



Begleitende Evaluation „Schritt für Schritt“

Projektleitung AMS:

MMag.a Sonja Weghaupt

Mag. Dorian Waller

Projektleitung prospect:

Mag. Trude Hausegger, MSc

Lisa Hengl, MSc, BA

prospect
RESEARCH & SOLUTION

Wien, Mai 2026

Impressum

Arbeitsmarktservice Wien

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Ungargasse 37

1030 Wien

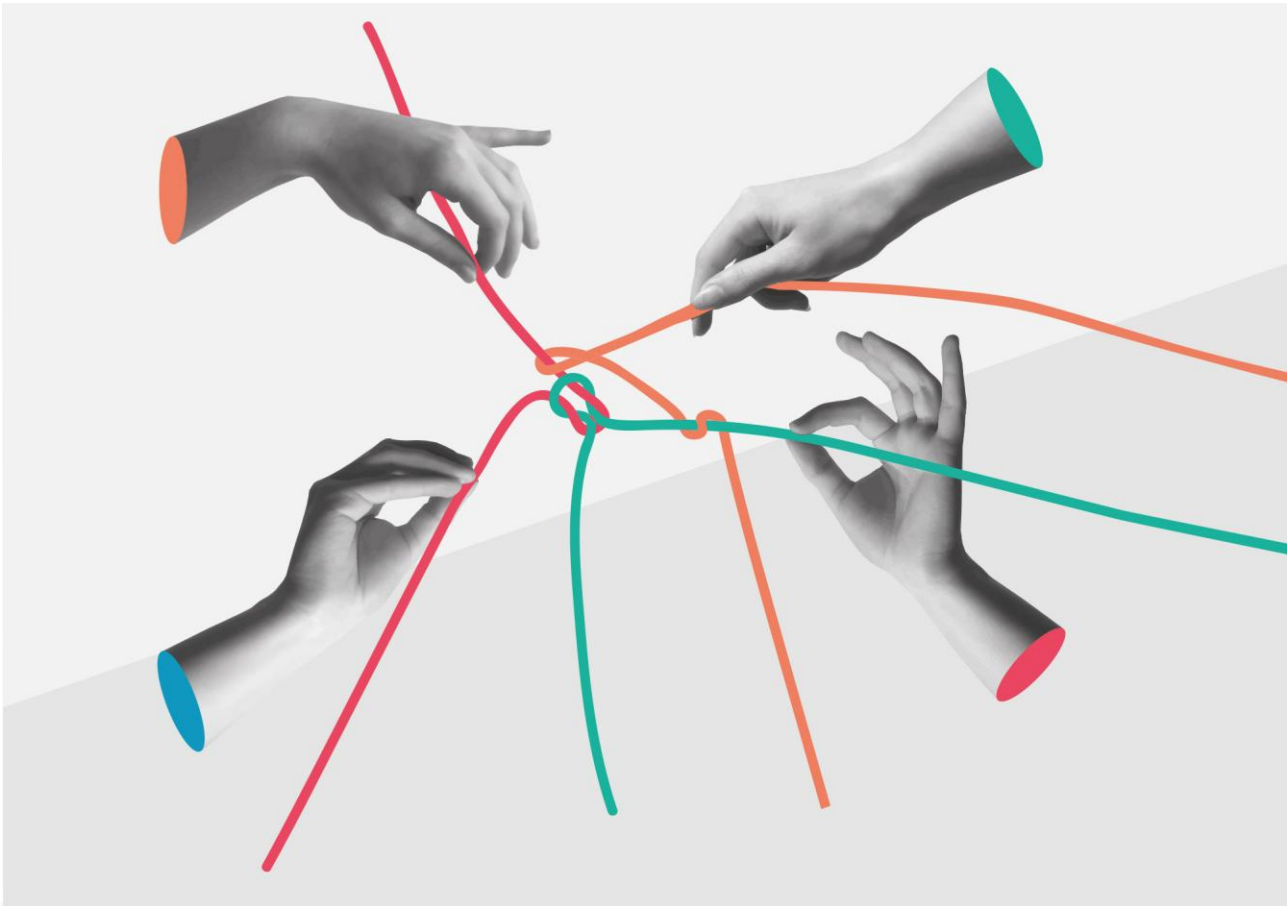
Telefon: +43 50 904 940

Durchführendes Unternehmen:

prospect Unternehmensberatung GmbH

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf
EURO 119.400,- (inkl. USt.)





Begleitende Evaluation „Schritt für Schritt“

Endbericht

Trude Hausegger, Lisa Hengl

Unter Mitarbeit von:

Michael Auer, Hannah
Hausegger, Anna Iby, Tobias
Krüse, Vincent Perle, Justus
Rass, Christina Sondermann

27.05.2026

prospect

Unternehmensberatung GmbH

Siebensterngasse 21/6, 1070 Wien

office@prospectgmbh.at

www.prospectgmbh.at

Impressum:

© prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/6, 1070 Wien
T +43 1 523 72 39 | E office@prospectgmbh.at | www.prospectgmbh.at
Coverfoto © Cienpies Design / stock.adobe.com

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	7
1 Ausgangslage	20
2 „Schritt für Schritt“ - ein neuer Ansatz, der Bekanntes auf ungewohnte Weise neu kombiniert.....	25
3 Informations- und Datengrundlage dieses Berichts	29
3.1 Erhebungen auf Ebene der Teilnehmenden	29
3.2 Perspektive der operativ tätigen Akteur:innen.....	30
3.3 Präsentation der Zwischen- und Endergebnisse auf Systemebene	31
4 Zugang zu Schritt für Schritt - wer entscheidet sich für, wer gegen eine Teilnahme?	32
5 Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“	34
5.1 Ursachen für die und Beschreibungen der Erfahrungen während Arbeitslosigkeit ...	38
5.2 „Habitualisierte Muster“ - typische Lernerfahrungen infolge von Langzeitarbeitslosigkeit	43
6 Die Teilnahme an „Schritt für Schritt“	45
6.1 Die Teilnahme an „Schritt für Schritt“ aus Sicht Teilnehmender	47
6.2 Die Bewertung von „Schritt für Schritt“ durch operativ Tätige.....	56
7 Teilnahmeergebnisse.....	63
7.1 Die Bewertung der aktuellen Beschäftigungssituation durch erfolgreiche Teilnehmende	64
8 Kontrastierung arbeitsmarktpolitisch erfolgreicher und arbeitsmarkt-politisch nicht erfolgreicher Teilnahmen	68
8.1 Unterschiede in der Ausgangslage der Teilnehmenden entlang sozialstatistischer Merkmale.....	70
8.2 Unterschiede im Bereich persönlicher und sozialer Kompetenzen sowie in der sozialen Einbindung.....	73
8.3 Unterschiede in der Nutzung der Angebote von Schritt für „Schritt für Schritt“	79
9 Zusammenfassung	81

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einsatzmöglichkeiten / Teilnahme an folgenden Tätigkeiten unter Anleitung von qualifizierten Fachkräften in allen Bereichen der Sozialökonomischen Betriebe.....	26
Abbildung 2: Nutzungen des Infotages, Eintritte und Ablehnungsgründe 2023 - 2025	33
Abbildung 3: Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ nach Geschlecht und Alter.....	35
Abbildung 4: Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung.....	36
Abbildung 5: Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ nach Geschlecht und dokumentierten gesundheitlichen Einschränkungen	37
Abbildung 6: Typische Veränderungsängste infolge von Langzeitarbeitslosigkeit	44
Abbildung 7: Schematische Darstellung des Eintrittsprozesses	45
Abbildung 8: „Schritt für Schritt“ als strukturiertes Setting für die individuelle Entwicklung der Teilnehmenden in Richtung Reintegration in den Arbeitsmarkt	46
Abbildung 9: Inhalte des durchgängig begleitenden Casemanagements	46
Abbildung 10: Kontrastierung beendeter Teilnahmen nach erzieltm arbeitsmarktpolitischem Erfolg ..	70
Abbildung 11: Kontrastierung arbeitsmarktpolitisch erfolgreicher Teilnahmen und arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreicher Teilnahmen entlang ausgewählter Personen- und Verlaufsmerkmale	72
Abbildung 12: Unterschiede in der ALG- / NH-Tagssatzhöhe zwischen den beiden Gruppen.....	73
Abbildung 13: Gesamtscores in den Bereichen „Soziale Kompetenzen“, „Selbstkompetenzen“ und „Methoden- sowie Lernkompetenzen“ nach Erfolg in der Arbeitsmarktintegration, Mittelwerte (Ausprägungen von 1=„sehr niedrig“ bis 9=„sehr hoch“)	75
Abbildung 14: Vergleich sozialer Unterstützung nach Erfolg in der Arbeitsmarktintegration, Mittelwerte (Ausprägungen von 1=„sehr niedrig“ bis 9=„sehr hoch“).....	77
Abbildung 15: (Miss)Erfolgsmotivation nach Erfolg in der Arbeitsmarktintegration, Mittelwerte (Ausprägungen von 1=„sehr niedrig“ bis 9=„sehr hoch“).....	78
Abbildung 16: Unterschiede in der Nutzung der Angebote von „Schritt für Schritt“ durch die beiden kontrastierten Gruppen	80
Abbildung 17: Modellhaftes Wirkmodell - Unterstützung der Arbeitsmarktintegration aus Langzeitarbeitslosigkeit	85

Management Summary

Vorliegender Endbericht fasst die Ergebnisse des Pilotprojektes „Schritt für Schritt“ zusammen. Dieses Pilotprojekt wurde von Caritas, FAB und Volkshilfe Wien im Auftrag des AMS Wien zwischen 01.01.2023 und 31.12.2025 umgesetzt. Mit 01.01.2026 wurde „Schritt für Schritt“ in das Regelangebot des AMS Wien übernommen.

Zielgruppe des Pilotprojektes waren arbeitslos vorgemerkte Personen, deren Nettoarbeitslosigkeit zumindest 5 Jahre betrug. Ziel des Pilotprojektes waren einerseits die umfassende Abklärung der Hintergründe für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit und andererseits die Aufnahme einer nachhaltigen Beschäftigung.

Innovative Verschränkung und Ergänzung bestehender Angebote im Rahmen eines bis zu 3-jährigen Casemanagements

Die Teilnahme an „Schritt für Schritt“ war freiwillig. Den Teilnehmenden wurde intensives Casemanagement während eines maximalen Teilnahmezeitraums von 3 Jahren angeboten. Das Casemanagement, das um eine sechs Monate umfassende Nachbetreuung während Beschäftigung angereichert war, konnte auf unterschiedliche projektinterne und -externe Unterstützungsleistungen zurückgreifen und diese unmittelbar in den Beratungsprozess integrieren. Projektintern standen zur Verfügung:

- **Beschäftigungsangebote in unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern, in unterschiedlichem Stundenausmaß und bei unterschiedlichem Anforderungsniveau.** Angeboten wurden stundenweise Trainingsplätze, Arbeitserprobungen und Praktika sowie Transitbeschäftigungen.
- **Niederschwellige Qualifizierungsangebote**
- Unterstützung beim **Aufbau sozialer Netzwerke** zur Vermeidung bzw. zum Abbau sozialer Isolation
- sowie erstmalig in Wien auch das Angebot von **Psychotherapie im Ausmaß von 30 bewilligungsfreien Einheiten.**

Über gut gepflegte Schnittstellen und so genannte **Fast Tracks** zu anderen Beratungsangeboten konnte darüberhinausgehend bedarfsorientiert eine große Bandbreite psychosozialer Angebote genutzt werden. Wie die Auflistung der integrierten Angebote zeigt, handelt es sich – fast ausschließlich – um bekannte Angebote der Arbeitsmarktpolitik. Selbst das im arbeitsmarktpolitischen Kontext äußerst unübliche Angebot der Psychotherapie wurde bspw. in Niederösterreich im Rahmen von Arbeitstrainingszentren bereits erprobt¹. Die Innovation von „Schritt für

¹ Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/blog/2022/11/11/evaluation-des-pilotprojektes-psychotherapeutische-unterstuetzung-fur-ausgewahlte-atz-kundinnen/>, Abfrage 23.5.2026

Schritt“ lag also nicht in der Konzeption neuer Angebote, sondern in der inneren Ausgestaltung bestehender Angebote und vor allem in der Kombination derselben. So wurden Trainingsplätze ebenso in den laufenden Beratungskontext integriert wie beispielsweise Psychotherapie und konnten – ohne Wartezeiten und ohne neuerliche Zubuchung durch das AMS oder Bewilligung durch andere Kostenträger – ausgehend von den aktuellen Bedarfen der Person durch das Casemanagement unmittelbar genutzt werden. Wenn es um die innere Ausgestaltung der Angebote geht, ist nicht nur die längere Dauer und die höhere Intensität des Casemanagements hervorzuheben – auch die Verschränkung des Casemanagements mit der Arbeit der beiden Sozialen Unternehmen oder die präzise zeitliche und inhaltliche Anpassung des Anforderungsniveaus der Beschäftigungsangebote durch die Sozialen Unternehmen auf die jeweilige individuelle Situation sind zu nennen.

Innovatives Caremanagement - systematisch geplante und gestaltete Zusammenarbeit zwischen AMS, Trägerorganisationen und psychosozialen Institutionen

Ein zweites erfolgskritisches und innovatives Element lag in der Gestaltung eines professionellen Caremanagements: Der engen Orientierung der Ausgestaltung der jeweiligen Angebote der Trägerorganisationen FAB, Caritas und Volkshilfe Wien an den Bedarfen der Zielgruppenpersonen wären ohne systematische Anbindung an das übergeordnete Caremanagement an unterschiedlichen Stellen die bekannten Grenzen gesetzt gewesen: So wären Psychotherapiebedarfe beispielsweise zwar erkannt und auch in Endberichten an das AMS rückgemeldet worden. Es hätte jedoch keine über die bestehenden Zugänge im Gesundheitssystem hinausgehenden Möglichkeit der Nutzung von Psychotherapie gegeben. Selbst wenn den Personen Psychotherapie durch den / die behandelnde Arzt / Ärztin verordnet und durch die ÖGK bewilligt worden wäre, hätten die Betroffenen erst Psychotherapeut:innen mit freien „Kassenplätzen“ finden und oftmals zu beobachtende innere Vorbehalte gegenüber Psychotherapie im Alleingang überwinden müssen. Die Beschreibung dieser Prozessetappen verdeutlicht die Herausforderungen, die durch die Möglichkeit der direkten Integration von Psychotherapie in den Casemanagementprozess reduziert wurden.

Ein anderes Beispiel, an dem die Bedeutung der engen Kooperation von AMS Wien und den „Schritt für Schritt“ – umsetzenden Trägerorganisationen deutlich wird, betrifft Zielgruppenpersonen mit erheblichen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen: Erst die intensive und kooperative Auseinandersetzung von AMS und Trägerorganisationen mit dieser Personengruppe führte zu einer definierten und nachvollziehbar dokumentierten Prozessbeschreibung, die für weiterführende Angebote orientierend ist und die Notwendigkeit weiterer Abklärungsprozesse deutlich reduziert.

1.825 Zubuchungen

Insgesamt erfolgten in den 3 Jahren des Pilotprojektes 1.825 Zubuchungen. Während bis Ende 2024 Personen, die einer ersten Zubuchung nicht Folge leisteten, erneut zugebucht wurden, wurde von dieser Vorgangsweise wegen Erfolglosigkeit neuerlicher Zubuchungen abgegangen.

Rund 2/3 der Infotagsbesucher:innen nutzten das freiwillige Beratungsangebot

903 Personen nutzten den verpflichtenden Infotag. Infolge dieses Infotags entschieden sich schließlich 584 Zielgruppenpersonen für eine Nutzung von „Schritt für Schritt“ (65%, N= 903).

Für 319 Personen, die sich nach dem Infotag gegen eine Teilnahme an „Schritt für Schritt“ entschieden, liegen auch Informationen zu den Ablehnungsgründen vor: Ablehnungen wurden vor allem damit begründet, dass kein Interesse an einer Teilnahme besteht (38%, N= 319) oder gesundheitliche Gründe eine Teilnahme verunmöglichen (35%).

264 der 584 begonnenen Beratungsprozesse bei „Schritt für Schritt“ sind Ende 2025 beendet, darunter 25% mit nachhaltiger Arbeitsaufnahme

25% (N= 264) der durch „Schritt für Schritt“ begleiteten Zielgruppenpersonen traten nach durchschnittlich 10 Teilnahmemonaten ein Dienstverhältnis an, das zumindest sechs Monate aufrecht blieb. Während dieser sechs Monate wurden die Teilnehmenden durch „Schritt für Schritt“ weiterbetreut, um ein gesichertes Onboarding im Betrieb zu unterstützen und bei einer etwaigen Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Person unmittelbar weiterarbeiten zu können. So sollte ein neuerliches Abgleiten in Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden.

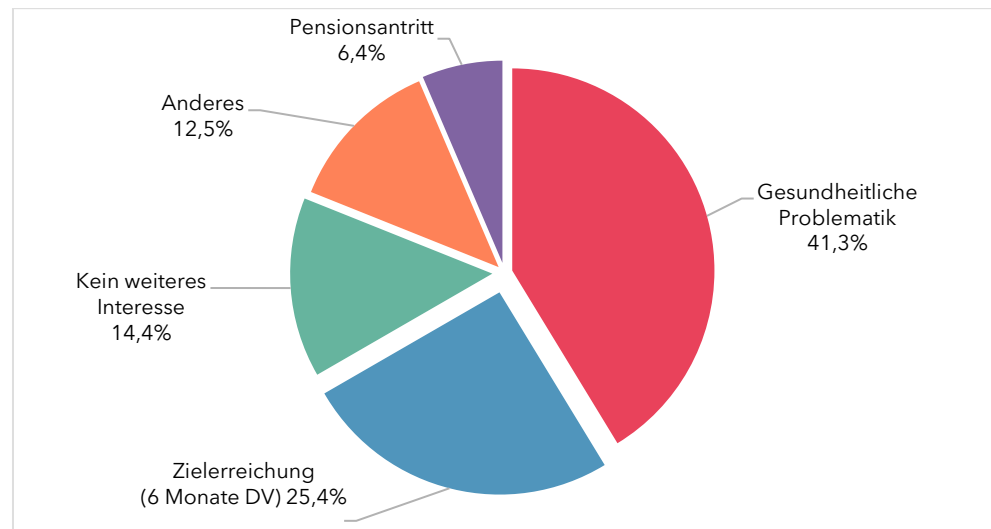
81% dieser Dienstverhältnisse fanden in Unternehmen des sogenannten ersten Arbeitsmarktes statt. Das letzte vollversicherungspflichtige Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt dieser „erfolgreichen“ Teilnehmenden endete durchschnittlich 7,9 Jahre vor Eintritt in „Schritt für Schritt“. Auffallend hoch ist der Anteil von erfolgreichen Teilnehmenden, die vor Eintritt in „Schritt für Schritt“ parallel zu ihrer Arbeitslosigkeit ein geringfügiges Dienstverhältnis innehatten. Dies traf auf jede:n fünfte:n erfolgreiche:n Teilnehmer:in zu.

75% Beendigungen ohne Arbeitsmarktperspektive

Innerhalb der Gruppe derer, die auch durch „Schritt für Schritt“ keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden konnten, fällt insbesondere die Gruppe der **gesundheitlich stark beeinträchtigten Personen** auf. **Dabei handelt es sich um 41% (N= 264) der Teilnehmenden, die „Schritt für Schritt“ bis Ende 2025 beendeten.**

Weitere 14% der Teilnehmenden beendeten „Schritt für Schritt“ aufgrund nicht mehr gegebenen Teilnahmeinteresses – diese Gruppe scheint ebenso wie jene Zielgruppenpersonen, die der Zubuchung zu „Schritt für Schritt“ nicht Folge leisteten, zumindest zum aktuellen Zeitpunkt für arbeitsmarktpolitische Angebote kaum erreichbar zu sein. Sowohl die vorhandenen Erfahrungen des AMS als auch nationale und internationale Studien weisen auf die begrenzten Möglichkeiten hin, Personen in stark verfestigter Arbeitslosigkeit durch Druck zu aktivieren.²

Ergebnisse abgeschlossener Beratungsprozesse (01.01.2023 - 16.12.2025), N= 264



Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB, Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

Erfolgskritisch aus Teilnehmendensicht: Beziehungsqualität und Eingehen auf individuelle Situation und Wünsche

Aus Sicht der befragten Teilnehmenden, die die Unterstützungsleistungen von „Schritt für Schritt“ mit Hilfestellungen, die sie seitens des AMS sowie seitens anderer arbeitsmarktpolitischer Angebote erfuhren, verglichen, sind es vor allem die Qualität der Beziehungen zu den Berater:innen, das durchgängige „Ernstgenommenwerden“ und das flexible Eingehen auf die individuelle Situation durch die Berater:innen. Auch die umfassenden und sehr konkreten Hilfsangebote bei Problemen sowie die Tatsache, dass auf ihre spezifische Situation und Wünsche – auch in der Auswahl infrage kommender offener Stellen – umfassend

² Vgl. Kerschbaumer, 2023

eingegangen wurde, wird von den Teilnehmenden immer wieder betont. Folgende Aussage eines/einer Teilnehmer:in steht exemplarisch für die diesbezüglichen Rückmeldungen:

„Die Beraterin versteht mich, ich verstehe sie, wie Freunde haben wir geplaudert. Ich habe meine Situation erzählt und sie hat zugehört und dann Vorschläge gemacht. Sie hat mir Mut gegeben.“

Auf Langfristigkeit ausgerichtetes Casemanagement, das die persönliche Lebenssituation stabilisiert, Ängste reduziert, realisierbare Schritte anbietet und die Umsetzung begleitet

Aus Sicht der befragten operativ Tätigen sowie mit Blick auf die Ergebnisse einschlägiger Studien erwiesen sich folgende Umsetzungselemente von „Schritt für Schritt“ als erfolgskritisch:

- An oberster Stelle steht das **auf Langfristigkeit ausgerichtete, stabile Casemanagement**, das ein Zusammenspiel von sozialer Stabilisierung, Beziehungsarbeit, institutioneller Flexibilität und Ermöglichung von positiven Erfahrungen und Erfolgserlebnissen im Arbeitskontext vereinte. Genau diese Elemente gelingender Unterstützungsformate für langzeitarbeitslose Menschen erwiesen sich auch in internationalen Evaluationen als erfolgskritisch³.
- Dies wurde durch die im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Angeboten **deutlich ausgeweitete Beratungsdauer und Beratungsintensität** möglich: So konnten die Teilnehmenden bis zu 3 Jahre betreut werden und bei einem durchschnittlichen Teilnahmezeitraum von 18 Monaten wurde von durchschnittlich 42 Beratungsstunden je Teilnehmendem:r ausgegangen. Mit Blick auf die für Langzeitarbeitslosigkeit typischen Ängste vor einer weiteren Verschlechterung der subjektiven Situation⁴, die Veränderungen als sehr riskant erscheinen lassen, ist auch das Angebot der **sechs Monate umfassenden Nachbetreuungsphase** als erfolgskritisch anzusehen. Diese Begleitung konnte nicht nur sicherstellen, dass die psychischen und sozialen Anforderungen, die mit Veränderungsprozessen einhergehen, abgedeckt werden. Nachbetreuung birgt auch das Potenzial, bei aufkommenden Konflikten zu intervenieren und mögliche frühzeitige Kündigungen - und damit neuerliche Misserfolge - zu vermeiden.
- Ein weiterer zentraler Einflussfaktor liegt in der **Kompetenz der Berater:innen**. Vertrauensvolle und verlässliche Beziehungen zu den Teilnehmenden aufbauen und über einen langen Zeitraum halten sowie Zielorientierung und

³ Vgl. Kerschbaumer 2020; 2023; Lo Bello et al. 2025

⁴ Vgl. Lo Bello, 2025

Empathie durchgängig balancieren zu können, sind als erfolgsrelevante Kompetenzbereiche auf Berater:innenebene zu benennen. Diese Kompetenzen sind erforderlich, um den Teilnehmenden einen stabilen Rahmen zu bieten, innerhalb dessen Versagens- und Veränderungsängste überwunden werden können.

- Nicht minder bedeutsam war die **Qualität der Zusammenarbeit zwischen Casemanager:innen bei FAB und Fachanleiter:innen bei Caritas und Volkshilfe Wien** sowie die Vernetzung von Caritas, FAB und Volkshilfe zu unterschiedlichen psychosozialen Angeboten und Unternehmen. Die enge Zusammenarbeit der kooperierenden Organisationen auf Ebene der Projektleitungen und auf Fallebene erleichterte die umfassende Abstimmung der Angebote auf die individuelle Situation der Teilnehmenden maßgeblich und ist als wesentlicher Baustein für die erfolgreiche Umsetzung von „Schritt für Schritt“ zu benennen. Neben der intensiven Abstimmung auf allen Ebenen ist auch die **Vielfalt der durch die Beschäftigungsträgerorganisationen Caritas und Volkshilfe bereitgestellten Tätigkeitsbereiche** zu nennen: Diese Bandbreite erleichterte ein hochgradig individualisiertes Eingehen auf Wünsche und vor allem auch Fähigkeiten und Belastungsgrenzen der Teilnehmenden und damit die erfolgskritische Ermöglichung von Erfolgserlebnissen.
- Wenn es um Erfolgsfaktoren geht, liegen, wie bereits zuvor beschrieben, in der **engen Zusammenarbeit mit dem AMS und im abgestimmten Vorgehen von AMS und Trägerorganisationen** weitere grundlegende Rahmenbedingungen, die für den Erfolg von „Schritt für Schritt“ maßgeblich waren.
- Hervorzuheben ist auch die systematische Auseinandersetzung mit der finanziellen Situation der Teilnehmenden auf Basis eines strukturierten **Finanzplans**. In dieser Auseinandersetzung wurde die Situation der Person in ihrem engsten persönlichen Umfeld reflektiert. Dies, um einerseits zu erkennen, ob in diesem Bereich Unterstützungsbedarf gegeben ist. Dies aber auch, um mögliche Veränderungen der finanziellen Situation durch eine Beschäftigungsaufnahme sichtbar zu machen. Auch in der Nutzung des Finanzplans ist ein maßgeblicher Erfolgsfaktor zu sehen.
- Weitere wichtige Beiträge zur Zielerreichung leisteten das projektinterne Angebot der **Psychotherapie** und die Unterstützung im Aufbau sozialer Netzwerke zur Vermeidung bzw. zum Abbau sozialer Isolation. Gerade diese beiden Ebenen sind mit Blick auf eine langfristige Reintegration in den Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung.
- Auch die geplanten und teilweise realisierten **Fast Tracks** sind in diesem Kontext von Bedeutung, dies auch dann, wenn bei „Schritt für Schritt“ angesichts der geringen Fallzahlen individuelle Übergaben an andere Stellen bedeutsamer waren, als ausdifferenzierte Fast Tracks.

- **Informelle und personalisierte Zugänge** sind häufig wirksamer als standardisierte Bewerbungsverfahren⁵ - auch diese Evidenz aus internationalen Evaluationen fand im Vorgehen von „Schritt für Schritt“ Bestätigung. So wurden Vermittlungsvorschläge hochgradig individualisiert und ohne Druck in Abstimmung mit den Betroffenen weiterverfolgt. Vermittlungsaktivitäten wurden gut vorbereitet und bei Bedarf auch begleitet.
- Trainingsplätze, Arbeitserprobungen und Praktika, im Stundenausmaß und Belastungsniveau anfangs sehr begrenzt und sukzessive ausgebaut, ermöglichten **Erfolgslebnisse**. Nicht selten erfuhren sich die Teilnehmenden in diesen Kontexten erstmals seit langer Zeit wieder als arbeitsfähig.
- Schließlich ist auch die **Umsetzungsbegleitung durch die Steuergruppe**, bestehend aus Vertreter:innen von AMS, Sozialministerium, ÖGK und Stadt Wien ins Treffen zu führen, wenn es um die Analyse des Erfolgs geht. Bedauerlicherweise konnten Vertreter:innen der PVA nicht zur Beteiligung gewonnen werden. Eine verstärkte Integration auch dieser Ebene wäre angesichts der hohen Bedeutung gesundheitlicher Probleme, die die Arbeitsfähigkeit massiv beeinträchtigen, wesentlich. Durch die begleitende Steuergruppe konnten - wie eingangs beschrieben - zeitnah unbürokratische Lösungen für erkennbare Versorgungslücken - wie etwa im Bereich der Psychotherapie - gefunden sowie Adaptionen im Vorgehen vorgenommen werden.

Zusammenfassend zu betonen ist, dass die Kombination von gleichsam empathischer und zielorientierter Beratung mit konkreten Möglichkeiten der praktischen Erfahrung an niederschweligen Arbeitsplätzen maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg von Schritt für Schritt hatte. Nicht minder bedeutsam war die individualisierte Vorgangsweise in der Stellenvermittlung: So wurden ausschließlich dann Vermittlungsaktivitäten gesetzt, wenn die Person einverstanden war. Es wurden gezielt (auch) informelle Wege der Anbahnung von Dienstverhältnissen genutzt.

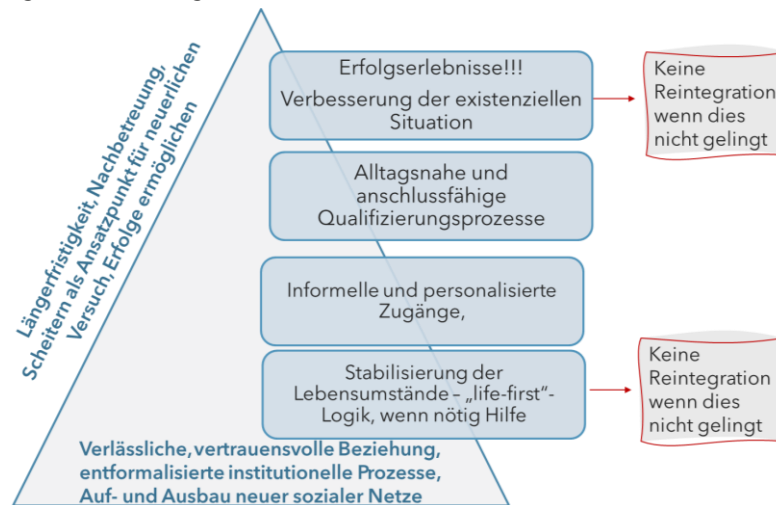
Stabilisierung der Lebensumstände, tragfähige Beziehungen, individualisierte längerfristige Unterstützung und Erfolge

Wie folgendes Modell, das die Wirkungszusammenhänge zu veranschaulichen versucht, zeigt, sind auch sehr umsichtig gestalteten Reintegrationsprozessen bei sehr langer Arbeitslosigkeitsdauer mehr oder weniger unüberwindbare Grenzen gesetzt. Diese Grenzen wurden durch das Vorgehen in „Schritt für Schritt“ umfassend ausgelotet:

⁵ Vgl. Lo Bello, 2025, S. 115

- Die erste Grenze wurde schon benannt: Sie liegt in der – zumindest zum aktuellen Zeitraum – teilweise nicht gegebenen **„Erreichbarkeit“ der Zielgruppenpersonen**. Diese Nicht-Erreichbarkeit kann in massiven gesundheitlichen Beeinträchtigungen begründet sein, sie kann aber auch daher rühren, dass die Zielgruppenpersonen mit einer Situationsveränderung eher Verschlechterungen der subjektiven Situation verbinden. Letzteres kann objektiv nachvollziehbar sein, wenn etwa durch enge Belastungsgrenzen und den Wegfall von Transferleistungen mit einer Arbeitsaufnahme eine finanzielle Verschlechterung verbunden ist. Hintergrund für die Nicht-Erreichbarkeit können jedoch auch Annahmen der Betroffenen sein, die maßgeblich von **Misserfolgsängsten und/ oder Fehlinformationen oder -annahmen** getragen sind und einer Realitätsprüfung nicht standhalten. Letzteres stellte sich beispielsweise bei Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ im Rahmen der **Finanzplanung** nicht selten heraus und eröffnete Raum für die Entwicklung positiver Zukunftsbilder.
- Die **zweite Grenze liegt in der gesundheitlichen Situation** der Betroffenen sowie in deren persönlichem und sozialem Kompetenzniveau. Auch der Grad der sozialen Einbindung ist von Bedeutung. So nutzten Teilnehmende, die „Schritt für Schritt“ schließlich ohne Arbeitsmarktperspektive beendeten, die Angebote von „Schritt für Schritt“ länger und intensiver als Teilnehmende, die in eine nachhaltige Beschäftigung wechselten. Sie sind dadurch zu charakterisieren, dass sie nicht nur gesundheitlich belasteter sind als die Vergleichsgruppe. Sie haben auch eher bereits erfolglos versucht, Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zu beantragen, verfügen über signifikant geringere persönliche und soziale Kompetenzen und waren signifikant seltener während der langen Phase der Arbeitslosigkeit geringfügig beschäftigt. Auch ihr soziales Umfeld ist weniger unterstützend und sie verfügen seltener über eine höhere Ausbildung. Dieser Personenkreis setzte während der Teilnahme an „Schritt für Schritt“ durchaus auch Aktivitäten in Richtung Arbeitsaufnahme. In diesen Arbeitsversuchen zeigten sich allerdings deutliche Belastungsgrenzen, die zu vorzeitigen Auflösungen führten.

Modellhaftes Wirkmodell - Unterstützung der Arbeitsmarktreintegration aus Langzeitarbeitslosigkeit



Quelle: Eigene Darstellung prospect

Bei 4,5% der Teilnehmenden (N= 584): Unklarheit über Einhaltung der Rahmenbedingungen des ALVG

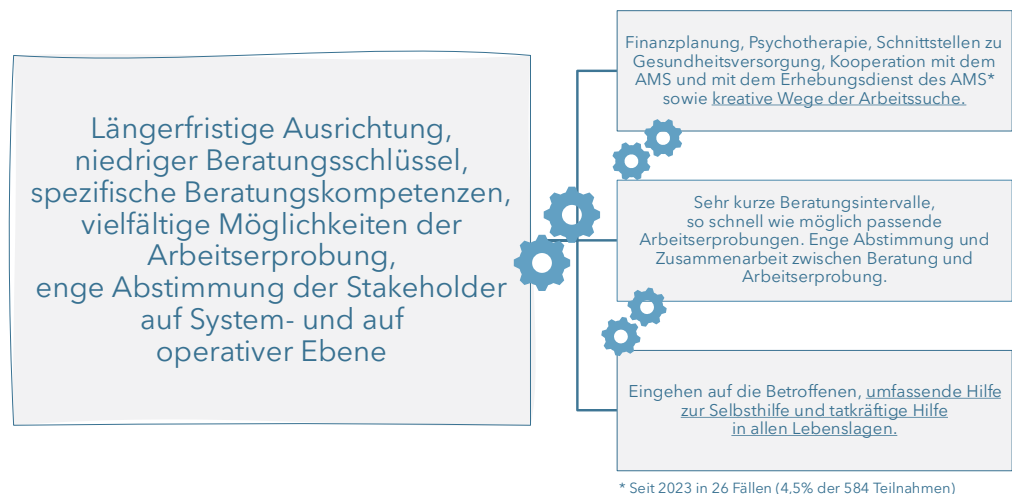
Neben den bisher charakterisierten Subgruppen gilt es schließlich eine letzte Gruppe zu fokussieren. **So wurden insgesamt 4,5% oder 26 der 584 Teilnehmenden vom Casemanagement an den sogenannten Erhebungsdienst des AMS weiterverwiesen.** Bei diesen Teilnehmenden deuteten auffallendes Verhalten während der Teilnahme von „Schritt für Schritt“ sowie die Erklärungen für dieses Verhalten darauf hin, dass eine Überprüfung der Einhaltung der Regelungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes erforderlich ist. Verhaltensweisen, die auf diese Notwendigkeit hinwiesen, waren Motivationsmängel und vor allem Nichtverfügbarkeiten für Termine, deren Ursache in nicht angemeldeten Beschäftigungen liegen könnte. Den Weiterleitungen an den Erhebungsdienst wurde seitens des AMS in jedem Fall nachgegangen.

„Schritt für Schritt“ als Möglichkeit, die Hintergründe für verfestigte Arbeitslosigkeit auszuloten und jenen Brücken zu bauen, die die Hoffnung verloren haben

In einer Zusammenschau aller Einblicke, die im Rahmen dieser Evaluation in das Pilotprojekt „Schritt für Schritt“ gewonnen werden konnten, kann „Schritt für Schritt“ als ein Vorgehen bezeichnet werden, das Menschen mit großer Arbeitsmarktferne einen Rahmen dafür bietet, wieder Zuversicht zu schöpfen und eine nachhaltige Arbeitsaufnahme zu schaffen. Je verfestigter die Arbeitslosigkeit und je belasteter die Ausgangslage der Teilnehmenden ist, desto eher führt auch dieses Vorgehen nicht zu arbeitsmarktpolitischem Erfolg. Je früher die negativen

Folgewirkungen von langdauernder Arbeitslosigkeit gezielt adressiert und durch individualisierte Hilfestellungen auf Basis verlässlicher und längerfristiger Beratungsbeziehungen unterbrochen werden, desto höher dürfte auch die Erfolgsquote sein. Bestehen jedoch schwerwiegende physische und/oder psychische Einschränkungen, kommen auch Angebote, die einen verlässlichen Entwicklungsrahmen bieten, an ihre Grenzen.

Synergetisch verknüpfte Angebotselemente von „Schritt für Schritt“

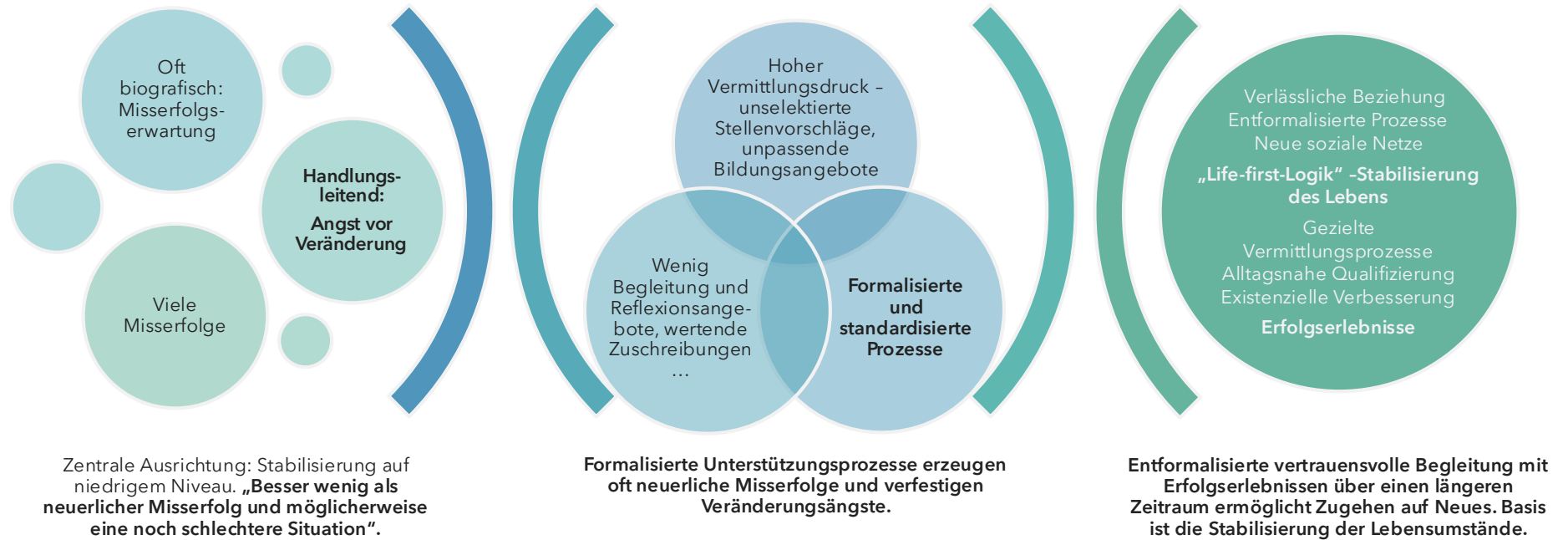


* Seit 2023 in 26 Fällen (4,5% der 584 Teilnahmen)

Quelle: Eigene Darstellung, prospect

Die Vorgangsweise von „Schritt für Schritt“ entspricht den Aussagen jüngerer Studien, die sich mit den Ergebnissen vergleichbarer Ansätze, vornehmlich in Deutschland, auseinandersetzen:

Die Ergebnisse von Schritt für Schritt finden Bestätigung in vorhandenen Studienergebnissen



Basis u.a.: Kerschbaumer, L. 2020.Kerschbaumer, L. 2023; Lo Bello; R., et.al. 2025.
Quelle: Eigene Darstellung, prospect

Angebotslücken

Mit „Schritt für Schritt“ wurden vielfältige Kombinationen und innovative Elemente umgesetzt. Vor diesem Hintergrund konzentrieren sich die Angebotslücken auf 2 Themenbereiche: erstens auf fehlende Angebote für Personen, deren Arbeitsfähigkeit so stark eingeschränkt ist, dass keine realistischen Arbeitsmarktreintegrationsperspektiven entwickelt werden können. Zweitens wird von den operativ Tätigen darauf hingewiesen, dass **Trainings und Dienstverhältnisse mit einem Wochenstundenausmaß von 12-15 Stunden sinnvoll, aber unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht realisierbar sind. Sinnvoll wäre dieses Angebot, um noch flexiblere Übergangsmodelle in Beschäftigung anbieten zu können.**

Zusammenarbeit mit dem AMS

Trotz intensiver Kooperationen zwischen AMS und „Schritt für Schritt“ auf allen Ebenen wird diese Zusammenarbeit auch als verbesserungsbedürftig beschrieben. Dies insbesondere in Bezug auf Abstimmungsprozesse, Wissen über das Projekt und passgenaue Zubuchungen. Im Bereich der Zubuchungen ist anzuregen, Personen mit absehbarem Pensionsstichtag sowie Personen, die bereits in anderen Angeboten verankert sind, nicht zu derartigen Angeboten zuzubuchen. **Doppel- und Mehrfachzubuchungen zu Angeboten - auch während der Teilnahme von „Schritt für Schritt“ - sind insofern problematisch, als sie Zielgruppenpersonen weiter verunsichern und deren Aufmerksamkeit stark beanspruchen.**

Professionelle, nicht wertende Beziehungsqualität

In den Rückmeldungen der befragten Teilnehmenden wird die Bedeutung der Beziehung zu Casemanager:innen und Berater:innen immer wieder betont. Tragfähige professionelle Beziehungen - dies wird sehr deutlich - sind das zentrale Fundament dafür, dass die Teilnehmenden wieder Zuversicht schöpfen und die konkreten Hilfsangebote auch wirklich nutzen können. Diese Ebene gilt es um so deutlicher hervorzuheben, als aktuell die - fraglos unzähligen - Potenziale, die mit qualitätvollen Online-Self-Services verbunden sind, auch in der Arbeitsmarktpolitik intensiv diskutiert und genutzt werden. **Es wird vom gezielten Einsatz der unterschiedlichen Instrumente und der - an die Ausgangslage der Zielgruppe angepassten - zielorientierten Verbindung qualitätvoller Beziehungsarbeit und professionell gestalteter Online-Services abhängen, in welchem Ausmaß auch Personen wirksam unterstützt werden können, die Gefahr laufen, das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zu verlieren.** Die Ergebnisse dieses Pilotprojektes legen im Verein mit ähnlichen internationalen Befunden nahe, diese Ebene in der zukunftsorientierten Weiterentwicklung von Angeboten systematisch zu berücksichtigen und ausdifferenzierte Beratungsformate und -settings anzubieten.

Versorgungslücke: Lösung für Personen, deren gesundheitliche Situation eine Arbeitsaufnahme nicht zulässt

Mit den Ergebnissen und Erfolgen des Pilotprojektes „Schritt für Schritt“ wird einmal mehr deutlich, dass langjährige und verfestigte Arbeitslosigkeit auf individueller Ebene spezifische Folgewirkungen hat. Deutlich wird auch, dass diesen Folgewirkungen durch ein vielfältiges und durchdachtes Angebot in (unerwartet) vielen Fällen begegnet werden kann. Und deutlich werden auch die Grenzen derartiger Unterstützungsleistungen. Diese Grenzen zeigen sich zuallererst im gesundheitlichen Bereich: Bei Personen, deren gesundheitliche Situation so belastet ist, dass selbst eine zeitlich sehr begrenzte Belastung durch Arbeit überfordernd ist, kommen auch längerfristige, umsichtig und umfassend gestaltete arbeitsmarktpolitische Angebote an ihre Grenzen. **Die Reformen im Bereich des Zugangs zu Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension, die das Ziel der Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters verfolgen, führten und führen dazu, dass diesen Personen der Weg in die krankheitsbedingte vorzeitige Pensionierung versperrt ist, obwohl ihnen eine Arbeitsaufnahme aus nachvollziehbaren gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist. Eine reflektiert gestaltete, längerfristige Lösung für diese Personengruppe wäre nicht nur menschlich weniger herausfordernd, sie könnte auch Kosten für letztlich ineffektive Unterstützungsleistungen, die - wiederholt - eine Arbeitsmarktreintegration zum Ziel haben, reduzieren.**

1 Ausgangslage

Zum Zeitpunkt des Umsetzungsstarts des Pilotprojektes „Schritt für Schritt“, das im Zentrum dieses Evaluationsberichts steht, wiesen im AMS Wien rund 8.000 Personen eine Nettoarbeitslosigkeitsdauer⁶ von zumindest 5 Jahren auf. Nachdem die Reintegrationschancen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit deutlich sinken und man seitens des AMS davon ausging, nur bei Vorliegen zusätzlicher Informationen über die Hintergründe dieser langen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt eine Beendigung der Arbeitslosigkeit unterstützen zu können, sollte dieser Personengruppe mit dem Pilotprojekt „Schritt für Schritt“ gesondertes Augenmerk geschenkt werden.

Deutlich sinkende Arbeitsmarktreintegrationschancen mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer

Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Chancen auf eine Arbeitsaufnahme deutlich. Dies ist wissenschaftlich gut belegt⁷. Die Ergebnisse vorhandener Analysen zusammenfassend ist von einem Zusammenspiel folgender, mit Arbeitslosigkeit einhergehender Dynamiken auszugehen:

1. **Stigmatisierung & Signalwirkung:** Für Arbeitgeber:innen ist lange Arbeitslosigkeit häufig ein Signal für geringere Leistungsfähigkeit, Motivationsdefizite oder tieferegehende persönliche und/oder berufliche Probleme. Derartige Vorbehalte manifestieren sich oft in ausbleibenden Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und/oder in unbeantworteten Bewerbungen auf offene Stellen.
2. **Entwertung von Kompetenzen und Qualifikationen:** Nicht zuletzt infolge rascher technologischer und arbeitsorganisatorischer Veränderungen unterliegen berufliche Anforderungen einem laufenden Veränderungsprozess – dies sowohl im Hinblick auf fachliche und überfachliche Kompetenzen als auch im Hinblick auf das geforderte Arbeitstempo und/oder Verantwortungsniveau. Für arbeitslose Personen ist dies eine mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer immer schwerwiegendere Hürde, können sie ihr Kompetenzniveau mangels Einbindung in Arbeits- und innerorganisatorische Weiterentwicklungsprozesse doch nicht mitentwickeln und ausbauen.

⁶ Nettoarbeitslosigkeit bedeutet, dass die tatsächliche Zeit der Arbeitslosigkeit ohne Unterbrechungen durch Schulungen, Krankenstände, usw.) ermittelt wird. <https://www.waff.at/joboffensive50plus/arbeitsuchende/>; Abfrage 13.4.2026

⁷ Vgl. exemplarisch: Eppel, 2016

3. **Psychologische Effekte & Demotivation:** Mit dem Verlust von Arbeit gehen nicht nur eine deutliche Reduktion des monatlich verfügbaren Einkommens⁸ und Belastungen für das familiäre und soziale Umfeld einher. Wie aus sozialpsychologischen Studien bekannt ist, bedeuten der Verlust von Zeitstruktur, sozialer Einbindung und Sinngebung durch Arbeit erheblichen psychischen Stress, der sich mit zunehmender Dauer auf Selbstvertrauen, Motivation und Energie auswirkt⁹. Die mit jeder abgelehnten Bewerbung abnehmende Zuversicht, wieder eine Stelle zu finden, manifestiert sich, wie neuere Studien zeigen, immer stärker in Ängsten vor neuerlichen Ablehnungen und wirkt sich so negativ auf das Bewerbungsverhalten aus¹⁰.
4. **Arbeitslosigkeit ist gesundheitlich belastend:** Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden und auch länger arbeitslos zu bleiben. Letzteres nicht nur, weil (stärkere) gesundheitliche Einschränkungen die infrage kommenden Tätigkeitsfelder reduzieren, sondern auch weil Arbeitslosigkeit selbst die gesundheitliche Gesamtsituation stark belastet.

Das Zusammenspiel dieser Dynamiken manifestiert sich oft in Abwärtsspiralen, die in der Literatur mitunter als **negative Selektion** bezeichnet werden: In den ersten Monaten sind alle Arbeitsuchenden "im Pool der Suchenden". Arbeitslose mit guten Voraussetzungen (nachgefragte Qualifikation, keine gesundheitlichen Einschränkungen, hohe Motivation) finden – entsprechende konjunkturelle Rahmenbedingungen gegeben – in überschaubarer Zeit wieder eine Stelle. Ohne gezielte Interventionen – sowohl auf Ebene von Unternehmen als auch auf Ebene der Arbeitsuchenden – entstehen oder verstärken sich bereits vorhandene Reintegrationsbarrieren durch die zunehmend intensiver spür- und beobachtbaren psychischen und sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit und werden immer mehr zu unüberwindbaren Reintegrationshindernissen. Personen, die bereits 5 Jahre und länger beim AMS vorgemerkt sind, dürften von diesen Dynamiken intensiv betroffen sein. Mit „Schritt für Schritt“ sollte ein Angebot geschaffen werden, das es ermöglicht, diesen Dynamiken hoch individualisiert nachzugehen und Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Situation finden zu können.

AMS-Regelangebote adressieren Ursachen und Folgen von Arbeitslosigkeit

Arbeitsverwaltungen, so auch das AMS, kennen diese Dynamiken sehr genau und adressieren diese mit unterschiedlichen Förderinstrumenten.

⁸ Vgl. Hajji, 2024

⁹ Vgl. exemplarisch etwa Quinz in: Moder, 2024

¹⁰ Vgl. Lo Bello, 2025

- So adressieren bspw. die gezielte Arbeit mit Unternehmen und Lohnkostenförderungen Stigmatisierungstendenzen. Unternehmen werden dazu ermuntert, auch Menschen zu beschäftigen, die sie ohne Förderung nicht in die engere Wahl einbezogen hätten.
- Eingliederungsbeihilfen und die Vielzahl an Qualifizierungsangeboten zielen zudem darauf ab, gegebene Qualifikations- oder Leistungsdefizite auszugleichen und so qualifikatorische Nachteile, die Ursache und/oder Folge von (längerer) Arbeitslosigkeit sein können, abzubauen.
- Unterschiedliche Beratungsangebote im Rahmen sogenannter Arbeitsmarktpolitischer Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) sollen nicht nur psychische und soziale Folgen von Arbeitslosigkeit und Negativspiralen unterbrechen. Ebenfalls Ziel dieser Angebote ist es, die seitens des AMS geforderte und auch überprüfte Eigenaktivität bei Arbeitslosigkeit sicherzustellen und einen Abfall von Suchaktivitäten aufgrund von Erfolglosigkeit zu verhindern.
- Darüber hinaus werden vom AMS sowie von den meisten arbeitsmarktpolitischen Angeboten bedarfsorientiert Brücken zu spezialisierten Unterstützungsangeboten für Personen mit gesundheitlichen oder intensiveren psychosozialen Problemlagen gebaut. So werden Verbindungen zur Schuldenberatung, zu Frauen- und Familienberatungsstellen oder auch zum Gesundheitssystem hergestellt, um Personen mit Problemlagen in diesen Bereichen gezielt an geeignete Stellen weiterleiten zu können.
- Die intensivste Form der Reintegrationsunterstützung schließlich bilden geförderte Transitbeschäftigungsverhältnisse am sogenannten 2. Arbeitsmarkt. Dieses befristete Angebot wendet sich dezidiert an Personen mit sehr langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und zielt darauf ab, die beschriebene Abwärtsspirale durch unmittelbare Beschäftigungserfahrung und allen damit verbundenen psychosozialen Entlastungen zu unterbrechen. Auch der Aufbau einer eventuell bereits verlorenen Zeitstruktur und die Gewöhnung an die mit Arbeit verbundene Belastung sind Ziel derartiger Transitdienstverhältnisse.
- Mit der Aktion 20 000 oder MAGMA wurden in der Vergangenheit schließlich beschäftigungspolitisch ausgerichtete Pilotprojekte realisiert. Diese hatten das Ziel, zusätzliche Arbeitsplätze im gemeinnützigen Bereich für langzeitbeschäftigungslose Personen zu schaffen.¹¹

¹¹ Vgl. Moder, 2024; Hausegger, 2019

Zielgruppe von „Schritt für Schritt“ konnte mit dem gängigen AMS-Instrumentarium nicht wirksam unterstützt werden

Beim Personenkreis, der als Zielgruppe für „Schritt für Schritt“ definiert wurde, ist angesichts der langen Dauer der Arbeitslosigkeit davon auszugehen, dass in der Vergangenheit bereits viele dieser Angebote ohne nachhaltigen Erfolg genutzt wurden. Vor diesem Hintergrund sollte mit „Schritt für Schritt“ ein Vorgehen realisiert werden, das – freiwillig genutzt¹² – die unterschiedlichen Elemente der genannten arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente bedarfsorientiert und individuell passend in bislang ungewohnter Weise kombiniert und aufeinander bezieht. Anders als in den bestehenden Unterstützungsleistungen, die oft im Rahmen sogenannter Förderketten chronologisch genutzt werden, sollten unterschiedliche Angebote der Beratung, Qualifizierung und geförderten Beschäftigung im Rahmen von „Schritt für Schritt“ nicht nur chronologisch, sondern auch parallel und vor allem durch die aufrechtbleibende Beratung aufeinander bezogen nutzbar und durch zusätzliche Angebote – wie beispielsweise Psychotherapie – ergänzt werden. Wichtige Elemente innerhalb der Beratung waren zudem die systematische Auseinandersetzung mit dem Haushaltseinkommen (Finanzplan) sowie Unterstützung des Aufbaus sozialer Netzwerke, um soziale Isolation zu reduzieren und wenn möglich zu verhindern.

Wie in unterschiedlichen Stufenmodellen der Integration¹³ bereits erfolgreich erprobt, sollte das Beschäftigungsmaß an die individuelle Belastbarkeit anpassbar gestaltet sein, also von stundenweisen Beschäftigungseinsätzen bis zu Vollzeitdienstverhältnissen ausweitbar angeboten werden. Auch das Thema der Nachbetreuung, also der Weiterbetreuung von Personen, die bereits eine Beschäftigung antraten, sollte in neuer und intensivierter Form realisiert werden, um Nachhaltigkeit sicherzustellen.

Durch diese konsequent am Bedarf der jeweiligen Personen ausgerichtete Kombination von Unterstützungsleistungen sollte nicht nur besser nachvollziehbar werden, worin die jeweiligen individuellen Ursachen für die lange Arbeitslosigkeit liegen. Es sollten vor allem auch längerfristige Lösungen für die Betroffenen – vorrangig, wenn möglich nachhaltige Arbeitsaufnahmen – erschlossen werden.

Angesichts der langen Dauer der Arbeitslosigkeit und des Wissens um Integrationsbarrieren, die Ursache und / oder Auswirkung der langen Absenz von regulärer Beschäftigung sind, wurde jedoch vermutet, dass die bestehenden individuellen Problemlagen und hier vor allem gesundheitliche Probleme eine

¹² Freiwillig bedeutet konkret, dass die arbeitslosen Personen vom AMS zu einem Informationstag eingeladen wurden, im Rahmen dessen auch eine Entscheidung darüber gefällt werden sollte, ob die Person bei „Schritt für Schritt“ in die Beratung eintritt oder nicht. Eine unentschuldigte Nichtteilnahme am Informationstag wurde sanktioniert. Eine Nichtinanspruchnahme der Beratungsleistung dagegen war sanktionsfrei.

¹³ Vgl. Hausegger, 2017; Lankmayer, 2021

Arbeitsaufnahme in den meisten Fällen verhindern werden. Weiters vermutete man, dass sich in der Zielgruppe auch Personen finden werden, die bei hoher ALG- oder NH-Leistung ein geringeres Niveau an Reintegrationsinteressen aufweisen und - ohne Vorliegen gravierender Reintegrationshemmnisse - die Arbeitssuchbemühungen auf ein Minimum reduziert haben oder überhaupt einer unangemeldeten Erwerbstätigkeit nachgehen. Wiewohl auch für „Schritt für Schritt“ eine Reintegration in den Arbeitsmarkt eine wesentliche Zielrichtung darstellte, waren die diesbezüglichen Erwartungen des AMS angesichts der gegebenen Evidenzen und vorhandenen Erfahrungen sehr zurückhaltend.

Mehr als jede:r vierte „Schritt für Schritt“-Teilnehmende innerhalb von 2 Jahren in nachhaltiger Beschäftigung

Entgegen diesen Annahmen erwies sich das Vorgehen von „Schritt für Schritt“ nicht nur im vertieften Clearing als sehr erfolgreich. Auch der Anteil der Personen, der sich durch diese Form der Unterstützung nachhaltig in den Arbeitsmarkt reintegrieren konnte, ist mit 25,4% (n= 264) derer, die seit 2023 in „Schritt für Schritt“ eintraten und die Teilnahme bereits beendeten, unerwartet hoch. Dies vor allem auch deshalb, weil 81% dieser Arbeitsaufnahmen in einem Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt stattfanden und zum Zeitpunkt der Berichtslegung zumindest 6 Monate angedauert hatten.

Warum gelingt „Schritt für Schritt“ doch bei einem substantiellen Anteil der Teilnehmenden eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration?

Die Auseinandersetzung mit der Fragestellung, warum „Schritt für Schritt“ auch unmittelbar arbeitsmarktpolitisch sehr erfolgreich war, steht im Zentrum dieses Evaluationsberichtes. Daneben sollten der weitere Verbleib jener 74,6% der Teilnehmenden, die „Schritt für Schritt“ in den beobachteten 3 Jahren ohne Arbeitsaufnahme beendeten, genauer beschrieben und die Hintergründe für die nicht realisierbare Arbeitsmarktintegration beleuchtet werden. Diese Analysen sind möglich, weil im Zuge der begleitenden Evaluation tiefgehende quantitative und qualitative Einblicke in die Situation der Zielgruppe und in die Vorgangsweisen der „Schritt für Schritt“ umsetzenden Trägerorganisationen und des AMS gewonnen werden konnten. Dafür sei an dieser Stelle allen beteiligten Organisationen und Personen herzlich gedankt.

Aufbau des Forschungsberichts

Bevor die erzielten Ergebnisse analysiert werden, gilt es, die Datengrundlage für diesen Bericht, das Angebot von „Schritt für Schritt“, die Struktur der Teilnehmenden sowie die Gesamtheit der erzielten Ergebnisse der Unterstützungsleistungen zu beschreiben.

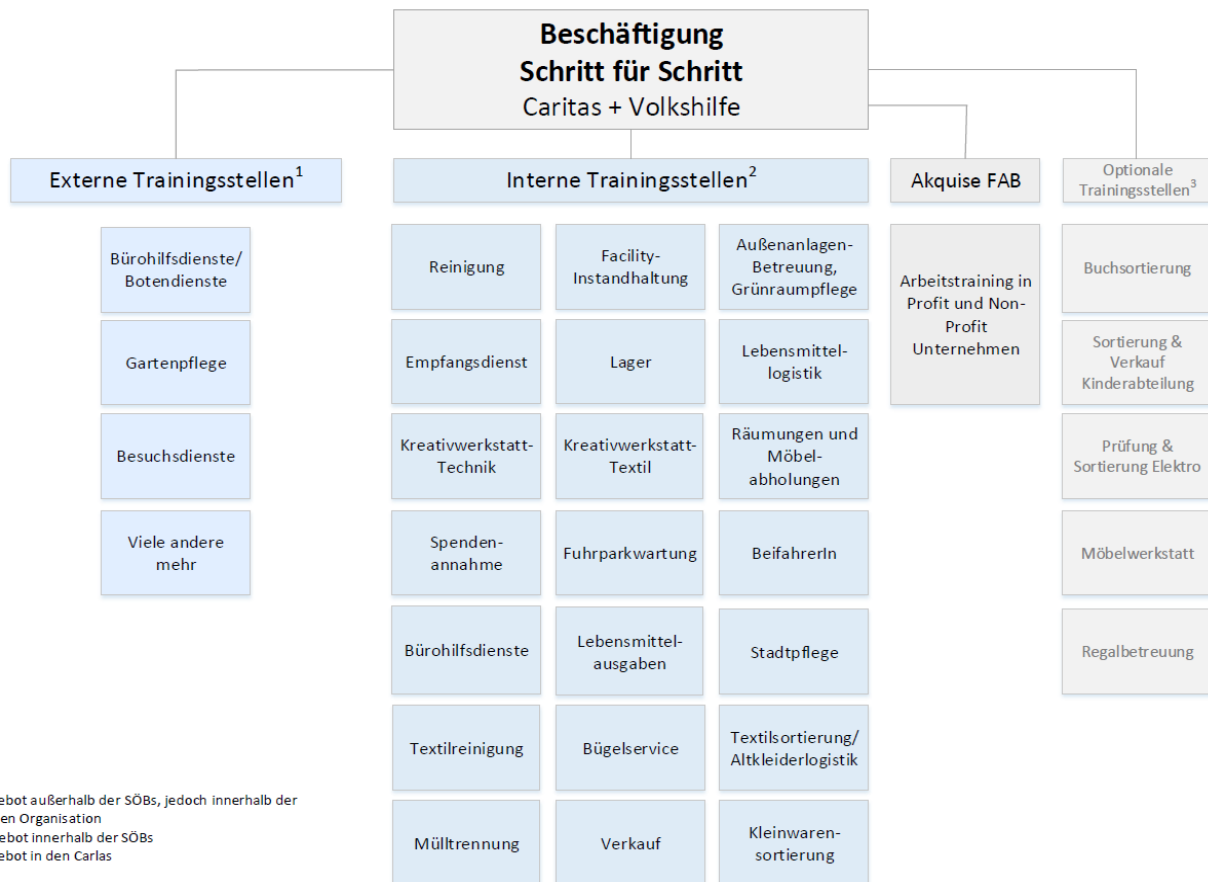
2 „Schritt für Schritt“ – ein neuer Ansatz, der Bekanntes auf ungewohnte Weise neu kombiniert

Im Pilotprojekt „**Schritt für Schritt**“ unterstützten die Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) „Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung“ (FAB) und zwei Sozialökonomische Betriebe (SÖB) von Caritas und Volkshilfe Menschen mit zumindest 5-jähriger Nettoarbeitslosigkeitsdauer¹⁴. Zusammenfassend können folgende Spezifika von „Schritt für Schritt“ benannt werden:

- Teilnehmende konnten bis zu **3 Jahre begleitet und unterstützt** werden, wobei im Konzept von einer durchschnittlichen Teilnahmedauer von 18 Monaten ausgegangen wurde.
- Gelang ein **Beschäftigungsantritt am ersten Arbeitsmarkt, so wurden die Teilnehmenden für einen Zeitraum von zumindest sechs Monaten weiterbegleitet**. So sollten der Erfolg abgesichert und vor allem der Übergang in ein reguläres Dienstverhältnis abgedeckt werden.
- Bei Verlust **des Dienstverhältnisses innerhalb dieses Nachbetreuungszeitraumes konnten Teilnehmende unmittelbar wieder zu „Schritt für Schritt“ zurückkehren und wurden dort nahtlos weiterbetreut**.
- Durch die **Kooperation von FAB, Volkshilfe und Caritas** konnte den Teilnehmenden eine große Vielfalt unterschiedlicher Tätigkeitsfeldern angeboten werden. Den Teilnehmenden wurde bereits in der Einstiegsphase nicht nur Beratung und Anamnese, sondern – auf freiwilliger Basis – auch ein erstes praktisches Kennenlernen der Tätigkeitsbereiche angeboten:

¹⁴ Nettoarbeitslosigkeit bedeutet, dass die tatsächliche Zeit der Arbeitslosigkeit ohne Unterbrechungen durch Schulungen, Krankenstände, usw.) ermittelt wird. <https://www.waff.at/joboffensive50plus/arbeitsuchende/>; Abfrage 13.4.2026

Abbildung 1: Einsatzmöglichkeiten / Teilnahme an folgenden Tätigkeiten unter Anleitung von qualifizierten Fachkräften in allen Bereichen der Sozialökonomischen Betriebe



Quelle: Caritas, FAB, Volkshilfe Wien: Schritt für Schritt - Wiener Pilotprojekt zur (Re)Integration in den Arbeitsmarkt nach mehr als 5 Jahren Beschäftigungslosigkeit. Projektkonzept o.J., S.8

Das **durchgängige Case Management auf Einzelfallebene** wurde durch ein **strukturiertes Care Management auf Systemebene** in Form regelmäßiger Steuergruppentreffen, bedarfsorientierter Fallkonferenzen sowie unkomplizierter Abklärungen im Bedarfsfall und strukturierter Vernetzungs- und Austauschtreffen zwischen den beteiligten Trägerorganisationen ergänzt.

Mit dem **Finanzplan** fand eine strukturierte Auseinandersetzung mit der finanziellen Situation der Teilnehmenden statt - dies unter Berücksichtigung der privaten Lebenssituation. So war bei alleinlebenden Menschen nur die individuelle finanzielle Situation zu fokussieren, bei Personen, die in Partnerschaften oder Familien lebten, dagegen galt es, die finanzielle Situation des Haushalts zu betrachten.

Einer der weiteren wesentlichen Punkte des Pilotprojektes war die **Durchlässigkeit über mehrere Ebenen** hinweg: So war es den Teilnehmenden möglich „Weiterentwicklungsschritte“ zu setzen, diese aber auch zu revidieren, sollte sich herausstellen, dass der Schritt (zum aktuellen Zeitpunkt) doch zu groß war. Ein

vermeintliches **Scheitern sollte so als Schritt auf dem Weg zurück in ein Dienstverhältnis erlebbar werden**. Verlor ein:e Teilnehmer:in einen Arbeitsplatz innerhalb der Nachbetreuungsdauer, so konnte diese:r sofort wieder die Angebote von „Schritt für Schritt“ weitenutzen. Ein neuerliches Abgleiten in (Langzeit-)Arbeitslosigkeit sollte dadurch verhindert werden. Passte ein Tätigkeitsfeld doch nicht, konnte in ein anderes gewechselt werden - im gleichen oder im Partner-SÖB.

In **Einzelcoachings wie auch durch die Begleitung der Teilnehmer:innen direkt am Arbeitsplatz** wurden die unmittelbar arbeitsbezogenen individuellen Ausgangslagen und Bedarfe abgeklärt. So konnten bestehende Beschäftigungshemmnisse, wie etwa veraltete Kompetenzen, Probleme in den Bereichen Durchhaltevermögen, Arbeitstempo etc. zielgerichtet bearbeitet werden. Durchgängig im Vordergrund standen **Ressourcenreaktivierung** und -erweiterung. Durch passende Tätigkeiten und (zeitliche) Anforderungen sollten Erfolge erlebbar und so Vertrauen in die eigene Beschäftigungsfähigkeit aufgebaut werden. Die vergleichsweise lange Teilnahmedauer sollte sicherstellen, dass den Teilnehmenden ein zielorientiertes, aber nicht überforderndes Hineinwachsen in eine reguläre Beschäftigung ermöglicht wird.

Ein zentraler Unterschied zu anderen BBEs lag in der Beratungsintensität: So waren laut Konzept in den ersten drei Monaten durchschnittlich 100 Minuten/Woche Einzelberatung und ab dem vierten Monat 25 Minuten/Woche vorgesehen. Das sind gesamt je Teilnehmer:in 48 Beratungsstunden über einen angenommenen durchschnittlichen Teilnahmezeitraum von 18 Monaten. Schließlich wurden von Anfang an sogenannte **Fast Tracks** zu häufig benötigten Unterstützungsangeboten geplant. Damit sollte sichergestellt werden, dass die laufende Beratungsarbeit nicht durch lange Wartezeiten auf spezifische Beratungsleistungen wie etwa Schuldenberatung, Wohnungs(losen)beratung, Sozialamt etc. behindert wird.

Im Laufe der Umsetzung konnte zudem eine Vereinbarung mit der ÖGK geschlossen werden, die sicherstellte, dass Teilnehmende bei entsprechender ärztlicher Verordnung innerhalb der Teilnahme an „Schritt für Schritt“ bis zu 30 Stunden **Psychotherapie** in Anspruch nehmen konnten. Um den Teilnehmenden den Zugang zu dieser Unterstützungsleistung zu erleichtern, konnte dieses Angebot in Kooperation mit bbrz Med sehr niederschwellig angeboten werden. Der Projektzeitraum war auf 3 Jahre, von 1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2025, angesetzt. In diesem Zeitraum sollten insgesamt 450 Teilnahmen (150 pro Jahr) erfolgen.

3 Informations- und Datengrundlage dieses Berichts

Die begleitende Evaluation von „Schritt für Schritt“ wurde als Mixed-Methods-Ansatz umgesetzt und kombiniert quantitative und qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden. Ziel war es, sowohl die Ausgangslage und Struktur der Teilnehmenden als auch deren Entwicklungsverläufe, Erfahrungen und Bewertungen der Maßnahme differenziert abzubilden.

3.1 Erhebungen auf Ebene der Teilnehmenden

Analyse der Dokumentation der Teilnehmenden

Der Evaluation standen pseudonymisierte Datenexporte aus drei Quellen zur Verfügung: So stellten FAB, das AMS sowie die Jobnet AG Daten zur Verfügung. FAB war als Trägerorganisation für die Umsetzung des Case Managements und für die Dokumentation der Teilnehmendenverläufe verantwortlich und konnte diese Daten zur Verfügung stellen. Vom AMS wurden das Enddatum des letzten Dienstverhältnisses vor Eintritt in „Schritt für Schritt“, Informationen zum BMS-Bezug sowie zur Tagessatzhöhe bei AMS-Leistungen und schließlich die Information, ob bereits ein Antrag auf I-/BU-Pension gestellt wurde, bereitgestellt. Seitens der Jobnet AG wurden ausgewählte Daten der auf freiwilliger Basis angebotenen Beratungsleitfäden der JobIMPULS-Methode (Online-Kompetenzerfassungs- und Beratungstool) zur Verfügung gestellt.

Auf dieser Datengrundlage standen der Evaluation unter anderem Informationen zu soziodemografischen Merkmalen, zur Dauer der Arbeitslosigkeit sowie zu Teilnahmeverläufen und Ergebnissen der JobIMPULS-Beratungsleitfäden zur Verfügung.

Fokusgruppen mit Teilnehmenden

Zur Erhebung von Erfahrungen und Bewertungen von „Schritt für Schritt“ aus Sicht der Teilnehmenden wurden insgesamt 14 Fokusgruppen durchgeführt. Pro Fokusgruppe nahmen zwischen 3 und 8 Personen teil; teilweise waren Personen in zwei Fokusgruppen vertreten, um mögliche Veränderungen zwischen den beiden Teilnahmzeitpunkten nachvollziehen zu können.

Die Fokusgruppen wurden mit Zustimmung der Teilnehmenden aufgezeichnet und protokolliert. Die Dauer lag zwischen rund 45 Minuten und knapp zwei Stunden. Ziel der Fokusgruppen war es, subjektive Wahrnehmungen der Teilnahme, erlebte Wirkungen sowie förderliche und hemmende Faktoren im Teilnahmeverlauf zu

erfassen und die quantitativen Analysen durch qualitative Einschätzungen zu ergänzen.

Qualitative Einzelinterviews mit „erfolgreichen“ Teilnehmenden

Zur vertieften Analyse von Erfolgsverläufen wurden qualitative Einzelinterviews mit Teilnehmenden durchgeführt, denen eine Arbeitsaufnahme am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt gelungen ist. Insgesamt wurden 11 Interviews geführt.

Die Interviews fanden – je nach Präferenz der Teilnehmenden – vor Ort am Standort von FAB, online oder telefonisch statt. Sie wurden mit Zustimmung der Teilnehmenden aufgezeichnet und protokolliert. Die Dauer der Interviews lag zwischen rund 20 Minuten und etwas über einer Stunde. Im Fokus stand, zentrale Erfolgsfaktoren, individuelle Wendepunkte sowie förderliche Rahmenbedingungen aus Sicht der Teilnehmenden herauszuarbeiten.

3.2 Perspektive der operativ tätigen Akteur:innen

Reflexionsworkshops

Zur Einbindung der Perspektive der umsetzenden Organisationen sowie zur Validierung und Rückkoppelung von Evaluationsergebnissen an die Umsetzer:innen wurden drei Reflexionsworkshops durchgeführt. Teilnehmende waren Berater:innen von FAB, Fachanleiter:innen von Caritas und Volkshilfe sowie die jeweiligen Projektleitungen (in weiterer Folge „operativ Tätige“).

An den Workshops nahmen jeweils rund 15 Personen teil. Der Ablauf umfasste die Präsentation bisheriger Ergebnisse sowie moderierte Diskussionsrunden im Plenum. Die Workshops dienten dazu, Umsetzungserfahrungen gemeinsam zu reflektieren, Zwischenergebnisse einzuordnen und Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Maßnahme zu identifizieren.

Fokusgruppen im Rahmen der Workshops

Im Rahmen der Reflexionsworkshops wurden zusätzlich insgesamt neun Fokusgruppen durchgeführt (jeweils drei pro Workshop). Diese fanden an den Standorten der Trägerorganisationen statt. Die Dauer der Fokusgruppen lag zwischen rund 30 Minuten und etwa 1,5 Stunden. Dabei wurden insbesondere konkrete Umsetzungserfahrungen, Herausforderungen und Gelingensbedingungen aus Sicht der operativ Tätigen vertieft diskutiert.

Zusätzliche Fokusgruppe mit Berater:innen

Ergänzend wurde eine weitere Fokusgruppe ausschließlich mit Berater:innen von FAB durchgeführt. Diese fand vor Ort statt und dauerte rund zwei Stunden. Sie

ermöglichte eine vertiefte Auseinandersetzung mit beratungsspezifischen Fragestellungen.

3.3 Präsentation der Zwischen- und Endergebnisse auf Systemebene

Die Umsetzung von „Schritt für Schritt“ wurde durch eine Steuergruppe begleitet. Diese Steuergruppe, die vom AMS Wien geleitet wurde, bestand aus Vertreter:innen der für die Bearbeitung der bei der Zielgruppe vermuteten Problemlagen zuständigen Organisationen. Diese Steuergruppe tagte halbjährlich. Die Evaluationszwischenenergebnisse wurden in diesen Steuergruppenmeetings präsentiert und zur Diskussion gestellt. Auf diese Weise konnten bereits Zwischenergebnisse zeitnah auf allen Ebenen in die Weiterentwicklung der Maßnahme einfließen und zugleich systemische Lernprozesse angestoßen werden.

4 Zugang zu Schritt für Schritt – wer entscheidet sich für, wer gegen eine Teilnahme?

„Schritt für Schritt“ war als Angebot für Personen konzipiert, deren Nettoarbeitslosigkeit¹⁵ beim AMS Wien zumindest 5 Jahre umfasste. Personen, auf die dieses Kriterium zutraf, wurden von den zuständigen Berater:innen des AMS Wien zu einem Infotag bei „Schritt für Schritt“ zugebucht. Während eine unentschuldigte Nichtteilnahme am Infotag mit einer Niederschrift beim AMS und eventuell entsprechenden Sanktionen verbunden war, konnten die Personen im Anschluss an diesen Infotag sanktionsfrei entscheiden, ob sie das Angebot von „Schritt für Schritt“ nutzen wollen oder nicht.

Vor diesem Hintergrund wurde untersucht, ob es Hinweise darauf gibt, dass sich Zielgruppenpersonen mit bestimmten Merkmalen systematisch eher für oder gegen eine Teilnahme entschieden. Dieser Frage konnte auf Basis von Daten des AMS Wien nachgegangen werden. Untersucht werden konnten Unterschiede nach Geschlecht, Alter, Höhe des täglichen Arbeitslosengeldes / der täglichen Notstandshilfe sowie Vorhandensein eines Bezugs von Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS).

1.825 Zubuchungen 2023 bis 2025

Insgesamt fanden zwischen 01.01.2023 und 16.12.2025 1.825 Zubuchungen zu „Schritt für Schritt“ statt. Während insbesondere im Jahr 2024 auch Personen, die bereits 2023 zugebucht worden waren und das Angebot nicht in Anspruch nahmen, (teilweise mehrmals) neuerlich zugebucht wurden, wurde diese Praxis zumindest ab 2025 nicht mehr umgesetzt. Dies weil sich zeigte, dass auch eine neuerliche Zubuchung nicht zu einem Eintritt führt.

903 Teilnahmen an einem Infotag

Wie folgende Grafik zeigt, nutzten in den drei Beobachtungsjahren 903 Personen den Infotag. Das entspricht rund der Hälfte der 1.825 Zubuchungen, wobei zu berücksichtigen ist, dass Zielgruppenpersonen in den ersten beiden Jahren teilweise doppelt und in einzelnen Fällen sogar dreifach zugebucht wurden. Auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Informationen kann nicht abgeschätzt werden, in welchem quantitativen Ausmaß Doppelzubuchungen erfolgten. Ein

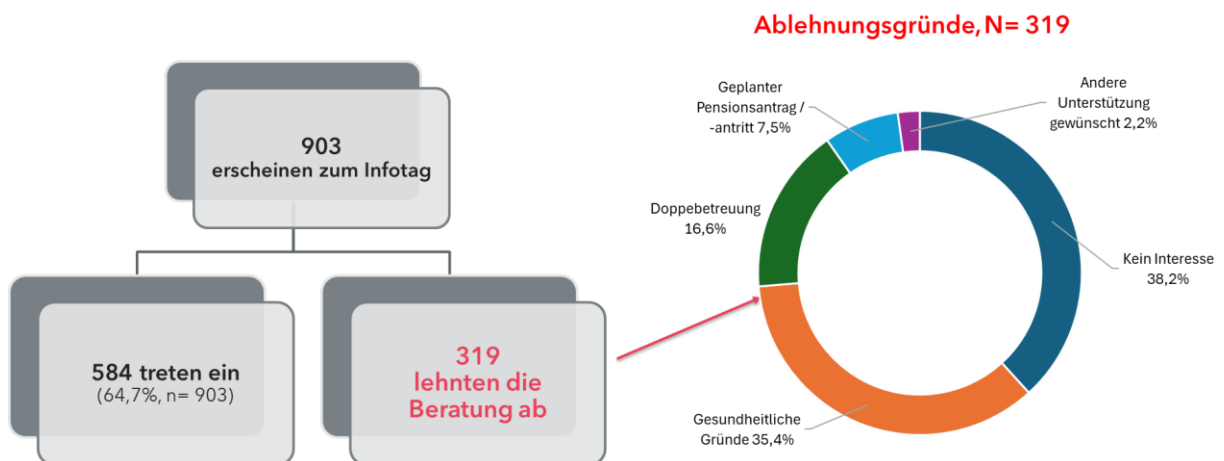
¹⁵ Nettoarbeitslosigkeit bedeutet, dass die tatsächliche Zeit der Arbeitslosigkeit ohne Unterbrechungen durch Schulungen, Krankenstände, usw. ermittelt wird. <https://www.waff.at/joboffensive50plus/arbeitsuchende/>; Abfrage 13.4.2026

Nichtnutzen des Infotags war – außer es konnten nachvollziehbare Gründe ins Treffen geführt werden – mit einer Niederschrift und Sanktionierung, also einer Leistungskürzung verbunden. Aus qualitativen Rückmeldungen von AMS-Vertreter:innen ist ableitbar, dass Nicht-Teilnahmen am Infotag zumeist auf Krankmeldungen zurückzuführen waren.

Etwas mehr als 2 von 3 Infotagsbesucher:innen nutzten auch das freiwillige Angebot von „Schritt für Schritt“

Von jenen Personen, die den Infotag nutzten, traten nahezu 2/3 in die Beratungsschiene von „Schritt für Schritt“ ein (64,7%, N= 903). Die verbleibenden 319 Personen (35,3% der Nutzer:innen eines Infotags, N= 903) lehnten die Beratung durch „Schritt für Schritt“ ab. Dies in 38% der Fälle (N= 319) mit dem Hinweis, an einer Beratung nicht interessiert zu sein. Mit 35% nahezu gleich hoch ist der Anteil derer, die die Beratung aus gesundheitlichen Gründen ablehnten. Immerhin 16,6% gaben an, parallel ein anderes AMS-Angebot zu nutzen und 7,5% berichteten von einem bevorstehenden Pensionsantritt oder -antrag.

Abbildung 2: Nutzungen des Infotages, Eintritte und Ablehnungsgründe 2023 - 2025



Basis: Datenexporte AMS Wien 2023, 2024 und 2025 sowie Datenbankeexport aus der Klient:innendatenbank FAB vom 16.12.2025, Auswertungen prospect

5 Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“

Zwischen 01.01.2023 und 16.12.2025 nutzten 584 Personen die Angebote von „Schritt für Schritt“, wobei

- im Jahr 2023 154 Personen,
- im Jahr 2024 233 Personen und
- im Jahr 2025 197 Personen in das Projekt eintraten.

Die in der Konzeptionsphase angenommenen 450 Teilnahmen wurden im Projektzeitraum damit um 30% überschritten, da es im Jahr 2024 zu einer Ausweitung vorhandener Plätze kam – dies bei gleichbleibendem Betreuungsschlüssel. Prinzipiell erfolgten Eintritte in das Projekt nach dem sogenannten „Platzkonzept“, d.h., dass freiwerdende Plätze nachbesetzt werden konnten.

45,2% der Teilnahmen mit Dezember 2025 beendet

Mit 16.12.2026 waren 264 der 584 Beratungsprozesse beendet und weitere 5 Personen waren zur Beendigung vorgeschlagen. Letztere zur Beendigung vorgeschlagenen Personen wurden von „Schritt für Schritt“ über einen längeren Zeitraum intensiv begleitet. In dieser Begleitung stellte sich heraus, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft wurden und durch weitere Aktivitäten von „Schritt für Schritt“ keine Veränderung der aktuellen Arbeitslosigkeit zu erwarten ist. In diesen Fällen – so wurde im Laufe der Umsetzung von „Schritt für Schritt“ mit dem AMS vereinbart – erarbeitet „Schritt für Schritt“ einen aussagekräftigen Abschlussbericht, in dem die gesetzten Interventionen und die erarbeiteten Hintergründe für die – auch bei einer weiteren Nutzung von „Schritt für Schritt“ – als nicht realisierbar bewertete Verbesserung der aktuellen Situation dargelegt werden. Diese Hintergründe sind in aller Regel gesundheitlicher Natur. Das AMS stimmt auf Basis dieses Berichts einer Teilnahmebeendigung üblicherweise zu.

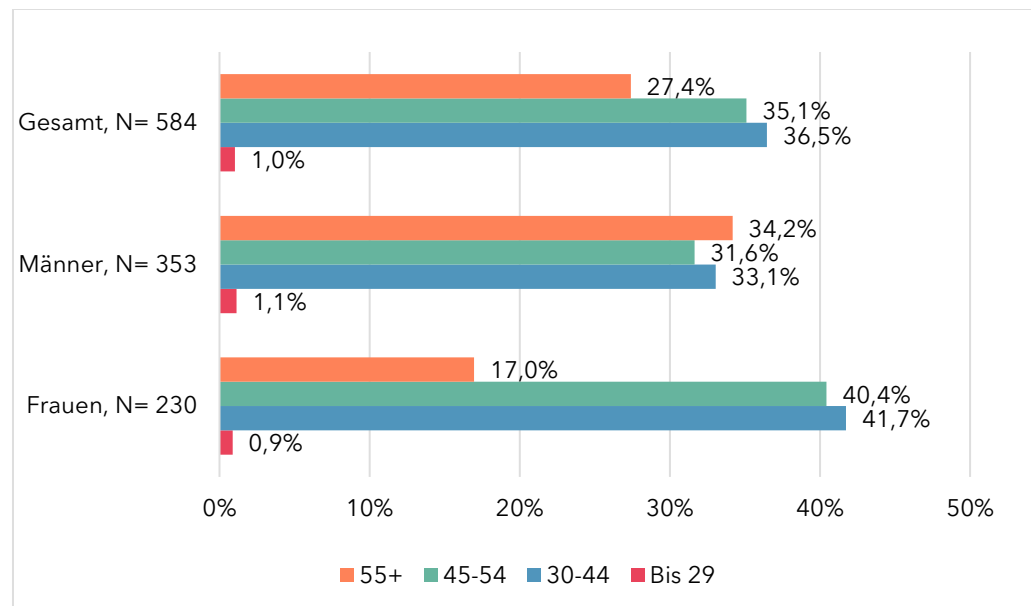
Charakteristika der Teilnehmenden

Zentrales und durchgängiges Merkmal aller Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ ist die lange Dauer der Arbeitslosigkeit. So endete das letzte Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt im Durchschnitt 7,9 Jahre vor Eintritt in „Schritt für Schritt“. Mit einem Medianwert von 8,0 Jahren wird deutlich, dass 50% der Teilnehmenden zwischen 5 und 8 Jahre ohne Beschäftigungserfahrung am 1. Arbeitsmarkt waren, bei der anderen Hälfte der Teilnehmenden lag diese Erfahrung länger als 8 Jahre zurück. In Einzelfällen fand diese vor 20 und mehr Jahren statt. Es

handelt sich also jedenfalls um einen Personenkreis mit sehr stark verfestigter Arbeitslosigkeit.

Der **Frauenanteil lag bei 39,5%** (n = 584). Der Anteil an **Teilnehmenden ab einem Alter von 55 Jahren lag bei 27,4% (N = 584)**. Während dieser Anteil unter teilnehmenden Frauen bei 17,0% (N= 230) liegt, sind 34,2% (N= 353) der Männer 55 Jahre alt oder älter. Der höhere Anteil von Männern korrespondiert nicht nur mit dem höheren Männeranteil unter langzeitarbeitslosen Menschen – er reflektiert auch das höhere Pensionsantrittsalter von Männern.

Abbildung 3: Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ nach Geschlecht und Alter



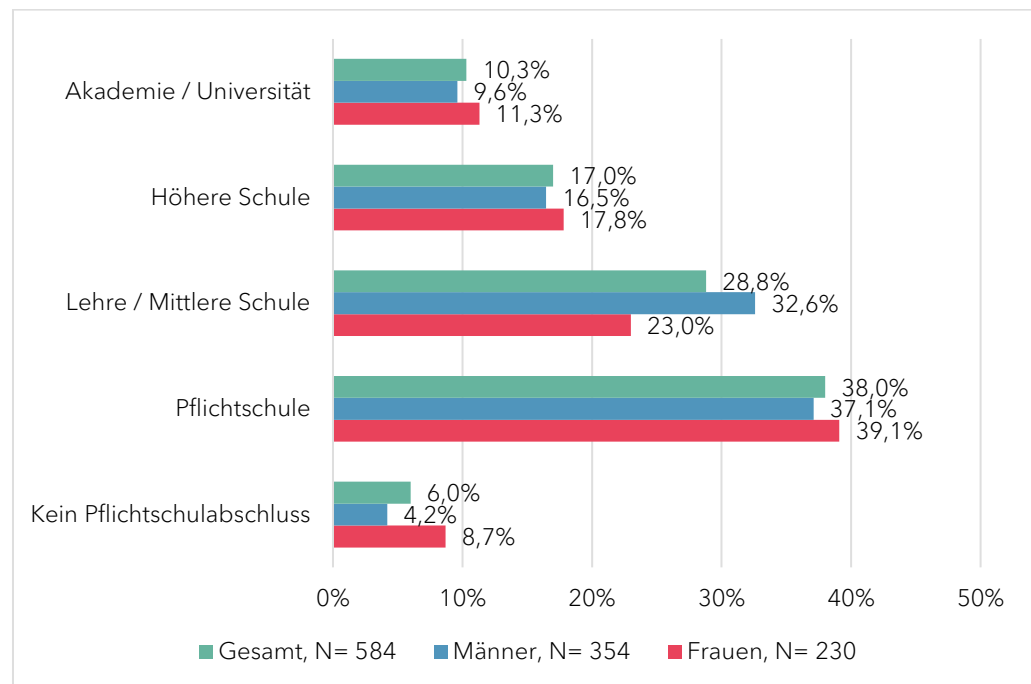
Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB, Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

27% verfügen zumindest über Hochschulreife

Mit Blick auf das ungleich höhere Arbeits- und Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko¹⁶ von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss ist der hohe Anteil an Personen mit zumindest Maturaabschluss auffallend: 29,1% (N= 230) der teilnehmenden Frauen und 26,0% (N= 353) der teilnehmenden Männer verfügten zumindest über Hochschulreife.

¹⁶ So zeigt sich, dass arbeitslose Personen mit maximal Pflichtschulabschluss ein Langzeitbeschäftigungslosigkeitsrisiko von 46% haben. Vgl. AMS, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2021, S.3

Abbildung 4: Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung



Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

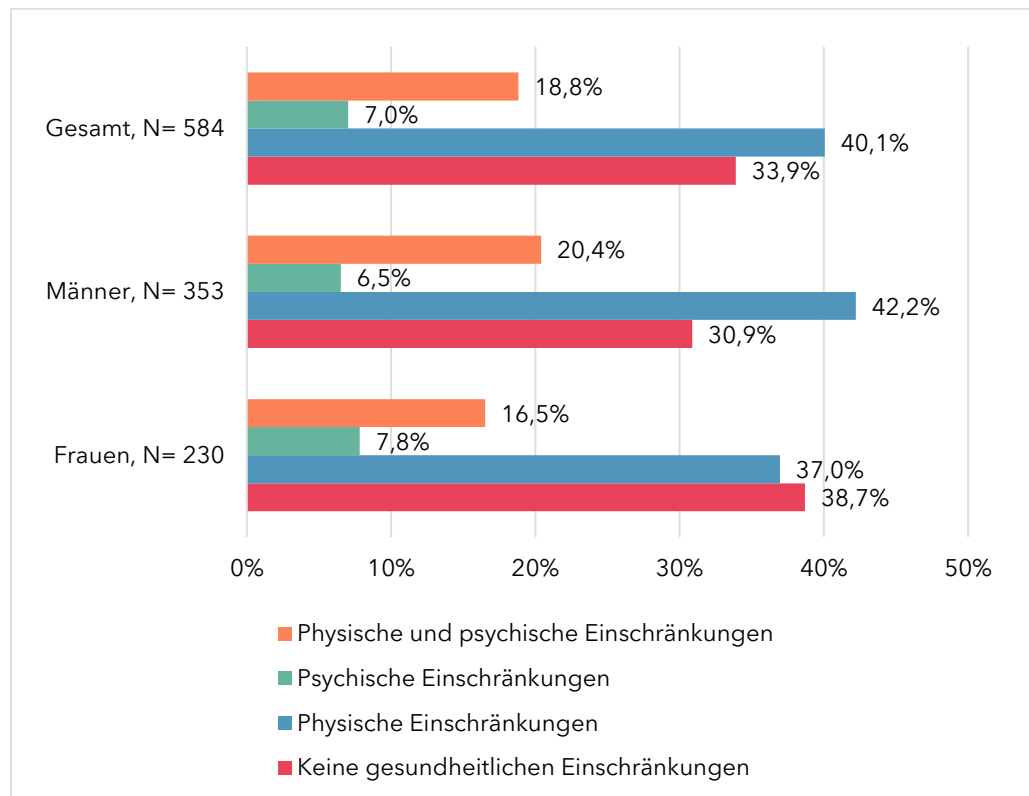
Bei 2/3 der Teilnehmenden wurden auch gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen dokumentiert

Neben sehr niedrigem Ausbildungsniveau zählen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen und höheres Alter¹⁷ zu den zentralen Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit. Erwartungsgemäß spielten derartige Einschränkungen auch für die Teilnehmendengruppe von „Schritt für Schritt“ eine große Rolle: Bei sieben von zehn männlichen und etwas mehr als 6 von 10 weiblichen Teilnehmenden waren derartige Einschränkungen zu berücksichtigen. Anders als in den mündlichen Beschreibungen der Berater:innen von FAB spielten physische Belastungsmomente eine größere Rolle als psychische – dies sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Die intensivere mündliche Beschreibung von psychischen Belastungen dürfte damit zu tun haben, dass diese sich im Beratungskontext als mitunter deutlich herausfordernder darstellen als physische Belastungen. So fehlt bei Personen mit psychischen Erkrankungen, insbesondere dann, wenn diese Erkrankungen unbehandelt sind, oft die Krankheitseinsicht; teilweise sind die

¹⁷ Während arbeitslose Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen ein Langzeitbeschäftigungslosigkeitsrisiko von 36% haben, liegt dieser Wert bei Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bei 62%. Während arbeitslose Personen bis 25 ein Langzeitbeschäftigungslosigkeitsrisiko von 15% haben, liegt der Vergleichswert bei arbeitslosen Personen ab 45 bei 54%. Vgl. AMS, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2021, S.3

Belastungen – oft auch aufgrund fehlender medizinischer und psychotherapeutischer Angebote – zudem schwerer behandelbar.

Abbildung 5: Die Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ nach Geschlecht und dokumentierten gesundheitlichen Einschränkungen



Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB, Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

Abgelehnte I-/BU-Anträge

Für 11,3% (N= 354) der teilnehmenden Männer und für 6,5% (N= 230) der teilnehmenden Frauen ist im AMS-Datensatz vermerkt, dass in der Vergangenheit ein – mittlerweile abgelehnter – Antrag auf I-/BU-Pension gestellt wurde.

8% der Teilnehmenden bezogen (auch) BMS-Leistungen und 7% waren vor „Schritt für Schritt“ geringfügig beschäftigt

7,8% (N = 584) der Teilnehmenden bezogen (auch) Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Dies betrifft 9,6% (N= 345) der Männer und 5,3% (N=230) der Frauen. Wenn BMS-Leistungen bezogen wurden, dann fast ausschließlich Teilleistungen. Nur 8 Teilnehmende waren Vollleistungsbeziehende und bezogen demnach keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. 6,5% der Teilnehmenden gingen vor Eintritt in „Schritt für Schritt“ einer geringfügigen Beschäftigung nach (N= 584). Der Anteil der Teilnehmenden mit einem aufrechten geringfügigen Dienstverhältnis in den letzten 2 Monaten vor Eintritt bei „Schritt für Schritt“ ist bei Frauen und Männern gleich hoch.

5.1 Ursachen für die und Beschreibungen der Erfahrungen während Arbeitslosigkeit

Die subjektiv wahrgenommenen Erklärungsmomente und Hintergründe für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit sowie Beschreibungen der Erfahrungen aus dieser Zeit waren eine zentrale Ebene in den Fokusgruppen mit Teilnehmenden sowie mit Projektleitungen, Berater:innen und Fachanleiter:innen

Multiple Problemlagen

Als Grund für ihre Langzeitarbeitslosigkeit identifizierten die (ehemaligen) Teilnehmer:innen immer wieder multiple Problemlagen, die es ihnen erschweren bzw. erschwerten, Arbeit zu finden. Vor allem **gesundheitliche Problematiken und höheres Alter** wurden diesbezüglich wiederholt als ausschlaggebende Faktoren genannt. Nach einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit kommt, so wurde beschrieben, die **Arbeitslosigkeit selbst als weiteres und eigenes Vermittlungshemmnis** hinzu, das schwer zu überwinden ist.

In einem Fall beschrieb ein Teilnehmender auch, dass er „**zwischen Pensionsversicherungsanstalt und AMS hin- und hergeschoben werde**“, weil er aus Sicht der Pensionsversicherungsanstalt noch vital genug für eine Beschäftigung ist, aus Sicht des AMS hingegen nicht. Auch **Betreuungs- bzw. Pflegepflichten** wurden häufig als Aspekt genannt, der – teils in Kombination mit anderen Problemlagen – die Jobsuche massiv erschwerte.

Aber auch andere Gründe wurden ins Treffen geführt:

- Etwa der Wunsch nach einer Vollzeitstelle, die nicht gefunden werden konnte,
- die Suche nach einem Arbeitsplatz in einer bestimmten Region (Wien),
- oder ein begonnenes, aber nicht abgeschlossenes Studium wurden als Hindernis bei der Suche nach einem Arbeitsplatz im formal niedrigqualifizierten Bereich bezeichnet.

Die Corona-Krise, so wurde mehrmals berichtet, erschwerte die Arbeitssuche zusätzlich.

Manche der Befragten gaben auch an, während ihrer Arbeitslosigkeit **geringfügig beschäftigt** gewesen zu sein. Andere haben laut eigenen Angaben an Maßnahmen wie beispielsweise einem Deutschkurs oder einem Bewerbungstraining des AMS teilgenommen oder nahmen an Angeboten von anderen Einrichtungen, wie beispielsweise dem *BBRZ* oder *ABZ*Frauen aktiv*, teil. Vereinzelt berichteten die Interviewten davon, vor ihrer Teilnahme an „Schritt für Schritt“ negative Erfahrungen im Rahmen von (kurzzeitigen) Dienstverhältnissen oder – in einem Fall – mit einem anderen Beratungsangebot gesammelt zu haben.

Auch in den Fokusgruppen mit den operativ Tätigen wurde deutlich, dass die lange Dauer der Arbeitslosigkeit von vielen Teilnehmenden als belastend erlebt wurde – dies vor allem dann, wenn Arbeit zuvor eine zentrale Rolle für die eigene Identität gespielt hatte. Mit der (langandauernden) Arbeitslosigkeit gehen aus Beobachtung der operativ Tätigen **häufig Einsamkeit, sozialer Rückzug und Scham aufgrund der sozialen Stellung** einher. Dies wirkt sich negativ auf die Lebenssituation aus.

Besonders bei **Frauen mit Migrationshintergrund wurden ausgeprägte Ängste vor Ablehnung, Diskriminierung und negativer Behandlung** beschrieben. Aus Sicht der operativ Tätigen hängen diese Ängste eng mit früheren Diskriminierungserfahrungen zusammen.

Misserfolgsvermeidung

Auch von früheren Fehlschlägen wurde in den Fokusgruppen berichtet. Diese führten, so wird ausgeführt, nicht selten dazu, dass **weitere Misserfolge erwartet bzw. befürchtet** werden – und die Betroffenen teilweise präventive Schritte setz(t)en, um erwartete Misserfolge präventiv abzuwenden. Dass diese Angst von Misserfolgen mitunter dazu führte, dass berufliche Chancen nicht ergriffen wurden, war den Personen im Nachhinein bewusst – in der jeweiligen Situation, so wurde ausgeführt, konnten sie jedoch nicht anders vorgehen: So beschrieb eine interviewte Person, dass sie eine mögliche Option zur Übernahme in ein Dienstverhältnis bereits zu Beginn ihres 6-monatigen Trainings abgelehnt habe, weil sie in der Vergangenheit tief enttäuscht war, trotz einer entsprechenden Option nicht übernommen worden zu sein. Vor einer erneuten Enttäuschung und der damit verbundenen Niedergeschlagenheit wollte sie sich schützen. Andere Teilnehmer:innen berichteten davon, in der jüngeren Vergangenheit ein Anstellungsverhältnis gehabt zu haben, mit den Anforderungen aber überfordert gewesen zu sein und sich daran anschließend vom Arbeitsmarkt zurückgezogen zu haben. Die Angst vor Fehlschlägen lässt sich auch anhand der Wortmeldung eines Teilnehmers verdeutlichen, der in einer Fokusgruppe beschrieb, dass man bei Fehlern sofort niedergemacht werde, während es – umgekehrt – bei guter Leistung kein Lob und keine Dankbarkeit gebe.

Auch operativ Tätige nahmen die Tendenz zur Misserfolgsvermeidung wahr: Die Vermeidung von Situationen, in denen ein Scheitern möglich ist, zeigte sich unter anderem darin, dass Vorstellungsgespräche „sabotiert“ oder konkrete Chancen zu Arbeitsaufnahmen nicht wahrgenommen wurden. Eine zentrale Rolle spielte dabei die Angst, im Probemonat zu scheitern oder gekündigt zu werden und in weiterer Folge finanzielle Nachteile wie den zeitweisen Verlust der Bezüge zu erleiden.

Angst vor weiterer Verschlechterung

In den Fokusgruppen wurde auch deutlich, dass viele Teilnehmende große Angst davor haben, dass sich ihre Situation durch eine Arbeitsaufnahme verschlechtern könnte. Besonders häufig wurde die Sorge genannt, bestehende Leistungen zu

verlieren oder im Fall eines Scheiterns mit hohem Aufwand erneut beantragen zu müssen. Unsicherheit birgt die Tatsache, dass die notwendigen Schritte oft als komplex und schwer verständlich erlebt werden, wodurch eine Arbeitsaufnahme zusätzlich als riskant erscheint. Eine Aussage aus der Fokusgruppe mit operativ Tätigen bringt die grundlegende Problematik auf den Punkt:

„Man darf aber nie vergessen, Langzeitarbeitslose, die haben einfach ein System geschaffen, das für sie funktioniert [...] und dieses System zu verlassen [...] ist, glaube ich, das Größte aller Probleme, weil die einfach sagen, ich muss da so viele ungewisse Schritte gehen.“

Für manche Teilnehmende würde eine Arbeitsaufnahme kurzfristig nur einen geringen finanziellen Vorteil bringen, gleichzeitig aber den Verlust von Vergünstigungen (z.B. Rezeptgebührenbefreiung, Mobilpass, ORF Beitragsbefreiung, Wohnbeihilfe) bedeuten. Diese Unsicherheit wurde als wesentliches Hindernis beschrieben. Hinzu kommt, dass viele befürchten, durch einen Fehlversuch ihre Existenzgrundlage zu gefährden. Diese Ängste werden auch durch Erfahrungen aus dem eigenen Umfeld verstärkt: Berichte von negativen Verläufen im Freundes- oder Bekanntenkreis tragen dazu bei, dass Risiken stark wahrgenommen werden.

Auch für Personen, die früher ein höheres Einkommen hatten, stellt die mögliche Veränderung der Bemessungsgrundlage ein Thema dar. Gleichzeitig zeigte sich, dass viele Regelungen – etwa der Bemessungsgrundlagenschutz für Personen über 45 Jahre – nicht ausreichend bekannt sind. Hier kann gezielte Aufklärung dazu beitragen, Ängste zu reduzieren und Motivation zu fördern.

Niedriges Selbstwertgefühl

Häufig werden aus Beobachtung der operativ Tätigen von den Teilnehmenden auch unplausible Gründe genannt, warum eine Arbeitsaufnahme aktuell nicht möglich sei, oder es werden sehr enge bzw. schwer erreichbare Jobvorstellungen geäußert. Auch derartige Vorgangsweisen können – so die befragten operativ Tätigen – als Strategie verstanden werden, sich nicht mit möglichen Misserfolgssituationen konfrontieren zu müssen. Aus deren Sicht steht hinter diesem Verhalten häufig ein **niedriges Selbstwertgefühl sowie die Angst vor weiterer Ablehnung**, die aus früheren Erfahrungen resultiert. Eine Aussage aus der Fokusgruppe verdeutlicht dies:

„Und sich dann einzugestehen, dass ich nicht aufgenommen werde oder nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werde, das macht natürlich auch viel mit dem Selbstwert. Manche haben aber auch einen guten Selbstwert, aber manche haben einfach einen so niedrigen Selbstwert, dass sie sagen: ‚nein, nein, nein‘.“

In den Fokusgruppen wurde auch deutlich, dass wiederholte Misserfolge und Ablehnungen – etwa durch zahlreiche Absagen im Bewerbungsprozess oder auch

durch soziale Stigmatisierung aufgrund von Arbeitslosigkeit – das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden stark beeinträchtigen. Viele verlieren im Laufe der Zeit das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und fühlen sich vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Dies führt häufig zu sozialem Rückzug und weniger Kontakt zu anderen.

Perspektivlosigkeit und oft keine Antwort auf Bewerbungen

Teils zeigte sich in den Fokusgruppen, dass die Teilnehmenden – aufgrund ihrer Erfahrungen in Langzeitarbeitslosigkeit, aber auch aufgrund der Arbeitsmarktsituation bzw. der erlebten hohen Konkurrenz um ausgeschriebene Stellen – nicht mehr damit rechneten, in ihrer Erwerbskarriere noch einmal ein Anstellungsverhältnis am (ersten) Arbeitsmarkt zu finden.

Teilnehmende beschreiben zunehmende Perspektivlosigkeit und Probleme im Bereich Selbstvertrauen. Ein Teilnehmer berichtete, während seiner Arbeitslosigkeit rund 400 Bewerbungen verfasst, aber nur rund ein halbes Dutzend Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch erhalten zu haben.

„Weil viele sagen ja, wer arbeiten will, kriegt Arbeit. Das stimmt nicht. Da muss ich widersprechen. Ich hab' mich im Schichtdienst als Hilfsarbeiter beworben, und diese Stellen sind immer ausgeschrieben. Und ich hab' nicht einmal eine Absage gekriegt, gar nichts. Kein Vorstellungsgespräch, nichts.“

Auch in den Fokusgruppen mit den operativ Tätigen wurde auf diese Negativdynamiken eingegangen. So wird berichtet, dass viele Teilnehmende im Laufe der Zeit wiederholt erfolglose Versuche der Arbeitssuche erlebt haben. Dies führte häufig zu Frustration und Resignation. Aus Sicht der operativ Tätigen spielten dabei insbesondere lange Arbeitslosigkeit, höheres Alter und auch Überqualifikation eine Rolle. Diese Faktoren wirken als Vermittlungshemmnisse und führen dazu, dass Bewerbungen häufig abgelehnt oder gar nicht beantwortet werden. Die ausbleibenden Rückmeldungen verstärken bei vielen Teilnehmenden den Eindruck, am Arbeitsmarkt keine Chance zu haben. Auch wurde deutlich, dass wiederholte Misserfolge und Ablehnung – etwa durch zahlreiche Absagen im Bewerbungsprozess oder auch durch soziale Stigmatisierung aufgrund von Arbeitslosigkeit – das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden stark beeinträchtigen.

Stigmatisierung

Eine weitere – ebenfalls in der Literatur gut beschriebene – Dynamik im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit ist jene der Stigmatisierung. Auch von Stigmatisierungserfahrungen wird in den Fokusgruppen der Teilnehmenden wiederholt berichtet. Ein Teilnehmer beschrieb, dass Arbeitgeber:innen ehemals Langzeitarbeitslose unter Umständen (nur) so lang beschäftigen, wie sie für deren Beschäftigung Förderungen erhalten, um sie anschließend wieder zu kündigen.

„Weil dann bis du wieder der Alte, der Kranke, der vom AMS kommt.“

Mehrfach beschrieben wurde auch, wie negativ sich größere Lücken im Lebenslauf auf die Chancen bei der Jobsuche auswirken und zu welchem Frust es führt, auf Bewerbungen ständig Absagen zu erhalten. Ein Teilnehmer berichtete etwa davon, dass er von Arbeitgeber:innen eine Absage auf seine Bewerbung erhalten hatte, mit der Aussage, es wäre jemand gefunden worden, der noch besser für die Stelle geeignet ist, nur um die Stellenausschreibung dann nach zwei Wochen wieder online zu finden. Ein anderer Teilnehmer erzählte von dem Gefühl, sich als Arbeitsloser als Mensch zweiter Klasse zu fühlen, weil er bei Bewerbungen immer sofort abgelehnt wird.

In diesem Kontext ist auch die Aussage eines Teilnehmers zu sehen, der sich laut eigenen Angaben daran stört, dass viele Arbeitslose beim AMS (zu Unrecht) als arbeitsscheu dargestellt würden bzw. ihnen die Schuld dafür gegeben werde, dass sie keine Arbeit hätten.

Typische Lernerfahrungen

Der Kontakt mit dem AMS wird aus Beobachtung der operativ Tätigen von vielen Teilnehmenden stark mit Druck, Angst und möglichen negativen Konsequenzen verbunden. Selbst wenn einzelne Berater:innen als freundlich erlebt werden, bleibt die Beziehung institutionell belastet. Viele Zielgruppenpersonen – so wurde berichtet – fürchten Bezugssperren; und fühlen sich durch unpassende Vermittlungsvorschläge unverstanden. Dadurch entstehen häufig Gegenbewegungen, Vermeidungsverhalten und Widerstand.

Operativ Tätige berichteten auch, dass die meisten Teilnehmenden aufgrund ihrer langen Arbeitslosigkeit schon mehrere AMS-Maßnahmen durchlaufen hatten. Im Zuge dessen entwickelten die Teilnehmenden „ein gutes Verständnis dafür, wie diese Angebote funktionieren“. Dabei wurde beschrieben, dass Teilnehmende mit der Zeit lernen, ihre „Rolle“ gezielt einzusetzen und anzupassen:

„Sie wissen genau, auf welche Aussagen die Leute ansprechen. [...] Welche Triggerpunkte sie setzen müssen, damit sie entweder in Ruhe gelassen werden oder man sich stärker um sie kümmert.“

Diese Erfahrungen wirkten sich auch auf die aktuelle Teilnahme an „Schritt für Schritt“ aus. In manchen Fällen nahmen Teilnehmende Angebote zwar wahr, dies jedoch ohne sich wirklich darauf einzulassen, so wurde berichtet. Für die Beratung bedeutete dies, dass genau überprüft werden musste, inwieweit tatsächliche Veränderungsbereitschaft vorhanden ist.

Vor diesem Hintergrund wurde die klare Abgrenzung der Beratung von sanktionierenden Strukturen als besonders wichtig beschrieben. Gerade zu Beginn der Betreuung ging es häufig darum, die Rolle von „Schritt für Schritt“ zu erklären und Unterschiede zur AMS-Beratung verständlich zu machen. Dazu gehörte auch, transparent zu kommunizieren, dass die Betreuung über einen längeren Zeitraum erfolgen kann, Schritte in Richtung Arbeitsmarkt ausprobiert werden können und

Scheitern möglich ist, ohne dass unmittelbare Sanktionen befürchtet werden müssen.

Als herausfordernd wurde von einigen operativ Tätigen die nicht immer durchgängige Abstimmung zwischen dem AMS und „Schritt für Schritt“ beschrieben. In einzelnen Fällen entstanden so Situationen, in denen innerhalb der Beratung erarbeitete Kompetenzen und Perspektiven nicht vollständig mit anschließenden Vermittlungsvorschlägen des AMS übereinstimmten.

Auch Mehrfachzubuchungen – teilweise zu bis zu vier Maßnahmen gleichzeitig – werden, so wurde berichtet, von Teilnehmenden als herausfordernd erlebt. Sie können zu Irritation führen und erschweren es den Personen, den Überblick zu behalten.

Neben der häufig negativen Bewertung der Betreuung durch das AMS ist jedoch festzuhalten, dass einige Teilnehmer:innen in den Fokusgruppen davon berichteten, (auch) beim AMS gut betreut und/oder behandelt worden zu sein. Teilweise wurden auch strukturelle Missstände, wie etwa Personalengpässe bzw. – auch hier – Vermittlungsdruck „von oben“ dafür verantwortlich gemacht, dass viele der Kund:innen schlechte Erfahrungen machen mussten.

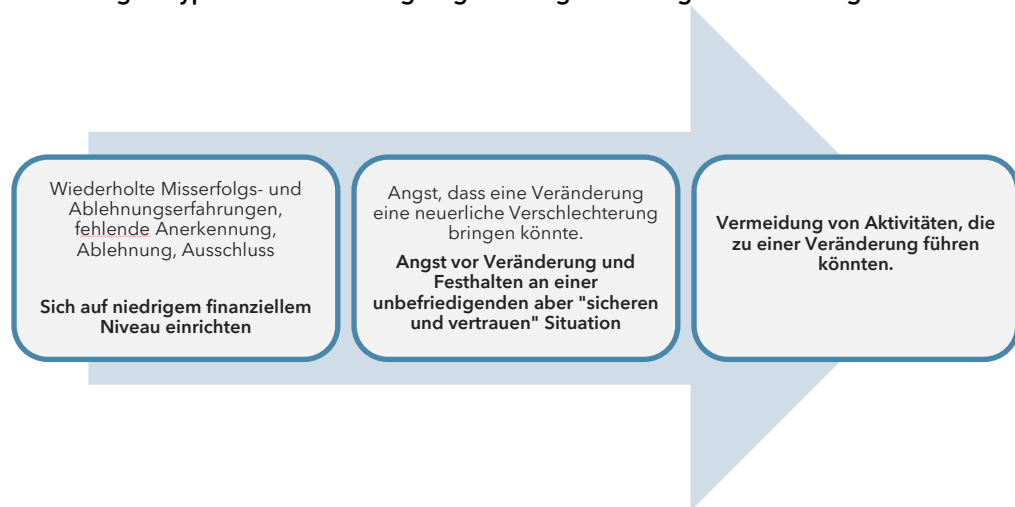
5.2 „Habitualisierte Muster“ - typische Lernerfahrungen infolge von Langzeitarbeitslosigkeit

Die ähnlichen Beschreibungen der Langzeitarbeitslosigkeitserfahrungen durch Teilnehmende und operativ Tätige von „Schritt für Schritt“ charakterisieren typische Erfahrungen von langzeitarbeitslosen Personen. Wie neuere Studien zeigen, sind bei den Betroffenen mit diesen Erfahrungen auch spezifische Lerneffekte verbunden, die sich in veränderten Wahrnehmungs- und damit Einordnungs- und Verhaltensmustern manifestieren. **Im Zentrum dieser Dynamik steht die Vermeidung von Misserfolgen und die Angst vor einer weiteren Verschlechterung der subjektiven Lebenssituation.**¹⁸ **Das vorhandene finanzielle Niveau und die erlebte soziale Einbindung sind während Langzeitarbeitslosigkeit in der Regel zwar bescheiden, aber die Situation bietet für die Betroffenen nach einer gewissen Zeit der Anpassung an dieses Niveau dennoch Vertrautheit, Sicherheit und ein gewisses Maß an Planbarkeit. Veränderungen – auch solche, die in Richtung Arbeitsmarkt führen und eine Verbesserung der Situation bringen könnten – werden vor diesem Hintergrund sehr oft mit der Sorge, dass auch dieses Niveau gefährdet sein könnte, verbunden. Diese Paradoxie aufzugreifen und einen**

¹⁸ Vgl. Bourdieu, Pierre, 1976; Joas, Hans; Knöbl, Wolfgang. 2020 (2004); Kerschbaumer, Lukas. 2020; Kerschbaumer, Lukas. 2023; Lo Bello; Rebecca, Schultheis, Franz; Tertelmann, Frieda; Hälbich, Julia. 2025; Schwingel, Markus. 2018

Rahmen zu bieten, in der diese Ängste dezimiert werden können, ist erfolgskritisch. Je stärker Misserfolgserlebnisse während Arbeitslosigkeit auf biografisch verankerte frühere Misserfolgserlebnisse (bspw. aus dem schulischen Kontext oder aus dem Elternhaus) treffen, desto eher führt Arbeitslosigkeit zu (intensiven) Veränderungsängsten. Die Veränderungsängste können so stark ausgeprägt sein, dass - wie in den Interviews mit den Teilnehmenden auch berichtet wurde - auch sehr positive Optionen abgelehnt werden.

Abbildung 6: Typische Veränderungsängste infolge von Langzeitarbeitslosigkeit



Quelle: Eigene Darstellung prospect

Diese für eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt kontraproduktive Dynamik ist umso stärker, je länger die Arbeitslosigkeit andauert. **Interessant an den Ergebnissen dieser Studien ist auch der Befund, dass bestimmte Vorgangsweisen von Arbeitsbehörden die Entwicklung solcher „habituierten Dispositionen“ begünstigen¹⁹: So führen bspw. bestimmte Maßnahmenlogiken, Sanktionsdrohungen und formalistische Anforderungen vielfach zu Überforderung und Rückzug²⁰.** Festgestellt wurde, „dass die Androhung oder Erfahrung von Sanktionen die Arbeitssuche nicht verbessert, sondern bei einem Teil der davon Betroffenen vielmehr Angstzustände, Stimmungsschwankungen und Depressionen verursacht, was einer erfolgreichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt entgegensteht“.²¹ Widerstand gegen Maßnahmen sei daher nicht als mangelnde Motivation, sondern vor allem als Selbstschutzmechanismus in Situationen, in denen zusätzliche Anforderungen die individuelle Lebensbewältigung überfordern zu verstehen, wird geschlussfolgert.²²

¹⁹ Vgl. Kerschbaumer 2023, S.88

²⁰ Vgl. Kerschbaumer 2023, S. 20

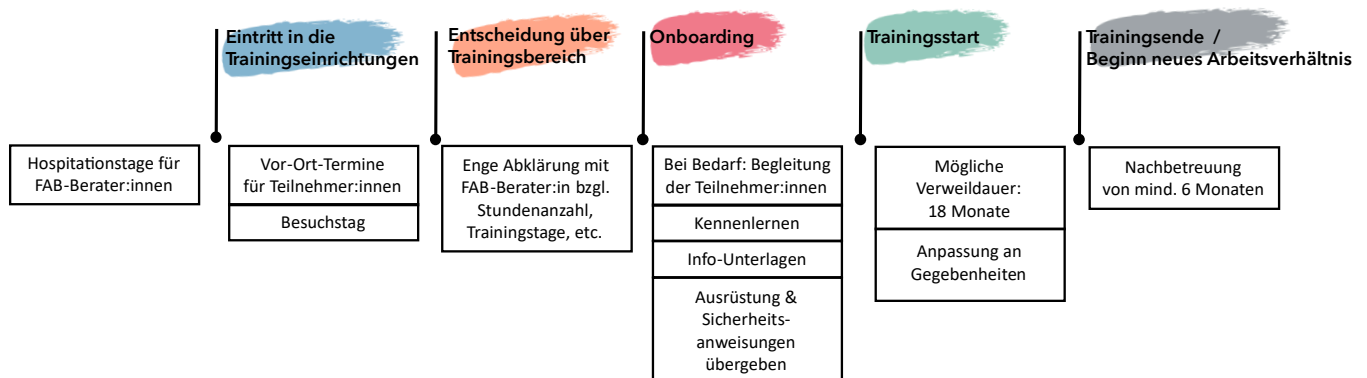
²¹ Wright et al. 2018, zit. nach Kerschbaumer 2023, S. 20

²² Vgl. Kerschbaumer 2023, S. 21f.

6 Die Teilnahme an „Schritt für Schritt“

Die Teilnahme an „Schritt für Schritt“ zeichnet sich durch ein hochgradig individuell angepasstes Vorgehen aus. In der strukturierten Eintrittsphase, in der es vor allem um Beziehungsaufbau und Gestaltung des Onboardings geht, werden die unterschiedlichen Beratungs-, Beschäftigungs-, aber auch Qualifizierungsangebote vorgestellt.

Abbildung 7: Schematische Darstellung des Eintrittsprozesses



Quelle: Darstellung prospect auf Grundlage des Offerts von Caritas, FAB, Volkshilfe, o.J.

In der konkreten Begleitung der Teilnehmenden wird ausgehend von der individuellen Situation und gemeinsam festgelegten Zielsetzungen auf ein breites Spektrum an Hilfestellungen und Beschäftigungsoptionen zurückgegriffen. Zentrales Merkmal dieser Vorgangsweise ist **Nichtlinearität**. **Dies resultiert nicht nur daraus, dass Prozesse des Scheiterns von vornherein einkalkuliert und immer mit einer Anpassung der weiteren Vorgangsweise verbunden sind. Auch die Tatsache, dass die - jeweils tagesaktuelle - Situation der Kund:innen berücksichtigt und bei Bedarf durch ein spezifisches Angebot beantwortet wird, führt zu nicht-linearen Begleitprozessen.**

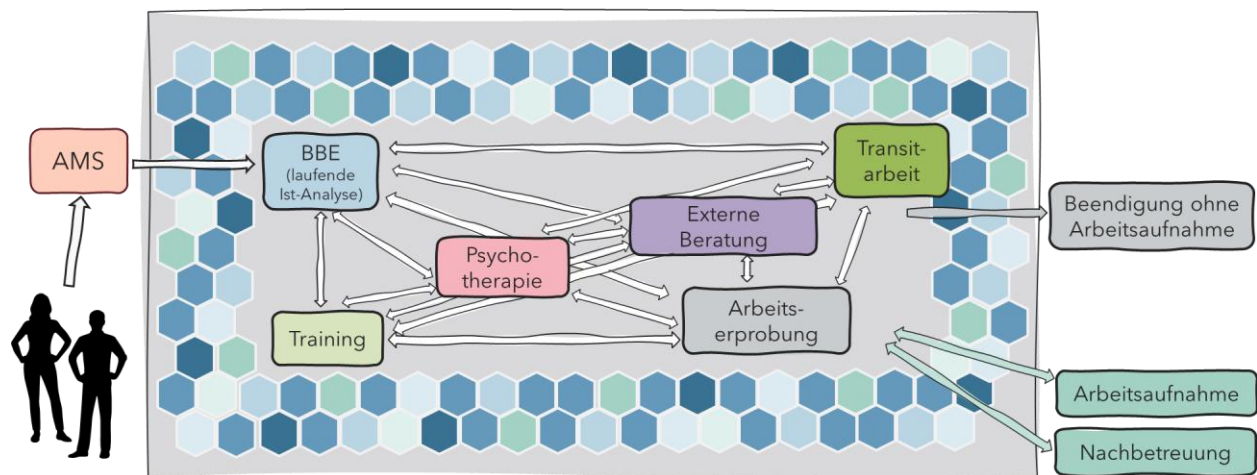
Durchgängiges Casemanagement mit individuell angepassten Terminintervallen

Zentrales Element von Schritt für Schritt war die Beratung und Begleitung durch FAB. Die kleinen Kacheln der folgenden Abbildungen stehen für unterschiedliche Hilfestellungen durch die Berater:innen von FAB. Diese Beratung umrahmt die Nutzung unterschiedlicher Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote von „Schritt für Schritt“, die durch Caritas, Volkshilfe, bbrz Med oder andere Organisationen erbracht wurden. Die FAB- Berater:innen griffen dabei bedarfsorientiert auf diese Angebote zu; die Abfolge der Inanspruchnahme erfolgte dabei auf Basis einer laufenden Ist-Analyse individuell. Diese - je nach

teilnehmender Person unterschiedlichen – „Schritte“ der Angebotsnutzung werden in der Grafik beispielhaft durch die Pfeile veranschaulicht.

Die Rahmung der Nutzung der Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote durch das konstante Casemanagement ist deshalb von zentraler Bedeutung, weil den meisten Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ die Nutzung dieser Angebote erst durch diesen stabilen sozialen Rahmen möglich war.

Abbildung 8: „Schritt für Schritt“ als strukturiertes Setting für die individuelle Entwicklung der Teilnehmenden in Richtung Reintegration in den Arbeitsmarkt



Quelle: Eigene Darstellung prospect

Folgende Abbildung zeigt, welche Themen und Inhalte in diesen durchschnittlich wöchentlich stattfindenden Beratungsterminen bei „Schritt für Schritt“ behandelt wurden:

Abbildung 9: Inhalte des durchgängig begleitenden Casemanagements



Quelle: Eigene Darstellung prospect

6.1 Die Teilnahme an „Schritt für Schritt“ aus Sicht Teilnehmender

Verglichen mit anderen Beratungsangeboten wurden im Rahmen der Einzelinterviews insbesondere die Qualität der Betreuung im Rahmen von „Schritt für Schritt“ sowie die Professionalität der involvierten Berater:innen hervorgehoben. Letzteren gelang es demnach, gut auf die individuelle (Lebens-)Situation der Teilnehmer:innen einzugehen, ihnen Sicherheit und Zuversicht zu vermitteln und neue Perspektiven zu eröffnen. Auch, dass die Berater:innen immer für Fragen zur Verfügung standen, wurde unterstrichen. Zeitgleich wurde durch manche der Befragten betont, dass sie sich deutlich weniger unter Druck gesetzt fühlten, rasch eine Arbeitsstelle anzutreten, als dies – beispielsweise durch die Androhung von Leistungssperren – im Rahmen von anderen Angeboten der Fall war. Vielmehr wurde beschrieben, dass die Berater:innen den Teilnehmer:innen genügend Zeit einräumten, eine passende Stelle zu finden.

Auch in den durchgeführten Fokusgruppen mit Teilnehmenden wurde häufig betont, dass bei einer Betreuung durch das AMS oder im Rahmen anderer (durch das AMS beauftragter) Beratungsangebote viel (mehr) Druck erzeugt werde, rasch ein (vermitteltes) Beschäftigungsverhältnis anzutreten bzw. an einem Schulungsangebot teilzunehmen, selbst wenn dieses nicht den beruflichen Wünschen bzw. der vorhandenen Qualifikation entspricht oder die Teilnehmer:innen sich aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht in der Lage sehen, die entsprechende Tätigkeit auszuüben. Eine Teilnehmerin gab offen zu, dass dieses Vorgehen dazu geführt habe, dass sie sich gegen entsprechende Vermittlungsangebote gewehrt hätte.

Im Gegensatz dazu sei dieser Vermittlungsdruck bei „Schritt für Schritt“ aus Sicht vieler Fokusgruppen-Teilnehmer:innen kaum wahrzunehmen gewesen. Hier waren die Berater:innen verständnisvoller und hätten die (beruflichen) Wünsche der Teilnehmer:innen respektiert. Mehrfach wurde beschrieben, dass die Teilnehmer:innen das Gefühl hatten, gemeinsam mit den Berater:innen daran zu arbeiten, ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis im gewünschten Bereich zu finden. In der **Nachhaltigkeit der angestrebten Arbeitsverhältnisse** liege demnach – so einige der Teilnehmer:innen – ein weiterer Unterschied zu anderen Beratungsangeboten, bei denen die Teilnehmer:innen, ohne vorher nach ihren beruflichen Wünschen gefragt worden zu sein, möglichst rasch in unpassende und teils prekäre Stellen vermittelt wurden, die sie nach kürzester Zeit wieder verloren bzw. aufgaben. Lediglich vereinzelt wurde davon berichtet, auch bei „Schritt für Schritt“ einen (zunehmenden) Vermittlungsdruck wahrzunehmen, wobei teils

vermutet wurde, dass dieser Druck durch die Berater:innen („von oben“) weitergegeben wurde.²³

Beziehungsqualität und Terminintervalle

Als positiven Aspekt des Beratungsangebots hoben die (ehemaligen) Teilnehmer:innen von „Schritt für Schritt“ in den Interviews und Fokusgruppen besonders häufig die gute Beziehung zu den Berater:innen hervor. Der **Aufbau von verlässlichen und vertrauensvollen Beziehungen** zwischen den langzeitarbeitslosen Teilnehmer:innen und ihren Berater:innen stellte also wie von Kerschbaumer (2023, S. 57f.) beschrieben, einen zentralen Vorteil des langfristigen Case Managements dar. Die fallbezogene, beziehungsorientierte Vorgangsweise der Casemanager:innen ermöglichte Einblicke in die Lebensumstände der Betroffenen und unterstützte diese dabei, Veränderungen überhaupt als realisierbar zu erleben. So gaben mehrere der Befragten an, dass die Berater:innen nicht nur (sehr) nett, freundlich, zuvorkommend, fleißig und/oder professionell waren, sondern sich auch viel Zeit zum Zuhören genommen haben und viel Verständnis für die individuelle (Lebens-)Situation der Kund:innen gezeigt haben – ein Aspekt, der gerade mit Blick auf die häufig multiplen Problemlagen der Teilnehmer:innen sowie die durch Langzeitarbeitslose oft erfahrene Stigmatisierung von zentraler Bedeutung ist.

„Die Beraterin versteht mich, ich verstehe sie, wie Freunde haben wir geplaudert. Ich habe meine Situation erzählt und sie hat zugehört und dann Vorschläge gemacht. Sie hat mir Mut gegeben.“

Die hohe professionelle und zwischenmenschliche Kompetenz der Berater:innen wurde daher zahlreich hervorgehoben. Mehrfach wurde – in Abgrenzung zu anderen Angeboten – beschrieben, dass sich die Teilnehmer:innen bei „Schritt für Schritt“ sehr menschlich behandelt fühlten und das Gefühl hatten, nicht nur als „Nummer“ gesehen zu werden. Nur vereinzelt kritisierten (ehemalige) Teilnehmer:innen, dass sie von den Berater:innen nicht gehört wurden bzw. mit ihren Anliegen nicht zu diesen durchdringen konnten.

Aus Sicht mancher der Interviewten waren diese (auch) zwischenmenschlichen Kompetenzen (mit-)entscheidend dafür, dass sie wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten. So sei das Vertrauensverhältnis zu den Berater:innen aus Sicht mancher Befragter Voraussetzung dafür gewesen, dass sie offen über ihre potenziellen Schwächen, Unsicherheiten und Zweifel sprechen konnten, was wiederum als Bedingung dafür gesehen wurde, die damit verbundenen Hindernisse hinsichtlich der (nachhaltigen) Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses abzubauen.

²³ Da die Erforschung unterschiedlicher Zugänge ohne Vermittlungsdruck ein Kernelement des Pilot-Projekts „Schritt für Schritt“ war, löste diese Rückmeldung durchaus Verwunderung aus.

„Hier versteht man mich wirklich. Meine Kinder sehen mich jetzt auch anders, ich rede jetzt so viel, bin glücklicher. Ich rede jetzt auch Deutsch mit meinen Kindern.“

In mehreren Fällen wurde auch betont, dass die Teilnehmer:innen durch die Berater:innen motiviert und ihnen durch diese neue Möglichkeiten aufgezeigt bzw. neue Perspektiven eröffnet wurden. Eine Teilnehmerin beschrieb, zu Beginn ihrer Teilnahme absolut unwillig gewesen zu sein, zu arbeiten, durch ihre Beraterin aber die Sinnhaftigkeit bzw. Notwendigkeit einer Arbeitsaufnahme erfasst zu haben und sogar Lust bekommen zu haben, sich einen Arbeitsplatz zu suchen.

Das Gefühl, verstanden zu werden und nicht unter dem Druck zu stehen, möglichst rasch eine Arbeitsstelle anzutreten, führte demnach nicht nur dazu, dass in einigen Fällen eine passende und qualitativ hochwertige Stelle gefunden werden konnte, sondern auch dazu, dass die Teilnehmer:innen die Termine bei „Schritt für Schritt“ gerne wahrnahmen.

In den Fokusgruppen wurde darüber hinaus fallweise auch auf die **personelle Konstanz** – sprich die Betreuung durch ein und dieselbe Berater:in über die gesamte Teilnahmedauer – verwiesen. Auch die **Möglichkeit, sich außerhalb der vereinbarten Termine an die zuständigen Berater:innen zu wenden**, wurde als sehr hilfreich und unterstützend wahrgenommen.

Die geschilderten Äußerungen unterstreichen die Bedeutung des Aufbaus von verlässlichen und vertrauensvollen Beziehungen, wie sie im Rahmen eines langfristig angelegten Case Managements entstehen können, und zeigen, wie wichtig fallbezogene, beziehungsorientierte Ansätze sind, die nicht nur wertvolle Einblicke in die Lebensrealitäten der Betroffenen ermöglichen, sondern diese auch dabei unterstützen, eine Veränderung ihrer Arbeits- bzw. Lebenssituation überhaupt als realisierbar wahrzunehmen (Kerschbaumer 2023, S. 57f).

Die **Frequenz der Beratungstermine** gestaltete sich laut den befragten (ehemaligen) Teilnehmer:innen unterschiedlich. Während teilweise von einer sehr engmaschigen Beratung und wöchentlichen Beratungsterminen berichtet wurde, wurde in einem anderen Fall davon berichtet, dass zwischen den Terminen längere Abstände lagen. Dass die Frequenz der Termine in beiden Fällen positiv bewertet wurde, kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass es den Berater:innen gelang, diese gut auf die Bedürfnisse der Teilnehmer:innen und ihre unterschiedlichen Lebensrealitäten anzupassen.

Nicht nur die Frequenz, sondern auch die Variabilität in der Gestaltung des Formats der Beratungstermine (persönlich oder telefonisch) wurde hervorgehoben. Die Flexibilität in der Termingestaltung wurde als Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse bzw. Lebensrealitäten der Teilnehmer:innen bewertet. Dies betraf auch die Möglichkeit, Termine sanktionslos verschieben zu können. Ebenfalls positiv bewertet wurde von vielen Teilnehmenden die Dauer der Beratungsgespräche. Während man bei der Betreuung durch das AMS oft das Gefühl habe, in wenigen

Minuten abgefertigt zu werden, hätten sich die Berater:innen teils eine Stunde und mehr Zeit für die Termine genommen.

Teilnahmedauer

Case Management wird laut Kerschbaumer erst wirksam, wenn es langfristig angelegt und durch eine Nachbetreuungsphase ergänzt ist, um Rückfälle zu vermeiden (Vgl. Kerschbaumer 2023, S. 57f.). Mit einer deutlichen Verlängerung der möglichen Verweildauer der Teilnehmer:innen in Beratung und Beschäftigung und einer Laufzeit von bis zu 3 Jahren – inklusive der Möglichkeit einer Nachberatung von mindestens sechs Monaten – greift das Angebot von „Schritt für Schritt“ diesen Aspekt konzeptionell auf.

Die mit bis zu 3 Jahren vergleichsweise lange Dauer des Angebots wird von den Teilnehmer:innen unterschiedlich bewertet. Während manche die Dauer (sowie die kontinuierliche Betreuung durch eine:n Berater:in) als sehr positiv bezeichneten und beispielsweise froh waren, nach einer zwischenzeitlichen Anstellung wieder zur ihrer:ihrem Berater:in „zurückkehren“ zu können, wurde die Dauer von anderen als zu lang kritisiert. Andere Teilnehmer:innen gaben an, erst im Rahmen der Fokusgruppe davon erfahren zu haben, dass die Maßnahme (potenziell) 3 Jahre dauern konnte.

Die **Möglichkeit einer Nachbetreuung** zur Stabilisierung von neu eingegangenen Arbeitsverhältnissen am 1. Arbeitsmarkt wird von (ehemaligen) Teilnehmer:innen positiv bewertet. So wurde beispielsweise beschrieben, dass sich die Berater:innen auch nach Aufnahme eines Dienstverhältnisses noch regelmäßig telefonisch bei den Teilnehmer:innen meldeten und sich erkundigten, wie es ihnen bei der neuen Arbeitsstelle ging bzw. zur Verfügung standen, um diesbezügliche Probleme zu besprechen. Auch das Wissen, dass es jemanden gibt, der an sie denkt, wurde durch die (ehemaligen) Teilnehmer:innen teils als unterstützend beschrieben.

Genutzt wurde die Nachbetreuung teils auch für Angelegenheiten ohne direkten Bezug zum Arbeitsverhältnis, zum Beispiel, um Teilnehmer:innen Briefe vorzulesen bzw. zu erklären, die sie sonst nicht verstanden hätten. In einem Fall wurde angemerkt, dass die befragte Person sich eine Nachbetreuung über einen noch längeren Zeitraum gewünscht hätte.

Umfassend ernst genommen werden – auch bei Vermittlungsvorschlägen

Die Vermittlung von individuellen und passgenauen Stellenangeboten bewerteten mehrere der im Rahmen der Einzelinterviews Befragten (sehr) positiv. So wurden sowohl Quantität als auch Qualität der vorgeschlagenen Stellen sowie die Strukturierung des Suchprozesses von mehreren Befragten als hilfreich hervorgehoben. Auch zu einer Jobmesse wurde einer der Befragten (ebenso wie einige Fokusgruppen-Teilnehmer:innen) durch die Beraterin begleitet.

Hinsichtlich der Vermittlung von Stellenangeboten wurde teils auch explizit betont, dass es bei der im Rahmen von „Schritt für Schritt“ erhaltenen Beratung aus Sicht der Befragten spürbar nicht um eine möglichst rasche, sondern um eine **möglichst passende und nachhaltige Vermittlung** ging. Auch die Tatsache, dass teils mehrere attraktive Stellen vorgeschlagen wurden, wurde positiv hervorgehoben. Das gebe Sicherheit und verhindere, dass man sich auf Stellen bewerben muss, bei denen man eigentlich ein schlechtes Bauchgefühl hat.

Die Vermittlung von individuellen und passenden Jobangeboten, die auch die konkreten Lebenswelten der Teilnehmer:innen – beispielsweise hinsichtlich Betreuungspflichten oder gesundheitlicher Einschränkungen – berücksichtigen, wird auch im Rahmen der durchgeführten Fokusgruppen vielfach gelobt. Dass die Berater:innen sich mehr Zeit nähmen, sich die beruflichen Wünsche der Teilnehmenden – die Tätigkeit, aber auch andere Aspekte, wie beispielsweise das Gehalt betreffend – anzuhören und auch bereit seien, dieses zu respektieren, stimmte zahlreiche Teilnehmer:innen zuversichtlich, im Rahmen von „Schritt für Schritt“ eine passende Stelle zu finden.

Zwar bekomme man laut manchen Fokusgruppen-Teilnehmer:innen auch von den Berater:innen bei „Schritt für Schritt“ gelegentlich Stellen vorgeschlagen, die man selbst als nicht passend empfinde, die Berater:innen seien in so einem Fall aber viel offener für entsprechende Rückmeldungen als beispielsweise jene beim AMS. Ein anderer Teilnehmer gab an, dass er durch die Teilnahme bei „Schritt für Schritt“ erkannt habe, dass es Dinge gibt, die unbewusst in ihm ablaufen und dass sich durch die positive (Gesprächs-)Atmosphäre bei ihm innerlich etwas gelöst hat. Eine weitere Teilnehmerin berichtete, für sie sei es denkbar, dass sie zwar nicht durch die Berater:innen bei „Schritt für Schritt“ eine passende Stelle finde, aber dazu ermächtigt werde, diese selbst zu finden. In einem Fall berichtete ein ehemaliger Teilnehmer im Interview, dass er eigentlich der Meinung war, bereits einen guten Überblick über die potenziell interessanten Stellenangebote bzw. die Kanäle, auf denen diese ausgeschrieben werden, zu haben, durch die Teilnahme an „Schritt für Schritt“ aber verdeutlicht bekommen hat, dass der Suchprozess noch optimiert werden kann. Die Unterstützung bei der Suche wurde in diesem Zusammenhang auch als großer Unterschied zu anderen Angeboten beschrieben, bei denen die Suche nach Stellenausschreibungen den Teilnehmer:innen selbst überlassen werde.

Neben dem Übermitteln von potenziell in Frage kommenden Stellenausschreibungen beschrieben die (ehemaligen) Teilnehmer:innen in den Interviews und Fokusgruppen auch, durch die Berater:innen fachkundige und tatkräftige **Unterstützung im Rahmen von Bewerbungsprozessen** erhalten zu haben.

Die (ehemaligen) Teilnehmer:innen gaben an, dass ihre Berater:innen häufig auch in direkten Kontakt mit potenziellen Arbeitgeber:innen getreten sind. Gaben die Teilnehmer:innen ihr Einverständnis, bewarben sich die Berater:innen im Namen der Teilnehmer:innen fallweise auch auf Stellen, ohne dies im Vorhinein mit ihnen abzusprechen.

Als hilfreich wurde überwiegend auch die Unterstützung beim Erstellen bzw. Überarbeiten von Bewerbungsunterlagen beschrieben. Während manche Teilnehmer:innen angaben, ihren Lebenslauf bei jedem Träger, dem sie in der Vergangenheit durch das AMS zugewiesen wurden, überarbeitet zu haben, ohne substanzielle Unterschiede bzw. Verbesserungen feststellen zu können, bewerteten andere das durch die Berater:innen bei „Schritt für Schritt“ erhaltene Feedback bzw. die Unterstützung bei der Überarbeitung ihrer Bewerbungsunterlagen als durchaus hilfreich. Eine Teilnehmerin gab beispielsweise an, dass die Beraterin ihren Lebenslauf gestalterisch an den von ihr geäußerten Berufswunsch angepasst hätte, während im Rahmen anderer Beratungsangebote stets nur nach „Schema F“ vorgegangen worden sei.

Als Mehrwert des Angebots wurde außerdem mehrfach hervorgehoben, dass die Teilnehmer:innen durch ihre Teilnahme an „Schritt für Schritt“ **Orientierung hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft** erhielten. Außerdem beschrieben mehrere der Befragten, dass es ihnen während ihrer Teilnahme an „Schritt für Schritt“ gelungen sei, mehr **Selbstvertrauen bzw. -bewusstsein zu gewinnen und neuen Mut zu schöpfen**.

Qualifizierungsangebote

Die im Rahmen von „Schritt für Schritt“ mögliche Absolvierung von Qualifizierungsmaßnahmen spielte unter den Teilnehmer:innen der Fokusgruppe eine eher periphere Rolle. Lediglich vereinzelt wurde das Thema adressiert, wobei in keinem Fall von einer erfolgreich absolvierten Qualifizierung berichtet wurde. Manche der Teilnehmer:innen gaben an – beispielsweise aufgrund des Alters oder wegen Lernschwierigkeiten – kein Interesse an einer Qualifizierung zu haben, andere, eine gewünschte Qualifikation nicht machen zu können oder zu dürfen.

Finanzplan

Teil der Problemlagen langzeitarbeitsloser Menschen sind oft auch finanzielle Probleme. Dazu kommt, dass Arbeitsaufnahmen und die damit verbundenen finanziellen Verbesserungsmöglichkeiten oft falsch bewertet werden, weil unberücksichtigt bleibt, dass Arbeitseinkommen anders als Transferleistungen 14 mal jährlich ausbezahlt werden. Um diesen Themenkomplexen strukturiert zu begegnen, wurde durch „Schritt für Schritt“ auf die „persönliche finanzielle Unabhängigkeit, die wirtschaftliche Absicherung der Familie, sowie auf die Vermeidung von Altersarmut durch den Erwerb von Pensionszeiten Bezug

genommen²⁴. Dies insofern, als systematisch allen Teilnehmenden die Ausarbeitung eines **Finanzplans** angeboten wurde. Dieses Angebot wurde intensiv genutzt und von einigen Teilnehmer:innen der Fokusgruppen als (sehr) hilfreich bezeichnet. In einem Fall wurde geschildert, dass die Berater:innen von „Schritt für Schritt“ die ersten waren, die ein offenes Ohr für diese Angelegenheiten hatten und sie dabei geholfen hätten, die Schulden bzw. Finanzen in den Griff zu bekommen.

Psychotherapie

Ein in den Fokusgruppen wiederholt adressiertes Thema ist auch jenes der **psychischen Gesundheit**. So wurden von einzelnen Teilnehmer:innen nicht nur die Auswirkungen nicht-arbeitsmarktbezogener Problemlagen auf die psychische Gesundheit beschrieben, sondern auch jene der Langzeitarbeitslosigkeit.

„15 Jahre Arbeitslosigkeit gehen nicht spurlos an dir vorbei.“

Einige der Teilnehmer:innen beschrieben in den Fokusgruppen, über „Schritt für Schritt“ eine Psychotherapie vermittelt bekommen zu haben²⁵. Andere gaben an, das Angebot erhalten, aber ausgeschlagen zu haben. Von manchen wurde in diesem Kontext auch darauf verwiesen, dass sie in den Gesprächen mit den Berater:innen viel über ihre (persönlichen) Probleme sprechen konnten und das als für die Psyche sehr hilfreich wahrgenommen haben.

Stabilisierung der Lebensumstände

Darüber hinaus adressierten die Berater:innen laut den Teilnehmer:innen auch andere lebensweltliche Problemlagen. So beschrieben mehrere (ehemalige) Teilnehmer:innen in den Einzelinterviews, konkrete Unterstützung auch bei der Korrespondenz mit MA40, Wien Energie oder Wiener Wohnen erhalten zu haben. In einem Fall wurde auch beschrieben, dass die verantwortliche Beraterin mit der Teilnehmerin bei Antritt ihres Beschäftigungsverhältnisses den (Dienst-)Vertrag durchbesprochen hat und ihr die Entlohnung erklärte. In einem weiteren Fall wurde auch als hilfreich beschrieben, dass durch „Schritt für Schritt“ die Kosten für neue Kleidung für berufliche Tätigkeiten übernommen wurden. In den Fokusgruppen wurde von Unterstützung bei Fragen der Sozialversicherung (für ein erwachsenes Kind mit Behinderung), bei Konflikten bezüglich GIS-Gebühr/ORF-Haushaltsabgabe oder beim Kontakt mit Wiener Wohnen berichtet.

²⁴ Konzept „Schritt für Schritt“: Wiener Pilotprojekt zur (Re)Integration in den Arbeitsmarkt nach mehr als 5 Jahren Beschäftigungslosigkeit

²⁵ Im Zuge von „Schritt für Schritt“ wurde die direkte Anbindung an ein psychotherapeutisches Angebot durch das AMS Wien erstmalig ermöglicht

Trainings bzw. Transitarbeitsplätze

Viele der Befragten berichteten, während ihrer Teilnahme an „Schritt für Schritt“ über einen längeren Zeitraum in einem der beiden sozialökonomischen Betriebe (SÖBs) beschäftigt gewesen zu sein. Die meisten davon im Caritas SÖB, wobei mehrere der Befragten während der meist 6-monatigen Maßnahme die Möglichkeit wahrnahmen, die Trainingsstelle zu wechseln.

Die Beschäftigung in den beiden SÖBs wird von den Befragten durchwegs positiv beurteilt. Sie ermöglichte es den Teilnehmer:innen laut Aussage einzelner Befragter, eigene Stärken zu identifizieren bzw. zu entwickeln und dadurch neue berufliche Perspektiven zu entdecken.

„Ich habe gemerkt, dass ich mit sehr vielen verschiedenen Menschen zurechtkomme. Und auch mit schwierigen Situationen zurechtkomme, mit schwierigen Menschen umgehen kann, mich gut in die Menschen hineinversetzen kann und problemorientiert bin. Und auch keine Angst habe, Lösungen zu finden. Also ich habe Selbstbewusstsein aufgebaut.“

Auch die Teilnehmer:innen der Fokusgruppe berichteten größtenteils sehr positiv von ihrer Zeit bei den SÖBs sowie den an den Einsatzorten herrschenden Rahmenbedingungen.

Positiv beschrieben einige der Teilnehmer:innen die Vielseitigkeit der Aufgaben, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten wahrnahmen. Eine Teilnehmerin hob positiv hervor, dass sie im Rahmen ihrer Beschäftigung neue Dinge lernte, auch wenn sie in Zukunft beruflich nicht unbedingt im entsprechenden Bereich tätig sein wolle. Auch die soziale Komponente, sprich der regelmäßige Kontakt zu anderen Mitarbeiter:innen, wurde teilweise explizit positiv hervorgehoben. Ein Teilnehmer verwies hierbei auch ausdrücklich auf den Austausch mit Mitarbeiter:innen anderer Fachabteilungen in den Pausen. Hier finden sich Anhaltspunkte dafür, dass das Heranführen der Teilnehmer:innen an soziale, arbeitsmarktnahe Räume neue Perspektiven eröffnen und dazu beitragen kann, die alltagspraktischen Kompetenzen zu stärken. So können zunächst grundlegende Ressourcen wiederhergestellt werden, bevor eine Beschäftigungsfähigkeit erreicht werden kann (Vgl. Kerschbaumer 2023, S. 54).

Teilweise wurden die Trainingsplätze explizit als hilfreiche Maßnahme für einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt bezeichnet. Als unterstützend wurde vereinzelt beschrieben, dass die Arbeit ohne Druck verrichtet werden kann und die Teilnehmer:innen sich neue Kompetenzen aneignen können. Während ein Wochenstundenausmaß von 12 Stunden in manchen Fällen als gut bewältigbar und dem eigenen Gesundheitszustand angemessen bezeichnet wurde, wurde in einem Fall der Wunsch geäußert, das Stundenausmaß kontinuierlich steigern zu können, um sich (langsam) den Anforderungen von entsprechenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt anpassen zu können.

Kritik an der Beschäftigung in einem SÖB bzw. der Unwille dazu wurde in den Fokusgruppen nur vereinzelt geäußert. Einzelne Teilnehmer:innen berichteten davon, schlechte Erfahrungen mit SÖBs bzw. Trainingsplätzen gesammelt zu haben. In einem Fall wurde der niedrige Verdienst kritisiert und geäußert, es würde sich nicht auszahlen, „für 190 Euro (einen) Stromschlag (zu) kriegen“. Andere gaben an, dass eine Beschäftigung aufgrund ihrer gesundheitlichen Verfassung unmöglich sei oder dass sie eine Beschäftigung in der Vergangenheit aus gesundheitlichen Gründen abbrechen mussten.

Die **Kooperation zwischen den Trägern** – dem Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) als für das Beratungsangebot „Schritt für Schritt“ verantwortlicher Träger einerseits und Caritas und Volkshilfe als Beschäftigungsträger andererseits – wurde von Teilnehmer:innen der Fokusgruppen teils ausdrücklich als gut und sinnvoll hervorgehoben. Diese Kooperation helfe, sich (langsam) wieder einer regulären Erwerbstätigkeit anzunähern. Kritisiert wurden hingegen teilweise die angebotenen Bereiche. Manche der Teilnehmer:innen äußerten etwa den Wunsch, auch in anderen Bereichen als den angebotenen beschäftigt zu werden – beispielsweise im kaufmännischen, administrativen oder künstlerischen Bereich – bzw. kritisierten, dass die Vermittlungsvorschläge der Berater:innen bei „Schritt für Schritt“ auf Caritas und Volkshilfe begrenzt seien.

Mehrfachbetreuung

In den Fokusgruppen gaben außerdem einige Teilnehmer:innen an, dass sie parallel zu ihrer Teilnahme an „Schritt für Schritt“ auch durch andere Träger betreut wurden. Diese Mehrfachzuweisungen durch das AMS führten teilweise auch zu Irritation bzw. (anfangs) zu Unmut bei den Teilnehmer:innen. In einem Fall wurde auch beschrieben, dass die unterschiedlichen Träger teils in einem Konkurrenzverhältnis zu stehen schienen.

Kritik

Überwiegend eher negativ über das Angebot äußerten sich im Zuge der Interviews und Fokusgruppen vergleichsweise wenige Personen – ein Umstand, der auch im Kontext der Freiwilligkeit der Teilnahme zu sehen ist. Von zwei (ehemaligen) Teilnehmer:innen wurde in Frage gestellt, welchen Mehrwert die Teilnahme am Angebot für sie hatte. Beide betonten, dass sie ihren aktuellen Arbeitsplatz auch ohne Hilfe der Beraterin gefunden hätten. Sie waren allerdings zugleich der Meinung, dass das Angebot für andere Personen (beispielsweise mit mangelnden Deutschkenntnissen oder psychischen Problemen) durchaus hilfreich sein könne. Einer der Befragten verwies außerdem darauf, dass er trotz seiner Kritik am Beratungsangebot bzw. seiner Zuweisung hierzu ein sehr gutes Verhältnis zu seiner Betreuerin hatte und sich auf die Termine mit ihr stets gefreut hat.

In den ersten Fokusgruppen (im Jahr 2023) wurde mehrfach kritisiert, dass es nur einen Standort im 10. Bezirk gab. Auch die räumliche Ausgestaltung wurde kritisiert. So habe das Großraumbüro dazu geführt, dass die (teils sehr privaten) Gespräche zwischen Teilnehmer:innen und Berater:innen auch durch Dritte mitgehört werden konnten.

6.2 Die Bewertung von „Schritt für Schritt“ durch operativ Tätige

Zu Beginn seien viele Teilnehmende zunächst zurückhaltend und misstrauisch gewesen, insbesondere bei persönlichen und schambehafteten Themen wie Schulden oder gesundheitlichen Problemen. Diese Themen wurden oft erst nach mehreren Monaten angesprochen, nachdem ein Vertrauensverhältnis zu dem:der Berater:in aufgebaut war.

Gleichzeitig wurde der Umstand beschrieben, dass Personen mit familiärer Einbindung häufig stabiler wirkten. Sie wurden als gesundheitlich gefestigter, besser gepflegt und auch als finanziell abgesicherter beschrieben. In diesen Fällen werde Arbeitslosigkeit tendenziell weniger existenzbedrohend erlebt.

Beziehungsqualität

Die Beziehungsqualität wird in den Fokusgruppen wie in der Fachliteratur als einer der zentralen Erfolgsfaktoren beschrieben. Vertrauen, Verlässlichkeit und individuelle Zuwendung gelten als grundlegende Voraussetzungen dafür, dass sich Teilnehmende öffnen und Problemlagen überhaupt bearbeitet werden können.

Diese Merkmale der Beratungsbeziehung sind auch die Basis dafür, dass wieder Zuversicht geschöpft und eine Veränderung der Situation nicht als Bedrohung, sondern als Möglichkeit, die Lebensumstände verbessern zu können, eingeordnet werden kann. Erst auf dieser Basis werden Veränderungsprozesse möglich.

Wesentlich sind dabei aus Sicht der operativ Tätigen Ehrlichkeit, ein nicht wertender Zugang sowie verlässliche Erreichbarkeit. Viele Teilnehmende sprechen persönliche Themen wie Schulden, gesundheitliche Belastungen oder familiäre Probleme erst nach längerer Zeit – und auch nur dann – an, wenn sie sich sicher fühlen. Die Beziehung bildet somit die Grundlage, um auch schambesetzte Themen bearbeiten zu können.

Zugleich wird die Bedeutung eines individuellen Zugangs betont. Unterschiedliche Teilnehmende benötigen unterschiedliche Herangehensweisen: Während manche vor allem Unterstützung und Verständnis brauchen, reagieren andere besser auf klare Ansprache oder auch Konfrontation. Auch die Möglichkeit, in herausfordernden Situationen begleitet zu werden – etwa zu Bewerbungsgesprächen oder anderen Terminen – wird als wichtig beschrieben. So

berichtet eine Teilnehmerin, dass sie vor einem Bewerbungsgespräch nochmals telefonisch nachgefragt hat, ob sie tatsächlich hingehen soll - hier sind Verlässlichkeit und Erreichbarkeit entscheidend.

Ein zentraler Rahmenfaktor für gelingende Beziehungsarbeit sind die vorhandenen Ressourcen, insbesondere der vergleichsweise niedrige Betreuungsschlüssel. Dadurch wird es möglich, Teilnehmende intensiver zu begleiten - etwa zu Terminen, zur Psychotherapie oder auch bei praktischen Themen wie dem Kauf von Kleidung für den Arbeitsalltag.

Positiv hervorgehoben wird zudem, dass im Vergleich zu anderen Kontexten weniger Vermittlungsdruck und geringere Sanktionsmechanismen bestehen. Dies erleichtert den Vertrauensaufbau und fördert Offenheit. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass dieser Ansatz von einzelnen Teilnehmenden auch genutzt wird, um Veränderungen zu vermeiden oder Ausreden zu entwickeln. Für diese Fälle wird ein völliges Fehlen von Konsequenzen teilweise als herausfordernd beschrieben. Entscheidend sei daher eine gute Einschätzung durch die Berater:innen und ein individuell angepasstes Vorgehen.

„Life first“-Strategie in der Beratung

Ein weiterer wichtiger Bereich, der in den Fokusgruppen als erfolgsrelevant beschrieben wird, betrifft gesundheitliche Themen. Die Beratung übernahm dabei häufig eine vermittelnde Rolle zwischen den Teilnehmenden und bestehenden medizinischen bzw. psychosozialen Angeboten. Dazu zählen unter anderem die Unterstützung bei Arztbesuchen, Reha-Maßnahmen, Operationen oder Psychotherapie. Auch Themen wie Lebensstil, Bewegung, Schlaf oder Ernährung wurden in der Beratung aufgegriffen. In diesem Zusammenhang wurde die Beratung oft als eine Art Vorstufe oder Brücke zur weiterführenden Versorgung beschrieben.

Ein zentrales Problem war, dass viele Teilnehmende vorhandene Angebote nicht kannten oder nicht in Anspruch nahmen. Das Informieren über bestehende Unterstützungsangebote - etwa Leistungen der ÖGK oder Selbsthilfegruppen - wurde daher als besonders hilfreich wahrgenommen. Zugleich wurde berichtet, dass gesundheitliche Probleme häufig über längere Zeit vernachlässigt wurden. Ein Grund dafür ist, dass bei Arbeitslosigkeit der unmittelbare, organisationale Druck fehlt, sich um gesundheitliche Einschränkungen zu kümmern, man also bspw. keine Arztbestätigungen für Krankenstände braucht. Die Beratung setzt hier an, indem sie zur Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit motiviert und entsprechende Schritte unterstützt.

3 Jahre Beratungsdauer

Die lange Betreuungsdauer wird in den Fokusgruppen durchgehend als großer Vorteil beschrieben. Die Zielgruppe benötigt Zeit, um Vertrauen aufzubauen, sich

zu öffnen und Problemlagen sichtbar zu machen. In den ersten Monaten steht häufig noch das „Ankommen“ im Vordergrund – also Orientierung, Beziehungsaufbau und Stabilisierung. Viele vermittlungsrelevante Themen wie Suchtproblematiken, Schulden, psychische Belastungen oder familiäre Herausforderungen werden oft erst im weiteren Verlauf angesprochen. Durch die längere Betreuung wird es möglich, diese Themen überhaupt zu erkennen und gezielt zu bearbeiten. Gleichzeitig erlaubt die flexible Struktur, auf Unterbrechungen, etwa durch Krankenstände, Krisen, Trauerphasen oder langwierige Behördenwege (z. B. PVA-Anträge oder Termine bei der Schuldenberatung) zu reagieren.

Ein weiterer Vorteil liegt darin, dass Berater:innen über die Zeit ein umfassenderes Bild der Teilnehmenden entwickeln können. Dadurch wird es möglich, bisher ungenutzte Fähigkeiten zu erkennen und gezielt zu fördern.

Auch im Training zeigt sich der Mehrwert der längeren Beratungsdauer. Teilnehmende können Beziehungen innerhalb der Gruppe aufbauen, was gerade bei Personen in sozialer Isolation eine wichtige Rolle spielt. Mit zunehmender Dauer übernehmen manche auch neue Rollen, etwa indem sie neue Teilnehmende unterstützen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, wenn bestimmte Tätigkeiten oder Rollen nicht passen.

Hingewiesen wird auch darauf, dass die lange Dauer des Casemanagements nicht in allen Fällen sinnvoll ist. Wenn keine Veränderungsbereitschaft oder -möglichkeit besteht, wird die Dauer als weniger zielführend eingeschätzt. Entscheidend ist diesbezüglich eine gute Einschätzung durch die Berater:innen, bei wem eine längere Begleitung sinnvoll ist und bei wem nicht.

Scheitern zu können, ohne rauszufallen

In den Fokusgruppen wird betont, dass es für viele Teilnehmende – insbesondere für psychisch belastete Personen – sehr wichtig ist, scheitern zu können, ohne sofort aus dem System zu fallen. Ein zentraler Aspekt dabei ist, dass sie nach einem Abbruch im Training oder einem gescheiterten Arbeitsversuch wieder in die Beratung zurückkehren können und nicht direkt wieder ausschließlich auf das AMS angewiesen sind.

Dieses „Auffangnetz“ von „Schritt für Schritt“ nimmt aus Beobachtung der Befragten spürbar Druck heraus. Es ermöglicht den Teilnehmenden, sich eher auf neue Schritte einzulassen und Dinge auszuprobieren. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die einzelnen Schritte gut abgestimmt sein müssen. Zu große Schritte können zu Rückschlägen führen, die von den Teilnehmenden als sehr belastend erlebt werden.

Positiv hervorgehoben wird, dass Unterbrechungen, spätere Wiedereinstiege und auch Verlängerungen möglich sind, ohne dass bereits Erarbeitetes verloren geht. Dies unterstützt einen flexiblen und individuellen Verlauf der Betreuung.

Nachbetreuung

Die Nachbetreuung wird in den Fokusgruppen als **wichtiger Bestandteil** der Unterstützung beschrieben. Viele Teilnehmende benötigen auch nach der Arbeitsaufnahme weiterhin Begleitung – sowohl emotional als auch bei organisatorischen Fragen: Gerade beim Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis treten häufig neue Herausforderungen auf, etwa im Umgang mit Behörden, bei finanziellen Umstellungen oder im Arbeitsalltag selbst. Ohne entsprechende Unterstützung kann dies schnell zu Überforderung führen. Die Nachbetreuung kann hier stabilisierend wirken.

Konkrete Hilfe bei Problemen

Konkrete Hilfe bei Alltags- und Behördenproblemen wird als sehr wirksam beschrieben. Auch wenn diese Hilfe nicht unmittelbar in eine Arbeitsaufnahme mündet, trägt sie wesentlich zur Stabilisierung der Lebenssituation bei.

Genannt werden unter anderem Unterstützungsleistungen bei Verträgen (z. B. Energie oder Telefon), bei finanziellen Ansprüchen, gesundheitlichen Themen oder bei verschiedenen Anträgen. Diese Form der Unterstützung wird von den Teilnehmenden als konkreter Fortschritt erlebt und schafft häufig erst die Grundlage dafür, sich weiteren arbeitsmarktrelevanten Themen zu widmen.

Ein zentrales Thema sind dabei auch sprachliche und organisatorische Hürden. Viele Teilnehmende haben Schwierigkeiten, den Überblick über ihre Anträge und Ansprüche zu behalten. So kommt es etwa vor, dass Leistungen wie die Notstandshilfe auslaufen, ohne dass rechtzeitig ein neuer Antrag gestellt wird. Auch rechtliche Rahmenbedingungen – etwa im Zusammenhang mit ORF-Beiträgen – sind oft unklar, teilweise bestehen offene Forderungen über mehrere Jahre.

Psychotherapie

In den Fokusgruppen wird deutlich, dass psychische Belastungen in der Zielgruppe weit verbreitet sind. Das Angebot einer kostenlosen Psychotherapie wird daher als sehr hilfreich beschrieben. **Für viele Teilnehmende ist dies der erste Kontakt mit einem therapeutischen Angebot.**

Dabei zeigt sich, dass psychische Problemlagen oft erst im Verlauf der Betreuung sichtbar werden. Sie werden von den Teilnehmenden nicht immer direkt benannt oder auch nicht als solche erkannt. Umso wichtiger ist es, entsprechende Angebote aktiv anzuregen. Hervorgehoben wird die Begleitung zum ersten Termin durch den/die Berater:in. Viele Teilnehmende erleben dabei große Unsicherheit oder Überforderung im Umgang mit neuen Situationen.

Informelle und individualisierte Stellensuchprozesse

In den Fokusgruppen wird hervorgehoben, dass individualisierte und passgenaue Stellensuchprozesse für die Zielgruppe von zentraler Bedeutung sind.

Standardisierte Vorgehensweisen stoßen häufig auf Ablehnung, was unter anderem darauf zurückgeführt wird, dass viele Teilnehmende bereits wiederholt an ähnlichen Maßnahmen teilgenommen haben und diesen entsprechend mit einer gewissen Abwehrhaltung begegnen.

Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, individuelle Vorschläge zu entwickeln, die an die jeweiligen Lebenslagen, Kompetenzen und Interessen der Teilnehmenden anschließen. Gleichzeitig besteht die Herausforderung darin, neue berufliche Perspektiven aufzuzeigen und bestehende Berufswünsche behutsam zu reflektieren. Dieser Prozess erfordert ein hohes Maß an Sensibilität, um Widerstände nicht zu verstärken.

Für eine erfolgreiche Umsetzung sind sowohl ausgeprägte soziale Kompetenzen der Berater:innen als auch fundiertes fachliches Wissen erforderlich. Insbesondere Kenntnisse über den Arbeitsmarkt sind notwendig, um realistische und umsetzbare Perspektiven gemeinsam mit den Teilnehmenden zu erarbeiten.

Trainings und Arbeitserprobungen

In den Fokusgruppen wird **Trainings und Arbeitserprobungen eine wichtige Funktion im Hinblick auf Stabilisierung und (Re-)Integration zugeschrieben**. Sie bieten für viele Teilnehmende die Möglichkeit, wieder eine Tagesstruktur, Verbindlichkeit sowie soziale Kontakte aufzubauen. Gleichzeitig werden sie als geschützter Rahmen beschrieben, in dem ohne starken Druck erprobt werden kann, welche Tätigkeiten aktuell möglich sind. Dabei wird betont, dass auf individuelle Bedürfnisse – etwa gesundheitliche oder soziale Einschränkungen – Rücksicht genommen wird.

Ein zentraler Aspekt liegt in der sozialen Integration. Die Beschäftigung in den SÖBs ermöglichen es den Teilnehmenden, wieder in Kontakt mit anderen zu treten, sich an soziale Interaktionen zu gewöhnen und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zurückzugewinnen. In diesem Zusammenhang wird auch die Bedeutung von Erfolgserlebnissen hervorgehoben. **Die Möglichkeit, Tätigkeiten zunächst im Rahmen von „Schnuppern“ auszuprobieren, wird als entlastend wahrgenommen und kann dazu beitragen, bestehende Ängste abzubauen.** Ein:e Fachanleiter:in beschreibt dies folgendermaßen: *„Wir trainieren das Wiederreinkommen, das Verbindlichsein, an Strukturen halten, an Menschen gewöhnen, an Konflikte, das trainieren wir.“*

Sehr rasch überfordert

Bei vielen Teilnehmenden zeigen sich aus Beobachtung der operativ Tätigen innerhalb von Arbeits- oder Trainingssituationen starke Unsicherheiten und Ängste. Bereits scheinbar kleine Anforderungen oder Veränderungen können als überfordernd erlebt werden. Dabei spielt sich vieles auf gedanklicher Ebene ab - Anforderungen, die für andere selbstverständlich erscheinen, werden als große Hürde wahrgenommen. Dies betrifft etwa organisatorische Fragen wie Pünktlichkeit, Anwesenheit oder den Weg zum Arbeits- bzw. Trainingsort. In einer Fokusgruppe wird dies folgendermaßen beschrieben:

„[Sie denken:] Okay, das heißt, ich muss mir das planen. Und dann muss ich auch noch was arbeiten. Dann muss ich gucken, wer ist denn da? Ich glaube, da spielt sich einfach viel im Kopf ab, was für uns alle gar nicht relevant und wichtig wäre.“

Auch soziale Aspekte können Unsicherheiten auslösen. So wird etwa das Beispiel einer Teilnehmerin genannt, die verunsichert war, weil sie davon ausging, dass im Training kaum andere Frauen anwesend seien.

Erfolgslebnisse

Es zeigt sich, dass positive Erfahrungen eine wichtige Gegenwirkung zu geringem Selbstwertgefühl haben können. Wenn Teilnehmende wertschätzend behandelt werden oder wieder in sozialen Austausch kommen, wirkt sich das oft unmittelbar positiv auf ihr Wohlbefinden aus. Erfolgslebnisse entstehen dabei vor allem im Rahmen von Trainingsmaßnahmen, im sozialen Miteinander sowie durch kleine, schrittweise Fortschritte. Anerkennung und Lob spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Solche Erfahrungen stärken das Selbstvertrauen und können die Einstellung zu Arbeit, zur eigenen Kompetenz und vor allem zur Selbstwirksamkeitserwartung verändern.

Sozialbudget

Das Sozialbudget wird in den Fokusgruppen als **wichtiger Hebel für direkte Unterstützung sowie zur Förderung von Motivation** beschrieben. Es ermöglicht, auf konkrete Bedarfe zu reagieren und Teilnehmende in Situationen zu unterstützen, die für weitere Schritte in Richtung Arbeitsmarktintegration relevant sind, beispielweise die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Kleidung für ein Vorstellungsgespräch.

Finanzplan

Der Finanzplan wird in den Fokusgruppen als **zentrales Instrument im Rahmen der Motivationsarbeit** beschrieben. Er dient dazu, die aktuelle finanzielle Situation transparent darzustellen und möglichen Veränderungen durch eine Arbeitsaufnahme gegenüberzustellen.

Dabei werden bestehende Einnahmen – wie AMS-Bezüge, Leistungen der MA40 oder andere Transferleistungen – dem potenziellen Einkommen aus Erwerbstätigkeit gegenübergestellt, inklusive zusätzlicher Komponenten wie dem 13. und 14. Gehalt. Auf dieser Basis wird für viele Teilnehmende sichtbar, dass sich eine Arbeitsaufnahme langfristig finanziell lohnen kann, auch wenn dies zunächst anders eingeschätzt wird.

Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass es einzelne Konstellationen gibt, in denen sich Arbeit kurzfristig kaum oder gar nicht auszahlt. Gerade in diesen Fällen werden auch immaterielle Vorteile thematisiert, etwa eine geringere Abhängigkeit von Behörden, mehr Ruhe im Alltag, größere Unabhängigkeit sowie soziale Einbindung. Auch langfristige Perspektiven wie der Schutz vor Altersarmut werden berücksichtigt.

Zusammenarbeit zwischen Casemanagement und Beschäftigungsangeboten

Die Zusammenarbeit zwischen FAB und den Beschäftigungsträgern wird in den Fokusgruppen überwiegend positiv bewertet und als **zentral für den Erfolg** von „Schritt für Schritt“ eingeschätzt. Der Austausch wird zusätzlich erleichtert, wenn Berater:innen regelmäßig vor Ort in den sozialökonomischen Betrieben präsent sind – dies könnte aus Sicht der Befragten noch weiter verstärkt werden. Dies ermöglicht eine engere Abstimmung und trägt dazu bei, auf individuelle Situationen der Teilnehmenden flexibel reagieren zu können. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor liegt darin, dass Probleme zeitnah rückgemeldet werden und gemeinsam Lösungen gefunden werden können. Dadurch können Maßnahmen laufend angepasst werden, etwa durch eine Verlängerung von Trainings.

Fast Tracks

Die sogenannten „Fast Tracks“ werden in den Fokusgruppen als **gut funktionierende Schnittstellen zu anderen Unterstützungsangeboten** beschrieben. Dazu zählen insbesondere Kooperationen mit Einrichtungen wie der Schuldenberatung, dem Sozialamt, Wien Energie oder Angeboten im Gesundheitsbereich. In vielen Fällen bestanden diese Vernetzungen bereits seit längerer Zeit.

7 Teilnahmeergebnisse

Mit 16.12.2025 sind 264 der insgesamt 584 (45,2%) Teilnahmen abgeschlossen. Bei einem Viertel (25,4%, N= 264) der abgeschlossenen Teilnahmen konnte das Maßnahmenziel eines 6-monatigen Dienstverhältnisses erreicht werden. Den höchsten Anteil jedoch machen Beendigungen aus gesundheitlichen Gründen aus: Bei diesen 41,3% der beendeten Beratungsprozesse verhinderten gesundheitliche Einschränkungen eine Beendigung der Arbeitslosigkeit.

- Während für jene 41,3% der 264 beendeten Teilnahmen, die aufgrund gesundheitlicher Gründe erfolgten, davon auszugehen ist, dass die bestehende Arbeitslosigkeit auch weiterhin andauern wird, dürften jene 25,4%, die die Teilnahme nach Vorliegen eines zumindest 6 Monate andauernden Dienstverhältnisses abgeschlossen haben, eine nachhaltig wirksame Änderung ihrer Berufslaufbahn realisiert haben.
- Dass diesen Personen eine längerfristig wirksame Veränderung gelungen ist, legt nicht nur die bisherige Dauer des Dienstverhältnisses nahe. Auszugehen ist auch davon, dass die **Betroffenen durch die intensive Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Situation und infolge der in diesem Kontext erfahrenen Unterstützungsleistungen auch Copingstrategien für etwaige zukünftige Arbeitslosigkeitsepisoden entwickeln konnten. Auch die Anbindung an Psychotherapie im Rahmen von „Schritt für Schritt“ dürfte nachhaltige Veränderungsprozesse unterstützt haben.**
- Nicht bewertbar sind dagegen mögliche Effekte der Teilnahme an „Schritt für Schritt“ für jene 14,4% der Teilnahmen, die mangels weiterem Teilnahmeinteresse von den Betroffenen vorzeitig beendet wurden. Möglicherweise handelt es sich dabei um Personen, die von den Berater:innen als Teilnehmende ohne erkennbare Veränderungsbereitschaft wahrgenommen wurden.
- 12,5% der beendeten Teilnahmen fanden aus „anderen Gründen“ ein Ende. Unter diesem Begriff wurden 10 Beendigungen aufgrund von Auslandsaufenthalten, 3 aufgrund von Wohnortwechsel und je 1 Beendigung aufgrund von Karenz respektive Ableben zusammengefasst. Wieweit diese Personen nach einer etwaigen Rückkehr aus dem Ausland oder aus der Karenz respektive am neuen Wohnort von den Beratungsleistungen profitieren und ihre Arbeitsmarktposition verändern können, muss offenbleiben.
- Eine längerfristig stabile Anschlussstatusposition erreichten jedoch jene 6,5% der Teilnehmenden, die von „Schritt für Schritt“ in Alterspension wechselten. Anzuregen ist an dieser Stelle allerdings, von einer Zubuchung von Personen mit bevorstehendem Pensionsantritt Angebot abzusehen.

7.1 Die Bewertung der aktuellen Beschäftigungssituation durch erfolgreiche Teilnehmende

Die 11 befragten (ehemaligen) Teilnehmer:innen von „Schritt für Schritt“ waren zum Zeitpunkt der Befragung in unterschiedlichen, mehrheitlich aber in formal niedrigqualifizierten Tätigkeitsbereichen beschäftigt, etwa als Reinigungskraft bzw. Housekeeping-Mitarbeiter:in, Heimhilfe oder als Mitarbeiter:in in der Feinkost bei einem großen Lebensmittel-Einzelhändler. Vereinzelt gaben die Befragten an, sich (noch) in einem Beschäftigungsverhältnis am 2. Arbeitsmarkt zu befinden oder ihr Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt noch nicht angetreten zu haben. Eine Person nahm im Rahmen von „Schritt für Schritt“ eine Arbeitsstelle in einem anderen, nicht an Wien angrenzenden, Bundesland an.

Während eine der befragten Personen angab, die aktuelle Arbeitsstelle bereits nach 2-3 Wochen bei „Schritt für Schritt“ angetreten zu haben, beschrieben andere, dass bis zur Vermittlung einige Monate bzw. bis zu ein Jahr vergingen. In zumindest einem Fall deutet die Aussage der befragten Person auch darauf hin, dass keine Abgrenzung von „Schritt für Schritt“ zu anderen Angeboten erfolgt bzw. die Person der Überzeugung ist, schon (deutlich) länger am Angebot teilzunehmen, als dieses überhaupt existiert. Eine der Personen merkte an, sie würde gerne noch länger im Rahmen von „Schritt für Schritt“ betreut werden.

Übergang ins aktuelle Beschäftigungsverhältnis

Die Unterstützung durch die Berater:innen von „Schritt für Schritt“ wird durch einige der Befragten als zentraler Faktor für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses identifiziert. Einzelne Befragte betonten, dass diese Begleitung ihnen Sicherheit gegeben habe und entscheidend dafür war, überhaupt die Möglichkeit zu erhalten, sich im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs vorstellen zu können.

Mehrere Befragte berichteten, dass ihnen die entsprechenden Stellenangebote von ihren Berater:innen weitergeleitet wurden, in einem Fall beispielsweise über automatisierte E-Mail-Zusendungen von Stellenausschreibungen im anvisierten Tätigkeitsbereich. In anderen Fällen betonten die Befragten, dass sie selbst auf die Stelleninsetrate gestoßen sind oder durch andere Kanäle – beispielsweise persönliche Bekannte oder ehemalige Arbeitskolleg:innen – auf eine offene Stelle aufmerksam gemacht wurden. Mehrere der Befragten berichteten, dass sie durch die Berater:innen von „Schritt für Schritt“ aktiv für Stellen vorgeschlagen bzw. beworben wurden oder dass diese Kontakt mit den betreffenden Unternehmen aufnahmen und sich für eine Einstellung der Kund:innen stark machten.

Auch absolvierte Praktika waren häufig ein (Wieder-)Einstiegspfad in den Arbeitsmarkt. So wurden mehrere der Befragten im Anschluss an ein absolviertes

Praktikum durch das Unternehmen übernommen oder eingestellt, nachdem sie sich dort einige Zeit später auf eine freigewordene Stelle beworben hatten.

Andere Befragte betonten hingegen, die betreffende Stellenausschreibung selbst gefunden und/oder auch bei der Bewerbung keine Unterstützung durch die Berater:innen von „Schritt für Schritt“ in Anspruch genommen zu haben.

Als hilfreich wird auch die Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch durch die Berater:innen bezeichnet. Selbiges gilt für das Angebot der Berater:innen, die Kund:innen beim Bewerbungsgespräch zu begleiten – auch in jenen Fällen, in denen es ausgeschlagen wurde.

Beschäftigungsausmaß

Rund die Hälfte der im Rahmen der durchgeführten Einzelinterviews befragten Teilnehmer:innen befand sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis, was überwiegend auch dem eigenen Wunsch entsprach. Jene Befragten, die in Teilzeit beschäftigt waren, gaben an, in einem Ausmaß von 20-30 Stunden Wochenstunden beschäftigt zu sein. In einigen Fällen wurde den Befragten außerdem die Möglichkeit in Aussicht gestellt, auf Wunsch auch Stunden aufstocken bzw. reduzieren zu können. Von diesem Angebot Gebrauch zu machen, wurde von manchen der Befragten auch in Erwägung gezogen, etwa für den Fall, dass der gesundheitliche Zustand es nicht mehr erlauben sollte, die Tätigkeit im bisherigen Stundenausmaß auszuüben.

In einem Fall berichtete ein ehemaliger Teilnehmer von „Schritt für Schritt“, zu Beginn des Dienstverhältnisses auf eigenen Wunsch nur geringfügig beschäftigt gewesen zu sein, mittlerweile aber Vollzeit zu arbeiten. Da er sich anfangs nicht wirklich vorstellen konnte, im entsprechenden Bereich tätig zu sein, habe ihm die geringfügige Tätigkeit zu Beginn des Dienstverhältnisses erlaubt, in den Bereich „hineinzuschnuppern“.

Gesamteindruck des Beschäftigungsverhältnisses

Über alle Interviews hinweg überwiegt ein positiver Gesamteindruck der neuen Arbeitsstellen. Viele der interviewten Personen gaben an, dass ihnen die Stelle (sehr) gut gefällt, auch wenn sie teilweise als herausfordernd oder anstrengend beschrieben wurde. Mehrfach wurde die Arbeit zwar als fordernd beschrieben, dies aber als – im jeweiligen Tätigkeitsfeld – normal oder akzeptabel bezeichnet.

Teilweise wurde die körperliche Belastung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zwar thematisiert, im Vergleich zu früheren Tätigkeiten aber relativiert. Besonders häufig positiv hervorgehoben wurden das Team bzw. die Kolleg:innen sowie die Leitungs- bzw. Führungskräfte am neuen Arbeitsplatz. Mehrere interviewte Personen berichteten von einem sehr guten Arbeitsklima, gegenseitiger Unterstützung und einem wertschätzenden Umgang. Für einzelne

Personen erfüllt die Tätigkeit dadurch auch eine wichtige soziale Funktion, da sie Einsamkeit reduziert und das persönliche Wohlbefinden stärkt.

Vorgesetzte wurden mehrfach als freundlich und/oder wertschätzend beschrieben. Mehrere Befragte hoben hervor, dass sie an ihrer aktuellen Arbeitsstelle ein hohes Maß an Verständnis und Rücksichtnahme erleben, insbesondere im Hinblick auf ihre persönliche Lebenssituation. Genannt wurden etwa flexible Regelungen bei Arbeitszeiten, die Möglichkeit, kurzfristig freie Tage zu nehmen bzw. Zeitausgleich zu konsumieren sowie ein verständnisvoller Umgang mit familiären Verpflichtungen. Einzelne Befragte betonten, dass sie ein solches Entgegenkommen und diese Form von Vertrauen und Unterstützung aus früheren Arbeitsstellen kaum oder gar nicht kennen.

Mehrere Personen empfinden die neue Stelle als (deutlich) besser passend bzw. angenehmer als frühere Tätigkeiten. Einige Befragte schätzen an ihrer aktuellen Stelle außerdem die Abwechslung und Vielfalt der Aufgaben. Vereinzelt wurde auch ausdrücklich von einer spürbaren Verbesserung des psychischen bzw. physischen Wohlbefindens berichtet.

Negative Aspekte wurden durch die Befragten seltener genannt. Als herausfordernd wurde teilweise die Vereinbarkeit einer Vollzeitstelle mit der Familie bzw. Kinderbetreuungspflichten geschildert, nicht zuletzt mit Blick auf zu leistende Nacht- oder Wochenenddienste. Auch die Arbeit mit bestimmten Personengruppen – beispielsweise obdachlosen Menschen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Fluchterfahrung – im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses wurde in manchen Fällen als schwierig beschrieben. Vereinzelt wurden des Weiteren strukturelle bzw. infrastrukturelle Aspekte genannt, die als nachteilig erlebt werden. Dazu zählen etwa ein fehlender Führerschein, der die Heimfahrt erschwert, oder ein weiter Arbeitsweg.

Nachhaltigkeit bzw. Zukunftsaussichten

Ein Großteil der Befragten gab sich grundsätzlich optimistisch, längerfristig im aktuellen Dienstverhältnis zu bleiben und/oder bekundete auch Interesse daran. Teilweise wurde betont, dass die Möglichkeit, die aktuell verrichtete Tätigkeit weiter auszuüben, von Faktoren wie beispielsweise dem eigenen Gesundheitszustand abhängt. Ein Befragter formulierte seine Hoffnung, die bis zu seiner Pensionierung verbleibenden Jahre im aktuellen Dienstverhältnis bleiben zu können. In einem anderen Fall wurde berichtet, dass durch die Führungskraft bzw. Leitung in Aussicht gestellt wurde, zukünftig eine Qualifizierung absolvieren und sich innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln zu können.

Von manchen der Befragten wurde allerdings auch angemerkt, dass ein anderer Arbeitsplatz bzw. ein anderes Tätigkeitsfeld den eigenen beruflichen Interessen bzw. Vorstellungen noch stärker entsprechen würde oder sie sich (noch) bessere Rahmenbedingungen (beispielsweise bzgl. ihrer Arbeitszeiten) wünschten und sie grundsätzlich Interesse daran hätten, einen anderen Arbeitsplatz zu finden – auch wenn diese Personen überwiegend angaben, aktuell keine proaktiven Schritte in diese Richtung zu setzen. (Auch) In diesen Fällen wurde teils explizit auf die Bedeutung des aktuellen Arbeitsverhältnisses für den erfolgreichen und nachhaltigen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt verwiesen. Eine der Befragten hob hervor, dass sie durch die Teilnahme an „Schritt für Schritt“ viel Selbstvertrauen geschöpft habe und zuversichtlich sei, selbst im Falle einer Kündigung schnell wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Eine andere Befragte gab an, eventuell eine Ausbildung zur Heimhilfe absolvieren zu wollen, falls aus dem durch „Schritt für Schritt“ vermittelten Beschäftigungsverhältnis nichts werden sollte.

8 Kontrastierung arbeitsmarktpolitisch erfolgreicher und arbeitsmarkt-politisch nicht erfolgreicher Teilnahmen

Wie die Darstellung der Beratungsergebnisse zeigt, konnte durch das Angebot „Schritt für Schritt“ **jede:r vierte Teilnehmende in ein zumindest 6 Monate dauerndes Dienstverhältnis, in überwiegender Mehrheit ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt, eintreten. Dies nach einer Phase von durchschnittlich 8 Jahren Distanz zu einer regulären Beschäftigung.** Um zu ergründen, bei wem und auch aufgrund welcher Unterstützungsleistungen diese Arbeitsaufnahmen erzielt werden konnten, werden im Folgenden „arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Teilnehmende“ und „arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreiche Teilnehmende“ entlang erfolgskritischer Personen- und Teilnahmemerkmalen gegenübergestellt. Auf dieser Grundlage soll beschreibbar werden, bei welchen Ausgangslagen Angebote wie „Schritt für Schritt“ erfolgreich sein können und bei welchen Ausgangslagen auch derartig intensive Unterstützungsleistungen nicht zum Erfolg führen. Auch ein tieferes Verständnis dafür, an welchen Teilnahmeverläufen möglicherweise früher erkennbar wird, dass eine Arbeitsmarktintegration (nicht) erreichbar sein wird, ist Ziel dieses Analyseschrittes.

Ausschließlich Teilnahmen mit nachhaltiger Beschäftigungsaufnahme >91 Tage sowie (geplante) Beendigungen bei fortlaufender Arbeitslosigkeit einbezogen

In folgende Analyse einbezogen werden 42,6% der 584 Teilnahmen. Mit Blick auf das in der Arbeitsmarktpolitik gängige Kriterium für nachhaltige Beschäftigungsaufnahmen („beschäftigt am 92. Tag nach Beendigung eines arbeitsmarktpolitischen Angebotes“) werden folgende Teilnahmen in die Analyse integriert:

- Abgeschlossene und laufende Teilnahmen, bei denen zum Zeitpunkt des Datenexports durch FAB (16.12.2025) ein ununterbrochen aufrechtes Dienstverhältnis von zumindest 92 Tagen dokumentiert war. Dieses Kriterium trifft auf 96 Teilnahmen zu.
- Abgeschlossene Teilnahmen, die aus gesundheitlichen Gründen oder aus mangelndem Interesse der Teilnehmenden beendet wurden oder die zur Beendigung vorgesehen waren. Diesem Kriterium entsprechen 153 Teilnahmen.

Damit bleiben 57,4% (N= 584) aller Teilnahmen der Jahre 2023-2025 in dieser Analyse unberücksichtigt. Konkret sind dies 297 laufende Teilnahmen bei offenem Ausgang, 10 Teilnahmen, die in eine Abmeldung vom AMS mündeten, 17

Teilnahmen, die von „Schritt für Schritt“ in Pension übertraten, sowie 6 Teilnahmen, die aufgrund eines Auslandsaufenthalts und 3 Teilnahmen, die aufgrund eines Wohnortwechsels beendet wurden. Schließlich wurde je eine Teilnahme, die wegen einer Karenzierung und wegen Ablebens den Abschluss fanden, in der Analyse nicht berücksichtigt.

Gegenüberstellung von „arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen“ und „arbeitsmarktpolitisch nicht-erfolgreichen“ Teilnehmer:innen

Eine nachhaltige Arbeitsaufnahme (> 91 Tage) gelang insgesamt 96

Teilnehmer:innen von „Schritt für Schritt“, darunter 81,3% mit einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt. Bei 9 Personen, die eine nachhaltige Arbeit am 1. Arbeitsmarkt antraten, ging dieser Arbeitsaufnahme eine kurze Transitbeschäftigung am 2. Arbeitsmarkt voran.

Personen dieser Gruppe erreichten die Arbeitsaufnahme nach einer Teilnahmedauer von durchschnittlich 9,9 Monaten und beendeten ihre Teilnahme an „Schritt für Schritt“ nach durchschnittlich 16,3 Monaten. Der Zeitraum zwischen Arbeitsaufnahme und Teilnahmeabschluss ist als Nachbetreuung ein integraler Betreuungsbestandteil.

Dieser arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Gruppe gegenüber stehen 153 Teilnehmende, bei denen kein arbeitsmarktpolitischer Erfolg erzielt werden

konnte. Diese Teilnehmenden durchliefen in „Schritt für Schritt“ einen intensiven Prozess der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit ihren beruflichen Optionen, schlossen die Beratung jedoch ohne konkretes Ergebnis bei aufrechter Arbeitslosigkeit ab. Die Teilnahme dieser Personen wurde nach durchschnittlich 17,8 Monaten beendet; sie blieben also geringfügig länger im Projekt als „erfolgreich“ Teilnehmende. **Im Vergleich zu arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden nutzten arbeitsmarktpolitisch nicht-erfolgreiche Teilnehmende die Angebote von „Schritt für Schritt“ länger und intensiver.**

Intensiver deshalb, weil sie während der gesamten durchschnittlich rund 1,5 Jahre die entsprechenden Beratungs- und Unterstützungsleistungen in Anspruch nahmen. Auf arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Teilnehmende traf dies durchschnittlich nur während eines Zeitraums von rund 10 Monaten zu. Die nachfolgenden 6 Monate der Nachbetreuung waren durch deutlich geringere Intensität gekennzeichnet.

Abbildung 10: Kontrastierung beendeter Teilnahmen nach erzieltm arbeitsmarktpolitischem Erfolg



Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB, Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

8.1 Unterschiede in der Ausgangslage der Teilnehmenden entlang sozialstatistischer Merkmale

Im Vergleich der Ausgangslage der Teilnehmenden entlang sozialstatistischer Merkmale zeigen sich in allen Dimensionen Unterschiede. Am stärksten ausgeprägt sind die Differenzen in Bezug auf die gesundheitliche Ausgangslage und in vorhandenen personalen und sozialen Kompetenzen sowie in der Anbindung der Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt:

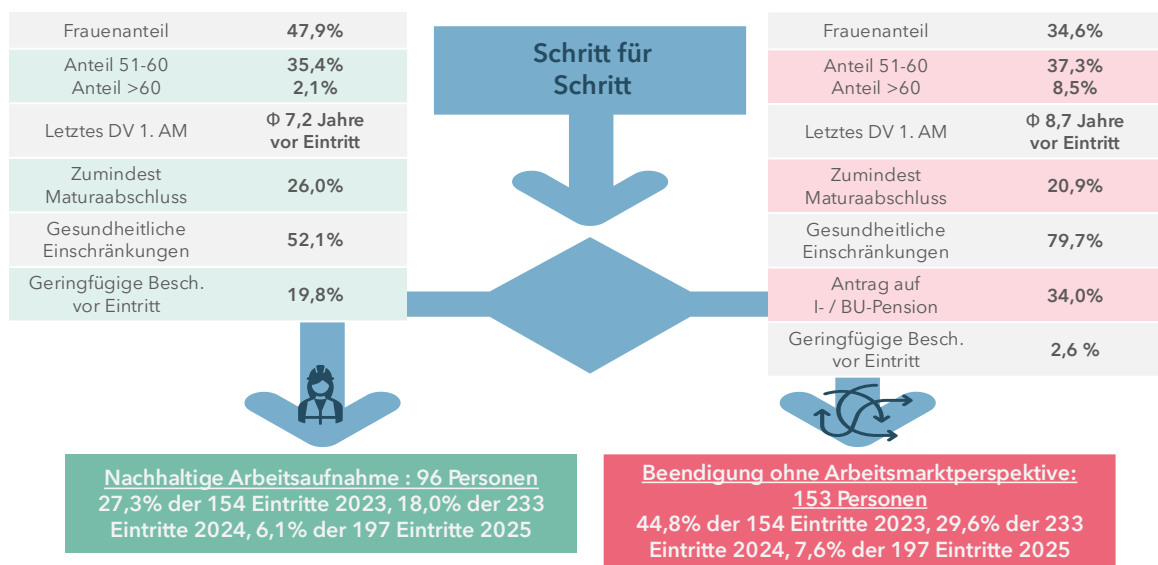
- Frauen **gelingt die Reintegration in den Arbeitsmarkt eher als Männern:** Wiewohl weniger als 40% der Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ (N= 584) weiblich sind, finden sich unter den arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden 47,9% (N= 96) Frauen. Anders sieht das Verhältnis von Frauen und Männern in der Gruppe derer aus, die „Schritt für Schritt“ ohne arbeitsmarktpolitischen Erfolg beendeten. Der Frauenanteil in dieser Gruppe

ist mit 34,6% (N= 153) im Vergleich zur Gesamtgruppe unter-, der Männeranteil entsprechend überdurchschnittlich.

- Während sich im Anteil der Altersgruppe der 51-60-Jährigen kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen beobachten lassen, ist der Anteil der Teilnehmenden, die älter als 60 Jahre sind, in der Gruppe derer, die arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreich waren, um 6,4%-Punkte über dem Vergleichswert in der Gruppe der arbeitsmarktpolitisch Erfolgreichen.
Beachtenswert erscheint jedoch jedenfalls der Umstand, dass 37,5% (N= 96) der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnahmen von Personen erzielt wurden, die 50 Jahre alt oder älter waren.
- Während Teilnehmende, die arbeitsmarktpolitisch erfolgreich waren, im Durchschnitt vor 7,2 Jahren das letzte Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt beendeten, lag die zeitliche Distanz zu diesem Dienstverhältnis in der Gruppe der arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden bei durchschnittlich 8,7 Jahren. Ob und in welchem Ausmaß dieser zeitliche Unterschied von Bedeutung ist, ist angesichts der für die gesamte Zielgruppe von „Schritt für Schritt“ sehr langen Dauer der Arbeitslosigkeit zu hinterfragen.
- 26% (N= 96) der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden konnten im Ausbildungsbereich auf Hochschulreife niveau zurückgreifen. Dieser Anteil entspricht dem Referenzwert in der Gesamtgruppe der Teilnehmenden an „Schritt für Schritt“. **Unter arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden ist der Anteil der Höherqualifizierten im Sinne des Vorhandenseins von zumindest Maturaniveau mit 20,9% (N= 153) dagegen unterrepräsentiert.**
- **Für arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreiche Teilnehmende waren signifikant eher gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen dokumentiert:** Während für rund 2/3 der Gesamtgruppe der Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen dokumentiert sind, trifft dies „nur“ auf etwas mehr als jede:n zweite:n arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche:n, aber auf 8 von 10 arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreiche Teilnehmende zu.
- **Mit 34,0% ist der Anteil derer, für die vor Eintritt in „Schritt für Schritt“ bereits ein erfolgloser Antrag auf I-/BU-Pension beim AMS dokumentiert ist, auffallend hoch.** Besonders deutlich ist der Unterschied zur Gruppe der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden: diese Problematik spielt nur für 2 der insgesamt 96 Teilnehmenden dieser Gruppe eine Rolle.
- **Signifikant unterschiedlich ist auch die Bedeutung von geringfügiger Beschäftigung** unmittelbar vor Eintritt bei „Schritt für Schritt“: auf 6,5% der 584 Teilnehmenden trifft dies zu. **Teilnehmende, die über diese geringfügige Beschäftigung auch während der Arbeitslosigkeit zumindest stundenweise**

an den Arbeitsmarkt angebunden waren, gelingt offensichtlich über „Schritt für Schritt“ signifikant eher eine nachhaltige Arbeitsaufnahme: jede:r fünfte arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Teilnehmende war vor Eintritt in „Schritt für Schritt“ geringfügig beschäftigt. Der Vergleichsanteil in der Gruppe der arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden liegt bei 2,6%.

Abbildung 11: Kontrastierung arbeitsmarktpolitisch erfolgreicher Teilnahmen und arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreicher Teilnahmen entlang ausgewählter Personen- und Verlaufsmerkmale



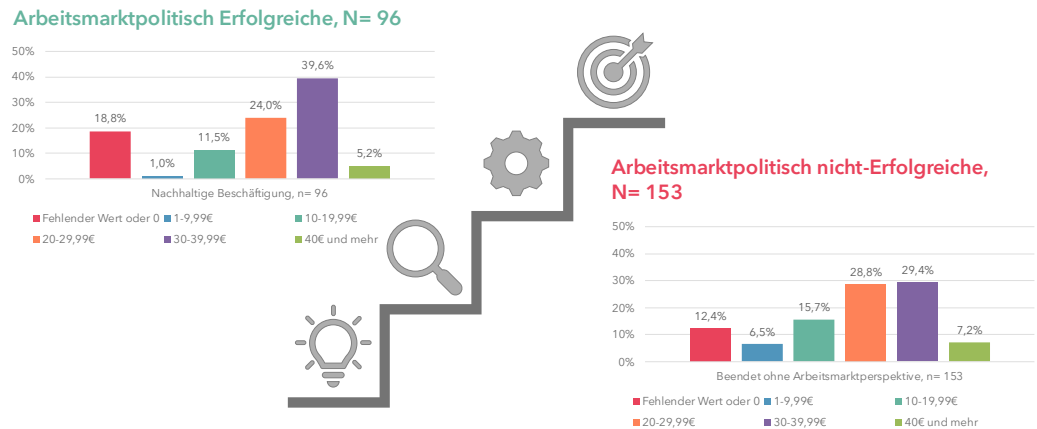
Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB, Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

Unterschiede in der finanziellen Ausgangslage der Teilnehmenden

In der Auseinandersetzung mit den Hintergründen für lange Arbeitslosigkeitsdauern wird immer wieder auch die Höhe der Transferleistungen als maßgeblicher Einflussfaktor diskutiert²⁶. Vor diesem Hintergrund war auch zu untersuchen, ob und in welchem Ausmaß höhere ALG-Leistungstagsätze Einfluss auf die Reintegrationsbemühungen haben – so wurde auch die Tagessatzhöhe der beiden hier kontrastierten Gruppen verglichen. Diesbezüglich zeigten sich wie Abbildung 12 verdeutlicht, keine interpretierbaren Unterschiede.

²⁶ Vgl. bspw. OECD 2006, S.55; Rotar & Krsnik 2020, S.293f

Abbildung 12: Unterschiede in der ALG- / NH-Tagssatzhöhe zwischen den beiden Gruppen



Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB, Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

8.2 Unterschiede im Bereich persönlicher und sozialer Kompetenzen sowie in der sozialen Einbindung

Basis für folgende Gegenüberstellung der beiden hier kontrastierten Gruppen ist der JobIMPULS-Beratungsleitfaden, der mit einer umfassenden Befragung verbunden ist. Diese Befragung wurde in den Fokusgruppen - wie auch andere ähnliche Befragungsinstrumente - teilweise kontroversiell diskutiert. Hauptkritikpunkt waren die „vielen und komplizierten Fragen“. Dem gegenüber standen Aussagen von Berater:innen, die darin eine gute Beratungsgrundlage unter mehreren sahen.

Beim Instrument handelt es sich um eine wissenschaftlich fundierte Methode der Jobnet.AG, die in der Beratung von arbeitssuchenden Personen - so auch bei „Schritt für Schritt“ - unterstützend eingesetzt wird. Es handelt sich um eine umfangreiche online-Befragung, innerhalb derer die Teilnehmenden Fragen z.B. zu ihren persönlichen Charaktereigenschaften, Kompetenzen und Vorstellungen beantworten, um auf Basis der Beantwortungen Ableitungen für die Gestaltung des Beratungsprozesses vorzunehmen.

In der Evaluation von „Schritt für Schritt“ war vorgesehen, dass die Teilnehmenden diese Befragung zweimal ausfüllen - einmal zu Beginn und einmal am Ende der Teilnahme. Ziel war, nicht nur die Ausgangslage der Teilnehmenden besser beschreiben, sondern auch auf dieser Grundlage auch Veränderungen abbilden zu können. Eine Analyse von Veränderungen im Zeitverlauf war jedoch nicht möglich, da nur eine geringe Anzahl an Personen (N= 15) an der Zweitbefragung

teilgenommen hat. Auf Basis dieser Fallzahl lassen sich keine belastbaren Aussagen zu Entwicklungen treffen.

Die folgenden Auswertungen beziehen sich daher auf die Angaben der Teilnehmenden zum Zeitpunkt ihres Eintritts in „Schritt für Schritt“. Im Mittelpunkt steht dabei ein Vergleich der beiden betrachteten Gruppen. Insgesamt konnten die Befragungsergebnisse von 348 Personen für die Auswertung dieser Evaluation genutzt werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse einerseits für alle Teilnehmenden, die sich an der Befragung beteiligten, und andererseits für die beiden hier kontrastierten Gruppen dargestellt.

Die Befragung wurde in ausgewählten Dimensionen für die Bearbeitung der in der Evaluation relevanten Fragestellungen genutzt. **Für die Auswertung wurden ausgewählte Skalen zu persönlichen Kompetenzen sowie zu persönlichen Aspekten (Originalbezeichnung „dynamisch-motivationale Aspekte“) herangezogen.**

Persönliche Kompetenzen

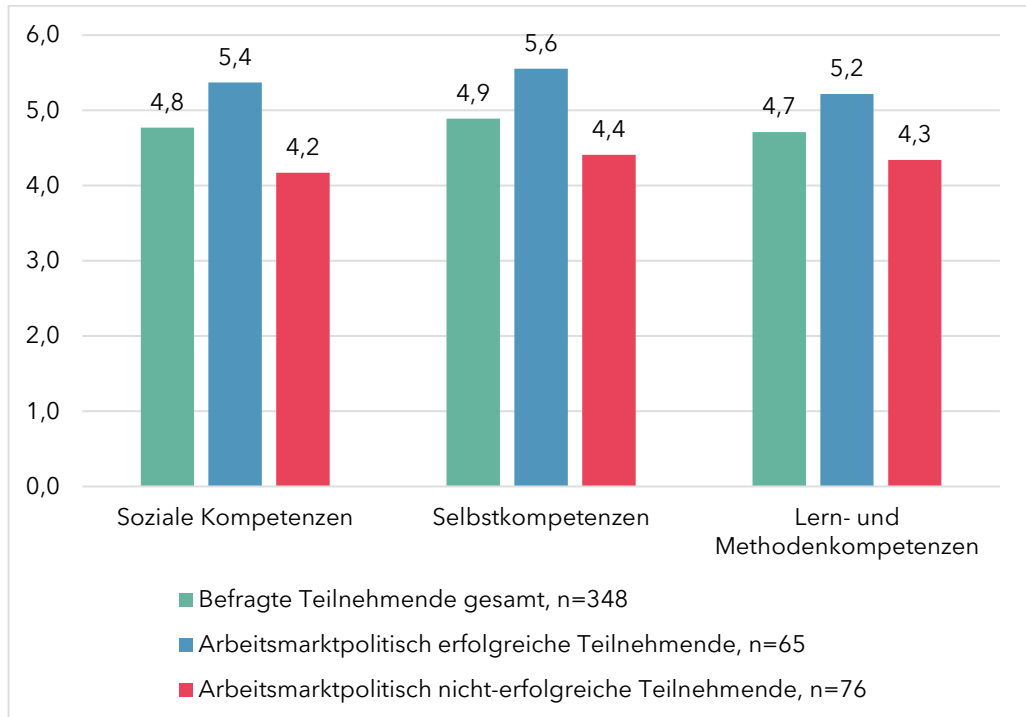
Basis für die gemessene Bewertung der persönlichen Kompetenzen ist ein breites Kompetenzverständnis, das sich nicht nur auf das „Können“ bezieht, sondern auch auf das „Wollen“. Ausgangspunkt ist die Frage, welche Kompetenzen erforderlich sind, um die sich stellenden Herausforderungen (im Arbeitskontext) bewältigen zu können²⁷. Diese persönlichen Kompetenzen werden in drei Teilbereichen erfasst: soziale Kompetenzen, Selbstkompetenzen sowie Lern- und Methodenkompetenzen. Jeder dieser Bereiche setzt sich aus mehreren Einzelitems zusammen und wird als Gesamtscore dargestellt.

Arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Teilnehmende weisen signifikant höhere persönliche und soziale Kompetenzen auf

Wie folgende Abbildung zeigt, sind die Mittelwerte der drei übergreifenden Kompetenzbereiche (Gesamtscores) bei arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden jeweils signifikant höher ausgeprägt als bei arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden. Besonders deutlich ist der Unterschied zwischen arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen und arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden. Die Unterschiede zwischen den drei hier dargestellten Gruppen – einerseits der Gesamtgruppe der Teilnehmenden, andererseits der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen respektive nicht erfolgreichen Teilnehmenden – **deuten darauf hin, dass Teilnehmende mit höheren Kompetenzen bei „Schritt für Schritt“ einen ausreichend aktivierenden Rahmen vorfinden.**

²⁷ Vgl. Thomas, 2019

Abbildung 13: Gesamtscores in den Bereichen „Soziale Kompetenzen“, „Selbstkompetenzen“ und „Methoden- sowie Lernkompetenzen“ nach Erfolg in der Arbeitsmarktintegration, Mittelwerte (Ausprägungen von 1=„sehr niedrig“ bis 9=„sehr hoch“)



Quelle: Auszug aus der JobIMPULS-Befragung, Auswertungen prospect.

Soziale Kompetenzen

Der Gesamtscore „Soziale Kompetenzen“ errechnet sich auf Basis folgender Einzelitems:

- Kommunikationsfähigkeit
- Empathie
- Durchsetzungsfähigkeit
- Kontaktfähigkeit
- äußeres Auftreten sowie
- Teamorientierung.

Auffallend ist, dass die Mittelwerte der Gruppe der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden in allen erfassten Einzelitems über jenen der beiden Vergleichsgruppen liegen. Besonders deutliche Unterschiede, die auch in den qualitativen Interviews deutlich wurden, beziehen sich auf das Vorhandensein von Kommunikationsfähigkeiten und Teamorientierung. Kommunikationsfähigkeit meint die Fähigkeit und Bereitschaft, erfolgreich Gespräche zu führen, z.B. eigene Anliegen angemessen und verständlich auszudrücken, dem Gegenüber aufmerksam zuzuhören und dessen Antworten richtig zu interpretieren.

Teamorientierung beschreibt demgegenüber die Fähigkeit und Bereitschaft, sich in arbeitsteiligen Prozessen für ein gemeinsames Ziel zu engagieren.²⁸

Selbstkompetenzen

Selbstkompetenzen werden als Fähigkeiten zur Selbstorganisation verstanden. Sie beschreiben die Kompetenz zum reflexiven und selbst organisierten Handeln.

Erfasst wurden hier:

- Reflexivität
- Flexibilität
- der Umgang mit Feedback
- Risikobereitschaft
- Selbstständigkeit sowie
- Zielorientierung

Auch in diesem Bereich liegen die Mittelwerte in allen Einzelitems bei arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden über den Referenzwerten der beiden Vergleichsgruppen. Besonders deutlich sind die Unterschiede in den Kompetenzbereichen Flexibilität und Reflexivität. Flexibilität bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue und unerwartete Situationen einzustellen, uneindeutige Situationen zu tolerieren und das Verhalten rasch an veränderte Bedingungen anzupassen. Reflexivität beschreibt die Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln kritisch zu hinterfragen und auf Basis dieser Erkenntnisse Veränderungen vorzunehmen.²⁹

Lern- und Methodenkompetenzen

Der Gesamtscore der Lern- und Methodenkompetenz umfasst folgende Kompetenzbereiche:

- Selbstlernkompetenz
- Kreativität
- Auffassungsgabe
- Arbeitseffizienz
- planvolles Arbeiten
- Sorgfalt sowie
- Umgang mit monotonen Tätigkeiten

Auch in diesem Bereich weisen arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Teilnehmende in allen Items höhere Ausprägungen auf als die Vergleichsgruppen, wobei die

²⁸ Vgl. Thomas, 2019

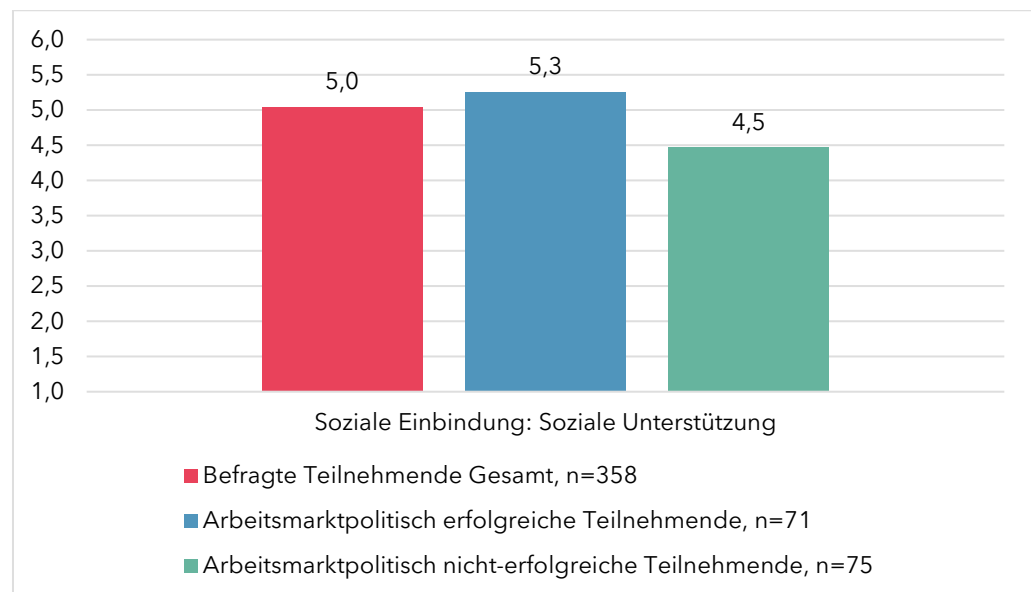
²⁹ Ebd.

Items „planvolles Arbeiten“ und „Sorgfalt“ statistisch die stärksten Unterschiede aufweisen. Planvolles Arbeiten bedeutet, Aufgaben sinnvoll zu strukturieren, Abläufe vorzubereiten und Zeit gut einzuteilen. Sorgfalt beschreibt die Fähigkeit, Aufgaben genau und verlässlich auszuführen.³⁰

Soziale Unterstützung

Neben den persönlichen Kompetenzen wurde auch untersucht, ob sich die beiden Gruppen im Hinblick auf die wahrgenommene Unterstützung durch das soziale Umfeld unterscheiden. Soziale Unterstützung wurde dabei als externe Ressource verstanden, die für die berufliche Integration bedeutsam sein und etwa vor Stressbelastung schützen kann. Erfasst wurde, wie wichtig soziale Kontakte für eine Person sind und in welchem Ausmaß Familie, Freund:innen oder Bekannte als unterstützend erlebt werden.³¹ **Die Gruppe der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden kann auch signifikant eher auf soziale Unterstützung zurückgreifen als Angehörige der beiden Vergleichsgruppen.**

Abbildung 14: Vergleich sozialer Unterstützung nach Erfolg in der Arbeitsmarktintegration, Mittelwerte (Ausprägungen von 1=„sehr niedrig“ bis 9=„sehr hoch“)



Quelle: Auszug aus der JobIMPULS-Befragung, Auswertungen prospect.

³⁰ Vgl. Thomas, 2019

³¹ Ebd.

(Miss)Erfolgsmotivation

Mit Blick auf die Ergebnisse der zitierten Studien von Kerschbaumer (2023 und 2025) interessant sind auch die Befragungsergebnisse von JobIMPULS zu den unter dem Label der Lern- und Leistungsmotivation gereihten Items der Erfolgs- und Misserfolgsmotivation der Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“.

Erfolgsmotivation meint dabei die Bereitschaft, Neues lernen zu wollen und sich dadurch auch mit unbekanntem, schwierigen Inhalten auseinander zu setzen;

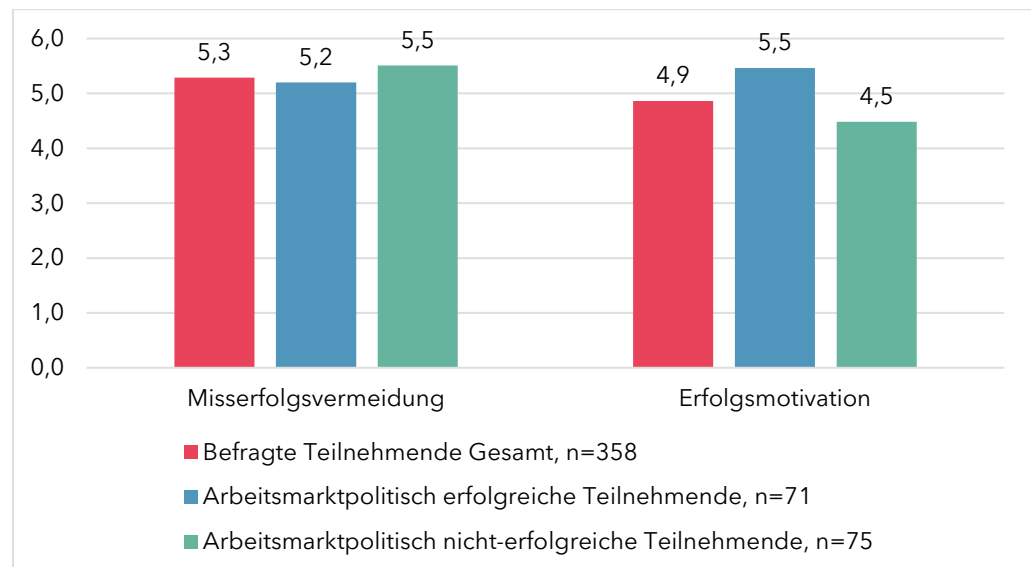
Misserfolgsmotivation beschreibt hingegen das Motiv, potenzielles Scheitern in Situationen möglichst zu vermeiden³². Anders als im Item

„Erfolgsmotivation“ zeigen sich im Bereich der Misserfolgsmotivation nur geringe Unterschiede zwischen arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen und arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden. **Die Mittelwerte der beiden Gruppen liegen innerhalb der Schwankungsbreite.** Anders im Item der

Erfolgsmotivation: Die Gruppe der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden sind signifikant eher erfolgsmotiviert als die Gruppe der arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden.

Erfolgsmotivation: Die Gruppe der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden sind signifikant eher erfolgsmotiviert als die Gruppe der arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden.

Abbildung 15: (Miss)Erfolgsmotivation nach Erfolg in der Arbeitsmarktintegration, Mittelwerte (Ausprägungen von 1=„sehr niedrig“ bis 9=„sehr hoch“)



Quelle: Auszug aus der JobIMPULS-Befragung, Auswertungen prospect.

³² Vgl. Thomas, 2019

8.3 Unterschiede in der Nutzung der Angebote von „Schritt für Schritt“

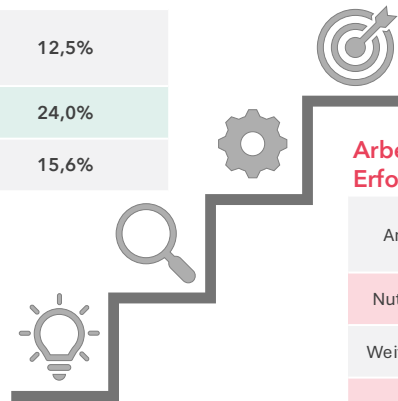
Arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Teilnehmende unterscheiden sich nicht nur in ihrer Ausgangslage, sie nutzten auch die Angebote von „Schritt für Schritt“ unterschiedlich: So zeigen sich auch **in der Art und in der Intensität der Nutzung der Angebote von „Schritt für Schritt“, allen voran in Intensität und Dauer von Arbeitsaufnahmen und in der Nutzung von Weiterbildungsangeboten während der Teilnahme, Divergenzen:**

- So weisen zwar auch arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreiche Teilnehmende Arbeitsantritte auf, dies trifft jedoch nur auf 7,2% (N= 153) dieser Gruppe zu. Wenn Arbeitsantritte gelangen, so dauerten sie jedoch nur sehr kurz. Die diesbezügliche Bandbreite liegt zwischen 7 und maximal 69 Tagen, wobei nur 2 der insgesamt zu beobachtenden 11 Arbeitsantritte über das Probemonat hinausreichen.
- Qualifizierungsangebote wurden von den Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ insgesamt weniger genutzt als Beschäftigungsangebote. Vor diesem Hintergrund zeigt sich jedoch, dass auch diese Angebotschiene von 15,6% (N= 96) der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen, aber nur von 5,9% (N= 153) der arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden in Anspruch genommen wurde. Dieser Unterschied ist signifikant.
- Ähnliches gilt für Arbeitserprobungen und Praktika - auch diese wurden von 12,5% (N= 96) der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen, aber nur von 7,2% (N= 153) der arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen Teilnehmenden in Anspruch genommen.
- Trainingsplätze dagegen wurden von 29,4% (N= 153) der arbeitsmarktpolitisch nicht erfolgreichen und von 24,0% (N= 96) der arbeitsmarktpolitisch erfolgreichen Teilnehmenden genutzt.

Abbildung 16: Unterschiede in der Nutzung der Angebote von „Schritt für Schritt“ durch die beiden kontrastierten Gruppen

Arbeitsmarktpolitisch Erfolgreiche, N= 96

Nutzung Arbeitserprobungen / Praktika	12,5%
Nutzung Trainingsplätze	24,0%
Weiterbildungsteilnahme	15,6%



Arbeitsmarktpolitisch nicht-Erfolgreiche, N= 153

Nutzung Arbeitserprobungen / Praktika	7,2%
Nutzung Trainingsplätze	29,4%
Weiterbildungsteilnahme	5,9%
Stellenantritte	7,2%

Quelle: Auszug aus der Klient:innendatenbank von FAB, Stand 16.12.2025, Auswertungen prospect

9 Zusammenfassung

„Schritt für Schritt“ wurde als neuartige Kombination bereits bestehender Angebote und ergänzender Unterstützungsleistungen konzipiert, um bei Menschen mit stark verfestigter Arbeitslosigkeit jedenfalls vertiefte Ursachenanalyse zu betreiben und wenn möglich, eine Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt zu erzielen. Wie die Analyse des Vorgehens im Rahmen der vorliegenden Evaluation zeigte, konnten beide Ebenen qualitativ hochwertig umgesetzt werden und unerwartet viele Menschen dabei begleitet werden, wieder nachhaltig am 1. Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Erfolgskritisch aus Teilnehmendensicht: Beziehungsqualität und Eingehen auf individuelle Situation und Wünsche

Aus Sicht der befragten Teilnehmenden, die die Unterstützungsleistungen von „Schritt für Schritt“ mit Hilfestellungen, die sie seitens des AMS sowie seitens anderer arbeitsmarktpolitischer Angebote erfuhren, verglichen, sind es vor allem die Qualität der Beziehungen zu den Berater:innen, das durchgängige „Ernstgenommenwerden“ und das flexible Eingehen auf die individuelle Situation durch die Berater:innen. Auch die umfassenden und sehr konkreten Hilfsangebote bei Problemen sowie die Tatsache, dass auf ihre spezifische Situation und ihre individuellen Wünsche – auch bei der Auswahl infrage kommender offener Stellen – umfassend eingegangen wurde, wird von den Teilnehmenden immer wieder betont. Folgende Aussage eines/einer Teilnehmer:in steht exemplarisch für die diesbezüglichen Rückmeldungen:

„Die Beraterin versteht mich, ich verstehe sie, wie Freunde haben wir geplaudert. Ich habe meine Situation erzählt und sie hat zugehört und dann Vorschläge gemacht. Sie hat mir Mut gegeben.“

Auf Langfristigkeit ausgerichtete Casemanagement, das die persönliche Lebenssituation stabilisiert, Ängste reduziert, realisierbare Schritte anbietet und die Umsetzung begleitet

Aus Sicht der befragten operativ Tätigen sowie mit Blick auf die Ergebnisse einschlägiger Studien erwiesen sich folgende Umsetzungselemente von „Schritt für Schritt“ als erfolgskritisch:

- An oberster Stelle steht das **auf Langfristigkeit ausgerichtete, stabile Casemanagement**, das ein Zusammenspiel von sozialer Stabilisierung, Beziehungsarbeit, institutioneller Flexibilität und Ermöglichung von positiven Erfahrungen und Erfolgserlebnissen im Arbeitskontext vereinte. Genau diese Elemente gelingender Unterstützungsformate für langzeitarbeitslose

Menschen erwiesen sich auch in internationalen Evaluationen als erfolgskritisch³³.

- Dies wurde durch die im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Angeboten **deutlich ausgeweitete Beratungsdauer und Beratungsintensität** möglich: So konnten die Teilnehmenden bis zu 3 Jahre betreut werden und bei einem **durchschnittlichen Teilnahmezeitraum von 18 Monaten** wurde von durchschnittlich 42 Beratungsstunden je Teilnehmendem:r ausgegangen. Mit Blick auf die für Langzeitarbeitslosigkeit typischen Ängste vor einer weiteren Verschlechterung der subjektiven Situation³⁴, die Veränderungen als sehr riskant erscheinen lassen, ist auch das Angebot der **sechs Monate umfassenden Nachbetreuungsphase** als erfolgskritisch anzusehen. Diese Begleitung konnte nicht nur sicherstellen, dass die psychischen und sozialen Anforderungen, die mit Veränderungsprozessen einhergehen, abgedeckt werden. Nachbetreuung birgt auch das Potenzial, bei aufkommenden Konflikten zu intervenieren und mögliche frühzeitige Kündigungen – und damit neuerliche Misserfolge – zu vermeiden.
- Ein zentraler maßgeblicher Einflussfaktor liegt in der **Kompetenz der Berater:innen**. Vertrauensvolle und verlässliche Beziehungen zu den Teilnehmenden aufbauen und über einen langen Zeitraum halten sowie Zielorientierung und Empathie durchgängig balancieren zu können, sind als erfolgsrelevante Kompetenzbereiche auf Berater:innenebene zu benennen. Diese Kompetenzen sind erforderlich, um den Teilnehmenden einen stabilen Rahmen zu bieten, innerhalb dessen Versagens- und Veränderungsängste überwunden werden können. Unter diesem Blickwinkel wurde von Trägerseite angemerkt, dass das Projekt aufgrund der Anforderungen an die Berater:innen nicht ohne weiteres nach oben skalierbar ist.
- Nicht minder bedeutsam war die **Qualität der Zusammenarbeit zwischen Casemanager:innen bei FAB und Fachanleiter:innen bei Caritas und Volkshilfe Wien** sowie die bestehende Vernetzung von Caritas, FAB und Volkshilfe zu unterschiedlichen psychosozialen Angeboten und Unternehmen. Die enge Zusammenarbeit der kooperierenden Organisationen auf Ebene der Projektleitungen und auf Fallebene erleichterte die umfassende Abstimmung der Angebote auf die individuelle Situation der Teilnehmenden maßgeblich und ist als wesentlicher Baustein für die erfolgreiche Umsetzung von „Schritt für Schritt“ zu benennen. Neben der intensiven Abstimmung auf allen Ebenen ist auch die **Vielfalt der durch die Beschäftigungsträgerorganisationen Caritas und Volkshilfe bereitgestellten Tätigkeitsbereiche** zu nennen: Diese Bandbreite erleichterte ein hochgradig individualisiertes Eingehen auf

³³ Vgl. Kerschbaumer 2020; 2023; Lo Bello et al. 2025

³⁴ Vgl. Lo Bello, 2025

Wünsche und vor allem auch Fähigkeiten und Belastungsgrenzen der Teilnehmenden und damit die erfolgskritische Ermöglichung von Erfolgserlebnissen.

- Wenn es um Erfolgsfaktoren geht, liegen in der **engen Zusammenarbeit mit dem AMS und im abgestimmten Vorgehen von AMS und Trägerorganisationen** weitere grundlegende Rahmenbedingungen, die für den Erfolg von „Schritt für Schritt“ maßgeblich waren.
- Hervorzuheben ist auch die systematische Auseinandersetzung mit der finanziellen Situation der Teilnehmenden auf Basis eines strukturierten **Finanzplans**. In dieser Auseinandersetzung wurde die Situation der Person in ihrem engsten persönlichen Umfeld reflektiert. Dies, um einerseits zu erkennen, ob in diesem Bereich Unterstützungsbedarf gegeben ist. Dies aber auch, um mögliche Veränderungen der finanziellen Situation durch eine Beschäftigungsaufnahme sichtbar zu machen. Auch in der Nutzung des Finanzplans ist ein maßgeblicher Erfolgsfaktor zu sehen.
- Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Zielerreichung leistete das projektinterne Angebot der **Psychotherapie**, das in Wien erstmalig durch ein arbeitsmarktpolitisches Projekt angeboten werden konnte.
- Auch die geplanten und teilweise realisierten **Fast Tracks** sind in diesem Kontext von Bedeutung, dies auch dann, wenn bei „Schritt für Schritt“ angesichts der geringen Fallzahlen individuelle Übergaben an andere Stellen bedeutsamer waren, als ausdifferenzierte Fast Tracks.
- Erfolgskritisch war zudem eine **„Life first“-Strategie** in der Beratung: Gesundheitliche und psychosoziale Belastungen wurden als zentrale Voraussetzung für weitere arbeitsmarktbezogene Schritte verstanden. Die Beratung informierte über bestehende Unterstützungsangebote, motivierte zur Auseinandersetzung mit vernachlässigten gesundheitlichen Themen und unterstützte konkrete Schritte in Richtung medizinischer bzw. psychosozialer Versorgung.
- **Informelle und personalisierte Zugänge** sind häufig wirksamer als standardisierte Bewerbungsverfahren³⁵. Trainingsplätze, Arbeitserprobungen und Praktika, im Stundenausmaß und Belastungsniveau anfangs sehr begrenzt und sukzessive ausgebaut, ermöglichten **Erfolgserlebnisse**. Nicht selten erfuhren sich die Teilnehmenden in diesen Kontexten erstmals seit langer Zeit wieder als arbeitsfähig.
- Schließlich ist auch die **Umsetzungsbegleitung durch die Steuergruppe**, bestehend aus Vertreter:innen von AMS, Sozialministerium, ÖGK und Stadt Wien ins Treffen zu führen, wenn es um die Analyse des Erfolgs geht.

³⁵ Vgl. Lo Bello et al. 2025, S. 115

Bedauerlicherweise konnten Vertreter:innen der PVA nicht zur Beteiligung gewonnen werden. Eine verstärkte Integration auch dieser Ebene wäre angesichts der hohen Bedeutung gesundheitlicher Probleme, die die Arbeitsfähigkeit massiv beeinträchtigen, wesentlich. Durch die begleitende Steuergruppe konnten zeitnah unbürokratische Lösungen für erkennbare Versorgungslücken – wie etwa im Bereich der Psychotherapie – gefunden werden sowie kleinere Adaptionen im Vorgehen vorgenommen werden.

Zusammenfassend zu betonen ist, dass die Kombination von gleichsam empathischer und zielorientierter Beratung mit konkreten Möglichkeiten der praktischen Erfahrung an niederschweligen Arbeitsplätzen maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg von Schritt für Schritt hatte. Nicht minder bedeutsam war die individualisierte Vorgangsweise in der Stellenvermittlung: So wurden ausschließlich dann Vermittlungsaktivitäten gesetzt, wenn die Person einverstanden war. Es wurden gezielt (auch) informelle Wege der Anbahnung von Dienstverhältnissen genutzt.

Stabilisierung der Lebensumstände, tragfähige Beziehungen, individualisierte längerfristige Unterstützung und Erfolge

Wie folgendes Modell, das die Wirkungszusammenhänge zu veranschaulichen versucht, zeigt, sind auch sehr umsichtig gestalteten Reintegrationsprozessen bei sehr langer Arbeitslosigkeitsdauer mehr oder weniger unüberwindbare Grenzen gesetzt. Diese Grenzen wurden durch das Vorgehen in „Schritt für Schritt“ umfassend ausgelotet:

- Die erste Grenze wurde schon benannt: Sie liegt in der – zumindest zum aktuellen Zeitraum – teilweise nicht gegebenen **„Erreichbarkeit“ der Zielgruppenpersonen**. Diese Nicht-Erreichbarkeit kann in massiven gesundheitlichen Beeinträchtigungen begründet sein, sie kann aber auch daher rühren, dass die Zielgruppenpersonen mit einer Situationsveränderung eher Verschlechterungen der subjektiven Situation verbinden. Letzteres kann objektiv nachvollziehbar sein, wenn etwa durch enge Belastungsgrenzen und den Wegfall von Transferleistungen mit einer Arbeitsaufnahme eine finanzielle Verschlechterung verbunden ist. Hintergrund für die Nicht-Erreichbarkeit können jedoch auch Annahmen der Betroffenen sein, die maßgeblich von **Misserfolgsängsten** getragen sind und einer Realitätsprüfung nicht standhalten würden. Letzteres stellte sich beispielsweise bei Teilnehmenden von „Schritt für Schritt“ im Rahmen der **Finanzplanung** nicht selten heraus und eröffnete Raum für die Entwicklung von positiveren Zukunftsbildern.
- Die **zweite Grenze liegt in der gesundheitlichen Situation** der Betroffenen sowie in deren persönlichem und sozialem Kompetenzniveau. Hier zeigten sich in der Umsetzung die Grenzen einer erfolgsorientierten und nachhaltig wirksamen Teilnahme. Auch der Grad der sozialen Einbindung ist von

Bedeutung. So nutzten Teilnehmende, die „Schritt für Schritt“ schließlich ohne Arbeitsmarktperspektive beendeten, die Angebote von „Schritt für Schritt“ länger und intensiver als Teilnehmende, die in eine nachhaltige Beschäftigung wechselten. Sie sind dadurch zu charakterisieren, dass sie nicht nur gesundheitlich belasteter sind als die Vergleichsgruppe. Sie haben auch eher bereits erfolglos versucht, Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zu beantragen, verfügen über signifikant geringere persönliche und soziale Kompetenzen und waren signifikant seltener während der langen Phase der Arbeitslosigkeit geringfügig beschäftigt. Auch ihr soziales Umfeld ist weniger unterstützend und sie verfügen seltener über eine höhere Ausbildung. Dieser Personenkreis setzte während der Teilnahme an „Schritt für Schritt“ durchaus auch Aktivitäten in Richtung Arbeitsaufnahme. In diesen Arbeitsversuchen zeigten sich allerdings deutliche Belastungsgrenzen, die zu vorzeitigen Auflösungen führten.

Abbildung 17: Modellhaftes Wirkmodell - Unterstützung der Arbeitsmarktintegration aus Langzeitarbeitslosigkeit



Quelle: Eigene Darstellung prospect

Verwendete Literatur

- AMS, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2021, S.3
- Bauer Frank et al.: 3|2021 Evaluation der Förderinstrumente nach §16e und §16i SGB II - Zwischenbericht. Nürnberg, 2021. Vgl. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0321.pdf>
- Bourdieu Pierre, 1976. Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- ESF+ Community of Practice on Employment, Education and Skills: Towards zero long-term unemployment in the EU: Job guarantees and other innovative approaches. https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/topics-focus/towards-zero-long-term-unemployment_en
- Eppel Rainer et al. (WIFO), Hausegger Trude et al. (prospect): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Wien, 2014. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluierung-sozialer-unternehmen-im-kontext-neuer-herausforderungen/>
- Eppel Rainer et al. (WIFO), Hausegger Trude et al. (prospect): Arbeitsmarktferne Personen - Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien, 2016 Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/arbeitsmarktferne-personen/>
- Eppel Rainer et al. (WIFO), Hausegger Trude et al. (prospect): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. Wien, 2016. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluierung-des-einsatzes-arbeitsmarktpolitischer-massnahmen-fuer-personen-mit-gesundheitlichen-einschraenkungen/>
- Hajji Assma; Hausegger Trude. (2024): Auskommen mit dem Einkommen bei Arbeitslosigkeit. Eine quantitative Erhebung arbeitsuchender Menschen in Wien. Verlag Arbeiterkammer Wien.
- Hausegger Trude et al.: Begleitende Evaluierung des NÖ-Stufenmodells der Integration 2014-2017. Studie im Auftrag des AMS NÖ. Wien, 2017. <https://www.prospectgmbh.at/project/begleitende-evaluierung-des-stufenmodells-der-integration-2014-2017/>
- Hausegger Trude et al.: Evaluation der Aktion 20.000. Eine Studie im Auftrag des BMASK. Endbericht. Wien, 2019. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluation-aktion-20-000/>
- Joas Hans; Knöbl Wolfgang. 2020 (2004). Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen. 6. Auflage, Frankfurt, Main: Suhrkamp.
- Kerschbaumer Lukas. 2020. Mehr als nur objektive individuelle Attribute: Arbeitsmarktrelevante Hemmnisse bei Langzeitarbeitslosigkeit. Sozialer Fortschritt, 69, S. 21-44.
- Kerschbaumer Lukas. 2023. Erwerbsintegration entgegen der Erwartung: Langzeitarbeitslose zwischen (un-)überwindbaren Hemmnissen, Handlungsfähigkeit und sozialen Unterstützungsnetzwerken. Inaugural-Dissertation.
- Lankmayer Thomas; Hiesmair Manuela; Niederberger Karl: Evaluierung der ESF-Umsetzung für Salzburg. Abschlussbericht. https://www.esf.at/wp-content/uploads/2021/12/Evaluierung_ESF_Salzburg2021.pdf

- Lo Bello Rebecca; Schultheis Franz; Tertelmann Frieda; Hälbich Julia. 2025. Arbeit lohnt sich immer?!. Zwischen Sollen, Wollen und Können. Warum Langzeitarbeitslose trotz Fach- und Arbeitskräftemangel selten in den Arbeitsmarkt eintreten. Stuttgart: Neue Arbeit gGmbH.
- Moder Clara; Quinz Hannah; Tamesberger Dennis; Theurl Simon; Witzani-Haim Daniel (Hg): Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik. Wien, 2024.
- Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). 2006. OECD-Beschäftigungsausblick 2006. Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen.
- Rotar Juznik Laura; Krsnik Sabina (2020). Analysing the relationship between unemployment benefits and unemployment duration. *Society and Economy*, 42(3), 280-297.
- Schwingel Markus. 2018. Pierre Bourdieu. Zur Einführung. 8. Auflage, Hamburg: Junius Verlag.
- Thomas (2019): Theoretische und konzeptionelle Grundlagen der Skalen zum Selbstassessment der dynamisch-motivationalen Variablen und der Kompetenzen im Rahmen der JobIMPULS Methode.
- Weber Friederike et al.: Die Startphase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Endbericht. Wien, 2010. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/die-startphase-der-ams-beratung-aus-sicht-der-kundinnen/>
- Weber Friederike et al.: Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN). Evaluierung im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des AMS. Wien, 2019. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluierung-des-betreuungsformates-fuer-personen-mit-multiplen-vermittlungshindernissen-bben/>