

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Langzeitarbeitslose Männer in Wien
im Zeitraum von 2000 – 2010“

Verfasser

Michael Glas

angestrebter akademischer Grad

Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im Mai 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer:

A 157
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft
ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Rosner

Vorwort

Nach vielen Jahren der Berufstätigkeit habe ich mich entschlossen, mein Studium „Internationale Betriebswirtschaft“ wieder aufzunehmen. Seit Jahren bin ich mit den langzeitarbeitslosen Wiener/innen verbunden, da ich versuche, sie in meiner Funktion als Personalberater bei einem gemeinnützigen Integrationsunternehmen in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Daher auch mein Interesse über diese Randgruppe meine Diplomarbeit zu schreiben.

Der größte Dank gilt meinen Eltern, die mir Bildung als wertvolles Gut vermittelt haben und mir die freie Ausbildungs- und Berufswahl gelassen haben.

Ganz besonderen Dank an meine Freundin Angela, die mich in den letzten Jahren tatkräftig unterstützt und in meiner Entscheidung bestärkt hat.

Ein weiterer Dank gilt meinem Diplomarbeitsbetreuer, ao. Univ-Prof. Mag. Dr. Rosner, der mir die Möglichkeit geboten hat über die Situation der langzeitarbeitslosen Männer in Wien zu schreiben.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	I
1. Einleitung.....	1
1.1 Warum stellt die Langzeitarbeitslosigkeit ein Problem dar?.....	1
1.2 Welchen Anreiz bietet eine Jobaufnahme?.....	8
2. Langzeitarbeitslosigkeit.....	9
2.1. Wer gehört zur Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen?.....	9
2.2. Definition LZAL vs. LZBL.....	10
2.3 Langzeitarbeitslosigkeit an seinen Grenzen.....	10
3. Datenauswertung.....	16
3.1 Datenquellen.....	16
3.1.1 Männeranteil.....	16
3.1.2 Altersstruktur.....	20
3.1.2.1 Altersstruktur und LZAL > 180 Tage.....	20
3.1.2.2 Altersstruktur und LZAL > 365 Tage.....	22
3.1.3 Inländer vs. Ausländer.....	23
3.1.4 Ausbildung.....	27
3.1.4.1 Ausbildung und LZAL > 180 Tage.....	27
3.1.4.2 Ausbildung und LZAL > 365 Tage.....	28
4. regionale Strategien zur Bekämpfung von LZAL.....	32
4.1 Allgemeines.....	32
4.2 Im Bereich Beschäftigung.....	35
4.2.1 Eingliederungsbeihilfe (BEBE).....	35
4.2.2 Sozialökonomische Betriebe / Gemeinnützige Integrationsunternehmen.....	36
4.2.2.1 Sozialökonomische Betriebe (SÖB).....	36
4.2.2.2 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP).....	37
4.2.2.3 Gemeinnützige Integrationsunternehmen (SÖBÜ).....	38
4.2.2.4 Ausgaben von SÖB, GBP & SÖBÜ.....	40
4.3 Im Bereich Qualifizierung.....	41
4.3.1 Berufliche Mobilität.....	42
4.3.2 Deckung des Lebensunterhaltes.....	44
4.3.3 Maßnahmen für Jugendliche.....	44
4.3.3.1 Maßnahmen im Detail.....	45
4.4 Im Bereich Unterstützung.....	47
4.4.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE).....	47
4.4.2 Unternehmungsgründungsprogramme.....	47
4.4.3 Mobilität.....	48
4.5 Sonderprogramme.....	48
4.5.1 Beitrag des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Arbeitsmarktpolitik.....	48
4.5.2 Weiterbildungsgeld und „Bildungskarenz Plus“.....	49
4.5.3 Lohnnebenkostensenkungsprogramm.....	50
4.5.4 Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung (AMF).....	50
4.5.5 Sonderprogramme für Behinderte.....	51
4.5.6 Beschäftigungsförderungsgesetz – Unternehmen Arbeitsplatz.....	51
4.5.7 „Metallfachkräfte“ (MET) und „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG).....	52
4.5.8 Zwei Konjunktur- und 3 Arbeitsmarktpakete gegen die Krise (2009).....	53

4.6	Summe aller genehmigten Förderfälle und Personen.....	54
4.7	Integrative Maßnahmen.....	55
4.7.1	Genehmigte Förderfälle.....	55
4.7.2	Langzeitarbeitslosgefährdete Personenkreis.....	55
5.	Ergebnisse	59
5.1	Bewertungen von AMS-Maßnahmen.....	59
5.1.1	Interview mit Expert/innen.....	59
5.1.2	Beurteilung von AMS-Maßnahmen.....	61
5.1.2.1	10 Qualifizierungsmaßnahmen im Vergleich (2005).....	61
5.1.2.2	Evaluierung von JASG-Lehrgängen.....	65
5.1.2.3	Aufsuchende Vermittlungsunterstützung im Vergleich.....	66
5.1.2.4	Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe.....	68
5.2	Aktive Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich.....	70
5.2.1	Aktivierung im internationalen Vergleich.....	70
5.2.2	Arbeitsmarktpolitik - Städtevergleich.....	71
5.3	Langzeitarbeitslosigkeit zwischen AMS, BBRZ, PVA und AUVA	74
5.4	Langzeitarbeitslosigkeit und Sozialhilfe.....	76
5.5	LZAL in Zusammenhang mit der Zielgruppe Männer 58+.....	81
5.5.1	Stärken-Schwächen-Analyse älterer Arbeitnehmer/innen.....	81
5.5.2	Spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere.....	82
5.6	LZAL in Zusammenhang mit langzeitarbeitslosen Jugendlichen	84
6.	Quellenangaben.....	88
6.1	Literaturverzeichnis.....	88
6.2	Internetquellen.....	91
7.	Anhang.....	96
	Anhang 1: Zusammenfassung.....	96
	Anhang 2: Abstract.....	98
	Anhang 3: Genehmigte Förderfälle und Personen nach Maßnahmen.....	100
	Anhang 4: Grafikverzeichnis.....	103
	Anhang 5: Lebenslauf.....	106

1. Einleitung

Die Langzeitarbeitslosigkeit kann jeden treffen. Aus unterschiedlichsten Gründen wird der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht geschafft. Die Ergebnisse werden monatlich veröffentlicht, aber hinter diesen Zahlen stehen menschliche Schicksale. Wie hat sich die Anzahl der langzeitarbeitslosen Männer und deren Lebensumstände in Wien von 2000 – 2010 entwickelt? Welche Strategien sind zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit eingesetzt worden? Wie groß ist die Gruppe der „langzeitarbeitslosgefährdeten“ Männer? Diese Fragen stehen bei dieser Arbeit im Mittelpunkt.

1.1 Warum stellt die Langzeitarbeitslosigkeit ein Problem dar?

Für die Betroffenen bedeutet Langzeitarbeitslosigkeit eine Stigmatisierung ihrer Lebenssituation, die bei verfestigter¹ Arbeitslosigkeit kaum mehr zu ändern ist. Je länger sie anhält, umso schwieriger ist der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben. Langzeitarbeitslose gehen unterschiedlich mit der Situation um, wobei der Wohnort die Entscheidung beeinflusst, weil sich ein Städter in die Anonymität der Großstadt flüchten kann:

1. Ein Teil der Langzeitarbeitslosen wird sich der Situation ergeben, weil die Langzeitarbeitslosigkeit am Selbstbewusstsein nagt. Ausbildungsgrad, sozialer Status, aber auch finanzielle Ressourcen können diesen Effekt hinauszögern.
2. Eine eingeschränkte gesundheitliche Verfassung, die nach einem Arbeitsplatzverlust zur Langzeitarbeitslosigkeit geführt hat und eventuell in eine Umschulung gemündet ist, bewahrt teilweise vor der Stigmatisierung und führt hin und wieder zurück in eine Beschäftigung, sofern Punkt 1 (gemindertem Selbstwertgefühl) nicht überhand nimmt.
3. Andere wiederum versuchen ihre Situation zu ändern, haben sich dafür aber zu einem – beruflich gesehen – späten Zeitpunkt entschieden und bekommen vielleicht nochmals die Chance, ins Erwerbsleben einzusteigen (z. B. junge Erwachsene)
4. Der Langzeitarbeitslose geht einer geringfügigen Beschäftigung nach und kommt zusammen mit seinem AMS-Bezug über die Runden.

¹ Vgl. Bock-Schappelwein (Juli 2005), S. 505

Die meist angespannte finanzielle Situation von Langzeitarbeitslosen wird durch Transferleistungen seitens des Staates, wie z.B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Wohnbeihilfe, aufgefangen.

Darüber hinaus fallen auch „Systemerhaltungskosten“ an. Dies beinhalten nicht nur die Personalkosten für den AMS-Betrieb und deren Kooperationspartner, sondern auch die Gebäude- und Ausstattungskosten. Diese Ausgaben generieren wiederum Arbeitsplätze beim AMS und seinen Kooperationspartnern. Im Jahr 2010 waren beim AMS durchschnittlich 4865,9 Planstellen² mit 5435 Mitarbeiter/innen besetzt worden, wovon 1.230,99 IST-Planstellen³ auf das AMS Wien gefallen sind.

Sind die Ausgaben für die aktive Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt? Wie kann der „Erfolg“ von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen/Aktivitäten gemessen werden?

Der Erfolg ist wohl nicht nur in der Anzahl der wieder eingegliederten Arbeitssuchenden oder deren Zufriedenheit mit der Betreuung seitens des AMS zu messen, sondern auch in der Verhinderung einer verfestigten Arbeitslosigkeit.

Handelt es sich hierbei nicht um eine Art der Armutsbekämpfung? Stellt die Langzeitarbeitslosigkeit eine systemimmanente Folgeerscheinung – als Resultat der Leistungsgesellschaft – dar?

Meiner Meinung nach unterstützt die aktive Arbeitsmarktpolitik den sozialen Frieden im Land. Die daraus resultierenden Kosten zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, wie beispielsweise Wiedereingliederungsmaßnahmen, sind gut investiert.

Warum misslingt einem Teil der Langzeitarbeitslosen der Weg zurück in den 1. Arbeitsmarkt? Folgende Faktoren, die meist kombiniert auftreten, können in die Langzeitarbeitslosigkeit münden:

- Alter
- gesundheitliche Einschränkung/psychische Probleme
- hohe staatliche Transferleistungen
- Ausbildungsdefizite
- Migrationshintergrund
- sprachliche Defizite
- äußerliches Erscheinungsbild

2 Vgl. http://www.ams.at/ueber_ams/14155.html

3 Vgl. http://www.ams.at/_docs/001_Der_Personalbericht.pdf

- unrealistische Selbsteinschätzung/Einschätzung des Arbeitsmarktes
- mangelndes Selbstwertgefühl/Selbstvertrauen
- „Ausbildungskaiser“
- angespannte Arbeitsmarktsituation

Je älter ein Langzeitarbeitsloser ist, umso unwahrscheinlicher, dass der (Wieder)Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt gelingt. Vorurteile gegenüber einer Einstellung von älteren Arbeitnehmer/innen gibt es genug (siehe Kapitel 5.5). Ein Umdenken seitens der Dienstgeber/innen ist notwendig, um vermehrt ältere Arbeitssuchende wieder in den Erwerbsprozess einzubinden.

Gerade bei älteren Arbeitnehmer/innen führt eine gesundheitliche Einschränkung (Arbeitsunfall, körperliche/geistige Abnutzungserscheinungen) zuerst in den Krankenstand und dann in die (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Diese gesundheitlichen Einschränkungen führen häufig zu Umschulungen in ein neues Berufsfeld. Aber wie soll es einem ehemaligen Maurer mit „kaputtem“ Rücken gelingen, in der Mitte seines Erwerbslebens, auf einen Bereich wie beispielsweise „IT-Technik/IT-Support“ umzusatteln, wenn – aufgrund fehlender Berufserfahrung – der Berufseinstieg wenig realistisch erscheint?

Die psychische Belastung der Arbeitslosigkeit steht einem positiven Auftreten und Handeln im Weg. Nun kann die psychische Verfassung (Depression, ...) Ursache oder Folgeerscheinung der Langzeitarbeitslosigkeit sein. Mit Hilfe von aktivierenden Maßnahmen (siehe Kapitel 4.1) wird versucht, aus dem Kreislauf schlechte psychische Verfassung – Erwerbslosigkeit – finanzieller Engpass – keine Bewerbungsaktivitäten – keine Vorstellungsgespräche – schlechte psychische Verfassung ausubrechen. Dies stellt nur einen möglichen Kreislauf dar, der beliebig veränderbar ist.

In einem Evaluierungsbericht über das BBRZ von Egger-Subotitsch et al. (2010) wurden im Zuge einer quantitativen Erhebung 610 Kontaktpersonen befragt, von der eine Zufallsstichprobe von 259 Befragte gezogen wurde. 60 % davon gehen nach der Erstberatung einer Vollzeitbeschäftigung – selten einer Teilzeitbeschäftigung – nach und 38 % waren weiterhin arbeitssuchend gemeldet. Wobei sich unter den Erwerbslosen unverhältnismäßig viele Männer befinden.⁴

4 Vgl. Egger-Subotitsch et al. (2010), S. 12

Die ausgeschütteten Transferleistungen bei Erwerbslosigkeit können ein Hindernis für eine Jobaufnahme darstellen, vor allem bei einem geringen Unterschied zwischen den Transferleistungen und dem zu erwartenden Gehalt bei einer neuerlichen Jobaufnahme. Wobei zu den Transferleistungen nicht nur der Arbeitslosenbezug oder die Notstandshilfe zählen, sondern auch Wohnbeihilfe, GIS-Befreiung, Rezeptgebührenbefreiung und Heizkostenzuschuss.

Gerade für Arbeitssuchende im Niedriglohnsektor haben die ausgeschütteten Transferleistung zur Folge, dass bei Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung – aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltsgestaltung – das Einkommen kaum höher ist. Langfristig gesehen ist ein Wiedereinstieg in den 1. Arbeitsmarkt finanziell lukrativer, weil das Gehalt wieder ansteigen wird. Beim Verbleib im Sozialnetz wird sich die finanzielle Situation voraussichtlich nicht verbessern.

Für einen absehbaren Zeitraum kann ein Transferleistungsbezug kombiniert mit einer geringfügigen Beschäftigung zwar finanziell ergiebiger sein. Sofern der Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung oder Selbständigkeit dann aber nicht vollzogen wird, kann dies eine zukünftige Jobaufnahme behindern und der Weg in die Langzeitarbeitslosigkeit ist geebnet.

In Deutschland wurde mit Einführung des Arbeitslosengeldes II versucht, eine rasche Arbeitsaufnahme zu erreichen, indem einerseits das Arbeitslosengeld knapp bemessen war, damit sich eine Arbeitsaufnahme rentiert und andererseits die staatlichen Unterstützungen (Transferleistungen) eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen sollten. Die Gewichtungen der aktiven und passiven Leistungen haben sich grundlegend geändert und sollen zusätzliche Einmalzahlungen entbehrlich machen.⁵

In diesem Zusammenhang spielt „Hartz IV“ in Deutschland eine wichtige Rolle. Hierse-land, Lobato (März 2010)⁶ haben Hartz-IV-Empfänger/innen interviewt, die über ihren Verzicht und die soziale Ausgrenzung berichten. §10 SGB II regelt die Zumutbarkeit von Arbeitsaufnahmen, die bei deren Weigerung seitens des „Hartz VI-Empfängers“ zu Sanktionen führt.

Im Konkreten geht es um die sogenannten „1-Euro-Jobs“, die keine Stellen am 1. Arbeitsmarkt besetzen, sondern den Hartz-IV-EmpfängerInnen die Möglichkeit bieten sollen, Praxis zu sammeln um den Bezug zu strukturierten Arbeiten nicht zu verlieren.⁷

5 Vgl. Hierseland, Lobato (2010), S. 20

6 Vgl. Hierseland, Lobato (2010), S. 23

7 Vgl. <http://www.sozialhilfe24.de/hartz-iv-4-alg-ii-2/1-ein-euro-job.html>

In Österreich hat sich die Situation in den letzten Jahren ähnlich entwickelt. Lutz et al. (November 2006) regten eine stärkere Kooperation zwischen Sozialamt (Sozialhilfe) und Arbeitsmarktservice an, um besonders benachteiligte Erwerbslose – die mangels Bezugsberechtigung nicht beim AMS, sondern beim Sozialamt gemeldet sind – besser in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu integrieren⁸.

Die Umsetzung dieses Vorschlages erfolgte im Jahr 2010 mit der Einführung des Mindestsicherungsgesetzes, das sich zum Ziel setzt, Armut und soziale Ausgrenzung verstärkt zu bekämpfen und zu vermeiden (Artikel 1).

Das Land Wien verpflichtet sich seinerseits bei Gewährung der bedarfsorientierten Mindestsicherung⁹:

- zu monatlichen Geldleistungen, um den Lebensunterhalt (Artikel 10) und angemessene Wohnkosten (Artikel 11) zu decken
- zu zusätzlichen pauschalierten Geld- oder Sachleistungen (Artikel 12)

Laut Artikel 2 Abs. (2) sind nur jene Personen bezugsberechtigt, die die erforderliche Beratung und Betreuung zur Vermeidung und Überwindung sozialer Notlagen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus haben arbeitsfähige Personen jene Maßnahmen zu besuchen, die auf eine (dauerhafte) Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt abzielen (Artikel 2 Abs. 3).¹⁰

Dabei handelt es sich nicht nur um Berufsorientierungsmaßnahmen, sondern auch um Transitarbeitsplätze bei Sozialökonomischen Betrieben oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (= GBP), deren verpflichtender Besuch bei einem Teil der betroffenen Arbeitssuchenden für Unmut sorgt, den sie sich beispielsweise auf der Online-Plattform www.soned.at von der Seele schreiben können, auf der sie sich aber auch bei Zerwürfnissen mit dem AMS rechtlich informieren können.

Gerade in Wien, wo der Migrationsanteil österreichweit einen hohen Wert erreicht, stellen eingeschränkte Deutschkenntnisse von Langzeitarbeitslosen ein gewichtiges Hindernis für eine erfolgreiche Jobaufnahme dar. Wie in Kapitel 3.1.4 ersichtlich wird, haben gerade Langzeitarbeitslose mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft einen geringeren Ausbildungsstand, der ihre Sprachkenntnisse negativ beeinflusst.

⁸ Vgl. Lutz et al. (2006), S. 26

⁹ Vgl. <http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/s0051200.pdf>

¹⁰ Vgl. <http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/s0051200.pdf>

Sofern die eingeschränkten Deutschkenntnisse von Personen mit Migrationshintergrund von den Personalverantwortlichen beanstandet und als zu mangelhaft für die Ausübung der angebotenen Position bewertet werden, erweckt dies den Eindruck, dass es sich hierbei um ein vorgezogenes Argument handelt, um diese Personen ablehnen zu können¹¹.

Das äußerliche Erscheinungsbild kann bei längerer Arbeitslosigkeit in Mitleidenschaft gezogen werden. Sofern die erwerbslose Zeit nicht für Aktivitäten (diverse Hobbys) genützt wird, sinkt – voraussichtlich – der Aktivierungspegel, der in weiterer Folge das Erscheinungsbild negativ beeinflusst. Obdachlosigkeit, von der ein Teil der Langzeitarbeitslosen betroffen ist, erschwert den Zugang zu körperlicher Hygiene bzw. sauberer Kleidung. Ein Teil der Langzeitarbeitslosen lässt „sich gehen“ bzw. sieht keine Veranlassung auf das äußere Erscheinungsbild zu achten.

Die Selbstwahrnehmung der Arbeitssuchenden kann aufgrund der längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zu einer unrealistischen Selbsteinschätzung bezüglich der Einsetzbarkeit am Arbeitsmarkt führen. Die subjektive Einschätzung der eigenen Stärken ist von der Erinnerung an länger zurückliegende Arbeitsleistungen verzerrt. Ohne Zweifel kann es sein, dass die notwendigen Fähigkeiten in der Vergangenheit ausgeprägt vorhanden waren, um die Kernkompetenz optimal einsetzen zu können. Die Einsatzmöglichkeit dieser Fähigkeiten am Arbeitsmarkt schwindet exponentiell zum Zeitpunkt der zuletzt ausgeübten Tätigkeit. Zumeist schwindet parallel dazu auch der Blick für den passenden Job und eine realistische Einsetzbarkeit am Arbeitsmarkt.

Ein/e potenzielle/r Dienstgeber/in hat Bedenken, einem seit längerer Zeit Beschäftigungslosen einen Job anzubieten, weil ihm kein nahtloser Einstieg ins Berufsleben zugetraut wird. Oftmals hat ein/e Dienstgeber/in aufgrund mangelnder Personalressourcen nicht die Zeit, eine längere Einschulungszeit anzubieten. Darüber hinaus wird ein/e Mitarbeiter/in benötigt, der/die unverzüglich mit der Arbeit beginnt.¹²

„Job ready“ zu sein, dies wird Langzeitarbeitslosen von Seiten des/der mitarbeitersuchenden Dienstgebers/in häufig nicht zugetraut. Die daraus resultierende Jobabsage führt bei Langzeitarbeitslosen einerseits zu Unverständnis, und andererseits werden sie

11 anekdotische Beobachtung des Autors

12 anekdotische Beobachtung des Autors

in ihrer Meinung bestärkt, dass sie nicht benötigt werden bzw. die angebotene Stelle fachlich nicht ausfüllen können. Je häufiger diese Erfahrung gemacht wird, umso eher werden die Bewerbungsaktivitäten schwächer und die Wahrscheinlichkeit für einen Vorstellungstermin sinkt.

Ein „Ausbildungskaiser“ zeichnet sich durch regelmäßige Weiterbildungen aus, die formale Überschneidungspunkte aufweisen können, aber trotzdem nicht zum gewünschten Erfolg führen: Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt. Die Folge ist der Wunsch eine weitere Ausbildung/Weiterbildung absolvieren zu können. Irrtümlicherweise glaubt der Arbeitssuchende an Hand der Jobausschreibungen „die“ Ausbildung erkannt zu haben, die noch zu absolvieren ist, um eine erfolgreiche Jobaufnahme zu ermöglichen.

Etwaige Ausbildungsdefizite werden von Langzeitarbeitslosen vielleicht wahrgenommen, können dann aber meist nicht selbständig überwunden werden, weil die finanzielle Situation aufgrund der Erwerbslosigkeit bereits angespannt ist. Das AMS unterstützt Arbeitssuchende bei der Finanzierung von Ausbildungskosten, sofern die Ausbildung als zielführend angesehen wird.

Ausbildung per se ist natürlich vorteilhaft für eine Jobaufnahme, sofern die Ausbildung durch Berufserfahrung vertieft wurde. Wie soll eine theoretische Ausbildung ohne praktische Erfahrung geübt bzw. vertieft werden?

Eine angespannte Arbeitsmarktsituation in Folge eines schwächelnden Wirtschaftsmotors wirkt sich negativ auf die Integrationswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen aus. Wer steht bei den offenen Stellen mit den Langzeitarbeitslosen in direkter Konkurrenz? Das sind in Beschäftigung stehende Personen, die, aus unterschiedlichen Gründen, den Job wechseln wollen, aber auch „Kurzzeitarbeitslose“ und Jugendliche, die mit oder ohne abgeschlossener Berufsausbildung in den 1. Arbeitsmarkt drängen.

Bei dieser Konkurrenz haben Langzeitarbeitslose eher das Nachsehen, daher wird mit Hilfe einer aktiven Arbeitsmarktpolitik versucht, deren Chancen zu erhöhen. Herausheben möchte ich dabei besonders die Eingliederungsbeihilfe (Kapitel 4.2.1) und gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser (Kapitel 4.2.2.3). Im Beobachtungszeitraum waren diese Beschäftigungsstrategien ein wertvolles Instrument für die Integration von Langzeitarbeitslosen bzw. Langzeitbeschäftigungslosen in den 1. Arbeitsmarkt.

1.2 Welchen Anreiz bietet eine Jobaufnahme?

Meiner Ansicht nach ist der Einstieg per se der wirkliche Anreiz. Im „Jetzt“ kann das Fernbleiben vom Arbeitsmarkt mehr Vorteile als Nachteile bringen (siehe hohe Transferleistungen, Kapitel 1.1). In der Zukunft kann sich diese Entscheidung als ambivalent herausstellen, sofern wieder eine Beschäftigungsaufnahme angestrebt wird.

Aber auch für die Berechnung der Pensionszeiten bietet eine Beschäftigung einen Vorteil: Versicherungszeiten.

Die Bezugszeiten von Arbeitslosengeld gelten für jene Personen, die vor dem 1.1.2005 das 50. Lebensjahr erreicht haben, als Ersatzzeiten für die Pensionsversicherung. Bei Jüngeren gelten die Bezugszeiten als Beitragszeiten, die mit 70% der Beitragsgrundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes, bewertet werden.¹³

Die immer länger werdende Abwesenheit vom Erwerbsleben sollte der Motivator schlechthin sein. Je länger die Arbeitsmarktabstinenz anhält, je älter und beruflich unerfahrener die betreffende Person ist, umso schwieriger wird der Wiedereinstieg in eine unselbständige Beschäftigung.

13 Vgl. <http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=92&IP=3122&AD=3105&REFP=0#faq9511>

2. Langzeitarbeitslosigkeit

2.1. Wer gehört zur Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen?

Das AMS Wien gibt dem Status „Langzeitarbeitslosigkeit“ im jährlich erscheinenden Geschäftsbericht ausführlich Raum. Im Gegensatz dazu wird dem Begriff „Langzeitbeschäftigungslosigkeit“ geringere Bedeutung zuerkannt, obwohl dieser Status eng mit dem Begriff „Langzeitarbeitslosigkeit“ verknüpft ist.

Die statistischen Auswertungen bezüglich Langzeitbeschäftigungslosigkeit finden in den Geschäftsberichten der AMS-Landesgeschäftsstelle Wien keine Berücksichtigung.

Nur jene Personen können den Status „langzeitarbeitslos“ erreichen, die beim AMS arbeitssuchend registriert wurden (mit oder ohne Bezugsberechtigung) und arbeitslos, arbeitsfähig sowie arbeitswillig sind.¹⁴

Folgende Personengruppen werden nicht als registrierte Arbeitslose berücksichtigt:¹⁵

- Schulungsteilnehmer/innen
- vorgemerkte Lehrstellensuchende
- Personen, die aus unterschiedlichen Gründen eine Bezugssperre erhalten haben
- Pensionsvorschussbezieher/innen
- registrierte Arbeitslose, die länger als 3 Tage krank sind

Präsenzdiener, Zivildienstler und Personen in Karenz gelten als beschäftigt.¹⁶ Darüber hinaus hat sich ein Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beim AMS nicht registrieren lassen.

Aus welchen Gründen erfolgt keine Meldung beim AMS?

- Versicherungsleistung/Bezug seitens des AMS nicht notwendig
- Rahmenbedingungen des AMS werden nicht akzeptiert

14 Vgl. Bock-Schappelwein (Juli 2005), S. 506

15 Vgl. Bock-Schappelwein (Juli 2005), S. 506

16 Vgl. <http://www.arbeiterkammer.com/online/page.php?P=128&IP=37716>

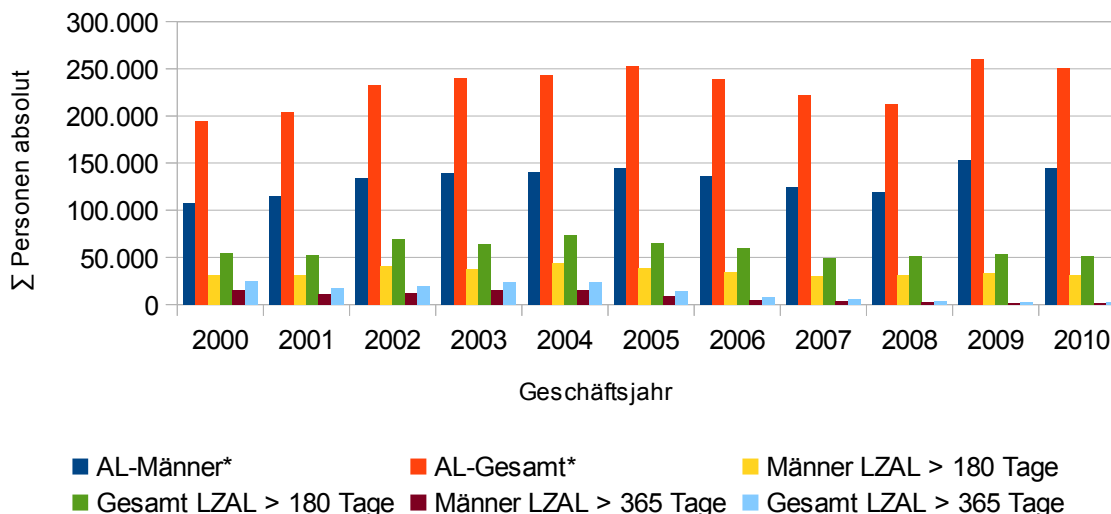
2.2. Definition LZAL vs. LZBL

Die Langzeitarbeitslosigkeit (LZAL) tritt ein, sobald eine Person mindestens ein Jahr lang beim AMS arbeitslos gemeldet ist, dabei beeinflussen Unterbrechungen von bis zu 28 Tagen diesen Status nicht.¹⁷

Im Jahr 2001 wurde der Begriff „Langzeitbeschäftigungslosigkeit (LZBL)“ konzipiert.¹⁸ Eine Person gilt als langzeitbeschäftigungslos, sobald die Dauer der beim AMS registrierten Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche und Schulungsteilnahme 365 Tage überschreitet. Sobald eine Unterbrechung von mehr als 62 Tagen eintritt, wird die Langzeitbeschäftigungslosigkeit unterbrochen.¹⁹ Die Anzahl der Langzeitbeschäftigungslosen umfasst somit eine weitaus größere Personengruppe als jene der Langzeitarbeitslosen. Der „LZBL-Status“ bleibt aber im Geschäftsbericht vom AMS Wien unbeachtet.

2.3 Langzeitarbeitslosigkeit an seinen Grenzen

Grafik 1: Verhältnis Arbeitslosigkeit absolut, LZAL > 180 Tage und LZAL > 365 Tage
Zeitraum von 2000 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, Geschäftsbericht 2000 - 2010, personenbezogene Daten, * Statistik Austria (Zugriff 20.12.2011) erstellt vom AMS am: 2.11.2011

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist nicht nur eng mit der „normalen“ Arbeitslosigkeit verknüpft. Darüber hinaus gibt es Berührungspunkte zur Pensionsversicherungsanstalt,

17 Vgl. http://www.dse-wien.at/fileadmin/media/downloads/DSE_Jobmesse_Endbericht.pdf

18 Vgl. http://www.ams.at/_docs/600_thema_am_1204.pdf

19 Vgl. Pesendorfer (2009), S. 45

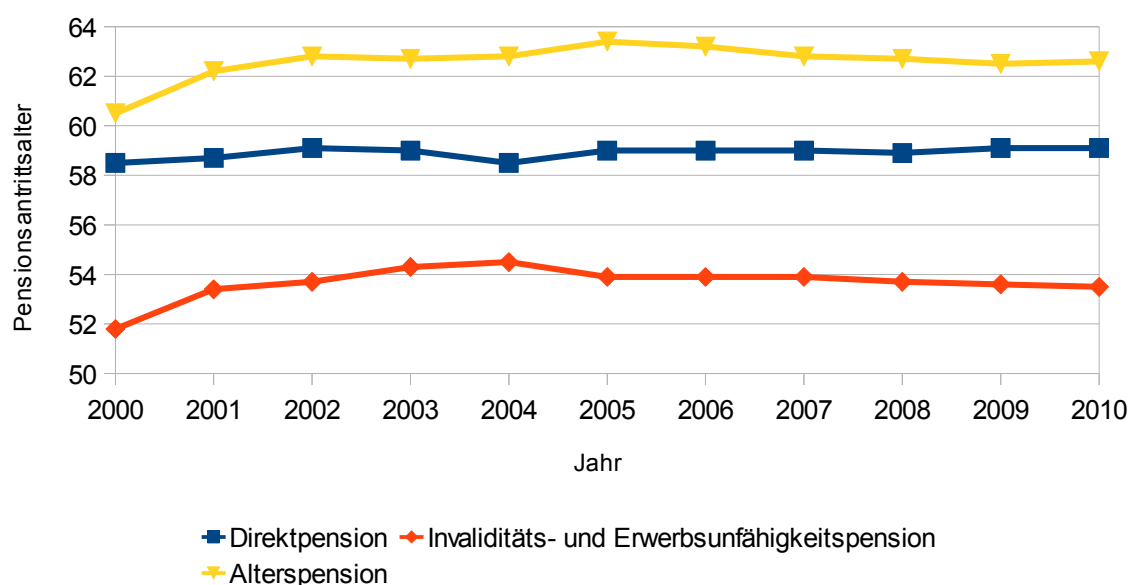
Schattenwirtschaft, zu den offenen Stellen und zu Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik.

An Hand von Grafik 1 ist ersichtlich, dass sowohl die Langzeitarbeitslosigkeit > 180 Tage als auch > 365 Tage im Beobachtungszeitraum sukzessive rückläufig war. Kapitel 4 zeigt in diesem Beobachtungszeitraum den Anstieg von Beschäftigungs-, Schulungs- und Unterstützungsmaßnahmen, die diese Entwicklung entscheidend unterstützten.

Die männlichen Arbeitslosenzahlen bzw. Gesamtarbeitslosenzahlen widerspiegeln daher die Situation unverzerrter, weil sie nicht durch die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen beeinflussbar sind. Der Anteil von arbeitssuchend gemeldeten Männern stieg von 2000 – 2005 um dann bis 2008 wieder mit darauffolgender Trendwende zu fallen. Dafür verantwortlich waren nicht nur „9/11“ oder die geplatzte IT-Blase.

In diesem Zusammenhang sind geänderte Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Einführung der Hacklerregelung²⁰ (Pensionsreform 2003) erwähnenswert. Dabei wurden die Kosten vom AMS zur PVA umgeschichtet, und die Arbeitslosenbezieher/innen zu Pensionist/innen.

Grafik 2: Pensionsantrittsalter Männer: Alterspension, Invaliditätspension und Direktpension bundesweit, Zeitraum von 2000 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, Pensionen, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Erstellt am: 13.07.2011,

Wie aus Grafik 2 ersichtlich wird, liegt die Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspension seit Jahren bei knapp 54 Jahren, die Alterspension liegt bei knapp 63 Jahren, womit

²⁰ Vgl. <http://wien.arbeiterkammer.at/online/frueher-in-pension-29894.html?mode=711&STARTJAHR=2008#E363882>

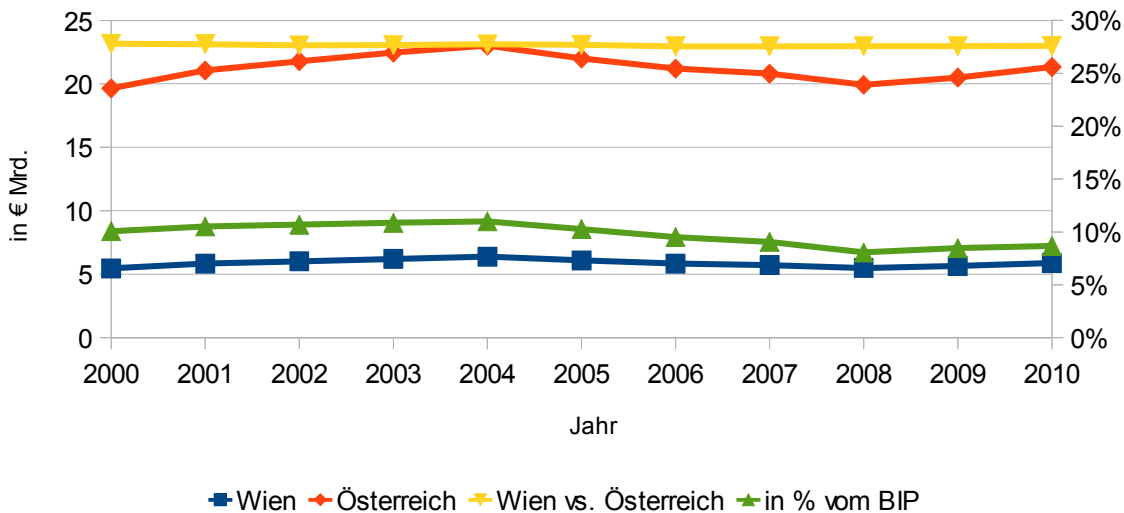
das Durchschnittsalter bei Pensionsantritt bei ca. 59 Jahren liegt. Dies belastet bei steigender Lebenserwartung die Pensionsversicherungsanstalt enorm.

Pensionierungen führen meist zu freien Arbeitsplätzen. Sobald das Pensionsantrittsalter angehoben wird, entlastet dies zwar die Pensionsversicherungskassen, aber setzt die (Langzeit-)Arbeitslosen unter Druck, weil weniger Stellen zu besetzen sind.

Wie entwickelte sich die Schattenwirtschaft im Beobachtungszeitraum?

Grafik 3 zeigt den Anteil der (regionalen) Wertschöpfung (BIP) in der Schattenwirtschaft. Im Zeitraum von 2000 – 2010 hat sich der Anteil von Wien bei 27 % eingependelt (durchschnittlich ca. € 6 Mrd.).

Grafik 3: regionale Wertschöpfung der Schattenwirtschaft Wien & Österreich, Wien vs. Österreich, in % vom BIP, Zeitraum von 2000 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, Schneider (2010), Seite 12

Wer kann seine Zeit der Schattenwirtschaft widmen?

Für Vollzeitbeschäftigte ist das eher schwierig, am ehesten jene Personen, die Teilzeit /geringfügig gemeldet sind oder arbeitssuchend Gemeldete, Sozialhilfeempfänger/innen bzw. Personen, die keine Bezüge von der öffentlichen Hand erhalten. Die Schattenwirtschaft ist im Beobachtungszeitraum konstant geblieben. Ist das Verhältnis „schlechte kollektivvertragliche Bezahlung vs. staatliche Transferleistungen“ dafür verantwortlich, sich „schwarz“ beschäftigen zu lassen? Oder ist die Schattenwirtschaft ein systemimmanentes Ereignis, das – bis zu einem gewissen Umfang – immer vorhanden sein wird?

Langzeitarbeitslose könnten mittels den Transferleistungen und einer zeitweisen Be-

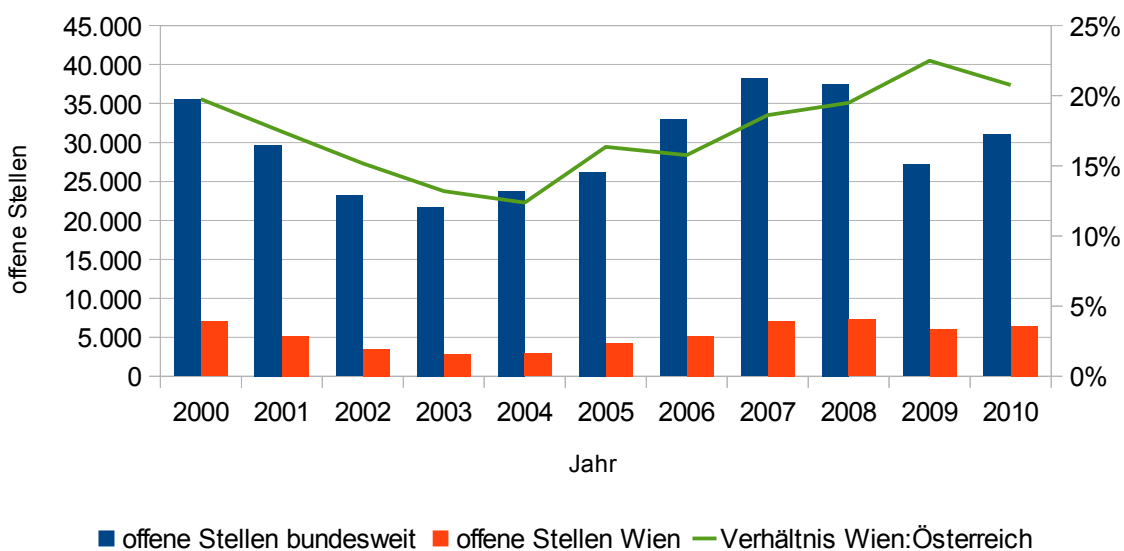
schäftigung im Bereich „Schattenwirtschaft“ meist ein höheres Einkommen generieren als durch eine Vollzeitbeschäftigung im angestammten Bereich. Meiner Meinung nach wären Langzeitarbeitslose – vorausgesetzt sie sind arbeitsfähig – vor allem aufgrund ihrer flexiblen zeitlichen Verfügbarkeit für eine Beschäftigung in der Schattenwirtschaft geeignet.

In unserer Leistungsgesellschaft zählt neben Leistung vor allem Durchhaltevermögen und Erfolg durch Erwerb. Das Stigma der Erwerbslosigkeit lässt Langzeitarbeitslose an den Rand der Gesellschaft drücken.

Darüber hinaus schwindet das Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen über die Zeit und führt zur sich selbst erfüllenden Prophezeiungen: geringe Bewerbungsaktivitäten, kaum/keine Vorstellungsgespräche, erfolglose Jobsuche und in weiterer Folge ein noch stärker angeknackstes Selbstvertrauen.

Grafik 4 zeigt, dass in wirtschaftlich starken Jahren in Wien verhältnismäßig mehr offene Stellen angeboten wurden als auf Bundesebene. Doch die wirtschaftlich schwachen Jahre treffen die Bundeshauptstadt stärker als die Länder. In Wien haben es Arbeitssuchende in wirtschaftlich angespannten Zeiten somit schwerer einen Stelle zu finden. (siehe auch Kapitel 4.7.2).

Grafik 4: Offene Stellen in Österreich vs. Wien, Zeitraum von 2000 - 2010



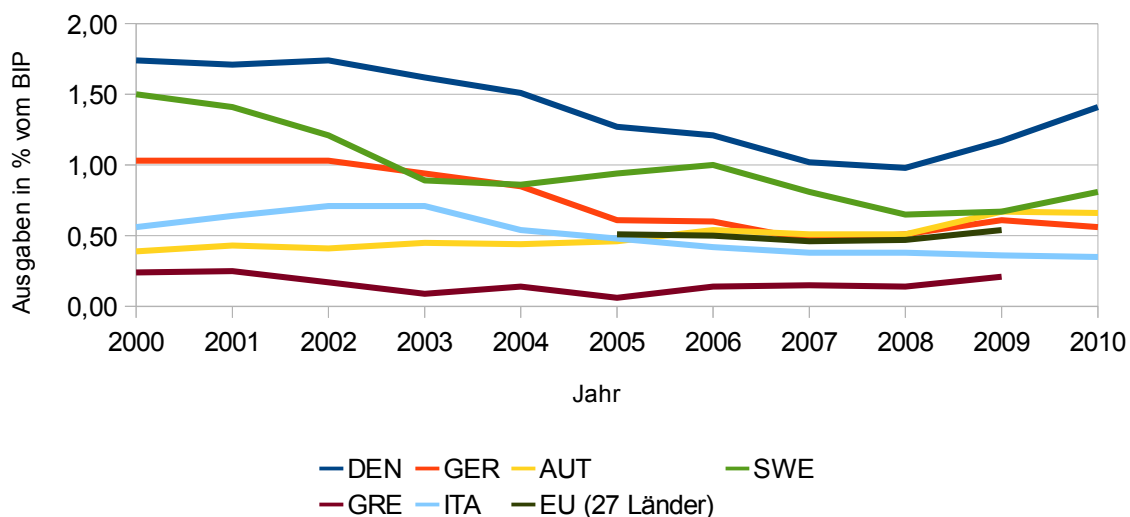
Quelle: eigene Darstellung, Statistik Austria (Zugriff 28.02.2012)

Der Wirtschaftsmotor hat sich von 2005 – 2008 erholt, wurde dann aber im Zuge der Folgen der Lehman-Pleite nicht nur stark gebremst, sondern ließ Österreich in eine Re-

zession schlittern. In diesem Licht erscheinen die Arbeitslosenzahlen – obwohl Sie sukzessive gestiegen sind – eher moderat und sind im Verhältnis zu den anderen EU-Mitgliedstaaten gering ausgefallen. Mitverantwortlich für diese Tendenz ist die Entwicklung einer finanzstarken und schnell wachsenden Schulungs- und Beschäftigungsoffensive im Rahmen der aktiven/aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (siehe Kapitel 4.1, 4.2, 4.3).

Wie aus Grafik 5 ersichtlich, sind Österreichs Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Beobachtungszeitraum gestiegen. Schweden und Dänemark konnten ihr Ausgabenniveau nicht beibehalten, investieren aber prozentuell gesehen zum BIP mehr als Österreich.

Grafik 5: Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in % vom BIP im internationalen Vergleich, Zeitraum von 2000 - 2010



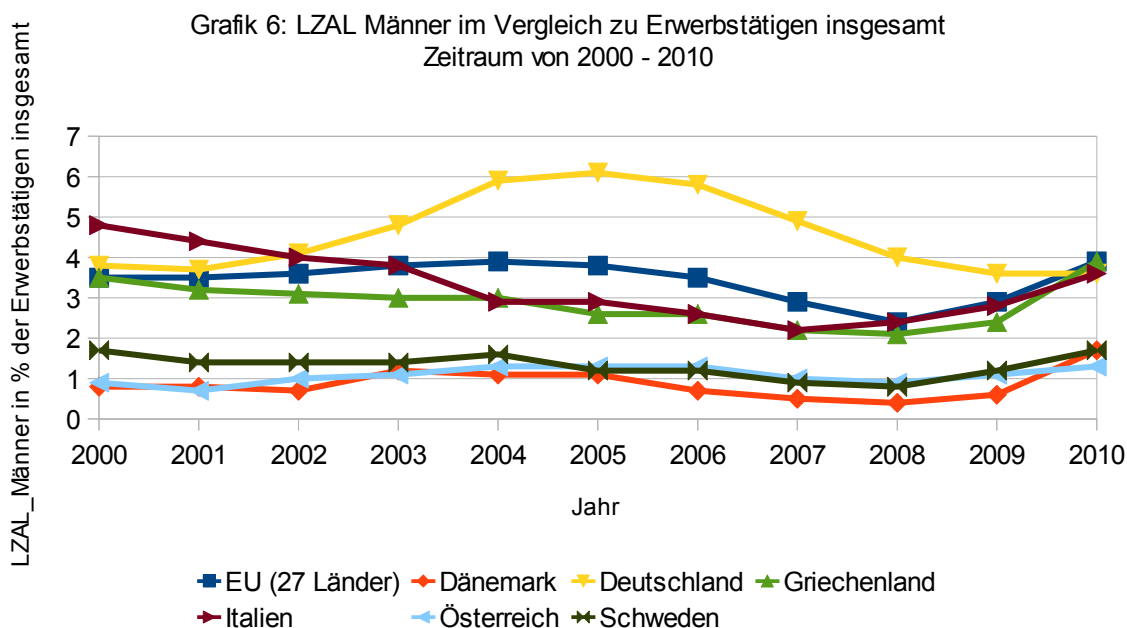
Quelle: eigene Darstellung, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/database (Zugriff: 03.03.2012)

Die Langzeitarbeitslosen in % der Erwerbstätigen konnten Schweden und Dänemark, trotz geringerer Ausgaben (prozentuell zum BIP), konstant niedrig halten (siehe Grafik 6). Daraus kann geschlossen werden, dass Dänemark und Schweden das untere Limit erreicht haben. Natürlich spielen bei dieser Betrachtung die demographischen Verhältnisse, aber auch die Bevölkerungsdichte eine wichtige Rolle.

Nach wie vor ist in Österreich, wie in fast allen europäischen Ländern, keine Vermögenssteuer eingeführt worden. Österreich ist bei den vermögensbezogenen Steuern mit 0,5 % (2008) fast Schlusslicht innerhalb der EU.²¹

21 Vgl. <http://www.arbeiterkammer.com/online/vermoegensteuer-ergiebig-65211.html>

Höhere vermögensbezogene Steuern könnten nicht nur der Arbeitsmarktpolitik sondern auch Bereichen wie beispielsweise Bildung oder Gesundheit zu gute kommen.



Quelle: eigene Darstellung,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsisc070&plugin=1>

Die österreichische Wirtschaft hat sich im Beobachtungszeitraum nicht nur positiv entwickelt (siehe Kapitel 3.1.1, Grafik 9). Die Vermögenszuwächse in den Führungsetagen sind ausgesprochen üppig ausgefallen. Nach Burgstaller et al. (2010)²² haben sich die Gehälter von Vorstandsmitgliedern börsennotierter (Wiener Börse) Unternehmen im Zeitraum von 2000 – 2008 von € 520.000 auf € 1,3 Mio. erhöht, welches eine Steigerung von 151 % darstellt. Damit verdiente ein Vorstandsmitglied das 48fache (2000: 20fache) eines Arbeitnehmers in diesem Unternehmen.

Im Verhältnis dazu sind die Bruttoeinkommen von unselbständig Erwerbstätigen im Zeitraum von 2000 – 2008 nur um 18,7 % gestiegen!²³

In diesem Licht betrachtet ist eine Art der Vermögenssteuer für Spitzenverdiener/innen sozial verträglich, nachdem diese Beschäftigungsgruppe trotz Krisen im Beobachtungszeitraum starke Einkommenszuwächse zu verzeichnen hatte.

²² Vgl. Burgstaller et al. (2010), S. 36

²³ Vgl. Statistik Austria Soziales/Personen-Einkommen/Jährliche Personen-Einkommen, Tabelle: Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen 1997 bis 2010

3. Datenauswertung

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Kennzahlen dargestellt. Die Hauptdatenquellen sind einerseits die Geschäftsberichte des AMS Wien von 2000 - 2010, und andererseits die – online verfügbare – AMS-Datenbank.

Beim Status „LZAL“ werden 2 unterschiedliche Statusse – LZAL > 180 Tage und LZAL > 365 Tage – gemeinsam, aber auch getrennt betrachtet. Beim Gegenüberstellen dieser Statusse kann – gegebenenfalls – auf eine verfestigte Arbeitslosigkeit geschlossen werden.

Die verfestigte Arbeitslosigkeit umfasst einen Personenkreis, der – trotz aller Bemühungen – über einen langen Zeitraum in der Erwerbslosigkeit bleibt, wobei sich die Zahl der verfestigten Langzeitarbeitslosen an der Höhe der Notstandsbezieher/innen (siehe Kapitel 5.4) widerspiegelt.²⁴

Bei der Auswertung können nur jene Personen berücksichtigt werden, die beim AMS gemeldet sind, für jene, die zwar erwerbslos, aber nicht gemeldet sind, gibt es bis dato keine genauen Zahlen (siehe auch Kapitel 2.1).

3.1 Datenquellen

Basierend auf den Daten von AMS Wien und Statistik Austria wird auf unterschiedliche Fragestellungen eingegangen. Dabei konzentriere ich mich auf folgende Merkmale: Männeranteil, Altersstruktur, Inländer vs. Ausländer und Ausbildung.

3.1.1 Männeranteil

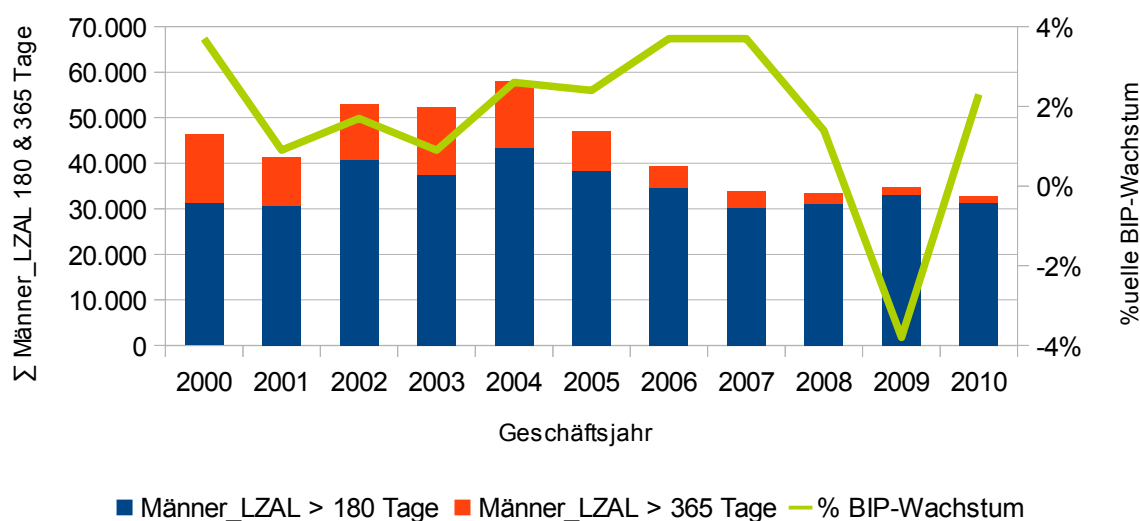
Das AMS unterteilt in die Statusse LZAL > 180 Tage und LZAL > 365 Tage. Wobei geringere Abstände (alle 3 Monate, siehe EUROSTAT) auch international Beachtung finden, um mit Hilfe der Dauer und Häufigkeit von Arbeitslosigkeit eine „verfestigte“ Arbeitslosigkeit leichter erkennen zu können.

²⁴ Vgl. Bock-Schappelwein (Juli 2005), S. 505

In Wien hat sich die Anzahl der Männer mit einem Langzeitarbeitslosenstatus > 180 Tage über den Beobachtungszeitraum auf ca. 30.000 Personen eingependelt. Welche Gründe kann es dafür geben? An Hand von Grafik 7 ist nicht ersichtlich, in wie weit das Wirtschaftswachstum die Anzahl der Langzeitarbeitslosen beeinflusst.

Die Abnahme der Anzahl der Männer mit LZAL > 365 Tage scheint nur auf den 1. Blick signifikant zu sein.

Grafik 7: Männer LZAL > 180 und > 365 Tage in Wien, % BIP-Wachstum Zeitraum von 2000 - 2010



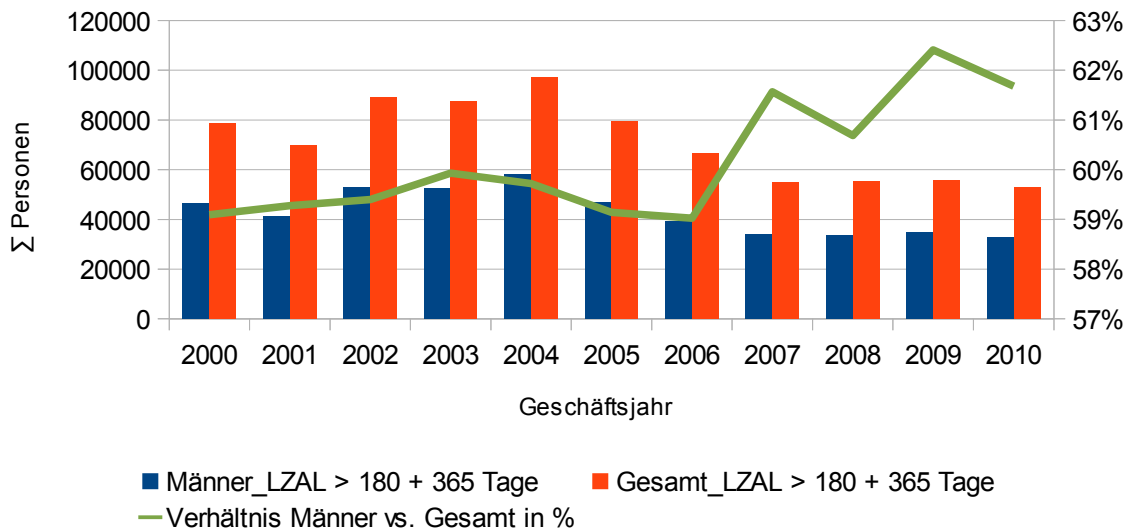
Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, Geschäftsbericht 2000 - 2010, personenbezogene Daten und Statistik Austria: BIP-Wachstum (Zugriff: 09.11.2011)

In Kapitel 4.5.3 werden den langzeitarbeitslosen Männern (LZAL > 365 Tage) die Teilnehmer an Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen hinzuge-rechnet, damit relativiert sich der Trend der Langzeitarbeitslosen. Somit ist leicht erklär-bar, warum die Personengruppe „Männer LZAL-Status > 365 Tage“ sich von 2004 bis 2010 so stark verringert hat.

Grafik 8 zeigt einen Anstieg des Männeranteils der Langzeitarbeitslosen (LZAL > 180 und 365 Tage) ab 2006. Von 2006 – 2009 stieg dieser Anteil von 59 % auf knapp 62 % an, wofür auch die im Herbst 2008 ausgebrochene Finanzkrise, die sich zu einer Wirt-schaftskrise entwickelt hat, mitverantwortlich ist.

Immer mehr Männer erreichen den LZAL-Status bzw. fällt es schwerer, ein Beschäfti-gungsverhältnis aufzunehmen. Die Gründe dafür werden in weiterer Folge erarbeitet.

Grafik 8: Männer vs. Gesamt LZAL > 180 und 365 Tage in Wien
Zeitraum von 2000 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, Geschäftsbericht 2000 - 2010, personenbezogene Daten und Statistik Austria, BIP-Wachstum (Zugriff: 09.11.2011)

Aus meiner anekdotischen Beobachtung als Personalberater eines gemeinnützigen Integrationsunternehmens ist der Personenkreis „langzeitbeschäftigungslose Männer“ schwerer vermittelbar bzw. integrierbar als „langzeitbeschäftigungslose Frauen“, weil sie:

- zu hohe Ansprüche an die Entlohnung haben und von ihren Gehaltsansprüchen kaum Abstriche machen können/wollen
- zu begrenzte Sprachkenntnisse für den angestrebten Job aufweisen
- ein Autoritätsproblem mit (weiblichen) Vorgesetzten haben

Wie sieht die Ausgangsposition aus?

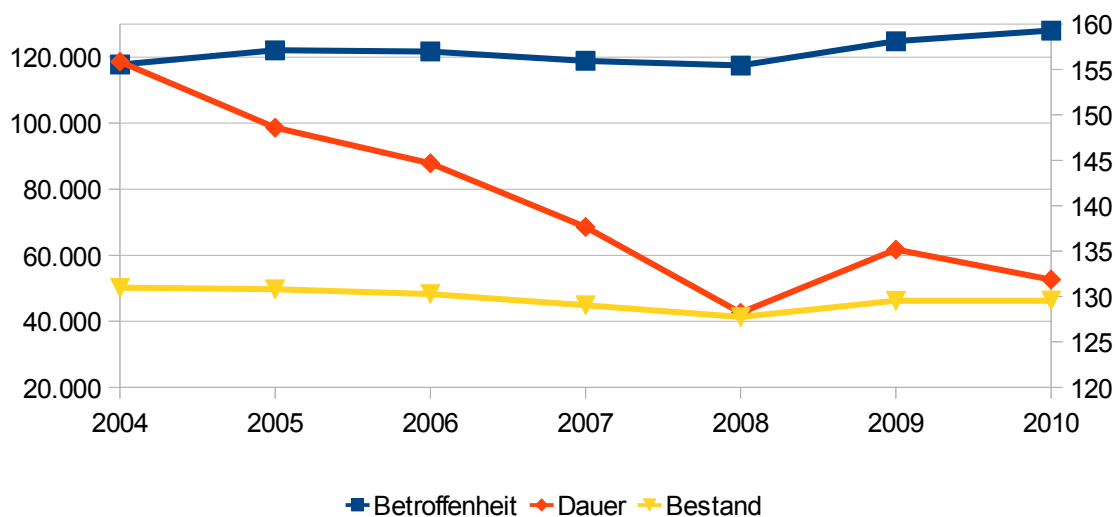
Das gesellschaftliche Rollenverständnis sieht den Mann in der „Erwerbsrolle“, auch weil die Einkommensschere zwischen Mann und Frau immer noch vorhanden ist. Im Verhältnis zu den angebotenen Transferleistungen in Österreich (siehe Kapitel 5.4) muss sich Erwerbsarbeit im wahrsten Sinne des Wortes „auszahlen“. Der Mann ist in die Rolle des Erwerbstätigen gedrängt, wobei die Frau oftmals ein Zusatzeinkommen – neben der Kinderbetreuung – beisteuern möchte. Für Frauen steht bei der Arbeitsaufnahme eher die Beschäftigung per se im Vordergrund, daher hat die Bezahlung nicht diesen vorrangigen Stellenwert.

Die markante Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit über den Beobachtungszeitraum benötigt eine genauere Betrachtung und kann vor allem auf statistische Eingriffe zurückgeführt werden. Die Gründe hierfür liegen nicht nur im Anstieg der Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen im allgemeinen (siehe Kapitel 4.1 – 4.3, 4.5.3), sondern auch im verstärkten Augenmerk von Seiten der/des AMS-Berater/in, den Übertritt in den Status „langzeitarbeitslos“ zu verhindern.

Darüber hinaus verringern veränderte Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Pensionsbevorschussung die Summe der Langzeitarbeitslosen, weil diese Personen nicht in der Langzeitarbeitslosenstatistik berücksichtigt werden.

Wie aus Grafik 9 ersichtlich, verringert sich die Dauer der Arbeitslosigkeit von 2004 – 2010 markant. Dies ist auch das Resultat des starken Anstiegs der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (siehe Kapitel 4.6), die versuchen, die Dauer der Arbeitslosigkeit so weit wie möglich zu minimieren, um die Wahrscheinlichkeit des (Wieder-)einstiegs in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Grafik 9: Betroffenheit - Dauer - Bestand, Männer in Wien
Zeitraum von 2004 - 2010



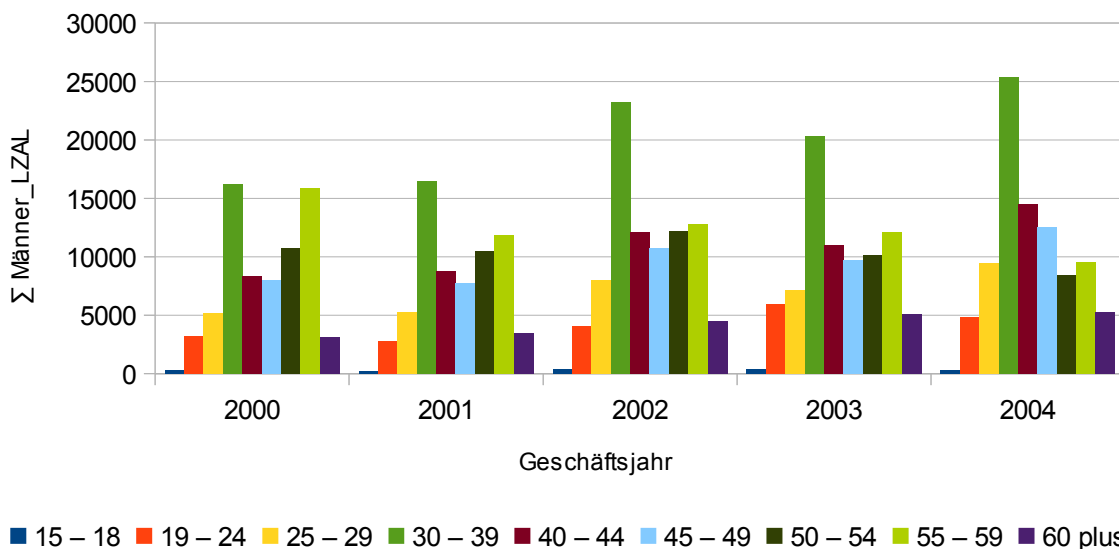
Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, Abfrage von Mag. Felix, AMS Wien Landesgeschäftsstelle (05.12.2011)

3.1.2 Altersstruktur

3.1.2.1 Altersstruktur und LZAL > 180 Tage

Ab 2004 ist die Altersgruppe 40 – 49 am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit gefährdet, die dann bis 2009 sukzessive kleiner wird um ab dann (Grafik 11) wieder zulegen. Die Altersgruppe 50+ verringert sich bis 2003 um bis 2005 wieder anzusteigen., sie bleibt bis 2008 relativ konstant und steigt dann wieder stark an. Dies veranschaulicht, dass sich der Wiedereinstieg für diese Altersgruppen schwierig gestaltet.

Grafik 10: Altersstruktur, LZAL > 180 Tage, Zeitraum von 2000 – 2004



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/AL500 / Würfel: amb\wal500 (Zugriff: 05.12.2011)

Die Vorteile, die ältere Arbeitnehmer mit sich bringen, wie beispielsweise Abgeklärtheit, Berufserfahrung, soliden Lebensstil können nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie nicht mehr so belastbar und formbar sind wie junge Mitarbeiter/innen (Kapitel 5.5).

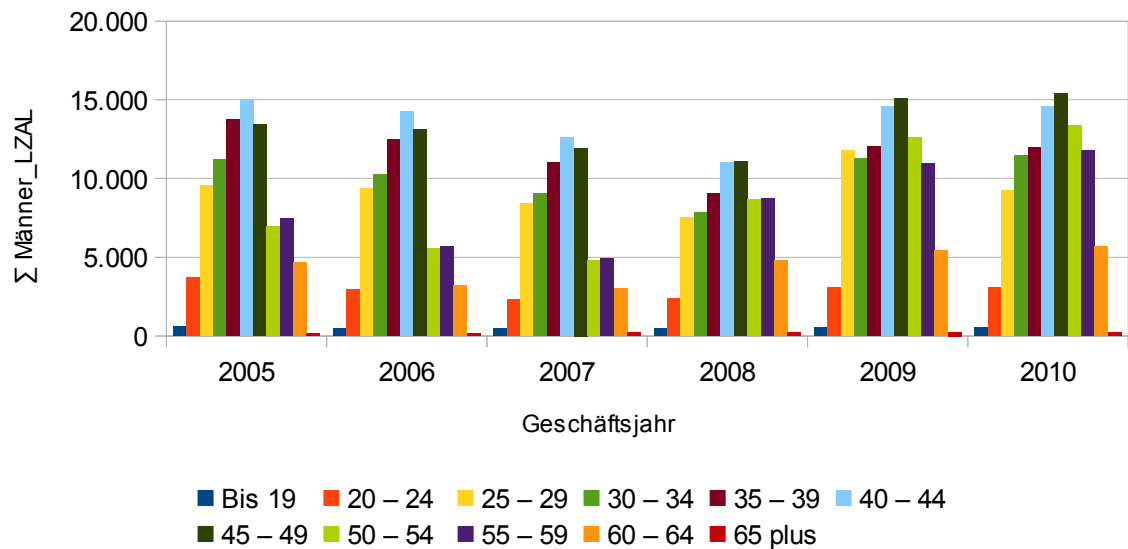
Ältere müssen die mit der Jobaufnahme verbundenen Kosten (z. B. Einarbeitungskosten) in kürzerer Zeit einspielen als Jüngere.²⁵

Ein politisch erstrebenswertes Ziel ist es trotz der gerade beschriebenen Schwierigkeiten, ältere Mitarbeiter/innen länger im Erwerbsleben zu halten, um dadurch die Pensionskassen zu entlasten. Die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55 – 64 Jahren soll auf mindestens 50 % gehoben werden.²⁶

25 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 16

26 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 16

Grafik 11: Altersstruktur, LZAL > 180 Tage, Zeitraum von 2005 – 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/AL500 / Würfel: amb\wal500 (Zugriff: 05.12.2011)

Das Anheben des Pensionsantrittsalters wird immer wieder thematisiert, bis dato konnte sich in den letzten Jahr(zehnten) noch keine Regierungskoalition einigen.

Ältere Arbeitnehmer/innen können nur auf Kosten der Jungen länger im Erwerbsleben stehen. Nicht nur die Folgekosten für den Nichteinstieg der Jungen steht den Ersparnissen der Pensionsversicherungsanstalt gegenüber, sondern auch die Schaffung einer „lost generation“. Aus diesem Grund wurden im Beobachtungszeitraum spezielle Maßnahmen für Jugendliche initiiert (siehe Kapitel 4.2.3).

Beim Vergleich der Jahre 2007 und 2008 fällt auf, dass 2008 bei der Altersgruppe 50+ die Zahl der Langzeitarbeitslosen wieder stark angestiegen ist. Dies fand noch vor der Weltwirtschaftskrise statt, die sich aufgrund der Verzögerungswirkung vor allem ab der Altersgruppe 40+ in den Jahren 2009 und 2010 bemerkbar macht.

Die Gründe hierfür sind beispielsweise leere Auftragsbücher, Konsumrückgang oder steigende Arbeitslosen- bzw. Langzeitarbeitslosenzahlen

Wieso trifft es die Älteren?

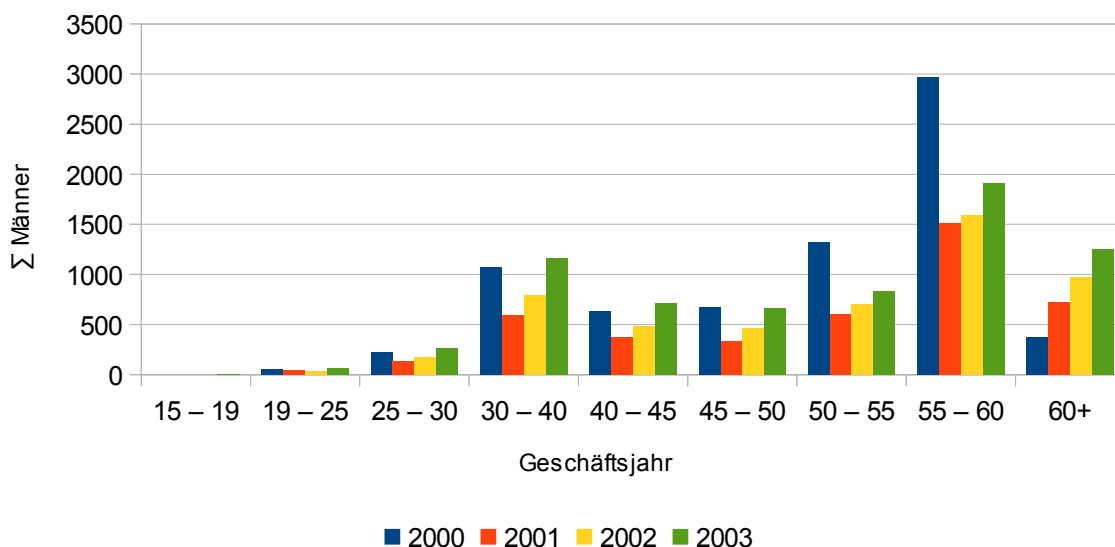
Die Altersgruppe 40+ ist aufgrund ihrer Position und den Jahren der Betriebszugehörigkeit in der Regel teurer als jüngere Mitarbeiter/innen. Nachdem die Personalkosten ca.

70 % des Budgets ausmachen, wird gerade in wirtschaftlich angespannten Jahren versucht, diese Kosten zu senken. Daher ist diese Personengruppe am ehesten von Erwerbslosigkeit/Arbeitslosigkeit betroffen. Die Unternehmen nehmen – bewusst oder unbewusst – einen „brain-drain“ in Kauf. Dies bedeutet, dass die Senkung der Personalkosten durch die Kündigung von älteren Mitarbeiter/innen voraussichtlich zu Wissensverlust führen wird. In weiterer Folge kann sich dies auf die Qualität des Outputs (Gut/Dienstleistung) negativ auswirken und somit die Konkurrenzfähigkeit ungünstig beeinflussen. Sofern das Unternehmen nicht ein Nischenprodukt erzeugt, wird sich dies belastend auf die Unternehmensentwicklung auswirken.

Aufgrund meiner täglichen Arbeit als Personalberater bei Job-TransFair, zu der auch die Gehaltsverhandlungen von überlassenen Mitarbeiter/innen zählt, sind die meisten Firmen nicht an einer überkollektivvertraglichen Entlohnung interessiert. Daher fällt es Unternehmen schwer, jemanden aufzunehmen, der wegen seiner Vordienstzeiten einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen ist, und somit höhere Personalkosten generiert als ein/e jüngere/r Mitbewerber/in.

3.1.2.2 Altersstruktur und LZAL > 365 Tage

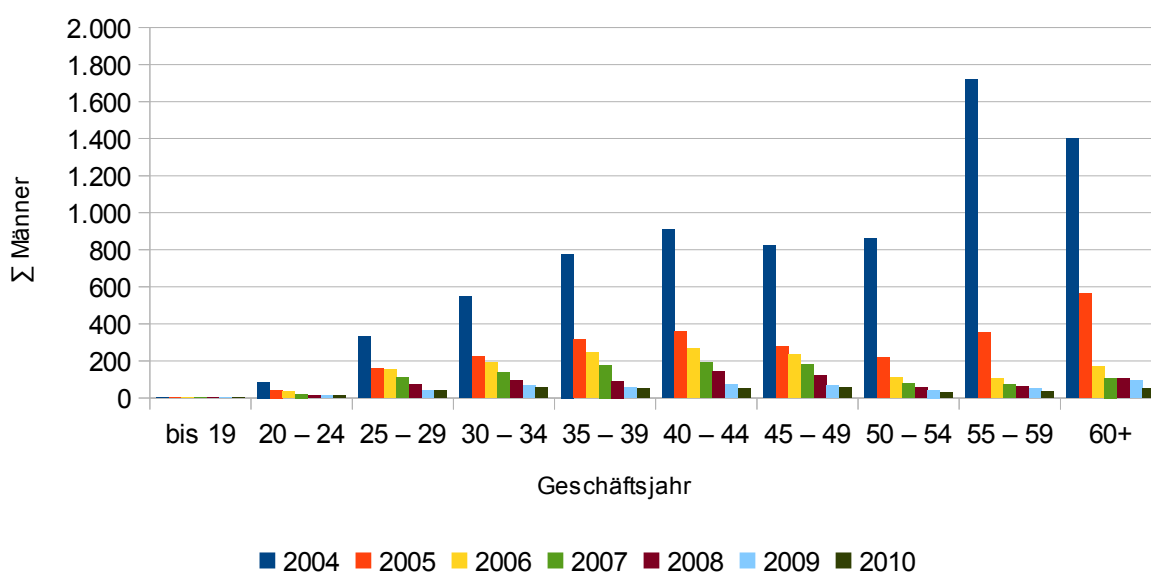
Grafik 12: Altersstruktur Männer, LZAL > 365 Tage, Zeitraum von 2000 - 2003



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/AL500 / Würfel: amb\wal500 (Zugriff: 05.12.2011)

Auch bei den Langzeitarbeitslosen > 365 Tage ist die Altersgruppe 30 – 40 bzw. 30 – 34 und 35 – 39 Jahren neben der Altersgruppe 55+ am stärksten vertreten. Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen aller Altersgruppen sinkt wie aus Grafik 13 ersichtlich ab 2005 sehr stark. Der Grund hierfür liegt wiederum auch in den in Kapitel 4.6 (Grafik 23) beschriebenen Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen. Mit Hilfe dieser Maßnahmen erreicht ein Teil der Arbeitssuchenden den Status „Langzeitarbeitslos > 365 Tage“ nicht.

Grafik 13: Altersgruppen_Männer, LZAL > 365 Tage, Zeitraum von 2004 – 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/AL500/Würfel: amb\wal500 (Zugriff: 05.12.2011)

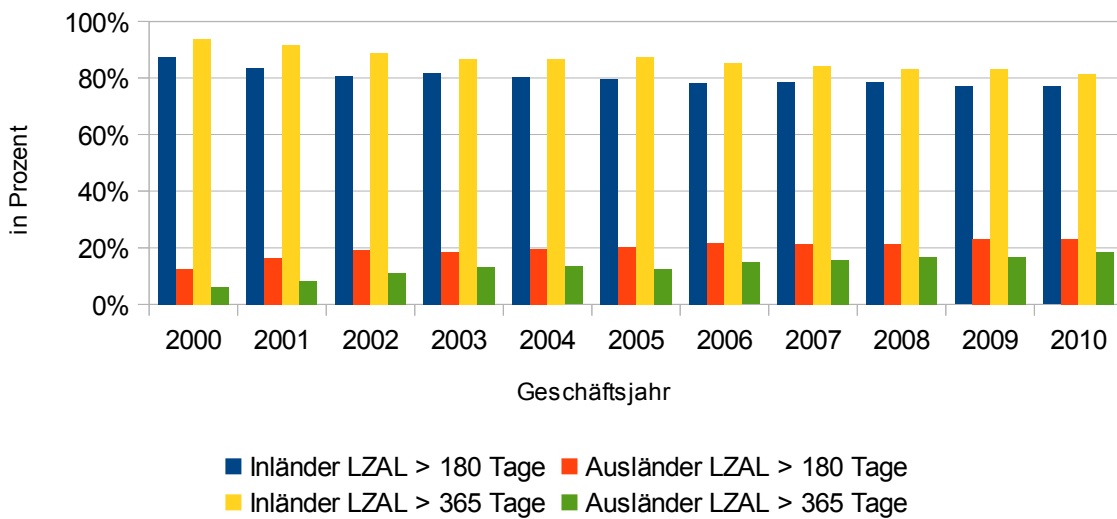
3.1.3 Inländer vs. Ausländer

Wien weist – nach Vorarlberg – den höchsten Ausländer/innen- und Migrant/innenanteil auf. 20 % der Wiener Erwerbstätigen – vorrangig in wenige Branchen und im Niedriglohnsektor tätig – besitzen einen ausländischen Pass, aber rund ein Viertel der Nicht-Österreicher/innen sind erwerbslos.²⁷

Wie aus Grafik 14 hervorgeht, gab es von 2000 – 2002 einen stärkeren Anstieg an ausländischen Arbeitssuchenden, die länger als 180 Tage beim AMS Wien gemeldet waren. Das Verhältnis von in- zu ausländischen arbeitssuchend Gemeldeten hat sich ab 2002 bei ca. 20 % einpendelt.

²⁷ Vgl. Heckl et al. (2007), S. 1

Grafik 14: Inländer vs. Ausländer LZAL > 180 und 365 Tage
Zeitraum von 2000 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, Geschäftsbericht 2000 – 2010, personenbezogene Daten

Ab 2002 war der Anstieg an ausländischen Arbeitssuchenden, die länger als 365 Tage beim AMS Wien gemeldet waren, im Verhältnis zu inländischen beträchtlich. Beim Status LZAL > 365 Tage ist der Ausländeranteil von ca. 6 % im Jahre 2002 auf beinahe 20% im Jahre 2010 angestiegen und hat somit beinahe den Wert beim Status LZAL > 180 Tage erreicht.

Weshalb stieg die Anzahl der Langzeitarbeitslosen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zu inländischen Langzeitarbeitslosen stärker an?

Sowohl die zunehmende Flexibilität des österreichischen Arbeitsmarktes als auch die Struktur der Arbeitskräfte lassen ein Abflauen der Arbeitslosenzahlen nicht erwarten. Bei einer steigenden internationalen Arbeitsteilung ist zu erwarten, dass der Beschäftigungsanteil mit einfacher Qualifikation weiter sinken wird. Jugendliche sollten höhere Bildungswege beschreiten, sonst wird die Qualität von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage weiter auseinander klaffen.²⁸

Dies trifft in besonderem Maße auf Jugendliche mit Migrationshintergrund zu. Der Ausbildungsstand spielt in diesem Zusammenhang eine gewichtige Rolle. Das Kapitel 3.1.4 widmet sich diesem Thema.

Aus meiner anekdotischen Beobachtung als Personalberater ersichtlich liegt dieser Anstieg unter anderem auch an:

²⁸ Vgl. Lutz et al. (2006), S. 13

- mangelnden Deutschkenntnissen der Arbeitssuchenden
- Ressentiments von Unternehmen gegenüber den „Anderen“ (MigrantInnen, Hautfarbe, Religion, sexuelle Neigung)

Im Zuge von Kundenkontakten werden klare Vorstellungen über den/die ideale/n Mitarbeiter/in geäußert. Ein Teil der Firmen möchte keine/n Mitarbeiter/in aufnehmen, der/die folgender Personengruppe angehört:²⁹

- Personen aus der Türkei / Ex-Jugoslawien
- Afroamerikaner/innen / Personen mit afrikanischem/asiatischen Ursprung

Es kann zwischen direkter und indirekter Diskriminierung unterschieden werden. Von direkter Diskriminierung spricht man, wenn Migrant/innen beispielsweise wegen ihrer Herkunft und Nationalität in Stellenangeboten ausgeschlossen werden. Indirekte Diskriminierung kann aber auch in einem an sich neutralen Stellenangebot implizit vorkommen. Sobald beispielsweise ein/e Mitarbeiter/in für eine Stelle als Wiener U-Bahn-Fahrer/in gesucht wird, der/die einer Uniform-Vorschriften (Dienstbekleidungsverordnung der Wiener Linien) unterworfen ist und dadurch Angehörige von religiösen Minderheiten (Sikhs/Turban) betroffen sind.³⁰

Eine individuelle Diskriminierung ist oft Bestandteil einer strukturellen Diskriminierung, die nicht auf Individuen abzielt, sondern Migrant/innen als Gruppe diskriminiert. Darüber hinaus treten betroffene Migrant/innen meist nicht offen gegenüber Diskriminierungen auf, weil sie Nachteile – wie beispielsweise Arbeitsplatzverlust – befürchten.³¹

In Zusammenhang mit einer Stellenausschreibung ist es möglich, sehr gute Deutschkenntnisse als Kriterium anzugeben, sofern dies für die Stelle als absolut notwendig gilt. Eine Reinigungskraft beispielsweise braucht zur Ausführung ihrer Tätigkeit keine einwandfreien Sprachkenntnisse. Bei einem Stellenangebot „Übersetzer Deutsch – Englisch“ sind sehr gute Deutschkenntnisse unausweichlich und daher ein MUSS-Kriterium, die der Stellenausschreibung beigefügt werden kann.

29 anekdotische Beobachtung des Autors

30 Vgl. Manolakos, Sohler (2005), S. 11

31 Vgl. Manolakos, Sohler (2005), S. 14

Die Deutschkenntnisse sind gerade bei einem Teil der größten Einwanderergruppe (lange in Österreich lebenden Türken, aber auch Ex-Jugoslawen) nur mangelhaft ausgeprägt. Die Generation 50+ dieser Bevölkerungsgruppen kam in den 1960er und 1970er Jahren nach Österreich, zu einer Zeit als Deutschkenntnisse aufgrund des Arbeitskräftemangels (eher) nebensächlich waren. Zum Teil besaß diese Gruppe keine abgeschlossene Ausbildung bzw. keine abgeschlossene Pflichtschulausbildung. Die Kenntnisse in der eigenen Muttersprache waren teilweise nur begrenzt vorhanden. Wie soll es dieser Gruppe gelingen, ihre Deutschkenntnisse zu „perfektionieren“, wenn Sie in ihrer Muttersprache eingeschränkt ist und einen geringen Bildungsstand aufweist?

In der Arbeitslosigkeit können die Sprachkenntnisse kaum verbessert werden, weil sich die sozialen Kontakte auf den Familien- und Freundeskreis beschränken, in dem meist die Muttersprache gesprochen wird.³² Dies führt zu beschränkten Deutschkenntnissen und erschwert somit nicht nur die Berufs-, sondern auch Ausbildungschancen.

Laut Hirschbichler/Knitter (2009) kommt „soziale Vererbung von Bildung“ bei Kindern mit Migrationshintergrund ausgeprägter vor. So besitzen 14 % der 15 bis 34-Jährigen mit österreichischen Wurzeln, deren Eltern – als höchsten Ausbildungsstand – einen Pflichtschulabschluss inne haben, ebenfalls nur einen Pflichtschulabschluss. Bei deren Pendant mit Migrationshintergrund weisen 53 % einen Pflichtschulabschluss als höchsten Ausbildungsstand wie deren Eltern auf.³³

Die Jungen von heute sind die Eltern von morgen. Sofern deren Kinder nicht in die Falle „soziale Vererbung der Bildung“ tappen sollen, muss das Bildungssystem adaptiert werden, um diese Gruppe auffangen zu können.

Wenn der Aufnahmeprozess von einem/r Personalverantwortlichen geführt wird, der/die keine Ressentiments gegenüber Migrant/innen hat, kann sich diese/r trotzdem in einer Zwickmühle befinden. Der/die Personalverantwortliche ist auf der Suche nach passenden Mitarbeiter/innen, hat aber immer das bereits bestehende Team im Auge. Sofern dieses Team nicht an einem neuen/r Kollegen/in mit Migrationshintergrund interessiert ist, wird sich der/die Personalverantwortliche dieser Meinung beugen, weil er/sie sonst das Team gegen sich aufbringt.³⁴

32 anekdotische Beobachtung des Autors

33 Vgl. Hirschbichler, Knittler (2011), S. 41

34 anekdotische Beobachtung des Autors

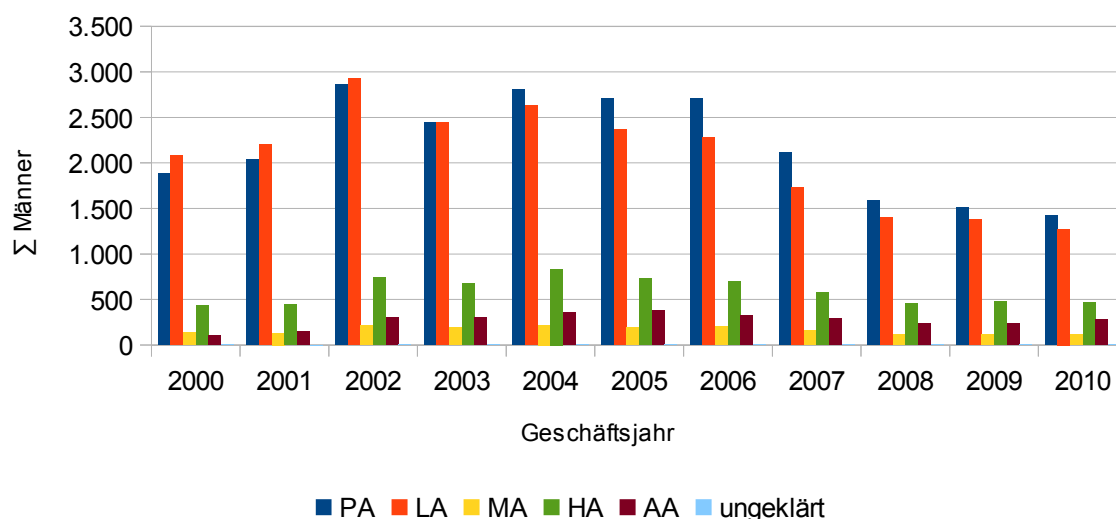
3.1.4 Ausbildung

Bei der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit spielt der Ausbildungsgrad eine zentrale Rolle, wobei der unterschiedliche Bildungsstand von inländisch vs. ausländischen Langzeitarbeitslosen beleuchtet wird.

3.1.4.1 Ausbildung und LZAL > 180 Tage

Wie unterscheidet sich der Ausbildungsstand von in- und ausländischen Langzeitarbeitslosen (> 180 Tage) ?

Grafik 15: Ausbildungsstand_Inländer, LZAL > 180 Tage
Zeitraum von 2000 – 2010



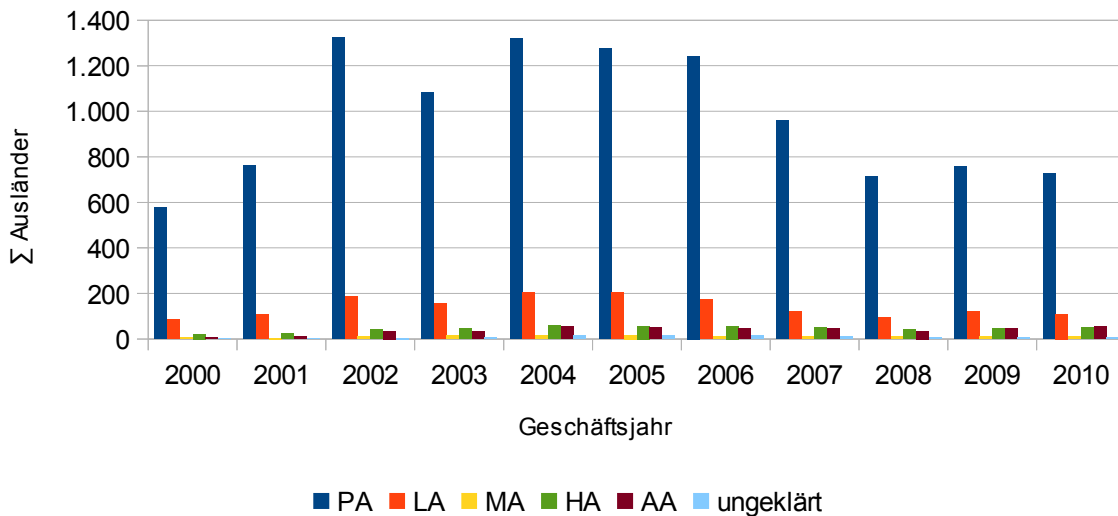
PA = Pflichtschulausbildung, LA = Lehrausbildung, MA = Mittlere Ausbildung, HA = Höhere/sonstige Ausbildung, AA = akademische Ausbildung

Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/Vorgemerkte arbeitslose Personen nach Geschlecht, Vormerkdauer, Ausbildung und in- und ausländischer Nationalität/Wien, Jahresdurchschnittsbestände 2000 – 2010 (Zugriff: 05.12.2011)

Beim Vergleich von Grafik 15 und 16 ist auffällig, dass Ausländer einen sehr hohen Anteil an Pflichtschulabschluss als höchsten Ausbildungsgrad aufweisen. Ein Teil der ausländischen Arbeitssuchenden hat zwar einen höheren Abschluss in ihrem Heimatland erlangt, diese Dokumente sind aber aufgrund von Flucht/Krieg verloren gegangen bzw. zerstört worden. Es kann auch sein, dass der ausländisch Arbeitssuchende die Nostrifizierung nicht eingereicht hat bzw. diese nicht positiv erledigt wurde.³⁵

³⁵ anekdotische Beobachtung des Autors

Grafik 16: Ausbildungsstand_Ausländer, LZAL > 180 Tage
Zeitraum von 2000 – 2010



PA = Pflichtschulausbildung, LA = Lehrausbildung, MA = Mittlere Ausbildung, HA = Höhere/sonstige Ausbildung, AA = akademische Ausbildung
Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/Vorgemerkte arbeitslose Personen nach Geschlecht, Vormerkdauer, Ausbildung und in- und ausländischer Nationalität/Wien, Jahresdurchschnittsbestände 2000 – 2010 (Zugriff: 05.12.2011)

In Bezug auf den höchsten Ausbildungsstandes sind die Ausländer den Inländern gegenüber benachteiligt und finden sich daher eher im Niedriglohnsektor wieder.

Laut Dornmayer, Helmut et al. (2008) weisen gerade Personalvermittlungs- bzw. -überlassungsunternehmen teilweise ein Migrationsanteil von bis zu 70 % auf. Die begrenzten Deutschkenntnisse werden als größtes Vermittlungshindernis beschrieben.³⁶

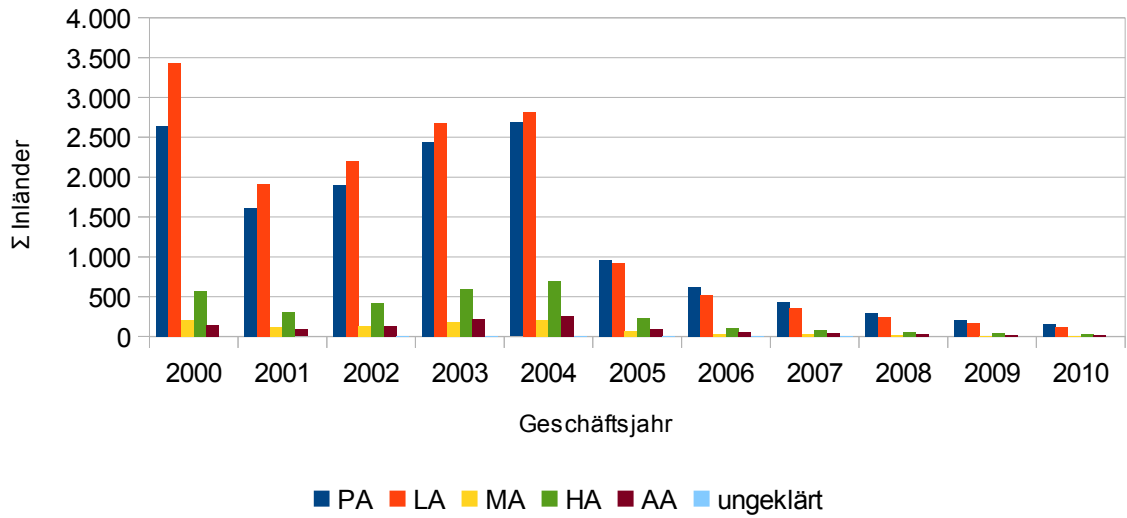
3.1.4.2 Ausbildung und LZAL > 365 Tage

Wie unterscheidet sich der Ausbildungsstand von In- und Ausländern bei einer Langzeitarbeitslosigkeit > 365 Tage?

Wie Grafik 17 zu entnehmen ist, waren inländische Langzeitarbeitslose mit Lehrausbildung bis 2004 am stärksten betroffen und ab 2005 jene mit einer Pflichtschulausbildung. Ähnlich ist dies auch bei jenen inländischen Langzeitarbeitslosen LZAL > 180 Tage.

³⁶ Vgl. Dornmayr et al. (2008), S. 75

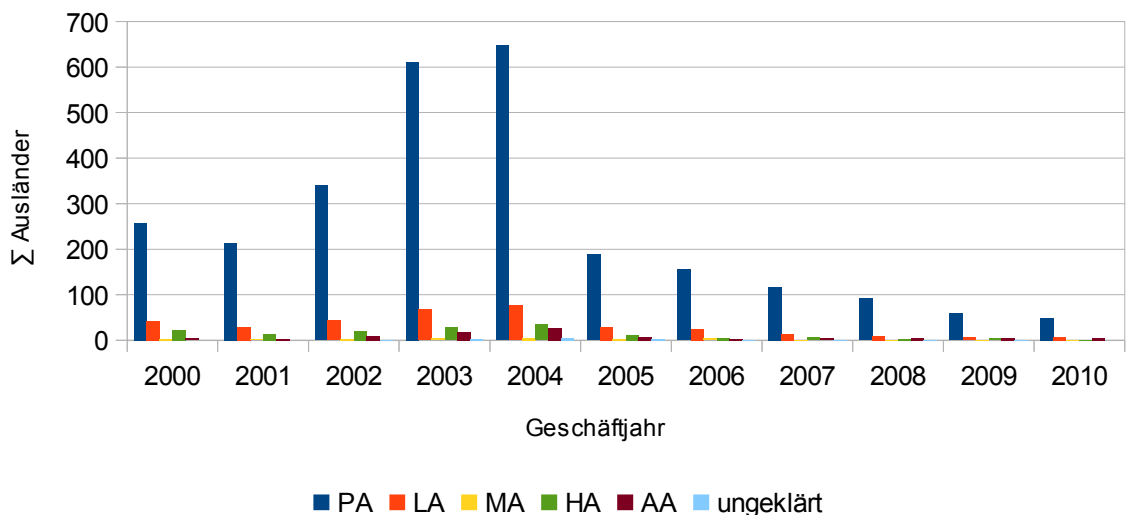
Grafik 17: Ausbildungsstand_Inländer, LZAL > 365 Tage
Zeitraum von 2000 – 2010



PA = Pflichtschulausbildung, LA = Lehrausbildung, MA = Mittlere Ausbildung, HA = Höhere/sonstige Ausbildung, AA = akademische Ausbildung
Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/Vorgemerkte arbeitslose Personen nach Geschlecht, Vormerkdauer, Ausbildung und in- und ausländischer Nationalität/Wien, Jahresdurchschnittsbestände 2000 – 2010 (Zugriff: 05.12.2011)

Bei langzeitarbeitslosen Ausländern (LZAL > 365 Tage) überwiegt bei weiterem wiederum die Pflichtschulausbildung als höchst abgeschlossene Ausbildung (Grafik 18).

Grafik 18: Ausbildungsstand_Ausländer, LZAL > 365 Tage
Zeitraum von 2000 – 2010



PA = Pflichtschulausbildung, LA = Lehrausbildung, MA = Mittlere Ausbildung, HA = Höhere/sonstige Ausbildung, AA = akademische Ausbildung
Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/Vorgemerkte arbeitslose Personen nach Geschlecht, Vormerkdauer, Ausbildung und in- und ausländischer Nationalität/Wien, Jahresdurchschnittsbestände 2000 – 2010 (Zugriff: 05.12.2011)

Warum finden inländische Langzeitarbeitslose mit Lehrausbildung schwerer eine Beschäftigung als jene mit Pflichtschulausbildung? Es ist nachvollziehbar, dass jemand mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung in seinem Bereich eine Beschäftigung sucht und nicht „jede“ Beschäftigung annehmen möchte. Im Fall einer Pflichtschulausbildung liegen die Vorlieben anders, weil eher eine Beschäftigungsaufnahme an sich im Vordergrund steht und das Hauptkriterium meist die Entlohnung ist.

In diesem Zusammenhang ist der Lenkungseffekt unseres Bildungssystems zu hinterfragen. Einerseits beklagt die Wirtschaft seit langem einen Fachkräftemangel in unterschiedlichsten Branchen, aber andererseits verlassen Jugendliche das Ausbildungssystem mit (abgebrochenen) Lehrausbildungen, die in die Langzeitarbeitslosigkeit führen.

Auf der einen Seite scheuen sich Unternehmen Lehrlinge selbst auszubilden und erwarten sich vom österreichischen Ausbildungssystem jene zukünftigen Mitarbeiter/innen, die für die Unternehmensentwicklung notwendig sind (siehe auch Kapitel 5.6). Auf der anderen Seite sind die überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und -stellen im Beobachtungszeitraum forciert worden, die versuchen jene Jugendlichen aufzufangen, die nach Ende der Pflichtschule keinen Lehrplatz finden (siehe Kapitel 4.2.3.1).

Der bereits erwähnte Fachkräftemangel geht unmittelbar mit der Problematik der Nostrifizierung ausländischer Bildungsabschlüsse einher. Eine Nostrifizierung kann Jobmöglichkeiten eröffnen, die sonst außer Reichweite sind, und zu einer Verringerung des Fachkräftemangels führen.

Inwieweit ist das Fingerspitzengefühl vorhanden, gebildeten Zuwanderer/innen eine adäquate Beschäftigung zu vermitteln? Bei jenen Zweigstellen des AMS Wien (Reeder-gasse, Prandaugasse, Schloßhofer Straße), mit denen ich beruflich zu tun habe, sind keine AMS-Berater/innen vorgesehen, die speziell Ausländer/innen beraten. Die Arbeitssuchenden werden den AMS-Berater/innen nach Geburtsdaten zugewiesen. Das AMS Wien könnte mit einer speziellen Betreuung/Beratung für arbeitssuchende Ausländer/innen Berufsfelder erarbeiten, bei denen es sich nicht nur um reine Hilfskräfte dreht, sondern Beschäftigungen mit Perspektive, bei denen ihre erworbenes (nostrifiziertes) Wissen mittelfristig für sie aber auch für den/die zukünftigen Arbeitgeber/in von Vorteil sein kann.

Meiner Meinung nach entgehen unserem Arbeitsmarkt aufgrund des fehlenden Fingerspitzengefühl fähige und motivierte Arbeitskräfte, die in der Langzeitarbeitslosigkeit meist nur einen Wunsch haben, irgendeinen Job auszuüben. Das in der Heimat erworbene Wissen ist ohne Nostrifizierung oder aufgrund begrenzter Deutschkenntnisse beruflich kaum verwertbar.³⁷

³⁷ anekdotische Beobachtung des Autors

4. regionale Strategien zur Bekämpfung von LZAL

4.1 Allgemeines

Dieses Kapitel widmet sich den unterschiedlichen Maßnahmen (im Bereich Beschäftigung, Qualifizierung, Unterstützung), die im Zeitraum von 2000 – 2010, umgesetzt wurden, und schafft einen Überblick über die gewählten Strategien zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Lutz, Hedwig et al. (2005) stellte fest, dass ab 2000 die Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit mit aktiver Arbeitssuche für diese Zielgruppe entgegnet wurde. Jede zehnte Förderperiode war mit dem Eingehen eines Beschäftigungsverhältnisses verbunden (z.B. Eingliederungsbeihilfe, Sozialökonomischer Betrieb).³⁸

Wie in Kapitel 5.5.2 ersichtlich, wurde der Zielgruppe „ältere Arbeitssuchende“ erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt. Im Beobachtungszeitraum wurde auch versucht, arbeitssuchende Jugendliche verstärkt zu unterstützen (siehe Kapitel 6.5).

Die Zielsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie von 2000 – 2003:³⁹

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen
- Übertritt von Jugendlichen in die Langzeitarbeitslosigkeit halbieren
- Halbierung des Übertritts von über 25-Jährigen in die Langzeitarbeitslosigkeit
- 20 % der Arbeitssuchenden in Wiedereingliederungsmaßnahmen einzubinden

Ausgehend von dieser Zielsetzung wurden die Strategien in den folgenden Jahren auf die wirtschaftliche Entwicklung abgestimmt (siehe Kapitel 4.2, 4.3, 4.4). Zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit wurde neben Beschäftigungsinitiativen auch Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitssuchende angeboten, die den Langzeitarbeitslosenstatus erreicht haben, oder noch nicht erreicht haben und mit dem Besuch dieser Maßnahmen nicht in den LZAL-Status übertreten.

³⁸ Vgl. Lutz et al. (2005), S. V

³⁹ Vgl. Lutz et al. (2005), S. 4

In den letzten Jahren ist der Begriff „Schulungsmaßnahme“ medial in den Mittelpunkt gerückt. Die Kursmaßnahmen waren für die Betroffenen teilweise sinnvoll und haben ihre Integrationschancen erhöht (siehe Kapitel 5.1.2).

In diesem Zusammenhang ist aber erwähnenswert, dass gerade Langzeitarbeitslose erschwert in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt bzw. integriert werden können. Den Arbeitssuchenden mangelt es meist an grundlegenden Eigenschaften, die während der Erwerbslosigkeit verloren gegangen sind, wie beispielsweise Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit. Allein schon das pünktliche Erscheinen beim Kursträger stellt einen Teil der Kursteilnehmer vor ein (fast) unüberwindbares Hindernis. Der „Erfolg“ der Kursmaßnahme kann daher schon darin begründet sein, dass die Teilnehmer pünktlich erscheinen und damit in Zukunft leichter integrierbar sind.

Die (aktive) Arbeitsmarktpolitik wird inhaltlich von den politischen Entscheidungsträgern ausgestaltet, die – abhängig von Wahlergebnissen – über einen begrenzten Zeitraum hinweg die Rahmenbedingungen festlegen. Sofern sich die Regierungskoalitionen nach wenigen Jahren wieder ändert, wirkt sich dies ambivalent auf die (aktive) Arbeitsmarktpolitik aus – aufgrund der daraus resultierenden möglichen Veränderungen der Schwerpunkte der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Einerseits ist nach dem Wechsel von politischen Entscheidungsträgern der Weg für neue Schwerpunktsetzungen frei, andererseits ist keine mittel- bzw. langfristige Planung der Arbeitsmarktpolitik möglich (siehe Amsterdamer Arbeitsmarktpolitik, Kapitel 5.2.2).

Vor allem für die Beschäftigten von Kursinstituten stellt dies eine unsichere Arbeitsplatzsituation dar, nachdem nach geänderten Schwerpunktsetzungen in der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik das Thema „Personalabbau“ im Raum stehen kann. Diese Beschäftigten werden meist über die Kollektivverträge BABE oder BAGS bezahlt. In der Privatwirtschaft werden – in der Regel – höhere Gehälter bezahlt, daher kommt eine Beschäftigung im AMS-Kontext für einen Teil der potenziellen Schlüsselkräfte nicht in Frage bzw. wechseln Beschäftigte von Kursinstituten in die Privatwirtschaft.

Die Unzufriedenheit über die unsichere Arbeitsplatzsituation kann sich negativ auf die Betreuung der Langzeitarbeitslosen auswirken, wodurch das Betreuungspotenzial nicht ausgeschöpft werden kann und sich in weiterer Folge auf die Integrationserfolge auswirkt.

Sobald die Erträge aus der Integration von Arbeitslosen auch nur teilweise dem Budget der Arbeitsmarktpolitik zugeschrieben würde, wären jene Maßnahmen auch für politische Entscheidungsträger interessanter, die zwar einerseits höhere Kosten verursachen, aber andererseits eine höhere Integrationswahrscheinlichkeit ergeben.⁴⁰

Die eingesetzten Maßnahmen sollen neben der höheren Integrationswahrscheinlichkeit vor allem die Nachhaltigkeit der Integration gewährleisten. Die Nachhaltigkeit soll etwaige Folgekosten durch das Abrutschen in die Arbeitslosigkeit verhindern: z.B. AMS-Kosten (z.B. wiederholte Kursbuchungen), Ausgaben des Gesundheitssystems (Behandlung von Suchterkrankungen und deren Folgen, Behandlung von psychischen Erkrankungen), Ausgaben der Pensionskassen, Ausgaben von Sozialamt.

Welcher Maßnahme der jeweilige (Langzeit-)Arbeitslose zugebucht wird, hängt schlussendlich von der Entscheidung des/der AMS-Beraters/in ab. Meiner Meinung nach sollte die Entscheidungsgrundlage einerseits auf den Eckdaten des (Langzeit-)Arbeitslosen (Dauer und Häufigkeit der Arbeitslosigkeit, Ausbildungsstand, Berufserfahrung, individuelle(s) Hindernis(se) zur Jobaufnahme, Belastbarkeit) basieren, aber andererseits auch die Bedürfnisse und Ziele des Arbeitssuchenden beinhalten.

Die Entscheidung kommt nicht an einen Termin zustande. Der/die AMS-Berater/in bringt die Möglichkeit der Zubuchung zu einer Schulungsmaßnahme bei früheren Terminen bereits zur Sprache. Wie viel Zeit ist notwendig, um die passende „Schulungsmaßnahme“ zu finden?

Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten, in denen die AMS-Berater/innen einer höheren Kundenfrequenz ausgesetzt sind, ist es noch schwieriger die richtige Entscheidung zu treffen.

Nach Rücksprache mit AMS-Berater/innen bei den AMS-Zweigstellen Redergasse und Schloßhofer Straße beträgt die durchschnittliche Beratungszeit während wirtschaftlich angespannten Zeiten für eine/n Klienten/in ca. 10 Minuten.⁴¹ Der/die AMS-Berater/in hat in dieser Zeit diverse Dokumentationsarbeit zu erledigen. Dieser Zeitrahmen scheint für die Erarbeitung einer individualisierten Strategieentwicklung eng bemessen.

40 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 14

41 Fallbericht von einem Gespräch mit AMS-Beraterin bei Aufnahmegesprächen mit AMS-Klient/innen vor Ort (AMS-Schloßhofer Straße/Redergasse, Oktober 2010)

4.2 Im Bereich Beschäftigung

Im Bereich Beschäftigung werden zwischen Eingliederungsbeihilfe (BEBE)/Kombilohn (KOM), Beihilfen für Ein-Personen-Unternehmen⁴², Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, Sozialökonomische Betriebe / Gemeinnützige Integrationsleasingunternehmen (Qualifizierung bei) Kurzarbeit und Solidaritätsprämie (SOL) unterschieden.⁴³

4.2.1 Eingliederungsbeihilfe (BEBE)

Die Eingliederungsbeihilfe („COME BACK-Förderung“) soll die Vermittlungstätigkeit und den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt von benachteiligten Personengruppen erleichtern. Die Förderung soll folgenden Personengruppen zugute kommen:⁴⁴

- Langzeitarbeitslose (LZAL > 365 Tage)
- Langzeitarbeitslose unter 25 Jahren (LZAL > 180 Tage)
- gefährdete Personengruppen (Ältere, Personen mit physisch, psychischer/geistiger Beeinträchtigung, Wiedereinsteiger/innen, Suchtgefährdete, Haftentlassene)

Das AMS bietet bei Beschäftigung eine Förderung von bis zu 2/3 der Bruttolohnkosten (ohne Sonderzahlungen) an, wobei die Beihilfe bis zu 2 Jahren gewährt werden kann. Eine Probephase von 3 Monaten kann vor einer Beschäftigung angeboten werden, bei der bis zu 100 % der Lohnkosten vom AMS übernommen werden.⁴⁵

Wie werden diese Förderungen in Anspruch genommen?

Der Anteil an Förderepisoden in Wien hat sich zwischen 1999 – 2008 von 17,3 % auf 34,4 % fast verdoppelt, dies waren 2008 6.763 Förderepisoden (Männeranteil: 55 %). In den Jahren 1999 – 2008 entfielen fast 25 % der männlichen Förderepisoden auf Wien. Im Förderzeitraum wird die Eingliederungsbeihilfe bei Männern über 45 am häufigsten verwendet (51,5 %), bei Arbeitslosen im Haupterwerbssalter (25 – 45 Jahren) waren es 33,5 %.⁴⁶

42 Vgl. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=504534&dstid=8857

43 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 5

44 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 7

45 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 7

46 Vgl. Mahringer et al. (2011), S. 31 ff

Einerseits wird der Zielgruppe – aufgrund der Eingliederungsbeihilfe – ein rascher Eintritt in den Arbeitsmarkt und den Firmen die Senkung der Personalkosten ermöglicht. Andererseits erspart sich der Staat etwaige Folgekosten einer noch längeren Periode der Arbeitslosigkeit.

Die Eingliederungsbeihilfe wurde in Wien im Beobachtungszeitraum durchschnittlich zu 83,5 % an Inländer/innen vergeben, 11,8 % ging an Ausländer/innen aus Drittstaaten, 3,1 % an Ausländer/innen aus EU27 und 1,4 % an Ausländer/innen aus EU15. Zusammen mit Vorarlberg (10,6 %) rangiert Wien an der Spitze der Vergabe von Eingliederungsbeihilfen an Ausländer/innen aus Drittstaaten.⁴⁷

Das zeigt wiederum, dass der Wiener Arbeitsmarkt einen höheren Ausländer/innen-Anteil in der Erwerbsbevölkerung aufweist. Die Förderdauer reduziert sich bei den Männern von 285 Tagen (1999) auf 123 Tage (2008).⁴⁸

4.2.2 Sozialökonomische Betriebe / Gemeinnützige Integrationsunternehmen

Die Transitarbeitsplätze bei SÖB's/GBP sind zwar kostenintensiver als Kursmaßnahmen, haben aber einen weitaus höheren Integrationsgrad und führen in weiterer Folge auch zu höheren Rückflüssen an Sozialabgaben, die die höheren Kosten relativieren.⁴⁹

4.2.2.1 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

Ein SÖB hat einerseits ökonomische (Qualifizierung/Vermittlung) und andererseits arbeitsmarktpolitischen Kriterien (z.B. Eigenerwirtschaftungsquote) zu erfüllen, die vom AMS vorgegeben werden. Dadurch soll eine betriebsnahe Arbeitssituation geschaffen werden.

Die Tätigkeitsbereiche beziehen sich vor allem auf:⁵⁰

- Holzbearbeitung, Innen- und Außenrenovierung, Gastgewerbe

47 Vgl. Mahringer et al. (2011), S. 42

48 Vgl. Mahringer et al. (2011), S. 48

49 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 14 f

50 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 36

- Altwarenhandel, Textil, Metall
- haushaltsbezogene Dienstleistungen
- gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Mit Hilfe einer befristeten Transitarbeitskraftstelle soll schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen die (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt ermöglicht bzw. erleichtert werden. Neben Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitserprobungen wird eine sozialarbeiterische Betreuung bzw. Unterstützung angeboten, um Problemfelder zu erörtern und – sofern erwünscht – das soziale Umfeld der Transitarbeitskräfte zu stabilisieren/verbessern.⁵¹

Laut Lutz, Hedwig et al. (2006) wirken sich zielgruppenorientierte Maßnahmen wie beispielsweise Transitarbeitsplätze bei Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) positiv auf das weitere Erwerbsleben von Arbeitslosen aus.⁵²

4.2.2.2 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)⁵³

Bei Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten steht die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und nicht die Eigenerwirtschaftungsquote im Vordergrund. Die Trägerorganisation eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes erhält für jeden geschaffenen Arbeitsplatz für Arbeitslose eine Förderung von 2/3 der Lohnkosten. Zugleich werden die gesamten Personalkosten für Schlüsselarbeitskräfte sowie Sachkosten und Kosten der Projektvorbereitung zu 100 % übernommen. Die max. Projektlaufzeit beträgt 1 Jahr.

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sind vor allem in folgenden Bereichen tätig:

- Grünraumbewirtschaftung
- Haus- und Heimdienstleistungen
- Versand, Transport (Übersiedlungen)
- Reinigung, Metall- und Holzbearbeitung
- gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

⁵¹ Vgl. <http://www.jobtransfair.at/unternehmen/projekte/>

⁵² Vgl. Lutz et al. (2006), Seite 9

⁵³ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 50

4.2.2.3 Gemeinnützige Integrationsunternehmen (SÖBÜ)

In Wien sind im Bereich „gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen“ (auch SÖBÜ = Sozialökonomische Betriebe Überlassung) die Unternehmen „Job-TransFair“, „Trendwerk“ und „itworks“ tätig.

In meiner täglichen Arbeit als Personalberater bei „Job-TransFair“ steht die Vermittlung bzw. Integration von Langzeitbeschäftigungslosen in den 1. Arbeitsmarkt im Mittelpunkt.

Der Beschäftigung bei Job-TransFair ist – in der Regel – eine Kursmaßnahme (29 Tage) zur Aktivierung vorgezogen. Jede/r Langzeitbeschäftigungslose hat diese Kursmaßnahme zu besuchen bzw. wird währenddessen in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt bzw. in ein Partnerunternehmen verleast („überlassen“). Sobald es zu einem Leasing kommt, wird der/die Langzeitbeschäftigungslose in ein (vorläufig auf 2 Monate) befristetes Dienstverhältnis beim SÖBÜ übernommen. Sofern das Leasing länger als 2 Monate andauert, geht das befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes über und kann bis zu einem Jahr ausgedehnt werden.

Weitere mögliche Zielgruppen für ein SÖBÜ sind arbeitssuchende Männer ab 50, arbeitssuchende Frauen ab 45, Wiedereinsteiger/innen, Schulungsabgänger/innen und jugendliche Sozialhilfeempfänger/innen.

Eine spezielle Form der Überlassung bietet das sogenannte „Pensionsleasing“, bei dem älteren Arbeitssuchenden (Männer 58+ / Frauen 55+), die max. 4 Jahre bis zur Pensionierung haben, die Möglichkeit geboten wird, im Zuge einer Überlassung durch das SÖBÜ bis zum Pensionsantritt weitergegeben zu werden.⁵⁴

Sofern bis zum Ende der Kursmaßnahme keine Überlassung oder Vermittlung zustande gekommen ist, werden jene Personen in ein befristetes Dienstverhältnis (63 Tage) aufgenommen, von denen der/die zuständige Personalberater/in den Eindruck hat, dass sie innerhalb der nächsten 2 Monate in den 1. Arbeitsmarkt vermittelbar sind. Die anderen kehren zum AMS zurück.

Der Anreiz für die Partnerorganisation eine/n Mitarbeiter/in in Überlassung zu nehmen, ist einerseits eine Förderung der Gesamtlohnkosten, die bis zu 9 Monaten für den/die überlassene/n Mitarbeiter/in gewährt werden kann, andererseits bleibt der/die überlasse-

⁵⁴ Vgl. http://www.ams.at/_docs/900_bbe_aeltere.pdf

ne Mitarbeiter/in im Personalstamm des SÖBÜ. Die Personalkosten der Partnerorganisation werden dadurch buchhalterisch nicht durch zusätzliche Kosten belastet. Darüber hinaus kann diese Überlassung relativ unkompliziert beendet werden. Das Ziel der Überlassung (= Leasing) ist die Übernahme der Transitarbeitskraft in ein fixes Dienstverhältnis bei der jeweiligen Partnerorganisation. Diese Übernahme kann zu jedem Zeitpunkt kostenlos stattfinden.

Die Langzeitbeschäftigungslosigkeit wird durch Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses bei einem SÖBÜ auch ohne anschließende Jobaufnahme unterbrochen (siehe 2.1), und sobald sich die Person beim Arbeitsmarktservice zurückmeldet, bekommt sie den Status „arbeitssuchend“. Das befristete Beschäftigungsverhältnis von 63 Tagen bei einem SÖBÜ bringt dem AMS Vorteile. Einerseits besteht die Möglichkeit den/die Arbeitssuchende/n in eine Beschäftigung zu bringen, was dazu führt, dass keine Transferleistungen bzw. Folgekosten (siehe Kapitel 4.1) für diese Person mehr anfallen. Andererseits wird der Status der „Langzeitbeschäftigungslosigkeit“ unterbrochen und der Status „arbeitssuchend“ erreicht.

Damit wird der Eindruck erweckt, dass eine kleinere Personengruppe von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen ist. De facto werden diese Personen statistisch anders erfasst. Jedoch ein Teil jener Personen, die nach Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses bei einem SÖBÜ nicht verleast bzw. vermittelt wurden, haben tendenziell eine verbesserte Ausgangslage als vor ihrem SÖBÜ-Eintritt. Mit Hilfe der bei JobTransFair angebotenen sozialarbeiterischen Unterstützung können Problemfelder besprochen und Lösungsstrategien erarbeitet werden.

Diese Problemfelder sind beispielsweise, die:

- finanzielle Situation (drohende Delogierung, nicht bedienbare Kreditraten, Privatkonkurs)
- Suchtproblematik (Alkoholerkrankung, Drogensubstitutionsprogramm)
- psychischen Probleme (Depressionen, überstandenes Burnout-Syndrom)

Die Wahrscheinlichkeit einer Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt sinkt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit. Des Weiteren beeinflussen die Berufserfahrung, die Ausbildung, das Alter und das Geschlecht aber auch ein eventueller Migrationshintergrund (siehe

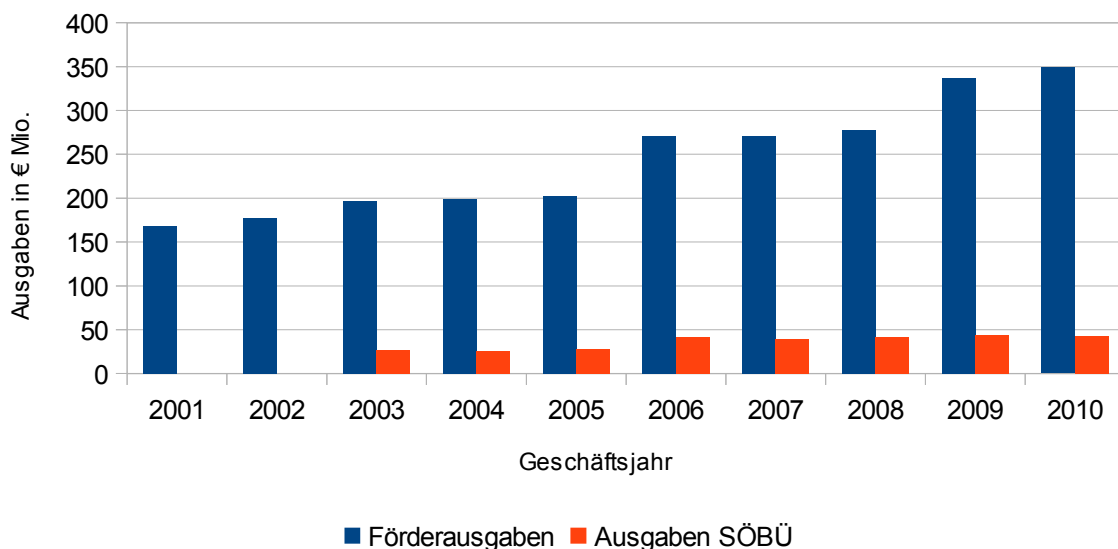
Kapitel 3.1.3) die Wahrscheinlichkeit den Wiedereinstieg in den 1. Arbeitsmarkt zu schaffen.

Ein weiteres Vermittlungshindernis spielt nach Dornmayer, Helmut et al. (2008)⁵⁵ die teilweise geringe Arbeitsmotivation von Geringqualifizierten, die einen Arbeitseinsatz vermittelt bekommen, und kurz nach Arbeitsaufnahme nicht mehr im Überlasserbetrieb erscheinen. Aufgrund der vorigen Zuweisung durch das AMS besteht eine geringere Arbeitsmotivation („Stempel holen“) und die angebotenen Stellen werden als wenig attraktiv (Bezahlung, Arbeitszeiten, Prestige) wahrgenommen.

4.2.2.4 Ausgaben von SÖB, GBP & SÖBÜ

In den Jahren 2004, 2009 und 2010 wurden SÖBÜ's im Verhältnis zu den gesamten Förderausgaben weniger Mittel bereitgestellt (Grafik 19 & 20).

Grafik 19: Förderausgaben & Ausgaben SÖBÜ in Wien, Zeitraum von 2001 – 2010

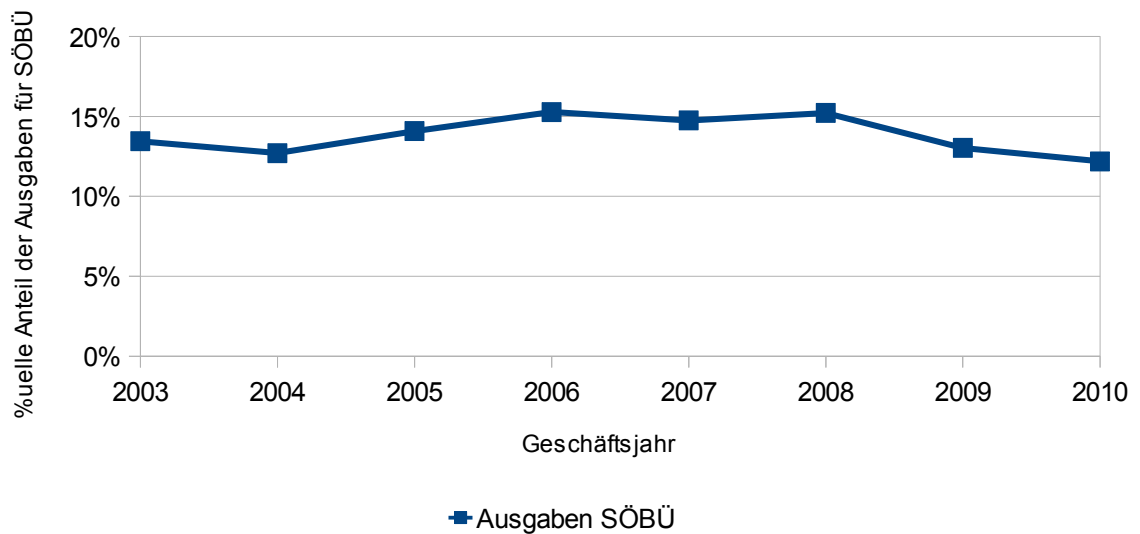


Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, Geschäftsbericht 2001 – 2010, personenbezogene Daten

Ein SÖBÜ (= sozialökonomische Betriebe Überlassung) hat als vorrangiges Ziel die nachhaltige Integration von Langzeitbeschäftigungslosen in den 1. Arbeitsmarkt und zielt auf eine schnellere Integration ab als ein SÖB oder GBP. Dies soll verhindern, dass die Langzeitbeschäftigungslosen von heute, die Langzeitarbeitslosen von morgen werden.

⁵⁵ Vgl. Dornmayr et al. (2008), S. 69

Grafik 20: Föderaushgaben für SÖBÜ in Wien, Zeitraum von 2003 – 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, Geschäftsbericht 2003 – 2010, personenbezogene Daten

Gerade in wirtschaftlich schwachen Jahren ist es wichtig, in SÖBÜ's verstärkt zu investieren, weil die langfristigen Folgekosten aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit voraussichtlich höher sind als die Ausgaben für diesen Bereich. Das Spektrum der Unterstützungen – von Wohnbeihilfe über Rezeptgebührenbefreiung bis zu Bewährungshelfern – ist breit gefächert, um Arbeitssuchenden ein stabiles soziales Umfeld zu ermöglichen. Die Unterstützungen sind notwendig, weil gerade Langzeitarbeitslose mit ihrem AMS-Bezug ihre laufenden Kosten häufig nicht abdecken können und ihre finanziellen Ressourcen während der Erwerbslosigkeit aufgebraucht wurden (siehe Kapitel 5.4).

4.3 Im Bereich Qualifizierung

Im Bereich „Qualifizierung“ werden vor allem arbeitsmarktpolitische Instrumente wie Berufliche Mobilität, Deckung des Lebensunterhaltes, Kurskosten, Kursnebenkosten und Maßnahmen für Jugendliche eingesetzt.⁵⁶

Die Verhinderung des Übertritts ihrer Klient/innen in die Langzeitarbeitslosigkeit stellt für das AMS einen zentralen Aspekt seiner Arbeit dar. Aus diesem Grund stehen bei der Zuweisung von Langzeitarbeitslosen zu einer Schulungsmaßnahmen nicht nur die Wün-

⁵⁶ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 72 ff

sche und Erwartungen der Betroffenen im Vordergrund. Natürlich erhöht sich die Wahrscheinlichkeit und vor allem Nachhaltigkeit der Integration, wenn der Betroffene seine gewünschte Weiterbildung erhält. Die Kritik, dass Langzeitarbeitslose eine Schulungsmaßnahme mit einer Länge von 29 Tagen nur besuchen, um den Status „Langzeitarbeitslosigkeit“ zu unterbrechen, ist berechtigt.

Im Zuge einer Studie von Hofstätter, Putz (2009), bei der 1.601 Kursteilnehmer/innen befragt wurden, die innerhalb von 3 Monaten nach Kursende eine Beschäftigung aufgenommen haben, hatten 28 % der inländischen (46 % der ausländischen) Arbeitssuchenden (eher) den Eindruck, dass die Kurswahl in den Händen des/der zuständigen AMS-Beraters/in liegt und sie keinen Einfluss darauf haben.⁵⁷

Der Mensch sollte bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Mittelpunkt stehen, um ein nachhaltiges Abrutschen der Betroffenen in die Randgruppe „Langzeitarbeitslose“ zu verhindern. Die Skepsis, die sich in den letzten Jahren gegenüber der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik seitens der Bevölkerung aufgebaut hat, ist nachvollziehbar.

Im Wandel der Zeit ist die ständige Weiterentwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, um Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit zu bieten, in den 1. Arbeitsmarkt zurückzukehren. Die Ausarbeitung neuer Wege in der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollte dabei eine zentrale Rolle spielen (siehe Kapitel 5.2.2).

4.3.1 Berufliche Mobilität

Die Berufliche Mobilität unterteilt sich in:⁵⁸

- Orientierung (Berufsorientierung und -weiterbildung)
- Qualifikation (Aus- und Weiterbildung)
- aktive Arbeitssuche
- Training

In der Regel besteht eine Kursmaßnahme in einer Mischform der oben Genannten. Sowohl für die Kurskosten (Kursgebühr, Schulgeld, Lehrmittel, Prüfungsgebühren etc.) als

⁵⁷ Vgl. Hofstätter und Putz (2009), S. 5 f

⁵⁸ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 87 f

auch für Kursnebenkosten (Fahrtkosten, Nächtigungen, Verpflegung, Selbstbehalt für Schülerfreifahrt) wird von Seiten des AMS eine finanzielle Beihilfe gewährt.⁵⁹

Laut Martin, Grubb (2001) sind 3 Faktoren entscheidend für die Wirksamkeit einer kursmäßigen Schulungsmaßnahme:⁶⁰

- enger Bezug zum Arbeitsmarkt
- Maßnahme signalisiert eine hohe Qualität an potenzielle Dienstgeber/innen
- größenordnungsmäßig eher klein gehaltene Maßnahme

In den Jahren 2000 – 2003 entfielen bundesweit die meisten Förderfälle (30 %) im Bereich Qualifizierung auf Wien.⁶¹ In Wien wurde vor allem auf die Förderung mittels aktiver Arbeitssuche (42% der Förderfälle) gesetzt.⁶²

Diese Form der Impulssetzung scheint besonders Frauen (Wiedereinsteigerinnen) zu helfen. Männer im Haupterwerbsalter oder ältere Männer werden dadurch kaum gefördert. Darüber hinaus verringern sich die Bewerbungsaktivitäten der Kursteilnehmer/innen (Locking-in Effekt). Langfristig gesehen wirken sich vor allem länger andauernde Schulungsmaßnahmen positiv auf die Integrationswahrscheinlichkeit aus.⁶³

Gerfin, Lechner (2002) zeigen an Hand von Schweizer Qualifizierungsmaßnahmen, dass Locking-in Effekte kompensiert werden und Schulungen positiver wirken, wenn der Schulungsmaßnahme eine längere Arbeitslosigkeit voran gegangen ist.⁶⁴

Je länger eine Schulungsmaßnahme dauert, desto höher sind meist die Kosten. Das bedeutet natürlich, dass weniger Arbeitssuchende – bei einem vorgegebenen Budget – einer kostspieligeren Schulungsmaßnahme zugebucht werden können. Dies widerspricht dem Ziel, die Anzahl der Übertritte in die Langzeitarbeitslosigkeit kostengünstig so gering wie möglich zu halten.

Bei länger andauernden Schulungsmaßnahmen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit eine Jobaufnahme, weil die Schulungsteilnehmer/innen mehr Zeit haben ihr soziales Umfeld mit Hilfe der oftmals angebotenen sozialarbeiterischen Unterstützung zu verbessern.

59 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 88

60 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 7 f

61 Vgl. Lutz et al. (2005), S. 70

62 Vgl. Lutz et al. (2005), S. 65

63 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 8

64 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 8

Dass Frauen eher von Schulungsmaßnahmen profitieren, überrascht nicht (siehe Kapitel 3.1.1), nachdem Sie – sofern Sie in einer Partnerschaft leben – in der Regel nicht die Haupteinkunftsquelle darstellen, sondern ein Zusatzeinkommen zum Haushaltsbudget beisteuern.⁶⁵ Aufgrund von Kinderbetreuungspflichten nehmen Frauen dann eher eine Teilzeitbeschäftigung auf, die für Männer als Alleinverdiener schon wegen der geringen Bezahlung nicht in Frage kommt.

4.3.2 Deckung des Lebensunterhaltes⁶⁶

Die Gewährung der DLU-Beihilfe (**D**eckung des **L**ebens**u**nterhalt) – bei Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme – soll eine existenzsichernde Wirkung haben.

Die Bezugshöhe beträgt bei:

- Jugendlichen unter 18 Jahren € 8,-- (Tagsatz)
- Erwachsene in Teilzeitmaßnahmen (16 – 25 Wochenstunden) € 13,-- (Tagsatz)
- Erwachsene in Maßnahmen mit mehr als 25 Wochenstunden € 18,50 (Tagsatz)

Der Arbeitslosen- bzw. Notstandsbezug wird auf den DLU-Anspruch angerechnet und die DLU-Bezieher/innen sind unfall-, kranken- und pensionsversichert.

4.3.3 Maßnahmen für Jugendliche

Das Lehrstellenangebot ist seit Mitte der 1990er Jahre gegenüber der Nachfrage zurückgeblieben. Dies ist das Resultat von strukturellen Problemen wie:⁶⁷

- Rückgang qualitativ hochwertiger Ausbildungsplätze bei Großbetrieben
- geringe Akzeptanz neuer Lehrberufe
- Rückgang stabiler Jugendbeschäftigung

Die arbeitslosen Jugendlichen von heute sind die Langzeitarbeitslosen von morgen. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um deren Situation zu verbessern?

65 anekdotische Beobachtung des Autors

66 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 129 f

67 Vgl. Lutz et al. (2006), S. 19

4.3.3.1 Maßnahmen im Detail

Im Zeitraum von 1998 – 2008 wurden aufgrund der Entwicklung des Lehrstellenangebots bundesweit 4 Maßnahmen durchgeführt:⁶⁸

- Jugendausbildungsgesetz (JASG – Lehrlingsstiftungen, Berufslehrgänge)
- Angebotserhöhung an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen
- Vorbereitungsmaßnahmen für Jugendliche auf die Berufsausbildung
- spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme (19- bis 24-Jährige)

Das JASG wurde 1998 beschlossen und sah vorläufig 2.500 Lehrgangsplätze und 1.500 Stiftungsstellen für lehrstellensuchende Jugendliche vor. Die Lehrgänge hatten bis 2004 10 Monate und danach 12 Monate gedauert, mit Option auf Verlängerung. Es wird eine reguläre Lehrstelle angestrebt. Wird eine zumutbare Lehrstelle gefunden, führt deren Ablehnung zum Verlust der Teilnahmeberechtigung.⁶⁹

2003 wurde das Instrument der „Integrativen Berufsausbildung“ geschaffen, bei der die Lehrzeit um ein Jahr, in Ausnahmefällen um zwei Jahre, verlängert werden kann, um benachteiligten Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern.⁷⁰

Die Zielgruppe der integrativen Berufsausbildung besteht aus:⁷¹

- Personen mit Pflichtschulabschluss
- Personen ohne Hauptschulabschluss oder sonderpädagogischem Förderbedarf
- Behinderte
- Personen, die in naher Zukunft keine Lehrstelle finden könnten
- Mädchen für Lehrberufe mit geringem Frauenanteil

Die Verlängerung der Ausbildungszeiten um ein Jahr erweckt den Eindruck, dass die Schwächen der Pflichtschulausbildung überwunden werden sollen.

Die „Integrativen Berufsausbildung“ kann auch als Reaktion auf die PISA Studie 2000 angesehen werden, bei der Österreich sowohl beim Lesen, in Mathematik als auch in Naturwissenschaften eher unterdurchschnittlich abgeschnitten hat. Wie Neuwirth

68 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 141

69 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 141

70 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 141 f

71 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 143

(2006)⁷² zeigt, mussten die Ergebnisse im Nachhinein noch weiter heruntergestuft werden, nachdem das von Österreich zur Verfügung gestellte Sample nicht repräsentativ war und nachjustiert wurde. Die gedrückte Stimmung nach PISA 2003, mit einem schlechteren Ergebnis für Österreich gegenüber 2000, konnte damit relativiert werden.

Betriebe, die Lehrlinge aufnehmen erhalten dafür⁷³:

- eine Lehrlingsausbildungsprämie von € 1.000,-- (Mangelberufe: € 2.000,--)
- eine Reduktion der Lohnnebenkosten
- den „Blum-Bonus“ (seit September 2005) – Förderung von monatlich € 400,-- im ersten, von € 200,-- im zweiten und von € 100 im dritten Lehrjahr.

Das Sonderprogramm für Jugendliche (SPJU/Oktober 2002 – Dezember 2003) wurde durch JOBS FOR YOU(TH) (ab 2004) ersetzt. Als Zielgruppe wurden Jugendliche im Alter von 19 – 24 Jahren bestimmt, wobei auf junge Frauen und Personen mit Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsgrad besonderes Augenmerk gelegt wurde.⁷⁴

Das Projekt „Der Jugend eine Chance“ (Jobcoaching/Vermittlung) hat ab November 2005 versucht bis zu 2.000 langzeitarbeitslose Jugendliche (arbeitssuchend gemeldet > 6 Monate) im Alter von 15 – 25 Jahren mit Hilfe eines persönlichen Coachs und Arbeitsvermittlers zu unterstützen. Ab Juni 2007 wurde das Projekt aufgrund des Erfolges mit weiteren 2.000 langzeitarbeitslosen Jugendlichen fortgeführt.⁷⁵

Ab 2008 wurde ein „Jugendbeschäftigungspaket“ entwickelt, um die betriebsbezogene Förderung neu zu regeln, die überbetriebliche Lehrausbildung weiterzuentwickeln und einen Ausbildungsübertritt auszugestalten. Dieses Paket garantiert dem Lehrling ein betriebliches bzw. überbetriebliches Ausbildungsangebot von Seiten des AMS.⁷⁶

Die Bundesregierung hat mittels zwei Sonderprogrammen („Aktion Zukunft Jugend“/„Aktion 6000) in den Jahren 2009 und 2010 versucht, dem starken Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken⁷⁷.

72 Vgl. Neuwirth (2006), S. 13,

73 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 143 f

74 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 144

75 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 145

76 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 149

77 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 151

4.4 Im Bereich Unterstützung

4.4.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)⁷⁸

Die Zuweisung einer Person an eine BBE erfolgt nur, wenn die Beratungsdienstleistung vom AMS nicht angeboten werden kann.

Die Zielgruppe weist Integrationshindernisse auf wie beispielsweise Verschuldung, prekäre Wohnsituation, Integration nach Haft, Suchtproblematik und Alter.

Die Förderhöhe richtet sich nach der maximalen Höhe der Personal- und Sachaufwendungen, die vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert werden können.

Die Förderung wird meist auf ein Jahr gewährt, wobei maximal 3 Jahre möglich sind.

4.4.2 Unternehmungsgründungsprogramme⁷⁹

Das Unternehmensgründungsprogramm wurde eingerichtet für:

- arbeitssuchend gemeldete/vorgemerkte Personen
- noch beschäftigte Personen
- Teilnehmer/innen von Outplacement-Stiftungen

die ein Unternehmen gründen möchten und eine Unternehmensidee entwickelt haben. Den wichtigsten Bestandteil stellt die kostenlose Gründungsberatung dar, die in Einzelberatung (ca. 4 Tage) oder Kursform (bis zu 9 Tage) von Beratungsfirmen im Auftrag des AMS erbracht wird.

Die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm führt zum Anspruch an Unternehmensbeihilfe (min. 2 Monate), die als existenzsichernde Unterstützung während der Realisierungsphase gedacht ist.

⁷⁸ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 172

⁷⁹ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 191 ff

4.4.3 Mobilität⁸⁰

Die Vorstellungs-, Entfernungs- und Übersiedlungsbeihilfe werden AMS-Kund/innen als Unterstützung angeboten.

Die Vorstellungsbeihilfe soll die Beteiligung an AMS-Fördermaßnahmen erleichtern, indem ein (teilweiser) Kostenersatz für Fahrtkosten (Bus, Bahn, eigener PKW), Verpflegung und Unterkunft gewährt wird. Sofern der Arbeitsort weit vom Wohnort entfernt ist, kann mit Hilfe der Entfernungsbeihilfe ein teilweiser Kostenersatz fürs Pendeln bzw. für die Unterkunft am Arbeitsort gewährt werden. Eine Übersiedlungsbeihilfe (einmaliger Zuschuss) soll eine überregionale Arbeitsaufnahme erleichtern und wird gewährt, sofern ein unbefristetes oder befristetes (min. 1 Jahr) Dienstverhältnis vereinbart wurde.

4.5 Sonderprogramme

4.5.1 Beitrag des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Arbeitsmarktpolitik

Welchen Beitrag leistet der Europäische Sozialfonds (ESF) zur nationalen Arbeitsmarktpolitik?

Der Europäische Sozialfonds erhöht das Fördervolumen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, ermöglicht innovative Programme und koordiniert die Akteure. Im Zeitraum von 2000 – 2006 sind vom ESF € 28 Mio. für Wien zur Verfügung gestellt worden, die durch die nationale Kofinanzierung auf € 72 Mio. aufgestockt wurden. Im Rahmen der 1. EQUAL-Antragsrunde im Jahr 2002 wurde das sektorale Beschäftigungs- und Integrationsprojekt ida (Erweiterter Arbeitsmarkt – Integration durch Arbeit) österreichweit ins Leben gerufen. Projektziel war das Einschlagen neuer Wege in der Arbeitsmarktpolitik, um die wirtschaftliche und soziale Situation vom Arbeitsmarkt ausgegrenzter Personen nachhaltig zu verbessern.⁸¹

In weiterer Folge sollte das Angebot weiterentwickelt werden, um besser auf die Lebenssituation der Betroffenen eingehen zu können. Die Zielgruppe wurde durch Arbeits-

⁸⁰ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 206 ff

⁸¹ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 216

erprobung und einer Kombination aus personenbezogenen Maßnahmen und Eingehen auf deren Bedürfnisse an den 1. bzw. 2. Arbeitsmarkt herangeführt.⁸²

Die dritte Strukturfondsperiode (2007 – 2013) gewährt ein bundesweites Budget von € 472,3 Mio., das durch den Bund auf € 1,1 Mrd. erhöht wird und setzt folgende Schwerpunkte⁸³:

- Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer/innen und Unternehmen
- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit
- Berufliche Integration arbeitsmarktferner/behinderter Personen
- Lebensbegleitendes Lernen
- Territoriale Beschäftigungspakte

Laut Förschners „Die Gesichter des esf“ (2007) hat die ESF-Finanzierung zur Budgetstabilisierung und Planungssicherheit beigetragen.⁸⁴

Einerseits ist Österreich Nettozahler im europäischen Verbund, andererseits bekommt Österreich nicht nur ein Teil des Geldes zurück, sondern profitiert von Impulsen, wie beispielsweise arbeitsmarktfremde Personen beruflich integriert werden können.

4.5.2 Weiterbildungsgeld und „Bildungskarenz Plus“

Das Weiterbildungsgeld, das vom Dienstnehmer beantragt wird, ist eine aktivierende Leistung. Die Bezüge – in der Höhe des Arbeitslosengeldes – werden vom AMS übernommen. In Ergänzung dazu werden dem/der Dienstgeber/in bei Gewährung der „Bildungskarenz Plus“ 50 % der Ausbildungskosten refundiert und Einfluss auf die Wahl der Weiterbildung gewährt.⁸⁵

Die Bildungskarenz stellt gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine Möglichkeit dar, Unternehmen in Bezug auf Personalkosten zu entlasten. Die Mitarbeiter/innen können sozusagen beim AMS „geparkt“ werden. Natürlich besteht dann die Gefahr, dass der/die Mitarbeiter/in nach der Bildungskarenz nicht mehr ins Unternehmen zurückkehrt und sein/ihr neu gewonnenes Wissen in einem anderen Unternehmen einbringt.

82 Vgl. Bock-Schappelwein, Julia (November 2005), S. 2

83 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 216 ff

84 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 213 ff

85 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 224 f

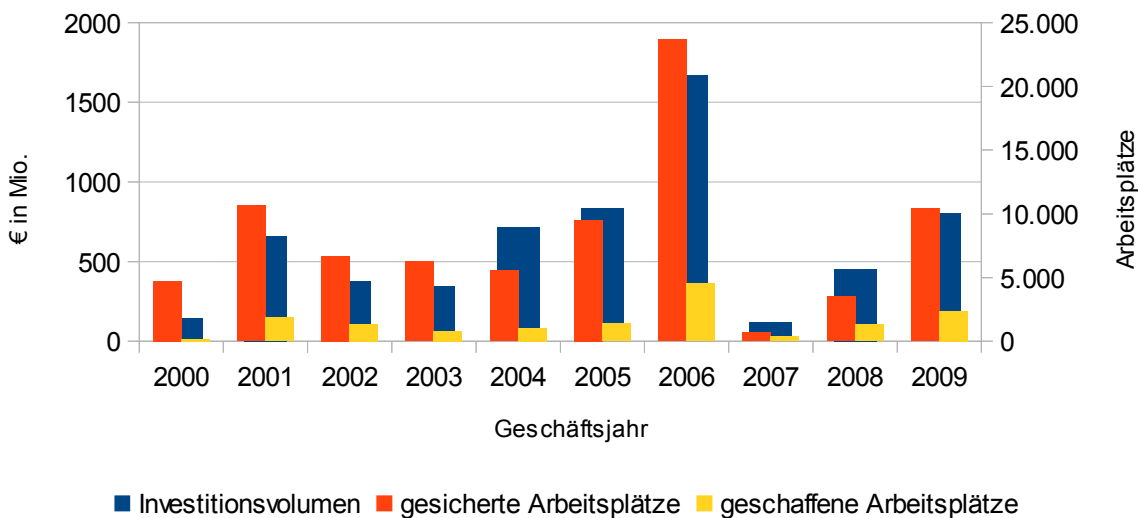
4.5.3 Lohnnebenkostensenkungsprogramm

Folgende Maßnahmen wurden in Angriff genommen, um für Dienstgeber/innen oder Dienstnehmer/innen Beschäftigungseffekte zu generieren:⁸⁶

- Bonus-Malus-System im Rahmen der Arbeitslosenversicherung
- „Aktion 56/58 Plus“ - Lohnnebenkostensenkung für ältere Arbeitnehmer/innen
- Lohnnebenkostensenkung für Lehrlinge
- Lohnnebenkostensenkung bei Neugründungen von Unternehmen
- Senkung der Lohnkosten im Niedriglohnbereich

4.5.4 Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung (AMF)

Grafik 21: unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung in Österreich
Zeitraum von 2000 - 2010



Quelle: eigene Darstellung; Jandl-Gartner, Tanja et al. (Mai 2010), Seite 247

Diese Förderung hat höchste Priorität bei Investitionen/Projekten, die hochwertige Arbeitsplätze und nachhaltiges Unternehmenswachstum mit einem hohen Technologie- und Innovationsgehalt schaffen.⁸⁷

⁸⁶ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 234 ff

⁸⁷ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 245

4.5.5 Sonderprogramme für Behinderte

Dienstgeber/innen sind verpflichtet, pro 25 Dienstnehmende eine behinderte Person mit einem Behindertengrad von mindestens 50 % (Behinderteneinstellungsgesetz § 2) einzustellen. Sofern dies nicht erfolgt, wird eine Sanktionierung durch eine Ausgleichstaxe – gestaffelt nach Unternehmensgröße – ausgesprochen.⁸⁸

Mit Hilfe der „Behindertenmilliarde“ wurden 2001 auf Bundesebene folgende Maßnahmen entwickelt und finanziert:⁸⁹

- Jugendarbeitsassistenten, Clearing, Berufsausbildungsassistenten
- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, Aktion 500, Sonderprogramme des AMS

Diese Maßnahmen sollten den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dabei stellt beispielsweise die Maßnahme „Clearing“ eine Schnittstelle dar, die die Arbeits- und Einsatzfähigkeit ausarbeitet. Diese Clearing-Phase wird nicht nur hier, sondern auch in Berufsorientierungsmaßnahmen oder SÖB(Ü)/GBP eingesetzt. Meistens wird die Clearing-Phase von Betreuer/innen mit sozialarbeiterischen Hintergrund durchgeführt. Die Clearing-Phase kann ergeben, dass eine gesundheitliche Abklärung durch das BBRZ von Nöten ist, um festzustellen, ob der/die Betroffene – in der momentanen Verfassung – (begrenzt) arbeitsfähig ist.

4.5.6 Beschäftigungsförderungsgesetz – Unternehmen Arbeitsplatz

Im Mittelpunkt der Maßnahme stand die Berufsausbildung, Weiterbildung, Höherqualifizierung sowie Förderung der Arbeitsaufnahme mit dem Schwerpunkt auf die Förderung von Jugendlichen. Österreichweit wurden 61.500 Personen – mit Hilfe von Sondermitteln im Umfang von € 285 Mio. – gefördert, davon 30.600 Jugendliche und 11.200 Männer.⁹⁰

Wie aus Grafik 7 (Kapitel 3.1.1) ersichtlich, stieg das Wirtschaftswachstum von 2,4% (2005) auf 3,7% (2006). Bei der zu erwartenden wachsenden Volkswirtschaft im Jahr

⁸⁸ Vgl. <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240900.html#ausgleichstaxe>

⁸⁹ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 249

⁹⁰ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 263

2006 wurde versucht, Arbeitsplätze nicht nur zu sichern sondern vor allem gefährdete Personengruppen wie jugendliche Erwachsene zu fördern, um eine Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen.

4.5.7 „Metallfachkräfte“ (MET) und „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG)

Die Qualifizierungsmaßnahme „Metallfachkräfte“ (MET) fand im Zeitraum von 1.7.2007 – 30.6.2009 statt. Das Ziel war die Verdoppelung der ausgebildeten Metallfachkräfte. Jährlich bildete das AMS 5.000 Personen aus, diese Zahl sollte bis 2009 auf 10.000 verdoppelt werden. Ein besonderes Augenmerk wurde auf Arbeitslose mit Migrationshintergrund gelegt. € 14,7 Mio. sind für Wien insgesamt ausgegeben worden.⁹¹ Der Rechnungshof kritisierte die Planung des AMS, weil die fehlenden Fachkräfte anhand der offenen Stellen (10.300 im Jahr 2007) festgelegt wurden. Von Seiten des AMS wurde aber übersehen, dass aufgrund der Mehrfachnennung durch Arbeitskräfteüberlasser nur ca. 6.000 Fachkräfte gebraucht wurden.⁹²

Darüber hinaus deckt sich die Ausbildungslänge nicht mit der „normalen“ Lehrzeit im Metallfachbereich. In weiterer Folge sind die – vom AMS ausgebildeten – Fachkräfte den Abgänger/innen einer „regulären“ Lehrstelle – aufgrund der verkürzten Ausbildungszeit – unterlegen. Die Erwartung einer langfristigen Beschäftigung mit entsprechender kann sich kaum erfüllen, wobei die Absolventen auch in direkter Konkurrenz mit Personen ohne Ausbildung, aber mit Berufserfahrung im Metallbereich, stehen. Sofern nach der Ausbildung nicht zügig eine – der Ausbildung entsprechende – Beschäftigung gefunden wird, verliert diese sukzessive an Wert und spielt in der beruflichen Zukunft eine immer weniger Rolle.

Dies drückt stark auf die Motivation und das Selbstwertgefühl, weil die Betroffenen trotz Ausbildung den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben nicht schaffen und weiteren Qualifizierungsmaßnahmen skeptisch gegenüber stehen können. .

Die Initiative „Regionalen Fachkräfteausbildungen“ (Laufzeit: 1.7.2008 – 31.12.2010) – vereinbart zwischen den Sozialpartnern und der Bundesregierung – sieht eine schritt-

91 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 279

92 Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 284

weise Erweiterung der AMS-Qualifizierungen im Fachkräftebereich vor. Die Gesamtkosten belaufen sich auf € 58 Mio., von denen € 7,55 Mio. für Wien bereitgestellt wurden.⁹³

Die Dynamik des globalisierten Wirtschaftssystems und die damit verbundenen Schwierigkeiten die notwendigen Personalressourcen bereitstellen zu können, werden bei der Ausbildung von Fachkräften augenscheinlich. Einerseits wurden Fachkräfteausbildungen angeboten, für die ein entsprechender Bedarf im Vorfeld ermittelt wurde, andererseits aber hat sich die Wirtschaft aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise nicht wie vorgesehen entwickelt. Dies führte zu Absolvent/innen, die keine Beschäftigung in diesem Berufsfeld aufnehmen konnten, weil deren Ausbildung nicht mehr nachgefragt wurde.

Einer Ausbildung muss eine Periode der praktischen Umsetzung folgen. Sofern dies nicht in einem absehbaren Zeitraum passiert, verliert die Ausbildung so stark an Wert, dass sie von Unternehmen nicht mehr als relevant angesehen wird. Darüber hinaus ist während der Ausbildung Zeit vergangen, in der keine Berufserfahrung gesammelt werden konnte und dies erschwert zusätzlich den (Wieder)einstieg in den Arbeitsmarkt.

4.5.8 Zwei Konjunktur- und 3 Arbeitsmarktpakete gegen die Krise (2009)⁹⁴

Die folgenden Maßnahmenpakete wurden von Seiten der Bundesregierung geschnürt, um der Wirtschaftskrise zu begegnen:

- Konjunkturpaket I („Mittelstandsmilliarde“, 2009 – 2013): jährlich € 1 Mrd.
- Konjunkturpaket II (Investitionsoffensive, 2009 – 2013) mit € 2 Mrd.
- Steuerreform zur Nachfragestärkung (2009 – 2013) mit € 2,7 Mrd.
- Arbeitsmarktpaket I (2009 – 2010) mit € 440 Mio.
- Arbeitsmarktpaket II (2009 – 2013) mit € 450 Mio.

Dabei handelt es sich größtenteils um Kredite und Haftungen, wie beim Konjunkturpaket I, zusammengesetzt aus € 500 Mio. Kredite, € 400 Mio. Haftungen und € 105 Mio. budgetwirksame Ausgaben.

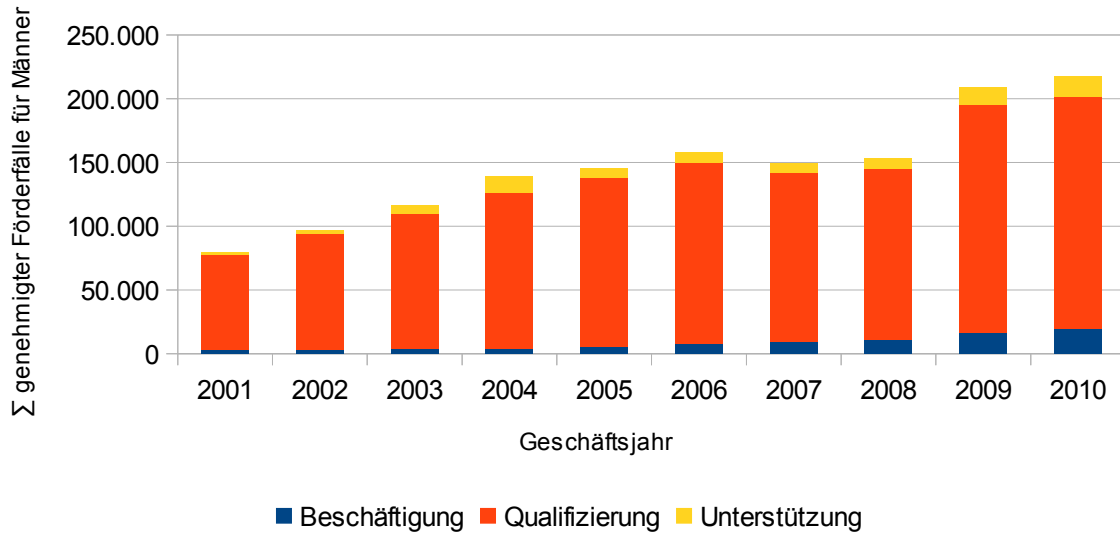
⁹³ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 285 f

⁹⁴ Vgl. Jandl-Gartner et al. (2010), S. 290

4.6 Summe aller genehmigten Förderfälle und Personen

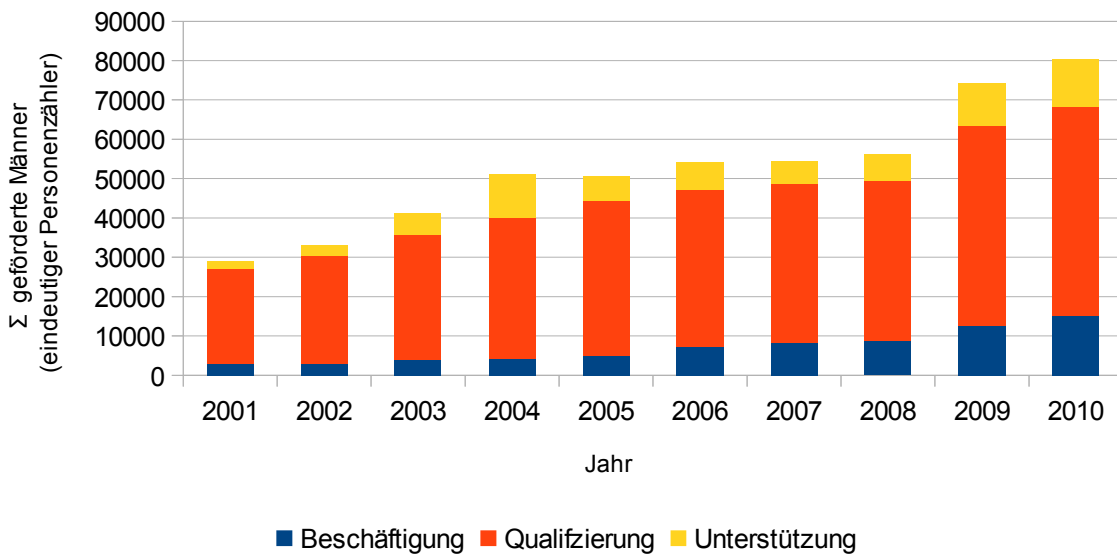
Die Summe der genehmigten Förderfälle für Männer (Grafik 22) erhöhte sich von ca. 80.000 (2001) auf fast 218.000 (2010), wobei die Anzahl der geförderten Männer (Grafik 23) von 26.300 (2001) auf über 80.000 (2010) angestiegen ist. Das bedeutet, dass für eine Person mehrere Förderungen gewährt wurden (Aufsplittung siehe Kapitel 7.3).

Grafik 22: genehmigten Förderfälle_Männer von Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen, Zeitraum von 2001 – 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, Förderfälle nach Maßnahmen (FF510/FF511)

Grafik 23: Σ geförderte Männer (eindeutiger Personenzähler) in Wien mittels Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen, Zeitraum von 2001 - 2010



(Zugriff: 30.11.2011)Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, Förderfälle nach Maßnahmen (FF510/FF511)(Zugriff: 30.11.2011)

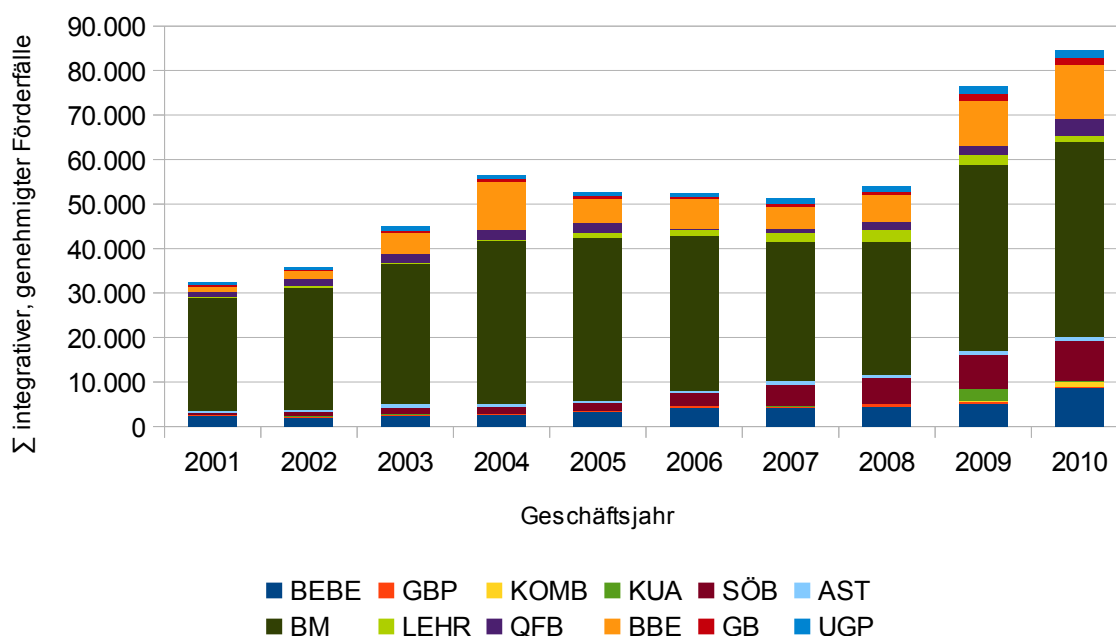
4.7 Integrative Maßnahmen

4.7.1 Genehmigte Förderfälle

In diesem Kapitel werden jene Maßnahmen herausgehoben, die eine Schulungs-, Ausbildungs- oder Beschäftigungsmaßnahme darstellen und einen integrativen Arbeitsmarkteffekt aufweisen.

Grafik 24 zeigt, dass die genehmigten Förderfälle für Männer von knapp über 30.000 (2001) bis auf über 80.000 (2010) gestiegen sind.

Grafik 24: integrativer, genehmigte Förderfälle (Männer) in Wien, Zeitraum von 2001 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS-Datenbank, genehmigte Förderfälle nach Maßnahmen (FF510/FF 511) (Zugriff: 30.11.2011)

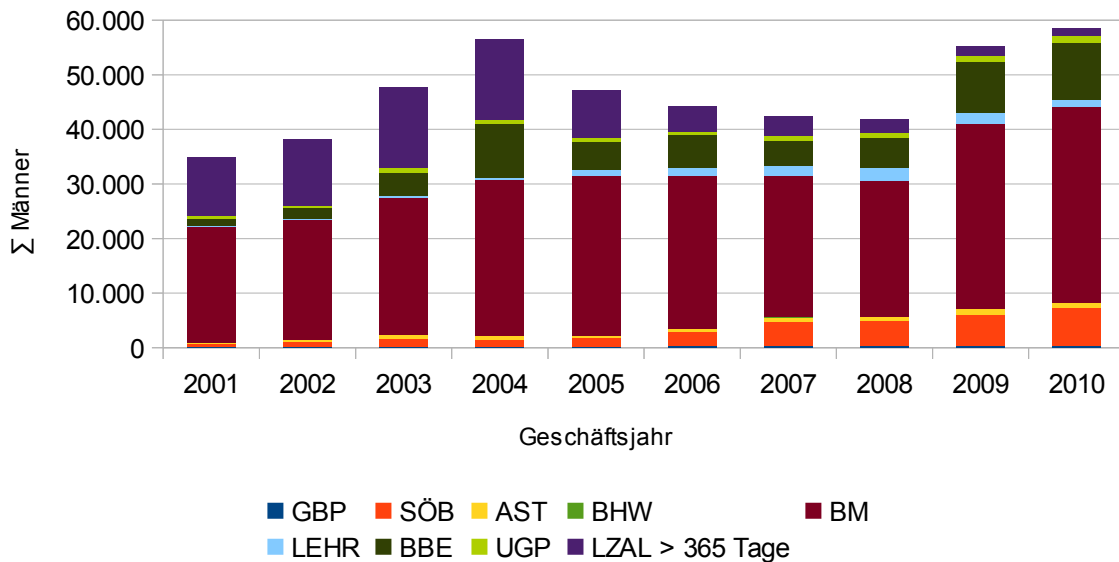
4.7.2 Langzeitarbeitslosgefährdete Personenkreis

In Grafik 25 werden die Teilnehmer von Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen den Langzeitarbeitslosen hinzugerechnet, um einen (vorläufigen) Wert für die Zielgruppe „langzeitarbeitslosgefährdet“ zu erhalten.

Die Langzeitarbeitslosen (LZAL > 365 Tage) werden in der vorliegenden Arbeit mit Männern ergänzt, die folgende Maßnahmen besucht haben:

- Beschäftigung (Transitarbeitskräfte mit einem Dienstverhältnis > 62 Tage) :
 - Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, Sozialökonomische Betriebe
- Qualifizierung
 - Arbeitsstiftung, Behinderten-Heimwerkstatt, Berufliche Mobilität, Lehrausbildung
- Unterstützung
 - BBE, Unternehmensgründungsprogramm

Grafik 25: Männer_LZAL > 365 Tage + Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen in Wien, Zeitraum von 2001 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Wien, AMS-Datenbankabfrage/geförderte Personen nach Maßnahmen (FW510 & FW511) (Zugriff: 25.11.2011)

Grafik 25 zeigt den starken Rückgang der Langzeitarbeitslosen, der durch die Teilnahme an Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen relativiert wird. Vor allem zu den Bereichen SÖB, berufliche Mobilität („aktivierende Berufsorientierungsmaßnahmen“) und Bildungs- und Beratungseinrichtungen ist verstärkt zugebucht worden.

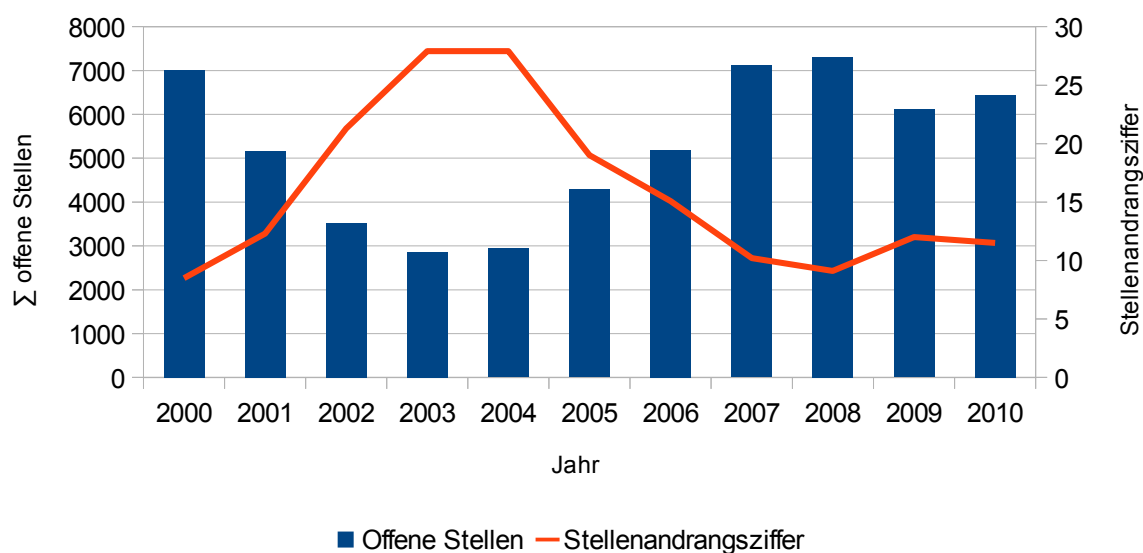
Der betroffene Personenkreis ist nach Meinung des Autors der vorliegenden Arbeit noch um jene zu ergänzen, die zum Erhebungszeitpunkt längere Zeit im Krankenstand waren,

Pensionsbevorschussung erhalten haben, einen Auslandsaufenthalt gemeldet haben oder gesperrt wurden. Für diesen erweiterten Personenkreis sind keine vollständigen Daten verfügbar.

Der Arbeitsmarkt bietet aber nur eine begrenzte Anzahl an offene Stellen (Grafik 26), die bei weitem durch die unterstützten Männer in Grafik 25 abgedeckt wurden.

Das Verhältnis „Langzeitarbeitslose vs. offenen Stellen“ verändert sich konträr. Bei einem Anstieg der offenen Stellen sinkt die Anzahl der Langzeitarbeitslosen und vice versa. In Jahren mit einer tendenziell höheren Anzahl an Stellenangeboten sinkt die Stellenandrangsziffer⁹⁵, das ist die Anzahl der Arbeitslosen pro gemeldeter offener Stelle.

Grafik 26: Offene Stellen und Stellenandrangsziffer in Wien, Zeitraum von 2000 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, <http://www.wien.gv.at/statistik/arbeitsmarkt/tabellen/arbeitslos-offene-stellen-zr.html>

Meiner Meinung nach kann – wie beispielsweise 2007 – ein Teil der offenen Stellen weder von Langzeitarbeitslosen noch von deren Konkurrenten am Arbeitsmarkt, den Job-Hoppnern, Kurzarbeitslosen und Jugendlichen, die ins Erwerbsleben drängen, besetzt werden. Dies liegt wohl einerseits an einem Ausbildungsmismatch, wofür auch die Unternehmen mitverantwortlich sind (siehe Kapitel 5.6) und andererseits an der Immobilität der Jobsuchenden.

⁹⁵ Vgl. <http://www.wien.gv.at/statistik/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/definitionen-arbeitslosigkeit.html>

In diesem Zusammenhang spielen die Personalbereitstellungsunternehmen eine gewichtige Rolle. Sowohl die Zahl der Leiharbeiter/innen, als auch jene der Leihfirmen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Auf der einen Seite sind Leiharbeiter/innen die Ersten, die in Krisenzeiten nicht mehr eingesetzt werden und somit kein Gehalt vom Personalbereitstellungsunternehmen mehr erhalten. Auf der anderen Seite werden diese von Unternehmen geleast, um Spitzenauslastungen überbrücken zu können. Daher ist der Einstieg von Langzeitarbeitslosen bei einer Leihfirma keine Garantie für eine dauerhafte Beschäftigung. Bei guter Wirtschaftslage sind regelmäßige Praxiseinsätze garantiert, bei schlechter Wirtschaftslage fehlen die Einkünfte und der Wechsel in eine „normale“ Beschäftigung wird immer schwieriger, je länger die Beschäftigung bei einer Leihfirma andauert.

5. Ergebnisse

Folgende Ergebnisse werden in diesem Kapitel behandelt:

- Bewertung von AMS-Maßnahmen
- Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich
- LZAL zwischen AMS, BBRZ, PVA und AUVA
- LZAL und Sozialhilfe
- LZAL in Zusammenhang mit den Zielgruppe Männer 58+
- LZAL in Zusammenhang mit langzeitarbeitslosen Jugendlichen

5.1 Bewertungen von AMS-Maßnahmen

In diesem Unterkapitel werden einerseits Expert/innen-Meinungen mit Einschätzungen über Stärken und Schwächen von Langzeitarbeitslosen dargestellt, und andererseits den Teilnehmer/innen von Kursmaßnahmen durch Feedback-Befragungen Raum gegeben, um deren Eindrücke über absolvierten AMS-Kursmaßnahmen abzugeben.

5.1.1 Interview mit Expert/innen

Das Österreichische Institut für Bildungsforschung hat zwischen Mai und Juli 2008 mit 10 Expert/innen von 9 Personalvermittlungs- bzw. -überlassungsunternehmen aus Wien, Oberösterreich und Burgenland bezüglich ihrer Einschätzung des beruflichen Potenzials von geringqualifizierter Arbeitnehmer/innen ein Interview⁹⁶ durchgeführt.

Laut deren Einschätzung treffen folgende Punkte auf Geringqualifizierte zu:

- fehlender Lehrabschluss / mangelnde Grundbildung (Lesen, Schreiben, Rechnen)
- Hilfskräfte in den Bereichen: Bau, Gewerbe, Produktion, Gastronomie
- Migrationshintergrund
- begrenzte Deutschkenntnisse

⁹⁶ Vgl. Dornmayr et al. (2008), S. 68 f

- äußerliches Erscheinungsbild (Hautfarbe, Kopftuch)
- je nach Branche auch fehlende EDV- oder Englischkenntnisse
- fehlender Führerschein B
- fehlende Berufserfahrung

Um die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, ist laut Ansicht der Expert/innen eine intensive Weiterbildung notwendig, idealerweise berufsbegleitend.⁹⁷

Aus unternehmerischer Sicht kann oftmals eine berufsbegleitende Weiterbildung am Beginn einer Beschäftigung nicht gewährt werden. Der/die ideale Kandidat/in erfüllt das vorgegebene Anforderungsprofil (oftmals aktuelle Berufserfahrung erwünscht) und kann ohne längere Einarbeitungszeit die gewünschte Tätigkeit ausüben. Langzeitarbeitslose kommen für diese Positionen – vor allem in wirtschaftlich angespannten Zeiten – aufgrund der hohen Anzahl an Mitbewerber/innen meist nicht in die engere Wahl.

Diese Ablehnungen führen in weiterer Folge nicht nur zu geringeren Bewerbungsaktivitäten, die die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs weiter verringern, sondern wirken sich auch negativ auf die psychische Verfassung der Langzeitarbeitslosen aus.

Die AMS-Berater/innen versuchen auf die Arbeitssuchenden einzugehen, um ihnen Qualifizierungen genehmigen zu können, die eine nachhaltige, langfristige Integration in den 1. Arbeitsmarkt erhöhen. Eine besondere Herausforderung stellen die unterschiedlichen Zielwerte dar, die jede AMS-Geschäftsstelle zu erreichen hat.⁹⁸

In diesem Zusammenhang haben die AMS-Berater/innen darauf zu achten, dass Arbeitssuchende nicht in den Status „Langzeitarbeitslos“ übertreten. Darüber hinaus sind die angebotenen Kurs-Maßnahmen maximal auszulasten. In diesem Licht betrachtet, ist es unwahrscheinlich, dass jeder Arbeitssuchende jene Weiterbildung erhält, die er oder sie sich wünscht.

Geringqualifizierte haben laut Expert/innen eine signifikante Stärke: Wenn ihnen eine Chance gegeben wird, dann strengen Sie sich doppelt an.⁹⁹ Das kann der erste Schritt sein, um der Erwerbslosigkeit zu entkommen, die vor allem durch sozialen Abstieg und von Existenzängsten und Armutgefährdung begleitet wird. (siehe Kapitel 5.4).

97 Vgl. Dornmayr et al. (2008), S. 69

98 anekdotische Beobachtung des Autors

99 Vgl. Dornmayr et al. (2008), S. 78

Wie kann ein weiterer Anstieg von Armutsgefährdeten bzw. in Armut lebenden Personen verhindert werden?

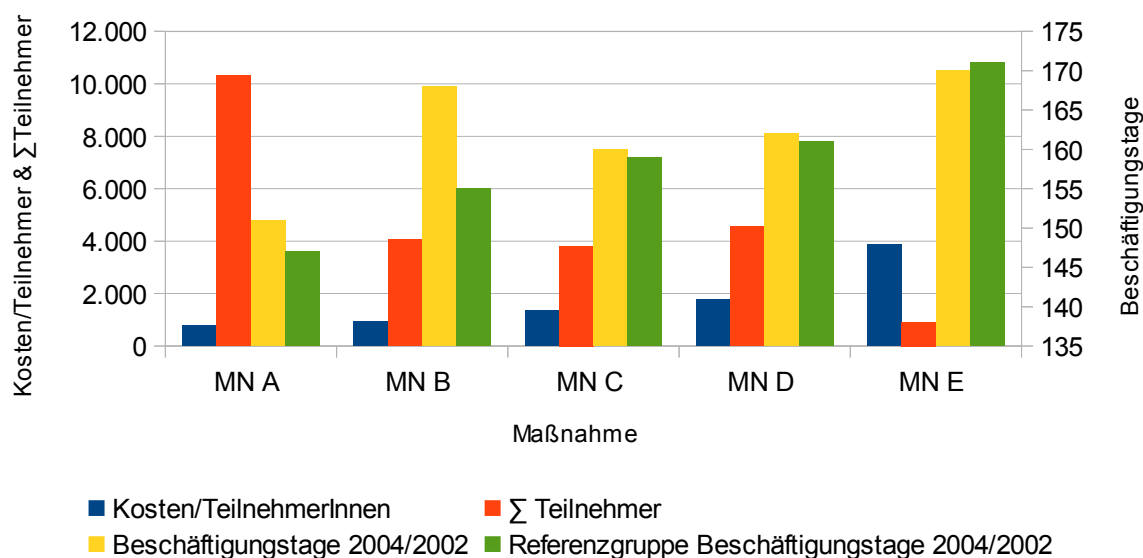
Eine Möglichkeit ist die Aussicht auf eine bessere Zukunft, und dies kann mit einem Job, mit sozialem Aufstieg erreicht werden. Maßnahmen für die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den 1. Arbeitsmarkt sind auch Maßnahmen gegen Armut und somit für den sozialen Frieden.

5.1.2 Beurteilung von AMS-Maßnahmen

5.1.2.1 10 Qualifizierungsmaßnahmen im Vergleich (2005)

Laut einer Studie von Dornmayr (2008) konnten jene Teilnehmer/innen von Qualifizierungsmaßnahmen, die diese erfolgreich abgeschlossen haben, im Jahr 2004 ihre Beschäftigungstage um durchschnittlich 122 Tage gegenüber dem Jahr 2002 steigern. Bei einer Maßnahme (Dauer > 90 Tage) erhöhten sich die Beschäftigungstage auf 142.¹⁰⁰

Grafik 27: Kosten/Teilnehmer, Σ Teilnehmer, Beschäftigungstage Veränderung 2004/2002



Quelle: eigene Darstellung; Kernbeiß; Lehner, Wagner (2006), Seite 24ff

MN A = Aktivierung, MN B = Übernahme von Kurskosten, MN C = Qualifizierung bis 90 Tage, MN D = Qualifizierung gesamt, MN E = Qualifizierung über 90 Tage

An sich ist dies ein gutes Ergebnis, wobei der Erfolg in Verhältnis zu den Referenzpersonen zu bewerten ist, die den Kursteilnehmer/innen aufgrund ihrer Merkmale ähnlich

¹⁰⁰Vgl. Kernbeiß et al. (2006), S. 10 f

sind, aber keine Kursmaßnahme besucht haben. Die Maßnahme E (Qualifizierung > 90 Tage) hat die höchste Veränderung an Beschäftigungstagen für Kursteilnehmer/innen, die mit Erfolg abgeschlossen haben, gebracht, aber die Referenzpersonen konnten ohne eine zusätzliche Ausbildung nicht nur mehr Beschäftigungstage, sondern auch eine stärkere Veränderung des Jahresbeschäftigungseinkommen erreichen (+ € 8.241 gegenüber + € 7.535 von Kursteilnehmer/innen¹⁰¹).

Warum sind die Referenzpersonen erfolgreicher als Kursteilnehmer/innen?

Die Referenzpersonen sind auf der Suche nach einer Beschäftigung ohne spezifische Präferenzen und bewerben sich für eine Stelle, die im Bereich ihrer Möglichkeiten liegt. Die Kursteilnehmer/innen, die erfolgreich abgeschlossen haben, hingegen möchten ihre Ausbildung beruflich umsetzen. Dies erschwert ihre Integration aufgrund begrenzt vorhandener Stellen.

Im Jahr 2005 wurden 10 Maßnahmen bewertet, an denen 12.366 Personen teilgenommen haben. Dabei handelte es sich um folgende Maßnahmen: Ausbildung zum/zur Staplerfahrer/in, Perspektiven für Personen bis 25, Deutschkurs, Weg zum Job (bfi), Weg zum Job (intercom), Weg zum Job (abz Austria), Kurskostenübernahme Ausbildung zum/zur Staplerfahrer/in, Kurskostenübernahme Deutschkurs, Kurskostenübernahme Englischkurs, Kurskostenübernahme EDV-Kurs. Eine Maßnahme ist dann erfolgreich, wenn sich der Grad der Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer/innen erhöht hat.¹⁰²

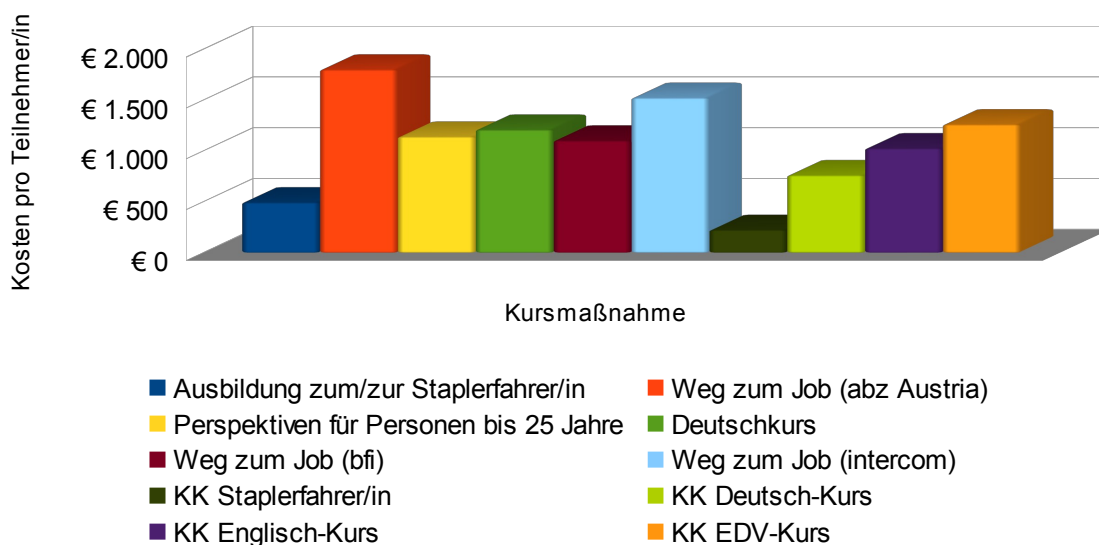
Wie Grafik 28 zeigt, ist die Maßnahme „Kurskostenübernahme für die Ausbildung zum/zur Staplerfahrer/in“ am kostengünstigsten, gefolgt von der „Ausbildung zum/zur Staplerfahrer/in“ und der „Kurskostenübernahme Deutschkurs“.

Ein/e AMS-Berater/in wird aus Kostengründen die günstigeren Kurse bevorzugen, um die Teilnehmerkosten pro Maßnahme möglichst gering zu halten. Den Wünschen des/der Arbeitssuchenden nach einem bestimmten Kurs kann der/die AMS-Berater/in nur bedingt nachkommen. Ein Spannungsverhältnis zwischen Kund/innen und AMS-Berater/in ist vorprogrammiert.

101 Vgl. Kernbeiß et al. (2006), S. 17

102 Vgl. Lehner et al. (2007), S. II f

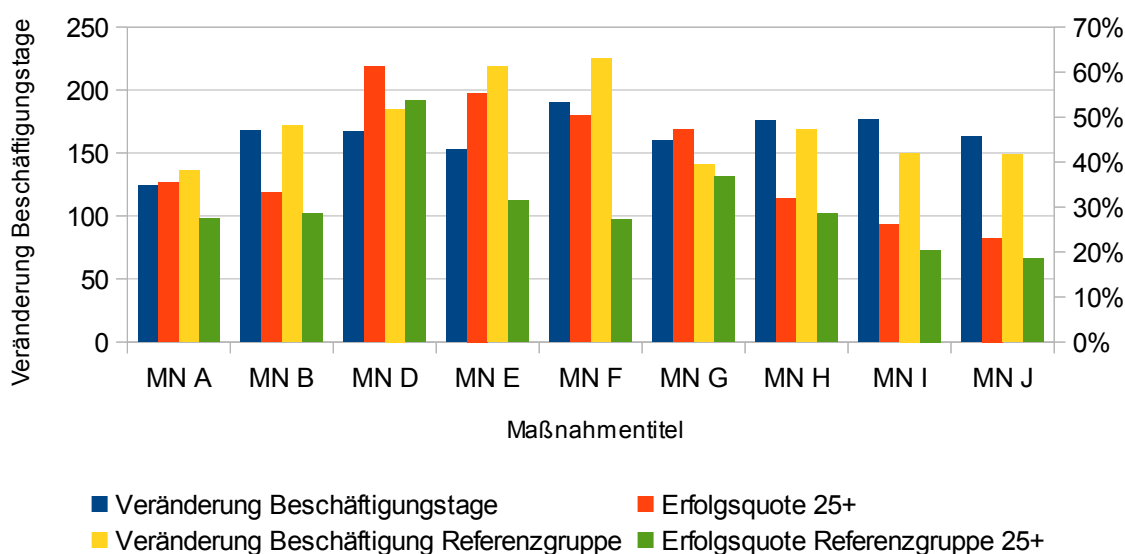
Grafik 28: Kosten pro Kursteilnehmer von 10 ausgewählter Kursmaßnahmen im Jahr 2006



Quelle: eigene Darstellung; Lehner, Kernbeiß; Wagner-Pinter (2007), Seite 96

Sofern eine Kursmaßnahmen oder Arbeitsstelle von Seiten des/der Arbeitssuchenden abgelehnt wird, sieht das Arbeitslosengesetz vor, dass bei Ablehnung der Bezug für 6 Wochen gesperrt werden kann, bei weiteren Verstößen für 8 Wochen.¹⁰³ Die Einstellung des AMS-Bezuges kann existenzbedrohend sein.

Grafik 29: Veränderung Beschäftigungstage & Erfolgsquote 25+, 2006 vs. 2004



Quelle: eigene Darstellung; Kernbeiß, Lehner, Wagner-Pinter (2007), Seite 36

103 Vgl. http://www.ams.at/sfa/14666_14698.html

In Grafik 29 werden die Veränderungen der Beschäftigungstage und Erfolgsquoten von Kursteilnehmer/innen und deren Referenzpersonen dargestellt. Die 3 Maßnahmen „Weg zum Job“ (Maßnahme D,E und F) waren ausschließlich Frauen vorbehalten. Die zum Teil kostenintensiven Maßnahmen zeigen gute Ergebnisse, wobei die Veränderung der Beschäftigungsquote in Maßnahme E und F gerade für die Referenzpersonen höher waren als für die erfolgreichen Kursteilnehmer/innen, obwohl deren Erfolgsquote viel geringer war.

Das bedeutet, dass weniger Referenzpersonen als Kursteilnehmer/innen der Maßnahmen E und F, die dafür aber länger, in Beschäftigung gegangen sind. Der Staplerfahrer/innen-Kurs (fast ausnahmslos von Männern besucht) hat die geringsten Beschäftigungstage eingebracht. Der Staplerfahrer/innen-Kurs war im Verhältnis zu den anderen Kursmaßnahmen zwar günstig, aber weniger effektiv.

Die Maßnahmen H,I, und J bringen den Teilnehmern/innen sowohl bei den Beschäftigungstagen als auch bei der Erfolgsquote einen höheren Wert als den Referenzpersonen. Am erfolgreichsten haben Jugendliche abgeschlossen, die den Staplerfahrer/innen-Kurs oder EDV-Kurs absolviert haben. Wenig überraschend ist, dass das Jahresbruttoeinkommen dieser Jugendlichen im Jahr 2004 um über 60 % gestiegen ist.¹⁰⁴

Einerseits sind wirtschaftlich angespannte Zeiten für eine Zunahme von Qualifizierungsmaßnahmen förderlich, weil immer mehr Personen zum Arbeitsmarktservice drängen. Daher wird versucht, die Arbeitssuchenden mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen auf die Zeit nach der Krise vorzubereiten.

Andererseits haben diese Personen ein geringeres Haushaltseinkommen und verringern ihre Konsumausgaben. Dies wirkt sich negativ auf die Absatzmöglichkeiten von Unternehmen aus, die nun weniger produzieren und wiederum Personal abbauen (müssen). Die Folge ist ein Anstieg der (Langzeit)arbeitslosen. Dadurch steigen die Transferleistungen und die abgeführten Sozialabgaben gehen zurück.

Gerade in unserer globalisierten Welt machen Produktion, Dienstleistung und Konsum nicht vor Staatsgrenzen halt. Die Situation in Europa hat sich in den letzten Jahren verschärft. Nachdem Deutschland Österreichs größter Handelspartner ist, beeinflusst die Entwicklung dort unsere wirtschaftliche Performance. Sobald die Exporte nach Deutschland rückläufig sind, wirkt sich dies schlussendlich negativ auf Österreichs Arbeitslosenstatistik.

¹⁰⁴ Vgl. Lehner et al. (2007), S. 21

5.1.2.2 Evaluierung von JASG-Lehrgängen

Dörflinger et al. (2007) hat 1500 Betriebe angeschrieben, von denen 226 Fragebögen (Rücklaufquote: 15 %) zurückgesendet wurden. 167 Betriebsfragebögen von jenen Betrieben, die JASG-Teilnehmer/innen als Lehrlinge übernommen haben, wurden in die Analyse aufgenommen.¹⁰⁵

Einerseits werden Lehrlinge auch heutzutage noch von Unternehmen ausgebildet. Andererseits aber wird diesen nach Ende der Lehrzeit nicht immer ein Dienstverhältnis angeboten. Die Unternehmen richten sich nach der branchenabhängigen Behaltefrist (mehrere Monate nach Lehrabschluss), innerhalb derer ein ausgebildeter Lehrlinge nicht gekündigt werden darf. Nach Lehrabschluss unverschuldet arbeitssuchend zu werden, stellt für die betroffenen Personen eine unangenehme Situation dar, und kann zum Stolperstein am Beginn des Erwerbslebens werden.

Im Jahr 2001 gab es in Wien mehr als ein Viertel (26 %) 20 – 24-Jährige ohne abgeschlossenen Ausbildung. Österreichweit waren es „nur“ 17 %. Darüber hinaus hat sich der Lehrstellenmarkt in Wien ungünstig entwickelt. In Wien ist die Lehrstellenandrangsziffer deutlich höher als in den anderen Bundesländern und ein stärkerer Zusammenhang zwischen Bildung und Arbeitslosigkeit wird wahrgenommen.¹⁰⁶

Nachdem die Unternehmen immer weniger Lehrlinge ausbilden, wird versucht, diese Lücke durch überbetriebliche Lehrausbildungen zu schließen, um den Jugendlichen in Wien die Möglichkeit einer Berufsausbildung bieten zu können.

Lehrlinge, die in einem überbetrieblichen Lehrgang eine Ausbildung absolvieren, bekommen eine Lehrlingsentschädigung von € 150,--/Monat.¹⁰⁷

Diese Entschädigung stellt nur ein Teil des Einkommens von Lehrlingen in einem „normalen“ Lehrverhältnis dar. Das zeigt, dass die jungen Menschen gewillt sind eine Ausbildung anzugehen, obwohl sie wenig Geld dafür bekommen. Dies belastet wiederum ihr – teilweise bildungsfernes – Elternhaus, dass den Jugendlichen weiterhin unter die Arme greifen muss.

¹⁰⁵ Vgl. Dörflinger et al. (2007), S. 7

¹⁰⁶ Vgl. Dörflinger et al. (2007), S.13 f

¹⁰⁷ Vgl. Dörflinger et al. (2007), S. 16

5.1.2.3 Aufsuchende Vermittlungsunterstützung im Vergleich

Buzek (2008) hat Kund/innenbefragungen bei fünf Beratungsinstituten durchgeführt, die im Zeitraum 01.03.2006 – 30.06.2007 2.279 Kund/innen betreut haben. Die Zielgruppe setzte sich wie folgt zusammen.

- Zwei Drittel Männer
- 40 % der Teilnehmer/innen 45 +
- Zwei Drittel der Teilnehmer/innen mit Pflichtschulabschluss als höchste Ausbildung

wobei knapp ein Drittel der Personen eine Vermittlungsvereinbarung – mit dem Ziel im Beobachtungszeitraum von 18 Monaten ab Projektstart 90 Tage vollversicherungs-pflichtiger Beschäftigungstage zu erbringen – nicht unterschrieben haben. Die Beratungsinstitute sollten mit 60 % der Langzeitarbeitslosen bzw. 40 % der REHA-codierten Personen das gesteckte Ziel erreichen. Im Durchschnitt konnten 34 % der Kursteilnehmer/innen (32 % Männer / 37 % Frauen) dieses Ziel erreichen.¹⁰⁸

Es verwundert nicht, dass Vermittlungsvereinbarungen seitens der zugebuchten Personen nicht unterschrieben wurden, nachdem ein Teil der Arbeitssuchenden bei der Zubuchung zu Kursmaßnahmen den Eindruck haben, dass die Kurswahl vom/von dem/der AMS-Betreuer/in getroffen wurde.

Die folgenden Faktoren haben sich als entscheidend für eine erfolgreiche, nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt herauskristallisiert:¹⁰⁹

- Erfahrenen Berater/innen, die aufgrund ihrer Ausbildung/Berufserfahrung das Rüstzeug für die Ausübung des Jobs mitbringen.
- Auf die individuelle Situation der Kund/innen abgestimmte Beratungsintervalle, wobei ein Beratungsintervall von mehrmals pro Woche bis zweimal-wöchentlich als optimal anzusehen ist.
- Die Gewährleistung einer laufenden Rückkoppelung von Kund/innenzufriedenheitsdaten kombiniert mit einer hohen Handlungsautonomie und Entscheidungskompetenz des/r Beraters/in, um die Rahmenbedingungen für die höchste Erfolgswahrscheinlichkeit zu schaffen.

¹⁰⁸ Vgl. Buzek et al. (2008), S. 5 f

¹⁰⁹ Vgl. Buzek et al. (2008), S. 14

- In den ersten Beschäftigungsmonaten ist die Begleitung der Kund/innen wichtig, um vor allem bei Verlust der Beschäftigung zügig eine weitere Arbeitsstelle bereitstellen zu können.
- Ein wertschätzender Umgang mit den Kund/innen und ein Gleichgewicht zwischen Fordern und Fördern runden das Profil einer zielorientierten Betreuung ab.

Obwohl natürlich eine Jobaufnahme im Vordergrund steht, kann meiner Meinung nach die Entwicklung von Lösungsstrategien für individuelle Problemfelder der Kund/innen als 1. Schritt zur mittelfristigen Integration in den Arbeitsmarkt angesehen und somit als „Erfolg“ gewertet werden.

86 % der Kund/innen sind mit der angebotenen Unterstützung eher oder sehr zufrieden, wobei es große Unterschiede zwischen den Beratungsinstituten gibt. Die Zufriedenheit begründeten die Kund/innen vor allem mit dem Eingehen der/die Berater/in auf die individuelle Situation (64 von 163 positiv getätigten Befragungen), mit guten Stellenangeboten, guter Unterstützungsleistung und kompetenter Beratung. Andererseits wurden schlechte Beurteilungen begründet mit: „Kurs ist sinnlos“, „keine passenden Stellenangebote vorgelegt“, „viel Druck“, „fühlte mich schlecht behandelt“.¹¹⁰

Jene Kund/innen, die schon mehrmals Schulungsmaßnahmen absolviert und darauf hin keine Beschäftigung gefunden haben, werden einer weiteren Schulungsmaßnahme gegenüber eher skeptisch eingestellt sein.

Die Ausbildung verliert – abhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit – an Wert.¹¹¹

Einerseits hat der/die Betreuer/in den Kursteilnehmer/innen zu vermitteln, dass die Ausbildung an Wert verloren hat, aber dies soll andererseits nicht demotivierend wirken. Eine realistische Einschätzung der Einsatzfähigkeit am Arbeitsmarkt ist der Grundpfeiler für die Ausarbeitung eines realistischen Berufsfeldes. Aufgrund meiner Betreuungserfahrung habe ich den Eindruck gewonnen, dass ein grundlegender Fehler der Bewerbungsaktivitäten in einer unrealistischen Selbsteinschätzung und der daraus resultierenden Selektion von „passenden“ Stellenangeboten liegt.

¹¹⁰ Vgl. Buzek et al. (2008), S. 47 ff

¹¹¹ Vgl. Buzek et al. (2008), S. 41

5.1.2.4 Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe

Hausegger et al. (2010) untersuchte 904 Teilnehmer/innen (59 % Männer), die im Jahr 2008 ein SÖB oder GBP besucht haben, wobei 80 % maximal einen Pflichtschulabschluss hatten und 1/3 zur Altersgruppe „45+“ gehörte. Gleichzeitig wurde eine Erhebung zur „Employability“ der Teilnehmer/innen für das Jahr 2009 mit Hilfe eines Fragebogens (Rücklauf: 584) durchgeführt.¹¹²

25 % der Teilnehmer/innen, die nach der Vorbereitungsmaßnahme nicht ins SÖB aufgenommen wurden, sind 3 Monate nach Austritt in Beschäftigung, wobei es sich dabei vor allem um Transitarbeitsplätze bei SÖB's/s/GBPs handelt.¹¹³

Dies zeigt, dass das AMS Wien kontinuierlich versucht hat, Langzeitarbeitslose mit Hilfe von SÖB's/GBPs in einem aktivierten Zustand zu halten, um die Wahrscheinlichkeit der Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt zu maximieren. Ein Teil der zugebuchten Personen unterschreibt eine Vermittlungsvereinbarung, wie in Kapitel 5.1.2.3 evaluiert, nicht. Die Ablehnungsgründe von Transitarbeitsplätzen sollten einer genauen Betrachtung unterzogen werden.

Meiner Meinung nach ist eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft von zwei Seiten zu betrachten, einerseits kann die Transitarbeitskraft Arbeitserfahrung sammeln, andererseits wird den Transitarbeitskräften von Seiten der Personalverantwortlichen, für die der 2. Arbeitsmarkt ein Begriff ist, keine beständige Arbeitsleistung zugetraut. Somit beginnt ein Kreislauf von Arbeitslosigkeit, Kursbesuch, Transitbeschäftigung eventuell mit nachfolgender kurzfristiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit.

3 Monate nach Austritt aus dem SÖB sind 15% der Männer (22 % der Frauen) in einem Dienstverhältnis, wobei die Altersgruppe „unter 25“ die höchsten Beschäftigungsanteile aufweist.¹¹⁴

Die Teilnehmer/innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind 3 Monate nach Förderende eher in einer geförderten oder nicht geförderten Beschäftigung als inländi-

112 Vgl. Hausegger et al. (2010), S. 8

113 Vgl. Hausegger et al. (2010), S. 59

114 Vgl. Hausegger et al. (2010), S. 62 f

sche Teilnehmer/innen. 6 Monate nach einer SÖB/GBP-Teilnahme sind 17 % in einer nicht geförderten und 5 % in einer geförderten Beschäftigung. Gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum erhöht sich damit die Beschäftigungszeit um 13 %-Punkte. Jene Personen, die nach einer Vorbereitungsmaßnahme ausscheiden, finden sich – sofern in Beschäftigung – 6 Monate später in einem SÖB/GBP wieder.¹¹⁵

Zwischen 19.05. - 9.6.2010 wurden Telefonbefragungen bei Personen durchgeführt, die ein bis sechs Monate zuvor Transitarbeitsplätze inne hatten. 81 % waren zum ersten Mal bei einem SÖB/GBP beschäftigt¹¹⁶. Das bedeutet, dass die Unterschriftsverweigerung bei Vermittlungsvereinbarungen nicht primär auf das SÖB/GBP, sondern auf negative Erfahrungen mit Schulungsmaßnahmen im generellen zurückzuführen ist.

28 % der befragten Personen haben Betreuungs- und Pflegepflichten, bei Migrant/innen sind es 32 %. 15 % der Befragten haben im 1. Arbeitsmarkt Fuß fassen können und 1 % sind selbständig tätig. 4 % sind wieder in einem SÖB/GBP und 3 % wurden vom Betrieb, bei dem sie ein Praktikum absolviert haben, übernommen.¹¹⁷

1/3 der Befragten gibt an, die gegenwärtige Stelle durch Eigeninitiative gefunden zu haben, 1/4 über das AMS oder SÖB/GBP. Auf die Frage wie viele Beschäftigungsverhältnisse sie in den letzten 10 Jahren gehabt haben, gab die Hälfte der Befragten an, das sie zumindest 3 Beschäftigungen verloren haben.¹¹⁸

Die Eigeninitiative hat somit zu mehr Beschäftigungsaufnahmen geführt als die Unterstützung vom AMS oder SÖB/GBP. Dieses Ergebnis stellt den Einsatz von verhältnismäßig teuren SÖBÜ's in Frage. Die Ausgaben für die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser kann für kostengünstigere aktivierende Schulungsmaßnahmen verwendet werden, die vorrangig das Selbstwertgefühl des Arbeitssuchenden stärken, die Eigeninitiative ankurbeln und eine sozialarbeiterische Unterstützung anbieten.

115 Vgl. Hausegger et al. (2010), S. 65 f

116 Vgl. Hausegger et al. (2010), S. 71

117 Vgl. Hausegger et al. (2010), S. 74

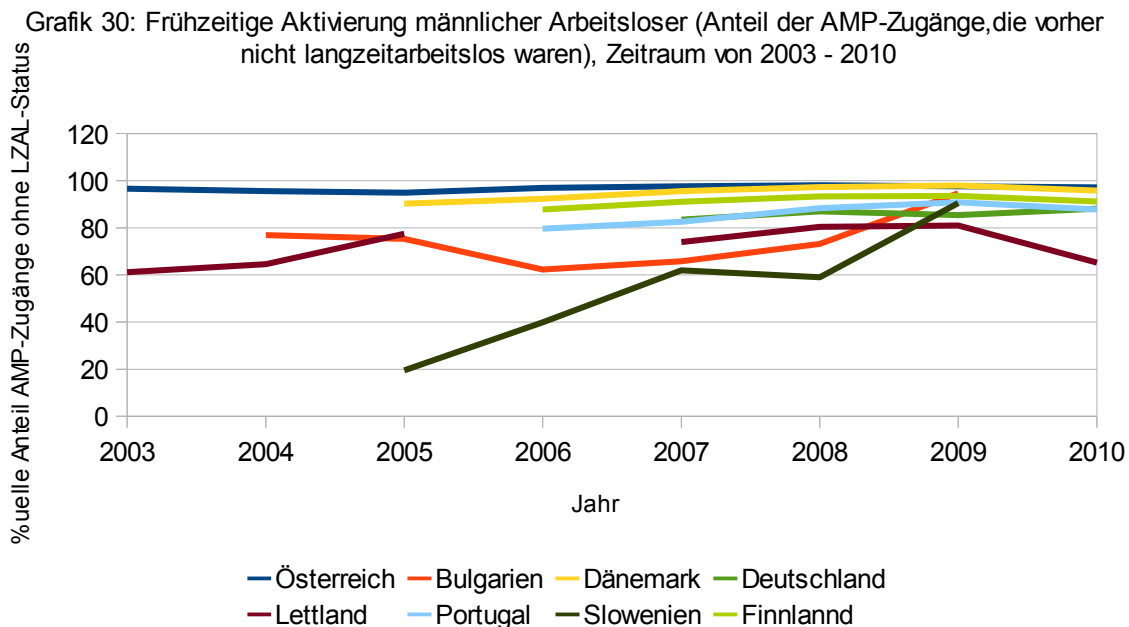
118 Vgl. Hausegger et al. (2010), S. 76

5.2 Aktive Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich

5.2.1 Aktivierung im internationalen Vergleich

Länder wie Schweden, mit denen sich Österreich bei wirtschafts- und sozialpolitischen Themen vergleicht, setzen ein weitaus höheres Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik (siehe Grafik 5, Kapitel 2.3) an. Österreich liegt mit ca. 1,7 % Langzeitarbeitslose (2010) berechnet auf die Erwerbsbevölkerung etwas besser als Schweden (siehe Grafik 6, Kapitel 2.3) und weit unter dem EU-Durchschnitt von 4 % (2010).

Grafik 30 zeigt, dass Österreich bei der frühzeitigen Aktivierung männlicher Arbeitsloser europaweit im Spitzenfeld liegt. Mit Hilfe dieses hohen Aktivierungslevels werden aus Arbeitssuchenden – aufgrund der 28-Tage-Regelung – keine Langzeitarbeitslosen.



Quelle: eigene Darstellung, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> Frühzeitige Aktivierung (Anteil der AMP-Zugänge, die vorher nicht langzeitarbeitslos waren), angegebenen Zahlen sind fast durchwegs unzuverlässig, Ausnahme: Finnland und Lettland 2008 – 2010

Entweder ist der österreichische Weg sehr effizient oder rückständig mit Aufholbedarf.¹¹⁹

Österreich ist aber bei der Beschäftigungsquote der Älteren europaweit im abgeschlagenen Feld. Laut Schober, Winter-Ebmer (2011)¹²⁰ arbeiten in Nordeuropa ca. 47 % der 60 – 64 Jährigen, in Zentraleuropa ca. 20 % und in Österreich sind es lediglich ca. 7 %.

¹¹⁹ Vgl. Lutz, et al. (2006), S. 11 f

¹²⁰ Vgl. Schober, Winter-Ebner (2011), S. 5

5.2.2 Arbeitsmarktpolitik - Städtevergleich

In der Studie von Hofstätter (2010) wurden die Besonderheiten von städtischen Arbeitsmärkten herausgearbeitet, wobei mit Wien vergleichbare Großstädte herangezogen wurden, um Good-Practice-Beispiele zu filtern. Um einen Städtevergleich durchführen zu können, gibt es 3 Grundhypothesen:¹²¹

- Es sind typische städtische Arbeitsmärkte vorhanden
- Die Städte unterscheiden sich untereinander in der Performance
- Die Arbeitsmarktperformance hängt von endogenen und exogenen Faktoren ab

Das Bruttoregionalprodukt europäischer Millionenstädte liegt um ein Viertel über dem Mittelwert der gesamten EU. Dieses höhere Wohlstandsniveau zieht Höherqualifizierte an, die wiederum Unternehmensansiedlungen verstärken. Großstädte bieten eine bessere Infrastruktur und Erreichbarkeit. Sie sind auch durch hohe Mobilität geprägt. Migrant/innen – mit teilweise geringerem Bildungsniveau – werden angezogen und können dadurch die Bildungspolarisierung verstärken. Generell deuten Indizien darauf hin, dass die Situation des städtischen Arbeitsmarktes durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, Globalisierung und Migration verschärft wird. Die Verlierer dieser Entwicklung sind Langzeitarbeitslose, Jugendliche (meist mit Migrationshintergrund) und Geringqualifizierte.¹²²

Welche Good-Practice-Beispiele können andere Großstädte vorweisen?

In Köln schaffte die Arbeitsagentur zusammen mit der Kommune Netzwerke mit Kammern, Betrieben, Arbeitgeber-Verbände, Land etc. Das wichtigste Kooperationssystem stellt das „Kommunale Bündnis für Arbeit“ dar. Ein Ziel heißt „Unternehmenssicherung“, bei dem versucht wird, Insolvenzen im Vorfeld – mittels Finanzierung oder Gründung einer Auffanggesellschaft für die Arbeitnehmer/innen – zu verhindern. Mit Hilfe des Netzwerkes „Beschäftigungssicherung“ wird für Kurzarbeit als wichtiges Instrument während wirtschaftlicher Krisenzeiten geworben, um in dieser Zeit die Mitarbeiter/innen weiterzubilden.¹²³

121 Vgl. Hofstätter et al. (2010), S. 16

122 Vgl. Hofstätter et al. (2010), S 19 f

123 Vgl. Hofstätter et al. (2010), S 217 f

In München wurde 2007 das Kooperationsprojekt „Verbundprojekt Perspektive Arbeit“ gegründet. Arbeitsmarktferne Personen setzen sich mit Unterstützung von Berater/innen mit ihren Defiziten und Berufswünschen auseinander, um den notwendigen Qualifizierungsbedarf zu ermitteln. Anschließend wird entschieden, welches der eingebundenen 22 Weiterbildungsprojekte besucht werden soll. Eine vollständige Ausbildung wird ebenso als wenig realistisch angesehen, wie die unmittelbare Integration.¹²⁴

In Amsterdam wurde ein 5-stufiges Modell mit der Kernaussage „Jeder arbeitet mit“ für die Arbeitsmarktpolitik entwickelt¹²⁵:

1. Stufe – Drempelsweg

Die Ursachen der sozialen Isolation wie z.B. Krankheit, Suchtproblematik, psychische Probleme, Analphabetismus sollen beseitigt werden. Diese Gruppe wird zur Teilnahme an Sprachkursen oder Betreuungsmaßnahmen motiviert. Das Ziel: Aktivierung.

2. Stufe – maatschappelijke participatie

Die Integration und gesellschaftliche Teilhabe in der unmittelbaren Nachbarschaft wie z.B. Gemeindezentren, Pflegeheim stehen hier im Vordergrund. Damit sollen die Sprachkenntnisse und sozialen Kompetenzen gefördert werden. Bei Nichterfüllen der angepeilten Ziele innerhalb eines Jahres fällt der Betroffene in die 1. Stufe zurück.

3. Stufe – Voorbereiden op werk

Die Vorbereitung auf den 1. Arbeitsmarkt erfolgt entlang eines Betreuungspfades, der eine Arbeitstätigkeit bei Reintegrationsbetrieben beinhaltet, um Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Verlässlichkeit zu verinnerlichen. Die Arbeitslosen werden in Unternehmen des Profit- oder Non-Profit-Bereichs in geschützte und betreute Arbeitsplätze vermittelt oder überlassen.

4. Stufe – Leren voor de arbeidsmarkt

Die berufsrelevanten Fähigkeiten sollen entwickelt werden, um eine Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen. Sofern die Betroffenen über ausreichende Berufsqualifikationen und Sprachkenntnisse verfügen, sollen sie sich für offene Stelle bewerben. Das Ziel ist

124 Vgl. Hofstätter et al. (2010), S 218

125 Vgl. Hofstätter et al. (2010), S 180 ff

die berufliche Weiterentwicklung in einem Unternehmen im 1. Arbeitsmarkt und nicht wie in der 3. Stufe bei einem Reintegrationsbetrieb.

5. Stufe – Groien op de arbeidsmarkt

Im Mittelpunkt stehen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die beispielsweise aufgrund ihres Alters, geringer Qualifikation oder begrenzten Sprachkenntnissen kaum Zugang zu betrieblichen Weiterbildungen haben.

Jede/r Teilnehmer/in am Amsterdamer Modell ist, so wie in Wien, auch einer Zielgruppe zugewiesen. Entscheidend für das Aufsteigen in eine höhere Stufe, ist aber nicht in der zugeordneten Zielgruppe begründet, sondern resultiert aus einem – von den Trägerorganisationen – wahrgenommenen Aktivierungslevel. Ähnliche Trägerorganisationen sind auch in Wien tätig, aber sie sind nicht in dieser Art und Weise miteinander vernetzt.

Die größten Vorteile des Amsterdamer Modells bestehen im Fokus auf den Aktivierungslevel der Arbeitssuchenden und im langfristig angelegten Integrationszeitraum. Damit besteht die Möglichkeit, dass bei Zielverfehlung das Zurückfallen in die vorgelagerte Stufe erfolgt. Den Betroffenen wird damit ganz individuell die Zeit gegeben, ihre Situation zu stabilisieren, um im 5-stufigen Modell weiterzukommen.

Meiner Meinung nach handelt es sich beim Amsterdamer Modell um einen ganzheitlichen Ansatz, der nicht nur versucht, arbeitsmarktferne Personen wieder in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren, sondern auch Beschäftigten präventiv Weiterbildungsmaßnahmen gewährt, um im Falle der Arbeitslosigkeit schneller wieder Fuß fassen zu können. Vor allem die 1. Stufe versucht Randgruppenbildungen zu verhindern und die Betroffenen in die Gemeinschaft aufzunehmen. Dies verringert soziale Spannungen und trägt – meiner Meinung nach – zum sozialen Frieden bei.

Beim Vergleich mit dem Amsterdamer Modell fällt auf, dass in Wien die langfristige Planung zur Integration arbeitsmarktferner Personen kaum vorhanden ist. In Wien sind meines Erachtens die angesprochenen Weiterbildungsmaßnahmen in Stufe 5 (Groien op de arbeidsmarkt) nicht Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik, sondern obliegen dem/r Beschäftigten.

Mit Hilfe einer Bildungskarenz kann ein/e Dienstnehmer/in eine Bildungszeit bean-

tragen, um Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln oder vertiefen zu können. Eine langfristige Planung mit einem Netzwerk zwischen den Trägerorganisationen, wie in Amsterdam, ist nicht ersichtlich.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die drei hier kurz vorgestellten Modelle versuchen über ein Netzwerk bzw. Kooperationen zum Erfolg zu kommen.

5.3 Langzeitarbeitslosigkeit zwischen AMS, BBRZ, PVA und AUVA

Inwieweit Arbeitssuchende für den 1. Arbeitsmarkt noch gerüstet sind, wird auch anhand von Gutachten des BBRZ (= Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) erarbeitet. Die Klient/innen erhalten die Zuweisung vom AMS, der PVA (= Pensionsversicherungsanstalt) oder von der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt)¹²⁶.

Die Beratung ruht im Wesentlichen auf den folgenden 3 Pfeiler¹²⁷:

- Stabilisierung der gesundheitlichen Situation
- Stabilisierung/Analyse/Modifizierung der beruflichen Situation
- Berücksichtigung persönlicher, sozialer und sozioökonomischer Faktoren (Schulden, Wohnungsproblematik, psychosoziale Verfassung etc.)

Im Zuge des Evaluierungsberichts bei der Befragung von 259 ehemaligen und aktuellen Klient/innen stellten die Befragten folgende positive Veränderungen fest:

- psychische Zustand (60%)
- allgemeiner gesundheitlicher Zustand (50%)

wobei dies gut 30 % der Befragten auf die Beratung zurückführten. Nur ein kleiner Teil (7%) spricht von einer Verschlechterung vor allem der finanziellen Situation, aufgrund einer Neuberechnung des AMS-Bezugs wegen einer Umschulung bzw. Teilzeitbeschäftigung und damit einhergehenden Einkommenseinbußen.¹²⁸

126 Vgl. Blumberger et al. (2004), S. 18

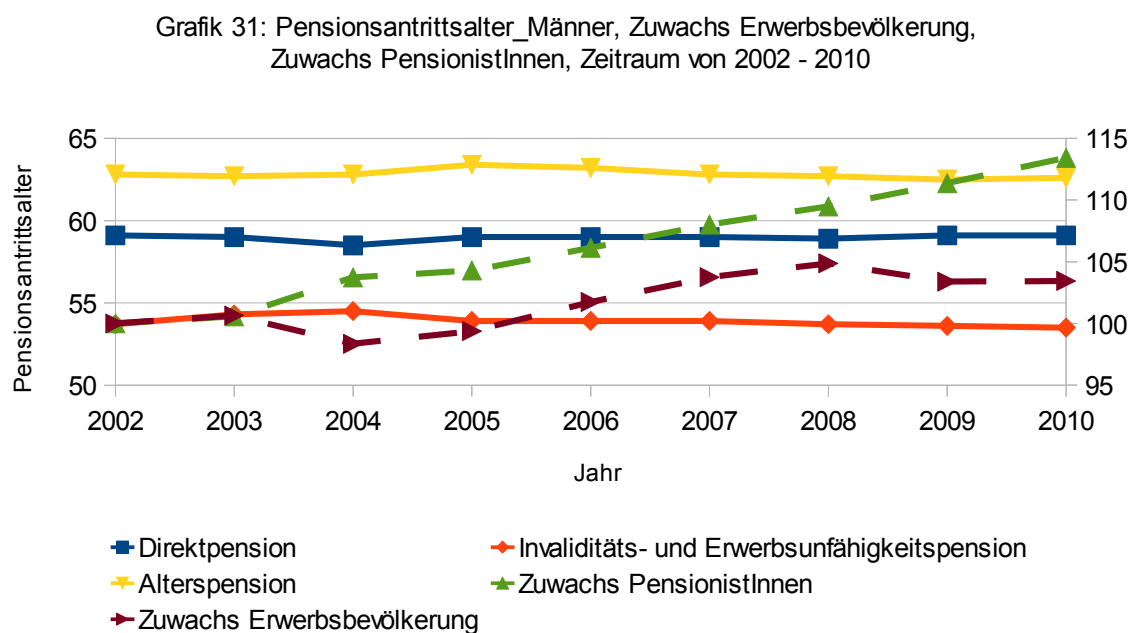
127 Vgl. Egger-Subotitsch et al. (2010), S. 15

128 Vgl. Egger-Subotitsch et al. (2010), S. 51

Vor Beratungsbeginn gaben 76 % der befragten Personen an, dass sie die Arbeit als belastend ansehen. Unterstützt durch die Beratung haben über 50% bemerkt, dass sie sich nicht oder nur noch teilweise durch die Arbeit gesundheitlich belastet fühlen¹²⁹. 4 von 10 geben an, dass sie mit Hilfe der Beratung ihre Arbeit nun besser bewältigen können¹³⁰.

Wie hat sich in diesem Zusammenhang das Pensionsantrittsalter entwickelt?

Grafik 31 zeigt, dass sich das Pensionsantrittsalter seit 2002 sowohl bei der Alters- als auch Invaliditätspension eingependelt hat. Die Direktpension liegt somit seit Jahren, trotz Interventionsversuchen seitens der Politik, bei ca. 59 Jahren. Bei einer steigenden Lebenserwartung (Männer 1970: 74,9 Jahre, 2010: 81,5 Jahre¹³¹) – auch aufgrund einer besseren medizinischen Versorgung – und keinem Anstieg des Pensionsantrittsalters werden die Kosten in diesem Bereich noch weiter steigen.



Quelle: eigene Darstellung, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Erstellt am: 13.07.2011, Erwerbstätige, Statistik Austria (Zugriff: 20.02.2012)

Die Anzahl der PensionistInnen ist in diesem Zeitraum viel stärker gewachsen als der Anstieg der Erwerbstätigen. Somit finanzieren die Erwerbstätigen eine immer größere Anzahl an Pensionisten.

129 Vgl. Egger-Subotitsch et al. (2010), S. 44

130 Vgl. Egger-Subotitsch et al. (2010), S. 45

131 Vgl. www.statistik.at/web.at/static/indikatoren_zu_sterblichkeit_und_lebenserwartung_inkl._saeuglingssterblich_023576

5.4 Langzeitarbeitslosigkeit und Sozialhilfe

Innerhalb der EU waren 2001 vor allem folgende Personengruppen/Haushaltstypen von dauernder Einkommensarmut betroffen¹³²:

- Alleinerziehende mit Kindern
- Paare mit drei oder mehr unterhaltspflichtigen Kinder
- ältere alleinstehende Personen (vorwiegend Frauen)
- Langzeitarbeitslose und Arbeitslose ohne ausreichende Absicherung
- Menschen mit schlecht bezahlter oder „prekärer Beschäftigung“ (working poor)
- Asylsuchende, Migrant/innen und Minderheiten

Unter dem Begriff „working poor“ befinden sich vor allem Personen mit einem geringeren Bildungsstand, die meist nur in schlecht bezahlten Beschäftigungen des Niedriglohnssektors den Anschluss an den Arbeitsmarkt finden. Darunter fallen – wie in Kapitel 3.1.4 ausgeführt – vor allem langzeitarbeitslose Personen mit Migrationshintergrund.

Das Armutsrisiko war in den nordeuropäischen Staaten aufgrund des wirtschaftlichen Entwicklungsgrades sowie des Wohlfahrtsmodells am geringsten. Österreich lag europaweit im Mittelfeld. Das Armutsrisiko lag bei Personen, die in Haushalten ohne einen Erwerbstätigen lebten, EU-weit durchschnittlich bei 22%, jedoch in Haushalten, bei denen alle Mitglieder im erwerbstätigen Alter in Beschäftigung waren, bei 5%.¹³³

Inzwischen hat sich nicht nur das nordeuropäische Konzept des Wohlfahrtsmodells verändert, sondern auch jenes in Österreich. Wie hat sich dabei die Anzahl der in Armut lebenden Personen geändert? Wie hoch ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen innerhalb der armutsgefährdeten Risikogruppe?

Laut Schmid et al. (2009) gelten in Österreich jene Personen als armutsgefährdet, deren Einkommen weniger als 60 % des Medialeinkommens ausmacht¹³⁴.

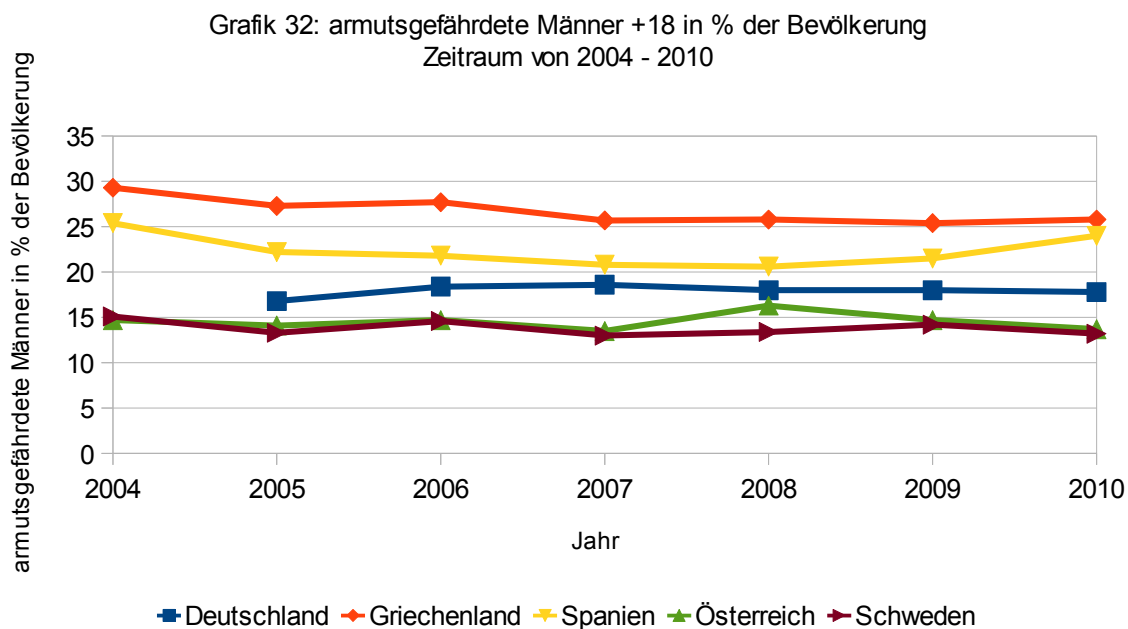
Die Zahl der armutsgefährdeten bzw. in Armut lebenden Männer ist in den letzten Jahren – unterstützt durch stetig gestiegene Ausgaben für Sozialleistungen (Grafik 33) – relativ stabil geblieben (Grafik 32).

132 Vgl. Biffel, Bock-Schappelwein (2003), S. 51

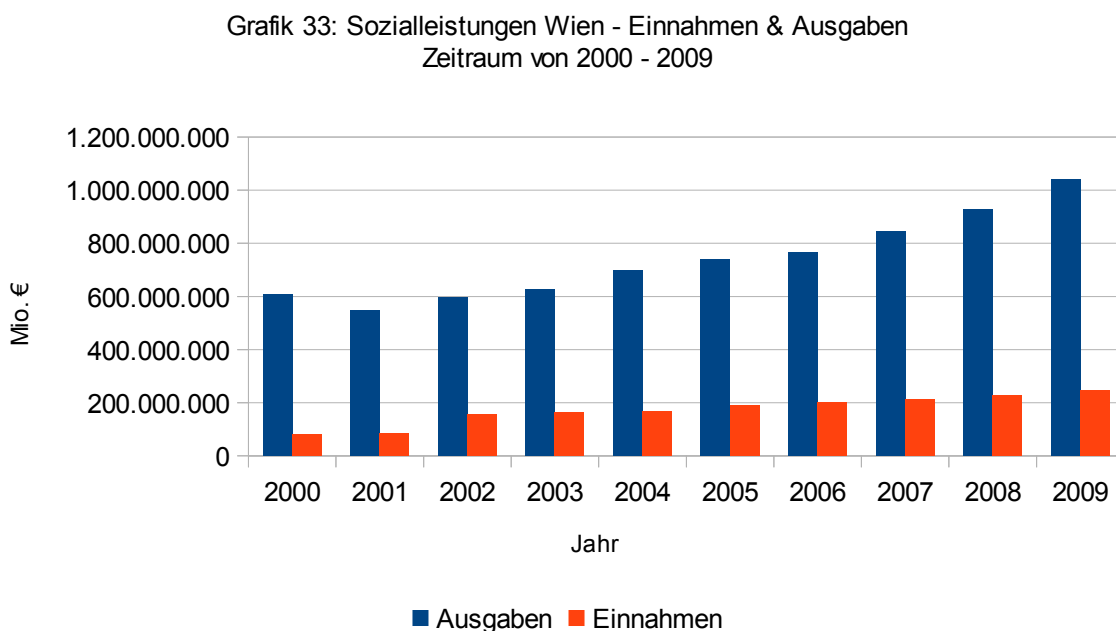
133 Vgl. Biffel, Bock-Schappelwein (2003), S. 50 f

134 Vgl. Schmid et al. (2009), S. 11

Grafik 32 zeigt deutlich, dass die Armutsgefahr in Spanien und Griechenland um einiges höher ist als in Österreich. Beim Vergleich mit Deutschland fällt auf, dass dort beinahe 20 % armutsgefährdet sind. Die wirtschaftliche Situation in Deutschland und Griechenland kann noch so unterschiedlich sein, am Rand der Gesellschaft ist diese Differenz geringer.



Quelle: eigene Darstellung, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (Zugriff 20.02.2012)



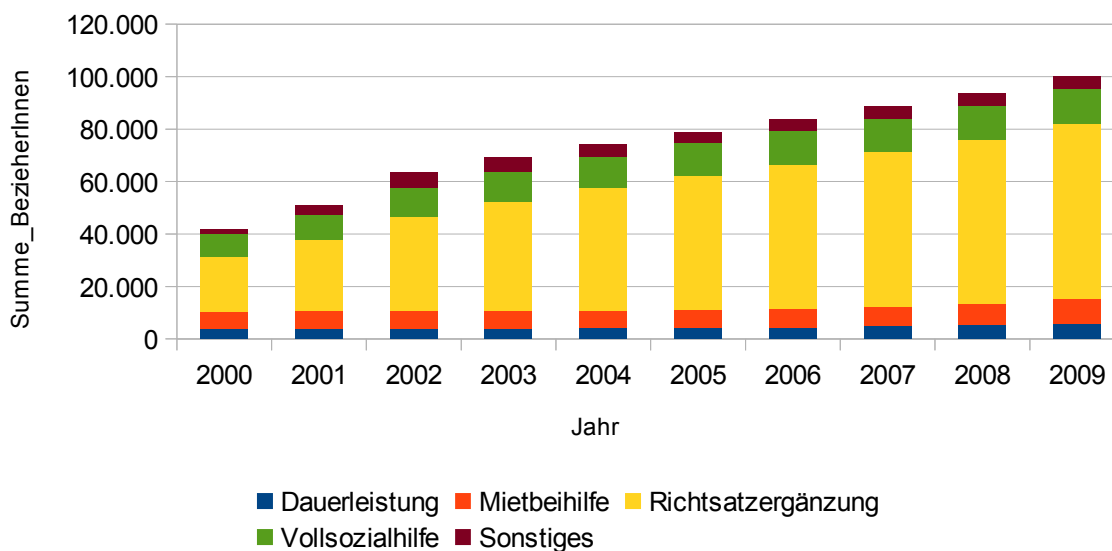
Quelle: eigene Darstellung, Statistik Austria (Zugriff 28.02.2012)

Wien ist laut Armutskonferenz¹³⁵ 2011 bundesweit mit 18,2 % Armutsgefährdeten Spitzenreiter. Das entspricht 304.000 Personen. Weiters überrascht nicht, das 40 % der Langzeitarbeitslosen (LZAL > 180 Tage !) armutsgefährdet sind.

Im Jahr 2000 haben die Ausgaben in Wien für Sozialleistungen € 600 Mio., 10 Jahre später über € 1 Mrd. Ausgemacht. Demgegenüber standen Einnahmen von knapp € 80 Mio. bzw. € 250 Mio. (Grafik 33). Die Ausgaben sind somit um 2/3 gestiegen!

Grafik 34 zeigt, dass die Summe der Richtsatzergänzer/innen von 2000 bis 2009 stark gestiegen ist. 71 % der Richtsatzergänzer/innen beziehen gleichzeitig Geld vom AMS¹³⁶.

Grafik 34: Sozialleistungen in Wien aufgeschlüsselt, Zeitraum von 2000 - 2009



Quelle: eigene Darstellung, Riesenfelder et al. (2011), Seite 9

Dies bedeutet, dass deren Bezug vom AMS nicht ausreichend ist und die Arbeitssuchenden daher beim Sozialamt Anspruch auf Sozialleistungen haben. Die „Erwerbsersatzleistung“ vom AMS sollte nach Beendigung eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses zumindest die Basisversorgung wie Lebensmittel, Wohnung und Heizung gewährleisten. Offensichtlich ist das nicht möglich, weil zuvor Teilzeit gearbeitet wurde bzw. im Niedriglohnssektor die kollektivvertragliche Bezahlung für Vollzeitbeschäftigten so gering ist oder der Lebensstandard nicht gehalten werden kann (z.B. hohe Kreditraten wegen Kauf einer Eigentumswohnung).

¹³⁵ Vgl. http://www.armutskonferenz.at/index.php?option=com_content&task=view&id=243&Itemid=236#armutsgefuehrung_bundeslaender

¹³⁶ Vgl. Riesenfelder et al. (2011), S. 24

Rund 50% der Sozialhilfebezieher/innen sind arbeitslos. Sie sind häufig auch von gesundheitlichen Problemen und Schulden betroffen. Die Gründe hierfür können auf 6 Grundmuster subsumiert werden:¹³⁷

- Verlust der Erwerbstätigkeit durch plötzliche Veränderungen (Krankheit, etc.)
- Abwärtsspiralen: betrifft vor allem Ungelernte/Personen mit Lehrabschluss. Die Spirale beginnt mit dem Verlust des Arbeitsplatzes – nach meist langer Betriebszugehörigkeit – und wird durch ein fortgeschrittenes Alter und geänderten Bedingungen am Arbeitsmarkt verschärft
- prekäre Biografien: betroffen sind auch Personen mit höherer Ausbildung, die eine stabile Arbeitsmarktposition aufgrund prekärer Dienstverhältnisses nicht erreichen
- schwieriger Berufseinstieg beispielsweise wegen Schulabbruch
- lange Unterbrechungen wegen Kinderbetreuungspflichten, oft kombiniert mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer formaler Qualifikation
- „Chaosbiographien“, Sonderschulausbildung mit vielen, eher kurzen Beschäftigungen im Niedriglohnsektor in unterschiedlichen Branchen

Im Rahmen einer Längsschnittanalyse zeigt sich, dass bei 36% der Sozialhilfe-Bezugsepisoden gleichzeitig eine Beschäftigung gefunden wurde, jedoch kaum über die gesamte Bezugsdauer. Lediglich bei 12% der Bezugsperioden besteht parallel zumindest zu 50 % der Bezugsdauer eine Beschäftigung¹³⁸.

Die Wahrscheinlichkeit 12 Monate nach Einstieg in die Sozialhilfe (Richtsatzergänzungs-Bezieher/innen oder Vollsozialhilfe-Bezieher/innen) wieder auszusteigen, hat sich in den Jahren 2000 – 2006 kaum verändert und lag bei rund 43 %¹³⁹.

Es überrascht nicht, dass laut Riesenfelder (2011) die Ausstiegswahrscheinlichkeit aus der Sozialhilfe für Ältere, Asylberechtigte, Personen mit niedriger Bildungsstufe und Alleinunterstützte erschwert ist¹⁴⁰.

Mit 1.1.2011 wurde die Mindestsicherung¹⁴¹ eingeführt, die schlussendlich die Leistun-

137 Vgl. Riesenfelder et al. (2011), S. 30 ff

138 Vgl. Riesenfelder et al. (2011), S. 19

139 Vgl. Riesenfelder et al. (2011), S. 85

140 Vgl. Riesenfelder et al. (2011), S. 86

141 Vgl. <http://www.arbeiterkammer.at/online/mindestsicherung-wer-bekommt-wie-viel-56975.html>

gen des Sozialamts ersetzen soll. Der Anspruch erwächst jenen Personen, die arbeitsbereit sind und deren Vermögenswerte € 3.764,70 (2011) nicht übersteigt.

Arbeitsbereit müssen Personen nicht sein, die:

- das Regelpensionsalter erreicht haben
- Betreuungspflichten für Kinder unter 3 Jahren haben
- eine Erwerbs- oder Schulausbildung vor dem 18. Lebensjahr begonnen haben (Studium zählt nicht dazu)
- Sterbebegleitung durchführen
- Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen zumindest der Pflegestufe 3 haben

Die Mindestsicherung besteht aus 2 Teilen, einerseits aus dem Grundbetrag von € 564,70 und € 188,24 Wohnkostenanteil pro Monat. Der Wohnkostenanteil fällt nicht an, wenn beispielsweise Jugendliche bei ihren Eltern wohnen.

Vor der Einführung der Mindestsicherung wurde auf Regierungsebene längere Zeit über ein Grundeinkommen diskutiert. Das – von der SPÖ – vorgeschlagene Grundeinkommen hätte die Finanzierbarkeit der Grundbedürfnisse wie z.B. Wohnen, Grundnahrungsmittel sichern sollen. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung fiel etwas moderater aus und führt die Bezieher/innen der Mindestsicherung meist wiederum für weitere Unterstützungsleistungen zum Sozialamt.

In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, die kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen für die Gehaltsansprüche von Dienstnehmer/innen soweit zu ändern, dass vor allem die Gehälter der niedrigen Verwendungsgruppen stärker angehoben werden. Diese Maßnahme ist sinnvoll, da „einfache Arbeiter“ ihren Lohn zum Großteil unverzüglich ausgegeben und somit eine besserer Bezahlung im „Niedriglohnssektor“ sich positiv auf die Konsumausgaben auswirkt.

Mit dem Umweg über die Transferleistungen von Seiten des Sozialamtes übernimmt die öffentliche Hand (= die Steuerzahlenden) erst recht wieder die Kosten für den Lebensunterhalt von Beschäftigten im Niedriglohnssektor, die mit der angebotenen Bezahlung ihren Lebensunterhalt kaum bestreiten können.

5.5 LZAL in Zusammenhang mit der Zielgruppe Männer 58+

Nach Dornmayer, Helmut (2008) stellen sich die vorhandenen Sprachprobleme älterer Arbeitnehmer/innen vor den gesundheitlichen Einschränkungen als markantestes Vermittlungsproblem dar¹⁴².

Nachdem älteren Arbeitnehmer/innen ein geringeres Veränderungspotential nachgesagt wird¹⁴³, kommen Sie gegenüber den Jüngeren ins Hintertreffen.

5.5.1 Stärken-Schwächen-Analyse älterer Arbeitnehmer/innen

In unserer Leistungsgesellschaft wird Jugend mit Elan, Kreativität, Durchhaltevermögen gleichgesetzt. Das „biologische“ Alter wird stigmatisiert.

Welche Eigenschaften werden älteren Arbeitnehmer/innen zugeordnet?

In weiterer Folge eine exemplarische Aufzählung an Vorurteilen und deren faktischen Realitätsbezug¹⁴⁴:

- „Ältere sind zu teuer“. Bei Höherqualifizierten/Beamten ist das sicherlich ein Argument ansonsten stimmt die Behauptung nur bedingt.
- „Ältere haben überholte formale Qualifikationen“. Diese möglichen Defizite können durch Berufserfahrung ausgeglichen werden.
- „Ältere sind weniger lernwillig/lernfähig“. Ältere sind anders zu motivieren und verfügen über eine andere Lernfähigkeit als Jüngere.
- „Ältere sind öfter krank“. Ältere gehen gleich häufig in Krankenstand, jedoch fällt dieser länger aus.
- „Ältere besitzen einen geringeren Grad an Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Innovationskraft“.

Andererseits weisen Ältere Stärken auf, die ein Junger aufgrund seiner Jugend nicht vorweisen kann¹⁴⁵:

142 Vgl. Dornmayr et al. (2008), S. 77

143 anekdotische Beobachtung des Autors

144 Vgl. Mosberger et al. (2007), S. 12

145 Vgl. Mosberger et al. (2007), S. 12

- Ältere schätzen Problemsituationen und Gesamtzusammenhänge schneller ein. Jüngere entscheiden rascher, Ältere bedächtiger.
- Ältere besitzen mehr soziale Kompetenz, Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit und es fällt ihnen leichter, erworbenes Wissen umzusetzen.
- Ältere haben eine höhere Koordinations- und Urteilsfähigkeit und können komplexere Prozesse leichter strukturieren.
- Bei älteren Arbeitnehmer/innen besteht ein geringeres Risiko der Dienstnehmerkündigung
- Die langjährige Berufserfahrung ermöglicht einen besseren Überblick über Gesamtzusammenhänge, wodurch Innovationspotentiale leichter erkannt werden.
- Der Wissenstransfer älterer Dienstnehmer/innen ermöglicht das Heranführen der Jungen an die Arbeit. Die Jungen bringen Schwung und innovative Ideen, die mit Hilfe der Erfahrung der Älteren optimal umgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang sind die Entscheidungsprozesse von Personalverantwortlichen gefragt, die – aufgrund ihrer persönlichen Erfahrung – prinzipiell einen positiven, negativen oder neutralen Zugang zur Einstellung älterer Dienstnehmer/innen mitbringen. Meiner Meinung nach wird der/die Personalverantwortliche – trotz angebotener Förderungen – keine älteren Dienstnehmer/innen einstellen, wenn diese/r negative Erfahrung mit Älteren assoziiert.

5.5.2 Spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere

Einerseits erleichtert ein frühes Pensionsantrittsalter den Einstieg der Jungen in das Erwerbsleben, aber andererseits bezahlen im Verhältnis immer weniger Erwerbstätige die steigende Anzahl an Pensionen (Grafik 31). Wie soll das finanziert werden?

Eine Möglichkeit besteht darin, Ältere Arbeitnehmer/innen länger im Erwerbsprozess zu halten und somit den Jungen den Einstieg ins Erwerbsleben zu erschweren.

Folgende Aktionen sind diesbezüglich gesetzt worden¹⁴⁶:

- Maßnahmen gegen Diskriminierung (Bonus-Malus-System, „Arbeit und Alter“,

¹⁴⁶ Vgl. Mosberger et al. (2007), S. 17 ff

ASEP, RespACT)

- Netzwerke (Fundament Generation 45+)
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Altersteilzeitgeld, Solidaritätsprämienmodell)
- aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungsprojekte (Nova, Jobchance, Regionale Insolvenzstiftung Wien, EUSPUG)
- Projekte zur Wiedereingliederung (z.B. Eingliederungsbeihilfe, itworks, SÖB)
- Territoriale Beschäftigungsprojekte (Arbeit und Gesundheit 40+ in Wien)
- Unternehmensgründungsprogramme (UGP AMS Wien)
- Beispiele zu Karriereplanung und Bewerbung
- personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung

Diesen Maßnahmen entgegenlaufend besteht seit 1996 die Möglichkeit, Schul-, Studien und Ausbildungszeiten nachzukaufen, die dann zu den Pensionszeiten hinzugerechnet werden¹⁴⁷.

Beim „Bonus-Malus-System“ entfällt für den Arbeitgeber der Dienstgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung eines/r Mitarbeiters/in über 50, wobei bei der Auflösung eines Dienstverhältnis von langjährigen Mitarbeitern zu einer Malus-Zahlung führt¹⁴⁸.

Die Inanspruchnahme des Bonus-Malus-Systems weist starke regionale Unterschiede auf. In Wien treten 8% der Bonusfälle auf, während es in Niederösterreich 60% sind¹⁴⁹.

Das gerade in Wien die Nachfrage so gering ist, hat mehrere Gründe. Meiner Meinung nach ist einerseits die Bewerberflut auf offene Stelle im Ballungsgebiet Wien höher. Andererseits besteht im Bezug auf ältere Arbeitnehmer/innen ein eng geknüpfted Förderungsnetz, das im städtischen Raum einen höheren Bekanntheitsgrad hat und stärker nachgefragt wird.

Die Arbeiterkammer hat gemeinsam mit der Industrieellenvereinigung die Website „Arbeit und Alter“ initiiert um Interessent/innen Informationen über altersgerechte Arbeits-

147 Vgl. <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270214.html#ZusaetzlicheInformationen>

148 Vgl. Kalmar et al. (2008), S. 7 f

149 Vgl. Kalmar et al. (2008), S. 40

organisation bereitzustellen.

ASEP (Austrian Senior Experts Pool) stellt sein Wissen und Expertise basierend auf Berufserfahrung für in- und ausländische Projekte zur Verfügung und RespACT rundet das Angebot mit dem Leitbild „Erfolgreich wirtschaften. Verantwortungsvoll handeln.“ ab.¹⁵⁰

Die Altersteilzeit kann längstens 5 Jahre vor Pensionsantritt in Anspruch genommen werden, wobei der Arbeitgeber die Hälfte der durch den Lohnausgleich anfallenden finanziellen Aufwendungen plus Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung abführt¹⁵¹.

In Wien versucht EUSPUG Männern ab 45 bzw. Frauen ab 40 oder Arbeitssuchende mit mindestens 10 Jahren Berufserfahrung im Einzelcoaching von der Situationsanalyse über Beratungsstrategie, Beratung und Coaching bis zum Bewerbungsassessment die Chancen des Wiedereinstiegs zu erhöhen¹⁵².

Alles in allem wurde der Zielgruppe „ältere Arbeitnehmer/innen“ viel Aufmerksamkeit gewidmet. Das Hindernis „Alter“ wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet und es wurden Strategien entwickelt, die die Akzeptanz und Integrationswahrscheinlichkeit für ältere Arbeitssuchende erhöhen sollen.

In anderen europäischen Ländern werden ähnliche Maßnahmen gesetzt, um Arbeitgeber zur Aufnahme von älteren Arbeitnehmer/innen zu bewegen. Dazu gehören Lohnkostenförderungen, Reduktion von Versicherungsbeiträgen und die Möglichkeit älteren Dienstnehmer/innen befristete Verträge anzubieten¹⁵³.

5.6 LZAL in Zusammenhang mit langzeitarbeitslosen Jugendlichen

Wie Dornmayr et al. (2008) in ihren Hauptergebnissen der Expert/innen-Interviews¹⁵⁴ ausführen, sind auch die Unternehmen mitverantwortlich für die Anzahl der jugendlichen Langzeitarbeitslosen, die keinen Lehrabschluss vorweisen können, weil in den

150 Vgl. Mosberger et al. (2007), S. 17 ff

151 Vgl. Mosberger et al. (2007), S. 25

152 Vgl. <http://www.euspug.at/methoden.html>

153 Vgl. Vogt (2007), S. 25

154 Vgl. Dornmayr et al. (2008), S. 69

letzten Jahren – trotz Lehrlingsförderungen – immer weniger Lehrstellen angeboten werden, obwohl die Wirtschaft sich schon seit Jahren über Fachkräftemängel beklagt.

Auch Dörflinger et al. (2007) bemängeln die Ausbildungsscheue österreichischer Unternehmen, die in den 80iger Jahren ein Fünftel der Lehrlinge ausgebildet haben, im Jahr 2005 haben österreichweit 11,6 % der Unternehmen zumindest einen Lehrling in Ausbildung genommen¹⁵⁵.

Das Kapitel 4.2.3 (Maßnahmen für Jugendliche) zeigt die Bemühungen der öffentlichen Hand auf, Jugendlichen eine Berufsausbildung anzubieten. Ein erster Schritt für die Jugendlichen, die sonst ohne Berufsausbildung wahrscheinlich während ihres Erwerbslebens von einer Hilfstätigkeit in die nächste wechseln würden.

Diese Hilfstätigkeiten beinhalten häufig schwere körperliche Arbeit wie beispielsweise als Hilfskraft in der Baubranche und führen langfristig zu körperlichen Einschränkungen, die die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. In weiterer Folge kommt das BBRZ (siehe Kapitel 5.3) ins Spiel. Die Arbeitsfähigkeit wird abgeklärt und eventuell eine Umschulung angeboten. Einer erfolgreichen Jobaufnahme steht nun – trotz einer Umschulung – die fehlende Berufserfahrung im Weg.

Wie wird sich die Zahl von Jugendlichen mit akutem Qualifikationsbedarf weiterentwickeln?

Nach Gregoritsch (2009) wird österreichweit die Altersgruppe »15 – 17 Jahre« von 2008 – 2018 um ca. 45.000 Jugendliche zurückgehen, die Altersgruppe »18 – 20 Jahre« um rund 31.000 Jugendliche. In Wien ist die Situation aber anders, die Jugendlichen (männlich/weiblich) werden um ca. 1 % zurückgehen (2008: 200.100 auf 2018: 198.350). Darüber hinaus ist gerade der akute Qualifikationsbedarf von Jugendlichen in Wien überdurchschnittlich gegeben.¹⁵⁶

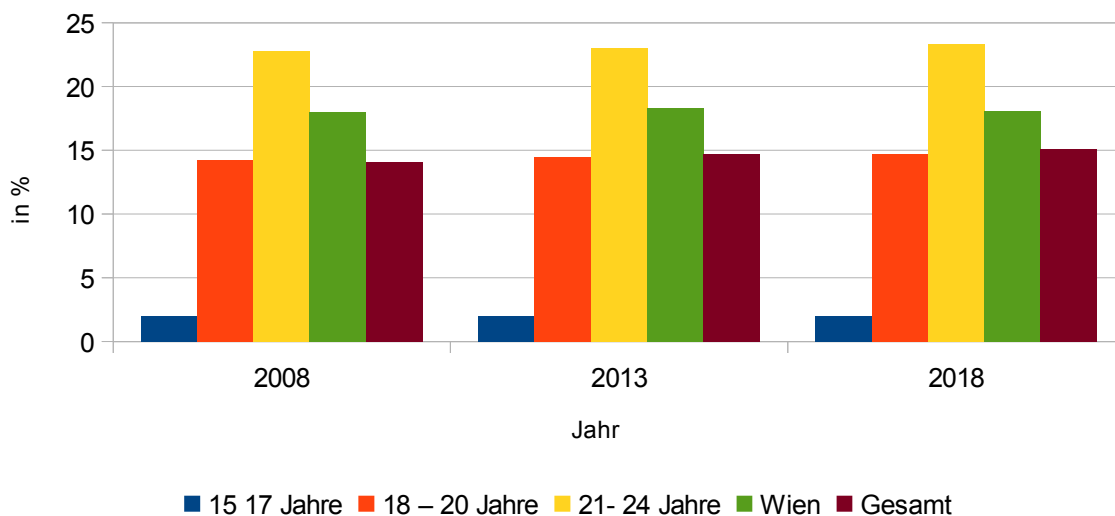
In Kernbeiß (2006) zeigt sich, dass das Jahresbruttoeinkommen 2004 (im Vergleich zu 2002) von Jugendlichen, die eine Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen haben, um € 8.000,-- gestiegen ist¹⁵⁷.

155 Vgl. Dörflinger et al. (2007), S. 11

156 Vgl. Gregoritsch (2009), S. 53 f

157 Vgl. Kernbeiß et al. (2006), S. 16

Grafik 35: Anteil der Jugendlichen ohne weiterführende schulische Ausbildung und Lehre in Wien in den Jahren 2008, 2013, 2018



Quelle: Gregoritsch, Petra (2009): Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf 2008–2018 – Monitoring und Prognosen, Synthesis Forschung, Wien, Seite 55

Wie Grafik 35 zeigt, ist die Altersgruppe »21 – 24 Jahre« mit ca. 23 % am stärksten von einer Ausbildungsmisere betroffen. Diese Personengruppe – ohne weiterführende schulische Ausbildung oder Lehre – hat ein Alter erreicht, bei dem der Ersteinstieg schon schwer ist, und voraussichtlich nur über Hilfstätigkeiten erreicht werden kann. Dabei sind diese Personen vom Wohlwollen eines/r Personalverantwortlichen abhängig, der/die ihnen eine Chance gibt, obwohl sie mit Anfang 20 noch nichts Greifbares vorweisen können. Im Jahr 2005 lag die Beschäftigungsquote von Wiener Jugendlichen im Alter von 15- 24 Jahren mit 41,3 % deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt (50,3 /2004)¹⁵⁸.

158 Vgl. Dörflinger, Dorr, Heckl, (2007), S. 11

6. Quellenangaben

6.1 Literaturverzeichnis

AMS Wien, Geschäftsbericht 2000 – 2010

Blumberger, W. et al.: Rehabilitation im BBRZ eine Wirkungsanalyse, BBRZ (Wien)/ Synthesis Forschung (Wien)/ IBE Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung, (Linz), 2004

Biffl, G.; Bock-Schappelwein, J.: Institutionelle Rahmenbedingungen an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2003

Bock-Schappelwein, J.: WIFO – Monatsbericht Juli 2005, Entwicklung und Formen der Arbeitslosigkeit in Österreich seit 1990, Seite 499 – 510, Wien, (Juli 2005)

Bock-Schappelwein, J.: Chancen marginalisierter Personen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt, Am Beispiel der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ida, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, November 2005

Burgstaller, M. et al.: Beiträge zur Wirtschaftspolitik: Die Krise und die Konsequenzen – Wirtschaftspolitik – Verteilungsfragen – Finanzmarktregulierung, Kammer für Arbeiter und Angestellt für Wien, 2010

Buzek, A. et al.: Die „Aufsuchende Vermittlungsunterstützung“ und ihre Ausdifferenzierungen, Prospect Unternehmensberatung GesmbH, Wien, 2008

Dornmayr, H. et al.: Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt, IBW-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft / öibf -Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien, 2008

Dörflinger, C.; Dorr, A.; Heckl, A.: Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X: Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge, AMS Österreich, Wien, 2007

Egger-Subotitsch, A. et al.: Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt XI: Evaluierung „Service Arbeit und Gesundheit“ des BBRZ Wien, AMS Österreich, Wien, 2010

Gregoritsch, P.: Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf 2008–2018 – Monitoring und Prognosen, Synthesis Forschung, Wien, 2009

Hausegger, T. et al.: Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, Prospect Unternehmensberatung GesmbH, Wien, 2010

Heckl, E. et al.: Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS, KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Wien, 2007

Hierseland, A.; Lobato, P. R.: Armutsdynamik und Arbeitsmarkt, Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Wien, 2010

Hirschbichler, B.; Knittler, K.: Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009, Statistik Austria, Wien, 2011

Hofstätter, M.; Putz S.: Evaluierung von AMS-Kursen und deren Effekte auf einschlägige Beschäftigung und Einkommen – Endbericht Schwerpunkt Migrationshintergrund, L&R Sozialforschung, Wien, 2009

Hofstätter, M.; Putz S. (Projektleitung AMS); Graf, N. (Projektleitung IHS): Arbeitsmarktpolitik europäischer Großstädte im Vergleich, Arbeitsmarktindikatoren europäischer Großstädte, AMS Österreich/IHS, Wien, 2010

Jandl-Gartner, T. et al.: Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 – 2010, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien, 2010

Kalmar, M. et al.: Das Bonus-Malus-System für ältere Arbeitnehmer/innen Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung und Kosten-/Nutzen-Abschätzungen, Synthesis Forschung, Wien, 2008

Kernbeiß, G.; Lehner, U.; Wagner, M.: Die Arbeitsmarktintegration durch AMS-Maßnahmen absichern, Synthesis Forschung, Wien, 2006

Lehner, U.; Kernbeiß, G.; Wagner-Pinter, M.: Ermutigende Integrationserfolge? Eine kontrollgruppenbasierte Wirkungsanalyse von ausgewählten AMS-Maßnahmen in Wien, Synthesis Forschung, Wien, 2007

Lutz, H. et al.: Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2005

Lutz, H. et al.: WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, Teilstudie 14: Aktive Arbeitsmarktpolitik, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2006

Mahringer, H. et al.: Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2011

Manolakos, T.; Sohler, K.: Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantenInnen am Wiener Arbeitsmarkt, Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien, 2005

Mosberger, B.; Muralter, D.; Zdrahal-Urbaneck, J.: Praxishandbuch Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien, abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, Wien. 2007

Neuwirth, E.: PISA 2000: Sample Weight Problems in Austria”, OECD Education Working Papers, No. 5, OECD Publishing, 2006, <http://dx.doi.org/10.1787/220456725273>

Pesendorfer, C.: Berufskarrieren von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ, Institut für Ausbildungs- & Beschäftigungsberatung IAB, Linz , 2009

Riesenfelder, A. et al.: Erwerbspotenzial in der Sozialhilfe, Studie im Rahmen der Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Wien, Wiener Sozialpolitische Schriften, Band 3, MA 24, Wien, 2011

Schmid, T. et al.: Familienbericht 2009 Kapitel Armut und Armutsbedrohung - Endbericht, Sozialökonomische Forschungsstelle, Wien, 2009

Schneider, F.: „Der Einfluss der anhaltenden Wirtschaftskrise auf die Entwicklung der Schattenwirtschaft („Pfuscher“) in Österreich und die Einstellung der ÖsterreicherInnen im Dezember 2009 hierzu.“, Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Volkswirtschaftslehre, Linz. 2010

Schober, T.; Winter-Ebmer, R.: Ältere Arbeitnehmer, gesundheitliche Einschränkungen und Übergänge in den Ruhestand, Johannes Kepler Universität Linz, 2011

Vogt, M.: Beispielhafte Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Europa, FOBRA Forschungsbericht 2/2007, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Wien, 2007

6.2 Internetquellen

Arbeitsmarktservice Österreich

Daten & Fakten,

http://www.ams.at/ueber_ams/14155.html 11.11.2011

AMS Geschäftsbericht 2010

Der Personalbericht, Seite 51

http://www.ams.at/_docs/001_Der_Personalbericht.pdf 28.02.2012

Verein Für soziales Leben e.V.

Was ist der 1-Euro-Job?

<http://www.sozialhilfe24.de/hartz-iv-4-alg-ii-2/1-ein-euro-job.html> 25.02.2011

Wiener Rechtsinformationen

Vereinbarung Art. 15a B-VG, Bedarfsorientierte Mindestsicherung

<http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/s0051200.html>

01.03.2012

Arbeiterkammer

FAQs zu Arbeitslosengeld: Werden in der Pensionsversicherung die Bezugszeiten von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe berücksichtigt?

<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.phpP=92&IP=3122&AD=3105&REFP=0#faq9511> 25.02.2012

Arbeiterkammer

Mindestsicherung: Wer bekommt wie viel Geld?

<http://www.arbeiterkammer.at/online/mindestsicherung-wer-bekommt-wie-viel-56975.html> 28.02.2012

Arbeiterkammer Oberösterreich

Beratung/Reale Arbeitslosigkeit höher

Wifo-Studio bestätigt erneut: Die reale Arbeitslosigkeit wird unterschätzt!

<http://www.arbeiterkammer.com/online/page.php?P=128&IP=37716> 08.04.2012

DSE Wien

Perspektive 09 – Bericht zur DSE-Jobmesse für langzeitbeschäftigungslose Menschen am 10. Juni im WUK

http://www.dse-wien.at/fileadmin/media/downloads/DSE_Jobmesse_Endbericht.pdf

20.02.2012

AMS Steiermark

Thema Arbeitsmarkt – Dezember 2004

http://www.ams.at/_docs/600_thema_am_1204.pdf 20.02.2012

Arbeiterkammer Wien

Hacklerregelung

<http://wien.arbeiterkammer.at/online/frueher-in-pension-29894.html?mode=711&STARTJAHR=2008#E363882> 02.02.2012

Arbeiterkammer Oberösterreich

Vermögenssteuer

<http://www.arbeiterkammer.com/online/vermoegenssteuer-ergiebig-65211.html>
18.02.2012

Statistik Austria

Soziales/Personen-Einkommen/Jährliche Personen-Einkommen

Tabelle: Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen 1997 bis 2010
22.02.2012

Wirtschaftskammer Tirol

Unser Service für Ein-Personen-Unternehmen

Vorteilspaket für Ein-Person-Unternehmen und Arbeitssuchende

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=504534&dstid=8857
28.02.2012

Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungsgesellschaft m.b.H.

Projekt: Job-TransFair Kompass

<http://www.jobtransfair.at/unternehmen/projekte/> 01.02.2012

AMS Wien

BBE für Ältere – in Verbindung mit gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung

http://www.ams.at/_docs/900_bbe_aeltere.pdf 10.02.2012

Bundeskanzleramt – Abteilung I/13

Ausgleichstaxe

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240900.html#ausgleichstaxe> 25.02.2012

Stadt Wien

Politik& Verwaltung/Statistik/Arbeitsmarkt/Arbeitslosigkeit

Definition zur Statistik der Arbeitslosigkeit

www.wien.gv.at/statistik/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/definitionen-arbeitslosigkeit.html

05.02.2012

Statistik Austria

Statistiken/Bevölkerung/Demographische Meßzahlen/Demographische Indikatoren

AMS Österreich

Häufig gestellte Fragen zum Thema „Ausschlußfrist“, Frage 2 & 3

http://www.ams.at/sfa/14666_14698.html 16.04.2012

Indikatoren zu Sterblichkeit und Lebenserwartung (inkl. Säuglingssterblichkeit) seit 1961

www.statistik.at/web.at/static/indikatoren_zu_sterblichkeit_und_lebenserwartung_inkl_saeuglingssterblich_023576 20.02.2012

Die Armutskonferenz

Aktuelle Armut- und Verteilungszahlen

<http://www.armutskonferenz.at/index.php?>

[option=com_content&task=view&id=243&Itemid=236#armutsgefaehrung_bundeslaender](http://www.armutskonferenz.at/index.php?option=com_content&task=view&id=243&Itemid=236#armutsgefaehrung_bundeslaender) 15.02.2012

Bundeskanzleramt – Abteilung I/13

Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270214.html#ZusaetzlicheInformationen> 11.02.2012

EUSPUG – Europäisches Service für Personalvermittlung und UnternehmensGründung

Methoden

<http://www.euspug.at/methoden.html> 20.02.2012

7. Anhang

Anhang 1: Zusammenfassung

Bei der vorliegende Diplomarbeit „Langzeitarbeitslose Männer in Wien im Zeitraum von 2000 – 2010“ stehen folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

Wie hat sich die Anzahl der langzeitarbeitslosen Männer und deren Lebensumstände im Beobachtungszeitraum entwickelt? Welche Strategien sind zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit eingesetzt worden? Wie groß ist die Gruppe der „langzeitarbeitslosgefährdeten“ Männer?

Kapitel 1 beschäftigt sich mit den Fragestellungen: Warum stellt die Langzeitarbeitslosigkeit ein Problem dar? Welchen Anreiz bietet eine Jobaufnahme?

In Kapitel 2 wird eingangs der Unterschied zwischen Arbeitslosigkeit, Langzeitbeschäftigungslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit ausgearbeitet und in weiterer Folge werden die Berührungspunkte von Langzeitarbeitslosigkeit zu Pensionsantritt, Schattenwirtschaft, offenen Stellen und Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aufgezeigt.

Die statistische Auswertung der langzeitarbeitslosen Männer im Beobachtungszeitraum steht in Kapitel 3 im Mittelpunkt, wobei neben dem Männeranteil das Augenmerk auf die Altersstruktur, Ausbildung und das Verhältnis Inländer vs. Ausländer gelegt wird.

Das Kapitel 4 versucht einen Überblick über die angebotenen Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen sowie Sonderprogramme zu schaffen, die zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit angeboten werden. Des weiteren wird die rasante Entwicklung der genehmigten Förderfälle und Personen während des Beobachtungszeitraums aufgezeigt, um die intensiven Versuche der Integration von Langzeitarbeitslosen darzustellen.

Im abschließenden Kapitel werden Bewertungen von AMS-Kursmaßnahmen vorgestellt, bei der einerseits Expert/innen zu Wort kommen, aber auch Kursteilnehmer/innen die Kursmaßnahmen beurteilen. Die österreichischen Ausgaben für aktive Arbeitsmarkt-

politik stellen sich einem internationalen Vergleich und ein Städtevergleich wird präsentiert, bei dem „Good Practice Modelle“ vorgestellt werden.

Das Kapitel schließt mit der Analyse der Vermittlungshindernisse von langzeitarbeitslosen Männern 58+ und langzeitarbeitslosen Jugendlichen.

Anhang 2: Abstract

The diploma thesis „Permanently unemployed male in Vienna from 2000 to 2010“ deals with the following questions:

How has the amount of long-term unemployed men developed during the observation period? Which strategies were used to battle long-term unemployment? How many people can be merged to a group named „long-term unemployed at risk“?

Chapter 1 is engaged in the questions: Why does long-term unemployment pose a problem? What is the incentive of taking up employment?

At the beginning, the following chapter elaborate the difference between unemployment and long-term unemployment. Subsequently the points of contact to black economy, retirement age, vacancies notified and expenses for active employment policy are identified.

A statistical evaluation of long-term unemployed take centre stage in chapter 3, in which attention is turned to age structure, education and native/foreigner ratio.

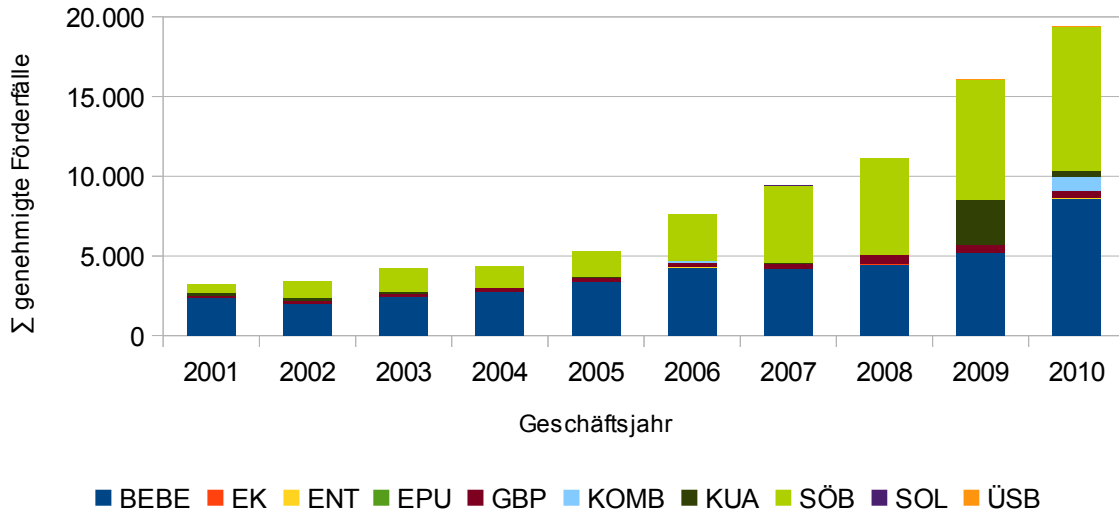
Chapter 4 gives an overview of employment measures, qualification measures, support measures and special programmes offered to battle long-term unemployment. Furthermore the rapid development of approved furtherance and benefited persons are demonstrated during the observation period. This illustrates the intensive attempts to integrate long-term unemployed.

The concluding chapter contains evaluations of jobcenter-trainings, in which experts and training participants are interviewed. A closer look is taken to the active labour market model used in Amsterdam. The points of contact of long-term unemployment to social welfare are significant and debit the welfare state. This chapter concludes with the target groups „male long-term unemployed aged 58 plus“ and „long-term unemployed adolescents“ and their individual placement obstacles.

Anhang 3: Genehmigte Förderfälle und Personen nach Maßnahmen

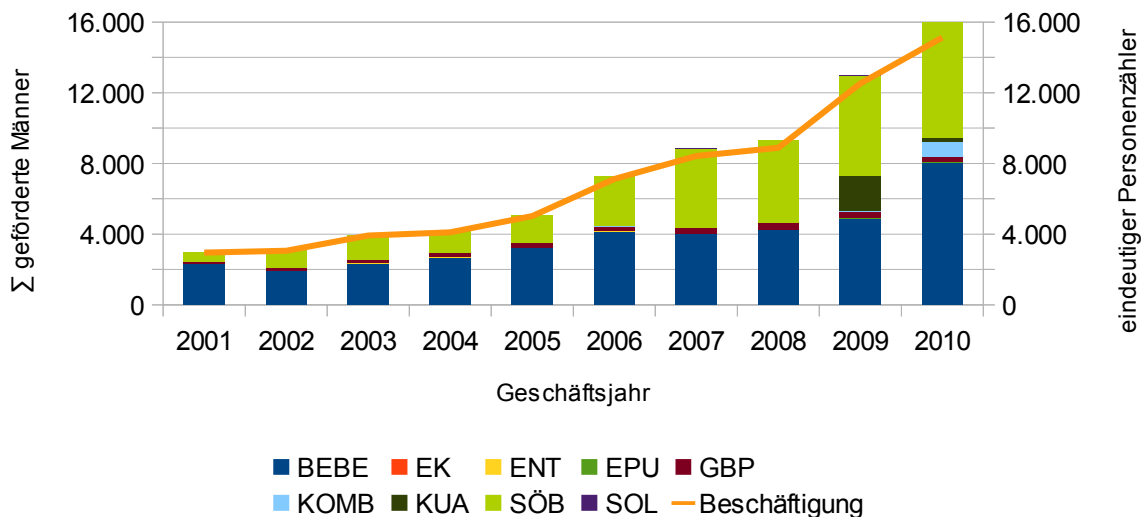
genehmigte Förderfälle und Personen bei Beschäftigungsmaßnahmen

Grafik 36: genehmigte Förderfälle_Männer bei Beschäftigungsmaßnahmen in Wien
Zeitraum von 2001 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, Förderfälle nach Maßnahmen (Zugriff: 30.11.2011)

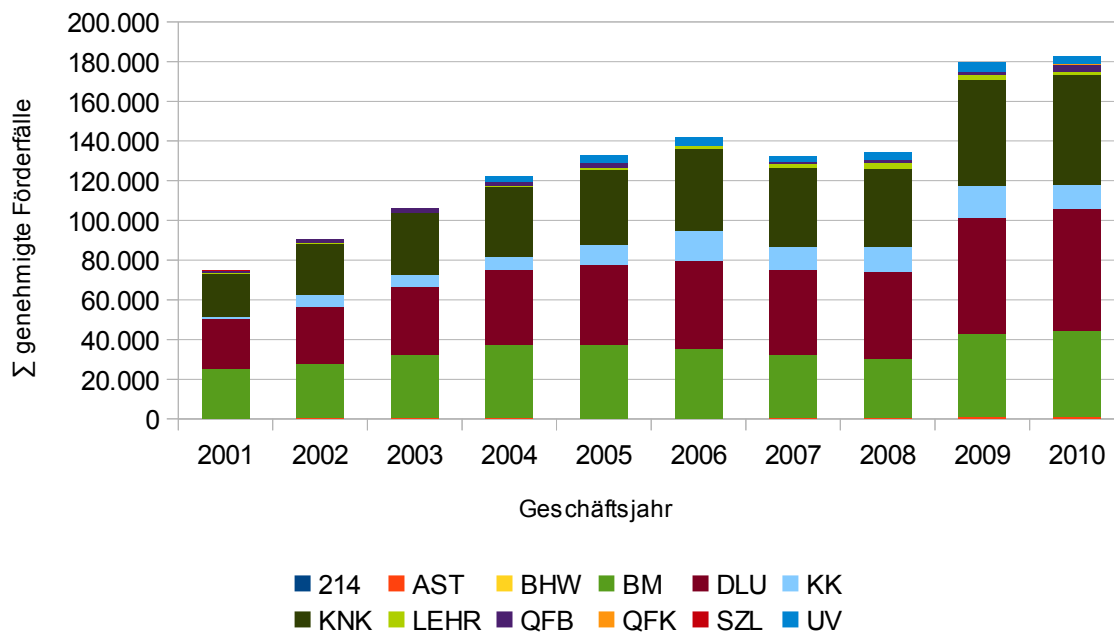
Grafik 37: geförderte Männer bei Beschäftigungsmaßnahmen in Wien
Zeitraum von 2001 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, geförderte Personen (Zugriff: 30.11.2011)

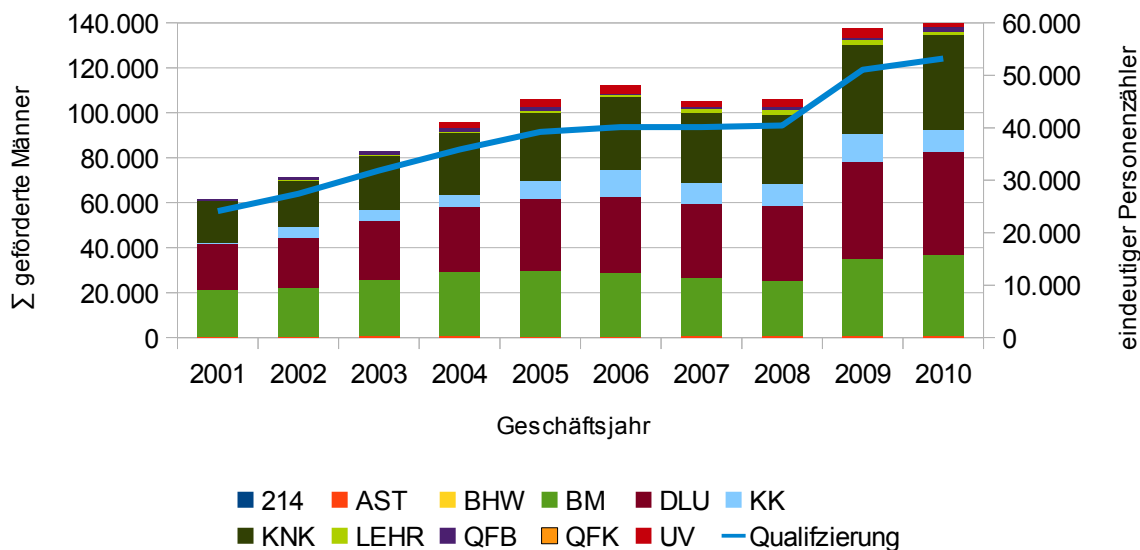
genehmigte Förderfälle und Personen bei Qualifizierungsmaßnahmen

Grafik 38: genehmigte Förderfälle_Männer bei Qualifizierungsmaßnahmen in Wien
Zeitraum von 2001 – 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, Förderfälle nach Maßnahmen (Zugriff: 30.11.2011)

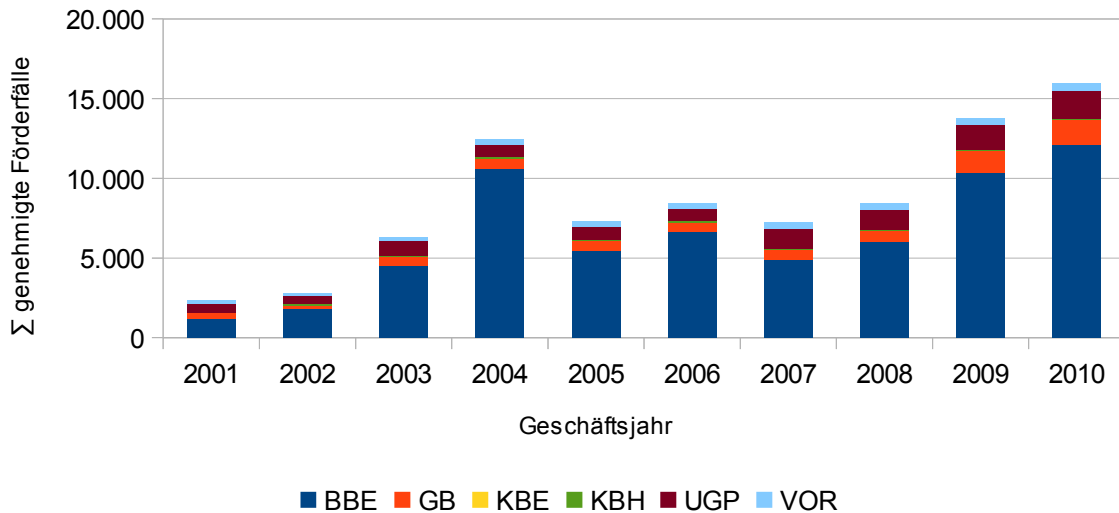
Grafik 39: geförderte Männer bei Qualifizierungen in Wien, Zeitraum von 2001 – 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, geförderte Personen (alle Förderfälle/Männer) (Zugriff: 30.11.2011)

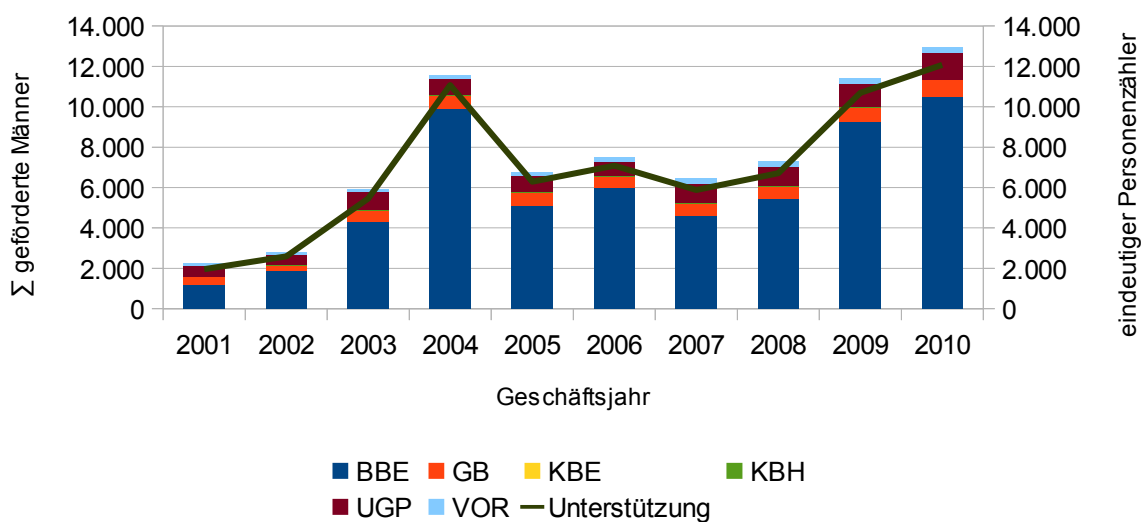
genehmigte Förderfälle und Personen bei Unterstützungsmaßnahmen

Grafik 40: genehmigte Förderfälle_Männer bei Unterstützungsmaßnahmen in Wien
Zeitraum von 2001 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, Förderfälle nach Maßnahmen (FF510/FF511) (Zugriff: 30.11.2011)

Grafik 41: geförderte Männer bei Unterstützungsmaßnahmen in Wien
Zeitraum von 2001 - 2010



Quelle: eigene Darstellung, AMS Arbeitsmarkt-Datenbank, geförderte Personen (FW510/FW511) (Zugriff: 30.11.2011)

Anhang 4: Grafikverzeichnis

Grafik 1:	Verhältnis Arbeitslosigkeit absolut, LZAL > 180 Tage und LZAL > 365 Tage Zeitraum von 2000 – 2010	10
Grafik 2:	Pensionsantrittsalter Männer: Alterspension, Invaliditätspension und Direkt pension bundesweit, Zeitraum von 2000 – 2010	11
Grafik 3:	regionale Wertschöpfung der Schattenwirtschaft Wien & Österreich, Wien vs. Österreich, in % vom BIP Zeitraum von 2000 – 2010	12
Grafik 4:	Offene Stellen in Österreich vs. Wien, Zeitraum von 2000 – 2010	13
Grafik 5:	Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in % vom BIP im internationalen Vergleich, Zeitraum von 2000 - 2010	14
Grafik 6:	LZAL Männer im Vergleich zu Erwerbstätigen insgesamt Zeitraum von 2000 – 2010	15
Grafik 7:	Männer LZAL > 180 und > 365 Tage in Wien, % BIP-Wachstum Zeitraum von 2000 – 201	17
Grafik 8:	Männer vs. Gesamt LZAL > 180 und 365 Tage in Wien Zeitraum von 2000 – 2010	18
Grafik 9:	Betroffenheit - Dauer - Bestand, Männer in Wien Zeitraum von 2004 – 2010	19
Grafik 10:	Altersstruktur, LZAL > 180 Tage, Zeitraum von 2000 – 2004	20
Grafik 11:	Altersstruktur, LZAL > 180 Tage, Zeitraum von 2005 – 2010	21
Grafik 12:	Altersstruktur Männer, LZAL > 365 Tage, Zeitraum von 2000 – 2003	22
Grafik 13:	Altersgruppen_Männer, LZAL > 365 Tage, Zeitraum von 2004 – 2010	23
Grafik 14:	Inländer vs. Ausländer LZAL > 180 und 365 Tage Zeitraum von 2000 - 2010	24
Grafik 15:	Ausbildungsstand_Inländer, LZAL > 180 Tage Zeitraum von 2000 – 2010	27
Grafik 16:	Ausbildungsstand_Ausländer, LZAL > 180 Tage Zeitraum von 2000 – 2010	28
Grafik 17:	Ausbildungsstand_Inländer, LZAL > 365 Tage Zeitraum von 2000 – 2010	29

Grafik 18:	Ausbildungsstand_Ausländer, LZAL > 365 Tage Zeitraum von 2000 – 2010	29
Grafik 19:	Föderausgaben & Ausgaben SÖBÜ in Wien Zeitraum von 2001 – 2010	40
Grafik 20:	Föderausgaben für SÖBÜ in Wien, Zeitraum von 2003 – 2010	40
Grafik 21:	unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung in Österreich Zeitraum von 2000 – 2010	50
Grafik 22:	genehmigten Förderfälle_Männer von Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen, Zeitraum von 2001 – 2010	54
Grafik 23:	Σ geförderte Männer in Wien mittels Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen, Zeitraum von 2001 – 2010	54
Grafik 24:	integrativer, genehmigte Förderfälle (Männer) in Wien Zeitraum von 2001 – 2010	55
Grafik 25:	Männer_LZAL > 365 Tage + Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen in Wien, Zeitraum von 2001 – 2010	56
Grafik 26:	Offene Stellen und Stellenandrangsziffer in Wien, Zeitraum von 2000 – 2010	57
Grafik 27:	Kosten/Teilnehmer, Σ Teilnehmer, Beschäftigungstage Veränderung 2004/2002	61
Grafik 28:	Kosten pro Kursteilnehmer von 10 ausgewählter Kursmaßnahmen im Jahr 2006	63
Grafik 29:	Veränderung Beschäftigungstage & Erfolgsquote 25+, 2006 vs. 2004	63
Grafik 30:	Frühzeitige Aktivierung männlicher Arbeitsloser (Anteil der AMP-Zugänge, die vorher nicht langzeitarbeitslos waren) Zeitraum 2003 – 2010	70
Grafik 31:	Grafik 31: Pensionsantrittsalter_Männer, Zuwachs Erwerbsbe- völkerung, Zuwachs PensionistInnen, Zeitraum von 2002 – 2010	75
Grafik 32:	armutsgefährdete Männer +18 in % der Bevölkerung, Zeitraum von 2004 – 2010	77
Grafik 33:	Sozialleistungen Wien - Einnahmen & Ausgaben Zeitraum von 2000 – 2009	77

Grafik 34:	Sozialleistungen in Wien aufgeschlüsselt Zeitraum von 2000 – 2009	78
Grafik 35:	Anteil der Jugendlichen ohne weiterführende schulische Ausbildung und Lehre in Wien in den Jahren 2008, 2013, 2018	86
Grafik 36:	genehmigte Förderfälle_Männer bei Beschäftigungsmaßnahmen in Wien, Zeitraum von 2001 – 2010	100
Grafik 37:	geförderte Männer bei Beschäftigungsmaßnahmen in Wien Zeitraum von 2001 – 2010	100
Grafik 38:	genehmigte Förderfälle_Männer bei Qualifizierungsmaßnahmen in Wien, Zeitraum von 2001 – 2010	101
Grafik 39:	geförderte Männer bei Qualifizierungen in Wien, Zeitraum von 2001 – 2010	101
Grafik 40:	genehmigte Förderfälle_Männer bei Unterstützungsmaßnahmen in Wien, Zeitraum von 2001 – 2010	102
Grafik 41:	geförderte Männer bei Unterstützungsmaßnahmen in Wien Zeitraum von 2001 – 2010	102

Anhang 5: Lebenslauf

Name Glas Michael
Geburtsdatum 10.04.71
Nationalität Österreich



Ausbildung

01.03.1992 –
Hauptuniversität Wien
Internationale Betriebswirtschaft
Diplomarbeit: Langzeitarbeitslose Männer in Wien
im Zeitraum von 2000 - 2010

01.03.1996 – 30.06.1996
Université de Paris/Sorbonne IV
Auslandssemester
besuchte Kurse: Unternehmensführung, politische
Ökonomie, französisches Handelsrecht

01.03.1994 – 30.06.1994
Sprachenaufenthalt in Lyon

01.09.1985 – 20.02.1992
Handelsakademie Feldkirch, Vorarlberg

Berufserfahrung

30.01.2006 –
Job-TransFair GmbH, 1060 Wien
Non-Profit-Organisation
Personalberater
Betreuung von bis zu 20 Transitarbeitskräften

28.03.2005 – 29.07.2005
Scottish Law Commission, Edinburgh, Scotland
Justizministerium
Bibliothekarsassistent, Büroassistent