhaltene Unterstützungsangebote des AMS	- 173 -
Anhang-Übersicht 25: Nicht erhaltene Unterstützungsangebote des AMS – Männer	- 174 -
Anhang-Übersicht 26: Nicht erhaltene Unterstützungsangebote des AMS – Frauen	- 175 -
Anhang-Übersicht 27: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote	- 176 -
Anhang-Übersicht 28: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote – Männer	- 177 -
Anhang-Übersicht 29: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote – Frauen	- 178 -
Anhang-Übersicht 30: Unterstützungsangebote von anderen Einrichtungen	- 179 -
Anhang-Übersicht 31: Unterstützungsangebote von anderen Einrichtungen – Männer	- 180 -
Anhang-Übersicht 32: Unterstützungsangebote von anderen Einrichtungen – Frauen	- 180 -
Anhang-Übersicht 33: Erhaltene Unterstützungen von anderen Einrichtungen	- 181 -
Anhang-Übersicht 34: Erhaltene Unterstützungen von anderen Einrichtungen – Männer	- 181 -
Anhang-Übersicht 35: Erhaltene Unterstützungen von anderen Einrichtungen – Frauen	- 182 -
Anhang-Übersicht 36: Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen	- 182 -
Anhang-Übersicht 37: Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen – Männer	- 183 -
Anhang-Übersicht 38: Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen – Frauen	- 183 -
Anhang-Übersicht 39: Bewertung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen	- 184 -
Anhang-Übersicht 40: Bewertung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen – Männer	- 184 -
Anhang-Übersicht 41: Bewertung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen – Frauen	- 185 -
Anhang-Übersicht 42: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen	- 185 -
Anhang-Übersicht 43: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen – Männer	- 186 -
Anhang-Übersicht 44: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen - Frauen	- 186 -
Anhang-Übersicht 45: Auf wessen Initiative wurde das Dienstverhältnis beendet bzw. wie kam es zur Beendigung? – Männer	- 187 -
Anhang-Übersicht 46: Auf wessen Initiative wurde das Dienstverhältnis beendet bzw. wie kam es zur Beendigung? – Frauen	- 187 -
Anhang-Übersicht 47: Geschlecht, Alter, Nationalität, Region, Wirtschaftssektor, Förderung, durchschnittliche Anzahl der Tage in Krankengeldbezug nach Beschäftigungsstatus	- 188 -

Anhang-Übersicht 48: Erhaltene Unterstützung durch das soziale Umfeld während der Arbeitssuche	- 188 -
Anhang-Übersicht 49: Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit nach aktuellem Beschäftigungsstatus der Befragten	- 189 -
Anhang-Übersicht 50: Indizes für die erfolgreiche Stellensuche nach Beschäftigungsstatus	- 190 -
Anhang-Übersicht 51: Wahrnehmung der AMS-Beratung nach aktuellem Beschäftigungsstatus - signifikante Unterschiede	- 190 -
Anhang-Übersicht 52: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS mit signifikantem Unterschied nach aktuellem Beschäftigungsstatus der Befragten	- 191 -
Anhang-Übersicht 53: Beschäftigungsvorerfahrung, Beschäftigungsdauer im 1. DV, Funktion, Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle nach Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung	- 191 -
Anhang-Übersicht 54: Zeitliche Rahmenbedingungen – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV	- 192 -
Anhang-Übersicht 55: Betriebsklima – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV	- 192 -
Anhang-Übersicht 56: Arbeitsinhalte – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV	- 192 -
Anhang-Übersicht 57: Physische und psychische Arbeitsanforderungen – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV	- 193 -
Anhang-Übersicht 58: Einkommen und Entwicklungsmöglichkeiten – Vergleich aktuelles/ letztes DV mit früherem DV	- 193 -
Anhang-Übersicht 59: Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit nach Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle	- 194 -
Anhang-Übersicht 60: Wahrnehmung der AMS-Beratung nach Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle - signifikante Unterschiede	- 195 -
Anhang-Übersicht 61: Aspekte der Beratungsqualität beim AMS und aktueller Status der Befragten	- 196 -
Anhang-Übersicht 62: Inanspruchnahme von Bedarf an Unterstützungsangeboten nach aktuellem Beschäftigungsstatus der Befragten	- 197 -

Management Summary

Gegenstand der Studie

In der vorliegenden Studie wird (für die Jahre 2010 bis 2013) die Gruppe – bereits über einen längeren Zeitraum – arbeitsmarktferner Personen abgegrenzt und tiefergehend analysiert.

Ziel ist es, (1) aussagekräftiges Wissen um die Zusammensetzung der Gesamtzielgruppe arbeitsmarktferner KundInnen des AMS zu gewinnen, (2) vertiefte und handlungsrelevante Informationen über die arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen ausgewählter Subgruppen der Gesamtzielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen und (3) Vorschläge für die gezielte Unterstützung dieser Subgruppen zu erarbeiten.

Die Studie gliedert sich in drei Teile:

- Der erste Teil beinhaltet eine differenzierte Beschreibung der Arbeitsmarktpositionierung arbeitsmarktferner KundInnen des AMS mittels quantitativer Analysen. Auf Basis von administrativen Daten des AMS und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger wird die Gruppe der arbeitsmarktfernen Personen auf Basis ihrer Vorkarrieren am Arbeitsmarkt und soziodemografischer Merkmale abgegrenzt und näher beschrieben. Außerdem werden auf Grundlage der Administrativdaten persönliche Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Position und Determinanten der Übergangschance in Beschäftigung identifiziert. Diese Analyse bietet bereits erste Hinweise darauf, welche Personengruppen eine arbeitsmarktferne Position eher erfolgreich wieder beenden können, aber keine Anhaltspunkte dafür, welche Unterstützungsformen die Beendigung einer arbeitsmarktfernen Position befördern können.
- Der zweite Teil der Studie, die qualitative Analyse, widmet sich jenen Faktoren, die aus Sicht ehemals arbeitsmarktferner Menschen dazu führten, dass sie wieder eine längerfristige Beschäftigung¹ antreten konnten – fokussiert also die Bedingungsfaktoren für eine erfolgreiche Reintegration nach einer langfristigen arbeitsmarktfernen Positionierung². Darauf aufbauende, qualitative Analysen geben näheren Aufschluss über Hintergründe und Ursachen der längeren arbeitsmarktfernen Positionierung, förderliche Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme und konkrete Unterstützungsbedarfe der Betroffenen.
- Der dritte Teil widmet sich den Erfahrungen, die AMS-BeraterInnen im Rahmen der Beratung und Betreuung der Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen (AMFP) gesammelt haben.

1. Beschreibung der Zielgruppe der AMFP anhand von administrativen Daten

Abgrenzung anhand der kurzen (Einjahres-)Frist

Ausgangspunkt für die Abgrenzung von arbeitsmarktfernen Personen ist die Definition, wie sie derzeit (im Jahr 2015) in der Zielarchitektur des AMS Anwendung findet. Demnach gilt als arbeitsmarktfern, wer im Jahresabstand (in den letzten 12 Monaten) nicht mehr als zwei Monate (≤ 62 Tage) in Standardbeschäftigung und zumindest vier Monate (≥ 120 Tage) arbeitslos vorgemerkt war. In der vorliegenden Studie wird eine Person als arbeitsmarktfern definiert, wenn sie im betrachteten Kalenderjahr nicht mehr als zwei Monate in Standardbeschäftigung (unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze, exklusive freien Dienstverträgen) und zumindest vier Monate arbeitslos vorgemerkt war.

¹ Eine durchgängige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt von mindestens 63 Tagen.

² Die Befragten waren im Jahr 2012 statistisch arbeitsmarktfern und im Fünfjahreszeitraum 2008 bis 2012 mehr als 2,5 Jahre arbeitslos, davon einmal länger als 183 Tage.

259.005 Personen waren im Jahr 2012 gemäß dieser adaptierten AMS-Definition arbeitsmarktfern. Das entspricht einem Anteil von 5,4% der Erwerbspersonen und 28,0% der 2012 von Arbeitslosigkeit Betroffenen. Die Zahl der Arbeitsmarktfernen hat sich in den letzten Jahren entsprechend dem Verlauf der Konjunktur entwickelt. Sie ist von 2010 auf 2011 zunächst zurückgegangen und seither gestiegen. Der Niveauunterschied zwischen 2010 und 2013 ist mit knapp 32.000 Personen bzw. 12,7% markant. Er ist Ausdruck der steigenden Arbeitslosigkeit, der damit einhergehenden zunehmenden Ausgrenzungsprobleme im Gefolge der Finanzkrise 2009 und der starken Zunahme des Arbeitskräfteangebots.

Abgrenzung längerfristig arbeitsmarktferner Personen

Die an der Erwerbsintegration in einem Einjahreszeitraum bemessene AMS-Definition dient nur als Ausgangspunkt zur Abgrenzung längerfristig arbeitsmarktferner Personen. Durch eine Gegenüberstellung der (im Jahr 2012) Arbeitsmarktfernen nach AMS-Definition mit einer Typologie Arbeitsloser, die kürzlich im Auftrag des AMS anhand fünfjähriger Erwerbshistorien entwickelt wurde (siehe Eppel – Horvath – Mahringer, 2014), werden diejenigen Personen identifiziert, die sowohl aktuell, am letzten Jahr gemessen, als auch bereits über einen längeren Zeitraum stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

121.113 Personen – fast die Hälfte aller Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012 (46,8%) – gehörten aufgrund ihrer fünfjährigen Erwerbshistorie (2008 bis 2012) dem Arbeitslosen-Typ 7 an, waren also insgesamt mehr als 2,5 Jahre und zumindest einmal länger als 183 Tage am Stück arbeitslos. Auf dieser Subgruppe „längerfristig arbeitsmarktferner Personen“ liegt der Hauptfokus der vorliegenden Untersuchungen.

Die Betroffenen haben in den fünf betrachteten Jahren ein großes Ausmaß an Ausgrenzung am Arbeitsmarkt erfahren:

- Ein gutes Drittel (34,7%) war durchgehend, d.h. in allen fünf Jahren von 2008 bis 2012, arbeitsmarktfern nach AMS-Definition.
- 82,6% waren in keinem der fünf Jahre voll in den Arbeitsmarkt integriert, gemessen an einem Anteil von mindestens 90% Standardbeschäftigung an allen Kalendertagen.
- Sie waren im Fünfjahreszeitraum durchschnittlich 231 Tage in Standardbeschäftigung und 1.392 Tage arbeitslos. Damit waren sie im Mittel drei Viertel der Zeit (76,4%) in Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2012 waren sie durchschnittlich nur 4 Tage in Standardbeschäftigung und 330 Tage arbeitslos.

Persönliche Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Position

Bei (längerfristig) arbeitsmarktfernen Personen handelt es sich überproportional häufig um ältere Arbeitskräfte, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Geringqualifizierte und Frauen mit Kindern:

- Über die Hälfte (55,5%) der, 2012 gemessen, längerfristig arbeitsmarktfernen Personen war mindestens 45 Jahre alt. Das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, ist für Personen im Haupteinwerbssalter (25 bis 44 Jahre) im Mittel deutlich höher als für jüngere Menschen, und für 45- bis 54-Jährige markant höher als für Personen im Haupteinwerbssalter. Für Personen ab 55 Jahren steigt das Risiko noch einmal überproportional.

- Ein gutes Drittel (34,8%) der (längerfristig) Arbeitsmarktfernen hatte eine gesundheitliche Einschränkung, gemessen an einem gesetzlichen Behindertenstatus (6,5%) oder einem gesundheitlichen Vermittlungshindernis nach Einstufung des AMS (28,3%). Unter den sonstigen Arbeitslosen war nur für insgesamt 8,0% eine gesundheitliche Einschränkung registriert.
- Das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, sinkt markant mit dem Ausbildungsniveau. Es ist für AkademikerInnen am niedrigsten und für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss am höchsten. 70,4% der längerfristig Arbeitsmarktfernen waren im Jahr 2012 gering qualifiziert. Unter den sonstigen Arbeitslosen lag der entsprechende Anteil bei 53,0%.
- Deutlich mehr als die Hälfte der betroffenen Frauen (58,5%) hatte mindestens ein Kind. Unter den sonstigen arbeitslosen Frauen traf dies auf 45,5% zu.

Zusätzlich lässt sich feststellen:

- Männer weisen im Durchschnitt ein höheres Risiko auf, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein als Frauen.
- Mütter sind mit einem höheren Risiko konfrontiert als kinderlose Frauen.
- Längerfristig Arbeitsmarktferne sind seltener verheiratet oder in einer Partnerschaft und häufiger als andere Arbeitslose geschieden. Dies ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass private Ereignisse wie Trennungen zu dauerhaften Ausgrenzungserfahrungen am Arbeitsmarkt beitragen.
- Unter den Arbeitsmarktfernen ist einerseits der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft niedriger als unter den sonstigen Arbeitslosen, andererseits ist der Anteil von eingebürgerten Personen höher. Anteilsmäßig haben ähnlich viele Personen einen Migrationshintergrund wie unter sonstigen Arbeitslosen. Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (-2,2 Prozentpunkte) und vor allem jene mit einer sonstigen Nationalität (-5,3 Prozentpunkte) sind mit einem geringeren Risiko längerfristig arbeitsmarktfern als InländerInnen. Türkinnen und Türken bilden mit einem leicht erhöhten Risiko eine Ausnahme unter den AusländerInnen.
- In Wien lebende Arbeitslose weisen im Bundesländervergleich das höchste Risiko auf, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, gefolgt von Niederösterreich. 43,1% der längerfristig Arbeitsmarktfernen entfallen auf die Bundeshauptstadt, 17,6% auf Niederösterreich. Am niedrigsten ist das Risiko in den Bundesländern Tirol und Salzburg.
- Im Vergleich zu den sonstigen Arbeitslosen waren Arbeitsmarktferne an ihrer letzten Arbeitsstelle häufiger in den Wirtschaftsbranchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (insbesondere Arbeitskräfteüberlassung) und demgegenüber seltener in den klassischen Saisonbranchen (Bau, Tourismus, Land- und Forstwirtschaft) tätig.

Ein höheres Erwerbsalter, eine gesundheitliche Einschränkung und eine geringe Qualifikation lassen sich als die drei zentralen Risikofaktoren für längerfristige Erwerbsausgrenzung identifizieren. Die große Mehrheit der längerfristig Arbeitsmarktfernen (82,6%) weist mindestens eines dieser Merkmale auf. 55- bis 65-Jährige haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, wie der Durchschnitt aller Arbeitslosen. Sind sie gleichzeitig gesundheitlich eingeschränkt, dann erhöht sich ihr Risiko auf mehr als das Vierfache. Kommt schließlich noch ein geringes Qualifikationsniveau hinzu, dann steigert sich das geschätzte Risiko weiter auf das Fünffache des Durchschnitts aller Arbeitslosen.

Determinanten der Übergangschance in Beschäftigung

Nach einer Bestimmung der Determinanten des Risikos, in eine arbeitsmarktferne Position zu gelangen, werden in einem nächsten Schritt – als Basis für die weiterführenden qualitativen Untersuchungen – Hinweise auf Faktoren herausgearbeitet, welche die Übertrittschancen arbeitsmarktferner Personen in eine (stabile) Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt beeinflussen.

23,8% der längerfristig Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012 waren im Jahr 2013 oder 2014 (bis zum Ende des Beobachtungszeitraums im Mai 2014) in einer Standardbeschäftigung, d.h. in einer unselbständigen Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze am 1. Arbeitsmarkt (exklusive freien Dienstverträgen); 17,1% nahmen eine mindestens 63 Tage andauernde Standardbeschäftigung auf. Die Analyse der Übergangschancen arbeitsmarktferner Personen in Beschäftigung berücksichtigt alle diese Beschäftigungsaufnahmen mit einer Mindestdauer von 63 Tagen.

Diese Analyse ergibt, dass das Alter, der Gesundheitszustand und die Ausbildung nicht nur für das Risiko, in eine arbeitsmarktferne Position zu gelangen, sondern ebenso für die Chance, anschließend in eine (stabile) Beschäftigung überzugehen, die zentralen Bestimmungsfaktoren bilden:

- Den stärksten Einfluss auf die Übergangschancen in Beschäftigung hat das Alter. Junge Menschen (16 bis 24 Jahre) haben eine um 6,0 Prozentpunkte höhere Übergangschance als Personen im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre), eine um 15,3 Prozentpunkte höhere Chance als 45- bis 54-Jährige und eine um 25,4 Prozentpunkte höhere Abgangschance als 55- bis 65-Jährige. Unter den erfolgreichen AbgängerInnen entspricht der Anteil der 55- bis 65-Jährigen (mit 5,5%) nicht einmal einem Fünftel des entsprechenden Anteils unter den Personen ohne Beschäftigungsaufnahme (29,0%).
- Personen ohne eine gesundheitliche Einschränkung haben eine um 3,6 Prozentpunkte (gesundheitliches Vermittlungshindernis nach Einstufung des AMS) bzw. 2,5 Prozentpunkte (gesetzlicher Behindertenstatus) höhere Chance auf eine Erwerbstätigkeit als Personen mit einer gesundheitlichen Einschränkung. Während unter den AbgängerInnen „nur“ ein knappes Viertel (24,3%) eine gesundheitliche Einschränkung hatte, war es unter den beobachteten Nicht-AbgängerInnen mehr als ein Drittel (37,1%).
- Im Vergleich zu Personen mit maximal Pflichtschulabschluss haben Personen mit Lehrabschluss (+3,6 Prozentpunkte), AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule (+4,0 Prozentpunkte), einer AHS oder BHS (+4,3 Prozentpunkte) sowie vor allem AkademikerInnen (+7,0 Prozentpunkte) eine signifikant höhere Chance auf einen Übergang in Beschäftigung. Mit einem Anteil von 62,5% sind gering qualifizierte Personen (maximal Pflichtschulabschluss) unter den AbgängerInnen im Vergleich zu den Nicht-AbgängerInnen (72,1%) deutlich unterrepräsentiert.
- Zwei Drittel (67,3%) der AbgängerInnen weisen mindestens eines der drei Merkmale (1) höheres Erwerbsalter (ab 50 Jahre), (2) gesundheitliche Einschränkung und (3) geringe Qualifikation auf, ein Fünftel (19,6%) zwei oder drei davon. Das ist anteilmäßig zwar deutlich weniger als unter den Arbeitsmarktfernen ohne Beschäftigungsaufnahme (85,8% bzw. 44,3%), weist aber dennoch auf die vorhandenen Beschäftigungschancen auch für diese Gruppen hin.

Abgesehen von diesen drei zentralen Bestimmungsfaktoren ergeben die Analysen, dass Männer im Durchschnitt nicht nur ein höheres Risiko einer längerfristigen Arbeitsmarktfeme, sondern auch eine geringere Übergangschance in Beschäftigung aufweisen als Frauen (-1,5 Prozentpunkte). Frauen mit einem Kind unter zwei Jahren zeigen gegenüber kinderlosen Frauen eine deutlich reduzierte, Frauen mit einem Kind im Alter zwischen zwei und 15 Jahren eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, in eine Beschäftigung überzugehen.

Mit einem Partner/einer Partnerin zusammen zu leben, begünstigt offensichtlich die Aufnahme einer Beschäftigung: Für verheiratete (+2,7 Prozentpunkte) und in einer Lebensgemeinschaft befindliche Personen (+2,4 Prozentpunkte) ist die Übergangschance jeweils höher als für ledige (oder ähnlich für geschiedene) Menschen.

Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei weichen in ihrer Beschäftigungschance nicht signifikant von InländerInnen ab. Männer und Frauen mit einer sonstigen Nationalität gelingt allerdings im Mittel geringfügig leichter ein Übergang in Beschäftigung (+1,2 Prozentpunkte).

Im regionalen Vergleich zeigt sich erneut eine deutliche Konzentration von Personen mit starker Ausgrenzung am Arbeitsmarkt in Wien. Arbeitslose, die in der Bundeshauptstadt leben, weisen ein höheres Risiko auf, (längerfristig) arbeitsmarktfern zu sein, als in anderen Bundesländern und gehen mit geringerer Wahrscheinlichkeit aus einer arbeitsmarktfernen Position in eine Beschäftigung über. Umgekehrt sind Personen vor allem in Tirol und Salzburg mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit längerfristig arbeitsmarktfern und haben vergleichsweise gute Chancen wieder aus einer arbeitsmarktfernen Position herauszufinden.

Diese Ergebnisse decken sich mit bisherigen Untersuchungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich (*Eppel – Horvath – Mahringer, 2013B, 2014*). Diesen zufolge haben junge Menschen im Altersvergleich zwar das höchste Arbeitslosigkeits-Risiko, sind jedoch weniger lang von Arbeitslosigkeit betroffen als ältere Menschen. Ältere Arbeitskräfte haben umgekehrt ein vergleichsweise niedriges Risiko, in Arbeitslosigkeit einzutreten. Wenn sie einmal arbeitslos werden, sind sie aber mit einem relativ hohen Risiko längerfristig arbeitslos. Zudem hat sich bereits gezeigt, dass AusländerInnen, und darunter insbesondere Türkinnen und Türken sowie Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien, ein signifikant höheres Arbeitslosigkeits-Risiko aufweisen als InländerInnen, aber nicht mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit längerfristig ausgegrenzt sind. Die Untersuchungen von *Eppel – Horvath – Mahringer (2013A und 2014)* haben außerdem bereits darauf hingedeutet, dass Alter, Gesundheit und Ausbildung zentrale Determinanten der individuellen Arbeitsmarktchancen sind.

2. Ergebnisse der Befragung ehemals arbeitsmarktferner Personen

In zwei weiteren Untersuchungsschritten wurde diese objektivierte Darstellung durch subjektive Aussagen ergänzt. Dabei kamen einerseits die Betroffenen selbst (Teil 2) und andererseits BeraterInnen des AMS, die mit der Beratung und Vermittlung arbeitsmarktferner Personen befasst sind (Teil 3), zu Wort. Mit der Befragung sollten folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Worin sehen die Betroffenen selbst die Ursachen dafür, dass ihnen nach einer doch beträchtlichen Dauer der Arbeitslosigkeit der (erneute) Übergang in eine zumindest über die Probezeit hinausgehende Beschäftigung gelang?
- Worauf führen die Befragten die insgesamt lange Arbeitslosigkeitsdauer zurück?

- Welche Faktoren und Unterstützungsleistungen (des privaten Umfeldes, des AMS, anderer Organisationen) nutzten sie in der Phase der Arbeitslosigkeit und wie bewerten sie diese?
- Gehen sie davon aus, dass diese Beschäftigungsaufnahme bereits zu einem früheren Zeitpunkt stattfinden hätte können, wenn sie anders unterstützt worden wären?
- Wie bewerten die Befragten das Dienstverhältnis, das sie im Anschluss an die arbeitsmarktfremde Position antreten konnten und – wenn dieses zum Befragungszeitpunkt bereits wieder beendet ist – worin sehen sie die Gründe für die Beendigung?

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wurde eine standardisierte Telefonbefragung mit 510 längerfristig arbeitsmarktfremden Personen, denen es gelungen war, in eine zumindest 63 Tage dauernde Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt einzutreten, durchgeführt. Die Befragung fand zwischen 26. Jänner und 15. März 2015 statt.

Die untersuchte Stelle fanden die Befragten am häufigsten durch Hinweise aus dem Freundeskreis, aus der Familie, von ehemaligen ArbeitskollegInnen oder DienstgeberInnen (41%), gefolgt von Anzeigen in Zeitungen, Internet oder Aushängen (25%), dem AMS (22%) bzw. über andere Wege (12%). Zum Befragungszeitpunkt sind 54% der Befragten beschäftigt, 46% sind wieder arbeitslos. Jene, die zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslos sind, begründen die Beendigung eines Dienstverhältnisses mit Befristung (27%), Kündigung durch den/die DienstgeberIn (26%), einvernehmlicher Auflösung (35%) und Selbstkündigung (7%). 6% der Beendigungen fanden im Zusammenhang mit einer Betriebsstilllegung statt. Bei jenen Dienstverhältnissen, die nicht durch eine Befristung automatisch endeten, standen vor allem unternehmensinterne Sparmaßnahmen (28%) und persönliche Gründe wie gesundheitliche Probleme, Betreuungspflichten, familiäre Probleme (28%) im Vordergrund. 16 % geben als Hauptgrund Probleme mit Vorgesetzten oder KollegInnen an.

Die Interviewten konnten ihre Zufriedenheit mit der Stelle auf einer 10-stufigen Skala angeben. 58% der Befragten wählten eine positive Einstufung, 19% eine mittlere und 23% der Befragten waren explizit unzufrieden.

Hintergründe für die gelungene Reintegration aus Sicht der Befragten

Die InterviewpartnerInnen begründen die nunmehr erfolgreiche Arbeitssuche durchgängig mit Verweis auf mehrere Faktoren: Fast alle (91% der Befragten) betonen, dass sie unbedingt wieder arbeiten und/oder selbst Geld verdienen wollten. Vor diesem Hintergrund spielen verschiedene Ebenen eine Rolle: 55% der Befragten geben an, gezielter gesucht zu haben, 49% berichten, breiter gesucht zu haben. Diese Anteile machen deutlich, dass manche Befragte, sowohl gezielter als auch breiter gesucht haben. Abstriche bei Qualifikations- und/oder Einkommensanforderungen zu machen, ist eine weitere, von immerhin 45% der Befragten genannte Strategie. Schließlich betonen 38% der Befragten, nach einer belastenden Lebensphase den Kopf wieder für die Arbeitssuche frei gehabt zu haben und immerhin 29% stellen einen Zusammenhang zwischen der nunmehr erfolgreichen Arbeitssuche und einer vorangestellten Qualifizierung oder einem Arbeitstraining/Praktikum her. Der Erfolg bei der Arbeitssuche wird von den Befragten also immer auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren zurückgeführt.

Subjektive Gründe für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit

Nicht nur der schlussendliche Erfolg in der Arbeitssuche, auch die lange Dauer der Arbeitslosigkeit wird von den Befragten mit einem Zusammenspiel unterschiedlicher Dynamiken erklärt. Im Durchschnitt nennen die Befragten 4,6 Entwicklungen, die aus ihrer Sicht sehr oder zumindest eher ausschlaggebend dafür waren, dass lange keine Stelle gefunden werden konnte. An oberster Stelle werden von den Befragten nicht vorhandene offene Stellen angeführt: 60% betonen, dass es zu wenige Stellen im eigenen Berufsfeld gab, 55% erlebten einen Mangel an erreichbaren Stellen, 52% geben an, dass zu wenige Stellen mit einem adäquaten Einkommensniveau verfügbar waren und 51% sahen sich aufgrund ihres Alters als nicht attraktiv für Unternehmen. Diesen nachfrageseitigen Hintergründen für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit stehen auf der anderen Seite angebotsseitige Gründe gegenüber: 38%, also fast 4 von 10 Befragten sehen auch in unzureichender Arbeitserfahrung, 36% in gesundheitlich bedingten Einschränkungen der Belastbarkeit und 33% in unzureichender Qualifikation maßgebliche Hintergründe für die lange Arbeitslosigkeitsdauer. Frauen betonen überproportional oft auch unpassende Arbeitszeiten (47%) und Einschränkungen aufgrund von Kinderbetreuungs- und/oder Pflegeaufgaben.

Unterstützung durch die AMS-Beratung

Obwohl die AMS-BeraterInnen selbst die Qualität der AMS-Beratung aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen durchaus kritisch bewerten, sehen sich die Befragten seitens des AMS grundsätzlich durchaus gut begleitet, dies jedoch primär im Hinblick auf Dimensionen wie Eingehen auf die persönliche Situation, Verständnis, Respekt (69% der Befragten) und Beratungskompetenz (51%). Immerhin noch 41% der InterviewpartnerInnen sehen sich in Fragen der beruflichen Um- oder Neuorientierung durchgängig gut unterstützt. Weniger gut begleitet sehen sich die Befragten in der Arbeitsvermittlung (25%). Viele Befragte können darüber hinaus nicht immer nachvollziehen, warum ihnen bestimmte Unterstützungsangebote vorgeschlagen und/oder andere Unterstützungswünsche abgeschlagen werden (25%).

Neben der AMS-Beratung berichteten die Befragten von vielfältigen Unterstützungsbedarfen, die von der Hilfe bei der Stellensuche über berufsbezogene Weiterbildungen und Umschulungen bis zu Berufsvorbereitungskursen und Schnuppertagen in Unternehmen reichen.

Am stärksten aufgegriffen und im Sinne der KundInnenerwartungen beantwortet wurden die von den Betroffenen genannten Bedarfe in den Bereichen „Bewerbungsunterstützung“ (63% derer, die Unterstützungsbedarf melden, geben an, hilfreiche Unterstützung in diesem Bereich erhalten zu haben), „Verbesserung von Computer-/Internetkompetenzen“ (60%), Austausch mit anderen Betroffenen (54%) und Berufsorientierung (48%). Am wenigsten bedarfsgerecht unterstützt wurden die Befragten durch „Schnuppertage“ (31% derer mit Bedarf erhielten hilfreiches Angebot), „Berufliche Weiterbildungsberatung“ (36%) sowie „Gezielte berufsbezogene Weiterbildung“ (38%).

Frauen nutzten nach eigenen Angaben insgesamt mehr Hilfestellungen als Männer. Am stärksten ausgeprägt ist der geschlechtsspezifische Unterschied in den Bereichen „Erwerb von Arbeitserfahrung“, „Erwerb von EDV-Kenntnissen“, „Berufsorientierung und Umschulungs-/Berufswechselbedarf“ sowie „Austausch mit Betroffenen.“ Wurden Hilfestellungen genutzt, so werden diese – zumindest dann, wenn die Betroffenen selbst auch den Eindruck hatten, dass sie dieser Hilfe bedurften – in der Regel als hilfreich im Sinne der Arbeitsaufnahme bewertet.

Fehlende AMS-Hilfestellungen, die die Arbeitslosigkeit verkürzen hätten können

Zusätzlich zu diesen genutzten Unterstützungsleistungen benennen die Befragten eine Vielzahl an Unterstützungsbedarfen, denen in ihrer Arbeitslosigkeitsphase nicht entsprochen wurde:

- Gezielte berufliche Weiterbildung – 31% der Befragten berichten von Bildungsbedarfen, denen nicht entsprochen wurde.
- Teilnahme an Schnuppertagen in Firmen – 29% sprechen von Bedarf an Schnuppertagen in Unternehmen, der nicht aufgegriffen wurde.
- Berufliche Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung – 28% betonen ungedeckten Bedarf an Weiterbildungs- und Laufbahnberatung.
- Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz – 27% geben in der Befragung an, Vermittlungsunterstützung gebraucht, aber nicht erhalten zu haben.
- Unterstützung im Bereich Umschulung/Berufswechsel – 21%, also mehr als jede/r fünfte Befragte sieht Umschulungsbedarf, dem nicht gefolgt werden konnte. Dieses Angebot wird von Frauen öfter (25%) als notwendig, aber nicht erhalten bewertet als von Männern (17%).
- Unterstützung bei der Stellensuche – 20% sehen ihre Bedarfe im Stellensuchbereich nicht gedeckt.
- Abklärung der gesundheitlichen Situation – 18% schließlich berichten von gesundheitlichem Abklärungsbedarf, dem nicht nachgegangen wurde.

Mit Ausnahme der beiden Angebote „Abklärung der gesundheitlichen Situation“ und „Verbesserung der Computerkenntnisse“ gehen die Befragten davon aus, dass sie bereits früher wieder eine Stelle finden hätten können, wenn sie die genannten Hilfestellungen erhalten hätten.

Neben Unterstützungsbedarfen, denen entsprochen wurde und jenen, denen nicht entsprochen wurde, berichten die Befragten aber auch von Hilfestellungen, die sie nutzten, ohne entsprechenden Bedarf gehabt zu haben. Mit Blick auf die Tatsache, dass psychosoziale Hilfestellungen die aktive Beteiligung der Betroffenen brauchen, um wirksam werden zu können, sind derartige Hinweise für die Weiterentwicklung der Adressierung arbeitsmarktbezogener Angebote wesentlich: 18% erhielten demnach Unterstützung bei der Stellensuche, die sie nach eigenem Ermessen (in dieser Form?) nicht brauchten, 25% Unterstützung bei der Bewerbung, 17% im Bereich Berufsorientierung und 17% im Austausch mit anderen Betroffenen.

Schließlich geben die Befragungsergebnisse auch vereinzelte Hinweise auf Verbesserungspotenziale für die Durchführung von Angeboten.

Unterstützung durch andere Organisationen

Arbeitslose Menschen erhalten zusätzlich zu unmittelbar arbeitsmarktbezogenen Hilfestellungen auch Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen. Diese – so zeigten die Angaben der Befragten – werden jedoch nur von wenigen Befragten in Anspruch genommen (je nach Angebotsschiene zwischen 1% und 10% der Befragten). Auch für diese Angebote gilt aber, dass sie von den Befragten durchgängig als hilfreich eingestuft werden, wenn sie genutzt werden. Deutlich mehr Bedarf als Angebot scheint es im Bereich der Unterstützung in finanziellen Fragen zu geben: So haben 6% derartige Hilfestellungen erhalten, weitere 29% würden diese jedoch benötigen und haben keinen Zugang gefunden. Auch in den Bereichen Stärkung von Selbstvertrauen (17%), Unterstützung im Finden von Zugang zu Personalverantwortlichen (18%), Erwerb eines Führerscheins (15%), Lösung von gesundheitlichen Problemen (11%) sowie Lösung von Kinderbetreu-

ungsproblemen (10%) wird von Unterstützungsbedarfen ausgegangen, denen nicht ausreichend entsprochen wurde.

Identifizierte Subgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen

Um mit Blick auf gezielte Hilfestellungen zu konkretisieren, welche Personengruppen mit welchen Hilfestellungen hohe arbeitsmarktpolitische Effektivität verbinden, wurde unter Nutzung der vielfältigen objektiven Daten einerseits und der subjektiven Aussagen der Befragten andererseits eine Clusteranalyse durchgeführt. Ausgehend von den subjektiven Gründen für die lange Arbeitslosigkeitsdauer konnten so acht Subgruppen mit sehr spezifischen Ausgangslagen und Bedarfen identifiziert werden:

- Cluster 1: Personen, die die lange Arbeitslosigkeitsdauer vor allem auf wenig beeinflussbare externe Faktoren zurückführen. Diese – mit 23% der Befragten quantitativ bedeutsamste Subgruppe – ist eher älter und sieht für sich, trotz vergleichsweise geringerer Problembelastung auch unter Nutzung arbeitsmarktpolitischer Hilfestellungen nur geringe Reintegrationschancen. In einer ausführlichen Anamnese oder – bei fortgeschrittener Arbeitslosigkeitsdauer in einer Reanamnesephase – ist diese Gruppe vor allem daran zu erkennen, dass sie bis zum Eintritt der Arbeitslosigkeit eher stabil in den Arbeitsmarkt integriert war und mit einer neuerlichen Reintegration vor allem Zugeständnisse (qualifikatorisch, finanziell) verbindet.
- Cluster 2: Personen, die in einer längeren Ausbildungsteilnahme die Hauptursache für die lange Arbeitslosigkeitsdauer sehen. Diese mit 9% der Befragten eher kleinere Subgruppe ist eher jünger, weist überdurchschnittlich oft einen Berufsausbildungsabschluss auf und ist am nachhaltigsten in den Arbeitsmarkt integriert sowie mit dem Dienstverhältnis sehr zufrieden.
- Cluster 3: Jüngere Personen, die ihre lange Arbeitslosigkeit vor allem auf fehlende Qualifikationen und/oder Arbeitserfahrung zurückführen. Diese eher kleine Gruppe (9% der Befragten) ist in vielen Dimensionen mit der zuvor beschriebenen Gruppe vergleichbar. Anders als im Cluster 2 weisen diese Personen jedoch überdurchschnittlich oft als höchste abgeschlossene Ausbildung maximal einen Pflichtschulabschluss auf und sie sind überdurchschnittlich unzufrieden mit ihrer Beschäftigungssituation. Die Befragten dieser Gruppe sehen vor allem in einer Berufsausbildung oder im Erwerb von Arbeitserfahrungen sinnvolle Hilfestellungen, denen jedoch im Unterschied zur Personengruppe des Clusters 2 nicht entsprochen wurde.
- Cluster 4: Ältere Personen, die ihre lange Arbeitslosigkeit vor allem auf fehlende Qualifikationen und/oder Arbeitserfahrungen zurückführen. Diese mit 6% der Befragten kleinste Subgruppe ist mit Ausnahme des Alters und einer deutlich ausgeprägten Kumulation von Risikofaktoren mit dem zuvor beschriebenen Cluster 3 vergleichbar. Dieser Personenkreis betont überdurchschnittlich oft Bedarf an Unterstützung zur Problemlösung.
- Cluster 5: Personen, die in fehlenden Stellenangeboten und mangelnden Deutschkompetenzen die Haupthintergründe für die lange Arbeitslosigkeitsdauer sehen. In dieser 12% der Befragten umfassenden Subgruppe finden sich überdurchschnittlich oft Personen mit Migrationshintergrund. Die dieser Gruppe zugeordneten Befragten haben überdurchschnittlich oft eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die in dieser Analyse betrachtete Stelle fanden sie überproportional oft durch Zugeständnisse. Die Befragten dieser Gruppe sind mit diesem Dienstverhältnis überdurchschnittlich unzufrieden. Diese Gruppe berichtet am häufigsten von Unterstützungsbedarfen, die nicht beantwortet wurden. Die Unterstützungsbedarfe konzentrieren sich dabei auf Hilfestellungen bei der Stellensuche, Bewerbungsaktivitäten sowie Schulungsangebote.

- Cluster 6: Personen, die die lange Arbeitslosigkeitsdauer vor allem auf gesundheitliche Einschränkungen zurückführen (17% der Befragten). Die dieser Subgruppe zugeordneten Personen sind überdurchschnittlich alt und weisen überdurchschnittlich oft maximal einen Pflichtschulabschluss auf. Ihre Arbeitsmarktsituation ist überproportional oft durch Mehrfachbelastungen zu charakterisieren. Diese bereits intensiv unterstützte Personengruppe gibt zusätzlichen intensiven Unterstützungsbedarf an, der sich vor allem auf die Lösung von Problemen und auf den Erwerb von Arbeitserfahrung konzentriert.
- Cluster 7: Personen, die Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben sowie familiäre Belastungen als wesentliche Arbeitslosigkeitsursachen sehen. Diese mehrheitlich weibliche Subgruppe (12% der Befragten) weist zusätzlich zu den charakteristischen familiären Belastungsmomenten typischerweise weitere, die Arbeitsmarktintegrationschancen negativ beeinflussende Merkmale, darunter überdurchschnittlich oft gesundheitliche Einschränkungen, auf. Auch diese Subgruppe nutzt bereits viele Unterstützungsangebote und meldet intensiven darüber hinausgehenden Bedarf.
- Cluster 8: Personen mit multiplen Hintergründen für die lange Phase der Arbeitslosigkeit (12%). Diese altersmäßig breit gestreute, überdurchschnittlich oft außerhalb von Wien wohnhafte Personengruppe benennt eine Vielzahl an unterschiedlichen Gründen für die Arbeitslosigkeit. Ebenso breit streut der von den Befragten genannte Unterstützungsbedarf.

Übersicht 1: Charakteristika der Cluster, deren Bedarfe und Erkennungsmerkmale

	C 1: „Mit AL abgefunden“ (23%)	C 2: Längere Ausbildungs- teilnahme (9%)	C 3: Fehlende Ausbildung, Arbeitsfernhung (10%)	C 4: Fehlende Ausbildung, Arbeitsfernhung (älter) (6%)
Sozialstatistische Merkmale	Häufiger männlich, 45+ und mit Arbeitsfernhung, unterdurchschnittl. off PS-Abschluss	Überdurchschnittlich oft bis 44 Jahre, unterdurchschnittl. PS- Abschluss und gesundheitl. Ein- schränkungen, teilweise Arbeitsfer- nhungen	Überdurchschnittlich oft 34 Jahre, max. Pflichtschulabschluss und aus Wien, unterdurchschnittlich oft Arbeitsfernhung	Häufiger 50+, Inländerinnen, gesundheitliche Einschränkungen
Zentrale Belastungsfaktoren	Alter	Unterdurchschnittlich belastet	Geringes Ausbildungsniveau	Mehrfachbelastung (Alter, Ausbildung, teilw. Gesundheit)
Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt	Unterdurchschnittlich oft beschäftigt, aber überdurchschnittlich zufrieden mit Stelle.	Am häufigsten beschäftigt, sehr zufrieden mit Stelle	Überdurchschnittlich oft beschäf- tigt, aber mit Stelle/Einkommen sehr unzufrieden	Am seltensten beschäftigt, mit letzter Stelle sehr unzufrieden
Suchstrategien	Seltener parallele Suchstrategien, Unterstützungsbedarf seltener ange- führt	Gezielte Stellensuche, eigeninitiativ	Stellen überdurchschnittlich oft durch Schulung/Training. Benötigte Unterstützungsangebote über- durchschnittl. oft nicht erhalten	Breite Suchstrategie, Zugeständnisse bei Stellensuche
Zusammenfassende Charakteristika	Höheres Alter, vorhandene Ausbil- dung/Arbeitsfernhung, niedrige Reintegrationserwartung	Zielorientiertes Verfolgen einer Höherqualifizierung, vor der länge- ren AL stabile, längerdauernde Dienstverhältnisse	Haupterwerbsalter, niedriges Aus- bildungsniveau und Weiterbil- dungsinteresse, prekäre Berufsbi- ographie (kurze Dauer, Hilfsjobs)	Geringes Ausbildungsniveau, mit der Lösung bestehender Probleme in unterschiedlichen Lebensberei- chen überfordert
Unterstützungsmöglichkeiten	Eingliederungsbeihilfe, Implacement, andere Formen lohnbezogener Unterstützungen	Zielgerechte Begleitung bei Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung	Zielgerichtete Höherqualifizierung (bspw. Qualifikationsplan Wien)	Intensives Eingehen auf Gesamt- situation und Erwartungen an DV

	C 5: Fehlende Stellen u. Artikulationsprobleme (12%)	C 6: Gesundheitliche Einschränkungen (17%)	C 7: Durch Betreuungsaufgaben zeitlich eingeschränkt (12%)	C 8: Mehrfachbelastung ohne erkennbaren Fokus (12%)
Sozialstatistische Merkmale	Deutlich häufiger nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, etwas häufiger 45+ und in Wien lebend	Häufiger 45+, Pflichtschulabschluss, gesundheitliche Einschränkungen	Häufiger Frauen, bis 44 Jahre, max. Pflichtschulabschluss	Häufiger in andere BL als Wien, InländerInnen, Frauen, max. Pflichtschulabschluss
Zentrale Belastungsfaktoren	Unterdurchschnittlich belastet	Mehrfachbelastung (Alter, Ausbildung, Gesundheit)	Mehrfachbelastung (Gesundheit, Bildung)	Mehrfachbelastung
Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt	Überdurchschnittlich oft beschäftigt, hohe Unzufriedenheit mit Stelle	Teilweise beschäftigt, mittlere Zufriedenheit mit Stelle	Teilweise beschäftigt, mittlere Zufriedenheit mit Stelle	Unterdurchschnittlich oft beschäftigt, mittlere Zufriedenheit mit Stelle
Suchstrategien	Stelle überdurchschnittlich oft durch soziales Umfeld sowie Zugeständnisse, viele AMS-Kontakte. Benötigte Unterstützungen überproportional oft nicht erhalten	Stelle etwas häufiger über ehem. DienstgeberInnen, hoher Unterstützungsbedarf zur Lösung von Problemen	Stelle v.a. durch soziales Umfeld und AMS. Hoher Unterstützungsbedarf vor allem zu Lösung von Pflege- und Betreuungsaufgaben	Stelle häufig über AMS gefunden. Viel Unterstützung erhalten, dennoch hoher, breitgestreuter Unterstützungsbedarf
Zusammenfassende Charakteristika	Mangelhafte Deutschkenntnisse, teilweise im Ausland erworbene und in Österreich nicht anerkannte Ausbildung	Auseinanderklaffen von Selbstwahrnehmung und AMS-Dokumentation – vor allem im Bereich Gesundheit	Eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit bzw. Belastbarkeit, teilweise Mehrfachbelastung	Schwer fassbare Gruppe, Bedarfe auf allen Ebenen, Bedarfe schwer zu decken
Unterstützungsmöglichkeiten	Intensivierte, kultursensible, mehrsprachige Unterstützung und Qualifizierung	Case management kombiniert mit passenden Angeboten (geförderte Beschäftigung, Qualifizierung)	Case management, kombiniert mit passenden Angeboten (geförderte Beschäftigung, Qualifizierung)	Case management kombiniert mit passenden Angeboten (geförderte Beschäftigung, Qualifizierung)

3. Die Unterstützung arbeitsmarktferner KundInnen (AMFP) aus Sicht von AMS-BetreuerInnen

Standen in der telefonischen Befragung jene Personen im Zentrum, denen es gelungen war, die längerfristig arbeitsmarktferne Positionierung durch eine zumindest 63 Tage dauernde Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu beenden, so beziehen sich die Aussagen der AMS-BeraterInnen, die im dritten Untersuchungsschritt im Rahmen von Fokusgruppen erhoben wurden, grundsätzlich auf alle arbeitsmarktfernen KundInnen des AMS. Die BeraterInnen assoziieren mit AMFP KundInnen vor allem solche, die jahrelang ohne Erfolg betreut werden und denen der Weg in den Arbeitsmarkt aufgrund von Vermittlungshindernissen, Resignation und/oder fehlender Verbesserung ihrer Einkommenssituation verstellt ist. Die Beratung dieser Personengruppe wird daher auch überwiegend als herausfordernd und emotional belastend erlebt und bringt die BeraterInnen zum Teil an ihre persönlichen Grenzen. Vor diesem Hintergrund betonen sie auch entsprechenden Supervisionsbedarf.

Im Rahmen dieser Fokusgruppen wurden die BeraterInnen gebeten, die heterogene Gruppe der arbeitsmarktfernen KundInnen des AMS in typische Subgruppen zu unterteilen und davon ausgehend deren spezifische Unterstützungsbedarfe zu charakterisieren. Aus Erfahrung der AMS-BeraterInnen sind die drei häufigsten Subgruppen, mit denen sie in der Beratung konfrontiert sind, einerseits ältere, andererseits niedrigqualifizierte und schließlich gesundheitlich belastete Menschen. Personen mit Migrationshintergrund und unzureichenden Deutschkenntnissen werden als vierte Subgruppe genannt.

- Im Hinblick auf speziell belastete Subgruppen der Zielgruppe AMFP sehen die AMS-BeraterInnen bessere Reintegrationschancen für KundInnen mit physischen Einschränkungen und guter Qualifikation. Dies insbesondere, wenn die Erkrankung Resultat eines Arbeitsunfalls ist und eine Adaption des Arbeitsplatzes erfolgte. Diese Betroffenen erleben die BeraterInnen als hochmotiviert, als vorteilhaft wird zudem der Zugang zu spezifischen beruflichen Rehabilitationsangeboten gesehen.
- Innerhalb der Gruppe der niedrigqualifizierten AMFP haben nach Erfahrung der BeraterInnen vor allem Personen mit guten Deutschkenntnissen, eigenem Auto und Führerschein sowie guter Gesundheit und vielfältiger Arbeitserfahrung höhere Chancen auf Reintegration.
- Bei älteren und hochqualifizierten KundInnen entscheiden aus Sicht der BeraterInnen Eigenmotivation und die vorhandene soziale Vernetzung über die Reintegrationschancen.
- Bei Personen mit sehr geringen Deutschkenntnissen sowie bei KundInnen mit zwar bescheidener, am Arbeitsmarkt jedoch nicht umsetzbarer gesundheitlicher Arbeitsfähigkeit sehen AMS BeraterInnen keine realisierbaren Unterstützungsleistungen durch das AMS.

4. Handlungsoptionen

Im Zentrum der Untersuchung stand die Frage, ob und wenn ja, wodurch die Dauer der Arbeitslosigkeit von längerfristig arbeitsmarktfernen KundInnen des AMS verkürzt werden könnte. Durch die schwache Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre ebenso wie durch demografische und institutionelle Veränderungen (Zunahme älterer Arbeitskräfte, stärkere Betreuung von BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung durch die aktive Arbeitsmarktpolitik) hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich schwächer entwickelt als das Angebot. Dadurch nahm der Anteil arbeitsmarktferner Personen an den Arbeitslosen zuletzt deutlich zu (vgl. *Eppel – Horvath – Mahringer, 2014*).

Nahezu alle Befragten berichteten, dass die neuerliche Arbeitsaufnahme damit verbunden war, dass sie „unbedingt wieder arbeiten“ wollten. Die Motivation, es trotz der langen Phase der Arbeitslosigkeit wieder zu versuchen, spielt eine zentrale Rolle. Um Menschen dabei zu unterstützen, das Zutrauen in eine erfolgreiche Arbeitssuche auch bei bereits langdauernder Arbeitslosigkeit nicht zu verlieren, empfehlen sich grundsätzlich Beratungs- und Unterstützungsangebote, die auch aus Sicht der Betroffenen sinnvoll sind und zu einem Mehr an Handlungsoptionen führen. Erlebte Misserfolge nachvollziehen und daraus Veränderungsoptionen ableiten zu können, scheinen diesbezüglich zentrale Ansatzpunkte zu sein. Das differenzierte Ausloten der Sichtweisen und Erfahrungen sowie der aus Sicht der Betroffenen erfolgversprechenden Arbeitssuch- oder Qualifizierungsstrategien bilden dabei eine gute Grundlage für ein darauf aufbauendes gemeinsames Suchen nach passenden Vorgangsweisen und begleitenden Hilfestellungen. Ein derartiges Vorgehen erscheint nicht nur aus motivatorischen Gründen sinnvoll. Auch die große Heterogenität der hier untersuchten Gruppe weist in diese Richtung.

Denn trotz der Gemeinsamkeit einer längerfristigen Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, stellt sich die Gruppe der statistisch arbeitsmarktfernen Menschen als sehr heterogen dar. Sie umfasst Personen, deren Integrationsbarrieren vergleichsweise überschaubar sind und sich mehr oder weniger auf ein Integrationshindernis konzentrieren. Auf der anderen Seite stehen Personen, die eine Mehrzahl an Problemlagen zu bewältigen haben. Um den unterschiedlichen Bedarfen gerecht werden zu können, braucht es neben spezifischen Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Arbeitsmarktservice (AMS) und unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten vor allem der professionellen Anamnese. Nur eine fundierte Anamnese zu Beginn der Arbeitslosigkeit und – falls die Vermittlungsunterstützungen nicht zum Erfolg führen – eine spätere qualitätsvolle Reanamnese können gewährleisten, dass die Unterstützungsleistungen ausreichend auf die individuellen Potenziale und Hemmnisse zugeschnitten werden können.

Startphase respektive Reanamnesephase bei bestehender Arbeitslosigkeit und darauf aufbauende individualisierte Gestaltung des Unterstützungsprozesses

Die für eine arbeitsmarktferne Positionierung maßgeblichen Risikofaktoren höheres Alter, niedriges Ausbildungsniveau sowie gesundheitliche Einschränkungen und Betreuungsaufgaben für Kinder unter 15 Jahren können dabei als evidenzbasierte Hinweise auf die Notwendigkeit einer fundierten und ausdifferenzierten Anamnese gelten. Ziel der Anamnese ist es, den konkreten individuellen Unterstützungsbedarf möglichst frühzeitig zu erkennen. Eine ausführliche Startphase (vgl. Weber – Hager – Hausegger – Reidl, 2010) bildet dafür einen professionellen Rahmen. Neben einer strukturierten Anamnese sind ausreichend Zeit für das Ausloten der individuellen Ausgangslage und Zielsetzungen sowie für das gezielte Nachfragen und ein reflexionsunterstützendes Vertiefen durch den/die AMS-BeraterIn als zentrale Anforderungen zu sehen. Bei bereits arbeitsmarktfernen KundInnen wären in periodischen Abständen Reanamnesephasen, die sich in Ablauf und Inhalt an einer qualifizierten Gestaltung der Startphase orientieren, vorzusehen.

Ausreichende Ressourcen in der AMS-Beratung

Um diesen Ansprüchen gerecht werden und auch die Gruppe der arbeitsmarktfernen Personen intensiv und individuell begleiten zu können, müssten aus Sicht der AMS-BeraterInnen die Anzahl der arbeitsmarktfernen KundInnen je BeraterIn (Fallbelastung) ebenso wie der gegebene Dokumentationsaufwand reduziert werden. So könnten auch die Beratungsintervalle möglichst kurz gehalten werden, um Demotivationsprozesse im Vorfeld zu verhindern.

Individualisierte bedarfsorientierte Unterstützung

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Untersuchung lassen sich innerhalb der Gruppe der arbeitsmarktfernen KundInnen des AMS Subgruppen mit spezifischem Unterstützungsbedarf charakterisieren. Neben Subgruppen, die spezifischer Qualifizierungsangebote bedürfen (Cluster 2, 3 und 5) stehen Gruppen, für die eine neuerliche Arbeitsaufnahme überdurchschnittlich oft mit Abstrichen verbunden sein wird (Cluster 1) und die für sich nur geringe Reintegrationschancen wahrnehmen sowie Subgruppen mit multiplen, oft auch gesundheitlichen Problemlagen (Cluster 4, 6, 7, 8). Wieder andere Gruppen, die vor allem von AMS-BeraterInnen genannt wurden, scheitern an mangelnden Deutschkenntnissen. Ausgehend von den Ergebnissen der zuvor beschriebenen Anamnese/Reanamnese könnten die subgruppenspezifischen Bedarfe aufgegriffen und individualisiert beantwortet werden.

Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung

Die Tatsache, dass sich die befragten arbeitsmarktfernen Personen hinsichtlich der berufsbezogenen Weiterbildung am wenigsten bedarfsgerecht unterstützt fühlten, lässt auf ein allgemeines Verbesserungspotenzial in diesem Bereich schließen. Insbesondere jüngere AMS-KundInnen mit maximal Pflichtschulabschluss und eher prekärer Beschäftigungsintegration (Cluster 3) sowie Personen mit Artikulationsproblemen und möglicherweise im Ausland erworbenen Qualifikationen (Cluster 5) können ihre berufsbezogenen Weiterbildungsinteressen aktuell offensichtlich nicht ausreichend decken. Um diesen Personengruppen das Nachholen von Abschlüssen zu erleichtern, sollten die bestehenden Bildungsangebote auf ihre Niederschwelligkeit hin untersucht und bei Bedarf entsprechend weiterentwickelt werden. Essentiell ist weiters eine der Schulteilnahme vorangestellte und diese bei Bedarf begleitende (und kultursensibel gestaltete) Bildungs- und Berufsberatung. Orientierung für die Gestaltung eines diesen Ansprüchen genügenden Maßnahmenpakets bilden die Aktivitäten, die im Rahmen des Qualifikationsplans Wien 2020³ umgesetzt werden.

Um gering qualifizierten Personen den Einstieg zu erleichtern, könnten ihnen auch Teilqualifizierungseinheiten angeboten werden: kleine, standardisierte und in sich geschlossene, aber gesamthhaft für einen Formalabschluss anrechenbare Module, die einzeln zertifizierbar, auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind, Arbeitgebern Eigenmotivation signalisieren und Schritt für Schritt an einen beruflichen Abschluss heranführen (siehe z.B. KmS – Kompetenz mit System sowie *Bundesagentur für Arbeit*, 2014).

Den Berichten der Beraterinnen und Beratern des AMS zufolge stehen in allen regionalen Geschäftsstellen zu wenige Deutschkurse zur Verfügung. Zum Teil wird auch die Qualität der angebotenen Kurse kritisch beurteilt. In Wien wird eine heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen hinsichtlich Alter und Ausbildungsniveau als problematisch gesehen. Der Bedarf an Deutschkursen wird also insgesamt als sehr hoch bewertet, besonders gefragt sind jedoch Deutschkurse, die auf die Besonderheiten bildungsferner Betroffener Rücksicht nehmen und um integrationsfördernde Elemente erweitert sind. Entsprechende Bildungsangebote sollten stärker

³ Der Qualifikationsplan Wien 2020 ist eine Gesamtstrategie mit dem Ziel, den Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in Wien bis zum Jahr 2020 zu reduzieren. Dazu werden passende Qualifizierungsangebote für Niedergewaltigte entwickelt und deren Höherqualifizierung gezielt unterstützt. Zusätzlich umfasst die Strategie auch Maßnahmen zur Vermeidung frühzeitiger Bildungsausstritte bzw. motiviert zum Nachholen abgebrochener Schul- oder Berufsausbildungen. In die Umsetzung dieser Strategie sind alle arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen in Wien integriert, ein begleitendes Monitoring überprüft den Erfolg. Siehe dazu genauer: https://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Qualifikationsplan&mid=358, Abfrage 13.11.2015.

auf die Ausgangskompetenzen der TeilnehmerInnen eingehen, um Unter- bzw. Überforderung zu vermeiden. Darüber hinaus bräuchte es den befragten BeraterInnen zufolge wöchentliche Lernzielkontrollen, um mit der Teilnahme tatsächlich den angepeilten Spracherwerb sicherzustellen. Die qualitative Erhebung macht außerdem deutlich, dass es einer grundlegenden Klärung der Zuständigkeiten für Deutschkurse für Personen mit sehr mangelhaften Kenntnissen bedarf. Vom zusätzlichen Bedarf nach Angeboten für gering qualifizierte Arbeitskräfte abgesehen, verweist die Erhebung auch auf teilweise fehlende passgenaue Kursangebote für hochqualifizierte Arbeitssuchende.

Auseinandersetzung mit zugänglichen Stellen für ältere ArbeitnehmerInnen

ArbeitnehmerInnen, die nach einer langjährigen stabilen (und höher entlohten) Tätigkeit in fortgeschrittenem Alter arbeitslos werden, sind bei einer neuerlichen Arbeitsaufnahme nicht selten damit konfrontiert, Abstriche bei der Entlohnung und/oder hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen hinzunehmen. Diese Personen (Cluster 1) scheinen – insbesondere nach langer Arbeitslosigkeit – die Hoffnung auf einen adäquaten Arbeitsplatz auch unter der Annahme, zusätzliche Unterstützungsleistungen bekommen zu können, verloren und sich mit der Situation der Arbeitslosigkeit abgefunden zu haben. Eine nachhaltige Reintegration dieser Personen in den Arbeitsmarkt dürfte im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme einer gezielteren Auseinandersetzung mit zwar geringer entlohten, jedoch für die Betroffenen auf anderen Ebenen sinnstiftenden Beschäftigungsformen bedürfen. Vermutlich erst auf dieser Grundlage kann intensiv und zielorientiert nach einer passenden Stelle gesucht werden. Die Arbeitsaufnahme selbst könnte durch Implacment-Modelle oder auch durch Eingliederungsbeihilfen sowie andere Formen der lohnbezogenen Unterstützungsleistungen (bspw. höhere Pensionsversicherungsbeiträge) begleitet werden. Im Falle von Eingliederungsbeihilfen empfiehlt sich zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten ein zielgruppenspezifischer Einsatz, der beispielsweise bei Personen, die 55 Jahre alt oder älter sind, bereits in frühen Phasen der Arbeitslosigkeit und nicht erst nach sechs Monaten zum Einsatz kommen kann.

Casemanagement und Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt

Wieder ein anderer Teil der längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (47% der Befragten, siehe Cluster 4, 6, 7 und 8) weist mehrere deutliche Vermittlungshemmnisse, darunter oft auch gesundheitliche Einschränkungen, auf. Diese multiplen Problemlagen bedürfen unterschiedlicher und vor allem koordinierter Interventionen. Die Betroffenen könnten im Zuge einer ausführlichen (Re)Anamnese auf Basis einer, eventuell durch statistisches Profiling unterstützten, Segmentierung der Kundinnen und Kunden durch speziell geschulte und mit zusätzlichen Zeitressourcen ausgestattete „Casemanagerinnen“ und „Casemanager“ und entsprechend geförderte Qualifizierungs- und Beschäftigungsformen betreut werden. Im Rahmen eines ausgereiften Casemanagements erhielten die Betroffenen eine intensive und individuelle Betreuung sowie eine gebündelte Unterstützung, um soziale, psychische, gesundheitliche oder qualifikatorische Vermittlungshemmnisse besser erkennen und bearbeiten zu können. Zu den erforderlichen Unterstützungselementen für Personen mit multiplen Problemlagen zählen neben spezifischen Qualifikationsangeboten auch Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt. Die Casemanagerinnen und Casemanager loten im Gespräch mit den Kundinnen und Kunden Ressourcen, Potenziale und Unterstützungsbedarfe aus, erarbeiten gemeinsam mit diesen Ziele und koordinieren und dokumentieren die unterschiedlichen Maßnahmen (Beratung, Förderteilnahmen, Praktika, etc.). Die Betreuung im Rahmen eines Casemanagement kann Themen wie Wohnen, Finanzen, Familie und Kinder,

Bildung und Gesundheit beinhalten. Sie setzt die ausreichende bundesweite Verfügbarkeit und Inanspruchnahme sozialintegrativer Leistungen sowie eine unterstützende Betreuungsinfrastruktur für Personen mit Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen voraus (vgl. Spermann, 2014). Neben Case Management empfehlen sich für arbeitsmarktferne KundInnen mit Mehrfachproblematiken Unterstützungsformen wie etwa das NÖ Stufenmodell der Integration. Dieses Modell kombiniert Clearing, Stundenweise Beschäftigung, Arbeitstraining sowie geförderte Transitbeschäftigung in einer Struktur. So kann hochgradig individualisiert eine stufenweise Ausweitung der Beschäftigungsintensität realisiert werden.

Stärkung sozialer Netzwerke

Die in der vorliegenden Studie befragten Personen mit einem erfolgreichen Abgang aus einer längerfristig arbeitsmarktfernen Position fanden ihren Arbeitsplatz am häufigsten durch Hinweise aus dem Freundeskreis, aus der Familie, von ehemaligen ArbeitskollegInnen oder DienstgeberInnen. Auch die befragten BeraterInnen nennen eine gute soziale Vernetzung als einen wichtigen Faktor für die Chancen auf eine Rückkehr in Beschäftigung.

Das AMS hat diesbezüglich kompensierende Funktion: Es wird von Personen mit wenigen sozialen Kontakten verstärkt zur Arbeitssuche genutzt (Eppel – Mahringer – Weber, 2014). Wenn Betroffene soziale Netzwerke nicht nutzen, dann kann dies an einem Mangel an Kontakten liegen, aber auch daran, dass es den Betroffenen am Bewusstsein für die Bedeutung dieses Suchkanals fehlt. Hier könnten Interventionen des AMS ansetzen: Im Zuge der persönlichen Beratung oder auch im Rahmen von (verpflichtenden) Informationsveranstaltungen könnten Arbeitslose stärker für die Bedeutung sozialer Netzwerke sensibilisiert werden, sodass sie in Folge die vorhandenen Kontakte vermehrt bei der Arbeitssuche nützen. Bei einem Pilotprojekt in der Schweiz wurde beispielsweise im Rahmen einer Informationsveranstaltung aufgezeigt, wie viele Jobs über soziale Kontakte gefunden werden. Darüber hinaus erhielten die Arbeitssuchenden Ratschläge, wie sie die eigenen Kontakte einsetzen könnten (Bonoli, 2014).

Angebote für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Mittelfristig ist – demographisch bedingt und mit Blick auf eine Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters – mit einer steigenden Zahl an Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu rechnen, die eine Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt als nicht realistisch erscheinen lassen. Daher wäre eine intensiviertere politische Diskussion darüber, welche Angebote dieser Personengruppe gelegt werden sollen und in welcher Form dieser Personenkreis seitens des AMS unterstützt werden kann, zu befürworten. Für einen Teil dieser Zielgruppe bieten sich jedenfalls Angebote des 2. Arbeitsmarktes (Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) sowie Angebote, die sich am Niederösterreichischen Stufenmodell der Integration (siehe vorne) orientieren, an.

Für Menschen mit physischen oder psychischen Problemen sind entsprechende Beratungsangebote im AMS oder in spezialisierten Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) erforderlich. Die Befragung der AMS-BeraterInnen deutet auch bei dieser Personengruppe auf einen grundlegenden Klärungsbedarf von Zuständigkeiten hin: Die Befragten sehen sich mit Personen konfrontiert, die ihrer Einschätzung nach eine zwar bescheinigte, am Arbeitsmarkt jedoch nicht umsetzbare gesundheitliche Arbeitsfähigkeit aufweisen und aus diesem Grund durch das AMS nicht wirksam unterstützt werden könnten. Sie sehen zudem Bedarf an einer Optimierung der Ergebnis-

se der gesundheitlichen Abklärung der Arbeitsfähigkeit in Hinblick auf die Qualität der Empfehlungen und Berufsvorschläge.

Mögliche Maßnahmen zur Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen setzen nicht nur bei den Betroffenen selbst, sondern auch bei potenziellen Arbeitgebern an. Zum Beispiel könnten durch Netzwerkarbeit, aktive Stellenakquisition, Beratung und Sensibilisierung der ArbeitgeberInnen Vorbehalte hinsichtlich der Potenziale der Betroffenen abgebaut und die Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis erweitert werden. Auch finanzielle Anreize wie Lohnkostenzuschüsse, entsprechende Kriterien bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sowie eine positive Vorbildwirkung durch die öffentliche Hand könnten Hemmschwellen bei der Einstellung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen entgegenwirken.

Betriebliche Anreize zur Beschäftigung arbeitsmarktferner Personen

Es ist davon auszugehen, dass ein höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Probleme und die lange Arbeitslosigkeit per se teilweise Betriebe aufgrund der Erwartung einer geringeren Produktivität, höherer Kosten und/oder vermuteter sozialer Probleme daran hindern, arbeitsmarktferne Personen einzustellen. Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik können zum einen – etwa durch gesundheitliche Rehabilitation oder Verbesserung von Qualifikationen und sozialen Kompetenzen – auf eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit oder der Produktivität abzielen. Zum anderen können auch Einschätzungen, Problembewusstsein und Anreize auf Ebene der Unternehmen verbessert werden:

- Durch Maßnahmen wie Betriebspraktika oder Schnuppertrainings werden der Kontakt zwischen regulären Betrieben und Arbeitslosen und die realistische Einschätzung der Potenziale Arbeitsloser für eine eventuelle Beschäftigung gefördert. Ein substanzieller Anteil der Befragten (43%) nannte Bedarf an Schnuppertagen in Firmen.
- Personalverantwortliche könnten durch gezielte Ansprache und Beratung über die Problemlagen und Potenziale Langzeitarbeitsloser aufgeklärt und dazu ermuntert werden diesen Personen zumindest die Chance auf ein persönliches Vorstellungsgespräch oder eine Arbeitserprobung zu geben. Sie könnten außerdem davon überzeugt und durch Beratung und Förderung dabei unterstützt werden, Arbeitsplätze bereitzustellen, die mit einer (etwa aufgrund von gesundheitlichen Problemen) eingeschränkten Belastbarkeit vereinbar sind.
- Mittels Lohnsubventionen lassen sich finanzielle Anreize für die Einstellung spezifischer Personengruppen setzen. Um die Inanspruchnahme dieser Förderung zu erhöhen, könnten ArbeitgeberInnen vermehrt über diese Option und die Förderkonditionen informiert werden.
- Durch Vorbesprechung, Beratung oder gar Schulung von Betrieben im Umgang mit den betroffenen Arbeitskräften sowie durch Arbeitsassistenz könnten möglicherweise bei einer Beschäftigungsaufnahme auftretende Probleme verhindert oder zumindest verringert werden.
- Auch mit einem Experience Rating-System, etwa einem Bonus-Malus-Modell für Betriebe, das die Beschäftigung bestimmter Risikogruppen wie beispielsweise älterer Arbeitskräfte belohnt, kann potenziell erreicht werden, dass die Betroffenen von vornherein länger in Beschäftigung gehalten oder mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eingestellt werden.
- Die öffentliche Hand kann positive Beispiele bieten, indem sie sämtliche offene Stellen dem AMS meldet, Arbeitsplätze für arbeitsmarktferne Personen anbietet und damit verbundene Erfolge sichtbar macht.

Förderung einer dauerhaften Wiedereingliederung durch Job-Coaching und Modelle einer stufenweisen Reintegration

Wie die Aussagen jener Befragten, die nach einer Arbeitsaufnahme ihren Arbeitsplatz bereits wieder verloren hatten, belegen, zeigen sich gesundheitliche oder stressbedingte Überlastungen oft erst in der konkreten Arbeitssituation und können zum (neuerlichen) Verlust der Stelle führen. Im Rahmen einer begleitenden Beratung in der ersten Beschäftigungsphase könnten rechtzeitig Lösungen für auftretende Schwierigkeiten erarbeitet und dadurch eventuell Kündigungen reduziert werden. Betriebsberatung, Lohnkostenzuschüsse und Coaching nach einer Arbeitsaufnahme könnten gemeinsam ein ganzheitliches Förderangebot für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bilden, das Drehtüreffekte verringert.

Die Tatsache, dass sich Menschen nach langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zum Teil wieder an eine Erwerbstätigkeit im vollen Umfang gewöhnen müssen, spricht für die Schaffung von Möglichkeiten eines stufenweisen Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben. Im Rahmen von Modellen einer stufenweisen Reintegration⁴ könnten die Betroffenen je nach individueller Ausgangslage über unterschiedliche Beschäftigungsausmaße und Unterstützungsformen – von einer Transitbeschäftigung am 2. Arbeitsmarkt über gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung bis hin zu Lohnkostenzuschüssen und längerer Nachbetreuung – schrittweise an den regulären Arbeitsmarkt herangeführt werden.

In denjenigen Fällen, in denen selbst eine stufenweise Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt aussichtslos erscheint, wäre als ultima ratio eine langfristige öffentlich geförderte Beschäftigung auf dem 2. Arbeitsmarkt anzudenken, um den Betroffenen auf diese Weise eine soziale Teilhabe zu ermöglichen und gleichzeitig ihre Fähigkeiten produktiv zu nutzen.

Angebote zur Lösung von finanziellen Problemen

Neben den bisher besprochenen Hilfestellungen für arbeitsmarktferne KundInnengruppen des AMS ist auf den hohen Bedarf an Hilfestellungen zur Lösung von finanziellen Problemen hinzuweisen. Insgesamt gaben 35% der Befragten derartigen Unterstützungsbedarf an. Die Tatsache, dass nur 17% der insgesamt 177 Befragten mit entsprechendem Bedarf auch Hilfestellungen nutzen konnten, verweist auf die Notwendigkeit, Schuldenberatungsangebote sowie Hilfestellungen zur Lösung finanzieller Fragen auszubauen.

⁴ Vgl. etwa das zitierte Niederösterreichische Stufenmodell der Integration und andere vergleichbare Modelle.

Einführung⁵

Die aktive Arbeitsmarktpolitik steht vor der Herausforderung, die Erwerbsintegration einer wachsenden Zahl Arbeitsloser zu unterstützen, von denen ein zunehmender Anteil mit besonderen Vermittlungshindernissen konfrontiert, langzeitarbeitslos oder zumindest von dauerhafter Ausgrenzung am Arbeitsmarkt bedroht ist. Wie eine aktuelle WIFO-Studie zeigt, waren 40% der im Jahr 2013 von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen in ihrer fünfjährigen Erwerbshistorie zumindest einmal länger als ein halbes Jahr und in Summe mehr als ein Jahr arbeitslos. Knapp die Hälfte davon (18%) war im Fünfjahreszeitraum sogar mehr als 2,5 Jahre in Arbeitslosigkeit. Starke Ausgrenzung am Arbeitsmarkt hat im Gefolge der Finanzkrise 2009 an Bedeutung gewonnen (vgl. *Eppel – Horvath – Mahringer, 2014*).

Die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit ist ein zentrales Ziel der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. In Zusammenhang mit der flächendeckenden Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) wurde im Jahr 2012 die Zielarchitektur des Arbeitsmarktservice um das Ziel der „nachhaltigen Arbeitsaufnahme von arbeitsmarktfernen Personen (AMFP)“ erweitert. Als „arbeitsmarktfern“ werden Personen bezeichnet, die in der Vergangenheit keine oder nur instabile (sehr kurze) Beschäftigungsverhältnisse aufwiesen. Konkret liegt nach offizieller Definition dann eine arbeitsmarktferne Position vor, wenn die Betroffenen im Jahresabstand (in den letzten 12 Monaten) in Summe nicht mehr als zwei Monate (maximal 62 Tage) in Standardbeschäftigung und zumindest vier Monate (120 Tage) arbeitslos vorgemerkt waren. Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Personen werden als Teil der Zielgruppe begriffen. Die Zielvorgabe ist, arbeitsmarktferne Personen in eine nachhaltige Beschäftigung (Dauer von mindestens zwei Monaten) zu bringen (vgl. *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2014*).

Unter den arbeitsmarktfernen Personen befinden sich viele, die bereits in arbeitsmarktbezogenen Unterstützungsleistungen (Schulung, spezialisierte Beratungsleistungen, etc.) integriert waren. Somit kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil dieser Personengruppe trotz Inanspruchnahme diverser Unterstützungsleistungen (zumindest Beratung durch das AMS) keinen nachhaltigen Zugang zum Beschäftigungssystem fand.

Die gegebene Definition der Arbeitsmarktferne lässt keine Rückschlüsse auf die Hintergründe und Ursachen der bislang nicht erfolgreichen Arbeitsmarktintegration zu. Diese Ursachen auszu-leuchten, ist jedoch eine wesentliche Basis dafür, bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote des AMS hinsichtlich ihrer Adäquatheit auch für diese Zielgruppe analysieren, respektive neue Angebote für diese Personengruppe entwickeln zu können. Dies erscheint umso wichtiger, als Analysen der Integrationsbarrieren von BezieherInnen von Leistungen der bedarfsorientierten Mindestsicherung sowie von langzeitarbeits- oder -beschäftigungslosen KundInnen des AMS immer wieder zeigen, dass es sich dabei um in sich sehr heterogene KundInnengruppen handelt, die diversifizierter Hilfestellungen bedürfen.

Um belastbares Wissen über die Strukturen und Rahmenbedingungen jener AMS-KundInnen zu generieren, deren jüngere berufliche Entwicklung den Kriterien der Arbeitsmarktferne entspricht, bedarf es einer umfassenden Analyse der gesamten Personengruppe vor dem Hintergrund ihrer arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen und Unterstützungsbedarfe.

⁵ Das Projektteam bedankt sich bei Elisabeth Oehry und Karin Ostermann vom AMS für wertvolle Unterstützung bei inhaltlichen und datenbezogenen Fragen.

In der vorliegenden Studie wird (für die Jahre 2010 bis 2013) die Gruppe – bereits über einen längeren Zeitraum – arbeitsmarktferner Personen abgegrenzt und tiefergehend analysiert. Ziel ist es, (1) aussagekräftiges Wissen um die Zusammensetzung der Gesamtzielgruppe arbeitsmarktferner KundInnen des AMS zu gewinnen, (2) vertiefte und handlungsrelevante Informationen über die arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen ausgewählter Subgruppen der Gesamtzielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen und (3) Vorschläge für die gezielte Unterstützung dieser Subgruppen zu erarbeiten. Um diese Zielsetzungen zu erreichen, werden folgende zentrale Forschungsfragen beantwortet:

- Wie lässt sich die Gesamtgruppe arbeitsmarktferner Personen hinsichtlich soziodemographischer Merkmale sowie hinsichtlich relevanter, der Arbeitsmarktintegration förderlicher oder hinderlicher Rahmenbedingungen beschreiben?
- Lassen sich innerhalb der Gesamtgruppe Subgruppen mit je spezifischen arbeitsmarktbezogenen Unterstützungsbedarfen erkennen?
- Was lässt sich über die „Wege“ aussagen, die in eine arbeitsmarktferne Position führen und welche Rückschlüsse auf die Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Interventionen (hinsichtlich Zeitpunkt, Inhalt, Dauer, Einbettung, Anbindung) können daraus gezogen werden?
- Zeigen sich Konzentrationen arbeitsmarktferner Personengruppen in bestimmten Regionen, und wenn ja, wie lassen sich diese erklären und was bedeutet dies für die zukünftige Gestaltung von Interventionen?
- Welche Unterstützungsangebote könnten die Integrationschancen spezifischer Subgruppenmitglieder verbessern? Wie wird die Unterstützung des AMS bei jener Personengruppe, die den Weg aus der Arbeitsmarktferne in die Beschäftigung geschafft hat, wahrgenommen?

Die Studie gliedert sich in drei Teile:

- (1) Der erste Teil bietet eine differenzierte Beschreibung der Arbeitsmarktpositionierung arbeitsmarktferner KundInnen des AMS mittels quantitativer Analysen. Auf Basis von administrativen Daten des AMS und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger wird die Gruppe der arbeitsmarktfernen Personen auf Basis ihrer Vorkarrieren am Arbeitsmarkt und soziodemografischer Merkmale abgegrenzt und näher beschrieben. Ausgangspunkt ist die offizielle Definition arbeitsmarktferner Personen im AMS-Zielsystem. Dieses Konzept wird jedoch erweitert, um die Situation von Individuen beleuchten zu können, die sowohl aktuell als auch bereits über einen längeren Zeitraum stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Zu diesem Zweck wird eine Typologie Arbeitsloser herangezogen, die im Auftrag des AMS anhand fünfjähriger Erwerbshistorien entwickelt wurde. Nach einer Abgrenzung der untersuchten Personengruppe werden Risikofaktoren für den Eintritt in eine arbeitsmarktferne Position und darauf aufbauend auch Faktoren identifiziert, welche die Übergangschance arbeitsmarktferner Personen in eine Erwerbsintegration am „1. Arbeitsmarkt“ begünstigen. Diese quantitativen Analysen bilden die Grundlage für den zweiten und dritten Teil der Studie.
- (2) Der zweite Teil umfasst qualitative Analysen von ehemals arbeitsmarktfernen Personen mit dem Ziel, eine verlässliche Grundlage für die Gestaltung von arbeitsmarktpolitischen Hilfestellungen zu erarbeiten. Diese qualitative Analyse umfasst aufbauend auf explorativen Interviews eine repräsentative Telefonbefragung von 500 ehemals „arbeitsmarktfernen“ KundInnen des AMS, die zum Zeitpunkt der Befragung über eine rezente, zumindest 63 Tage andauernde Beschäftigungserfahrung am 1. Arbeitsmarkt verfügen.
- (3) Im dritten Teil der Studie werden Erfahrungen mit bestehenden Hilfestellungen bei dieser Personengruppe ausgelotet: Im Rahmen von Fokusgruppen mit AMS-BeraterInnen wurde deren Erfahrungshintergrund in der Begleitung von arbeitsmarktfernen Menschen erhoben.

1 Abgrenzung arbeitsmarktferner Personen

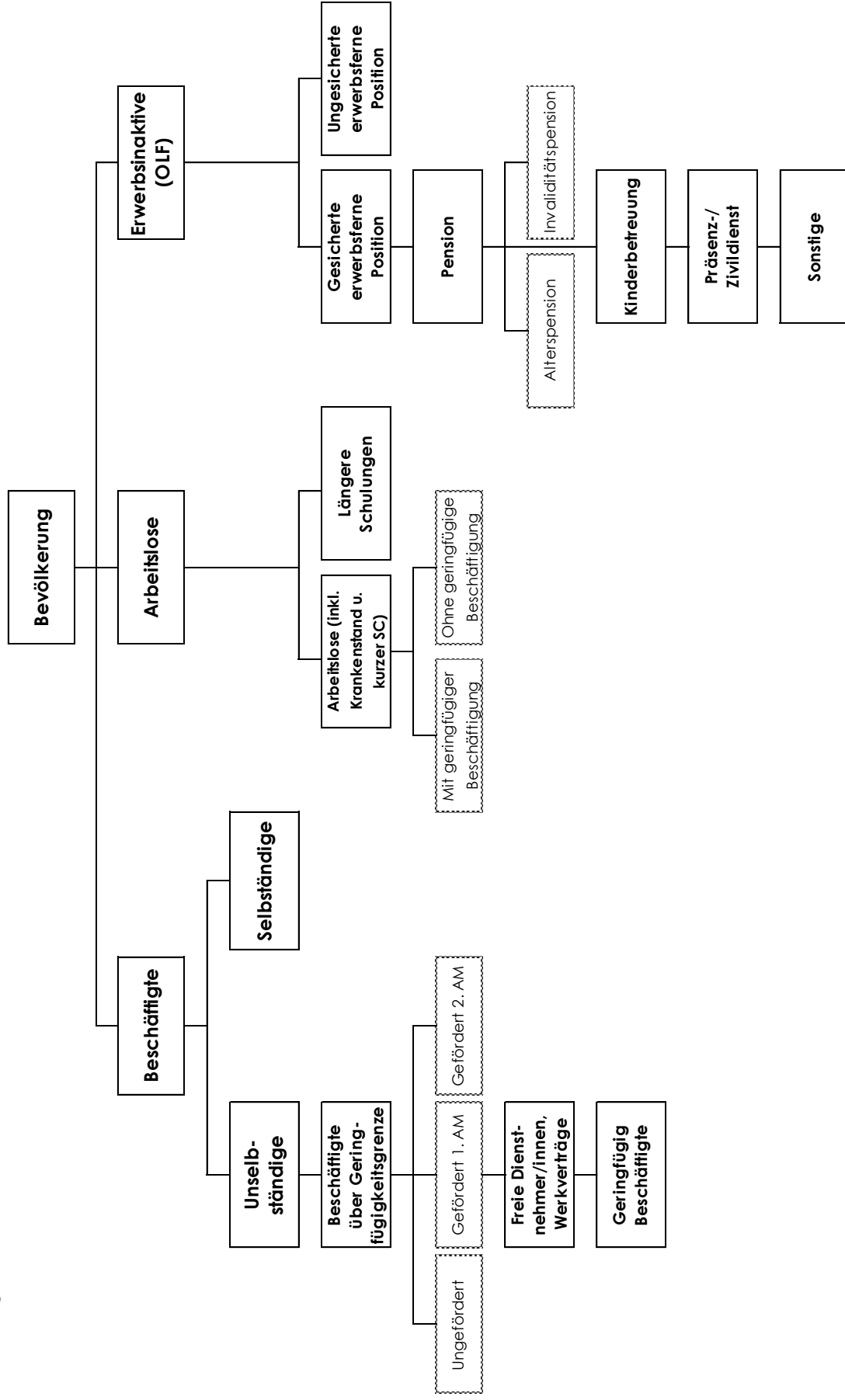
Als Grundlage für alle weiteren Analysen gilt es, die Gruppe der (bereits über einen längeren Zeitraum) arbeitsmarktfernen Personen abzugrenzen. Dazu ist es erforderlich, in einem ersten Schritt alle Erwerbspersonen (Summe aus Beschäftigten und Arbeitslosen) der Jahre 2010 bis 2013 zu identifizieren, da sie die Grundgesamtheit potenziell als arbeitsmarktfern einzustufender Personen bilden. Abschnitt 1.1. legt offen, welche Daten und definitorischen Konzepte angewendet werden, um Erwerbszustände bzw. -verläufe zu analysieren, die Grundgesamtheit aller Erwerbspersonen zu identifizieren und schließlich die Gruppe arbeitsmarktferner Personen abzugrenzen.

1.1 Datengrundlage, Definitionen und Grundgesamtheit

Datengrundlage

Als Datengrundlage zur Abbildung individueller Arbeitsmarktkarrieren werden die am WIFO regelmäßig aufbereiteten, bereinigten und gewarteten Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie Datenbestände des AMS zu registrierten Personen, Arbeitslosigkeits- und Förderungsepisoden sowie dem Kontakt der Arbeitssuchenden zum AMS verwendet. Zur Erfassung von Förderungen des Bundessozialamts (BSB) sowie für die Betrachtung von Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitsmarktfernen wird ergänzend auf die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMA) bereitgestellte Tabelle „MON_UNI_STATUS_INT“ zurückgegriffen. Diese bietet eine Verschneidung der Hauptverbandsdaten nicht nur mit den AMS-Daten, sondern ab 2007 auch mit den Mitversichertendaten des Hauptverbands und ab 2009 mit den im Rahmen der Beschäftigungsoffensive umgesetzten Förderungen des Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt BSB) sowie mit SVA-Daten.

Abbildung 1: Unterschiedene Erwerbszustände



Q: WIFO, AM ... Arbeitsmarkt, SC ... Schulungen, OLF ... Out of Labour Force.

Definition von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die in der Studie unterschiedenen Erwerbszustände. Bei der Beschäftigung wird zwischen einer klassischen unselbständigen Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze, selbständiger Beschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, freien Dienstverträgen und Werkverträgen unterschieden. Je nach Analysebedarf erfolgt zudem eine Differenzierung in ungeforderte unselbständige Beschäftigung, geförderte unselbständige Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn, innerbetriebliche geförderte Lehre) und geförderte unselbständige Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt (Sozialökonomischer Betrieb, Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, überbetriebliche Lehrausbildung), wobei sowohl AMS-Förderungen als auch Förderungen des Sozialministeriumservice berücksichtigt werden.⁶

Ausgangspunkt der Betrachtung sind alle Erwerbspersonen der Jahre 2010 bis 2013. Darunter fallen Personen, die im betrachteten Jahr mindestens einen Tag in irgendeiner Form beschäftigt (klassische unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze, selbständige Beschäftigung, freier Dienstvertrag, Werkvertrag, geringfügige Beschäftigung) oder arbeitslos waren.

Als von Arbeitslosigkeit betroffen gilt in der Studie eine Person, wenn sie im betrachteten Kalenderjahr mindestens einen Tag arbeitslos vorgemerkt war. Arbeitslosigkeit wird vergleichsweise breit definiert und beinhaltet neben den typischerweise diesem Erwerbszustand zugerechneten Status „arbeitslos (AL)“, „lehrstellensuchend (LS)“ und „Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße (AG)“ auch Zeiten des Krankengeldbezugs während der Arbeitslosigkeit und Schulungen, sofern diese nicht länger als vier Monate (123 Tage) dauern und es sich nicht um Arbeitsstiftungen handelt. Länger andauernde Schulungen bilden ebenso wie geförderte Beschäftigung eine eigene Kategorie von Erwerbszuständen.

Einzelne Arbeitslosigkeits-Episoden werden bei einer Unterbrechung von höchstens 14 Tagen zu einer einzigen Episode zusammengefasst, wenn die betroffene Person während dieser Zeit nicht beschäftigt war. Die Tage während der Unterbrechung werden der Arbeitslosigkeit zugerechnet.

Als erwerbsinaktiv werden Personen betrachtet, wenn sie nicht aktiv erwerbstätig und in diesem Sinne „erwerbsfern“ sind. Diese Gruppe beinhaltet dementsprechend Individuen, die zum betrachteten Zeitpunkt eigentlich beschäftigt und nur vorübergehend karenziert sind (zum Beispiel wegen Kinderbetreuung), ebenso wie Personen außerhalb des Arbeitsangebots. Innerhalb der Gruppe der Erwerbsinaktiven wird zwischen „gesicherten“ und „ungesicherten“ erwerbsfernen Positionen unterschieden:

- „Gesicherte erwerbsferne Positionen“ beinhalten jene Erwerbszustände, die zwar kein Erwerbseinkommen oder den Bezug einer Leistung aus dem Titel „Arbeitslosigkeit“ ermöglichen, jedoch eine finanzielle Absicherung durch eine staatliche Leistung bzw. – zumindest im Normalfall – eine familiäre Sicherung beinhalten, die auf eigenen Ansprüchen basiert. Dazu zählen der Bezug einer (auf eigenen Ansprüchen gründenden) Erwerbs- oder Invaliditätspension (nicht die Witwenpension), der Wochengeld- bzw. Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbezug mit oder ohne aufrechtem Dienstverhältnis, die Elternkarenz, Zeiten des Präsenz- oder Zivil-

⁶ Darüber hinaus fließen nur vergleichsweise selten auftretende Beschäftigungszeiten in gewerblicher Arbeitskräfteüberlassung und Zeiten des Krankengeldbezugs während einer unselbständigen Beschäftigung als gesonderte Kategorien in die Analyse ein.

dienstes und sonstige gesicherte erwerbsferne Positionen (z.B. Vollversicherung aufgrund von mehrfacher geringfügiger Beschäftigung, Übergangsgeldbezug, Rehabilitationszeit).

- Mit „ungesicherten erwerbsfernen Positionen“ ist Erwerbsinaktivität ohne eine auf eigenen Ansprüchen gründende staatliche Existenzsicherung gemeint.

Um arbeitsmarktferne Personen identifizieren und im Hinblick auf ihre Erwerbskarriere analysieren zu können, muss pro Person und Tag ein eindeutiger Erwerbszustand bestimmt werden. Dies erfolgt auf Basis der in Übersicht 2 dargestellten Hierarchisierung. Aufgrund des Fokus der Studie auf diesem Phänomen, ist Arbeitslosigkeit höher priorisiert als Beschäftigung. Dies führt dazu, dass geringfügige Beschäftigung in der Kategorie Arbeitslosigkeit enthalten ist, wenn sie während der Arbeitslosigkeit ausgeübt wird. Demgegenüber umfasst der Erwerbszustand „geringfügige Beschäftigung“ nur geringfügige Beschäftigung, die nicht zeitgleich mit Arbeitslosigkeit ausgeübt wird.

Übersicht 2: Hierarchisierung von Erwerbszuständen

1. Alterspension
2. Invaliditätspension
3. Arbeitslosigkeit (AL, LS, AG, SC mit Dauer ≤ 123 Tage, sofern nicht Arbeitsstiftungen)
4. Restliche Schulungen
5. Unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze
6. Selbständige Beschäftigung
7. Freier Dienstvertrag
8. Werkvertrag
9. Geringfügige Beschäftigung
10. Präsenz-/Zivildienst
11. Mutterschutz, Elternkarenz, Kinderbetreuungs- bzw. Karenzgeldbezug
12. Sonstige gesicherte erwerbsferne Positionen
13. Sonstige

Q: WIFO. Für die Erfassung von Arbeitslosigkeit werden sowohl die Daten des AMS als auch des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger herangezogen.

1.2 Abgrenzung arbeitsmarktferner Personen anhand der kurzen Frist

Definition einer in der Einjahresfrist arbeitsmarktfernen Position

Ausgangspunkt für die Abgrenzung von arbeitsmarktfernen Personen ist die Definition, wie sie derzeit in der Zielarchitektur des AMS Anwendung findet. Demnach gilt als arbeitsmarktfern, wer im Jahresabstand (in den letzten 12 Monaten) nicht mehr als zwei Monate (≤ 62 Tage) in Standardbeschäftigung und zumindest vier Monate (≥ 120 Tage) arbeitslos vorgemerkt war.

Im AMS wird das Vorliegen einer arbeitsmarktfernen Position anlässlich eines Zugangs in Arbeitslosigkeit überprüft. Eine Person wird dann als arbeitsmarktfern eingestuft, wenn sie im Zeitraum bis 365 Tage vor Arbeitslosigkeits-Beginn höchstens zwei Monate in Beschäftigung und zumindest vier Monate arbeitslos war. Sie kann auch während eines laufenden Geschäftsfalls in eine arbeitsmarktferne Position übergehen, indem sie die Mindestschwelle an Arbeitslosigkeit erreicht und/oder bisher erfasste Beschäftigungszeiten aus dem Jahresrahmen fallen. In der vorliegenden Studie wird die Erwerbsintegration von Individuen anhand von Kalenderjahren analysiert. Dementsprechend liegt eine arbeitsmarktferne Position dann vor, wenn eine Person im betrachteten Kalenderjahr nicht mehr als zwei Monate in Standardbeschäftigung und zumindest vier

Monate arbeitslos vorgemerkt war. Dies ist gleichbedeutend mit einer Wahl des 31. Dezember als Stichtag der Beurteilung der Arbeitsmarktferne.

Als Standardbeschäftigung wird in der vorliegenden Studie eine ungeforderte oder geförderte unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze am 1. Arbeitsmarkt aufgefasst. Selbständige Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung sowie Erwerbstätigkeit auf Basis eines freien Dienstvertrags oder Werkvertrags werden nicht berücksichtigt.

Größenordnung der relevanten Personengruppen

Die Anwendung der beschriebenen Definitionen und Hierarchisierungen von Erwerbszuständen führt zu dem in Übersicht 3 dargestellten Ergebnis. Am Beispiel des (für die qualitative Befragung ausgewählten) Jahres 2012 lassen sich die interessierenden Personengruppen wie folgt quantifizieren:

- Knapp 4,8 Millionen Menschen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren waren (selbständig oder unselbständig) beschäftigt oder arbeitslos vorgemerkt und zählten somit zu den Erwerbspersonen.
- 926.503 Personen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren waren von Arbeitslosigkeit betroffen. Das entspricht einem Anteil von 19,3% an den Erwerbspersonen. Der durchschnittliche Arbeitslosenbestand belief sich auf 378.419 Personen.
- 170.496 Personen waren von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, d.h. sie waren im Jahr 2012 an mindestens einem Tag bereits über 365 Tage lang arbeitslos.
- 259.005 Personen waren im Jahr 2012 arbeitsmarktfern. Das entspricht einem Anteil von 5,4% an den Erwerbspersonen dieses Jahres bzw. 28,0% der von Arbeitslosigkeit Betroffenen.

Die Arbeitslosigkeit ist in Österreich in den Jahren 2010 und 2011 aufgrund günstigerer wirtschaftlicher Rahmenbedingungen zunächst auf das Vorkrisenniveau gesunken und steigt seit Mitte des Jahres 2011 in Folge der Abschwächung der Konjunktur und der Ausdehnung des Arbeitskräfteangebots erneut. Die Zahl der Arbeitsmarktfernen hat sich entsprechend diesem Muster der Arbeitslosigkeit entwickelt: Sie hat sich von 2010 auf 2011 zunächst reduziert und ist seither gestiegen. Der Niveauunterschied zwischen 2010 und 2013 ist mit knapp 32.000 Personen bzw. 12,7% markant. Er ist Ausdruck der steigenden Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden, zunehmenden Ausgrenzungsprobleme im Gefolge der Finanzkrise 2009.

Übersicht 3: Erwerbspersonen, Arbeitslose und Arbeitsmarktferne (16-65 Jahre), 2010-2013

Jahr	Erwerbs- personen (EP)		Arbeitslose		Langzeitarbeitslose		Arbeitsmarktferne		
	absolut	absolut	In % der EP	Ø-Bestand	absolut	In % der EP	absolut	In % der EP	In % der AL
2010	4.619.935	923.052	20,0	371.706	171.025	3,7	251.848	5,5	27,3
2011	4.719.359	914.705	19,4	363.017	165.293	3,5	244.942	5,2	26,8
2012	4.796.763	926.503	19,3	378.419	170.496	3,6	259.005	5,4	28,0
2013	4.887.680	959.360	19,6	407.662	185.097	3,8	283.776	5,8	29,6

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Ø-Bestand: jahresdurchschnittlicher Arbeitslosenbestand (Gesamtvolumen an Arbeitslosigkeitstagen im Kalenderjahr, dividiert durch 365 bzw. 366). Langzeitarbeitslos: an mindestens einem Tag im Kalenderjahr bereits >365 Tage arbeitslos.

Die Erwerbspersonen der Jahre 2010 bis 2013 bilden die Grundgesamtheit der quantitativen Analysen. Zu ihnen werden aus den Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger, den Daten des Arbeitsmarktservice Österreich und den Datenbeständen des WIFO Informationen zu persönlichen Merkmalen und zur Erwerbkarriere in einem fünfjährigen Zeitfenster ergänzt, welches das betrachtete Jahr und die vier vorangehenden Jahre beinhaltet (z.B. 2008 bis 2012 für das Jahr 2012). Dazu zählen Tagessummen in den oben beschriebenen Erwerbszuständen ebenso wie Zahl, Dauer und Beendigungsgründe von Arbeitslosigkeits-Episoden.

Vergleich mit offiziellen Definitionen und Statistiken

In der vorliegenden Studie wird aus Konsistenzgründen konsequent ein Betroffenheitskonzept umgesetzt. Nicht zuletzt deshalb unterscheiden sich die gewählten Definitionen und die daraus resultierenden Größenordnungen von Personengruppen zum Teil von anderen häufig verwendeten Konzepten bzw. veröffentlichten Werten:

- Die **Zahl der Erwerbspersonen** ist im Vergleich zu anderen Datenquellen wie der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung höher. Dies erklärt sich durch den Umstand, dass sie nicht auf einer Durchschnitts- oder Stichtags-, sondern einer Betroffenheitsbetrachtung basiert: Dem Arbeitskräftepotenzial werden alle Personen hinzugerechnet, die an mindestens einem Tag im gesamten Kalenderjahr (in irgendeiner Form) beschäftigt oder arbeitslos waren.
- Die in Übersicht 3 ausgewiesene **Zahl der von Arbeitslosigkeit Betroffenen** (absolut und im Jahresdurchschnitt) ist höher als der standardmäßig vom AMS veröffentlichte Wert. Dies ist erstens auf die im Vergleich zur herkömmlichen Definition des AMS breite Definition einer von Arbeitslosigkeit betroffenen Person auf Registerbasis zurückzuführen. Diese beinhaltet auch Zeiten des Krankengeldbezugs während der Arbeitslosigkeit und Schulungen, sofern diese nicht länger als vier Monate (123 Tage) dauern und es sich nicht um Arbeitsstiftungen handelt. Zweitens werden einzelne Arbeitslosigkeits-Episoden bei einer Unterbrechung von höchstens 14 Tagen zu einer einzigen Episode zusammengefasst, wenn die betroffene Person während dieser Zeit nicht beschäftigt war. Die beschäftigungsfreien Tage während der Unterbrechung werden der Arbeitslosigkeit zugerechnet. Dies erhöht entsprechend die Summe der in Arbeitslosigkeit verbrachten Tage und die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Vergleich mit offiziellen Definitionen und Statistiken (Fortsetzung)

- Die **Zahl der Langzeitarbeitslosen** ist wesentlich höher als der typischerweise vom AMS ausgewiesene Wert. Das liegt nicht nur daran, dass Arbeitslosigkeit breiter definiert ist, sondern vor allem auch an dem anstelle einer stichtagsbezogenen Auswertung umgesetzten Betroffenheitskonzept: Statt zu ermitteln, wie viele Personen etwa am Ende eines Monats langzeit-

arbeitslos waren und anhand des Mittelwerts der zwölf Monatsstichtagswerte einen Jahresdurchschnittsbestand zu berechnen, werden alle Personen gezählt, die an irgendeinem Tag im Kalenderjahr bereits über 365 Tage lang arbeitslos waren.

- Die grundsätzlichen Kriterien zur **Definition arbeitsmarktferner Personen** wurden vom AMS übernommen: Als arbeitsmarktfern gilt, wer im Jahresabstand nicht mehr als zwei Monate (≤ 62 Tage) in Standardbeschäftigung und zumindest vier Monate (≥ 120 Tage) arbeitslos vorge­merkt war. In den zugrundeliegenden Definitionen von Standardbeschäftigung und Arbeitslosigkeit gibt es jedoch geringfügige Unterschiede:

(1) Im AMS werden für die Fragestellung, ob eine arbeitsmarktferne Position vorliegt, Zeiten der registrierten Arbeitslosigkeit, der registrierten Lehrstellensuche und der registrierten Schulungsteilnahme berücksichtigt. Auch in der vorliegenden Studie werden Schulungen berücksichtigt, allerdings nur dann, wenn sie nicht länger als vier Monate (123 Tage) dauern und es sich nicht um Arbeitsstiftungen handelt. In dieser Hinsicht ist Arbeitslosigkeit enger definiert. Umgekehrt werden im Unterschied zum AMS Krankenstandszeiten während der Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Dazu kommt, dass bis zu 14-tägige, beschäftigungsfreie Lücken zwischen Arbeitslosigkeits-Episoden als Arbeitslosigkeit verbucht werden. Im AMS kommt bei der Berechnung der Vormerkzeiten zwar eine 28-Tage-Regel zur Anwendung: Arbeitslosigkeits-Episoden werden bei einer Unterbrechung von maximal 28 Tagen zu einer Episode zusammengefasst. Die Zeiten der Unterbrechung werden aber nicht als Arbeitslosigkeit erfasst. In dieser Hinsicht ist die in der Studie gewählte Definition der Arbeitslosigkeit breiter.

(2) Als Standardbeschäftigung wird in der vorliegenden Studie eine ungeforderte oder geförderte unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze am 1. Arbeitsmarkt aufgefasst. Selbständige Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung sowie Erwerbstätigkeit auf Basis eines freien Dienstvertrags oder Werkvertrags werden nicht berücksichtigt. Demgegenüber werden im AMS neben einer unselbständigen Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (ArbeiterInnen, Angestellte, Beamte, Lehre, sonstige unselbständige Beschäftigung) auch freie Dienstverträge und selbständige Beschäftigung als relevante Beschäftigung berücksichtigt (geringfügige Beschäftigung nicht). Die in der Studie verwendete Definition ist somit enger. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person als arbeitsmarktfern eingestuft wird, weil dadurch eher die Höchstgrenze von 62 Beschäftigungstagen unterschritten wird.

Die geringfügigen Unterschiede in den zugrundeliegenden Konzepten der Standardbeschäftigung und der Arbeitslosigkeit wirken sich erwartungsgemäß nur geringfügig aus: Die in Übersicht 3 ausgewiesene Zahl der Arbeitsmarktfernen ist im Vergleich zu Auswertungen auf Basis des AMS-Datawarehouse etwas höher, was im wesentlichen auf die engere Definition der Standardbeschäftigung zurückzuführen sein sollte.

1.3 Abgrenzung längerfristig arbeitsmarktferner Personen

Die an der Erwerbsintegration in einem Einjahreszeitraum bemessene AMS-Definition dient nur als Ausgangspunkt zur Abgrenzung längerfristig arbeitsmarktferner Personen. Dieses Konzept wird erweitert, um die Situation von Individuen beleuchten zu können, die sowohl aktuell als auch bereits über einen längeren Zeitraum stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Zu diesem Zweck wird eine Typologie Arbeitsloser herangezogen, die im Auftrag des AMS anhand fünfjähriger Erwerbshistorien entwickelt wurde (siehe *Eppel – Horvath – Mahringer, 2014*). Durch eine Gegenüberstellung der Arbeitsmarktfernen nach AMS-Definition mit diesem alternativen Segmentierungsraster lassen sich diejenigen Personen identifizieren, die sowohl aktuell, am letzten Jahr gemessen, arbeitsmarktfern sind, als auch in einem Zeitraum von fünf Jahren sehr viel arbeitslos waren und somit eine längerfristig verfestigte Arbeitslosigkeitssituation aufweisen.

Konzeption der Typologie der Arbeitslosen

Vor einer Gegenüberstellung der beiden Segmentierungsraster wird kurz die Typologie der Arbeitslosen vorgestellt. Die Typisierung von Arbeitslosen erfolgt anhand von drei Kriterien:

1. *Gesamtvolumen an Arbeitslosigkeit im Fünfjahreszeitraum*
Unterschieden wird nach in Arbeitslosigkeit verbrachten Tagen. Kumulierte Arbeitslosigkeitsdauern bis zu einem Jahr werden als „wenig Arbeitslosigkeit“ gekennzeichnet, Dauern über einem Jahr als „viel Arbeitslosigkeit.“
2. *Dauer der längsten Arbeitslosigkeits-Episode im Fünfjahreszeitraum*
Bei einer Dauer der längsten Arbeitslosigkeitsepisode von bis zu einem halben Jahr wird von „kurzen“, bei Überschreitung dieser Grenze von „langen“ Episoden gesprochen.
3. *Häufigkeit der Arbeitslosigkeit,*
konkret der Zahl der Arbeitslosigkeits-Episoden im Fünfjahreszeitraum: Maximal drei Arbeitslosigkeitsepisoden werden als „seltene“, mehr als drei Episoden als „häufige“ Arbeitslosigkeit bezeichnet.

Aus diesen drei Dimensionen mit je zwei Ausprägungen würden sich acht mögliche Kombinationen ergeben. Um die Zahl der betrachteten Typen von Arbeitslosen möglichst gering zu halten, werden die sehr kleine Gruppe an Personen mit insgesamt viel Arbeitslosigkeit, kurzer Dauer und geringer Häufigkeit und jene von Personen mit insgesamt wenig Arbeitslosigkeit, langer Dauer und häufiger Arbeitslosigkeit größeren Gruppen zugeordnet, die in Hinblick auf das durchschnittliche Gesamtvolumen der Arbeitslosigkeit ähnlich sind.

Umgekehrt wird bei der am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffenen Personengruppe – in diese fallen Personen mit insgesamt viel Arbeitslosigkeit und einer langen Dauer – zwischen „insgesamt viel Arbeitslosigkeit“ (366-914 Tage) und „insgesamt sehr viel Arbeitslosigkeit“ (>914 Tage, also über 2,5 Jahre) differenziert. Als Resultat ergeben sich die sieben in Abbildung 2 bzw. Übersicht 4 dargestellten Typen.

Abbildung 2: Konstruktion der Typologie der Arbeitslosen

		Gesamtvolumen			
		Insgesamt wenig (≤ 1 Jahr)		Insgesamt viel (> 1 Jahr)	
		Häufigkeit			
		Selten (≤ 3)	Häufig (> 3)	Selten (≤ 3)	Häufig (> 3)
Dauer	Kurz (≤ 183 Tage)	Typ 1	Typ 3	Typ 1	Typ 4
	Lang (> 183 Tage)	Typ 2	Typ 3	Typ 5	Typ 6
				Typ 7	

Q: WIFO.

Übersicht 4: Unterschiedene Typen von Arbeitslosen

Typ 1 (insgesamt wenig (i.d.R.), kurz, selten)	Personen, die im Fünfjahreszeitraum (zum größten Teil) in Summe nicht mehr als ein Jahr (≤ 365 Tage) arbeitslos waren, nicht häufiger als dreimal und wenn, dann kurz (nie länger als 183 Tage).
Typ 2 (insgesamt wenig, lang, selten)	Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe nicht mehr als ein Jahr (≤ 365 Tage) arbeitslos waren, nicht häufiger als dreimal, davon aber zumindest einmal länger als 183 Tage.
Typ 3 (insgesamt wenig, kurz (i.d.R.), häufig)	Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe nicht mehr als ein Jahr (≤ 365 Tage) arbeitslos waren, zum größten Teil nie länger als 183 Tage, aber häufiger als dreimal.
Typ 4 (insgesamt viel, kurz, häufig)	Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als ein Jahr (> 365 Tage) arbeitslos waren, nie länger als 183 Tage, aber häufiger als dreimal.
Typ 5 (insgesamt viel (1-2,5 Jahre), lang, selten)	Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als ein Jahr und bis zu 2,5 Jahre (366-914 Tage) arbeitslos waren, nicht häufiger als dreimal, davon aber zumindest einmal länger als 183 Tage.
Typ 6 (insgesamt viel (1-2,5 Jahre), lang, häufig)	Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als ein Jahr und bis zu 2,5 Jahre (366-914 Tage) arbeitslos waren, häufiger als dreimal und zumindest einmal länger als 183 Tage.
Typ 7 (insgesamt sehr viel ($> 2,5$ Jahre), lang, -)	Personen, die im Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als 2,5 Jahre (> 914 Tage) arbeitslos waren und zumindest einmal länger als 183 Tage.

Q: WIFO.

Eine Anwendung der Typologie auf die Jahre 2010 bis 2013 führt zu dem in Übersicht 5 präsentierten Ergebnis und beschreibt die Struktur der KundInnen des AMS, die im Laufe eines Jahres mindestens einen Tag beim AMS vorgemerkt waren. 28,2% aller 16- bis 65-jährigen Arbeitslosen des Jahres 2012 entfielen aufgrund ihrer fünfjährigen Arbeitslosigkeits-Historie auf Typ 1 („insgesamt wenig (i.d.R.), kurz, selten“), 11,0% auf Typ 2 („insgesamt wenig, lang, selten“), 12,8% auf Typ 3 („insgesamt wenig, kurz (i.d.R.), häufig“), 8,7% auf Typ 4 („insgesamt viel, kurz, häufig“), 10,7% auf Typ 5 („insgesamt viel (1-2,5 Jahre), lang, selten“), 11,5% auf Typ 6 („insgesamt viel (1-2,5 Jahre), lang, häufig“) und 17,2% auf Typ 7 („insgesamt sehr viel ($> 2,5$ Jahre), lang, -“).

Grob zusammengefasst waren im Jahr 2012 39% der von Arbeitslosigkeit Betroffenen selten und insgesamt wenig arbeitslos. Insgesamt 21% zählten zu „Drehtürarbeitslosen“ mit kurzer, aber häufig wiederkehrender Arbeitslosigkeit. Davon waren 13% insgesamt wenig und 9% insgesamt viel arbeitslos. 39% der Arbeitslosen waren (zumindest einmal) lang und insgesamt viel arbeitslos, knapp die Hälfte davon (17%) sogar mehr als 2,5 Jahre im Zeitraum von fünf Jahren.

Im Zeitverlauf lässt sich – trotz überlappender Beobachtungszeiträume – ein Anstieg des Anteils der von Arbeitslosigkeit Betroffenen mit sehr viel und langer Arbeitslosigkeit (Typ 7) von 15,1% im Jahr 2010 auf 17,9% im Jahr 2013 festzustellen, der – wie auch die Entwicklung der Zahl der arbeitsmarktfernen Personen – zunehmende Ausgrenzungsprobleme im Gefolge der Finanzkrise 2009 und der seit 2011 zunehmenden Arbeitslosigkeit widerspiegelt.

Übersicht 5: Typologie der Arbeitslosen (absolut und in %), 16-65 Jahre, 2010-2013

	2010		2011		2012		2013	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Typ 1: Insgesamt wenig (i.d.R.)/kurz/selten	268.306	29,1	263.590	28,8	260.770	28,2	290.169	30,3
Typ 2: Insgesamt wenig/lang/selten	98.879	10,7	98.422	10,8	101.659	11,0	85.171	8,9
Typ 3: Insgesamt wenig/kurz (i.d.R.)/häufig	120.682	13,1	120.523	13,2	118.499	12,8	114.577	11,9
Typ 4: Insgesamt viel/kurz/häufig	83.460	9,0	80.283	8,8	80.832	8,7	88.368	9,2
Typ 5: Insgesamt viel (1-2,5 Jahre)/lang/selten	107.586	11,7	100.124	11,0	98.920	10,7	103.592	10,8
Typ 6: Insgesamt viel (1-2,5 Jahre)/lang/häufig	105.099	11,4	105.345	11,5	106.907	11,5	105.642	11,0
Typ 7: Insgesamt sehr viel (>2,5 Jahre)/lang/-	139.040	15,1	146.418	16,0	158.916	17,2	171.841	17,9
Gesamt	923.052	100,0	914.705	100,0	926.503	100,0	959.360	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Verteilung der Arbeitsmarktfernen nach Arbeitslosentyp

Um diejenigen Personen zu identifizieren, die sowohl aktuell, am letzten Jahr gemessen, arbeitsmarktfern sind, als auch in einem Zeitraum von fünf Jahren sehr viel arbeitslos waren, wird, am Beispiel 2012, geprüft, wie sich die in diesem Jahr Arbeitsmarktfernen entsprechend ihrer Erwerbsintegration in der Fünfjahressicht (2008 bis 2012) auf die sieben Typen von Arbeitslosen verteilen.

Aus dieser Gegenüberstellung (vgl. Übersicht 6) geht hervor, dass sich Arbeitsmarktferne nach AMS-Definition fast ausschließlich in Typen mit mindestens einer langen Arbeitslosigkeits-Episode wiederfinden (Typen 2, 5, 6 und 7). Die anhand eines Kalenderjahres bemessenen Arbeitsmarktfernen unterscheiden sich erwartungsgemäß in ihrer längerfristigen Erwerbshistorie. Nicht alle befinden sich bereits seit längerem in einer arbeitsmarktfernen Position. Dementsprechend teilen sich die Arbeitsmarktfernen auf verschiedene Typen von Arbeitslosen auf. Der Großteil ist aber auch über einen längeren Zeitraum betrachtet stark von Arbeitslosigkeit betroffen. 121.113 Personen – fast die Hälfte aller Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012 (46,8%) – gehörten aufgrund ihrer fünfjährigen Erwerbshistorie (2008 bis 2012) dem Arbeitslosen-Typ 7 an, waren also insgesamt mehr als 2,5 Jahre und zumindest einmal länger als 183 Tage am Stück arbeitslos.⁷ Diese sowohl in der kurzen Frist von einem Jahr als auch in einer längeren Frist von fünf Jahren besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffene Personengruppe bildet in den nachfolgenden Analysen die untersuchte Gruppe „längerfristig arbeitsmarktferner Personen.“

⁷ Umgekehrt waren über drei Viertel (76,9%) der Typ7-Arbeitslosen im Jahr 2013 arbeitsmarktfern.

Übersicht 6: Verteilung der Arbeitsmarktkfernen nach Arbeitslosen-Typ (16-65 Jahre), 2012

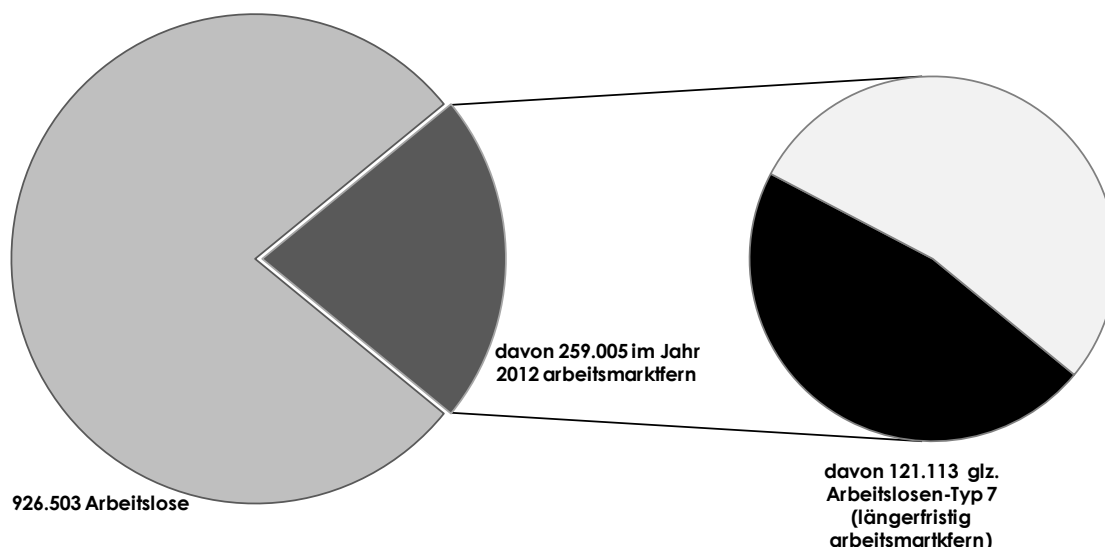
	absolut	in %
Typ 1: Insgesamt wenig (i.d.R.)/kurz/selten	11.074	4,3
Typ 2: Insgesamt wenig/lang/selten	25.568	9,9
Typ 3: Insgesamt wenig/kurz (i.d.R.)/häufig	5.194	2,0
Typ 4: Insgesamt viel/kurz/häufig	5.541	2,1
Typ 5: Insgesamt viel (1-2,5 Jahre)/lang/selten	55.958	21,6
Typ 6: Insgesamt viel (1-2,5 Jahre)/lang/häufig	34.557	13,3
Typ 7: Insgesamt sehr viel (>2,5 Jahre)/lang/-	121.113	46,8
Gesamt	259.005	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Abbildung 3 fasst die Auswahl der untersuchten Personengruppe zusammen:

- Von insgesamt 926.503 von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren waren 259.005 im Jahr 2012, also in einer Einjahresperspektive, arbeitsmarktkfern.
- Innerhalb dieser Subgruppe von Arbeitslosen wird wiederum die Teilmenge jener Personen herausgegriffen, die sowohl im Jahr 2012 arbeitsmarktkfern waren, als auch – aufgrund ihrer fünfjährigen Arbeitslosigkeitshistorie (2008 bis 2012) – im Jahr 2012 dem Arbeitslosen-Typ 7 angehörten und somit als „längerfristig arbeitsmarktkfern“ bezeichnet werden. Dabei handelt es sich um 121.113 Personen.

Abbildung 3: Auswahl der untersuchten Personengruppe längerfristig arbeitsmarktkferner Personen, 2012



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

2 Persönliche Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Position

Personenstruktur arbeitsmarktferner Personen

Bei (längerfristig) arbeitsmarktfernen Personen handelt es sich überproportional häufig um ältere Arbeitskräfte, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Geringqualifizierte und Frauen mit Kindern. Dies wird bei einem Vergleich persönlicher Merkmale zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (Personen, die im Jahr 2012 arbeitsmarktfern waren und aufgrund ihrer fünfjährigen Erwerbshistorie dem Arbeitslosen-Typ 7 angehörten) mit sonstigen Arbeitslosen sichtbar (vgl. Übersicht 7; für die Absolutzahlen siehe Anhang-Übersicht 1; für die Personenstruktur aller im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen siehe Anhang-Übersicht 3⁸):

- Insgesamt 55,5% dieser Gruppe längerfristig arbeitsmarktferner Personen waren mindestens 45 Jahre alt (30,5% zwischen 45 und 54 Jahre, 25,0% zwischen 55 und 65 Jahre). Unter sonstigen Arbeitslosen entfiel auf diese Altersgruppe mit 26,3% ein nicht einmal halb so hoher Anteil.
- Personen im Haupterwerbssalter (25 bis 44 Jahre) waren zwar (im Vergleich zu den sonstigen Arbeitslosen) unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen unterrepräsentiert, machten mit 38,7% aber auch einen substantiellen Anteil dieser Personengruppe aus. Unter-25-Jährige zählten demgegenüber mit einem Anteil von 5,8% nur selten zu den längerfristig Arbeitsmarktfernen. Während ältere Arbeitskräfte am häufigsten von besonders starker Ausgrenzung am Arbeitsmarkt betroffen sind, sind junge Menschen häufiger nur selten und kurz arbeitslos vorgemerkt (Eppel – Horvath – Mahringer, 2014). Mit ein Grund dafür ist, dass Personen dieses Alters teilweise noch gar nicht lange im Erwerbsleben stehen.
- Ein gutes Drittel (34,8%) der längerfristig Arbeitsmarktfernen – und damit ein im Vergleich zu den sonstigen Arbeitslosen (8,0%) mehr als viermal so hoher Prozentsatz – hatte eine gesundheitliche Einschränkung. Für 6,5% ist in den Daten ein gesetzlicher Behindertenstatus, für 28,3% eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung nach AMS-Klassifikation erfasst.
- Deutlich mehr als die Hälfte der betroffenen Frauen (58,5%) hatte mindestens ein Kind (3,0% im Alter von 0 bis 1 Jahren, 2,2% im Alter von 2 bis 3 Jahren, 9,7% im Alter von 4 bis 7 Jahren, 14,7% im Alter von 8 bis 15 Jahren und 28,9% im Alter von mehr als 15 Jahren, gemessen am jüngsten Kind). Damit ist der Anteil von Müttern unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen wesentlich höher als unter den sonstigen arbeitslosen Frauen (45,5%).⁹ 61,9% aller längerfristig arbeitsmarktfernen Frauen im Haupterwerbssalter (25 bis 44 Jahre) hatte im Jahr 2012 mindestens ein Kind.
- Hinsichtlich des Familienstands ist unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen ein relativ hoher Anteil von alleinstehenden Personen (60,8% im Vergleich zu 53,4% unter den sonstigen Arbeitslosen) festzustellen. Ausschlaggebend war dafür ein wesentlich höherer Anteil von geschiedenen Personen (23,6% gegenüber 8,8%). Ledig war im Jahr 2012 mit 36% ein geringerer Anteil als unter den sonstigen Arbeitslosen (44,0%). Letztere waren zudem häufiger verheiratet oder lebten häufiger in einer Lebensgemeinschaft.
- Der Anteil von AusländerInnen ist insgesamt unter den Arbeitsmarktfernen (mit 17,3%) niedriger als unter den sonstigen Arbeitslosen (22,4%). Eine Ausnahme sind Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft: Sie sind mit einem Anteil von 3,7% (gegenüber 3,2%) unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen überrepräsentiert. Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien machen unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen (7,5%) einen ähnlich hohen Anteil wie unter den sonstigen Arbeitslosen aus (7,6%). Vergleichsweise selten finden sich Personen mit sonstiger Nationalität (6,1%) unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen (sonstige Arbeitslose 11,6%).

⁸ Die Struktur der arbeitsmarktfernen Personen ändert sich über die Jahre 2010 bis 2013 kaum (siehe Anhang-Übersicht 5).

⁹ Für Männer sind keine Geburten in den Daten erfasst.

Aus einer früheren Studie ist bereits bekannt, dass Türkinnen und Türken ein hohes Ausgrenzungsrisiko durch Arbeitslosigkeit aufweisen (Eppel – Horvath – Mahringer, 2013A).

- Unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen ist zwar der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft niedriger als unter den sonstigen Arbeitslosen, gleichzeitig ist der Anteil von eingebürgerten Personen jedoch höher.¹⁰ Anteilsmäßig haben ähnlich viele Personen einen Migrationshintergrund wie unter den sonstigen Arbeitslosen. Generell ist zu bedenken, dass AusländerInnen zum Teil noch nicht lange in Österreich leben. Dies kann ein Grund dafür sein, weshalb in den österreichischen Sozialversicherungsdaten für diese Gruppe keine langen Arbeitsloskeitszeiten erfasst sind. In dieser Hinsicht wird die Bedeutung von AusländerInnen unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen also tendenziell unterschätzt.
- Im Bundesländervergleich sticht klar Wien mit einem sehr hohen Anteil an den längerfristig arbeitsmarktfernen Personen hervor: 43,1% entfallen auf die Bundeshauptstadt. Unter den sonstigen Arbeitslosen entfällt nur ein Anteil von 24,5% auf Wien. Auch das benachbarte Niederösterreich ist unter den Arbeitsmarktfernen mit einem Anteil 17,6% überrepräsentiert (sonstige Arbeitslose 15,8%). Diese hohe regionale Konzentration auf Wien und das benachbarte Niederösterreich ist nicht (nur) auf eine höhere Einwohnerzahl zurückzuführen: Auch die nachfolgenden Regressionsschätzungen belegen für Arbeitslose, die in Wien leben, ein deutlich erhöhtes Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein.

Die starke Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in Wien ist auf die Spezifika zurückzuführen, die dieser städtische Ballungsraum aufweist. Dazu zählen unter anderem eine andere Personenstruktur – insbesondere ein deutlich erhöhter Anteil von geringqualifizierten Arbeitskräften und von zugewanderten Personen – und eine im Vergleich zu Restösterreich stärkere Entwicklung der Bevölkerung und des Arbeitsangebots bei einem gleichzeitig unterdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum. Dazu kommt ein besonders ausgeprägter Strukturwandel, der zu einer stärkeren Polarisierung am Arbeitsmarkt führt, mit höheren Anteilen sowohl der gering- als auch der hochqualifizierten Arbeitskräfte und einem demgegenüber im Bundesländervergleich sehr kleinen mittleren Ausbildungssegment (einschließlich angelernter Produktionstätigkeiten).

¹⁰ Aufgrund eines Rückgriffs auf unterschiedliche Datenquellen sind die Informationen zu AusländerInnen in den Variablen Nationalität und Migrationshintergrund nicht zu 100% deckungsgleich.

Übersicht 7: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und AL-Typ 7) und sonstigen Arbeitslosen, 2012

	Längerfristig Arbeitsmarktferne			Sonstige Arbeitslose		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Altersgruppe</i>						
16-24	5,8	6,0	5,6	23,3	22,8	23,7
25-44	38,7	41,5	36,7	50,4	52,8	48,4
45-54	30,5	30,0	30,9	19,3	18,7	19,8
55-65	25,0	22,4	26,8	7,0	5,6	8,1
<i>Behindertenstatus</i>						
Keine Behinderung	65,2	67,3	63,7	92,1	92,3	91,9
Behinderung	34,8	32,6	36,2	8,0	7,7	8,1
Behinderung gemäß AMS	28,3	26,7	29,4	6,5	6,3	6,6
Gesetzlicher Behindertenstatus	6,5	5,9	6,8	1,5	1,4	1,5
<i>Ausbildung</i>						
Max. Pflichtschule	70,4	71,0	70,0	53,0	52,1	53,7
Lehre	17,8	15,0	19,9	27,5	21,2	32,7
BMS	3,6	5,6	2,2	5,0	7,7	2,9
AHS/BHS	5,6	5,9	5,4	8,8	11,1	6,8
Uni/FH/Akademie	2,4	2,4	2,5	5,2	6,9	3,7
Unbekannt	0,1	0,0	0,1	0,6	1,0	0,3
<i>Kinderzahl</i>						
Kein Kind		41,5			54,5	
Mind. 1 Kind		58,5			45,5	
davon 1		25,7			20,0	
davon 2		19,5			18,3	
davon ≥3		13,3			7,2	
<i>Familienstand</i>						
Alleinstehend	60,8	60,2	61,3	53,4	50,7	55,8
davon ledig	36,0	29,2	41,1	44,0	39,3	48,0
davon geschieden	23,6	29,2	19,5	8,8	10,4	7,5
davon verwitwet	1,2	1,8	0,7	0,6	1,0	0,3
In Partnerschaft	39,0	39,7	38,6	45,8	48,4	43,8
davon verheiratet	30,5	31,0	30,2	34,5	36,4	33,0
davon verheiratet, getrennt lebend	2,6	2,8	2,5	1,8	1,8	1,8
davon Lebensgemeinschaft	5,9	5,9	5,9	9,5	10,2	9,0
Unbekannt	0,1	0,1	0,2	0,7	1,0	0,5
<i>Nationalität</i>						
InländerIn	82,6	84,0	81,6	77,6	79,2	76,2
AusländerIn	17,3	16,0	18,3	22,4	20,8	23,8
davon Türkei	3,7	3,0	4,1	3,2	2,8	3,5
davon ehem. Jugosl.	7,5	7,0	7,9	7,6	6,2	8,8
davon sonstiger Staat	6,1	6,0	6,3	11,6	11,8	11,5
<i>Migrationsstatus</i>						
Kein Migrationshintergrund	66,8	66,8	66,7	66,3	67,6	65,2
Migrationshintergrund	33,2	33,2	33,3	33,8	32,4	34,8
davon AusländerIn	19,6	18,3	20,5	23,9	22,3	25,2
davon eingebürgert	13,3	14,6	12,4	8,7	8,9	8,5
davon mitversichertes Kind von MigrantInnen	0,3	0,3	0,4	1,2	1,2	1,1
<i>Bundesland(nach RGS)</i>						
Wien	43,1	41,7	44,2	24,5	24,2	24,7
Burgenland	2,9	3,2	2,6	3,1	2,9	3,2

	Längerfristig Arbeitsmarktferne			Sonstige Arbeitslose		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Kärnten	5,7	6,0	5,5	7,9	7,7	8,1
Niederösterreich	17,6	18,4	17,0	15,8	15,5	16,0
Oberösterreich	9,4	9,3	9,4	14,4	14,5	14,4
Salzburg	3,0	3,1	2,9	6,4	6,5	6,3
Steiermark	12,0	11,7	12,2	14,0	13,6	14,3
Tirol	3,3	3,3	3,2	9,8	10,1	9,5
Vorarlberg	3,1	3,3	2,9	3,8	4,2	3,5
Unbekannt	0,0	0,0	0,1	0,3	0,6	0,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personenbezogene Informationen aus den AMS-Daten zum Stichtag 31.12. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Die große Mehrheit der längerfristig Arbeitsmarktfernen (82,6%) weist mindestens einen der drei zentralen Risikofaktoren – (1) ein Alter ab 50 Jahren, (2) eine gesundheitliche Einschränkung (gesetzlicher Behindertenstatus oder ein gesundheitliches Vermittlungshindernis nach AMS-Klassifikation) oder (3) eine geringe Qualifikation (höchstens Pflichtschulabschluss) – auf. Dabei weisen jeweils gut 40% nur eines bzw. mindestens zwei dieser Merkmale auf; für rund 17% trifft keiner der genannten Risikofaktoren zu. Zum Vergleich: Unter den sonstigen Arbeitslosen ist knapp die Hälfte (46,7%) mit keinem der drei Risikofaktoren konfrontiert. Multiple Problemlagen liegen in dieser Gruppe relativ selten vor (vgl. Übersicht 8).

Übersicht 8: Zahl der vorliegenden Risikofaktoren (Alter ab 50 Jahre, Behinderung, geringe Qualifikation), 2012

Zahl der Risikofaktoren	Längerfristig Arbeitsmarktferne		Sonstige Arbeitslose	
	absolut	in %	absolut	in %
0	21.032	17,4	375.781	46,7
1	51.524	42,5	339.700	42,2
2	36.328	30,0	81.362	10,1
3	12.229	10,1	8.547	1,1
Gesamt	121.113	100,0	805.390	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig arbeitsmarktfern: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Eine nähere Aufschlüsselung (vgl. Übersicht 9) zeigt, dass 11,8% der längerfristig Arbeitsmarktfernen ausschließlich ein höheres Erwerbsalter, 7,6% ausschließlich eine Behinderung und 23,2% ausschließlich eine geringe Qualifikation als Risikofaktor aufweisen. 6,4% der längerfristig Arbeitsmarktfernen sind mindestens 50 Jahre alt und haben eine gesundheitliche Einschränkung; 12,9% sind mindestens 50 Jahre alt und gering qualifiziert; 10,7% weisen die Merkmalskombination Behinderung und geringe Qualifikation auf.

Übersicht 9: Häufigkeit der Kombinationen zentraler Risikofaktoren unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen, 2012

	absolut	In %
Kein Merkmal	21.032	17,4
Alter ab 50 Jahren	14.293	11,8
Gesundheitliche Einschränkung	9.160	7,6
Geringe Qualifikation	28.071	23,2
Alter ab 50 Jahren & gesund. Einschränkung	7.755	6,4
Alter ab 50 Jahren & geringe Qualifikation	15.618	12,9
Gesundh. Einschränkung & geringe Qualifikation	12.955	10,7
Alter ab 50 Jahren & gesundh. Einschränkung & geringe Qualifikation	12.229	10,1
Gesamt	121.113	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

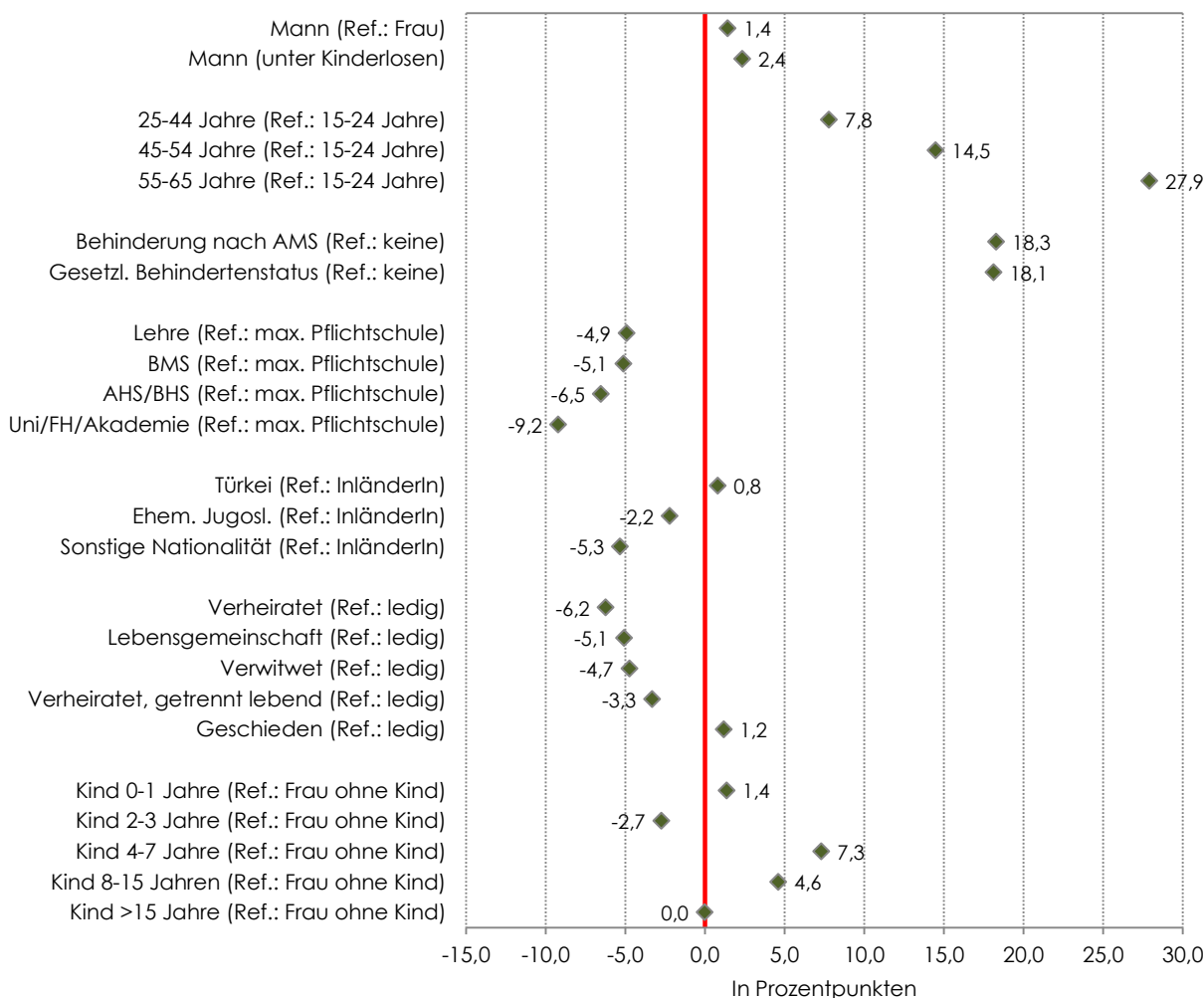
Persönliche Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Position

Mittels logistischer Regressionen lässt sich der Einfluss einzelner persönlicher Risikofaktoren quantifizieren. In Abbildung 4 ist der „durchschnittliche marginale Effekt“ persönlicher Merkmalsausprägungen auf das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, aufgetragen. Es handelt sich um den Durchschnittswert des marginalen Effekts über alle Beobachtungen. Grundgesamtheit sind alle 16- bis 65-jährigen Arbeitslosen des Jahres 2012. Eine Reihe von persönlichen Merkmalen fließt in die Schätzung ein: Geschlecht, Alter, Gesundheitsstatus, Ausbildungsniveau, Familienstand, Nationalität, Branche der letzten Tätigkeit und Bundesland.

Die dargestellten Werte geben an, wie hoch – unter Kontrolle der übrigen Faktoren – für eine Person mit bestimmten Merkmalen das Risiko einer längerfristig arbeitsmarktfernen Position im Vergleich zu einer bestimmten Referenzkategorie ist (z.B. das Risiko der Männer im Vergleich zu jenem der Frauen, das Risiko der 25- bis 44-Jährigen im Vergleich zu jenem der Unter-25-Jährigen, usw.).

Abbildung 4: Einfluss persönlicher Merkmale auf das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein, 2012

Ergebnisse binär-logistischer Regression; durchschnittliche marginale Effekte in Prozentpunkten



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7. Zusätzliche Kontrollvariablen: Bundesland und Branche der letzten Tätigkeit. 926.503 Beobachtungen. Robuste Standardfehler. Alle Effekte signifikant auf einem 1%-Niveau, mit Ausnahme von „Kind >15 Jahre“ (insignifikant).

Die Schätzung des Einflusses persönlicher Merkmale auf das Risiko einer längerfristigen Arbeitsmarktferne führt zu folgenden Ergebnissen:

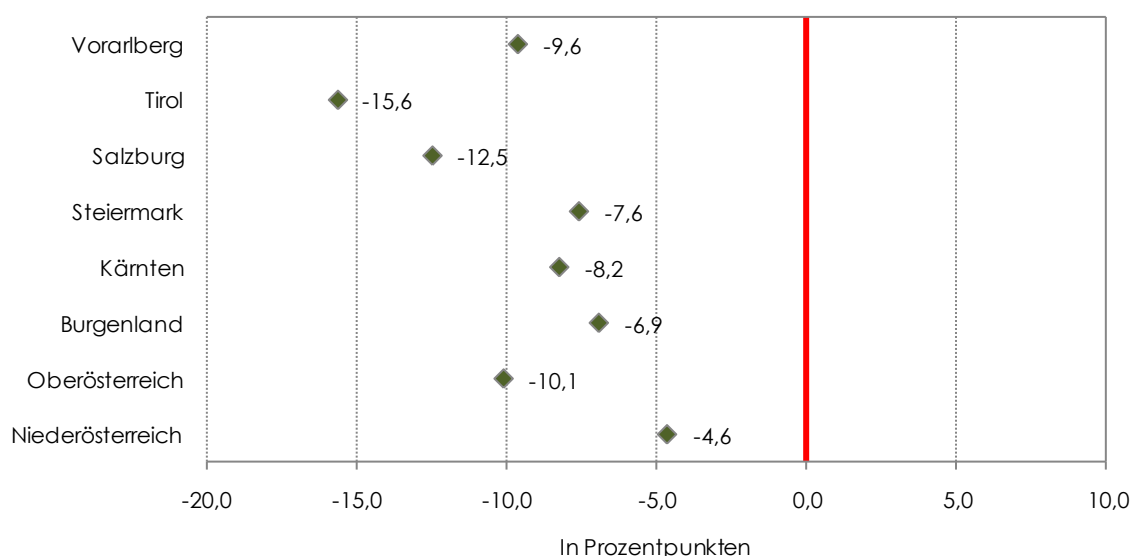
- Männer weisen im Durchschnitt – unter Kontrolle der sonstigen beobachteten Personenmerkmale – ein um 1,4 Prozentpunkte höheres Risiko als Frauen auf, längerfristig arbeitsmarktfern zu sein.
- Mütter haben insgesamt ein leicht höheres Risiko als kinderlose Frauen, wobei der Einfluss je nach dem Alter des (jüngsten) Kindes variiert:
 - Frauen mit einem Kind im Alter von bis zu einem Jahr haben gegenüber Frauen ohne Kind ein um 1,4 Prozentpunkte leicht erhöhtes Risiko.

- Die kleine Gruppe von Frauen mit einem Kind im Alter von 2 bis 3 Jahren bildet eine Ausnahme: Sie hat gegenüber Frauen ohne Kind ein um 2,7 Prozentpunkte etwas verringertes Risiko. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass sich betroffene Mütter oftmals nach einer familiär bedingten Erwerbsunterbrechung arbeitslos melden und somit zwar unter den Arbeitslosen aufscheinen, aber im Fünfjahreszeitraum nicht im Ausmaß von mehr als 2,5 Jahren arbeitslos waren.
- Frauen mit einem Kind im Alter zwischen 4 und 7 Jahren haben ein um 7,3 Prozentpunkte erhöhtes Risiko.
- Frauen mit einem Kind im Alter zwischen 8 und 15 Jahren haben ein gegenüber Frauen ohne Kind um 4,6 Prozentpunkte höheres Risiko, längerfristig arbeitsmarktfremd zu sein.
- Ein Kind, das älter ist als 15 Jahre, hat keinen signifikanten Effekt.
- Da Mütter ein höheres Risiko einer längerfristig arbeitsmarktfremden Position aufweisen als Frauen ohne Kind, ist der geschlechtsspezifische Unterschied größer, wenn nur Frauen ohne Kinder verglichen werden (bei Männern lässt sich nicht differenzieren, da für sie keine Geburten in den Datenerfasst sind). Männer sind dann mit einem um 2,4 Prozentpunkte höheren Risiko konfrontiert als Frauen.
- Im Vergleich zu Personen unter 25 Jahren, zeigen Personen im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre) im Mittel ein um 7,8 Prozentpunkte, 45- bis 54-Jährige ein um 14,5 Prozentpunkte und 55- bis 65-Jährige ein um 27,9 Prozentpunkte höheres Risiko, längerfristig arbeitsmarktfremd zu sein. Das Risiko steigt somit in der höchsten Altersgruppe noch einmal überproportional an.
- Für Menschen mit einem gesundheitlichen Vermittlungshindernis nach Einstufung des AMS ist das Risiko um 18,3, für Menschen mit gesetzlichem Behindertenstatus um 18,1 Prozentpunkte und somit jeweils beträchtlich erhöht.
- Das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfremd zu sein, ist für alle Personen mit einer höheren Ausbildung niedriger als für Geringqualifizierte (Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss). Es sinkt mit dem Ausbildungsniveau. Für AkademikerInnen ist es am niedrigsten: Es ist um 9,2 Prozentpunkte niedriger als für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (Lehre: -4,9, BMS: -5,1, AHS/BHS: -6,5 Prozentpunkte).
- Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen mit Familienstand „ledig“, weisen nur geschiedene Personen ein (um 1,2 Prozentpunkte) höheres Risiko auf, alle anderen Gruppen ein niedrigeres. Am geringsten ist das Risiko für Personen, die in einer Partnerschaft leben: verheiratete (-6,2 Prozentpunkte) und in einer Lebensgemeinschaft befindliche Personen (-5,1 Prozentpunkte).
- Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (-2,2 Prozentpunkte) und vor allem jene mit einer sonstigen Nationalität (-5,3 Prozentpunkte) sind mit einem geringeren Risiko arbeitsmarktfremd als InländerInnen. Türkinnen und Türken bilden mit einem um 0,8 Prozentpunkte erhöhten Risiko eine Ausnahme unter den AusländerInnen.

Die Schätzungen bestätigen zudem, dass in Wien lebende Arbeitslose im Bundesländervergleich das höchste Risiko aufweisen, längerfristig arbeitsmarktfremd zu sein. Gegenüber der Referenz Wien, ist das Risiko in Tirol (-15,6 Prozentpunkte) und Salzburg (-12,5 Prozentpunkte) am stärksten reduziert, wo Drehtürarbeitslosigkeit die größte Rolle spielt (Eppel – Horvath – Mahringer, 2014). In Niederösterreich ist das Risiko „nur“ um 4,6 Prozentpunkte niedriger (vgl. Abbildung 5).

Die starke Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in Wien ist auf die Spezifika zurückzuführen, die dieser städtische Ballungsraum aufweist. Dazu zählen unter anderem eine andere Personenstruktur – insbesondere ein deutlich erhöhter Anteil von geringqualifizierten Arbeitskräften und von zugewanderten Personen – und eine im Vergleich zu Restösterreich stärkere Entwicklung der Bevölkerung und des Arbeitsangebots bei einem gleichzeitig unterdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum. Dazu kommt ein besonders ausgeprägter Strukturwandel, der zu einer stärkeren Polarisierung am Arbeitsmarkt führt, mit höheren Anteilen sowohl der gering- als auch der hochqualifizierten Arbeitskräfte und einem demgegenüber im Bundesländervergleich sehr kleinen mittleren Ausbildungssegment (einschließlich angelernter Produktionstätigkeiten).

Abbildung 5: Einfluss des Bundeslands auf das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfremd zu sein, 2012
Ergebnisse binär-logistischer Regression; durchschnittliche marginale Effekte in Prozentpunkten; Referenz: Wien



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig arbeitsmarktfremd: im Jahr 2012 arbeitsmarktfremd und Arbeitslosentyp 7. Zusätzliche Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Behindertenstatus, Ausbildung, Nationalität, Familienstand und Branche der letzten Tätigkeit. 926.503 Beobachtungen. Robuste Standardfehler. Alle Bundesländerunterschiede signifikant auf einem 1%-Niveau.

Für die Gesamtheit aller 16- bis 65-jährigen Arbeitslosen des Jahres 2012 liegt das durchschnittliche vorhergesagte Risiko, längerfristig arbeitsmarktfremd zu sein bei 13,1%. Für Frauen beträgt es 12,3%, für Männer 13,7%. Die geschlechtsspezifische Differenz und somit der durchschnittliche Effekt, ein Mann zu sein, beträgt 1,4 Prozentpunkte. Übersicht 10 gibt einen Überblick über das vorhergesagte Risiko (in Prozent gemessen) für verschiedene Personengruppen und die Differenz zur jeweiligen Referenzgruppe.

Am unteren Ende der Übersicht wird das Risiko einer längerfristigen Arbeitsmarktfremde für die Kombination zentraler Risikofaktoren ausgewiesen. 55- bis 65-Jährige zeigen ein geschätztes Risiko von 31,5%, im Vergleich zu einem Wert von 3,6% für die Unter-25-Jährigen (+27,9 Prozentpunkte). Sind 55- bis 65-Jährige gleichzeitig gesundheitlich eingeschränkt, dann erhöht sich ihr Risiko noch einmal erheblich – auf 58,2% (gemessen an einer gesundheitlichen Beeinträchtigung nach AMS-Einschätzung). Kommt schließlich noch eine geringe Qualifikation hinzu, so erhöht sich das geschätzte Risiko nochmals auf 65,6%.

Übersicht 10: Vorhergesagtes Risiko längerfristig arbeitsmarktfrem zu sein (in %) nach Personengruppe, 2012
Ergebnisse binär-logistischer Regression

	Vorhergesagtes Risiko (in %)	Differenz zu Referenzgruppe (in Prozentpunkten)
Gesamt-Ø	13,1	
<i>Geschlecht</i>		
Frau	12,3	Ref.
Mann	13,7	1,4
<i>Altersgruppe</i>		
16-24	3,6	Ref.
25-44	11,4	7,8
45-54	18,1	14,5
55-65	31,5	27,9
<i>Behindertenstatus</i>		
Keine Behinderung	10,4	Ref.
Behinderung gemäß AMS	28,7	18,3
Gesetzlicher Behindertenstatus	28,5	18,1
<i>Ausbildungsniveau</i>		
Max. Pflichtschule	16,3	Ref.
Lehre	11,3	-4,9
BMS	11,1	-5,1
AHS/BHS	9,7	-6,5
Uni/FH/Akademie	7,1	-9,2
<i>Nationalität</i>		
InländerIn	13,8	Ref.
Türkei	14,6	0,8
Ehem. Jugosl.	11,6	-2,2
Sonstiger Staat	8,5	-5,3
<i>Familienstand</i>		
Ledig	16,0	Ref.
Geschieden	17,2	1,2
Verheiratet	9,7	-6,2
Lebensgemeinschaft	10,9	-5,1
Verheiratet, getrennt lebend	12,6	-3,3
Verwitwet	11,2	-4,7
<i>Kinder (nur Frauen)</i>		
Kein Kind	11,3	Ref.
0-1 Jahre	12,7	0,0
2-3 Jahre	8,6	0,0
4-7 Jahre	18,9	0,1
8-15 Jahre	15,9	0,0
>15 Jahre	11,3	0,0
<i>Multiple Risiken</i>		
45-54 Jahre, Behinderung nach AMS	39,6	
45-54 Jahre, gesetzl. Behindertenstatus	39,4	
45-54 Jahre, Behinderung nach AMS, gering qualifiziert	47,0	
45-54 Jahre, gesetzl. Behindertenstatus, gering qualifiziert	46,8	
55-65 Jahre, Behinderung nach AMS	58,2	
55-65 Jahre, gesetzl. Behindertenstatus	58,0	
55-65 Jahre, Behinderung nach AMS, gering qualifiziert	65,6	
55-65 Jahre, gesetzl. Behindertenstatus, gering qualifiziert	65,4	

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig arbeitsmarktfrem: im Jahr 2012 arbeitsmarktfrem und Arbeitslosentyp 7. Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Behindertenstatus, Ausbildung, Nationalität, Familienstand und Branche der letzten Tätigkeit.

Branchenstruktur arbeitsmarktferner Personen

Aus einem Vergleich der Wirtschaftsbereiche, in denen die Betroffenen zuletzt tätig waren (siehe Übersicht 11, für die entsprechenden Absolutzahlen siehe Anhang-Übersicht 2)¹¹, geht hervor, dass der Dienstleistungssektor unter den längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (mit 80,3%) ein (noch) höheres Gewicht hat als unter den sonstigen Arbeitslosen (70,2%). Maßgeblich sind dafür nicht bedeutende Wirtschaftsbereiche wie Handel (12,7% gegenüber 14,5%) und Tourismus (9,0% gegenüber 14,3%), sondern vor allem zwei Branchen:

- der Bereich sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (23,8% gegenüber 13,8%) und
- das Gesundheits- und Sozialwesen (13,2% gegenüber 5,5%).

Im Vergleich zu den sonstigen Arbeitslosen haben unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen insbesondere (im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen) die Arbeitskräfteüberlassung (15,5% gegenüber 8,2%) und (im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens) das Sozialwesen (ohne Heime) mit 11,5% (gegenüber 3,0%) eine erhöhte Bedeutung.

Dabei handelt es sich um jene beiden Branchen, in denen geförderte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt (in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten) erfasst ist.¹² In der Branchenverteilung der Arbeitsmarktfernen schlägt sich nieder, dass bei einem substantiellen Teil der Betroffenen das letzte Beschäftigungsverhältnis eine geförderte Beschäftigung war: Bei einem Anteil von 7,1% handelte es sich um eine geförderte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn), bei 13,7% um eine geförderte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt (SÖB inkl. SÖB-Ü, GBP), und bei 77,1% um eine ungeforderte unselbständige Beschäftigung.

Um zu erkennen, welchen Einfluss die geförderte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt auf die Branchenverteilung hat, sind in Übersicht 11 in Klammern jene Werte eingetragen, die sich bei Nichtberücksichtigung geförderter Beschäftigungsverhältnisse am 2. Arbeitsmarkt ergeben. Der Anteil der Arbeitskräfteüberlassung reduziert sich dadurch geringfügig von 15,5% auf 13,9%; jener des Gesundheits- und Sozialwesens jedoch erheblich: von 13,2% auf 8,1%. Offensichtlich waren die Arbeitsmarktfernen zuletzt deutlich häufiger in einer Transitbeschäftigung bei einem sozialen Unternehmen als in einer Förderung im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung. Dies ist insofern zu erwarten, als die Maßnahme sich in besonderem Maße an arbeitsmarktferne Personen mit besonderen Vermittlungshindernissen richtet, wohingegen die Überlassung Personen zgedacht ist, deren Chancen auf einen raschen Übergang in den regulären Arbeitsmarkt größer sind.

Bei Nichtberücksichtigung geförderter Beschäftigungsverhältnisse am 2. Arbeitsmarkt erhöht sich der relative Anteil vieler anderer Wirtschaftsbereiche jeweils geringfügig.

Unabhängig von der Auswertungsvariante ist festzustellen, dass Arbeitsmarktferne relativ selten zuletzt in der Bauwirtschaft tätig waren und generell die klassischen Saisonbranchen (Bau, Tourismus, Land- und Forstwirtschaft) unter Arbeitsmarktfernen eine untergeordnete Rolle spielen.

¹¹ Für die Branchenverteilung unter allen Arbeitsmarktfernen (nicht nur jenen mit Arbeitslosen-Typ 7) siehe Anhang-Übersicht 4. Auch diese Verteilung ist über die Zeit (die Jahre 2010 bis 2013) weitgehend konstant (siehe Anhang-Übersicht 6).

¹² Die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung ist in „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ erfasst, sonstige Förderungen des 2. Arbeitsmarktes sind in der Regel in der Wirtschaftsklasse „8899 Sonstiges Sozialwesen a.n.g.“ verbucht.

Übersicht 11: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftsbereichen zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und AL-Typ 7) und sonstigen Arbeitslosen, 2012

	Längerfristig Arbeitsmarktferne			Sonstige Arbeitslose		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Wirtschaftssektor</i>						
Primärsektor	0,4 (0,5)	0,4	0,4	0,7 (0,8)	0,7	0,8
Produktionssektor	16,1 (18,0)	9,3	21,1	24,8 (24,9)	9,6	37,2
Dienstleistungssektor	80,3 (78,0)	86,8	75,5	70,2 (70,0)	83,8	59,1
Sonstiges	3,2 (3,6)	3,6	2,9	3,9 (4,0)	5,2	2,8
Unbekannt	0,0 (0,0)	0,0	0,1	0,3 (0,3)	0,6	0,1
<i>Wirtschaftsabschnitt</i>						
Primärsektor						
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	0,4 (0,5)	0,4	0,4	0,7 (0,8)	0,7	0,8
Produktionssektor						
Bergbau, Steine, Erden	0,5 (0,6)	0,1	0,8	0,2 (0,2)	0,0	0,3
Herstellung von Waren	9,2 (10,2)	7,5	10,4	9,7 (9,8)	7,3	11,8
Energieversorgung	0,1 (0,1)	0,0	0,1	0,1 (0,1)	0,1	0,2
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0,3 (0,3)	0,2	0,4	0,3 (0,3)	0,1	0,4
Bau	6,1 (6,8)	1,5	9,5	14,4 (14,5)	2,1	24,5
Dienstleistungssektor						
Handel, Reparatur von KFZ	12,7 (14,1)	16,0	10,2	14,5 (14,6)	18,8	11,0
davon KFZ	1,0 (1,2)	0,6	1,4	1,4 (1,4)	0,7	2,0
davon Großhandel	3,6 (4,0)	3,2	3,9	3,8 (3,8)	3,6	4,0
davon Einzelhandel	8,1 (8,9)	12,2	5,0	9,3 (9,4)	14,5	5,1
Verkehr und Lagerei	4,5 (5,0)	2,3	6,1	5,0 (5,0)	2,6	7,0
Beherbergung und Gastronomie	9,0 (9,9)	12,8	6,3	14,3 (14,3)	19,5	10,0
Beherbergung	2,3 (2,6)	3,6	1,4	6,3 (6,4)	9,3	3,9
Gastronomie	6,7 (7,4)	9,1	4,9	7,9 (8,0)	10,2	6,1
Information und Kommunikation	1,4 (1,6)	1,3	1,5	1,5 (1,5)	1,4	1,5
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,9 (1,0)	1,0	0,8	1,0 (1,1)	1,2	0,9
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,0 (1,1)	1,2	0,8	0,8 (0,8)	1,0	0,6
Erbr. v. freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	2,8 (2,9)	3,2	2,4	3,7 (3,7)	4,6	2,9
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	23,8 (23,0)	20,8	26,0	13,8 (13,7)	11,5	15,6
davon Arbeitskräfteüberlassung	15,5 (13,9)	10,2	19,5	8,2 (8,1)	4,6	11,2
davon Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	5,7 (6,3)	8,5	3,6	3,7 (3,7)	5,0	2,6
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	5,3 (5,8)	5,9	4,9	3,7 (3,7)	5,2	2,5
Erziehung und Unterricht	1,6 (1,5)	1,9	1,4	2,4 (2,4)	3,1	1,8
Gesundheits- und Sozialwesen	13,2 (8,1)	15,3	11,7	5,5 (5,2)	8,9	2,6
davon Gesundheitswesen	1,2 (1,2)	2,1	0,4	1,8 (1,8)	3,2	0,6
davon Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	0,6 (0,6)	1,1	0,3	0,7 (0,7)	1,3	0,3
davon Sozialwesen (ohne Heime)	11,5 (6,3)	12,1	11,0	3,0 (2,7)	4,4	1,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,5 (1,6)	1,3	1,5	1,5 (1,5)	1,6	1,4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2,5 (2,4)	3,5	1,8	2,6 (2,5)	4,2	1,2
Private Haushalte	0,2 (0,2)	0,3	0,1	0,1 (0,1)	0,2	0,0
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0 (0,0)	0,0	0,0	0,0 (0,0)	0,0	0,0
Sonstiges						
Sonstiges	3,2 (3,6)	3,6	2,9	3,9 (4,0)	5,2	2,8
Unbekannt	0,0 (0,0)	0,0	0,1	0,3 (0,3)	0,6	0,1
Gesamt	100,0 (100,0)	100,0	100,0	100,0 (100,0)	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Wirtschaftssektor, -abschnitt bzw. -abteilung des letzten Dienstgebers laut AMS-Daten. In Klammern Anteil bei Nichtberücksichtigung geförderter Beschäftigungsverhältnisse am 2. Arbeitsmarkt.

Diese rein deskriptiven Befunde werden durch die Regressionschätzungen bestätigt, bei denen für den Einfluss anderer, bereits angeführter persönlicher Merkmale (Geschlecht, Alter, Ausbildung, usw.) kontrolliert wird: Hierbei zeigt sich, dass das Risiko, längerfristig arbeitsmarktfremd zu sein, für Personen, die zuletzt im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen beschäftigt waren, höher ist, als für jene, die in anderen Branchen beschäftigt waren. Einzige Ausnahme mit einem ähnlich hohen Risiko ist der Bereich „Bergbau, Steine, Erden“, der allerdings quantitativ keine große Bedeutung unter den Arbeitsmarktfremden einnimmt.

3 Erwerbs- und Förderhistorien arbeitsmarktferner Personen

3.1 Erwerbshistorien arbeitsmarktferner Personen

Wege in eine arbeitsmarktferne Position

Individuen können allmählich oder abrupt – etwa im Gefolge eines spezifischen Ereignisses wie einer Betriebsstilllegung – in eine arbeitsmarktferne Position gelangen. Da die Gruppe längerfristig arbeitsmarktferner Personen (arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosen-Typ 7) im betrachteten Fünfjahreszeitraum in Summe mehr als 2,5 Jahre arbeitslos war, liegt nahe, dass die Betroffenen zumeist in mehreren Jahren arbeitsmarktfern nach AMS-Definition waren:

- Ein Drittel (34,7%) war in allen fünf Jahren, also durchgehend, arbeitsmarktfern.
- Etwa die Hälfte war überwiegend arbeitsmarktfern: Bei jeweils ca. einem Viertel waren es vier bzw. drei Jahre.
- 12,2% waren in zwei Jahren arbeitsmarktfern.
- In nur wenigen Ausnahmefällen (2,7%) erfüllten die Betroffenen nur im Jahr 2012 die AMS-Kriterien der Arbeitsmarktferne.

Anders ist es bei der Gesamtheit aller Personen, die im Jahr 2012 arbeitsmarktfern waren, aber deshalb nicht notwendigerweise zum Arbeitslosen-Typ 7 zählten:

- Von ihnen war etwa ein Sechstel (16,3%) durchgehend arbeitsmarktfern.
- Ca. 28% waren überwiegend (in 3 oder 4 Jahren) arbeitsmarktfern.
- Ein gutes Fünftel (21,4%) erfüllte die Kriterien der Arbeitsmarktferne in zwei Jahren.
- Ein gutes Drittel (34,1%) war nur im Jahr 2012 arbeitsmarktfern.

Im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) waren die im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen in etwa der Hälfte der fünf Jahre arbeitsmarktfern. Bei der Subgruppe der längerfristig Arbeitsmarktfernen waren es im Durchschnitt annähernd vier von fünf Jahren (vgl. Übersicht 12).

Übersicht 12: Zahl der Jahre in arbeitsmarktferner Position im 5-Jahreszeitraum, 2008 bis 2012

	Alle Arbeitsmarktfernen 2012		Nur längerfristig Arbeitsmarktferne	
	absolut	in %	absolut	in %
Gesamt	259.005	100,0	121.113	100,0
Teilweise				
1 Jahr	88.399	34,1	3.220	2,7
2 Jahre	55.343	21,4	14.767	12,2
Überwiegend				
3 Jahre	42.096	16,3	31.601	26,1
4 Jahre	30.907	11,9	29.503	24,4
Durchgehend				
5 Jahre	42.260	16,3	42.022	34,7
Ø in Jahren	2,5		3,8	

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

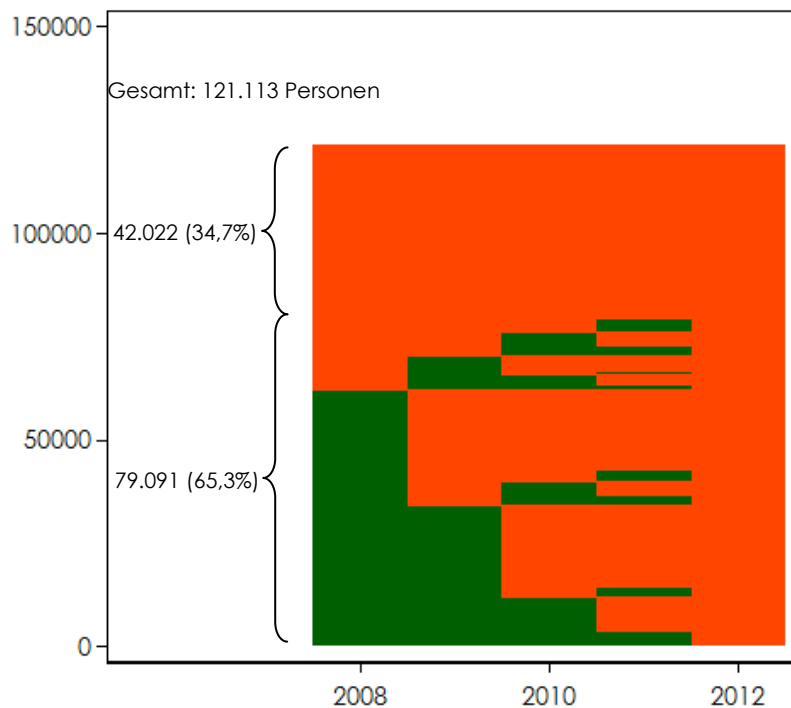
Übersicht 13 gibt weitere Aufschlüsse über die Wege in eine arbeitsmarktferne Position im Jahr 2012, anhand der fünf Jahre von 2008 bis 2012. Unter Berücksichtigung aller Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012 lassen sich folgende Erwerbsverläufe unterscheiden:

- 16,3% waren durchgehend, d.h. in allen fünf Jahren von 2008 bis 2012, arbeitsmarktfern.
- Zwei Drittel (65,7%) gingen im Laufe der Fünfjahresperiode in eine arbeitsmarktferne Position über und blieben in dieser Position.
- Die restlichen 18,0% verzeichneten mehr als einen Wechsel zwischen einer arbeitsmarktfernen und einer nicht arbeitsmarktfernen Position.

Die Sequenzen arbeitsmarktferner Positionen sind in Abbildung 6 grafisch anhand eines Sequenzplots veranschaulicht. Dabei wird für jede Person im Fünfjahreszeitraum von 2008 bis 2012 jedes Jahr orange eingefärbt, indem sie arbeitsmarktfern war, und jedes Jahr grün, in dem sie nicht arbeitsmarktfern war.

Für die Gesamtheit aller Individuen ergibt sich das nachfolgende Bild: Ein gutes Drittel der Fläche (34,7%) ist durchgehend orange, da eine Gruppe dieser Größenordnung in allen fünf Jahren arbeitsmarktfern war. Bei den restlichen zwei Dritteln (65,3%) der Fläche mischen sich grüne und orange Elemente, da die Betroffenen anfänglich oder zwischendurch, aber nicht ausschließlich arbeitsmarktfern waren.

Abbildung 6: Sequenzen arbeitsmarktferner Positionen der längerfristig Arbeitsmarktfernen im Zeitraum 2008 bis 2012



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7. Orange: arbeitsmarktfern; grün: nicht arbeitsmarktfern.

Darüber hinaus ist zu beobachten:

- Zwei Drittel aller im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen (65,3% bzw. 169.185 Personen) waren in keinem der fünf Jahre voll in den Arbeitsmarkt integriert, gemessen an einem Anteil von mindestens 90% Standardbeschäftigung an allen Kalendertagen.
- Von den Personen, die im Laufe der fünf Jahre in eine arbeitsmarktferne Position übergingen, war gut die Hälfte (51,8%) nie voll in den Arbeitsmarkt integriert.¹³

¹³ Unter den Personen, die im Jahr 2008 voll in den Arbeitsmarkt integriert ($\geq 90\%$ Standardbeschäftigung) und im Jahr 2012 arbeitsmarktfern waren, war etwa ein Fünftel (19,5%) spätestens im Jahr 2010 arbeitsmarktfern und ging dieser Definition nach abrupt in eine arbeitsmarktferne Position über. Zwei Drittel (74,9%) verzeichneten einen allmählichen Übergang: Sie waren frühestens im Jahr 2011, also nach mehr als zwei Jahren, arbeitsmarktfern. Die restlichen 5,6% wechselten mehrfach zwischen einer arbeitsmarktfernen und einer nicht arbeitsmarktfernen Position.

Demgegenüber erfolgt in der Subgruppe der Personen, die im Jahr 2008 voll in den Arbeitsmarkt integriert ($\geq 90\%$ Standardbeschäftigung), im Jahr 2012 arbeitsmarktfern war und aufgrund der fünfjährigen Erwerbskarriere dem Arbeitslosentyp 7 angehörte, der Übergang in eine arbeitsmarktferne Position für 69,4% abrupt und für 20,8% allmählich.

Übersicht 13: Erwerbshistorie 2008 bis 2012 der im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen (16-65 Jahre)

	Alle Arbeitsmarktfernen		Nur längerfristig Arbeitsmarktferne	
	absolut	In %	absolut	In %
Durchgehend arbeitsmarktfern	42.260	16,3	42.022	34,7
Einmaliger Übergang in arbeitsmarktferne Position	170.093	65,7	50.573	41,8
davon nie voll integriert	88.112	51,8	33.150	65,6
davon Übergang von voller Erwerbsintegration in arbeitsmarktferne Position	81.981	48,2	17.423	34,5
Mehrfache Wechsel in und aus arbeitsmarktferner Position	46.652	18,0	28.518	23,6
Gesamt	259.005	100,0	121.113	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Dieselbe Aufstellung für die Subgruppe der längerfristig Arbeitsmarktfernen (arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosentyp 7) macht das große Ausmaß an erfahrener Ausgrenzung am Arbeitsmarkt deutlich:

- Ein gutes Drittel (34,7%) war durchgehend, d.h. in allen fünf Jahren von 2008 bis 2012, arbeitsmarktfern.
- 41,8% gingen im Laufe der Fünfjahresperiode in eine arbeitsmarktferne Position über.
- Die restlichen 23,6% verzeichneten mehr als einen Wechsel zwischen einer arbeitsmarktfernen und einer nicht arbeitsmarktfernen Position.
- 82,6% aller im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen des Typs 7 (100.074 Personen) waren in keinem der fünf Jahre voll in den Arbeitsmarkt integriert, gemessen an einem Anteil von mindestens 90% Standardbeschäftigung an allen Kalendertagen.
- Von den Personen, die im Laufe der fünf Jahre in eine arbeitsmarktferne Position übergingen, waren zwei Drittel (65,6%) nie voll in den Arbeitsmarkt integriert.

Erwerbsintegration im Fünfjahreszeitraum

Die im Jahr 2012 arbeitsmarktfernen Personen waren in diesem Jahr durchschnittlich 6 Tage in Standardbeschäftigung (ungeförderte oder geförderte unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze am ersten Arbeitsmarkt, exkl. freier Dienstverträge) und 298 Tage arbeitslos. Im Fünfjahreszeitraum von 2008 bis 2012 waren sie im Durchschnitt 440 Tage in Standardbeschäftigung und 922 Tage arbeitslos. Sie waren damit durchschnittlich die Hälfte der Zeit (50,5%) in Arbeitslosigkeit.

Die Subgruppe der längerfristig Arbeitsmarktfernen (arbeitsmarktfern und Typ 7-Arbeitslosigkeit) war im Jahr 2012 durchschnittlich 4 Tage in Standardbeschäftigung und 330 Tage arbeitslos. Im Fünfjahreszeitraum 2008 bis 2012 waren diese Personen 231 Tage in Standardbeschäftigung und 1.392 Tage arbeitslos. Sie waren damit im Mittel drei Viertel der Zeit (76,4%) in Arbeitslosigkeit (vgl. Übersicht 14).

Übersicht 14: Erwerbsintegration der im Jahr 2012 Arbeitsmarktfernen im Zeitraum 2008 bis 2012, 16-65 Jahre

Durchschnittliche Zahl der in verschiedenen Erwerbszuständen verbrachten Tage (arithm. Mittel)

Erwerbszustand	Alle Arbeitsmarktfernen		Nur längerfristig Arbeitsmarktferne	
	2012	2008 bis 2012	2012	2008 bis 2012
Standardbeschäftigung	6	440	4	231
davon ungeförderte USB	6	428	3	215
davon geförderte USB 1. AM	1	12	1	16
Geförderte USB 2. AM	5	17	6	29
Arbeitslos	299	933	330	1395
davon mit geringfüg. Besch.	25	70	27	105
davon ohne geringfüg. Besch.	274	863	303	1291
Freier Dienstvertrag/Werkvertrag	1	6	0	2
Geringfügige Beschäftigung	4	28	2	11
Selbständige Beschäftigung	4	36	1	11
Gesicherte OLF	15	99	9	45
davon Alterspension	3	4	4	4
davon Invaliditätspension	4	17	4	14
davon Kinderbetreuung	7	70	1	23
davon Präsenzdienst	1	6	0	3
davon Sonstige	0	2	0	1
Rest	0	0	0	0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

3.2 Förderhistorien arbeitsmarktferner Personen

Ein großer Teil der arbeitsmarktfernen Personen nahm im Jahr 2012 an irgendeiner Förderung teil (vgl. Übersicht 15): Insgesamt belief sich deren Anteil auf 61,3%, unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen auf 60,8%. Qualifizierungsmaßnahmen hatten die größte quantitative Bedeutung, was angesichts der Schwerpunktsetzung der Arbeitsmarktförderung in Österreich auf diesen Bereich zu erwarten ist. Ein knappes Drittel (31,7%) aller Arbeitsmarktfernen nahm im Jahr 2012 an einer Qualifizierungsmaßnahme teil. Unter längerfristig Arbeitsmarktfernen betraf dies ein Viertel (25,7%). Umgekehrt nahm unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen ein höherer Anteil an einer geförderten Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt teil (12,8% gegenüber 9,1%). In diesem Unterschied schlägt sich die besondere Ausrichtung dieser Beschäftigungsmaßnahmen auf schwer vermittelbare Personengruppen nieder.

Übersicht 15: Anteil der Personen mit Förderteilnahme im Jahr 2012 unter den Arbeitsmarktfernen (in %), 16-65 Jahre, 2012

Förderungsart	Alle Arbeitsmarktfernen	Nur längerfristig Arbeitsmarktferne
Aktive Arbeitssuche	10,9	13,6
Berufliche Orientierung	7,8	6,0
Qualifizierung	31,7	25,7
Beihilfe zu den Kurskosten	11,3	11,8
EB, Kombilohn	3,1	3,7
SÖB (inkl. SÖB-Ü), GBP	9,1	12,8
Jugendausbildung	0,1	0,0
BBE	17,0	19,1
Irgendeine Förderung	61,3	60,8

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Qualifizierung: einschließlich Training, Arbeitsstiftungen und UGP. Jugendausbildung: Lehrstellenförderung, Vorlehre, JASG-Lehrgänge. BBE: externe Beratungsleistungen. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Aus Übersicht 16 werden markante regionale Unterschiede in Förderhäufigkeiten und -schwerpunkten sichtbar. Wien ist das Bundesland mit der mit Abstand höchsten Förderquote. Während in der Bundeshauptstadt 72,5% und in Oberösterreich 66,5% der längerfristig Arbeitsmarktfernen (im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosen-Typ 7) an irgendeiner Förderung teilnahmen, traf dies in Tirol nur auf 33,2% und in Salzburg auf 42,2% zu.

In Wien nahmen Betroffene an den meisten Maßnahmenarten überdurchschnittlich häufig teil. Während „Aktiver Arbeitssuche“ und Beihilfen zu den Kurskosten eine im Bundesländervergleich hohe Bedeutung zukommt, bilden „Berufliche Orientierung“ und Qualifizierungsmaßnahmen Ausnahmen mit geringen Förderquoten.

„Berufliche Orientierung“ ist in Kärnten am häufigsten (mit 13,0%). Oberösterreich sticht mit einem hohen Anteil an längerfristig Arbeitsmarktfernen mit Teilnahme an einer Qualifizierung hervor (46,9%). Mittels Eingliederungsbeihilfen werden je nach Bundesland zwischen 1,6% (Oberösterreich) und 6,9% (Kärnten), im Durchschnitt 3,7% der Betroffenen gefördert.

Aufgrund des starken Ausmaßes der erfahrenen Ausgrenzung sind in der betrachteten Personengruppe Förderungen am 2. Arbeitsmarkt häufiger als Förderungen am ersten Arbeitsmarkt, gerade im Hinblick auf diese Förderart treten allerdings erhebliche regionale Unterschiede zutage: Die diesbezügliche Förderquote variiert zwischen 20,1% in Wien und 2,0% in Kärnten. Am zweithöchsten nach Wien ist sie in Vorarlberg.

Extern erbrachte und zugekaufte Beratungsleistungen werden in Wien (24,6%) und Oberösterreich (20,2%) vergleichsweise häufig und am seltensten in Kärnten (7,5%) in Anspruch genommen.

Übersicht 16: Anteil der Personen mit Förderteilnahme im Jahr 2012 unter den längerfristig Arbeitsmarktfernen (in %), 16-65 Jahre, 2012

	AA	BO	QUAL	KK	EB	SÖB	JUG	BBE	Irgendeine
Bgld	14,0	6,0	29,5	3,3	3,0	6,6	0,1	11,7	51,5
Ktn	8,6	13,0	24,0	3,3	6,9	2,0	0,0	7,5	48,6
Noe	12,1	6,6	19,1	3,3	2,5	6,3	0,0	17,1	49,5
Ooe	4,5	5,9	46,9	3,1	1,6	11,3	0,0	20,2	66,5
Sbg	11,6	5,9	20,6	2,6	2,2	2,5	0,0	10,2	42,2
Stmk	4,4	5,9	30,3	4,2	2,6	8,1	0,0	14,1	51,6
Tirol	2,0	0,6	15,8	2,2	2,2	5,6	0,0	11,6	33,2
Vlbg	6,0	10,0	30,0	6,0	5,9	16,2	0,1	15,4	59,3
Wien	21,0	4,9	23,2	22,8	4,7	20,1	0,0	24,6	72,5
Gesamt	13,6	6,0	25,7	11,8	3,7	12,8	0,0	19,1	60,8

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Anm. – AA: Aktive Arbeitssuche, BO: Berufliche Orientierung, QUAL: Qualifizierung, Training, Arbeitsstiftungen und UGP. KK: Beihilfe zu den Kurskosten, EB: Eingliederungsbeihilfe und Kombilohn. SÖB: Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung. Jugendausbildung: Lehrstellenförderung, Vorlehre, JASG-Lehrgänge. BBE: externe Beratungsleistungen. Irgendeine: mindestens eine Förderteilnahme irgendeines Typs. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

In Übersicht 17 ist ergänzend die Zahl der durchschnittlich in den verschiedenen Förderungen verbrachten Tage dargestellt, einerseits für das Jahr 2012 und andererseits für den gesamten Fünfjahreszeitraum von 2008 bis 2012. Die längerfristig Betroffenen verbrachten in der Periode 2008 bis 2012 beispielsweise durchschnittlich 123 Tage in Qualifizierungsmaßnahmen und 102 Tage in externer Betreuung oder Beratung.

Übersicht 17: Durchschnittliche Zahl der Tage in einer Förderung unter den Arbeitsmarktfernen, 2012

Fördertyp	2012		2008 bis 2012	
	AMFP	Längerfristig AMFP	AMFP	Längerfristig AMFP
Aktive Arbeitssuche	4	5	13	22
Berufliche Orientierung	4	3	13	15
Qualifizierung	40	30	105	123
Beihilfe zu den Kurskosten	6	6	17	26
EB, Kombilohn	1	2	12	18
SÖB, SÖBÜ, GBP, GBPÜ	7	9	23	39
Jugendausbildung	0	0	6	2
BBE	22	26	65	102

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Anm. – Qualifizierung: einschließlich Training, Arbeitsstiftungen und UGP. Jugendausbildung: Lehrstellenförderung, Vorlehre, JASG-Lehrgänge. BBE: externe Beratungsleistungen. Längerfristig AMFP: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Im Jahr 2012, an dem die Arbeitsmarktferne gemessen wird, ist die durchschnittliche Zahl der Fördertage im Allgemeinen am höchsten. Im Laufe der fünf Jahre von 2008 bis 2012 nimmt vor allem die Zahl der Tage in einer Qualifizierungsmaßnahme und der Tage mit Inanspruchnahme einer externen Beratung zu (vgl. Übersicht 18).

Übersicht 18: Durchschnittliche Zahl der Tage in einer Förderung unter arbeitsmarktfernen Personen, nach Jahr

Jahr	AA	BO	QUAL	KK	EB	SÖB	JUG	BBE
<i>Alle Arbeitsmarktfernen</i>								
2008	2	1	10	2	2	4	3	8
2009	2	2	13	3	2	4	2	8
2010	2	3	18	3	3	4	1	11
2011	3	3	23	4	2	5	0	15
2012	4	4	40	6	1	7	0	22
<i>Nur längerfristig Arbeitsmarktferne</i>								
2008	3	2	15	4	3	6	1	14
2009	4	3	21	5	3	8	0	16
2010	5	4	29	5	5	8	0	21
2011	5	3	28	5	4	9	0	24
2012	5	3	30	6	2	9	0	26

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Qualifizierung: einschließlich Training, Arbeitsstiftungen und UGP. Jugendausbildung: Lehrstellenförderung, Vorlehre, JASG-Lehrgänge. BBE: externe Beratungsleistungen. Längerfristig Arbeitsmarktferne: arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosen-Typ 7.

Übersicht 19 zeigt ergänzend die durchschnittliche Zahl der in den verschiedenen Arten von Förderungen verbrachten Tage nach Bundesland – einerseits für das Jahr 2012 und andererseits für das fünfjährige Zeitfenster von 2008 bis 2012.

Übersicht 19: Durchschnittliche Zahl der Tage in einer Förderung unter längerfristig Arbeitsmarktfernen im Jahr 2012 und im Fünfjahreszeitraum 2008 bis 2012 nach Bundesland, 2012

Bundesland	AA		BO		QUAL		KK		EB		SÖB		JUG		BBE	
	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5
Bgl	7	25	3	10	30	116	3	10	1	27	5	29	0	2	14	46
Ktn	3	9	5	17	24	99	2	8	3	38	2	12	0	3	10	41
NÖ	7	19	5	31	27	111	2	7	1	12	5	26	0	1	26	94
OÖ	2	8	4	17	62	231	2	9	0	16	12	53	0	2	10	80
Sbg	8	33	4	18	42	147	3	10	1	17	2	11	0	2	17	62
Stmk	2	16	3	17	35	133	5	17	2	16	7	37	0	2	18	86
Tirol	1	12	0	4	23	82	2	7	1	13	5	27	0	2	13	49
Vlbg	2	11	5	21	33	113	4	20	5	24	16	67	0	2	15	56
Wien	7	31	2	9	24	108	11	45	2	18	13	48	0	1	38	136
Gesamt	5	22	3	15	30	123	6	26	2	18	9	39	0	2	26	102

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. 1: Jahr 2012. 5: Fünfjahreszeitraum 2008 bis 2012. Qualifizierung: einschließlich Training, Arbeitsstiftungen und UGP. Jugendausbildung: Lehrstellenförderung, Vorlehre, JASG-Lehrgänge. BBE: externe Beratungsleistungen. Längerfristig Arbeitsmarktferne: arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosen-Typ 7.

3.3 AMS-Kontakt arbeitsmarktferner Personen

Im Folgenden wird dargestellt, wie viele Kontakte arbeitsmarktferne Personen im Durchschnitt zum Arbeitsmarktservice (AMS) hatten und wie viele Vermittlungsvorschläge sie erhielten. Dabei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass keineswegs alle Betroffenen die gesamte Zeit über arbeitslos waren. In Übersicht 19 ist daher die Zahl der AMS-Kontakte bzw. Vermittlungsvorschläge zu den in Arbeitslosigkeit (einschließlich Schulungen) verbrachten Tagen in Beziehung gesetzt.¹⁴

Zunächst wird die Zahl der Kontakte bzw. Vermittlungsvorschläge pro Tag in Arbeitslosigkeit berechnet. Diese wird dann auf ein Kalenderjahr hochgerechnet (Multiplikation mit 366). Die resultierende Kennziffer gibt an, wie viele Kontakte bzw. Vermittlungsvorschläge die Betroffenen gehabt hätten, wenn sie exakt ein Jahr arbeitslos gewesen wären.

Im Jahr 2012 hatten die längerfristig Arbeitsmarktfernen durchschnittlich 7 Kontakte mit dem AMS und erhielten 4 Vermittlungsvorschläge pro Jahr in Arbeitslosigkeit. Im Fünfjahreszeitraum von 2008 bis 2012 hatten sie im Mittel 8 Kontakte mit dem AMS und erhielten 5 Bewerbungsvorschläge pro Jahr in Arbeitslosigkeit.

Übersicht 20: Durchschnittliche Zahl der AMS-Kontakte und -Vermittlungsvorschläge pro Jahr in Arbeitslosigkeit, unter den Arbeitsmarktfernen im Jahr 2012 und im Fünfjahreszeitraum 2008 bis 2012

	Alle Arbeitsmarktfernen		Nur längerfristig Arbeitsmarktferne	
	Arithm. Mittel	Median	Arithm. Mittel	Median
Kontakte 2012	8	8	7	7
Kontakte 2008 bis 2012	9	8	8	8
Vermittlungsvorschläge 2012	5	1	4	1
Vermittlungsvorschläge 2008 bis 2012	6	3	5	3

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosen-Typ 7.

In einer umfassenden Untersuchung des Suchverhaltens und -erfolgs der Arbeitssuchenden und der Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Österreich (siehe *Eppel et al.*, 2012), wurde aufgezeigt, dass das AMS ein bestimmender Faktor im Suchprozess der Arbeitslosen ist und einen signifikanten Einfluss auf ihre Suchanstrengungen und ihren Sucherfolg ausübt. Regressionsanalysen lassen auf einen klaren positiven Zusammenhang zwischen der Betreuungsintensität durch das AMS und dem Ausmaß der Suchanstrengungen schließen. Je höher die Zahl der Kontakte zum AMS und der vom AMS erhaltenen Vermittlungsvorschläge, desto höher ist die durchschnittliche Zahl der verwendeten Suchwege und der getätigten Stellenbewerbungen. Personen, die bei einer Befragung angaben, vom AMS in der Form von Vermittlung oder beruflicher Orientierung unterstützt worden zu sein, unternahmen höhere Suchanstrengungen als diejenigen, die keine solche Hilfe in Anspruch genommen haben.

Schätzungen, bei denen für eine Vielzahl anderer Faktoren kontrolliert wurde, deuten auf einen signifikanten positiven Einfluss der Suchanstrengungen auf den an der Chance auf einen Über-

¹⁴ Die Zahl der Kontakte bzw. Vermittlungsvorschläge wird durch die Zahl der Tage in Arbeitslosigkeit (inklusive Schulungen) dividiert und anschließend mit 366 multipliziert.

Zur Korrektur von Ausreißern wurde eine Obergrenze von 50 Kontakten bzw. 50 Vermittlungsvorschlägen im Jahr 2012 und 150 Kontakten bzw. 120 Vermittlungsvorschlägen im Fünfjahreszeitraum gesetzt.

Durch die in der Studie verwendete breite Definition der Arbeitslosigkeit fällt die durchschnittliche Zahl der Kontakte geringer aus als wenn nur Zeiten in registrierter Arbeitslosigkeit berücksichtigt wurden, da etwa während Schulungsteilnahmen Termine weniger häufig vorkommen.

gang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gemessenen Sucherfolg. Die beobachtete Übertrittschance steigt mit der Zahl der verwendeten Suchwege ebenso wie mit der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat. Für Kontakte, Vermittlungsvorschläge und vermittlungsunterstützende Leistungen des AMS wie berufliche Orientierung ließ sich ein signifikanter positiver Einfluss nicht nur auf die Suchanstrengungen, sondern auch direkt auf den Sucherfolg von Arbeitslosen nachweisen, die nicht ohnehin bereits eine konkrete Jobaussicht hatten. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es dem AMS jedenfalls im Durchschnitt gelingt sowohl über den positiven Einfluss auf die Suchanstrengungen, als auch durch die eigene Arbeitsvermittlung die Suchdauer bis zu einer Beschäftigungsaufnahme zu verkürzen.

4 Determinanten der Übergangschancen in Beschäftigung auf Basis von Administrativdaten

Nach einer Bestimmung der Determinanten des Risikos, in eine arbeitsmarktferne Position zu gelangen, gilt es in einem nächsten Schritt, als Basis für die weiterführenden qualitativen Untersuchungen, erste Hinweise auf Faktoren herauszuarbeiten, welche die Übertrittschancen arbeitsmarktferner Personen in eine (stabile) Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt¹⁵ beeinflussen.

Identifikation von Beschäftigungsaufnahmen

Um Arbeitsaufnahmen zu identifizieren, wird zusätzlich zu den am WIFO aufbereiteten Hauptverbands- und AMS-Daten (WIFO-INDI-DV) auf die vom BMASK zur Verfügung gestellte Tabelle „MON_UNI_STATUS_INT“ zurückgegriffen. Diese bietet eine Verschneidung der Hauptverbandsdaten nicht nur mit den AMS-Daten, sondern ab 2007 auch mit den Mitversichertendaten des Hauptverbands und ab 2009 mit den im Rahmen der Beschäftigungsoffensive umgesetzten Förderungen des Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt BSB) sowie mit SVA-Daten.

Aufgrund einer unterschiedlichen Priorisierung von Erwerbszuständen gibt es ca. 4.500 Personen, die laut WIFO-Daten im Jahr 2012 arbeitsmarktfern, der BMASK-Tabelle zufolge aber mehr als 62 Tage beschäftigt waren und somit dieser letzteren Datenquelle zufolge das Kriterium der Arbeitsmarktferne nicht erfüllen. Diese Personen werden zwecks Konsistenz aus der Analyse arbeitsmarktferner Personen ausgeschlossen. Betrachtet werden nur jene 254.549 Personen (27,5% der Arbeitslosen), die im Jahr 2012 sowohl laut WIFO-Daten arbeitsmarktfern als auch laut Uni-Status-Tabelle des BMASK nicht mehr als 62 Tage beschäftigt waren. In weiterer Eingrenzung auf längerfristig arbeitsmarktferne Personen erfolgt die Analyse der Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung für jene 119.205 Personen, die – beiden Datenquellen zufolge – im Jahr 2012 arbeitsmarktfern waren und gleichzeitig aufgrund ihrer fünfjährigen Erwerbshistorie dem Arbeitslosen-Typ 7 angehörten.

Zu dieser Gruppe längerfristig arbeitsmarktferner Personen werden aus der Uni-Status-Tabelle alle Episoden einer Standard-Beschäftigung, d.h. einer unselbständigen Beschäftigung über der geringfügigkeitsgrenze am ersten Arbeitsmarkt identifiziert (exklusive freien Dienstverträgen), die nach dem Jahr 2012 enden oder bis zum Ende des Beobachtungszeitraums (Juli 2014) noch nicht geendet haben. In anderen Worten: alle Beschäftigungsverhältnisse, die mit mindestens einem Tag in den Zeitraum von Jänner 2013 bis Juli 2014 fallen.¹⁶

Wie aus Übersicht 21 ablesbar, nahmen von den insgesamt 119.205 Betroffenen 28.416 (23,8%) eine Standardbeschäftigung auf, davon 20.330 eine mit einer Dauer von mindestens 63 Tagen. Dies entspricht einem Anteil von 17,1% an allen betrachteten, längerfristig arbeitsmarktfernen Personen. Die quantitative Analyse der Determinanten der Übergangschance in Beschäftigung berücksichtigt alle diese Beschäftigungsaufnahmen mit einer Mindestdauer von 63 Tagen.¹⁷

¹⁵ Geförderte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt (insbes. SÖB/GBP) wird nicht als Beschäftigungsübergang betrachtet.

¹⁶ Da in der Uni-Status-Tabelle geförderte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt höher priorisiert ist als geförderte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt, wird geförderte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt, wenn sie zeitgleich mit einer Förderung am ersten Arbeitsmarkt auftritt (z.B. eine durch eine Eingliederungsbeihilfe finanzierte Förderung in einem Sozialökonomischen Betrieb), verdeckt. Aus diesem Grund erfolgt ein Abgleich mit den AMS-Förderdaten. Anhand der Uni-Status-Tabelle identifizierte Beschäftigungsepisoden werden ausgeschlossen, wenn gleichzeitig, unmittelbar vorher oder unmittelbar nachher, beim selben Dienstgeber eine AMS- oder BSB-Förderung am 2. Arbeitsmarkt erfasst ist. So wird sichergestellt, dass nur Beschäftigungsaufnahmen am ersten Arbeitsmarkt betrachtet werden.

¹⁷ Für die meisten der 20.330 ehemals arbeitsmarktfernen Personen des AL-Typs 7 mit einer Beschäftigungsaufnahme (83,4%) ist genau ein Beschäftigungsverhältnis erfasst. Eine Minderheit hatte im beobachteten Zeitraum mehr als ein

Übersicht 21: Beschäftigungsaufnahmen von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012

	absolut	In %
Beschäftigung	28.416	23,8
Beschäftigung durchgehend >62 Tage	20.330	17,1
Gesamt	119.205	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Anm.: Nur Arbeitsmarktferne laut WIFO- und BMASK-Daten. Längerfristig Arbeitsmarktferne: arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosen-Typ 7.

Die entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse begannen frühestens im Oktober 2012 (sonst wären die betreffenden Personen nicht im Jahr 2012 arbeitsmarktfern) und spätestens im Mai 2014¹⁸. Die Mehrheit der Übertritte in Beschäftigung entfallen auf das Jahr 2013 (siehe Übersicht 22).

Übersicht 22: Beginnmonat der ersten aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012

	absolut	In %
Oktober 2012	10	0,1
November 2012	1.035	5,1
Dezember 2012	1.071	5,3
Jänner 2013	1.434	7,1
Februar 2013	1.209	6,0
März 2013	1.470	7,2
April 2013	1.695	8,3
Mai 2013	1.393	6,9
Juni 2013	1.233	6,1
Juli 2013	1.335	6,6
August 2013	991	4,9
September 2013	1.272	6,3
Oktober 2013	1.077	5,3
November 2013	739	3,6
Dezember 2013	685	3,4
Jänner 2014	723	3,6
Februar 2014	614	3,0
März 2014	756	3,7
April 2014	842	4,1
Mai 2014	746	3,7
Gesamt	20.330	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Nur Arbeitsmarktferne laut WIFO- und BMASK-Daten. Längerfristig Arbeitsmarktferne: arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosen-Typ 7.

Die erfassten Beschäftigungsverhältnisse endeten in der Zeit zwischen Anfang Jänner 2013 und Ende Juli 2014, dem letzten in den Daten beobachtbaren Monat (siehe Übersicht 23).

entsprechendes Beschäftigungsverhältnis mit einer Mindestdauer von 63 Tagen: 14,9% hatten zwei, 1,6% hatten zwischen drei und fünf Beschäftigungsepisoden.

¹⁸ Mai aufgrund der Rechtszensierung im Juli 2014: Nur bei einem Beginn spätestens im Mai konnte bis Juli 2014 eine über 62 Tage andauernde Beschäftigung beobachtet werden.

Übersicht 23: Endemonat der ersten aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012

	absolut	In %
Jänner 2013	78	0,4
Februar 2013	194	1,0
März 2013	300	1,5
April 2013	479	2,4
Mai 2013	430	2,1
Juni 2013	569	2,8
Juli 2013	697	3,4
August 2013	644	3,2
September 2013	960	4,7
Oktober 2013	880	4,3
November 2013	858	4,2
Dezember 2013	916	4,5
Jänner 2014	661	3,3
Februar 2014	564	2,8
März 2014	645	3,2
April 2014	519	2,6
Mai 2014	529	2,6
Juni 2014	631	3,1
Juli 2014	9.776	48,1
Gesamt	20.330	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Zensierung der Daten im Juli 2014. Nur Arbeitsmarktferne laut WIFO- und BMASK-Daten. Längerfristig Arbeitsmarktferne: arbeitsmarktfern im Jahr 2012 und Arbeitslosen-Typ 7.

Personenstruktur arbeitsmarktferner Personen mit Beschäftigungsaufnahme

Ein deskriptiver Vergleich persönlicher Merkmale zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen mit und ohne erfolgreichen Abgang in eine (länger als 62 Tage andauernde) Beschäftigung (vgl. Übersicht 26; für Absolutzahlen Anhang 7) lässt bereits erahnen, dass (1) das Alter, (2) der Gesundheitszustand und (3) das Ausbildungsniveau nicht nur die zentralen Bestimmungsfaktoren für das Risiko darstellen, in eine arbeitsmarktferne Position zu gelangen, sondern auch für die Chance, anschließend in eine (stabile) Beschäftigung überzugehen:

- Personen mit einem Übergang in eine stabile Beschäftigung sind häufiger jung oder mittleren Alters und seltener 45 Jahre oder älter. Der Anteil der 55- bis 65-Jährigen (5,5%) entspricht nicht einmal einem Fünftel des entsprechenden Anteils unter den Männern und Frauen ohne Beschäftigungsaufnahme (29,0%).
- Gering qualifizierte Personen (maximal Pflichtschulabschluss) sind mit einem Anteil von 62,5% unter den AbgängerInnen im Vergleich zu den Nicht-AbgängerInnen (72,1%) unterrepräsentiert. Demgegenüber sind Personen mit Lehrabschluss, Berufsbildender Mittlerer Schule, AHS/BHS oder akademischer Ausbildung überrepräsentiert.
- Während unter den AbgängerInnen „nur“ ein knappes Fünftel (24,3%) eine gesundheitliche Einschränkung aufwies (gesetzlicher Behindertenstatus oder Behinderung nach AMS-Klassifikation), war es unter den Nicht-AbgängerInnen mehr als ein Drittel (37,1%). Personen mit einem erfolgreichen Abgang aus einer arbeitsmarktfernen Position weisen somit seltener eine – potenziell die Erwerbchancen beeinträchtigende – Behinderung auf.
- Außerhalb Wiens finden Betroffene häufiger aus einer arbeitsmarktfernen Position heraus. In Wien lebende Personen sind dagegen unter den Personen mit einer Beschäftigungsaufnahme im Vergleich zu denjenigen ohne Beschäftigungsaufnahme unterrepräsentiert.

Werden wieder die drei zentralen Faktoren (1) höheres Erwerbsalter (ab 50 Jahre), (2) gesundheitliche Einschränkung und (3) geringe Qualifikation herausgegriffen und in Kombination betrachtet, so zeigt sich, dass 85,8% der Nicht-AbgängerInnen und demgegenüber „nur“ zwei Drittel (67,3%) der AbgängerInnen mindestens eines dieser Merkmale aufweisen. 44,3% der Nicht-AbgängerInnen weisen zwei oder drei der Merkmale auf, 19,6% der AbgängerInnen.

Übersicht 24: Zahl der vorliegenden Risikofaktoren (Alter ab 50 Jahre, Behinderung, geringe Qualifikation) im Vergleich zwischen AbgängerInnen und Nicht-AbgängerInnen, 2012

	AbgängerInnen		Nicht-AbgängerInnen	
	absolut	In %	absolut	In %
0	6.649	32,7	14.061	14,2
1	9.696	47,7	41.030	41,5
2	3.447	17,0	32.261	32,6
3	538	2,7	11.523	11,7
Gesamt	20.330	100,0	98.875	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Grundgesamtheit: längerfristig arbeitsmarktfremde Personen (im Jahr 2012 arbeitsmarktfremde und Arbeitslosentyp 7).

Übersicht 25: Häufigkeit der Kombinationen zentraler Risikofaktoren unter Nicht-AbgängerInnen, 2012

	absolut	In %
Kein Merkmal	14.061	14,2
Alter ab 50 Jahren	12.756	12,9
Gesundheitliche Einschränkung	7.112	7,2
Geringe Qualifikation	21.162	21,4
Alter ab 50 Jahren & gesund. Einschränkung	7.140	7,2
Alter ab 50 Jahren & geringe Qualifikation	14.231	14,4
Gesundh. Einschränkung & geringe Qualifikation	10.890	11,0
Alter ab 50 Jahren & gesundh. Einschränkung & geringe Qualifikation	11.523	11,7
Gesamt	98.875	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktfremde: im Jahr 2012 arbeitsmarktfremde und Arbeitslosentyp 7.

In einem Vergleich nach Wirtschaftssektor der letzten Beschäftigung zeigt sich, dass unter den erfolgreichen AbgängerInnen ein höherer Anteil auf den tertiären und ein geringerer Anteil auf den primären und sekundären Sektor entfallen als unter den Nicht-AbgängerInnen. Es sind keine markanten Unterschiede nach einzelnen Branchen erkennbar. Etwas erhöht ist unter den Personen mit Beschäftigungsaufnahme unter anderem der Anteil des Tourismus, des Handels und der Arbeitskräfteüberlassung, relativ gering ist er im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Übersicht 27).

Übersicht 26: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen Arbeitsmarktkfernen des Jahres 2012 mit AL-Typ 7 (in %)

	AbgängerInnen			Nicht-AbgängerInnen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Altersgruppe</i>						
16-24	11,7	10,9	12,4	4,5	4,9	4,3
25-44	58,0	60,2	56,0	34,9	37,3	33,2
45-54	24,8	25,1	24,6	31,6	31,1	31,9
55-65	5,5	3,8	7,0	29,0	26,8	30,6
<i>Ausbildung</i>						
Max. Pflichtschule	62,5	61,7	63,1	72,1	73,2	71,2
Lehre	22,4	19,9	24,6	16,9	13,8	19,0
BMS	4,6	6,7	2,8	3,4	5,4	2,1
AHS/BHS	7,1	7,9	6,4	5,3	5,4	5,2
Uni/FH/Akademie	3,4	3,8	3,1	2,3	2,1	2,3
Unbekannt	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
<i>Kinderzahl</i>						
Kein Kind		44,6			40,6	
Mind. 1 Kind		55,5			59,4	
davon 1		24,0			26,1	
davon 2		19,6			19,6	
davon ≥3		11,9			13,7	
<i>Familienstand</i>						
Alleinstehend	62,8	61,9	63,4	60,5	59,7	60,9
davon ledig	44,7	38,4	50,1	34,3	27,0	39,4
davon geschieden	17,6	22,8	13,0	24,9	30,7	20,7
davon verwitwet	0,5	0,7	0,3	1,3	2,0	0,8
In Partnerschaft	37,1	37,9	36,4	39,4	40,1	36,3
davon verheiratet	27,4	28,0	26,8	31,2	31,7	30,8
davon verheiratet, getrennt lebend	2,0	2,2	1,9	2,7	2,9	
davon Lebensgemeinschaft	7,7	7,7	7,7	5,5	5,5	5,5
Unbekannt	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	2,6
						0,2
<i>Nationalität</i>						
InländerIn	82,5	84,2	81,0	82,7	84,0	81,8
AusländerIn	17,5	15,8	18,9	17,3	16,0	4,1
davon Türkei	3,5	2,7	4,2	3,7	3,1	8,2
davon ehem. Jugosl.	6,3	5,7	6,8	7,8	7,3	5,9
davon sonstiger Staat	7,7	7,4	7,9	5,8	5,6	100,0
<i>Migrationsstatus</i>						
Kein Migrationshintergrund	66,2	67,6	65,1	67,0	66,7	67,1
Migrationshintergrund	33,8	32,4	34,9	33,0	33,3	32,9
davon AusländerIn	19,6	18,0	21,0	19,6	18,4	20,4
davon eingebürgert	13,5	13,9	13,0	13,2	14,7	12,2
davon mitversichertes Kind von MigrantInnen	0,7	0,5	0,9	0,2	0,2	0,3
<i>Behinderterstatus</i>						
Keine Behinderung	75,6	76,7	74,7	62,9	64,9	61,5
Behinderung	24,3	23,3	25,3	37,1	35,1	38,5
davon Behinderung gemäß AMS	19,5	18,9	20,1	30,3	28,8	31,3
davon gesetzl. Behinderterstatus	4,8	4,4	5,2	6,8	6,3	7,2
<i>Bundesland</i>						
Wien	37,6	35,3	39,6	44,1	42,9	44,9
Burgenland	2,8	3,1	2,5	2,9	3,3	
Kärnten	6,9	7,1	6,7	5,5	5,8	2,7
Niederösterreich	17,8	18,8	16,9	17,8	18,5	5,3
Oberösterreich	11,9	11,8	12,0	9,0	8,9	17,2
Salzburg	3,6	3,9	3,3	2,9	3,0	9,0
Steiermark	12,5	12,9	12,1	11,7	11,2	2,9
Tirol	3,7	3,5	3,9	3,2	3,3	12,1
Vorarlberg	3,3	3,4	3,2	2,9	3,2	3,1
Unbekannt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Anm. – Nur Arbeitsmarktkferne laut WIFO- und BMASK-Daten.

Übersicht 27: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftszweig zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012 mit AL-Typ 7 (in %)

	AbgängerInnen			Nicht-AbgängerInnen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Wirtschaftssektor</i>						
Primärsektor	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,5
Produktionssektor	14,6	8,7	19,7	16,6	9,5	21,6
Dienstleistungssektor	83,8	89,3	79,1	79,3	86,0	74,6
Sonstiges	1,2	1,6	0,9	3,6	4,1	3,3
Unbekannt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<i>Wirtschaftsabschnitt</i>						
Primärsektor						
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,5
Produktionssektor						
Bergbau, Steine, Erden	0,1	0,0	0,1	0,6	0,1	1,0
Herstellung von Waren	8,7	6,9	10,3	9,4	7,8	10,5
Energieversorgung	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0,3	0,1	0,3	0,3	0,2	0,4
Bau	5,5	1,6	8,8	6,3	1,5	9,7
Dienstleistungssektor						
Handel, Reparatur von KFZ	13,7	17,4	10,4	12,6	16,0	10,3
davon KFZ	1,1	0,7	1,5	1,0	0,5	1,4
davon Großhandel	3,1	3,0	3,3	3,7	3,3	4,0
davon Einzelhandel	9,4	13,8	5,6	7,9	12,1	4,9
Verkehr und Lagerei	4,7	2,5	6,6	4,5	2,2	6,0
Beherbergung und Gastronomie	10,4	13,6	7,6	8,8	12,8	6,1
Beherbergung	2,5	3,6	1,5	2,3	3,7	1,4
Gastronomie	7,9	10,0	6,1	6,5	9,1	4,7
Information und Kommunikation	1,7	1,5	1,8	1,4	1,3	1,5
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,9	1,1	0,8	0,9	1,0	0,9
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,8	0,9	0,6	1,0	1,2	0,8
Erbr. v. freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	3,3	3,8	2,8	2,7	3,1	2,4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	24,3	19,6	28,3	23,6	20,9	25,4
davon Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	16,2	10,3	21,4	15,2	9,8	18,9
davon Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	4,9	6,6	3,3	5,9	9,0	3,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	5,8	6,3	5,4	5,1	5,6	4,7
Erziehung und Unterricht	2,0	2,5	1,6	1,5	1,7	1,4
Gesundheits- und Sozialwesen	11,8	14,3	9,6	13,1	15,0	11,7
davon Gesundheitswesen	1,5	2,5	0,7	1,0	2,0	0,3
davon Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	0,8	1,3	0,4	0,5	1,0	0,2
davon Sozialwesen (ohne Heime)	9,4	10,5	8,5	11,5	12,1	11,1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,7	1,7	1,8	1,4	1,3	1,5
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2,7	3,9	1,7	2,5	3,5	1,8
Private Haushalte	0,1	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Sonstiges						
Sonstiges	1,2	1,6	0,9	3,6	4,1	3,3
Unbekannt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Anm. – Nur Arbeitsmarktferne laut WIFO- und BMASK-Daten.

Determinanten der Übergangschance in Beschäftigung

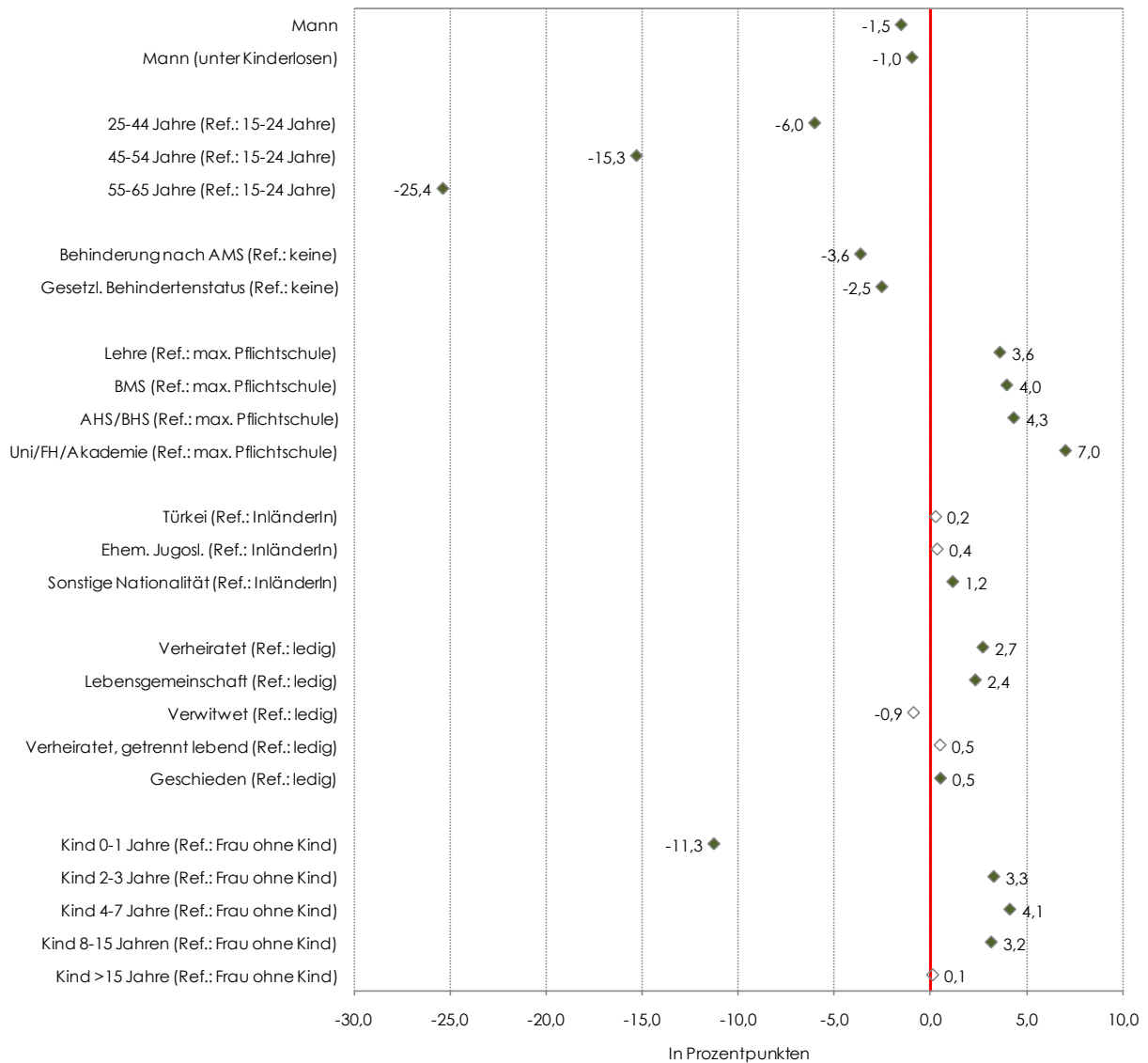
Um den Einfluss einzelner Merkmale auf den Übergang in eine Erwerbstätigkeit zu untersuchen, wird – wie bei der Analyse des Risikos, in einer arbeitsmarktfernen Position zu sein – ein logistisches Regressionsmodell geschätzt. Grundgesamtheit sind die längerfristig Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012. Als abhängige Variable dient die Aufnahme einer Standardbeschäftigung mit einer Dauer von mindestens 63 Tagen. Als unabhängige Variablen fließen in die Schätzung ein:

- (1) persönliche Merkmale (das Geschlecht, das Alter, der Gesundheitszustand, das Ausbildungsniveau, die Nationalität, der Familienstand, das Wohnort-Bundesland, die Wirtschaftsbranche der letzten Tätigkeit und – in einer separaten Analyse, interagiert mit dem Geschlecht – Kinder),
- (2) Informationen zur Vorkarriere (Tage in Standardbeschäftigung, Arbeitslosigkeit, Leiharbeit und mit Krankengeldbezug in den letzten Jahren, sowie Distanz zur letzten Beschäftigung),
- (3) die Zahl der Teilnahmen an unterschiedlichen Arbeitsmarktförderungen und
- (4) die Zahl der Kontakte und Vermittlungsvorschläge im Jahr 2012.

Die zentralen Ergebnisse sind in Abbildung 7 veranschaulicht. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Männer haben (bei einem Gesamtdurchschnitt von 17,1% für alle längerfristig Arbeitsmarktfernen) eine um 1,5 Prozentpunkte niedrigere Übergangschance in Beschäftigung als Frauen.
- Im Vergleich zur Subgruppe der Frauen ohne Kinder ist die Übergangschance der Männer um 1,0 Prozentpunkte niedriger. Hier wirkt sich aus, dass zwar Frauen mit einem Kind unter zwei Jahren eine gegenüber kinderlosen Frauen deutlich reduzierte, Frauen mit einem Kind im Alter zwischen zwei und 15 Jahren jedoch eine gegenüber diesen erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, in eine Beschäftigung überzugehen.
- Das Alter der Betroffenen wirkt sich mehr als alle anderen Faktoren aus. Personen im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre) haben im Vergleich zu jungen Menschen (16 bis 24 Jahre) eine um 6,0 Prozentpunkte niedrigere, 45- bis 54-Jährige eine um 15,3 Prozentpunkte und 55- bis 65-Jährige eine um 25,4 Prozentpunkte niedrigere Abgangschance aus einer arbeitsmarktfernen Position in Beschäftigung.
- Für Personen mit einer gesundheitlichen Einschränkung ist die Chance um 3,6 Prozentpunkte (gesundheitliches Vermittlungshindernis nach Einstufung des AMS) bzw. 2,5 Prozentpunkte (gesetzlicher Behindertenstatus) niedriger als für Personen ohne eine gesundheitliche Einschränkung.
- Im Vergleich zu Personen mit maximal Pflichtschulabschluss haben Personen mit Lehrabschluss (+3,6 Prozentpunkte), AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule (+4,0 Prozentpunkte), einer AHS oder BHS (+4,3 Prozentpunkte) sowie vor allem AkademikerInnen (+7,0 Prozentpunkte) eine signifikant höhere Chance auf einen Übergang in Erwerbstätigkeit.
- Weder Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien noch Türkinnen und Türken weichen in ihrer Beschäftigungschance signifikant von InländerInnen ab. Männer und Frauen mit einer sonstigen Nationalität gelingt im Mittel jedoch eher ein Abgang (+1,2 Prozentpunkte).
- Mit einem Partner zusammen zu leben, begünstigt offensichtlich die Aufnahme einer Beschäftigung: Für verheiratete (+2,7 Prozentpunkte) und in einer Lebensgemeinschaft befindliche Personen (+2,4 Prozentpunkte) ist die Übergangschance jeweils höher als für ledige Menschen.

Abbildung 7: Einfluss persönlicher Merkmale auf die Übergangschance in Beschäftigung, 2012
Ergebnisse binär-logistischer Regression; durchschnittliche marginale Effekte in Prozentpunkten

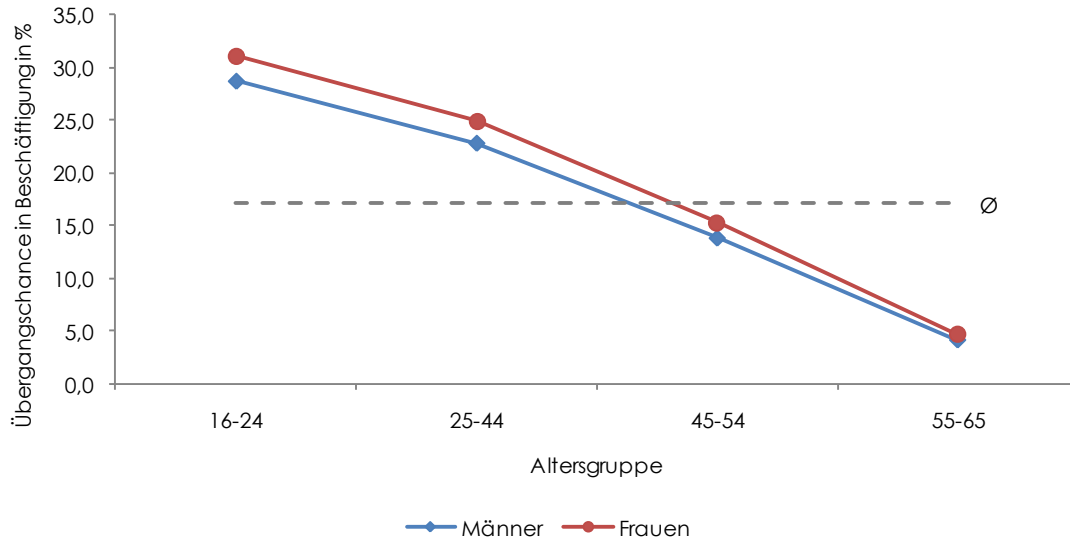


Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Grundgesamtheit: längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7. Zusätzliche Kontrollvariablen: Bundesland und Branche der letzten Tätigkeit. 119.162 Beobachtungen. Robuste Standardfehler. Punkte ohne Füllung: Effekte nicht signifikant auf einem 1%-Niveau.

Abbildung 8 verdeutlicht, dass die Übergangschance in Beschäftigung für beide Geschlechter stetig mit dem Alter abnimmt. Sie reduziert sich von 28,8% (Männer) bzw. 31,1% (Frauen) in der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen auf 4,2% (Männer) bzw. 4,7% (Frauen) unter 55- bis 65-Jährigen.

Abbildung 8: Geschätzte Übergangschance in Beschäftigung (in %) nach Geschlecht und Alter, 2012

Ergebnisse binär-logistischer Regression

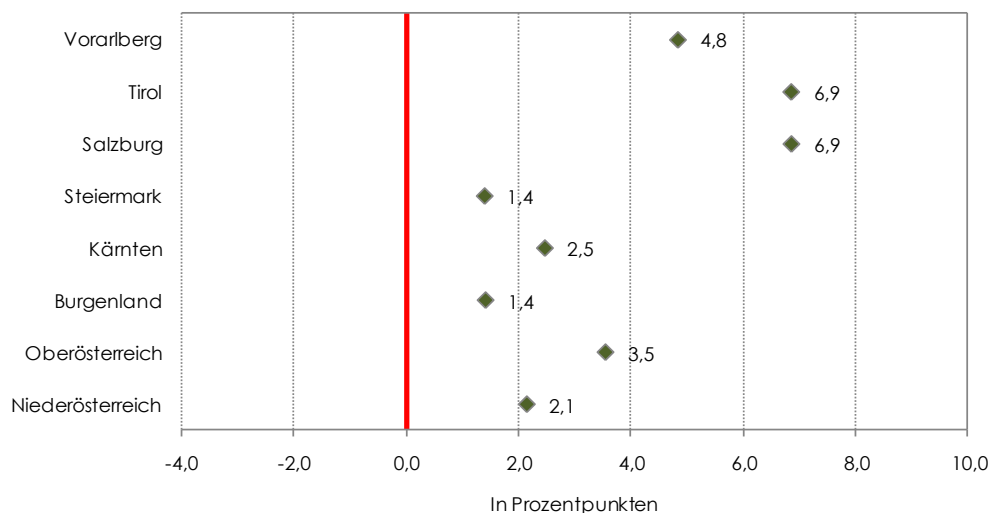


Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Grundgesamtheit: längerfristig Arbeitsmarktferne (im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7). Zusätzliche Kontrollvariablen: Gesundheitsstatus, Ausbildungsniveau, Nationalität, Familienstand, Bundesland und Branche der letzten Tätigkeit. Graue horizontale Referenzlinie: Gesamtdurchschnitt aller Arbeitsmarktfernen (17,1%).

Die Regressionsanalyse bestätigt, dass Personen, die in Wien leben (Referenzgruppe), nicht nur ein höheres Risiko aufweisen, (längerfristig) arbeitsmarktfern zu sein, als in den anderen Bundesländern, sondern auch eine geringere Chance auf einen Übergang in Beschäftigung. Die Chance Arbeitsmarktferner, in Beschäftigung zurückzukehren, ist in Salzburg und Tirol (jeweils +6,9 Prozentpunkte gegenüber Wien) am höchsten (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Einfluss des Bundeslands auf die Übergangschance in Beschäftigung, 2012

Ergebnisse binär-logistischer Regression; durchschnittliche marginale Effekte in Prozentpunkten; Referenz: Wien



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Grundgesamtheit: längerfristig Arbeitsmarktferne (im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7). Zusätzliche Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Behindertenstatus, Ausbildung, Nationalität, Familienstand und Branche der letzten Tätigkeit. Alle Bundesländerunterschiede signifikant auf einem 1%-Niveau.

Ein Vergleich nach der Wirtschaftsbranche der letzten Tätigkeit deutet darauf hin, dass arbeitsmarktferne Personen, die zuletzt im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen tätig waren, etwas geringere Übergangschancen in Beschäftigung haben als Arbeitsmarktferne mit letzter Beschäftigung in einer Reihe von anderen Branchen: Tourismus (+1,9 Prozentpunkte), Erziehung und Unterricht (+1,9 Prozentpunkte), Verkehr und Lagerei (+1,7 Prozentpunkte), Information und Kommunikation (+1,6 Prozentpunkte), Kunst, Unterhaltung und Erholung (+1,4 Prozentpunkte), Bau (+1,1 Prozentpunkte) und öffentliche Verwaltung (+0,9 Prozentpunkte). Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen, darunter das Gesundheits- und Sozialwesen, lassen sich keine signifikanten Unterschiede nachweisen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass vor allem ein niedriges Erwerbssalter, ein höheres Ausbildungsniveau und ein guter Gesundheitszustand einen Übergang von einer (längerfristig) arbeitsmarktfernen Position in eine mindestens 63 Tage dauernde Standardbeschäftigung begünstigen.

Übersicht 28 weist die geschätzte Übergangschance in Beschäftigung für unterschiedliche Gruppen arbeitsmarktferner Personen aus. Daraus ist ablesbar, wie stark sich die Wahrscheinlichkeit eines Überganges in Beschäftigung reduziert, wenn eines oder gleich mehrere dieser einflussreichsten Merkmale vorliegen. So haben – bei einem Gesamtdurchschnitt von 17,1% für alle (längerfristig) Arbeitsmarktfernen – Personen ab 55 Jahren lediglich eine durchschnittliche Chance von 4,4%, in Beschäftigung zurückzukehren. Diese reduziert sich weiter auf 3,5%, wenn zusätzlich eine gesundheitliche Einschränkung (laut AMS) und auf 3,0%, wenn als Drittes auch noch eine geringe Qualifikation hinzukommt.

Übersicht 28: Vorhergesagte Übergangschance in Beschäftigung (in %), 2012
Ergebnisse binär-logistischer Regression

	Übergangschance (in %)	Differenz zu Referenzgruppe (in Prozentpunkten)
Gesamt Ø	17,1	
<i>Geschlecht</i>		
Frau	17,9	Ref.
Mann	16,4	-1,5
<i>Altersgruppe</i>		
16-24	29,7	Ref.
25-44	23,7	-6,0
45-54	14,5	-15,3
55-65	4,4	-25,4
<i>Behindertenstatus</i>		
Keine Behinderung	18,1	Ref.
Behinderung gemäß AMS	14,5	-3,6
Gesetzlicher Behindertenstatus	15,6	-2,5
<i>Ausbildungsniveau</i>		
Max. Pflichtschule	15,3	Ref.
Lehre	18,9	3,6
BMS	19,3	4,0
AHS/BHS	19,6	4,3
Uni/FH/Akademie	22,3	7,0
<i>Nationalität</i>		
InländerIn	16,9	Ref.
Türkei	17,2	0,2
Ehem. Jugosl.	17,3	0,4
Sonstiger Staat	18,1	1,2
<i>Familienstand</i>		
Ledig	16,1	Ref.
Geschieden	16,6	0,5
Verheiratet	18,8	2,7
Lebensgemeinschaft	18,4	2,4
Verheiratet, getrennt lebend	16,6	0,5
Verwitwet	15,2	-0,9
<i>Kinder (nur Frauen)</i>		
Kein Kind	17,3	Ref.
0-1 Jahre	6,1	-11,3
2-3 Jahre	20,6	3,3
4-7 Jahre	21,5	4,1
8-15 Jahre	20,5	3,2
>15 Jahre	17,5	0,1
<i>Multiple Risiken</i>		
45-54 Jahre, Behinderung nach AMS	12,0	
45-54 Jahre, gesetzl. Behindertenstatus	13,1	
45-54 Jahre, Behinderung nach AMS, gering qualifiziert	10,5	
55-65 Jahre, Behinderung nach AMS	3,5	
55-65 Jahre, gesetzl. Behindertenstatus	3,9	
55-65 Jahre, Behinderung nach AMS, gering qualifiziert	3,0	

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Grundgesamtheit: längerfristig Arbeitsmarktfremde: im Jahr 2012 arbeitsmarktfremde und Arbeitslosentyp 7. Zusätzliche Kontrollvariablen: Bundesland und Branche der letzten Tätigkeit.

5 Determinanten eines erfolgreichen Übergangs in Beschäftigung aus Sicht der Betroffenen – methodisches Vorgehen

Wie in den bisherigen Analysen gezeigt wurde, haben jene 17,1% der im Jahr 2012 längerfristig arbeitsmarktfernen Menschen (Arbeitslosentyp 7), die danach eine zumindest 63 Tage dauernde Beschäftigung¹ aufnehmen konnten, im Vergleich zu anderen langfristig arbeitsmarktfernen Menschen eine begünstigte Ausgangslage: Dieser Personenkreis ist u.a. vergleichsweise jünger, besser ausgebildet und tendenziell weniger durch gesundheitliche Einschränkungen belastet. Auch regionale Unterschiede werden evident. Diese Analysen bilden eine „objektivierte und auf Ebene von Administrativdaten dokumentierte“ arbeitsmarktbezogene Realität von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen ab.

In den nun folgenden Untersuchungsabschnitten geht es darum, diese objektivierte Darstellung durch subjektive Sichtweisen zu ergänzen. Dabei kommen einerseits die Betroffenen selbst und andererseits BeraterInnen des AMS, die mit der Beratung und Vermittlung dieser Personengruppen befasst sind, zu Wort. Die zentrale Fragestellung, die hinter diesen Analysen steht, lautet: Wie und wodurch gelang den untersuchten Personengruppen nach einer doch beträchtlichen Dauer der Arbeitslosigkeit der (erneute) Zugang in eine zumindest über die Probezeit hinausgehende Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt? Und hätte diese Beschäftigungsaufnahme möglicherweise bereits zu einem früheren Zeitpunkt stattfinden können, wären die „richtigen“ Interventionen gesetzt worden?

Im Detail wurden im Rahmen dieses Analyseschrittes folgende Fragen bearbeitet:

- Welche Faktoren und Gründe sehen die Betroffenen nachträglich als Ursache für ihre insgesamt lange Phase der Arbeitslosigkeit?
- Welche Faktoren und Unterstützungsleistungen (des privaten Umfeldes, des AMS, anderer Organisationen) führten aus Sicht der Betroffenen dazu, dass sie diese beenden und längerfristig eine Arbeitsstelle am 1. Arbeitsmarkt antreten konnten?
- Wie bewerten die Betroffenen die Hilfestellungen des AMS und wie zufrieden sind sie mit diesen?
- Wie bewerten sie das Dienstverhältnis, das sie im Anschluss an die arbeitsmarktferne Position antreten konnten und – wenn dieses zum Befragungszeitpunkt bereits wieder beendet ist – worin sehen sie die Gründe für die Beendigung?

Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, wurde eine standardisierte Telefonbefragung mit 510 Personen durchgeführt. Nachdem aus unterschiedlichen Evaluationen von Angeboten für langzeitarbeits- und -beschäftigungslose KundInnen des AMS ableitbar ist, dass insbesondere individualisierte Angebote erfolgversprechend sind, musste das – im Sinne belastbarer Aussagen jedoch notwendigerweise standardisierte – Befragungsinstrument möglichst breiten Raum für die Darlegung der individuellen Situation und Wahrnehmungen lassen.

¹ Wenn von langfristiger arbeitsmarktferner Positionierung die Rede ist, sind im Folgenden immer Konstellationen gemeint, in denen Menschen im Jahr 2012 statistisch arbeitsmarktfern und im Zeitraum zwischen 2008 und 2012 mehr als 2,5 Jahre arbeitslos waren. Es handelt sich also immer um Aussagen zu Arbeitslosen, die in den vorangegangenen Analysen dem Typ 7 zugeordnet wurden.

Ein mehrstufiges Vorgehen in der Entwicklung des Fragebogens sollte diesen Anforderungen gerecht werden:

- Explorative Vorphase
- Entwicklung eines Fragebogenentwurfs
- Pretest des Fragebogens
- Durchführung der Befragung

5.1 Explorative Vorphase

Im ersten Schritt wurde im Zeitraum 14.10.2014 bis 04.11.2014 eine explorative Vorerhebung mittels problemzentrierter Interviews² mit acht Zielgruppenpersonen durchgeführt. Diesen letztlich acht realisierten Interviews standen zehn Interviewtermine, die auf Kontaktversuchen mit insgesamt 50 Personen beruhten, gegenüber.

In den explorativen Interviews standen folgende Themenbereiche im Mittelpunkt:

- Schulische und berufliche Ausbildung
- Berufliche Entwicklung und Arbeitserfahrung
- Umstände und Ursachen für die längere Arbeitslosigkeit
- Umstände und Ursachen für die längere Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach langandauernder Arbeitslosigkeit
- Umstände und Ursachen für die Beendigung des Dienstverhältnisses, falls dieses bereits wieder beendet wurde, sowie die Beendigung früherer Dienstverhältnisse
- Erfahrungen mit den Unterstützungsangeboten des AMS
- Zukunftsperspektiven

In den face to face Befragungen zeigten sich sowohl hinsichtlich der Konstellationen, die in eine arbeitsmarktferne Positionierung führten, als auch hinsichtlich jener Faktoren, die diese beendeten, eine sehr hohe Vielfalt und Unterschiedlichkeit. Auffallend waren dabei nicht nur die Divergenzen, sondern auch die Tatsache, dass die jeweiligen Verläufe in sich schlüssig, logisch und – lässt man sich auf die individuelle Perspektive ein – sehr nachvollziehbar waren. Die einzigen durchgängig gegebenen Momente bezogen sich zum einen auf die Tatsache, dass die Personen es nach einer langen Phase der Arbeitslosigkeit wieder geschafft hatten, eine längerfristige Beschäftigung aufzunehmen. Dieses Faktum musste durchgängig gegeben sein, war dies doch das maßgebliche Selektionskriterium in der Stichprobenziehung. Das zweite durchgängige Merkmal war, dass es sich um Personen handelte, die aufgrund unterschiedlichster Faktoren (Gesundheit, Konflikte mit ArbeitgeberInnen, falsche Erstberufswahl etc.) entweder den Zugang zu den gängigen Ausbildungs- und Beschäftigungswegen lange nicht fanden oder aber den einmal eingeschlagenen Weg aufgrund eines spezifischen Ereignisses verließen (verlassen mussten). Um Einblick in die Bandbreite der Hintergründe einer arbeitsmarktfernen Positionierung zu geben, hier drei kurze zusammenfassende Fallschilderungen:

² In dieser Phase orientierte sich die Methodik an dem von Andreas Witzel entwickelten Konzept des „problemzentrierten Interviews.“ Im Gegensatz zum narrativen Interview liegen dem problemzentrierten Interview auch theoretische Vorannahmen zugrunde. Vgl. Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2012): The problem-centred Interview, London, New Delhi, Singapore bzw. Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Campus Verlag, Frankfurt a.M.

- Herr A, ein rund 40-jähriger Universitätsabsolvent, verliert eine hoch dotierte, ausbildungsadäquate Stelle, weil er mit der Philosophie und Gebarung des Unternehmens nicht (mehr) einverstanden war und dies auch im Unternehmen kommunizierte. Dies führte – so seine Schilderung – zu einer, wie er es beschreibt, eher unsanften Beendigung seines Dienstverhältnisses. Dieser Umstand, sowie die Tatsache, dass er davon ausging, seine Unzufriedenheit habe nicht mit dem Unternehmen an sich, sondern mit dem Tätigkeitsfeld zu tun, führten ihn auch wegen zusätzlicher privater Probleme in eine depressive Phase. Der durch das hohe Einkommen in der früheren Beschäftigung gegebene Lebensstil sowie die Versorgungspflichten für zwei Kinder (zwischenzeitliche Scheidung) bilden die Eckpunkte für seine Einkommenserwartungen. Er kann die Situation schließlich durch eine befristete Beschäftigung bei einem befreundeten Unternehmer lösen. Allerdings ist sein Arbeitslosigkeitsproblem nur kurzfristig gelöst, da dieses Dienstverhältnis auslaufen wird und er nach wie vor keine realisierbare Alternative sieht.
- Herr B, ein versierter und kommunikativer Versicherungskaufmann, berichtet von einer langen Phase der schon sehr verzweifelten Suche nach einer geeigneten beruflichen Ausbildung. Aufgrund des Abbruchs sowohl einer Höheren Technischen Schule als auch einer KFZ-Lehre verfügte er über keine Berufsausbildung. Eine Stelle als Kommissionierer musste er aufgrund zunehmender Rückenprobleme, deren Ursache eine angeborene Hüftfehlstellung war, beenden. Nach einer Abklärung seiner gesundheitlichen Situation im Auftrag des AMS erhielt er nur noch wenige Stellenangebote. Er äußerte sein Interesse an einer Berufsausbildung im Büro- und KundInnenkontaktbereich, bekam jedoch vom AMS ausschließlich Ausbildungsvorschläge im technischen Bereich. Seitens des AMS wird die Förderung der Teilnahme an einer kaufmännischen Ausbildung vom Vorhandensein einer Einstellungszusage eines Unternehmens abhängig gemacht. Dem Befragten gelingt es, diese Bestätigung von einem befreundeten Steuerberater der Familie zu erhalten. Aufgrund dieser Einstellungszusage ermöglicht ihm das AMS den Besuch eines einjährigen Buchhaltungskurses (Tagesschule) mit Lehrabschluss. Mit dieser Ausbildung gelang ihm der Zugang zu seiner jetzigen Anstellung in einem großen Versicherungsunternehmen, die er erfolgreich ausübt.
- Frau C absolvierte eine Hotelfachschule ohne Maturaabschluss und arbeitete 12 Jahre im Gastgewerbe. Sie verspürte zunehmend den Wunsch nach beruflicher Veränderung. Als sie sich zu diesem Schritt entschlossen hatte, kündigte sie ihre Stelle noch bevor für sie klar war, welche neue Berufstätigkeit sie anstreben wollte. Sie interessierte sich für soziale Berufe und holte Erkundigungen zu Ausbildungen ein. So kam sie auf die Idee, eine Ausbildung zur Diplomgesundheits- und Krankenpflegerin mit Maturaabschluss zu machen. Sie absolvierte die Aufnahmeprüfung und erhielt vom AMS eine Ausbildungsförderung im Rahmen einer Implacementstiftung. Nach Abschluss der Ausbildung machte sie eine ehemalige Ausbildungskollegin auf ihre jetzige Stelle aufmerksam. Sie bewarb sich und erhielt die Stelle.

Diese drei hier zusammenfassend und exemplarisch geschilderten Konstellationen geben einen Eindruck von der Bandbreite der Hintergründe und Verläufe von langfristig erwerbsfernen Situationen – sie ließen sich durch die weiteren fünf Schilderungen vervollständigen. In den sehr persönlichen Interviews richtete sich der zentrale Fokus primär auf gezielte und passende Unterstützungsmöglichkeiten. Auffallendes Ergebnis ist dabei, dass vielfach gesundheitliche Problematiken eine wichtige Rolle spielen. Dies zum einen in Form bestehender Behinderungen oder manifester Erkrankungen, zum anderen aber auch als drohende Entwicklungen, denen die Befragten

durch einen frühzeitigen Wechsel der Tätigkeit entkommen wollten und aus diesem Grund ein bestehendes Dienstverhältnis kündigten. Letzteres war immerhin für zwei der acht befragten Personen der zentrale Hintergrund für die Auflösung eines Dienstverhältnisses und in weiterer Folge für die längerfristige arbeitsmarktfremde Situation. Zweitens ist zu beobachten, dass gerade im Falle von Behinderungen und manifesten Erkrankungen in den hier geschilderten Fällen seitens des AMS auffallend lange mit konkreten Interventionsvorschlägen gewartet wurde und/oder vermeintlich sinnvolle Richtungen verfolgt wurden, ohne ausreichend auf die Sichtweisen und Interessen der Betroffenen einzugehen. Auch wenn es sich bei diesen Interviews um Einzelfallschilderungen handelt, die durch die weiteren quantitativen Befragungsergebnisse nicht bestätigt werden (Vgl. 8.2.4. dieses Berichtes), soll an dieser Stelle die Frage aufgeworfen werden, ob gerade gesundheitliche oder behinderungsbedingte Einschränkungen in Bezug auf die Belastbar- und Einsetzbarkeit der Personen dazu angetan sind, bei BeraterInnen Ratlosigkeit und damit Abwarten auszulösen. Diese Vermutung lösen zumindest die Aussagen der Betroffenen aus. Daneben hat man bei der einen oder anderen Schilderung den Eindruck, dass ein kritisches Ereignis eine neue – auch oder ausschließlich berufsbezogene – Situation erzeugte. In diesen Fällen ist zu beobachten, dass die Befragten betonen, Zeit gebraucht zu haben, um sich mit der für sie neuen Situation abzufinden und eine die veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigende Neuorientierung vornehmen zu können. In diesen Fällen stellt sich die Frage, wie und wodurch diese – vermutlich in irgendeiner Form letztlich doch notwendige – Zeitspanne möglichst kurz gehalten werden kann.

Daneben zeigen sich aber auch Konstellationen, in denen davon auszugehen ist, dass die Zeit der Arbeitslosigkeit relativ einfach verkürzt werden hätte können – dies ist beispielsweise bei Herrn B der Fall und trifft auf zumindest einen weiteren Befragten aus der Gruppe der acht explorativ interviewten Personen zu. Die Potenziale, die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen, liegen in diesen beiden Fällen in einer differenzierten ganzheitlichen Auseinandersetzung mit den Ausgangsbedingungen und Orientierungen der Personen und einer darauf aufbauenden Interventionsplanung. In beiden Fällen handelte es sich um junge Männer, die aus gesundheitlichen Gründen in definierten und benennbaren Bereichen nicht belastbar sind. Beide Männer zeichneten sich – zumindest in den Schilderungen – durch ein hohes Maß an Arbeitsorientierung aus und litten unter der bestehenden Arbeitslosigkeit. Beiden gelang der – zwischenzeitlich stabile und für die Betroffenen sehr zufriedenstellende - Einstieg in ein Dienstverhältnis letztlich nur durch intensive Unterstützung seitens der Familie und in weiterer Folge des privaten Netzwerkes.

5.2 Entwicklung einer ersten Fragebogenfassung

Die Ergebnisse dieser acht Interviews dienten im zweiten Schritt als Basis für die Entwicklung einer ersten Fassung eines – in dieser Phase noch teilstandardisierten - Erhebungsinstruments. Der teilstandardisierte Fragebogen wurde der Steuergruppe präsentiert³, Rückmeldungen wurden eingearbeitet

³ Die Steuergruppe setzte sich aus VertreterInnen des Auftraggebers (BMASK) des AMS sowie des Untersuchungsteams (WIFO und prospect Unternehmensberatung GmbH) zusammen.

5.3 Pretest mit 50 Personen

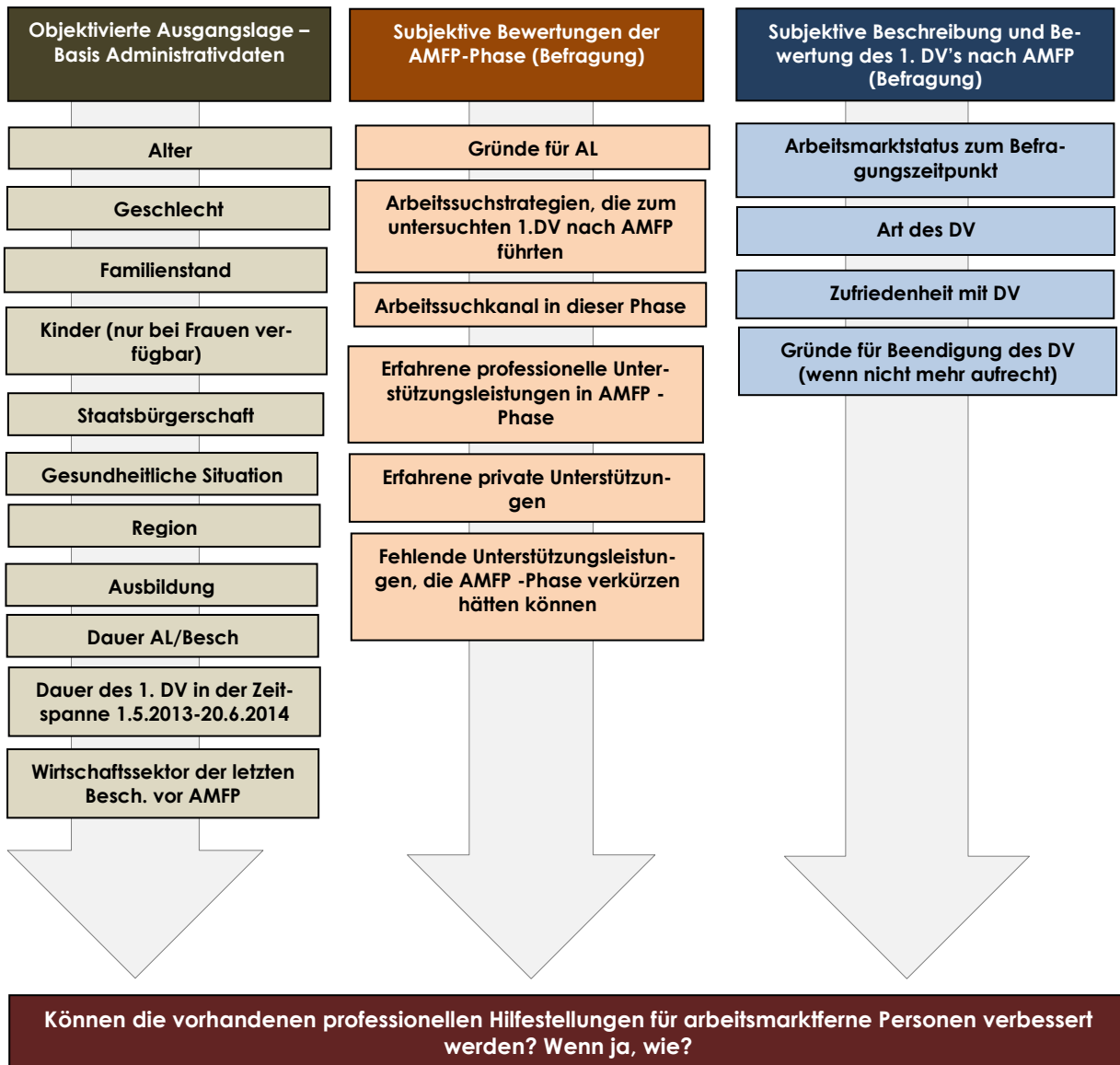
Der nunmehr vorliegende teilstandardisierte Fragebogen wurde einem telefonischen Pretest unterzogen. Nachdem sich bei der Durchführung der explorativen Interviews eine Teilnahmebereitschaftsquote von etwa 20% zeigte, wurde für den Pretest eine Vorauswahlliste von 250 Personen erstellt. Dadurch sollten die vorgesehenen 50 Befragungen mit Zielpersonen sichergestellt werden.

Im Pretest wurden vor allem die Verständlichkeit der Frageformulierungen und Antwortvorgaben sowie die Dauer der Befragung überprüft. Redundante Fragestellungen, Fragen mit geringem Informationsgehalt sowie inhaltliche Ungereimtheiten konnten auf diese Weise identifiziert und bearbeitet werden. Auch enthielt der Fragebogen, wie beschrieben, noch zahlreiche offene Fragen und Antwortkategorien, die dem zusätzlichen Informationsgewinn für eine Präzisierung des Instrumentariums dienten und die als Basis für die vorzugebenden Antwortkategorien in der standardisierten Endfassung des Fragebogens dienten.

5.4 Erarbeitung der Endversion des Fragebogens

Auf Grundlage der Explorativerhebungs- und Pretestergebnisse sowie -erfahrungen wurde die Endversion eines nunmehr vollstandardisierten Fragebogens erstellt. Hinter dem schlussendlich verwendeten Fragebogen stand unter Berücksichtigung der vorhandenen Administrativdaten und vorangegangenen Analysen des WIFO folgendes Datenmodell:

Abbildung 10: Datenmodell für die Befragung

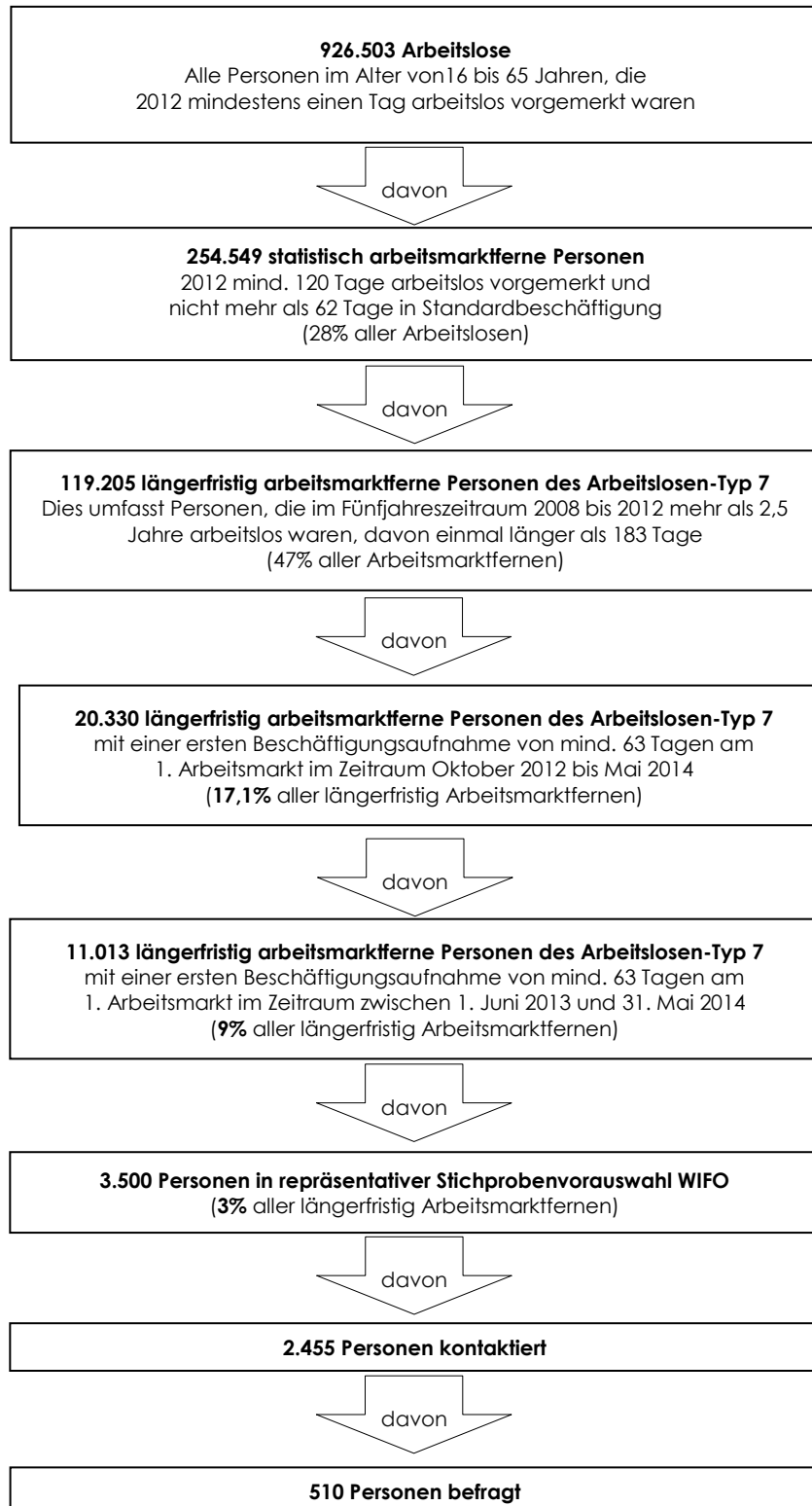


5.5 Befragungstichprobe

Die Stichprobe für die Befragung wurde vom WIFO gezogen. Dabei wurde für die qualitative Analyse eine Subgruppe selektiert, die nach der langen arbeitsmarktfernen Positionierung (Arbeitslosentyp 7) zwischen 1. Juni 2013 bis 31. Mai 2014 wieder ein Dienstverhältnis mit zumindest zweimonatiger Dauer aufnahm. Dies traf auf insgesamt 11.013 Personen zu. Um gesichert 500 vollständige Interviews zu erreichen, wurde eine Stichprobe von insgesamt 3.500 Personen gezogen⁴. Zur besseren Einordnung der Befragten in die Gesamtgruppe aller im Jahr 2012 statistisch arbeitsmarktfernen Personen folgende Übersicht:

⁴ Von diesen insgesamt 11.013 Personen wurde eine Stichprobe von 500 Personen für eine qualitative Befragung gezogen. Zusätzlich wurde eine Ersatzstichprobe von 3.000 Personen gezogen, um etwaige Ausfälle von InterviewpartnerInnen kompensieren zu können.

Abbildung 11: Selektion der Befragten aus der Grundgesamtheit der Arbeitslosen in Österreich 2012⁵



⁵ Die Betrachtung der Übergänge beschränkt sich auf Personen, die sowohl laut den vom WIFO aufbereiteten Individualdaten arbeitsmarktfern als auch laut Uni-Status-Tabelle des BMASK nicht mehr als 62 Tage beschäftigt waren.

Hintergrund für diese Auswahl war die Überlegung, einerseits die erste Beschäftigungsaufnahme einer Person, mit der ein Abgang aus einer arbeitsmarktfernen Position gelang, zu betrachten und andererseits Erfahrungen zu berücksichtigen, die zeitlich noch nicht zu weit zurückliegen, an die sich die Befragten daher noch gut erinnern können.

Übersicht 28 und Übersicht 30 zeigen für die betrachteten, zwischen Juni 2013 und Mai 2014 erfolgten Beschäftigungsaufnahmen die Verteilung des Beginnmonats und Endemonats. Die Beschäftigungsverhältnisse endeten frühestens im August 2013. Rund 60% waren im Juli 2014 noch aufrecht.

Übersicht 29: Beginnmonat der zwischen Juni 2013 und Mai 2014 aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, 2012

	absolut	In %
Juni 2013	1.233	11,2
Juli 2013	1.335	12,1
August 2013	991	9,0
September 2013	1.272	11,6
Oktober 2013	1.077	9,8
November 2013	739	6,7
Dezember 2013	685	6,2
Jänner 2014	723	6,6
Februar 2014	614	5,6
März 2014	756	6,9
April 2014	842	7,7
Mai 2014	746	6,8
Gesamt	11.013	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Übersicht 30: Endemonat der zwischen Juni 2013 und Mai 2014 aufgenommenen Beschäftigung von längerfristig Arbeitsmarktfernen, 2012

	absolut	In %
August 2013	112	1,0
September 2013	351	3,2
Oktober 2013	403	3,7
November 2013	436	4,0
Dezember 2013	554	5,0
Jänner 2014	415	3,8
Februar 2014	384	3,5
März 2014	468	4,3
April 2014	382	3,5
Mai 2014	401	3,6
Juni 2014	507	4,6
Juli 2014 oder später	6.600	59,9
Gesamt	11.013	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7. Zensurierung im Juli 2014.

Nur in ganz wenigen Ausnahmefällen (0,5%) war im betrachteten Beschäftigungsverhältnis (un-geförderte oder geförderte) Lehre zumindest teilweise enthalten. Demgegenüber war in nicht weniger als 3.335 Fällen (30,3%) eine zumindest teilweise geförderte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt gegeben.

5.6 Die Struktur der Befragten

Wie in Kapitel 4 dargestellt, zeigen sich markante Unterschiede der Reintegrationschancen nach

- Geschlecht
- Alter
- Gesundheitlicher Situation
- Ausbildungsniveau
- Staatsbürgerschaft respektive Migrationshintergrund
- Betreuungspflichten für Kinder (nur für Frauen verfügbar) sowie
- Wohnort und
- Familienstand.

Im Folgenden wird die Gruppe der Befragten entlang dieser Merkmale beschrieben und der repräsentativen Gesamtstichprobe (Stichprobe und Ersatzstichprobe) gegenübergestellt. Dies, um Einblick in die Aussagekraft der Befragung zu geben.

Neben der Beschreibung der Befragtengruppe werden in Übersicht 30 auch Informationen zur Dauer der in der Befragung untersuchten 1. Beschäftigung, die zumindest 63 Tage umfassen musste, gegeben.

- 48% der Befragten sind Frauen,
- 78% haben die österreichische Staatsbürgerschaft,
- 54% sind im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre), 42% sind zwischen 45 und 65 Jahre alt und 4% sind jünger als 24 Jahre.
- 42% leben mit einem/einer (Ehe-)PartnerIn (7% leben in einer Partnerschaft, 35% sind verheiratet) und 58% leben alleine (37% sind ledig, 18% sind geschieden, 2% leben getrennt vom/von der EhepartnerIn und 1% ist verwitwet).
- 64% der befragten Frauen haben zumindest ein Kind.
- 60% sind maximal PflichtschulabsolventInnen, 23% haben eine Lehre und 4% eine BMS absolviert, 8% verfügen als höchsten Bildungsabschluss über eine AHS- bzw. BHS-Matura und 4% über einen Universitäts- oder FH-Abschluss. 81% der Personen mit nicht-österreichischer Nationalität werden in den Administrativdaten als maximal PflichtschulabsolventInnen geführt.
- 35% leben in Wien und 65% in einem anderen Bundesland.
- 26% haben dokumentierte gesundheitliche (Vermittlungs-)Einschränkungen (4% haben einen gesetzlichen Behindertenstatus, 22% sind vom AMS als behinderte Personen eingestuft⁶).
- 78% waren vor der längerdauernden Arbeitslosigkeit im Dienstleistungssektor tätig und 20% im Produktionssektor.
- Bei 36% der Befragten ist eine geförderte Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt dokumentiert (Eingliederungsbeihilfe/EB, Kombilohn/KOM).

⁶ Die Behinderung (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktion) ist durch ein ärztliches Gutachten belegt und verursacht Schwierigkeiten bei der Vermittlung. Diese Einstufung zählt nicht als behindert im Sinne von Landes- oder Bundesgesetzen.

- 32% der 1. Beschäftigungsverhältnisse dauerten im Beobachtungszeitraum 1. Juni 2013 bis 31. Juli 2014 bis zu 4 Monate, 20% zwischen 4 und 6 Monaten, 15% zwischen 6 und 8 Monaten und 11% zwischen 8 und 10 Monaten. 10% dauerten länger als 10 Monate.

Übersicht 31: Fallzahlen und Anteile ausgewählter Subgruppen und Repräsentativität

		Stichprobe Befragung n=510		Gesamt-Stichprobe WIFO n=3.500	
Geschlecht	Mann	267	52%	1912	55%
	Frau	243	48%	1588	45%
Nationalität	Österreichische Staatsbürgerschaft	400	78%	2872	82%
	Nicht-Österreichische Staatsbürgerschaft	110	22%	628	18%
Alter*	16 bis 24 Jahre	19	4%	298	8%
	25 bis 34 Jahre	112	22%	1077	31%
	35 bis 44 Jahre	165	32%	944	27%
	45 bis 54 Jahre	171	33%	919	26%
	55 bis 65 Jahre	43	8%	262	8%
Familienstand	Ledig	189	37%	1618	46%
	Lebensgemeinschaft	34	7%	258	7%
	Verheiratet	180	35%	952	27%
	Verheiratet, getrennt lebend	10	2%	64	2%
	Geschieden	92	18%	584	17%
	Verwitwet	3	1%	19	0%
Anz. der Kinder (nur Frauen)	Kein Kind	88	36%	696	42%
	Kind/er bis zu 15 J.	109	45%	631	40%
	Kind/er 16 J. und älter	46	19%	261	16%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Pflichtschule	304	60%	2223	63%
	Lehre	118	23%	763	22%
	BMS	23	4%	141	4%
	AHS/BHS	42	8%	237	7%
	Uni/FH/Akademie	23	4%	136	4%
Region	Wien	176	35%	1336	38%
	Andere Bundesländer	334	65%	2164	62%
Gesundheit	Behinderung gem. AMS ⁷	110	22%	699	20%
	Gesetzlicher Behindertenstatus	22	4%	174	5%
Sektor letztes DV vor AMFP	Dienstleistungssektor	400	78%	2892	83%
	Produktionssektor	101	20%	530	15%
Dauer 1.DV nach AMFP sowie Förde- rung desselben	1. Beschäftigungsverhältnis mit Förderung am 1. AM (EB, KOM)	185	36%	1084	31%
	Beschäftigungsdauer im 1. Beschäftigungsver- hältnis zwischen 1. Juni 2013 und 31. Juli 2014 bis zu 4 Mo (122 Tage)	165	32%	1179	34%
	bis zu 6 Mo (183 Tage)	110	22%	676	19%
	bis zu 8 Mo (244 Tage)	79	15%	516	15%
	bis zu 10 Mo (306 Tage)	54	11%	434	12%
	länger als 10 Mo (ab 307 Tagen)	102	20%	696	20%
	Gesamt	510	100%	3500	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7. Zensurierung im Juli 2014 (nachfolgend: WIFO INDI-DV)

*= Alter zum Zeitpunkt der 1. Beschäftigungsaufnahme im Zeitraum vom 1. Juni 2013 bis 31. Mai 2014

⁷ Die Behinderung (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktion) ist durch ein ärztliches Gutachten belegt und verursacht Schwierigkeiten bei der Vermittlung. Diese Einstufung zählt nicht als behindert im Sinne von Landes- oder Bundesgesetzten.

5.6.1 Zur Aussagekraft der qualitativen Untersuchung

Wiewohl in der Stichprobenziehung wie in der Befragung sehr systematisch vorgegangen wurde, um repräsentative Aussagen zu erzielen, wurde letztlich eine strukturell leicht von der Grundgesamtheit abweichende Befragtengruppe erreicht.

Bei den Befragten geringfügig überrepräsentiert sind:

- Frauen (+3%-Punkte)
- Personen im Haupterwerbsalter: Altersgruppe 35 bis 44 Jahre (+5%-Punkte)
- Ältere: Altersgruppe 45 bis 54 Jahre (+7%-Punkte)
- Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (+4%-Punkte)
- Verheiratete Personen (+8%)
- Personen aus anderen Bundesländern als Wien (+3%-Punkte)
- Personen mit einer letzten Beschäftigungsaufnahme vor der AMFP-Phase im Produktionssektor (+5%-Punkte)
- Personen mit einem 1. Beschäftigungsverhältnis mit Förderung am 1. AM (EB, KOM) (+5%-Punkte)

Folgende Gruppen sind in der Stichprobe der Befragten tendenziell unterrepräsentiert:

- Männer (-3%-Punkte)
- Jüngere: Personen der Altersgruppen unter 24-Jahre (-4%-Punkte) und 25 bis 34 Jahre (-9%-Punkte, diese Altersgruppe ist bei Männern nicht aber bei Frauen unterrepräsentiert)
- Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (-4%-Punkte)
- Ledige Personen (-9%-Punkte)
- Während männliche Pflichtschulabsolventen (-6%-Punkte) unterrepräsentiert sind, entspricht das Ausbildungsniveau der befragten Frauen der Grundgesamtheit.
- Personen aus Wien (-3%-Punkte)
- Personen mit einer letzten Beschäftigungsaufnahme im Dienstleistungssektor (-6%-Punkte)
- WienerInnen, und hier insbesondere in Wien lebende Frauen, sind gegenüber VertreterInnen, die in den Bundesländern wohnen, etwas weniger gut erreicht worden (-3% Punkte bzw. Frauen -5%-Punkte).
- Frauen ohne Kinder (-6%-Punkte).

Im Hinblick auf die im ersten Teil der Studie identifizierten persönlichen Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Position sowie den aufgezeigten Determinanten für die Übergangschancen in Beschäftigung nach einer längerfristig arbeitsmarktfernen Position weisen die Differenzen zwischen Befragtenstichprobe und Gesamtstichprobe auf eine leichte, tendenziell positive Selektion hinsichtlich Geschlecht, Wohnort, teilweise Alter (etwas mehr 35- bis 44-Jährige), Familienstand, geförderter Beschäftigung und Wirtschaftssektor hin. Dem steht eine leicht negative Selektion hinsichtlich der Dimensionen Alter (weniger 16- bis 34-Jährige, mehr 45- bis 54-Jährige) sowie Betreuungspflichten für Kinder im Alter von 0 bis 15 Jahre (nur Frauen) gegenüber.⁸

⁸ Diese Einordnung nimmt darauf Bezug, dass die Übergangschancen in Beschäftigung für Frauen, nicht in Wien lebende Personen sowie in Partnerschaft lebende Personen höher sind, auch steigen diese mit abnehmendem Alter. Ein Vergleich der Wirtschaftsbereiche zeigte, dass zwar der Anteil an erfolgreichen AbgängerInnen für den tertiären Sektor höher ausfiel als für den primären und sekundären Sektor, gleichzeitig hatte der Dienstleistungssektor unter den längerfristig arbeitsmarktfernen Personen aber auch ein höheres Gewicht als unter den sonstigen Arbeitslosen.

6 Gründe für die (ehemalige) arbeitsmarktferne Positionierung und erfolgreiche Strategien zur Beendigung derselben aus Sicht der Befragten

Bevor auf die Faktoren eingegangen wird, die aus Sicht der Befragten für die erfolgreiche Beendigung des arbeitsmarktfernen Status von Bedeutung sind, erfolgt eine Auseinandersetzung mit jenen Gründen, die die Befragten als Hauptursachen für ihre lange Phase der Arbeitslosigkeit sehen.

6.1 Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten

Den Interviewten wurden dazu 14 mögliche Gründe genannt und sie konnten jeweils angeben, ob diese aus ihrer Sicht für ihre längerdauernde Arbeitslosigkeit⁹ ausschlaggebend waren.

Übersicht 32: Ursachen für längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten

Welche der nachfolgend angeführten Punkte waren aus Ihrer Sicht vor allem ausschlaggebend dafür, dass Sie länger einen Arbeitsplatz suchen mussten?	trifft bei mir sehr zu		trifft bei mir eher zu		trifft bei mir kaum/gar nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten in meinem Berufsfeld	189	37%	114	23%	204	40%	507	100%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten, die für mich erreichbar sind	139	27%	142	28%	226	45%	507	100%
Stellenangebote mit zu niedrigem Einkommen	161	32%	99	20%	244	48%	504	100%
Bin aufgrund meines Alters für Unternehmen nicht interessant	163	32%	96	19%	249	49%	508	100%
Fehlende, unzureichende oder nicht mehr aktuelle Arbeitserfahrung	80	16%	109	22%	315	63%	504	100%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten mit passenden Arbeitszeiten	101	20%	82	16%	322	64%	505	100%
Erlerner/überwiegend ausgeübter Beruf kann/konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden	127	25%	57	11%	324	64%	508	100%
Unzureichende berufliche Ausbildung	52	10%	113	22%	341	67%	506	100%
Belastende private, familiäre Lebensumstände	73	15%	51	10%	380	75%	504	100%
Besuch einer längeren Ausbildung	71	14%	34	7%	400	79%	505	100%
Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben	62	12%	39	8%	404	80%	505	100%
Geringe Deutschkenntnisse	20	4%	42	8%	445	88%	507	100%
Berufsausbildung und Arbeitserfahrung in einem „aussterbenden Beruf“	23	5%	35	7%	449	89%	507	100%
Nicht anerkannter ausländischer Bildungsabschluss	14	3%	13	3%	480	95%	507	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

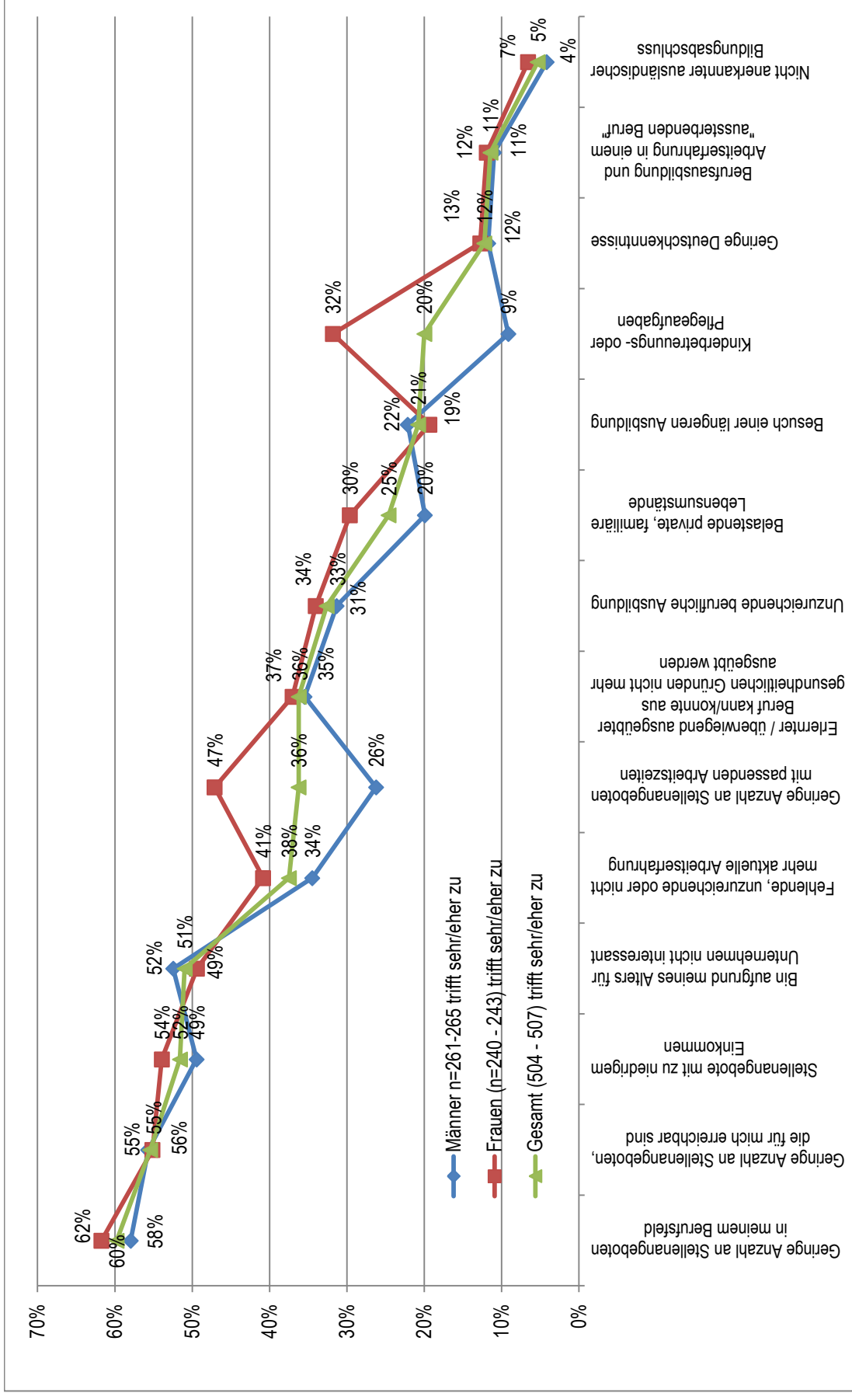
⁹ Anzumerken ist an dieser Stelle neuerlich, dass es sich bei den Befragten um Personen handelt, die in den Jahren 2008 bis 2012 zumindest 2,5 Jahre arbeitslos waren und zwischen 1. Juni 2013 und 31. Juli 2014 ein erstes Dienstverhältnis nach einer arbeitsmarktfernen Position im Jahr 2012 aufwiesen, das zumindest 63 Tage dauerte.

Insgesamt zeigt sich, dass die längerfristige Arbeitslosigkeit von den Befragten durchgängig auf mehrere Ursachen zurückgeführt wird. Durchschnittlich wurden von den 14 aufgelisteten Gründen 4,5 als zutreffend gesehen. Folgende „trifft sehr oder trifft eher zu“-Antworten zeigten sich:

- geringe Anzahl an Stellenangeboten im Berufsfeld (60%)
- geringe Anzahl erreichbarer Stellenangebote (55%)
- Angebote mit zu geringem Einkommen (52%)
- fehlendes Interesse der Unternehmen aufgrund des Alters (51%)
- fehlende, unzureichende oder nicht mehr aktuelle eigene Arbeitserfahrung (38%)
- geringe Stellenangebote mit passenden Arbeitszeiten (36%)
- gesundheitliche Einschränkungen, die eine weitere Berufsausübung im erlernten oder überwiegend ausgeübten Berufsfeld verunmöglichen (36%)
- unzureichende berufliche Ausbildung (32%)
- belastende private, familiäre Lebensumstände (25%)
- Besuch einer längeren Ausbildung (21%)
- Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben (20%)
- geringe Deutschkenntnisse (12%)
- eine Ausbildung in einen „aussterbenden“ Beruf (12%)
- eine nicht anerkannte im Ausland absolvierte Ausbildung (6%)

Frauen geben häufiger als Männer eine geringe Anzahl an Stellenangeboten mit passenden Arbeitszeiten (47% versus 27%) sowie Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben (32% versus 10%) an.

Abbildung 12: Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten nach Geschlecht



Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

6.2 Hintergründe für die gelungene Reintegration nach langer Arbeitslosigkeitsdauer aus Sicht der Befragten

Welche Faktoren waren aus Sicht der Befragten ausschlaggebend dafür, dass sie diese längere Phase der Arbeitslosigkeit erfolgreich beenden konnten? Diese Frage ist von besonderem Interesse, da davon auszugehen ist, dass die Befragten zum Zeitpunkt des Interviews bereits eine Reihe von Arbeitssuchprozessen realisiert hatten. Um diese Frage zu beleuchten, wurden den BefragungsteilnehmerInnen 25 Statements vorgelegt. Die Interviewten wurden gebeten, anzugeben, ob diese Aussagen auf sie zutreffen.

Übersicht 33: Hintergründe für die erfolgreiche Stellensuche nach Geschlecht

Gründe für die erfolgreiche Stellensuche	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Ich wollte mein eigenes Geld verdienen.	245	92%	227	93%	472	92%
Ich war fest entschlossen und wollte eine Beschäftigung haben.	231	87%	224	92%	455	89%
Es war einfach Glück, dass ich diese Stelle gefunden habe.	191	72%	191	79%	382	75%
Ich wollte nicht mehr zum AMS gehen müssen.	190	71%	183	75%	373	73%
Ich war offener für Neues.	184	69%	185	76%	369	72%
Ich wusste genauer, was ich wollte.	167	63%	168	69%	335	66%
Ich wusste genauer, welche beruflichen Tätigkeiten für mich passend sind.	168	63%	167	69%	335	66%
Ich habe intensiver gesucht.	166	62%	148	61%	314	62%
Ich bin eigeninitiativer geworden (z.B. Blindbewerbungen verschickt).	139	52%	157	65%	296	58%
Ich habe breiter gesucht.	142	53%	145	60%	287	56%
Ich konnte in der Probezeit/im Praktikum/im Arbeitstraining, etc. zeigen was ich kann.	126	47%	150	62%	276	54%
Finanziell wurde es so eng, ich musste schnell etwas finden.	133	50%	142	58%	275	54%
Ich konnte meine Kontakte besser nutzen.	143	54%	124	51%	267	52%
Ich konnte mich in der Bewerbungssituation besser präsentieren.	116	43%	135	56%	251	49%
Ich habe wieder Mut gefasst und an Selbstsicherheit gewonnen.	113	42%	134	55%	247	48%
Ich bin von meinen Gehaltsvorstellungen runtergegangen.	128	48%	116	48%	244	48%
Meine Bewerbungskompetenzen haben sich verbessert.	108	40%	131	54%	239	47%
Ich habe mich für eine Stelle beworben, obwohl ich nicht alle Berufsanforderungen erfüllt habe.	113	42%	124	51%	237	47%
Ich habe gezielter gesucht (spezifisch ausgerichtet auf meinen Beruf).	98	37%	113	47%	211	41%
Ich habe mich für Stellen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen beworben.	97	36%	108	44%	205	40%
Ich hatte nach einer persönlich belastenden Phase den Kopf wieder frei für die Arbeitssuche.	93	35%	102	42%	195	38%
Meine zeitliche Verfügbarkeit hat sich verbessert.	64	24%	102	42%	166	33%
Meine gesundheitliche Situation ließ wieder eine Beschäftigung zu.	79	30%	87	36%	166	33%
Eine kürzlich abgeschlossene Weiterbildung/Ausbildung/Kursteilnahme ermöglichte mir den Zugang zu dieser Stelle.	78	29%	65	27%	143	28%
Ich konnte im Rahmen von Schnuppertagen, Praktika oder Arbeitstrainings bei Firmen neue Berufe für mich entdecken.	45	17%	66	27%	111	22%
Keine Angabe/Kann ich nicht sagen	2	0,4%	-	-	2	,4%
Gesamt	267	100%	243	100%	510	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV; grün hervorgehoben = Differenz von mind. 10%-Punkten

Aus dieser umfangreichen Liste wurden mittels korrelativer Analyse sechs typische Situationsveränderungen/Suchstrategien extrahiert. Für jede Situationsveränderung/Suchstrategie wurde durch Zusammenfassung der zugehörigen Items ein Index gebildet. Welche Items zu welcher Situationsveränderung/Suchstrategie zusammengefasst wurden, wird jeweils bei der Beschreibung der einzelnen Indizes in der Fußnote angegeben. Grundsätzlich erfolgte die Zuordnung zu einem Index, wenn der/die Befragte bei über 50% der zugehörigen Items zugestimmt hat.

Betrachtet man die so ermittelten Ergebnisse, so fällt als erstes auf, dass die Angaben der Befragten nicht auf einen Faktor reduziert werden können. Vielmehr zeigt sich, dass sehr durchgängig unterschiedliche Situationen und Vorgangsweisen kombiniert wurden.

Übersicht 34: Hintergründe für die erfolgreiche Stellensuche – Indizes nach Geschlecht

Gründe für die erfolgreiche Stellensuche	Männer (n=267)		Frauen (n=243)		Gesamt (n=510)	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Dringender Wunsch, beschäftigt zu sein	235	88%	227	93%	462	91%
Gezieltere Suchstrategie	134	50%	149	61%	283	56%
Breitere Suchstrategie	116	43%	136	56%	252	49%
Zugeständnisse machen	110	41%	119	49%	229	45%
Überwindung von belastender Phase	88	33%	104	43%	192	38%
Stellenzugang über Qualifizierung/Arbeits-training/Praktikum	63	24%	85	35%	148	29%
Gesamt	267	100%	243	100%	510	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

1. **Zentraler Erfolgsfaktor: Dringender Wunsch, wieder beschäftigt zu sein**²⁸

91% der Befragten äußerten den dringenden Wunsch oder auch die (finanzielle) Notwendigkeit, eine Beschäftigung zu finden und eigenes Geld verdienen zu wollen bzw. nicht mehr vom AMS abhängig zu sein. Alle weiteren Suchaktivitäten bauen – so lässt sich dies interpretieren - auf dieser Grundhaltung auf.

2. **Zentraler Erfolgsfaktor: Gezieltere Suchstrategie**²⁹

55% der Befragten suchten aufgrund genauerer beruflicher Vorstellungen und/oder verbesserter Bewerbungskompetenzen. Häufiger taten dies Personen

- mit dokumentierten gesundheitlichen Einschränkungen (67% versus 51%) und
- bis 34-Jährige (61% versus 55% insgesamt).

²⁸ **Suchstrategie-Index/Erfolgsfaktor: Dringender Wunsch wieder beschäftigt zu sein** - Zustimmung zu zumindest zwei der drei Items:

- Ich wollte nicht mehr zum AMS gehen müssen.
- Ich wollte mein eigenes Geld verdienen.
- Ich war fest entschlossen und wollte eine Beschäftigung haben.

²⁹ **Suchstrategie-Index/Erfolgsfaktor: Gezieltere Suchstrategie** Zustimmung zu zumindest drei der fünf Items:

- Ich wusste genauer, was ich wollte.
- Ich habe gezielter gesucht (spezifisch ausgerichtet auf meinen Beruf).
- Ich wusste genauer, welche beruflichen Tätigkeiten für mich passend sind.
- Meine Bewerbungskompetenzen haben sich verbessert.
- Ich konnte mich in der Bewerbungssituation besser präsentieren.

3. **Zentraler Erfolgsfaktor: Breitere Suchstrategie**³⁰

49% der Befragten beschreiben Vorgangsweisen, die für eine breitere Suchstrategie sprechen. Eine breitere Suchstrategie wurde häufiger angegeben von

- Personen mit dokumentierten gesundheitlichen Einschränkungen (58% versus 47%)
- Uni-/FH-AbsolventInnen (56% versus 49% insgesamt).

4. **Zentraler Erfolgsfaktor: Zugeständnisse**³¹

45% der Befragten betonen, die Stelle gefunden zu haben, indem sie Zugeständnisse hinsichtlich des erzielbaren Einkommens oder der Qualifikationsanforderungen machten bzw. aus einer finanziellen Zwangslage heraus handelten. Diese Strategie wird häufiger von Personen genannt

- mit dokumentierten gesundheitlichen Einschränkungen (51% versus 43%)
- mit Pflichtschulabschluss (51% versus 45% insgesamt),
- mit höherer Ausbildung, wobei auffallend ist, dass diese Gruppe vor allem von Zugeständnissen bei den Qualifikationsanforderungen berichten (45% versus 40% insgesamt)
- mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (54% versus 42%).

5. **Zentraler Erfolgsfaktor: Überwinden einer belastenden Lebensphase**³²

38% der Befragten geben an, dass sie die Stelle nach erzielten Verbesserungen im gesundheitlichen, familiären und/oder persönlichen Bereich und/oder durch die Erhöhung der zeitlichen Verfügbarkeit und/oder durch ein besseres Nutzen vorhandener sozialer Kontakte gefunden haben. Dies betrifft vor allem Personen mit

- dokumentierten gesundheitlichen Einschränkungen (50% versus 33%)
- maximal Pflichtschulabschluss (45% versus 38% insgesamt).

6. **Zentraler Erfolgsfaktor: Stellenzugang über Qualifizierung, Arbeitstraining oder Praktikum**³³

29% der Befragten geben an, dass die erfolgreiche Stellensuche im Zusammenhang mit der Teilnahme an einem Kurs, einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme, einem Arbeitstraining oder Praktikum bzw. an Schnuppertagen gelang.

Dieser Hintergrund wird häufig von Personen genannt,

- die vor der Arbeitslosigkeit im Dienstleistungssektor tätig waren (31% versus 19% Produktionssektor)
- die bis 34 Jahre alt sind (37% versus 19% der über 50-Jährigen).

³⁰ **Index/Erfolgsfaktor: Breitere Suchstrategie** – Zustimmung zu zumindest drei der vier Items

- Ich habe breiter gesucht.
- Ich war offener für Neues.
- Ich habe mich für eine Stelle beworben, obwohl ich nicht alle Berufsanforderungen erfüllt habe.
- Ich bin eigeninitiativer geworden (z.B. Blindbewerbungen verschickt).

³¹ **Index/Erfolgsfaktor: Zugeständnisse machen** – Zustimmung zu zumindest zwei von drei Items:

- Ich bin von meinen Gehaltsvorstellungen runtergegangen.
- Ich habe mich für Stellen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen beworben.
- Finanziell wurde es so eng, ich musste schnell etwas finden.

³² **Index/Erfolgsfaktor: Überwinden einer belastenden Lebensphase** – Zustimmung zu zumindest drei von fünf Items:

- Meine gesundheitliche Situation ließ wieder eine Beschäftigung zu.
- Ich hatte nach einer persönlich belastenden Phase den Kopf wieder frei für die Arbeitssuche.
- Ich habe wieder Mut gefasst und an Selbstsicherheit gewonnen.
- Meine zeitliche Verfügbarkeit hat sich verbessert.
- Ich konnte meine Kontakte besser nutzen.

³³ **Index/Erfolgsfaktor: Stellenzugang über Schulung/Kurs/Probezeit/Praktikum/Arbeitstraining/Schnuppertage** – Zustimmung zu zumindest zwei von drei Items:

- Eine kürzlich abgeschlossene Weiterbildung/Ausbildung/Kursteilnahme ermöglichte mir den Zugang.
- Ich konnte im Rahmen von Schnuppertagen, Praktika, Arbeitstrainings bei Firmen neue Berufe (...) entdecken.
- Ich konnte in der Probezeit/im Praktikum/im Arbeitstraining, etc. zeigen was ich kann.

Insgesamt zeigt sich, dass Frauen mehr unterschiedliche Hintergründe parallel angeben als Männer – alle angebotenen Möglichkeiten wurden von Frauen eher bejaht als von Männern. Wie bereits in der Phase der explorativen Interviews zeigt sich auch an dieser Stelle kein durchgängiges Muster. Vielmehr deuten die Aussagen darauf hin, dass vieles gleichzeitig und parallel versucht wurde, und je nach Gesamtsituation sehr unterschiedliche Wege zum Erfolg führten.

7 Wege aus der Arbeitsmarktkferne: Über welchen Kanal fanden die Befragten die untersuchte Stelle?

Die Arbeitsstelle, die im Zentrum dieser Untersuchung steht, fanden die Befragten, so berichten sie, auf unterschiedlichen Wegen:

- Jede/r Dritte fand die Stelle über die Familie oder den Freundeskreis. Dies geben Männer und Frauen gleichermaßen an. Auffallende, aber aus anderen Untersuchungen bekannte Unterschiede zeigen sich nach Nationalität: So spielen Familie und private Netzwerke bei 44% der Befragten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft eine prominente Rolle, das private Netzwerk ist bei AusländerInnen um mehr als 10%-Punkte bedeutsamer als bei InländerInnen.
- Ein weiteres Viertel berichtet davon, die Stelle über die Zeitung, das Internet oder einen Aushang gefunden zu haben – dieser Kanal führte für Männer geringfügig öfter zum Erfolg als für Frauen.
- 14% betonen, die Stelle über die AMS-Beratung, die AMS-Website oder AMS-Stellenlisten gefunden zu haben. Der Stellenzugang über das AMS wird von Frauen öfter genannt (17%) als von Männern (10%) und von Befragten mit maximal Pflichtschulabschluss eher als von Befragten mit einer abgeschlossenen mittleren oder höheren Ausbildung (19% versus 14%).
- Weitere 8% der befragten Männer und Frauen fanden die Stelle mittelbar durch das AMS – sie erfuhren durch die Teilnahme an einer Schulung oder an einem anderen AMS-Angebot von dieser Stelle. Dieser Weg wird von jugendlichen Befragten öfter ins Treffen geführt als von älteren und wiederum von PflichtschulabgängerInnen öfter als von Befragten mit einem darüber hinausgehenden Ausbildungsabschluss.
- Ebenso von Frauen häufiger genutzt als von Männern wurden andere Stellenzugänge, vor allem Blindbewerbungen. Insgesamt betonen 12%, diesen Weg erfolgreich eingeschlagen zu haben.
- Ehemalige DienstgeberInnen und Leasingfirmen spielen dagegen für Männer eine bedeutendere Rolle im Zugang zur Stelle als für Frauen. So gaben in der Befragung 12% der Männer aber nur 5% der Frauen an, über diesen Weg erfolgreich gewesen zu sein.

Übersicht 35: Zugang zur Stelle

Wie haben Sie die aktuelle/letzte Stelle gefunden? Nennen Sie bitte die Quelle und welche der verschiedenen Möglichkeiten auf Sie zu trifft.	Gesamt	
	Anz.	%*
Quelle: Familie, Freundeskreis, ehemalige KollegInnen (33%)**	164	100%
Ein/e Bekannte/r Verwandte/r, Freundin, Kollegin hat mich auf die Stelle aufmerksam gemacht.	125	76%
Ein/e Bekannte/r Verwandte/r, Freundin, Kollegin hat mir diese Stelle angeboten.	39	24%
Quelle: Internet/Zeitung/Aushang (25%)**	124	100%
Ich fand die Stellenanzeige im Internet/in der Zeitung.	113	91%
Ich fand die Stelle durch einen Aushang.	10	8%
Ich schaltete ein Stellengesuch im Internet/in der Zeitung und wurde von Firma kontaktiert.	1	1%
Quelle: AMS-Beratung, AMS-Website, AMS-Listen, etc. (14%)**	69	100%
Ich erhielt das Stellenangebot vom AMS.	40	58%
Ich fand das Stellenangebot bei den Stellenausschreibungen des AMS.	27	39%
Ich wurde von einer Firma direkt kontaktiert, die mein Bewerbungsprofil auf der AMS-Internetseite gefunden hat.	2	3%
Quelle: Anderes (12%)**	56	100%
Ich habe mich bei einer mir unbekanntem Firma beworben, obwohl keine Stelle ausgeschrieben war	44	79%
Ich war in der Firma geringfügig beschäftigt und bin so zu dieser Stelle gekommen.	5	9%
Ich habe die Stelle über eine private Arbeitsvermittlung/Personalberatung gefunden.	1	2%
Im Rahmen einer anderen Berufstätigkeit bin ich auf die Stelle aufmerksam geworden.	6	11%
Quelle: Ehemalige/r DienstgeberIn/Leasingfirma (9%)**	45	100%
Ich habe bei einer/m ehemaligen DienstgeberIn/Leasingfirma nachgefragt und die Stelle erhalten.	28	62%
Mein/e ehemalige/r DienstgeberIn/Leasingfirma hat sich bei mir gemeldet und hat mich wieder eingestellt.	17	38%
Quelle: AMS-Maßnahmen (8%)**	42	100%
Ich fand die Stelle durch die Teilnahme an einem AMS-Angebot.	30	71%
Ich fand die Stelle durch die Teilnahme an einem AMS-Arbeitstraining.	3	7%
Der/die TrainerIn/BetreuerIn machte mich während der Teilnahme an dem AMS-Angebot auf diese Stelle aufmerksam.	9	21%
Gesamt	509	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, *= Rundungsbedingt ergeben die summierten Anteile nicht immer genau 100%. **% Anteil aller Befragten (n=509)

Übersicht 36: Zugang zur Stelle – Männer

Wie haben Sie die aktuelle/letzte Stelle gefunden? Nennen Sie bitte die Quelle und welche der verschiedenen Möglichkeiten auf Sie zu trifft. MÄNNER	Gesamt	
	Anz.	%*
Quelle: Familie, Freundeskreis, ehemalige KollegInnen (33%)**	89	100%
Ein/e Bekannte/r Verwandte/r, Freundin, Kollegin hat mich auf die Stelle aufmerksam gemacht.	67	76%
Ein/e Bekannte/r Verwandte/r, Freundin, Kollegin hat mir diese Stelle angeboten.	21	24%
Quelle: Internet/Zeitung/Aushang (26%)**	69	100%
Ich fand die Stellenanzeige im Internet/in der Zeitung.	66	97%
Ich fand die Stelle durch einen Aushang.	2	3%
Ich schaltete ein Stellengesuch im Internet/in der Zeitung und wurde von Firma kontaktiert.	0	0%
Quelle: AMS-Beratung, AMS-Website, AMS-Listen, etc. (10%)**	28	100%
Ich erhielt das Stellenangebot vom AMS.	15	54%
Ich fand das Stellenangebot bei den Stellenausschreibungen des AMS.	12	43%
Ich wurde von einer Firma direkt kontaktiert, die mein Bewerbungsprofil auf der AMS-Internetseite gefunden hat.	1	4%
Quelle: Anderes (10%)**	26	100%
Ich habe mich bei einer mir unbekanntem Firma beworben, obwohl keine Stelle ausgeschrieben war	17	74%
Ich war in der Firma geringfügig beschäftigt und bin so zu dieser Stelle gekommen.	3	13%
Ich habe die Stelle über eine private Arbeitsvermittlung/Personalberatung gefunden.	1	4%
Im Rahmen einer anderen Berufstätigkeit bin ich auf die Stelle aufmerksam geworden.	2	9%
Quelle: Ehemalige/r DienstgeberIn/Leasingfirma (12%)**	32	100%
Ich habe bei einer/m ehemaligen DienstgeberIn/Leasingfirma nachgefragt und die Stelle erhalten.	17	53%
Mein/e ehemalige/r DienstgeberIn/Leasingfirma hat sich bei mir gemeldet und hat mich wieder eingestellt.	15	47%
Quelle: AMS-Maßnahmen (8%)**	22	100%
Ich fand die Stelle durch die Teilnahme an einem AMS-Angebot.	18	82%
Ich fand die Stelle durch die Teilnahme an einem AMS-Arbeitstraining.	1	4%
Der/die TrainerIn/BetreuerIn machte mich während der Teilnahme an dem AMS-Angebot auf diese Stelle aufmerksam.	3	14%
Gesamt	267	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV *= Rundungsbedingt ergeben die summierten Anteile nicht immer genau 100%. **% Anteil aller befragten Männer (n=267)

Übersicht 37: Zugang zur Stelle – Frauen

Wie haben Sie die aktuelle/letzte Stelle gefunden? Nennen Sie bitte die Quelle und welche der verschiedenen Möglichkeiten auf Sie zu trifft. FRAUEN	Gesamt	
	Anz.	%*
Quelle: Familie, Freundeskreis, ehemalige KollegInnen (32%)**	77	100%
Ein/e Bekannte/r Verwandte/r, Freundin, Kollegin hat mich auf die Stelle aufmerksam gemacht.	58	76%
Ein/e Bekannte/r Verwandte/r, Freundin, Kollegin hat mir diese Stelle angeboten.	18	24%
Quelle: Internet/Zeitung/Aushang (23%)**	57	100%
Ich fand die Stellenanzeige im Internet/in der Zeitung.	47	84%
Ich fand die Stelle durch einen Aushang.	8	14%
Ich schaltete ein Stellengesuch im Internet/in der Zeitung und wurde von Firma kontaktiert.	1	2%
Quelle: AMS-Beratung, AMS-Website, AMS-Listen, etc. (17%)**	41	100%
Ich erhielt das Stellenangebot vom AMS.	25	61%
Ich fand das Stellenangebot bei den Stellenausschreibungen des AMS.	15	37%
Ich wurde von einer Firma direkt kontaktiert, die mein Bewerbungsprofil auf der AMS-Internetseite gefunden hat.	1	2%
Quelle: Anderes (14%)**	35	100%
Ich habe mich bei einer mir unbekanntem Firma beworben, obwohl keine Stelle ausgeschrieben war	27	82%
Ich war in der Firma geringfügig beschäftigt und bin so zu dieser Stelle gekommen.	2	6%
Ich habe die Stelle über eine private Arbeitsvermittlung/Personalberatung gefunden.	0	0%
Im Rahmen einer anderen Berufstätigkeit bin ich auf die Stelle aufmerksam geworden.	4	12%
Quelle: Ehemalige/r DienstgeberIn/Leasingfirma (5%)**	13	100%
Ich habe bei einer/m ehemaligen DienstgeberIn/Leasingfirma nachgefragt und die Stelle erhalten.	11	85%
Mein/e ehemalige/r DienstgeberIn/Leasingfirma hat sich bei mir gemeldet und hat mich wieder eingestellt.	2	15%
Quelle: AMS-Maßnahmen (8%)**	20	100%
Ich fand die Stelle durch die Teilnahme an einem AMS-Angebot.	12	60%
Ich fand die Stelle durch die Teilnahme an einem AMS-Arbeitstraining.	2	10%
Der/die TrainerIn/BetreuerIn machte mich während der Teilnahme an dem AMS-Angebot auf diese Stelle aufmerksam.	6	30%
Gesamt	243	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV *= Rundungsbedingt ergeben die summierten Anteile nicht immer genau 100%. **% Anteil aller befragten Frauen (n=243)

8 Die Rolle des AMS in der Reintegration nach langer Arbeitslosigkeitsdauer

Dem Arbeitsmarktservice kommt in der Phase der Arbeitssuche eine zentrale Rolle zu. Dies in mehrfacher Hinsicht: Einerseits und zentral in der Aufgabe der Existenzsicherung. Andererseits als Organisation, die selbst Beratung und Arbeitsvermittlung anbietet. Und drittens als Organisation, die Schulungs-, Beratungs-, Vermittlungs- und Beschäftigungsförderungsangebote finanziert oder zumindest teilfinanziert. In der Befragung wurde auf diese fördernden und beratenden Aspekte eingegangen. Erhoben wurde, welche Leistungen die Personen während ihrer Phase der Arbeitslosigkeit vom AMS mittelbar oder unmittelbar erhalten haben und wie sie diese Leistungen bewerten.

Im Folgenden wird in einem ersten Schritt auf die Beratungs- und Vermittlungsunterstützung durch AMS-BeraterInnen eingegangen. In einem daran anschließenden zweiten Schritt werden die Schulungs-, Beratungs-, Vermittlungs- und Beschäftigungsangebote besprochen, die Befragte bei AMS-beauftragten Organisationen nutzen.

8.1 Bewertung der AMS-Beratungs- und Vermittlungsunterstützung durch die Befragten

Die Befragten wurden gebeten, für 19 Aussagen zur Beratungs- und Vermittlungsqualität jeweils anzugeben, ob sie der Aussage zustimmen oder nicht bzw. ob diese Aussage für ihre Situation überhaupt von Relevanz war.

Übersicht 38: Aussagen zu Qualitätsaspekten der AMS-Beratung

	stimme zu		stimme nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
... behandelt/e mich respektvoll.	429	86%	68	14%	497	100%
... hört/hörte gut zu bzw. hat mir gut zu gehört.	395	79%	105	21%	500	100%
... nimmt/nahm sich ausreichend Zeit für die Beratung.	368	75%	120	25%	488	100%
... geht/ging auf mich und meine Situation ein.	352	72%	135	28%	487	100%
... berücksichtigt/e meine in der Beratung geäußerten beruflichen Interessen und Weiterbildungsinteressen	292	68%	140	32%	432	100%
... kennt/kannte sich mit meinem Beruf aus.	290	64%	164	36%	454	100%
...ermutigt/e mich.	270	63%	158	37%	428	100%
... erklärt/e mir, warum sie die Teilnahme an einem Weiterbildungsangebot des AMS vorschlägt.	234	61%	150	39%	384	100%
... unterstützt/e mich dabei, meinen beruflichen Interessen/Ausbildungs- und Berufswunsch zu realisieren.	245	60%	166	40%	411	100%
... berät/beriet mich kompetent hinsichtlich meiner Möglichkeiten eine passende Stelle zu finden.	260	58%	190	42%	450	100%
... erklärt/e mir, warum ich an einem AMS-Angebot, das mich interessiert, NICHT teilnehmen kann.	174	56%	134	43%	308	100%
... ermöglicht/e mir, jene Qualifizierungen zu machen, die ich brauche.	208	51%	202	49%	410	100%
... versorgt/e mich ausreichend mit Stellenangeboten.	214	47%	241	53%	455	100%
... schlägt/schlug mir passende Aus- und Weiterbildungsangebote bzw. Kurse vor.	196	47%	224	53%	420	100%
... hilft/half mir bei der notwendigen beruflichen Umorientierung.	156	47%	178	53%	334	100%
... unterstützt/e mich nach Möglichkeit bei der Lösung von Problemen, die eine Jobsuche erschweren.	178	46%	211	54%	389	100%
... übermittelt/e mir überwiegend passende Stellenangebote.	210	45%	258	55%	468	100%
... geht/ging sehr offen an die Stellensuche heran u. schlug mir auch Stellen aus weniger bekannten Berufsfeldern vor.	149	37%	252	63%	401	100%
... macht/e mir Druck zu einer Arbeitsaufnahme.	170	36%	305	64%	475	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Die fünf Aspekte mit der **höchsten Zustimmung**³⁴ sind:

Mein/e AMS-BeraterIn....

- ...behandelt/e mich respektvoll (84%)
- ...hört/e mir gut zu (77%)
- ...nimmt/nahm sich ausreichend Zeit für die Beratung (72%)
- ...geht/ging auf meine Situation ein (69%)
- ...berücksichtigt/e meine in der Beratung geäußerten beruflichen Interessen und Weiterbildungsinteressen (57%)

Die fünf Aspekte mit der **geringsten Zustimmung**³⁵ betreffen folgende Themen:

Mein/e AMS-BeraterIn....

- ... geht/ging sehr offen an die Stellensuche heran und schlug mir auch Stellen aus weniger bekannten Berufsfeldern vor (29%)
- ... hilft/half mir bei der notwendigen beruflichen Umorientierung (31%)
- ...macht/e mir Druck zur einer Arbeitsaufnahme (33%)
- ... erklärt/e mir, warum ich an einem AMS-Angebot, das mich interessiert, NICHT teilnehmen kann (34%)
- ... unterstützt/e mich nach Möglichkeit bei der Lösung von Problemen, die eine Jobsuche erschweren (35%)

Eine Analyse nach Geschlecht zeigt nur geringe Unterschiede (siehe Tabellen im Anhang).

8.1.1 Relevante Dimensionen der AMS-Beratungs- und Vermittlungsqualität

Mittels korrelativer Analyse konnten aus den 19 Aussagen zur Beratungs- und Vermittlungsqualität folgende fünf relevante Dimensionen extrahiert werden:

- Empathie
- Beratungskompetenz
- Unterstützung bei Qualifizierung oder beruflicher Umorientierung
- Qualität der Vermittlung
- Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen

Für jede dieser fünf Beratungsqualitätsdimensionen wurde wiederum ein Summenindex gebildet. Welche Items zu welchem Beratungsqualitätsindex zusammengefasst wurden, wird ebenso wie die Zuordnungskriterien, d.h. wie vielen zugeordneten Items ein/e Befragte/r zustimmen muss, um diesem Index zugerechnet zu werden, für jeden Index in der Fußnote angegeben.

69% der Befragten sehen sich laut Index „**Empathie**“³⁶ in der AMS-Beratungssituation gut aufgehoben.

51% bewerten die „**Beratungskompetenz**“³⁷ der AMS-BeraterInnen sehr positiv.

³⁴ Für die Berechnung der Zustimmungsanteile wurden alle Befragten (n=510) herangezogen.

³⁵ Für die Berechnung der Zustimmungsanteile wurden alle Befragten (n=510) herangezogen.

³⁶ Der Index **Empathie** umfasst die Aussagen: Meine BeraterIn ...

- ... behandelt/e mich respektvoll.
- ... hört/hörte gut zu.
- ... nimmt/nahm sich ausreichend Zeit für die Beratung.
- ... kennt/kannte sich mit meinem Beruf aus.
- ... geht/ging auf mich und meine Situation ein.
- ... ermutigt/e mich.

Eine Zuordnung zu diesem Index erfolgte, wenn der/die Befragte mindestens 4 der 6 zugeordneten Aussagen zugestimmt hat.

³⁷ Der Index **Beratungskompetenz** umfasst Zustimmung zur Aussage: Meine BeraterIn berät/beriet mich kompetent hinsichtlich der Möglichkeiten eine passende Stelle zu finden.

41% sahen sich laut Index „**Unterstützung bei Qualifizierung oder beruflicher Umorientierung**“³⁸ in Fragen der beruflichen Neu- oder Umorientierung gut unterstützt.

25% bewerten laut Index „**Qualität der Vermittlung**“³⁹ die Vermittlungsunterstützung des AMS positiv und ebenfalls

25% bewerten laut Index „**Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen**“⁴⁰ dieses Qualitätsmerkmal positiv.

Während mehr als die Hälfte bis über zwei Drittel der Befragten die BeraterInnen in der Beratungssituation als empathisch und kompetent erleb(t)en, fühlen sich deutlich weniger als die Hälfte (41%) von diesen hinsichtlich Qualifizierung oder beruflicher Umorientierung gut unterstützt. Lediglich jeweils ein Viertel der Befragten bewertet die Qualität der Vermittlung bzw. die Nachvollziehbarkeit von getroffenen Entscheidungen im Beratungsprozess durchgängig positiv.

Diese Ergebnisse zeigen sich bei Frauen und Männern in ähnlicher Weise

Übersicht 39: Wahrnehmung der AMS-Beratung – Indizes nach Geschlecht

AMS-Beratung	Männer (n=267)		Frauen (n=243)		Gesamt (n=510)	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Empathie	180	67%	171	70%	351	69%
Beratungskompetenz	129	49%	131	54%	260	52%
Unterstützung bei Qualifizierung oder beruflicher Umorientierung	107	40%	104	43%	211	41%
Qualität der Vermittlung	71	27%	55	23%	126	25%
Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen	62	23%	64	26%	126	25%
Gesamt	267	100%	243	100%	510	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

³⁸ Der Index „**Unterstützung bei Qualifizierung oder beruflicher Umorientierung**“ umfasst die Aussagen: Meine BeraterIn ...

- ... berücksichtigt/e meine in der Beratung geäußerten beruflichen Interessen und Weiterbildungsinteressen
- ... unterstützt/e mich dabei, meine beruflichen Interessen/meinen Ausbildungs- und Berufswunsch zu realisieren.
- ... ermöglicht/e mir, jene Qualifizierungen zu machen, die ich brauche.
- ... schlägt/schlug mir passende Aus- und Weiterbildungsangebote bzw. Kurse vor.
- ... hilft/half mir bei der notwendigen beruflichen Umorientierung.

Eine Zuordnung zu diesem Index erfolgte, wenn der/die Befragte mindestens 3 dieser 5 Aussagen zugestimmt hat.

³⁹ Der Index „**Qualität der Vermittlung**“ umfasst die Aussagen: Meine BeraterIn ...

- ... versorgt/e mich ausreichend mit Stellenangeboten.
- ... übermittelt/e mir überwiegend passende Stellenangebote.
- ... unterstützt/e mich nach Möglichkeit bei der Lösung von Problemen, die eine Jobsuche erschweren.
- ... geht/ging sehr offen an die Stellensuche heran und schlug mir auch Stellen aus weniger bekannten Berufsfeldern vor.

Eine Zuordnung zu diesem Index erfolgte, wenn der/die Befragte mindestens 3 dieser 4 Aussagen zugestimmt hat.

⁴⁰ Der Index „**Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen**“ umfasst die Aussagen: Meine BeraterIn ...

- ... erklärt/e mir, warum sie die Teilnahme an einem Weiterbildungsangebot des AMS vorschlägt.
- ... erklärt/e mir, warum ich an einem AMS-Angebot, das mich interessiert, NICHT teilnehmen kann.

Eine Zuordnung zu diesem Index erfolgte, wenn der/die Befragte/r beiden Aussagen zugestimmt hat.

8.2 Die Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote des AMS durch die Befragten

Neben den von AMS-BeraterInnen erbrachten Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen bietet das AMS arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen eine Reihe weiterer Hilfestellungen an. In der Befragung wurde die Nutzung von 15 derartigen Unterstützungsangeboten erhoben. Für jedes Angebot konnten die Befragten angeben, ob sie das jeweilige Angebot genutzt haben. Wurde das Angebot genutzt, so wurden die Interviewten gebeten, anzugeben, ob sie dieses Angebot auch gebraucht haben und ob sich das Angebot als hilfreich erwiesen hat. Jene Befragten, die angaben, das jeweilige Angebot nicht erhalten zu haben, wurden gefragt, ob sie es gebraucht hätten und wenn ja, ob dieses Angebot aus ihrer Sicht die Arbeitslosigkeitsdauer verkürzen hätte können. (Genauere Tabellen im Anhang)

In einem ersten Schritt wird auf Basis dieser Aussagen dargestellt, in welchen inhaltlichen Bereichen die Befragten Unterstützungsbedarfe wahrnehmen und wieweit diesen Bedarfen aus ihrer Sicht entsprochen wurde. Daran anschließend wird analysiert, welche Bedarfe die Befragten nicht decken konnten, weil sie keine entsprechenden Angebote erhielten. Schließlich wird in einem letzten Schritt analysiert, welche Bedarfe zwar gedeckt wurden, dies jedoch in einer Art/Qualität, die von den Befragten als nicht hilfreich bewertet wurde.

8.2.1 Unterstützungsbedarfe an AMS-Angeboten aus Sicht der Befragten

Die erste Analyse bezieht sich auf die Beschreibung und Quantifizierung jener Unterstützungsbedarfe⁴¹, die von den Befragten angegeben werden. Demnach geben, wie folgende Grafiken zeigen, die Befragten folgende Unterstützungsbedarfe an:

- 56% melden Unterstützungsbedarf im Bereich Stellensuche (Frauen 55%, Männer 57%).
- 56% haben oder hätten aus eigenem Ermessen Bedarf an einer Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz. Auch dieser Bedarf wird von den befragten Frauen (54%) ähnlich intensiv wahrgenommen wie von den befragten Männern (56%).
- 54% betonen, gezielte berufsbezogene Weiterbildung gebraucht zu haben (Frauen 57%, Männer 52%).
- 50% geben Bedarf im Bereich berufsbezogene Weiterbildungsberatung an (Frauen 53%, Männer 47%).
- 49% brauchen oder bräuchten Unterstützung bei Bewerbungen (51% der Frauen und 50% der Männer).⁴²
- 45% sehen Unterstützungsbedarf im Erwerb von Arbeitserfahrung. Dieser Bedarf wird von jeder zweiten Frau aber „nur“ von 42% der Männer genannt.
- Ebenso 45% geben Förderungsbedarf zum Erwerb von EDV-Kenntnissen an. Auch in diesem Themenfeld sehen mehr Frauen (51%) Bedarf als Männer (40%).
- 44% betonen Berufsorientierungsbedarf. Dieser Bedarf wird von deutlich mehr Frauen (53%) als Männern (35%) angeführt.
- 43% brauchen oder bräuchten Schnuppertage in Unternehmen. Schnuppertage werden von Frauen und Männern in vergleichbarer Weise als benötigte Leistung gesehen.
- 41% gehen von Umschulungs-/Berufswechselbedarf aus, wobei diese Unterstützungsleistung von Frauen deutlich stärker nachgefragt wird (48%) als von Männern (35%).

⁴¹ Als Unterstützungsbedarfe werden die Antwortkategorien „Angebot erhalten, gebraucht und hilfreich“, „Angebot erhalten, gebraucht und nicht hilfreich“ und „Angebot nicht erhalten, hätte ich aber gebraucht“ zusammengefasst.

⁴² Alle drei ausgewiesenen Werte liegen um die 50%, rundungsbedingt kommt es hier zu Abweichungen.

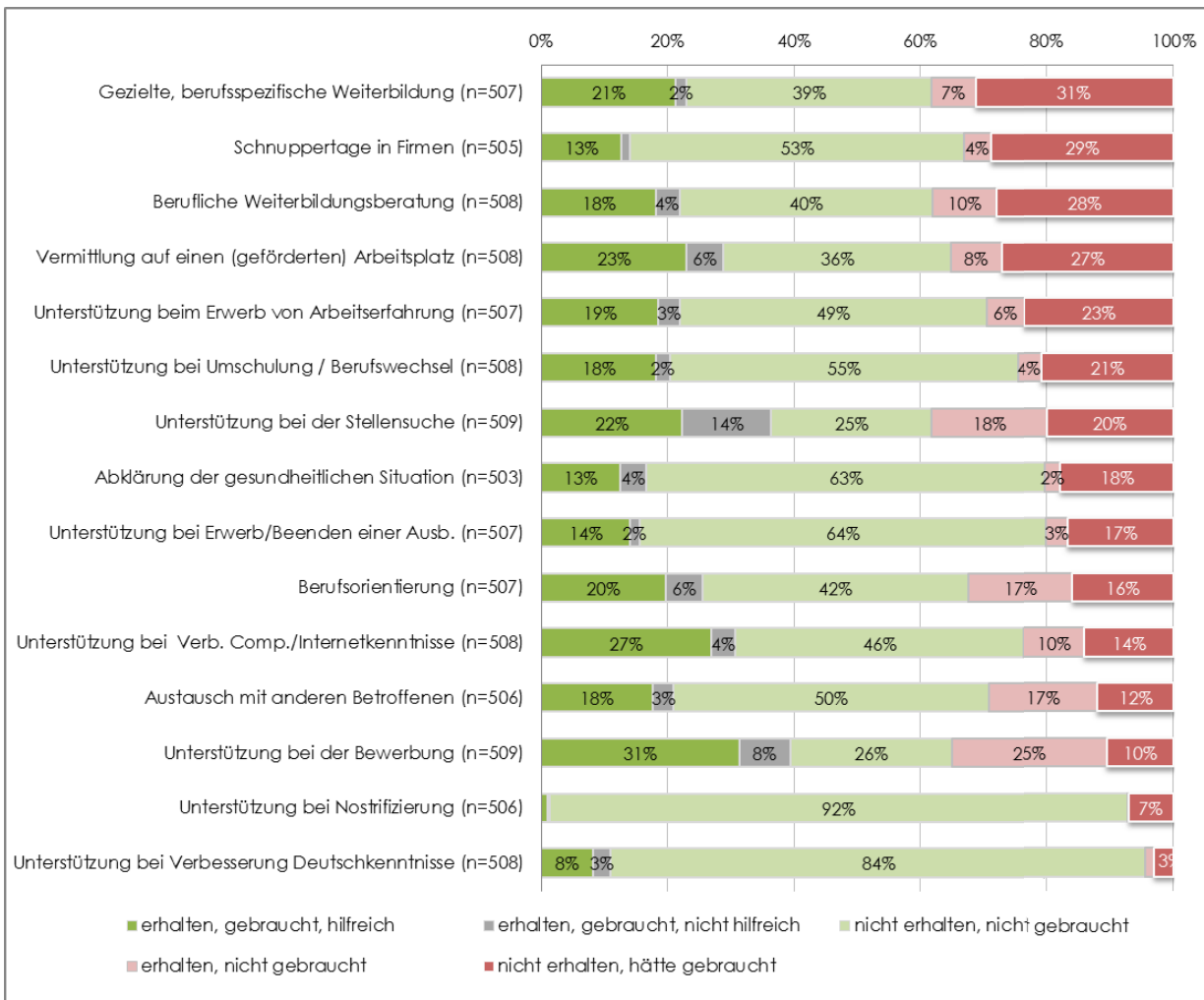
- 35% benötigen Hilfe im Bereich der Abklärung der gesundheitlichen Situation (Frauen 38%, Männer 31%).
- 33% brauchen Austausch mit Betroffenen – auch in diesem Bereich melden anteilig mehr Frauen als Männer Interesse (Frauen 38%, Männer 28%).
- 33% geben Unterstützungsbedarf im Bereich Erwerb oder Beenden einer Ausbildung an (Frauen 35%, Männer 30%).
- 14% (16% der befragten Frauen und 12% der befragten Männer) brauchen Hilfestellungen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse und 7% Unterstützung im Bereich Nostrifizierung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Frauen nennen insgesamt mehr Unterstützungsbedarfe als Männer. Am stärksten ausgeprägt ist der Unterschied in den Bereichen „Erwerb von Arbeitserfahrung“, „Erwerb von EDV-Kenntnissen“, „Berufsorientierung und Umschulungs-/Berufswechselbedarf“ sowie „Austausch mit Betroffenen.“

Neben der AMS-Beratung berichteten die Befragten von vielfältigen Unterstützungsbedarfen, die von der Hilfe bei der Stellensuche über berufsbezogene Weiterbildungen und Umschulungen bis zu Berufsvorbereitungskursen und Schnuppertagen in Unternehmen reichen.

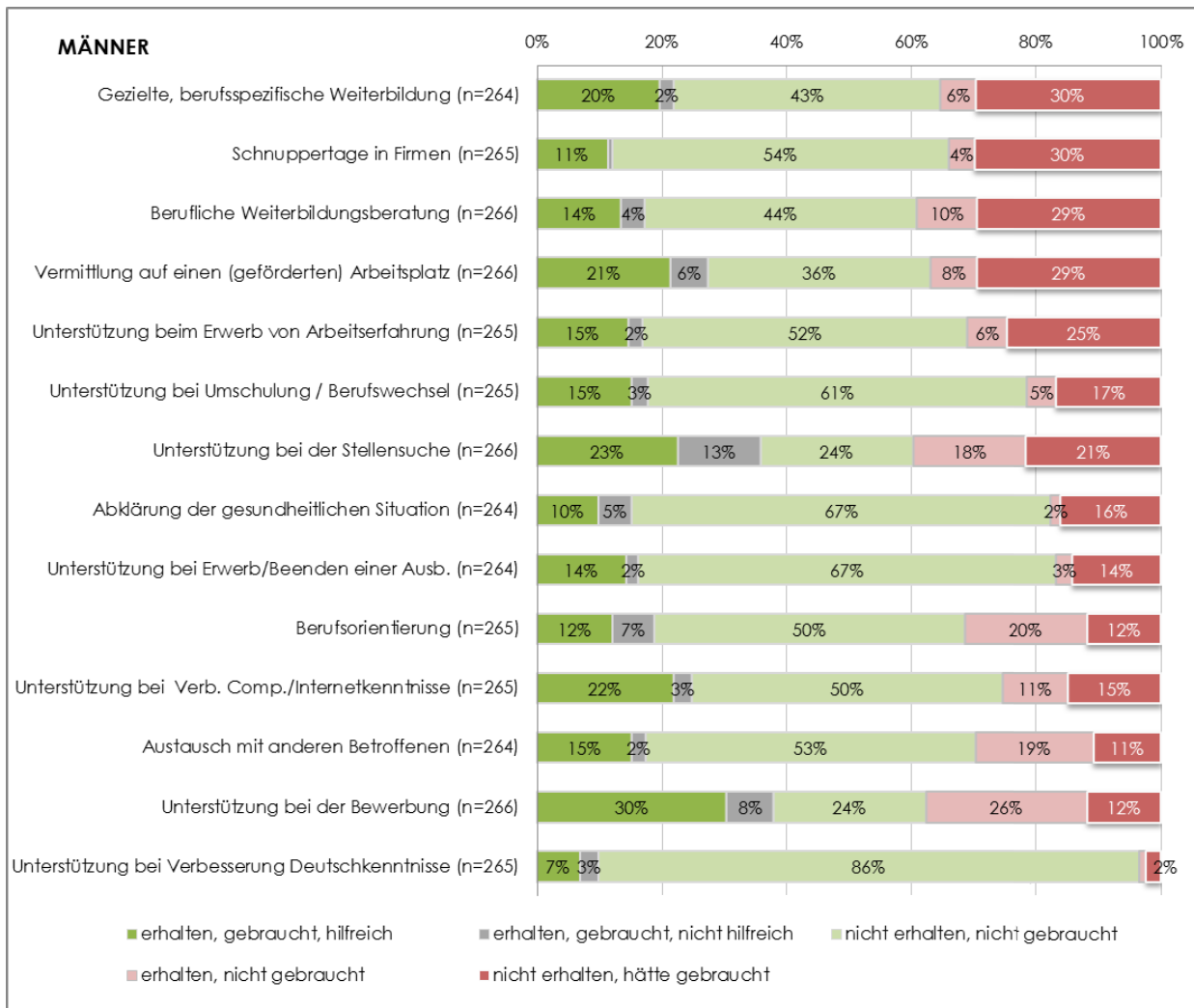
Am stärksten aufgegriffen und im Sinne der KundInnenerwartungen beantwortet wurden die von den Betroffenen genannten Bedarfe in den Bereichen „Bewerbungsunterstützung“ (63% derer die Unterstützungsbedarf melden geben an, hilfreiche Unterstützung in diesem Bereich erhalten zu haben), „Verbesserung von Computer-/Internetkompetenzen“ (60%), Austausch mit anderen Betroffenen (54%) und Berufsorientierung (48%). Am wenigsten bedarfsgerecht unterstützt wurden die Befragten durch „Schnuppertage“ (31% derer mit Bedarf erhielten hilfreiches Angebot), „Berufliche Weiterbildungsberatung“ (36%) sowie „Gezielte berufsbezogene Weiterbildung“ (38%).

Abbildung 13: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen des AMS aus Sicht der Befragten



Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

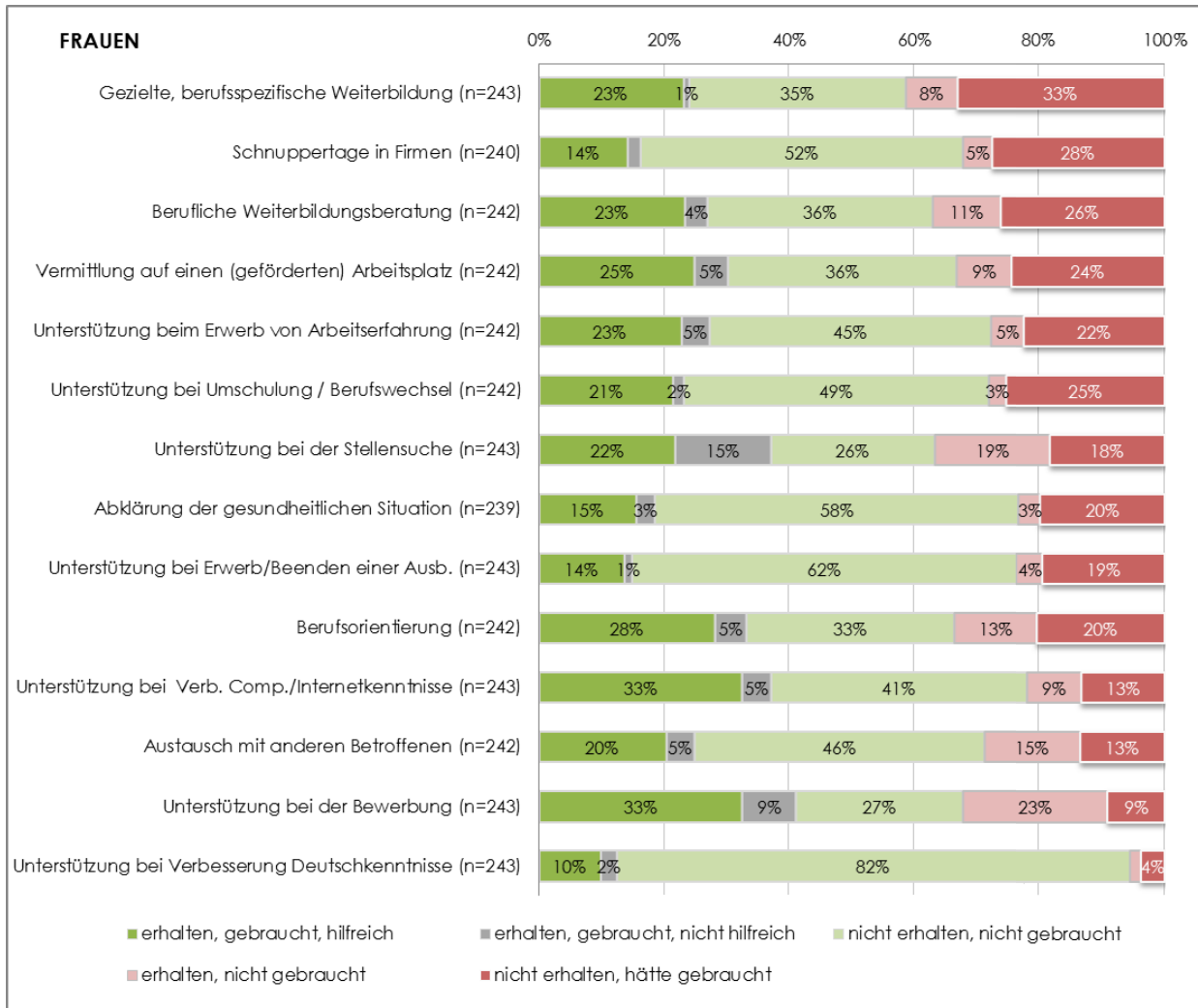
Abbildung 14: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen des AMS aus Sicht der befragten Männer



Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anmerkung: Bei einer Inanspruchnahme von weniger als 10 Befragten wurde die jeweilige Unterstützungsleistung in obiger Darstellung nicht berücksichtigt.

Abbildung 15: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen des AMS aus Sicht der befragten Frauen



Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anmerkung: Bei einer Inanspruchnahme von weniger als 10 Befragten wurde die jeweilige Unterstützungsleistung in obiger Darstellung nicht berücksichtigt.

8.2.2 Verbesserungspotenziale in der quantitativen und qualitativen Gestaltung der Unterstützungsleistungen

Mit Blick auf eine weitere Verbesserung der Angebotsstruktur für die hier untersuchten Personengruppen stehen vor allem jene Bedarfe im Zentrum,

- die aus Sicht der Befragten nicht gedeckt werden konnten, weil sie kein entsprechendes Angebot erhielten. Dies kann als Hinweis verstanden werden, solche Angebote zukünftig auszuweiten bzw. die Beratung dahingehend zu intensivieren, um derartige Bedarfe erkennen zu können.
- Daneben sind jene Rückmeldungen interessant, die beschreiben, dass ein bestimmtes Angebot zwar grundsätzlich dem Bedarf entsprach, dessen Nutzung jedoch als nicht hilfreich empfunden wurde. Diese Rückmeldungen können als Hinweis auf Verbesserungspotenziale in den jeweiligen Angebotsschienen bewertet werden.
- Schließlich sind Rückmeldungen zu fokussieren, die sich darauf beziehen, dass Angebote genutzt wurden, obwohl von den Befragten selbst in diesem Bereich gar kein Bedarf wahrgenommen wurde. Diese Rückmeldungen können als Verbesserungsimpulse für die Gestaltung der AMS-Beratung interpretiert werden: Einerseits dahingehend, dass möglicherweise nicht ausreichend auf die Wahrnehmungen der Befragten eingegangen wurde. Andererseits aber auch als möglicher Hinweis darauf, gesetzte Interventionen den KundInnen „besser“ (sprich: passender) zu erklären (vgl. Index Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen in Übersicht 38). Dies ist etwa dann der Fall, wenn BeraterIn und KundIn sehr unterschiedliche Unterstützungsbedarfe wahrnehmen.

Betrachtet man nun jene Angebote, die Befragte nicht nutzen konnten, obwohl sie diesbezügliche Bedarfe wahrnahmen, so kristallisieren sich folgende Angebotsschienen heraus:

- Gezielte berufliche Weiterbildung - 31% der Befragten geben Bildungsbedarf an, dem nicht entsprochen wurde.
- Teilnahme an Schnuppertagen in Firmen - 29% sprechen von Bedarf an Schnuppertagen in Unternehmen, der nicht aufgegriffen wurde.
- Berufliche Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung - 28% betonen ungedeckten Bedarf an Weiterbildungs- und Laufbahnberatung. Während in diesem Themenfeld mehr Frauen (53%) Unterstützungsbedarf betonen als Männer (44%), geben mehr Männer als Frauen an (29% versus 26%), dass diesem Bedarf nicht entsprochen wurde. Frauen benötigen demnach nach eigenem Ermessen mehr an Unterstützung in Fragen der Laufbahn- und Bildungsberatung und sie erhalten diese auch eher als Männer; 27% der Frauen aber nur 18% der Männer geben an, Laufbahn- und Weiterbildungsberatung erhalten zu haben.
- Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz - 27% geben in der Befragung an, Vermittlungsunterstützung gebraucht zu haben, der nicht entsprochen wurde.
- Unterstützung im Bereich Umschulung/Berufswechsel – 21%, also mehr als jede/r fünfte Befragte sieht Umschulungsbedarf, dem nicht gefolgt werden konnte. Dieses Angebot wird von Frauen öfter (25%) als notwendig, aber nicht beantwortet bewertet als von Männern (17%).
- Unterstützung bei der Stellensuche – 20% sehen ihre Bedarfe im Stellensuchbereich nicht gedeckt.
- Abklärung der gesundheitlichen Situation – 18% berichten schließlich von gesundheitlichem Abklärungsbedarf, dem nicht nachgegangen wurde.

Vor allem in den oben genannten Angebotsbereichen scheint es bei der hier besprochenen KundInnengruppe des AMS substantziellen Mehrbedarf zu geben. Konkrete Vermittlungsunterstützung, berufsbezogene Bildungs- und Laufbahnberatung, berufsbezogene Weiterbildung, Umschulungen und schließlich Schnuppertage in Unternehmen werden von jeweils zumindest 20% der Befragten als „benötigt, aber nicht erhalten“ bewertet.

Angebote, die zwar genutzt wurden, die sich aber als nicht hilfreich erwiesen, weisen auf qualitative Weiterentwicklungspotenziale hin. Dies betrifft:

- Unterstützung bei der Stellensuche (14% der Befragten)
- Unterstützung bei der Bewerbung (8%)
- Berufsorientierung (6%)
- Austausch mit anderen Betroffenen (3%)

8.2.3 Verbesserungspotenziale in der Adressierung der Angebote

Schließlich wurden Angebote genutzt, von denen die Befragten betonen, diese nicht gebraucht zu haben. Vor dem Hintergrund, dass psychosoziale Hilfestellungen die aktive Beteiligung der Betroffenen brauchen, um wirksam werden zu können, sind derartige Hinweise für die Weiterentwicklung der Beratungsleistungen im Vorfeld der Angebotsnutzung zentral.

18% erhielten demnach Unterstützung bei der Stellensuche, die sie nach eigenem Ermessen nicht brauchten, 25% Unterstützung bei der Bewerbung, 17% im Bereich Berufsorientierung und 17% im Austausch mit anderen Betroffenen.

Interessant ist dabei die Angabe von jenen 18% der Befragten, die betonen, das Angebot im Bereich Vermittlungsunterstützung nicht gebraucht zu haben. Vermutlich ist dies eher eine auf die Qualität der Vermittlungsunterstützung bezogene Aussage. Diese Interpretation ist naheliegend, weil die Befragten gerade im Vermittlungsbereich grundsätzlich stärkeren und gezielteren Unterstützungsbedarf angeben.

8.2.4 „Bedarfsorientiert unterstützte Befragte“ und „Weniger bedarfsorientiert unterstützte Befragte“ in unmittelbar arbeitsmarktrelevanten Belangen

Wer aber sind die Befragten, deren Bedarfen entsprochen wurde, und zeigen sich Unterschiede zu jenen Befragten, deren Bedarfe – aus welchen Gründen immer – weniger beantwortet wurden? Um dieser Fragestellung nachzugehen, wurden folgende zwei Gruppen gebildet:

- In der Gruppe der Befragten, die nach ihren Angaben als „Sehr bedarfsorientiert Unterstützte“ zusammengefasst werden können, befinden sich jene, die zumindest eine hilfreiche Unterstützung vom AMS erhalten haben und kein Unterstützungsangebot als gebraucht und nicht erhalten angeben. Dies trifft auf 25% der Befragten zu.
- In der Gruppe der Befragten, die als „Weniger bedarfsorientiert Unterstützte“ bezeichnet werden können, finden sich jene Befragten, die kein hilfreiches Unterstützungsangebot des AMS erhalten haben und zumindest ein Unterstützungsangebot als gebraucht und nicht erhalten angeben. Dies trifft auf 21% der Befragten zu.

Insgesamt scheinen – legt man diese Bewertung an – 25% der Befragten sich als „sehr bedarfsorientiert unterstützt“ zu sehen. Weitere 54% der Befragten können als „eher bedarfsorientiert unterstützt“ bewertet werden. Diese Personen haben entweder zumindest ein benötigtes Unterstützungsangebot nicht erhalten, dafür jedoch in einem anderen Bedarfsbereich ein hilfreiches Angebot absolviert oder aber sie haben zwar in allen Bereichen, in denen sie Bedarf wahrnehmen, Hilfestellungen erhalten, bewerten aber keines dieser Angebote als hilfreich. Diese Gruppe wird in den Auswertungen (Übersicht 39) vernachlässigt.

Vergleicht man nun die „Sehr bedarfsorientiert unterstützten KundInnen“ mit den „Weniger bedarfsorientierten KundInnen“ so zeigt sich, dass:

- Männer,
- jüngere KundInnen (bis 34 Jahre),
- Frauen ohne Kinderbetreuungsaufgaben,
- KundInnen mit maximal Pflichtschulabschluss,
- KundInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und
- in Wien lebende KundInnen (teilweise signifikant – rot markiert)

eher zur Gruppe der „Weniger bedarfsorientiert unterstützten KundInnen“ gehören.

Österreichische StaatsbürgerInnen, nicht in Wien lebende KundInnen und KundInnen mit Behinderung dagegen gehören signifikant eher der Gruppe der „Sehr bedarfsorientiert Unterstützten“ an.

Übersicht 40: Unterstützungen durch das AMS und soziale Merkmale

	„Sehr Bedarfsorientiert Unterstützte“		„Weniger bedarfsorientiert Unterstützte“		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Geschlecht						
Männer	60	48%	64	59%	124	53%
Frauen	66	52%	44	41%	110	47%
*Nationalität						
Österreichische Staatsbürgerschaft	105	83%	72	67%	177	76%
Nicht-Österreichische Staatsbürgerschaft	21	17%	36	33%	57	24%
Alter						
16-34 Jahre	25	20%	37	34%	62	26%
35-44 Jahre	46	37%	28	26%	74	32%
45-54 Jahre	44	35%	33	31%	77	33%
55-65 Jahre	11	9%	10	9%	21	9%
Familienstand						
Ledig	47	37%	38	35%	85	36%
Lebensgemeinschaft	11	9%	5	5%	16	7%
Verheiratet	36	29%	45	42%	81	35%
Verheiratet, getrennt lebend	3	2%	3	3%	6	3%
Geschieden	28	22%	16	15%	44	19%
Verwitwet	1	1%	1	1%	2	1%
Kinder (nur Frauen)						
kein Kind	19	29%	21	48%	40	36%
Kind/er bis zu 15 J.	35	53%	15	34%	50	45%
Kind/er 16 J. und älter	12	18%	8	18%	20	18%
Bildung						
Maximal Pflichtschulabschluss	74	59%	73	68%	147	63%
Lehre/BMS	33	26%	22	20%	55	24%
Zumindest Maturaabschluss	19	15%	13	12%	32	14%
*Region						
Wien	35	28%	53	49%	88	38%
Andere Bundesländer	91	72%	55	51%	146	62%
*Behinderung gem. AMS und gesetzl. Beh.						
	36	29%	19	18%	55	24%
Sektor						
Dienstleistungssektor	110	87%	79	73%	189	81%
Produktionssektor	15	12%	29	27%	44	19%
*Geförderte Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (1. Beschäftigungsverhältnis)						
	53	42%	28	26%	81	35%
Gesamt	126	100%	108	100%	234	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV, * Signifikanter Unterschied (Rot markiert: signifikant, grau: deutlich)

8.3 Unterstützungsangebote des AMS, die die Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten verkürzen hätten können

Befragte, die angeben, dass bestimmten Unterstützungsbedarfen nicht oder nicht adäquat entsprochen wurde, gehen mehrheitlich davon aus, dass eine entsprechende Unterstützung die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen hätte können.

Wie in folgender Übersicht deutlich wird, sind zwischen 75% und 100% der betroffenen Befragten der Ansicht, dass die Nutzung eines nicht erhaltenen, aber gebrauchten Angebots die Arbeitslosigkeit verkürzen hätte können. Lediglich hinsichtlich der Angebote zur Verbesserung der Computer- und Internetkenntnisse sowie zur Abklärung der gesundheitlichen Situation ist ein Viertel der Befragten der Ansicht, dass auch eine Nutzung dieser Hilfestellungen nichts an der Dauer der Arbeitslosigkeit geändert hätte.

Übersicht 41: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote

	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	14	100%			14	444/87%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	128	97%	4	3%	128	320/63%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	112	97%	4	3%	112	366/72%
Berufsorientierung	75	94%	5	6%	75	293/58%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	130	93%	9	7%	130	344/68%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	94	93%	7	7%	94	384/76%
Unterstützung bei der Stellensuche	94	93%	7	7%	94	230/45%
Schnuppertage in Firmen	131	93%	10	7%	131	412/82%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	144	93%	11	7%	144	355/70%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	31	91%	3	9%	31	498/98%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	74	90%	8	10%	74	411/81%
Austausch mit anderen Betroffenen	48	81%	11	19%	48	311/62%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	43	81%	10	19%	43	183/36%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	64	75%	21	25%	64	406/81%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	51	75%	17	25%	51	303/60%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

* Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet und nicht erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

9 Unterstützung in der Phase der Arbeitssuche durch andere Einrichtungen

Bedingt durch die langdauernde Arbeitslosigkeit der hier besprochenen KundInnengruppe des AMS war davon auszugehen, dass die Befragten auch in Bereichen, die nicht unmittelbar arbeitsmarktrelevant sind, Unterstützungsbedarfe aufweisen. Hintergrund dafür sind die mit langdauernder Arbeitslosigkeit verbundenen Einkommenseinbußen genauso wie die hinlänglich beschriebenen psychischen und sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit.

In der Befragung wurden daher neben den unmittelbar arbeitsmarktrelevanten AMS-Angeboten auch Unterstützungsleistungen von anderen Einrichtungen⁴³ thematisiert und die Nutzung von neun Unterstützungsangeboten erhoben. Die Befragten konnten auch für diese Angebote angeben, ob sie es erhalten haben und wenn dies der Fall war, ob sie dieses auch gebraucht haben. Hatten die Befragten das erhaltene Angebot gebraucht, konnten sie angeben, ob dieses hilfreich war. Jene Befragten, die angaben, das jeweilige Angebot nicht erhalten zu haben, wurden gefragt, ob sie es gebraucht hätten und wenn ja, ob dieses Angebot die Arbeitslosigkeit verkürzen hätte können.

Wie zuvor bei den AMS-Angeboten, wird auch für die Angebote anderer Einrichtungen in einem ersten Schritt dargestellt, in welchen inhaltlichen Bereichen die Befragten Unterstützungsbedarfe wahrnehmen und wieweit diesen Bedarfen aus ihrer Sicht entsprochen wurde. Daran anschließend wird analysiert, welche Bedarfe die Befragten nicht decken konnten, weil sie keine entsprechenden Angebote erhielten. Schließlich wird in einem letzten Schritt analysiert, welche Bedarfe zwar gedeckt wurden, dies jedoch in einer Art/Qualität, die von den Befragten als nicht hilfreich bewertet wurde.

9.1 Mittelbar arbeitsmarktrelevante Unterstützungsbedarfe anderer Einrichtungen aus Sicht der Befragten

Wie bereits bei den zuvor besprochenen unmittelbar arbeitsmarktrelevanten Angeboten bezieht sich die erste Analyseebene auf Unterstützungsbedarfe⁴⁴, die von den Befragten angegeben werden. Demnach nennen, wie folgende Abbildungen zeigen, die Befragten folgende Unterstützungsbedarfe:

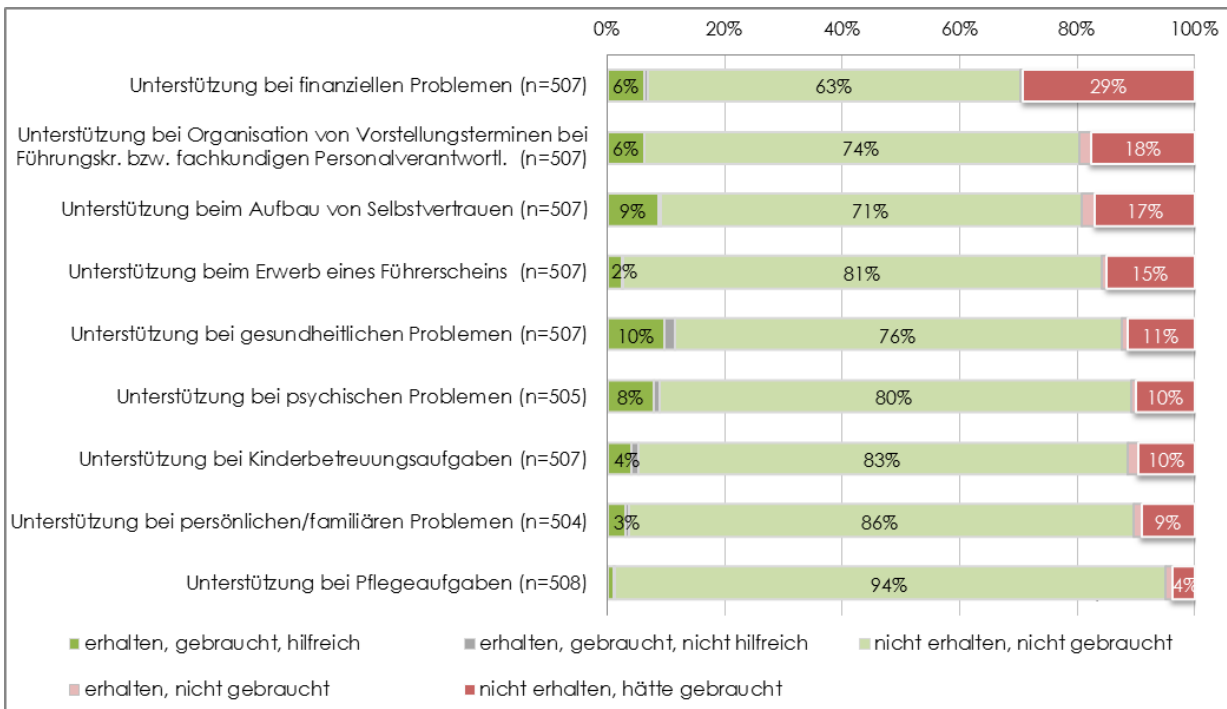
- 36% nennen einen Unterstützungsbedarf in finanziellen Fragen. Dieser Bedarf wird von deutlich mehr Frauen (42%) als Männern (31%) angeführt.
- 27% haben oder hätten einen Bedarf an Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen, dies wird ebenfalls von Frauen etwas häufiger geäußert als von Männern (31% versus 22%).
- 24% betonen Bedarf an Unterstützung bei Vorstellungsterminen bei Führungskräften oder fachkundigen Personalverantwortlichen (Frauen 26%, Männer 22%).
- 23% benötigen Unterstützung bei der Bewältigung gesundheitlicher Probleme (Frauen 25%, Männer 21%).
- 19% sehen Unterstützungsbedarf im Zusammenhang mit psychischen Problemen. Der Bedarf wird von Frauen etwas häufiger angegeben als von Männern (23% versus 14%).

⁴³ Dabei handelt es sich um Einrichtungen, die Unterstützung bei der Bewältigung von physischen, psychischen, familiären oder finanziellen Problemlagen bieten oder bei der Lösung von Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben helfen.

⁴⁴ Als Unterstützungsbedarfe werden die Antwortkategorien „Angebot erhalten, gebraucht und hilfreich“, „Angebot erhalten, gebraucht und nicht hilfreich“ und „Angebot nicht erhalten, hätte ich aber gebraucht“ zusammengefasst.

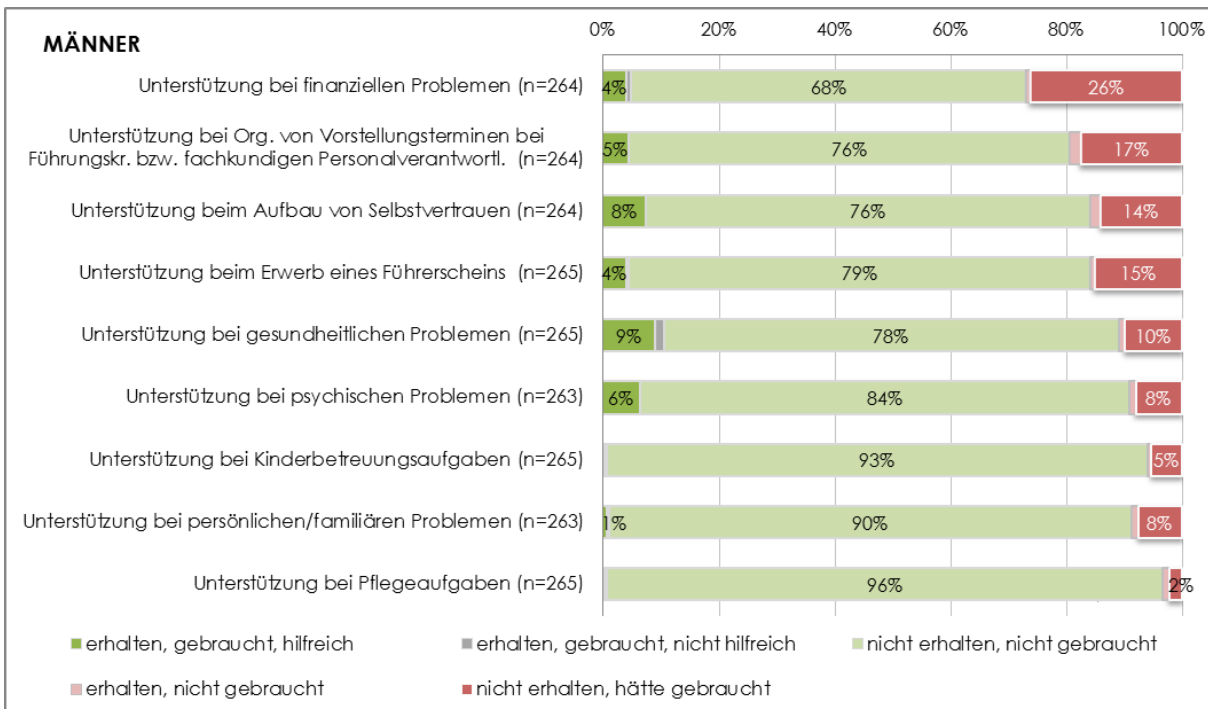
- 18% benötigen Unterstützung beim Erwerb des Führerscheins, diesen Bedarf äußern 20% der Männer und 15% der Frauen, wobei elf Männer diese Unterstützung erhielten, jedoch keine einzige Frau.
- 15% brauchen oder bräuchten Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben, diesen Bedarf nennen Frauen erwartungsgemäß häufiger als Männer (25% versus 6%).
- 13% benötigen Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen, ebenfalls eine Hilfestellung, die von Frauen häufiger angeführt wird als von Männern (17% versus 9%).
- 5% brauchen Hilfestellungen im Zusammenhang mit der Bewältigung von Pflegeaufgaben (Frauen 8%, Männer 3%).

Abbildung 16: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen von anderen Einrichtungen aus Sicht der Befragten



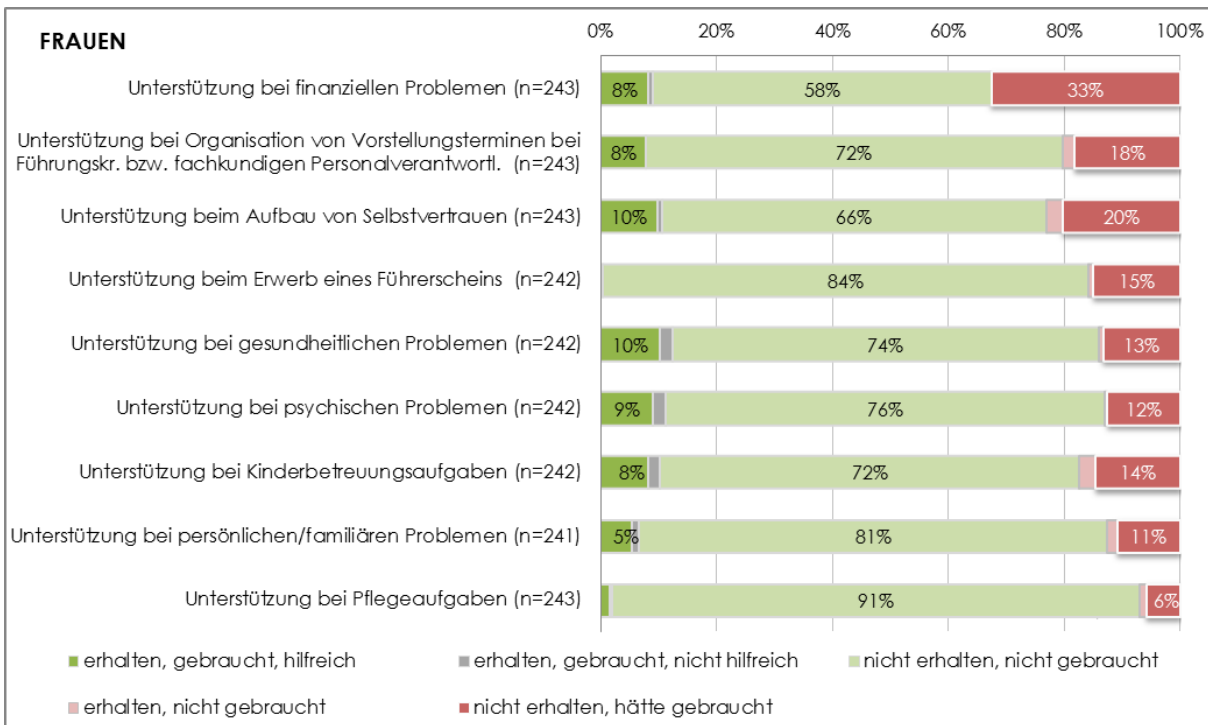
Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Abbildung 17: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen von anderen Einrichtungen aus Sicht der befragten Männer



Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV; Anmerkung: Bei einer Inanspruchnahme von weniger als 10 Befragten wurde die jeweilige Unterstützungsleistung in obiger Darstellung nicht berücksichtigt.

Abbildung 18: Inanspruchnahme von und Bedarf an Unterstützungsleistungen von anderen Einrichtungen aus Sicht der befragten Frauen



Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV; Anmerkung: Bei einer Inanspruchnahme von weniger als 10 Befragten wurde die jeweilige Unterstützungsleistung in obiger Darstellung nicht berücksichtigt.

9.2 Verbesserungspotenziale in der qualitativen und quantitativen Gestaltung mittelbar arbeitsmarktrelevanter Hilfestellungen

Untersucht man, in welchen Bereichen der Bedarf das Angebot quantitativ übersteigt, so zeigen sich folgende Verbesserungspotenziale:

- Unterstützung bei finanziellen Problemen: 29% betonen Bedarf, dem nicht entsprochen wurde.
- Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen: 18% geben an, in diesem Bereich Hilfestellung zu brauchen und erhielten keine entsprechenden Angebote.
- Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen: 17% bräuchten diese Form der Unterstützung, ohne sie erhalten zu haben.
- Unterstützung beim Erwerb des Führerscheins: 15% vermissen derartige Angebote
- Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen: 11% bräuchten diese, ohne sie erhalten zu haben
- Unterstützung bei psychischen Problemen: 10% geben Bedarf an, dem nicht entsprochen wurde

Unterstützung in finanziellen Fragen, konkrete Zugänge zu Personalverantwortlichen und Hilfestellungen mit dem Ziel, Selbstvertrauen aufzubauen sowie zum Erwerb des Führerscheins, stehen demnach ganz oben auf der Liste, fragt man nach fehlenden Unterstützungsleistungen, die zwar nicht unmittelbar arbeitsmarktbezogen sind, aber die Employability positiv beeinflussen.

9.2.1 Mittelbar arbeitsmarktrelevante Themenbereiche bei „sehr bedarfsorientiert unterstützten“ Befragten versus „weniger bedarfsorientiert unterstützten“ Befragten

Wie schon im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote des AMS wurde auch bei den erhobenen Angeboten anderer Einrichtungen untersucht, worin sich „Bedarfsorientiert Unterstützte“⁴⁵ von „Weniger bedarfsorientiert Unterstützten“⁴⁶ unterscheiden.

Konnten im Bereich der unmittelbar arbeitsmarktrelevanten Themen 25% als sehr und weitere 54% der Befragten als zumindest „eher bedarfsorientiert unterstützt“ klassifiziert werden, so sind es im Bereich der mittelbar arbeitsmarktrelevanten Hilfestellungen nur noch 15% „sehr bedarfsorientiert Unterstützte“ und 44% „Eher bedarfsorientiert Unterstützte.“

Mit 41% ist der Anteil derer, die kein hilfreiches Angebot in diesem Bereich erhielten und zumindest ein Angebot nutzten, ohne entsprechenden Bedarf wahrzunehmen, hoch:

- Der Anteil der „Sehr bedarfsorientiert Unterstützten“ beläuft sich auf 15%.
- Der Anteil der „Weniger bedarfsorientiert Unterstützten“ beläuft sich auf 41%.
- Die verbleibenden 44% der Befragten, die keiner der beiden Gruppen angehören, werden in diesem Analyseschritt vernachlässigt.

⁴⁵ Als nach ihren Angaben „Sehr bedarfsorientiert Unterstützte“ werden jene Befragten zusammengefasst, die zumindest eine hilfreiche Unterstützung erhalten haben und kein Unterstützungsangebot als gebraucht und nicht erhalten angeben.

⁴⁶ Als „Weniger bedarfsorientiert Unterstützte“ werden jene Befragten zusammengefasst, die kein hilfreiches Unterstützungsangebot erhalten haben und zumindest ein Unterstützungsangebot als gebraucht und nicht erhalten angeben.

Die Gegenüberstellung zeigt, dass mit den vorhandenen Angeboten den Bedarfen⁴⁷ folgender Gruppen weniger gut entsprochen wurde:

- Jüngere Befragte
- Befragte mit einer nicht österreichischen Staatsbürgerschaft

Übersicht 42: Unterstützungen durch andere Einrichtungen nach sozialen Merkmalen

	„Sehr Bedarfsorientiert Unterstützte“		„Weniger bedarfsorientiert Unterstützte“		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Geschlecht						
Männer	36	47%	97	46%	133	47%
Frauen	41	53%	112	54%	153	53%
*Nationalität						
Österreichische Staatsbürgerschaft	69	90%	157	75%	226	79%
Nicht-österreichische Staatsbürgerschaft	8	10%	52	25%	60	21%
*Alter						
16-34 Jahre	15	19%	71	34%	86	30%
35-44 Jahre	22	29%	69	33%	91	32%
45-54 Jahre	31	40%	56	27%	87	30%
55-65 Jahre	9	12%	13	6%	22	8%
Familienstand						
Ledig	32	42%	83	40%	115	40%
Lebensgemeinschaft	4	5%	12	6%	16	6%
Verheiratet	24	31%	74	35%	98	34%
Verheiratet, getrennt lebend	3	4%	2	1%	5	2%
Geschieden	14	18%	36	17%	50	17%
Verwitwet	0	0%	2	1%	2	1%
Kinder (nur Frauen)						
kein Kind	11	27%	50	45%	61	40%
Kind/er bis zu 15 J.	22	54%	46	41%	68	44%
Kind/er 16 J. und älter	8	20%	16	14%	24	16%
Bildung						
Maximal Pflichtschulabschluss	47	61%	134	64%	181	63%
Lehre/BMS	20	26%	57	27%	77	27%
Zumindest Maturaabschluss	10	13%	18	9%	28	10%
*Region						
Wien	23	30%	83	40%	106	37%
Andere Bundesländer	54	70%	126	60%	180	63%
*Behinderung gem. AMS und gesetzl. Beh.						
	24	31%	47	22%	71	25%
Sektor						
Dienstleistungssektor	63	82%	168	80%	231	81%
Produktionssektor	11	14%	37	18%	48	17%
Geförderte Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (1. Beschäftigungsverhältnis)	29	38%	72	34%	101	35%
Gesamt	77	100%	209	100%	286	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV, * Signifikanter Unterschied (Rot markiert: signifikant, grau: deutlich)

⁴⁷ subjektive Wahrnehmung der Betroffenen

9.3 Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen, die die Arbeitslosigkeit aus Sicht der Befragten hätten verkürzen können

Auch für mittelbar arbeitsmarktrelevante Fragestellungen gilt: Befragte, die angeben, dass bestimmten Unterstützungsbedarfen nicht oder nicht adäquat entsprochen wurde, gehen mehrheitlich davon aus, dass eine entsprechende Unterstützung die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen hätte können.

Übersicht 43: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen

	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	66	90%	7	10%	73	489/96%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	77	89%	10	11%	87	465/92%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	72	86%	12	14%	84	448/88%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	39	81%	9	19%	48	471/93%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	34	79%	9	21%	43	478/95%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	15	79%	4	21%	19	495/97%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	43	77%	13	23%	56	443/87%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	36	77%	11	23%	47	454/90%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	99	70%	43	30%	142	469/93%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Unterstützung beim Erwerb des Führerscheins wird sowohl von Männern als auch von Frauen am häufigsten als ein Angebot angegeben, das die Arbeitslosigkeit hätte verkürzen können.

An zweiter Stelle steht bei Männern die Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen, gefolgt von der Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen. Frauen nennen hingegen die Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen am zweithäufigsten, gefolgt von Unterstützung bei der Lösung von Pflege- und Kinderbetreuungsaufgaben.

10 Unterstützung durch das soziale Umfeld

Neben der Unterstützung durch das AMS und anderen Einrichtungen wurde auch die Unterstützung durch das soziale Umfeld erhoben. Insgesamt geben 71% der Befragten an, Unterstützung von der Familie erhalten zu haben, 69% von ihrem Freundes- und Bekanntenkreis. 63% hatten Kontakt zu anderen Menschen in ähnlicher Situation und 34% nahmen professionelle Beratung und Unterstützung in Anspruch. Es zeigen sich nur geringe Unterschiede nach Geschlecht.

Übersicht 44: Erhaltene Unterstützung durch das soziale Umfeld während der Arbeitssuche

Erhalten	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Rückhalt von der Familie	193	73%	170	70%	363	71%
Austausch mit anderen Menschen in ähnlicher Situation	161	61%	160	66%	321	63%
Unterstützung durch Freundeskreis	175	66%	174	72%	349	69%
Professionelle persönliche Beratung/Unterstützung	85	33%	85	35%	170	34%
Gesamt	260 -266	100%	241 -243	100%	501 -509	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

11 Die Arbeitsmarktposition der Befragten zum Befragungszeitpunkt

Zum Befragungszeitpunkt sind 54% der Befragten beschäftigt und 46% wieder arbeitslos.

Übersicht 45: Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt (Jänner/März 2015) nach Geschlecht

	Männer (n=267)		Frauen (n=243)		Gesamt (n=510)	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Voll-/Teilzeit-beschäftigt	146	55%	131	54%	277	54%
Nicht oder geringfügig beschäftigt	121	45%	112	46%	233	46%
Gesamt	267	100%	243	100%	510	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Zum Befragungszeitpunkt Beschäftigte äußerten sich überwiegend zuversichtlich, die untersuchte Stelle auch zukünftig behalten zu können:

- Von den 200 Personen, die zum Befragungszeitpunkt in einer unbefristeten Anstellung tätig waren, sind 50% der Ansicht, dass sie diese sicher, weitere 37%, dass sie diese vermutlich behalten werden können.
- Von den 33 Personen, die zum Befragungszeitpunkt eine befristete Anstellung innehatten, sind 33% der Ansicht, dass sie diese sicher und 36%, dass sie diese vermutlich behalten werden können.

Von den wenigen, die nicht glauben, dass sie ihr unbefristetes Dienstverhältnis behalten werden können (24 Personen), werden dafür vor allem Gründe wie zu geringe Verdienstmöglichkeiten oder zu hohe gesundheitliche Belastungen genannt.

Wie dargestellt waren 233 Personen (46%) zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in Beschäftigung. Diese wurden gefragt, wie es zur Beendigung des Dienstverhältnisses kam, auf wessen Initiative diese erfolgte und welcher Grund dafür ausschlaggebend war.

Übersicht 46: Auf wessen Initiative wurde das Dienstverhältnis beendet bzw. wie kam es zur Beendigung?

	unbefristeter Dienstvertrag		befristeter Dienstvertrag/ sonstige Anstellung		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Einvernehmliche Beendigung	66	49%	13	14%	79	35%
Zeitliche Befristung/Saisonbeschäftigung	6	4%	56	60%	62	27%
Beendigung auf Initiative des AG	42	31%	17	18%	59	26%
Beendigung auf eigene Initiative	13	9%	3	3%	16	7%
Betriebsstilllegung, Konkurs	9	7%	4	4%	13	6%
Gesamt	136	100%	93	100%	229	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

35% gaben eine einvernehmliche Beendigung an, bei 27% führte eine zeitliche Befristung zur Beendigung des Dienstverhältnisses, 26% gaben eine Beendigung auf Initiative des/der Arbeitgebers/in an, 7% beendeten das Dienstverhältnis aus eigener Initiative und 6% verloren die untersuchte Stelle aufgrund eines Konkurses oder einer Betriebsstilllegung. Frauen geben eine zeitliche Befristung etwas häufiger an als Männer (32% versus 22%) (siehe Tabellen im Anhang).

- Handelte es sich bei der beendeten Stelle um ein unbefristetes Dienstverhältnis, wurde eine einvernehmliche Beendigung (49% versus 14%) sowie eine Beendigung auf Initiative des/der Dienstgebers/in (31% versus 18%) häufiger angegeben.
- Handelte es sich um ein befristetes Dienstverhältnis, führte eben diese zeitliche Befristung am häufigsten zur Beendigung (60%).

Bei Beendigungen auf eigene Initiative oder auf Initiative des/der Arbeitgebers/in sowie bei einvernehmlicher Beendigung wurde weiters erhoben, welche Gründe im konkreten Fall eine Rolle spielten, und welche Ursache letztendlich als Hauptgrund gesehen wird.

Übersicht 47: Aus welchem Grund wurde das Dienstverhältnis beendet? (nach Geschlecht)

Beendigungsgründe des letzten Dienstverhältnisses	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Sparmaßnahmen im Unternehmen (Personalabbau)	29	33%	15	22%	44	29%
Gesundheitliche Probleme	19	22%	21	31%	40	26%
Berufliche Tätigkeit stellte sich als unpassend heraus	16	18%	12	18%	28	18%
Probleme mit Vorgesetzten (z.B. Nichteinhaltung von getroffenen Vereinbarungen, etc.)	13	15%	14	21%	27	17%
Keiner der angeführten Gründe	15	17%	11	16%	26	17%
Zu hohe Stressbelastung	7	8%	18	27%	25	16%
Veränderungen im Unternehmen (z.B. Standortverlegung, Neuübernahme, Outsourcing)	15	17%	9	13%	24	16%
Probleme mit KollegInnen	9	10%	11	16%	20	13%
Die Entlohnung war zu gering.	9	10%	7	10%	16	10%
Die Arbeitszeiten waren unpassend.	7	8%	8	12%	15	10%
ArbeitgeberIn war unzufrieden mit Arbeitsleistung	4	5%	6	9%	10	6%
Der Arbeitsweg war zu weit	3	3%	6	9%	9	6%
Weiß ich nicht/Beendigungsgrund unbekannt	3	3%	4	6%	7	4%
Betreuungspflichten/Pflegeaufgaben	1	1%	5	7%	6	4%
Familiäre Probleme	0	0%	6	9%	6	4%
Gesamt	87	100%	67	100%	154	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Die drei am häufigsten genannten Gründe waren

- Sparmaßnahmen im Unternehmen (29%),
- gesundheitliche Probleme (26%) sowie
- eine für die Person unpassende Tätigkeit (18%).

In weiterer Folge wurden die Befragten gebeten, aus den angeführten Gründen den Hauptgrund für die Beendigung des Dienstverhältnisses auszuwählen. Nach Häufigkeit gereiht und thematisch zusammengefasst, nennen die betroffenen Befragten folgende Hauptgründe (n=154):

- 28% Sparmaßnahmen oder Veränderungen im Unternehmen
- 22% persönliche Situation (Gesundheitliche Probleme, Betreuungspflichten/Pflegeaufgaben, familiäre Probleme)
- 16% Betriebsklima (Probleme mit Vorgesetzten oder KollegInnen)
- 14% Rahmenbedingungen und Tätigkeitsfeld (Entlohnung, Arbeitsweg, Arbeitszeiten, Stressbelastung, Tätigkeit unpassend)
- 20% gaben keinen bzw. einen sonstigen Beendigungsgrund an.

Frauen betonen deutlich häufiger eine zu hohe Stressbelastung als Grund für eine Beendigung des Dienstverhältnisses als Männer (27% versus 8%).

Die Ergebnisse dieser Analysen deuten darauf hin, dass mit einer intensiveren Abklärung der Rahmenbedingungen im Vorfeld der Arbeitsaufnahme, vor allem aber mit einer beratenden Begleitung der Phase des Einstiegs in das erste Dienstverhältnis nach einer langen Phase der Arbeitslosigkeit möglicherweise das eine oder andere Dienstverhältnis, das gelöst wurde, aufrechterhalten hätte werden können. Um eine gezieltere Abklärung im Vorfeld der Arbeitsaufnahme könnte es gehen, wenn Befragte angeben, dass sich die berufliche Tätigkeit als unpassend herausstellte oder gesundheitliche Probleme die weitere Tätigkeit verhinderten oder die Arbeitszeiten nicht passend waren. Möglicherweise bedarf es aber tatsächlich der praktischen Erprobung, um dies festzustellen – in einem solchen Fall erscheint jedenfalls eine möglichst zeitnahe Begleitung der Personen nach dem (neuerlichen) Arbeitsplatzverlust zentral, droht doch sonst eine nächste längere Phase der Arbeitslosigkeit.

Ein Beratungsangebot, das die Phase des Einstiegs in ein Dienstverhältnis begleitet, könnte – da in diesem Fall der Kontakt zur Person noch über die Phase der Arbeitsaufnahme hinaus aufrecht bliebe – auch im Falle des Verlustes der Stelle aktiv werden. Vor allem aber könnten dadurch Kündigungen, die aufgrund zu hoher Stressbelastung und nicht passender Arbeitszeiten entstehen (beides von Frauen stärker benannt) möglicherweise verhindert werden.

11.1 Charakteristika der Dienstverhältnisse

In den bisherigen Auswertungen und Analysen ging es darum, die Gruppe der längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, denen es gelang, für zumindest 63 Tage wieder vollversicherungspflichtig beschäftigt zu sein, genauer zu charakterisieren und zu analysieren, ob und in welchen Bereichen sie selbst Hilfestellungen angeben, die zu einer Verkürzung der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit beitragen hätten können.

In diesem Abschnitt geht es darum, die Beschäftigungssituation, die die Befragten nach der langen Phase der Arbeitslosigkeit vorfanden, näher zu beschreiben. Dabei ist Folgendes zu beobachten:

- Alle folgenden Beschreibungen beziehen sich auf Dienstverhältnisse am 1. Arbeitsmarkt. Dies resultiert aus der Tatsache, dass in die Untersuchung nur längerfristig arbeitsmarktferne Personen integriert wurden, denen nach der langen Arbeitslosigkeitsphase eine Integration im Ausmaß von zumindest 63 Tagen in ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt gelang.
- In 90% der Fälle beschreiben die Befragten das erste nach der Arbeitslosigkeit angebotene Dienstverhältnis. 10% der Befragten hatten im beobachteten Zeitfenster mehr als ein Dienstverhältnis. Bei diesen 10% beziehen sich die Beschreibungen zumeist auf das zweite oder dritte Arbeitsverhältnis, das nach der langen Arbeitslosigkeitsphase angeboten wurde.
- Jene Personen, die zum Befragungszeitpunkt bereits wieder arbeitslos waren, konzentrierten sich in der Befragung auf das bereits wieder beendete erste (oder möglicherweise zweite oder dritte) Dienstverhältnis nach der längerfristig arbeitsmarktfernen Position.

Insgesamt ist/war ein Drittel der Befragten als Hilfs- bzw. angeleitete/r ArbeiterIn tätig, 14% als FacharbeiterIn/MeisterIn, 41% als Angestellte ohne und 12% als Angestellte mit Leitungsfunktion. Während Männer häufiger als Facharbeiter oder Meister tätig sind/waren, arbeiten Frauen häufiger in der Position einer Angestellten ohne Leitungsfunktion.

Übersicht 48: Position in der untersuchten Stelle nach Geschlecht

	Männer (n=267)		Frauen (n=243)		Gesamt (n=510)	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
HilfsarbeiterIn/angeleitete/r ArbeiterIn	94	35%	75	31%	196	34%
FacharbeiterIn/MeisterIn	57	21%	11	5%	68	14%
Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	81	31%	124	52%	205	41%
Angestellte/r mit Leitungsfunktion	33	12%	28	12%	61	12%
Gesamt	265	100,0	238	100,0	503	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Zwei Drittel arbeite(te)n in einem unbefristeten Dienstverhältnis, ein Fünftel in einem befristeten Dienstverhältnis und 13% hatten einen freien Dienstvertrag oder gaben ein sonstiges Dienstverhältnis an. Frauen hatten etwas häufiger befristete Anstellungen als Männer.

Übersicht 49: Art des Dienstverhältnisses der untersuchten Stelle nach Geschlecht

	Männer (n=267)		Frauen (n=243)		Gesamt (n=510)	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unbefristete Anstellung	182	68%	159	65%	341	67%
Befristete Anstellung	44	16%	61	25%	105	21%
Freier Dienstvertrag	6	2%	4	2%	10	2%
Sonstiges	35	13%	19	8%	54	11%
Gesamt	267	100%	243	100%	510	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Bei 11% der Befragten erfolgte die Beschäftigungsaufnahme im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses. LeiharbeiterInnen gaben etwas häufiger die Position eines/einer ArbeiterIn (Hilfs- oder FacharbeiterIn) und seltener die Position eines/einer Angestellten (mit oder ohne Leitungsfunktion) an.

11.2 Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle

Die Interviewten konnten ihrer Zufriedenheit⁴⁸ mit der untersuchten Stelle auf einer 10-stufigen Skala (1 bedeutet sehr zufrieden, 10 bedeutet sehr unzufrieden) angeben.

58% der Befragten wählten eine **positive Einstufung** (1-4), **19%** eine **mittlere** (5-6) und **23%** der befragten Personen waren **explizit unzufrieden** (7-10) mit der untersuchten Stelle. Es zeigen sich kaum Unterschiede nach Geschlecht.

Übersicht 50: Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle nach Geschlecht

	Männer (n=267)		Frauen (n=243)		Gesamt (n=510)	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Sehr zufrieden (1)	72	27%	63	26%	135	27%
2	37	14%	34	14%	71	14%
3	26	10%	28	12%	54	11%
4	19	7%	12	5%	31	6%
5	36	13%	40	17%	76	15%
6	11	4%	11	5%	22	4%
7	22	8%	14	6%	36	7%
8	24	9%	18	7%	42	8%
9	11	4%	10	4%	21	4%
Sehr unzufrieden (10)	8	3%	10	4%	18	4%
Gesamt	266	100%	240	100%	506	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

⁴⁸ Alles in allem, wie zufrieden sind/waren Sie mit dieser (letzten) Arbeitsstelle?

12 Gegenüberstellung der zum Befragungszeitpunkt beschäftigten und bereits wieder arbeitslosen Befragten

Nach einer langdauernden Arbeitslosigkeitsphase wieder 63 Tage vollversicherungspflichtig am 1. Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein, ist zweifellos ein Erfolg – bliebe es allerdings bei diesen 63 Tagen, so wäre trotz allem von einem begrenzten Erfolg auszugehen. Im Zentrum dieses Kapitels steht die über die 63 Tage hinausgehende Nachhaltigkeit der Beschäftigung. Bedingt durch die für Unternehmen bestehende Möglichkeit, Veränderungen bei Beschäftigten innerhalb bestimmter Fristen bei den Sozialversicherungsträgern nachzumelden, sind Administrativdaten, die zentral auf Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger beruhen, immer erst mit einer Verzögerung von rund drei Monaten verlässlich. Aus diesem Grund konnten für die Ziehung der Stichprobe für die Befragung nur Daten bis Juli 2014 einbezogen werden. Die intensive Vorbereitung der Befragung (siehe Kapitel 5) nahm entsprechend Zeit in Anspruch, was bedeutet, dass zwischen Stichprobenziehung und Befragung ein weiteres Zeitfenster von drei Monaten lag. Diese zeitlichen Rahmenbedingungen führen dazu, dass in den folgenden Analysen eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Nachhaltigkeit der Beschäftigung“ auf folgenden beiden Quellen beruht:

- Auf Basis der Administrativdaten kann beobachtet werden, wie lange das untersuchte Beschäftigungsverhältnis, das – so die Regel für die Stichprobenziehung – zwischen 1. Juni 2013 und 31. Mai 2014 angetreten wurde, bis zum 31. Juli 2014 gedauert hat. Bei dieser Informationsquelle zu berücksichtigen ist, dass alle Dienstverhältnisse, die am 31. Juli 2014 noch aufrecht waren, nur mit einer Dauer bis zu diesem Zeitpunkt gerechnet wurden.
- Die zweite Grundlage bieten die Aussagen der Befragten, ob sie zum Befragungszeitpunkt (Februar – März 2015) beschäftigt sind.

Folgt man diesen beiden Informationsquellen, so zeigt sich folgendes Bild: Mit 31. Juli 2014 sind

- ein Drittel der Befragten (32%) bis zu 4 Monate beschäftigt,
- ein weiteres Fünftel (19%) ist zwischen 4 und 6 Monaten,
- ein Sechstel (15%) zwischen 6 und 8 Monaten,
- 12% sind zwischen 8 und 10 Monaten und
- 20% bereits länger als 10 Monate beschäftigt.

Diese Auswertung zeigt, dass bei einem hohen Anteil an Personen, denen eine zumindest 63 tägige Integration in den Arbeitsmarkt gelungen ist, auch eine nachhaltige Beschäftigungssituation vorliegt.

Betrachtet man des Weiteren die Aussagen der Befragten in den Interviews, die acht Monate später geführt wurden, so geben 54% der Befragten an, aktuell einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.

In den folgenden Analyseschritten wird die Frage fokussiert, ob sich die Personen, die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt sind, strukturell von jenen Befragten unterscheiden, die ihr Dienstverhältnis zum Befragungszeitpunkt wieder verloren haben.

In diesem Abschnitt werden also jene 54% der Befragten, die zum Befragungszeitpunkt ein aufrechtes Voll- bzw. Teilzeitdienstverhältnis hatten, jenen 46% der Befragten, die zu diesem Zeitpunkt bereits wieder arbeitslos waren, gegenübergestellt.

Übersicht 51: Signifikante Unterschiede zwischen Befragten, die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt/arbeitslos sind

Bereiche		Zum Befragungszeitpunkt	
		voll- oder teilzeitbeschäftigt	arbeitslos
Personenmerkmale und private Unterstützung	Alter	sind signifikant häufiger im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre)	sind signifikant häufiger älter (45 Jahre bis 65 Jahre)
	Staatsbürgerschaft		besitzen signifikant häufiger eine österreichische Staatsbürgerschaft
	Gesundheitliche Situation		verbrachten während der Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2008 bis 2012 signifikant mehr Tage in Krankengeldbezug
	Unterstützung durch das soziale Umfeld	erhalten signifikant häufiger Unterstützung aus der Familie	
AMS-Beratung und AMS-Unterstützung	Bewertung der AMS-Beratung		bewerten alle erhobenen Beratungsaspekte durchgängig signifikant positiver
	Inanspruchnahme von AMS-Unterstützungsangeboten	geben signifikant häufiger an, Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss erhalten zu haben	geben signifikant häufiger an, Unterstützung bei der Stellensuche erhalten zu haben
			geben signifikant häufiger eine Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz an
		geben signifikant häufiger an, Unterstützung bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse erhalten zu haben.	geben signifikant häufiger an, Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel erhalten zu haben
		geben signifikant häufiger die Abklärung der gesundheitlichen Situation an	
Arbeitsmarktintegration, Zufriedenheit mit Stellen	Arbeitsmarktintegrationsvorerfahrungen	verfügen signifikant häufiger über eine mindestens zweijährige, durchgängige Beschäftigung vor der langen Arbeitslosigkeit	
	Beschäftigungsdauer im ersten Beschäftigungsverhältnis	signifikant häufiger 8 bis 10 Monate	signifikant häufiger bis zu 4 Monate
		signifikant häufiger länger als 10 Monate	signifikant häufiger 4 bis 6 Monate
	Funktion/Stellung in der aufgenommenen Beschäftigung	arbeiten signifikant häufiger als FacharbeiterIn/MeisterIn	arbeiten signifikant häufiger als Hilfs- und angeleitete ArbeiterIn
		arbeiten signifikant häufiger als Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	arbeiten signifikant häufiger als Angestellte/r mit Leitungsfunktion
Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle	sind signifikant häufiger sehr zufrieden (Bewertung 1 oder 2)		

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Zum Befragungszeitpunkt beschäftigte Befragte sind jünger (signifikant häufiger bis 44 Jahre alt) als zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslose Befragte. Zum Befragungszeitpunkt bereits wieder Arbeitslose sind weiters signifikant eher österreichische StaatsbürgerInnen und sie verbrachten durchschnittlich während ihrer Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2008 bis 2012 mehr Tage im Krankengeldbezug als beschäftigte Befragte.

Bereits im ersten Teil der Studie zeigten sich Alter (jünger versus älter), Gesundheit (einschränkende versus keine einschränkenden gesundheitlichen Probleme) und Familienstand (alleinlebend versus Partnerschaft/Ehe) als wichtige Bestimmungsfaktoren für das Risiko in eine arbeitsmarktfremde Position zu gelangen bzw. für die Chance, aus dieser in eine stabile Beschäftigung überzugehen. Der Vergleich der zum Befragungszeitpunkt Beschäftigten mit jenen, die wieder arbeitslos waren, bestätigt dies insofern, als Voll- oder Teilzeitbeschäftigte signifikant häufiger im Haupterwerbssalter sind, im Zeitraum 2008 bis 2012 während der Arbeitslosigkeit durchschnittlich weniger Tage in Krankenstand waren und häufiger eine Unterstützung durch die Familien angeben als zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslose Befragte.

Wie an früherer Stelle gezeigt wurde, bewerten die Befragten die Unterstützung durch das AMS, allen voran die Beratungsleistungen, grundsätzlich sehr positiv. Interessanterweise fällt diese Bewertung durch jene Befragten, die zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslos und damit aktive KundInnen des AMS sind, noch einmal positiver aus als jene der beschäftigten Befragten.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme von AMS-Unterstützungsangeboten zeigt sich, dass beschäftigte Befragte nicht nur die längere Arbeitslosigkeit signifikant häufiger mit geringen Deutschkenntnissen begründen, sondern auch, dass sie signifikant häufiger Unterstützungsangebote zur Verbesserung der Deutschkenntnisse erhalten haben. Außerdem geben Beschäftigte häufiger an, Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul- bzw. Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss erhalten zu haben.

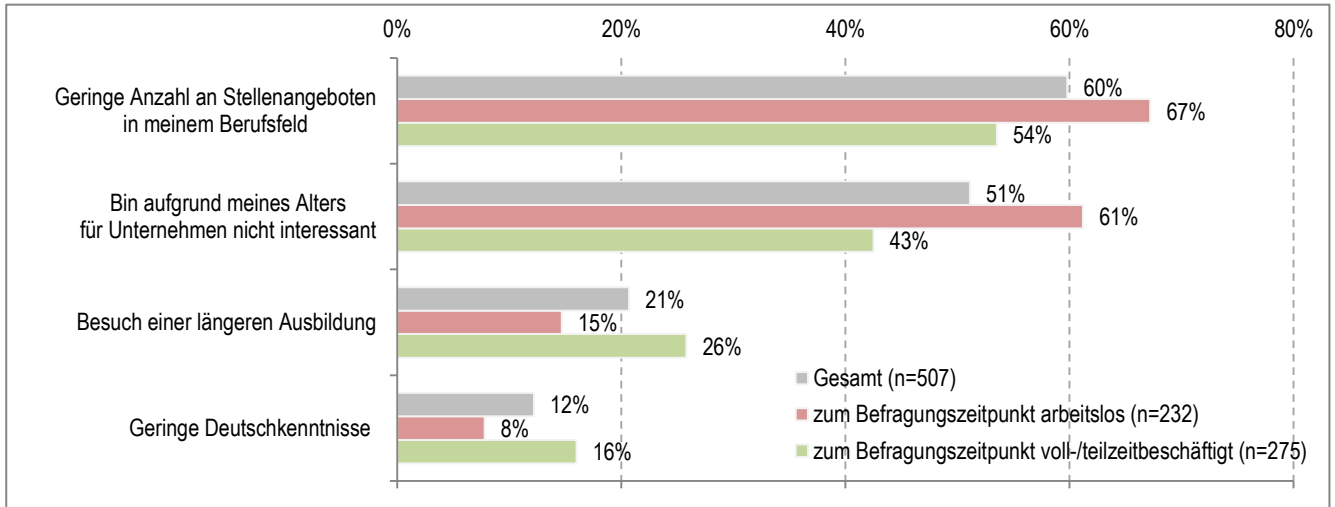
Im Vergleich dazu spielen bei den Befragten, die zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslos waren, Unterstützungsangebote zur Stellensuche oder während einer Umschulung/eines Berufswechsels eine bedeutendere Rolle. Befragte dieser Gruppe wurden auch signifikant häufiger auf einen (geförderten) Arbeitsplatz bzw. zur Abklärung ihrer gesundheitlichen Situation vermittelt. Personen mit vergleichsweise problematischeren Ausgangsbedingungen scheinen also seitens des AMS intensiver, aber auch inhaltlich anders unterstützt zu werden als Personen mit besseren Ausgangsbedingungen.

Beschäftigte Befragte geben weiters signifikant häufiger an, bereits vor der langen Arbeitslosigkeitsperiode in einem Unternehmen mindestens zwei Jahre durchgängig beschäftigt gewesen zu sein und sie hatten das erste, im Untersuchungszeitraum begonnene Dienstverhältnis auch signifikant häufiger länger (acht bis zehn Monate bzw. über 10 Monate) inne als zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslose Befragte.

Des Weiteren zeigt sich, dass zum Befragungszeitpunkt beschäftigte Befragte signifikant häufiger als FacharbeiterInnen/MeisterInnen oder Angestellte ohne Leitungsfunktion in der untersuchten Stelle tätig sind/waren, über die sie sich auch signifikant häufiger sehr zufrieden äußern als die Vergleichsgruppe. Zum Befragungszeitpunkt bereits wieder arbeitslose Befragte waren in der untersuchten Stelle häufiger als angelernte oder HilfsarbeiterInnen tätig oder als Angestellte mit Leitungsfunktion.

Auch hinsichtlich der Begründung der längeren Arbeitslosigkeit unterscheiden sich die beiden Gruppen.

Abbildung 19: Gründe für die längere Arbeitslosigkeit – signifikante Unterschiede nach Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt

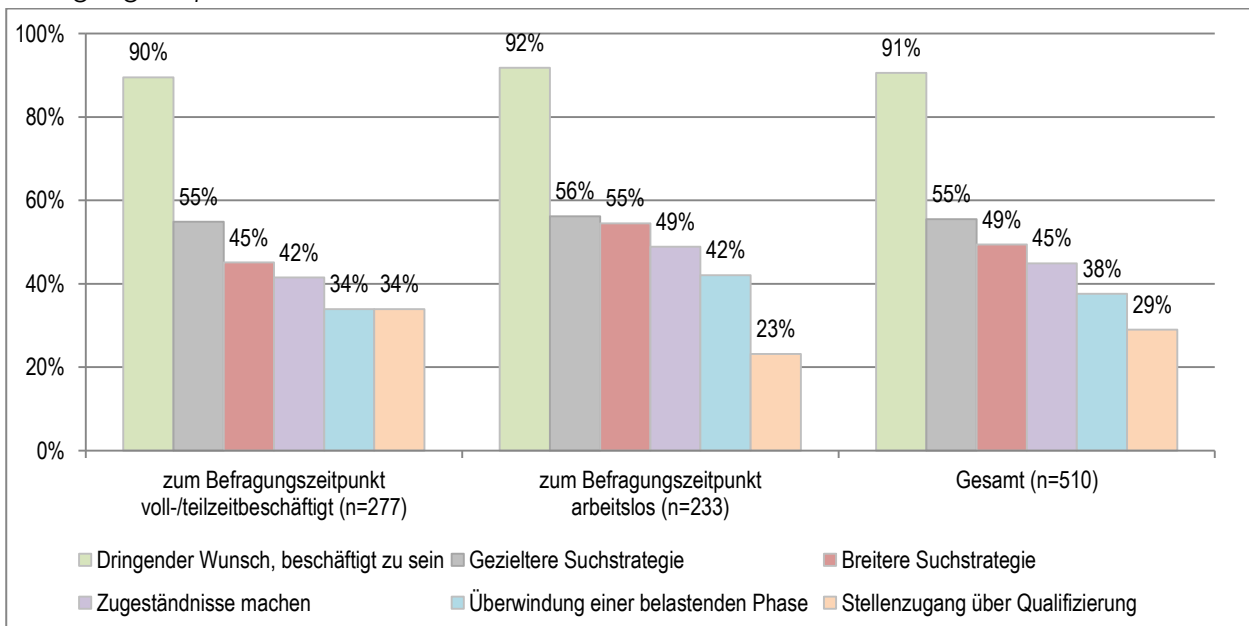


Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Beschäftigte begründen die längere Arbeitslosigkeit häufiger mit geringen Deutschkenntnissen oder mit dem Besuch einer längeren Ausbildung, zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslose Befragte führen häufiger externe Faktoren an wie wenige Stellenangebote im Berufsfeld und/oder Desinteresse der Unternehmen aufgrund des Alters.

Unterschiedlich sind auch die Suchstrategien: Während zum Befragungszeitpunkt Beschäftigte die untersuchte Stelle signifikant häufiger nach einer Qualifizierung, einem Arbeitstraining oder einem Praktikum fanden, spielten bei jenen Befragten, die zum Befragungszeitpunkt wieder arbeitslos waren, Erfolgsfaktoren wie die Überwindung einer belastenden Phase, Zugeständnisse und/oder eine breitere Suche eine etwas bedeutendere Rollen.

Abbildung 20: Hintergründe für die erfolgreiche Arbeitsuche nach Beschäftigungsstatus zum Befragungszeitpunkt



Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV

13 Eine längerfristig arbeitsmarktferne Position nachhaltig überwinden – der Versuch einer gesamthafften Betrachtung

Die bisher dargestellten Analysen zeigten, dass es bestimmte Personen- und Berufsverlaufsmerkmale gibt, die das Risiko, in eine arbeitsmarktferne Position zu geraten, erhöhen und umgekehrt die Chancen, die arbeitsmarktferne Position wieder verlassen zu können, vermindern. Merkmale wie Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsbürgerschaft, Anzahl und Alter von Kindern bei Frauen, Familienstand und Region spielen dabei eine Rolle. Aus den Befragungen von Betroffenen wissen wir, dass aus deren Sicht eigentlich immer ein Mangel an entsprechenden Arbeitsplätzen und mehrere darüber hinausgehende Faktoren für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit ursächlich waren. Um wieder ein Dienstverhältnis anzutreten – so wissen wir aus den Befragungen weiters – spielt immer der dringende Wunsch, wieder beschäftigt sein zu wollen, eine zentrale Rolle. Um diesen Wunsch umzusetzen, werden von den Betroffenen, so beschreiben sie es, eine Mehrzahl unterschiedlicher Strategien parallel eingeschlagen.

Diese Suchstrategien scheinen sich – so zeigte sich weiters – jedoch ebenso wie die vom AMS angebotenen Unterstützungsformen in Abhängigkeit von den durch Alter, Ausbildung und Geschlecht, vor allem auch in Zusammenhang mit Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben und gesundheitlicher Verfassung, vordefinierten Arbeitsmarktchancen zu unterscheiden. Idealtypisch haben jene Personen mit einer vergleichsweise noch besseren Ausgangslage tendenziell weniger AMS-Kontakte, erhalten vom AMS weniger Vermittlungsvorschläge, werden aber umgekehrt seitens des AMS eher ihren Bedarfen (Eigenwahrnehmung) entsprechend unterstützt. Dies vor allem auch durch Qualifizierungsangebote. Den Betroffenen gelingt es in der Folge auch eher, jene Stelle, die sie nach einer längeren Arbeitslosigkeit wieder antreten, zu behalten und sie sind zufriedener mit dieser Stelle. Aber nicht nur die Unterstützung durch das AMS stellt sich aus den Beschreibungen der Befragten anders dar, auch die Arbeitssuchstrategien von vergleichsweise besser Positionierten unterscheiden sich von vergleichsweise weniger gut Positionierten: Während bei besser Positionierten die gezieltere Suche im Vordergrund steht, weiten weniger gut Positionierte ihren Suchradius aus und machen signifikant häufiger auch Zugeständnisse in Einkommens- oder Qualifikationsfragen. Während erstere also eine eher offensive Ausrichtung suchen und offensichtlich seitens des AMS gut dabei unterstützt werden, gehen letztere einen defensiveren Weg und finden dafür seitens der AMS-BeraterInnen viel an Verständnis. Die vergleichsweise schlechteren Ausgangsbedingungen können aber, so scheint es, durch diese defensiveren Versuche nur bedingt ausgeglichen werden.

In der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung werden beide Gruppen vom AMS, seinen Dienstleistungsorganisationen und teilweise von weiteren Organisationen, die psychosoziale oder gesundheitliche Unterstützungen anbieten, begleitet. Derartige Hilfestellungen werden zu meist als hilfreich bewertet, einzige diesbezügliche Ausnahmen sind fallweise Bewerbungstrainings und Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsangeboten.

Neben den als benötigt, genutzt und hilfreich empfundenen Unterstützungsleistungen werden aber teilweise auch Hilfestellungen genutzt, von denen die Betroffenen angeben, sie gar nicht gebraucht zu haben. Und es werden – quantitativ wesentlich bedeutender – eine Reihe von Hilfestellungen genannt, die aus Sicht der Betroffenen ihre Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen hätten können, die sie jedoch nicht erhielten. Dabei handelt es sich vor allem um Schulungs- und Ausbildungsangebote, um Vermittlungsunterstützung und um geförderte Dienstverhältnisse sowie Hilfestellungen bei finanziellen Fragen und Problemen. Von Frauen werden zusätzlich berufsbezogene Weiterbildungs- und Berufsorientierungsleistungen deutlich stärker nachgefragt als angeboten.

In den bisherigen Analysen konnte bereits gezeigt werden, dass die Intensität der Unterstützung durch das AMS mit zunehmendem Risiko der Arbeitsmarktferne zunimmt, jedoch der von den Betroffenen selbst wahrgenommene Unterstützungsbedarf dennoch nicht immer ausreichend gedeckt werden konnte. Dies lässt sich daraus ableiten, dass gerade die Personengruppen mit vergleichsweise schlechteren Ausgangsbedingungen am stärksten betonten, benötigte Unterstützungsleistungen nicht erhalten zu haben.

Vor allem Qualifizierungsangebote sowie Angebote zum Erwerb von Arbeitspraxis werden von Befragten mit schlechteren Ausgangsbedingungen überproportional oft vermisst.

Ziel der folgenden Analyseschritte ist es, innerhalb der heterogenen Gruppe der Befragten Subgruppen und in weiterer Folge subgruppenspezifische Interventionsbedarfe und Handlungsoptionen zu identifizieren.

Um dieser Frage nachzugehen, wurde eine Clusteranalyse⁴⁹ durchgeführt. In diese Clusteranalyse wurden – im Sinne einer Gesamtsicht – alle vorhandenen Informationen aus den Administrativdaten wie aus der Befragung integriert, wobei ein besonderer Stellenwert der von den Personen genannten Anzahl an Problemlagen, die sie als ursächlich für ihre lange Dauer der Arbeitslosigkeit angaben, bekam. Dies insofern, als die Cluster an einer möglichst großen Trennschärfe in dieser Dimension orientiert sind. 487 der insgesamt 510 Befragten konnten in die Clusteranalyse einbezogen werden. Ergebnis dieser Clusteranalyse sind acht Cluster- bzw. Personengruppen, die sich wie folgt beschreiben lassen.

- Cluster 1: „Mit Arbeitslosigkeit abgefunden“ (23% der Befragten, 112 Personen)
- Cluster 2: Längerdauernde Ausbildungsteilnahme (9% der Befragten, 43 Personen)
- Cluster 3: Fehlende Ausbildung und/oder Arbeitserfahrung bei Jüngeren (10% der Befragten, 50 Personen)
- Cluster 4: Fehlende Ausbildung und/oder Arbeitserfahrung bei Älteren (6% der Befragten, 30 Personen)
- Cluster 5: Fehlende Stellenangebote und Artikulationsschwierigkeiten (12% der Befragten, 55 Personen)
- Cluster 6: Gesundheitliche Einschränkungen (17% der Befragten, 81 Personen)
- Cluster 7: Zeitliche Einschränkungen aufgrund von Betreuungsaufgaben und familiären Belastungen (12% der Befragten, 59 Personen)
- Cluster 8: Multiple Erklärungsmuster ohne erkennbaren Fokus (12% der Befragten, 57 Personen)

Die acht Cluster werden auf den folgenden Seiten beschrieben. Daran anschließend finden sich die detaillierten Daten, die deren Profile charakterisieren.

⁴⁹ Zur Anwendung kam hierbei eine hierarchische Clusteranalyse, bei welcher die von den Befragten genannten Ursachen ihrer Arbeitslosigkeit dichotom einbezogen wurden. Die Befragten werden dabei schrittweise zu Gruppen zusammengefasst. Im Rahmen der vorliegenden Auswertung wurde eine Aufteilung in die vorgestellten acht Subgruppen (Cluster) als sinnvoll erachtet. Kriterien zur Gruppenbildung sind, dass innerhalb eines Clusters möglichst starke Homogenität gegeben ist, und zwischen den Clustern Heterogenität der einbezogenen Kriterien besteht. Aufgrund dieser methodischen Extraktion und der Entscheidung, welche Gruppenaufteilung schließlich herangezogen wird, sind die hier angeführte Prozentanteile in den typisierten Ursachenbündeln als Richtwerte zu verstehen, die einer gewissen Unschärfe unterliegen. Die Clusteranalyse basiert auf erhobenen Gründen für die längerdauernde Arbeitslosigkeit.

13.1 Cluster 1: „Mit Arbeitslosigkeit abgefunden“ (23% der Befragten, n=112)

Die diesem – quantitativ bedeutsamsten – Cluster zugeordneten Personen sind überdurchschnittlich oft Männer (63%), überdurchschnittlich oft 45 Jahre alt oder älter (49%), haben überdurchschnittlich oft eine Ausbildung über Pflichtschulniveau (47%) sowie eine mindestens zweijährige, frühere Arbeitserfahrung (70%). Im Zeitraum 2008 bis 2012 weist diese Gruppe mit durchschnittlich 399 Tagen die höchste Anzahl an Tagen in ungeförderter Beschäftigung auf (Gesamtbefragten-Gruppe 322). Besonders auffallend bei dieser Gruppe ist das Verhältnis zwischen dokumentierten gesundheitlich bedingten Vermittlungseinschränkungen und den diesbezüglichen eigenen Angaben der Befragten: So sind in der Gesamtbefragten-Gruppe bei insgesamt 26% gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkungen dokumentiert. In der Befragung gaben aber 36% an, gesundheitliche Einschränkungen seien ein wesentlicher Grund für ihre lange Phase der Arbeitslosigkeit. Bei den VertreterInnen dieses Clusters verhält es sich hingegen genau umgekehrt: So sind bei 28% der Befragten des Clusters gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkungen dokumentiert, in der Befragung geben jedoch nur 12% an, ihre gesundheitliche Situation als einen maßgeblichen Grund für ihre arbeitsmarktferne Positionierung zu sehen.

Durchschnittlich gesund trotz überdurchschnittlich höherem Alter

Trotz des vergleichsweise hohen Alters der Personen des Clusters 1 liegt der Anteil derer, bei denen eine gesundheitliche Einschränkung dokumentiert ist, mit 28% nur geringfügig über dem Durchschnitt der Gesamtuntersuchungsgruppe (26%), in der Befragung geben überhaupt nur 12% der Befragten des Clusters 1 an, aus gesundheitlichen Gründen lange arbeitslos gewesen zu sein. Die lange Dauer ihrer Arbeitslosigkeit begründen diese Befragten - wie die anderen Befragten auch - oft mit dem geringen Stellenangebot in ihrem Berufsfeld (67%) und/oder in ihrer Region (49%) und etwas überdurchschnittlich oft mit dem Desinteresse der Unternehmen aufgrund des Alters (58% versus 51% in der gesamten Befragten-Gruppe).

Vergleichsweise selten begründen sie die lange Arbeitslosigkeit mit vorhandenen oder vermuteten Qualifikationsdefiziten, zu geringer Arbeitserfahrung oder einer längeren Ausbildungsteilnahme. Auch zu geringe Deutschkenntnisse oder eine im Ausland erworbene und in Österreich nicht anerkannte Qualifikation spielt bei dieser Gruppe nur eine sehr untergeordnete Rolle. Gleiches gilt für eingeschränkte Verfügbar- und Belastbarkeiten, die auf gesundheitliche Ursachen oder auf Betreuungspflichten/Pflegeaufgaben oder insgesamt herausfordernde Lebensumstände zurückzuführen sind.

Durchschnittliche Bedeutung der Risikofaktoren

Vergleicht man die diesem Cluster zugeordnete Personengruppe entlang jener Merkmale und Merkmalskombinationen, die sich in den Analysen auf Basis von Administrativdaten als besondere Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Positionierung herauskristallisierten, so zeigt sich, dass sich die Personengruppe nur geringfügig von der Gesamtbefragten-Gruppe unterscheidet. So weisen 23% keinen der drei zentralen Risikofaktoren (Alter über 50, gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkung oder maximal Pflichtschulabschluss) auf (Gesamtbefragten-Gruppe 22%), 46% weisen einen dieser Risikofaktoren (49% in der Gesamtbefragten-Gruppe), 25% zwei (23% Gesamtbefragten-Gruppe) und 6% alle drei Risikofaktoren (Gesamtbefragten-Gruppe 5%) auf.

Unter jenen Personen, die diesem Cluster zugeordnet wurden und nur einen Risikofaktor aufweisen, finden sich 13%, bei denen das primäre Risiko durch das Alter (50+) begründet ist, und 24%, bei denen der einzige Risikofaktor in der nicht vorhandenen Berufsausbildung liegt. Bei 8% liegt der einzige Risikofaktor in einer gesundheitlichen dokumentierten gesundheitlichen Beeinträchtigung.

Unterdurchschnittliche Bedeutung von Betreuungspflichten

24% der diesem Cluster zugeordneten Frauen und damit ein deutlich unterdurchschnittlicher Anteil haben Kinder bis 15 Jahre zu betreuen (46% der Frauen der Gesamtstichprobe). Dieser im Vergleich zu allen anderen Gruppen auffallend niedrige Anteil dürfte vor allem auch auf das überdurchschnittlich hohe Alter der diesem Cluster zugeordneten Personengruppe zurückzuführen sein.

Trotz überdurchschnittlicher Zufriedenheit mit der Stelle ist nur ein unterdurchschnittlicher Anteil zum Befragungszeitpunkt beschäftigt

Anders als in der Gesamtgruppe, in der zum Befragungszeitpunkt 54% beschäftigt sind, sind nur 46% der diesem Cluster zugeordneten Personen zum Zeitpunkt der Befragung noch in einem aufrechten Vollzeit- oder Teilzeitdienstverhältnis; dies obwohl die Personen mit dem Dienstverhältnis, das sie nach der langen arbeitslosen Phase antraten, überdurchschnittlich oft zufrieden waren (64% versus 52% in der Gesamtbefragtengruppe). Auffallend ist dabei, dass auch jene Befragten dieses Clusters, die die Stelle bereits wieder verloren haben, angeben, mit der Beschäftigungssituation zufrieden gewesen zu sein.

Durchschnittlich gut integriert vor der längeren arbeitsmarktfernen Phase

70% der diesem Cluster zugerechneten Personen (68% in der Gesamtstichprobe) weisen vor der langen Phase der Arbeitslosigkeit bereits ein zumindest 2 Jahre dauerndes durchgängiges Dienstverhältnis auf. Diese Befragten betonen im Interview, dass das neue Dienstverhältnis bezüglich des Einkommens überdurchschnittlich oft eine Verschlechterung darstellt/e. Der Einkommensverschlechterung scheinen bei dieser Gruppe kaum Verbesserungen in anderen Bereichen, wie beispielsweise Arbeitszeiten, Arbeitsklima oder inhaltliche Anforderungen, gegenüberzustehen.

Weniger parallele Strategien in der Stellensuche

Charakteristisch für das Stellensuchverhalten der diesem Cluster zugerechneten Personengruppe ist, dass sie im Vergleich zur gesamten Befragtengruppe eine geringere Anzahl an Stellensuchstrategien miteinander verband. Dies äußert sich darin, dass die dem Cluster zugeordneten Befragten sowohl seltener angaben, gezielter als auch breiter gesucht zu haben. Sie betonen weiters, seltener Zugeständnisse gemacht zu haben. Beim geäußerten intensiven Wunsch, wieder eine Stelle zu finden, liegen sie jedoch im Durchschnitt. Etwas unterdurchschnittlich ist der Anteil derer, die angeben, nach einer belastenden Phase wieder aktiver gesucht zu haben, wobei dieser Anteil mit 35% fast jede/n Dritten dieses Clusters umfasst.

Niedrigste Unterstützungsbedarfsmeldungen

Im Vergleich zur Gesamtgruppe gibt die hier beschriebene Untergruppe bei allen Unterstützungsangeboten seltener an, diese gebraucht und erhalten bzw. gebraucht, aber nicht erhalten zu haben. Die Personen dieses Clusters äußern den geringsten Unterstützungsbedarf. Umgekehrt geben die diesem Cluster zugeordneten Personen am häufigsten an, nicht gebrauchte Unterstützungsangebote erhalten zu haben (durchschnittlich 1,8 versus 1,5 in der Gesamtbefragtengruppe). Jene Unterstützungsangebote, die genutzt wurden, wurden überdurchschnittlich oft als hilfreich bewertet. Die Anzahl der AMS-Kontakte und Vermittlungsvorschläge lag sowohl 2012 als auch im Zeitraum 2008 bis 2012 über dem Durchschnitt.

Sich offensichtlich abgefunden mit einer als wenig veränderbar wahrgenommenen Situation?

Insgesamt scheint sich diese Personengruppe mit ihrer Arbeitsmarktpositionierung mehr oder weniger abgefunden und den Glauben an eine im Sinne einer besseren Arbeitsmarktpositionierung wirkende Unterstützung seitens des AMS und anderer Einrichtungen verloren (oder auch nie gehabt) zu haben.

In diese Richtung weisen die vergleichsweise geringeren Erwartungshaltungen und Bedarfsmeldungen in Bezug auf Unterstützungsleistungen, in diese Richtung weist aber auch der überproportional intensiv wahrgenommene Mangel an infrage kommenden Stellen. Möglicherweise finden sich in diesem Cluster jene Personen, die von den AMS BeraterInnen (siehe folgendes Kapitel 14) in den Fokusgruppen als besonders schwer erreich- und unterstützbar beschrieben werden. Diese Personengruppe bietet sich an für Förderungen mittels Eingliederungsbeihilfe, möglicherweise bedarfsorientiert kombiniert mit Implacementmodellen zur Aktualisierung vorhandener Kompetenzen. Die Aussagen der AMS-BeraterInnen bestätigen diese Vermutung (vgl. Kapitel 14). In der Beratung dürfte diese Personengruppe vor allem dadurch erkennbar sein, dass sie bei überdurchschnittlichem Alter und überdurchschnittlichem Ausbildungsniveau niedrige Reintegrationserwartungen zeigt und vor allem unveränderbare Arbeitsmarktdynamiken (wenig Stellen, hohe Arbeitslosigkeit, Nichtakzeptanz aufgrund des fortgeschrittenen Alters) als Ursache für die Arbeitslosigkeit anführt.

13.2 Cluster 2: Längerdauernde Ausbildungsteilnahme (9%; n=43)

Zwei Fünftel (40%) der quantitativ gesehen zweitkleinsten Subgruppe (9% aller Befragten oder 43 Personen) ist unter 35 Jahre, weitere 42% sind zwischen 35 und 44 Jahre alt. 44% und damit ein etwas geringerer Anteil als in der Gesamtbefragtengruppe sind weiblich. Nur 28% haben keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen. Dieser Umstand macht einen deutlichen Unterschied zu allen anderen Subgruppen, liegen doch die Referenzanteile zwischen 53% und 74%. Auch gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkungen – neben Alter und Ausbildung der dritte zentrale Risikofaktor für eine arbeitsmarktferne Positionierung – haben in diesem Cluster eine im Vergleich nachrangige Bedeutung (16% versus 26% in der Gesamtbefragtengruppe). Trotz des unterdurchschnittlichen Alters dieser Gruppe, das ein geringeres Ausmaß an Berufserfahrung vermuten lässt, verfügt ein im Durchschnitt der Gesamtbefragtengruppe liegender Anteil über eine zumindest 2 Jahre dauernde durchgängige Beschäftigungserfahrung vor der langen Phase der Arbeitslosigkeit (65% versus 68% in der Gesamtbefragtengruppe). Im Zeitraum 2008 bis 2012 werden für diese Personen überdurchschnittlich viele Tage in ungeförderter Beschäftigung ausgewiesen.

Auffallend unterdurchschnittliche Bedeutung der Risikofaktoren

51% der diesem Cluster zugeordneten Personen und damit ein mehr als doppelt so hoher Anteil als in der Gesamtbefragtengruppe weisen keinen der drei genannten zentralen Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Positionierung auf, weitere 42% weisen einen oft im Ausbildungsni-⁵⁰veau liegenden Risikofaktor auf. Dieser Cluster unterscheidet sich damit auch in dieser Beschreibungsebene markant von den anderen sieben Subgruppen. Einzig Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren sind bei einem etwas höheren Anteil der diesem Cluster zugeordneten Frauen gegeben (53% versus 46%).

Lange Ausbildungsdauer als zentraler Grund, alle anderen Ursachen für Arbeitslosigkeit unterdurchschnittlich bedeutsam

Auffallendes Merkmal der diesem Cluster zugeordneten Personen ist weiters, dass alle - zumindest auch neben weiteren genannten Gründen - eine längere Ausbildungsteilnahme als Grund für ihre lange Arbeitslosigkeit angeben. Darüber, welche Schulungen und in welcher Form diese finanziert werden, liegen keine Informationen vor. Allerdings kann die Aussage einer der acht befragten Frauen aus der explorativen Voruntersuchung, die diesem Cluster zugeordnet werden kann, als Hintergrundinformation herangezogen werden. Diese Befragte gab im qualitativen Interview an, im Rahmen einer Implacementsstiftung an einer Krankenpflegeausbildung teilgenommen zu haben. Die Ausbildung wurde seitens des AMS finanziert. Alle weiteren oben bereits sowie im Folgenden beschriebenen Charakteristika der diesem Cluster zugeordneten Personen treffen auf diese Interviewpartnerin zu, somit könnte sie als typische Vertreterin dieses Clusters gelten.

79% zum Befragungszeitpunkt beschäftigt

Während in der Gesamtbefragtengruppe 54% zum Befragungszeitpunkt beschäftigt sind, sind es in dieser Subgruppe 79%, dies überdurchschnittlich mit hoher Zufriedenheit. In einem Vergleich mit ihrer langfristigen Beschäftigung vor der langdauernden Phase der Arbeitslosigkeit betont

⁵⁰ keine abgeschlossene Berufsausbildung

diese Gruppe auch Verbesserungen in allen abgefragten Bereichen (Betriebsklima, Arbeitsinhalt, Einkommen, Arbeitsanforderungen).

Stellenzugang über gezieltere Eigeninitiative

Die untersuchte Stelle fanden die VertreterInnen dieser Subgruppe überdurchschnittlich oft über Internet- oder Zeitungsanzeigen (48% versus 25% in der Gesamtbefragtengruppe). Auch an diesem Punkt kann auf zwei Aussagen von Befragten aus den qualitativen Interviews in der Explorativphase hingewiesen werden, die irritiert darüber waren, dass an eine lange, vom AMS finanzierte Ausbildung nicht intensivere Vermittlungsunterstützungen im neuen Ausbildungsberuf anschlossen. Ebenfalls in diese Richtung weist die Tatsache, dass nur 7% der diesem Cluster zugeordneten Personen angaben, die Stelle mittelbar oder unmittelbar über das AMS gefunden zu haben, wiewohl gleichzeitig 49% der Befragten angaben, über die Schulung, über ein Arbeitstraining oder Praktikum Zugang zu dieser Stelle gefunden zu haben. 70% der Befragten dieser Subgruppe (56% in der Gesamtbefragtengruppe) geben an, (auch) eine gezieltere Suchstrategie angewandt zu haben.

Schulungsbedarf wurde aufgegriffen

Mit Ausnahme des Schulungsbedarfs, der bei dieser Subgruppe auch aufgegriffen wurde, wurden alle anderen Unterstützungsangebote des AMS unterdurchschnittlich oft als gebraucht und genutzt bewertet. Demgegenüber wurden im Durchschnitt 1,4, und damit kaum weniger als in der Gesamtbefragtengruppe jener Unterstützungsangebote genutzt, von denen die Befragten meinen, sie eigentlich nicht gebraucht zu haben. Auch die Anzahl jener Unterstützungsangebote, die als gebraucht aber nicht erhalten bewertet wurden, ist in dieser Subgruppe deutlich unterdurchschnittlich (2,4 versus 3,9 in der Gesamtbefragtengruppe). Die unterdurchschnittliche Benennung von gebrauchten, aber nicht erhaltenen Unterstützungsangeboten betrifft alle abgefragten Leistungen. Jene Unterstützungsangebote, die genutzt wurden, wurden überdurchschnittlich oft als hilfreich bewertet. Die diesem Cluster zugeordneten Personen hatten 2012 sowie im Zeitraum 2008 bis 2012 die durchschnittlich geringste Anzahl an AMS-Beratungskontakten und Vermittlungsvorschlägen.

Schulungsbedarf wurde zu hoher Zufriedenheit aufgegriffen

Bei dieser Subgruppe wurde – möglicherweise im Anschluss an eine bereits bestehende arbeitsmarktferne Positionierung – eine erfolgreiche Intervention, nämlich ein Schritt zur Höherqualifizierung gesetzt. Die hohe Beschäftigtenquote zum Befragungszeitpunkt und die hohe Zufriedenheit der Befragten mit ihren Stellen sprechen für diese Strategie, die aktuell u.a. in Wien mit dem Qualifikationsplan Wien verfolgt wird. In der Beratungssituation sollte diese Subgruppe durch ein vergleichsweise zielorientiertes Verfolgen einer Höherqualifizierungsstrategie auffallen und vor der längeren Phase der Arbeitslosigkeit vergleichsweise stabil in ein (Anlern-)Dienstverhältnis integriert gewesen sein. Insbesondere dann, wenn das Ausgangsausbildungsniveau nicht über die Pflichtschule hinausgeht, scheint ein Eingehen auf die Qualifizierungswünsche der Betroffenen sehr erfolgversprechend. Interessant ist, dass diese Subgruppe von den AMS-BeraterInnen in den Fokusgruppen mit keinem Wort erwähnt wird.

13.3 Cluster 3: Fehlende Ausbildung und/oder Arbeitserfahrung bei Jüngeren (10%; n=50)

66% der diesem, ebenfalls quantitativ kleinen Cluster zugeordneten Personen, sind maximal 34 Jahre, weitere 24% sind zwischen 35 und 44 Jahre alt. Im Unterschied zur vorhin präsentierten Subgruppe verfügen in diesem Cluster drei von vier Personen maximal über einen Pflichtschulabschluss, ein Anteil der deutlich über dem Referenzwert in der Gesamtbefragtengruppe (60%) und noch deutlicher über jenem des Clusters 2 (28%) liegt. Der Anteil der Befragten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft liegt in diesem Cluster im Durchschnittsbereich (22% versus 20%). Frauen sind geringfügig unterrepräsentiert (44% versus 48%). Der Anteil der WienerInnen ist in diesem Cluster überdurchschnittlich hoch (42% versus 34% in der Gesamtstichprobe). Bei 14% der Befragten sind gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkungen festgehalten, in der Befragung geben demgegenüber nur 4% an, darin eine Ursache für die lange Arbeitslosigkeitsdauer zu sehen.

Unterdurchschnittlich oft stabile Beschäftigungsintegration vor arbeitsmarktferner Position

In dieser Subgruppe findet sich der niedrigste Anteil an Personen, der vor der langen arbeitsmarktfernen Phase eine zumindest 2-jährige durchgängige Beschäftigungserfahrung aufweist (46% versus 68%) und auch die durchschnittliche Anzahl der in den Jahren 2008 bis 2012 in Beschäftigung verbrachten Tage liegt im unteren Bereich (274 versus 322).

Risikofaktor niedrige Ausbildung

Im Unterschied zum Cluster 2, wo die Hälfte der Personen keinen der drei zentralen Risikofaktoren aufweist, liegt in dieser Gruppe der entsprechende Wert bei 20% und damit sogar geringfügig unter dem Durchschnitt der Gesamtbefragtengruppe. Hintergrund dafür ist in erster Linie das geringe Ausbildungsniveau, das für 60% der diesem Cluster zugerechneten Personen den einzigen Risikofaktor darstellt und für weitere 14% zumindest einen von zwei Risikofaktoren. Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren haben 36% der Frauen dieses Clusters, ein Wert der unter jenem der Gesamtstichprobe liegt. Keine diesem Cluster zugeordnete Person weist alle drei Risikofaktoren auf. Letzteres ist vor allem auf die geringe Bedeutung gesundheitlicher Einschränkungen in dieser Subgruppe zurückzuführen.

Fehlende Ausbildung und/oder Arbeitserfahrung und fehlende Stellen mit geeignetem Einkommen

Auch diese Subgruppe betont das Fehlen von offenen Stellen – dies vor allem in Bezug auf Stellen, die ein akzeptables Einkommensniveau erwarten lassen (74% versus 52% in der Gesamtbefragtengruppe). Neben diesen nicht beeinflussbaren externen Ursachen sehen alle Befragten dieses Clusters in nicht ausreichender Qualifikation und/oder Arbeitserfahrung einen maßgeblichen Hintergrund für ihre lange Arbeitslosigkeitsdauer (100% versus 51% in der Gesamtbefragtengruppe), wobei sie der fehlenden Arbeitserfahrung einen höheren Stellenwert beimessen als einer fehlenden Ausbildung. Zeitliche Einschränkungen aufgrund von Betreuungspflichten werden von einer im Vergleich zur Gesamtgruppe geringeren Anzahl an Befragten angegeben (12% versus 21%) und gesundheitlich begründete Einschränkungen spielen so gut wie keine Rolle.

Überdurchschnittlich oft unzufrieden beschäftigt

Die Befragten dieser Subgruppe sind zum Befragungszeitpunkt etwas häufiger in Beschäftigung (64% versus 54%), allerdings mit der untersuchten Stelle überdurchschnittlich oft unzufrieden (35% versus 22%), dies vor allem dann, wenn sie über keine frühere, längere Beschäftigungserfahrung verfügen. Ein Teil jener, die vor der langen Phase der Arbeitslosigkeit zumindest 2 Jahre durchgängig beschäftigt waren, nimmt Verbesserungen gegenüber dem früheren Dienstverhältnis in allen abgefragten Bereichen (Arbeitsklima, Arbeitsinhalt, Einkommen und Anforderungen) wahr. 30% dieser Subgruppe (21% Gesamtbefragtengruppe) waren in den Jahren 2008 bis 2012 zumindest kurzfristig geringfügig beschäftigt (ohne gleichzeitig ALG bezogen zu haben).

Stellen werden überdurchschnittlich oft über AMS-Maßnahmen gefunden

Der Stellenzugang erfolgte bei dieser Gruppe im Vergleich zu den anderen am häufigsten im Rahmen der Teilnahme an einem AMS-Angebot (18% versus 8% in der Gesamtbefragtengruppe). Das Finden der untersuchten Stelle wird darüber hinaus von 40% (30% in der Gesamtbefragtengruppe) mit der Teilnahme an einem Qualifizierungsangebot und/oder einem Angebot zum Erwerb von Arbeitspraxis in Verbindung gebracht. Um die Stelle zu finden, wurden, so wird berichtet, wie in der Gesamtbefragtengruppe eine Reihe unterschiedlicher Strategien angewandt. Die Anzahl der AMS-Kontakte und Vermittlungsvorschläge lag sowohl 2012 als auch im Zeitraum 2008 bis 2012 über dem Durchschnitt.

Überdurchschnittlich viele Unterstützungsleistungen nicht erhalten trotz vergleichsweise intensiver AMS-Kontakte

Während die Anzahl der als gebraucht und erhalten eingestuftten Unterstützungsangebote bei dieser Subgruppe im Durchschnitt liegt, werden überdurchschnittlich viele Unterstützungsleistungen als gebraucht und nicht erhalten klassifiziert (4,8 versus 3,9 in der Gesamtbefragtengruppe). Bei den als gebraucht und erhalten angegebenen Unterstützungsleistungen fällt auf, dass das zentrale Entwicklungspotenzial dieser Gruppe, nämlich die berufsbezogene Qualifizierung nur bei 42% (44% Gesamtbefragtengruppe) seitens der AMS-BeraterInnen aufgegriffen wurde. Dementsprechend oft werden Schulungsangebote des AMS (64% versus 45% in der Gesamtbefragtengruppe) und Angebote zum Erwerb von Arbeitserfahrung (58% versus 46%) als benötigt aber nicht erhalten bewertet. Gerade diese Gruppe ist überzeugt, dass eine gezieltere (qualifikationsbezogene) Unterstützung die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit verkürzen hätte können (72% versus 48% gesamt).

Zu wenig adressierte Gruppe?

Die diesem Cluster zugeordneten Personen scheinen sich dessen bewusst zu sein, dass sie zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktposition und Einkommenssituation einen Ausbildungsschritt setzen müssen. Sie geben sich in den Befragungen auch durchaus motiviert und interessiert, scheinen jedoch nicht ausreichend Unterstützung für diesen Schritt zu erhalten. Dieser Notwendigkeit wird also – zumindest bei den hier Befragten – seitens des AMS nur zögerlich entsprochen. Betrachtet man die Aussagen der AMS-BeraterInnen im folgenden Kapitel, so fällt auf, dass auch diese Subgruppe nicht explizit genannt wird. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Menschen im Alter von rund 20 bis 40 Jahren, die auf eine instabile Beschäftigungskarriere zumeist als Hilfskraft zurückblicken und keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, ausreichend als dezidierte Zielgruppe mit spezifischen Bedarfen wahrgenommen werden. Diese Gruppe fällt aufgrund des Alters nicht mehr in die Unterstützungsprogramme für Jugendliche und sie weist

gleichzeitig bessere Integrationschancen in den Arbeitsmarkt auf als Ältere, wobei es sich vermutlich mehrheitlich um niedrigqualifizierte und kurzfristige Beschäftigungsmöglichkeiten handelt. Eine gezielte Fokussierung auf die Personengruppe im Alter von rund 20 bis 40 Jahren, die keine Berufsausbildung abgeschlossen und vermutlich oft Hilfstätigkeiten im Dienstleistungsbe- reich ausübt sowie an einem Nachholen eines Ausbildungsabschlusses interessiert ist, wäre zu diskutieren. In der Gestaltung der Unterstützungsleistungen könnte man sich bei dieser Subgrup- pe an den Hilfestellungen, wie im Cluster 2 beschrieben oder vor allem am Qualifikationsplan Wien, orientieren, handelt es sich dabei doch um ein erfolversprechendes Vorgehen.

In der Beratungssituation sollten diese KundInnen am niedrigen Ausbildungsniveau, vergleichs- weise ausgeprägtem Interesse an Weiterbildungen bzw. Nachholen von Ausbildungsabschlüs- sen und am Erwerb von Arbeitspraxis bei bisher eher oder sehr prekären Berufsbiographien er- kennbar sein. Altersmäßig wäre diese Gruppe vor allem im Haupterwerbsalter anzufinden.

In der Gestaltung von Qualifizierungsangeboten ist davon auszugehen, dass der Eine oder die Andere in dieser Subgruppe begleitende Beratung/Unterstützung brauchen wird, um an der Ausbildung „dranzubleiben“.

13.4 Cluster 4: Fehlende Ausbildung und/oder Arbeitserfahrung bei Älteren (6%; n=30)

Die diesem – quantitativ kleinsten – Cluster zugeordneten Personen entsprechen in vielen Be- schreibungsebenen jenen der zuvor beschriebenen Subgruppe, dies jedoch in fortgeschritte- nem Alter. Waren in der zuvor beschriebenen Subgruppe zwei Drittel unter 35 Jahre, so sind in dieser Gruppe 60% zumindest 45 Jahre oder älter. Diese Subgruppe weist mit 47% vergleichswei- se auch den höchsten Anteil über 50-Jähriger auf. Auffallend ist die Tatsache, dass sich in dieser Subgruppe fast ausschließlich österreichische StaatsbürgerInnen (97% versus 80% in der Gesamt- befragtengruppe) finden. Der Anteil derer, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfü- gen, liegt mit 60% genau im Durchschnitt. Überdurchschnittlich hoch ist in diesem Cluster der Anteil der Befragten mit gesundheitlich begründeten Vermittlungseinschränkungen (37% versus 26% gesamt). Auch bei den Befragten dieses Clusters ist der Anteil derer, für die gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkungen dokumentiert sind, deutlich höher als der Anteil derer, die angeben, in gesundheitlichen Problemen eine der wesentlichen Ursachen für die lange Pha- se der Arbeitslosigkeit zu sehen (37% dokumentierte gesundheitliche Einschränkungen, 23% se- hen in gesundheitlichen Einschränkungen eine wesentliche Arbeitslosigkeitsursache). Die Befrag- ten dieser Subgruppe verfügen zumeist über eine zumindest zweijährige, durchgängige Beschäf- tigungserfahrung vor der langen Phase der Arbeitslosigkeit (80% versus 68%). Im Durchschnitt weisen sie in den Jahren 2008 bis 2012 jedoch nur 321 Tage in ungeförderter Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt und damit einen im Gesamtdurchschnitt liegenden Wert auf.

Kumulation von Risikofaktoren

Bedingt durch das überdurchschnittlich hohe Alter, die überdurchschnittliche Betroffenheit von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und den im Durchschnitt liegenden Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss ist bei den Personen dieses Clusters eine Kumulation von Risikofak- toren zu konstatieren. Nur 10% dieser Subgruppe weisen keinen der drei Risikofaktoren auf, 47% zumindest einen und 43% zwei. 43% der Frauen dieses Clusters haben Kinder unter 15 Jahren zu betreuen.

Nicht beeinflussbare externe Faktoren und Qualifikationsdefizite als zentrale subjektive Erklärungsfaktoren

Wie die zuvor beschriebene Subgruppe erklären sich auch die Befragten dieser Gruppe ihre langandauernde Arbeitslosigkeit primär mit nicht ausreichend vorhandenen Stellenangeboten. Anders als die jüngere Gruppe des Clusters 3 sehen sich allerdings 97% dieser Gruppe aufgrund ihres Alters als unattraktiv für ArbeitgeberInnen an. Fehlende Stellen mit adäquatem Einkommen werden von einem im Durchschnitt der gesamten Befragtengruppe liegenden Anteil dieser Subgruppe (50% versus 52%) genannt. Neben diesen externen Faktoren betonen alle Befragten, dass sie nicht ausreichend qualifiziert sind oder über nicht ausreichende Arbeitserfahrungen verfügen.

Geringster Anteil aktuell Beschäftigter, überdurchschnittlich oft unzufrieden mit der Arbeitsstelle

Nur 40% der dieser Subgruppe zugeordneten Personen befinden sich zum Befragungszeitpunkt in einem aufrechten Dienstverhältnis. Weiters sind/waren diese Befragten mit der untersuchten Stelle häufig unzufrieden (62% versus 48% in der Gesamtbefragtengruppe). Im Vergleich zum früheren Dienstverhältnis bewerten sie diese in allen abgefragten Bereichen (Betriebsklima, Arbeitsinhalt, zeitliche Rahmenbedingungen und Einkommen) eher als schlechter.

Dringender Wunsch, wieder beschäftigt zu sein, breitere Suchtstrategie und Zugeständnisse

Nahezu alle Subgruppenmitglieder betonten, unbedingt wieder beschäftigt sein zu wollen. Um dies zu erreichen, wurde überdurchschnittlich oft eine breitere Suchstrategie (67% versus 50% gesamt) angewandt und es wurden auch Zugeständnisse gemacht (60% versus 45%).

Unterstützungsbedarf vor allem in der Lösung von Problemlagen

Betrachtet man die Beschreibung und Bewertung der erhaltenen/nicht erhaltenen Unterstützungsleistungen, so fällt bei dieser Subgruppe auf, dass sie mit Ausnahme der Hilfestellung bei der Lösung von Problemen in allen Angebotsbereichen rund um den Durchschnittswert angesiedelt ist. Während jedoch in der Gesamtbefragtengruppe 32% angaben, Hilfestellungen zu Lösung von Problemlagen seitens des AMS oder anderer Organisationen erhalten zu haben, liegt der Wert bei dieser Subgruppe bei 13%. Umgekehrt betonten 57% dieser Subgruppe (45% in der Gesamtbefragtengruppe) in diesem Bereich nicht gedeckte Bedarfe zu haben. 2012 lag die Anzahl der Beratungskontakte und Vermittlungsvorschläge leicht über dem Durchschnitt, in den Jahren davor lagen diese Werte im Durchschnittsbereich.

Intensive individualisierte und möglicherweise längerfristige Beratung sowie geförderte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt als Ansatzpunkte?

Um dieser Subgruppe reale und längerfristig haltbare Integrationsperspektiven zu bieten, bedarf es vermutlich eines intensiveren Eingehens auf deren Gesamtsituation damit auf dieser Grundlage eine individuell passende Integrationsstrategie erarbeitet werden kann. In den Unterstützungsleistungen ist vermutlich auch die Auseinandersetzung mit den spezifischen Erwartungen an ein Dienstverhältnis von Bedeutung, um diesbezüglichen Unzufriedenheiten (und damit möglicherweise einhergehenden vorschnellen Kündigungen) vorzubeugen.

In der Beratungssituation könnte dieser Personenkreis dadurch „auffallen“, dass er – ausgehend vom geringen Ausbildungsniveau – Herausforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen wahrnimmt und mit deren Lösung (schnell) überfordert ist. Diese Subgruppe könnte der Gruppe der von den BeraterInnen des AMS in den Fokusgruppen beschriebenen „Niedrigqualifizierten mit geringer Selbstorganisationsfähigkeit“ entsprechen (siehe folgendes Kapitel).

13.5 Cluster 5: Fehlende Stellenangebote und Artikulationsschwierigkeiten (12%, n=55)

Die diesem Cluster zugeordneten Befragten leben überdurchschnittlich oft in Wien (47% versus 34% in der Gesamtbefragtengruppe). Sie sind durchschnittlich oft etwas älter als die Gesamtbefragtengruppe (53% 45 Jahre und älter versus 41% in der Gesamtbefragtengruppe). 44% verfügen über eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft, dieser Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtbefragtengruppe (20%). Wiewohl im Ausland erworbene Ausbildungen in Österreich oft nicht anerkannt sind, liegt der Anteil derer, für die maximal ein Pflichtschulabschluss dokumentiert ist, mit 54% unter dem Durchschnitt der Gesamtbefragtengruppe. Während nur für 13% eine gesundheitliche Problematik dokumentiert ist, geben 27% an, aufgrund gesundheitlicher Probleme nur eingeschränkt verfügbar zu sein. Vor dem Hintergrund, dass dieses Verhältnis bei den bisher besprochenen Subgruppen entweder ausgeglichen (Cluster 2) oder mit anderen Vorzeichen (Cluster 1, 3 und 4) zu beobachten war, wirft diese Evidenz, die sich auch bei den folgenden drei Clustergruppen (Cluster 6, 7 und 8) beobachten lässt, offene Fragen auf.

87% der VertreterInnen dieses Clusters (68% in der Gesamtbefragtengruppe) weisen eine zumindest zweijährige durchgängige Beschäftigung vor der langen Phase der Arbeitslosigkeit auf und im Zeitraum 2008 bis 2012 befanden sich die Befragten dieser Subgruppe mit durchschnittlich 363 Tagen häufiger in ungeförderter Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (Gesamtdurchschnittswert 322 Tage).

Mehrheitlich keinen oder einen Risikofaktor

Betrachtet man die Bedeutung der drei für eine arbeitsmarktferne Positionierung zentralen Risikofaktoren, so zeigt sich, dass die Befragten dieses Clusters mehrheitlich keinen oder maximal einen Risikofaktor aufweisen. 20% (in der Gesamtbefragtengruppe 28%) weisen zwei oder vereinzelt alle drei Risikofaktoren auf. 32% der befragten Frauen dieser Gruppe und damit ein deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegender Anteil hat Betreuungsaufgaben für Kinder unter 15 Jahren.

Durchschnittlich fünf subjektiv wahrgenommene Ursachen für die lange arbeitsmarktferne Positionierung

Befragt nach den subjektiv als zentral erachteten Ursachen für ihre arbeitsmarktferne Positionierung gaben alle Befragten einen Mangel an infrage kommenden Stellen als einen Faktor unter mehreren an. Niedriger als im Durchschnitt aller Befragten ist dagegen der Anteil derer, die in einer nicht ausreichenden Qualifikation einen weiteren zentralen Hintergrund für die schwierige Arbeitsmarktsituation sahen. 49% gaben nicht ausreichende Deutschkenntnisse (11% in der Gesamtbefragtengruppe) und/oder 20% im Ausland erworbene und in Österreich nicht ausreichend anerkannte Ausbildungsabschlüsse als zentrale Hinderungsgründe an. Eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit aufgrund von Betreuungspflichten oder Pflegeaufgaben spielen in dieser Subgruppe genauso wie eingeschränkte Belastbarkeiten aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen eine unterdurchschnittliche Rolle.

Überdurchschnittlich oft beschäftigt, dies allerdings bei hoher Unzufriedenheit mit der Stelle

67% der diesem Cluster zugeordneten Befragten sind zum Befragungszeitpunkt beschäftigt – ein Anteil, der über dem Gesamtdurchschnitt von 54% liegt. Besonders auffallend bei dieser Subgruppe ist die hohe Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation – insgesamt 80% sind oder waren (wenn die Stelle zum Befragungszeitpunkt nicht mehr aufrecht ist) mit dem Dienstverhältnis unzufrieden. Jene Befragten, die vor der langen Phase der Arbeitslosigkeit eine zumindest zweijährige durchgängige Beschäftigung aufwiesen, bewerteten die aktuelle Stelle hinsichtlich Betriebsklima, Arbeitsinhalt und Einkommen schlechter als die frühere.

Überdurchschnittlich oft Zugeständnisse

Der Stellenzugang erfolgte überdurchschnittlich oft (42% versus 33% in der Gesamtbefragtengruppe) über Hinweise aus Familie oder Freundeskreis. Die Personen dieses Clusters wandten die unterschiedlichen Stellensuchstrategien in ähnlicher Intensität an wie der Durchschnitt der Befragten – auffallend öfter allerdings wurden Zugeständnisse gemacht (58% versus 45%) – vermutlich ein Grund für die hohe Unzufriedenheit mit dem Dienstverhältnis.

Geringste Anzahl an benötigten und genutzten Hilfestellungen, höchster Anteil bei benötigten aber nicht erhaltenen Hilfestellungen

Diese Gruppe hat am seltensten benötigte Unterstützungsangebote erhalten (durchschnittlich 2,7 versus 3,8 in der Gesamtbefragtengruppe), dafür am häufigsten gebrauchte Unterstützungsangebote nicht erhalten (durchschnittlich 5,4 versus 3,9 in der Gesamtbefragtengruppe). Unterstützungsbedarf besteht vor allem in den Bereichen Stellensuche/Bewerbung (64%) sowie Qualifizierung/Umschulung (58%) und Erwerb von Arbeiterfahrung (49%). Auffallend ist weiters, dass die Anzahl der Beratungskontakte sowie Vermittlungsvorschläge bei dieser Gruppe sowohl im Jahr 2012 als auch im Zeitraum 2008 bis 2012 über dem Durchschnitt lag.

Sprachliche und kulturelle Barrieren als Hürde?

Diese Personengruppe erhielt trotz überdurchschnittlich vieler Beratungskontakte und Vermittlungsvorschläge und überdurchschnittlichem Ausbildungsniveau in vielen Fällen nicht jene Unterstützungsleistungen, von denen sie angaben, sie gebraucht zu haben. Eine intensiviertere, kultursensible und mehrsprachige Unterstützung könnte bei diesen Personen zusätzliche Optionen eröffnen.

13.6 Cluster 6: Gesundheitliche Einschränkungen (17%; n=81)

Grundsätzlich ist bei diesem Cluster anzumerken:

In der Beratung ist davon auszugehen, dass diese Subgruppe nur dann erkennbar wird, wenn ausreichend Zeit für die Auseinandersetzung mit der berufsbezogenen Position der Betroffenen gegeben ist. Mangelnde Deutschkenntnisse, möglicherweise aber auch tieferliegende kulturell bedingte Verständigungsschwierigkeiten dürften zu Artikulations- und in der Folge Verständigungsschwierigkeiten führen.

44% der diesem Cluster zugeordneten Personen sind Frauen, gegenüber der Gesamtbefragten-Gruppe sind Männer demnach etwas überproportional vertreten. Zwei Drittel der VertreterInnen dieser Subgruppe sind 45 Jahre oder älter, darunter 14%, die 55 Jahre oder älter sind. Zwei Drittel verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss. Bei 44% der Befragten dieser Subgruppe ist eine gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkung dokumentiert (26% in der Gesamtbefragten-Gruppe), aber 91% der Befragten gaben gesundheitliche Gründe als zentrale Bedingungsfaktoren für ihre lange Dauer der Arbeitslosigkeit an (36% in der Gesamtbefragten-Gruppe). 77% (9%-Punkte mehr als in der Gesamtgruppe) berichteten von einer zumindest zwei Jahre dauernden durchgängigen Beschäftigung vor der langen Phase der Arbeitslosigkeit.

Überdurchschnittliche Kumulation von Risikofaktoren

52% der Befragten, die diesem Cluster zugeordnet wurden, vereinen zumindest zwei der zentralen Risikofaktoren (überwiegend entweder über 50 Jahre alt und maximal Pflichtschulabschluss oder dokumentierte gesundheitliche Beeinträchtigung und maximal Pflichtschulabschluss). Orientiert man sich nicht an den dokumentierten gesundheitlich bedingten Vermittlungseinschränkungen sondern an der Eigenwahrnehmung der befragten Personen, so ist davon auszugehen, dass die Hälfte dieser Gruppe zumindest drei, teilweise vier Risikofaktoren auf sich vereint.

Verringerte Einsetzbarkeit aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen sowie belastende Lebensumstände als zentrale Ursachen für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit

Wiewohl 79% auch fehlenden Arbeitsangeboten eine zentrale Rolle für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit zuschreiben, fällt auf, dass für die Befragten dieser Subgruppe gesundheitliche Einschränkungen (91%) und belastende Lebensumstände (36% versus 25% in der Gesamtbefragten-Gruppe) die zentralen Ursachen für ihre lange Arbeitslosigkeit sind. Insbesondere qualifikatorische Aspekte werden von dieser Subgruppe vergleichsweise selten (35% versus 51% in der Gesamtbefragten-Gruppe) ins Treffen geführt.

Nicht ganz jede/r Zweite ist zum Befragungszeitpunkt bei durchschnittlicher Zufriedenheit beschäftigt

Zum Befragungszeitpunkt sind 49% und damit ein etwas unterdurchschnittlicher Anteil in Beschäftigung. 57% sind/waren zufrieden mit der untersuchten Stelle. Hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen und des Betriebsklimas werden gegenüber dem früheren Dienstverhältnis Verbesserungen wahrgenommen.

Stelle überdurchschnittlich oft über ehemalige/n DienstgeberIn gefunden

Der Stellenzugang erfolgte seltener als bei anderen Befragten über die Familie oder den Freundeskreis, hingegen spielten frühere DienstgeberInnen eine wichtigere Rolle (14% versus 8% in der Gesamtbefragten-Gruppe). Die Betroffenen wendeten alle angeführten Suchstrategien mit Ausnahme des Zugangs zu Stellen über Schulungen, Arbeitstrainings und Praktika in durchschnittlichem Ausmaß an. Interessanterweise wurden über Schulungen, Arbeitstrainings und Praktika von dieser Personengruppe seltener Stellen gefunden als von anderen Gruppen (22% versus 30% in der Gesamtbefragten-Gruppe). Überproportional oft gaben die Befragten aber an, nach einer belastenden Phase den Kopf wieder für die Stellensuche frei gehabt zu haben (51% versus 38%).

Überdurchschnittliche Nutzung von Unterstützungsangeboten, allen voran von Hilfestellungen zur Problemlösung

Im Durchschnitt haben die Betroffenen 4,4 Angebote gebraucht und erhalten, wobei insbesondere die Hilfestellungen bei der Lösung von Problemen deutlich überdurchschnittlich genutzt wurden (52% versus 32%). Weitere durchschnittlich 3,2 Unterstützungen (3,9 gesamt) werden als benötigt, jedoch nicht erhalten angegeben. Die zusätzlich benötigten Unterstützungsleistungen betreffen sehr oft weitere Hilfestellungen zur Lösung von Problemen und zum Erwerb von Arbeits- erfahrung. Die VertreterInnen dieser Gruppe sind mehrheitlich davon überzeugt (57% versus 48% in der Gesamtbefragtengruppe), dass sie weniger lang arbeitslos gewesen wären, hätten sie diese fehlenden Unterstützungsleistungen erhalten. Auffallend bei dieser Gruppe ist jedenfalls, dass diese 2012 aber auch in den Jahren davor weniger AMS-Beratungskontakte (2008 bis 2012: 15,9 versus 27,7 in der Gesamtbefragtengruppe) hatten und 2012 auch weniger Vermittlungsvor- schläge (2,9 versus 5,1) erhielten. In den Jahren davor erhielt diese Gruppe jedoch offensichtlich überdurchschnittlich viele Vermittlungsvorschläge (2008 bis 2012: 25,1 versus 21,7 in der Gesamt- befragtengruppe).

Begleitung der Personen durch spezialisierte Einrichtungen als Hintergrund für weniger AMS- Kontakte?

Diese Gruppe fällt durch das deutliche Auseinanderklaffen von Selbstwahrnehmung und Doku- mentation auf – dies zumindest in Bezug auf die gesundheitliche Ausgangslage für eine Beschäf- tigungsaufnahme. Weiters fällt diese Gruppe durch den intensiven Bedarf an Hilfestellungen zur Lösung von Problemen auf, der teilweise gedeckt, teilweise jedoch offensichtlich nicht gedeckt ist. Schließlich fällt die lose Betreuung dieser an sich betreuungsintensiven KundInnengruppe durch das AMS auf, wobei dies möglicherweise auf Maßnahmenteilnahmen zurückzuführen ist. Dies lässt sich auf Aussagen von Interviewten der Explorativphase zurückführen, wo zwei Befrag- te meinten, in der Anfangsphase ihrer Arbeitslosigkeit sehr lange keine Vorschläge vom AMS erhalten zu haben, weil der/die BeraterIn aus Sicht der Befragten „nicht wusste, was er/sie mit mir anfangen sollte.“ Diese Personengruppe dürfte am ehesten durch ein qualitativ hochwertiges Case Management zu unterstützen sein.

Nachdem diese KundInnengruppe von den AMS-BeraterInnen in den Fokusgruppen intensiv und differenziert beschrieben wurde, ist davon auszugehen, dass diese Personengruppe in der Bera- tung gut identifizierbar ist. Weiters ist mit Blick auf die von den BeraterInnen innerhalb der Gruppe gesundheitlich eingeschränkter AMS-KundInnen vorgenommene Ausdifferenzierung (KundInnen mit psychischen Erkrankungen, besachwaltete KundInnen, KundInnen mit Fixierung auf Krank- heit/Pension, KundInnen mit bescheinigter, aber nicht gegebener Arbeitsfähigkeit) davon aus- zugehen, dass in der Befragung aufgrund der definierten Stichprobe (Arbeitsaufnahme 1. Ar- beitsmarkt von zumindest 63 Tagen) vergleichsweise arbeitsmarktnähere KundInnen mit gesund- heitlichen Einschränkungen erreicht wurden.

13.7 Cluster 7: Zeitliche Einschränkungen aufgrund von Betreuungsaufgaben und familiären Belastungen (12%; n=59)

71% dieser Subgruppe sind Frauen, 29% sind unter 35 Jahre, weitere 51% zwischen 35 und 44 Jahren alt. Im Vergleich zur Gesamtbefragtengruppe ist diese Subgruppe also jünger. 69% der Frauen dieser Gruppe – und damit um 23%-Punkte mehr als in der Gesamtgruppe - hat Kinder unter 15 Jahren zu betreuen. Zwei Drittel und damit ein etwas über dem Durchschnitt liegender Anteil verfügt maximal über einen Pflichtschulabschluss, 22% verfügen über eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft (20% der Gesamtbefragtengruppe). Bei 31% dieser Gruppe ist auch eine gesundheitliche Einschränkung dokumentiert, diesem Wert stehen 51% gegenüber, die in der Befragung angaben, (auch) aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen lange arbeitslos gewesen zu sein. Sie verfügen unterdurchschnittlich oft über eine frühere, längere Arbeitserfahrung (64% versus 68% der Gesamtbefragtengruppe) und weisen die geringste Anzahl an Tagen in ungeförderter Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zwischen 2008 und 2012 aller acht Subgruppen auf (223 versus 322 Tage in der Gesamtbefragtengruppe). Gleichzeitig ist bei dieser Subgruppe der Anteil jener, die sich aufgrund von Kinderbetreuungspflichten in einer Out of Labourforce Position befinden (durchschnittlich 151 Tage), deutlich höher als bei der Gesamtbefragtengruppe (50 Tage im Durchschnitt).

Mehrheitlich ein Risikofaktor

20% der diesem Cluster zugeordneten Personen weisen keinen, 58% einen der drei zentralen Risikofaktoren für eine arbeitsmarktferne Positionierung auf. Die typischen Risikofaktoren sind damit in dieser Gruppe etwas unterdurchschnittlich bedeutsam.

Eingeschränkte Verfügbarkeit als zentraler Grund für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit

Alle Personen dieses Clusters nennen eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit oder eingeschränkte Belastbarkeit als Gründe für die längere Arbeitslosigkeit. Die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit ist bei 73% Resultat von Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben, bei 61% resultiert diese (auch) aus belastenden Lebensumständen. 51% schließlich verweisen (auch) auf gesundheitliche Einschränkungen. Gleichzeitig nennen 64% (37% gesamt) mangelnde Stellenangebote mit passenden arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen als Hintergrund. 53% betonen zumindest auch qualifikatorische Hintergründe für die lange Arbeitslosigkeit, ein Wert, der im Durchschnittsbereich liegt.

51% zum Befragungszeitpunkt beschäftigt, durchschnittliche Zufriedenheit mit der Stelle

51% gehen zum Zeitpunkt der Befragung einer Beschäftigung nach. 50% sind/waren mit der untersuchten Stelle zufrieden. Gegenüber dem früheren Dienstverhältnis werden die Arbeitsinhalte der untersuchten Stelle als besser, Betriebsklima und Arbeitsanforderungen jedoch als weniger gut wahrgenommen.

Familie und Freunde als maßgeblicher Weg zur Stelle

Der Zugang zur untersuchten Stelle gelang am häufigsten durch Hinweise aus dem sozialen Umfeld (42% versus 33%), Anzeigen in Zeitungen und im Internet spielten hingegen kaum eine Rolle. 27% fanden die Stelle über das AMS, ein um 5%-Punkte über dem Gesamtdurchschnitt liegender Anteil. Hinsichtlich eingesetzter Suchstrategien zeigen sich keine Unterschiede zur Gesamtbefragtengruppe.

Umfassender Unterstützungsbedarf

Die Gruppe hat hohen Unterstützungsbedarf. Die Personen nennen durchschnittlich 4,5 erhaltene und benötigte und weitere fünf nicht erhaltene, jedoch benötigte Angebote. Damit erfährt diese Gruppe bereits überdurchschnittlich viele unterschiedliche Unterstützungsangebote, allen voran Hilfestellungen bei Stellensuche und Bewerbung – die nach eigenem Ermessen auch benötigt wird, aber auch überdurchschnittlich oft weitere Hilfestellungen, vor allem Unterstützung bei der Lösung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben, die benötigt, aber nicht erhalten wurde (34% gebraucht und nicht erhalten gegenüber 12% in der Gesamtbefragtengruppe). Überwiegend ist diese Gruppe (53% geben dies an) der Meinung, dass benötigte, jedoch nicht erhaltene Angebote die Arbeitslosigkeit hätten verkürzen können. AMS-Kontakte und Anzahl der Vermittlungsvorschläge liegen im Durchschnittsbereich.

Unterschiedliche Unterstützungsbedarfe neben Betreuungs- und Pflegeaufgaben

Charakteristisch für diese Gruppe ist deren eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit respektive Belastbarkeit. Die Einschränkungen rühren aus dem privaten Umfeld der Betroffenen. Das zwar im Durchschnitt der Befragtengruppe liegende, aber trotzdem niedrige Ausbildungsniveau der Betroffenen schränkt den arbeitsmarktbezogenen Aktivitätsradius der Personen weiter ein. Die Unterstützungsbedarfe dieser Gruppe sind sehr vielfältig und umfassend und werden nur teilweise vom AMS aufgegriffen. Möglicherweise läge gerade bei dieser Personengruppe Potenzial in einer abgestimmteren Vorgangsweise unterschiedlicher Stellen, die in diesen Bereichen Hilfeleistungen anbieten. Case Management könnte diese unterschiedlichen Unterstützungsangebote koordinieren.

In der Beratung sollte diese Personengruppe vor allem daran erkennbar sein, dass Betreuungspflichten oder Pflegeaufgaben eine zentrale, aber nicht die einzige Herausforderung für die KundInnen darstellen.

13.8 Cluster 8: Multiple Erklärungsmuster ohne erkennbaren Fokus (12%, n=57)

Die diesem Cluster zugeordneten Personen gehören allen Altersgruppen an, wobei ein überproportional hoher Anteil zwischen 35 und 44 Jahre alt ist. Diese Subgruppe ist in Wien unterdurchschnittlich, in den Bundesländern dagegen überproportional vertreten. 61% der diesem Cluster zugerechneten Personen sind Frauen (48% in der Gesamtbefragtengruppe), der Anteil derer, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, liegt in diesem Cluster deutlich über dem Gesamtbefragtendurchschnitt (72% versus 60%). Weiters lässt sich die Gruppe dadurch charakterisieren, dass es sich fast ausnahmslos um ÖsterreicherInnen handelt. Während nur bei 17% dieser Gruppe gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkungen dokumentiert sind, geben 44% der gesamten Befragten solche als einen wesentlichen Grund für die lange Arbeitslosigkeit an.

Nur etwas mehr als die Hälfte (53%) verfügt über eine frühere, längere Beschäftigungserfahrung (68% in der Gesamtbefragtengruppe) und zwischen 2008 bis 2012 verbrachten die Personen dieses Clusters durchschnittlich 256 Tage in ungeförderter Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt. Dies ist der zweitniedrigste Durchschnittswert der acht beschriebenen Subgruppen (322 Tage in der Gesamtbefragtengruppe).

Viele Ursachen für die lange Arbeitslosigkeit

Die VertreterInnen dieser Subgruppe geben die meisten Gründe für ihre längere Arbeitslosigkeit an (durchschnittlich 7,3). Alle nennen unpassende Stellen, 88% eingeschränkte Verfügbarkeit und 65% unzureichende Qualifikation als wesentliche Gründe.

Nur 44% zum Befragungszeitpunkt beschäftigt

44% und damit um 10%-Punkte weniger als in der Gesamtbefragtengruppe waren zum Befragungszeitpunkt beschäftigt. 54% sind/waren mit der untersuchten Stelle zufrieden. Personen dieser Gruppe, die über eine frühere längere Arbeitserfahrung verfügen, bewerten die untersuchte Stelle gegenüber dem früheren Dienstverhältnis in den Bereichen Betriebsklima und passenden Arbeitsanforderungen positiver, hinsichtlich der Arbeitsinhalte aber negativer.

AMS als Arbeitssuchkanal zentral

Am häufigsten wurde die untersuchte Stelle über das AMS gefunden. Die Personen dieser Subgruppe haben alle angeführten Suchstrategien stärker eingesetzt als die Gesamtbefragtengruppe.

Hoher und breitgestreuter Unterstützungsbedarf

Weiters zeichnet sich diese Subgruppe durch einen hohen und breitgestreuten Unterstützungsbedarf aus. Die befragten Personen dieses Clusters geben durchschnittlich die meisten Angebote als erhalten und gebraucht an (4,7), meinen aber auch, dass sie durchschnittlich weitere 4,4 benötigte Angebote nicht erhalten haben. Die Anzahl der Vermittlungsvorschläge und Beratungskontakte lag 2012 im Durchschnitt.

Schwer fassbare Gruppe

Bedingt durch die auf allen Ebenen breit gestreuten Angaben, wie die ebenso breit angelegten Suchstrategien und verschiedenste genannte Unterstützungsbedarfe fällt es schwer, diese Gruppe zu fassen und deren Unterstützungsbedarfe zu konkretisieren. Eine spezifische Anamnese zur Auslotung von Ressourcen und Belastungsfaktoren und darauf aufbauend individualisierte Unterstützungsleistungen sollten den Bedarfen am ehesten gerecht werden.

Folgende Tabellen fassen die zentralen Charakteristika der acht Cluster zusammen.

Übersicht 52: Ausgewählte Merkmale und Risikofaktoren für eine arbeitsmarktfremde Positionierung nach identifizierten Personengruppen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8	Gesamt
n	112	43	50	30	55	81	59	57	487
Anteil	23%	9%	10%	6%	12%	17%	12%	12%	100%
Frauenanteil	37%	44%	44%	47%	45%	44%	71%	61%	48%
16 bis 34 Jahre	22%	40%	66%	13%	11%	15%	29%	19%	26%
35 bis 44 Jahre	29%	42%	24%	27%	36%	20%	51%	44%	33%
45 bis 54 Jahre	33%	16%	10%	50%	44%	52%	17%	35%	33%
55 Jahre und älter	16%	2%	0%	10%	9%	14%	3%	2%	8%
Keine österr. Staatsbürgerschaft	23%	19%	22%	3%	44%	17%	22%	3%	20%
Anderes Bundesland	68%	70%	58%	63%	53%	68%	69%	77%	66%
Wien	32%	30%	42%	37%	47%	32%	31%	23%	34%
Kein Kind (nur Frauen)	55%	32%	64%	21%	52%	31%	19%	20%	36%
Kind/er bis 15 Jahre (nur Frauen)	24%	53%	36%	43%	32%	36%	69%	66%	46%
Kind/er 16 Jahre und älter	21%	16%	0%	36%	16%	33%	12%	14%	18%
Mind. 2 J. durchgängig beschäftigt	70%	65%	46%	80%	87%	77%	64%	53%	68%
Durchschn. Anz. d. Tage in ungeförd. Besch. (2008 bis 2012)	399	391	274	321	363	298	223	256	322
durchschn. Anz. d. OLF-Tage m. Kinderbetreuung	14	50	33	39	45	3	151	106	50
Zentrale Risikofaktoren									
Über 50 Jahre	34%	12%	6%	47%	27%	42%	8%	21%	26%
Max. Pflichtschule	53%	28%	74%	60%	54%	67%	66%	72%	60%
Dok. gesundh. Beeinträchtigung	28%	16%	14%	37%	13%	44%	31%	17%	26%
Keine Risikofaktoren	23%	51%	20%	10%	31%	10%	20%	19%	22%
Ein Risikofaktor	46%	42%	68%	47%	49%	38%	58%	54%	49%
Zwei Risikofaktoren	25%	7%	14%	33%	15%	41%	19%	23%	23%
Drei Risikofaktoren	6%	0%	0%	10%	5%	11%	3%	4%	5%
Belastungsmuster nur über 50 J.	13%	9%	2%	17%	9%	12%	2%	5%	9%
Belastungsmuster nur max. Pflichtschule	24%	23%	60%	20%	35%	19%	46%	46%	33%
Belastungsmuster nur gesundh. Einschränkung	8%	9%	4%	10%	5%	7%	10%	4%	7%
Belastungsmuster über 50 J. + max. Pflichtschule	12%	0%	4%	17%	13%	15%	2%	12%	10%
Belastungsmuster über 50 J. + gesundh. Einschränkung	3%	2%	0%	3%	0%	4%	2%	0%	2%
Belastungsmuster max. Pflichtsch. + gesundh. Einschr.	11%	5%	10%	13%	2%	22%	15%	11%	12%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015 und WIFO Daten, fett = höchster Anteil

Übersicht 53: Gründe für längere Arbeitslosigkeit nach identifizierten Personengruppen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8	Gesamt
n	112	43	50	30	55	81	59	57	487
Anteil	23%	9%	10%	6%	12%	17%	12%	12%	100%
Gründe für Arbeitslosigkeit									
Durchschn. Anzahl der genannten Gründe	2,9	3,8	4,3	5,6	5,0	4,3	5,4	7,3	4,6
Wenig Stellen – gesamt*	83%	72%	92%	90%	100%	79%	97%	100%	88%
Wenig Stellen - Berufsfeld	67%	51%	50%	87%	55%	49%	42%	84%	60%
Wenig Stellen - Arbeitszeit	24%	16%	34%	30%	24%	17%	64%	96%	37%
Wenig Stellen – Erreichbarkeit/Region	49%	33%	58%	47%	76%	36%	58%	96%	56%
Wenig Stellen - Einkommen	18%	33%	74%	50%	96%	51%	39%	84%	52%
Wenig Stellen – Alter/Desinteresse der Unternehmen	58%	19%	8%	97%	71%	64%	37%	54%	51%
Unzur. Qualif./Arbeits Erfahrung – gesamt**	27%	49%	100%	100%	42%	35%	53%	65%	51%
Unzureichende Arbeits Erfahrung	15%	42%	92%	97%	16%	17%	42%	49%	38%
Unzureichende Ausbildung	14%	28%	64%	57%	29%	26%	36%	47%	33%
"aussterbender" Beruf	4%	5%	10%	20%	15%	11%	2%	37%	12%
Längere Ausbildung	10%	100%	10%	20%	04%	11%	17%	25%	21%
Migrationsursachen gesamt*	4%	7%	4%	20%	51%	12%	17%	7%	14%
Geringe Deutschkenntnisse	2%	5%	4%	10%	49%	11%	15%	4%	11%
Ausländ. Bildungsabschluss	3%	2%	0%	13%	20%	1%	3%	5%	5%
Eingeschr. Verfügbarkeit – gesamt**	22%	35%	20%	37%	38%	100%	100%	88%	56%
Eingeschr. Gesundheit	12%	19%	4%	23%	27%	91%	51%	44%	36%
Belastende Lebensumstände	11%	16%	8%	7%	7%	36%	61%	47%	25%
Betreuungs-/Pflegeaufgaben	4%	12%	12%	7%	9%	6%	73%	54%	21%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015 und WIFO Daten, *Zumindest eine der dazugehörigen Ursachen wurde genannt, fett = höchster Anteil

Übersicht 54: Beschäftigungsstatus und Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle nach Personengruppen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8	Gesamt
n	112	43	50	30	55	81	59	57	487
Anteil	23%	9%	10%	6%	12%	17%	12%	12%	100%
Aktuell beschäftigt	46%	79%	64%	40%	67%	49%	51%	44%	54%
Allgemeine Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle	64%	67%	45%	38%	20%	57%	50%	54%	52%
Beschäftigt und zufrieden mit der untersuchten Stelle	37%	60%	31%	17%	11%	35%	26%	33%	32%
Beschäftigt und unzufrieden mit der untersuchten Stelle	9%	19%	35%	24%	56%	15%	24%	10%	22%
Arbeitslos und zufrieden mit der untersuchten Stelle	27%	7%	14%	21%	9%	22%	24%	21%	20%
Arbeitslos und unzufrieden mit der untersuchten Stelle	27%	14%	20%	38%	24%	28%	26%	35%	26%
Untersuchte Stelle besser	-	Betriebsklima, Arbeitsinhalt, Einkommen, Zeith. Rahmenbedingungen	Betriebsklima, Arbeitsinhalt, Einkommen, Arbeitsanforderung	-	-	Betriebsklima, zeitl. Rahmenbed.	Arbeitsinhalt	Betriebsklima, Arbeitsanforderung	Rahmenbedingungen, Arbeitsanforderungen
Untersuchte Stelle schlechter	Einkommen	-	-	Betriebsklima, Arbeitsinhalt, Einkommen, Zeith. Rahmenbed.	Betriebsklima Inhalt, Einkommen	-	Betriebsklima, Arbeitsanforderung	Arbeitsinhalt	Einkommen
Geringf. beschäftigt ohne gleichzeitig AL (2008-2012)									
Kein Tag	76%	81%	70%	83%	75%	85%	81%	86%	79%
Zumindest 1 Tag	24%	19%	30%	17%	25%	15%	19%	14%	21%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, fett = höchster Anteil

Übersicht 55: Stellenzugang und Stellensuchstrategie nach identifizierten Personengruppen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8	Gesamt
n	112	43	50	30	55	81	59	57	487
Anteil	23%	9%	10%	6%	12%	17%	12%	12%	100%
Stellenzugang über ...									
Familie/Freundeskreis	30%	36%	30%	37%	42%	26%	42%	26%	33%
Ehemaliger DG/Leasingfirma	10%	0%	6%	13%	7%	14%	7%	5%	8%
Internet/Zeitung/Aushänge	25%	48%	28%	30%	22%	28%	12%	16%	25%
AMS insgesamt	24%	7%	20%	20%	17%	18%	27%	37%	22%
AMS (Beratung, Website ...)	16%	0%	2%	13%	13%	12%	22%	25%	14%
AMS-Maßnahmen	8%	7%	18%	7%	4%	6%	5%	12%	8%
Anderes	11%	9%	16%	0%	13%	14%	12%	16%	12%
Suchstrategien*									
Gezielte Suche	49%	70%	60%	57%	44%	57%	54%	68%	56%
Breitere Suche	48%	33%	46%	67%	53%	51%	51%	60%	50%
Stellenzugang Schulung/AT/PR	21%	49%	40%	30%	22%	22%	34%	35%	30%
Zugeständnisse	40%	26%	44%	60%	58%	44%	46%	47%	45%
Wunsch nach Beschäftigung	90%	86%	88%	97%	91%	90%	93%	95%	91%
Überwindung belastender Phase	35%	28%	30%	30%	27%	51%	41%	51%	38%

G: datafile prospect - Befragung AMFP 2015 *Zumindest bei mindestens der Hälfte der dazugehörigen Einzeleitems wurde zugestimmt, fett = höchster Anteil

Übersicht 56: Bedarf, Inanspruchnahme und Bewertung der Unterstützungsangebote des AMS sowie anderer Einrichtungen nach identifizierten Personengruppen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8	Gesamt
n	112	43	50	30	55	81	59	57	487
Anteil	23%	9%	10%	6%	12%	17%	12%	12%	100%
Gebrauchte + erhaltene Angebote									
durchschnittliche Anzahl	3,2	4,1	3,8	3,6	2,7	4,4	4,5	4,7	3,8
Stellensuche/Bewerbung (AMS)*	61%	58%	76%	73%	56%	69%	78%	77%	68%
Qualifikation/Umschulung (AMS)*	40%	81%	42%	43%	29%	36%	49%	47%	44%
Erwerb von Arbeitserfahrung (AMS)*	38%	35%	46%	53%	36%	47%	51%	54%	44%
Hilfe bei Problemlösung (AMS + Andere Einrichtungen)*	26%	28%	24%	13%	15%	52%	47%	33%	32%
Hilfe bei Pflege-/Betreuungsaufgaben* (Andere E.)*	4%	2%	10%	3%	2%	6%	10%	14%	6%
durchschn. Anz. NICHT hilfreiche Angebote	0,5	0,2	1,1	0,9	1,1	1,0	1,0	0,6	0,8
NICHT gebrauchte + erhaltene Angebote									
durchschnittliche Anzahl	1,8	1,4	1,1	1,5	0,8	1,3	1,5	1,7	1,5
Gebrauchte + NICHT erhaltene Angebote									
durchschnittliche Anzahl	3,1	2,4	4,8	3,8	5,4	3,2	5,0	4,4	3,9
Stellensuche/Bewerbung (AMS)*	33%	26%	48%	30%	64%	31%	44%	40%	40%
Qualifikation/Umschulung (AMS)*	38%	37%	64%	47%	58%	28%	54%	51%	45%
Erwerb von Arbeitserfahrung (AMS)*	41%	37%	58%	43%	49%	40%	53%	51%	46%
Hilfe bei Problemlösung (AMS + Andere E.)*	39%	30%	46%	57%	44%	46%	56%	49%	45%
Hilfe bei Pflege-/Betreuungsaufgaben* (Andere E.)	5%	12%	4%	7%	13%	6%	34%	23%	12%
Hälfte die AL verkürzt werden können? Antwort: ja	46%	36%	72%	41%	39%	57%	53%	44%	48%
AMS-Kontakte und Vermittlungsvorschläge									
durchschn. Anz. AMS Kontakte 2012	7,8	3,0	8,1	7,5	7,9	5,7	6,8	7,7	6,9
durchschn. Anz. Vermittlungsvorschläge 2012	6,3	2,3	6,1	6,5	6,1	2,9	5,6	4,8	5,1
durchschn. Anz. AMS Kontakte 2008 - 2012	28,8	17,1	32,6	27,6	28,8	15,9	28,5	31,5	27,7
durchschn. Anz. Vermittlungsvorschläge 2008 - 2012	26,9	11,6	26,9	22,2	23,1	25,1	21,5	21,5	21,7

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015; *Zumindest eines der dazugehörigen Angebote wurde genannt; fett = höchster Anteil

14 Die Situation arbeitsmarktferner KundInnen aus Sicht der AMS-BeraterInnen

Im dritten Teil der Studie wurde die Sichtweise der AMS-BeraterInnen zur Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen im Rahmen von vier Fokusgruppen erhoben. Anders als in den bisherigen Analysen dieser Studie werden nunmehr alle KundInnen des AMS, die statistisch arbeitsmarktfern sind, und nicht nur die Subgruppe der längerfristig arbeitsmarktfernen Personen, die wieder ein zumindest 63 Tage dauerndes Dienstverhältnis anbieten konnten, fokussiert. Im Vergleich zu den im vorigen Kapitel beschriebenen Subgruppen fällt einerseits auf, dass manche Subgruppen gar nicht, andere wiederum zusätzlich identifiziert werden.

Die Auswahl der regionalen Geschäftsstellen des AMS (RGS) erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber unter Berücksichtigung möglicher Ost-West- sowie Stadt-Land-Unterschiede.

Die Fokusgruppen fanden zwischen 3. und 23. März 2015 in Wien (RGS Huttengasse), Oberösterreich (RGS Traun), der Steiermark (RGS Hartberg) sowie Salzburg (RGS Salzburg Stadt) statt. An jeder Fokusgruppe nahmen zwischen vier bis fünf AMS-BeraterInnen teil. Die Fokusgruppen dauerten rund zwei bis drei Stunden.

Zentrale Fragestellungen

In den Fokusgruppen wurden folgende Themenfelder beleuchtet:

- Beschreibung der Zielgruppe arbeitsmarktferne KundInnen (AMFP)
- Herausforderungen und Erfolgsfaktoren in der Beratung von „statistisch arbeitsmarktfernen“ KundInnen
- Besonders gut geeignete und weniger gut geeignete Vorgangsweisen in der Beratung
- Veränderungsbedarfe in der Betreuung und Begleitung dieser Personengruppe

14.1 Die Wahrnehmung der Zielgruppe arbeitsmarktferne KundInnen durch die AMS-BeraterInnen

In den Fokusgruppen wurden die BeraterInnen eingeladen, die Zielgruppe AMFP zu charakterisieren.

Um dabei eine bestmögliche Annäherung an die vorhandenen Bilder und Beobachtungen zu finden, sollten sie ausgehend von ihren Beratungserfahrungen Subgruppen der Gesamtgruppe AMFP benennen.

Übersicht 57: Genannte Subgruppen der Zielgruppe AMFP nach RGS

Personengruppe	Nennung in der RGS			
	Hartberg	Salzburg	Traun	Wien
Gesundheitlich eingeschränkte Personen	✓	✓	✓	✓
Niedrigqualifizierte Personen (max. Pflichtschulabschluss)	✓	✓	✓	✓
Personen mit Migrationshintergrund bzw. mangelhaften Deutschkenntnissen und geringer kultureller Verankerung in Österreich	✓	✓	✓	✓
Ältere (ab 40) mit unterschiedlichsten Qualifikationsniveaus	✓	✓	✓	✓
Personen ohne Führerschein bzw. Auto	✓	✓	✓	
Jugendliche Schul- bzw. AusbildungsabbrecherInnen		✓	✓	✓
Hochqualifizierte		✓	✓	✓
Personen ohne Berufserfahrung	✓			✓
Frauen, die erwerbsfern waren und keine WiedereinsteigerInnen sind		✓		✓
Ehemalige LeasingarbeiterInnen			✓	
AlleinerzieherInnen				✓
Personen mit geringem Selbsthilfepotenzial, geringer sozialer Vernetzung und ungeschicktem Bewerbungsverhalten		✓		
Personen mit fehlender Motivation		✓		
Personen mit hohen Notstandshilfetagsätzen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen		✓		
Haftentlassene				✓

Unabhängig vom Standort der RGS geben die BeraterInnen an, im Beratungsalltag mit folgenden vier Subgruppen der Zielgruppe AMFP am häufigsten konfrontiert zu sein:

- Gesundheitlich Eingeschränkte
- Niedrigqualifizierte
- Ältere
- Personen mit Migrationshintergrund und mangelhaften Deutschkenntnissen

Betont wird von den BeraterInnen auch, dass AMFP-KundInnen häufig mehreren der angeführten Subgruppen zugeordnet werden können.

Es zeigt sich, dass Personen- und Karrieremerkmale, die sich in den bereits zuvor dargestellten Analysen als maßgeblich herausgestellt haben, von den BeraterInnen ebenfalls als relevant erachtet werden. Auffallend ist, dass jene Subgruppe, die sich in der Telefonbefragung als erfolgreichste und zufriedenste herauskristallisiert hat, nämlich Personen, deren arbeitsmarktferner Status Resultat einer längerdauernden Qualifizierungsteilnahme ist, in der Auflistung der AMS-BeraterInnen nicht vorkommt.

Die obigen Subgruppen lassen sich vielmehr aufgrund von Personen- oder Berufsverlaufsmerkmalen zusammenfassen, die eine erfolgreiche Unterstützung erschweren. Fraglich ist vor diesem Hintergrund, ob jene KundInnen, deren arbeitsmarktferne Positionierung auf eine längerfristige Ausbildungsteilnahme zurückzuführen ist, von den BeraterInnen überhaupt als „arbeitsmarktfern“ wahrgenommen werden.

14.1.1 Subgruppen, deren Beratung als besonders herausfordernd wahrgenommen wird

Die Antworten auf die Frage, welche der angeführten Subgruppen als besonders herausfordernd in der Beratung erlebt werden, fallen in den vier RGSen sehr ähnlich aus. Generell wird die Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen von den BeraterInnen als herausfordernd in der Beratung beschrieben, da es sich um KundInnen handelt, bei denen sich trotz langer Betreuung kein Erfolg einstellt.

Als belastend erleben die BeraterInnen einerseits die Konfrontation mit Faktoren wie Resignation, Hoffnungslosigkeit, Isolation, Demotivation bis hin zu Desinteresse an einer Beschäftigung am Arbeitsmarkt, die zum einen Auswirkungen der langen Dauerarbeitslosigkeit darstellen, zum anderen aber auch deren Ursache sein können. Besonders schwierig wird die Beratung von KundInnen erlebt, die eigentlich in den Zuständigkeitsbereich anderer Anlaufstellen fallen würden, wie beispielsweise gesundheitlich stark eingeschränkte Personen oder Personen ohne Deutschkenntnisse.

Nachfolgend werden einzelne Subgruppen der Zielgruppe AMFP basierend auf den Rückmeldungen der BeraterInnen im Detail beschrieben:

Die Subgruppe der niedrigqualifizierten AMFP

Als besonders herausfordernd werden bei dieser Subgruppe von den BeraterInnen folgende Personen wahrgenommen:

- **Niedrigqualifizierte KundInnen ohne ausreichende Deutschkenntnisse:** Diese gehören aus Sicht der BeraterInnen nicht zur Zielgruppe des AMS, da eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt ohne jegliche Deutschkenntnisse nicht realisierbar ist. Da aber ein Bezug der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) die Meldung beim AMS voraussetzt, nimmt diese Subgruppe vermehrt AMS-Beratungsleistungen in Anspruch.
- **Niedrigqualifizierte KundInnen mit Migrationshintergrund mit geringem Bildungsinteresse:** Bildungsferne führt aus Sicht der BeraterInnen bei dieser Subgruppe dazu, dass sich die Deutschkenntnisse trotz Kursbesuchen nicht entscheidend verbessern und Angebote zur beruflichen Höherqualifizierung nicht angenommen werden. Im Kurs erworbene Deutschkenntnisse gehen oft rasch wieder verloren, wenn im Alltag überwiegend in der Erstsprache kommuniziert wird, oder es scheitert bereits an den fehlenden oder mangelhaften Lese- und Schreibkenntnissen in der Erstsprache. Berufliche Qualifizierungsangebote hingegen werden, so die Erfahrung der BeraterInnen, von dieser Subgruppe häufig abgebrochen. Kursformate mit Frontalunterricht, die eigenständiges Üben und Lernen außerhalb der Kurszeiten voraussetzen, überfordern diese Personengruppe häufig.
- **Niedrigqualifizierte KundInnen aus traditionell-muslimischen, wenig integrierten Familien:** BeraterInnen berichten von der Einflussnahme männlicher Familienmitglieder, die sich hinderlich auf Arbeitsvermittlung oder Qualifizierungsteilnahme betroffener Frauen auswirkt. Teilweise stehen auch verinnerlichte Rollenbilder der Frauen einer Beschäftigungsaufnahme im Wege. Genannt werden darüber hinaus jüngere, männliche Schul- und Lehrabbrecher, bei denen fehlende Qualifikation mit einer deutlichen Überschätzung der eigenen Fähigkeiten und respektlosem Auftreten in der Beratung einhergehen. Vor allem BeraterInnen in Wien und Traun erleben diese Subgruppe als sehr herausfordernd.

- **Niedrigqualifizierte KundInnen ohne Führerschein bzw. Verfügbarkeit über einen PKW:** Mit Ausnahme der BeraterInnen aus Wien wird diese Problematik von allen BeraterInnen der anderen teilnehmenden RGSen erwähnt. Führerschein und Verfügbarkeit über einen PKW werden von den BeraterInnen als Grundvoraussetzung für eine Beschäftigungsaufnahme gesehen. So sind Produktionsbetriebe in eher ländlichen Gebieten zumeist mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichbar, mögliche Einsatzorte (z.B. im Bereich Reinigung) liegen weit auseinander und „ungewöhnliche“ Arbeitszeiten (z.B. Schicht-/Nachtarbeit) erfordern ein Auto. Das Fehlen eines Führerscheins bzw. Autos reduziert die Chancen niedrigqualifizierter KundInnen auf eine Arbeitsstelle deutlich.
- **Niedrigqualifizierte KundInnen mit geringer Selbstorganisationsfähigkeit:** Diese Subgruppe verfügt häufig über ein geringes Selbsthilfepotential, eingeschränkte Kommunikationsfähigkeiten bzw. ein ungünstiges Bewerbungsverhalten, ist aber umgekehrt oftmals sehr motiviert und an einer Arbeitsaufnahme interessiert.

Die Subgruppe der gesundheitlich eingeschränkten AMFP

Die BeraterInnen aus Wien sehen eine Herausforderung vor allem beim beträchtlichen Zeitaufwand, der mit der Beratung dieser Zielgruppe häufig verbunden ist. Aufgrund der hohen KundInnenanlastung (ein/e BeraterIn betreut über 400 KundInnen) kann diesem Bedarf nur eingeschränkt nachgekommen werden. Spezifische Personengruppen, die von den BeraterInnen als besonders herausfordernd in der Beratung wahrgenommen werden, sind:

- **KundInnen mit einer psychischen Erkrankung:** Fehlt die Krankheitseinsicht, gestaltet sich die Beratung aufgrund der unterschiedlichen Wahrnehmungen passender Möglichkeiten und geeigneter Beratungsschritte schwierig. Häufig verfügen Betroffene über einen lückenhaften Lebenslauf; dieser erschwert aufgrund des sich daraus ergebenden Erklärungsbedarfs in Bewerbungsgesprächen den Zugang zum Arbeitsmarkt.
- **Besachwaltete KundInnen:** Diese werden vor allem von den BeraterInnen in Wien als herausfordernd genannt. Die Problematik ergibt sich durch fehlende Unterstützung des sozialen Umfeldes. Sachwalterschaften werden häufig von Rechtsanwaltsbüros übernommen, die hunderte KlientInnen betreuen, den/die Einzelnen kaum kennen und keine persönliche Begleitung anbieten.
- **KundInnen mit einer Fixierung auf Krankheit und/oder Pension:** Aus Sicht der BeraterInnen sind bei diesen Personen durchaus Beschäftigungspotentiale vorhanden, aufgrund einer Fokussierung auf eine Erkrankung („*Mein Arzt hat gesagt, ich darf nicht ...*“) bzw. die Beantragung einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension können diese aber nicht genutzt werden. Ein Perspektivenwechsel gestaltet sich schwierig und kann durch eine unbedachte Empfehlung rasch wieder zunichte gemacht werden. Ein/e BeraterIn aus Salzburg nennt als Beispiel eine Kundin mit einem bereits abgelehnten Pensionsantrag und ohne Aussicht auf eine positive Bewilligung, der jedoch geraten wurde erneut um Kur und danach neuerlich um Invaliditätspension anzusuchen. „*Sie weiß, dass sie keine Chance hat, aber es ist ihr empfohlen worden und sie tut es. Jetzt fangen wir wieder von vorne an.*“
- **KundInnen mit bescheinigter, aber nicht gegebener Arbeitsfähigkeit:** Aufgrund der zahlreichen und schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen zweifeln diese KundInnen und auch die AMS-BeraterInnen an der tatsächlichen Arbeitsfähigkeit. Die Arbeitsfähigkeit wurde entweder von der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) bescheinigt oder es handelt sich um solche KundInnen, die nach einer maximalen Krankengeldbezugsdauer von einem Jahr in die AMS-Betreuung überwechseln.

Aus Sicht der BeraterInnen ist das AMS die falsche Anlaufstelle für diese Personengruppe, wie folgendes Zitat belegt: „... da putzen sich Krankenkasse und PVA einfach ab und überlassen diese nicht arbeitsfähigen Personen dem AMS. Das AMS muss diese Personen auffangen, damit sie nicht durch den ‚sozialen Rost‘ fallen.“ Die Option einer Weiterleitung Betroffener zum Mindestsicherungsbezug ist aufgrund der Bedingungen, die damit verknüpft sind, schwierig und stößt zumeist auf Ablehnung.

Die Subgruppe der hochqualifizierten AMFP

Das AMS verfügt kaum über passende Stellenangebote und auch nur über wenige passende Unterstützungsangebote für diese Subgruppe. Als Vermittlungshürden werden bei jüngeren Betroffenen fehlende Berufspraxis und bei älteren hohe Gehaltserwartungen genannt. Diese KundInnen werden von den BeraterInnen als gut informiert und fordernd beschrieben. Enttäuschte Erwartungen, wie beispielsweise die Ablehnung einer gewünschten Weiterbildung oder als unzumutbar gewertete Stellen- bzw. Angebotsvorschläge, führen bei dieser Subgruppe häufiger zu Beschwerden als bei anderen KundInnen.

Die Subgruppe der AMFP mit Notstandshilfebezug und Einkünften aus geringfügiger Beschäftigung

Diese werden von den RGS-BeraterInnen aus Salzburg Stadt und Wien als besonders herausfordernd wahrgenommen. In Wien werden in diesem Zusammenhang eher Niedrigqualifizierte genannt, in Salzburg eher Hochqualifizierte bzw. Personen mit hohem Notstandshilfebezug. In beiden Fällen sind die Betroffenen aus Sicht der BeraterInnen kaum zur Aufnahme eines Voll- oder Teilzeitdienstverhältnisses zu motivieren, da damit häufig keine deutliche Verbesserung der Einkommenssituation erzielt werden kann.

Die Subgruppe der AMFP mit zahlreichen Vermittlungshindernissen

Diese KundInnen weisen Schulden oder Vermerke im Leumundszeugnis auf, haben eine schlechte Terminkultur und sind teilweise bereits resignativ. Betroffene fallen den BeraterInnen durch ihre „Kursresistenz“ auf, d.h. sie versuchen Kursteilnahmen möglichst kurz zu halten, indem sie bereits kurz nach Kursbeginn diesen aufgrund eines Krankenstandes wieder beenden.

Zusammenfassend ist anzumerken, dass fortgeschrittenes Alter und fehlende bzw. im Laufe der längeren Arbeitslosigkeit abhanden gekommene Motivation Faktoren sind, die in allen angeführten Subgruppen eine wichtige Rolle spielen und die AMS-Beratung sowie eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt zusätzlich erschweren.

14.2 Erfolgchancen: Bei welchen Personen eine Integration aus Sicht der BeraterInnen am ehesten gelingt

Einhellig fällt bei den befragten AMS-BeraterInnen die Meinung aus, welche arbeitsmarktfernen KundInnen noch am ehesten eine Chance auf Reintegration in den Arbeitsmarkt haben. Folgende Faktoren entscheiden aus Sicht der BeraterInnen über alle genannten Subzielgruppen hinweg über Erfolg oder Misserfolg:

- Eigenmotivation und Eigeninitiative
- Weiterbildungsinteresse
- Selbstorganisationsfähigkeit

- Psychische Stabilität
- Unterstützendes soziales Umfeld
- Gute soziale Vernetzung
- Zeitliche Flexibilität
- Am Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikation
- Arbeitstugenden und gute soziale Umgangsformen
- In ländlichen Bereichen ist die Verfügbarkeit über ein Auto sowie der Führerschein hilfreich bzw. die Bereitschaft zu pendeln.

Die von den BeraterInnen genannten Faktoren entsprechen weitgehend den im Rahmen der Befragung der Zielgruppe herausgearbeiteten Rahmenbedingungen und Strukturen.

Darüber hinaus sehen die BeraterInnen bei folgenden Angehörigen bestimmter Subgruppen höhere Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt:

Gesundheitlich eingeschränkte Personen mit besseren Chancen auf Arbeitsmarktreintegration

KundInnen mit physischen Einschränkungen und guter Qualifikation geben die BeraterInnen vergleichsweise die besten Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn die gesundheitliche Einschränkung durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde oder wenn der/die Betroffene nach entsprechenden Adaptierungen am Arbeitsplatz den bisherigen Beruf weiter ausüben kann. Beide Personengruppen werden von den BeraterInnen als motiviert und zielstrebig wahrgenommen.

Niedrigqualifizierte mit besseren Chancen auf Arbeitsmarktreintegration

Niedrigqualifizierte haben nach Erfahrung der BeraterInnen dann am ehesten eine Chance auf Beschäftigung, wenn sie über ausreichende Deutschkenntnisse, angelesene Qualifikationen, vielfältige Arbeitserfahrungen, ein Auto und einen Führerschein sowie Bereitschaft zur Schichtarbeit verfügen und gesundheitlich nicht beeinträchtigt sind.

Ältere bzw. höherqualifizierte Personen mit besseren Chancen auf Arbeitsmarktreintegration

Bei hochqualifizierten, aber auch älteren Personen sind aus Sicht der BeraterInnen Faktoren wie Eigeninitiative, Motivation und gute soziale Vernetzung ausschlaggebend für eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt.

14.3 Rahmenbedingungen der Beratung

Die aktuellen Rahmenbedingungen der Beratung werden von den FokusgruppenteilnehmerInnen durchgängig als schwierig bezeichnet. Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise führen zu einer angespannten Situation am Arbeitsmarkt sowie zu Einsparungen im Bereich der Unterstützungsangebote des AMS. Die BeraterInnen müssen zunehmend mehr KundInnen mit vielfältigem Unterstützungsbedarf betreuen, deren Qualifikationen und Erfahrungen am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden und denen immer weniger arbeitsmarktintegrative Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Kurze Beratungsgespräche und zunehmend längere Beratungsintervalle

Aufgrund der hohen KundInnenauslastung ist individuelle Beratung nur sehr eingeschränkt oder gar nicht möglich. Pro Beratungsgespräch stehen zwischen 10 und 30 Minuten zur Verfügung, in der auch administrative Dokumentationsanforderungen erfüllt werden müssen. Am kritischsten wird die Situation von den BeraterInnen in Wien wahrgenommen, die sich eher als VerwalterInnen denn BeraterInnen sehen und anmerken, dass sie Beratung, wenn möglich, an spezialisierte Beratungs- und Betreuungseinrichtungen outsourcen, weil ihnen selbst die Zeit dafür fehlt.

Neben der eingeschränkten Beratungszeit werden auch die Intervalle zwischen den Beratungen größer. In allen vier RGSen geben die BeraterInnen an, dass sie für KundInnen nur noch alle drei Monate, in manchen Fällen auch nur alle sechs Monate, Beratungstermine vergeben können. Bei den längeren Beratungsintervallen handelt es sich um solche KundInnen, die schon lange Zeit ohne Erfolg betreut und unterstützt werden.

Kurze Beratungszeiten und lange Beratungsintervalle erhöhen das Risiko, dass aus Scham verschwiegene oder den KundInnen nicht bewusste Vermittlungshürden erst spät oder gar nicht erkannt werden.

Steigender Unterstützungsbedarf bei sinkenden Unterstützungskapazitäten

Eine zunehmende Anzahl an KundInnen mit Betreuungsbedarf trifft auf eine durch Einsparungen gekürzte Angebotspalette. Dies macht eine zeitnahe Vermittlung zum jeweils passenden Unterstützungsangebot äußerst schwierig. Wartezeiten auf freiwerdende Betreuungsplätze sowie lange Beratungsintervalle führen auch zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeitsdauer und erhöhen somit - so die Befürchtung der BeraterInnen - die Gefahr des Abgleitens der Betroffenen in Resignation und Motivationsverlust.

Geringes Stellenangebot und Überangebot an „fitten“ Arbeitskräften

Das Stellenangebot ist aktuell sehr begrenzt. Für Niedrigqualifizierte gibt es kaum Voll- oder Teilzeitangebote, eher noch geringfügige Beschäftigungen oder tage- bzw. wochenweise Kurzzeitbeschäftigungen bei Leasingfirmen. Die BeraterInnen berichten auch, dass die Unternehmen selbst für Hilfstätigkeiten hohe Anforderungen stellen, so werden häufig spezifische Fachkenntnisse, mehrjährige Berufserfahrung und manchmal sogar ein Lehrabschluss erwartet. Aufgrund des Überangebots an „unbelasteten“ Arbeitskräften ist erfahrungsgemäß das Interesse der Unternehmen an KundInnen, die die BeraterInnen typischerweise als VertreterInnen der Zielgruppe AMFP einstufen, eher gering.

Problematik Personalüberlasser

Kritisch gesehen werden von allen BeraterInnen Personalleasingfirmen. Ein beträchtlicher Teil der Stellenangebote in den AMS-Stellenlisten kommt von diesen Unternehmen, deren Aktivitäten aus Sicht der BeraterInnen, die Situation am Stellenmarkt verfälschen, da ein und dieselbe Stelle häufig von mehreren Personalleasingfirmen ausgeschrieben wird. So schildert eine Beraterin: *„Eine Käserei hat eine offene Produktionsstelle; neun Leasingfirmen plus das AMS versuchen diese Stelle zu besetzen; bei den Stellengesuchen taucht dieser Job dann zehnmal auf. Der größte Kunde des AMS sind Personalleasingfirmen, das ist absurd.“*

Die Leasingfirmen legen Personal-Pools an, um im Falle des Auftragszuschlags die richtige Person rasch zur Hand zu haben. Bereits vergebene Stellen werden aber häufig nicht aus der AMS-Datenbank gelöscht. In Folge bewerben sich KundInnen auf diese Stellen und erhalten jedoch oft keine Reaktion, weil die Stelle entweder schon vergeben ist oder die Leasingfirma den Auftrag nicht erhalten hat. Kein Berater/keine Beraterin kann sich an einen Fall erinnern, wo ein Kunde/eine Kundin durch eine Personalleasingfirma eine Anstellung erhalten hat. Darüber hinaus wirkt sich im Lebenslauf der Betroffenen die tage- oder bestenfalls wochenweise Beschäftigung bei einem Personalüberlasser eher negativ aus, so die Einschätzung der BeraterInnen.

14.4 Angebotssituation und wahrgenommene Angebotsbedarfe

Die Ergebnisse der Telefonbefragung von Betroffenen zeigen, dass die Befragten teilweise vom AMS Unterstützungsangebote erhielten - vor allem Berufsorientierung, aber auch Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung oder gezielte, berufliche Weiterbildung -, die sie aus ihrer Sicht gar nicht benötigt hätten. Umgekehrt erhielten Befragte solche Angebote nicht, von denen sie sich Unterstützung bei einer erfolgreichen Stellensuche erwartet hätten.

Hervorgehoben wurde in allen vier RGSen ein hoher Bedarf der Zielgruppe der AMFP an gezielter, individuell abgestimmter Beratung und Unterstützung, die die BeraterInnen unter den aktuellen Rahmenbedingungen aber nicht ausreichend leisten können. Umso wichtiger sind daher Angebote externer Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) für KundInnen mit spezifischen, multiplen oder unklaren Problematiken, die eine höhere Beratungsfrequenz und intensivere Begleitung sowie Unterstützung benötigen. Die Erfahrungen mit diesen externen Angeboten sind durchwegs sehr positiv. In Wien nennen die BeraterInnen in diesem Zusammenhang explizit die Projekte „step2job“, das „Zentrum für Kompetenzen und Erfahrung“ sowie das „Frauenberufszentrum.“

BBE-Angebote

Während in Hartberg das Angebot an BBEs als ausreichend eingestuft wird, berichten die BeraterInnen aus Wien von Kapazitätsengpässen: *„step2job ist seit einem Monat gesperrt, (...) für das Frauenberufszentrum bekommt man derzeit keinen Termin, (...) das Zentrum für Kompetenzen und Erfahrung vergibt Termine im Mai.“* (Anmerkung: Die Fokusgruppe fand im März statt). Ebenfalls in Wien, Salzburg und Traun werden Zielgruppen genannt, für die es aus Sicht der BeraterInnen, kein passendes BBE-Angebot gibt, wie z.B. für MigrantInnen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen. Eine solche Beratungseinrichtung sollte auch Selbstpräsentationstraining, Stillberatung und Bewerbungstraining anbieten. Eine eigene BBE für Frauen mit Migrationshintergrund wäre in Traun erforderlich.

Eine BBE für Personen mit eingeschränkter Selbstorganisationsfähigkeit oder Personen, bei denen unklar ist, warum die Vermittlung in den Arbeitsmarkt nicht gelingt, fehlt den BeraterInnen in Salzburg. Diese Zielgruppe bedarf eines Case Management Angebotes sowie eines Begleitangebotes während der Stellensuche oder der Beschäftigungsantrittsphase.

Aktivierungsmaßnahmen

Die BeraterInnen begrüßen die Abschaffung der „Massenkurse zur Aktivierung“, vermissen jedoch entsprechende Ersatzangebote. In Salzburg gibt es für die Zielgruppe der langzeitarbeits- und beschäftigungslosen KundInnen derzeit nur eine passende Kursmaßnahme, die Vermittlung und Aktivierung sowie eine längere und intensivere Begleitung der Stellensuche anbietet.

Die BeraterInnen in Traun heben hervor, dass gerade bei der Zielgruppe AMFP eine frühzeitige Unterstützung zur Aufrechterhaltung der Motivation wichtig ist. Sie berichten von einer Aktivierungsmaßnahme in Holland, die gezielt sportliche Aktivitäten zur Förderung nutzt. Langzeitarbeitslosen wird dabei der Zugang zu einem Fitnesscenter ermöglicht, somit die Gesundheit einer sehr vulnerablen Zielgruppe gefördert und dabei gleichzeitig ein Austausch und eine Vernetzung mit anderen Betroffenen forciert.

Bewährte Kursangebote, die gezielt auf eine Motivation der KundInnen setzen, gibt es nach Erfahrung der BeraterInnen nicht. Solche Angebote werden von den BeraterInnen als sehr aufwändig eingestuft und daher als kaum umsetzbar gesehen.

Berufsorientierung

Berufsorientierungsangebote sind fixer Bestandteil vieler AMS-Kurse und werden von den BeraterInnen als ausreichend und gut bewertet, wobei die zu erzielenden Ergebnisse eher gemischt betrachtet werden. Dies beschreibt folgendes Zitat aus der RGS Hartberg: „*Da hast den Kunden eh nur zweimal gesehen und (...) dann ist er zwei Monate im Orientierungskurs und dann kommt auch nicht viel mehr raus (...).*“

Wie die Ergebnisse der Telefonbefragung zur Inanspruchnahme bzw. zum Bedarf dieses Unterstützungsangebots zeigen, scheinen gerade bei diesem Angebot die Wahrnehmungen von KundInnen und BeraterInnen nicht unerheblich voneinander abzuweichen.

Deutschkurse: Angebote mit Verbesserungsbedarf

In allen RGSen stehen den BeraterInnen zu wenige Deutschkurse zur Verfügung. Mehrere BeraterInnen äußern sich auch kritisch zur Qualität der angebotenen Kurse. Als problematisch wird in Wien die heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen gesehen: „*(...) es werden ältere und jüngere gemischt, Personen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus, die einen sind überfordert, die anderen unterfordert.*“ Kritisiert wird weiters, dass an die Kursteilnahme keinerlei Verbindlichkeiten geknüpft sind: „*(...) es besteht keine Anwesenheitspflicht, es gibt keinen Leistungsnachweis, keine Prüfungen.*“⁵¹ Aus Sicht der BeraterInnen bräuchte es Angebote, bei denen eine wöchentliche Lernzielkontrolle durchgeführt wird, damit mit der Teilnahme tatsächlich ein Spracherwerb sichergestellt werden kann.

Entsprechend hoch ist der Bedarf nach Deutschkursen, die auf die Besonderheiten bildungsferner Betroffener Rücksicht nehmen. Diese Kurse sollten auch um integrationsfördernde Elemente erweitert werden. Von den BeraterInnen aus Traun wird der vom Land Oberösterreich angebotene Sprachkurs „Step by Step“ für bildungsferne MigrantInnen ohne Deutschkenntnisse als positives Beispiel angeführt. Das Angebot umfasst einen Deutschkurs, Case Management, Betreuung und Bewerbungstraining.

⁵¹ Es ist davon auszugehen, dass es sich dabei um Deutschkurse handelt, die nicht vom AMS angeboten werden, da bei allen AMS-Kursangeboten Anwesenheitspflicht besteht.

Erwerb des Führerscheins – Erhöhung der Mobilität

Für Niedrigqualifizierte werden aus Sicht der BeraterInnen in Traun Finanzierungshilfen zum Erwerb des Führerscheins benötigt. In diesem Zusammenhang regen sie Kooperationen mit Fahrschulen an, die den KundInnen zumindest eine Ratenzahlung für die Kursteilnahme anbieten.

Berufsspezifische Qualifizierungsangebote

Verfügen die Betroffenen über ausreichende Basisqualifizierung und Deutschkenntnisse, gibt es nach Einschätzung der BeraterInnen gute externe Angebote zur berufsspezifischen Qualifizierung, die u. a. auch zum Lehrabschluss führen. Explizit genannt werden Ausbildungen im Rahmen von Stiftungen sowie die Qualifizierungsangebote Aqua (Arbeitsplatznahe Qualifizierung) und Aufstieg (praxisnahe Aus- und Weiterbildungen, die konkreten betrieblichen Anforderungen entsprechen).

In Wien wird in diesem Zusammenhang auch das Angebot „Kompetenzen mit System (KmS)“ angeführt, das niedrigqualifizierten Hilfskräften, die im Bereich Gastgewerbe oder Handel gearbeitet haben, die Möglichkeit bietet, einen Lehrabschluss zu erwerben. Erwähnt wird auch das Programm Frauen in Handwerk und Technik. Zusammenfassend gibt folgendes Zitat sehr treffend die Einschätzung der AMS-BeraterInnen zu den vorhandenen Qualifizierungsangeboten wieder: „Möglichkeiten gibt es. Das ist halt abhängig von deren Motivation ...“

Angebote für Personen mit psychischen/gesundheitlichen Einschränkungen

Die Unterstützungsangebote für Personen mit psychischen Einschränkungen werden in Hartberg als ausreichend eingestuft, es gibt Kursangebote sowie Beratungsmöglichkeiten bei der Berufspsychologin des AMS. In Wien wird das Angebot für diese Zielgruppe hingegen als zu gering eingestuft, zur Verfügung stehen die Arbeitsassistenz sowie ein oder zwei Beratungseinrichtungen und Angebote des BBRZ. Auch in Salzburg und Traun übersteigt der Bedarf an Betreuungsplätzen das vorhandene Angebot.

In Salzburg werden für diese Zielgruppe spezielle Clearing-Kurse angeboten. Bewährt haben sich aus Sicht der BeraterInnen aus Salzburg und Traun das einjährige Rehabilitationsangebot des Arbeitstrainingszentrums, Arbeitsassistenz und Stabilisierungsmaßnahmen des BBRZ. Die länger andauernde, individuelle Unterstützung wird als hilfreich und zielführend im Hinblick auf eine Arbeitsmarktintegration wahrgenommen. Die BeraterInnen berichten, dass die Betroffenen nach der Teilnahme stabiler, motivierter und zielstrebig bei der Stellensuche sind. Unterschiedliche Rückmeldungen erhalten die BeraterInnen aus Traun zu den Stabilisierungsmaßnahmen „Imbus“ und „Entwicklungswerkstatt“; einige TeilnehmerInnen profitieren offensichtlich von diesen Angeboten, anderen äußern sich eher negativ.

Angebote für Hochqualifizierte

In Wien gibt es Kursangebote für diese Zielgruppe, die vom Akademikerzentrum angeboten werden. Ein weiteres Angebot ist das Unternehmensgründungsprogramm des AMS, das einen Wechsel in die Selbständigkeit unterstützt. Berichtet wird auch vom ersten Fall eines erfolgreichen Wiedereinstiegs eines 59-jährigen Akademikers mit Hilfe der Eingliederungsbeihilfe 50+.

In Hartberg, Salzburg und Traun vermissen die BeraterInnen passende Kursangebote für diese Zielgruppe.

Arbeitsmarktferne benötigen spezielle Vorstellungsmöglichkeiten bei Firmen

Da selbst gut qualifizierte arbeitsmarktferne Personen deutlich schlechtere Chancen haben, von Unternehmen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, wenn ihren Bewerbungsunterlagen zu entnehmen ist, dass sie längere Zeit aus dem Arbeitsmarkt herausgefallen und auch noch älter sind, Migrationshintergrund oder gesundheitliche Einschränkungen aufweisen, sollten aus Sicht der BeraterInnen spezielle Gelegenheiten geschaffen werden, damit sich die Betroffenen bei potenziellen Arbeitgebern präsentieren können.

Übernahme der Unfallversicherung durch das AMS während der Teilnahme an Schnuppertagen

Derzeit ermöglicht die Teilnahme an einem Schnuppertag den KundInnen das Kennenlernen von Betriebsabläufen durch Beobachtung, eine aktive Mitarbeit ist aber aus versicherungsrechtlichen Gründen nicht machbar. Aus Sicht der BeraterInnen in Traun, wäre eine solche aktive Mitarbeit jedoch besser, da KundIn und Unternehmen praktische Erfahrungen hinsichtlich der Eignung für einen bestimmten Tätigkeitsbereich sammeln könnten. Derzeit zieht ein Schnuppertag einen hohen bürokratischen Aufwand für das Unternehmen nach sich: *„Beim Schnuppern sieht man nicht, wie der/die KundIn sich anstellt, das interessiert die Firmen aber. Macht er/sie einen Handgriff, dann ist das ein Probetag, da muss ihn die Firma anmelden, das tun viele Firmen nicht. Es geht dabei um die Unfallversicherung.“* Vorgeschlagen wird daher, dass TeilnehmerInnen von Schnupperangeboten durch das AMS unfallversichert werden sollten.

Förderungen für Unternehmen zur Beschäftigung älterer, bereits länger von Arbeitslosigkeit Betroffener

Erste gute Erfahrungen wurden mit der Eingliederungsbeihilfe für KundInnen gemacht, die schon sechs Monate vorgemerkt sind und der Altersgruppe 50+ angehören. Diese Förderung wird aus Sicht der BeraterInnen von den Unternehmen angenommen, wenn auch *„das andere stimmt.“* Damit sind insbesondere die in der Person gelegenen Voraussetzungen wie Qualifikation, Berufserfahrung, wenig einschränkende Belastungen, persönliches Auftreten etc. gemeint. Für Betriebe stellt die Förderung einen Anreiz dar, dieser Person eine Chance zu geben. Positiv finden die BeraterInnen in Hartberg auch, dass das Angebot an keine Beschäftigungsdauer geknüpft ist, wäre dies der Fall, würde die Beihilfe von Unternehmen sicher seltener in Anspruch genommen werden.

Bedarf an Projekt- und Dauerarbeitsplätzen am 2. Arbeitsmarkt

Von den BeraterInnen aller vier teilnehmenden RGSen wird ein zusätzlicher Bedarf an Projekt- bzw. Dauerarbeitsplätzen in SÖBs und GBPs sowie – unterstützt durch entsprechende Förderungen – direkt in Unternehmen wahrgenommen, vor allem für Personen mit eingeschränkter Belastbarkeit und/oder Leistungsfähigkeit sowie zur Überbrückung und Stärkung des Selbstbewusstseins von langzeitbeschäftigungs- und arbeitslosen Menschen.

Die BeraterInnen werden teilweise von KundInnen angesprochen, ob sie nicht wieder an einem SÖB oder GBP teilnehmen können. Ist hingegen die Resignation schon sehr groß, müssen die BeraterInnen manchmal auch viel Überzeugungsarbeit leisten, um KundInnen zur Teilnahme zu bewegen, im Projekt geht es den meisten dann aber sehr rasch besser. Eine Teilnahme in einem SÖB oder GBP führt oft zu sichtbaren Veränderungen, Betroffene achten wieder mehr auf ihr Äußeres, sind gepflegter und motivierter, so die Erfahrungen der BeraterInnen.

14.5 Geeignete und wenig geeignete Vorgangsweisen in der Beratung

Die befragten BeraterInnen betonen, dass der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses in der Beratung sehr wichtig ist, damit Probleme rasch identifiziert und bearbeitet werden können. Werden in der Beratung keine Vermittlungshürden identifiziert, gehen die BeraterInnen von einer unbelasteten Person aus. Es werden zwei Berufswünsche bzw. mögliche Qualifizierungen besprochen, ein Betreuungsplan erstellt und Stellenangebote übermittelt.

Müssen vor einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration bestehende Probleme gelöst werden, wird von Seiten der BeraterInnen vorerst von Vermittlungsvorschlägen abgesehen, um keinen „sinnlosen Druck“ auszuüben, so die Rückmeldung. Je nach Problematik werden KundInnen in Folge an geeignete Beratungsstellen weitervermittelt. Die Weitervermittlung sollte möglichst zeitnahe erfolgen.

Vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen schwierigen Rahmenbedingungen schildern die BeraterInnen ihre Erfahrungen hinsichtlich geeigneter und weniger geeigneter Vorgangsweisen in der Beratung für bestimmte Subzielgruppen der AMFP bzw. bei spezifischen Problematiken wie folgt:

Erhöhung der Reintegrationschancen bei Demotivierten ohne Vermittlungshindernissen

Wenn trotz unproblematischer Situation und laufender Bewerbung keine erfolgreiche Arbeitsaufnahme erfolgt, stehen den BeraterInnen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung. Beispielsweise kann die Vermittlung in ein Kursangebot in manchen Fällen zu mehr Eigeninitiative führen.

Bei jüngeren arbeitsmarktfernen Personen (Altersgruppe 25 bis 30 Jahre) haben die BeraterInnen in Salzburg die Erfahrung gemacht, dass durch Druck Veränderungen zum Positiven möglich werden, vor allem dann, wenn dieser Druck nicht nur vom AMS, sondern auch von der Familie ausgeübt wird, etwa durch Einstellen finanzieller Unterstützungsleistungen der Eltern. Manchmal scheint aber auch die Ankündigung des Wechsels von der Jugend- zur Erwachsenenberatung des AMS zu genügen, um eine Haltungsänderung zu bewirken.

Bei Personen ohne Vermittlungshindernisse kann nach Erfahrung der Salzburger BeraterInnen, die Ankündigung, dass mit dem Bezug der Notstandshilfe der Berufsschutz fällt und der/die Betroffene auf alle Tätigkeitsbereiche vermittelt werden kann, eine Aktivierung auslösen.

Gute Erfahrungen hat eine Beraterin bei jüngeren, männlichen Kunden gemacht, wenn gleich zu Beginn „Tacheles“ geredet wird, d.h. klar ausgesprochen wird, welche Verpflichtungen und mit welchen Konsequenzen sie zu rechnen haben, wenn diese nicht eingehalten werden.

Als letztes Druckmittel dient die Einstellung der Leistungsbezüge. Der Verlust von einem Tagsatz oder wenigen Tagsätzen aufgrund eines versäumten Termins wird von den BeraterInnen als „leicht verschmerzbar“ Sanktion eingestuft. Eine Ausschlussfrist von sechs Wochen bzw. acht Wochen ist für die Betroffenen dann besonders „schmerzhaft“, wenn dies in Kooperation mit dem Sozialamt erfolgt, denn: „(...) wenn dort nicht gekürzt wird, dann ist der Effekt gering.“

Führen in der Beratung nicht angesprochene, akut bestehende Probleme zur Einstellung des Leistungsbezugs, werden diese spätestens beim Zeitpunkt der Leistungseinstellung von den meisten KundInnen in der Beratung thematisiert.

Erhalten Ältere eine positive Rückmeldung auf eine Bewerbung und machen die Erfahrung, dass Interesse an ihrer Bewerbung besteht, stellt sich verloren gegangene Motivation zumeist rasch wieder ein, wie ein Berater aus Salzburg berichtet. An diesem Beispiel wird deutlich, dass die mitunter beobachtete Motivationslosigkeit der Zielgruppenpersonen oftmals eine Reaktion auf häufige Ablehnungserfahrungen darstellt.

Erhöhung der Reintegrationschancen bei KundInnen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Werden schwerwiegende gesundheitliche Probleme vermutet, erfolgt eine Überweisung an das Berufsdiagnostische Zentrum (BDZ) oder zum Arbeitspsychologen/zur Arbeitspsychologin im Haus zur arbeitsmedizinischen und/oder arbeitspsychologischen Abklärung. Die Empfehlungen am Ende des Abklärungsprozesses werden dann in der Beratung aufgegriffen. Eine andere Möglichkeit ist die Inanspruchnahme von Arbeitsassistenten.

Rückmeldungen zu Umschulungen in einen anderen Beruf im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation fallen unterschiedlich aus. In Salzburg wird die lange und intensive individuelle Beratung und Begleitung im Rahmen einer Umschulung als zielführend erlebt. Reha-BeraterInnen des AMS arbeiten eng mit den externen, die Umschulung planenden und umsetzenden ExpertInnen zusammen, sodass sichergestellt wird, dass Umschulungen in Berufe erfolgen, die zur Person passen und auch nach Ausbildungsabschluss am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Zusätzlich wird darauf geachtet, dass die Betroffenen im Zuge der Ausbildung ausreichend praktische Arbeitserfahrung sammeln können.

BeraterInnen in Traun und Wien berichten hingegen von Vermittlungsschwierigkeiten nach dem Abschluss von Umschulungen aufgrund fehlender Stellenangebote und/oder mangelnder Arbeitserfahrung. Die Bandbreite an Berufen, die den Betroffenen für eine Umschulung offen stehen, wird als zu eng eingestuft.

Angemerkt wird von den BeraterInnen auch, dass ein Umschulungsgeld nur sehr wenigen ihrer betroffenen KundInnen zusteht, ein entsprechender Bedarf aber bei wesentlich mehr Personen vorhanden wäre. Zum Zeitpunkt der Durchführung der Fokusgruppe erhielten zwei KundInnen Umschulungsgeld.

Erhöhung der Reintegrationschancen von Hochqualifizierten

In der Beratung von Hochqualifizierten sind klare Vereinbarungen, ein gut strukturierter Beratungsablauf und Kommunikation auf Augenhöhe wichtig. Vom Angebot des AMS ist diese Zielgruppe zumeist nicht sehr begeistert. Die Zielgruppe verfügt häufig über gute Ressourcen, die es gezielt zu nutzen gilt, wie etwa Organisationsfähigkeit, Eigenständigkeit, gute Selbstpräsentation und gute soziale Vernetzung. Sanktionen spielen in der Beratung dieser Zielgruppe zumeist keine Rolle.

14.5.1 Beratungsprozesse von AMFP, die laut BeraterInnen keine AMS-Zielgruppe sind

Alle befragten BeraterInnen nennen zwei Zielgruppen, die aus ihrer Sicht eigentlich keine Zielgruppe des AMS darstellen, da das AMS über keine geeigneten Betreuungs- und Begleitungsangebote für diese Zielgruppen verfügt. Es handelt sich dabei um Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen bzw. mit bescheinigter, jedoch aus Sicht der BeraterInnen nicht gegebener Arbeitsfähigkeit.

Derzeit werden diese Personengruppen zwar im AMS mitbetreut, allerdings mit wenig Aussicht auf Erfolg bzw. Chance auf zeitgerechten Zugang zu passenden Angeboten und somit einer Verbesserung ihrer Situation. Nachfolgend wird ein typischer Beratungsprozessablauf bei nicht vorhandenen Deutschkenntnissen beschrieben:

„Beim Erstkontakt in der Servicezone wird festgestellt, dass keine Deutschkenntnisse vorhanden sind, daraufhin erfolgt eine Terminvereinbarung mit der Beratungszone, frühestens in etwa drei Monaten. Beim ersten Gespräch in der Beratungszone hat der/die KundIn keine/n DolmetscherIn mit, da er/sie erwartet, dass dieses Problem vom AMS gelöst wird. Somit kann keine Beratung erfolgen, es muss erneut ein Termin mit einem/r DolmetscherIn vereinbart werden. Diese Personen gehören so früh als möglich begleitet, solange bis sie jobready sind und sollten erst dann zum AMS kommen. Hier vergeht so viel Zeit ungenutzt.“

In Wien sind die BeraterInnen angehalten, auch KundInnen ohne Sprachkenntnisse zu vermitteln bzw. deren Eigeninitiative zu überprüfen. Die KundInnen müssen Listen mit Initiativvorstellungen bei Unternehmen in die Beratung mitbringen, die von den BeraterInnen gelegentlich stichprobenartig auf Richtigkeit überprüft werden sollten, was gelegentlich auch gemacht wird. Grundsätzlich stehen die BeraterInnen diesem Auftrag skeptisch gegenüber und erleben diese Vorgangsweise als nicht zielführend: *„Wir sollen sie mit Eigeninitiative sekkieren. Wo soll der sich vorstellen gehen, wenn der die Sprache nicht kann? Bei allen türkischen MigrantInnen steht in dieser Liste dann z.B. die Pamukkale Einzelhandels GmbH.“* Angemerkt wird von einem Berater, dass er den Eindruck hat, dass Betroffene mit dem Begriff „Eigeninitiative“ trotz mehrmaliger Erklärung nichts anfangen können, aber tun, was von ihnen verlangt wird, damit der/die BeraterIn zufrieden ist: *„So bringt das nichts, so etwas muss angepackt werden, damit etwas weitergeht. Das gehört in einer BBE für Migranten vermittelt.“*

Ein typischer Beratungsablauf im Falle eines/einer KundIn mit bescheinigter, jedoch aufgrund der massiven gesundheitlichen Einschränkungen nicht gegebener Arbeitsfähigkeit wird folgendermaßen beschrieben:

„Der/die Betroffene gibt im Erstgespräch an, nicht arbeiten zu können. Es erfolgt ein Ansuchen um Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Wird dieses abgelehnt, bringt der/die Betroffene Klage ein und folgender Widerspruch tut sich auf: Vor Gericht muss er/sie sagen, er/sie ist nicht arbeitsfähig, beim AMS darf er/sie das aber nicht, weil sonst müssen wir eine Niederschrift machen ‚nicht arbeitsfähig‘ und weg. Also macht man eine Pseudo-Niederschrift ‚steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung‘ im Prinzip stimmt das aber nicht. Die Personen sind geistig schon in der Pension, sind krankheitsfixiert, da geht nichts. Was macht man mit denen? Kommt er in einem Jahr wieder, wird er verwaltet. (...) Das AMS muss auf das Klagsverfahren 92 Tage Rücksicht nehmen, danach muss sich der/die Betroffene beim AMS als verfügbar und arbeitsfähig melden, um einen Leistungsbezug zu erhalten. Natürlich sagt der/die, ich mache alles mit, was das AMS will.“

In weiterer Folge werden diese KundInnen an das BBRZ vermittelt. Nach einer meist längeren Wartezeit (bis zu mehreren Monaten) erfolgt dort eine arbeitsmedizinische Abklärung und eine Perspektivenplanentwicklung, deren Ergebnis der AMS-Beratung dann zur Verfügung steht. Das Ergebnis des Perspektivenplans ist häufig einer der folgenden Berufsvorschläge: *„Museumswärter, Briefsortierer, Portier (...) da weißt du schon im ersten Moment, einen Job findet der nie.“* Mitunter wird auch folgende Empfehlung gegeben: *„Aufgrund der langen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt wäre ein Platz bei FAB (SÖB) empfehlenswert.“* Die Betroffenen werden jedoch oft nicht in einen SÖB aufgenommen, weil sie für die teilweise körperlich anstrengenden Arbeiten

nicht geeignet sind oder weil es keine freien Plätze gibt. Bei psychischen Einschränkungen wird eine Teilnahme an psychischen Rehabilitierungsmaßnahmen empfohlen, beispielsweise Imbus in Traun, eine 16-wöchige Maßnahme. Trotz der kritischen Äußerungen zu den Gutachten des BBRZ werden diese aufgrund der darin enthaltenen definitiven Empfehlung von den BeraterInnen jedoch als hilfreicher wahrgenommen als Empfehlungen der PVA.

14.6 Veränderungsbedarfe in der Betreuung und Begleitung

Die derzeit mögliche Betreuung von KundInnen entspricht aus Sicht der BeraterInnen eher einem Verwaltungsakt als einer Beratungsleistung und führt dazu, dass Vermittlungshürden und Unterstützungsbedarfe teilweise erst spät erkannt und bearbeitet werden können und eine individuelle bedarfsorientierte Beratung zu kurz kommt. Nachfolgend angeführte Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation lassen sich aus den Rückmeldungen der BeraterInnen ableiten:

Ebene: AMS

- Reduktion der AMFP-KundInnen pro BeraterIn und des Dokumentationsaufwandes, um eine individuelle Beratung, ein rasches Erkennen des Unterstützungsbedarfs sowie eine rasche Vermittlung in das passende Angebot zu gewährleisten.
- Abklärung des AMS-internen Umgangs mit Personen, deren Deutschkenntnisse für eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt oder die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten nicht ausreichen, sowie mit Personen mit nicht bescheinigter, aber aus Sicht der Beraterin/des Beraters nicht vorhandener Arbeitsfähigkeit.
- Information der KundInnen über Rechte und Pflichten im Rahmen des Bezugs von Arbeitslosengeld in der Servicezone sowie im Zuge der Beantragung der Notstandshilfe, um unrealistische Erwartungen zu reduzieren.
- Weiterbildung und Supervision
Vor allem resignierte, demotivierte und aus Sicht der BeraterInnen „unpassende“⁵² KundInnen stellen die BeraterInnen vor große Herausforderungen bzw. bringen sie an ihre Grenzen. AMS-interne Weiterbildungsangebote sollten daher speziell auf den Umgang mit diesen Subgruppen in der Beratung fokussieren. Im Bedarfsfall sollten BeraterInnen auch Supervision in Anspruch nehmen können bzw. die Inanspruchnahme sollte gefördert werden.
- Flexibilisierung des Maßnahmenzugangs durch entsprechende Richtlinienanpassungen, um auf die sich ständig ändernden Bedingungen am Arbeitsmarkt rasch reagieren zu können. Beispielsweise sollten in Richtlinien festgelegte Zugangsvoraussetzungen zu Qualifizierungsangeboten auf Sinnhaftigkeit überprüft werden. Regelungen, die vorschreiben, dass Langzeitarbeitslosigkeit gegeben sein muss, bevor an einem Angebot teilgenommen werden kann, werden dann als kontraproduktiv gesehen, wenn sich die Maßnahme aus Sicht des/der BeraterIn als arbeitsmarktpolitisch zielführend erweisen könnte.
In Traun wird auf zahlreiche, sehr hilfreiche und gute Angebote des AMS Linz hingewiesen, die KundInnen des AMS Traun nicht oder nur zeitweise bei geringer TeilnehmerInnenanzahl zugänglich sind. Teilweise sind die Angebote in Linz für die KundInnen des AMS Traun mit öffentlichen Verkehrsmitteln leichter zu erreichen als die Angebote in Traun.
- Das AMS sollte Vorbildfunktion hinsichtlich der Anstellung Älterer übernehmen und öffentlichkeitswirksam sichtbar machen.

⁵² KundInnen, die aus Sicht der BeraterInnen aufgrund gravierender gesundheitlicher Einschränkungen nicht arbeitsfähig sind oder die über keine oder unzureichende Deutschkenntnisse verfügen.

- Leerläufe im Beratungsprozess sollten möglichst gering gehalten werden, um ein Abgleiten in Passivität zu vermeiden. Generell werden lange Zeitintervalle zwischen Interventionen als hinderlich und kritisch gesehen.
- Bei der Zubuchung zu Qualifizierungsangeboten sollte darauf geachtet werden, dass das Bildungsniveau der TeilnehmerInnen ähnlich ist, um Über- und Unterforderung zu vermeiden.
- Das AMS sollte spezifische Möglichkeiten für am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte KundInnen schaffen, damit sich diese bei Unternehmen präsentieren und ihre Situation erklären können.

Ebene: Externe Unterstützungsangebote

- Ausbau der Angebote zur Aktivierung und Stärkung der Motivation und des Selbstvertrauens betroffener KundInnen. Diese Angebote sollten auch Angebote zur Förderung der Gesundheit und sozialer Vernetzung beinhalten.
- Ausbau der Case Management Angebote für KundInnen mit multiplen, schwerwiegenden bzw. spezifischen Problemlagen (z.B. für MigrantInnen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen oder Personen mit stark eingeschränkter Selbstorganisationsfähigkeit, Personen mit psychischen Einschränkungen und psychotherapeutischem Behandlungsbedarf) zur individuellen Begleitung der schrittweisen Arbeitsmarktintegration
- Entwicklung passender Qualifizierungsangebote für bildungsferne Personen (Deutschkurse, Ausbau und Weiterentwicklung des Angebots „Kompetenzen mit System“)
- Ausbau des Qualifizierungsangebots für AkademikerInnen
- Verbesserung der Berufsorientierung
- Verbesserung der Ergebnisse der gesundheitlichen Abklärungen der Arbeitsfähigkeit hinsichtlich brauchbarer Empfehlungen und Berufsvorschläge

Ebene: Unternehmen

- Ausbau der Arbeitsplätze am 2. Arbeitsmarkt durch Unternehmensförderungen zur Schaffung von (Dauer-)Arbeitsplätzen mit niedrigerem Anforderungsniveau, vergleichbar den Beschäftigungsangeboten am 2. Arbeitsmarkt. Diese wären vor allem für psychisch Belastete sowie Personen mit Leistungs- bzw. kognitiven Einschränkungen hilfreich.
- Unternehmensförderungen zur Beschäftigung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Anlehnung an die Eingliederungsbeihilfe 50+

Ebene: Gesetzliche Regelungen

- Die Möglichkeit, Notstandshilfe und Einkünfte aus einer geringfügigen Beschäftigung zu beziehen, sollte gesetzlich begrenzt werden.
- Unternehmen sollten gesetzlich verpflichtet werden, offene Stellen dem AMS zu melden.
- Um Altersdiskriminierung zu vermeiden, sollte gesetzlich festgelegt werden, dass Bewerbungsschreiben ohne Altersangaben und Foto verschickt werden.

15 Handlungsoptionen zur Unterstützung arbeitsmarktferner Personen

Im Zentrum der Untersuchung stand die Frage, ob und wenn ja, wodurch die Dauer der Arbeitslosigkeit von längerfristig arbeitsmarktfernen KundInnen des AMS verkürzt werden könnte. Durch die schwache Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre ebenso wie durch demografische und institutionelle Veränderungen (Zunahme älterer Arbeitskräfte, stärkere Betreuung von BezieherInnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung durch die aktive Arbeitsmarktpolitik) hat sich die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich schwächer entwickelt als das Angebot. Dadurch nahm der Anteil arbeitsmarktferner Personen an den Arbeitslosen zuletzt deutlich zu (vgl. Eppel – Horvath – Mahringer, 2014).

Nahezu alle Befragten berichteten, dass die neuerliche Arbeitsaufnahme damit verbunden war, dass sie „unbedingt wieder arbeiten“ wollten. Die Motivation, es trotz der langen Phase der Arbeitslosigkeit wieder zu versuchen, spielt eine zentrale Rolle. Um Menschen dabei zu unterstützen, das Zutrauen in eine erfolgreiche Arbeitssuche auch bei bereits langdauernder Arbeitslosigkeit nicht zu verlieren, empfehlen sich grundsätzlich Beratungs- und Unterstützungsangebote, die auch aus Sicht der Betroffenen sinnvoll sind und zu einem Mehr an Handlungsoptionen führen. Erlebte Misserfolge nachvollziehen und daraus Veränderungsoptionen ableiten zu können, scheinen diesbezüglich zentrale Ansatzpunkte zu sein. Das differenzierte Ausloten der Sichtweisen und Erfahrungen sowie der aus Sicht der Betroffenen erfolgversprechenden Arbeitssuch- oder Qualifizierungsstrategien bilden dabei eine gute Grundlage für ein darauf aufbauendes gemeinsames Suchen nach passenden Vorgangsweisen und begleitenden Hilfestellungen. Ein derartiges Vorgehen erscheint nicht nur aus motivatorischen Gründen sinnvoll. Auch die große Heterogenität der hier untersuchten Gruppe weist in diese Richtung.

Denn trotz der Gemeinsamkeit einer längerfristigen Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, stellt sich die Gruppe der statistisch arbeitsmarktfernen Menschen als sehr heterogen dar. Sie umfasst Personen, deren Integrationsbarrieren vergleichsweise überschaubar sind und sich mehr oder weniger auf ein Integrationshindernis konzentrieren. Auf der anderen Seite stehen Personen, die eine Mehrzahl an Problemlagen zu bewältigen haben. Um den unterschiedlichen Bedarfen gerecht werden zu können, braucht es neben spezifischen Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Arbeitsmarktservice (AMS) und unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten vor allem der professionellen Anamnese. Nur eine fundierte Anamnese zu Beginn der Arbeitslosigkeit und – falls die Vermittlungsunterstützungen nicht zum Erfolg führen – eine spätere qualitätsvolle Reanamnese können gewährleisten, dass die Unterstützungsleistungen ausreichend auf die individuellen Potenziale und Hemmnisse zugeschnitten werden können.

Startphase respektive Reanamnese bei bestehender Arbeitslosigkeit und darauf aufbauende individualisierte Gestaltung des Unterstützungsprozesses

Die für eine arbeitsmarktferne Positionierung maßgeblichen Risikofaktoren höheres Alter, niedriges Ausbildungsniveau sowie gesundheitliche Einschränkungen und Betreuungsaufgaben für Kinder unter 15 Jahren können dabei als evidenzbasierte Hinweise auf die Notwendigkeit einer fundierten und ausdifferenzierten Anamnese gelten. Ziel der Anamnese ist es, den konkreten individuellen Unterstützungsbedarf möglichst frühzeitig zu erkennen. Eine ausführliche Startphase (vgl. Weber – Hager – Hausegger – Reidl, 2010) bildet dafür einen professionellen Rahmen. Neben einer strukturierten Anamnese sind ausreichend Zeit für das Ausloten der individuellen Ausgangslage und Zielsetzungen sowie für das gezielte Nachfragen und ein reflexionsunterstützendes Vertiefen durch den/die AMS-BeraterIn als zentrale Anforderungen zu sehen. Bei bereits ar-

beitsmarktfernen KundInnen wären in periodischen Abständen Reanamnesephasen, die sich in Ablauf und Inhalt an einer qualifizierten Gestaltung der Startphase orientieren, vorzusehen.

Ausreichende Ressourcen in der AMS-Beratung

Um diesen Ansprüchen gerecht werden und auch die Gruppe der arbeitsmarktfernen Personen intensiv und individuell begleiten zu können, müssten aus Sicht der AMS-BeraterInnen die Anzahl der arbeitsmarktfernen KundInnen je BeraterIn (Fallbelastung) ebenso wie der gegebene Dokumentationsaufwand reduziert werden. So könnten auch die Beratungsintervalle möglichst kurz gehalten werden, um Demotivationsprozesse im Vorfeld zu verhindern.

Individualisierte bedarfsorientierte Unterstützung

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Untersuchung lassen sich innerhalb der Gruppe der arbeitsmarktfernen KundInnen des AMS Subgruppen mit spezifischem Unterstützungsbedarf charakterisieren. Neben Subgruppen, die spezifischer Qualifizierungsangebote bedürfen (Cluster 2, 3 und 5) stehen Gruppen, für die eine neuerliche Arbeitsaufnahme überdurchschnittlich oft mit Abstrichen verbunden sein wird (Cluster 1) und die für sich nur geringe Reintegrationschancen wahrnehmen sowie Subgruppen mit multiplen, oft auch gesundheitlichen Problemlagen (Cluster 4, 6, 7, 8). Wieder andere Gruppen, die vor allem von AMS-BeraterInnen genannt wurden, scheitern an mangelnden Deutschkenntnissen. Ausgehend von den Ergebnissen der zuvor beschriebenen Anamnese/Reanamnese könnten die subgruppenspezifischen Bedarfe aufgegriffen und individualisiert beantwortet werden.

Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung

Die Tatsache, dass sich die befragten arbeitsmarktfernen Personen hinsichtlich der berufsbezogenen Weiterbildung am wenigsten bedarfsgerecht unterstützt fühlten, lässt auf ein allgemeines Verbesserungspotenzial in diesem Bereich schließen. Insbesondere jüngere AMS-KundInnen mit maximal Pflichtschulabschluss und eher prekärer Beschäftigungsintegration (Cluster 3) sowie Personen mit Artikulationsproblemen und möglicherweise im Ausland erworbenen Qualifikationen (Cluster 5) können ihre berufsbezogenen Weiterbildungsinteressen aktuell offensichtlich nicht ausreichend decken. Um diesen Personengruppen das Nachholen von Abschlüssen zu erleichtern, sollten die bestehenden Bildungsangebote auf ihre Niederschwelligkeit hin untersucht und bei Bedarf entsprechend weiterentwickelt werden. Essentiell ist weiters eine der Schulteilnahme vorangestellte und diese bei Bedarf begleitende (und kultursensibel gestaltete) Bildungs- und Berufsberatung. Orientierung für die Gestaltung eines diesen Ansprüchen genügenden Maßnahmenpakets bilden die Aktivitäten, die im Rahmen des Qualifikationsplans Wien 2020⁵³ umgesetzt werden.

Um gering qualifizierten Personen den Einstieg zu erleichtern, könnten ihnen auch Teilqualifizierungseinheiten angeboten werden: kleine, standardisierte und in sich geschlossene, aber gesamthhaft für einen Formalabschluss anrechenbare Module, die einzeln zertifizierbar, auf dem

⁵³ Der Qualifikationsplan Wien 2020 ist eine Gesamtstrategie mit dem Ziel, den Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in Wien bis zum Jahr 2020 zu reduzieren. Dazu werden passende Qualifizierungsangebote für Niederqualifizierte entwickelt und deren Höherqualifizierung gezielt unterstützt. Zusätzlich umfasst die Strategie auch Maßnahmen zur Vermeidung frühzeitiger Bildungsausstritte bzw. motiviert zum Nachholen abgebrochener Schul- oder Berufsausbildungen. In die Umsetzung dieser Strategie sind alle arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen in Wien integriert, ein begleitendes Monitoring überprüft den Erfolg. Siehe dazu genauer: https://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Qualifikationsplan&mid=358, Abfrage 13.11.2015.

Arbeitsmarkt verwertbar sind, Arbeitgebern Eigenmotivation signalisieren und Schritt für Schritt an einen beruflichen Abschluss heranführen (siehe z.B. KmS – Kompetenz mit System sowie *Bundesagentur für Arbeit*, 2014).

Den Berichten der Beraterinnen und Beratern des AMS zufolge stehen in allen regionalen Geschäftsstellen auch zu wenige Deutschkurse zur Verfügung. Zum Teil wird auch die Qualität der angebotenen Kurse kritisch beurteilt. In Wien wird eine heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen hinsichtlich Alter und Ausbildungsniveau als problematisch gesehen. Der Bedarf an Deutschkursen wird also insgesamt als sehr hoch bewertet, besonders gefragt sind jedoch Deutschkurse, die auf die Besonderheiten bildungsferner Betroffener Rücksicht nehmen und um integrationsfördernde Elemente erweitert sind. Entsprechende Bildungsangebote sollten stärker auf die Ausgangskompetenzen der TeilnehmerInnen eingehen, um Unter- bzw. Überforderung zu vermeiden. Darüber hinaus bräuchte es den befragten BeraterInnen zufolge wöchentliche Lernzielkontrollen, um mit der Teilnahme tatsächlich den angepeilten Spracherwerb sicherzustellen. Die qualitative Erhebung macht außerdem deutlich, dass es einer grundlegenden Klärung der Zuständigkeiten für Deutschkurse für Personen mit sehr mangelhaften Kenntnissen bedarf. Vom zusätzlichen Bedarf nach Angeboten für gering qualifizierte Arbeitskräfte abgesehen, verweist die Erhebung auch auf teilweise fehlende passgenaue Kursangebote für hochqualifizierte Arbeitssuchende.

Auseinandersetzung mit zugänglichen Stellen für ältere ArbeitnehmerInnen

ArbeitnehmerInnen, die nach einer langjährigen stabilen (und höher entlohnten) Tätigkeit in fortgeschrittenem Alter arbeitslos werden, sind bei einer neuerlichen Arbeitsaufnahme nicht selten damit konfrontiert, Abstriche bei der Entlohnung und/oder hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen hinzunehmen. Diese Personen (Cluster 1) scheinen – insbesondere nach langer Arbeitslosigkeit – die Hoffnung auf einen adäquaten Arbeitsplatz auch unter der Annahme, zusätzliche Unterstützungsleistungen bekommen zu können, verloren und sich mit der Situation der Arbeitslosigkeit abgefunden zu haben. Eine nachhaltige Reintegration dieser Personen in den Arbeitsmarkt dürfte im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme einer gezielteren Auseinandersetzung mit zwar geringer entlohnten, jedoch für die Betroffenen auf anderen Ebenen sinnstiftenden Beschäftigungsformen bedürfen. Vermutlich erst auf dieser Grundlage kann intensiv und zielorientiert nach einer passenden Stelle gesucht werden. Die Arbeitsaufnahme selbst könnte durch Implacement-Modelle oder auch durch Eingliederungsbeihilfen sowie andere Formen der lohnbezogenen Unterstützungsleistungen (bspw. höhere Pensionsversicherungsbeiträge) begleitet werden. Im Falle von Eingliederungsbeihilfen empfiehlt sich zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten ein zielgruppenspezifischer Einsatz, der beispielsweise bei Personen, die 55 Jahre alt oder älter sind, bereits in frühen Phasen der Arbeitslosigkeit und nicht erst nach sechs Monaten zum Einsatz kommen kann.

Casemanagement und Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt

Wieder ein anderer Teil der längerfristig arbeitsmarktfernen Personen (47% der Befragten, siehe Cluster 4, 6, 7 und 8) weist mehrere deutliche Vermittlungshemmnisse, darunter oft auch gesundheitliche Einschränkungen, auf. Diese multiplen Problemlagen bedürfen unterschiedlicher und vor allem koordinierter Interventionen. Die Betroffenen könnten im Zuge einer ausführlichen (Re)Anamnese auf Basis einer, eventuell durch statistisches Profiling unterstützten, Segmentierung der Kundinnen und Kunden durch speziell geschulte und mit zusätzlichen Zeitressourcen ausgestattete „Casemanagerinnen“ und „Casemanager“ und entsprechende geförderte Qua-

lifizierungs- und Beschäftigungsformen betreut werden. Im Rahmen eines ausgereiften Casemanagements erhielten die Betroffenen eine intensive und individuelle Betreuung sowie eine gebündelte Unterstützung, um soziale, psychische, gesundheitliche oder qualifikatorische Vermittlungshemmnisse besser erkennen und bearbeiten zu können. Zu den erforderlichen Unterstützungselementen für Personen mit multiplen Problemlagen zählen neben spezifischen Qualifikationsangeboten auch Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt. Die Casemanagerinnen und Casemanager loten im Gespräch mit den Kundinnen und Kunden Ressourcen, Potenziale und Unterstützungsbedarfe aus, erarbeiten gemeinsam mit den KundInnen Ziele und koordinieren und dokumentieren die unterschiedlichen Maßnahmen (Beratung, Fördereteiligungen, Praktika, etc.). Die Betreuung im Rahmen eines Casemanagement kann Themen wie Wohnen, Finanzen, Familie und Kinder, Bildung und Gesundheit beinhalten. Sie setzt die ausreichende bundesweite Verfügbarkeit und Inanspruchnahme sozialintegrativer Leistungen sowie eine unterstützende Betreuungsinfrastruktur für Personen mit Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen voraus (vgl. Spermann, 2014). Neben Case Management empfehlen sich für arbeitsmarktferne KundInnen mit Mehrfachproblematiken Unterstützungsformen wie etwa das NÖ Stufenmodell der Integration. Dieses Modell kombiniert Clearing, Stundenweise Beschäftigung, Arbeitstraining sowie geförderte Transitbeschäftigung in einer Struktur. So kann hochgradig individualisiert eine stufenweise Ausweitung der Beschäftigungsintensität realisiert werden.

Stärkung sozialer Netzwerke

Die in der vorliegenden Studie befragten Personen mit einem erfolgreichen Abgang aus einer längerfristig arbeitsmarktfernen Position fanden ihren Arbeitsplatz am häufigsten durch Hinweise aus dem Freundeskreis, aus der Familie, von ehemaligen ArbeitskollegInnen oder DienstgeberInnen. Auch die befragten BeraterInnen nennen eine gute soziale Vernetzung als einen wichtigen Faktor für die Chancen auf eine Rückkehr in Beschäftigung.

Das AMS hat diesbezüglich kompensierende Funktion: Es wird von Personen mit wenigen sozialen Kontakten verstärkt zur Arbeitssuche genutzt (Eppel – Mahringer – Weber, 2014). Wenn Betroffene soziale Netzwerke nicht nutzen, dann kann dies an einem Mangel an Kontakten liegen, aber auch daran, dass es den Betroffenen am Bewusstsein für die Bedeutung dieses Suchkanals fehlt. Hier könnten Interventionen des AMS ansetzen: Im Zuge der persönlichen Beratung oder auch im Rahmen von (verpflichtenden) Informationsveranstaltungen könnten Arbeitslose stärker für die Bedeutung sozialer Netzwerke sensibilisiert werden, sodass sie in Folge die vorhandenen Kontakte vermehrt bei der Arbeitssuche nutzen. Bei einem Pilotprojekt in der Schweiz wurde beispielsweise im Rahmen einer Informationsveranstaltung aufgezeigt, wie viele Jobs über soziale Kontakte gefunden werden. Darüber hinaus erhielten die Arbeitssuchenden Ratschläge, wie sie die eigenen Kontakte einsetzen könnten (Bonoli, 2014).

Angebote für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Mittelfristig ist – demographisch bedingt und mit Blick auf eine Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters – mit einer steigenden Zahl an Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu rechnen, die eine Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt als nicht realistisch erscheinen lassen. Daher wäre eine intensiviertere politische Diskussion darüber, welche Angebote dieser Personengruppe gelegt werden sollen und in welcher Form dieser Personenkreis seitens des AMS unterstützt werden kann, zu befürworten. Für einen Teil dieser Zielgruppe bieten sich jedenfalls Angebote des 2. Arbeitsmarktes (Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojek-

te) sowie Angebote, die sich am Niederösterreichischen Stufenmodell der Integration (siehe vorne) orientieren, an.

Für Menschen mit physischen oder psychischen Problemen sind entsprechende Beratungsangebote im AMS oder in spezialisierten Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) erforderlich. Die Befragung der AMS-BeraterInnen deutet auch bei dieser Personengruppe auf einen grundlegenden Klärungsbedarf von Zuständigkeiten hin: Die Befragten sehen sich mit Personen konfrontiert, die ihrer Einschätzung nach eine zwar bescheinigte, am Arbeitsmarkt jedoch nicht umsetzbare gesundheitliche Arbeitsfähigkeit aufweisen und aus diesem Grund durch das AMS nicht wirksam unterstützt werden könnten. Sie sehen zudem Bedarf an einer Optimierung der Ergebnisse der gesundheitlichen Abklärung der Arbeitsfähigkeit in Hinblick auf die Qualität der Empfehlungen und Berufsvorschläge.

Mögliche Maßnahmen zur Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen setzen nicht nur bei den Betroffenen selbst, sondern auch bei potenziellen Arbeitgebern an. Zum Beispiel könnten durch Netzwerkarbeit, aktive Stellenakquisition, Beratung und Sensibilisierung der ArbeitgeberInnen Vorbehalte hinsichtlich der Potenziale der Betroffenen abgebaut und die Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis erweitert werden. Auch finanzielle Anreize wie Lohnkostenzuschüsse, entsprechende Kriterien bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sowie eine positive Vorbildwirkung durch die öffentliche Hand könnten Hemmschwellen bei der Einstellung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen entgegenwirken.

Betriebliche Anreize zur Beschäftigung arbeitsmarktferner Personen

Es ist davon auszugehen, dass ein höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Probleme und die lange Arbeitslosigkeit per se teilweise Betriebe aufgrund der Erwartung einer geringeren Produktivität, höherer Kosten und/oder vermuteter sozialer Probleme daran hindern, arbeitsmarktferne Personen einzustellen. Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik können zum einen – etwa durch gesundheitliche Rehabilitation oder Verbesserung von Qualifikationen und sozialen Kompetenzen – auf eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit oder der Produktivität abzielen. Zum anderen können auch Einschätzungen, Problembewusstsein und Anreize auf Ebene der Unternehmen verbessert werden:

- Durch Maßnahmen wie Betriebspraktika oder Schnuppertrainings werden der Kontakt zwischen regulären Betrieben und Arbeitslosen und die realistische Einschätzung der Potenziale Arbeitsloser für eine eventuelle Beschäftigung gefördert. Ein substanzieller Anteil der Befragten (43%) nannte Bedarf an Schnuppertagen in Firmen.
- Personalverantwortliche könnten durch gezielte Ansprache und Beratung über die Problemlagen und Potenziale Langzeitarbeitsloser aufgeklärt und dazu ermuntert werden diesen Personen zumindest die Chance auf ein persönliches Vorstellungsgespräch oder eine Arbeitserprobung zu geben. Sie könnten außerdem davon überzeugt und durch Beratung und Förderung dabei unterstützt werden, Arbeitsplätze bereitzustellen, die mit einer (etwa aufgrund von gesundheitlichen Problemen) eingeschränkten Belastbarkeit vereinbar sind.
- Mittels Lohnsubventionen lassen sich finanzielle Anreize für die Einstellung spezifischer Personengruppen setzen. Um die Inanspruchnahme dieser Förderung zu erhöhen, könnten ArbeitgeberInnen vermehrt über diese Option und die Förderkonditionen informiert werden.
- Durch Vorbesprechung, Beratung oder gar Schulung von Betrieben im Umgang mit den betroffenen Arbeitskräften sowie durch Arbeitsassistenz könnten möglicherweise bei einer Beschäftigungsaufnahme auftretende Probleme verhindert oder zumindest verringert werden.

- Auch mit einem Experience Rating-System, etwa einem Bonus-Malus-Modell für Betriebe, das die Beschäftigung bestimmter Risikogruppen wie beispielsweise älterer Arbeitskräfte belohnt, kann potenziell erreicht werden, dass die Betroffenen von vornherein länger in Beschäftigung gehalten oder mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eingestellt werden.
- Die öffentliche Hand kann positive Beispiele bieten, indem sie sämtliche offene Stellen dem AMS meldet, Arbeitsplätze für arbeitsmarktferne Personen anbietet und damit verbundene Erfolge sichtbar macht.

Förderung einer dauerhaften Wiedereingliederung durch Job-Coaching und Modelle einer stufenweisen Reintegration

Wie die Aussagen jener Befragten, die nach einer Arbeitsaufnahme ihren Arbeitsplatz bereits wieder verloren hatten, belegen, zeigen sich gesundheitliche oder stressbedingte Überlastungen oft erst in der konkreten Arbeitssituation und können zum (neuerlichen) Verlust der Stelle führen. Im Rahmen einer begleitenden Beratung in der ersten Beschäftigungsphase könnten rechtzeitig Lösungen für auftretende Schwierigkeiten erarbeitet und dadurch eventuell Kündigungen reduziert werden. Betriebsberatung, Lohnkostenzuschüsse und Coaching nach einer Arbeitsaufnahme könnten gemeinsam ein ganzheitliches Förderangebot für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bilden, das Drehtüreffekte verringert.

Die Tatsache, dass sich Menschen nach langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zum Teil wieder an eine Erwerbstätigkeit im vollen Umfang gewöhnen müssen, spricht für die Schaffung von Möglichkeiten eines stufenweisen Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben. Im Rahmen von Modellen einer stufenweisen Reintegration⁵⁴ könnten die Betroffenen je nach individueller Ausgangslage über unterschiedliche Beschäftigungsausmaße und Unterstützungsformen – von einer Transitbeschäftigung am 2. Arbeitsmarkt über gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung bis hin zu Lohnkostenzuschüssen und längerer Nachbetreuung – schrittweise an den regulären Arbeitsmarkt herangeführt werden.

In denjenigen Fällen, in denen selbst eine stufenweise Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt aussichtslos erscheint, wäre als ultima ratio eine langfristige öffentlich geförderte Beschäftigung auf dem 2. Arbeitsmarkt anzudenken, um den Betroffenen auf diese Weise eine soziale Teilhabe zu ermöglichen und gleichzeitig ihre Fähigkeiten produktiv zu nutzen.

Angebote zur Lösung von finanziellen Problemen

Neben den bisher besprochenen Hilfestellungen für arbeitsmarktferne KundInnengruppen des AMS ist auf den hohen Bedarf an Hilfestellungen zur Lösung von finanziellen Problemen hinzuweisen. Insgesamt gaben 35% der Befragten derartigen Unterstützungsbedarf an. Die Tatsache, dass nur 17% der insgesamt 177 Befragten mit entsprechendem Bedarf auch Hilfestellungen nutzen konnten, verweist auf die Notwendigkeit, Schuldenberatungsangebote sowie Hilfestellungen zur Lösung finanzieller Fragen auszubauen.

⁵⁴ Vgl. etwa das zitierte Niederösterreichische Stufenmodell der Integration und andere vergleichbare Modelle.

16 Literatur

- Bonoli, Giuliano, "Networking the Unemployed: Can Policy Interventions Facilitate Access to Employment through Informal Channels?", *International Social Security Review*, Vol. 67, 2/2014.
- Bundesagentur für Arbeit, Jahresbericht 2013. Zahlen. Daten. Fakten, Nürnberg, 2014.
- Bundesagentur für Arbeit, Jahresbericht 2014. Zahlen. Daten. Fakten, Nürnberg, 2015.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sozialbericht 2013-2014. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen, Wien, 2014.
- Caliendo, Marco, Schmidl, Ricarda, Uhlendorff, Arne, "Social Networks, Job Search Methods and Reservation wages: Evidence for Germany", *International Journal of Manpower*, 32, 7, 2011, S. 796-824.
- Cappelari, Lorenzo, Tatsiramos, Konstantinos, "Friends' Networks and Job Finding Rates", *IZA Discussion Paper*, 5240, 2010.
- Cingano, Federico, Rosolia, Alfonso, "People I Know: Job Search and Social Networks", *Journal of Labor Economics*, 30, 2, 2012, S. 291-332.
- Datcher Lounsbury, Linda, "Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages", *Journal of Labor Economics*, 24, 2, 2006.
- Eichhorst, Werner, Neder, Franziska, Tobsch, Verena, Wozny, Florian, "A European Perspective on Long-Term Unemployment", *IZA Discussion Paper*, 9321, 2015.
- Eppel, Rainer, Mahringer, Helmut, Weber, Andrea, Zulehner, Christine, Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2011.
- Eppel, Rainer, Huemer, Ulrike, Mahringer, Helmut, Weber, Andrea (WIFO), Knöllner, Jochen, Konle-Seidl, Regina (IAB), Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2012.
- Eppel, Rainer, Horvath, Thomas, Mahringer, Helmut (2013A), Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, 2013.
- Eppel, Rainer, Horvath, Thomas, Mahringer, Helmut (2013B), Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittdatenanalyse 2000-2010, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2013.
- Eppel, Rainer, Horvath, Thomas, Mahringer, Helmut, Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010-2013, Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, 2014.
- Eppel, Rainer, Mahringer, Helmut, Weber, Andrea, "Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed", *WIFO Working Paper*, 471, 2014.
- Hainmueller, Jens, Hofmann, Barbara, Krug, Gerhard, Wolf, Katja, "Do Lower Caseloads Improve the Effectiveness of Active Labor Market Policies? New Evidence from German Employment Offices", *The Scandinavian Journal of Economics*, 2015 (im Erscheinen).

- Hofmann, Barbara, Krug, Gerhard, Sowa, Frank, Theuer, Stefan, Wolf, Katja, „Wirkung und Wirkmechanismen zusätzlicher Vermittlungsfachkräfte auf die Arbeitslosigkeitsdauer. Analysen auf Basis eines Modellprojektes“, *Zeitschrift für Evaluation*, 11, 1, 2012, S. 7-38.
- Hofmann, Barbara, Kupka, Peter, Krug, Gerhard, Kruppe, Thomas, Osiander, Christopher, Stephan, Gesine, Stops, Michael, Wolff, Joachim, „Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen: Ein Literaturüberblick zu Ausgestaltung und Wirkung“, *Sozialer Fortschritt*, 63, 11, 2014, S. 276-285.
- Holzer, Harry J., „Search Method Use by Unemployed Youth“, *Journal of Labor Economics*, 6, 1, 1988, S.1-20.
- Koning, Pierre, „The Effectiveness of Public Employment Service Workers in the Netherlands“, *Empirical Economics*, 37, 2009, S. 393-409.
- Kramarz, Francis, Skans, Oskar Nordström, „When Strong Ties are Strong: Networks and Youth Labor Market Entry“, *The Review of Economic Studies*, 2013 (im Erscheinen).
- Montgomery, James D., „Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis“, *American Economic Review*, 81, 5, 1991, S. 1408-1418.
- Pedersen, Jonas Maibom., Rosholm, Michael, Svarer, Michael, „Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation“, *IZA Discussion Paper*, 6970, 2012.
- Pellizzari, Michele, „Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?“, *Industrial and Labor Relations Review*, 63, 3, 2010, S. 494-510.
- Rees, Albert, „Information Networks in Labor Markets“, *The American Economic Review*, 56, 1/2, 1966, S. 559-566.
- Spermann, Alexander, „Zehn Jahre Hartz IV – Was hilft Langzeitarbeitslosen wirklich?“, *IZA Standpunkte*, Nr. 76, 2014.
- Van den Berg, Gerard J., Kjaersgaard, Lene, Rosholm, Michael, „To Meet or Not to Meet (Your Case Worker) – That is the Question“, *IZA Discussion paper*, 6476, 2012.
- Weber, Friederike, Hager, Isa, Hausegger, Trude, Reidl, Christine, *Die Startphase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*, Wien, 2010.

17 Anhang Exkurs: Zusatzinformationen aus der Befragung ehemals arbeitsmarktfremde KundInnen

17.1 Exkurs: Das Angebot berufliche Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung

Das Angebot der beruflichen Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung ist kein explizites, eigenständiges Unterstützungsangebot des AMS. Eine Umsetzung kann im Rahmen unterschiedlicher AMS-Leistungen erfolgen. Es war daher von Interesse mehr darüber zu erfahren, welche Befragten dieses Angebot erhalten und gebraucht bzw. nicht erhalten, aber benötigt hätten und ob sich diesbezüglich Zusammenhänge hinsichtlich Stellensuche und Bewertung der Beratungsqualität zeigen.

112 Befragte (22%) haben Angebote zur beruflichen Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung erhalten und gebraucht. 141 Befragte (28%) geben an, sie hätten dieses Angebot benötigt, aber nicht erhalten. Ein Vergleich dieser beiden Gruppen zeigt Folgendes:

Befragte, die das Angebot erhalten und gebraucht haben, sind häufiger

- weiblich (59% versus 41%),
- mit der untersuchten Stelle zufrieden (64% versus 36),
- haben die untersuchte Stelle häufiger durch Anzeigen in Internet oder Zeitungen (34% versus 20% Vergleichsgruppe), mittels gezielter Suche (73% versus 50% Vergleichsgruppe) oder der Teilnahme an einer Weiterbildung, einem Praktikum oder Arbeitstraining (47% versus 28% Vergleichsgruppe) gefunden.

Befragte, die dieses Angebot nicht erhalten, aber gebraucht hätten, sind häufiger

- männlich (55% versus 44%) und
- fanden die untersuchte Stelle häufiger über Hinweise aus dem sozialen Umfeld (Familie, FreundInnen, ehemalige KollegInnen) oder durch das Eingehen von Zugeständnissen (60% versus 44%).

Es zeigen sich keine Unterschiede der Inanspruchnahme bzw. des nicht gedeckten Bedarfs hinsichtlich Alter, Staatsbürgerschaft, Bildung oder Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung.

Die Bewertung der Qualität der AMS-Beratung fällt in den beiden Vergleichsgruppen hingegen sehr unterschiedlich aus. Befragte, die das Angebot erhalten und gebraucht haben, bewerten alle fünf Bereiche der Beratungsqualität positiver als die Vergleichsgruppe. Besonders hohe Differenzen zeigen sich hinsichtlich Beratungskompetenz und Unterstützung bei Qualifizierung sowie Umschulung.

Übersicht 58: Beurteilung der Beratungsqualität des AMS nach Zugang zum und Bedarf des Angebot(s) beruflicher Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung

Beurteilung der Beratungsqualität des AMS	Unterstützungsangebot: Berufliche Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung		
	erhalten und gebraucht (n=112)	nicht erhalten, aber gebraucht (n=141)	Gesamt (n=508)
Index Empathie in der Beratung (trifft zu)	82%	57%	69%
Index Beratungskompetenz (trifft zu)	75%	34%	52%
Index Unterstützung bei Qualifizierung/Umschulung (trifft zu)	69%	22%	41%
Index Qualität der Vermittlung(trifft zu)	44%	21%	25%
Index Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen(trifft zu)	45%	20%	25%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Nachdem sich der Bereich Qualifizierung/Umschulung als relevant im Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle herausstellte, wurde das Angebot der gezielten beruflichen Weiterbildung hinsichtlich der Inanspruchnahme bzw. des geäußerten Bedarfs durch die Befragten genauer analysiert.

117 Befragte (23%) haben gezielte, berufsspezifische Weiterbildung erhalten und gebraucht. 158 Befragte (31%) geben an, sie hätten dieses Angebot benötigt, haben es aber nicht erhalten.

Befragte, die das Angebot erhalten und gebraucht haben,

- verfügen häufiger über eine Ausbildung über Pflichtschulniveau (52% versus 37%),
- haben die untersuchte Stelle häufiger durch zielgerichtete Suche gefunden (72% versus 55%) und
- sind mit der untersuchten Stelle deutlich zufriedener (64% versus 36%).

Befragte, die das Angebot nicht erhalten, jedoch gebraucht hätten, verfügen häufiger über einen Pflichtschulabschluss (63%).

Nach anderen sozialen Merkmalen sowie dem Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung zeigt sich kein Unterschied zwischen jenen, die die Unterstützung erhalten und gebraucht und jenen, die diese nicht erhalten, aber gebraucht hätten.

Die Bewertung der Qualität der AMS-Beratung fällt hingegen wiederum in beiden Vergleichsgruppen sehr unterschiedlich aus. Befragte, die das Angebot erhalten und gebraucht haben, bewerten alle fünf Bereiche der Beratungsqualität positiver als die Vergleichsgruppe. Besonders hohe Differenzen zeigen sich hinsichtlich Unterstützung bei Qualifizierung und Umschulung sowie Beratungskompetenz.

Übersicht 59: Beurteilung der Beratungsqualität des AMS nach Zugang zum und Bedarf des Angebot(s) gezielte berufliche Weiterbildung

Beurteilung der Beratungsqualität	Unterstützungsangebot: Gezielte Berufliche Weiterbildung		
	erhalten und gebraucht (n=116-117)	nicht erhalten, aber gebraucht (n=155-158)	Gesamt (n=500-507)
Index Empathie in der Beratung (trifft zu)	82%	58%	69%
Index Beratungskompetenz (trifft zu)	68%	32%	51%
Index Unterstützung bei Qualifizierung/Umschulung (trifft zu)	76%	20%	41%
Index Qualität der Vermittlung(trifft zu)	38%	16%	25%
Index Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen(trifft zu)	32%	22%	25%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Von 506 Befragten haben 61 Personen beide Angebote, berufliche Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung und gezielte berufliche Weiterbildung, erhalten und gebraucht. 105 Personen haben die Angebote nicht erhalten, hätten diese aber gebraucht.

17.2 Exkurs: Das Angebot „Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften“

Im Rahmen der explorativen Interviews wurde der Wunsch nach einem Angebot, das bei der „Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften“ unterstützt, geäußert. Dieses Angebot soll benachteiligten Personengruppen, die über den regulären Bewerbungsweg geringe Chancen haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, z.B. aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters oder einer Behinderung, die Möglichkeit bieten, sich bei fachkundigen Personalverantwortlichen zu präsentieren.

32 Befragte haben dieses Angebot erhalten und gebraucht, 90 haben es nicht erhalten, hätten es aber gebraucht.

Befragte, die das Angebot erhielten

- verfügen häufiger über eine österreichische Staatsbürgerschaft (91% versus 73%),
- einen Pflichtschulabschluss (72% versus 60%) und
- eine dokumentierte gesundheitliche Beeinträchtigung (38% versus 28%).
- Sie sind/waren mit der untersuchten Stelle etwas häufiger zufrieden (66% versus 55%)
- und arbeite(te)n häufiger als Angestellte ohne Leitungsfunktion (48% versus 37%).

Befragte, die Bedarf an diesem Angebot gehabt hätten,

- besitzen häufiger eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft (27% versus 9%) und
- einen Lehr- oder BMS-Abschluss (31% versus 19%).
- Sie sind/waren mit der untersuchten Stelle häufiger unzufrieden (46% versus 34%) und
- arbeit(et)en in dieser etwas häufiger als Angestellte/r mit Leitungsfunktion (14% versus 7%).

Hinsichtlich Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung zeigt sich zwischen den beiden Vergleichsgruppen kein Unterschied: Jeweils 53% geben eine Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung an und jeweils 47% sind arbeitslos bzw. geringfügig beschäftigt.

18 Anhang - Übersichten

Anhang-Übersicht 1: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen und sonstigen Arbeitslosen, absolut, 2012

	Arbeitsmarktferne			Sonstige Arbeitslose		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Altersgruppe</i>						
16-24	7.004	3.089	3.915	187.672	82.955	104.717
25-44	46.923	21.266	25.657	405.915	191.915	214.000
45-54	36.967	15.376	21.591	155.676	67.967	87.709
55-65	30.219	11.462	18.757	56.127	20.453	35.674
<i>Behindertenstatus</i>						
Keine Behinderung	79.014	34.464	44.550	741.405	335.322	406.083
Behinderung	42.099	16.729	25.370	63.985	27.968	36.017
Behinderung gemäß AMS	34.273	13.690	20.583	52.255	23.008	29.247
Gesetzlicher Behindertenstatus	7.826	3.039	4.787	11.730	4.960	6.770
<i>Ausbildung</i>						
Max. Pflichtschule	85.296	36.362	48.934	426.846	189.361	237.485
Lehre	21.554	7.662	13.892	221.218	76.847	144.371
BMS	4.413	2.884	1.529	40.593	27.968	12.625
AHS/BHS	6.816	3.021	3.795	70.514	40.463	30.051
Uni/FH/Akademie	2.966	1.252	1.714	41.505	25.157	16.348
Unbekannt	68	12	56	4.714	3.494	1.220
<i>Kinderzahl</i>						
Kein Kind		21.229			198.000	
Mind. 1 Kind		29.964			165.290	
davon 1		13.137			72.583	
davon 2		9.996			66.459	
davon ≥3		6.831			26.248	
<i>Familienstand</i>						
Alleinstehend	73.721	30.813	42.908	430.382	183.804	246.578
davon ledig	43.661	14.934	28.727	354.767	142.641	212.126
davon geschieden	28.608	14.949	13.659	70.834	37.620	33.214
davon verwitwet	1.452	930	522	4.781	3.543	1.238
In Partnerschaft	47.220	20.331	26.889	369.216	175.714	193.502
davon verheiratet	36.956	15.875	21.081	278.086	132.150	145.936
davon verheiratet, getrennt lebend	3.129	1.415	1.714	14.349	6.600	7.749
davon Lebensgemeinschaft	7.135	3.041	4.094	76.781	36.964	39.817
Unbekannt	172	49	123	5.792	3.772	2.020
<i>Nationalität</i>						
InländerIn	100.098	43.019	57.079	624.602	287.775	336.827
AusländerIn	21.015	8.174	12.841	180.788	75.515	105.273
davon Türkei	4.446	1.549	2.897	25.588	10.149	15.439
davon ehem. Jugosl.	9.126	3.573	5.553	61.492	22.629	38.863
davon sonstiger Staat	7.443	3.052	4.391	93.708	42.737	50.971
<i>Migrationsstatus</i>						
Kein Migrationshintergrund	80.857	34.201	46.656	533.839	245.695	288.144
Migrationshintergrund	40.256	16.992	23.264	271.551	117.595	153.956
davon AusländerIn	23.741	9.381	14.360	192.314	81.095	111.219
davon eingebürgert	16.127	7.469	8.658	69.965	32.252	37.713
davon mitversichertes Kind von MigrantInnen	388	142	246	9.272	4.248	5.024
<i>Bundesland</i>						
Wien	52.251	21.339	30.912	197.003	87.988	109.015
Burgenland	3.493	1.644	1.849	24.977	10.667	14.310
Kärnten	6.916	3.064	3.852	63.823	28.107	35.716
Niederösterreich	21.331	9.425	11.906	127.090	56.435	70.655
Oberösterreich	11.330	4.775	6.555	116.155	52.528	63.627
Salzburg	3.621	1.590	2.031	51.636	23.567	28.069
Steiermark	14.481	5.965	8.516	112.731	49.576	63.155
Tirol	3.951	1.706	2.245	78.634	36.733	41.901
Vorarlberg	3.695	1.679	2.016	30.738	15.415	15.323
Unbekannt	44	6	38	2.603	2.274	329
Gesamt	121.113	51.193	69.920	805.390	363.290	442.100

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personenbezogene Informationen aus den AMS-Daten zum Stichtag 31.12. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Anhang-Übersicht 2: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftszweig zwischen längerfristig arbeitsmarktfernen Personen und sonstigen Arbeitslosen, absolut, 2012

	Arbeitsmarktferne			Sonstige Arbeitslose		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Wirtschaftssektor						
Primärsektor	491	191	300	6.003	2.563	3.440
Produktionssektor	19.504	4.740	14.764	199.402	34.987	164.415
Dienstleistungssektor	97.249	44.435	52.814	565.734	304.401	261.333
Sonstiges	3.825	1.821	2.004	31.648	19.065	12.583
Unbekannt	44	6	38	2.603	2.274	329
Wirtschaftsabschnitt						
Primärsektor						
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	491	191	300	6.003	2.563	3.440
Produktionssektor						
Bergbau, Steine, Erden	605	28	577	1.611	136	1.475
Herstellung von Waren	11.100	3.846	7.254	78.435	26.381	52.054
Energieversorgung	83	20	63	1.114	328	786
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	330	83	247	2.261	540	1.721
Bau	7.386	763	6.623	115.981	7.602	108.379
Dienstleistungssektor						
Handel, Reparatur von KFZ	15.354	8.211	7.143	117.057	68.289	48.768
davon KFZ	1.246	290	956	11.166	2.495	8.671
davon Großhandel	4.351	1.653	2.698	30.672	12.936	17.736
davon Einzelhandel	9.757	6.268	3.489	75.219	52.858	22.361
Verkehr und Lagerei	5.401	1.155	4.246	40.086	9.339	30.747
Beherbergung und Gastronomie	10.910	6.534	4.376	114.948	70.956	43.992
Beherbergung	2.831	1.860	971	51.067	33.911	17.156
Gastronomie	8.079	4.674	3.405	63.881	37.045	26.836
Information und Kommunikation	1.720	663	1.057	11.903	5.059	6.844
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.092	511	581	8.381	4.436	3.945
Grundstücks- und Wohnungswesen	1.200	623	577	6.339	3.477	2.862
Erbr. v. freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	3.339	1.652	1.687	29.585	16.628	12.957
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	28.813	10.657	18.156	110.921	41.752	69.169
davon Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	18.819	5.206	13.613	66.161	16.860	49.301
davon Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	6.884	4.343	2.541	29.639	18.118	11.521
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	6.419	3.013	3.406	29.618	18.739	10.879
Erziehung und Unterricht	1.958	964	994	19.327	11.235	8.092
Gesundheits- und Sozialwesen	16.008	7.814	8.194	43.910	32.463	11.447
davon Gesundheitswesen	1.396	1.091	305	14.260	11.766	2.494
davon Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	726	539	187	5.848	4.657	1.191
davon Sozialwesen (ohne Heime)	13.886	6.184	7.702	23.802	16.040	7.762
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.765	684	1.081	11.991	5.988	6.003
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3.048	1.788	1.260	20.630	15.234	5.396
Private Haushalte	187	143	44	875	691	184
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	35	23	12	163	115	48
Sonstiges						
Sonstiges	3.825	1.821	2.004	31.648	19.065	12.583
Unbekannt	44	6	38	2.603	2.274	329
Gesamt	121.113	51.193	69.920	805.390	363.290	442.100

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Anhang-Übersicht 3: Persönliche Merkmale im Einjahreszeitraum arbeitsmarktferner Personen, 2012

	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Altersgruppe</i>						
16-24	38.327	17.993	20.334	14,8	14,2	15,4
25-44	112.115	61.898	50.217	43,3	48,7	38,0
45-54	63.528	29.131	34.397	24,5	22,9	26,1
55-65	45.035	17.990	27.045	17,4	14,2	20,5
<i>Ausbildung</i>						
Max. Pflichtschule	168.245	81.127	87.118	65,0	63,9	66,0
Lehre	48.046	20.562	27.484	18,6	16,2	20,8
BMS	11.680	8.201	3.479	4,5	6,5	2,6
AHS/BHS	19.383	10.480	8.903	7,5	8,3	6,7
Uni/FH/Akademie	10.903	6.038	4.865	4,2	4,8	3,7
Unbekannt	748	604	144	0,3	0,5	0,1
<i>Kinderzahl</i>						
Kein Kind		57.166			45,0	
Mind. 1 Kind		69.846			55,0	
davon 1		30.768			24,2	
davon 2		25.471			20,1	
davon ≥3		13.607			10,7	
<i>Familienstand</i>						
Alleinstehend	147.999	66.217	81.782	57,1	52,2	62,0
davon ledig	101.040	40.073	60.967	39,0	31,6	46,2
davon geschieden	44.283	24.239	20.044	17,1	19,1	15,2
davon verwitwet	2.676	1.905	771	1,0	1,5	0,6
In Partnerschaft	109.928	60.101	49.827	42,4	47,2	37,8
davon verheiratet	84.916	46.413	38.503	32,8	36,5	29,2
davon verheiratet, getrennt lebend	6.083	3.083	3.000	2,3	2,4	2,3
davon Lebensgemeinschaft	18.929	10.605	8.324	7,3	8,3	6,3
Unbekannt	1.078	694	384	0,4	0,5	0,3
<i>Nationalität</i>						
InländerIn	206.320	101.239	105.081	79,7	79,7	79,6
AusländerIn	52.685	25.773	26.912	20,4	20,2	20,4
davon Türkei	9.725	4.488	5.237	3,8	3,5	4,0
davon ehem. Jugosl.	18.139	8.445	9.694	7,0	6,6	7,3
davon sonstiger Staat	24.821	12.840	11.981	9,6	10,1	9,1
<i>Migrationsstatus</i>						
Kein Migrationshintergrund	167.450	81.669	85.781	64,7	64,3	65,0
Migrationshintergrund	91.555	45.343	46.212	35,3	35,8	35,0
davon AusländerIn	57.576	28.297	29.279	22,2	22,3	22,2
davon eingebürgert	31.528	15.958	15.570	12,2	12,6	11,8
davon mitversichertes Kind	2.451	1.088	1.363	0,9	0,9	1,0
<i>von MigrantInnen</i>						
<i>Behindertenstatus</i>						
Keine Behinderung	199.110	101.556	97.554	76,9	80,0	73,9
Behinderung	59.895	25.456	34.439	23,1	20,1	26,1
Behinderung gemäß AMS	48.756	20.788	27.968	18,8	16,4	21,2
Gesetzlicher Behindertenstatus	11.139	4.668	6.471	4,3	3,7	4,9
<i>Bundesland</i>						
Wien	100.614	45.788	54.826	38,8	36,1	41,5
Burgenland	7.496	4.002	3.494	2,9	3,2	2,6
Kärnten	15.249	7.862	7.387	5,9	6,2	5,6
Niederösterreich	44.288	22.199	22.089	17,1	17,5	16,7
Oberösterreich	29.074	15.153	13.921	11,2	11,9	10,5
Salzburg	9.265	4.765	4.500	3,6	3,8	3,4
Steiermark	32.560	16.408	16.152	12,6	12,9	12,2
Tirol	11.241	5.865	5.376	4,3	4,6	4,1
Vorarlberg	8.778	4.577	4.201	3,4	3,6	3,2
Unbekannt	440	393	47	0,2	0,3	0,0
Gesamt	259.005	127.012	131.993	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personenbezogene Informationen aus den AMS-Daten zum Stichtag 31.12. Keine Einschränkung auf Arbeitslosen-Typ 7.

Anhang-Übersicht 4: Verteilung der im Einjahreszeitraum arbeitsmarktfernen Personen nach Wirtschaftszweig, 2012

	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Wirtschaftssektor</i>						
Primärsektor	1.075	504	571	0,4	0,4	0,4
Produktionssektor	41.025	11.862	29.163	15,8	9,3	22,1

Dienstleistungssektor	199.911	104.770	95.141	77,2	82,5	72,1
Sonstiges	16.554	9.483	7.071	6,4	7,5	5,4
Unbekannt	440	393	47	0,2	0,3	0,0
<i>Wirtschaftsabschnitt</i>						
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	1.075	504	571	0,4	0,4	0,4
Bergbau, Steine, Erden	732	47	685	0,3	0,0	0,5
Herstellung von Waren	24.180	9.515	14.665	9,3	7,5	11,1
Energieversorgung	292	92	200	0,1	0,1	0,2
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	674	194	480	0,3	0,2	0,4
Bau	15.147	2.014	13.133	5,8	1,6	9,9
Handel, Reparatur von KFZ	36.954	22.118	14.836	14,3	17,4	11,2
Verkehr und Lagerei	10.926	2.822	8.104	4,2	2,2	6,1
Beherbergung und Gastronomie	25.174	15.956	9.218	9,7	12,6	7,0
Information und Kommunikation	4.282	1.854	2.428	1,7	1,5	1,8
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.111	1.593	1.518	1,2	1,3	1,2
Grundstücks- und Wohnungswesen	2.479	1.396	1.083	1,0	1,1	0,8
Erbr. v. freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	9.149	5.176	3.973	3,5	4,1	3,0
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	49.923	20.556	29.367	19,3	16,2	22,2
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	12.373	6.875	5.498	4,8	5,4	4,2
Erziehung und Unterricht	6.473	3.474	2.999	2,5	2,7	2,3
Gesundheits- und Sozialwesen	27.306	15.722	11.584	10,5	12,4	8,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3.846	1.791	2.055	1,5	1,4	1,6
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7.387	5.040	2.347	2,9	4,0	1,8
Private Haushalte	439	333	106	0,2	0,3	0,1
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	89	64	25	0,0	0,1	0,0
Sonstiges	16.554	9.483	7.071	6,4	7,5	5,4
Unbekannt	440	393	47	0,2	0,3	0,0
Gesamt	259.005	127.012	131.993	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Keine Einschränkung auf Arbeitslosen-Typ 7.

Anhang-Übersicht 5: Persönliche Merkmale der im Einjahreszeitraum Arbeitsmarktfernen nach Jahr

	2010	2011	2012	2013
<i>Geschlecht</i>				
Frauen	48,5	49,5	49,0	48,3
Männer	51,5	50,5	51,0	51,7
<i>Altersgruppe</i>				
16-24	15,4	14,7	14,8	15,0
25-44	43,4	42,9	43,3	43,8
45-54	24,1	24,5	24,5	24,4
55-65	17,0	17,9	17,4	16,8
<i>Ausbildung</i>				
Max. Pflichtschule	63,3	64,0	65,0	65,0
Lehre	20,3	19,2	18,6	18,5
BMS	4,9	4,8	4,5	4,3
AHS/BHS	7,5	7,7	7,5	7,5
Uni/FH/Akademie	3,7	4,1	4,2	4,4
Unbekannt	0,3	0,3	0,3	0,3
<i>Kinderzahl</i>				
Kein Kind	43,9	44,1	45,0	46,1
Mind. 1 Kind	56,1	55,9	55,0	53,9
davon 1	24,6	24,5	24,2	23,8
davon 2	20,8	20,6	20,1	19,6
davon ≥3	10,7	10,8	10,7	10,5
<i>Familienstand</i>				
<i>Alleinstehend</i>				
davon ledig	38,2	38,5	39,0	39,8
davon geschieden	17,0	17,3	17,1	16,7
davon verwitwet	1,1	1,1	1,0	1,0
<i>In Partnerschaft</i>				
davon verheiratet	34,4	33,3	32,8	32,2
davon verheiratet, getrennt lebend	2,2	2,3	2,3	2,4
davon Lebensgemeinschaft	6,6	7,0	7,3	7,5
Unbekannt	0,5	0,5	0,4	0,4
<i>Nationalität</i>				
InländerIn	82,1	81,4	79,7	77,8
<i>AusländerIn</i>				
davon Türkei	3,6	3,6	3,8	4,0
davon ehem. Jugosl.	6,6	6,7	7,0	7,0
davon sonstiger Staat	7,7	8,3	9,6	11,2
<i>Migrationsstatus</i>				
Kein Migrationshintergrund	67,6	66,7	64,7	63,2
<i>Migrationshintergrund</i>				
davon AusländerIn	32,4	33,3	35,3	36,8
davon eingebürgert	19,8	20,5	22,2	23,6
davon mitversichertes Kind von MigrantInnen	11,9	12,0	12,2	11,9
davon mitversichertes Kind von MigrantInnen	0,7	0,8	0,9	1,3
<i>Behindertenstatus</i>				
Keine Behinderung	78,2	77,2	76,9	75,6
<i>Behinderung</i>				
Behinderung gemäß AMS	21,8	22,8	23,1	24,4
Gesetzlicher Behindertenstatus	18,0	18,8	18,8	20,0
Gesetzlicher Behindertenstatus	3,8	4,0	4,3	4,4
<i>Bundesland</i>				
Wien	36,2	38,0	38,8	39,2
Burgenland	2,9	2,8	2,9	2,9
Kärnten	5,9	6,0	5,9	6,0
Niederösterreich	17,7	17,4	17,1	16,7

	2010	2011	2012	2013
Oberösterreich	11,8	11,2	11,2	11,3
Salzburg	3,7	3,7	3,6	3,6
Steiermark	13,1	12,6	12,6	12,4
Tirol	4,5	4,6	4,3	4,5
Vorarlberg	4,0	3,6	3,4	3,2
Unbekannt	0,2	0,2	0,2	0,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personenbezogene Informationen aus den AMS-Daten zum Stichtag 31.12. Keine Einschränkung auf Arbeitslosen-Typ 7.

Anhang-Übersicht 6: Verteilung der im Einjahreszeitraum Arbeitsmarktfernen nach Wirtschaftszweig und Jahr

	2010	2011	2012	2013
<i>Wirtschaftssektor</i>				
Primärsektor	0,4	0,4	0,4	0,4
Produktionssektor	18,3	16,8	15,8	15,3
Dienstleistungssektor	74,4	76,0	77,2	77,5
Sonstiges	6,7	6,6	6,4	6,6
Unbekannt	0,2	0,2	0,2	0,2
<i>Wirtschaftsabschnitt</i>				
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	0,4	0,4	0,4	0,4
Bergbau, Steine, Erden	0,3	0,3	0,3	0,2
Herstellung von Waren	11,7	10,3	9,3	8,8
Energieversorgung	0,1	0,1	0,1	0,1
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0,3	0,3	0,3	0,3
Bau	5,9	5,8	5,8	5,9
Handel, Reparatur von KFZ	14,9	14,7	14,3	14,2
Verkehr und Lagerei	4,3	4,4	4,2	4,2
Beherbergung und Gastronomie	9,4	9,6	9,7	9,8
Information und Kommunikation	1,7	1,7	1,7	1,6
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,2	1,2	1,2	1,1
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,0	1,0	1,0	0,9
Erbr. v. freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	3,4	3,6	3,5	3,4
Erbr. von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	18,0	18,2	19,3	19,8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	4,6	4,8	4,8	4,7
Erziehung und Unterricht	2,2	2,3	2,5	2,6
Gesundheits- und Sozialwesen	9,0	9,9	10,5	10,7
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,4	1,5	1,5	1,5
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,0	3,0	2,9	2,8
Private Haushalte	0,2	0,2	0,2	0,1
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstiges	6,7	6,6	6,4	6,6
Unbekannt	0,2	0,2	0,2	0,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Keine Einschränkung auf Arbeitslosen-Typ 7.

Anhang-Übersicht 7: Vergleich persönlicher Merkmale zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen längerfristig Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012, abs.

	AbgängerInnen			Nicht-AbgängerInnen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Altersgruppe</i>						
16-24	2.376	1.028	1.348	4.496	1.991	2.505
25-44	11.787	5.684	6.103	34.507	15.229	19.278
45-54	5.041	2.365	2.676	31.203	12.696	18.507
55-65	1.126	358	768	28.669	10.941	17.728
<i>Ausbildung</i>						
Max. Pflichtschule	12.701	5.824	6.877	71.257	29.925	41.332
Lehre	4.555	1.878	2.677	16.688	5.650	11.038
BMS	938	632	306	3.394	2.190	1.204
AHS/BHS	1.440	742	698	5.246	2.209	3.037
Uni/FH/Akademie	694	357	337	2.225	874	1.351
Unbekannt	2	2	0	65	9	56
<i>Kinderzahl</i>						
Kein Kind		4.204			16.588	
Mind. 1 Kind		5.231			24.269	
davon 1		2.263			10.664	
davon 2		1.845			7.998	
davon ≥3		1.123			5.607	
<i>Familienstand</i>						
Alleinstehend	12.767	5.851	6.916	59.797	24.413	35.384
davon ledig	9.088	3.627	5.461	33.914	11.034	22.880
davon geschieden	3.573	2.155	1.418	24.574	12.546	12.028
davon verwitwet	106	69	37	1.309	833	476
In Partnerschaft	7.541	3.574	3.967	38.930	16.407	22.523
davon verheiratet	5.562	2.641	2.921	30.820	12.962	17.858
davon verheiratet, getrennt lebend	411	204	207	2.669	1.186	1.483
davon Lebensgemeinschaft	1.568	729	839	5.441	2.259	3.182
Unbekannt	22	10	12	148	37	111
<i>Nationalität</i>						
InländerIn	16.768	7.943	8.825	81.801	34.330	47.471
AusländerIn	3.562	1.492	2.070	17.074	6.527	10.547
davon Türkei	721	258	463	3.656	1.268	2.388
davon ehem. Jugosl.	1.285	540	745	7.702	2.969	4.733
davon sonstiger Staat	1.556	694	862	5.716	2.290	3.426
<i>Migrationsstatus</i>						
Kein Migrationshintergrund	13.468	6.374	7.094	66.213	27.258	38.955
Migrationshintergrund	6.862	3.061	3.801	32.662	13.599	19.063
davon AusländerIn	3.986	1.699	2.287	19.332	7.503	11.829
davon eingebürgert	2.737	1.316	1.421	13.087	6.003	7.084
davon mitversichertes Kind von MigrantInnen	139	46	93	243	93	150
<i>Behindertenstatus</i>						
Keine Behinderung	15.377	7.239	8.138	62.210	26.534	35.676
Behinderung	4.953	2.196	2.757	36.665	14.323	22.342
Behinderung gemäß AMS	3.971	1.779	2.192	29.933	11.747	18.186
Gesetzlicher Behindertenstatus	982	417	565	6.732	2.576	4.156
<i>Bundesland</i>						
Wien	7.647	3.333	4.314	43.560	17.519	26.041
Burgenland	563	294	269	2.908	1.337	1.571
Kärnten	1.399	674	725	5.456	2.367	3.089
Niederösterreich	3.612	1.776	1.836	17.561	7.573	9.988
Oberösterreich	2.416	1.113	1.303	8.852	3.639	5.213
Salzburg	724	368	356	2.871	1.206	1.665
Steiermark	2.534	1.221	1.313	11.605	4.576	7.029
Tirol	756	331	425	3.143	1.346	1.797
Vorarlberg	679	325	354	2.876	1.289	1.587
Unbekannt	0	0	0	43	5	38
Gesamt	20.330	9.435	10.895	98.875	40.857	58.018

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personenbezogene Informationen aus den AMS-Daten zum Stichtag 31.12. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Anhang-Übersicht 8: Vergleich der Verteilung nach Wirtschaftszweig zwischen Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unter allen längerfristig Arbeitsmarktfernen des Jahres 2012, abs.

Wirtschaftssektor	AbgängerInnen			Nicht-AbgängerInnen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer

Primärsektor	68	36	32	422	154	268
Produktionssektor	2.966	820	2.146	16.455	3.900	12.555
Dienstleistungssektor	17.046	8.429	8.617	78.380	35.127	43.253
Sonstiges	250	150	100	3.575	1.671	1.904
Unbekannt	0	0	0	43	5	38
<i>Wirtschaftsabschnitt</i>						
Primärsektor						
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	68	36	32	422	154	268
Produktionssektor						
Bergbau, Steine, Erden	13	1	12	592	27	565
Herstellung von Waren	1.773	647	1.126	9.289	3.185	6.104
Energieversorgung	14	3	11	68	16	52
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallent-sorgung	51	14	37	277	67	210
Bau	1.115	155	960	6.229	605	5.624
Dienstleistungssektor						
Handel, Reparatur von KFZ	2.777	1.646	1.131	12.501	6.520	5.981
davon KFZ	226	66	160	1.013	222	791
davon Großhandel	637	280	357	3.695	1.363	2.332
davon Einzelhandel	1.914	1.300	614	7.793	4.935	2.858
Verkehr und Lagerei	951	236	715	4.401	911	3.490
Beherbergung und Gastronomie	2.112	1.282	830	8.733	5.222	3.511
Beherbergung	504	342	162	2.313	1.508	805
Gastronomie	1.608	940	668	6.420	3.714	2.706
Information und Kommunikation	344	146	198	1.365	511	854
Erbringung von Finanz- und Versicherungs-dienstleistungen	185	100	85	900	405	495
Grundstücks- und Wohnungswesen	159	89	70	980	490	490
Erbr. v. freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	662	358	304	2.649	1.282	1.367
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4.937	1.852	3.085	23.293	8.557	14.736
davon Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	3.301	974	2.327	14.995	4.012	10.983
davon Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	988	625	363	5.851	3.691	2.160
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozial-versicherung	1.178	591	587	5.056	2.305	2.751
Erziehung und Unterricht	411	233	178	1.499	712	787
Gesundheits- und Sozialwesen	2.396	1.352	1.044	12.937	6.140	6.797
davon Gesundheitswesen	314	237	77	1.004	802	202
davon Heime (ohne Erholungs- und Ferien-heime)	167	127	40	530	398	132
davon Sozialwesen (ohne Heime)	1.915	988	927	11.403	4.940	6.463
Kunst, Unterhaltung und Erholung	351	158	193	1.401	519	882
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	553	364	189	2.475	1.410	1.065
Private Haushalte	27	21	6	160	122	38
Exterritoriale Organisationen und Körper-schaften	3	1	2	30	21	9
Sonstiges						
Sonstiges	250	150	100	3.575	1.671	1.904
Unbekannt	0	0	0	43	5	38
Gesamt	20.330	9.435	10.895	98.875	40.857	58.018

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personenbezogene Informationen aus den AMS-Daten zum Stichtag 31.12. Längerfristig Arbeitsmarktferne: im Jahr 2012 arbeitsmarktfern und Arbeitslosentyp 7.

Anhang-Übersicht 9: Fallzahlen und Anteile ausgewählter Subgruppen und Repräsentativität
- Männer

MÄNNER		Stichprobe Befragung n=267		Gesamt- Stichprobe WIFO n=1.912	
Nationalität	Österreichische Staatsbürgerschaft	209	78%	1531	80%
	Nicht-Österreichische Staatsbürgerschaft	58	22%	381	20%
Alter*	16 bis 24 Jahre	12	4%	162	8%
	25 bis 34 Jahre	63	24%	617	32%
	35 bis 44 Jahre	70	26%	463	24%
	45 bis 54 Jahre	90	34%	481	25%
	55 bis 65 Jahre	32	12%	189	10%
Familienstand	Ledig	108	41%	985	51%
	Lebensgemeinschaft	19	7	145	8%
	Verheiratet	92	34%	501	25%
	Verheiratet, getrennt lebend	8	3%	32	2%
	Geschieden	38	14%	238	12%
	Verwitwet	0	0%	0	0%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Pflichtschule	152	57%	1212	63%
	Lehre	71	27%	465	24%
	BMS	10	4%	60	3%
	AHS/BHS	22	8%	110	6%
	Uni/FH/Akademie	12	4%	65	3%
Region	Wien	101	38%	763	40%
	Andere Bundesländer	166	62%	1149	60%
Gesundheit	Behinderung gem. AMS ¹	58	22%	409	21%
	Gesetzlicher Behindertenerstatus	12	4%	94	5%
Sektor letztes DV vor AMFP	Dienstleistungssektor**	190	71%	1483	78%
	Produktionssektor**	74	28%	399	21%
Dauer 1.DV nach AMFP sowie Förderung desselben	1. Beschäftigungsverhältnis mit Förderung am 1. AM (EB, KOM)	86	32%	574	30%
	Beschäftigungsdauer im 1. Beschäftigungsverhältnis zwischen 1. Juni 2013 und 31. Juli 2014				
	bis zu 4 Mo (122 Tage)	88	33%	714	37%
	bis zu 6 Mo (183 Tage)	70	26%	393	21%
	bis zu 8 Mo (244 Tage)	40	15%	263	14%
	bis zu 10 Mo (306 Tage)	21	8%	206	11%
länger als 10 Mo (ab 307 Tagen)	48	18%	336	18%	
	Gesamt	267	100%	1.912	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktfremde: im Jahr 2012 arbeitsmarktfremde und Arbeitslosentyp 7. Zensurierung im Juli 2014 (nachfolgend: WIFO INDI-DV)

*= Alter zum Zeitpunkt der 1. Beschäftigungsaufnahme im Zeitraum vom 1. Juni 2013 bis 31. Mai 2014

** = Sektor der letzten Beschäftigungsaufnahme

¹ Die Behinderung (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktion) ist durch ein ärztliches Gutachten belegt und verursacht Schwierigkeiten bei der Vermittlung. Diese Einstufung zählt nicht als behindert im Sinne von Landes- oder Bundesgesetzen.

Anhang-Übersicht 10: Fallzahlen und Anteile ausgewählter Subgruppen und Repräsentativität – Frauen

FRAUEN		Stichprobe Befragung n=243		Gesamt- Stichprobe WIFO n=1.588	
Nationalität	Österreichische Staatsbürgerschaft	191	79%	1341	84%
	Nicht-Österreichische Staatsbürgerschaft	52	21%	247	16%
Alter*	16 bis 24 Jahre	7	3%	136	9%
	25 bis 34 Jahre	49	29%	460	29%
	35 bis 44 Jahre	95	39%	481	30%
	45 bis 54 Jahre	81	33%	438	28%
	55 bis 65 Jahre	11	4%	73	5%
Familienstand	Ledig	80	33%	635	40%
	Lebensgemeinschaft	15	6%	113	7%
	Verheiratet	88	36%	451	28%
	Verheiratet, getrennt lebend	2	1%	32	2%
	Geschieden	553	23%	346	22%
	Verwitwet	3	1%	9	1%
Anz. der Kinder (nur Frauen)	Kein Kind	88	36%	696	44%
	Kind/er bis zu 15 J.	109	45%	631	40%
	Kind/er 16 J. und älter	46	19%	261	16%
Höchste abge- schlossene Ausbil- dung	Pflichtschule	152	63%	1011	64%
	Lehre	47	19%	298	19%
	BMS	13	5%	81	5%
	AHS/BHS	20	8%	127	8%
	Uni/FH/Akademie	11	4%	71	4%
Region	Wien	75	31%	573	36%
	Andere Bundesländer	168	69%	1015	64%
Gesundheit	Behinderung gem. AMS ²	52	21%	290	18%
	Gesetzlicher Behindertenstatus	10	4%	80	5%
Sektor letztes DV vor AMFP	Dienstleistungssektor**	210	86%	1409	89%
	Produktionssektor**	27	11%	131	8%
Dauer 1.DV nach AMFP sowie Förde- rung desselben	1. Beschäftigungsverhältnis mit Förderung am 1. AM (EB, KOM)	99	41%	510	32%
	Beschäftigungsdauer im 1. Beschäftigungsver- hältnis zwischen 1. Juni 2013 und 31. Juli 2014				
	bis zu 4 Mo (122 Tage)	77	32%	465	29%
	bis zu 6 Mo (183 Tage)	40	16%	283	18%
	bis zu 8 Mo (244 Tage)	39	16%	253	16%
	bis zu 10 Mo (306 Tage)	33	14%	228	14%
länger als 10 Mo (ab 307 Tagen)	54	22%	359	23%	
	Gesamt	243	100%	1.588	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Längerfristig Arbeitsmarktfremde: im Jahr 2012 arbeitsmarktfremde und Arbeitslosentyp 7. Zensurierung im Juli 2014 (nachfolgend: WIFO INDI-DV)

*= Alter zum Zeitpunkt der 1. Beschäftigungsaufnahme im Zeitraum vom 1. Juni 2013 bis 31. Mai 2014

** = Sektor der letzten Beschäftigungsaufnahme

² Die Behinderung (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktion) ist durch ein ärztliches Gutachten belegt und verursacht Schwierigkeiten bei der Vermittlung. Diese Einstufung zählt nicht als behindert im Sinne von Landes- oder Bundesgesetzen.

Anhang-Übersicht 11: Ursachen für längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Männer

Welche der nachfolgend angeführten Punkte waren aus Ihrer Sicht vor allem ausschlaggebend dafür, dass Sie länger einen Arbeitsplatz suchen mussten? MÄNNER	trifft bei mir sehr zu		trifft bei mir eher zu		trifft bei mir kaum/gar nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten in meinem Berufsfeld	94	36%	59	22%	111	42%	264	100%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten, die für mich erreichbar sind	70	27%	77	29%	117	44%	264	100%
Stellenangebote mit zu niedrigem Einkommen	84	32%	46	17%	133	51%	263	100%
Bin aufgrund meines Alters für Unternehmen nicht interessant	86	32%	53	20%	126	48%	265	100%
Fehlende, unzureichende oder nicht mehr aktuelle Arbeitserfahrung	42	16%	49	19%	173	66%	264	100%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten mit passenden Arbeitszeiten	33	13%	36	14%	194	74%	263	100%
Erlerner/überwiegend ausgeübter Beruf kann/konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden	66	25%	28	11%	171	65%	265	100%
Unzureichende berufliche Ausbildung	27	10%	56	21%	182	69%	265	100%
Belastende private, familiäre Lebensumstände	29	11%	23	9%	209	80%	261	100%
Besuch einer längeren Ausbildung	39	15%	19	7%	204	78%	262	100%
Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben	12	5%	12	5%	239	91%	263	100%
Geringe Deutschkenntnisse	9	3%	22	8%	233	88%	264	100%
Berufsausbildung und Arbeitserfahrung in einem "aussterbenden Beruf"	12	5%	17	6%	235	89%	264	100%
Nicht anerkannter ausländischer Bildungsabschluss	5	2%	6	2%	253	96%	264	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 12: Ursachen für längerdauernde Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Frauen

Welche der nachfolgend angeführten Punkte waren aus Ihrer Sicht vor allem ausschlaggebend dafür, dass Sie länger einen Arbeitsplatz suchen mussten? FRAUEN	trifft bei mir sehr zu		trifft bei mir eher zu		trifft bei mir kaum/gar nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten in meinem Berufsfeld	95	39%	55	23%	93	38%	243	100%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten, die für mich erreichbar sind	69	28%	65	27%	109	45%	243	100%
Stellenangebote mit zu niedrigem Einkommen	77	32%	53	22%	111	46%	241	100%
Bin aufgrund meines Alters für Unternehmen nicht interessant	77	32%	43	18%	123	51%	243	100%
Fehlende, unzureichende oder nicht mehr aktuelle Arbeitserfahrung	38	16%	60	25%	142	59%	240	100%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten mit passenden Arbeitszeiten	68	28%	46	19%	128	53%	242	100%
Erlerner/überwiegend ausgeübter Beruf kann/konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden	61	25%	29	12%	153	63%	243	100%
Unzureichende berufliche Ausbildung	25	10%	57	24%	159	66%	241	100%
Belastende private, familiäre Lebensumstände	44	18%	28	12%	171	70%	243	100%
Besuch einer längeren Ausbildung	32	13%	15	6%	196	81%	243	100%
Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben	50	21%	27	11%	165	68%	242	100%
Geringe Deutschkenntnisse	11	5%	20	8%	212	87%	243	100%
Berufsausbildung und Arbeitserfahrung in einem "aussterbenden Beruf"	11	5%	18	7%	214	88%	243	100%
Nicht anerkannter ausländischer Bildungsabschluss	9	4%	7	3%	227	93%	243	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 13: Aussagen zu Qualitätsaspekten der AMS-Beratung – Männer

MÄNNER	stimme zu		stimme nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
... behandelt/e mich respektvoll.	223	87%	33	13%	256	100%
... hört/hörte gut zu bzw. hat mir gut zu gehört.	204	79%	55	21%	259	100%
... nimmt/nahm sich ausreichend Zeit für die Beratung.	192	76%	62	24%	254	100%
... geht/ging auf mich und meine Situation ein.	181	72%	72	28%	253	100%
... berücksichtigt/e meine in der Beratung geäußerten beruflichen Interessen und Weiterbildungsinteressen.	151	68%	72	32%	223	100%
... ermutigt/e mich.	127	61%	81	39%	208	100%
... kennt/kannte sich mit meinem Beruf aus.	143	60%	95	40%	238	100%
... erklärt/e mir, warum sie die Teilnahme an einem Weiterbildungsangebot des AMS vorschlägt.	113	58%	83	42%	196	100%
... unterstützt/e mich dabei, meineN beruflichen Interessen/Ausbildungs- und Berufswunsch zu realisieren.	119	57%	89	43%	208	100%
... berät/beriet mich kompetent hinsichtlich meiner Möglichkeiten eine passende Stelle zu finden.	129	55%	104	45%	233	100%
... erklärt/e mir, warum ich an einem AMS-Angebot, das mich interessiert, NICHT teilnehmen kann.	81	51%	77	49%	158	100%
... ermöglicht/e mir, jene Qualifizierungen zu machen, die ich brauche.	102	50%	103	50%	205	100%
... versorgt/e mich ausreichend mit Stellenangeboten.	118	49%	121	51%	239	100%
... unterstützt/e mich nach Möglichkeit bei der Lösung von Problemen, die eine Jobsuche erschweren.	92	46%	106	54%	198	100%
... hilft/half mir bei der notwendigen beruflichen Umorientierung.	74	46%	86	54%	160	100%
... schlägt/schlug mir passende Aus- und Weiterbildungsangebote bzw. Kurse vor.	96	45%	115	55%	211	100%
... übermittelt/e mir überwiegend passende Stellenangebote.	110	45%	134	55%	244	100%
... geht/ging sehr offen an die Stellensuche heran und schlug mir auch Stellen aus weniger bekannten Berufsfeldern vor.	83	39%	128	61%	211	100%
... macht/e mir Druck zu einer Arbeitsaufnahme.	92	38%	153	62%	245	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 14: Aussagen zu Qualitätsaspekten der AMS-Beratung – Frauen

FRAUEN	stimme zu		stimme nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
... behandelt/e mich respektvoll.	206	85%	35	15%	241	100%
... hört/hörte gut zu bzw. hat mir gut zu gehört.	191	79%	50	21%	241	100%
... nimmt/nahm sich ausreichend Zeit für die Beratung.	176	75%	58	25%	234	100%
... geht/ging auf mich und meine Situation ein.	171	73%	63	27%	234	100%
... kennt/kannte sich mit meinem Beruf aus.	147	68%	69	32%	216	100%
... berücksichtigt/e meine in der Beratung ,geäußerten beruflichen Interessen und Weiterbildungsinteressen.	141	67%	68	33%	209	100%
... ermutigt/e mich.	143	65%	77	35%	220	100%
... erklärt/e mir, warum sie die Teilnahme an einem Weiterbildungsangebot des AMS vorschlägt.	121	64%	67	36%	188	100%
... unterstützt/e mich dabei, meineN beruflichen Interessen/Ausbildungs- und Berufswunsch zu realisieren.	126	62%	77	38%	203	100%
... erklärt/e mir, warum ich an einem AMS-Angebot, das mich interessiert, NICHT teilnehmen kann.	93	62%	57	38%	150	100%
... berät/beriet mich kompetent hinsichtlich meiner Möglichkeiten eine passende Stelle zu finden.	131	60%	86	40%	217	100%
... ermöglicht/e mir, jene Qualifizierungen zu machen, die ich brauche.	106	52%	99	48%	205	100%
... schlägt/schlug mir passende Aus- und Weiterbildungsangebote bzw. Kurse vor.	100	48%	109	52%	209	100%
... hilft/half mir bei der notwendigen beruflichen Umorientierung.	82	47%	92	53%	174	100%
... unterstützt/e mich nach Möglichkeit bei der Lösung von Problemen, die eine Jobsuche erschweren.	86	45%	105	55%	191	100%
... übermittelt/e mir überwiegend passende Stellenangebote.	100	45%	124	55%	224	100%
... versorgt/e mich ausreichend mit Stellen angeboten.	96	44%	120	56%	216	100%
... geht/ging sehr offen an die Stellensuche heran und schlug mir auch Stellen aus weniger bekannten Berufsfeldern vor.	66	35%	124	65%	190	100%
... macht/e mir Druck zu einer Arbeitsaufnahme.	78	34%	152	66%	230	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 15: Unterstützungsangebote durch das AMS

	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	326	64%	183	36%	509	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	279	55%	230	45%	509	100%
Berufsorientierung	214	42%	293	58%	507	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	205	40%	303	60%	508	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	195	38%	311	62%	506	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	188	37%	320	63%	508	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	164	32%	344	68%	508	100%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	152	30%	355	70%	507	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	141	28%	366	72%	507	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	124	24%	384	76%	508	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	97	19%	406	81%	503	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	96	19%	411	81%	507	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	93	18%	412	82%	505	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	64	13%	444	87%	508	100%
Unterstützung bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsausbildung	8	2%	498	98%	506	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 16: Unterstützungsangebote durch das AMS – Männer

MÄNNER	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	170	64%	96	36%	266	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	144	54%	122	46%	266	100%
Berufsorientierung	102	38%	163	62%	265	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	97	37%	167	63%	264	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	94	35%	171	65%	265	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	93	35%	173	65%	266	100%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	73	28%	191	72%	264	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	72	27%	194	73%	266	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	62	23%	203	77%	265	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	60	23%	205	77%	265	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	50	19%	214	81%	264	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	44	17%	220	83%	264	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	43	16%	222	84%	265	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	30	11%	235	89%	265	100%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	4	2%	260	98%	264	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 17: Unterstützungsangebote durch das AMS – Frauen

FRAUEN	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	156	64%	87	36%	243	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	135	56%	108	44%	243	100%
Berufsorientierung	112	46%	130	54%	242	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	111	46%	132	54%	243	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	98	40%	144	60%	242	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	95	39%	147	61%	242	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	92	38%	150	62%	242	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	79	33%	163	67%	242	100%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	79	33%	164	67%	243	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	64	26%	179	74%	243	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	53	22%	186	78%	239	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	50	21%	190	79%	240	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	46	19%	197	81%	243	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	34	14%	209	86%	243	100%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	4	2%	238	98%	242	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 18: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS

	erhalten und gebraucht		erhalten und nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	57	89%	7	11%	64	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	85	88%	12	12%	97	100%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbener Berufsausbildung	7	88%	1	13%	8	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	105	85%	19	15%	124	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Been- den einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	79	82%	17	18%	96	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	111	79%	30	21%	141	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	147	78%	41	22%	188	100%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	117	77%	35	23%	152	100%
Schnupperstage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	71	76%	22	24%	93	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	156	76%	49	24%	205	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahn- beratung	112	68%	52	32%	164	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	186	67%	93	33%	279	100%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsun- terlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	201	62%	125	38%	326	100%
Berufsorientierung	130	61%	84	39%	214	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	108	55%	87	45%	195	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 19: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS - Männer

MÄNNER	erhalten und gebraucht		erhalten und nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	40	91%	4	9%	44	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	27	90%	3	10%	30	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	43	86%	7	14%	50	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	48	80%	12	20%	60	100%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	58	79%	15	21%	73	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	73	78%	20	22%	93	100%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	3	75%	1	25%	4	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	32	74%	11	26%	43	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	45	73%	17	27%	62	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	66	70%	28	30%	94	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	96	67%	48	33%	144	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	46	64%	26	36%	72	100%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	101	59%	69	41%	170	100%
Berufsorientierung	50	49%	52	51%	102	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	47	48%	50	52%	97	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 20: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS – Frauen

FRAUEN	erhalten und gebraucht		erhalten und nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	4	100%	0	0%	4	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	57	89%	7	11%	64	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	30	88%	4	12%	34	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	45	85%	8	15%	53	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	66	84%	13	16%	79	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	90	81%	21	19%	111	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	36	78%	10	22%	46	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	39	78%	11	22%	50	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	74	78%	21	22%	95	100%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	59	75%	20	25%	79	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	66	72%	26	28%	92	100%
Berufsorientierung	80	71%	32	29%	112	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	90	67%	45	33%	135	100%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	100	64%	56	36%	156	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	61	62%	37	38%	98	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 21: Bewertung in Anspruch genommener Unterstützungsangebote

	Erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und war hilfreich		... und war nicht hilfreich			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Genutzt von insgesamt*
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	108	93%	8	7%	116	152/30%
Schnuppertage in Firmen	64	90%	7	10%	71	93/18%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	71	90%	8	10%	79	96/19%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	92	89%	11	11%	103	124/24%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	137	88%	19	12%	156	205/40%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	94	85%	17	15%	111	141/28%
Austausch mit anderen Betroffenen	89	84%	17	16%	106	195/38%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	92	83%	19	17%	111	164/32%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	117	80%	29	20%	146	188/37%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	160	80%	41	20%	201	326/64%
Berufsorientierung	100	77%	30	23%	130	214/42%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	42	75%	14	25%	56	64/13%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	63	75%	21	25%	84	97/19%
Unterstützung bei der Stellensuche	113	61%	72	39%	185	279/55%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet und nicht erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 22: Bewertung in Anspruch genommener Unterstützungsangebote – Männer

MÄNNER	Erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und war hilfreich		... und war nicht hilfreich			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Genutzt von insgesamt*
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	30	94%	2	6%	32	43/16%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	52	90%	6	10%	58	73/28%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	38	88%	5	12%	43	50/19%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	58	88%	8	12%	66	94/35%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	40	87%	6	13%	46	97/37%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	39	87%	6	13%	45	62/23%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	40	85%	7	15%	47	60/23%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	81	80%	20	20%	101	170/64%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	36	78%	10	22%	46	72/27%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	57	78%	16	22%	73	93/35%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	18	69%	8	31%	26	30/11%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	26	65%	14	35%	40	44/17%
Berufsorientierung	32	64%	18	36%	50	102/38%
Unterstützung bei der Stellensuche	60	63%	35	37%	95	144/54%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet und nicht erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 23: Bewertung in Anspruch genommener Unterstützungsangebote – Frauen

FRAUEN	Erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und war hilfreich		... und war nicht hilfreich			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Genutzt von insgesamt*
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	56	97%	2	3%	58	79/33%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	52	93%	4	7%	56	64/26%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	33	92%	3	8%	36	46/19%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	79	88%	11	12%	90	111/46%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	34	87%	5	13%	39	50/21%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	56	86%	9	14%	65	92/38%
Berufsorientierung	68	85%	12	15%	80	112/46%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	37	84%	7	16%	44	53/22%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	55	83%	11	17%	66	79/33%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	60	82%	13	18%	73	95/39%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	49	82%	11	18%	60	98/40%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	24	80%	6	20%	30	34/14%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	79	79%	21	21%	100	156/64%
Unterstützung bei der Stellensuche	53	59%	37	41%	90	135/56%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 24: Nicht erhaltene Unterstützungsangebote des AMS

	nicht erhalten aber gebraucht		nicht erhalten und auch nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	158	45%	197	55%	355	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	101	44%	129	56%	230	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	137	43%	183	57%	320	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	141	41%	203	59%	344	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	145	35%	267	65%	412	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	119	33%	247	67%	366	100%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	53	29%	130	71%	183	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	105	27%	279	73%	384	100%
Beruforientierung	80	27%	213	73%	293	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	71	23%	232	77%	303	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	89	22%	317	78%	406	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	84	20%	327	80%	411	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	60	19%	251	81%	311	100%
Unterstützung bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsausbildung	35	7%	463	93%	498	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	15	3%	429	97%	444	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 25: Nicht erhaltene Unterstützungsangebote des AMS – Männer

MÄNNER	nicht erhalten aber gebraucht		nicht erhalten und auch nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei der Stellensuche	57	47%	65	53%	122	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	78	45%	95	55%	173	100%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	78	41%	113	59%	191	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	78	40%	116	60%	194	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	79	36%	143	64%	222	100%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	31	32%	65	68%	96	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	65	32%	138	68%	203	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	39	23%	132	77%	171	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	44	21%	161	79%	205	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	42	19%	178	81%	220	100%
Berufsorientierung	31	19%	132	81%	163	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	37	17%	177	83%	214	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	28	17%	139	83%	167	100%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	13	5%	247	95%	260	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	6	3%	229	97%	235	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 26: Nicht erhaltene Unterstützungsangebote des AMS – Frauen

FRAUEN	nicht erhalten aber gebraucht		nicht erhalten und auch nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	80	49%	84	51%	164	100%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	63	42%	87	58%	150	100%
Unterstützung bei der Stellensuche	44	41%	64	59%	108	100%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	59	40%	88	60%	147	100%
Berufsorientierung	49	38%	81	62%	130	100%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	66	35%	124	65%	190	100%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	61	34%	118	66%	179	100%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	54	33%	109	67%	163	100%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	22	25%	65	75%	87	100%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	47	25%	139	75%	186	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	32	24%	100	76%	132	100%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	47	24%	150	76%	197	100%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	32	22%	112	78%	144	100%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	22	9%	216	91%	238	100%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	9	4%	200	96%	209	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 27: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote

	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	14	100%			14	444/87%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	128	97%	4	3%	128	320/63%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	112	97%	4	3%	112	366/72%
Berufsorientierung	75	94%	5	6%	75	293/58%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	130	93%	9	7%	130	344/68%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	94	93%	7	7%	94	384/76%
Unterstützung bei der Stellensuche	94	93%	7	7%	94	230/45%
Schnuppertage in Firmen	131	93%	10	7%	131	412/82%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	144	93%	11	7%	144	355/70%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	31	91%	3	9%	31	498/98%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	74	90%	8	10%	74	411/81%
Austausch mit anderen Betroffenen	48	81%	11	19%	48	311/62%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	43	81%	10	19%	43	183/36%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	64	75%	21	25%	64	406/81%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	51	75%	17	25%	51	303/60%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet und nicht erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 28: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote – Männer

MÄNNER	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	12	100%			12	260/98%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	5	100%			5	235/89%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	61	98%	1	2%	62	203/77%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	72	96%	3	4%	75	173/65%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	73	95%	4	5%	77	194/73%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	72	95%	4	5%	76	222/84%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	71	95%	4	5%	75	191/72%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	33	92%	3	8%	36	214/81%
Unterstützung bei der Stellensuche	52	91%	5	9%	57	122/46%
Berufsorientierung	28	90%	3	10%	31	163/62%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	37	90%	4	10%	41	205/77%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	32	82%	7	18%	39	220/83%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	24	77%	7	23%	31	96/36%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	20	71%	8	29%	28	167/63%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	26	70%	11	30%	37	171/65%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet und nicht erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 29: Bewertung nicht erhaltener und gebrauchter Unterstützungsangebote – Frauen

FRAUEN	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	9	100%			9	209/86%
Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	56	98%	1	2%	57	147/61%
Berufsorientierung	47	96%	2	4%	49	130/54%
Unterstützung bei der Stellensuche	42	95%	2	5%	44	108/44%
Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	57	95%	3	5%	60	179/74%
Unterstützung beim Erwerb von Arbeitserfahrung	51	94%	3	6%	54	163/67%
Berufliche Weiterbildungsberatung/Laufbahnberatung	57	92%	5	8%	62	150/62%
Gezielte, berufsspezifische Weiterbildung	73	91%	7	9%	80	164/67%
Schnuppertage in Firmen, um neue Berufsfelder kennenzulernen	59	91%	6	9%	65	190/79%
Austausch mit anderen Betroffenen (z.B. Gruppencoachings)	28	90%	3	10%	31	144/60%
Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	41	89%	5	11%	46	197/81%
Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Üben von Vorstellungsgesprächen, etc.	19	86%	3	14%	22	87/36%
Unterstützung bei der Anerkennung meiner im Ausland erworbenen Berufsausbildung	19	86%	3	14%	22	238/98%
Unterstützung bei der Verbesserung meiner Computer- und/oder Internetkenntnisse	25	81%	6	19%	31	132/54%
Abklärung meiner gesundheitlichen Situation, um herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für mich geeignet sind	32	70%	14	30%	46	186/78%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet und nicht erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 30: Unterstützungsangebote von anderen Einrichtungen

	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	64	13%	443	87%	507	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	59	12%	448	88%	507	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	51	10%	454	90%	505	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	42	8%	465	92%	507	100%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	38	7%	469	93%	507	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	36	7%	471	93%	507	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	26	5%	478	95%	504	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	18	4%	489	96%	507	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	13	3%	495	97%	508	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 31: Unterstützungsangebote von anderen Einrichtungen – Männer

MÄNNER	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	32	12%	233	88%	265	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	26	10%	238	90%	264	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	22	8%	241	92%	263	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	18	7%	246	93%	264	100%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	16	6%	248	94%	264	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	15	6%	250	94%	265	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	6	2%	257	98%	263	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	5	2%	260	98%	265	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	4	2%	261	98%	265	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 32: Unterstützungsangebote von anderen Einrichtungen – Frauen

FRAUEN	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	33	14%	210	86%	243	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	32	13%	210	87%	242	100%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	32	13%	210	87%	242	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	29	12%	213	88%	242	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	24	10%	219	90%	243	100%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	22	9%	221	91%	243	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	20	8%	221	92%	241	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	8	3%	235	97%	243	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	3	1%	239	99%	242	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 33: Erhaltene Unterstützungen von anderen Einrichtungen

	erhalten und gebraucht		erhalten und nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	36	95%	2	5%	38	100%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	59	92%	5	8%	64	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	47	92%	4	8%	51	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	47	80%	12	20%	59	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	14	78%	4	22%	18	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstel- lungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundi- gen Personalverantwortlichen	32	76%	10	24%	42	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreu- ungsaufgaben	27	75%	9	25%	36	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Proble- men	19	73%	7	27%	26	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	7	54%	6	46%	13	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 34: Erhaltene Unterstützungen von anderen Einrichtungen – Männer

MÄNNER	erhalten und gebraucht		erhalten und nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	29	91%	3	9%	32	100%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	14	88%	2	13%	16	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	13	87%	2	13%	15	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	19	86%	3	14%	22	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	21	81%	5	19%	26	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstel- lungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundi- gen Personalverantwortlichen	13	72%	5	28%	18	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreu- ungsaufgaben	2	50%	2	50%	4	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Proble- men	3	50%	3	50%	6	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	2	40%	3	60%	5	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 35: Erhaltene Unterstützungen von anderen Einrichtungen – Frauen

FRAUEN	erhalten und gebraucht		erhalten und nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	22	100%	0	0%	22	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	28	97%	1	3%	29	100%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	30	94%	2	6%	32	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	16	80%	4	20%	20	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	19	79%	5	21%	24	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	26	79%	7	21%	33	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	25	78%	7	22%	32	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	5	63%	3	38%	8	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	1	33%	2	67%	3	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 36: Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen

	Erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und war hilfreich		... und war nicht hilfreich		Anz.	Genutzt von insgesamt*
	Anz.	%	Anz.	%		
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	31	100%	0	,0%	31	42/8%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	44	96%	2	4%	46	59/12%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	12	92%	1	8%	13	18/4%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	39	89%	5	11%	44	51/10%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	31	89%	4	11%	35	38/7%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	49	85%	9	15%	58	64/13%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	15	83%	3	17%	18	26/5%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	20	77%	6	23%	26	36/7%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	5	-	1	-	7	13/3%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Angebote, die von weniger als 10 Personen bewertet wurden, sind in grauer Schrift dargestellt. Prozentangaben wurden hier nicht berechnet.

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet aber erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 37: Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen – Männer

MÄNNER	Erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und war hilfreich		... und war nicht hilfreich		Anz.	Genutzt von insgesamt*
	Anz.	%	Anz.	%		
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	17	100%			17	22/8%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	20	100%			20	26/10%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	12	100%			12	18/7%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	11	92%	1	8%	12	15/6%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	24	86%	4	14%	28	32/12%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	11	85%	2	15%	13	16/6%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	1		-		1	4/2%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	2		-		2	6/2%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	1		-		1	5/2%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Angebote, die von weniger als 10 Personen bewertet wurden, sind in grauer Schrift dargestellt. Prozentangaben wurden hier nicht berechnet.

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet aber erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 38: Bewertung erhaltener Unterstützungsangebote anderer Einrichtungen - Frauen

FRAUEN	Erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und war hilfreich		... und war nicht hilfreich		Anz.	Genutzt von insgesamt*
	Anz.	%	Anz.	%		
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	19	100%			19	24/10%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	24	92%	2	8%	26	33/14%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	20	91%	2	9%	22	22/9%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	25	83%	5	17%	30	32/13%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	22	81%	5	19%	27	29/12%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	13	81%	3	19%	16	20/8%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	20	80%	5	20%	25	32/13%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	4		1		5	8/3%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	1				1	3/1%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Angebote, die von weniger als 10 Personen bewertet wurden, sind in grauer Schrift dargestellt. Prozentangaben wurden hier nicht berechnet.

*= Die restlichen Befragten (jene, die das betreffende Angebot nicht bewertet aber erhalten haben), haben dieses nicht gebraucht.

Anhang-Übersicht 39: Bewertung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen

	nicht erhalten aber gebraucht		nicht erhalten und auch nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	148	32%	321	68%	469	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	90	19%	375	81%	465	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	86	19%	362	81%	448	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	76	16%	413	84%	489	100%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	58	13%	385	87%	443	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	51	11%	403	89%	454	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	49	10%	422	90%	471	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	46	10%	432	90%	478	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	20	4%	475	96%	495	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 40: Bewertung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen - Männer

MÄNNER	nicht erhalten aber gebraucht		nicht erhalten und auch nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	69	28%	179	72%	248	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	46	19%	200	81%	246	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	40	16%	210	84%	250	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	37	16%	201	84%	238	100%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	26	11%	207	89%	233	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	21	9%	220	91%	241	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	20	8%	237	92%	257	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	14	5%	247	95%	261	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	6	2%	254	98%	260	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 41: Bewertung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen - Frauen

FRAUEN	nicht erhalten aber gebraucht		nicht erhalten und auch nicht gebraucht		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	79	36%	142	64%	221	100%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	49	23%	161	77%	210	100%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	44	20%	175	80%	219	100%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	35	17%	175	83%	210	100%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	32	15%	178	85%	210	100%
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	36	15%	203	85%	239	100%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	30	14%	183	86%	213	100%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	26	12%	195	88%	221	100%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	14	6%	221	94%	235	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 42: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen

	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt		Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
	Anz.	%	Anz.	%		
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	66	90%	7	10%	73	489/96%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	77	89%	10	11%	87	465/92%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	72	86%	12	14%	84	448/88%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	39	81%	9	19%	48	471/93%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	34	79%	9	21%	43	478/95%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	15	79%	4	21%	19	495/97%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	43	77%	13	23%	56	443/87%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	36	77%	11	23%	47	454/90%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	99	70%	43	30%	142	469/93%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 43: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen – Männer

MÄNNER	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	36	92%	3	8%	39	250/94%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	33	92%	3	8%	36	238/90%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	40	91%	4	9%	44	246/93%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	16	84%	3	16%	19	241/92%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	20	80%	5	20%	25	233/88%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	14	78%	4	22%	18	257/98%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	10	77%	3	23%	13	261/98%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	45	68%	21	32%	66	248/94%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	3	60%	2	40%	5	260/98%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 44: Einschätzung nicht erhaltener Unterstützungsangebote andere Einrichtungen hinsichtlich ihres Potenzials die Arbeitslosigkeit zu verkürzen - Frauen

FRAUEN	Nicht erhalten und gebraucht				Gesamt	
	... und hätte Arbeitslosigkeit verkürzt		... und hätte Arbeitslosigkeit nicht verkürzt			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	Nicht genutzt insgesamt*
Unterstützung beim Erwerb eines Führerscheins	30	88%	4	12%	34	239/99%
Unterstützung bei der Organisation von Vorstellungsterminen bei Führungskräften bzw. fachkundigen Personalverantwortlichen	37	86%	6	14%	43	219/90%
Unterstützung bei der Lösung von Pflegeaufgaben	12	86%	2	14%	14	235/97%
Unterstützung bei der Lösung von Kinderbetreuungsaufgaben	29	83%	6	17%	35	210/87%
Unterstützung beim Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit	39	81%	9	19%	48	210/86%
Unterstützung bei persönlichen/familiären Problemen	20	80%	5	20%	25	221/92%
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	23	74%	8	26%	31	210/87%
Unterstützung bei psychischen Problemen (z.B. Psychotherapie)	20	71%	8	29%	28	213/88%
Unterstützung bei finanziellen Problemen	54	71%	22	29%	76	221/91%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 45: Auf wessen Initiative wurde das Dienstverhältnis beendet bzw. wie kam es zur Beendigung? – Männer

	unbefristeter Dienstvertrag		befristeter Dienstvertrag/ sonstige Anstellung		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
MÄNNER						
Einvernehmliche Beendigung	35	49%	9	19%	44	37%
Zeitliche Befristung/Saisonbeschäftigung	4	6%	23	48%	27	22%
Beendigung auf Initiative des AG	24	33%	10	21%	34	28%
Beendigung auf eigene Initiative	7	10%	2	4%	9	7%
Betriebsstilllegung, Konkurs	2	3%	4	8%	6	5%
Gesamt	72	100%	48	100%	120	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 46: Auf wessen Initiative wurde das Dienstverhältnis beendet bzw. wie kam es zur Beendigung? – Frauen

	unbefristeter Dienstvertrag		befristeter Dienstvertrag/ sonstige Anstellung		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
FRAUEN						
Einvernehmliche Beendigung	31	48%	4	9%	35	32%
Zeitliche Befristung/Saisonbeschäftigung	2	3%	33	73%	35	32%
Beendigung auf Initiative des AG	18	28%	7	15%	25	23%
Beendigung auf eigene Initiative	6	9%	1	2%	7	6%
Betriebsstilllegung, Konkurs	7	11%	0	0%	7	6%
Gesamt	64	100%	45	100%	109	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 47: Geschlecht, Alter, Nationalität, Region, Wirtschaftssektor, Förderung, durchschnittliche Anzahl der Tage in Krankengeldbezug nach Beschäftigungsstatus

	Voll-/Teilzeit beschäftigt		arbeitslos/ geringfügig beschäftigt		Gesamt von n=510	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Geschlecht						
Männer	146	53%	121	52%	267	52%
Frauen	131	47%	112	48%	243	48%
*Alter						
16-24 Jahre	10	4%	9	4%	19	4%
25-34 Jahre	73	26%	39	17%	112	22%
35-44 Jahre	99	36%	66	28%	165	32%
45-54 Jahre	80	29%	91	39%	171	33%
55-65 Jahre	15	5%	28	12%	43	8%
*Nationalität						
Österreichische Staatsbürgerschaft	199	72%	201	86%	400	78%
Nicht-österreichische Staatsbürgerschaft	78	28%	32	15%	110	
Region						
Wien	105	38%	71	30%	176	34%
Restliche Bundesländer	172	62%	162	69%	334	65%
Wirtschaftssektor						
Produktionssektor (letztes DV vor Arbeitslosigkeit)	60	22%	41	18%	101	20%
Förderungen						
Geförderte Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (1. Beschäftigungsverhältnis)	98	35%	87	37%	185	36%
*Durchschnittliche Anzahl der Tage mit Krankengeldbezug während Arbeitslosigkeit (2008 bis 2012)	80		119		98	
Durchschnittliche Anzahl der Tage mit Krankengeldbezug während Beschäftigung (2008 bis 2012)	9		16		12	

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 48: Erhaltene Unterstützung durch das soziale Umfeld während der Arbeitssuche

Erhalten	Aktueller Beschäftigungsstatus					
	Voll-/Teilzeit beschäftigt		arbeitslos/ geringfügig beschäftigt		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
*Rückhalt von der Familie	210	76%	153	66%	363	71%
Austausch mit anderen Menschen in ähnlicher Situation	172	62%	149	64%	321	63%
Unterstützung durch Freundeskreis	192	70%	157	68%	349	69%
Professionelle persönliche Beratung/Unterstützung	89	32%	81	36%	170	34%
Gesamt	275	100%	232	100%	507	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV, * Signifikanter Unterschied

Anhang-Übersicht 49: Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit nach aktuellem Beschäftigungsstatus der Befragten

Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit	Aktueller Beschäftigungsstatus					
	Vollzeit/Teilzeit beschäftigt		arbeitslos/geringfügig beschäftigt		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
*Geringe Anzahl an Stellenangebot in meinem Berufsfeld	147	53%	156	67%	303	60%
Geringe Anzahl an Stellenangebote, die für mich erreichbar sind	149	54%	132	57%	281	55%
Stellenangebote mit zu niedrigem Einkommen	148	54%	112	48%	260	51%
*Bin aufgrund meines Alters für Unternehmen nicht interessant	117	42%	142	61%	259	51%
Fehlende, unzureichende oder nicht mehr aktuelle Arbeitserfahrung	98	36%	91	39%	189	37%
Gesundheitliche Gründe	93	34%	91	39%	184	36%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten mit passenden Arbeitszeiten	95	34%	88	38%	183	36%
Unzureichende berufliche Ausbildung	86	31%	79	34%	165	32%
Belastende private, familiäre Lebensumstände	61	22%	63	27%	124	24%
*Besuch einer längeren Ausbildung	71	26%	34	15%	105	21%
Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben	58	21%	43	18%	101	20%
*Geringe Deutschkenntnisse	44	16%	18	8%	62	12%
Berufsausbildung und Arbeitserfahrung in einem "aussterbenden Beruf"	28	10%	30	13%	58	11%
Nicht anerkannter ausländischer Bildungsabschluss	16	6%	11	5%	27	5%
Gesamt	275	100%	232	100%	507	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV, * Signifikante Unterschiede

Anhang-Übersicht 50: Indizes für die erfolgreiche Stellensuche nach Beschäftigungsstatus

Indizes für die erfolgreiche Stellensuche	aktuell Voll-/Teilzeit beschäftigt		aktuell arbeitslos/geringfügig beschäftigt		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Dringender Wunsch wieder beschäftigt zu sein	248	89%	214	92%	462	91%
Gezieltere Suchstrategie	152	55%	131	56%	283	55%
Breitere Suchstrategie	125	45%	127	54%	252	49%
Zugeständnisse machen	115	41%	114	49%	229	45%
Überwindung von belastender Phase	94	34%	98	42%	192	38%
Stellenzugang über Qualifizierung/AT/PR	94	34%	54	23%	148	29%
Gesamt	277	100%	233	100%	510	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV, Markierung bedeutet mehr als 10%-Punkte Differenz zwischen den Gruppen

Anhang-Übersicht 51: Wahrnehmung der AMS-Beratung nach aktuellem Beschäftigungsstatus - signifikante Unterschiede

Mein/e AMS-BeraterIn ...	Aktueller Beschäftigungsstatus					
	Vollzeit/Teilzeit beschäftigt stimme zu		arbeitslos/geringfügig beschäftigt stimme zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
*... behandelt/e mich respektvoll	225	81%	204	88%	429	84%
*... hört/hörte gut zu bzw. hat mir gut zu gehört	200	72%	195	84%	395	77%
*... nimmt/nahm sich ausreichend Zeit für die Beratung	184	66%	184	79%	368	72%
*... geht/ging auf mich und meine Situation ein	176	63%	176	75%	352	69%
... berät/beriet mich kompetent hinsichtlich meiner Möglichkeiten eine passende Stelle zu finden	119	43%	141	60%	260	51%
... berücksichtigt/e meine in der Beratung geäußerten beruflichen Interessen und Weiterbildungsinteressen	137	49%	155	66%	292	57%
*... unterstützt/e mich dabei, meineN beruflichen Interessen/Ausbildungs- und Berufswunsch zu realisieren	115	41%	130	56%	245	48%
... übermittelt/e mir überwiegend passende Stellenangebote	90	32%	120	51%	210	41%
*... unterstützt/e mich nach Möglichkeit bei der Lösung von Problemen, die eine Jobsuche erschweren	85	31%	93	40%	178	35%
*... geht/ging sehr offen an die Stellensuche heran und schlug mir auch Stellen aus weniger bekannten Berufsfeldern vor	69	25%	80	34%	149	29%
*... erklärt/e mir, warum ich an einem AMS-Angebot, das mich interessiert, NICHT teilnehmen kann	81	29%	93	40%	174	34%
*... macht/e mir Druck zu einer Arbeitsaufnahme	107	39%	63	27%	170	33%
Gesamt	277	100%	233	100%	510	100%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV; * Signifikante Unterschiede

Anhang-Übersicht 52: In Anspruch genommene Unterstützungsangebote durch das AMS mit signifikantem Unterschied nach aktuellem Beschäftigungsstatus der Befragten

	Vollzeit/Teilzeit beschäftigt		arbeitslos/ geringfügig beschäftigt		Gesamt von n=510	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
*Unterstützung bei der Stellensuche	140	51%	139	60%	279	55%
*Vermittlung auf einen (geförderten) Arbeitsplatz	85	31%	103	44%	188	37%
*Unterstützung bei Umschulung/Berufswechsel	59	21%	65	28%	124	24%
*Abklärung meiner gesundheitlichen Situation	41	15%	56	24%	97	19%
*Unterstützung bei Erwerb, Nachholen oder Beenden einer Schul-/Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss	59	21%	37	16%	96	19%
*Unterstützung bei der Verbesserung meiner Deutschkenntnisse	46	17%	18	8%	64	13%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV, * Signifikante Unterschiede

Anhang-Übersicht 53: Beschäftigungsvorerfahrung, Beschäftigungsdauer im 1. DV, Funktion, Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle nach Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Befragung

	Voll-/Teilzeit beschäftigt		arbeitslos/ geringfügig beschäftigt		Gesamt von n=510	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
*Langjährige (mind. 2-jährige) Beschäftigung VOR der längeren Arbeitslosigkeit	202	73%	146	63%	348	68%
*Beschäftigungsdauer im 1. Beschäftigungsverhältnis						
bis zu 4 Monate (122 Tage)	69	25%	96	41%	165	32%
bis zu 6 Monate (183 Tage)	50	18%	60	26%	110	22%
bis zu 8 Monate (244 Tage)	46	17%	33	14%	79	15%
bis zu 10 Monate (306 Tage)	39	14%	15	6%	54	11%
länger als 10 Monate (ab 307 Tage)	73	26%	29	12%	102	20%
*Funktion						
Hilfs- und angelernte/r ArbeiterIn	76	28%	93	40%	169	34%
FacharbeiterIn/MeisterIn	43	16%	25	11%	68	13%
Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	126	46%	79	34%	205	41%
Angestellte/r mit Leitungsfunktion	26	10%	35	15%	61	12%
*Sehr zufrieden mit dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis (Antwortmöglichkeiten 1+2 auf 10er-Skala)	132	48%	74	32%	206	41%
*Betriebsklima im neuen DV besser	100	58%	40	30%	140	46%
*Arbeitsinhalt in untersuchter Stelle besser	98	54%	39	30%	137	44%
*Einkommen u. Entwicklungsmöglichkeiten in untersuchter Stelle besser	55	45%	29	28%	84	37%
*Rahmenbedingungen in untersuchter Stelle besser	101	57%	41	34%	142	48%
*Arbeitsanforderungen in untersuchter Stelle besser	87	45%	46	34%	133	41%

Q: datafile prospect - AMFP 2015, WIFO INDI-DV

Anhang-Übersicht 54: Zeitliche Rahmenbedingungen – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV

Befragte, die vor der längeren Arbeitslosigkeit ein früheres, langjähriges DV hatten (n = 348)	im früheren Dienstverhältnis besser		eher gleich		in der untersuchten Stelle besser		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Arbeitszeiteinteilung/Schichtplan	95	29%	98	30%	137	42%	330	100%
Wegzeit	103	31%	111	33%	124	38%	338	100%
Wochenarbeitszeit	97	30%	108	34%	117	36%	322	100%
Arbeitsbeginnzeit	97	29%	117	35%	117	35%	331	100%
Urlaubseinteilung	82	26%	143	44%	96	30%	321	100%
Summenindex „zeitliche Rahmenbedingungen“	106	36%	47	16%	142	48%	295	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 55: Betriebsklima – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV

Befragte, die vor der längeren Arbeitslosigkeit ein früheres, langjähriges DV hatten (n = 348)	im früheren Dienstverhältnis besser		eher gleich		in der untersuchten Stelle besser		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Vorherrschender Führungsstil in diesem Unternehmen	114	35%	92	28%	120	37%	326	100%
Umgang der ArbeitskollegInnen miteinander	118	36%	74	23%	134	41%	326	100%
Passendes Ausmaß an Teamarbeit	86	26%	129	39%	114	35%	329	100%
Summenindex „Betriebsklima“	117	39%	46	15%	140	46%	303	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 56: Arbeitsinhalte – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV

Befragte, die vor der längeren Arbeitslosigkeit ein früheres, langjähriges DV hatten (n = 348)	im früheren Dienstverhältnis besser		eher gleich		in der untersuchten Stelle besser		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Passendes Ausmaß an Abwechslung	112	33%	97	29%	130	38%	339	100%
Passendes Ausmaß an Routinetätigkeiten	99	30%	114	35%	114	35%	327	100%
Nutzung meiner Qualifikationen/Arbeiterfahrung	122	37%	96	29%	110	34%	328	100%
Sinnhaftigkeit meiner Tätigkeit	91	27%	140	42%	104	31%	335	100%
Summenindex „Arbeitsinhalte“	110	36%	63	20%	137	44%	310	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 57: Physische und psychische Arbeitsanforderungen – Vergleich untersuchte Stelle mit früherem DV

Befragte, die vor der längeren Arbeitslosigkeit ein früheres, langjähriges DV hatten (n = 348)	im früheren Dienstverhältnis besser		eher gleich		in der untersuchten Stelle besser		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Körperliche Arbeitsanforderungen	69	21%	127	38%	140	42%	336	100%
Psychische Arbeitsanforderungen (Stress)	94	28%	106	32%	130	39%	330	100%
Summenindex „Arbeitsanforderungen“	78	24%	116	36%	133	41%	327	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 58: Einkommen und Entwicklungsmöglichkeiten – Vergleich aktuelles/letztes DV mit früherem DV

Befragte, die vor der längeren Arbeitslosigkeit ein früheres, langjähriges DV hatten (n = 348)	im früheren Dienstverhältnis besser		eher gleich		in der untersuchten Stelle besser		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Weiterbildungsmöglichkeiten	89	35%	68	27%	97	38%	254	100%
Aufstiegsmöglichkeiten	82	34%	81	34%	79	33%	242	100%
Erzieltes Einkommen	192	57%	52	15%	96	28%	340	100%
Summenindex „Einkommen und Entwicklungsmöglichkeiten“	108	47%	36	16%	84	37%	228	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

Anhang-Übersicht 59: Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit nach Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle

Gründe für die längerdauernde Arbeitslosigkeit	Zufriedenheit mit untersuchter Stelle					
	sehr/eher zu- frieden		Sehr/eher un- zufrieden		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Geringe Anzahl an Stellenangebot in meinem Berufsfeld	154	60%	145	59%	299	59%
Geringe Anzahl an Stellenangeboten mit passenden Arbeitszeiten	98	38%	83	34%	181	36%
Geringe Anzahl an Stellenangebote, die für mich erreichbar sind	132	51%	146	60%	278	55%
* Stellenangebote mit zu niedrigem Einkommen	106	41%	153	62%	259	51%
Fehlende, unzureichende oder nicht mehr aktuelle Arbeitserfahrung	95	37%	92	38%	187	37%
Berufsausbildung und Arbeitserfahrung in einem "aussterbenden Beruf"	27	10%	31	13%	58	11%
Unzureichende berufliche Ausbildung	87	34%	77	31%	164	33%
* Besuch einer längeren Ausbildung	65	25%	38	15%	103	20%
Gesundheitliche Gründe	99	38%	84	34%	183	36%
Belastende private, familiäre Lebensumstände	66	26%	58	24%	124	25%
Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben	47	18%	53	22%	100	20%
* Bin aufgrund meines Alters für Unternehmen nicht interessant	120	46%	138	56%	258	51%
* Geringe Deutschkenntnisse	14	5%	48	20%	62	12%
Nicht anerkannter ausländischer Bildungsabschluss	11	4%	16	6%	27	5%
Gesamt	258	100%	245	100%	503	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015, * Signifikante Unterschiede

Anhang-Übersicht 60: Wahrnehmung der AMS-Beratung nach Zufriedenheit mit der untersuchten Stelle
- signifikante Unterschiede

Mein/e AMS-BeraterIn ...	sehr/eher zu- frieden		sehr/eher un- zufrieden		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
*... berücksichtigt/e meine in der Beratung geäußerten beruflichen Interessen und Weiterbildungsinteressen	170	73%	119	61%	289	67%
*... unterstützt/e mich dabei, meineN beruflichen Interessen/Ausbildungs- und Berufswunsch zu realisieren.	146	67%	95	50%	241	59%
*... erklärt/e mir, warum sie die Teilnahme an einem Weiterbildungsangebot des AMS vorschlägt.	140	69%	91	52%	231	61%
*... erklärt/e mir, warum ich an einem AMS-Angebot, das mich interessiert, NICHT teilnehmen kann.	98	65%	75	48%	173	56%
*... berät/beriet mich kompetent hinsichtlich meiner Möglichkeiten eine passende Stelle zu finden.	154	68%	102	46%	256	57%
*... ermöglicht/e mir, jene Qualifizierungen zu machen, die ich brauche.	131	59%	74	40%	205	50%
*... versorgt/e mich ausreichend mit Stellenangeboten.	127	56%	86	38%	213	47%
*... schlägt/schlug mir passende Aus- und Weiterbildungsangebote bzw. Kurse vor.	121	55%	72	37%	193	46%
*... hilft/half mir bei der notwendigen beruflichen Umorientierung.	95	55%	60	38%	155	47%
*... unterstützt/e mich nach Möglichkeit bei der Lösung von Problemen, die eine Jobsuche erschweren.	108	55%	69	36%	177	46%
*... übermittelt/e mir überwiegend passende Stellenangebote.	119	51%	87	38%	206	44%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015; *Signifikante Unterschiede

Anhang-Übersicht 6.1: Aspekte der Beratungsqualität beim AMS und aktueller Status der Befragten

	Aktuell beschäftigt und mit Stelle zufrieden		Aktuell beschäftigt und mit Stelle unzufrieden		Arbeitslos/geringfügig beschäftigt und mit Stelle zufrieden		Arbeitslos/geringfügig beschäftigt und mit Stelle unzufrieden		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Aspekte der Beratungsqualität beim AMS										
Empathie	102	63%	69	60%	80	81%	97	73%	348	69%
Unterstützung bei Qualifizierung/Umschulung	76	47%	20	17%	56	57%	56	42%	208	41%
Vermittlung	47	29%	13	11%	33	33%	32	24%	125	25%
Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen	45	28%	16	14%	30	30%	34	268%	125	25%
Kompetente Beratung hinsichtlich der Möglichkeiten eine passende Stelle zu finden.	85	53%	32	28%	69	70%	70	53%	256	51%
Gesamt	161	100%	114	100%	99	100%	132	100%	506	100%
Gesamt in der Stichprobe	161	32%	114	22%	99	20%	132	26%		

Q: datafile prospect - AMFP 2015

Dabei wird folgendes Kontinuum deutlich:

1. Am **zufriedensten mit der AMS-Beratung** ist jene Gruppe der Befragten, die **aktuell** bereits wieder arbeitslos ist, und mit der untersuchten Stelle **zufrieden** war. Diese Gruppe bewertet insbesondere die Dimensionen Empathie und Kompetenz der BeraterInnen hoch (**Grün unterlegt**).
2. Am **zweitzufriedensten** mit der AMS-Beratung sind jene KundInnen, die ebenfalls zum Befragungszeitpunkt wieder **arbeitslos** sind, mit der untersuchten Stelle aber **unzufrieden** waren sowie KundInnen, die zum Befragungszeitpunkt eine **Stelle** innehaben, mit der sie **zufrieden** sind (**Gelb unterlegt**).
3. Am **unzufriedensten** mit der AMS-Beratung sind jene KundInnen, die zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt waren, mit dieser **Stelle** aber **unzufrieden** sind (**Orange unterlegt**).

Die Zufriedenheit mit der AMS-Beratung ist daher dann besonders hoch, wenn eine Stelle gefunden werden konnte, mit der die Befragten auch zufrieden sind oder waren.

Anhang-Übersicht 62: Inanspruchnahme von Bedarf an Unterstützungsangeboten nach aktuellem Beschäftigungsstatus der Befragten

Die Anteile veranschaulichen Befragte, die zumindest eines der jeweiligen Unterstützungsleistungen genannt haben.	Zufriedenheit mit untersuchter Stelle					
	sehr/eher zufrieden		Sehr/eher unzufrieden		Gesamt von n=506	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Gebraucht + erhalten: Stellensuche/Bewerbung	177	68%	166	67%	343	68%
Gebraucht + NICHT erhalten: Stellensuche/Bewerbung	79	30%	122	50%	201	40%
Gebraucht + erhalten: Qualifikation/Umschulung	129	50%	95	39%	224	44%
Gebraucht + NICHT erhalten: Qualifikation/Umschulung	99	38%	125	51%	224	44%
Gebraucht + erhalten: Arbeitserfahrung	124	48%	99	40%	223	44%
Gebraucht + NICHT erhalten: Arbeitserfahrung	101	39%	130	53%	231	46%
Gebraucht + erhalten: Problemlösung	80	31%	81	33%	161	32%
Gebraucht + NICHT erhalten: Problemlösung	109	42%	118	48%	227	45%
Gebraucht + erhalten: Pflege-/Betreuungsaufgaben	20	8%	12	5%	32	6%
Gebraucht + NICHT erhalten: Pflege-/Betreuungsaufgaben	31	12%	30	12%	61	12%
Kein Angebot wurde gebraucht und nicht erhalten	138	53%	88	36%	226	44%
Gesamt	260	100%	246	100%	506	100%

Q: datafile prospect - Befragung AMFP 2015

In GRÜN sind jene Zeilen gekennzeichnet, die die Anteile gebrauchter und erhaltener Unterstützungen zeigen.

In ROT sind jene Zeilen gekennzeichnet, die die Anteile gebrauchter und **NICHT** erhaltener Unterstützungen zeigen.

Grau markiert sind jene Anteile, wo die jeweilige untersuchte Gruppe jeweils einen um mehr als 10%-Punkte höheren Anteil aufweist.