Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung am *öibf*

BEFRAGUNG LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSER PERSONEN IN OÖ

Studie im Auftrag der Arbeiterkammer OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ und in Kooperation mit dem AMS OÖ

Mag. Thomas Lankmayer
Mag.ª Sandra Rigler

Endbericht Jänner 2025, Linz

IMPRESSUM

Eigentümer und Verleger:
IBE am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung
Weingartshofstraße 10, A-4020 Linz
www.ibe.co.at

Margaretenstr. 166/2. Stock
A-1050 Wien
www.oeibf.at
ZVR: 718743404

Linz, Jänner 2025

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG 1

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN 2

2.1 Zielsetzung und Forschungsfragen 2
2.2 Befragungsdesign und Rücklauf 3
2.3 Zielgruppenbeschreibung (Grundgesamtheit) 4
2.4 Repräsentativität 8
2.5 Statistische Methoden 9

3 BEFRAGUNGSERGEBNISSE 10

3.1 Zielgruppencharakteristika 10
3.2 Aktuelle Arbeitssuche 21
3.3 Einflussfaktoren auf Wiederbeschäftigung 29
3.4 Erfahrungen und Zufriedenheit mit der AMS-Beratung 36
3.5 Verbesserungsvorschläge zur Verhinderung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit 47

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN 57

5 ANHANG 59

5.1 Zielgruppenanalysen 60
5.2 Soziodemografische Merkmale nach Teilgruppen 67
5.3 Fragebogen 74

6 VERZEICHNISSE 82

6.1 Abkürzungsverzeichnis 82
6.2 Tabellenverzeichnis 83
6.3 Abbildungsverzeichnis 83

7 LITERATUR 85

1 EINLEITUNG

Im Juli 2024 betrug die Arbeitslosenquote in Oberösterreich 4,5%. Dies entspricht insgesamt 33.531 Personen. Von diesen zählen 7.408 zu den langzeitbeschäftigungslosen Personen. Zugleich standen im Juli 2024 insgesamt 22.086 offene Stellen zur Verfügung (AMS OÖ 2024). Trotzdem gestaltet sich die berufliche Reintegration von arbeitslosen Personen oftmals schwierig – insbesondere bei langer Dauer der Arbeitslosigkeit.

Die Arbeiterkammer OÖ und die Wirtschaftskammer OÖ beauftragten in Kooperation mit dem AMS OÖ das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung am *öibf* (IBE) mit einer Befragung von langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich. Diese Zielgruppe wurde einerseits deshalb ausgewählt, da mit dieser ein erhebliches Arbeitskräftepotenzial für Betriebe erschlossen werden kann und andererseits, weil diese Personengruppe aufgrund der länger andauernden Jobsuche fundierter Auskunft über diese geben kann als etwa kurzzeitig Saisonarbeitslose mit Wiedereinstellungszusagen. Durch die Befragung soll ein klares Bild über die Gruppe der langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich erhalten werden, um arbeitsmarktpolitische Ableitungen treffen zu können.

In Kapitel 2 wird zunächst das Untersuchungsdesign beschrieben. In Kapitel 3 werden die Befragungsergebnisse dargelegt. Kapitel 4 enthält zentrale Schlussfolgerungen. Im Anhang finden sich Zielgruppenanalysen, Tabellen zur Sozialstruktur nach Altersgruppen und nach der Staatsbürgerschaft sowie der Fragebogen. Die einzelnen Kapitel schließen jeweils mit einer Zusammenfassung ab, in der die wichtigsten Erkenntnisse knapp dargestellt werden.

Für den Auftrag und die Unterstützung bei der Durchführung des Projektes möchten wir uns ganz herzlich bei der Abteilung Sozial- und Rechtspolitik der Wirtschaftskammer Oberösterreich und bei der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich bedanken. Ein besonderer Dank gilt auch dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich, das als Kooperationspartner zur Verfügung stand und Kontaktdaten der langzeitbeschäftigungslosen Personen sowie Sekundärdaten zur Grundgesamtheit zur Verfügung stellte. Zuletzt möchten wir uns ganz herzlich bei allen langzeitbeschäftigungslosen Personen bedanken, die sich so engagiert an der Befragung beteiligt haben und mit ihren Angaben und ausführlichen Schilderungen die Basis für den vorliegenden Ergebnisbericht lieferten.

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN

2.1 ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSFRAGEN

Ziel der Studie ist es, ein klareres Bild über die Gruppe langzeitbeschäftigungsloser Personen in Oberösterreich zu erlangen. Durch eine direkte Befragung der Betroffenen soll verdeutlicht werden, wie die Personengruppe selbst die Jobsuche erlebt und welche Hürden dabei zu überwinden sind.

Mit diesen Erkenntnissen soll die Unterstützung/Förderung durch das AMS optimiert werden – sowohl im Hinblick auf die Betreuung der Arbeitslosen aber auch im Umgang mit personalsuchenden Unternehmen. Darüber hinaus soll die Studie Ansätze und Möglichkeiten für Anpassungen in der Arbeitsmarktpolitik liefern, die sowohl die Ausgestaltung einzelner Instrumente als auch die Gestaltung der Beziehungen und Prozessabläufe betreffen können.

Im Fokus der Befragung standen folgende zentrale Forschungsfragen:

1. Wie charakterisiert sich die **Gruppe der oberösterreichischen langzeitbeschäftigungslosen Personen** im Hinblick auf persönliche Merkmale, sogenannte „Vermittlungseinschränkungen“, die Dauer der Arbeitslosigkeit, Berufserfahrung, Ausbildungen, eine mögliche geringfügige Beschäftigung etc.?
2. Wie verlief die **bisherige Jobsuche** dieser Personengruppe (z.B. Anzahl an verschickten Bewerbungen, Anzahl der Firmenrückmeldungen, Anzahl der Bewerbungsgespräche)?
3. Wie gestaltet sich die **Betreuung dieser Zielgruppe durch das AMS** (z.B. Häufigkeit der Kontakte, Zufriedenheit mit der AMS-Beratung, Ausbildungswünsche der langzeitbeschäftigungslosen Personen, Erfahrung mit AMS-Angeboten)?
4. Wie gestaltet sich die **Jobvermittlung dieser Personengruppe durch das AMS** (z.B. Anzahl und Art der Stellenzuweisungen, erlebte „Passgenauigkeit“ dieser Stellen im Hinblick auf Qualifikation, Gesundheit, Erreichbarkeit, Betreuungspflichten)?
5. Welche **Wünsche und Vorstellungen** gibt es **in Bezug auf den beruflichen Wiedereinstieg** (z.B. Stundenausmaß, schrittweise Erhöhung der Arbeitszeit, Einschätzung der eigenen Situation und Perspektiven)?
6. Hat sich der **Arbeitsmarkt** aus Sicht der langzeitbeschäftigungslosen Personen während der Phase der Jobsuche spürbar **verändert** (z.B. im Hinblick auf Reaktionen von Unternehmen oder im Hinblick auf die Beziehung zum AMS)?

2.2 BEFRAGUNGSDESIGN UND RÜCKLAUF

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde im Zeitraum August bis September 2024 eine Befragung von langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich durchgeführt. Der Fragebogen enthielt sowohl geschlossene (standardisierte) als auch offene Fragen. Die Kontaktdaten wurden vom AMS Oberösterreich zur Verfügung gestellt. Als Zielgruppe wurden jene Personen ausgewählt, die zum Stichtag 31.7.2024 beim AMS Oberösterreich als langzeitbeschäftigungslos mit dem Status „Arbeitslosigkeit“ vermerkt waren (näheres zur Definition und zur Zielgruppe siehe Kapitel 2.3). Die Befragung wurde als Vollerhebung konzipiert, d.h. alle zum ausgewählten Stichtag langzeitbeschäftigungslosen Personen wurden mittels eines postalischen Einladungsschreibens, indem der Papierfragebogen sowie ein Link und QR-Code zum Online-Fragebogen enthalten war, kontaktiert. Der Zielgruppe wurde dadurch die Wahl ermöglicht, an der Befragung online oder mittels Papier-Fragebogen teilzunehmen. Der Online-Fragebogen wurde zusätzlich in den Sprachen Englisch, Türkisch und Kroatisch angeboten[1]. Dem Einladungsschreiben war ein Rücksendekuvert beigelegt, mittels dem der Fragebogen für die Teilnehmer:innen kostenlos an das IBE retourniert werden konnte. Als Anreiz für die Befragungsteilnahme wurde zudem ein Gewinnspiel durchgeführt. Es wurden 100 Einkaufsgutscheine im Wert von je 50€ verlost.

Insgesamt wurden 7.408 Einladungsschreiben versendet, wobei 82 Schreiben wegen Unzustellbarkeit oder Umzug retourniert wurden, sodass die Befragungs-Grundgesamtheit n=7.326 beträgt. Insgesamt haben 404 Personen mittels Papier-Fragebogen und 317 mittels Online-Fragebogen an der Befragung teilgenommen. Der Rücklauf beträgt somit insgesamt n=721, was eine Rücklaufquote von 9,8% entspricht (siehe Tabelle 1). Am Gewinnspiel haben sich n=513 Personen beteiligt (71%).

Tabelle 1: Rücklauf

versendete Einladungsschreiben	7 408
unzustellbare Einladungsschreiben	82
Befragungs-Grundgesamtheit (N)	**7 326**
ausgefüllte Papier-Fragebögen	404
ausgefüllte Online-Fragebögen	317
Rücklauf absolut gesamt (n)	**721**
Rücklaufquote	**9,8%**

[1] Insgesamt haben 37 Personen die Übersetzungen in Anspruch genommen, wobei 16 Personen die englische Übersetzung, neun Personen die kroatische und zwölf Personen die türkische Übersetzung wählten.

2.3 ZIELGRUPPENBESCHREIBUNG (GRUNDGESAMTHEIT)

Als Zielgruppe für die Befragung wurden jene Personen definiert, die zum Stichtag 31.7.2024 beim AMS Oberösterreich als langzeitbeschäftigungslos (Definition siehe Box) mit dem Status „Arbeitslosigkeit“ vermerkt waren.

Definition Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Zur Berechnung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit werden alle Episoden der Status „Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße“, „arbeitslos“, „lehrstellensuchend“, „in Schulung“, „Bezieher_innen eines Fachkräftestipendiums“ und „Schulung Reha mit Umschulungsgeld“ mit Unterbrechungen von <= 62 Tagen (unabhängig von ihrer Dauer) zu einem Geschäftsfall zusammengeführt. Bis einschließlich Oktober 2013 wurden alle Vormerkepisoden der Status „arbeitslos“, „lehrstellensuchend“ und „in Schulung“ mit Unterbrechungen von <= 62 Tagen (unabhängig von ihrer Dauer) zu einem Geschäftsfall zusammengeführt. Als Geschäftsfall-Dauer werden die Dauern dieser einzelnen Vormerkepisoden innerhalb des Geschäftsfalls addiert (die Unterbrechungen werden bei der Dauer nicht mitgerechnet). Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfall-Dauer von mehr als 365 Tagen hatte, wobei die Unterbrechungen nicht mitgerechnet werden.[2]

Tabelle 2 enthält soziodemografische Merkmale der Grundgesamtheit der langzeitbeschäftigungslosen Personen auf Basis der AMS-Daten, die nachfolgend erläutert werden.

- **Geschlecht:** Von der Grundgesamtheit der langzeitbeschäftigungslosen Personen sind 55% männlich und 45% weiblich.
- **Alter:** Das Durchschnittsalter der langzeitbeschäftigungslosen Personen beträgt 47,1 Jahre (Median 50 Jahre). 51% der langzeitbeschäftigungslosen Personen sind 50 Jahre und älter, somit ist knapp die Hälfte (49%) jünger als 50 Jahre, wobei 20% in die Gruppe der 40- bis unter 50-Jährigen fällt, 18% in die Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen und 11% in die Gruppe der unter 30-Jährigen.
- **Staatsbürgerschaft:** 31% der langzeitbeschäftigungslosen Personen haben eine ausländische Staatsbürgerschaft und 69% eine österreichische. Zu den Top-10 Herkunftsnationen (73% aller ausländischen Staatsbürger:innen) zählen:
  - Rumänien (n=253 bzw. 11,1% der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft)
  - Türkei (n=228 bzw. 10,0%)
  - Bosnien-Herzegowina (n=221 bzw. 9,7%)
  - Ukraine (n=199 bzw. 8,8%)
  - Deutschland (n=142 bzw. 6,3%)
  - Syrien (n=142 bzw. 6,3%)
  - Serbien (n=136 bzw. 6,0%)
  - Kroatien (n=115 bzw. 5,1%)
  - Ungarn (n=112 bzw. 4,9%)
  - Afghanistan (n=105 bzw. 4,6%)

[2] Näheres siehe: https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/fachbegriffe

- **Bildungsniveau:** Mehr als die Hälfte der langzeitbeschäftigungslosen Personen (53%) hat höchstens einen Pflichtschulabschluss. 31% haben einen Lehrabschluss und 4% haben eine Berufsbildende Mittlere Schule als höchsten Ausbildungsabschluss. 7% haben eine Matura als höchste abgeschlossene Ausbildung und 5% einen Abschluss an einer Universität/Fachhochschule (FH).

Tabelle 2: Soziodemografie der Grundgesamtheit

	Anzahl	Prozent
Geschlecht		
männlich	4 068	55%
weiblich	3 340	45%
Alter		
unter 30 Jahre	811	11%
30 bis unter 40 Jahre	1 365	18%
40 bis unter 50 Jahre	1 455	20%
50 bis unter 60 Jahre	2 589	35%
60 Jahre und älter	1 188	16%
Staatsbürgerschaft		
Österreich	5 137	69%
andere	2 271	31%
Bildungsniveau		
max. Pflichtschulabschluss	3 899	53%
Lehre	2 293	31%
Berufsbildende mittlere Schulen	286	4%
Matura	514	7%
Uni/FH	385	5%
Ungeklärt	31	0,4%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (VE)		
ohne gesundheitliche VE	2 900	39%
mit gesundheitlichen VE	4 508	61%
ges. VE laut AMS	3 527	48%
begünstigte Behinderung	981	13%
Geschäftsfall-Netto-Dauer*		
12 Monate bis 24 Monate	3 698	51%
> 2 bis 5 Jahre	2 429	34%
mehr als 5 Jahre	1 086	15%
Arbeitslosigkeitsdauer		
0 bis 90 Tage	1 646	22%
91 bis 180 Tage	1 024	14%
181 bis 365 Tage	1 408	19%
mehr als 365 Tage	3 330	45%

Anmerkungen: AMS-Daten zum Stichtag 31.7.2024, n=7.408

* Die Daten zur Geschäftsfall-Netto-Dauer beziehen sich auf den Stichtag 24.10.2024, da diese Daten nachgereicht wurden (n=7.213).

- **Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen:** Von den 7.408 langzeitbeschäftigungslosen Personen haben 61% eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung und nur knapp vier von zehn (39%) haben keine gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. 13% der Grundgesamtheit haben eine begünstigte Behinderung und 48% haben eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut AMS.
- **Geschäftsfall-Netto-Dauer:** Die Geschäftsfall-Dauer ist vereinfacht ausgedrückt die gesamte Dauer, für die die Personen beim AMS gemeldet sind, wobei Unterbrechungen von <= 62 Tagen herausgerechnet werden. Die Hälfte der langzeitbeschäftigungslosen Personen hat eine Geschäftsfall-Netto-Dauer von 1 bis 2 Jahren (51% bzw. 3.698 Personen), 35% bzw. 2.429 Personen haben ein Geschäftsfall-Netto-Dauer von über 2 bis 5 Jahren und eine mehr als 5-jährige Geschäftsfall-Netto-Dauer haben 15% bzw. 1.086 Personen.
- **Arbeitslosigkeitsdauer:** Im Vergleich zur Geschäftsfall-Netto-Dauer, in der neben den Arbeitslosigkeits-Episoden beispielsweise auch Schulungsteilnahmen oder der Status „Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße“ enthalten sind, fällt die Arbeitslosigkeitsdauer entsprechend den AMS-Daten geringer aus. Weniger als die Hälfte (45%) weist eine Arbeitslosigkeit von über einem Jahr auf. 22% haben eine Arbeitslosigkeitsdauer von 0 bis 90 Tagen, 14% von 91 bis 180 Tagen und 19% von 181 bis 365 Tagen. Wie weiter unten dargestellt wird, geben die befragten langzeitbeschäftigungslosen Personen längere Arbeitslosigkeitsdauern an, da anzunehmen ist, dass diese nicht zwischen den jeweiligen Status, die das AMS erfasst, differenzieren.

In Tabelle 3 sind die in den AMS erfassten Wirtschaftsabschnitte der letzten beruflichen Tätigkeit der langzeitbeschäftigungslosen Personen dargestellt.

- Am häufigsten haben die langzeitbeschäftigungslosen Personen zuletzt einen Job im Wirtschaftsabschnitt „**Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen**“ ausgeübt. Dies trifft auf 1.718 Personen bzw. 23% zu. Der häufigste Wirtschaftszweig in diesem Wirtschaftsabschnitt ist die „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ in dem 1.096 Personen bzw. 15% gearbeitet haben. Der zweitgrößte Wirtschaftszweig mit 455 Personen bzw. 6% umfasst „Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau“.
- Der zweitgrößte Wirtschaftsabschnitt **„Handel, Instandhaltung und Reparaturen von Kraftfahrzeugen“** umfasst 1.133 Personen bzw. 15%. Davon waren 741 Personen (10% der Grundgesamtheit) im Einzelhandel, 312 Personen (4,21% der Grundgesamtheit) im Großhandel sowie 80 Personen (1,08% der Grundgesamtheit) im „Handel mit Kraftfahrzeugen, der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ tätig.
- 1.030 Personen (14% der Grundgesamtheit) waren zuletzt im Wirtschaftsabschnitt „**Herstellen von Waren“** tätig. Dieser Abschnitt umfasst 22 Wirtschaftszweige, auf die sich die Personen relativ gleichmäßig verteilen, sodass auf diese hier nicht im Detail eingegangen wird. Die größten Wirtschaftszweige in diesem Abschnitt sind die „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“ (n=214 bzw. 2,89% der Grundgesamtheit), die „Herstellung von Metallerzeugnissen“ (n=115 bzw. 1,55% der Grundgesamtheit) und die „Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren“ (n=108 bzw. 1,46% der Grundgesamtheit).
- Im „**Gesundheits- und Sozialwesen“** waren 814 Personen bzw. 11% der Grundgesamtheit tätig und in der **„Beherbergung und Gastronomie“** 492 Personen bzw. 7% der Grundgesamtheit. Die weiteren Wirtschaftsabschnitte sind Tabelle 3 zu entnehmen.

Tabelle 3: Wirtschaftsabschnitte der letzten Beschäftigungen der Grundgesamtheit

	Anzahl	Prozent
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1 718	23%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1 133	15%
Herstellung von Waren	1 030	14%
Gesundheits- und Sozialwesen	814	11%
Beherbergung und Gastronomie	492	7%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	441	6%
Bau	365	5%
Sonstiges	315	4%
Verkehr und Lagerei	285	4%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	179	2%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	137	2%
Erziehung und Unterricht	131	2%
Information und Kommunikation	87	1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	82	1%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	55	1%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	54	1%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	33	0,4%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	30	0,4%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	10	0,1%
Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	9	0,1%
Energieversorgung	8	0,1%
Gesamt	**7 408**	**100%**

Anmerkungen: AMS-Daten zum Stichtag 31.7.2024, n=7.408

2.4 REPRÄSENTATIVITÄT

Um Aussagen hinsichtlich der Repräsentativität der Befragungsstichprobe treffen zu können, wurden die soziodemografischen Merkmale der Grundgesamtheit (n=7.408) jener der Befragungsteilnehmer:innen (n=721) gegenübergestellt. Tabelle 4 zeigt, dass die befragten Personen in den Merkmalen Alter und Staatsbürgerschaft die Grundgesamtheit – unter Berücksichtigung einer maximalen Schwankungsbreite von +/- 3,47% – sehr gut repräsentieren. Der Männeranteil in der Gruppe der Befragungsteilnehmer:innen ist mit einer Differenz von 6 Prozentpunkten etwas niedriger als in der Grundgesamtheit. Deutliche Abweichungen von der Grundgesamtheit zeigen sich beim Bildungsniveau: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss konnten durch die Befragung in einem geringeren Ausmaß erreicht werden als sie in der Grundgesamtheit vertreten sind (28% vs. 53%). Hingegen sind Personen mit Matura oder einem höheren Abschluss in der Gruppe der Befragungsteilnehmer:innen (26% vs. 12%) deutlich überrepräsentiert.

Tabelle 4: Repräsentativität der Befragungsteilnehmer:innen, Abgleich mit der Grundgesamtheit

	Befragungsteilnehmer:innen (n=721)		Grundgesamtheit (N=7.408)	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Geschlecht				
männlich	349	49%	4 068	55%
weiblich	337	51%	3 340	45%
Alter (Kategorien)				
unter 30 Jahre	99	15%	811	11%
30 bis unter 40 Jahre	114	17%	1 365	18%
40 bis unter 50 Jahre	123	18%	1 455	20%
50 bis unter 60 Jahre	247	36%	2 589	35%
60 Jahre und älter	100	15%	1 188	16%
Alter (Durchschnitt)				
Mittelwert	46,5		47,1	
Median	50,0		50,0	
Staatsbürgerschaft				
Österreich	465	67%	5 137	69%
andere	225	33%	2 271	31%
Bildungsniveau				
max. Pflichtschulabschluss	193	28%	3 899	53%
Lehre	228	33%	2 293	31%
Berufsbildende mittlere Schulen	48	7%	286	4%
Matura	90	13%	514	7%
Uni/FH	86	13%	385	5%
Ungeklärt/andere[1]	41	6%	31	0,4%

[1]„Ungeklärt“ wird in den AMS-Daten erfasst und beinhaltet Fälle, zu denen keine Angaben zum Bildungsniveau vorhanden sind. „Andere“ ist eine Kategorie aus der Befragung, in der die Personen ein anderes Bildungsniveau als die abgefragten (Pflichtschulabschluss, Lehre, BMS, Matura, Uni/FH) angegeben haben.

2.5 STATISTISCHE METHODEN

Neben eindimensionalen, deskriptiven Analysen werden die Antworten der Befragten in weiterer Folge hinsichtlich ihrer Unterscheidungsmerkmale bzw. Zusammenhänge bezüglich weiterer Attribute untersucht und auf ihre statistische Signifikanz überprüft. Dabei kamen folgende statistische Methoden zur Anwendung:

- **Chi-Quadrat-Tests** zur Identifizierung signifikanter Unterschiede bezüglich der Verteilung mehrerer Beobachtungsgruppen. Ein Chi-Quadrat-Test misst, ob zwei Variablen abhängig voneinander sind, beispielsweise ob die Dauer der Arbeitslosigkeit vom Geschlecht abhängt.
- **Korrelationstests nach Spearman** (bei ordinalen[3] Merkmalen) und **Pearson** (bei metrischen[4] Merkmalen) zur Überprüfung von linearen Zusammenhängen bestimmter Merkmale. Beispielsweise kann damit überprüft werden, ob ein Merkmal, wie z.B. die Dauer der Arbeitslosigkeit, mit einem anderen Merkmal, wie dem Alter, zusammenhängt und ob gilt „Je höher das Alter, desto länger die Arbeitslosigkeitsdauer“. Auch über die Stärke des Zusammenhangs können Aussagen getroffen werden.
- **T-Tests** zur Identifizierung signifikanter Mittelwertunterschiede zwischen zwei Gruppen.
- **Einfaktorielle Varianzanalysen** zur Schätzung des Ausmaßes der Streuung der gemessenen Merkmalswerte zwischen mehreren Beobachtungsgruppen. Es können Aussagen getroffen werden, ob sich Beobachtungsgruppen bezüglich bestimmter Merkmale signifikant unterscheiden.

Es wurde ein Signifikanzniveau von 5% ($\alpha = 0{,}05$) gewählt, das heißt, bei einem signifikanten Ergebnis beträgt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Ergebnis zufällig zustande gekommen ist und sich nicht in der Grundgesamtheit wiederfindet, weniger als 5%. Auf Gruppenunterschiede und Zusammenhänge von Merkmalen, die sich als nicht signifikant herausgestellt haben, wird in weiterer Folge in der Regel nicht explizit hingewiesen. Zur Übersichtlichkeit werden im Text und in den Abbildungen die Prozentwerte gerundet, daher ergeben sich vereinzelt Rundungsdifferenzen.

---

[3] Ordinale Merkmale weisen Ausprägungen in einer klaren Rangfolge aus, bei denen die Abstände allerdings nicht exakt gleich sind (z.B. Schulnoten oder Skala von 1=stimme völlig zu, 2=stimme eher zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=stimme gar nicht zu).

[4] Im Gegensatz zu ordinalen Merkmalen lassen metrische Merkmale auch eine Interpretation zwischen den Ausprägungen zu (z.B. Alter in Jahren, Arbeitslosigkeitsdauer in Monaten) zu.

3 BEFRAGUNGSERGEBNISSE

Nachfolgend werden die zentralen Befragungsergebnisse thematisch gegliedert vorgestellt. Kapitel 3.1 enthält die zentralen Ergebnisse zu den Zielgruppencharakteristika. Anschließend wird in Kapitel 3.2 auf die Ergebnisse zur aktuellen Arbeitssuche eingegangen. In Kapitel 3.3 werden die zentralen Einflussfaktoren auf eine Wiederbeschäftigung aus Sicht der Befragten wiedergegeben. Kapitel 0 enthält die Ergebnisse zu den Erfahrungen und der Zufriedenheit mit der AMS-Beratung. In Kapitel 0 werden die offenen Antworten der befragten Langzeitbeschäftigungslosen auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen zur Verhinderung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zusammengefasst wiedergegeben. Am Ende jedes Unterkapitels ist eine Kurzzusammenfassung enthalten.

3.1 ZIELGRUPPENCHARAKTERISTIKA

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse zu den Zielgruppencharakteristika wiedergegeben. Zunächst erfolgt in Kapitel 3.1.1 eine Darstellung der soziostrukturellen Merkmale der befragten Langzeitbeschäftigungslosen. Anschließend werden in Kapitel 3.1.2 die Ergebnisse zu den Fragestellungen zur Arbeitsfähigkeit/Leistungsfähigkeit vorgestellt, bevor zuletzt die Befragungsergebnisse zur Berufs- und Arbeitslosigkeit (siehe Kapitel 3.1.3) vorgestellt werden. Am Ende des Kapitels findet sich eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse zu den Zielgruppencharakteristika.

3.1.1 SOZIOSTRUKTURELLE MERKMALE

In Tabelle 5 sind die soziostrukturellen Merkmale der Befragten dargestellt, die nachfolgend erläutert werden.

- **Geschlecht:** 51% der Befragten sind weiblich und 49% männlich.
- **Alter:** Im Durchschnitt sind die Befragten 46,5 Jahre alt (Median 50,0). Die Hälfte der Befragten (51%) ist 50 Jahre und älter. Wobei 36% zwischen 50 und 59 Jahren alt sind und 15% 60 Jahre und älter. Somit ist knapp die Hälfte der Befragten jünger als 50 Jahre, wobei 15% jünger als 30 Jahre sind, 17% zwischen 30 und 39 Jahren und 18% der Befragten zwischen 40 bis 49 Jahren.
- **Migrationshintergrund:** Als Indikatoren für den Migrationshintergrund wurden die Staatsbürgerschaft und die Umgangssprache („Welche Sprache sprechen Sie überwiegend zu Hause?“) abgefragt. Ein Drittel der Befragten (33%) gibt eine ausländische Staatsbürgerschaft an, und 31% eine nicht-deutsche Umgangssprache.
- **Bildungsniveau:** Nur 28% der Befragten haben maximal Pflichtschulabschluss (der Anteil beträgt in der Grundgesamtheit 53% - siehe Tabelle 4 in Kapitel 2.3). Zwei Drittel der Befragten (66%) haben einen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden (Aus-) Bildungsabschluss. Ein Drittel (33%) weist als höchsten Ausbildungsabschluss einen Lehrabschluss auf, 7% den Abschluss einer Berufsbildenden Schule. Jeweils 13% verfügen über Matura bzw. einen Abschluss an einer Universität/FH. 41 Personen (6%) wählten die Antwortmöglichkeit „andere Ausbildung“.

Tabelle 5: Soziostrukturelle Merkmale der Befragten

	Anzahl	Prozent
Geschlecht (n=686)		
männlich	349	49%
weiblich	337	51%
Alter (n=683)		
unter 30 Jahre	99	15%
30 bis unter 40 Jahre	114	17%
40 bis unter 50 Jahre	123	18%
50 bis unter 60 Jahre	247	36%
60 Jahre und älter	100	15%
Staatsbürgerschaft (n=690)		
Österreich	465	67%
andere	225	33%
Umgangssprache (n=689)		
deutsch	479	70%
andere Sprache	210	31%
Bildungsniveau (n=686)		
max. Pflichtschulabschluss	193	28%
Lehre	228	33%
Berufsbildende mittlere Schulen	48	7%
Matura	90	13%
Uni/Fachhochschule	86	13%
Ungeklärt/andere[1]	41	6%
Mit Partner:in in Haushalt (n=687)		
ja	342	50%
nein	345	50%
Kinder unter 15 Jahre im Haushalt (n=687)		
ja	172	25%
nein	515	75%
Wohnortgröße (n=682)		
bis 3.000 EW	151	22%
3.000 bis 20.000 EW	209	31%
über 20.000 EW	322	47%

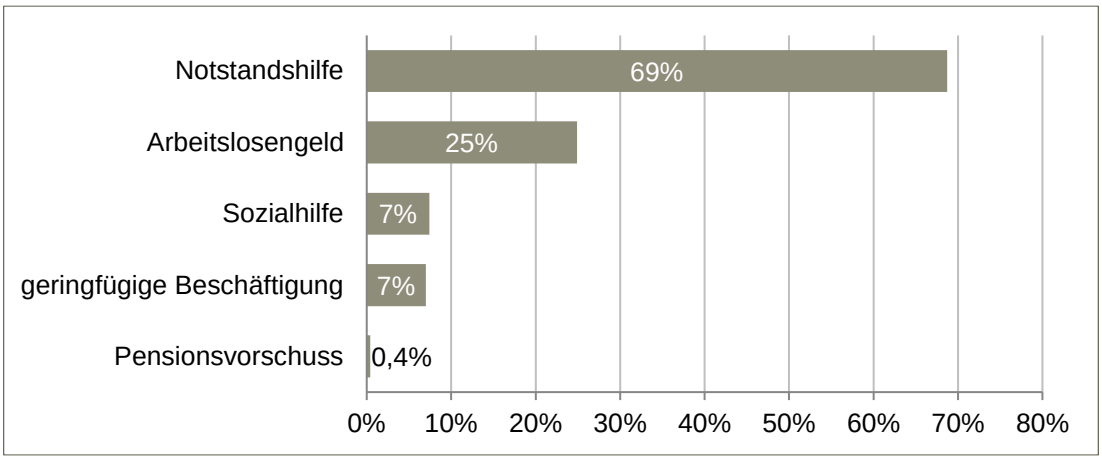
Anmerkung: EW = Einwohner:innen

[1] „ungeklärt“ wird in den AMS-Daten erfasst und beinhaltet Fälle, zu denen keine Angaben zum Bildungsniveau vorhanden sind. „Andere“ ist eine Kategorie aus der Befragung, in der die Personen ein anderes Bildungsniveau als die abgefragten (Pflichtschulabschluss, Lehre, BMS, Matura, Uni/FH) angegeben haben.

- **Familienstand/Kinder:** Je 50% der Befragten lebt mit einer/einem bzw. keinem/keiner Partner:in im Haushalt. Ein Viertel (25%) lebt mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt.
- **Wohnortgröße:** Bezüglich der Wohnortgröße wird sichtbar, dass fast die Hälfte der Befragten (47%) in Städten mit mehr als 20.000 Einwohner:innen (EW) wohnt. 31% lebt in Gemeinden mit 3.000 bis 20.000 Einwohner:innen und 22% in kleinen Gemeinden unter 3.000 Einwohner:innen.

- **Einkünfte:** In Abbildung 1 sind die Antworten auf die Frage, aus welchen Quellen die Befragten ihre Einkünfte beziehen, dargestellt, wobei Mehrfachantworten möglich waren. Rund zwei Drittel der Befragten (69%) bezieht Einkünfte aus der Notstandshilfe, ein Viertel (25%) aus dem Arbeitslosengeld. Je 7% beziehen Einkünfte aus der Sozialhilfe oder einer geringfügigen Beschäftigung. Nur drei Personen (0,4%) beziehen Einkünfte aus dem Pensionsvorschuss.

Abbildung 1: Aus welchen Quellen beziehen Sie aktuell Ihre Einkünfte? (Mehrfachantworten waren möglich)



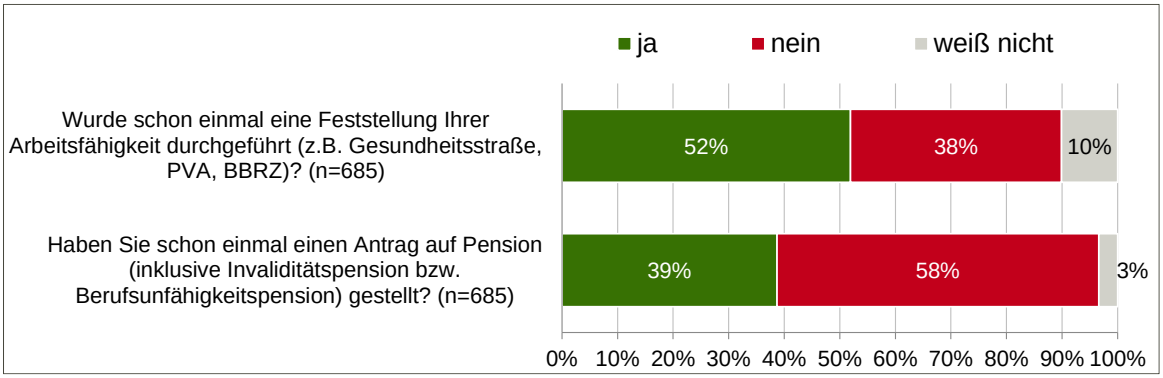
Anmerkungen: n=690; Mehrfachantworten möglich

3.1.2 ARBEITSFÄHIGKEIT/LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Zur vertiefenden Erhebung der Zielgruppencharakteristika wurden auch Fragen im Zusammenhang mit der Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit gestellt. Einerseits wurden die Befragungsteilnehmer:innen danach gefragt, ob schon einmal die Feststellung ihrer Arbeitsfähigkeit, z.B. durch die Gesundheitsstraße, durch die PVA oder durch das BBRZ, durchgeführt wurde sowie ob sie schon einmal einen Antrag auf Pension (inklusive Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension) gestellt haben. Zudem wurde eine Einschätzung zur subjektiven Leistungsfähigkeit eingeholt. Auf die Ergebnisse wird in weiterer Folge eingegangen.

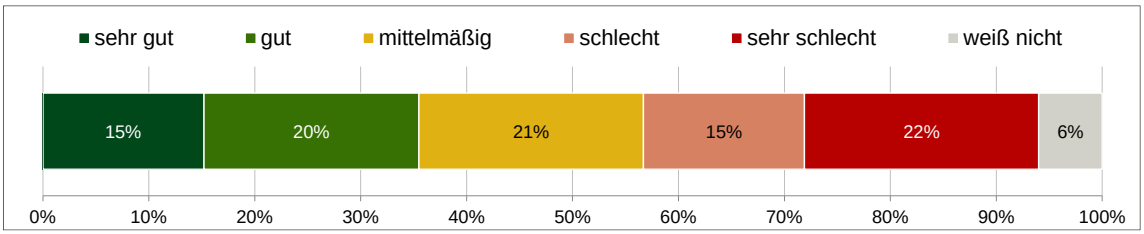
- **Feststellung der Arbeitsfähigkeit:** Bei der Hälfte der Befragten (52%) wurde schon einmal eine Feststellung der Arbeitsfähigkeit durchgeführt. Knapp vier von zehn Befragten (38%) geben an, dass dies bisher noch nicht erfolgte und 10% können keine Auskunft dazu geben und wählten „weiß nicht“ (siehe Abbildung 2).
- **Pensionsantrag:** Knapp vier von zehn Befragten (39%) geben an, schon einmal einen Antrag auf Pension bzw. Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension gestellt zu haben. Somit haben 58% noch keinen Pensionsantrag gestellt und 3% wählten „weiß nicht“ (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Feststellung der Arbeitsfähigkeit und Pensionsanträge



- **Einschätzung der Leistungsfähigkeit:** Rund ein Drittel der Befragten schätzt die aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen des zuletzt ausgeübten Berufs als (sehr) „gut“ ein, wobei rund 15% von einer „sehr guten“ und rund 20% von einer „guten“ Leistungsfähigkeit berichten. Ein gutes Fünftel (21%) gibt eine „mittelmäßige“ Leistungsfähigkeit an und 15% meinen, dass ihre Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Anforderungen des letzten Jobs „schlecht“ ist. Ein weiteres Fünftel (22%) berichtet sogar von einer „sehr schlechten“ Leistungsfähigkeit, 6% wählten „weiß nicht“ (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Wie schätzen Sie Ihre aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen Ihres zuletzt ausgeübten Berufes ein?



Anmerkungen: n=684

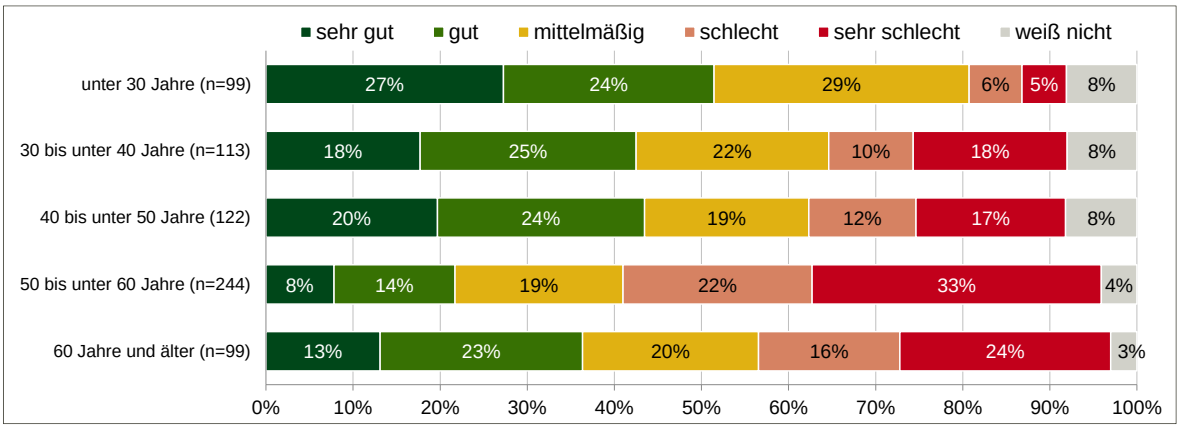
Detail-Analysen zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit

Mittels statistischer Analysen konnten folgende Zusammenhänge festgestellt werden:

- Einerseits beurteilen Personen, die angegeben haben, dass ihre **Arbeitsfähigkeit** schon einmal überprüft worden ist oder die bereits einmal einen **Pensionsantrag gestellt** haben, ihre Leistungsfähigkeit signifikant schlechter, als Personen die dies nicht angegeben haben. Beispielsweise beurteilen 44% der Personen, die einen Pensionsantrag gestellt haben, ihre Leistungsfähigkeit als „sehr schlecht“ und weitere 24% als „eher schlecht“. Bei der Vergleichsgruppe ohne gestelltem Pensionsantrag beurteilen nur 9% ihre Leistungsfähigkeit als „sehr schlecht“ und 10% als „eher schlecht“.
- Anderseits besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den jeweils abgefragten Fragestellungen zur Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit und dem **Alter**. In Abbildung 4 ist die Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit differenziert nach den Altersgruppen dargestellt. Deutlich wird, dass die jüngeren Alterskohorten ihre Leistungsfähigkeit vergleichsweise besser einschätzen als die älteren. Beispielsweise schätzen 52% der unter 30-Jährigen ihre Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Anforderungen der letzten

beruflichen Tätigkeit als „sehr gut“ oder „gut“ ein, aber nur 22% der 50- bis 60-Jährigen. In dieser Alterskohorte schätzen 55% ihre Leistungsfähigkeit als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ ein. Auffällig ist, dass die Gruppe der Personen die 60 Jahre und älter sind, ihre Leistungsfähigkeit besser einschätzen als die Gruppe der 50- bis 60-Jährigen, wenngleich auch diese Gruppe ihre Leistungsfähigkeit signifikant schlechter einschätzt als die jüngeren Alterskohorten unter 50 Jahre.

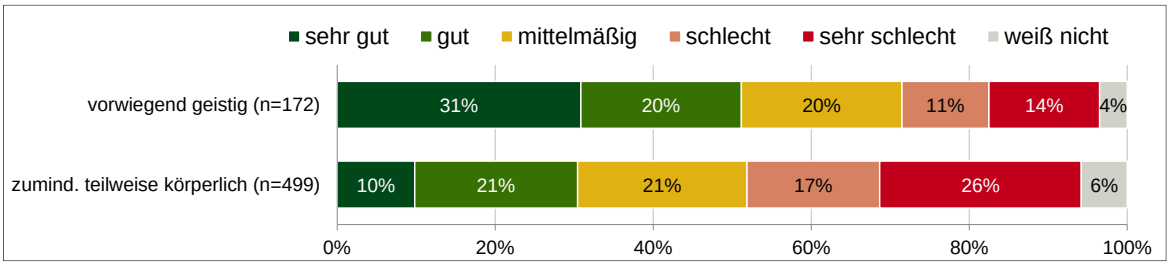
Abbildung 4: Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit differenziert nach Alter



Anmerkungen: Den Befragten wurde folgende Fragestellung vorgegeben: „Wie schätzen Sie Ihre aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen Ihres zuletzt ausgeübten Berufes ein?“

- **Tätigkeitsart**: In weiterer Folge wurde analysiert, inwieweit die Einschätzungen der individuellen Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Anforderungen in der letzten beruflichen Tätigkeit nach Art der Tätigkeit variieren. Dazu wurden die Personen, die eine gleichermaßen körperliche und geistige Tätigkeit ausübten mit den Personen, die eine vorwiegend körperliche Tätigkeit ausübten zu einer gemeinsamen Gruppe zusammengefasst, da diese Gruppen sich im Antwortverhalten bei der Einschätzung der Leistungsfähigkeit nicht statistisch signifikant unterscheiden. Diese Gruppe wurden jenen Personen gegenübergestellt, die eine vorwiegend geistige Tätigkeit als letzte berufliche Tätigkeit angegeben haben. In Abbildung 5 wird ersichtlich, dass Personen, deren letzte berufliche Tätigkeit vorwiegend geistig war, ihre individuelle Leistungsfähigkeit signifikant besser bewerten, als Personen der Gruppe, die vorwiegend körperlich oder etwa gleichermaßen körperlich und geistig tätig war.

Abbildung 5: Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit differenziert nach Tätigkeitsart



Anmerkungen: Den Befragten wurde folgende Fragestellung vorgegeben: „Wie schätzen Sie Ihre aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen Ihres zuletzt ausgeübten Berufes ein?“

3.1.3 BERUFS- UND ARBEITSLOSIGKEITSERFAHRUNG

In Tabelle 6 sind Eckdaten zu den Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrungen der Befragten enthalten, die nachfolgend erläutert werden.

Tabelle 6: Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrungen

	Anzahl	Prozent
Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit		
Arbeitslosigkeitsdauer (n=657)		
unter 12 Monate	96	15%
12 bis unter 24 Monate	244	37%
24 bis unter 36 Monate	123	19%
36 bis unter 48 Monate	57	9%
48 Monate und länger	137	21%
Anzahl Arbeitslosen-Episoden in letzten 10 Jahren (n=707)		
einmal	225	32%
zweimal	147	21%
dreimal	75	11%
viermal oder öfter	179	25%
weiß nicht	81	12%
Geringfügige Beschäftigung neben Arbeitslosigkeit (n=713)		
ja	80	11%
nein	633	89%
Berufserfahrungen		
Arbeitserfahrung in Jahren (n=690)		
keine	46	7%
unter 5 Jahre	91	13%
5 bis unter 10 Jahre	99	14%
10 bis unter 20 Jahre	137	20%
20 bis unter 30 Jahre	108	16%
30 bis unter 40 Jahre	134	19%
40 Jahre und mehr	75	11%
Wochenstunden letzte berufliche Tätigkeit (n=695)		
unter 20 Stunden	44	6%
20 bis 35 Stunden	210	30%
36 Stunden und mehr (Vollzeit)	441	64%
Art der letzten beruflichen Tätigkeit (n=707)		
vorwiegend geistig	181	26%
vorwiegend körperlich	192	27%
etwa gleichermaßen geistig und körperlich	334	47%

Arbeitslosigkeitserfahrungen

- **Arbeitslosigkeitsdauer:** 15% der Befragten geben an, weniger als 12 Monate beim AMS arbeitslos gemeldet zu sein. Somit geben 85% aller Befragten an, 12 Monate oder länger beim AMS arbeitslos gemeldet zu sein. 37% der Befragten sind zwischen 12 und 24 Monate arbeitslos gemeldet. Fast die Hälfte der Befragten (48%) sind über zwei Jahre (24 Monate oder länger) arbeitslos gemeldet und immerhin rund ein Fünftel (21%) gibt an, vier Jahre (48 Monate) oder länger arbeitslos zu sein. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer beträgt 33,51 Monate (Median 22 Monate).

  Bezüglich der soziodemografischen Merkmale konnten folgende **signifikanten Unterschiede** bezüglich der Arbeitslosigkeitsdauer festgestellt werden:

  - **Geschlecht:** Die Arbeitslosigkeitsdauer der Männer ist signifikant länger als die der Frauen. Beispielsweise sind Männer mit durchschnittlich 37,09 Monate länger beim AMS gemeldet als Frauen mit 29,92 Monate. Bezüglich der betrachteten Kategorie der Arbeitslosigkeitsdauer bestehen vor allem Unterschiede bei den Personen, die 48 Monate und länger arbeitslos sind. Während 17% der Frauen 48 Monate und länger beim AMS gemeldet sind, trifft das auf 25% der Männer zu.
  - **Alter:** Das Alter korreliert signifikant mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, d.h. je älter die Personen sind, desto länger sind sie beim AMS arbeitslos gemeldet. Beispielsweise sind 32% der 60-Jährigen und 28% der 50- bis unter 60-Jährigen 48 Monate und länger beim AMS gemeldet aber nur 22% der 40- bis unter 50-Jährigen, 9% der 30 bis unter 40-Jährigen und nur 5% der unter 30-Jährigen.
  - **Bildungsniveau:** Die höchste abgeschlossene Ausbildung steht ebenfalls in einem signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeitsdauer. Je niedriger das Bildungsniveau ist, desto höher ist die Arbeitslosigkeitsdauer. Beispielsweise sind 28% der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss 48 Monate und länger arbeitslos, aber nur 22% der Personen mit Lehre/BMS und nur 13% der Befragten mit Matura oder höherer Ausbildung.
  - **Staatsbürgerschaft**: Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft haben eine signifikant kürzere Arbeitslosigkeitsdauer als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft beträgt 27,85 Monate und 36,23 Monate bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Zudem sind 13% der ausländischen Staatsbürger:innen 48 Monate oder länger arbeitslos, bei Personen mit österreichischen Staatsbürgerschaft sind dies 25%.

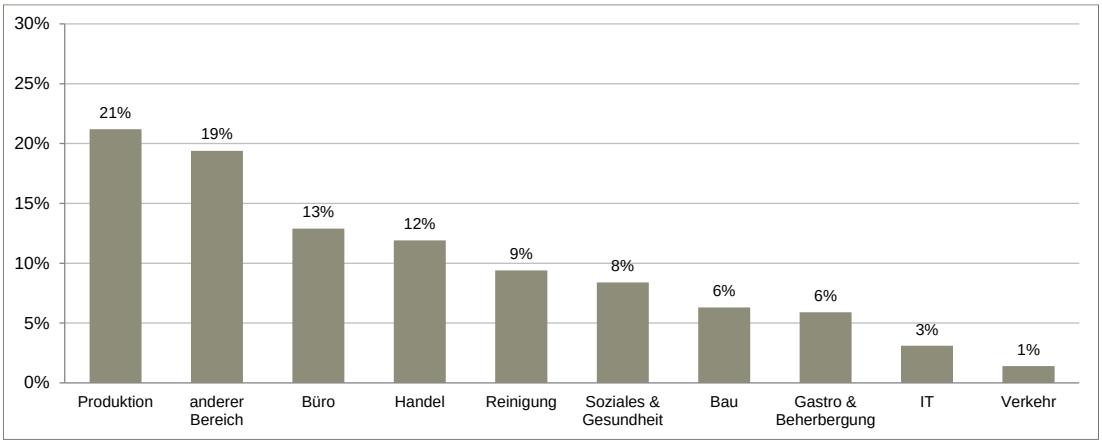
- **Anzahl der Arbeitslosen-Episoden in den letzten 10 Jahren:** Rund ein Drittel (32%) der Befragten gibt an, in den letzten zehn Jahren einmal beim AMS arbeitslos gemeldet gewesen zu sein. Somit waren zwei Drittel (68%) in den letzten zehn Jahren zumindest zweimal beim AMS arbeitslos gemeldet, wobei jede vierte befragte Person (25%) angibt, viermal oder öfter arbeitslos gemeldet gewesen zu sein. 12% wählten die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“.

- **Geringfügige Beschäftigung neben Arbeitslosigkeit:** Etwa jede zehnte befragte langzeitbeschäftigungslose Person (11%) gibt an, neben der Arbeitslosigkeit geringfügig beschäftigt zu sein.

Berufserfahrung

- **Arbeitserfahrung in Jahren:** Nur 7% der Befragten geben an, keine Arbeitserfahrung aufzuweisen. Sichtbar wird, dass der Großteil der Befragten bereits über langjährige Arbeitserfahrung verfügt, was auch mit der Altersstruktur der langzeitbeschäftigungslosen Personen zusammenhängt, da die Hälfte der Befragten 50 Jahre und älter ist. Zwei Drittel (66%) haben zumindest zehn Jahre Arbeitserfahrung, wobei 16% eine 20- bis 30-jährige Arbeitserfahrung und 19% eine 30- bis 40-jährige Arbeitserfahrung aufweisen. Immerhin rund jede zehnte Person (11%) hat 40 Jahre oder länger gearbeitet. Die durchschnittliche Arbeitserfahrung beträgt 18,4 Jahre (Median: 16 Jahre).
- **Wochenarbeitszeit in der letzten beruflichen Tätigkeit:** Bei knapp zwei Drittel der Befragten (64%) war die letzte berufliche Tätigkeit eine Vollzeitbeschäftigung von zumindest 36 Stunden und mehr. Somit hat etwas mehr als ein Drittel vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in Teilzeit gearbeitet, wobei 30% zwischen 20 und 35 Wochenstunden und 6% unter 20 Wochenstunden gearbeitet haben. Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in der letzten beruflichen Tätigkeit betrug 34,77 Stunden (Median: 38,5 Wochenstunden).
- **Art der letzten beruflichen Tätigkeit:** 26% der Befragten geben an, dass ihre letzte berufliche Tätigkeit eine vorwiegend geistige Tätigkeit war, 27% meinen, es handelte sich um eine vorwiegend körperliche Tätigkeit und fast die Hälfte (47%) gibt an, eine Tätigkeit ausgeübt zu haben, die etwa gleichermaßen körperlich und geistig erfolgte.
- **Berufsbereiche der letzten beruflichen Tätigkeit:** In Abbildung 6 sind die Bereiche dargestellt, in denen die Befragten in ihrem letzten Job gearbeitet haben. Der größte Bereich betrifft die Produktion, in der ein Fünftel (21%) angibt, zuletzt tätig gewesen zu sein. 19% wählten „einen anderen Bereich“ als die angeführten. 13% waren im Bereich „Büro“, 12% im Handel und 9% in der Reinigung tätig.

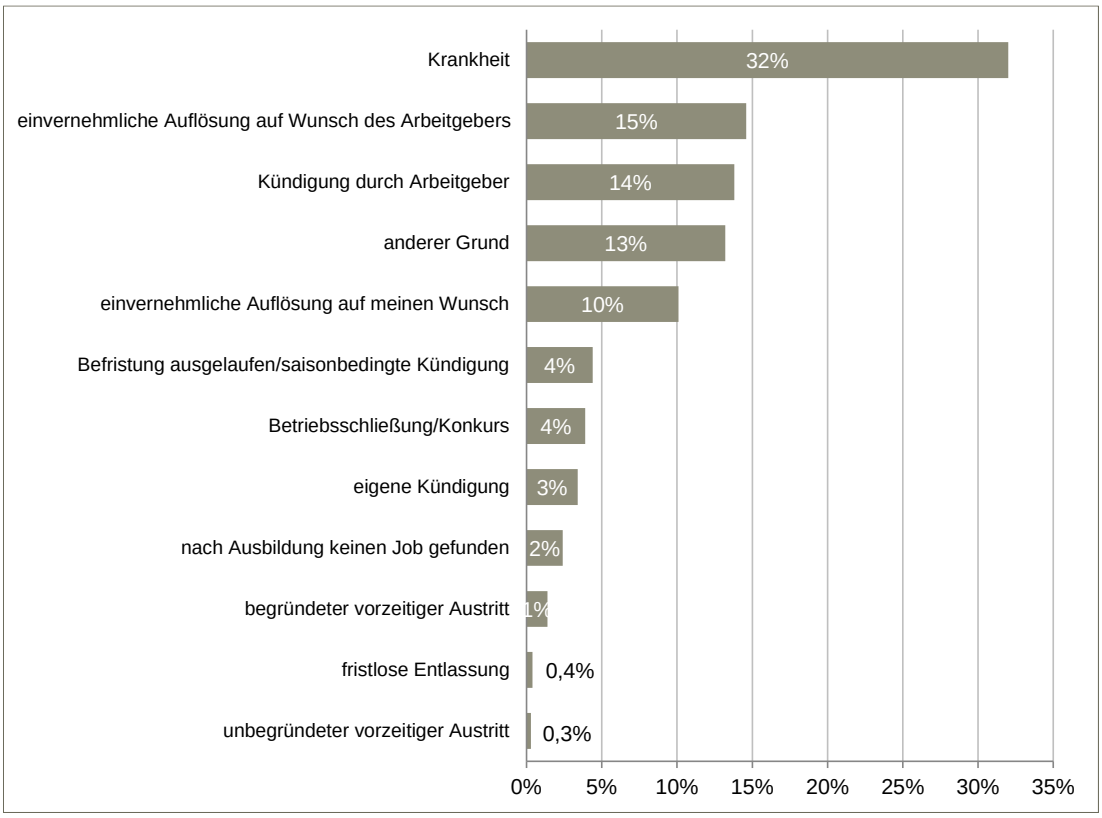
Abbildung 6: In welchem der folgenden Bereiche waren Sie zuletzt beruflich tätig?



Anmerkungen: n=712; gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen

- **Grund für die Arbeitslosigkeit:** Die Personen wurden nach ihrem ausschlaggebenden Grund für die aktuelle Arbeitslosigkeit gefragt. Wie in Abbildung 7 abzulesen ist, wird als häufigster Grund „Krankheit“ angegeben, der für knapp ein Drittel (32%) der ausschlaggebende Grund war. Eine einvernehmliche Auflösung auf Wunsch des Arbeitgebers geben 15% an. 14% geben an, durch den Arbeitgeber gekündigt worden zu sein und 13% geben einen anderen Grund an. Weitere 10% führen eine einvernehmliche Auflösung auf eigenen Wunsch an. Deutlich wird, dass eine einvernehmliche Auflösung auf Wunsch der Befragten oder eigene Kündigung nur insgesamt 13% aller Befragten angeben.

Abbildung 7: Was war der ausschlaggebende Grund für die aktuelle Arbeitslosigkeit?



Anmerkungen: n=710; gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen

Zusammenfassung: Zielgruppencharakteristika

Soziostrukturelle Merkmale

Das Geschlechterverhältnis der befragten Langzeitbeschäftigungslosen ist mit einem Männeranteil von 49% und einem Frauenanteil von 51% ausgewogen. Die Befragten sind im Durchschnitt 46,5 Jahre alt, wobei die Hälfte der Befragten (51%) über 50 Jahre und älter ist. Ein Drittel der Befragten (33%) hat eine ausländische Staatsbürgerschaft und ebenfalls knapp ein Drittel (31%) hat eine nicht-deutsche Umgangssprache. Das Bildungsniveau der Befragten ist im Vergleich zur Grundgesamtheit deutlich höher. 28% haben höchstens einen Pflichtschulabschluss, über eine Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule verfügen 40% der Befragten und 26% haben eine Matura oder höheren Abschluss. Jeweils exakt die Hälfte der Befragten (50%) lebt mit einer/einem bzw. keinem/keiner Partner:in im Haushalt. Ein Viertel (25%) lebt mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt. Fast die Hälfte der Befragten (47%) wohnt in Städten mit mehr als 20.000 Einwohner:innen, 31% leben in Gemeinden mit 3.000 bis 20.000 Einwohner:innen und 22% in kleinen Gemeinden unter 3.000 Einwohner:innen. Knapp sieben von zehn Befragten (69%) beziehen Einkünfte aus der Notstandshilfe, 25% aus dem Arbeitslosengeld, 7% aus der Sozialhilfe und 7% aus einer geringfügigen Beschäftigung.

Arbeitsfähigkeit/Leistungsfähigkeit

Bei etwa der Hälfte der Befragten (52%) wurde schon einmal die Arbeitsfähigkeit überprüft (z.B. Gesundheitsstraße, BBRZ, PVA) und 39% haben schon einmal einen Antrag auf Pension bzw. Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension gestellt. Die aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen des zuletzt ausgeübten Berufes schätzen 36% als (eher) „gut“, 21% als „mittelmäßig“ und 37% als (eher) „schlecht“ ein, wobei 22% von einer „sehr schlechten“ Leistungsfähigkeit berichten (6% wählten „weiß nicht“). Deutlich wird, dass die Einschätzungen der individuellen Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter schlechter ausfallen und dass Personen, die bereits einen Pensionsantrag gestellt haben oder deren Arbeitsfähigkeit schon einmal überprüft wurde, ihre individuelle Leistungsfähigkeit signifikant schlechter einschätzen, als Personen, auf die das nicht zutrifft. Zudem schätzen Befragte, die in der letzten beruflichen Tätigkeit eine körperliche Tätigkeit ausübten („vorwiegend körperlich tätig“ oder „gleichermaßen körperliche und geistige Tätigkeit“) ihre individuelle Leistungsfähigkeit signifikant schlechter ein, als Personen, die zuletzt eine überwiegend geistige Tätigkeit ausübten.

Arbeitslosigkeitserfahrung

Die Befragten sind den eigenen Angaben zufolge im Durchschnitt 33,5 Monate arbeitslos. Ältere Personen, Männer, Personen mit geringerem Bildungsniveau und Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind dabei signifikant länger arbeitslos. Rund ein Drittel der Befragten (32%) gibt an, in den letzten zehn Jahren einmal beim AMS arbeitslos gemeldet gewesen zu sein. Somit waren rund zwei Drittel (68%) in den letzten zehn Jahren zumindest zweimal beim AMS arbeitslos gemeldet, wobei jede vierte Befragte Person (25%) angibt, viermal oder öfters arbeitslos gemeldet gewesen zu sein. Etwa jede zehnte befragte langzeitbeschäftigungslose Person (11%) gibt an, neben der Arbeitslosigkeit geringfügig beschäftigt zu sein.

Berufserfahrung

Im Durchschnitt haben die befragten langzeitbeschäftigungslosen Personen 18,4 Jahre Arbeitserfahrung. Zwei Drittel (66%) haben zumindest zehn Jahre Arbeitserfahrung, wobei 16% eine 20- bis 30-jährige Arbeitserfahrung und 19% eine 30- bis 40-jährige

Arbeitserfahrung aufweisen. Immerhin rund jede zehnte Person (11%) hat 40 Jahre oder länger gearbeitet. Die letzte berufliche Tätigkeit war bei 64% eine Vollzeitbeschäftigung, 30% haben zwischen 20 und 35 Wochenstunden und 6% unter 20 Wochenstunden gearbeitet. Knapp drei von vier Befragten (74%) haben im letzten Job eine zumindest teilweise körperliche Tätigkeit ausgeübt, wobei 27% eine vorwiegend körperliche Tätigkeit ausübten und 47% eine etwa gleichermaßen geistige und körperliche Tätigkeit hatte. 26% haben zuletzt eine vorwiegend geistige Tätigkeit ausgeübt.

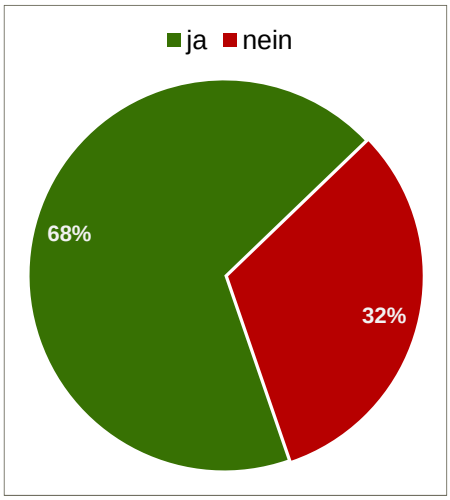
Der häufigste genannte ausschlaggebende Grund für die Arbeitslosigkeit war „Krankheit“, der von 32% der Befragten angegeben wird. Eine einvernehmliche Auflösung auf Wunsch des Arbeitgebers geben 15% an. 14% geben an, durch den Arbeitgeber gekündigt worden zu sein und 13% geben einen anderen Grund an. Deutlich wird, dass eine einvernehmliche Auflösung auf Wunsch der befragten Person oder eigene Kündigung nur insgesamt 13% aller Befragten angeben.

3.2 AKTUELLE ARBEITSSUCHE

Im folgenden Kapitel werden die Befragungsergebnisse zu den Erfahrungen mit der aktuellen Arbeitssuche dargestellt.

- **Aktive Arbeitssuche:** Etwa zwei von drei (68%) der befragten Langzeitbeschäftigungslosen geben an, zum Befragungszeitpunkt aktiv nach einer Arbeitsstelle zu suchen. Somit sucht zum Befragungszeitpunkt knapp ein Drittel (32%) der Befragten den eigenen Angaben zufolge nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle (siehe Abbildung 8).

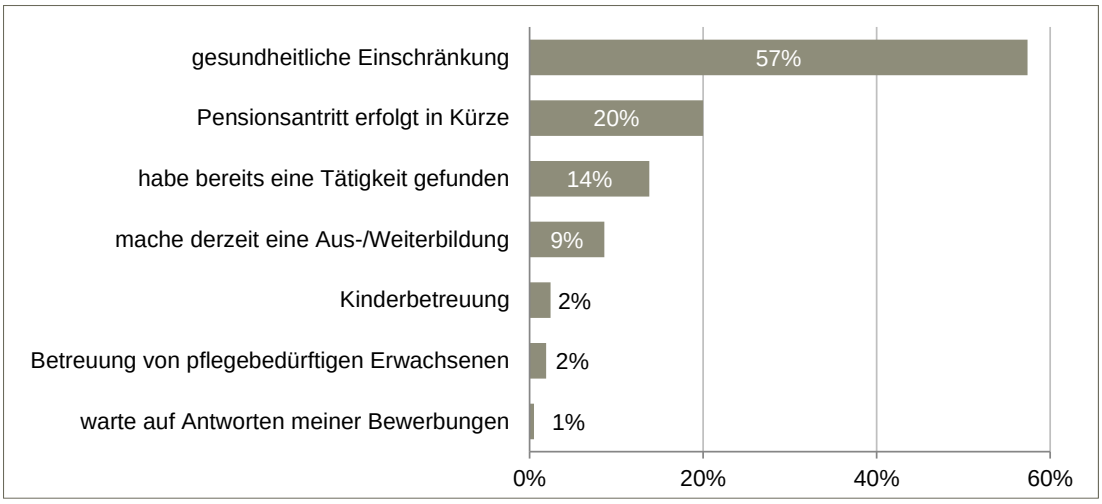
Abbildung 8: Suchen Sie aktuell aktiv nach einer Arbeitsstelle?



Anmerkungen: n=673

- **Gründe für keine aktive Arbeitssuche:** Die 215 befragten Personen, die nicht aktiv nach einer Arbeit suchen, wurden in weiterer Folge nach Gründen dafür gefragt. In Abbildung 9 wird deutlich, dass mehr als die Hälfte der Befragten (57%) eine gesundheitliche Einschränkung als Grund dafür angibt, warum aktuell keine aktive Arbeitssuche erfolgt. Ein Fünftel (20%) sucht nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle, da der Pensionsantritt in Kürze erfolgt, 14% haben bereits eine Tätigkeit gefunden und 9% geben eine Aus-/Weiterbildung als Grund an. Die weiteren abgefragten Gründe „Kinderbetreuung“, „Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen“ und „warte auf Antworten meiner Bewerbungen“ werden nur von einzelnen Personen als Gründe genannt, warum nicht aktiv nach Arbeit gesucht wird. 59 Personen geben „andere Gründe“ an. Der häufigste andere Grund ist ein Antrag auf Pension bzw. Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension sowie ein laufendes Klageverfahren im Zuge des Pensionsantrittes. Daneben werden auch gesundheitliche Gründe genannt, einzelne Personen berichten, an einem AMS-Angebot teilzunehmen oder geben eine Schwangerschaft als Grund an, weshalb sie nicht aktiv nach einer Arbeit suchen.

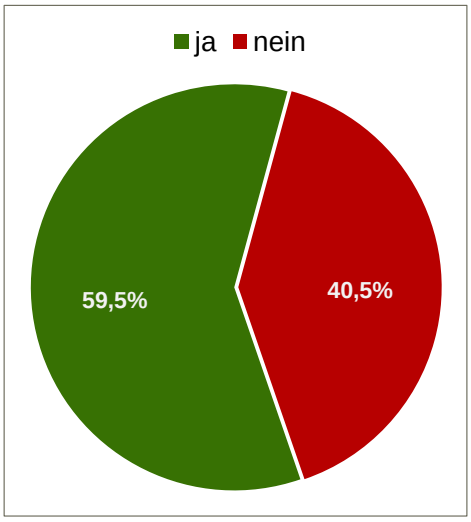
Abbildung 9: Warum suchen Sie aktuell nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle? (Mehrfachantworten möglich)



Anmerkungen: Befragte: Personen, die angaben, nicht aktiv nach Arbeit zu suchen; n=210; gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen

- **Arbeitssuche im selben Berufsfeld:** Von jenen Personen, die angegeben haben, zum Befragungszeitpunkt aktiv nach einer Arbeit zu suchen, suchen sechs von zehn Personen (60%) eine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem sie bereits beruflich tätig waren. Somit suchen vier von zehn Befragte (41%) eine andere Tätigkeit, als jene in der sie zuletzt tätig waren (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Suchen Sie eine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem Sie bereits beruflich tätig waren?

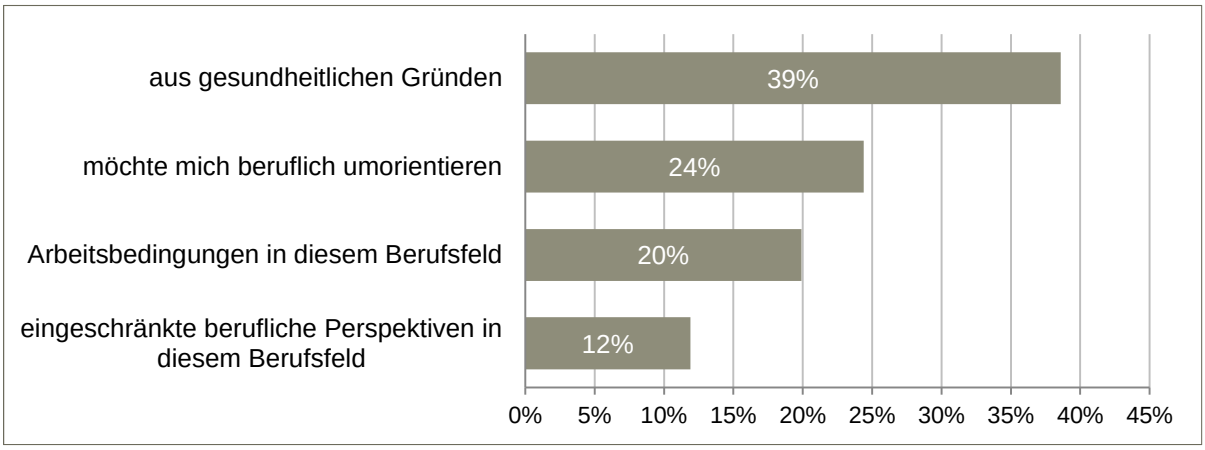


Anmerkungen: Befragte: Personen, die angaben, aktiv nach Arbeit zu suchen; n=442

- **Gründe für Arbeitssuche in anderem Berufsfeld:** Die Personen, die keine Tätigkeit im selben Berufsfeld, wie im zuletzt ausgeübten Beruf, suchen, wurden mittels Mehrfachantwortmöglichkeit nach den Gründen gefragt. Wie in Abbildung 11 abzulesen ist, werden von den meisten Personen (39%) „gesundheitliche Gründe“ genannt. 24% geben an, sich beruflich umorientieren zu wollen und für 20% sind die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Entlohnung etc.) in dem Berufsfeld der Grund, weshalb sie dort nicht mehr

arbeiten möchten. Weitere 12% geben eingeschränkte berufliche Perspektiven in diesem Berufsfeld an. 41 Personen nennen „andere Gründe“. Die Angaben unter den „anderen Gründen“ umfassen wiederum teilweise gesundheitliche Gründe *(„Brauche Langzeitsauerstoff, Implantat“, „Chef will mich nicht nach dem Autounfall“, „fast blind“),* teilweise einen baldigen Pensionsantritt oder einen Pensionsantrag und vereinzelt Betreuungspflichten *(„Ich würde jede Arbeit nehmen, aber die Kinderbetreuung passt nicht mit den Zeiten.“*) sowie Umschulungen bzw. abgeschlossene Ausbildungen oder den Wunsch nach einer Umschulung oder Ausbildung *(„Möchte lernen als Floristin und da arbeiten langjährig.“*; *„Möchte neue Jobs ausprobieren in dem ich mich entwickeln kann.“*).

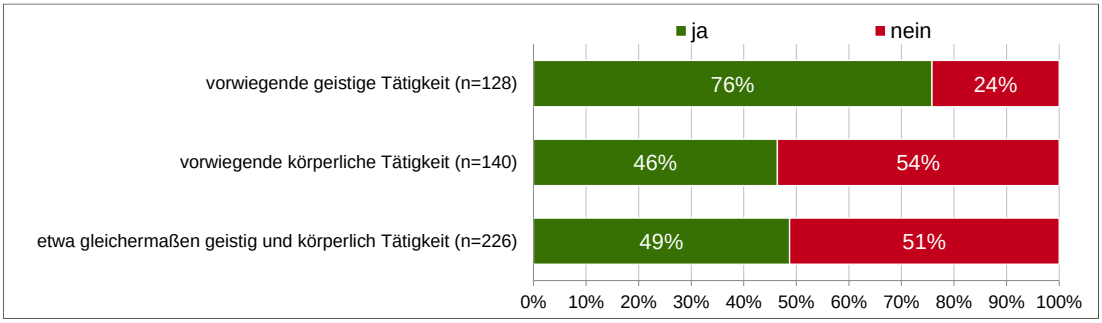
Abbildung 11: Warum suchen Sie keine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem Sie bereits beruflich tätig waren?



Anmerkungen: Befragte: Personen, die angaben, aktiv nach Arbeit zu suchen und keine Tätigkeit im selben Berufsfeld suchen; n=176; gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen

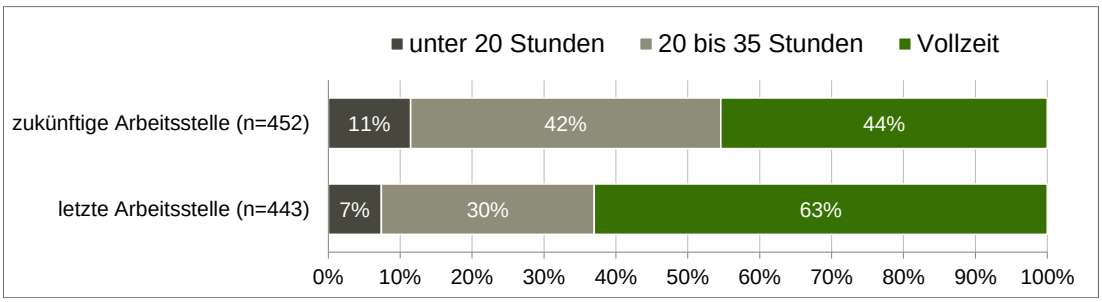
- **Suche im selben Berufsfeld in Abhängigkeit des zuletzt ausgeübten Berufs:** In weiterer Folge wurde analysiert, inwieweit sich das Antwortverhalten bei der Frage, ob die Personen im selben Berufsfeld der letzten Berufstätigkeit suchen, von der zuvor ausgeübten Berufstätigkeit unterscheidet. In Abbildung 12 wird ersichtlich, dass jene Personen, die in der letzten beruflichen Tätigkeit vorwiegend geistig tätig waren, mit einem Anteil von 76% signifikant häufiger wieder im selben Berufsfeld tätig sein möchten, als Personen, die vorwiegend körperlich (46%) oder etwa gleichermaßen geistig und körperlich (49%) tätig waren.

Abbildung 12: Arbeitssuche im selben Berufsfeld nach Tätigkeitsart



- **Gewünschtes Stundenausmaß:** Jene Personen, die aktiv nach einer Arbeitsstelle suchen, wurden danach gefragt, welches Stundenausmaß ihre zukünftige Arbeitsstelle im Idealfall haben sollte. 44% wünschen sich eine Vollzeitstelle mit 36 Stunden und mehr. 42% wünschen sich eine Teilzeitstelle mit 20 bis 35 Wochenstunden und 11% würden gerne weniger als 20 Wochenstunden arbeiten. In Abbildung 13 ist das gewünschte Stundenausmaß im Vergleich zum Stundenausmaß der letzten Arbeitsstelle für diese Befragungsgruppe dargestellt. Sichtbar wird, dass deutlich weniger Personen zukünftig Vollzeit arbeiten möchten, als es in der letzten Arbeitsstelle der Fall war (Differenz von 19%-Punkten). Beispielsweise wünschen sich von den 274 Personen, die in der letzten Tätigkeit Vollzeit gearbeitet haben, 35% eine Teilzeitbeschäftigung, wobei 29% zwischen 20 und 35 Stunden und 6% unter 20 Stunden arbeiten möchten.

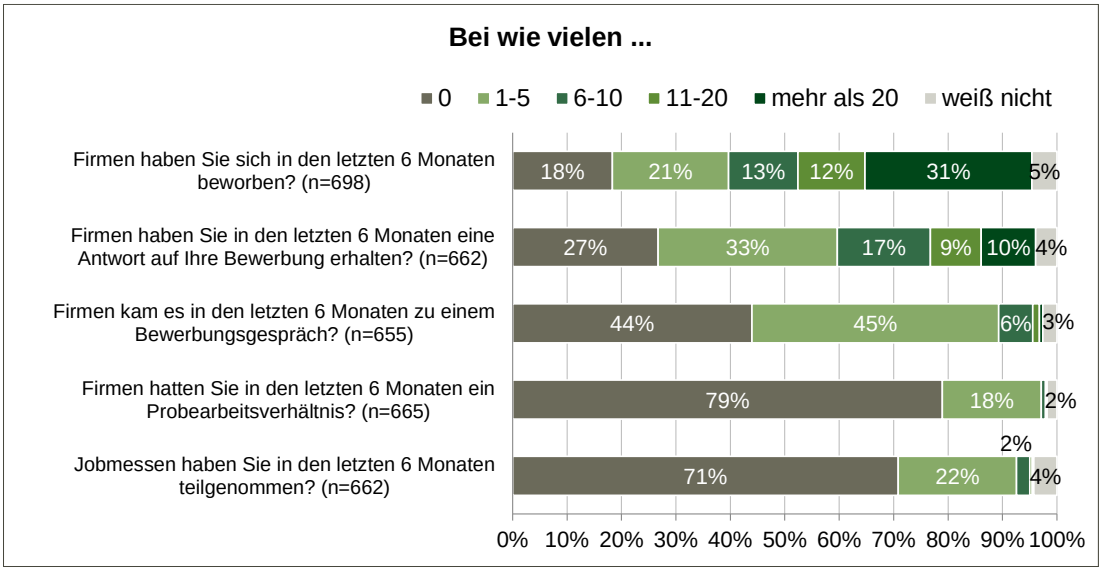
Abbildung 13: Gewünschtes Stundenausmaß und Stundenausmaß der letzten Arbeitsstelle



Anmerkungen: Befragte: Personen, die aktiv nach einer Arbeitsstelle suchen

- **Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldung von Unternehmen:** Im Rahmen des Fragebogens wurden die Bewerbungsaktivitäten innerhalb der letzten sechs Monate und die Rückmeldungen der Firmen abgefragt. Die Antworten zu den fünf abgefragten Items zeigt Abbildung 14. Deutlich wird, dass 18% der Befragten angeben, sich in den letzten sechs Monaten bei keiner Firma beworben zu haben. 5% wählten die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ auf die Frage nach der Anzahl an Bewerbungen. Somit geben knapp acht von zehn Befragten (77%) an, sich in den letzten sechs Monaten zumindest bei einer Firma beworben zu haben. Wobei 21% angeben, sich bei 1-5 Firmen beworben zu haben, 13% bei 6-10 Firmen, 12% bei 11-20 Firmen und knapp ein Drittel (31%) gibt an, sich in den letzten sechs Monaten bei mehr als 20 Firmen beworben zu haben. Wie in Abbildung 14 ersichtlich wird, fällt der Anteil der Firmen, von denen die Befragten eine Antwort auf ihre Bewerbung erhielten, niedriger aus und noch niedriger fällt der Anteil an Firmen aus, bei denen es zu einem Bewerbungsgespräch kam. Beispielsweise geben 77% der Befragten an, sich zumindest bei einer Firma beworben zu haben, 69% geben an, zumindest von einer Firma eine Antwort erhalten zu haben und 53% geben an, zumindest bei einer Firma ein Bewerbungsgespräch gehabt zu haben.

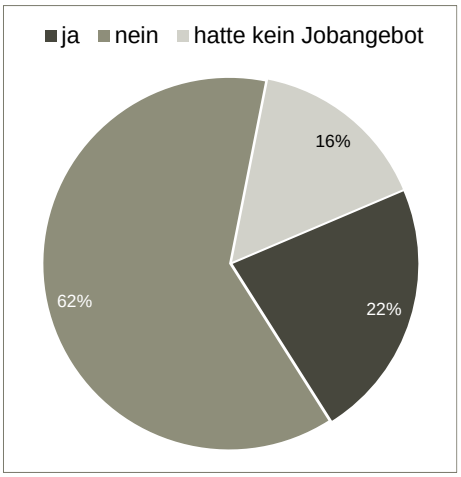
Abbildung 14: Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldungen von Unternehmen



Daneben wurde abgefragt, bei wie vielen Firmen es zu einem Probeverhältnis gekommen ist und ob an einer Jobmesse teilgenommen wurde. Knapp ein Fünftel der Befragten (19%) gibt an, in den letzten sechs Monaten zumindest ein Probearbeitsverhältnis gehabt zu haben, wobei 18% angeben, 1-5 Probearbeitsverhältnisse gehabt zu haben. Ein Viertel der Befragten (25%) gibt zudem an, zumindest an einer Jobmesse in den letzten sechs Monaten teilgenommen zu haben.

- **Ablehnung von Jobangeboten:** Die langzeitbeschäftigungslosen Personen wurden danach gefragt, ob sie seit ihrer AMS-Meldung ein Jobangebot abgelehnt haben. Wie Abbildung 15 entnommen werden kann, geben 22% an, ein Jobangebot abgelehnt zu haben, 16% meinen, sie hatten seit ihrer AMS-Meldung kein Jobangebot und sechs von zehn (62%) geben an, kein Jobangebot abgelehnt zu haben.

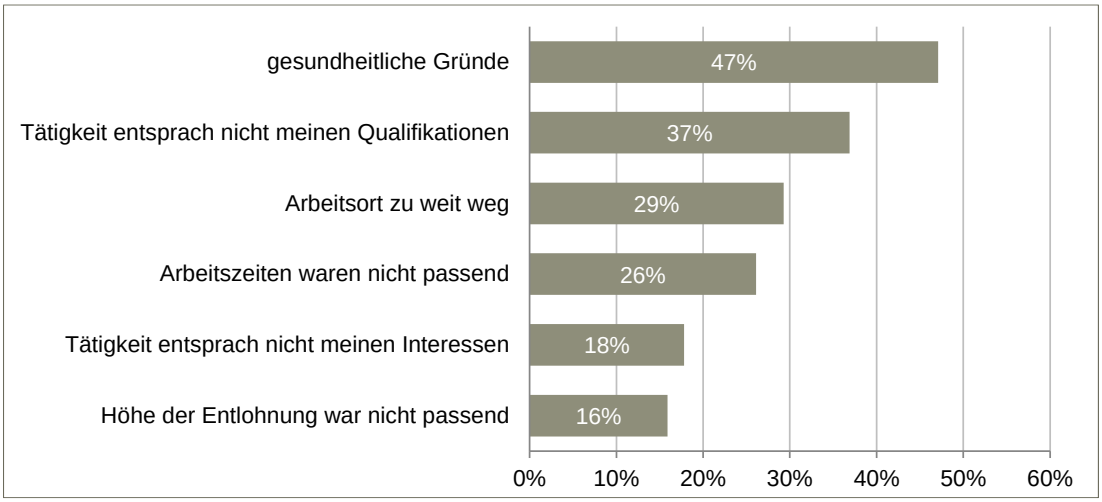
Abbildung 15: Haben Sie seit Sie beim AMS gemeldet sind, ein Jobangebot abgelehnt?



Anmerkungen: n=705

- **Gründe für Ablehnung eines Jobangebots:** In weiterer Folge wurden jene 158 Personen, die seit ihrer AMS-Meldung ein Jobangebot abgelehnt haben, mittels Mehrfachantworten nach den Gründen für die Ablehnung befragt. Wie in Abbildung 16 dargestellt, werden am häufigsten gesundheitliche Gründe (47%) angeführt. 37% meinen, dass die Tätigkeit des Jobangebots nicht ihren Qualifikationen entsprach, 29% lehnten das Jobangebot ab, da der Arbeitsort zu weit weg war, 26% fanden die Arbeitszeit nicht passend und für 18% entsprach die Tätigkeit nicht den eigenen Interessen. Die Höhe der Entlohnung war für 16% ein (Mit-)Grund für die Ablehnung des Jobangebots. 29 Personen geben „andere Gründe“ an.

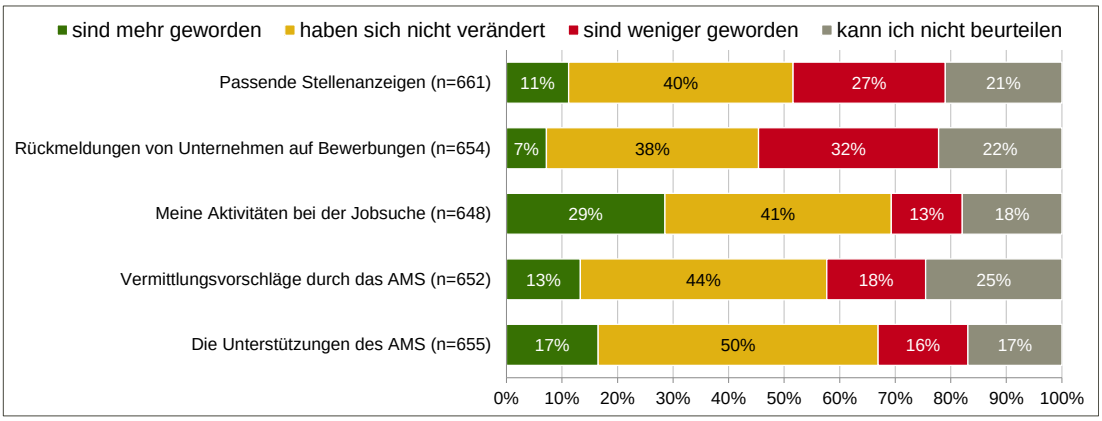
Abbildung 16: Gründe für Ablehnung Jobangebot (Mehrfachantworten)



Anmerkungen: Befragte: Personen, die ein Jobangebot seit der AMS-Meldung abgelehnt haben (n=157; fehlende Werte:1); gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen

- **Einschätzungen zu Veränderungen am Arbeitsmarkt:** Zur Beantwortung der Forschungsfrage, ob sich der Arbeitsmarkt aus Sicht der langzeitbeschäftigungslosen Personen während der Phase der Jobsuche spürbar verändert hat, wurde eine Fragebatterie entwickelt, in der verschiedene Veränderungen abgefragt wurden. Abbildung 17 enthält die Antworten auf die Frage, inwieweit langzeitarbeitslose Personen seit ihrer AMS-Meldung Veränderungen in bestimmten Bereichen wahrnehmen.

Abbildung 17: Inwieweit nehmen Sie in der Zeit, seit Sie beim AMS gemeldet sind, Veränderungen in folgenden Bereichen wahr?



Rund vier von zehn Befragte nehmen keine Veränderungen bezüglich der Anzahl passender Stellenanzeigen (40%) und der Anzahl der Rückmeldungen von Unternehmen auf Bewerbungen (38%) wahr. Einen Anstieg bei den passenden Stellenanzeigen nehmen 11% der Befragten wahr und 7% sind der Meinung, dass die Rückmeldungen von Unternehmen auf Bewerbungen seit ihrer AMS-Meldung mehr geworden sind. Demgegenüber meinen 27% der Befragten, dass die passenden Stellenanzeigen weniger geworden sind und 32% berichten über einen Rückgang von Rückmeldungen von Unternehmen auf Bewerbungen. Jeweils rund ein Fünftel kann zu diesen beiden Bereichen keine Einschätzung abgeben und wählte „kann ich nicht beurteilen".

Knapp drei von zehn Befragte (29%) geben an, dass ihre Aktivitäten bei der Jobsuche seit Beginn der AMS-Meldung mehr geworden sind, für 41% haben sich die Aktivitäten nicht geändert und 13% berichten darüber, dass diese weniger geworden sind. 18% wählten „kann ich nicht beurteilen".

Betreffend der AMS-Beratung nehmen 44% der Befragten keine Veränderungen bei der Anzahl der Vermittlungsvorschläge durch das AMS wahr sowie 50% zudem keine Änderungen bei der Unterstützung durch das AMS. Die Anteile der Personen, die in diesen beiden Bereichen jeweils einen Anstieg und einen Rückgang feststellen, sind ähnlich hoch. So berichten 13% der Befragten, dass die Vermittlungsvorschläge durch das AMS seit Beginn ihrer AMS-Meldung mehr geworden sind und 18% meinen, dass sie weniger wurden, 25% konnten diesen Aspekt nicht beurteilen. 17% nehmen einen Anstieg der Unterstützung des AMS wahr und 16% einen Rückgang, 17% wählten „kann ich nicht beurteilen".

Zusammenfassung: Erfahrungen mit der Arbeitssuche

Aktuelle Arbeitssuche

Etwa zwei von drei (68%) der befragten Langzeitbeschäftigungslosen geben an, zum Befragungszeitpunkt aktiv nach einer Arbeitsstelle zu suchen, somit sucht zirka ein Drittel (32%) den eigenen Angaben zufolge zum Befragungszeitpunkt nicht aktiv nach Arbeit. Als Hauptgründe, weshalb keine aktive Arbeitssuche erfolgt, werden gesundheitliche Einschränkungen (57%) angegeben. Ein Fünftel (20%) sucht nicht aktiv nach Arbeit, da der Pensionsantritt in Kürze erfolgt, 14% haben bereits eine Tätigkeit gefunden und 9% geben als Grund eine Aus-/Weiterbildung an.

Von den langzeitbeschäftigungslosen Personen, die aktiv auf Arbeitssuche sind, suchen sechs von zehn (60%) eine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem sie bereits beruflich tätig waren und vier von zehn (41%) Befragte suchen eine andere Tätigkeit, als die zuvor ausgeübte. Als Begründungen werden v.a. gesundheitliche Gründe (39%), der Wunsch nach einer beruflichen Umorientierung (24%) oder die Arbeitsbedingungen (20%) im zuletzt ausgeübten Berufsfeld genannt. Personen, die zuvor eine überwiegend geistige berufliche Tätigkeit hatten, suchen signifikant häufiger (76%) eine Tätigkeit im selben Berufsfeld, als Personen, die vorwiegend körperlich (46%) oder etwa gleichermaßen geistig und körperlich (49%) tätig waren.

Weniger als die Hälfte (44%) der Befragten wünscht sich eine Vollzeitstelle, 42% möchten zwischen 20 und 35 Stunden und 11% unter 20 Wochenstunden arbeiten. Der Abgleich dieses gewünschten Stundenausmaßes mit dem Stundenausmaß der letzten beruflichen Tätigkeit verdeutlicht, dass ein Teil der Befragten weniger Wochenstunden arbeiten möchte, als

im letzten Job. Beispielsweise wünschen sich von den Personen, die in der letzten Tätigkeit Vollzeit gearbeitet haben, aktuell 35% eine Teilzeitbeschäftigung.

Bezüglich der abgefragten Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldungen von Unternehmen zeigt sich, dass knapp acht von zehn Befragte (77%) sich in den letzten sechs Monaten den eigenen Angaben zufolge bei zumindest einer Firma beworben haben. 21% geben an, sich bei 1-5 Firmen beworben zu haben, 13% bei 6-10 Firmen, 12% bei 11-20 Firmen und knapp ein Drittel (31%) gibt an, sich in den letzten sechs Monaten bei mehr als 20 Firmen beworben zu haben. Sichtbar wird zudem, dass der Anteil der Firmen, von denen die Befragten eine Antwort auf ihre Bewerbung erhielten, niedriger ausfällt als die Anzahl an Bewerbungen und noch niedriger fällt der Anteil an Firmen aus, bei denen es zu einem Bewerbungsgespräch kam. Beispielsweise geben 77% der Befragten an, sich zumindest bei einer Firma beworben zu haben, 69% geben an, zumindest von einer Firma eine Antwort erhalten zu haben und 53% geben an, zumindest bei einer Firma ein Bewerbungsgespräch gehabt zu haben.

Seit Beginn ihrer AMS-Meldung haben 22% der Befragten ein Jobangebot abgelehnt und fast sechs von zehn der Befragten (62%) haben den eigenen Angaben zufolge bisher kein Jobangebot abgelehnt. 16% geben an, bisher kein Jobangebot erhalten zu haben. Am häufigsten werden gesundheitliche Gründe (47%), gefolgt von „Tätigkeit entsprach nicht meinen Qualifikationen“ (37%) der „Arbeitsort war zu weit weg“ (29%) und die „Arbeitszeiten waren nicht passend“ (26%) für die Ablehnung eines Jobangebots angeführt.

Bezüglich der Frage, inwieweit die langzeitbeschäftigungslosen Personen eine Veränderung am Arbeitsmarkt beobachten, lässt sich festhalten, dass rund vier von zehn Befragte seit Beginn ihrer AMS-Meldung keine Veränderungen bei der Anzahl an passenden Stellenanzeigen (40%) und der Anzahl an Rückmeldungen von Unternehmen (38%) wahrnehmen und dass jeweils mehr Personen Rückgänge in diesen Bereichen beobachten als Zunahmen. Betreffend der AMS-Beratung nehmen 44% der Befragten keine Veränderungen bei der Anzahl der Vermittlungsvorschläge durch das AMS wahr und 50% nehmen keine Veränderungen bei der Unterstützung durch das AMS wahr. Die Anteile der Personen, die in diesen beiden Bereichen einen Anstieg oder Rückgang feststellen sind jeweils ähnlich hoch. Demgegenüber geben knapp drei von zehn Befragte (29%) an, dass ihre Aktivitäten bei der Jobsuche seit der AMS-Meldung mehr geworden sind, für 41% haben sich die Aktivitäten nicht geändert und 13% berichten darüber, dass diese weniger geworden sind (18% wählten „kann ich nicht beurteilen“).

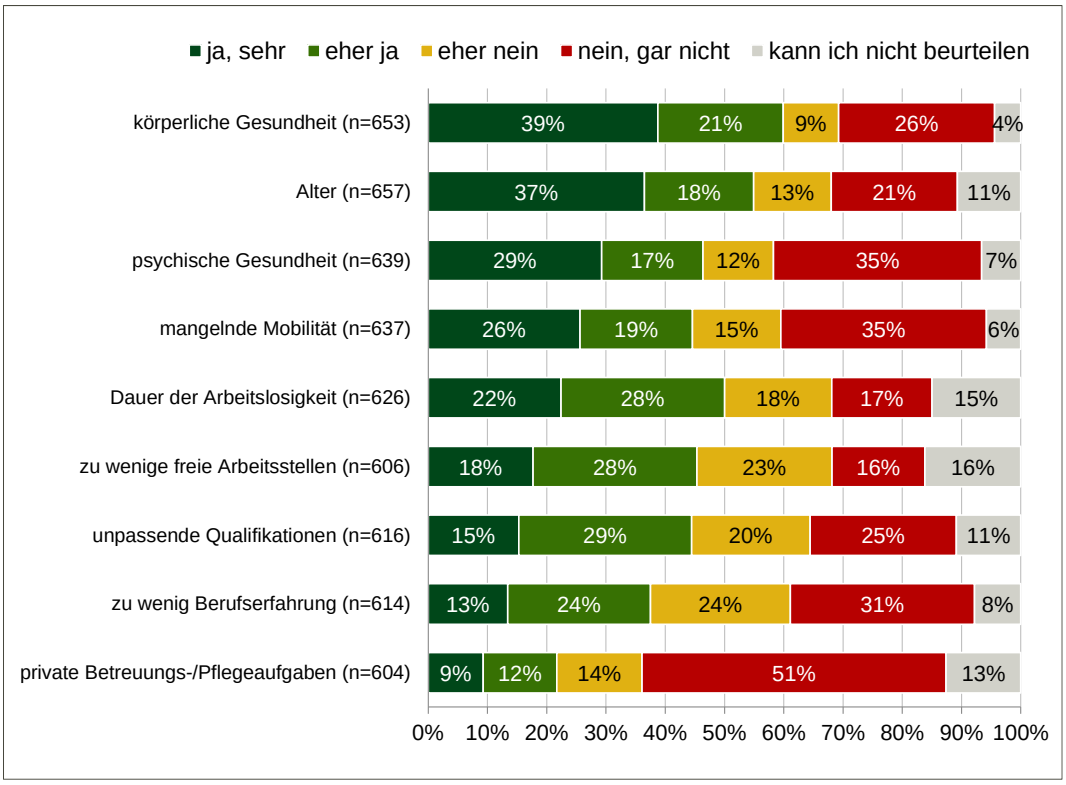
3.3 EINFLUSSFAKTOREN AUF WIEDERBESCHÄFTIGUNG

Neben den Erfahrungen mit der Arbeitssuche wurde auch Einschätzungen zu hinderlichen und hilfreichen Aspekten bei der Beschäftigungsaufnahme aus der Sicht der langzeitbeschäftigungslosen Personen erfasst. Zudem wurden verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit der Beurteilung der individuellen Arbeitsmarktchancen erhoben. Nachfolgend werden die diesbezüglichen Ergebnisse dargestellt.

3.3.1 ERSCHWERENDE FAKTOREN FÜR EINE BESCHÄFTIGUNGSAUFNAHME

Die Befragungsteilnehmer:innen wurden danach gefragt, welche Aspekte ihre Beschäftigungsaufnahme erschweren. Die Frage zielte darauf ab, individuelle Vermittlungshemmnisse aus Sicht der langzeitbeschäftigungslosen Personen zu erheben. Die häufigsten Aspekte, die aus Sicht der Befragten eine Beschäftigungsaufnahme erschweren, sind die körperliche Gesundheit und das Alter. So sind 60% der Befragten der Meinung, dass ihre körperliche Gesundheit eine Beschäftigungsaufnahme (eher) erschwert, wobei 39% mit „ja, sehr“ antworteten. Für 55% (37% „ja, sehr“) ist ihr Alter ein (eher) erschwerender Faktor für die Beschäftigungsaufnahme. Zudem führt die Hälfte der Befragten (50%) die Dauer der Arbeitslosigkeit (eher) als individuelles Vermittlungshemmnis an. Knapp die Hälfte der Befragten sieht zudem die psychische Gesundheit (46%), die mangelnde Mobilität (45%), zu wenig freie Arbeitsstellen (45%) und unpassende Qualifikationen (45%) (eher) als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme an. „Zu wenig Berufserfahrung“ ist nur für 38% (eher) ein Vermittlungshemmnis und private Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben stellen für 22% ein Vermittlungshemmnis dar.

Abbildung 18: Würden Sie sagen, dass folgende Aspekte Ihre Beschäftigungsaufnahme erschweren?

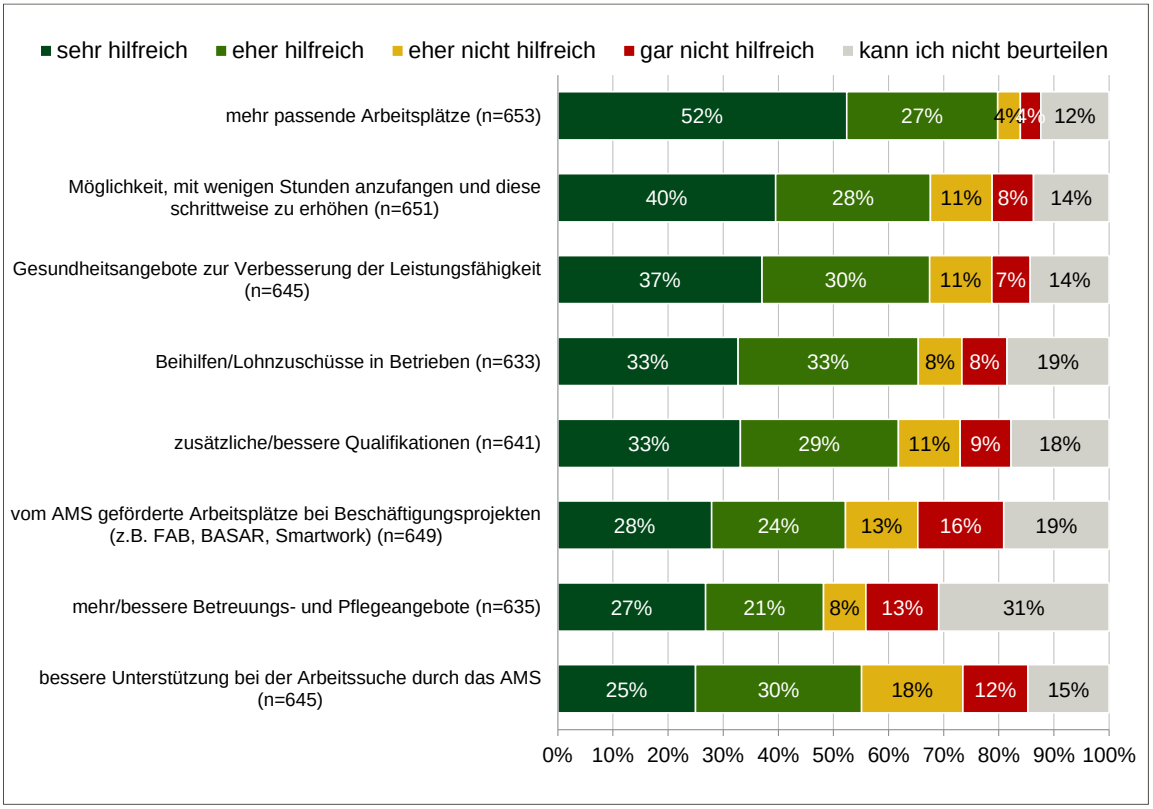


Anmerkungen: gereiht nach „ja, sehr“

3.3.2 FÖRDERLICHE FAKTOREN FÜR EINE BESCHÄFTIGUNGSAUFNAHME

Neben Faktoren, die eine Beschäftigungsaufnahme erschweren, wurden die Befragungsteilnehmer:innen danach gefragt, was hilfreich wäre, um wieder dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Am vergleichsweise hilfreichsten finden die Befragten „mehr passende Arbeitsplätze“, was acht von zehn (80%) Befragte als hilfreich ansehen, wobei dies 52% als „sehr hilfreich“ und 27% als „eher hilfreich“ ansehen. Jeweils knapp sieben von zehn (68%) finden die Möglichkeit, mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittweise zu erhöhen sowie Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit als „(eher) hilfreich“, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können. Daneben findet mehr als die Hälfte der Befragten Beihilfen/Lohnzuschüsse (65% „eher“ und „sehr hilfreich“), zusätzliche/bessere Qualifikationen (62% „sehr“ und „eher hilfreich“), bessere Unterstützung bei der Arbeitssuche durch das AMS sowie vom AMS geförderte Arbeitsplätze bei Beschäftigungsprojekten (52% „sehr“ und „eher hilfreich“) als „(eher) hilfreich“, um am Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß fassen zu können. Mehr bzw. bessere Betreuungs- und Pflegeangebote finden 48% als „(eher) hilfreich“.

Abbildung 19: Was wäre hilfreich, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können?



Anmerkungen: gereiht nach „sehr hilfreich“

3.3.3 WEITERE FÜR DIE ARBEITSAUFNAHME RELEVANTE FAKTOREN (OFFENE RÜCKMELDUNGEN)

Die Befragungsteilnehmer:innen erhielten zusätzlich zu den geschlossenen Fragen außerdem jeweils eine offene Frage zu weiteren Gründen, die eine Beschäftigungsaufnahme erschweren (258 offene Nennungen), sowie zu weiteren Gründen, die als hilfreich empfunden werden, um am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen (188 offene Nennungen). Der Großteil der Antworten bezieht sich auf die bereits angeführten Kategorien und wird daher nicht mehr explizit ausgeführt. Folgende Einflussfaktoren spielen aus Sicht der Befragten zusätzlich zu den abgefragten Kategorien eine relevante Rolle:

- **Faktoren in Zusammenhang mit Migrationshintergrund:** Am häufigsten werden als weitere erschwerende Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme mangelnde Deutschkenntnisse genannt. Auch weitere Faktoren werden von einzelnen Personen mit Migrationshintergrund als hinderlich erlebt, dazu zählt z.B. die mangelnde Berufserfahrung in Österreich, das Fehlen der österreichischen Staatsbürgerschaft bzw. die Sichtbarkeit des Migrationshintergrunds, die mangelnde Kenntnis des Berufsausbildungssystems oder die Notwendigkeit einer Nostrifizierung. Umgekehrt werden als hilfreicher Aspekt für die Beschäftigungsaufnahme ebenfalls gute Deutschkenntnisse angeführt bzw. in Einzelrückmeldungen auch, dass erworbene Qualifikationen aus einem anderen Land berücksichtigt werden sollten sowie dass es Jobs für Migrant:innen geben sollte.
- **Faktoren in Zusammenhang mit Unternehmen und Arbeitsbedingungen:** Mehrere Befragte benennen außerdem Faktoren im Zusammenhang mit Unternehmen als hinderlich. Am häufigsten werden dabei Vorurteile bzw. sehr hohe Ansprüche von Unternehmen genannt, aber auch eine zu geringe Entlohnung sowie unpassende Arbeitsbedingungen werden als hinderlich eingebracht. Umgekehrt meinen einige Befragte, dass es Haltungsänderungen von Unternehmen bzw. einen Abbau von Vorurteilen bräuchte. Ebenfalls wird eine Verbesserung der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen als hilfreiche Maßnahme angeführt. Darunter fällt auch eine größere Flexibilität bei Arbeitszeiten und -orten (z.B. Teilzeit- und Homeoffice-Möglichkeiten). Einzelrückmeldungen betreffen außerdem den Wunsch nach einer Änderung des Vorgehens von Firmen, dass Stellen ausgeschrieben werden, ohne dass diese ihrer Auffassung nach besetzt werden, sowie den Wunsch nach Einarbeitungsmöglichkeiten durch Mitarbeiter:innen in Unternehmen.
- **Faktoren im Zusammenhang mit dem AMS:** Einige Befragte empfänden Änderungen des Vorgehens bzw. der Beratung des AMS als hilfreich für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Dazu zählt etwa der Wunsch nach weniger Druck oder eine verstärkte individuellere Förderung. Ein Teil wünscht sich auch einen vom AMS unterstützten direkteren Kontakt zu Firmen (z.B. durch Direktvermittlungen ohne Bewerbungen, durch Probetage oder vermittelt über Empfehlungen des AMS). Ein weiterer Teil der Befragten möchte gerne eine Aus- oder Weiterbildung bzw. Umschulung machen und bewertet dies somit als hilfreich für den Wiedereinstieg.
- **Individuelle Hürden bei einer Beschäftigungsaufnahme:** Sichtbar wird außerdem, dass es eine Vielzahl an unterschiedlichen Hürden gibt, die in einzelnen Fällen zum Tragen kommen können. Um einen Eindruck an vereinzelt erlebten Hürden aus Sicht der Befragten zu geben, werden diese nachfolgend dargestellt:

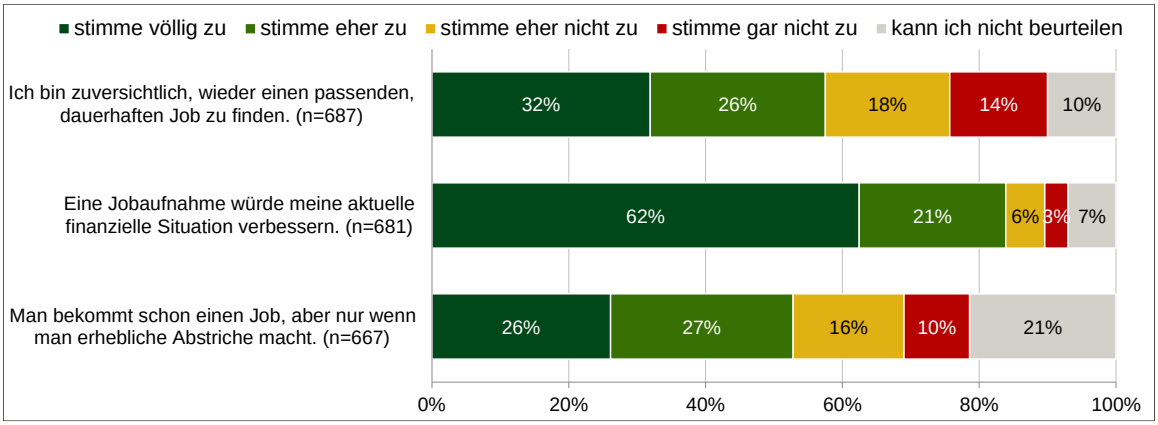
- kurz vor Pensionsantritt
- zu viele Berufswechsel im Lebenslauf
- Lücken im Lebenslauf
- Selbstständigkeit im Lebenslauf
- schlechtes Zeugnis
- Substitutionsbehandlung
- Vorstrafen
- Schulden
- verdeckter Stellenmarkt vor allem für Führungskräfte
- Schwangerschaft
- starkes Übergewicht
- kein Mobiltelefon
- Kopftuch/Religion
- „kein Vitamin B“
- Privatkonkurs
- Dialekt
- zu lange als Chef tätig

- **Sonstige Faktoren:** Die Befragten benennen vereinzelt weitere Faktoren, die sie als hilfreich für die Arbeitsaufnahme bewerten. Einzelrückmeldungen betreffen etwa die Verbesserung des Gesundheitssystems und die Leistbarkeit von Gesundheitsangeboten oder auch das Schaffen einer Vernetzungsmöglichkeit von interessierten Arbeitssuchenden. Zudem sehen einzelne Befragte Angebote wie Übungsfirmen, mehr Arbeitsplätze im geschützten Bereich oder Berufsorientierungsangebote als hilfreich an.

3.3.4 INDIVIDUELLE EINSCHÄTZUNGEN ZU BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN

Neben den förderlichen und hemmenden Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme, wurden die Befragungsteilnehmer:innen dazu befragt, inwieweit sie zuversichtlich sind, einen passenden dauerhaften Job zu finden, ob sie der Auffassung sind, dass eine Jobaufnahme die aktuelle finanzielle Situation verbessern würde sowie inwieweit sie der Meinung sind, Abstriche machen zu müssen, um einen Job zu erhalten. Die Ergebnisse dieser drei Fragestellungen zeigt Abbildung 20. Der Großteil der Befragten (58%) zeigt sich optimistisch und stimmt der Aussage „Ich bin zuversichtlich, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden“ zu, wobei 32% der Aussage völlig und 26% eher zu stimmen. 10% können die Frage nicht beurteilen. Somit zeigt sich knapp ein Drittel (32%) diesbezüglich pessimistisch, wobei 18% der Aussage eher nicht und 14% gar nicht zustimmen. Rund acht von zehn Befragten (84%) sind der Auffassung, dass eine Jobaufnahme die aktuelle finanzielle Situation verbessern würde, wobei 62% dieser Aussage völlig und 21% eher zustimmen. 7% können dies nicht beurteilen und 9% der Befragten meinen, dass eine Jobaufnahme die aktuelle finanzielle Situation nicht verbessern würde. Die Hälfte der Befragten (53%) ist zudem der Meinung, dass man schon einen Job bekommt, allerdings nur wenn erhebliche Abstriche gemacht werden, wobei 26% dieser Aussage völlig und 27% eher zustimmen. Ein Fünftel der Befragten (21%) kann diese Aussage nicht beurteilen. Nur rund ein Viertel (26%) der Befragten ist somit (eher) nicht der Meinung, dass Abstriche gemacht werden müssen, um einen Job zu erhalten.

Abbildung 20: Einschätzung zur Arbeitsaufnahme

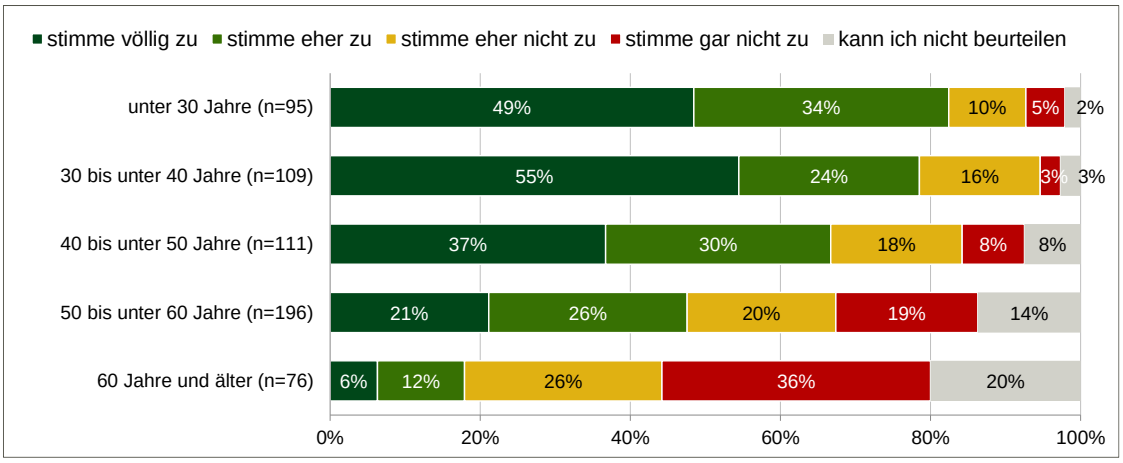


In weiterer Folge wurde analysiert, inwieweit die Zuversicht, wieder einen passenden dauerhaften Job zu finden, von individuellen Faktoren abhängig ist.

- Die Zuversicht, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden steht in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem **Alter** und der **Dauer der Arbeitslosigkeit**, d.h. mit zunehmendem Alter bzw. zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit nimmt die Zuversicht, wieder einen passenden Job zu finden, ab.

  Abbildung 21 zeigt exemplarisch die Zuversicht, wieder einen passenden Job zu finden, differenziert nach Alterskategorien. Sichtbar wird eine relativ hohe Zuversicht bei den unter 40-Jährigen: Beispielsweise sind 83% der unter 30-Jährigen und 79% der 30 bis unter 40-Jährigen (eher) zuversichtlich, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden. In diesen beiden Altersgruppen sind nur 16% (unter 30 Jahre) bzw. 19% (30 bis unter 40 Jahre) (eher) nicht zuversichtlich wieder einen passenden Job zu finden. Mit zunehmendem Alter sinken die Anteile der zuversichtlichen Personen, während die Anteile nicht zuversichtlicher Personen steigen. So sind bei den 60-Jährigen und älteren Personen nur 18% (eher) zuversichtlich und 62% - also etwa sechs von zehn Personen – glauben (eher) nicht, einen passenden Job zu finden.

Abbildung 21: „Ich bin zuversichtlich, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden.“, differenziert nach Alter



Wenngleich die Zuversicht, wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, mit zunehmendem Alter und zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer abnimmt, so sind innerhalb der Gruppen der älteren und auch der Personen mit einer sehr langen Arbeitslosigkeitsdauer (über 48 Monate) dennoch Teilgruppen vorhanden, die optimistisch sind, wieder einen passenden Job zu finden.

Daneben zeigen sich **signifikante Unterschiede** im Antwortverhalten bezüglich folgender weiterer individueller Faktoren (Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich beim Bildungsniveau):

- **Personen mit gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen:** Personen, die angegeben haben, dass ihre körperliche oder psychische Gesundheit ein erschwerender Faktor bei der Arbeitssuche darstellt, sind weniger zuversichtlich als Personen ohne den entsprechenden gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen.
- **Geschlecht:** Frauen sind signifikant häufiger zuversichtlich, wieder einen passenden Job zu finden als Männer (Zustimmung 65% vs. 51%). Dies kann möglicherweise mit der Altersstruktur zusammenhängen, da männliche Befragte signifikant älter sind als weibliche Befragte sowie mit der Arbeitslosigkeitsdauer, die bei den Männern signifikant länger ausfällt als bei Frauen (siehe Kapitel 3.1.3).
- **Staatsbürgerschaft:** Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind signifikant zuversichtlicher, wieder einen Job zu finden, als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Ähnlich wie beim Geschlecht kann dies auf die Unterschiede beim Alter und der Arbeitslosigkeitsdauer zurückzuführen sein, da Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft signifikant jünger sind, als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und eine signifikant kürzere Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen (siehe Kapitel 3.1.3).

Zusammenfassung: Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung

Die langzeitbeschäftigungslosen Personen wurden nach Ihrer Einschätzung gefragt, welche Aspekte ihre Beschäftigungsaufnahme erschweren und was hilfreich wäre, wieder dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können.

Bei den *erschwerenden Faktoren*, werden am häufigsten die körperliche Gesundheit (60% „ja, sehr“ und „eher ja), das Alter (55% „ja, sehr“ und „eher ja“), die Dauer der Arbeitslosigkeit (50 „ja, sehr“ und „eher ja) und die psychische Gesundheit (46% „ja, sehr“ und „eher ja) genannt. Zudem geben je 45% („ja, sehr“ und „eher ja“) zu wenig freie Arbeitsstellen, eine mangelnde Mobilität und unpassende Qualifikationen als erschwerende Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme an. In den offenen Rückmeldungen zeigen sich auch weitere Faktoren. Häufig werden etwa Vorurteile von Unternehmen (z.B. bezüglich Alter) oder Erschwernisse in Zusammenhang mit einem Migrationshintergrund, v.a. mangelnde Deutschkenntnisse, aber auch z.B. eine fehlende österreichische Staatsbürgerschaft oder Vorurteile aufgrund eines Migrationshintergrundes, als mögliche Hürden bei einer Beschäftigungsaufnahme genannt.

Bei den *Aspekten, die aus Sicht der Befragten hilfreich wären*, um wieder dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, werden am häufigsten „mehr passende Arbeitsplätze“ (80% „sehr“ und „eher hilfreich“), die „Möglichkeit, mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittweise zu erhöhen“ (68% „sehr“ und „eher hilfreich“), „Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit“ (68% „sehr“ und „eher hilfreich“) „Beihilfen/Lohnzuschüsse in Betrieben“ (65% „sehr“ und „eher hilfreich“) und „zusätzliche Qualifikationen“ (62%„sehr“ und „eher hilfreich“) angeführt. In offenen Rückmeldungen werden weitere Aspekte beschrieben, z.B. Maßnahmen zur Verbesserung der Deutschkennnisse, dem Abbau von Vorurteilen bei Unternehmen oder auch die Verbesserung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen.

Neben den förderlichen und hemmenden Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme, wurden die Befragungsteilnehmer:innen dazu befragt, inwieweit sie zuversichtlich sind, einen passenden dauerhaften Job zu finden, ob sie der Auffassung sind, dass eine Jobaufnahme die aktuelle finanzielle Situation verbessern würde sowie inwieweit sie der Meinung sind, Abstriche machen zu müssen, um einen Job zu erhalten.

Der Großteil der Befragten (58%) ist zuversichtlich, wieder einen passenden dauerhaften Job zu finden. Demgegenüber ist knapp ein Drittel (32%) (eher) nicht zuversichtlich und 10% können diese Frage nicht beurteilen. Die Zuversicht, wieder einen passenden Job zu finden, nimmt signifikant mit der Höhe des Alters sowie mit der Dauer der Arbeitslosigkeit ab.

Rund acht von zehn Befragten (84%) sind der Auffassung, dass eine Jobaufnahme die aktuelle finanzielle Situation verbessern würde. Nur 9% der Befragten, meinen, dass eine Jobaufnahme die aktuelle finanzielle Situation nicht verbessern würde und 7% können dies laut eigenen Angaben nicht beurteilen. Die Hälfte der Befragten (53%) ist zudem der Meinung, dass sie schon einen Job bekommen würden, allerdings nur wenn erhebliche Abstriche gemacht werden. Nur rund ein Viertel (26%) der Befragten ist (eher) nicht der Meinung, dass Abstriche gemacht werden müssen, um einen Job zu erhalten. Ein Fünftel der Befragten (21%) kann diese Aussage nicht beurteilen.

3.4 ERFAHRUNGEN UND ZUFRIEDENHEIT MIT DER AMS-BERATUNG

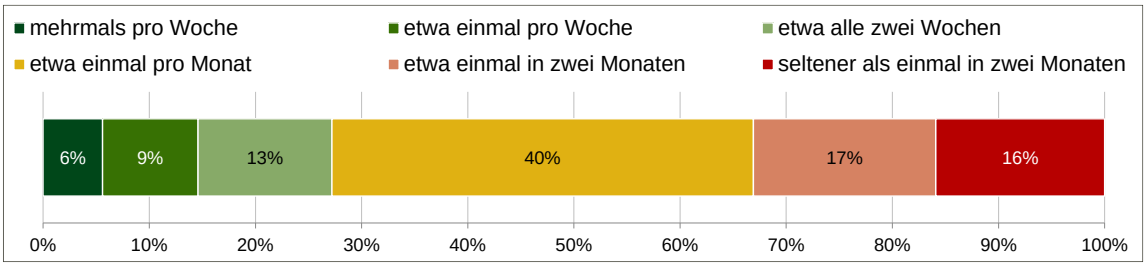
Das folgende Kapitel beinhaltet die Ergebnisse zu den Fragestellungen im Zusammenhang mit den Erfahrungen und der Zufriedenheit mit dem AMS. Zunächst wird in Kapitel 3.4.1 auf die Befunde zu den Interaktionen mit dem AMS, wie z.B. die Kontakthäufigkeit, Kontaktform sowie auf Erfahrungen mit Stellenzuweisungen und AMS-Angeboten eingegangen. Anschließend werden in Kapitel 3.4.2 die Befragungsergebnisse zur Zufriedenheit mit der AMS-Beratung insgesamt und mit einzelnen Aspekten, wie z.B. der Rücksichtnahme auf die individuelle Situation bei der Stellenvermittlung, dargestellt.

3.4.1 ERFAHRUNGEN UND INTERAKTIONEN MIT DEM AMS

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung zu Interaktionen (Kontaktform, Kontakthäufigkeit) und Erfahrungen mit dem AMS betreffend der Anzahl an Stellenzuweisungen oder der Teilnahme an AMS-Angeboten dargestellt.

- **Kontakthäufigkeit mit dem AMS:** Wie in Abbildung 22 sichtbar wird, geben die Befragten am häufigsten an, etwa einmal pro Monat Kontakt mit dem AMS zu haben – dies trifft auf vier von zehn Befragte (40%) zu. Knapp drei von zehn (27%) Befragte haben mehr als einmal im Monat Kontakt mit dem AMS, wobei 6% angeben, mehrmals pro Woche in Kontakt mit dem AMS zu sein. 9% sind etwa einmal pro Woche und 13% etwa alle zwei Wochen in Kontakt mit dem AMS. 17% haben etwa einmal in zwei Monaten und 16% seltener als einmal in zwei Monaten Kontakt mit dem AMS. Grundsätzlich nimmt die Kontakthäufigkeit mit der Dauer der Arbeitslosigkeit ab, d.h. je länger die Personen beim AMS arbeitslos gemeldet sind, desto seltener haben sie den eigenen Angaben zufolge einen Kontakt mit dem AMS.

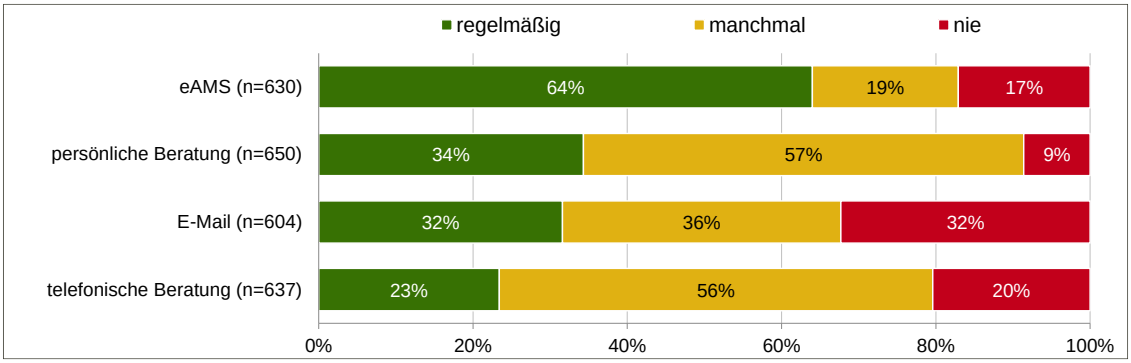
Abbildung 22: Wie oft haben Sie Kontakt mit dem AMS?



Anmerkungen: n=691

- **Kontaktformen:** Die am weitesten verbreitetste Kontaktform ist die persönliche Beratung, die von den meisten Befragten (91%) zumindest manchmal genutzt wird, jedoch vom Großteil nur in unregelmäßigen Abstanden. Das eAMS wird vom Großteil der Befragten (64%) regelmäßig genutzt, 19% nutzen es manchmal und 17% geben an, diese Kontaktform nie zu benutzen (siehe Abbildung 23). Etwa ein Drittel der Befragten (32%) nutzt zudem regelmäßig die Möglichkeit über E-Mail mit dem AMS in Kontakt zu treten und weitere 36% zumindest manchmal. Die telefonische Beratung wird am vergleichsweise geringsten beansprucht: 23% nutzen diese Form regelmäßig, 56% manchmal und 20% nie.

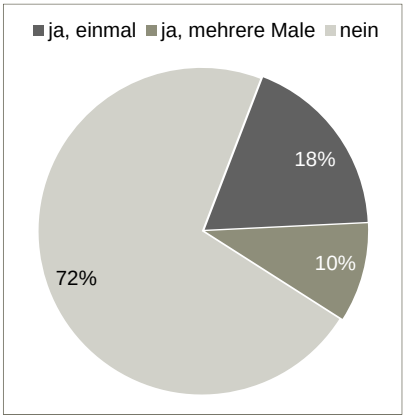
Abbildung 23: Wie häufig nutzen Sie folgende Kontaktmöglichkeiten?



Anmerkungen: gereiht nach „regelmäßig“

- **Erfahrung mit Arbeitslosengeld-Sperre:** Etwas mehr als ein Viertel (28%) gibt an, seit der Meldung beim AMS schon einmal von einer Sperre des Arbeitslosengeldes betroffen gewesen zu sein, wobei 18% einmal betroffen waren und immerhin jede zehnte befragte Person (10%) bereits mehrmals (siehe Abbildung 24).

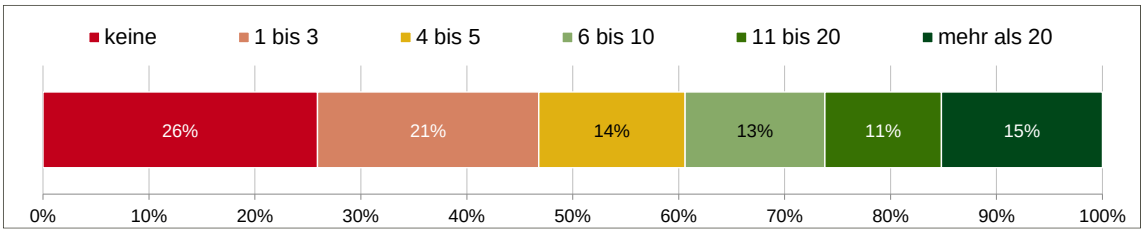
Abbildung 24: Waren Sie seit Ihrer Meldung beim AMS von einer Sperre des Arbeitslosengeldes betroffen?



Anmerkungen: n=685

- **Anzahl erhaltener Stellenzuweisungen:** In Abbildung 25 sind die Antworten auf die Frage, wie viele Stellenzuweisungen die Befragten in den letzten sechs Monaten durch das AMS erhalten haben, veranschaulicht. Etwa ein Viertel der Befragten (26%) gibt an, in den letzten sechs Monaten keine Stellenzuweisung durch das AMS erhalten zu haben. Demzufolge geben knapp drei von vier Befragten (74%) an, zumindest eine Stellenzuweisung in den letzten sechs Monaten durch das AMS erhalten zu haben. Wobei ein Fünftel (21%) über 1 bis 3 erhaltene Stellenzuweisungen berichtet. 14% berichten von 4 bis 5 Stellenzuweisungen und 13% von 6 bis 10. Rund ein Viertel der Befragten (26%) gibt an, in den letzten sechs Monaten mehr als zehn Stellenzuweisungen durch das AMS erhalten zu haben, wobei 15% angeben, sogar mehr als 20 Stellenzuweisungen erhalten zu haben.

Abbildung 25: Wie viele Stellenzuweisungen haben Sie in den letzten sechs Monaten vom AMS erhalten?



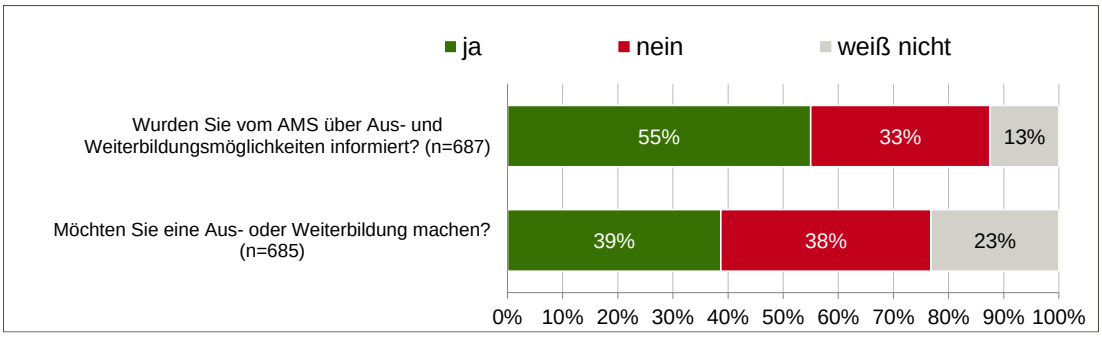
Anmerkungen: n=690

Bezüglich der untersuchten individuellen Faktoren der Befragten zeigen sich folgende statistisch signifikante Unterschiede beim Antwortverhalten zur Anzahl der Stellenzuweisungen durch das AMS: (Keine signifikanten Unterschiede bestehen beim Geschlecht und dem Bildungsniveau).

- Die Anzahl der Stellenzuweisungen nimmt mit steigendem **Alter** und steigender **Arbeitslosendauer** signifikant ab.
- Zudem berichten Personen die ihre **körperliche oder psychische Gesundheit** als erschwerenden Faktor für eine Arbeitsaufnahme angeben, über signifikant weniger Stellenzuweisungen.
- Derselbe Befund zeigt sich auch bei Personen, die ihre **Arbeitsfähigkeit überprüfen ließen** oder einen **Pensionsantrag gestellt haben**. Beispielweise geben 41% der Personen, die bereits einen Pensionsantrag gestellt haben, an, dass sie in den letzten sechs Monate keine Stellzuweisung durch das AMS erhielten und nur 17% aus der Vergleichsgruppe, die noch keinen Pensionstrag stellte.
- Daneben zeigt sich ein signifikanter Unterschied bei der Anzahl der Stellenzuweisungen nach der **Anzahl der Einwohner:innen in dem Wohnort** der Befragten, wobei in Städten mit mehr als 20.000 Einwohner:innen die befragten langzeitbeschäftigungslosen Personen in den letzten sechs Monaten signifikant häufiger eine Stellenzuweisung erhielten, als Personen in Gemeinden mit 3.000 bis 20.000 Einwohner:innen oder in kleinen Gemeinden mit bis zu 3.000 Einwohner:innen. Beispielsweise berichten 21% der Befragten aus Städten mit mehr als 20.000 Einwohner:innen über mehr als 20 Stellenzuweisungen, aber nur 12% aus Gemeinden mit 3.000 bis 20.000 Einwohner:innen und nur 7% aus Gemeinden mit bis zu 3.000 Einwohner:innen. Diese Unterschiede können möglicherweise mit dem Stellenangebot zusammenhängen, das in den Städten größer ist, als in kleineren Gemeinden.
- Zudem erhalten Befragte mit **ausländischer Staatsbürgerschaft** signifikant häufiger Stellenzuweisungen durch das AMS als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Diese Unterschiede könnten allerdings damit zusammenhängen, dass Befragte mit ausländischer Staatsbürgerschaft signifikant jünger sind und eine kürzere Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen, als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

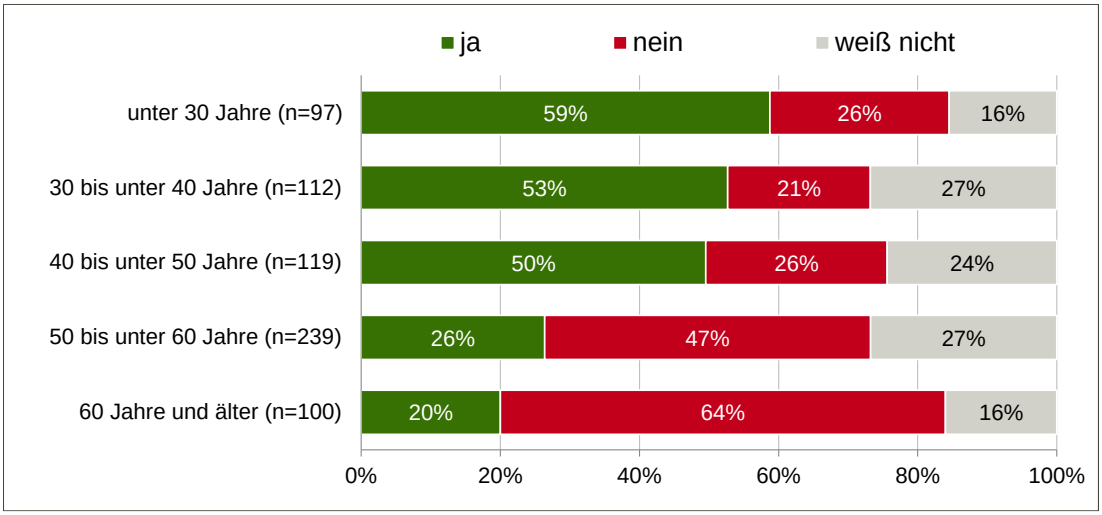
- **Weiterbildungsinformationen und Weiterbildungswünsche:** Wie in Abbildung 26 ersichtlich ist, geben 55% der Befragten an, durch das AMS über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert geworden zu sein. Ein Drittel (33%) wurde nicht über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und 13% wählten die Antwort „weiß nicht“. Knapp vier von zehn Befragte (39%) bejahen die Frage, ob sie eine Aus- oder Weiterbildung machen möchten. Ähnlich viele Personen (38%) möchten hingegen keine Aus- oder Weiterbildung machen und 23% sind unentschlossen und wählten die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“. Von jenen 261 Personen, die angeben, dass sie eine Aus- oder Weiterbildung machen möchten, geben 58% an, vom AMS über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert worden zu sein und 35% meinten, keine diesbezüglichen Informationen erhalten zu haben, 7% wählten „weiß nicht“.

Abbildung 26: Weiterbildungsinformation und Weiterbildungswünsche



- **Weiterbildungswünsche in Abhängigkeit vom Alter:** Das Antwortverhalten zu den Weiterbildungswünschen steht in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Alter, d.h. je älter die Personen sind, desto seltener haben sie einen Weiterbildungswunsch und umgekehrt. In Abbildung 27 sind die Antworten auf die Frage nach einem Weiterbildungswunsch differenziert nach den Alterskohorten dargestellt. Wenngleich ältere Personen in einem deutlich geringeren Ausmaß einen Weiterbildungswunsch haben, so zeigt sich, dass immerhin jede fünfte befragte langzeitbeschäftigungslose Person über 60 Jahre (20%) einen Weiterbildungswunsch hat und immerhin etwa jede vierte Befragte (26%) im Alter zwischen 50 und 60 Jahre eine Weiterbildung machen möchte. Bei den Alterskohorten unter 50 Jahre hat mindestens jede zweite langzeitbeschäftigungslose Person einen Weiterbildungswunsch. Hinzu kommt in jeder Alterskohorte ein relevanter Anteil an Personen, die sich diesbezüglich unsicher sind (16% bis 27% pro Kohorte).

Abbildung 27: Weiterbildungswünsche nach Alter

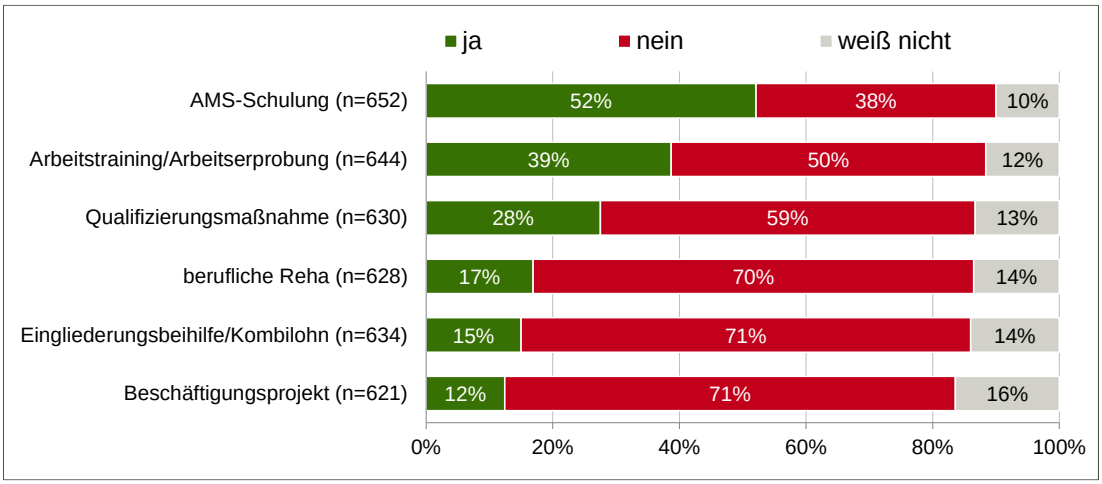


- **Weiterbildungswünsche in Abhängigkeit des Migrationshintergrunds:** Bei der Analyse der offenen Antworten nach der Frage, welche Faktoren eine Beschäftigungsaufnahme erschweren und was hilfreich wäre, um dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können wurde im Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund deutlich, dass oftmals Deutschkenntnisse fehlen und dass von Personen mit Migrationshintergrund oftmals der Wunsch nach Aus- und Weiterbildungen kommuniziert wurde (näheres siehe Kapitel 3.3). Daher wurde analysiert, inwieweit sich die Weiterbildungswünsche von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher-Umgangssprache von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. deutscher Umgangssprache unterscheiden. Deutlich wird dabei, dass Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (66% vs. 43%) und Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache (62% vs. 46%) signifikant häufiger einen Weiterbildungswunsch angeben als die Vergleichsgruppe.
- **Konkrete Aus- und Weiterbildungswünsche (offene Antworten):** Jenen Teilnehmer:innen, die eine Aus- oder Weiterbildung machen möchten wurde die offene Frage gestellt, welche Aus- und Weiterbildung gewünscht wird *(„Welche Aus- oder Weiterbildung möchten Sie machen?“)*. Von den 265 Personen mit Weiterbildungswünschen, haben 210 die offene Frage beantwortet. Dabei zeigt sich eine Vielfalt an beruflichen Aus- und Weiterbildungsvorstellungen: Diese reichen von konkreten Berufsausbildungen wie Ordinationsassistent:in, Lokführer:in, Augenoptiker:in, Staplerfahrer:in, Florist:in oder Medienfachmann/-frau, über die Angabe bestimmter Berufsbereiche, z.B. *„Holz und Handwerk“*, bis hin zum Wunsch eines *„BOKU Studiums“*. Die Wortmeldungen wurden kategorisiert. Aus- und Weiterbildungswünsche, die von mehreren Personen (n=10 oder mehr) geäußert wurden, werden nachfolgend zusammengefasst dargestellt.
  - *Aus- und Weiterbildungen im Bürobereich (n=27)*
    Am häufigsten werden Aus- und Weiterbildungen im Bürobereich genannt. Mehrfach wird die Ausbildung zur Bürokauffrau/ zum Bürokaufmann angeführt. Oft wird nur das Wort „Büro“ angeführt, sodass unklar bleibt, welche konkrete Aus- oder Weiterbildung gewünscht wird.

- *Aus- und Weiterbildungen im IT-Bereich (n=20)*
  Die zweithäufigste Kategorie betrifft Aus- und Weiterbildungen im IT-Bereich. Beispielsweise wird die Ausbildung zum IT-(System)Techniker in dieser Kategorie genannt, zumeist wird allerdings nur *„IT“* angegeben, sodass offenbleibt, um welche konkrete Aus- oder Weiterbildungen es geht.
- *Aus- und Weiterbildungen im Handel (n=13)*
  13 Personen führen den *„kaufmännischen Bereich“, „Handel“* oder *„Einzelhandelskauffrau“* auf die Frage nach Aus- und Weiterbildungen an.
- *Aus- und Weiterbildungen in der Pflege (n=11)*
  Elf Personen möchten eine Aus- oder Weiterbildung im Pflegebereich machen. Zum Beispiel die Ausbildung zur Heimhilfe, Pflegeassistenz oder Behindertenbetreuer:in.
- *Aus- und Weiterbildungen im Sozialbereich (n=10)*
  Zehn Personen bekunden Interesse am Sozialbereich, zweimal etwa konkret als Sozialarbeiter:in und weitere zweimal etwa im Feld der Sozialpädagogik.
- *Computerkurs (n=10)*
  Weitere zehn Personen wünschen sich einen Computerkurs oder einen ECDL-Kurs.

- **Erfahrung mit AMS-Angeboten:** Die Befragungsteilnehmer:innen wurden danach gefragt, welche AMS-Angebote sie schon einmal in Anspruch genommen haben. Wie Abbildung 28 entnommen werden kann, hat etwas mehr als die Hälfte der Befragten (52%) an einer AMS-Schulung (Orientierungskurs, BBE etc.) teilgenommen. 39% berichten über Erfahrungen mit einem Arbeitstraining/einer Arbeitserprobung und 28% haben bereits einmal eine AMS-Qualifizierungsmaßnahme beansprucht. An einer beruflichen Rehabilitation haben 17% der Befragten teilgenommen. Zudem berichten 15% über Erfahrungen mit einer Eingliederungsbeihilfe/einem Kombilohn und 12% haben schon einmal an einem Beschäftigungsprojekt (SÖB, GBP) teilgenommen. Mittels dieser Frage wurde in einem nächsten Schritt analysiert, wie viele Personen zumindest eines dieser AMS-Angebote in Anspruch genommen haben. Dabei zeigt sich, dass 83% aller Befragten zumindest eines der abgefragten AMS-Angebote in Anspruch genommen hat und nur 17% der Befragten haben der eigenen Auskunft zufolge noch kein AMS-Angebot beansprucht.

Abbildung 28: Welche der folgenden AMS-Angebote haben Sie schon einmal in Anspruch genommen?



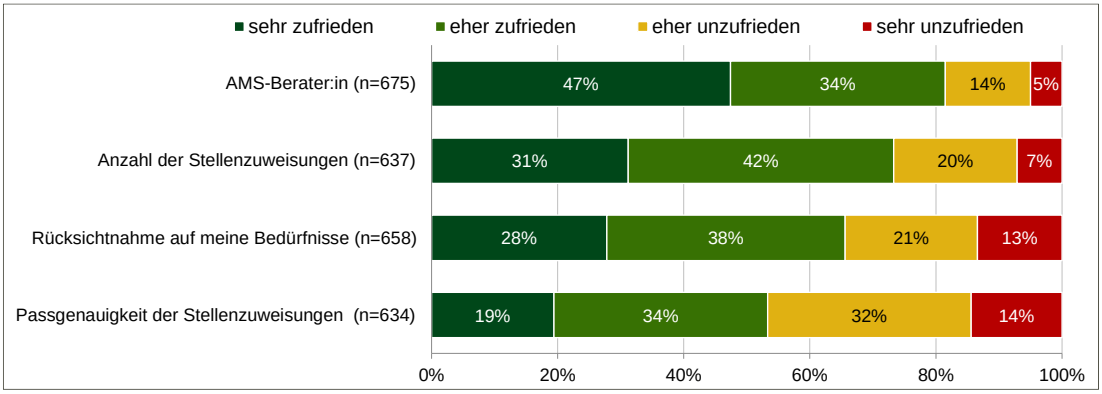
Anmerkungen: gereiht nach „ja“

3.4.2 ZUFRIEDENHEIT MIT AMS-BERATUNG

Neben Fragen im Zusammenhang mit Interaktionen mit dem AMS wurde mittels verschiedener Fragestellungen die Zufriedenheit mit der AMS-Beratung abgefragt. Die Ergebnisse werden nachfolgend dargestellt.

- **Zufriedenheit mit AMS-Beratung:** Wie in Abbildung 29 ersichtlich ist, besteht eine insgesamt hohe Zufriedenheit mit der AMS-Beraterin/dem AMS-Berater: 82% sind alles in allem „eher“ bzw. „sehr zufrieden“ mit ihrem/ihrer AMS-Berater:in, wobei 47% „sehr“ und 34% „eher zufrieden“ sind. Allerdings ist knapp ein Fünftel (19%) „(eher) unzufrieden“ mit ihrer/ihrem AMS-Berater:in, wobei 14% „eher unzufrieden“ und 5% „sehr unzufrieden“ sind. Auch die Zufriedenheit mit der Anzahl der Stellzuweisungen ist insgesamt mit 73% sehr und eher Zufriedenen überwiegend gegeben, wobei ein Teil von 27% „(eher) unzufrieden“ damit ist. Zwei Drittel (66%) sind mit der Rücksichtnahme auf ihre Bedürfnisse „(eher) zufrieden“ und etwa ein Drittel (34%) ist damit „(eher) unzufrieden“. Mit der Passgenauigkeit der Stellenzuweisungen ist etwas mehr als die Hälfte (53%) „eher zufrieden“, wobei nur 19% „sehr zufrieden“ sind. Somit ist knapp die Hälfte der Befragten mit der Passgenauigkeit der Stellenzuweisungen „(eher) unzufrieden“, wobei 32% „eher unzufrieden“ und 14% „sehr unzufrieden“ damit sind.

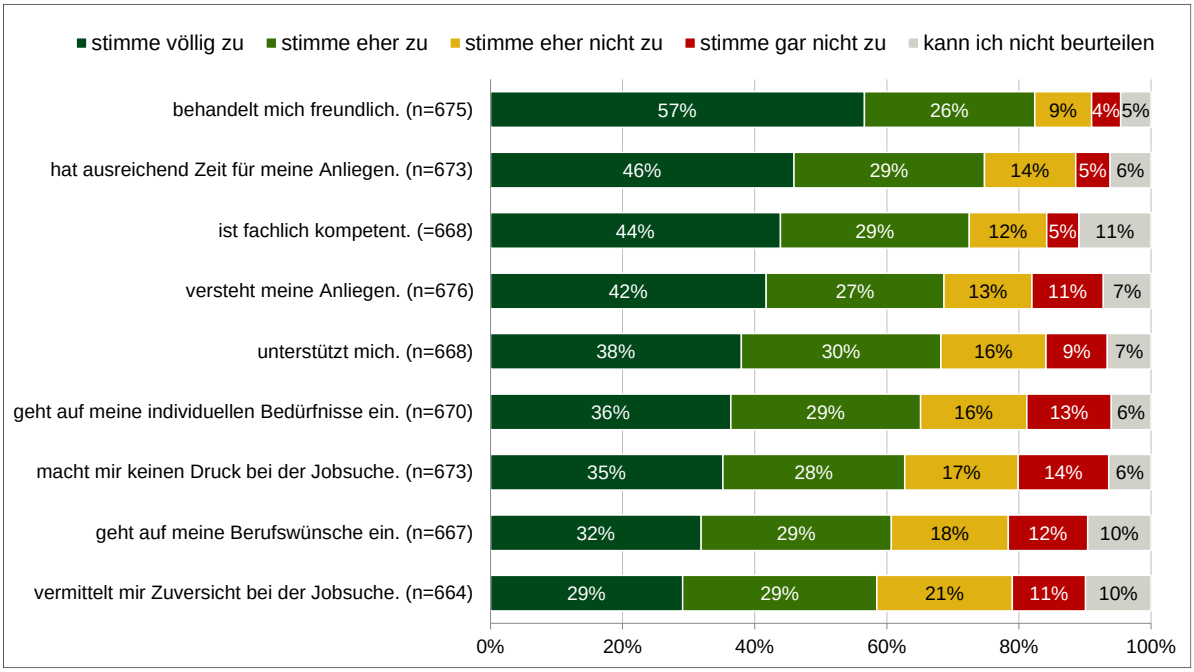
Abbildung 29: Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der AMS-Beratung?



Anmerkungen: gereiht nach „sehr zufrieden“

- **Beurteilung von Teil-Aspekten der AMS-Beratung:** Die Befragungsteilnehmer:innen wurden danach gefragt, inwieweit sie den neun vorgelegten Aussagen zur AMS-Beratung zustimmen bzw. nicht zustimmen. Der Großteil der Befragten stimmt der Aussage zu, dass die AMS-Beraterin/der AMS-Berater die Befragten freundlich behandelt (Zustimmung 82%), ausreichend Zeit für ihre Anliegen hat (Zustimmung 75%), fachlich kompetent ist (Zustimmung 73%), die Anliegen versteht (Zustimmung 69%), die Befragten unterstützt (Zustimmung 68%) und auf individuelle Bedürfnisse eingeht (Zustimmung 65%). 63% sind zudem der Meinung, dass seitens der AMS-Beraterin/des AMS-Beraters kein Druck ausgeübt wird, allerdings stimmt fast ein Drittel (31%) dieser Aussage nicht zu. 61% stimmen der Aussage (eher) zu, dass auf die Berufswünsche eingegangen wird, somit trifft dies auf 30% (eher) nicht zu. Knapp sechs von zehn (59%) der Befragten stimmen der Aussage „Die AMS-Beraterin/der AMS-Berater vermittelt mir Zuversicht bei der Jobsuche“ (eher) zu und somit trifft dies auf 32% (eher) nicht zu.

Abbildung 30: Die AMS-Beraterin/der AMS-Berater …



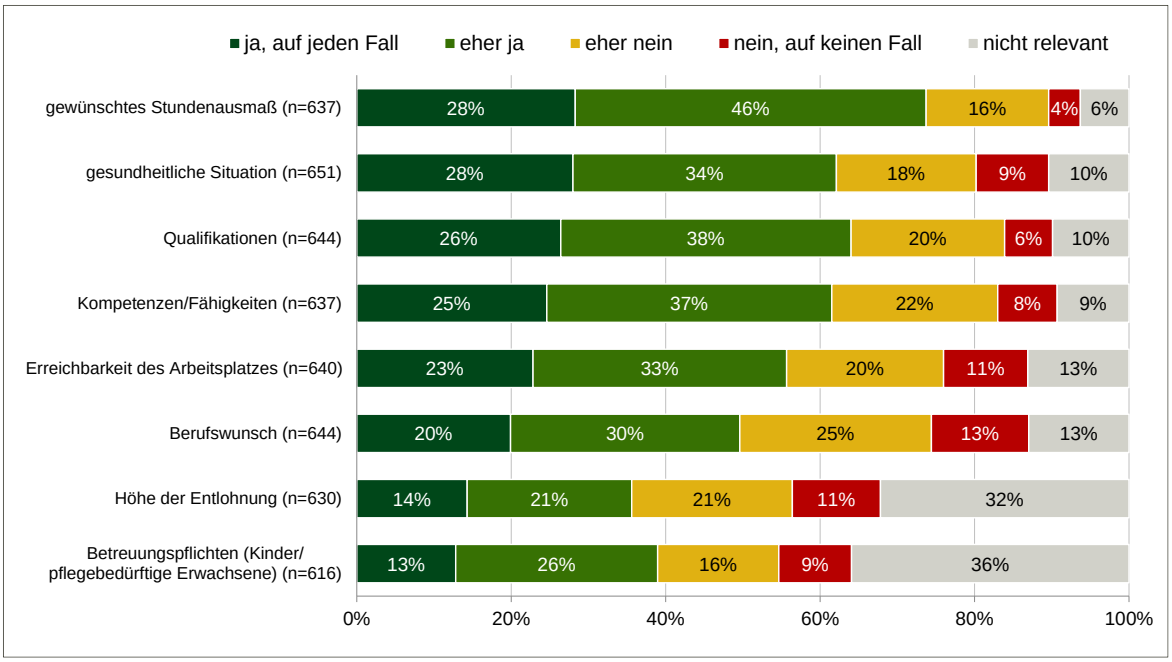
Anmerkungen: Gereiht nach „stimme völlig zu“

- **Berücksichtigung individueller Aspekte bei Stellenvermittlung:** Des Weiteren wurde im Zusammenhang mit der AMS-Beratung abgefragt, inwieweit bei den vorgeschlagenen Stellen individuelle Aspekte wie z.B. die gesundheitliche Situation, Qualifikationen oder Berufswünsche berücksichtigt werden. Wie in Abbildung 31 ersichtlich wird, gibt der Großteil der Befragten an, dass bei den vorgeschlagenen Stellen Rücksicht auf das gewünschte Stundenausmaß (Zustimmung 74%), auf die gesundheitliche Situation (Zustimmung 62%), auf die Qualifikationen (Zustimmung 64%), auf die Kompetenzen/Fähigkeiten (Zustimmung 62%) und auf die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes (Zustimmung 56%) genommen wird. Deutlich wird allerdings, dass zwischen 20% und 31% der Befragten der Meinung sind, dass diese genannten Aspekte (eher) nicht berücksichtigt werden.

  Bezüglich des Berufswunsches wird ein polarisierendes Antwortverhalten sichtbar: So ist die eine Hälfte der Meinung, dass der Berufswunsch bei den vorgeschlagenen Stellen (eher) berücksichtigt wird. 37% meinen, dass dies (eher) nicht der Fall ist, wobei 25% mit „eher nein“ und 13% mit „nein, auf keinen Fall“ antworten. 13% wählten die Antwort „nicht relevant“.

  Auf die Höhe der Entlohnung wird in der Auffassung von 35% bei den Stellenvorschlägen eher Rücksicht genommen, 32% erachten dies nicht als relevant und weitere 32% sind der Meinung, dass darauf (eher) nicht Rücksicht genommen wird. Auf die Betreuungspflichten wird in der Einschätzung von 39% (eher) Rücksicht genommen und 25% meinen, dass dies (eher) nicht berücksichtigt wird, wobei 36% dies als nicht relevant betrachten.

Abbildung 31: Nimmt das AMS Ihrer Meinung nach bei den vorgeschlagenen Stellen auf folgende Aspekte Rücksicht?



Anmerkungen: gereiht nach „ja, auf jeden Fall“.

Zusammenfassung: Erfahrungen und Zufriedenheit mit AMS

Erfahrungen und Interaktionen mit dem AMS

Der größte Teil der Befragten (40%) steht etwa einmal pro Monat in Kontakt mit dem AMS. Knapp drei von zehn Befragte (27%) haben mehr als einmal im Monat Kontakt mit dem AMS und ein Drittel (33%) hat seltener als einmal pro Monat Kontakt mit dem AMS.

Die am weitesten verbreitetste Kontaktform ist die persönliche Beratung, die von den meisten Befragten (91%) zumindest manchmal genutzt wird, jedoch vom Großteil nur in unregelmäßigen Abstanden. Das eAMS wird von der Mehrheit der Befragten (64%) regelmäßig genutzt, 19% nutzen es manchmal, allerdings geben 17% an, diese Kontaktform nie zu benutzen (siehe Abbildung 23). Rund ein Drittel der Befragten nutzt regelmäßig zudem E-Mail (32%) als Kontaktform. Die telefonische Beratung wird am vergleichsweise geringsten beansprucht – nur 23% nutzen diese Form regelmäßig.

Knapp drei von zehn Befragte (28%) berichten über eine Sperre des Arbeitslosengeldes seit ihrer AMS-Meldung, wobei 18% einmal von der Sperre und 10% mehrere Male davon betroffen waren.

Knapp drei von vier Befragten (74%) geben an, in den letzten sechs Monaten zumindest eine Stellenzuweisung erhalten zu haben. Wobei etwas mehr als ein Drittel (35%) den eigenen Angaben zufolge zwischen ein und fünf Stellenzuweisungen erhielt, knapp ein Viertel (24%) zwischen sechs und 20 Stellenzuweisungen und 15% erhielt mehr als 20 Stellenzuweisungen durch das AMS. Ältere Personen, Personen mit längerer Arbeitslosendauer und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen berichten signifikant weniger häufig von Stellenzuweisungen durch das AMS. Zudem erhalten Befragte aus Städten bzw. größeren Gemeinden häufiger Stellenzuweisungen, als Befragte aus kleineren Wohngemeinden.

55% der Befragten geben an, durch das AMS über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert worden zu sein, ein Drittel (33%) wurde nicht darüber informiert und 13% wählten „weiß nicht“. Knapp vier von zehn der Befragten (39%) möchten eine Aus- oder Weiterbildung machen. Die Analyse des Antwortverhaltens nach dem Alter macht deutlich, dass einerseits die Weiterbildungswünsche mit dem Alter abnehmen. Anderseits wird sichtbar, dass zumindest die Hälfte der Befragten unter 50 Jahren einen Weiterbildungswunsch hat und dass immerhin ein Viertel (26%) der 50- bis unter 60-Jährigen und ein Fünftel (20%) der Personen, die 60 Jahre oder älter sind, einen Weiterbildungswunsch haben. Zudem haben Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (66%) signifikant häufiger einen Weiterbildungswunsch als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (43%), wobei dabei zu beachten ist, dass diese Gruppe durchschnittlich jünger ist, als die Vergleichsgruppe.

Die in den offenen Nennungen genannten Aus- und Weiterbildungswünsche reichen von konkreten Berufsausbildungen wie Ordinationsassistentin, Lokführer:in, Augenoptiker:in, Staplerfahrer:in, Florist:in oder Medienfachmann/-frau, über die Angabe bestimmter Berufsbereiche, z.B. „Holz und Handwerk“ bis hin zum Wunsch eines Studiums. Zumeist werden Aus- und Weiterbildungswünsche im Bereich Büro und IT genannt.

Der Großteil der Befragten (83%) hat schon einmal ein AMS-Angebot in Anspruch genommen, wobei am häufigsten eine AMS-Schulung (Orientierungskurs, BBE etc.) (52%), gefolgt von Arbeitstraining/Arbeitserprobung (39%) und Qualifizierungsmaßnahmen (28%) beansprucht wurde.

Zufriedenheit mit AMS-Beratung

Die allgemeine Zufriedenheit mit dem AMS-Berater/der AMS-Beraterin ist mit 82% „eher“ und „sehr zufriedenen“ hoch, wobei knapp ein Fünftel (19%) „eher“ (14%) bzw. „sehr unzufrieden“ (5%) damit ist. Die Zufriedenheit mit der Anzahl der Stellenzuweisungen ist mit insgesamt 73% „eher“ und „sehr zufriedenen“ ebenfalls relativ hoch. Zwei Drittel der Befragten (66%) sind mit der Rücksichtnahme auf ihre Bedürfnisse zufrieden und mit der Passgenauigkeit der Stellenzuweisungen ist etwas mehr als die Hälfte (53%) der Befragten „eher“ bzw. „sehr zufrieden“. Im Umkehrschluss ist knapp die Hälfte der Befragten mit der Passgenauigkeit der Stellenzuweisung „(eher) unzufrieden“, wobei 32% „eher unzufrieden“ und 14% „sehr unzufrieden“ damit sind.

Der Großteil der Befragten stimmt der Aussage zu, dass die AMS-Beraterin/der AMS-Berater die Befragten freundlich behandelt (Zustimmung 82%), ausreichend Zeit für ihre Anliegen hat (Zustimmung 75%), fachlich kompetent ist (Zustimmung 73%), die Anliegen versteht (Zustimmung 69%), die Befragten unterstützt (Zustimmung 68%), auf individuelle Bedürfnisse eingeht (Zustimmung 65%), keinen Druck ausübt (Zustimmung 63%), auf individuelle Bedürfnisse eingeht (Zustimmung 61%) und Zuversicht bei der Jobsuche vermittelt (Zustimmung 59%).

Abgefragt wurde zudem, inwieweit bei den durch das AMS vorgeschlagenen Stellen Rücksicht auf individuelle Aspekte genommen wird. Der Großteil der Befragten gibt an, dass bei den vorgeschlagenen Stellen Rücksicht auf das gewünschte Stundenausmaß (Zustimmung 74%), auf die gesundheitliche Situation (Zustimmung 62%), auf die Qualifikationen (Zustimmung 64%), auf die Kompetenzen/Fähigkeiten (Zustimmung 62%) und auf die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes (Zustimmung 56%) genommen wird. Deutlich wird allerdings, dass zwischen 20% und 31% der Befragten der Meinung sind, dass diese genannten Aspekte (eher) nicht berücksichtigt werden. Der Berufswunsch wird in der Auffassung von der Hälfte der Befragten (50%) bei den Stellenvorschlägen berücksichtigt, 37% sind der Auffassung, dass dies (eher) nicht der Fall ist, wobei 13% mit „nicht relevant“ antworteten. Auf die Höhe der Entlohnung wird in der Auffassung von 35% bei den Stellenvorschlägen eher Rücksicht genommen, 32% erachten dies nicht als relevant und weitere 32% sind der Meinung, dass darauf (eher) nicht Rücksicht genommen wird. Auf die Betreuungspflichten wird in der Einschätzung von 39% (eher) Rücksicht genommen und 25% meinen, dass dies (eher) nicht berücksichtigt wird, wobei 36% dies als nicht relevant betrachten.

3.5 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE ZUR VERHINDERUNG VON (LANGZEIT-)ARBEITSLOSIGKEIT

Im Rahmen der Befragung sollten die Personen angeben, welche Maßnahmen zur Verhinderung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit gesetzt werden sollten. Dazu wurde ihnen die folgende offene Frage vorgegeben: *„Was ist aus Ihrer Sicht notwendig, um (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in Oberösterreich zu verringern?“* Insgesamt wurden 408 Rückmeldungen (57% der Befragten) auf diese Frage gegeben. Zusätzlich werden in der nachfolgenden Auswertung Rückmeldungen auf die Frage *„Das möchte ich noch mitteilen“* eingearbeitet, da sich diese oftmals auf die gleichen Themen beziehen.

Inhaltlich werden zur Reduktion von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zahlreiche verschiedene Vorschläge eingebracht. Am häufigsten werden zum einen Ansätze betreffend Firmen bzw. Arbeitsplätze geschildert – insbesondere die Bedeutsamkeit einer Änderung der Haltung der Unternehmen und die Notwendigkeit, diese in die Pflicht zu nehmen bzw. Vorurteile zu reduzieren, und zum anderen verschiedene (arbeitsmarktpolitische) Ansätze zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs, darunter oftmals die Verbesserung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Außerdem wird deutlich, dass sich kleinere Teilzielgruppen spezifische Unterstützungen bzw. Änderungen der aktuellen Situation wünschen (z.B. bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Eltern, Pensionsmöglichkeiten für Personen mit schweren Erkrankungen/Beeinträchtigungen oder mehr Deutschkurse für Migrant:innen). Die Rückmeldungen der Befragten werden im Folgenden näher beschrieben.

3.5.1 ANSÄTZE BEI FIRMEN/ ARBEITSPLÄTZEN

Vorurteile von Unternehmen abbauen und Unternehmen in die Pflicht nehmen bzw. Anreize schaffen

Vielfach erleben die Befragten aufgrund ihres Alters, einer Krankheit oder anderer Faktoren (z.B. mangelnde Berufserfahrung) Benachteiligungen im Bewerbungsprozess. Betroffene schildern daher den Wunsch nach einem Abbau von Vorurteilen bei Unternehmen. Potenziellen Beschäftigten sollte aus Sicht der Befragten trotz vermeintlicher Einschränkungen eine Chance gegeben werden – davon könnten Unternehmen auch profitieren: Zum einen würde dies aus Sicht der Befragten dem Personalmangel entgegenwirken, zum anderen kann beispielsweise bei der Zielgruppe älterer Beschäftigter die langjährige Erfahrung und Kompetenz von Vorteil sein.

Im Zusammenhang mit den wahrgenommenen Benachteiligungen spricht sich ein Teil der Befragten zudem dafür aus, Maßnahmen bei den Unternehmen zu setzen, um die Aufnahme benachteiligter Gruppen in Firmen zu fördern. Vorschläge betreffen einerseits finanzielle Förderungen bzw. Begünstigungen für Firmen bei Einstellung bestimmter Gruppen, andererseits aber auch die Verpflichtung von (größeren) Unternehmen zur Aufnahme bestimmter Zielgruppen. Nachfolgend findet sich eine Auswahl an Zitaten, die dieses Thema aufgreifen:

> *„Firmen ab einer bestimmten Größe sollen verpflichtet werden, Arbeitslose ab 50+ einzustellen.“*
>
> *„Firmen die Vorbestraften und Kranken eine Chance geben.“*
>
> *„Ich bin 55 Jahre alt und viele Betriebe stellen lieber jüngere Mitarbeiter ein. Es wäre hilfreich, wenn Betriebe auch bereits etwas ältere Mitarbeiter einstellten.“*

„Bewusstsein schaffen in Betrieben (Firmenleitungen, Personalabteilungen) und bei Personalberatern, dass ältere Arbeitnehmer einen großen Wert für ein Unternehmen haben."

„Eine andere Einstellung der Arbeitgeber – Alte sind motiviert; Alte sind leistungsfähig; Alte haben Erfahrung."

„Steuerliche Begünstigung des Arbeitgebers bei Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern."

„Durch meine eigene Erfahrung habe ich den Eindruck, dass Unternehmen zwar immer beklagen, dass sie keine Mitarbeiter bekommen, jedoch fehlt da aus meiner Sicht schon auch die Bereitschaft, ältere Arbeitnehmer aufzunehmen. Durch zusätzliche Maßnahmen könnte man dies für Unternehmen bestimmt attraktiver machen. Mich ärgert es schon sehr, dass ich in den Medien immer von Fachkräftemangel höre und dass Arbeitnehmer länger im Berufsleben bleiben sollen, anstatt die wohlverdiente Pension zu genießen, und gleichzeitig selbst deutlich spüre, dass ich wegen meines Alters und Gesundheitszustandes einfach viel geringere Chancen am Arbeitsmarkt habe. […]"

„Man sollte älteren Menschen mehr zutrauen, und ihnen eine Chance geben. Ich weiß, wir alten Menschen sind körperlich nicht mehr so belastbar, aber geistig sind wir (ich) noch voll da, und das sollte neben unserer Erfahrung auch gewürdigt werden."

„Man sollte auch den Unternehmen einen Bonus geben, dafür dass sie Langzeitarbeitslose aufnehmen bzw. eine Aufnahme von Langzeitarbeitslosen lukrativ gestalten."

„Die Firmen, wo man sich bewirbt, sollten sich zuerst mal ein Bild von der Person machen, die sich bewerben möchte, und nicht gleich sagen, nein – nehmen wir nicht. Würde vielen helfen."

„Es sollte Betrieben nicht so leicht gemacht werden, MitarbeiterInnen, die sehr lange für das Unternehmen gearbeitet haben, dann im Alter 55+ aus ‚betrieblichen' Gründen zu kündigen. […] Ich wurde von meinem Unternehmen für das ich 30 Jahre lang gearbeitet habe, davon 20 Jahre als Führungskraft, mit 57 Jahren aus ‚betrieblichen' Gründen gekündigt. Ich habe wegen Sozialwidrigkeit geklagt und damit einen guten Vergleich erzielt. Der Betrieb hat trotzdem nichts daraus gelernt und spielt dieses ‚Spiel' bis heute weiter. Wir reden hier von einem Unternehmen mit mehr als 50.000 Mitarbeiter weltweit. Die Bereitschaft von Betrieben hochqualifizierte, erfahrene MitarbeiterInnen auch noch mit 55+ aufzunehmen ist nach meiner aktuellen Erfahrung bei Null."

Verbesserung der Entlohnung und Arbeitsbedingungen

In zahlreichen offenen Wortmeldungen wird außerdem Kritik an der Entlohnung und den derzeitigen Arbeitsbedingungen in Unternehmen geübt. Aus Sicht vieler Befragter bräuchte es eine deutliche Verbesserung der Löhne. Erwähnt wird dabei auch der teilweise geringe Unterschied zwischen Sozialleistungen bei (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und einem im Falle einer Beschäftigungsaufnahme bezahlten Gehalt, was als demotivierend erlebt wird. Bei den Arbeitsbedingungen wird oftmals der Wunsch nach mehr Flexibilität (Arbeitszeiten, Home-Office-Möglichkeiten) und nach weniger Druck/Stress geäußert, wie nachfolgende Zitate zeigen.

„mehr Home-Office Angebote; flexible Arbeitszeiten; wertschätzende Entlohnung"

„Das System ist falsch eingestellt. Wenn ich 25 Stunden arbeiten gehe -> verdiene ich fast [das] Gleiche, wie ich auch am AMS bekomme… Wo ist INSPIRATION/MOTIVATION? […]"

„genügend Personal, sodass es zu keinem Burn-Out kommen kann. Zusammenarbeit -> sehr gut, sodass es zu keinem Mobbing kommen kann; bessere Bezahlung im Gesundheitssystem"

„keine Leistung um jeden Preis“

„bessere Entlohnung; nicht so viel Stress“

„Weniger Stunden mit gleicher Bezahlung, um mehr Menschen anzustellen, aber weniger auszulaugen […]“

„Wenn die Wirtschaft schwächelt, gibt es natürlich weniger Stellenangebote. Unternehmen sparen sehr gerne bei den Mitarbeitern. Stellen werden nicht mehr nachbesetzt, andere müssen umso mehr Arbeitspensum bewältigen. Die Einführung einer 4-Tage-Woche mit ca. 30 Wochenstunden sehe ich als sehr sinnvoll. Aber leider ist Österreich in dieser Hinsicht sehr konservativ, so auch die hier ansässigen Unternehmen.“

„Die Entlohnung steigern. Arbeitsverhältnisse in Bezug auf Stückzahlen usw. menschlich gestalten. Leichtere Jobs (die nicht so geistig, dennoch körperlich anstrengend sind) auch gut entlohnen.“

„Höhere Löhne. Teilweise würde ich bei einem Job als Reinigungskraft [mit] 20h pro Woche deutlich weniger verdienen als ich aktuell Notstandhilfe bekomme!“

„Leitungen/Betriebe sollen mehr Rücksicht auf die mentale Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden nehmen. Der Personalmangel nimmt in manchen Bereichen überhand, dass die Arbeitnehmenden im Betrieb dann auch noch schlecht behandelt werden, führt nicht zur Zufriedenheit und dazu, dass diese Mitarbeitenden der Firma erhalten bleiben. Stundenreduzierung und höheres Gehalt kann ein Anfang sein, jedoch denke ich, dass vor allem das Betriebsklima passen muss.“

„Keine Jobangebote mit 13 Euro brutto!!!“

Passende, zugeschnittene Arbeitsplätze und Jobs schaffen

Individuellere Arbeitsplätze und Jobs, die zur Leistungsfähigkeit der Beschäftigten passen, werden als Ansatz zur Verringerung der Arbeitslosigkeit gesehen. Gerade für ältere Menschen oder Menschen mit Erkrankungen bedarf es mehr Arbeitsstellen, die sich für die Betroffenen als passend erweisen. Exemplarisch wird der Wunsch nach auf die individuellen Leistungsmöglichkeiten abgestimmten Arbeitsplätzen in folgenden Zitaten deutlich:

„[…] Arbeitsplätze für dauerhaft kranke Personen die trotz ihrer Behinderung nützlich sein wollen!“

„bessere Jobs; auf den Gesundheitszustand ausgerichtete Arbeitsstellen“

„Jobangebote, die zum Leistungskalkül passen.“

„Mehr passende Stellen für Ältere (ab 50); ab einem gewissen Alter geht kein Akkord mehr (schneller, schneller)“

„Mehr Stellen für Menschen mit schlechter Gesundheit (körperlich, psychisch).“

3.5.2 (ARBEITSMARKTPOLITISCHE) ANSÄTZE ZUR FÖRDERUNG DES BERUFLICHEN WIEDEREINSTIEGS

Ermöglichung von Aus- und Weiterbildungen sowie (Um-)Schulungen

Eines der am häufigsten eingebrachten Themen ist eine Aus- und Weiterbildung bzw. (Um-) Schulung. Oftmals wird für *„mehr Ausbildungsangebote“, „Umschulungen, sinnvolle Ausbildungen“* oder auch allgemein für die *„Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen“* plädiert. Meist finden sich in den Rückmeldungen lediglich Schlagwörter ohne nähere Konkretisierung. Deutlich wird aber, dass mehr bzw. bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Umschulungsmöglichkeiten von vielen Befragten gewünscht werden und diese für die jeweilige Person passend sein sollten. Teilweise werden auch kostenlose bzw. kostenunterstützte Aus- und Weiterbildungen sowie ein Teilzeitstundenausmaß von Ausbildungen, um diese gut bewältigen zu können, angeführt. Exemplarische Zitate zu diesem Thema lauten wie folgt:

„Die Möglichkeit geben, zu einer Umschulung, wenn man was Neues machen möchte. […]“

„Mehr auf die Talente und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden eingehen und notwendige Schulungen anbieten, um in einem neuen Beruf Fuß zu fassen; Betriebe finden, die bereit sind, Langzeitarbeitslosen einen Wiedereinstieg zu ermöglichen; Umschulungen anbieten in jenen Bereichen, in denen Fachkräftemangel besteht.“

„Zuerst wird zu viel Zeit vertan in Sinnlos-Kursen. Z.B: Wie bereite ich eine gesunde Jause zu? Völlig sinnlos. […] und jetzt viel Stress. Wie konnte das passieren, so lange arbeitslos? Wenn sich keiner den Fall genau ansieht, nur Sinnlos-Kurse 1x jährlich.“

„Bessere Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten – damit wäre längerfristiger Job gewährleistet.“

„Möglichkeiten, eine Ausbildung zu absolvieren, die weniger als 40h die Woche braucht, wenn man nämlich etwas angeschlagen ist, kann das sehr anstrengend sein und ohne gute Ausbildung gestaltet es sich als schwierig, eine passende Stelle zu finden.“

„[…] Bildung und berufliche Qualifikation fördern: Bildungsprogramme und Berufsausbildungen sollten an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden. Dadurch könnte die Kluft zwischen den geforderten und den angebotenen Qualifikationen verringert werden. […]“

Bessere Wiedereingliederung bzw. Ausbau von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Rund um die Förderung der beruflichen Wiedereingliederung wird ein breites Themenspektrum an Vorschlägen durch die Befragten eingebracht. Dieses reicht von Trainingsmaßnahmen/ Eingliederungsmaßnahmen „on the job“ (in den Firmen), über einen Ausbau von Plätzen in verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Angeboten wie z.B. Arbeitstrainingszentren oder SÖBs, bis hin zur Schaffung einer Arbeitsplatzgarantie. Manche Befragte erachten einen direkteren Kontakt mit Firmen als vorteilhaft – vorgeschlagen werden etwa „Direktvermittlungen“ ohne Bewerbungsschreiben bzw. Kooperationen zwischen dem AMS und Firmen, oder die Ermöglichung von Firmenpraktika, um sich so unter Beweis stellen und in ein Beschäftigungsverhältnis übertreten zu können. Diverse Vorschläge rund um Maßnahmen zur Wiedereingliederung finden sich in den nachstehenden Zitaten:

„Aus meiner Sicht, war die ‚Aktion 20.000' vom AMS 2017 bis 2019 ein voller Erfolg. So etwas in dieser Art wäre sinnvoll, man kommt leichter in ein Unternehmen! Ich war mit dieser Aktion 20.000 bei [Unternehmensname anonymisiert, Anm.] *angestellt. Ohne diese Aktion wäre das niemals möglich gewesen! Ich wäre 2019 nach Ende der Aktion fast übernommen worden! (durch polit. Maßnahmen wurde die Aktion 20.000 eingestellt)"*

„[…] mehr Arbeitstrainingszentren"

„Dass man bei SÖB Betrieben mehrmals arbeiten darf, wenn man noch immer arbeitslos ist; mir tut Arbeit gut, aber das AMS lässt nicht zu, dass ich wieder bei [Name der Trägerorganisation, Anm.] *arbeiten darf"*

„Ist schwierig einzuschätzen. Die Förderung verschiedener Programme wäre vorteilhaft, sowie mehr SÖB Arbeitsplätze."

„[…] Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose; Unterstützung von Arbeitslosen bei der Arbeitssuche (z.B. Bewerbungstraining, Berufsorientierung, …); Möglichkeit geförderter Praktika bei Unternehmen mit der Möglichkeit danach in ein Dienstverhältnis übernommen zu werden."

„Freiwillige Arbeitsplatzgarantie mit einem Mindestlohn von 2.000 Euro."

„Auf Unternehmen zugeschnittene Eingliederungsprojekte über eine simple Berufsausbildung hinaus. Eine Berufserfahrung von 2+ Jahren in einem Bereich ist notwendig, um überhaupt am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können."

„Collaboration of AMS with Companies particularly Manufacturing and IT, providing training based on company requirements (for people who are nearly qualified)."

Verbesserung der Unterstützung der Arbeitssuche

Einige Befragte wünschen sich Verbesserungen bei der Unterstützung der Arbeitssuche durch das AMS. Am häufigsten wird dabei angeführt, dass stärker auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden bei der Vermittlung von Jobs eingegangen werden sollte. Manche Rückmeldungen beziehen sich auf eine Intensivierung der Betreuung. Vereinzelt wird auch weniger Druck bei der Arbeitssuche gewünscht. Folgende Zitate geben einen Eindruck über die Wünsche der Befragten:

„Bessere Unterstützung durch das AMS bei der Stellensuche und Bewerbung. Stellen Sie Deutschkenntnisse eines Mitarbeiters nicht in den Vordergrund. Z.B: Ich möchte als KFZ-Techniker arbeiten. Ich habe einen Engineering akademischen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften und spreche auch Deutsch auf A2[-Niveau]. Eine andere Person spricht Deutsch, hat aber überhaupt keine Ahnung, wie man Geräte bedient oder repariert. Laut AMS ist die Qualifikation einer Person ohne Technikkenntnisse aber mit höheren Sprachkenntnissen als ich für die Position KFZ-Techniker nicht korrekt!! Fachkräfte [gehen] verloren, die im Laufe der Arbeit ihre Deutschkenntnisse verbessern können."

„Mehr AMS-BetreuerInnen, damit [sie] mehr Zeit für einzelne Arbeitssuchende haben"

„Auf die Wünsche und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden eingehen; genauso auf [die] psychische Gesundheit schauen"

„[…] Das AMS soll hilfreicher bei der Jobsuche sein, z.B. nicht nur Jobangebote senden, sondern nach 6 Monaten [soll das] AMS auch Hilfe anbieten und bei den Firmen nachfragen […]"

„[Das] AMS soll Jobs schicken, die zu uns gut passen!! Wenn ich nicht als Verkäuferin arbeiten will, dann soll [das] AMS andere Jobs schicken ... trotz meiner Erfahrung. AMS Berater: Gut zuhören!“

„[den] AMS Betreuerinnen zu sagen, jemand der eine Weiterbildung sucht, nicht wie das Letzte zu behandeln und in seinem gelernten Bereich bzw. [in seiner] Ausbildung [in] Richtung Jobs zu vermitteln, anstatt Drohungen und Geldsperre.“

3.5.3 ANSÄTZE FÜR BESTIMMTE TEILZIELGRUPPEN

Pensionsmöglichkeit bei starken gesundheitlichen Einschränkungen ermöglichen

Eine Gruppe von Befragten bringt zum Ausdruck, dass für Personen, die schwer erkrankt bzw. beeinträchtigt sind, eine Invaliditätspension ermöglicht werden sollte. Aus der Erfahrung der Betroffenen ist dies aktuell nicht der Fall. Eine Pensionierung wird zum einen als sinnvoll gesehen, da diese Gruppe von Befragten aufgrund ihres Gesundheitszustandes keine Chancen am Arbeitsmarkt für sich erkennt bzw. sich nicht mehr als arbeitsfähig erachtet, zum anderen, weil die hohen Anforderungen des AMS als große Belastung erlebt werden, die sich weiter negativ auf die Gesundheit auswirken. Folgende Zitate bringen beispielhaft den Wunsch nach Pensionsmöglichkeiten in Zusammenhang mit schweren gesundheitlichen Einschränkungen zum Ausdruck:

„Es macht mich traurig, dass ich offiziell seit Jahren arbeitslos bin. Ich bin derzeit bis 80% gesundheitlich behindert und in unserer Umgebung gibt es keine Möglichkeit, um berufstätig zu sein, nur Beschäftigungsmöglichkeit. Ich bin nicht krank genug für Invaliditätspension, aber auch nicht gesund genug fürs Arbeiten.“

„Dass ich es nicht verstehen kann, wenn man seit 2011 an Bandscheiben leidet, fünfmal auf Reha geschickt wird und seit 2022 dreimal operiert wird und die Wirbelsäule zuletzt versteift wurde, auf zweimal Ansuchen auf Invaliditätspension abgelehnt wird und jetzt dann wieder arbeiten gehen soll, obwohl ich mir das nicht vorstellen kann mit sämtlichen Einschränkungen.“

„Ich bin leider unvermittelbar aus Gesundheitsgründen. Welche Firma stellt einen 61-Jährigen mit erlittenem Herzinfarkt, psychosomatischem Leiden wie Zittern, Panikstörungen und kaputtem Kreuz ein??? Trotzdem wurde der Erstantrag auf Invaliditätspension von der PVA abgelehnt. Klage beim Arbeitsgericht ist derzeit im Laufen.“

„Die wirklich kranken Leute in Invaliditätspension zu schicken und die jungen Leute mehr unterstützen bei der Arbeitssuche.“

„Es ist sehr traurig, dass man in einen Topf mit allen anderen Arbeitslosen geworfen wird. Hatte in den 27 Jahren sehr viel geleistet, war oft alleine als 40-stündige DGKS [Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester, Anm.] *tätig, hatte sehr viel Verantwortung. Seit Jahren erhalte ich Notstandshilfe – sehr knapp, der Teuerung nicht angeglichen worden. Leider kann ich aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten. Anders wäre es mir tausendmal lieber. Ein harter Kampf!“*

„Wenn Menschen, wie ich, MS [Multiple Sklerose, Anm.] *haben und zwar noch gehen können, aber mit viel Schmerzmittel und an manchen Tagen die Hand nicht bewegen können, [eine] Früh-Rente [ermöglichen]; Auf dem Arbeitsmarkt möchte mich keiner – ist zu verstehen, wenn man gesunde Menschen einstellen kann.“*

„Das Pensionsverfahren [und] dessen Anforderungen zu ändern, denn viele können nicht mehr arbeiten und bekommen auch keine Pension und müssen bei wenig Geld, das auch die Gesundheit sehr belastet (vor allem psychisch und Ernährung, Kleidung nicht leistbar) auskommen. Der Stress mit AMS ist enorm, wenn man krank ist und keine Zukunft hat, man hat Angst, dass dieses Geld auf einmal gestrichen wird. AMS fordert immer Kurse, die ich nicht leisten kann (Bus, Zug, Jause, Kleidung).“

„Bin 60 Jahre, habe […] 70% Körperbehinderung. Habe schon zum dritten Mal um Pension angesucht und jedes Mal abgelehnt worden. Was soll ich nun aus meiner Sicht sagen!“

„PVA muss Einzelentscheidung für jeden Antragsteller machen und nicht pauschal alles Ablehnen. […]“

„[…] Obwohl die AMS Berater auch der Ansicht sind, dass ich gerade nicht hier gemeldet sein sollte, sondern eine Berufsunfähigkeitspension bekommen sollte, stellt sich da die PVA sehr quer und sagt, dass ich arbeitsfähig sei […] Laut [Beratungsangebot für Arbeitslose, Anm.] *gibt es einige Fälle wie meinen, bspw. Long-Covid, Fatigue Syndrome, Insomnie usw. Diese Fälle sind beim AMS gemeldet, obwohl sie krank sind und gelten dann als Langzeitarbeitslose, da man kaum eine Chance hat bei der PVA die Berufsunfähigkeitspension zu bekommen bzw. genauso vor Gericht kaum Chancen hat, das vor Gericht zu erkämpfen […]. Stattdessen verschlechtert sich die Gesundheit, weil man ständig finanzielle Ängste hat und gleichzeitig ständig Rechenschaft abliefern und seine Krankheit rechtfertigen muss beim AMS, PVA, LG, und nebenbei aber eigene ärztliche Untersuchungen und Therapien wahrnimmt, um gesund zu werden.“*

Unterstützung von Personen mit Kinderbetreuungs-/Pflegetätigkeiten

Eine jüngere Gruppe unter den Befragten ist des Öfteren mit einer anderen Herausforderung konfrontiert: der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Kinderbetreuung bzw. Pflegetätigkeiten. Als Hürden für die Arbeitsaufnahme werden etwa hohe Kosten der Kinderbetreuung oder die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich teils nicht mit einer Berufstätigkeit vereinbaren lassen (z.B. keine Öffnung am Wochenende), geschildert. Herausfordernd ist laut den Befragten mitunter auch der Erhalt eines Betreuungsplatzes: Die Aufnahme von Kindern in eine Krabbelstube ist in einigen Einrichtungen an eine bereits bestehende Berufstätigkeit geknüpft. Bei Arbeitslosigkeit besteht somit kein Anspruch auf einen Krabbelstubenplatz, im Falle einer Beschäftigungsaufnahme wird aber meist umgehend eine Betreuung benötigt, sodass für die Betroffenen eine rasche Arbeitsaufnahme nicht möglich ist. Ähnlich schwierig gestaltet sich auch die Berufstätigkeit bei Pflegetätigkeiten von Angehörigen, wie vereinzelt rückgemeldet wird. Anschaulich werden die Hürden von Personen mit Kinderbetreuungspflichten oder Pflegetätigkeiten anhand der folgenden Zitate:

„Immer noch ist es schwierig, gerade im ländlichen Raum, Familie und Arbeit als Frau gut zu meistern. Firmen sollten Kinderbetreuungsplätze anbieten und das öffentliche Verkehrsnetz sollte besser ausgebaut werden.“

„Unbedingt Kinderbetreuung! Ich konnte fast drei Jahre lang nicht arbeiten, weil wir bekommen keinen Kindergartenplatz; Nachmittagsbetreuung kostet wie ein Teilzeitlohn. Komisch.“

„[…] Mehr Möglichkeiten für Elternteile, die keine Hilfe/Unterstützung haben von zuhause mit einem Kind (ohne Oma-Opa-Tante) […]“

„Mehr Möglichkeiten für alleinerziehende Mütter, Betreuung geht [am] Wochenende eben nicht überall.“

„Bessere Betreuungszeiten für die Kinder."

„Mehr Angebote für pflegende Angehörige. Betreuung Angehörige, damit Arbeit möglich ist […]"

„Kommt drauf an wieso man langzeitarbeitslos ist. Ich war es wegen meinem Sohn und weil der Kindergarten keine Kinder für die Krabbelstube annimmt, wenn man nicht arbeitet. Und Firmen einen nicht nehmen, wenn sie hören, dass man kleine Kinder zuhause hat, aber keine Betreuung dafür. Ich persönlich würde das mit den Krabbelgruppen ändern, dann würde es jedem leichter fallen, einen Job zu finden."

„Mehr Arbeitsplätze mit angemessenen Arbeitszeiten für Frauen, die kleine Kinder haben und nicht in der Lage sind, zwei oder drei Schichten zu arbeiten. Besser organisierte Kinderbetreuung (Kindergarten, Kinderkrippe), denn bis ich einen Job habe, kann das Kind nicht in den Kindergarten gehen, und wenn ich einen Job finde, wollen Arbeitgeber in 90 % der Fälle so schnell wie möglich mit der Arbeit beginnen und nicht zwei Wochen warten, damit das Kind anfangen und sich daran gewöhnen kann, im Kindergarten zu sein." [übersetzt mit google translate – Original: „Vise radnih mjesta sa odgovarajucim radnim vremenom za zene koje imaju malu djecu i nisu u mogucnosti da rade 2 ili 3 smjene. Bolje organizovano cuvanje djece (vrtic, jaslice) jer dok nemam radno mjesto djete ne moze u vrtic, a ako nadjem radno mjesto poslodavci u 90% slucaja zele da se pocne sto prije sa radom, a ne da ceka 2 sedmice da djete krene i navikne da bude u vrticu."]

Förderung von Deutschkenntnissen

Eine kleine Gruppe der Befragten nennt die Verbesserung von Deutschkenntnissen als Ansatzpunkt für die Verringerung von Arbeitslosigkeit. Nachfolgend finden sich exemplarische Zitate für diese Unterstützungsbedarfe:

„Beseitigen Sie die Sprachbarriere."

„Mehr Möglichkeiten zum Sprachlernen (Deutsch) […] z.B. in meinem Fall: Ich lebe seit zehn Jahren in Österreich. Ich habe 24 Jahre lang bei der Polizei (Ungarn) gearbeitet. Laut Stellenanzeigen gibt es einen Mangel an Polizisten, dennoch kann ich allein aufgrund der Sprachkenntnisse nicht in meinem Beruf arbeiten, obwohl ich die österreichische Staatsbürgerschaft erworben habe. Es gibt keine Fachleute, die z.B. in solchen Fällen entscheidungsbefugt wären, um diejenigen hervorzuheben, deren Wissen nützlich ist, vor allem da viele Ungarn bereits in Österreich leben. Ich bin ausgebildet vom EU-Land und verfüge über wertvolle Erfahrungen, aber das scheint niemanden zu interessieren."

„To make easy for foreigns to study and increase their education and increase German language."

„[…] Staatsbürgern, die keine österreichischen Staatsbürger sind, sind wegen der Sprache die Hände gebunden. Schließlich ist jeder Mensch in gewisser Weise einzigartig und kann mit allem Geld verdienen, mit dem, was er am besten kann, aber niemand gibt ihm die Möglichkeit, sich zu zeigen. Manche Menschen können einfach kein Deutsch und wie können sie ohne Sprachkenntnisse leben? […]

„Mehr Möglichkeiten zum Arbeiten und Lernen der Sprache für Migranten."

Ansätze zur Verbesserung der Mobilität

Mangelnde Mobilität wird ebenfalls als notwendiger Unterstützungsbedarf für einen Teil der Befragten sichtbar. Besonders im ländlichen Raum kann dies Hürden einer Arbeitsaufnahme bedingen. Folgende Auswahl an Zitaten bringt dies zum Ausdruck:

„Arbeitsplätze verbessern, so dass sie auch für Menschen mit Öffis oder Fahrgemeinschaften erreichbar sind."

„[…] Öffis oder geförderte Anrufsammeltaxis; Betriebsbusse […]"

„bessere Busverbindungen"

„[…] mehr Verkehrsmittel - insbesondere im ländlichen Raum"

„Unterstützung in Bezug auf Führerscheinkosten"

3.5.4 SONSTIGE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Neben den genannten Themenblöcken werden in einigen Rückmeldungen folgende Themen angeführt:

- **Vorschläge zur Schaffung neuer Arbeitsplätze:** Vorgeschlagen werden Maßnahmen zum Ausbau von Arbeitsplätzen bzw. konjunkturfördernde Maßnahmen, um die Arbeitsmarktchancen von (Langzeit-)Arbeitslosen zu verbessern. Nachfolgend findet sich eine Auswahl an Zitaten zu diesem Themenbereich:

„Schaffung neuer Arbeitsplätze… Staatliche Förderung von Betrieben, um die Wirtschaft wieder anzukurbeln!"

„Anreize für Firmen schaffen, sich in OÖ anzusiedeln; Lohnnebenkosten senken"

„[…] Unterstützung von Start-ups und kleinen Unternehmen: Durch die Förderung von Existenzgründungen und kleinen Unternehmen könnten mehr Arbeitsplätze geschaffen und Innovationen vorangetrieben werden. […] Förderung der Digitalisierung und Technologie: Investitionen in neue Technologien und digitale Infrastruktur könnten dazu beitragen, zukunftssichere Arbeitsplätze zu schaffen und Österreich wettbewerbsfähiger zu machen. […]"

- **Ausbau von Gesundheitsangeboten und präventiven Maßnahmen:** Auch im Gesundheitsbereich bedarf es aus Sicht der Befragten Verbesserungen. Die Rückmeldungen betreffen überwiegend den Ausbau präventiver Angebote bzw. Angeboten der Gesundheitsvorsorge und -förderung, wie folgende Zitate zeigen.

„kostenfreie Gesundheitsvorsorge für über 40-Jährige, z.B. Sportangebote, Massagen o.ä."

„[…] Gesundheitsmaßnahmen in den Betrieben"

„Gesundheitszustand verbessern; mehr Therapieangebote […]"

„[…] mehr gesundheitsfördernde Angebote, bessere Ärzte bzw. mehr Kassenärzte"

Zusammenfassung: Verbesserungsvorschläge zur Verhinderung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

408 der 721 befragten Langzeitbeschäftigungslosen (57%) haben eine Antwort auf die offene Frage nach Verbesserungsvorschlägen zur Verhinderung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit – *„Was ist aus Ihrer Sicht notwendig, um (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in Oberösterreich zu verringern?“* – gegeben.

Zur Reduktion von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit werden seitens der Befragten zahlreiche verschiedene Vorschläge eingebracht. Am häufigsten werden Ansätze betreffend Firmen bzw. Arbeitsplätze geschildert. Aus Sicht der Befragten bedarf es Ansätze um Vorurteile von Unternehmen abzubauen bzw. Ansätze, um Unternehmen mehr in die Pflicht zu nehmen, beispielsweise um auch ältere (arbeitslose) Personen einzustellen. Daneben wird ein Verbesserungspotenzial betreffend der Höhe der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen von einem Teil der Befragten gesehen. Darüber hinaus werden verschiedene (arbeitsmarktpolitische) Ansätze zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs durch die Befragten eingebracht. Diese betreffen eine Verbesserung insbesondere der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung oder den allgemeinen Ausbau von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie die Erhöhung der Anzahl von Plätzen bei AMS-Angeboten (z.B. Sozialökonomischen Betriebe) bzw. die Ermöglichung der wiederholten Teilnahme an AMS-Angeboten oder eine Verbesserung der Unterstützung bei der Arbeitssuche. Zudem wird deutlich, dass sich kleinere Teilzielgruppen spezifische Unterstützungen bzw. Änderungen der aktuellen Situation wünschen, wie z.B. bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Eltern, Pensionsmöglichkeiten für Personen mit schweren Erkrankungen/Beeinträchtigungen, mehr Deutschkurse für Migrant:innen oder Ansätze zur Verbesserung der Mobilität.

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nachfolgend werden die zentralen Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Befragung von langzeitbeschäftigungslosen Personen dargestellt, wobei die drei Perspektiven 1) Zielgruppe „langzeitbeschäftigungslose Personen“, 2) AMS und 3) Unternehmen in den Blick genommen werden.

Trotz vieler Gemeinsamkeiten unterschiedliche Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe

Ein höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Einschränkungen und geringe Qualifikationen sind die zentralen Risikofaktoren für einen Verbleib in der Arbeitslosigkeit bzw. für reduzierte Wiedereinstiegschancen (u.a. Eppel et al. 2016a, Eppel et al. 2018; Bacher et al. 2023). Diese Befunde aus der empirischen Arbeitsmarktforschung werden auch bei der Betrachtung der Soziostruktur der langzeitbeschäftigungslosen Personen sichtbar: Die Hälfte der Grundgesamtheit ist 50 Jahre und älter, 61% weisen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf und 53% verfügen über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Aus den Befragungsergebnissen lassen sich als Haupthürden für eine Beschäftigungsaufnahme aus Sicht der Befragten das fortgeschrittene Alter und die Gesundheit feststellen. Obwohl auf den überwiegenden Teil der befragten Langzeitbeschäftigungslosen zumindest einer der genannten Risikofaktoren zutrifft, ist mehr als die Hälfte der Befragten (58%) zuversichtlich, wieder einen passenden dauerhaften Job zu finden. Knapp sieben von zehn Befragten (68%) geben an, aktiv nach Arbeit zu suchen und nur 18% aller Befragten hat sich im letzten halben Jahr bei keiner einzigen Firma beworben.

Obwohl die Gruppe der langzeitarbeitslosen Personen viele Gemeinsamkeiten aufweist, zeigen die detaillierten Analysen der AMS-Daten zur Gesamtzahl der langzeitarbeitslosen Personen in Oberösterreich sowie auch die Analysen der Befragungsdaten eine gewisse Diversität. Unterschiede finden sich sowohl bei den Herausforderungen und Unterstützungsbedarfen bei der Aufnahme einer Beschäftigung insgesamt als auch innerhalb von Teilgruppen, wie zum Beispiel in der Gruppe der „älteren“ langzeitbeschäftigungslosen Personen. So gibt es beispielsweise unter den älteren langzeitbeschäftigungslosen Personen auf der einen Seite Personen, die eine sehr eingeschränkte subjektive Leistungsfähigkeit aufweisen, bereits Pensionsanträge gestellt haben und das Ziel des Pensionsantritts verfolgen. Auf der anderen Seite gibt es eine Teilgruppe an älteren Langzeitbeschäftigungslosen mit einer hohen subjektiven Leistungsfähigkeit, die zuversichtlich sind, wieder einen passenden Job zu finden und/oder einen Ausbildungswunsch haben. Auf Basis der getätigten Zielgruppenanalysen lassen sich u.a. folgende Teilzielgruppen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ableiten:

- (ältere) Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und dem Wunsch nach einfacheren Pensionierungsmöglichkeiten
- Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und dem Wunsch nach Angeboten zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowie der individuellen Leistungsfähigkeit angepassten Arbeitsmöglichkeiten (z.B. Möglichkeit, mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittweise zu erhöhen)
- Personen mit Wunsch nach einer Aus- und Weiterbildung – auch ältere Personen
- Personen mit Migrationshintergrund mit Qualifizierungsbedarf

- Personen, die nicht mehr im selben Berufsfeld arbeiten möchten und einen Wunsch nach beruflicher Umorientierung haben
- junge langzeitbeschäftigungslose Eltern mit Kinderbetreuungspflichten
- Personen mit eingeschränkter Mobilität

Regelmäßiger Kontakt und hohe Zufriedenheit mit AMS-Berater:innen, Teilgruppe mit Wunsch nach mehr Passgenauigkeit bei Stellenvermittlungen

Der überwiegende Teil der Befragten steht in regelmäßigem Kontakt mit dem AMS, wobei der größte Teil (40%) etwa einmal im Monat Kontakt mit dem AMS hat, 27% haben mehr als einmal im Monat Kontakt und 16% haben seltener als einmal in zwei Monaten Kontakt mit dem AMS. Insgesamt zeigt sich eine hohe Zufriedenheit mit den AMS-Berater:innen seitens der langzeitbeschäftigungslosen Personen – 82% der Befragten sind (eher) zufrieden mit der AMS-Beraterin/dem AMS-Berater. Viele der abgefragten Aspekte der AMS-Beratung (z.B. Freundlichkeit, Fachkompetenzen, ausreichend Zeit für Anliegen) werden überwiegend gut bewertet und auf die abgefragten individuellen Aspekte (z.B. gewünschtes Stundenmaß, gesundheitliche Situation, Qualifikationen, Kompetenzen) wird in der Einschätzung vom Großteil der Befragten bei den vorgeschlagenen Stellen Rücksicht genommen. Allerdings gibt es eine Teilgruppe an Befragten, die mit den abgefragten Aspekten (eher) nicht zufrieden sind bzw. angibt, dass auf individuelle Aspekte bei den vorgeschlagenen Stellen (eher) nicht Rücksicht genommen wird. Die vergleichsweise geringste Zufriedenheit besteht bei der Passgenauigkeit der Stellenzuweisung und bei der Berücksichtigung des Berufswunsches.

Herausforderungen im Bewerbungsprozess und Wunsch nach besseren Chancen

Die Angaben der Befragten hinsichtlich Rückmeldungen von Unternehmen im Bewerbungsprozess verdeutlichen einen Gap zwischen der Anzahl an verschickten Bewerbungen innerhalb der letzten sechs Monate und der Anzahl an Firmen, von denen die Befragten eine Antwort auf ihre Bewerbung erhielten. Noch größer fällt dieser Gap aus, wenn die Angaben zur Anzahl an Bewerbungen den Angaben zur Anzahl realisierter Bewerbungsgespräche gegenübergestellt wird. Beispielsweise geben 77% der Befragten an, sich zumindest bei einer Firma beworben zu haben, 69% geben an, zumindest von einer Firma eine Antwort erhalten zu haben und 53% geben an, zumindest bei einer Firma ein Bewerbungsgespräch geführt zu haben. In den offenen Rückmeldungen der Befragten wird dies auf Vorurteile bei Unternehmen zurückgeführt vor allem aufgrund von Alter, gesundheitlicher Einschränkung oder (Langzeit-) Arbeitslosigkeit. Die befragten langzeitbeschäftigungslosen Personen wünschen sich mehr Chancen und bringen verschiedene Lösungsvorschläge zur Verbesserung dieser Chancen ein, wie z.B. Maßnahmen zur Sensibilisierung von Unternehmen, steuerliche Begünstigungen/Boni für Unternehmen bei Beschäftigung älterer Personen oder die Verpflichtung von Unternehmen zur Aufnahme von älteren Personen. Manche Befragte schlagen auch einen direkteren Kontakt zu Firmen vor (z.B. Direktvermittlungen ohne Bewerbungsschreiben, Firmenpraktika, Eingliederungsangebote „on the job“). Ein weiterer Kritikpunkt betrifft schlechte Entlohnung/Arbeitsbedingungen. Gefordert werden von den Befragten daher vor allem höhere Löhne, weniger Stress/Druck und mehr Flexibilität (geringere Stundenausmaße, flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit des Home Office). Einige Befragte wünschen sich zudem Möglichkeiten, mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittweise zu erhöhen.

Wünsche der Betroffenen umfassen eine Vielfalt an Lösungsansätzen

Abschließend lässt sich festhalten, dass sich aufgrund der heterogenen Bedarfslagen der Befragten multiple Ansätze zur Reduktion der Langzeitbeschäftigungslosigkeit ableiten lassen. Die Wünsche der Befragten zeigen dabei Ansatzmöglichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen: Ansätze am Individuum, an Unternehmen sowie am AMS. Angesichts der sozio-strukturellen Zusammensetzung der langzeitbeschäftigungslosen Personen gilt es dabei insbesondere die eingangs genannten Risikogruppen – Personen mit höherem Erwerbsalter, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen mit geringeren Qualifikationen – bei Maßnahmen zu adressieren (Eppel et al. 2022, S.2).

Zu den gewünschten Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs zählen vor allem der Ausbau zielgruppenspezifischen Qualifizierungsmöglichkeiten und beruflicher Umorientierungsangebote. Zudem lässt sich aus den Befragungsergebnissen der Bedarf nach einer stärkeren Einbindung von Unternehmen ableiten, Wünsche betreffen z.B. stufenweise Wiedereinstiegsprogramme (siehe auch Eppel et al. 2016) oder „Training on the Job“. Häufig gewünscht werden von den Befragten Maßnahmen, die auf das Einstellungsverhalten von Unternehmen wirken, da Stereotype im Zusammenhang mit höherem Alter bzw. (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und geringer Leistungsfähigkeit als Gründe für eine nachteilige Behandlung bei der Arbeitssuche erlebt werden (siehe auch Klehe et al. 2018; Dürr et al. 2018). Vorgeschlagen werden dazu von den Befragten Anreizsysteme für Betriebe zur Beschäftigung von Älteren oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen (eine Diskussion über derartige Anreizsysteme findet sich u.a. auch bei Eppel et al. 2018; Eppel et al. 2020). Als hilfreich wird darüber hinaus der Ausbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen angesehen (z.B. vermehrte Sozialökonomische Betriebe). Wie eine Wirkungsstudie des WIFO zeigt (Eppel et al. 2022), sind in diesem Kontext fachliche Qualifizierung, Eingliederungsbeihilfen und Transitbeschäftigungen in SÖB und GBP für langzeitbeschäftigungslose Personen am treffsichersten. Viele Befragte sehen zudem Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit als förderlich für eine dauerhafte Beschäftigungsaufnahme (vgl. auch Hollederer 2021), sodass eine stärkere strukturelle Verankerung von Gesundheitsangeboten von Vorteil sein könnte (z.B. in Verknüpfung mit AMS-Angeboten).

Thematisiert werden durch die Befragten im Rahmen gewünschter Maßnahmen auch Präventionsansätze zur Vorbeugung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Diese erscheinen als besonders essentiell, da die Dauer der Arbeitslosigkeit die Wiedereinstiegschancen maßgeblich reduziert (Bacher et al. 2023). Individuelle Ansätze zielen auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ab, z.B. durch die laufende Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen, die Erweiterung der sozialen Netzwerke, die Förderung und Aufrechterhaltung der eigenen Flexibilität (vgl. Klehe et al. 2018; Dürr et al. 2019) oder individuelle Gesundheitsförderungsmaßnahmen bzw. Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz (Griebler et al. 2021). Daneben spielen auch strukturelle Ansätze eine Rolle. So können Unternehmen bei der Prävention einen zentralen Beitrag leisten, etwa durch alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und betriebliche Gesundheitsförderung (Eppel et al. 2016b, OECD 2022). Ein Optimierungspotenzial lässt sich zudem bezüglich der Intensivierung einer frühzeitigen AMS-Beratung festhalten, insbesondere für Personen mit geringerem Selbsthilfepotenzial bzw. großen Vermittlungshemmnissen (Dürr et al. 2019).

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass unter den Befragten Teilgruppen bestehen, bei denen eine Re-Integration in den regulären Arbeitsmarkt kaum realisierbar scheint. Dies betrifft insbesondere Personen mit sehr stark ausgeprägten, multiplen gesundheitlichen Einschränkungen, denen jedoch eine Arbeitsfähigkeit bescheinigt wurde. Für diese Zielgruppen gilt es anzudenken, inwieweit alternative Perspektiven geschaffen werden können.

5 ANHANG

5.1 ZIELGRUPPENANALYSEN

In diesem Kapitel werden für ausgewählte Zielgruppen nähere Analysen vorgenommen, mit dem Ziel, Ableitungen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen treffen zu können. Die Auswahl der Zielgruppen orientiert sich einerseits an den zentralen Risikofaktoren für (Langzeit-)Arbeitslosigkeit (Alter, gesundheitliche Vermittlungseinschränkung, Qualifikation) und andererseits an der Gruppengröße. Im Folgenden wurden verschiedene Merkmale der Gruppe der älteren (50+), der ausländischen Staatsbürger:innen, von Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, von Personen mit Betreuungspflichten sowie von Personen mit dem Vermittlungshemmnis „unpassende Qualifikationen“ deskriptiv dargestellt, um die Gruppen näher zu charakterisieren

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die nachfolgend beschriebenen Ergebnisse keine Kausalität implizieren. Beispielsweise ist die Gruppe der älteren befragten Personen weniger zuversichtlich, wieder einen dauerhaften Job zu finden, als jüngere Personen. Wenngleich ein Zusammenhang mit dem Alter vorliegt, kann keine Aussage über die Ursache getroffen werden. Statt dem Alter kann die Ursache dafür in einem weiteren Merkmal liegen (z.B. in den gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen, die häufiger bei älteren langzeitbeschäftigungslosen Befragten vorkommen oder in der längeren Arbeitslosendauer von älteren Personen). Dennoch liefern die Ergebnisse der Zielgruppenanalysen wichtige Erkenntnisse für arbeitsmarktpolitischen Implikationen zu den betrachteten Teilzielgruppen.

5.1.1 ÄLTERE PERSONEN (50+)

Zusammenfassung Ältere Personen (50+)

Die Hälfte der langzeitbeschäftigungslosen Personen sind 50 Jahre und älter. Ein hohes Alter, zumeist in Kombination mit gesundheitlichen Einschränkungen, ist bei einem wesentlichen Anteil der langzeitbeschäftigungslosen ein zentraler erschwerender Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme. Ältere langzeitbeschäftigungslose Personen sind im Durchschnitt länger arbeitslos, haben häufiger gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen, haben häufiger ihre Arbeitsfähigkeit überprüfen lassen, haben häufiger einen Pensionsantrag gestellt und schätzen ihre Leistungsfähigkeit signifikant schlechter ein, als die jüngere Vergleichsgruppe. Demensprechend sind ältere langzeitbeschäftigungslose Personen auch weniger zuversichtlich, wieder einen passenden dauerhaften Job zu bekommen. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass in der Gruppe der älteren (50+) auch Teilgruppen enthalten sind, die noch zuversichtlich sind, wieder einen passenden Job zu bekommen, die keine gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen aufweisen und/oder Aus- oder Weiterbildungswünsche artikulieren. Demzufolge ist die Gruppe der 50+ unter den Langzeitbeschäftigungslosen auch eine heterogene Zielgruppe, die unterschiedliche Unterstützungsbedarfe aufweist.

- **Größenordnung:** Die Hälfte der langzeitbeschäftigungslosen Personen sind 50 Jahre und älter, dies trifft sowohl auf die Grundgesamtheit als auch auf die Befragungsstichprobe zu. 16% sind 60 Jahre und älter. In absoluten Zahlen sind 3.777 langzeitbeschäftigungslose Personen über 50 Jahre und 1.118 Langzeitbeschäftigungslose davon sind 60 Jahre und älter.
- **Arbeitslosigkeitsdauer:** Das Alter steht in einem signifikanten Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, d.h. je älter die Personen sind, desto länger sind sie beim AMS gemeldet. Beispielsweise sind je 40% der 50- bis unter 60-Jährigen und der Personen mit 60 Jahren und älter den eigenen Angaben zufolge 36 Monate und länger arbeitslos gemeldet (30% bei der gesamten Befragungsstichprobe).
- **Erschwerende Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme (Vermittlungshemmnisse):** Die größten erschwerenden Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme sind bei der Gruppe der Personen 50+, der eigenen Einschätzung zufolge, das Alter (87% sehen dies als erschwerenden Faktor) und die körperliche Gesundheit (75% sehen dies als erschwerenden Faktor). Daneben ist für 57% der Personen 50+ die Dauer der Arbeitslosigkeit und für 54% die psychische Gesundheit ein erschwerender Faktor. Alle vier genannten erschwerenden Faktoren gibt die Gruppe der Personen 50+ signifikant häufiger an als die der unter 50-Jährigen. In den AMS-Daten zur Grundgesamtheit wird zudem sichtbar, dass 75% der Personen 50+ eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung haben.

  Bezüglich der gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen zeigt sich zudem in den Befragungsergebnissen, dass bei 66% der Gruppe der 50+ die Arbeitsfähigkeit bereits überprüft wurde und 58% einen Pensionsantrag gestellt haben. Auch schätzt die Gruppe der 50+ ihre aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen ihres zuletzt ausgeübten Berufs signifikant schlechter ein, als die jüngere Vergleichsgruppe. Beispielsweise schätzen 51% der 50+ ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit als (eher) schlecht ein. Allerdings schätzen immerhin 26% der 50+ ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit als (eher) gut ein und 19,4% als mittelmäßig.
- **Förderliche Faktoren für eine Arbeitsmarktintegration:** Bei Personen, die ihr Alter als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme angeben, lässt sich bei folgenden Aspekten, die hilfreich wären, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können, ein statistisch signifikanter (negativer) Zusammenhang im Antwortverhalten feststellen: „zusätzliche bessere Qualifikationen“, „bessere Unterstützung bei der Arbeitssuche durch das AMS“, „Beihilfen/Lohn-Zuschüsse in Betrieben“ und „mehr/bessere Betreuungs- und Pflegeangebote“ – bei den anderen abgefragten Aspekten besteht kein signifikanter Unterschied im Antwortverhalten. Es zeigt sich somit, dass von Befragten, die ihr Alter als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme sehen, diese Faktoren signifikant häufiger als (eher) nicht hilfreich ansehen, als von anderen Befragten.
- **Aus- und Weiterbildungswunsch:** Wenngleich ältere Personen signifikant seltener einen Aus- oder Weiterbildungswunsch angeben, so geben immerhin 24% der über 50-Jährigen einen Aus- oder Weiterbildungswunsch an (26% bei 50 bis unter 60-Jährige, 20% bei 60+).
- **Zuversicht wieder einen passenden dauerhaften Job zu finden:** Die Zuversicht, wieder einen passenden dauerhaften Job zu finden, nimmt mit steigendem Alter ab. Allerdings sind immerhin 39% der über 50-Jährigen (eher) zuversichtlich wieder einen passenden

Job zu finden, wobei der Anteil bei den (eher) Zuversichtlichen bei den 50- bis unter 60-Jährigen mit 48% deutlich höher ist, als bei den 60+ (18%). Umgekehrt sind 39% der 50- bis unter 60-Jährigen (eher) nicht zuversichtlich wieder einen passenden Job zu bekommen und 62% der 60+. Die Zuversicht kann auch durch andere Gründe als das Alter, wie z.B. gesundheitliche Einschränkungen oder einer längeren Arbeitslosigkeitsdauer bedingt sein.

5.1.2 AUSLÄNDISCHE STAATSBÜRGER:INNEN

Zusammenfassung Ausländische Staatsbürger:innen

Ausländische Staatsbürger:innen machen rund ein Drittel der langzeitbeschäftigungslosen Personen aus. Die Gruppe ist im Vergleich zu den österreichischen Staatsbürger:innen, jünger, zu einem höheren Anteil weiblich, weniger lang arbeitslos, hat seltener eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung und ist zuversichtlicher wieder einen passenden, dauerhaften Job zu bekommen. Zudem haben diese Personen häufiger höchstens einen Pflichtschulabschluss, aber auch häufiger einen FH-/Universitätsabschluss als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen soziostrukturellen Zusammensetzung der Gruppe der ausländischen Staatsbürger:innen lassen sich aus den Befragungsdaten mitunter andere Schwerpunktsetzungen bezüglich erschwerender und förderlicher Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme festhalten. Deutlich wird dabei insbesondere ein klarer Qualifizierungsbedarf bei dieser Zielgruppe. Zudem ist in dieser Gruppe das Thema der eingeschränkten Mobilität aus Sicht der Befragten ein relevanter erschwerender Faktor für eine Arbeitsmarktintegration.

- **Größenordnung:** 31% der langzeitbeschäftigungslosen Personen haben eine ausländische Staatsbürgerschaft (33% der Befragungsstichprobe). In absoluten Zahlen sind das 2.271 Personen. Von den Befragungsteilnehmer:innen geben von den 225 ausländischen Staatsbürger:innen 78% eine nicht-deutsche Umgangssprache an.
- **Arbeitslosigkeit:** Ausländische Staatsbürger:innen haben durchschnittlich eine signifikant kürzere Arbeitslosigkeitsdauer als österreichische Staatsbürger:innen (durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer von 27,85 Monate vs. 36,23 Monate). Dies kann mit verschiedenen Faktoren, wie z.B. der jüngeren Altersstruktur der Gruppe der ausländischen Staatsbürger:innen, zusammenhängen.
- **Erschwerende Faktoren für eine Arbeitsmarktintegration (Vermittlungshemmnisse):** Beim Vergleich der abgefragten Aspekte, die aus Sicht der Befragten eine Beschäftigungsaufnahme erschweren, von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Vergleich zu Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft wird einerseits deutlich, dass ausländische Staatsbürger:innen bei einem Großteil der abgefragten Erschwernisse (Alter, zu wenig freie Arbeitsstellen, psychische Gesundheit, körperliche Gesundheit und Dauer der Arbeitslosigkeit) diese signifikant weniger als Erschwernis für eine Beschäftigungsaufnahme ansehen als die Vergleichsgruppe. Andererseits wird eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung bei den subjektiven Erschwernissen bei einer Beschäftigungsaufnahme sichtbar. Neben der körperlichen Gesundheit, die auch bei den ausländischen Staatsbürger:innen zu den häufigsten erschwerenden Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme (52% vs. 64%) zählt, werden eine mangelnde Mobilität (52% vs. 40%), unpassende Qualifikationen (51% vs. 40%) und zu wenig Berufserfahrung (47% vs. 32%) als erschwerende Faktoren gesehen.

Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen spielen auch bei den ausländischen Staatsbürger:innen eine Rolle, die Anteile sind jedoch deutlich geringer als in der Vergleichsgruppe der österreichischen Staatsbürger:innen. Laut AMS-Daten haben 41% der langzeitbeschäftigungslosen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ein gesundheitliches Vermittlungshemmnis und 70% der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Zudem geht aus den Befragungsdaten hervor, dass die Gruppe der ausländischen Staatsbürger:innen signifikant seltener ihre Arbeitsfähigkeit überprüfen ließ oder einen Antrag auf Pension gestellt hat und zudem ihre aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen der letzten beruflichen Tätigkeit signifikant besser einschätzt als die Vergleichsgruppe der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Dieser Unterschied kann möglicherweise mit der Altersstruktur zusammenhängen, da die langzeitbeschäftigungslosen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft durchschnittlich jünger sind als die Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft – dies trifft sowohl auf die Befragungsstichprobe als auch auf die Grundgesamtheit zu (näheres siehe 5.2.2).

- **Förderliche Faktoren für eine Arbeitsmarktintegration:**
  Bei den Faktoren, die aus Sicht der Befragten hilfreich wären, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können, ist auch bei den Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft der häufigste genannte Aspekt „mehr passende Arbeitsplätze“ (82% „sehr“ und „eher hilfreich“), wobei sich das Antwortverhalten zur Vergleichsgruppe der österreichischen Staatsbürger:innen nicht signifikant unterscheidet. Daneben werden am häufigsten von der Gruppe der ausländischen Staatsbürger:innen „zusätzliche/bessere Qualifikationen“ (74% „sehr“ und „eher hilfreich“ vs. 56%) sowie „bessere Unterstützung bei der Arbeitssuche durch das AMS“ (71% „sehr“ und „eher hilfreich“ vs. 48%) als hilfreich angesehen, wobei diese Aspekte signifikant häufiger als hilfreich bewertet werden als bei der Vergleichsgruppe. Zusätzlich finden 70% Beihilfen/Lohnzuschüsse als hilfreich, wobei die Antworten nicht signifikant unterschiedlich in Relation zur Vergleichsgruppe sind. Aus den offenen Antworten geht zudem hervor, dass Personen mit Migrationshintergrund mitunter einen Bedarf an mehr Deutschkursen sehen bzw. in Einzelfällen an Angeboten zur Anerkennung der im Ausland erworbenen Kompetenzen.
- **Aus- und Weiterbildungswunsch:** Langzeitbeschäftigungslose Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft geben signifikant häufiger einen Aus- oder Weiterbildungswunsch an als österreichische Staatsbürger:innen (66% vs. 43%).
- **Zuversicht wieder einen passenden dauerhaften Job zu finden:** Langzeitbeschäftigungslose mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind signifikant häufiger zuversichtlich, wieder ein passenden dauerhaften Job zu bekommen als die Vergleichsgruppe der österreichischen Staatsbürger:innen (73% vs. 50% (eher) zuversichtlich).

5.1.3 GESUNDHEITLICHE VERMITTLUNGSEINSCHRÄNKUNGEN

Zusammenfassung Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen

Der Großteil der langzeitbeschäftigungslosen Personen (61%) weist eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut den AMS-Daten auf. 60% der Befragten geben ihre körperliche und 47% ihre psychische Gesundheit als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme an. Wie bereits im Zusammenhang mit dem Alter ausgeführt wurde, haben ältere Personen häufiger gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen als die jüngere Vergleichsgruppe. Die Analysen verdeutlichen, dass Personen, die ihre körperliche oder psychische Gesundheit als erschwerenden Faktor angeben, signifikant häufiger Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowie die Möglichkeit, mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittwiese zu erhöhen, als förderlich ansehen, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können.

- **Größenordnung:** In der Grundgesamtheit der langzeitbeschäftigungslosen Personen haben 61% eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung, wobei 48% eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut AMS-Definition und 13,2% eine begünstigte Behinderung aufweisen. In absoluten Zahlen betrifft dies 4.508 Personen.

  Zur Betrachtung der gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen können auf Basis der Befragungsdaten verschiedene Parameter herangezogen werden. Dargestellt werden einerseits die Anteile an Personen, die ihre Arbeitsfähigkeit bereits überprüfen ließen sowie Anteile an Personen, die bereits einen Antrag auf Pension inklusive Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension gestellt haben. Daneben werden die Anteile an Personen dargestellt, die angegeben haben, dass ihre psychische Gesundheit oder ihre körperliche Gesundheit eine Beschäftigungsaufnahme (eher) erschweren. Zudem wurde die aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen der letzten beruflichen Tätigkeit abgefragt.

  - 52% der Befragten haben ihre Arbeitsfähigkeit bereits überprüfen lassen.
  - 39% haben schon einmal einen Pensionsantrag (inklusive Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension) gestellt.
  - 60% der Befragten geben ihre körperliche Gesundheit und 46% ihre psychische Gesundheit als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme an.
  - 36% der Befragten schätzen die aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen des zuletzt ausgeübten Berufs als (sehr) „gut“ ein, 21% als mittelmäßig und 37% als (eher) schlecht (6% wählten „weiß nicht).

  Grundsätzlich besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den körperlichen und psychischen gesundheitlichen Erschwernissen für eine Beschäftigungsaufnahme. So geben 71% der Befragten mit einer körperlichen gesundheitlichen Erschwernis auch die psychische Gesundheit als erschwerenden Faktor für die Arbeitsmarktintegration an und 89% der Personen, die die psychische Gesundheit als erschwerenden Faktor sehen, geben auch die körperliche Gesundheit als erschwerenden Faktor an.

Personen mit dem Erschwernis „körperliche Gesundheit“ haben eine durchschnittliche Arbeitslosendauer von 40,72 Monate, welche fast doppelt so hoch ist, wie die der Vergleichsgruppe ohne diesem Erschwernis (23,42 Monate). Auch Personen mit dem Erschwernis „psychische Gesundheit“ haben eine signifikant höhere durchschnittliche Arbeitslosendauer von 36,8 Monate, als die Vergleichsgruppe der Personen, auf die das Vermittlungshemmnis nicht zutrifft (29,76 Monate).

- **Förderliche Faktoren für eine Arbeitsmarktintegration:** Bei der Gegenüberstellung des Antwortverhaltens zur Frage, welche Aspekte die Beschäftigungsaufnahme erschweren und was hilfreich wäre, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können, werden bei den Erschwernissen körperliche und psychische Gesundheit folgende signifikante Zusammenhänge sichtbar:

  Personen, die ihre körperliche oder psychische Gesundheit als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme angeben, finden signifikant häufiger als die Vergleichsgruppe (Personen, die diese Faktoren, nicht als Erschwernis bei der Beschäftigungsaufnahme sehen) Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowie die Möglichkeit mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittweise zu erhöhen als förderlich, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können. Zudem schätzen Personen mit dem Erschwernis „psychische Gesundheit“ mehr Betreuungs-/Pflegeangebote signifikanter häufiger als hilfreich für eine Arbeitsmarktintegration ein. Bei allen anderen abgefragten Faktoren, die hilfreich wären, um am Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß fassen zu können, bestehen keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten gegenüber der Vergleichsgruppe ohne die gesundheitlichen Vermittlungshemmnisse.

5.1.4 VERMITTLUNGSHEMMNIS UNPASSENDE QUALIFIKATIONEN

Zusammenfassung Personen mit Vermittlungshemmnis „unpassende Qualifikationen“

53% der langzeitbeschäftigungslosen Personen in der Grundgesamtheit haben höchstens einen Pflichtschulabschluss, wobei diese Gruppe mit 28% in der Befragungsstichprobe unterrepräsentiert ist. 44,5% aller Befragten geben „unpassende Qualifikationen“ als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme an. Deutlich wird, dass dies häufiger bei jüngeren und Personen mit geringer Bildung sowie bei ausländischen Staatsbürger:innen (die ebenfalls häufig jünger sind und geringere Bildung haben) als erschwerenden Faktor angegeben wird. Gleichzeitig sind „unpassende Qualifikationen“ auch bei einem Teil der Personen mit Matura oder höherer Ausbildung ein erschwerender Faktor bei einer Beschäftigungsaufnahme, sodass das Vermittlungshemmnis „unpassende Qualifikationen“ nicht automatisch mit einem formal geringen Bildungsniveau gleichzusetzen ist. Personen mit dem Erschwernis „unpassende Qualifikationen“ finden „mehr passende Arbeitsplätze“ und „zusätzliche/bessere Qualifikationen“ am hilfreichsten, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können.

- **Größenordnung:** 53% der langzeitbeschäftigungslosen Personen haben max. einen Pflichtschulabschluss, dass sind in absoluten Zahlen 3.899 Personen. In der Befragungsstichprobe ist diese Zielgruppe allerdings deutlich unterrepräsentiert (28%).

  „Unpassende Qualifikationen“ geben 44,5% der Befragten als (eher) erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme an.

  - Jüngere Personen geben dies signifikanter häufiger als Erschwernis an als ältere, z.B. sind für 54% der unter 30-Jährigen, für 51,5% der 30- bis unter 40-Jährigen und für 45% der 40- bis unter 50-Jährigen unpassende Qualifikationen ein Erschwernis für die Beschäftigungsaufnahme, aber nur für 41% der 50- bis unter 60-Jährigen und für 27% der Personen mit 60 Jahren und älter.
  - Bezüglich des Bildungsniveaus wird sichtbar, dass Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss (52,5%) dies am häufigsten als Erschwernis angeben, gleichzeitig geben aber auch 49% der Personen mit Matura „unpassende Qualifikationen“ als Erschwernis an, aber nur 39% mit Lehre/BMS und 37% mit einem Abschluss an einer Universität/Fachhochschule.
  - Wie bereits bei der Zielgruppenanalyse der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ausgeführt wurde (siehe Kapitel 5.1.2), ist für Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft die unpassende Qualifikation neben der körperlichen Gesundheit und der Mobilität eines der Top-3 Erschwernisse für eine Beschäftigungsaufnahme.

- **Förderliche Faktoren für eine Arbeitsmarktintegration:** Personen, die „unpassende Qualifikationen“ als erschwerenden Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme angeben, finden neben „mehr passende Arbeitsplätze“ (88% „eher“ und „sehr hilfreich“ vs. 78% in der Vergleichsgruppe) am häufigsten „zusätzliche/bessere Qualifikationen“ als (eher) hilfreich (77% eher und sehr hilfreich vs. 54%), um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können.
- **Aus- und Weiterbildungswunsch:** 39% der Befragten geben einen Aus- und Weiterbildungswunsch an. Dabei formulieren Personen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss, signifikant seltener einen Aus- oder Weiterbildungswunsch (34%) als Personen mit Lehre/BMS (38%) und Personen mit Matura oder höherem Ausbildungsabschluss (44,5%). Betrachtet man die Aus- und Weiterbildungswünsche differenziert nach der Gruppe an Personen mit dem Vermittlungshemmnis „unpassende Qualifikationen“ so zeigt sich, dass diese Gruppe signifikant häufiger einen Ausbildungswunsch hat (46%) als die Vergleichsgruppe, die dieses Vermittlungshemmnis nicht angibt (36%).

5.1.5 PERSONEN MIT BETREUUNGSPFLICHTEN

Zusammenfassung Betreuungspflichten

Private Betreuungs-/Pflegeaufgaben sind für 22% der Befragten ein erschwerender Faktor für die Arbeitssuche und betrifft häufiger Frauen als Männer. Diese Personengruppe findet zu einem hohen Anteil (82%) ein besseres Betreuungs- und Pflegeangebot als hilfreich, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können.

Ein Viertel der Befragten (25%) lebt in einem Haushalt mit einem Kind bzw. mehreren Kindern unter 15 Jahren. Für 22% der Befragten sind private Betreuungs-/Pflegeaufgaben ein (eher) erschwerender Faktor für eine Beschäftigungsaufnahme. Bei Personen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt ist dies signifikant häufiger der Fall als bei Personen, auf die das nicht zutrifft (37% vs. 15%). Zudem sind bei Frauen Betreuungs-/Pflegeaufgaben signifikant häufiger ein erschwerender Faktor für die Beschäftigungsaufnahme als bei Männern (28% vs. 14%). 82% der Personen, die private Betreuungs-/Pflegeaufgaben als (eher) erschwerenden Faktor sehen, finden mehr/bessere Betreuungs- und Pflegeangebote als hilfreich, um wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können.

5.2 SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE NACH TEILGRUPPEN

5.2.1 ALTER

In Tabelle 7 sind zentrale soziodemografische Merkmale der Grundgesamtheit der Langzeitbeschäftigungslosen auf Basis der AMS-Daten differenziert nach den Alterskohorten dargestellt.

- **Geschlecht:** Der höchste Frauenanteil mit 55% besteht in der Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen, die höchsten Männeranteile werden bei den Personen mit 60 Jahren und älter (77%) ersichtlich.
- **Staatsbürgerschaft:** Die Anteile an Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind bei den über 50-Jährigen deutlich geringer, als bei den unter 50-Jährigen.
- **Bildungsniveau:** Hier werden nur marginale Unterschiede zwischen den Altersgruppen sichtbar.
- **Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen:** Der Anteil an Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen steigt mit der Höhe des Alters an, wobei der höchste Anteil mit 77% bei den 50- bis unter 60-Jährigen zu finden ist. Wenngleich bei den über 50-Jährigen der Großteil der langzeitbeschäftigungslosen Personen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen aufweist, so haben immerhin knapp ein Viertel (23%) der 50- bis unter 60-Jährigen und über ein Viertel (28%) der Personen im Alter von 60 Jahren und älter keine gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen.

- **Arbeitslosigkeitsdauer:** Wie in Kapitel 2.3 erläutert, ist die in den AMS-Daten erfasste Arbeitslosigkeitsdauer bei den Langzeitbeschäftigungslosen geringer als die Netto-Geschäftsfalldauer, die die Basis zur Berechnung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit[5] bildet. Allerdings wird auch hier sichtbar, dass die Arbeitslosigkeitsdauer mit dem Alter ansteigt, wobei der höchste Anteil an Personen mit mehr als 365 Tagen Arbeitslosigkeit bei den Personen mit 60 Jahre und älter ist (70%).

Tabelle 7: Altersgruppen nach soziodemografischen Merkmalen, Grundgesamtheit der langzeitbeschäftigungslosen Personen (Spaltenprozent)

	unter 30 Jahre (n=811)	30 bis unter 40 Jahre (n=1.365)	40 bis unter 50 Jahre (n=1.455)	50 bis unter 60 Jahre (n=2.589)	60 Jahre und älter (n=1.188)	gesamt (n=7.408)
Geschlecht						
männlich	51%	45%	50%	54%	77%	55%
weiblich	49%	55%	50%	46%	23%	45%
Staatsbürgerschaft						
Österreich	64%	63%	63%	76%	74%	69%
andere	37%	37%	37%	24%	26%	31%
Bildungsniveau						
max. Pflichtschulabschluss	56%	53%	52%	51%	54%	53%
Lehre	30%	29%	30%	34%	30%	31%
Berufsbildende mittlere Schule	5%	4%	3%	4%	3%	4%
Matura	7%	9%	6%	6%	8%	7%
Uni/FH	2%	5%	8%	5%	5%	5%
Ungeklärt	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (VE)						
mit gesundheitlichen VE	31%	42%	58%	77%	72%	61%
ohne gesundheitliche VE	70%	58%	42%	23%	28%	39%
Arbeitslosigkeitsdauer						
0 bis 90 Tage	51%	28%	24%	16%	6%	22%
181 bis 365 Tage	16%	20%	20%	21%	15%	19%
91 bis 180 Tage	16%	16%	14%	14%	9%	14%
mehr als 365 Tage	17%	36%	42%	49%	70%	45%

Anmerkungen: AMS-Daten zum Stichtag 31.7.2024, n=7.408

In Tabelle 8 sind ausgewählte soziodemografische Merkmale sowie Eckdaten zur Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung und zu den abgefragten Informationen im Zusammenhang mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen nach den Altersgruppen für die Befragungsstichprobe dargestellt.

- **Geschlecht:** Analog zur Grundgesamtheit ist der Männeranteil auch in der Stichprobe bei den Personen mit 60 Jahren und älter deutlich höher und entspricht in etwa dem der Grundgesamtheit (80% vs. 77%). Dagegen sind in der Stichprobe Männer bei den jüngeren Alterskohorten deutlich unterrepräsentiert.

5 Die Netto-Geschäftsfall-Dauer konnte nicht nach Altersgruppen dargestellt werden, da diese Daten nicht auf der Personenebene zur Verfügung gestellt wurden.

- **Staatsbürgerschaft:** Ähnlich der Grundgesamtheit nimmt der Anteil an ausländischen Staatsbürger:innen mit dem Alter ab, wobei in der Stichprobe bei den unter 40-Jährigen die Anteile an ausländischen Staatsbürger:innen im Vergleich zur Grundgesamtheit höher ausfallen, insbesondere in der Altersgruppe 30 bis unter 40 Jahre (51% vs. 37%).
- **Nicht-deutsche Umgangssprache:** Die Anteile an Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache nehmen ähnlich der Anteile an ausländischen Staatsbürger:innen mit zunehmenden Alter ab.
- **Bildungsniveau:** Die Unterschiede im Bildungsniveau zwischen den Alterskohorten fallen in einzelnen Kohorten höher aus als in der Grundgesamtheit, wobei insbesondere die vergleichsweisen hohen Anteile an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bei den unter 30-Jährigen (38% vs. 28% in der gesamten Stichprobe) sowie die vergleichsweisen hohen Anteile an Personen mit Matura oder höherem Abschluss in der Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen (40% vs. 26% in gesamter Stichprobe) zu erwähnen sind.
- **Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen:** Zur Betrachtung der gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen können aus der Befragung verschiedene Parameter herangezogen werden. Dargestellt sind einerseits die Anteile an Personen, die ihre Arbeitsfähigkeit bereits überprüfen ließen, sowie die Anteile jener Personen, die laut ihren Angaben bereits einen Antrag auf Pension inklusive Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension gestellt haben. Zudem wurden die Anteile an Personen dargestellt, die angegeben haben, dass ihre psychische Gesundheit oder ihre körperliche Gesundheit eine Beschäftigungsaufnahme (eher) erschwert bzw. (eher) nicht erschwert. Deutlich wird bei der Betrachtung dieser vier Parameter, dass – wie in der Grundgesamtheit – die Anteile mit zunehmendem Alter ansteigen, wobei auch bei der Befragungsstichprobe die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen heraussticht. Diese Kohorte hat die höchsten Anteile an Personen, die ihre Arbeitsfähigkeit überprüfen ließ (71%) sowie ihre körperliche Gesundheit (80%) und ihre psychische Gesundheit (58%) als erschwerenden Faktor bei der Beschäftigungsaufnahme angibt. Einzig die Anteile an Personen, die bereits einen Pensionsantrag gestellt haben, sind in der Gruppe der Personen, die 60 Jahre und älter sind etwas höher (59%) als bei den 50- bis unter 60-Jährigen (57%).
- **Arbeitslosigkeitsdauer:** Analog der Grundgesamtheit nimmt die Arbeitslosigkeitsdauer mit zunehmendem Alter zu.
- **Arbeitserfahrung:** Auch die Arbeitserfahrung steigt erwartungsgemäß mit zunehmendem Alter an.

Tabelle 8: Altersgruppen nach soziodemografischen Merkmalen, gesundheitlichen VE und Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung der Befragungsstichprobe (Spaltenprozent)

	unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 Jahre und älter	gesamt
Soziodemografie						
Geschlecht (n=682)						
männlich	40%	37%	46%	52%	80%	51%
weiblich	58%	62%	54%	48%	20%	49%
divers	2%	1%				0,4%
Staatsbürgerschaft (n=683)						
Österreich	59%	49%	65%	75%	80%	67%
andere	41%	51%	35%	25%	20%	33%
Umgangssprache (n=682)						
deutsch	62%	54%	71%	76%	78%	70%
andere Sprache	38%	47%	29%	24%	22%	31%
Bildungsniveau (n=679)						
max. Pflichtschulabschluss	38%	25%	25%	29%	24%	28%
Lehre/BMS	41%	31%	39%	45%	40%	40%
Matura oder höher	13%	40%	27%	21%	31%	26%
andere	7%	4%	10%	5%	5%	6%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen						
Arbeitsfähigkeit überprüft? (n=679)						
ja	34%	36%	42%	71%	54%	52%
nein	52%	49%	46%	23%	41%	38%
weiß nicht	14%	15%	12%	7%	5%	10%
Pensionsantrag gestellt? (n=678)						
ja	5%	19%	32%	57%	59%	39%
nein	88%	76%	66%	42%	38%	58%
weiß nicht	7%	5%	3%	2%	3%	3%
Vermittlungshemmnis körperliche Gesundheit (n=617)						
ja	31%	47%	58%	80%	61%	60%
nein	65%	48%	34%	17%	37%	36%
kann ich nicht beurteilen	4%	5%	8%	3%	2%	4%
Vermittlungshemmnis psychische Gesundheit (n=601)						
ja	37%	37%	46%	58%	41%	47%
nein	58%	57%	44%	37%	53%	47%
kann ich nicht beurteilen	5%	6%	10%	5%	7%	6%
Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung						
Arbeitslosigkeitsdauer in Monaten (n=625)						
unter 12 Monate	36%	16%	13%	11%	2%	15%
12 bis unter 24 Monate	42%	48%	39%	32%	32%	37%
24 bis unter 36 Monate	9%	22%	21%	17%	26%	19%
36 bis unter 48 Monate	8%	6%	6%	12%	8%	9%
48 Monate und länger	5%	9%	22%	28%	32%	21%
Arbeitserfahrung in Jahren (n=653)						
keine	14%	8%	6%	4%	3%	6%
unter 5 Jahre	42%	27%	8%	1%	2%	12%
5 bis unter 10 Jahre	40%	27%	15%	4%	3%	15%
10 bis unter 20 Jahre	5%	31%	32%	18%	8%	19%
20 bis unter 30 Jahre	0%	5%	25%	25%	9%	16%
30 bis unter 40 Jahre	0%	0%	13%	33%	38%	20%
Art der letzten beruflichen Tätigkeit (n=669)						
vorwiegend geistig	25%	23%	25%	22%	38%	26%
vorwiegend körperlich	33%	33%	18%	29%	25%	28%
etwa gleichermaßen geistig und körperlich	43%	44%	58%	49%	36%	47%

5.2.2 STAATSBÜRGERSCHAFT

In Tabelle 9 sind zentrale soziodemografische Merkmale der Grundgesamtheit und in Tabelle 10 der Befragungsstichprobe der langzeitbeschäftigungslosen Personen differenziert nach österreichischer und ausländischer Staatsbürgerschaft dargestellt.

Nachfolgend werden signifikante Unterschiede zwischen ausländischen und österreichischen Staatsbürgern bei den betrachteten soziodemografischen Merkmalen, die sowohl in der Grundgesamtheit als auch in der Befragungsstichprobe gegeben sind, angeführt. Ausländische Staatsbürger:innen sind im Vergleich zu den österreichischen Staatsbürger:innen:

- zu einem höheren Anteil weiblich,
- jünger,
- haben häufiger höchstens einen Pflichtschulabschluss, aber auch häufiger einen Abschluss an einer Universität/Fachhochschule,
- haben seltener gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen
- haben eine geringere Arbeitslosigkeitsdauer und
- haben eine geringere Berufserfahrung.

Tabelle 9: Staatsbürgerschaft nach soziodemografischen Merkmalen, Grundgesamtheit der langzeitbeschäftigungslosen Personen (Spaltenprozent)

	ausl. Staatsbürgerschaft (n=2.271)	österr. Staatsbürgerschaft (n=5.137)	gesamt (n=7.408)
Geschlecht			
männlich	47%	59%	55%
weiblich	53%	42%	45%
Alter			
unter 30 Jahre	13%	10%	11%
30 bis unter 40 Jahre	22%	17%	18%
40 bis unter 50 Jahre	24%	18%	20%
50 bis unter 60 Jahre	27%	38%	35%
60 Jahre und älter	13%	17%	16%
Bildungsniveau			
max. Pflichtschulabschluss	68%	46%	53%
Lehre	14%	38%	31%
Berufsbildende mittlere Schule	2%	5%	4%
Matura	8%	7%	7%
Uni/FH	8%	4%	5%
Ungeklärt	1%	0%	0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (VE)			
mit gesundheitlichen VE	41%	70%	61%
ohne gesundheitliche VE	59%	30%	39%
Arbeitslosigkeitsdauer			
0 bis 90 Tage	29%	19%	22%
181 bis 365 Tage	19%	19%	19%
91 bis 180 Tage	17%	13%	14%
mehr als 365 Tage	35%	49%	45%

Anmerkungen: AMS-Daten zum Stichtag 31.7.2024, n=7.408

Tabelle 10: Staatsbürgerschaft nach soziodemografischen Merkmalen und Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung der Befragungsstichprobe (Spaltenprozent)

	ausl. Staatsbürger-schaft	österr. Staatsbürger-schaft	gesamt
Soziodemografie			
Geschlecht (n=689)			
männlich	45%	54%	51%
weiblich	55%	46%	49%
divers		1%	0,4%
Alter (n=683)			
unter 30 Jahre	13%	18%	15%
30 bis unter 40 Jahre	12%	26%	17%
40 bis unter 50 Jahre	17%	19%	18%
50 bis unter 60 Jahre	40%	27%	36%
60 Jahre und älter	17%	9%	15%
Umgangssprache (n=689)			
deutsch	22%	93%	70%
andere Sprache	78%	8%	31%
Bildungsniveau (n=686)			
max. Pflichtschulabschluss	37%	24%	28%
Lehre/BMS	21%	50%	40%
Matura oder höher	35%	21%	26%
andere	7%	5%	6%
Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung			
Arbeitslosigkeitsdauer in Monaten (n=629)			
unter 12 Monate	16%	14%	15%
12 bis unter 24 Monate	42%	35%	37%
24 bis unter 36 Monate	21%	18%	19%
36 bis unter 48 Monate	8%	9%	9%
48 Monate und länger	13%	25%	21%
Arbeitserfahrung in Jahren (n=660)			
keine	13%	3%	7%
unter 5 Jahre	22%	8%	12%
5 bis unter 10 Jahre	19%	13%	15%
10 bis unter 20 Jahre	22%	18%	19%
20 bis unter 30 Jahre	10%	19%	16%
30 bis unter 40 Jahre	11%	24%	20%

5.3 FRAGEBOGEN

Dauer der Arbeitslosigkeit und Berufserfahrung

1. Wie lange sind Sie schon beim AMS arbeitslos gemeldet?

……. (Anzahl in Monaten)

2. Wie oft waren Sie in den <u>letzten 10 Jahren</u> beim AMS arbeitslos gemeldet?

☐ einmal
☐ zweimal
☐ dreimal
☐ viermal oder öfter
☐ weiß nicht

3. Wie viele Jahre Arbeitserfahrung haben Sie in etwa?

……. (Anzahl in Jahren) ☐ habe keine Berufserfahrung

4. Wie viele Wochenstunden haben Sie in Ihrer letzten Berufstätigkeit <u>durchschnittlich</u> gearbeitet?

……. (Anzahl in Wochenstunden)

5. War Ihre letzte Arbeit eine Tätigkeit in der Sie …

☐ vorwiegend geistig tätig waren?
☐ vorwiegend körperlich tätig waren?
☐ etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig waren?

6. In welchem der folgenden Bereiche waren Sie zuletzt beruflich tätig?

☐ Bau
☐ Büro
☐ Gastronomie und Beherbergung
☐ Sozial- und Gesundheitswesen
☐ Handel
☐ IT
☐ Produktion
☐ Reinigung
☐ Verkehr

☐ anderer Bereich, und zwar: ……

7. Was war der <u>ausschlaggebende</u> Grund für die aktuelle Arbeitslosigkeit?

☐ einvernehmliche Auflösung auf Wunsch des Arbeitgebers
☐ einvernehmliche Auflösung auf meinen Wunsch
☐ Kündigung durch Arbeitgeber
☐ eigene Kündigung
☐ begründeter vorzeitiger Austritt
☐ unbegründeter vorzeitiger Austritt
☐ fristlose Entlassung
☐ Betriebsschließung/Konkurs
☐ Befristung ausgelaufen/saisonbedingte Kündigung
☐ Krankheit
☐ nach Ausbildung keinen Job gefunden
☐ anderer Grund, und zwar: …….

8. Sind Sie aktuell neben der Arbeitslosigkeit geringfügig beschäftigt?

☐ ja ☐ nein

Aktuelle Arbeitssuche und berufliche Zukunft

9. Suchen Sie aktuell aktiv nach einer Arbeitsstelle?

☐ ja → **Bitte weiter mit Frage 11** ☐ nein → **Bitte weiter mit Frage 10, dann Frage 13**

10. Wenn Sie nicht auf Arbeitssuche sind: Warum suchen Sie aktuell nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle?
[Mehrfachantworten sind möglich!]

☐ Pensionsantritt erfolgt in Kürze
☐ gesundheitliche Einschränkung
☐ mache derzeit eine Aus-/Weiterbildung
☐ habe bereits eine Tätigkeit gefunden
☐ warte auf Antworten meiner Bewerbungen
☐ Kinderbetreuung
☐ Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen

☐ anderer Grund, und zwar: ……

11. Wenn Sie aktuell auf Arbeitssuche sind: Suchen Sie eine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem Sie bereits beruflich tätig waren?

☐ ja → **Bitte weiter mit Frage 13** ☐ nein → **Bitte weiter mit Frage 12**

12. Warum suchen Sie keine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem Sie bereits beruflich tätig waren? [Mehrfachantworten sind möglich!]

☐ aus gesundheitlichen Gründen
☐ Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Entlohnung etc.) in diesem Berufsfeld
☐ eingeschränkte berufliche Perspektiven in diesem Berufsfeld
☐ möchte mich beruflich umorientieren
☐ anderer Grund, und zwar: …….

13. Welches Stundenausmaß sollte Ihre zukünftige Arbeitsstelle im Idealfall haben?

☐ unter 20 Stunden ☐ 20 bis 35 Stunden ☐ Vollzeit ☐ weiß nicht

14. Bei wie vielen …

	0	1-5	6-10	11-20	mehr als 20	weiß nicht
Firmen haben Sie sich in den letzten 6 Monaten beworben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Firmen haben Sie in den letzten 6 Monaten eine Antwort auf Ihre Bewerbung erhalten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Firmen kam es in den letzten 6 Monaten zu einem Bewerbungsgespräch?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Firmen hatten Sie in den letzten 6 Monaten ein Probearbeitsverhältnis?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jobmessen haben Sie in den letzten 6 Monaten teilgenommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

15. Haben Sie, seit Sie beim AMS gemeldet sind, ein Jobangebot abgelehnt?

☐ ja
☐ nein → **Bitte weiter mit Frage 17**
☐ hatte kein Jobangebot → **Bitte weiter mit Frage 17**

16. Falls Sie ein Jobangebot abgelehnt haben: Was war der Grund bzw. waren die Gründe dafür? [Mehrfachantworten sind möglich!]

- ☐ Höhe der Entlohnung war nicht passend
- ☐ Tätigkeit entsprach nicht meinen Qualifikationen
- ☐ Tätigkeit entsprach nicht meinen Interessen
- ☐ Arbeitszeiten waren nicht passend
- ☐ Arbeitsort zu weit weg
- ☐ gesundheitliche Gründe
- ☐ andere Gründe, und zwar: ……..

17. Würden Sie sagen, dass folgende Aspekte Ihre Beschäftigungsaufnahme erschweren?

	ja, sehr	eher ja	eher nein	nein, gar nicht	kann ich nicht beurteilen
Alter	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenige freie Arbeitsstellen	☐	☐	☐	☐	☐
psychische Gesundheit	☐	☐	☐	☐	☐
körperliche Gesundheit	☐	☐	☐	☐	☐
private Betreuungs-/Pflegeaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐
unpassende Qualifikationen	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig Berufserfahrung	☐	☐	☐	☐	☐
Dauer der Arbeitslosigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
mangelnde Mobilität (z.B. kein Auto, kein Führerschein, fehlende Öffis)	☐	☐	☐	☐	☐

Gibt es andere Gründe, die Ihre Beschäftigungsaufnahme erschweren? Falls ja, welche?

……..

18. Was wäre hilfreich, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können?

	sehr hilfreich	eher hilfreich	eher nicht hilfreich	gar nicht hilfreich	kann ich nicht beurteilen
zusätzliche/bessere Qualifikationen	☐	☐	☐	☐	☐
vom AMS geförderte Arbeitsplätze bei Beschäftigungsprojekten (z.B. FAB, BASAR, Smartwork)	☐	☐	☐	☐	☐
bessere Unterstützung bei der Arbeitssuche durch das AMS	☐	☐	☐	☐	☐
Beihilfen/Lohnzuschüsse in Betrieben	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Möglichkeit, mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittweise zu erhöhen	☐	☐	☐	☐	☐
mehr passende Arbeitsplätze	☐	☐	☐	☐	☐
mehr/bessere Betreuungs- und Pflegeangebote	☐	☐	☐	☐	☐

Gibt es andere Aspekte, die hilfreich wären, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können? Falls ja, welche?

……

19. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu Ihrer Erfahrung bei der Arbeitssuche zu?

	stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	kann ich nicht beurteilen
Ich bin zuversichtlich, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden.	☐	☐	☐	☐	☐
Eine Jobaufnahme würde meine aktuelle finanzielle Situation verbessern.	☐	☐	☐	☐	☐
Man bekommt schon einen Job, aber nur wenn man erhebliche Abstriche macht.	☐	☐	☐	☐	☐

Erfahrung mit dem AMS

20. Wie oft haben Sie Kontakt mit dem AMS?
Bitte zählen Sie dabei jeden Kontakt, egal ob telefonisch, per E-Mail oder persönlich.

☐ mehrmals pro Woche
☐ etwa einmal pro Woche
☐ etwa alle zwei Wochen
☐ etwa einmal pro Monat
☐ etwa einmal in zwei Monaten
☐ seltener als einmal in zwei Monaten

21. Wie häufig nutzen Sie folgende Kontaktmöglichkeiten?

	regelmäßig	manchmal	nie
persönliche Beratung	☐	☐	☐
telefonische Beratung	☐	☐	☐
E-Mail	☐	☐	☐
eAMS	☐	☐	☐

Nutzen Sie andere Kontaktmöglichkeiten? Falls ja, welche?

……

22. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur AMS-Beratung zu?
Die AMS-Beraterin/der AMS-Berater …

	stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	kann ich nicht beurteilen
hat ausreichend Zeit für meine Anliegen.	☐	☐	☐	☐	☐
versteht meine Anliegen.	☐	☐	☐	☐	☐
geht auf meine individuellen Bedürfnisse ein.	☐	☐	☐	☐	☐
behandelt mich freundlich.	☐	☐	☐	☐	☐
vermittelt mir Zuversicht bei der Jobsuche.	☐	☐	☐	☐	☐
unterstützt mich.	☐	☐	☐	☐	☐
ist fachlich kompetent.	☐	☐	☐	☐	☐
macht mir keinen Druck bei der Jobsuche.	☐	☐	☐	☐	☐
geht auf meine Berufswünsche ein.	☐	☐	☐	☐	☐

23. Wenn Sie an die <u>letzten sechs Monate</u> denken: Wie viele Stellenzuweisungen haben Sie vom AMS erhalten?

☐ keine ☐ 6 bis 10
☐ 1 bis 3 ☐ 11 bis 20
☐ 4 bis 5 ☐ mehr als 20

24. Waren Sie seit Ihrer Meldung beim AMS von einer Sperre des Arbeitslosengelds betroffen?

☐ ja, einmal ☐ ja, mehrere Male ☐ nein

25. Wurden Sie vom AMS über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

26. Möchten Sie eine Aus- oder Weiterbildung machen?

☐ ja ☐ nein **→ Bitte weiter mit Frage 28** ☐ weiß nicht **→ Bitte weiter mit Frage 28**

27. Wenn „ja“: Welche Aus- oder Weiterbildung möchten Sie machen?

……

28. Nimmt das AMS Ihrer Meinung nach bei den vorgeschlagenen Stellen auf folgende Aspekte Rücksicht? Falls einzelne Aspekte (z.B. Betreuungspflichten) nicht auf Sie zutreffen, wählen Sie bitte „nicht relevant“.

	ja, auf jeden Fall	eher ja	eher nein	nein, auf keinen Fall	nicht relevant
Qualifikationen	☐	☐	☐	☐	☐
Kompetenzen/Fähigkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Berufswunsch	☐	☐	☐	☐	☐
Höhe der Entlohnung	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuungspflichten (Kinder/ pflegebedürftige Erwachsene)	☐	☐	☐	☐	☐
Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes	☐	☐	☐	☐	☐
gesundheitliche Situation	☐	☐	☐	☐	☐
gewünschtes Stundenausmaß	☐	☐	☐	☐	☐

29. Welche der folgenden AMS-Angebote haben Sie schon einmal in Anspruch genommen?

	ja	nein	weiß nicht
Arbeitstraining/Arbeitserprobung	☐	☐	☐
Eingliederungsbeihilfe/Kombilohn	☐	☐	☐
Beschäftigungsprojekt (SÖB, GBP)	☐	☐	☐
Qualifizierungsmaßnahme (Arbeitsstiftung, AQUA etc.)	☐	☐	☐
AMS-Schulung (Orientierungskurs, BBE etc.)	☐	☐	☐
berufliche Reha	☐	☐	☐

Haben Sie andere AMS-Angebote in Anspruch genommen? Falls ja, welche?

……

30. Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der AMS-Beratung?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
AMS-Berater:in	☐	☐	☐	☐
Anzahl der Stellenzuweisungen	☐	☐	☐	☐
Passgenauigkeit der Stellenzuweisungen	☐	☐	☐	☐
Rücksichtnahme auf meine Bedürfnisse	☐	☐	☐	☐

31. Inwieweit nehmen Sie in der Zeit, seit Sie beim AMS gemeldet sind, Veränderungen in folgenden Bereichen wahr?

	sind mehr geworden	haben sich nicht verändert	sind weniger geworden	kann ich nicht beurteilen
Passende Stellenanzeigen …	☐	☐	☐	☐
Rückmeldungen von Unternehmen auf Bewerbungen …	☐	☐	☐	☐
Vermittlungsvorschläge durch das AMS …	☐	☐	☐	☐
Meine Aktivitäten bei der Jobsuche …	☐	☐	☐	☐
Die Unterstützungen des AMS …	☐	☐	☐	☐

Arbeitsfähigkeit/Leistungsfähigkeit

32. Wurde schon einmal eine Feststellung Ihrer Arbeitsfähigkeit durchgeführt (z.B. Gesundheitsstraße, PVA, BBRZ)?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

33. Haben Sie schon einmal einen Antrag auf Pension (inklusive Invaliditätspension bzw. Berufsunfähigkeitspension) gestellt?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

34. Wie schätzen Sie Ihre aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen Ihres zuletzt ausgeübten Berufes ein?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ mittelmäßig ☐ schlecht ☐ sehr schlecht ☐ weiß nicht

Angaben zur Person

Zum Schluss ersuchen wir Sie um ein paar Angaben zu Ihrer Person.

35. Geben Sie bitte Ihr Geschlecht an:

☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers

36. Wie alt sind Sie?

…….. (Angabe in Jahren)

37. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

☐ kein Pflichtschulabschluss
☐ Pflichtschule (HS, NMS, Poly)
☐ Lehre
☐ Berufsbildende mittlere Schulen (z.B. HAS)
☐ Matura (AHS, BHS)
☐ Uni, FH, Pädagogische Hochschule
☐ andere, und zwar: ……

38. Welche Staatsbürgerschaft haben Sie?

☐ österreichische Staatsbürgerschaft ☐ andere Staatsbürgerschaft

39. Welche Sprache sprechen Sie überwiegend zu Hause?

☐ Deutsch ☐ andere Sprache

40. Leben Sie aktuell mit einer Partnerin/einem Partner in einem gemeinsamen Haushalt zusammen?

☐ ja ☐ nein

41. Leben Sie mit einem Kind bzw. mehreren Kindern unter 15 Jahren im Haushalt?

☐ ja ☐ nein

42. Aus welchen Quellen beziehen Sie aktuell Ihre Einkünfte?
[Mehrfachantworten sind möglich!]

☐ Arbeitslosengeld
☐ Notstandshilfe
☐ Sozialhilfe
☐ geringfügige Beschäftigung
☐ Pensionsvorschuss

☐ andere, und zwar: ……..

43. Wie viele Einwohner:innen hat der Ort, in dem Sie wohnen?

☐ bis 3.000 Einwohner:innen
☐ 3.000 bis 20.000 Einwohner:innen
☐ über 20.000 Einwohner:innen (Linz, Wels, Steyr, Traun, Leonding)

Bitte auf der nächsten Seite weitermachen!

Verbesserungsvorschläge

44. Was ist aus Ihrer Sicht notwendig, um (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in Oberösterreich zu verringern?

……

……

……

……

……

45. Das möchte ich noch mitteilen:

……

……

……

……

✂ - - -

6 VERZEICHNISSE

6.1 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Erläuterung
AMS	Arbeitsmarktservice
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtung
BBRZ	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum
BMS	Berufsbildende Mittlere Schule
EW	Einwohner:innen
FH	Fachhochschule
GBP	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung am *öibf*
OÖ	Oberösterreich
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
VE	Vermittlungseinschränkungen

6.2 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Rücklauf 3
Tabelle 2: Soziodemografie Grundgesamtheit 5
Tabelle 3: Wirtschaftsabschnitte der letzten Beschäftigungen der Grundgesamtheit 7
Tabelle 4: Repräsentativität der Stichprobe, Abgleich mit der Grundgesamtheit 8
Tabelle 5: Soziostrukturelle Merkmale der Befragten 11
Tabelle 6: Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrungen 15
Tabelle 7: Altersgruppen nach soziodemografischen Merkmalen, Grundgesamtheit der langzeitbeschäftigungslosen Personen (Spaltenprozent) 68
Tabelle 8: Altersgruppen nach soziodemografischen Merkmalen, gesundheitlichen VE und Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung der Befragungsstichprobe (Spaltenprozent) 70
Tabelle 9: Staatsbürgerschaft nach soziodemografischen Merkmalen, Grund- gesamtheit der langzeitbeschäftigungslosen Personen (Spaltenprozent) 72
Tabelle 10: Staatsbürgerschaft nach soziodemografischen Merkmalen und Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung der Befragungsstichprobe (Spaltenprozent) 73

6.3 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Aus welchen Quellen beziehen Sie aktuell Ihre Einkünfte? (Mehrfachantworten waren möglich) 12
Abbildung 2: Feststellung der Arbeitsfähigkeit und Pensionsanträge 13
Abbildung 3: Wie schätzen Sie Ihre aktuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen Ihres zuletzt ausgeübten Berufes ein? 13
Abbildung 4: Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit differenziert nach Alter ... 14
Abbildung 5: Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit differenziert nach Tätigkeitsart 14
Abbildung 6: In welchem der folgenden Bereiche waren Sie zuletzt beruflich tätig? 17
Abbildung 7: Was war der ausschlaggebende Grund für die aktuelle Arbeitslosigkeit? 18
Abbildung 8: Suchen Sie aktuell aktiv nach einer Arbeitsstelle? 21
Abbildung 9: Warum suchen Sie aktuell nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle? (Mehrfachantworten möglich) 22
Abbildung 10: Suchen Sie eine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem Sie bereits beruflich tätig waren? 22
Abbildung 11: Warum suchen Sie keine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem Sie bereits beruflich tätig waren? 23
Abbildung 12: Arbeitssuche im selben Berufsfeld nach Tätigkeitsart 23
Abbildung 13: Gewünschtes Stundenausmaß und Stundenausmaß der letzten Arbeitsstelle 24
Abbildung 14: Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldungen von Unternehmen 25
Abbildung 15: Haben Sie seit Sie beim AMS gemeldet sind, ein Jobangebot abgelehnt? ... 25
Abbildung 16: Gründe für Ablehnung Jobangebot (Mehrfachantworten) 26
Abbildung 17: Inwieweit nehmen Sie in der Zeit, seit Sie beim AMS gemeldet sind, Veränderungen in folgenden Bereichen wahr? 26
Abbildung 18: Würden Sie sagen, dass folgende Aspekte Ihre Beschäftigungs- aufnahme erschweren? 29

Abbildung 19: Was wäre hilfreich, um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können? 30
Abbildung 20: Einschätzung zur Arbeitsaufnahme 33
Abbildung 21: „Ich bin zuversichtlich, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden.“, differenziert nach Alter 33
Abbildung 22: Wie oft haben Sie Kontakt mit dem AMS? 36
Abbildung 23: Wie häufig nutzen Sie folgende Kontaktmöglichkeiten?..... 37
Abbildung 24: Waren Sie seit Ihrer Meldung beim AMS von einer Sperre des Arbeitslosengeldes betroffen? 37
Abbildung 25: Wie viele Stellenzuweisungen haben Sie in den letzten sechs Monaten vom AMS erhalten?..... 38
Abbildung 26: Weiterbildungsinformation und Weiterbildungswünsche..... 39
Abbildung 27: Weiterbildungswünsche nach Alter 40
Abbildung 28: Welche der folgenden AMS-Angebote haben Sie schon einmal in Anspruch genommen? 41
Abbildung 29: Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der AMS-Beratung? 42
Abbildung 30: Die AMS-Beraterin/der AMS-Berater … 43
Abbildung 31: Nimmt das AMS Ihrer Meinung nach bei den vorgeschlagenen Stellen auf folgende Aspekte Rücksicht? 44

7 LITERATUR

Bacher, J., Beham-Rabanser, M., Bröderbauer, S., Hiesmair, M., Lankmayer, T., Niederberger, K., & Rigler, S. (2023). Zusammenfassung und Schlussfolgerungen. In J. Bacher, M. Beham-Rabanser, T. Lankmayer (Hrsg), *Geschlechterunterschiede beim beruflichen Wiedereinstieg* (229-247). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Dürr, A., Egger-Subotitsch, A., Grabowski, L., Liebeswar, C., & Schmied, G. (2019). *Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitssuchender*. https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_AMS_abif_Wiederbeschaeftigung_Aelterer.pdf (dl: 11.12.2024).

Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Hager, I., & Reidl, C. (2016a). *Arbeitsmarktferne Personen. Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=58760&mime_type=application/pdf (dl: 19.11.2024).

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H. (2016b). Österreich 2025 – Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Status quo und Reformperspektiven. *Wifo-Monatsberichte 89 (11)*, 785-798.

Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., & Mahringer, H. (2018). *Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=62227&mime_type=application/pdf (dl:19.11.2024).

Eppel, R., Huemer, U., & Mahringer, H. (2020). Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit. Rolle der Unternehmen bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Wien: Wifo. https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-1361/s_2020_unternehmensmonitor_arbeitslosigkeit_66642_-2.pdf (dl: 11.12.2024).

Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., & Schmoigl, L. (2022). *Evaluierung der Effekte arbeitsmarktpolitischer Interventionen des Arbeitsmarktservice Niederösterreich für langzeitbeschäftigungslose Personen.* Wien: WIFO. https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-3866/s_2022_arbeitsmarktpolitische_ma_nahmen_69831.pdf (dl: 19.11.2024).

Griebler, R., Straßmayr, C., Mikšová, D., Link, T., & Nowak, P. (2021). *Gesundheitskompetenz in Österreich: Ergebnisse Der Österreichischen Gesundheitskompetenzerhebung HLS19-AT*. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. https://jasmin.goeg.at/1833/1/HLS19-AT%20Bericht_bf.pdf. (dl: 11.12.2024).

Hollederer, A. (2021). Gesundheitsförderung und Arbeitslosigkeit. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*. https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i149-2.0 (dl: 17.12.2024).

Klehe, U. C., de Pater, I. E., Koen, J., & Kira, M. (2018). Too Old to Tango? Job Loss and Job Search Among Older Workers. In Klehe, U. C., van Hooft, E. A. J. (Hrsg.) *The Oxford handbook of job loss and job search* (433-464). New York: Oxford University Press.

OECD (2022), *Promoting Health and Well-being at Work: Policy and Practices, OECD Health Policy Studies*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en. (dl: 11.12.2024).