Arbeitsmarktservice
Österreich

Kombilohnbeihilfe. Eine Evaluation.

Projektleitung AMS:
Petra Tamler

Projektleitung öibf:
Roland Löffler

Projektleitung ibw:
Kurt Schmid

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Rainergasse 38
1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0
F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at
www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2.Stock
1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0
F: +43 1 319 77 72
oeibf@oeibf.at
www.oeibf.at

Wien, April 2011

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Maria Hofstätter, Petra Tamler
A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Tel: (+43 1) 331 78–0

ISBN 978-3-85495-474-3

Vorwort

Im Juni 2010 wurden das *öibf* (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) und das ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) vom Arbeitsmarktservice Österreich mit der Durchführung der Studie „Kombilohnbeihilfe Neu. Eine Evaluation“ beauftragt. Ziel der Studie ist es:

- Basisinformationen zu Förderbezug und Struktur der FördernehmerInnen bereit zu stellen,
- Analysen zu Bekanntheitsgrad, Attraktivität des Förderinstruments, der Qualifizierungsleistungen, des bürokratischem Prozedere, der Förderwirkung und von Mitnahmeeffekten des Förderinstruments auf Basis der Primärerhebungen bei AMS-internen ExpertInnen und BeraterInnen, Kombilohn-FördernehmerInnen sowie Unternehmen durchzuführen und
- allfällige Verbesserungsmöglichkeiten u.a. im Sinne der Erfahrungen aus internationalen Best Practice Beispielen in Hinblick auf eine Verknüpfung der Förderung mit Qualifizierungsmaßnahmen abzuleiten.

Der vorliegende Endbericht dokumentiert die Analysen zu den Auswertungen, die auf der Basis der Individualdatensätze zu den Kombilohn-Förderfällen der Jahre 2006 bis 2008 (Förderart KAG und KAN) sowie des Zeitraumes Juli 2009 bis Juni 2010 (Förderart KOM) durchgeführt werden, präsentiert die Ergebnisse der Primärerhebungen bei AMS-internen BeraterInnen und ExpertInnen, Kombilohn-Kombilohn-FördernehmerInnen und Unternehmen und fasst die Analysen aus den Datenauswertungen, den Erhebungen und den Literaturrecherchen und die sich daraus ableitbaren Entwicklungsmöglichkeiten zusammen.

Die umfangreichen Daten- und Erhebungsarbeiten wurden auf der Seite des AMS Österreich durch Frau Mag.[a] Barbara Zajic maßgeblich unterstützt. Die Erstellung der Datenauszüge für die quantitativen Analysen und die Organisation der Erhebungen wurde als STAWIAB-Auftrag durchgeführt. Ihnen und den MitarbeiterInnen der regionalen Geschäftsstellen, die uns für wertvolle Auskünfte zur Verfügung gestanden sind, gilt unser herzlicher Dank

Für das Projektteam:

Roland Löffler

Inhalt

0. Zusammenfassung 6

1. Ausgangslage 9
1.1 Kombilohn „alt“ und „neu“: Rahmenbedingungen 9
1.2 Zeitnahe Evaluation 10

2. Strukturinformationen zum Kombilohn Neu 10
2.1 Geförderte Personen und Dynamik der Inanspruchnahme 10
2.2 Dauer der Inanspruchnahme: Durchschnitt und Verteilung nach Dauerklassen 12
2.3 Soziodemografische Struktur der FördernehmerInnen: Alter, Nationalität, höchste abgeschlossene Schulbildung 14
2.4 Berufe der KombilohnbezieherInnen 17
2.5 Arbeitsausmaß und Beschäftigungseinkommen 20
2.6 Förderumfang und Kosten 24
2.7 Kombilohnbeihilfe und parallele Förderungen 25
2.8 Zur Struktur der Beschäftigerbetriebe 26
2.9 Nach der Kombilohnbeihilfe 27

3. Regionalanalysen: Bundesländer und Regionale Geschäftsstellen 30
3.1 Geförderte Personen und Dynamik der Inanspruchnahme 30
3.2 Dauer der Inanspruchnahme 34
3.3 Regionale Inanspruchnahme nach sozioökonomischen Merkmalen: Alter, Nationalität und höchste Ausbildung 36

4. Die Sicht der TeilnehmerInnen 41
4.1 Erhebungsdesign, Stichprobenauswahl und Rücklauf 41
4.2 Ausbildung und Erwerbsverlauf vor Eintritt in die Kombilohnbeihilfe 42
4.3 Der Weg in den Kombilohn: Information, Unterstützung, Abwicklung, Probleme, Gründe für die Beschäftigungsaufnahme 49
4.4 Weiterbildung während der Kombilohnbeihilfe 57
4.5 Die Kombilohnbeihilfe als Integrationsmaßnahme 61

5. Die Sicht der Unternehmen 64
5.1 Erhebungsdesign und Unternehmenscharakteristika 64
5.2 Charakteristika der beschäftigten Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen 67
5.3 Erwartete und tatsächliche Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 73
5.4 Weiterbeschäftigungschancen von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 74
5.5 Bewertung der Kombilohnbeihilfe durch die Unternehmen, zukünftige Bereitschaft, wieder FördernehmerInnen einzustellen und Veränderungsvorschläge zur Kombilohnbeihilfe 78
5.6 Fazit und Schlussfolgerungen 87

6. Die Kombilohnbeihilfe als Instrument der regionalen Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des AMS 90
6.1 Vorbemerkung zur Erhebung 90
6.2 Steuerung der Kombilohnbeihilfe Neu 92
6.3 Zielgruppen: Schwerpunktsetzung und Probleme 93
6.4 Beschäftigungsintegration, Nachhaltigkeit und Auswirkungen auf das Arbeitslosenregister 94
6.5 Beurteilung des Instruments und Veränderungsvorschläge 94

7. Die Kombilohnbeihilfe als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik 96

8. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen 99
8.1 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse 99
8.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen 102

Verzeichnis der Übersichten 103

0. Zusammenfassung

Seit 1. Juli 2009 steht arbeitslosen Personen mit dem „Kombilohn Neu“ (KOM) ein neues Förderinstrument zur Verfügung, dass auf die Reintegration von Personen abzielt, die bei Wiedereintritt in das Beschäftigungssystem mit einem nur geringen Beschäftigungseinkommen rechnen können. Durch die Gewährung einer Kombilohnbeihilfe soll ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden, ein Beschäftigungsverhältnis mit unterdurchschnittlichem Einkommen aufzunehmen, in der Hoffnung, dass dadurch eine nachhaltige Beschäftigungsintegration (mit der Chance auf eine – zumindest mittelfristig erzielbare – Steigerung des Arbeitseinkommens bei anhaltender Beschäftigung) erfolgt. Zielgruppen dieser Maßnahmen sind WiedereinsteigerInnen (vor allem Frauen nach durch Versorgungspflichten bedingten längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt), ältere Personen und Personen mit Behinderung.

Die Kombilohnbeihilfe Neu wurde bald nach Einführung deutlich stärker in Anspruch genommen als die in den Jahren 2006 bis 2008 gültige Variante der kombinierten Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen (KAN) und ArbeitgeberInnen (KAG). Im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 waren 4.747 Personen zumindest vorübergehend BezieherInnen der Kombilohnbeihilfe. Rund zwei Drittel davon waren Frauen, rund die Hälfte der geförderten Personen hatte das 50. Lebensjahr bereits vollendet, knapp 42% der Personen waren im Haupterwerbsalter. Neun von zehn BezieherInnen hatten eine österreichische Staatsbürgerschaft, knapp 60% der geförderten Personen hatten höchstens einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen, rund ein Viertel hatte als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre absolviert.

Die Hälfte der Betriebe, die KombilohnbezieherInnen aufnehmen, sind Kleinstbetriebe, rund 40% der geförderten Personen sind in Großbetrieben mit über 1.000 MitarbeiterInnen beschäftigt. Vier Fünftel der Betriebe beschäftigten eine geförderte Person, aber vier Fünftel der geförderten Personen waren in Betrieben beschäftigt, die im Beobachtungszeitraum mindestens fünf KombilohnbezieherInnen aufgenommen haben. Drei Viertel der Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen sind mit Teilzeitarbeit verbunden, 55% der geförderten Männer konnten eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen.

Insgesamt wurden im Beobachtungseitraum über 8 Millionen Euro für die durch Kombilohnbeihilfe geförderten Personen aufgewendet, rund ein Drittel der Förderfälle schlägt mit weniger als € 1.000,- je Förderfall zu Buche, knapp die Hälfte der geförderten Personen erhält Unterstützungen in der Höhe zwischen € 1.000,- und € 2.000,-.

Die Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe nach Bundesländern weicht teilweise deutlich vom österreichweiten Durchschnitt ab. Dies liegt an der unterschiedlichen Schwerpunktsetzung der Landesgeschäftsstellen bei den Förderinstrumenten. Oberösterreich hat den Einsatz der Kombilohnbeihilfe seit der Einführung massiv forciert, ab der 2. Hälfte des Jahres 2010 jedoch aus Budgetgründen zurücknehmen müssen. Wien hat dagegen die Kombilohnbeihilfe erst ab dem Jahreswechsel 2009/2010 intensiver beworben und eingesetzt, im Mai 2010 wurde jeder dritte neue Förderfall in Wien angelegt. Auch innerhalb der regionalen Geschäftsstellen zeigt sich eine unterschiedliche Inanspruchnahme. Diese Unterschiede sind teils durch die Vorgaben durch die Landesgeschäftsstellen, teils durch die spezifischen KundInnenstrukturen der einzelnen Geschäftsstellen erklärbar.

Wie aus der Repräsentativerhebung bei TeilnehmerInnen hervorgeht, waren 90% der Männer und knapp 60% der Frauen im Fünfjahreszeitraum vor jener Arbeitslosigkeitsepisode, aus der die Personen mittels Kombilohnbeihilfe wieder in das Beschäftigungssystem integriert wurden, überwiegend unselbstständig oder selbstständig beschäftigt, der Austritt aus

der letzten Beschäftigung erfolgte für die Mehrheit der befragten Personen nicht freiwillig. 29% der befragten Frauen hatten diesen Zeitraum überwiegend in Elternkarenz verbracht.

Zwar sagte mehr als die Hälfte der Personen, dass sie die Beschäftigung vermutlich auch ohne Kombilohn aufgenommen hätten, gleichzeitig hätte für mehr als 40% das Arbeitseinkommen ohne Kombilohn keineswegs für die Deckung des Lebensunterhaltes gereicht.

Rund die Hälfte der Befragten war der Meinung, dass es ohne Kombilohn mehr arbeitslose Personen gäbe, vier Fünftel meinten dass die Kombilohnbeihilfe den Einstieg in die Beschäftigung erleichtern und einen Anreiz bietet, auch schlecht bezahlte Jobs anzunehmen. Die Höhe der Kombilohnbeihilfe wird von mehr als zwei Drittel als „gerade richtig" bezeichnet, etwas mehr als ein Viertel fanden sie zu niedrig.

Im Rahmen der Evaluationsstudie wurde eine Telefonbefragung bei 51 Beschäftigerbetrieben, die gegenwärtig bzw. in den letzten zwei Jahren BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt haben, durchgeführt. Es zeigte sich, dass für die Einstellung von FördernehmerInnen das soziale Engagement der Unternehmen von großer Bedeutung ist, was aufgrund des aktuellen Förderdesigns der Kombilohnbeihilfe als reine ArbeitnehmerInnen-Förderung zu erwarten war. Bei rund der Hälfte der Beschäftigerbetriebe spielen aber zusätzlich durchaus auch ökonomische Motive – wie Lohnangebotsrestriktionen seitens der Unternehmen sowie Förderdauer als Probezeit für die FördernehmerInnen – eine wichtige Rolle.

Überraschend wenige Beschäftigerbetriebe haben Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von FördernehmerInnen erwartet – und Unternehmen hatten auch tatsächlich wenig Schwierigkeiten erlebt. Einschränkend muss aber angeführt werden, dass dieses Ergebnis auch auf Selbstselektionseffekte zurückgeführt werden kann.

Das Förderinstrument Kombilohnbeihilfe generiert vergleichsweise hohe Weiterbeschäftigungseffekte (rund drei Viertel der BezieherInnen werden auch nach Ende der Förderdauer in dem jeweiligen Unternehmen weiterbeschäftigt) und auch Einkommenssteigerungspotenziale für die FördernehmerInnen nach Ende der Förderdauer.

Die Kombilohnbeihilfe wird von der Mehrheit der befragten Firmen als eine grundsätzlich attraktive Fördermaßnahme eingestuft – es sind aber doch ausgeprägte Mitnahmeeffekte beobachtbar. Je wichtiger den Unternehmen ökonomische Motive für die Einstellung von FördernehmerInnen sind, desto geringer ist dieser Mitnahmeeffekt der Förderung bei den Unternehmen. Bei Unternehmen, die parallel auch eine Eingliederungsbeihilfe beziehen, ist dieser Mitnahmeeffekt ebenfalls geringer (als bei Beschäftigerbetrieben ohne Bezug einer Eingliederungsbeihilfe). Der Großteil der derzeitigen Beschäftigerbetriebe wird auch zukünftig wieder Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen einstellen. Die Einstellungsbereitschaft hängt aber bei vielen Unternehmen von der konjunkturellen Situation ab.

Damit Unternehmen mehr FördernehmerInnen einstellen würden, wären aus Sicht der Beschäftigerbetriebe eine finanzielle Förderung der Firmen selbst (als Eingliederungsbeihilfe und/oder für betrieblich finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen), verstärkte vorbereitende oder begleitende externe Qualifizierung der FördernehmerInnen sowie eine längere Förderdauer notwendig. Der administrative Aufwand der Förderung für die Unternehmen selbst, wird von den Firmen als gering eingestuft.

Die Auswertungen aus den Förderdaten und den Karriereverläufen der BezieherInnen, die Befragung von TeilnehmerInnen, Unternehmen sowie ExpertInnen des Arbeitsmarktservice und der Interessensvertretungen lassen insgesamt die Kombilohnbeihilfe Neu als ein wirksames und zielgruppenadäquates Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik erscheinen. Der

Wiedereinstieg von arbeitslos gewordenen Personen aus dem Niedriglohnbereich der Zielgruppen „WiedereinsteigerInnen“, „ältere Personen“ und „Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen“ wird durch die Kombilohnbeihilfe erleichtert, ja in vielen Fällen erst ermöglicht. Die derart aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse erweisen sich (zumindest bei jenen Personen, die nicht schon nach kurzer Zeit den Arbeitsplatz wieder verlassen) über die Förderdauer hinaus als nachhaltig und erhöhen damit die mittelfristige Beschäftigungsintegration. Mitnahmeeffekte sind (wie bei anderen Formen der Beschäftigungsförderung) auch bei der Kombilohnbeihilfe Neu nicht gänzlich zu vermeiden, sowohl, was die Nutzung der Kombilohnbeihilfe durch Personen, die auch ohne Förderung eine Beschäftigung aufgenommen hätten, als auch, was die Bereitschaft von Betrieben, Personen mit oder ohne Kombilohnbeihilfe einzustellen, betrifft. Allerdings sind diese Mitnahmeeffekte im Vergleich der effektiven Steigerung der Beschäftigungsintegration der geförderten Personen als wenig bedeutsam einzustufen.

Trotz der grundsätzlich sehr positiven Einschätzung der Treffsicherheit, Zielgruppenadäquanz und Wirksamkeit der Kombilohnbeihilfe lassen sich auf der Basis der Analysen und Erhebungen zusammenfassend folgende Entwicklungsmöglichkeiten festmachen:

- Die Zielgruppe könnte auf Langzeitbeschäftigungslose bzw. Langzeitarbeitslose ohne Altersbeschränkung ausgeweitet werden, weil die Reintegration auf einen, wenn auch niedrig entlohnten, Arbeitsplatz sowohl für die betroffene Person als auch die öffentliche Hand mittelfristig vorteilhafter ist. Allerdings sollten nur jene Langzeitbeschäftigungslosen in die Maßnahme aufgenommen werden, bei denen nicht die mangelnde Arbeitsfähigkeit die Ursache für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit darstellt, sondern die Reintegration aufgrund des Alters, geringer Qualifikation und dem starken Gefälle zwischen ehemaligem Erwerbseinkommen und den mit den verfügbaren Beschäftigungseinkommen verbundenen Arbeitseinkommen bis dahin nicht gelungen ist.
- Die Einkommensuntergrenze für die Kombilohnbeihilfe könnte abgesenkt werden, um auch Personen erfassen zu können, die aufgrund ihrer persönlichen Situation (Versorgungspflichten, gesundheitliche Beeinträchtigungen) nur beschränkt teilzeitbeschäftigt sein können und derzeit oft aufgrund zu niedrigen Stundenausmaßes (unter 16 Stunden) bzw. Arbeitseinkommen (unter € 650,-) vom Kombilohnbezug ausgeschlossen sind. Dies birgt allerdings die Gefahr eine Verfestigung der Prekarisierung.
- Die Einkommensobergrenze für die Gewährung der höheren Förderung für eine Vollzeitbeschäftigung (derzeit € 1.500,-) benachteiligt jene, deren Arbeitseinkommen nur geringfügig darüber liegt und die dadurch spürbar weniger verfügbares Einkommen haben, als jene Personen, die nur knapp unter der genannten Grenze verdienen und die erhöhte Förderung (€ 300,-) erhalten. Die „gerechteste“ Form wäre eine Stufenregelung zwischen € 1.500,- und € 1.700,-. Gegen diese Anpassung der derzeitigen Regelung spricht allerdings, dass sie den administrativen Aufwand für die Abwicklung der Förderung in diesem Einkommensbereich deutlich erhöhen würde.
- Derzeit wird bereits in einem Teil der Fälle die Kombilohnbeihilfe mit anderen Förderarten kombiniert. Die Eingliederungsbeihilfe stellt dabei (vor allem aus Sicht der Betriebe) eine attraktive Ergänzung der Kombilohnbeihilfe dar, durch welche die Bereitschaft der Betriebe, KombilohnbezieherInnen einzustellen, spürbar erhöht wird. Ein Ausbau dieser Kombination (eventuell sogar als eigene „Paketlösung“) wäre daher grundsätzlich anzudenken, vor allem, wenn es mit einer (Weiter-)Qualifizierung verbunden ist.

1. Ausgangslage

1.1. Kombilohn „alt“ und „neu“: Rahmenbedingungen

Mit der AMSG-Novelle 2006 (BGBl. I. Nr. 114/2005, in Kraft getreten mit 1.1.2006) wurde im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes durch die Neuregelung des § 34a AMSG die Möglichkeit geschaffen, zur Förderung der Beschäftigungsaufnahme im Niedrig-Lohn-Sektor Beihilfen sowohl an Dienstgeber in Form eines Lohnzuschusses als auch an arbeitslose Personen als Existenzsicherung (Kombilohn) zu gewähren. Als Motivation zur Einführung des Kombilohnes wurde das Vorhandensein eines Potenzials an offenen Stellen (in einer Größenordnung von etwa 5.000) genannt, die aufgrund der zu niedrigen Lohnangebote nicht besetzt werden könnten. Für Arbeitslose wäre das Lohnangebot einerseits nicht ausreichend, um davon den Lebensunterhalt zu bestreiten, andererseits wäre die Differenz zur Passivleistung der Arbeitslosenversicherung zu gering, um eine ausreichende Motivation für eine Arbeitsaufnahme zu bieten. Diese oft als Teilzeitbeschäftigung angebotenen Jobs fänden sich vor allem im Handel, im Bürobereich und bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Der Kombilohn, fördertechnisch als Leistungen KAG (Kombilohnbeihilfe Arbeitgeber) und KAN (Kombilohnbeihilfe Arbeitnehmer) administriert, sollte einerseits Anreize an arbeitslose Personen liefern, ein derartiges Beschäftigungsangebot anzunehmen und andererseits für Arbeitgeber Anreize zur Beschäftigung von schwer vermittelbaren Personen bieten.[1]

Das neue Förderinstrument wurde am 1.2.2006 gestartet. Als Zielgruppe galten langzeitbeschäftigungslose Jugendliche und ältere Personen (über 45 Jahre), die länger als 12 Monate vorgemerkt waren. Die angestrebte Zielgröße waren 4.000 Personen. Die Kombilohnbeihilfe an den/die Arbeitnehmer/in betrug 50% des zuletzt gebührenden Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe, höchstens jedoch die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttoentgelt und der Obergrenze von € 1.000,-. Die Kombilohnbeihilfe für den Arbeitgeber betrug bei einem Teilzeitverhältnis (unter 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit) 11,7% der Bemessungsgrundlage, ab 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit zwischen 11,7% und 66,7% der Bemessungsgrundlage. Der Bezug von Kombilohnbeihilfe war auf ein Jahr befristet und auf jene Arbeitsverhältnisse beschränkt, die zwischen dem 1.2.2006 und dem 31.12.2006 aufgenommen wurden. Die Inanspruchnahme des neuen Förderinstrumentes blieb indes weit hinter den Erwartungen zurück.[2]

Im Jahr 2008 wurde die Idee einer Förderung einer Beschäftigungsaufnahme von Personen mit verminderten Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt in Form eines Kombilohns wieder aufgenommen. Die Bundesrichtlinie Kombilohnbeihilfe (KOM) wurde am 11.11.2008 in der 44. Sitzung des Förderausschusses und am 18.11.2008 durch den Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice beschlossen. Die gesetzliche erforderliche Zustimmung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit wurde am 10.12.2008 erteilt.[3] Ziel ist die Integration von arbeitslosen Personen, für die die Kombilohnbeihilfe einen neuen Anreiz schafft, Arbeit aufzunehmen. Der förderbare Personenkreis umfasst Personen über 50 Jahre, WiedereinsteigerInnen und Personen mit einer Behinderung. Die Beihilfe wird ausschließlich den

[1] Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008). Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2008. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte. Monitoring. Evaluierung. Wien 2008, S.18.

[2] BMASK (2008), S.21ff.

[3] Arbeitsmarktservice Österreich. Bundesrichtlinie Kombilohnbeihilfe (KOM). GZ: BGS/AMF/0722/9896/2009.

ArbeitnehmerInnen gewährt, ein Lohnzuschuss an Arbeitgeber ist nicht vorgesehen. Gefördert werden nur voll versicherte Arbeitsverhältnisse. Die monatliche Höhe der Beihilfe richtet sich nach der Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung im ersten voll entlohnten Monat des Arbeitsverhältnisses (ohne Sonderzahlungen; Minimum € 650,-). Für eine Teilzeitbeschäftigung (ab 16 Wochenstunden) gebührt eine monatliche Kombilohnbeihilfe von € 150,-, für eine Vollzeitbeschäftigung (ab 35 Wochenstunden) mit einer Beitragsgrundlage bis zu € 1.500,- werden € 300,- gewährt, bei Beschäftigungen mit einer Beitragsgrundlage von über € 1.500,- bis zu € 1.700,- wird eine monatliche Kombilohnbeihilfe in der Höhe von € 150,- ausbezahlt. Die Beihilfe wird für die Dauer des geförderten Arbeitsverhältnisses, maximal jedoch für die Dauer eines Jahres, gewährt. Für die Gewährung der Kombilohnbeihilfe muss ein Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Juli 2009 und dem 30. Juni 2010 aufgenommen werden.

1.2. Zeitnahe Evaluation

Im Juni 2010 wurden das *öibf* Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung und das ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft mit einer Evaluation der Kombilohnbeihilfe Neu beauftragt. Ziel der Studie ist es:

- Basisinformationen zu Förderbezug und Struktur der FördernehmerInnen bereitzustellen,
- Analysen zu Bekanntheitsgrad, Attraktivität des Förderinstruments, der Qualifizierungsleistungen, des bürokratischem Prozedere, der Förderwirkung und von Mitnahmeeffekten des Förderinstruments auf Basis der Primärerhebungen bei AMS-internen ExpertInnen und BeraterInnen, Kombilohn-FördernehmerInnen sowie Unternehmen durchzuführen und
- allfällige Verbesserungsmöglichkeiten u.a. im Sinne der Erfahrungen aus internationalen Best Practice Beispielen in Hinblick auf eine Verknüpfung der Förderung mit Qualifizierungsmaßnahmen abzuleiten.

2. Strukturinformationen zum Kombilohn Neu

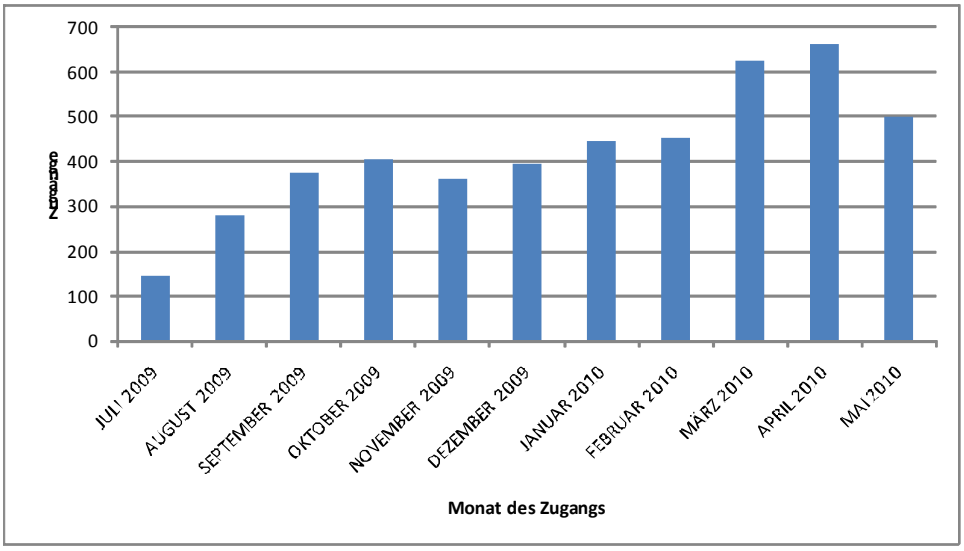
2.1 Geförderte Personen und Dynamik der Inanspruchnahme

Das Förderinstrument „Kombilohn Neu“ stand arbeitslosen Personen ab 1.Juli 2009 zur Verfügung. Bereits im ersten Monat wurden 144 Förderfälle dieser Leistungsart angelegt. In den Folgemonaten erhöhte sich der monatliche Zugang in die Kombilohnbeihilfe kontinuierlich und erreichte im April 2010 mit 662 Zugängen einen vorläufigen Höhepunkt (Übersicht 1).

Allein in den ersten sechs Monaten wurde 1.963 Personen, darunter 1.294 Frauen in eine Kombilohnbeihilfe Neu gewährt. Das sind fast das Fünffache des Personenkreises, der in den Jahren 2006 und 2007 eine Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen erhalten hat (410 Personen) und das 5,3-fache der Förderfälle der Kombilohnbeihilfe für Arbeitgeber (367 Personen) des selben Zeitraums (Übersicht 2). Im Zeitraum Anfang Juli 2009 bis Ende Juni 2010 waren insgesamt 4.747 Personen zumindest vorübergehend BezieherInnen der Kombilohnbeihilfe Neu, davon 4.501 im ersten Halbjahr 2010.

In den ersten elf Monaten wurden insgesamt 639 Förderfälle der Leistungsart „Kombilohn Neu“ wieder beendet, davon 246 im Zeitraum Juli 2009 bis Dezember 2009 (Übersicht 3). Der Monatsendstichtagsbestand an KombilohnbezieherInnen erhöhte sich laufend und erreichte Ende Mai 2010 über 4.000 Personen mit aufrechtem Leistungsbezug (Übersicht 4).

Übersicht 1:
Zugänge zur Kombilohnbeihilfe Neu Juli 2009 bis Mai 2010



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

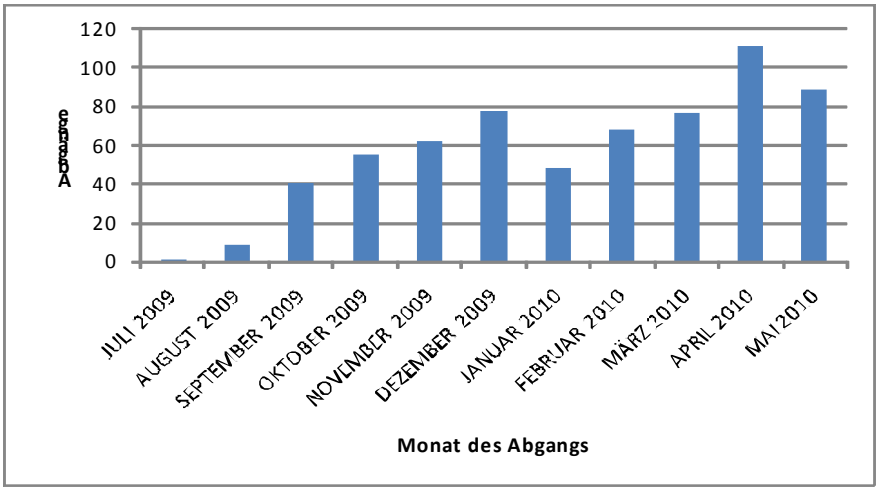
Übersicht 2:
Anzahl der geförderten Personen Kombilohn alt (KAG/KAN) und Neu (KOM) Februar 2006 bis Dezember 2007 und Juli 2009 bis Juni 2010

Absolutwerte

Maßnahme	Kennzahlen	2006		2007		2009		2010	
Kombilohn alt Arbeitgeber	**Geförderte Personen**	**326**		**244**					
	- Frauen	222	68,1%	164	67,2%				
	- Männer	104	31,9%	80	32,8%				
Kombilohn alt Arbeitnehmer	**Geförderte Personen**	**408**		**367**					
	- Frauen	282	69,1%	255	69,5%				
	- Männer	126	30,9%	112	30,5%				
Kombilohn Neu	**Geförderte Personen**					**1.963**		**4.501**	
	- Frauen					1.294	65,9%	2.821	62,7%
	- Männer					669	34,1%	1.680	37,3%

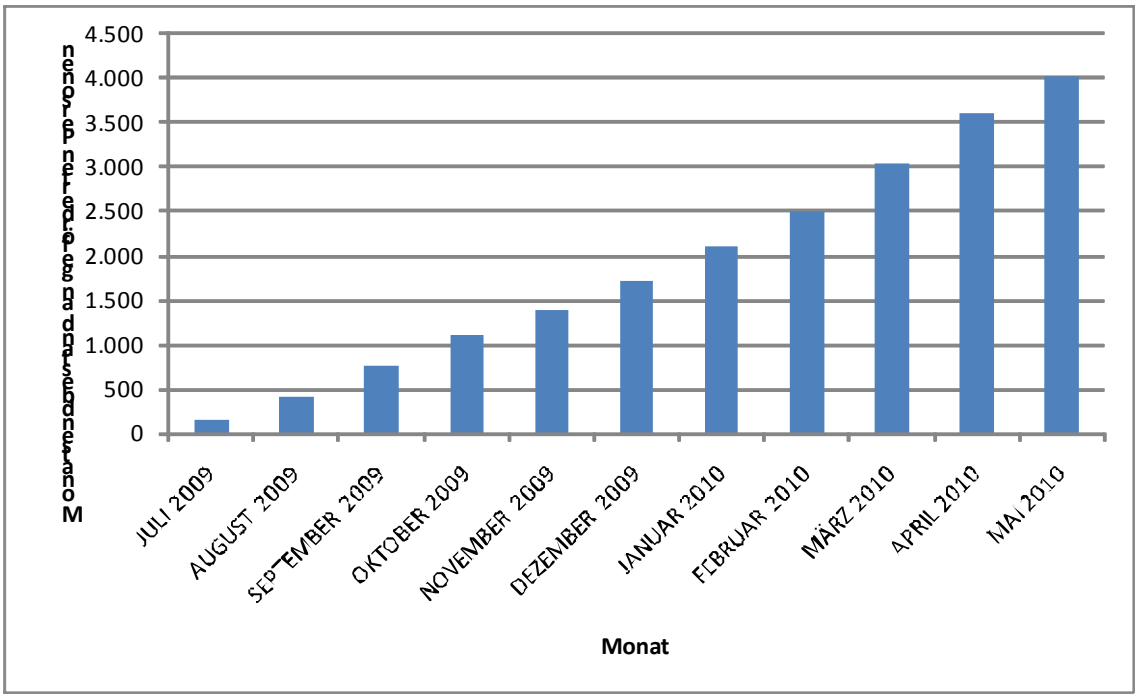
Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 3:
Abgänge aus der Kombilohnbeihilfe Neu Juli 2009 bis Mai 2010



Quelle: AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 4:
Monatsendstichtagsbestände Kombilohnbeihilfe Neu Juli 2009 bis Mai 2010



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

2.2 Dauer der Inanspruchnahme: Durchschnitt und Verteilung nach Dauerklassen

Im Durchschnitt beträgt die Gesamtdauer der Inanspruchnahme des Kombilohns Neu 305 Tage. Dabei sind auch jene Fälle berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Auswertung noch aufrecht waren und bei denen die veranschlagte Dauer für die Berechnung herangezogen wurde. Differenziert man die Förderfälle nach dem Eintrittsjahr, weisen jene Förderfälle, die im Zeitraum Juli bis Dezember 2009 eröffnet wurden, mit rund 298 Tagen Gesamtdauer eine etwas geringere Laufzeit auf als jene Fälle, bei denen der Kombilohnbezug erst im ersten Halbjahr 2010 begonnen hat (310 Tage) und bei denen in den überwiegenden Fällen die veranschlagte (und nicht die abgeschlossene) Dauer eingetragen ist. Damit liegt die durchschnittliche Dauer unter der Gesamtdauer der Kombilohnbeihilfe alt für ArbeitnehmerInnen (KAN; 330 Tage), aber über jener durchschnittlichen Dauer, für die der Lohnzuschuss an Arbeitgeber (KAG) gewährt wurde (284 Tage) (Übersicht 5).

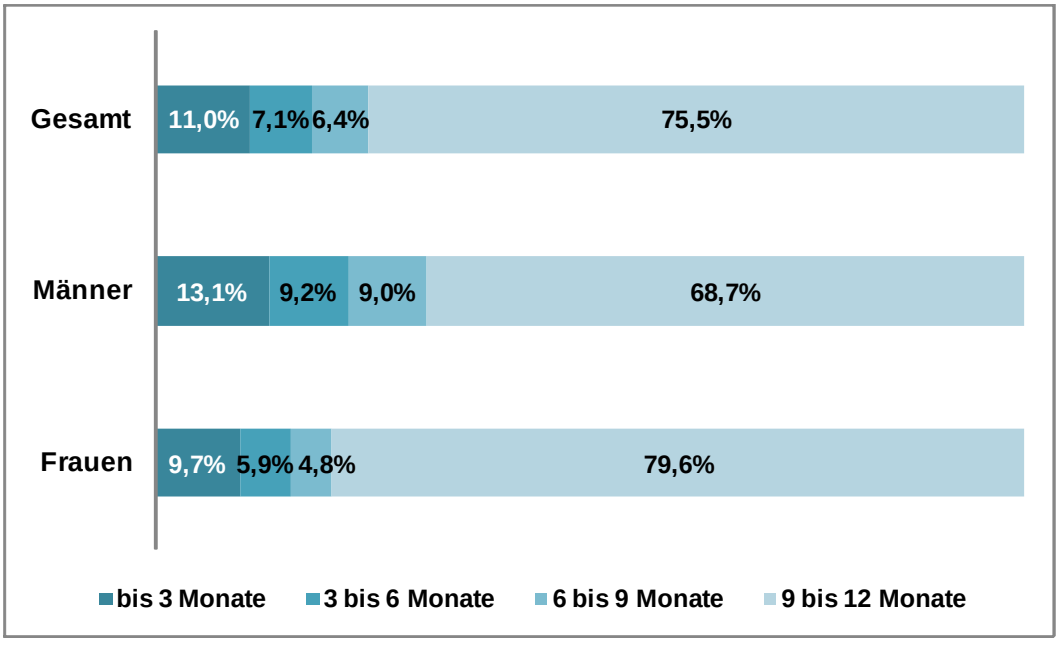
Rund 76% aller Förderfälle der Kombilohnbeihilfe Neu weisen eine (veranschlagte) Bezugsdauer von 9 bis 12 Monaten auf. Bei Frauen beträgt der Anteil dieser Dauerklasse an allen Bezugsfällen 80%, bei Männern beziehen zwei von drei Personen den Kombilohn (voraussichtlich) mehr als neun Monate. Jeder neunte Förderfall zur Kombilohnbeihilfe Neu war mit einer Bezugsdauer von weniger als drei Monaten verbunden. Bei Männern wiesen 10% der Förderfälle eine Gesamtdauer von unter drei Monaten auf, bei Frauen 13% (Übersicht 6).

Übersicht 5:
Gesamtdauer Kombilohnbeihilfe Kombilohn alt (KAG/KAN) und Neu (KOM)
Nach Dauerklassen und Geschlecht

Kombilohn Arbeitgeber	Zahl der Personen		
Dauerklassen	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**
bis 3 Monate	15,3%	14,3%	15,0%
3 bis 6 Monate	10,8%	9,5%	10,4%
6 bis 9 Monate	8,6%	4,8%	7,3%
9 bis 12 Monate	65,3%	71,4%	67,3%
Gesamt	**222**	**105**	**327**
Durchschnittliche Dauer	280,27	291,03	283,72
Kombilohn Arbeitnehmer	**Zahl der Personen**		
Dauerklassen	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**
bis 3 Monate	5,0%	9,4%	6,3%
3 bis 6 Monate	6,7%	0,8%	4,9%
6 bis 9 Monate	3,5%	2,3%	3,2%
9 bis 12 Monate	84,8%	87,5%	85,6%
Gesamt	**282**	**128**	**410**
Durchschnittliche Dauer	329,97	329,81	329,92
Kombilohn Neu	**Zahl der Personen**		
Dauerklassen	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**
bis 3 Monate	9,7%	13,1%	11,0%
3 bis 6 Monate	5,9%	9,2%	7,1%
6 bis 9 Monate	4,8%	9,0%	6,4%
9 bis 12 Monate	79,6%	68,7%	75,5%
Gesamt	**2.953**	**1.794**	**4.747**
Durchschnittliche Dauer	313,85	291,64	305,46

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 6:
Verteilung der KombilohnbezieherInnen Kombilohnbeihilfe Neu (KOM)
Nach Dauerklassen und Geschlecht

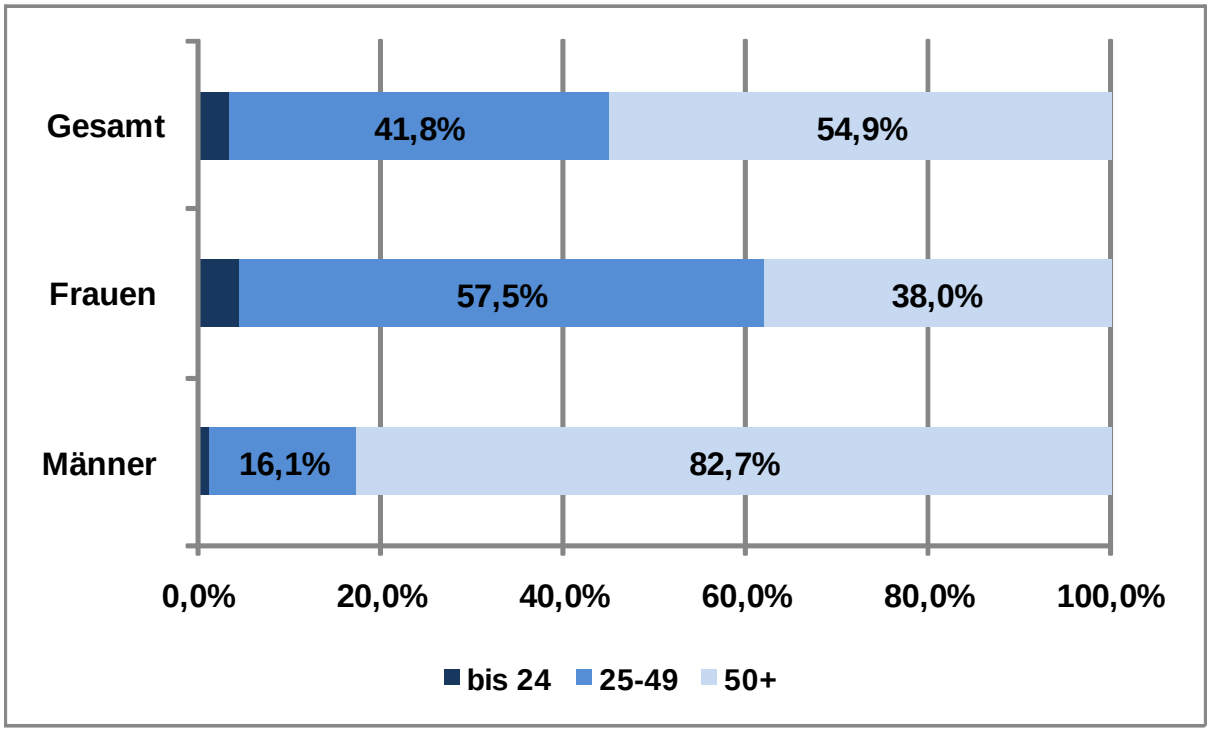


Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

2.3 Soziodemografische Struktur der FördernehmerInnen: Alter, Nationalität, höchste abgeschlossene Schulbildung

Die Kombilohnbeihilfe Neu richtet sich einerseits an Personen über 50 Jahre, andererseits an WiedereinsteigerInnen sowie an Personen mit Behinderungen. Dies spiegelt sich in der Altersstruktur der FördernehmerInnen wieder: Rund die Hälfte der Personen hat das 50. Lebensjahr bereits vollendet, knapp 42% sind im Haupterwerbsalter (zwischen 25 und 50 Jahren), nur 3% sind jünger als 25 Jahre. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung gibt es differenziertes Bild: Mehr als vier Fünftel der männlichen Fördernehmer sind 50 Jahre oder älter, rund 16% gehören den mittleren Altersgruppen an, nur 1,2% der Fördernehmer sind Jugendliche bis 24 Jahre. Bei den Frauen stellen dabei die WiedereinsteigerInnen im Haupterwerbsalter mehr als die Hälfte aller Förderfälle (57,5%), ältere Personen decken 38% aller Förderfälle ab, der Anteil der KombilohnbezieherInnen bis 24 Jahre beträgt knapp 5% (Übersicht 7). Über Personen mit Behinderung gibt es keine expliziten Daten.

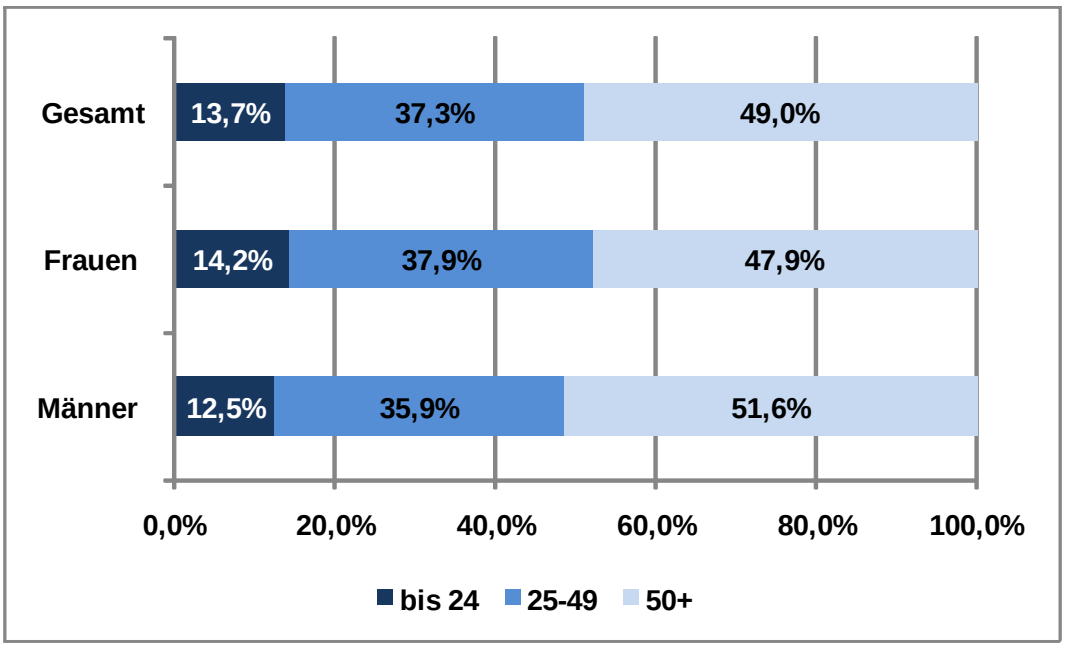
Übersicht 7:
Verteilung der KombilohnbezieherInnen Neu (KOM)
Nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Die Kombilohnbeihilfe Neu unterscheidet sich aufgrund des geänderten Zielpersonenkreises in der Altersverteilung deutlich von der früheren Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen. Diese wies in Bezug auf die geschlechtsspezifische Altersverteilung eine wesentlich homogenere Struktur auf: Rund die Hälfte der geförderten Personen (48% der Frauen und 52% der Männer) hatte das 50.Lebensjahr bereits beendet, 37% der Personen (38% der Frauen und 36% der Männer) waren im Haupterwerbsalter, 14% waren Jugendliche unter 25 Jahren (Frauen:14%, Männer: 13%). Die Förderfälle der Kombilohnbeihilfe für Arbeitgeber waren analog verteilt.

Übersicht 8:
Verteilung der KombilohnbezieherInnen alt Arbeitnehmer (KAN)
Nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Die Kombilohnbeihilfe Neu wird überwiegend von ÖsterreicherInnen in Anspruch genommen, sie stellen 88% aller FördernehmerInnen (90% bei den Frauen und 86% bei Männern). Innerhalb der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft stellen FördernehmerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien mit einem Anteil von 3,5% an allen Personen den höchsten Anteil, gefolgt von Personen aus der EU. Diese Struktur entspricht im wesentlichen jener der geförderten Personen der früheren Kombilohnbeihilfe, allerdings ist der Anteil von FördernehmerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der aktuellen Variante um 4 Prozentpunkte höher als im Modell der Jahre 2006/07 (Übersicht 8,9)

Übersicht 9:
KombilohnbezieherInnen Neu nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht

Nationalität		Männer	Frauen	Gesamt
Österreich		85,7%	89,8%	**88,2%**
EU 15		2,7%	2,0%	**2,3%**
darunter:	*Deutschland*	*2,0%*	*1,5%*	***1,7%***
	Italien	*0,6%*	*0,1%*	***0,3%***
EU 27		2,4%	1,3%	**1,7%**
darunter:	*Ungarn*	*0,2%*	*0,4%*	***0,3%***
	Polen	*1,4%*	*0,4%*	***0,8%***
Türkei		1,8%	0,9%	**1,2%**
Bosnien-Herzegowina		1,3%	1,2%	**1,2%**
Kroatien		1,2%	0,5%	**0,8%**
Serbien		0,9%	0,5%	**0,7%**
ehemaliges Jugoslawien		0,9%	0,7%	**0,8%**
Rußland		0,1%	0,6%	**0,4%**
Sonstige Staaten		3,1%	2,5%	**2,7%**
Gesamt		**1.794**	**2.953**	**4.747**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

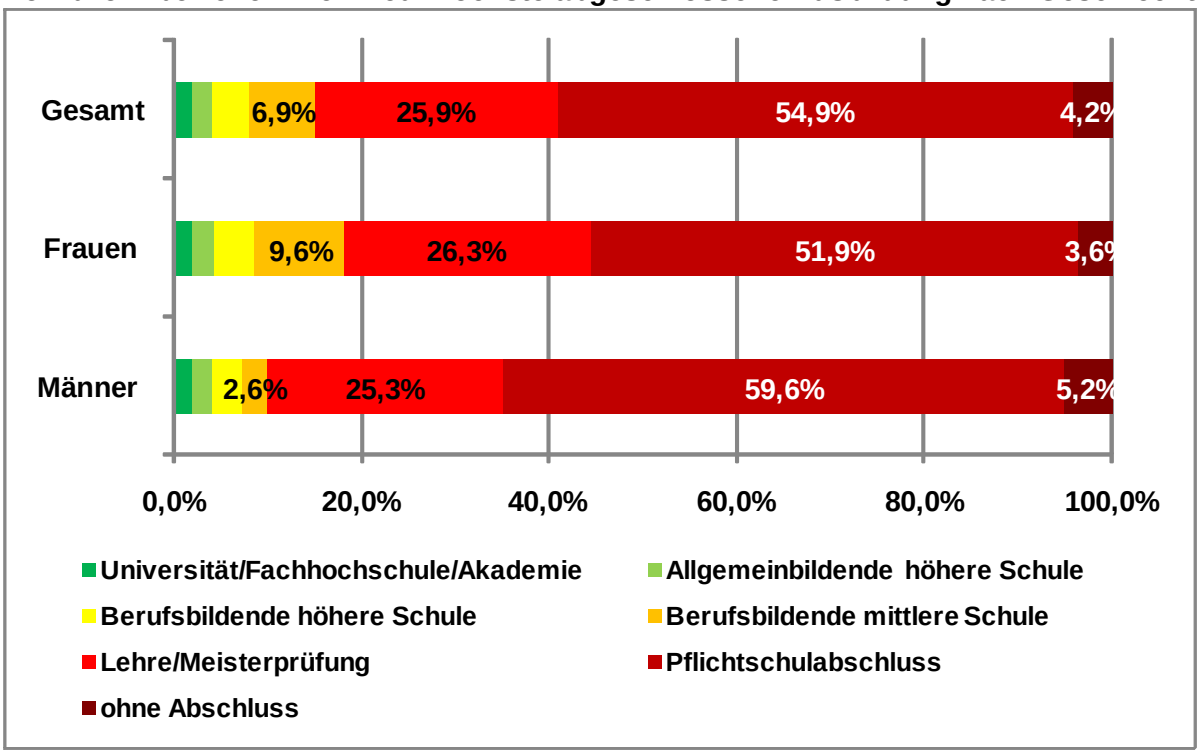
Übersicht 10:
KombilohnbezieherInnen alt (KAN) nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht

Nationalität		Männer	Frauen	Gesamt
Österreich		90,6%	92,9%	**92,2%**
EU 15			0,7%	**0,5%**
darunter:	*Deutschland*		*0,4%*	***0,2%***
	Italien		*0,4%*	***0,2%***
EU 27		2,3%	1,4%	**1,7%**
darunter:	*Ungarn*			
	Polen	*1,6%*	*0,7%*	***1,0%***
Türkei		1,6%	0,7%	**1,0%**
Bosnien-Herzegowina			1,8%	**1,2%**
Kroatien		0,8%	1,1%	**1,0%**
Serbien				
ehemaliges	Jugoslawien	3,9%	1,4%	**2,2%**
Rußland				
Sonstige Staaten		0,8%	0,0%	**0,2%**
Gesamt		**128**	**282**	**410**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Mehr als die Hälfte aller FördernehmerInnen kann in bezug auf die höchste abgeschlossene Ausbildung lediglich auf einen Pflichtschulabschuss verweisen, mehr als ein Viertel hat eine Lehre (teilweise sogar eine Meisterprüfung) absolviert. Rund 7% haben eine berufsbildende mittlere Schule besucht, rund 6% verfügen über eine Matura, 2% über einen akademischen Abschluss (Übersicht 10).

Übersicht 11:
KombilohnbezieherInnen Neu: höchste abgeschlossene Ausbildung nach Geschlecht

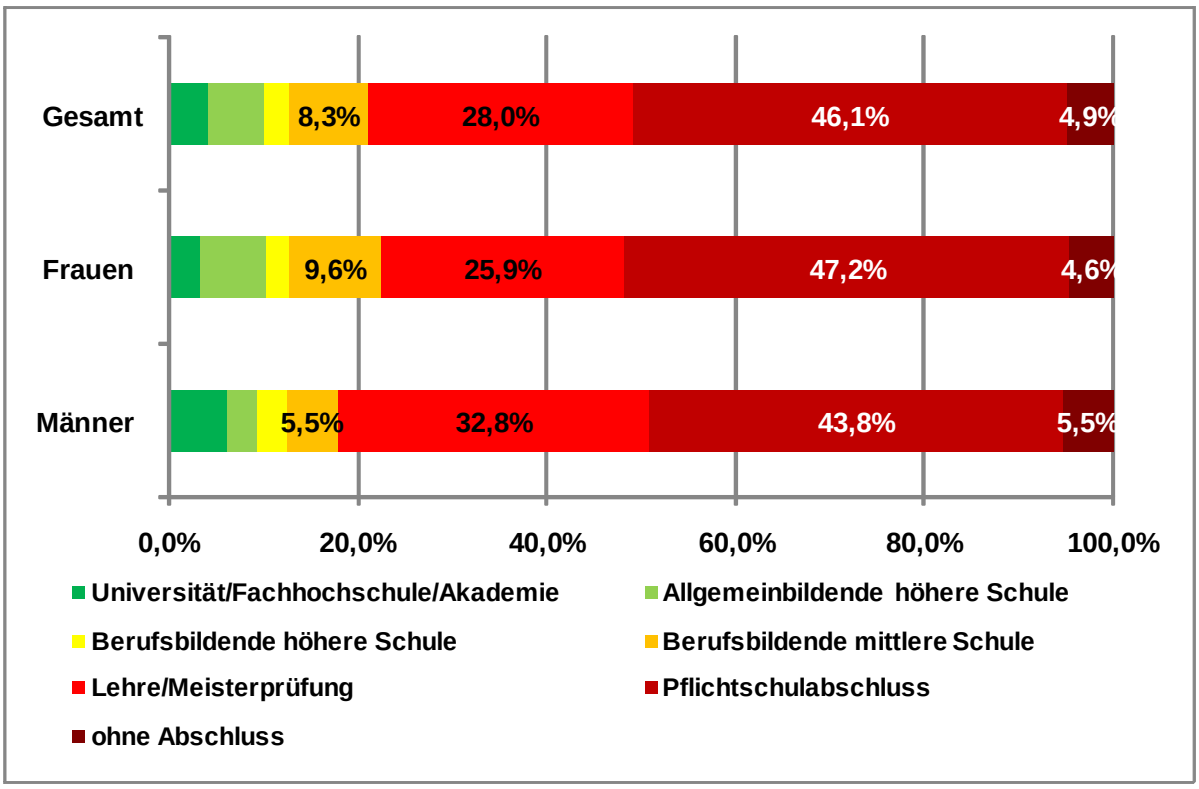


Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Die Fördernehmerinnen weisen eine geringfügig bessere Qualifikationsstruktur als die männlichen Bezieher der Kombilohnbeihilfe Neu auf. Mehr als 18% der Frauen können auf einen Fachschulabschluss, eine Matura oder einen akademischen Abschluss verweisen (gegenüber 10% bei den Männern), gering qualifiziert sind 55,5% der Frauen, aber 61,8% der Männer.

Gegenüber der alten Variante der Kombilohnbeihilfe liegt das Qualifikationsniveau der FördernehmerInnen darunter: 21% der KAN-BezieherInnen (22% der Frauen und 18% der Männer) verfügten über einen Fachschulabschluss, eine Matura oder einen universitäre Ausbildung, niedrig qualifiziert waren knapp 51% (52% der Frauen und 49% der Männer).

Übersicht 12:
KombilohnbezieherInnen alt (KAN): höchste abgeschlossene Ausbildung nach Geschlecht



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

2.4 Berufe der KombilohnbezieherInnen

Mehr als die Hälfte aller KombilohnbezieherInnen ist in drei Berufs(ober)gruppen zu finden: 20,8% üben einen Hilfsberuf aus, 20,2% erhalten ihre Kombilohnbeihilfe im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Bürobereich, 14,2% sind in einem Handelsberuf tätig. Die Verteilung der FördernehmerInnen der Kombilohnbeihilfe Neu unterscheidet sich in Bezug auf das Geschlecht der geförderten Personen. Bei Frauen sind 790 Personen, also mehr als ein Viertel der Fördernehmerinnen in einem Büroberuf tätig (26,8%), 538 (18,2%) im Handel und 491 (16,6%) in einem Hilfsberuf. Mit einigem Abstand folgen Personen mit Reinigungs-, Gesundheits- und Fremdenverkehrsberufen (8,5%, 8% und 7,4%).

Übersicht 13:

KombilohnbezieherInnen (KOM) nach Berufsobergruppen

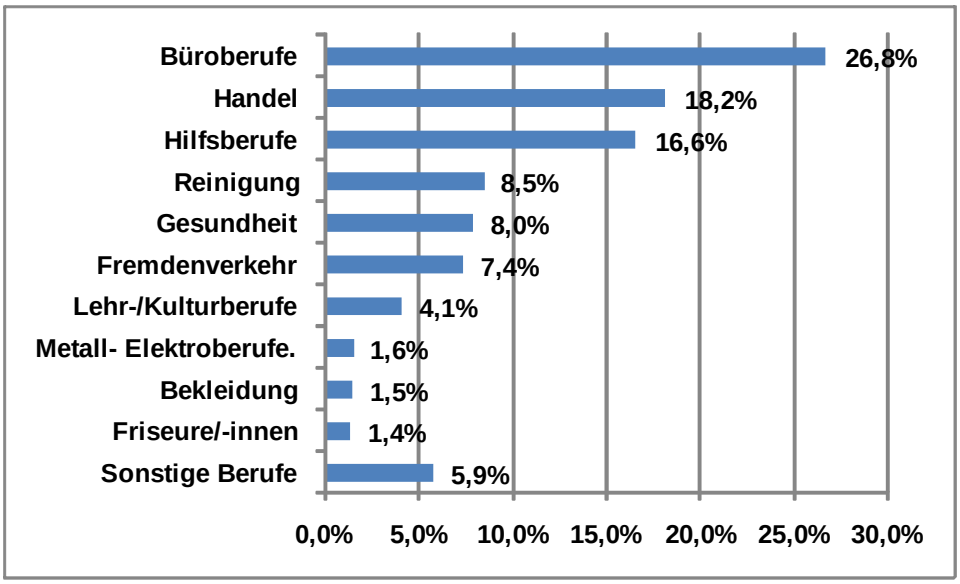
Berufsobergruppen	Männer	Frauen	Gesamt
Land- und Forstberufe	42	26	68
- darunter Forstarbeiter	2		2
Steine- Erden	7	2	9
Bauberufe	118	5	123
- darunter BauhilfsarbeiterInnen	71		71
Metall- Elektroberufe.	211	46	257
Holz	34	6	40
Leder		1	1
Textil	6	4	10
Bekleidung	5	45	50
Papier	4	6	10
Graphik	18	6	24
Chemie	10	6	16
Nahrung	8	10	18
MaschinistInnen	64	4	68
Hilfsberufe	498	491	989
- darunter HB allgemeiner Art	232	296	528
Handel	134	538	672
Verkehr	153	26	179
Fremdenverkehr	87	219	306
HausgehilfInnen	13	27	40
Reinigung	26	252	278
Friseure/-innen	3	42	45
Sonstige Dienste	50	3	53
TechnikerInnen	78	28	106
Verwaltung	6	5	11
Wirtschaftsberufe/JuristInnen	4	5	9
Büroberufe	170	790	960
Gesundheit	16	235	251
Religion	1		1
Lehr-/Kulturberufe	28	122	150
Unbestimmt		3	3
Gesamt	**1.794**	**2.953**	**4.747**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Fast 500 aller männlichen geförderten Personen (28%) üben einen Hilfsberuf aus, 232 davon einen Hilfsberuf allgemeiner Art. Die zweithäufigste Berufsgruppe bei Männern sind mit 211 Personen die Metall- und Elektroberufe (12%), gefolgt von den Büroberufen mit 170 Personen (10%), den Verkehrsberufen mit 153 Fördernehmern (9%), den Handelsberufen mit 134 Kombilohnbeziehern (8%) und den Bauberufen mit 118 geförderten Personen (7%).

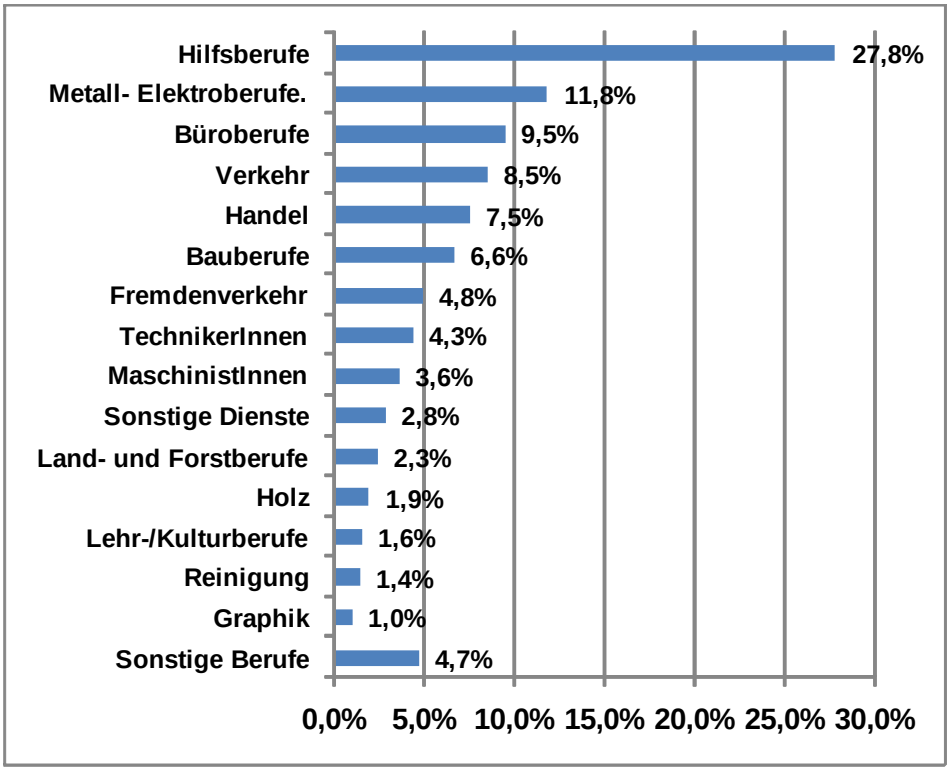
Übersicht 14:

Die häufigsten Berufe von Kombilohnbezieherinnen Neu (Frauen)



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 15:
Die häufigsten Berufe von Kombilohnbezieher Neu (Männer)



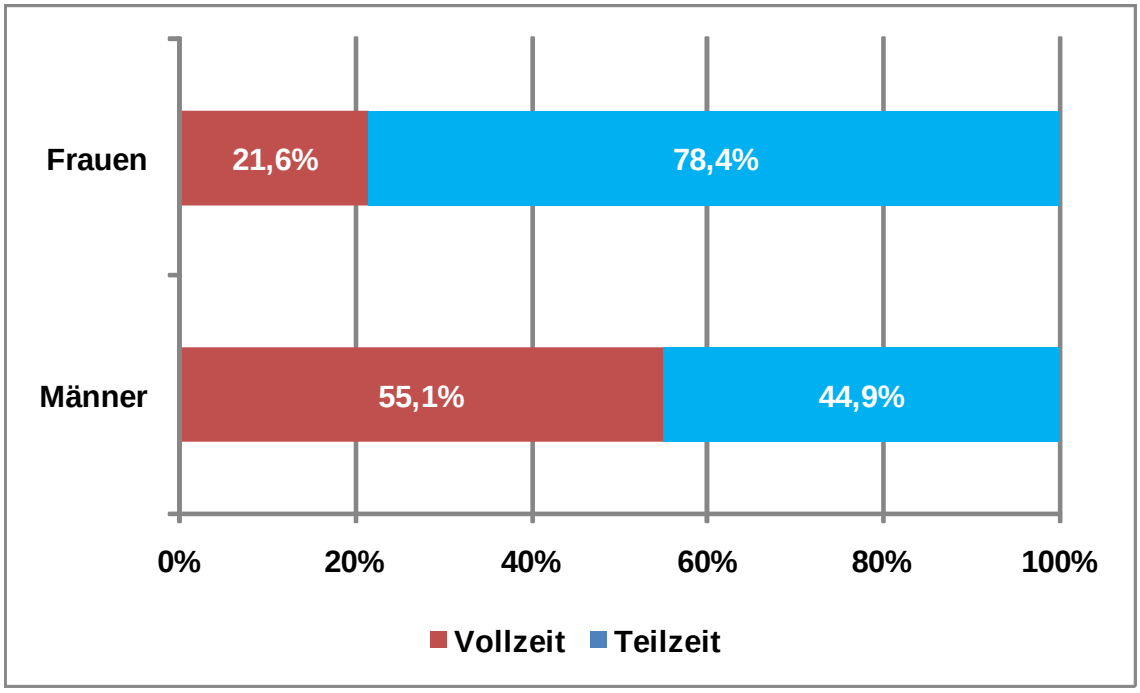
Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

2.5 Arbeitsausmaß und Beschäftigungseinkommen

Das Beschäftigungsausmaß von Personen lässt sich aus den auf den Daten des Hauptverbandes beruhenden Erwerbsverläufen nicht direkt ablesen, eine Analyse der Einkommen in Verbindung mit dem Ausmaß der Kombilohnbeihilfe erlaubt aber eine Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen. Als Datengrundlage wurden die Einkommensinformationen des Hauptverbandes mit den Daten zur Gesamtförderung und zur Dauer der Kombilohnbeihilfe verknüpft.

Knapp zwei Drittel der Personen (65,7%), die im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 eine durch eine Kombilohnbeihilfe geförderte Beschäftigung aufnahmen, waren teilzeitbeschäftigt. Im Zeitverlauf bleibt dieser Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen mit Kombilohn gleich, eine nach sozioökonomischen Kriterien disaggegierte Analyse ergibt jedoch ein differenziertes Bild. Während deutlich mehr als die Hälfte der Männer eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen hat, waren mehr als drei Viertel der Frauen im Rahmen der durch Kombilohnbehilfe geförderten Dienstverhältnisse teilzeitbeschäftigt. Dabei handelt es überwiegend um Wiedereinsteigerinnen, die aufgrund von Versorgungspflichten keine Vollzeitbeschäftigung annehmen können oder wollen. Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung bei Männern sind eher in gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder dem „weichen“ Wiedereinstieg nach einer Rehabilitationsphase zu suchen.

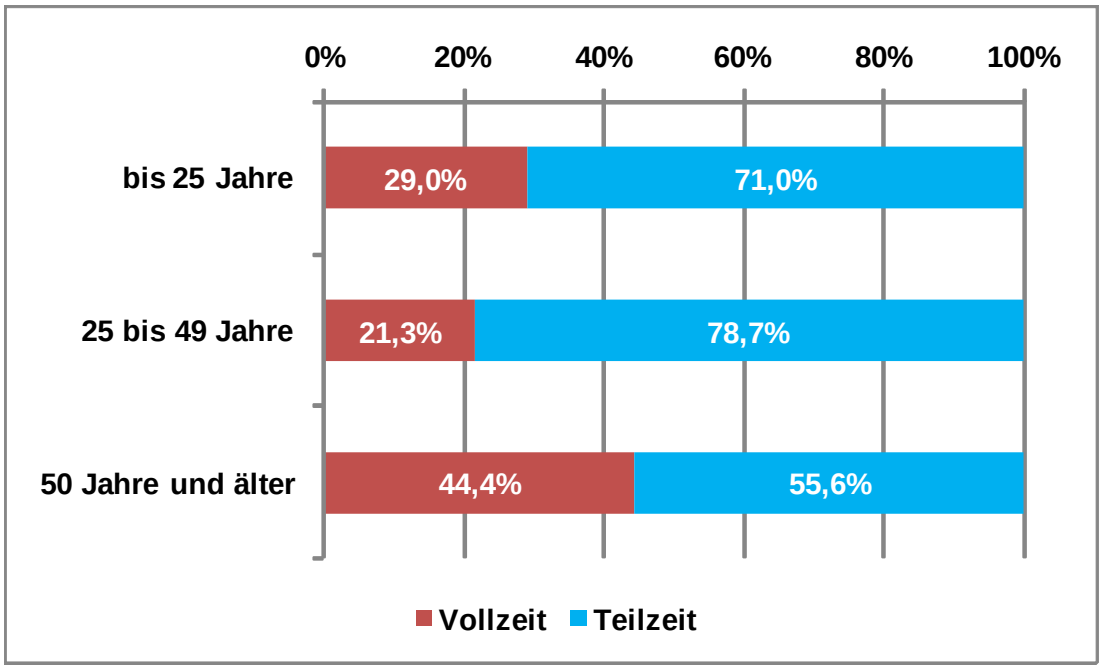
Übersicht 16:
Beschäftigungsausmaß während der Kombilohnbeihilfe nach Geschlecht



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

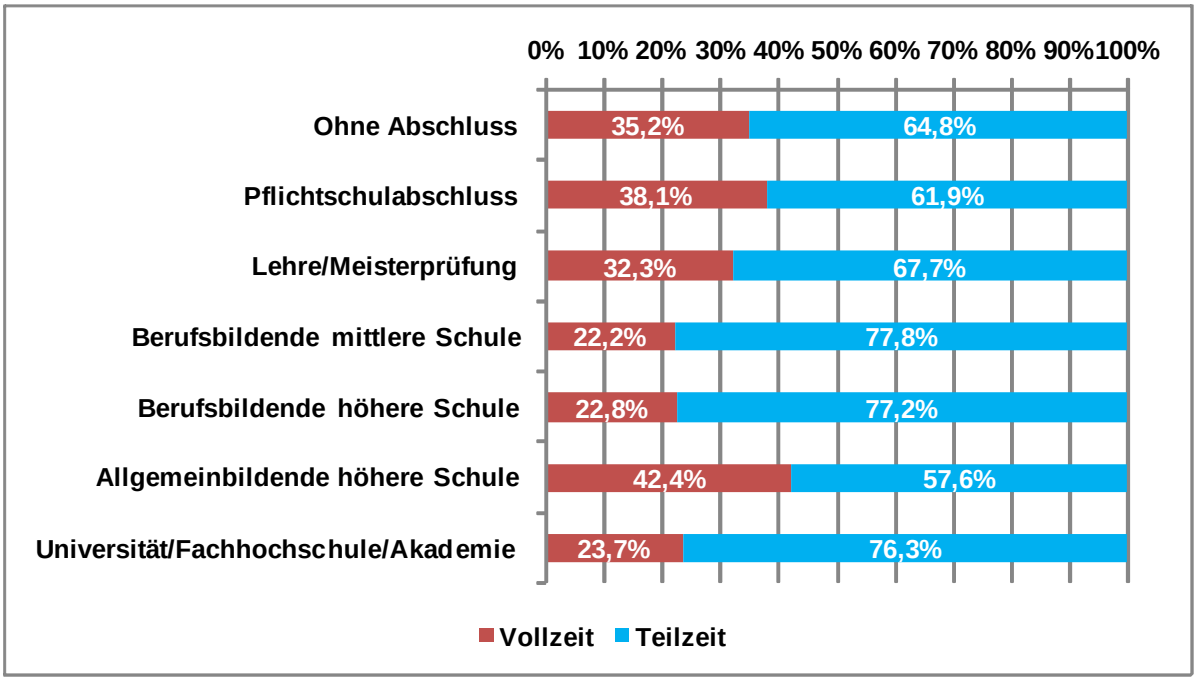
Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Beschäftigungsausmaß werden auch bei einer altersgruppenbezogenen Betrachtung deutlich. In der (von Wiedereinsteigerinnen) dominierten Altersgruppe „25 bis 49 Jahre“ ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen mit über 78% am größten, gefolgt von der Altersgruppe „bis 25 Jahre“. Bei älteren Personen (bei denen die Männer stärker vertreten sind) übten dagegen mehr als 55% während des Kombilohnbezugs eine Vollzeitbeschäftigung aus.

Übersicht 17:
Beschäftigungsausmaß während der Kombilohnbeihilfe nach Altersgruppen



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 18:
Beschäftigungsausmaß während der Kombilohnbeihilfe nach Ausbildung

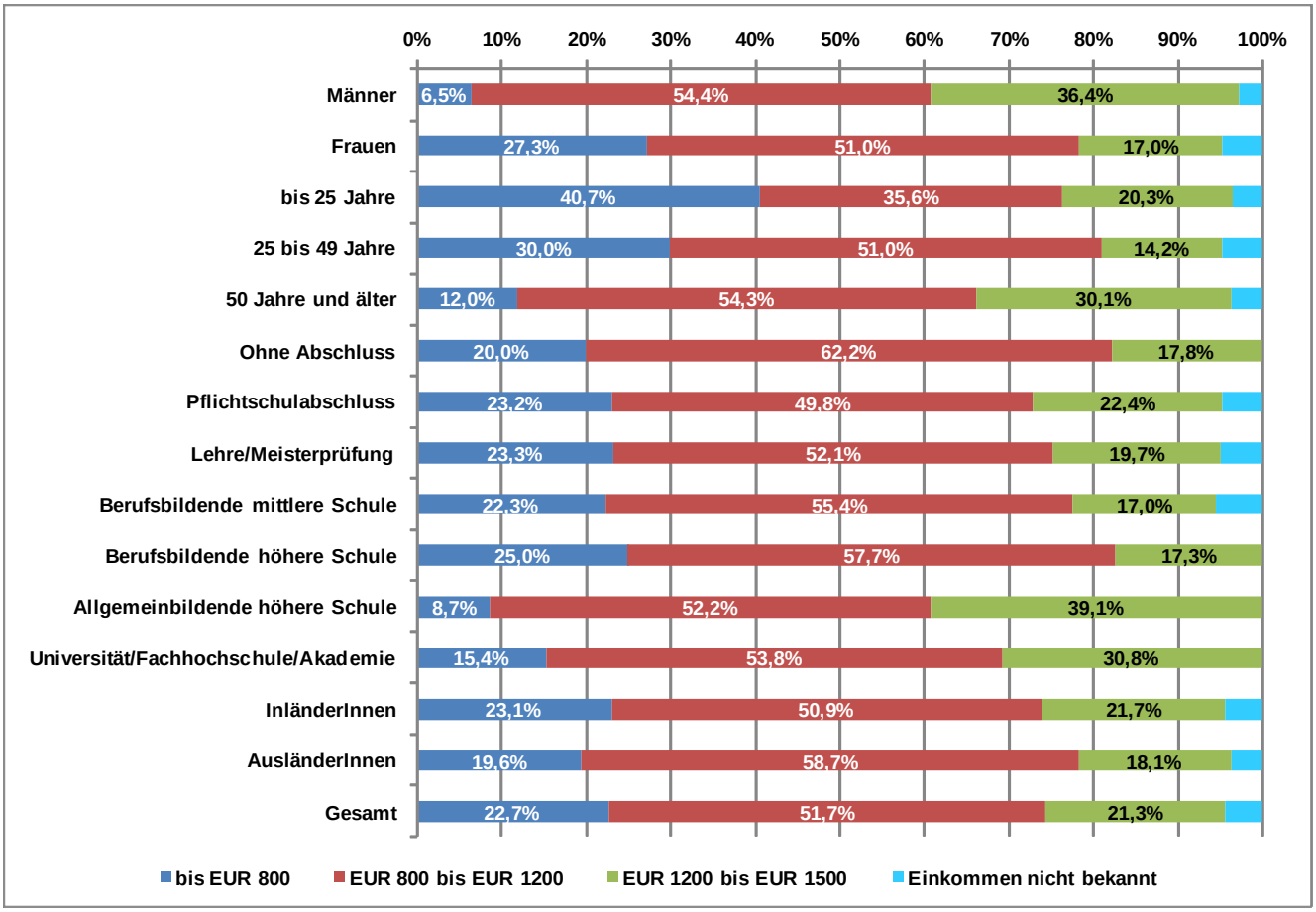


Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an allen durch Kombilohnbeihilfe gestützten Beschäftigungen differiert geringfügig nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Während in den niedrigeren Qualifikationsstufen der Anteil der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse ein Drittel oder mehr beträgt, sind mehr als drei Viertel der in einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule ausgebildeten Personen teilzeitbeschäftigt. Personen mit einer akademischen Ausbildung sind ebenfalls zu mehr als drei Viertel teilzeitbeschäftigt.

Deutlich höhere Anteile an Vollzeitbeschäftigung weisen lediglich AHS-AbgängerInnen auf. Dies ist auf hohen Anteil der Männer in dieser Ausbildungskategorie im Beginnjahr 2010 zurückzuführen, wodurch der Anteil an Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen, die 2010 begonnen haben, auf nahezu 60% ansteigt. Beschäftigungsverhältnisse von MaturantInnen mit Kombilohnbezug, die im Jahr 2009 aufgenommen wurden, weisen einen Teilzeitanteil von 79% auf.

Übersicht 19:
Teilzeitbeschäftigungen mit Kombilohnbeihilfe nach Einkommenshöhe

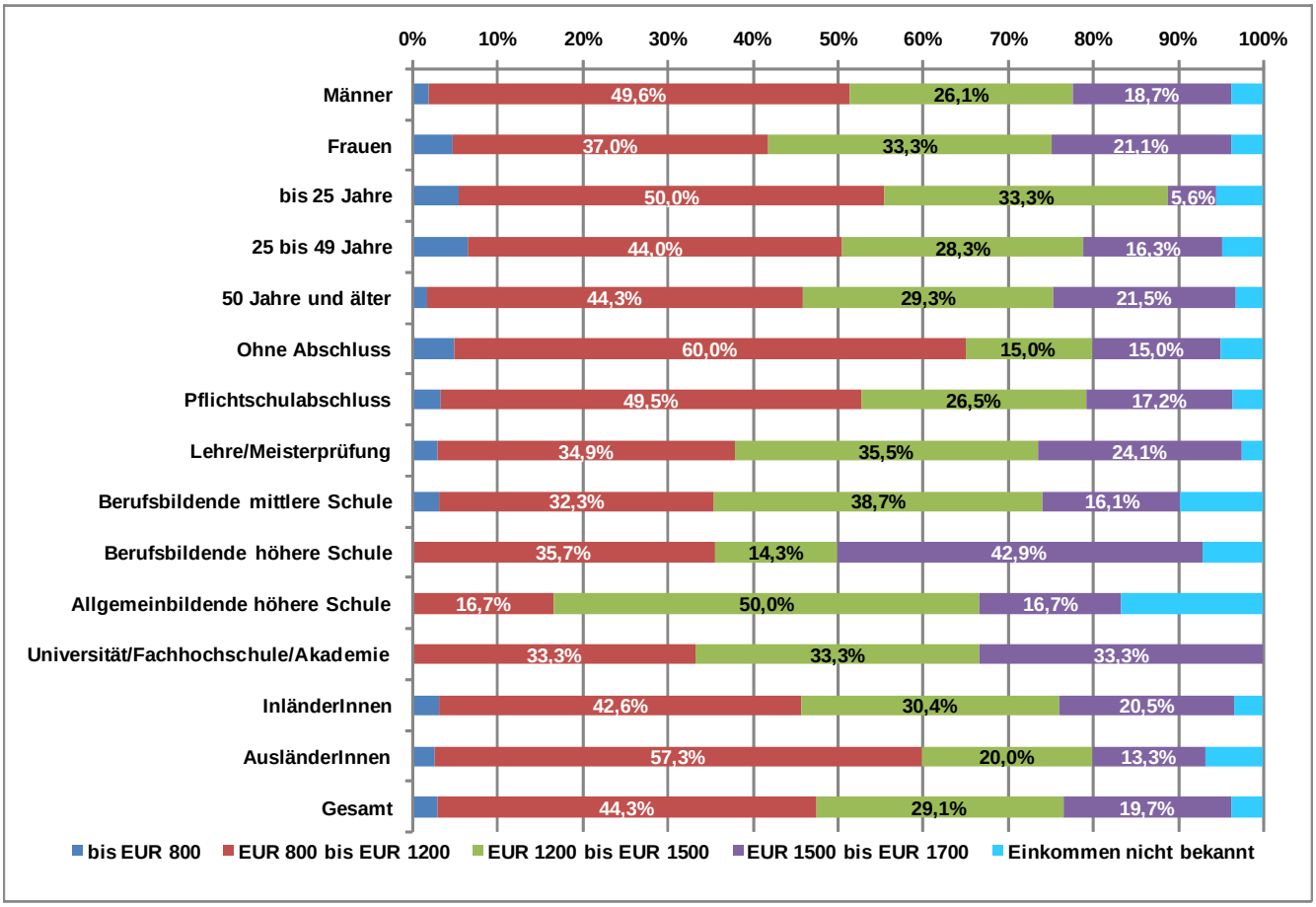


Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

Die Kombilohnbeihilfe beträgt für Personen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, monatlich € 150,- zusätzlich zum Beschäftigungseinkommen. Als Obergrenze für den Bezug der Kombilohnbeihilfe sind € 1.700,- vorgesehen. Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse mit einem Monatsbezug von bis zu € 1.500,- werden mit € 300,- Beihilfe unterstützt, bei einer Vollzeitbeschäftigung mit einem Bezug zwischen € 1.500,- und € 1.700,- erhält die geförderte Person € 150,- pro Monat vom Arbeitsmarktservice überwiesen. Mehr als die Hälfte der KombilohnbezieherInnen in Teilzeitbeschäftigung erhält zwischen € 800,- und € 1.200,-, rund 23% müssen mit weniger als € 800,- monatlichem Arbeitsentgelt auskommen, rund 21% können mehr als € 1.200,- verbuchen. Während immerhin mehr als ein Drittel der teilzeitbeschäftigten Männer mehr als € 1.200,- verdienten, waren es bei den Frauen nur 17%, über ein Viertel der teilzeitbeschäftigten mussten mit einem Arbeitseinkommen von unter € 800,- auskommen. Jüngere Personen weisen einen höheren Anteil an sehr gering entlohnten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen auf (41%), bei den älteren Personen sind es dagegen nur 12%. Bezogen auf den Bildungsstand gibt es geringfügige Unterschiede in der Einkommensver-

teilung. In nahezu allen Bildungsstufen bezieht rund die Hälfte aller KombilohnbezieherInnen ein monatliches Arbeitseinkommen aus Teilzeit zwischen € 800,- und € 1.200,-, am höchsten ist der Anteil dieser Eimkommensgruppe bei Personen ohne Pflichtschulabschluss (62%). Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigungseinkommen über € 1.200,- weisen AHS-Absolventen mit 39% auf, bei AkademikerInnen können knapp 31% ein derartiges Einkommen erzielen.

Übersicht 20:
Vollzeitbeschäftigungen mit Kombilohnbeihilfe nach Einkommenshöhe



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

Im Rahmen einer mit Kombilohnbeihilfe geförderten Vollzeitbeschäftigung konnten knapp die Hälfte der Personen ein Einkommen über € 1.200,- verbuchen, ein Fünftel aller Personen verdienten zwischen € 1.500,- und € 1.700,-. Während rund die Hälfte der Männer auch im Zuge einer Vollzeitbeschäftigung nicht mehr als € 1.200,- erzielten, konnte mehr als die Hälfte der Frauen, die im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 eine Kombilohngestützte Beschäftigung ausübten, mindestens € 1.200,- verdienen. Dabei handelt es sich jedoch vornehmlich nicht um die Zielgruppe der WiedereinsteigerInnen, sondern um „ältere“ Frauen. Bei den Vollzeitbeschäftigungen zeigen sich markante Unterschiede in der Einkommensverteilung in den einzelnen Bildungsgruppen. Während zwei Drittel der Personen ohne Pflichtschulabschluss ein Beschäftigungseinkommen von unter € 1.200,- verzeichneten, liegt der entsprechende Anteilswert in den höheren Bildungsstufen deutlich unter 40%, bei AHS-AbsolventInnen sogar nur bei 17%. Den höchsten Anteil an Einkommen über € 1.500,- kann man bei Personen mit BHS-Matura beobachten (43%), gefolgt von den AkademikerInnen.

2.6 Förderumfang und Kosten

Insgesamt sind für die jene Personen, die im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 in den Bezug einer Kombilohnbeihilfe eingetreten sind, in der Förderapplikation des Arbeitsmarktservice (Plan-)-Gesamtkosten in der Höhe von € 8.077.091,24 erfasst[4]. Für das Jahr 2009 sind beihilfenbezogene Kosten von € 771.400,71 angefallen, für das Jahr 2010 waren zum Auswertungszeitpunkt Juni 2010 € 6.190.812,01 veranschlagt, € 903.419,37 waren für das Jahr 2011 angesetzt worden. Die Gesamtkosten je Förderfall streuen nach Bezugsdauer und Förderkategorie (€ 150,- oder € 300,-) beträchtlich. Bei knapp einem Drittel der Förderfälle bleiben die Gesamtkosten für die Kombilohnbeihilfe bei unter € 1.000,-, 44% der geförderten Personen erhalten eine Unterstützung in der Höhe von € 1.000,- und € 2.000,-, rund ein Fünftel erhält zwischen € 3.000,- und € 4.000,- vom Arbeitsmarktservice.

Übersicht 21:
Verteilung der Gesamtkosten je Förderfall auf Kostenklassen nach Dauerklassen

Gesamtförderung	bis 3 Monate	3 bis 6 Monate	6 bis 9 Monate	9 bis unter 12 Monate	12 Monate	Gesamt
bis € 1.000,-	96,9%	53,3%	15,6%	15,3%	21,8%	**31,8%**
€ 1.000,- bis unter € 2.000,-	1,9%	45,6%	32,8%	53,3%	51,1%	**44,4%**
€ 2.000,- bis unter € 3.000,-	0,2%	0,6%	49,2%	21,2%	1,9%	**4,8%**
€ 3.000,- bis unter € 4.000,-	0,4%	0,6%	1,9%	10,2%	24,7%	**18,6%**
€ 4.000,- und mehr	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,1%	**0,1%**
keine Angaben	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	**0,3%**
Gesamt	522	338	262	137	3.488	**4.747**

Quelle: AMS-Studie, Sonderauswertung Förderabteilung, Stand 20. Juni 2010, eigene Berechnungen.

In der Dauerklasse 12 Monate, der nahezu drei Viertel aller Förderfälle angehören, bezog rund ein Viertel der geförderten Personen eine Gesamtunterstützung durch Kombilohnbeihilfe von über € 3.000,-, mehr als die Hälfte erhielt zwischen € 1.000,- und € 2.000,-. Je kürzer die Förderdauer, desto niedriger ist naturgemäß der Förderaufwand: Mehr als die Hälfte der 3 bis 6 Monate dauernden Förderfälle wurde mit weniger als € 1.000,- gefördert, bei den nur maximal drei Monate andauernden Beschäftigungen hatten überhaupt nur 13 Personen eine Gesamtförderung von über € 1.000,- aufzuweisen. Dabei handelt es sich um Personen, bei denen das geförderte Beschäftigungsverhältnis sehr früh vorzeitig (fast ausschließlich von Seiten des Betriebes) gelöst wurde.

Übersicht 22:
Verteilung der Gesamtkosten je Förderfall auf Dauerklassen nach Kostenklassen

Gesamtförderung	bis 3 Monate	3 bis 6 Monate	6 bis 9 Monate	9 bis unter 12 Monate	12 Monate	Gesamt
bis € 1.000,-	33,5%	11,9%	2,7%	1,4%	50,4%	1.509
€ 1.000,- bis unter € 2.000,-	0,5%	7,3%	4,1%	3,5%	84,7%	2.106
€ 2.000,- bis unter € 3.000,-	0,4%	0,9%	56,8%	12,8%	29,1%	227
€ 3.000,- bis unter € 4.000,-	0,2%	0,2%	0,6%	1,6%	97,4%	885
€ 4.000,- und mehr	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	83,3%	6
keine Angaben	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%	78,6%	14
Gesamt	**11,0%**	**7,1%**	**5,5%**	**2,9%**	**73,5%**	**4.747**

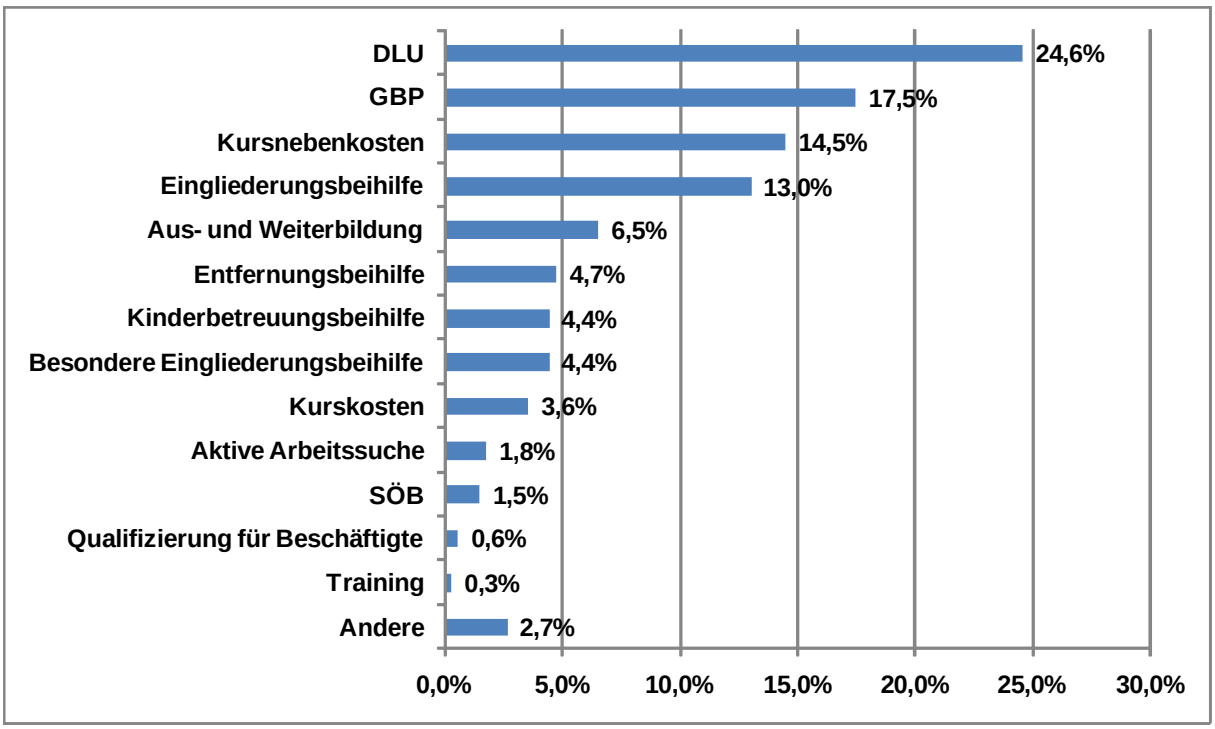
Quelle: AMS-Studie, Sonderauswertung Förderabteilung, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

[4] Diese Kosten ergeben sich aus einer personenbezogenen Auswertung der Förderkosten für die untersuchten Förderfälle. Die Daten wurden freundlicherweise von Herrn Gerald Komada von der Förderabteilung des Arbeitsmarktservice Österreich am 24. Juni 2010 ausgewertet und dem Öibf als Individualdatensatz zur Verfügung gestellt.

2.7 Kombilohnbeihilfe und parallele Förderungen

Die Kombilohnbehilfe wird nur in seltenen Fällen mit anderen Förderarten kombiniert. Zwar ist in den Richtlinien die Möglichkeit einer parallel zu einer mit Kombilohnbehilfe geförderten Beschäftigung stattfindenden Qualifizierungsmaßnahme vorgesehen, diese wird jedoch selten angeboten und noch seltener in Anspruch genommen. In manchen Bundesländern ist die parallele Förderung in den Vorgaben der Landes- bzw. der Regionalen Geschäftsstellen überhaupt nicht vorgesehen[5]. Lediglich rund 9% aller im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 geförderten Personen haben parallel zur Kombilohnbeihilfe noch andere Förderleistungen vom Arbeitsmarktservice erhalten. Rund ein Viertel aller mehrfach geförderten Personen erhält im Zeitraum des Kombilohnbezuges zumindest temporär eine DLU-Leistung, knapp ein Fünftel erhalten die Kombilohnbeihilfe im Zuge der Teilnahme an einem gemeinnützigen oder sozialökonomischen Beschäftigungsprojekt. Knapp 18% werden neben der Kombilohnbeihilfe noch mit einer Eingliederungsbehilfe gefördert, knapp 23% erhalten für eine nicht über das Arbeitsmarktservice durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme Kursnebenkosten, eine Entfernungsbeihilfe oder Kurskosten. Vom AMS angebotene Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich „Aus- und Weiterbildung“, „Qualifizierung für Beschäftigte“ oder „Arbeitstraining“ nutzen 7,5% der mehrfach geförderten Personen.

Übersicht 23:
Zusätzlich zur Kombilohnbeihilfe gewährte Förderungen
Anteile der Förderarten



Quelle: AMS-Studie, Sonderauswertung Förderabteilung, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen. Anteile beziehen sich auf Personen mit parallelen Förderungen.

[5] Zur Beratungspraxis siehe auch Kap. 6.1.

2.8 Zur Struktur der Beschäftigerbetriebe

Die 4.747 Personen, die im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 mit einer Kombilohnbeihilfe gefördert wurden, haben in insgesamt 1.626 Betrieben ihre Beschäftigung gefunden. Nahezu die Hälfte dieser Betriebe waren Kleinstbetriebe mit einem jahresdurchschnittlichen Beschäftigtenstand von maximal vier Beschäftigten, über 37% waren Kleinbetriebe zwischen 5 und 49 jahresdurchschnittlichen Beschäftigten. Jeder neunte Betrieb, der eine Person mit Kombilohnbehilfe beschäftigte, war ein Mittelbetrieb mit 50 bis 500 MitarbeiterInnen, 3,2% der Beschäftigerbetriebe waren Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten.

Übersicht 24:
Struktur der Beschäftigerbetriebe von Personen mit Kombilohnbeihilfe neu
Jahresdurchschnittliche Beschäftigung und Größenverteilung der Betriebe

	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung			Anteil der
	Männer	Frauen	Gesamt	Betriebe
bis 4 Beschäftigte	81	150	231	48,4%
5 bis 9 Beschäftigte	88	128	216	14,2%
10 bis 19 Beschäftigte	171	151	322	10,0%
20 bis 49 Beschäftigte	415	510	925	13,2%
50 bis 249 Beschäftigte	1.010	1.439	2.449	9,6%
250 bis 499 Beschäftigte	581	444	1.025	1,4%
500 bis 999 Beschäftigte	232	2.372	2.604	1,8%
1.000 Beschäftigte und mehr	2.291	4.442	6.733	1,4%
Gesamt	**4.870**	**9.634**	**14.505**	**1626**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

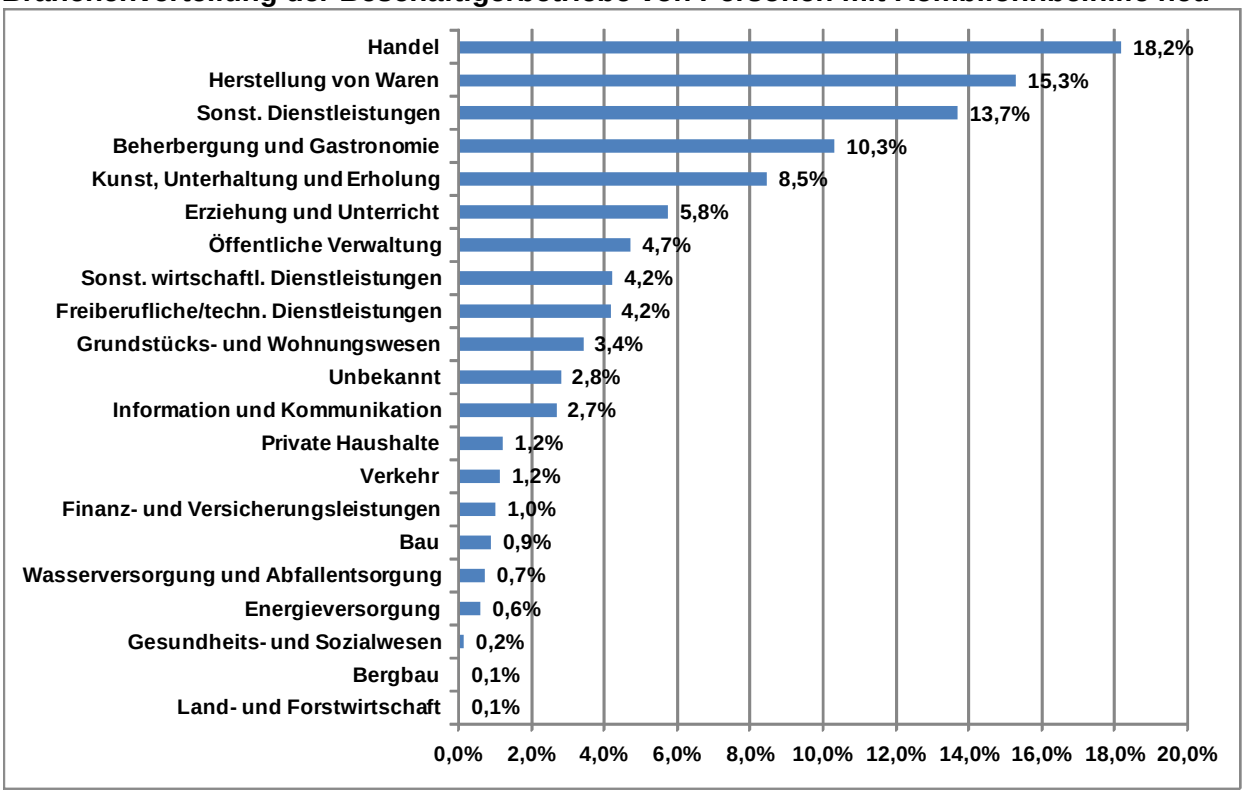
Übersicht 25:
Konzentration der KombilohnbezieherInnen auf Beschäftigerbetriebe

KombilohnbezieherInnen je Betrieb	Zahl der Betriebe	Zahl der KombilohnbezieherInnen
eine Person	80,6%	11,6%
zwei Personen	9,9%	2,9%
drei Personen	3,0%	1,3%
vier Personen	1,8%	1,0%
fünf Personen und mehr	4,7%	83,2%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

Rund vier Fünftel aller Beschäftigerbetriebe haben im Beobachtungszeitraum eine Person mit Kombilohnbeihilfe beschäftigt, jeder zehnte Betrieb hat (parallel oder konsekutiv) zwischen Juli 2009 und Juni 2010 zwei KombilohnbezieherInnen unter seinen MitarbeiterInnen gehabt. Bei knapp fünf Prozent der Betriebe waren im Untersuchungszeitraum fünf oder mehr Personen beschäftigt, die eine Kombilohnbeihilfe bezogen. Mehr als vier Fünftel aller KombilohnbeihilfebezieherInnen waren in einem dieser Betriebe beschäftigt. In dieser Gruppe sind allerdings auch die gemeinnützigen und sozialökonomischen Betriebe enthalten.

Übersicht 26:
Branchenverteilung der Beschäftigerbetriebe von Personen mit Kombilohnbeihilfe neu



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 19. August 2010, eigene Berechnungen.

Rund zwei Drittel aller Beschäftigerbetriebe kamen aus fünf Branchengruppen: Nahezu ein Fünftel aller Betriebe (18,5%) waren Handelsbetriebe, 15% waren Produktionsbetriebe, 14% gehörte dem Bereich „sonstige Dienstleistungen“ an. Jeder zehnte Beschäftigerbetrieb war ein Fremdenverkehrsunternehmen, 8,5% der Unternehmen hatten ihren betrieblichen Schwerpunkt im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Erholung“.

2.9 Nach der Kombilohnbeihilfe

Die Gewährung eines Kombilohnbeihilfe zielt darauf ab, eine Beschäftigungsaufnahme im Niedriglohnbereich zu unterstützen und die Arbeitsmarktintegration der geförderten Personen nachhaltig zu erhöhen. Im Rahmen der quantitativen Analyse der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe Neu wurden daher auch die Nachkarrieren jener 328 Personen näher untersucht, deren Kombilohnbehilfe im zweiten Quartal 2010 ausgelaufen ist. Die Ergebnisse sind allerdings unter dem Gesichtspunkt zu sehen, dass ein Großteil der Kombilohnbezieherinnen zum Ende des 2.Quartals 2010 noch in der geförderten Beschäftigung waren.

Am Endes des 3. Quartals 2010, war knapp ein Drittel all jener Personen, deren Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beendet wurde, unselbstständig oder selbstständig beschäftigt, knapp die Hälfte waren als arbeitslos vorgemerkt, 8,5% nahmen an einer AMS-Schulungsmaßnahme teil. Rund 12% waren in einer erwerbsfernen Position. Bei jenen Personen, bei denen die Kombilohnbeihilfe den Wiedereinstieg in das Beschäftigungssystem fördern sollte, betrug der Anteil der zum Ende des 3. Quartals beschäftigten Personen 32,1%, nahezu 60% der WiedereinsteigerInnen, waren zum Beobachtungszeitpunkt erneut als arbeitslos vorgemerkt oder in einer AMS-Schulung, 8% in einer erwerbsfernen Position. Bei den begünstigten Personen lt. AMS lag der Anteil der beschäftigten Personen mit 36,4%

über dem Durchschnitt aller ehemaligen KombilohnbezieherInnen, allerdings war zum Quartalsultimo beinahe jede fünfte Person erwerbsfern.

Übersicht 27:
Erwerbsstatus zum 30.9.2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beendet haben

Erwerbsstatus	Alle Personen	davon WiedereinsteigerInnen	Begünstigte Personen lt. AMS	Begünstigte Personen lt. Beinst./OFG	ohne Begünstigung
Standardbeschäftigung	**23,0%**	25,3%	27,3%	0,0%	22,1%
geringfügige Beschäftigung	**1,3%**	1,1%	9,1%	0,0%	1,3%
sonstige unselbstständige Beschäftigung	**0,6%**	1,1%	0,0%	0,0%	0,4%
Selbstständigkeit in der Landwirtschaft	**0,6%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
geförderte unselbstständige Beschäftigung	**6,0%**	4,6%	0,0%	0,0%	6,5%
Arbeitslosigkeit	**47,8%**	48,3%	45,5%	100,0%	47,6%
AMS-Schulung	**8,5%**	11,5%	0,0%	0,0%	7,4%
Karenz	**0,3%**	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%
erwerbsfern	**11,9%**	6,9%	18,2%	0,0%	13,9%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 13. März 2011, eigene Berechnungen.

Zum Jahresende 2010 stellt sich die Erwerbssituation der ehemaligen KombilohnbezieherInnen insgesamt etwas günstiger dar: Knapp 40% der Personen, deren Kombilohnbezug im zweiten Quartal 2010 geendet hatte, waren am 31.12.2010 in einer unselbstständigen oder selbstständigen Beschäftigung, 46,2% wurden erneut vom AMS (als vorgemerkte Arbeitslose oder TeilnehmerInnen von Maßnahmen) betreut, knapp 14% waren erwerbsfern. Bei den WiedereinsteigerInnen standen beinahe die Hälfte (48,9%) in einem Beschäftigungsverhältnis, knapp 32% waren als arbeitslos vorgemerkt, 6,8% besuchten eine AMS-Maßnahme, 12,5% waren in einer erwerbsfernen Position. Bei Personen mit einer durch das AMS konstatierten Begünstigung betrug der Anteil der erneut vom AMS betreuten Personen nahezu zwei Drittel (63,6%), der Rest war zum Jahresultimo beschäftigt.

Übersicht 28:
Erwerbsstatus zum 31.12.2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beendet haben

Erwerbsstatus	Alle Personen	davon WiedereinsteigerInnen	Begünstigte Personen lt. AMS	Begünstigte Personen lt. Beinst./OFG	ohne Begünstigung
Standardbeschäftigung	**29,7%**	36,4%	27,3%	50,0%	27,2%
geringfügige Beschäftigung	**1,6%**	2,3%	9,1%	0,0%	1,3%
sonstige unselbstständige Beschäftigung	**0,0%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Selbstständigkeit in der Landwirtschaft	**0,3%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
geförderte unselbstständige Beschäftigung	**8,2%**	10,2%	0,0%	0,0%	7,5%
Arbeitslosigkeit	**38,6%**	31,8%	54,5%	50,0%	41,2%
AMS-Schulung	**7,6%**	6,8%	9,1%	0,0%	7,9%
Karenz	**0,3%**	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%
erwerbsfern	**13,6%**	11,4%	0,0%	0,0%	14,5%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 13. März 2011, eigene Berechnungen.

Die Analyse der Beschäftigungs- und Arbeitslosentage der untersuchten Population im zweiten Halbjahr ergibt ein differenziertes Bild der Beschäftigungsintegration ehemaliger KombilohnbezieherInnen. Knapp 18% der im zweiten Quartal 2010 aus der Kombilohnbehilfe ausgeschiedenen Personen waren im zweiten Halbjahr 2010 durchgehend beschäftigt, 12,7%

waren zwischen drei und sechs Monate beschäftigt gewesen. Über 48% der Personen hatten keinen einzigen Tag des zweiten Halbjahres 2010 in Beschäftigung verbracht. Über ein Zehntel der ehemaligen BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe war im zweiten Halbjahr durchgehend als arbeitslos vorgemerkt, über 40% waren zwischen drei und sechs Monaten arbeitslos. Bei den WiedereinsteigerInnen betrug der Anteil der durchgängig Beschäftigungslosen ein Drittel; in dieser Zielgruppe hatten 34% mindestens drei Monate an Beschäftigungstagen aufzuweisen, die Hälfte davon war durchgehend in Beschäftigung.

Übersicht 29:
Zahl der Beschäftigungstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beendet haben

		davon			
Dauerklassen	**Alle Personen**	**Wiederein-steigerInnen**	**Begünstigte Personen lt. AMS**	**Begünstigte Personen lt. Beinst./OFG**	**ohne Be-günstigung**
0 Tage	**48,3%**	33,0%	45,5%	50,0%	54,1%
1 bis 30 Tage	**7,8%**	10,2%	9,1%	0,0%	6,9%
31 bis 60 Tage	**8,7%**	13,6%	9,1%	0,0%	6,9%
61 bis 90 Tage	**4,7%**	9,1%	9,1%	0,0%	3,0%
91 bis 120 Tage	**5,6%**	10,2%	18,2%	50,0%	3,9%
121 bis 150 Tage	**3,1%**	3,4%	0,0%	0,0%	3,0%
151 bis 183 Tage	**4,0%**	3,4%	0,0%	0,0%	4,3%
184 Tage	**17,8%**	17,0%	9,1%	0,0%	18,0%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 13. März 2011, eigene Berechnungen

Übersicht 30:
Zahl der Arbeitslosigkeitstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beendet haben

		davon			
Dauerklassen	**Alle Personen**	**Wiederein-steigerInnen**	**Begünstigte Personen lt. AMS**	**Begünstigte Personen lt. Beinst./OFG**	**ohne Be-günstigung**
0 Tage	**25,5%**	19,3%	9,1%	0,0%	26,3%
1 bis 30 Tage	**5,9%**	4,5%	0,0%	0,0%	6,2%
31 bis 60 Tage	**7,2%**	14,8%	18,2%	0,0%	6,8%
61 bis 90 Tage	**9,0%**	12,5%	9,1%	0,0%	9,1%
91 bis 120 Tage	**13,7%**	18,2%	36,4%	50,0%	12,7%
121 bis 150 Tage	**16,2%**	14,8%	0,0%	50,0%	16,6%
151 bis 183 Tage	**11,5%**	10,2%	18,2%	0,0%	11,4%
184 Tage	**10,9%**	5,7%	9,1%	0,0%	11,0%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 13. März 2011, eigene Berechnungen

Diese Befunde lassen darauf schließen, dass die Gewährung einer Kombilohnbeihilfe allein nicht ausreicht, um eine nachhaltige Beschäftigungsintegration zu erzielen. Allerdings betreffen die darstellten Ergebnisse nur einen kleineren Teil aller Kombilohnbeihilfebezieherinnen. Endgültige Aussagen lassen sich erst bei einer umfassenden und über einen längeren Beobachtungszeitraum angelegten Analyse der Erwerbsverläufe nach Beendigung der Maßnahme treffen.

3 Regionalanalysen: Bundesländer und Regionale Geschäftsstellen

3.1 Geförderte Personen und Dynamik der Inanspruchnahme

Im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 wurden in ganz Österreich 4.747 Personen in das Förderinstrument „Kombilohnbeihilfe Neu“ einbezogen. Nahezu ein Viertel aller geförderten Personen (1.174 Personen, d.s. 24,7%) hatte seinen Wohnsitz in Oberösterreich, mehr als ein Fünftel (1.012 Personen; 21,3%) bezog die Kombilohnbeihilfe in Wien, jede sechste geförderte Person (808 Personen; 17%) war in Niederösterreich wohnhaft, 11% kamen aus der Steiermark (519 Personen), jede zehnte Kombilohnbeihilfe (477 Personen) wurde von einer Person aus Kärnten in Anspruch genommen. Den geringsten Anteil an den KombilohnbezieherInnen weisen Tirol (177 Personen; 3,7%) und Vorarlberg (139 Personen; 2,9%) auf.

Die Verteilung der KombilohnbezieherInnen auf die Wohnortbundesländer entspricht nicht dem Anteil der Bundesländer an den Erwerbstätigen bzw. den länger als sechs Monate vorgemerkten Arbeitslosen. So weisen etwa Oberösterreich und Kärnten im Vergleich zum Anteil am Vormerkregister überdurchschnittlich viele KombilohnbezieherInnen auf, während in Wien und Tirol im Vergleich dazu eine geringe Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe zu beobachten ist. Dies lässt darauf schließen, dass das Förderinstrument in unterschiedlicher Intensität in das regionale bzw. lokale Portfolio der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen integriert wurde. Dieser Befund lässt sich selbst bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Branchen-, Berufs- und Einkommenstrukturen der Arbeitsplätze und der soziodemografischen Strukturen (Geschlecht, Alter) in den Bundesländern und Arbeitsmarktbezirken nicht widerlegen.

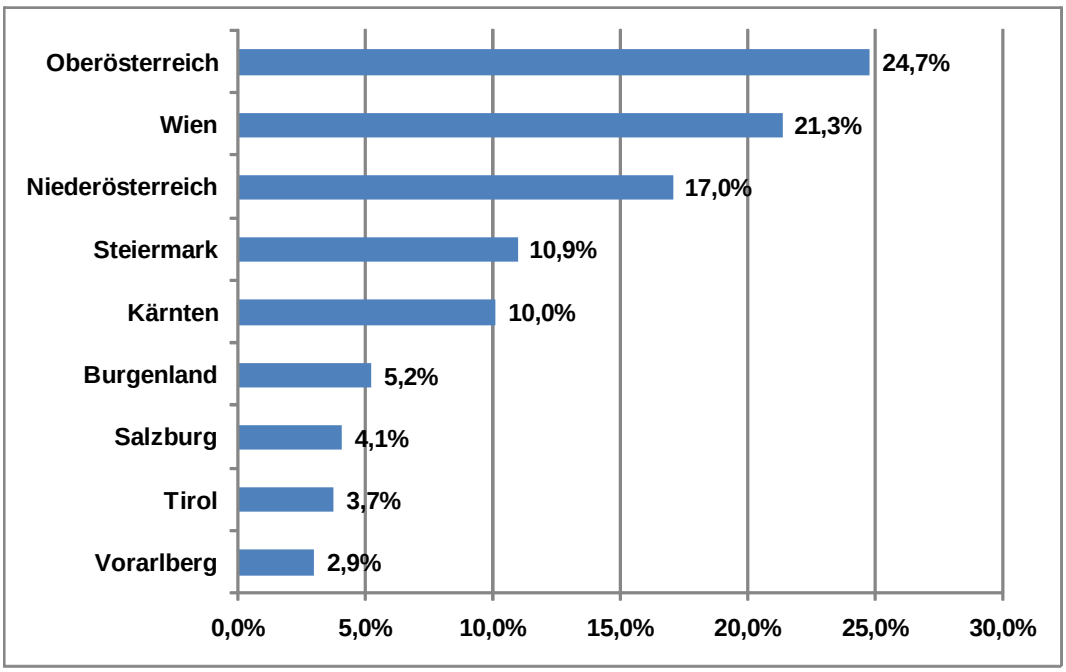
Übersicht 31:
Geförderte Personen Kombilohnbeihilfe Neu: Bundesländer und Geschlecht

	Gesamt	Männer	Frauen
Burgenland	248	80	168
Kärnten	477	162	315
Niederösterreich	808	241	567
Oberösterreich	1.174	468	706
Salzburg	193	71	122
Steiermark	519	190	329
Tirol	177	74	103
Vorarlberg	139	46	93
Wien	1.012	462	550
Gesamt	**4.747**	**1.794**	**2.953**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

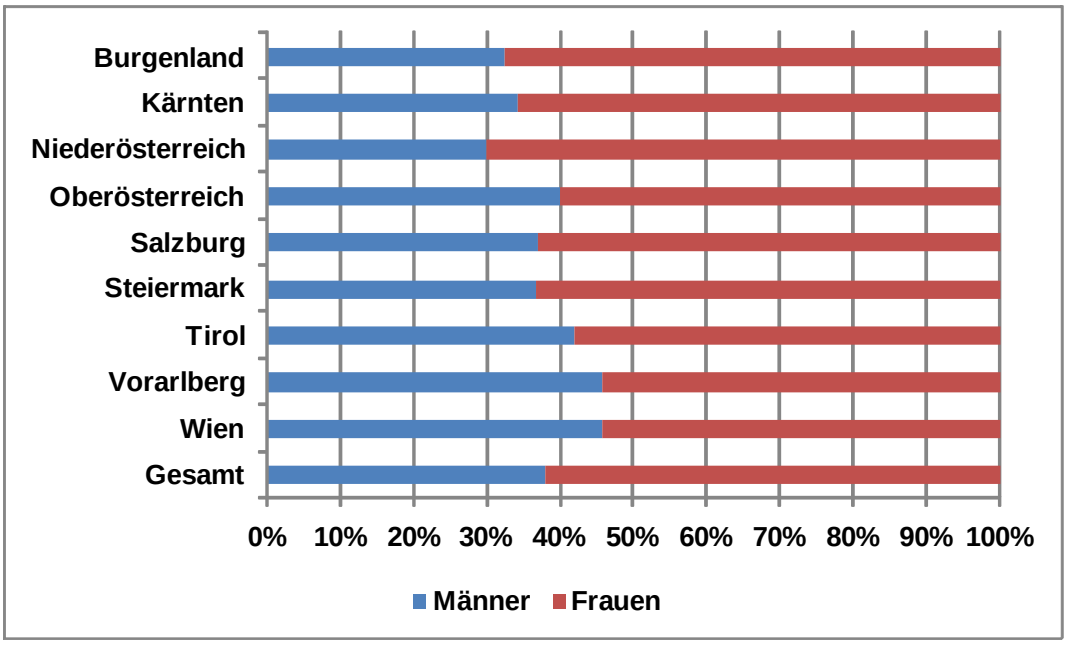
Knapp 38% aller Förderfälle der Kombilohnbeihilfe Neu betreffen Frauen. In Wien, Vorarlberg (je 45,7%), Tirol (41,8%) und Oberösterreich (39,9%) liegt der Frauenanteil an den geförderten Personen über dem gesamtösterreichischen Durchschnitt, ein unterdurchschnittlicher Anteil von Frauen an den Förderfällen ist in Niederösterreich (29,8%), Burgenland (32,3%) und Kärnten (34%) zu beobachten.

Übersicht 32:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 33:
KombilohnbezieherInnen Neu in den Bundesländern nach Geschlecht

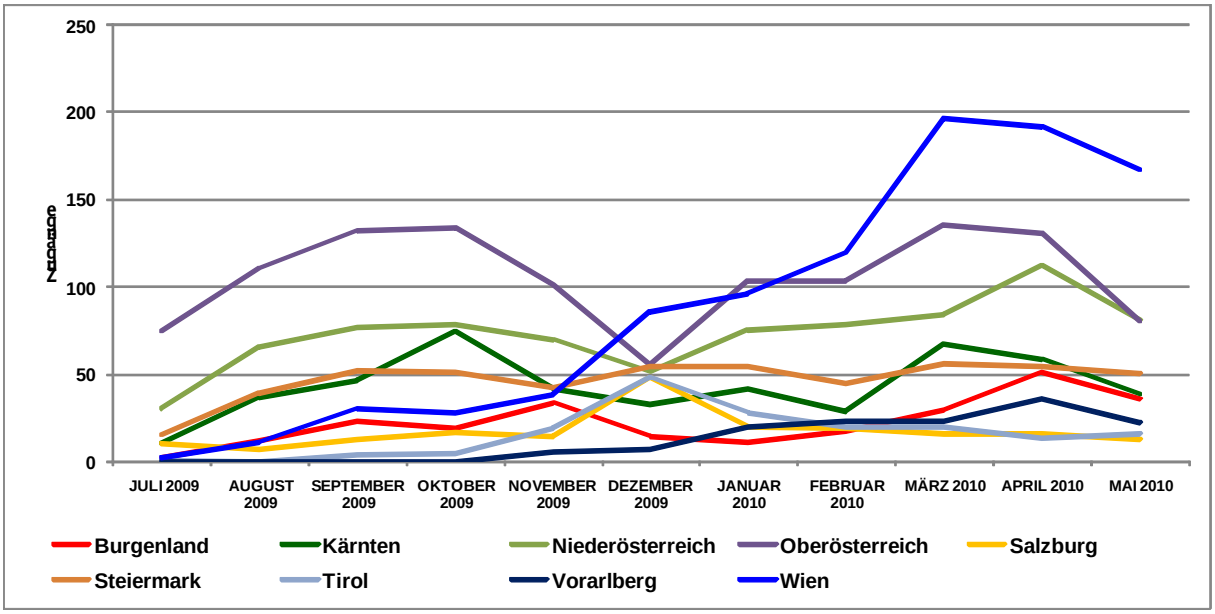


Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Die Kombilohnbeihilfe wurde als Förderinstrument zuerst in Ober- und Niederösterreich als Motivation zur Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt: Mehr als die Hälfte aller Förderfälle, die im Juli 2009 angelegt wurden, betrafen Oberösterreich, knapp 21% Niederösterreich. Bis in den November 2009 entfielen mehr als die Hälfte aller begonnenen Förderfälle diese beiden Bundesländer. Ab August 2009 wurde ein weiteres Viertel aller Neu-

aufnahmen der Kombilohnbeihilfe in Kärnten und der Steiermark getätigt. In den anderen Bundesländern wurde die Kombilohnbeihilfe erst ab Jahresende 2009 als Förderinstrument intensiver genutzt: Im Burgenland ist ein Anstieg der Eintritte in die Kombilohnbeihilfe ab November 2009 zu beobachten, in Salzburg und Tirol im Dezember 2009. Vorarlberg verzeichnet die ersten Eintritte in die Kombilohnbeihilfe in November 2009. Ab diesem Monat wurde auch in Wien dieses Förderinstrument intensiver eingesetzt. Im Laufe des Jahres 2010 steigt die Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe in Wien deutlich an und erreicht im März 2010 mit 196 Neueintritten einen ersten Höhepunkt. Ab Februar 2010 entfällt der (im Bundesländervergleich) größte Anteil der Neuaufnahmen der Kombilohnbeihilfe auf Wien, im Mai 2010 wurde jeder dritte neue Förderfall in Wien angelegt.

Übersicht 34:
Zugänge zur Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern



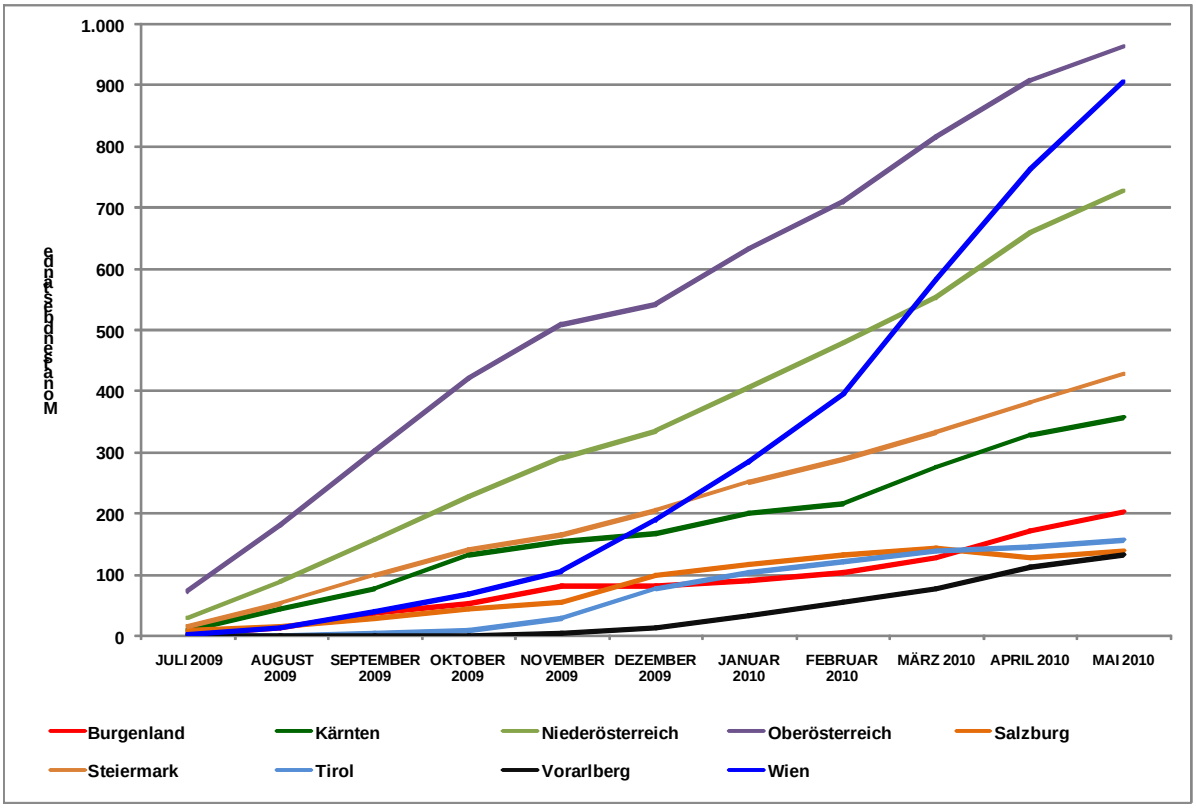
Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Dadurch steigt der Anteil der Wiener KombilohnbeihilfenbezieherInnen an allen geförderten Personen bis Ende Mai 2010 auf knapp 23%. Dennoch ist bis zum Ende des Beobachtungszeitraums Oberösterreich mit 24% weiterhin das Bundesland mit dem relativ höchsten Anteil an geförderten Personen. Ende Mai ist knapp jede fünfte Person mit einem aufrechten Kombilohnbezug in Niederösterreich beheimatet, knapp 11% kommen aus der Steiermark, rund 9% aus Kärnten. Das Burgenland liegt mit 5% aller KombilohnbezieherInnen noch vor Tirol, Salzburg und Vorarlberg.

Im Vergleich der Regionalen Geschäftsstellen wurde die Kombilohnbeihilfe im Zeitraum Juli 2009 bis Mai 2010 sehr unterschiedlich in Anspruch genommen. Auf die zehn erstgereihten RGS entfallen 30% aller Inanspruchnahmen. Je vier dieser Regionalen Geschäftsstellen mit der höchsten Zahl an geförderten Personen sind in den Bundesländern Oberösterreich und Wien zu finden, zwei in Kärnten. 5% aller KombilohnbezieherInnen entfallen allein auf die RGS Linz neu.

Auch bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Konzentration der Inanspruchnahmen auf Regionale Geschäftsstellen führt die RGS Linz Neu die Listen der Geschäftsstellen mit den meisten geförderten Männer bzw. Frauen an.

Übersicht 35:
Monatsendbestände der KombilohnbezieherInnen Neu nach Bundesländern



Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Bei den Männern ist neben den vier RGSen Laxenburgerstraße, Prandaugasse, Hietzinger Kai und Schloßhofer Straße auch die RGS Dresdner Straße vertreten. Die zehn erstgereihten RGS decken bei den Männern ein Drittel aller Inanspruchnahmen im Beobachtungszeitraum ab. Bei den Frauen streut die Inanspruchnahme stärker: in den zehn erstgereihten RGS sind nur 17% aller geförderten Frauen vertreten.

Übersicht 36:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach RGS: Alle Personen
Reihung der RGS nach Häufigkeit (Position 1 bis 10)

Regionale Geschäftsstellen	Zahl Personen	Anteil in %
409-Linz neu	228	4,8%
964-Wien Laxenburgerstr. Verkehr/Agrar/Nahrung/Textil/Sachgüter	158	3,3%
419-Wels	152	3,2%
969-Wien Prandaugasse Persönliche Dienste	151	3,2%
203-Klagenfurt	130	2,7%
206-Villach	129	2,7%
418-Vöcklabruck	122	2,6%
966-Wien Hietzinger Kai Fremdenverkehr	117	2,5%
401-Braunau	114	2,4%
968-Wien Schloßhofer Str. Großhandel/Werbung/Druck/Foto	114	2,4%
	1.415	**29,8%**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 37:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach RGS: Männer
Reihung der RGS nach Häufigkeit (Position 1 bis 10)

Regionale Geschäftsstellen	Zahl Personen	Anteil in %
409-Linz neu	108	6,0%
964-Wien Laxenburgerstr. Verkehr/Agrar/Nahrung/Textil/Sachgüter	72	4,0%
203-Klagenfurt	68	3,8%
419-Wels	66	3,7%
969-Wien Prandaugasse Persönliche Dienste	64	3,6%
966-Wien Hietzinger Kai Fremdenverkehr	63	3,5%
418-Vöcklabruck	48	2,7%
968-Wien Schloßhofer Str. Großhandel/Werbung/Druck/Foto	48	2,7%
961-Wien Dresdner Str. Metall/Chemie/Energie/Wasser	44	2,5%
206-Villach	43	2,4%
	624	**34,8%**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 38:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach RGS: Frauen
Reihung der RGS nach Häufigkeit (Position 1 bis 10)

Regionale Geschäftsstellen	Zahl Personen	Anteil in %
409-Linz neu	120	2,5%
969-Wien Prandaugasse Persönliche Dienste	87	1,8%
964-Wien Laxenburgerstr. Verkehr/Agrar/Nahrung/Textil/Sachgüter	86	1,8%
419-Wels	86	1,8%
206-Villach	86	1,8%
401-Braunau	78	1,6%
418-Vöcklabruck	74	1,6%
968-Wien Schloßhofer Str. Großhandel/Werbung/Druck/Foto	66	1,4%
205-St. Veit/Glan	65	1,4%
203-Klagenfurt	62	1,3%
	810	**17,1%**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

3.2 Dauer der Inanspruchnahme

Die Dauer der Inanspruchnahme variiert nach Bundesland: während im Burgenland die durchschnittlicher Dauer eines Kombilohnbezugs 286 Tage beträgt, verbleiben geförderte Personen in Wien knapp 328 Tage im Kombilohnbezug (Diese Durchschnittswerte enthalten auch die veranschlagte Dauer für jene Förderfälle, die zum Zeitpunkt der Datenauswertung noch nicht abgeschlossen waren). Frauen beziehen die Kombilohnbeihilfe im Durchschnitt deutlich länger als Männer. Die kürzesten Dauern weisen geförderte Frauen mit 279 Tagen in Kärnten auf, Frauen aus Wien verweilen im Schnitt 335 Tage im Kombilohnbezug. Bei Männern streut die Dauer der Inanspruchnahme zwischen 254 Tagen im Burgenland und 319 Tagen in Wien.

Die unterschiedlichen Dauerverteilung der Inanspruchnahme wird bei einer Analyse der Förderfälle nach Bundsländern und Dauerklassen deutlich: Im gesamtösterreichischen Durchschnitt beträgt die Dauer bei drei Viertel aller Förderfälle zwischen 9 und 12 Monaten. In Wien wird die Kombilohnbeihilfe in 85% aller Förderfälle mindestens 9 Monate bezogen, in

Vorarlberg dagegen nur in etwas mehr als der Hälfte aller Fälle, in Oberösterreich und Kärnten rund zwei Drittel aller Kombilohnbeihilfen. Eine mittlere Dauer des Kombilohnbezuges von 6 bis Monaten haben nehmen im österreichischen Durchschnitt 6,4% der geförderten Personen in Anspruch, in Wien nur 1,7% in Oberösterreich hingegen 15%, in Vorarlberg sogar mehr als ein Drittel (35,3%). Jeder zehnte Kombilohnbeihilfenbezug in Österreich dauert kürzer als drei Monate. In Kärnten trifft dies auf jeden vierten Förderfall zu, im Burgenland auf jeden fünften Förderfall.

Übersicht 39:
Durchschnittliche Gesamtdauer der Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern

Bundesland	Gesamt	Frauen	Männer
Burgenland	286,33	301,86	253,70
Kärnten	272,05	279,05	258,43
Niederösterreich	328,37	331,96	319,94
Oberösterreich	295,39	307,06	277,79
Salzburg	287,11	290,70	280,94
Steiermark	296,86	307,15	279,04
Tirol	312,17	334,27	281,41
Vorarlberg	293,75	300,88	279,33
Wien	327,61	335,00	318,82
Österreich gesamt	**305,46**	**313,85**	**291,64**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Übersicht 40:
Dauer der Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern und Dauerklassen

	Dauerklassen				
Bundesland	**bis 3 Monate**	**3 bis 6 Monate**	**6 bis 9 Monate**	**9 bis 12 Monate**	**Gesamt**
Burgenland	20,2%	4,0%	2,4%	73,4%	**248**
Kärnten	24,7%	4,2%	2,5%	68,6%	**477**
Niederösterreich	8,0%	4,0%	1,1%	86,9%	**808**
Oberösterreich	6,7%	11,3%	14,9%	67,0%	**1.174**
Salzburg	8,3%	20,2%	1,0%	70,5%	**193**
Steiermark	11,0%	10,4%	5,8%	72,8%	**519**
Tirol	5,1%	14,7%	2,3%	78,0%	**177**
Vorarlberg	1,4%	10,8%	35,3%	52,5%	**139**
Wien	7,2%	6,1%	1,7%	85,0%	**1.012**
Gesamt	**9,9%**	**8,2%**	**6,4%**	**75,5%**	**4.747**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

3.3 Regionale Inanspruchnahme nach sozioökonomischen Merkmalen: Alter, Nationalität und höchste Ausbildung

Mehr als die Hälfte aller Förderfälle von Kombilohnbezug, die im Zeitraum von Juli 2009 bis Juni 2010 aufgenommen wurden, betreffen Personen, die das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben. Im Vergleich der Bundesländer liegen die Steiermark (45,5%) und Kärnten (49,7%) unter diesem Wert, den höchsten Anteil der über 50jährigen an allen Förderfällen weisen Salzburg, Wien (je 60%) und Tirol (über 62%) auf. 42% der in Österreich mit einer Kombilohnbeihilfe geförderten Personen sind im Haupterwerbsalter. In der Steiermark stellt diese Altersgruppe die Hälfte aller Förderfälle, unterdurchschnittliche Anteile von Personen zwischen 25 und 49 Jahren sind in Salzburg, Tirol und Wien zu beobachten. Jugendliche Personen (bis 24 Jahre) gehören nicht zur Kernzielgruppe der Kombilohnbeihilfe, ihr Anteil an allen Förderfällen beträgt im Österreichdurchschnitt 3,2%; in Salzburg, der Steiermark, Oberösterreich und Wien sind sie überdurchschnittlich vertreten, in Vorarlberg und dem Burgenland liegt der Anteil der jugendlichen KombilohnbezieherInnen dagegen deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt.

Bei Männern spielt die Zielgruppendefinition „Personen über 50 Jahre“ eine zentrale Rolle: knapp 83% aller geförderten Personen gehören dieser Altersgruppe an. Im regionalen Vergleich liegen die Steiermark (70%) und Kärnten (74%) unter dem Durchschnitt, in Niederösterreich, Vorarlberg, Tirol und Salzburg übersteigt der Anteil der älteren Männer der „älteren“ Männer an allen Fördernehmern die Marke von 83% spürbar.

Übersicht 41:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern und Altersgruppen

Alters-gruppen	Burgen-land	Kärn-ten	Nieder-öster-reich	Ober-öster-reich	Salz-burg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Gesamt
Gesamt										
bis 24	1,60%	2,70%	2,20%	3,70%	4,10%	5,00%	2,30%	0,70%	3,60%	**3,20%**
25 bis 49	41,90%	47,60%	45,40%	40,30%	35,80%	49,50%	35,60%	42,40%	36,30%	**41,80%**
50 und älter	56,50%	49,70%	52,40%	56,00%	60,10%	45,50%	62,10%	56,80%	60,20%	**54,90%**
Männer										
bis 24	1,30%	1,20%	0,00%	1,10%	0,00%	3,20%	1,40%	0,00%	1,50%	**1,20%**
25 bis 49	17,50%	24,70%	12,40%	13,00%	7,00%	27,40%	8,10%	13,00%	16,00%	**16,10%**
50 und älter	81,30%	74,10%	87,60%	85,90%	93,00%	69,50%	90,50%	87,00%	82,50%	**82,70%**
Frauen										
bis 24	1,80%	3,50%	3,20%	5,50%	6,60%	6,10%	2,90%	1,10%	5,30%	**4,50%**
25 bis 49	53,60%	59,40%	59,40%	58,40%	52,50%	62,30%	55,30%	57,00%	53,30%	**57,50%**
50 und älter	44,60%	37,10%	37,40%	36,10%	41,00%	31,60%	41,70%	41,90%	41,50%	**38,00%**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Die Zielgruppe „WiedereinsteigerInnen“ ist bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei Männern: Mehr als die Hälfte aller Fördernehmerinnen (58%) ist im Haupterwerbsalter. Überdurchschnittliche Anteile der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren finden sich in Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark, geringere Anteilswerte als im Österreich-Durchschnitt stellen die Frauen im Haupterwerbsalter in Salzburg, Burgenland und Wien.

Übersicht 42:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern und Nationalität

Nationalität	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
Österreich	91,5%	88,9%	94,4%	86,5%	90,7%	91,9%	88,1%	81,3%	82,7%	**88,2%**
EU 15	0,8%	3,1%	0,7%	2,7%	2,1%	2,9%	8,5%	5,8%	1,1%	**2,3%**
EU 27	3,6%	1,3%	1,0%	1,4%	1,0%	1,3%	0,6%	1,4%	2,9%	**1,7%**
ehemaliges Jugoslawien	1,6%	4,8%	1,5%	4,1%	2,6%	2,1%	0,6%	2,9%	5,5%	**3,5%**
Türkei		0,2%	0,7%	1,4%	1,0%	0,2%	2,3%	4,3%	2,1%	**1,2%**
Sonstige Staaten	2,4%	1,7%	1,6%	3,7%	2,6%	1,5%	0,0%	4,3%	5,7%	**3,1%**
Gesamt	**248**	**477**	**808**	**1.174**	**193**	**519**	**177**	**139**	**1.012**	**4.747**

Männer

Nationalität	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
Österreich	92,5%	84,6%	93,4%	84,2%	90,1%	88,4%	79,7%	76,1%	82,5%	**85,7%**
EU 15	1,3%	3,7%	0,8%	2,8%	2,8%	3,2%	14,9%	8,7%	0,9%	**2,7%**
EU 27	5,0%	2,5%	1,2%	2,4%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	3,5%	**2,4%**
ehemaliges Jugoslawien	1,3%	6,2%	2,9%	5,3%	2,8%	3,7%	1,4%	2,2%	5,0%	**4,3%**
Türkei			0,8%	2,1%		0,5%	4,1%	8,7%	2,6%	**1,8%**
Sonstige Staaten	0,0%	3,1%	0,8%	3,2%	4,2%	1,6%	0,0%	4,3%	5,6%	**3,1%**
Gesamt	**80**	**162**	**241**	**468**	**71**	**190**	**74**	**46**	**462**	**1.794**

Frauen

Nationalität	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
Österreich	91,1%	91,1%	94,9%	88,1%	91,0%	93,9%	94,2%	83,9%	82,9%	**89,8%**
EU 15	0,6%	2,9%	0,7%	2,7%	1,6%	2,7%	3,9%	4,3%	1,3%	**2,0%**
EU 27	3,0%	0,6%	0,9%	0,8%	1,6%	0,6%	1,0%	2,2%	2,4%	**1,3%**
ehemaliges Jugoslawien	1,8%	4,1%	0,9%	3,3%	2,5%	1,2%	0,0%	3,2%	6,0%	**2,9%**
Türkei		0,3%	0,7%	1,0%	1,6%		1,0%	2,2%	1,6%	**0,9%**
Sonstige Staaten	3,6%	1,0%	1,9%	4,1%	1,6%	1,5%	0,0%	4,3%	5,8%	**3,1%**
Gesamt	**168**	**315**	**567**	**706**	**122**	**329**	**103**	**93**	**550**	**2.953**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Der Kombilohn wird weit überwiegend von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in Anspruch genommen. Der Anteil von geförderten Personen mit nichtösterreichischer Nationalität in den Bundesländern differiert nur geringfügig vom Österreich-Schnitt. Den höchsten Anteil an ausländischen FördernehmerInnen weisen Vorarlberg (19%) und Wien (17%) auf, die geringsten Anteile nicht-österreichischer geförderter Personen sind in Niederösterreich (5,6%), der Steiermark (8,1%), dem Burgenland (8,5%) und Salzburg (9,3%) zu verzeichnen. Die Herkunft der nichtösterreichischen FördernehmerInnen in den einzelnen Bundesländern spiegelt die Struktur der Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden wider. In den westlichen Bundesländern spielen FördernehmerInnen aus dem Bereich der EU 15 (vor allem aus Deutschland und Italien) eine wichtige Rolle. StaatsbürgerInnen aus den neuen Mitgliedsstaaten finden sich vor allem im Burgenland (Personen aus Ungarn) und Wien (v. a. gebürtige Polen). Quantitativ bedeutsam sind Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien (3,5%), sie finden sich vor allem in Kärnten, Oberösterreich und Wien. Ein überdurchschnittlicher Anteil an KombilohnbezieherInnen aus der Türkei ist in Tirol, Vorarlberg und Wien zu beobachten, dabei handelt es sich weit überwiegend um Männer.

Eine disaggregierte regionale Betrachtung gibt ein sehr differenziertes Bild. In 17 Arbeitsmarktbezirken wurde die Kombilohnbeihilfe im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 ausschließlich von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bezogen, in 24 Arbeitsmarktbezirken betrug dagegen der Anteil an FördernehmerInnen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft mindestens 15%, in 13 Regionalen Geschäftsstellen 20% oder mehr, in zwei Arbeitsmarktbezirken (Liezen, Zweigstelle Bad Aussee und Hermagor) sogar mehr als 25%.

Übersicht 43:
Kombilohnbeihilfe Neu: RGS mit nur österreichischen FördernehmerInnen

201-Feldkirchen	100%
207-Völkermarkt	100%
301-Amstetten	100%
311-Gmünd	100%
313-Horn	100%
317-Melk	100%
328-Scheibbs	100%
332-Waidhofen/Thaya	100%
333-Waidhofen/Ybbs	100%
335-Zwettl	100%
4041-Gmunden, Zwst. Bad Ischl	100%
412-Ried im Innkreis	100%
4211-Traun, Zwst. Enns	100%
505-Tamsweg	100%
606-Gleisdorf	100%
6130-Knittelfeld	100%
6180-Liezen	100%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

In Hermagor war ein Viertel aller FördernehmerInnen im Besitz einer EU-15-Staatsbürgerschaft (v.a. Italien). In den Bezirken Reutte, Imst und Kitzbühel wird rund ein Fünftel aller Kombilohnbezüge von Personen mit einer EU-15-Staatsbürgerschaft (v.a. Deutschland) lukriert. Den höchsten Anteil an geförderten Personen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten weist der Bezirk Eisenstadt auf (v.a. Ungarn). In Berndorf-St.Veit besitzt jede neunte geförderte Person eine türkische Staatsbürgerschaft. In der Zweigstelle Bad-Aussee (RGS Liezen) wird ein Drittel aller Bezüge von Kombilohnbeihilfe von Personen mit einer Staatsbürgerschaft aus dem ehemaligen Jugoslawien oder einem der Nachfolgestaaten (Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Serbien, Slowenien, Montenegro). Weit überdurchschnittliche Anteile an FördernehmerInnen mit einer sonstigen nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft verzeichnen die RGS Mürzzuschlag, Wien-Dresdner Straße, Linz-Neu und Wien-Huttengasse.

Übersicht 44:
Kombilohnbeihilfe Neu
RGS: Anteil der FördernehmerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (getrennt nach Herkunftsländern)

EU15-Staatsbürgerschaft	
202-Hermagor	25,0%
708-Reutte	21,4%
701-Imst	20,0%
704-Kitzbühel	20,0%
107-Jennersdorf	13,3%
705-Kufstein	12,9%
6030-Deutschlandsberg	10,7%
EU27-Staatsbürgerschaft	
101-Eisenstadt	13,3%
411-Perg	9,4%
407-Kirchdorf/Krems	8,3%
966-Wien Hietzinger Kai Fremdenverkehr	6,0%
312-Hollabrunn	5,6%
605-Fürstenfeld	5,0%
Türkische Staatsbürgerschaft	
305-Berndorf - St. Veit	11,1%
709-Schwaz	9,1%
8020-Bregenz	8,7%
503-Hallein	8,3%
970-Wien Jugendliche	7,7%
804-Dornbirn	5,3%
Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien	
6181-Liezen, Zwst. Bad Aussee	33,3%
970-Wien Jugendliche	15,4%
305-Berndorf - St. Veit	11,1%
203-Klagenfurt	10,0%
105-Oberwart	9,5%
967-Wien Huttengasse Bauwesen	9,1%
419-Wels	8,6%
Sonstige Staatsbürgerschaft	
621-Mürzzuschlag	11,1%
961-Wien Dresdner Str. Metall/Chemie/Energie/Wasser	11,0%
409-Linz neu	8,3%
967-Wien Huttengasse Bauwesen	8,0%
4040-Gmunden	7,9%
960-Wien Esteplatz Bank/Versich./EDV	6,5%
103-Neusiedl am See	6,5%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

Bezogen auf die höchste abgeschlossene Schulbildung weisen die FördernehmerInnen in den einzelnen Bundesländern einer sehr unterschiedliche Struktur auf: Während über 11% aller geförderten Personen aus Wien über keinen Pflichtschulabschluss verfügen, beträgt der Anteil der Personen mit diesem Qualifikationsstatus im Burgenland, Salzburg und der Steiermark höchstens 1,5%, in Vorarlberg konnten alle FördernehmerInnen zumindest auf einen

Pflichtschulabschluss verweisen (zwei Drittel aller FördernehmerInnen aus Vorarlberg verfügten allerdings auch über keinen höheren Abschluss). Der Anteil von geförderten Personen mit Lehrabschluss (oder Meisterprüfung) ist bei FördernehmerInnen aus Kärnten mit rund 36% am höchsten, in Wien mit etwas über 16% am niedrigsten. In Niederösterreich hat jede zehnte geförderte Person eine berufsbildende mittlere Schule erfolgreich absolviert, in Wien dagegen 4,5%. Über eine BHS-Matura verfügen 5,7% der geförderten Personen aus Niederösterreich und 5,6% der Personen aus dem Burgenland, aber nur 2,1% der Salzburger und 2,2% der Vorarlberger FördernehmerInnen. Der Anteil an geförderten Personen mit AHS-Abschluss ist in Wien mit 4,5% am höchsten, in Tirol mit 0,6% am niedrigsten. 3,4% aller Kärntner und 2,7% aller Wiener FördernehmerInnen haben einen akademischen Abschluss vorzuweisen, aber nur 0,4% der geförderten Personen aus dem Burgenland.

Übersicht 45:
Kombilohnbeihilfe Neu
Geförderte Personen nach Bundesländern und höchster abgeschlossener Ausbildung

Gesamt	Höchste abgeschlossene Ausbildung							
Bundesland	**Universität/ Fachhoch-schule/ Akademie**	**Allgemein-bildende höhere Schule**	**Berufs-bildende höhere Schule**	**Berufs-bildende mittlere Schule**	**Lehre/ Meister-prüfung**	**Pflicht-schul-abschluss**	**ohne Abschluss**	**Gesamt**
Burgenland	0,4%	2,8%	5,6%	9,3%	24,2%	56,5%	1,2%	**248**
Kärnten	3,4%	1,9%	3,6%	8,2%	36,1%	44,7%	2,3%	**477**
Niederösterreich	1,5%	1,6%	5,7%	10,4%	27,6%	51,6%	1,6%	**808**
Oberösterreich	1,4%	0,9%	3,7%	5,9%	28,8%	55,5%	3,9%	**1.174**
Salzburg	1,0%	1,6%	2,1%	8,3%	27,5%	58,5%	1,0%	**193**
Steiermark	2,5%	1,9%	3,1%	6,6%	26,4%	58,0%	1,5%	**519**
Tirol	2,3%	0,6%	3,4%	5,6%	32,2%	55,9%	0,0%	**177**
Vorarlberg	0,7%	2,2%	2,2%	5,8%	18,0%	68,3%	2,9%	**139**
Wien	2,7%	4,5%	4,0%	4,5%	16,4%	56,8%	11,1%	**1.012**
Gesamt	**2,0%**	**2,1%**	**4,0%**	**6,9%**	**25,9%**	**54,9%**	**4,2%**	**4.747**

Quelle: AMS-Studie, AMS Data Warehouse, Stand 24. Juni 2010, eigene Berechnungen.

4 Die Sicht der TeilnehmerInnen

4.1 Erhebungsdesign, Stichprobenauswahl und Rücklauf

Im Rahmen der Evaluationsstudie wurde eine breit angelegte Telefonbefragung bei ehemaligen bzw. noch im Bezug befindlichen TeilnehmerInnen zu den Vorkarrieren, den Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit der Kombilohnbeihilfe und den persönlichen Einschätzungen der Maßnahme und Ihrer Wirkung auf die Erwerbsverläufe durchgeführt. Insgesamt wurden 293 Personen befragt. Ausgangspunkt bildete eine nach der Verteilung der Grundgesamtheit der BezieherInnen der Kombilohnbeihilfe Neu nach Geschlecht, 3 Altersgruppen (bis unter 25 Jahre, 25 bis unter 50 Jahre, 50 Jahre und älter), Staatsbürgerschaft (InländerInnen/AusländerInnen) und Bundesland geschichtete Bruttostichprobe von rund 1.200 Personen. Insgesamt war bei den kontaktierten Personen im Allgemeinen eine hohe Auskunftsbereitschaft gegeben, dadurch konnte die angestrebte Nettoquote von 25% in nahezu allen Teilgruppen der Stichprobe erreicht werden. Lediglich bei Personen unter 25 Jahren und AusländerInnen ist es bei vertretbarem Erhebungsaufwand nicht gelungen, die vorgegebene Interviewzahl zu erreichen. Dies lag zum Teil an nicht mehr aktuellen Kontaktdaten (Mobiltelefonnummern, v.a. bei jüngeren Personen), zum Teil im Falle der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft an Verständigungsproblemen. Die Ausfälle wurden durch ältere Personen und InländerInnen aus jeweiligen Nachbarzellen (bezogen auf Alter und Bundesland) kompensiert.

Übersicht 46:
Aktuelle und ehemalige TeilnehmerInnen an Kombilohnbeihilfe Neu
Stichprobenplan und durchgeführte Interviews

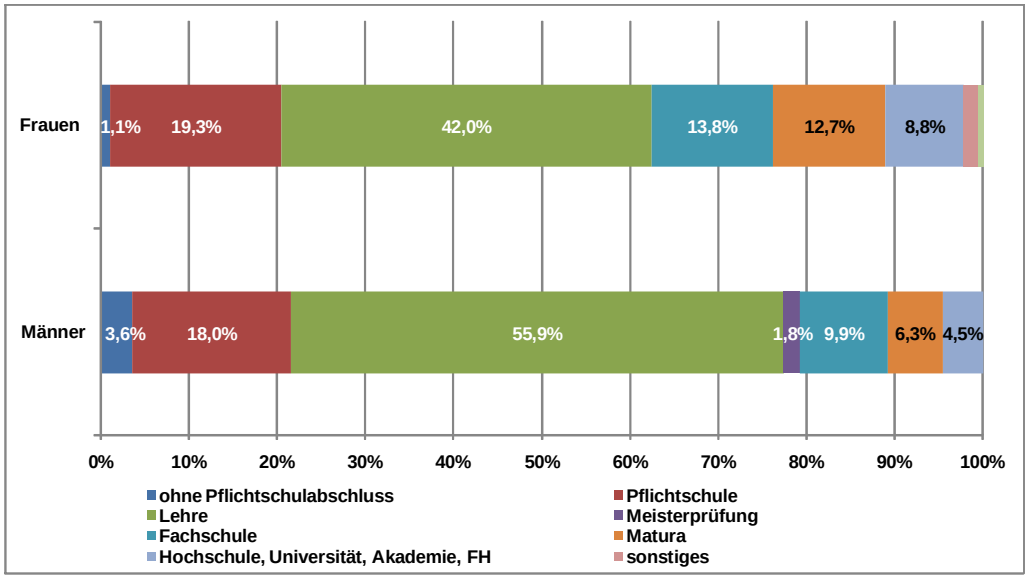
	Stichprobenvorgabe			Durchgeführte Interviews		
	Männer	**Frauen**	**Gesamt**	**Männer**	**Frauen**	**Gesamt**
Alter						
bis 25 Jahre	3	10	13	1	5	6
25 bis 49 Jahre	18	106	124	18	108	126
50 Jahre und älter	92	71	163	92	69	161
Staatsbürgerschaft						
InländerInnen	97	162	259	101	165	266
AusländerInnen	16	25	41	10	17	27
Bundesland						
Burgenland	5	12	17	6	13	19
Kärnten	9	20	29	8	21	29
Niederösterreich	16	35	51	14	36	50
Oberösterreich	28	42	70	28	35	63
Salzburg	5	10	15	3	10	13
Steiermark	13	20	33	12	20	32
Tirol	5	8	13	5	8	13
Vorarlberg	4	7	11	3	8	11
Wien	28	33	61	31	31	62
unbekannt				1		1
Gesamt	**113**	**187**	**300**	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010.

4.2 Ausbildung und Erwerbsverlauf vor Eintritt in die Kombilohnbeihilfe

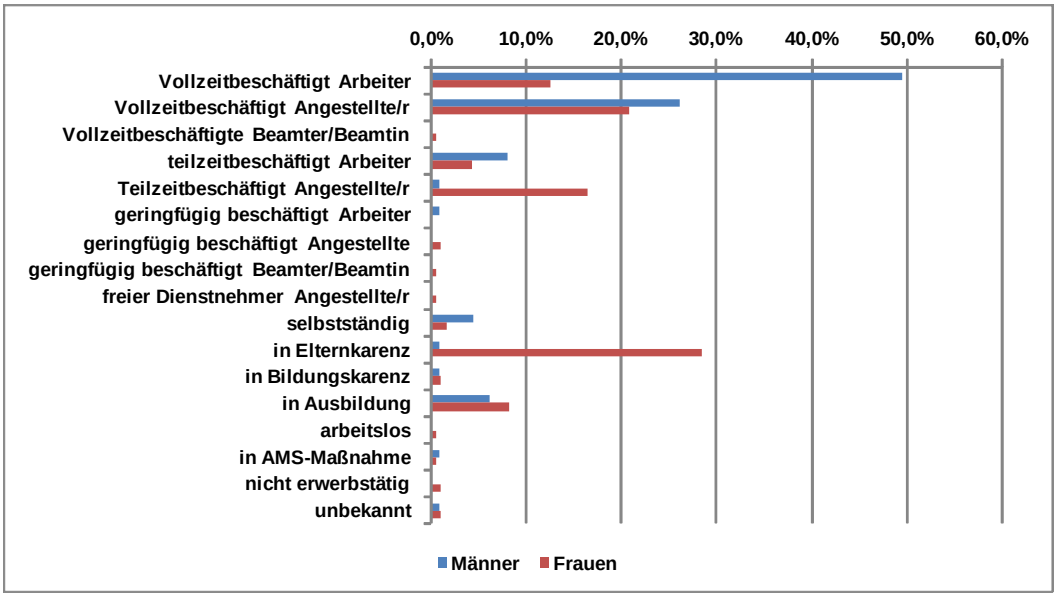
Je rund ein Fünftel der befragten Personen hatte höchstens Pflichtschulabschluss, 42% der Frauen, und knapp 58% der Männer hatten einen Lehrabschluss (davon knapp 2% der Männer auch eine Meisterprüfung, jede siebente Frau und jeder zehnte Mann wies einen Fachschulabschluss auf, 13% der Frauen und 6% der Männer konnten auf eine Matura verweisen, knapp 9% der Frauen und 4,5% der Männer hatten eine akademische Ausbildung.[6]

Übersicht 47:
Höchste abgeschlossene Ausbildung nach Geschlecht



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Übersicht 48:
Überwiegender Erwerbsstatus in den letzten fünf Jahren vor Eintritt in den Kombilohn



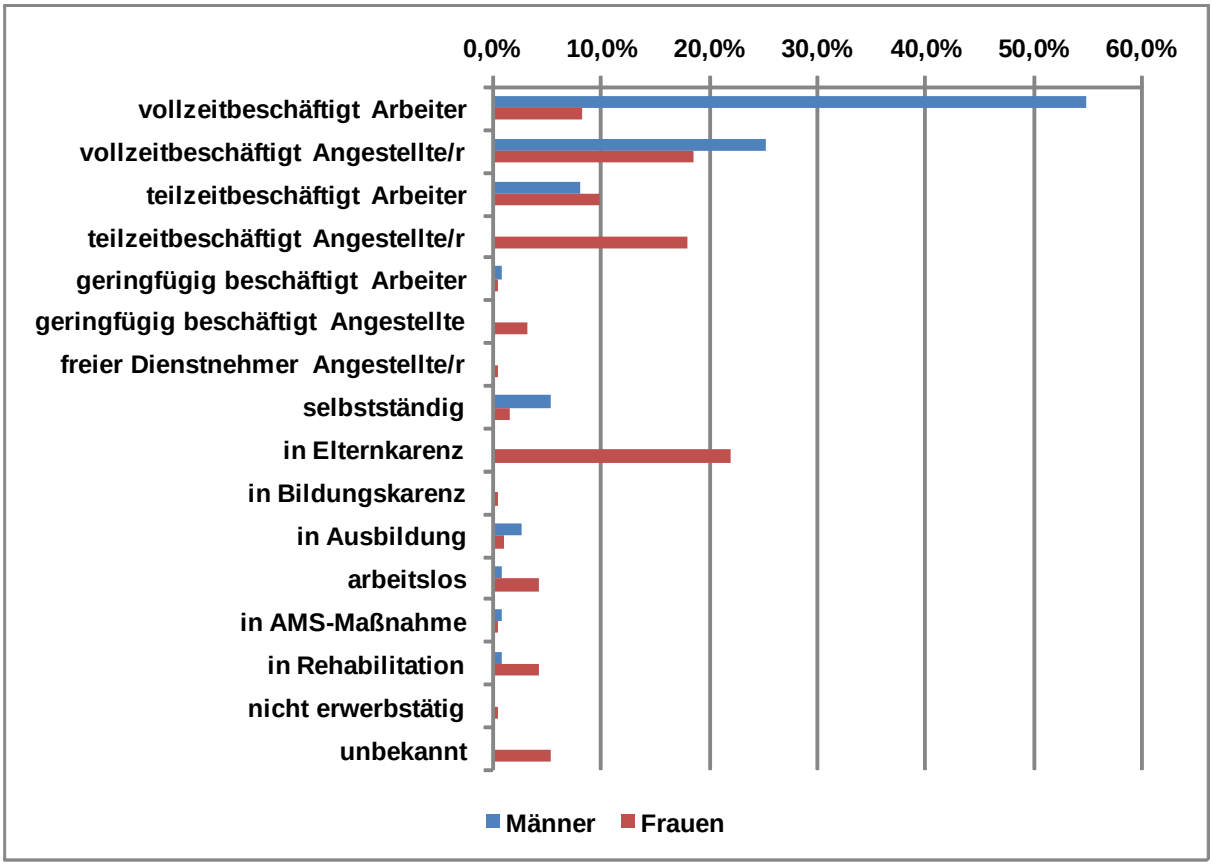
Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

[6] Die Verteilung nach Bildungsabschluss weicht von jener der Strukturdaten ab, weil der Bildungsabschluss keine Schichtungskriterien für die Stichprobenziehung darstellte.

Bezüglich der Beschäftigungsintegration der befragten Personen vor Eintritt in die Kombilohnbeihilfe zeigten sich signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede. Während mehr als 90% der befragten Männer in den fünf Jahren vor Eintritt in jene Arbeitslosigkeitsepisode, aus der sie in eine mit Kombilohnbeihilfe geförderte Beschäftigung eintraten, überwiegend unselbstständig oder selbstständig beschäftigt gewesen waren, traf dies auf weniger als 60% der Frauen zu. Auch die Art und das Ausmaß der Beschäftigung differiert zwischen den Geschlechtern: Drei Viertel der Männer, aber nur ein Drittel der Frauen war in den letzten fünf Jahren vor Übertritt in die Kombilohnbeihilfe vollzeitbeschäftigt gewesen, eine vollversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als überwiegenden Arbeitsmarktstatus hatten 9% der Männer und 21% der Frauen ausgeübt. Prekäre Arbeitsverhältnisse (geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverhältnisse) stellten für 1% der Männer und 2% der Frauen den dominanten Erwerbsstatus dar, eine selbstständige Beschäftigung war für 4,5% der Männer und 1,7% der Frauen die primäre Erwerbsform in der beobachteten Fünf-Jahres-Periode.

Nur jeder hundertste Mann, aber knapp 29% der Frauen der Befragungspopulation hatte den Beobachtungszeitraum überwiegend in Elternkarenz verbracht, Aus- bzw. Weiterbildung (in Form der Bildungskarenz) stellte für rund 7% der Männer und 9% der Frauen den dominanten Erwerbsstatus dar. Wiederholte bzw. lang andauernde Arbeitslosigkeit und (nicht als Ausbildungs- oder Elternkarenzzeit durchlebte) Erwerbslosigkeit stellte nur für ein Prozent der Männer und zwei Prozent der Frauen die überwiegende Erwerbssituation dar.

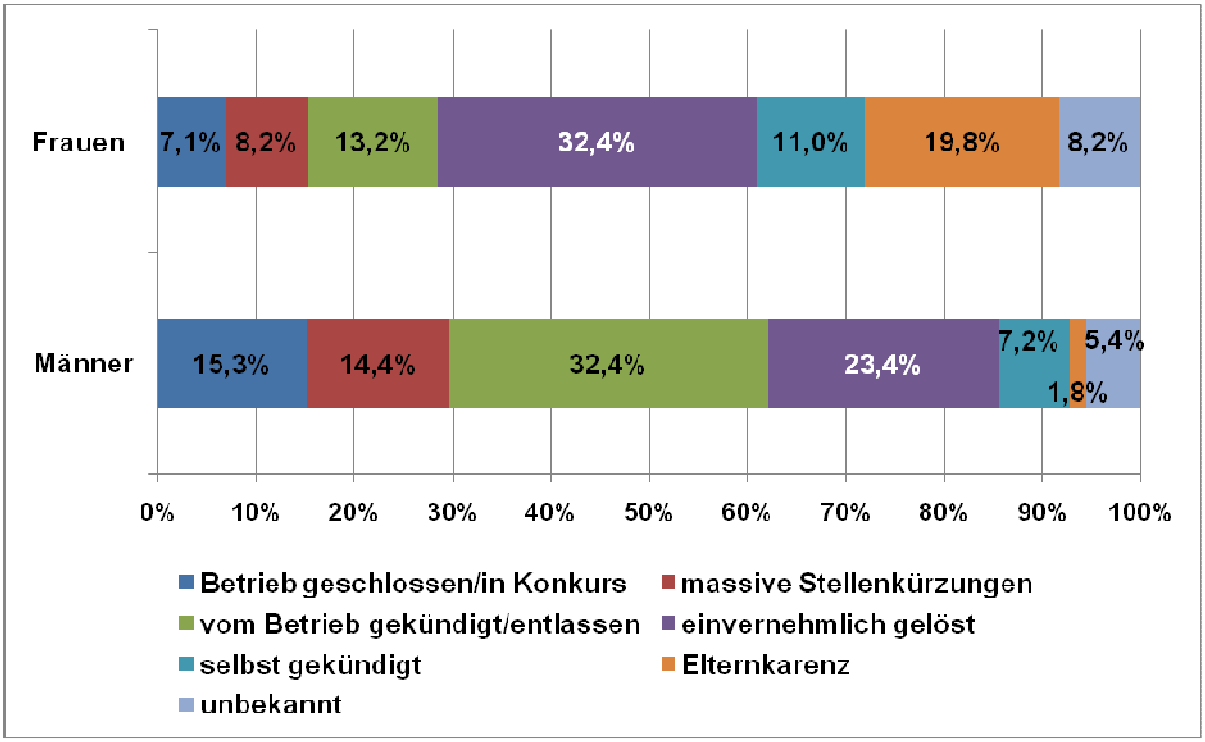
Übersicht 49:
Erwerbsstatus unmittelbar vor der letzten Arbeitslosigkeit



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Das hohe Ausmaß an Beschäftigungsintegration der befragten Personen vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit, aus der die TeilnehmerInnen in eine durch Kombilohnbeihilfe geförderte Beschäftigung übergetreten sind, wird am letzten Erwerbsstatus vor Übertritt in diese Arbeitslosigkeitsepisode deutlich: drei Viertel der befragten Personen (aber knapp 95% der Männer und 61% der Frauen) waren vor der letzten Arbeitslosigkeit unselbstständig oder selbstständig erwerbstätig gewesen. Vier Fünftel der Männer und ein Viertel der Frauen hatten eine Vollzeitbeschäftigung als Arbeiter/-in oder Angestellte(r), 8% der Männer und 28% der Frauen waren zuletzt teilzeitbeschäftigt, geringfügige Beschäftigung oder freie Dienstverhältnisse hatten 1% der Männer und 4% der Frauen ausgeübt. Jeder zwanzigste Mann und jede fünfzigste Frau war zuletzt selbstständig erwerbstätig. 22% der Frauen waren vor der letzten Arbeitslosigkeit in Elternkarenz, knapp 2% der Männer und 5% der Frauen traten aus einer anderen AMS-Betreuungsform (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen) in den passiven Leistungsbezug über, ein Prozent der Männer und über 4% der Frauen waren zuvor in einer Rehabilitationsmaßnahme. Sie stellen innerhalb der Befragungspopulation die Zielgruppe „Personen mit Behinderungen“ dar.

Übersicht 50:
Gründe für den Austritt aus der letzten Beschäftigung

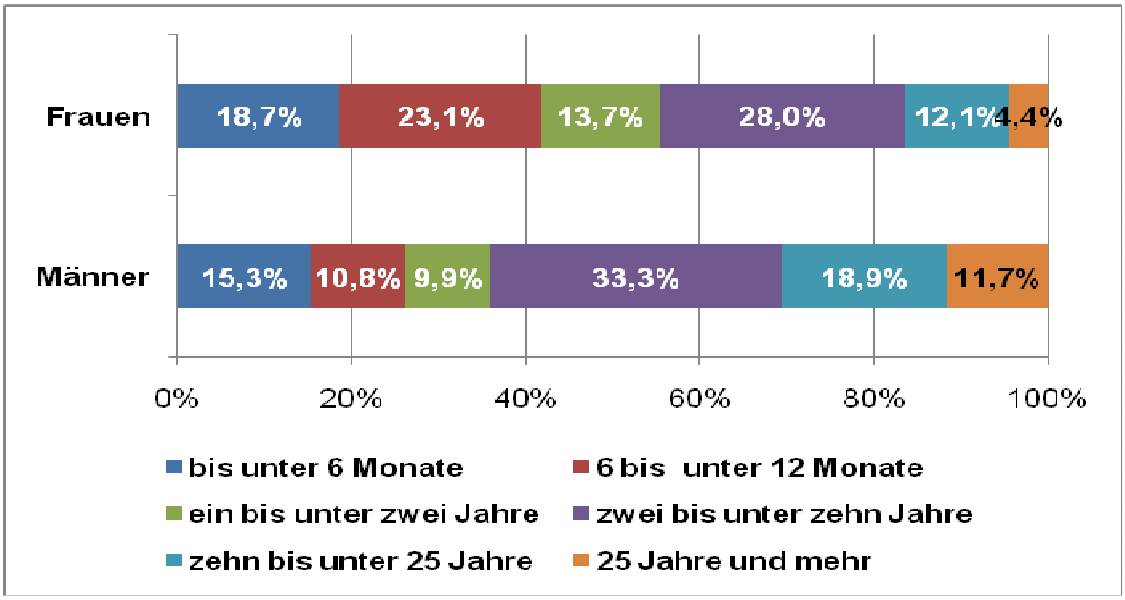


Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Der Austritt aus dem letzten Beschäftigungsverhältnis vor dem Kombilohnbezug erfolgte für die Mehrheit der befragten Personen nicht freiwillig. 62% der Männer wurden vom Betrieb gekündigt (davon jeweils rund ein Viertel aufgrund von Betriebsschließungen oder massivem Stellenabbau als Folge der wirtschaftlichen Krise), bei den Frauen betrug der vergleichbare Anteil knapp 29%. Ein Viertel der letzten Beschäftigungsverhältnisse von Männern und ein Drittel jener von Frauen wurden einvernehmlich gelöst, rund jeder vierzehnte befragte Mann und jede neunte befragte Frau hatten selbst gekündigt. Der Übertritt in eine Elternkarenz war für 2% der Männer und 20% der Frauen der Auflösungsgrund.

Das Ausmaß der Beschäftigungsintegration lässt sich auch anhand der Dauer der letzten Beschäftigung illustrieren. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Während 36% männlichen BefragungsteilnehmerInnen im letzten Arbeitsverhältnis kürzer als zwei Jahre beschäftigt waren, betrug der vergleichbare Anteil bei Frauen 55% (ein Viertel dieser Frauen war kürzer als 6 Monate beschäftigt). 28% der Frauen und ein Drittel der Männer waren im letzten Beschäftigungsverhältnis zwischen zwei und zehn Jahren tätig. Rund 30% der Männer waren vor Eintritt in die letzte Arbeitslosigkeit durchgehend zehn oder mehr Jahre im selben Betrieb tätig (40% dieser Gruppe sogar mindestens 25 Jahre), ein mindestens zehnjährige Beschäftigung konnten dagegen nur 16,5% der Frauen erreichen, eine durchgängige Beschäftigungsdauer von mindestens 25 Jahren wies überhaupt nur jede fünfundzwanzigste Befragte auf.

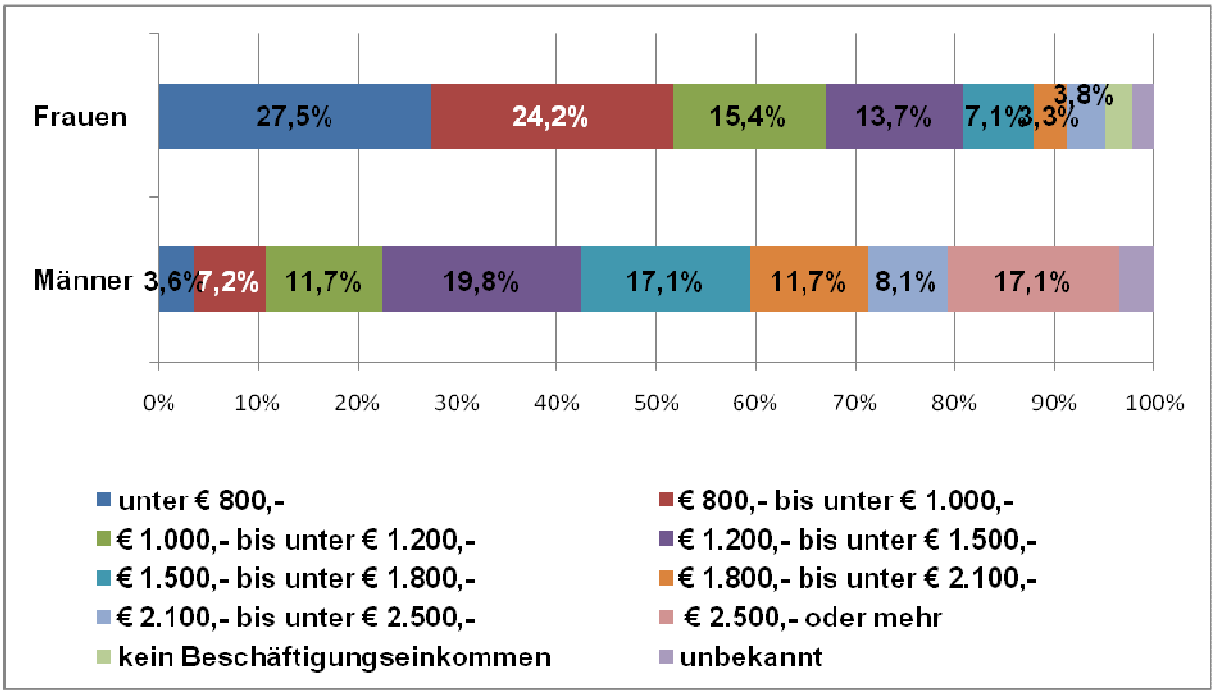
Übersicht 51:
Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Das unterschiedliche Ausmaß der Beschäftigungsintegration (gemessen am überwiegenden Erwerbsstatus der letzten fünf Jahre, dem Status vor Eintritt in die letzte Arbeitslosigkeit und der Beschäftigungsdauer) spiegelt sich auch in den zuletzt erzielten Bruttomonatseinkommen aus Beschäftigung wider. Mehr als ein Viertel der Frauen (27,5%), aber nur 3,6% der Männer hatten zuletzt im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses weniger als € 800,- verdient. Über die Hälfte der befragten Frauen und rund 39% der Männer hatten zuletzt ein monatliches Bruttoeinkommen zwischen € 800,- und € 1.500,-, nur 14% der Frauen, aber mehr als die Hälfte der befragten Männer verdiente zuletzt mindestens € 1.500,- (ein Drittel davon mindestens € 2.500,-.

Übersicht 52:
Letztes Bruttomonatseinkommen aus Beschäftigung



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Übersicht 53:
Branche des letzten Beschäftigungsverhältnisses

ÖNACE-Hauptgruppen	Männer	Frauen	Gesamt
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	1,8%	2,7%	**2,4%**
HERSTELLUNG VON WAREN	31,5%	15,4%	**21,5%**
ENERGIEVERSORGUNG	0,9%	0,0%	**0,3%**
WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG	0,9%	0,0%	**0,3%**
BAU	10,8%	1,1%	**4,8%**
HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	18,0%	16,5%	**17,1%**
VERKEHR UND LAGEREI	4,5%	1,6%	**2,7%**
BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	2,7%	16,5%	**11,3%**
INFORMATION UND KOMMUNIKATION	4,5%	1,6%	**2,7%**
ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	0,9%	2,2%	**1,7%**
GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	0,0%	0,5%	**0,3%**
ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	4,5%	3,8%	**4,1%**
ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	4,5%	5,5%	**5,1%**
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	3,6%	0,5%	**1,7%**
ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	0,0%	2,2%	**1,4%**
GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	4,5%	11,5%	**8,9%**
KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	0,9%	0,5%	**0,7%**
ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	0,9%	6,0%	**4,1%**
PRIVATE HAUSHALTE	0,0%	0,5%	**0,3%**
EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	0,0%	0,0%	**0,0%**
UNBEKANNT	4,5%	11,0%	**8,5%**
GESAMT	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Über 31% der befragten Männer hatten ihr letztes Beschäftigungsverhältnis im Produktionsbereich absolviert, 18% im der Branche „Handel, KFZ-Reparatur", rund 11% im Bauwesen. Bei den befragten Frauen war der Handel und der Fremdenverkehr mit je 16,5% die häufigsten Branchen des letzten Arbeitsverhältnisse, gefolgt vom Produktionsbereich mit über 15% sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen mit 11,5%.

Dieser Verteilung entspricht auch die Struktur der zuletzt ausgeübten Berufe. Rund ein Viertel der Männer übte zuletzt einen Hilfsberuf der Produktion aus, knapp 13% waren in Verwaltungsberufen tätig, rund 12% in Verkehrsberufen und jeder neunte Mann in Eisen-, Metall- oder Elektroberuf. Ein Fünftel der Frauen war dagegen in einem Handelsberuf tätig, knapp 19% in einem Verwaltungsberuf, je knapp 15% in einem Hotel- und Gaststättenberuf bzw. einem Lehr- und Kulturberuf (zudem die Gesundheitsberufe zählen). Hilfsberufe der Produktion übte dagegen nur jede neunte Frau aus.

Übersicht 54:
Beruf des letzten Beschäftigungsverhältnisses

Beruf letzte Beschäftigung	Männer	Frauen	Gesamt
Land- und Forstarbeit	2,7%	1,6%	2,0%
Bauberufe	8,1%	0,5%	3,4%
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	10,8%	0,0%	4,1%
Hilfsberufe Produktion	24,3%	11,0%	16,0%
Sonstige Produktionsberufe	6,3%	5,5%	5,8%
Handelsberufe	7,2%	19,2%	14,7%
Verkehrsberufe	11,7%	0,5%	4,8%
Hotel- und Gaststättenberufe	2,7%	14,8%	10,2%
Sonstige Dienstleistungsberufe	2,7%	9,3%	6,8%
Technische Berufe	4,5%	0,5%	2,0%
Verwaltungsberufe	12,6%	18,7%	16,4%
Lehr- und Kulturberufe	4,5%	14,8%	10,9%
unbestimmter Beruf	1,8%	3,3%	2,7%
Gesamt	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Die Struktur der zuletzt ausgeübten Berufe weicht deutlich von jener der erlernten Berufe ab: Ein Fünftel der Männer hatte ursprünglich eine Ausbildung in einem Hilfsberuf der Produktion erhalten, rund 14% in einem sonstigen Produktionsberuf und je knapp 11% in einem Bauberuf oder einem technischen Beruf. Rund ein Fünftel der Männer gab keine Berufsausbildung an (und hat z.T. auch keine aufzuweisen). Bei den befragten Frauen hatte jeweils knapp ein Fünftel einen Verwaltungsberuf, einen Handelsberuf oder einen Hotel- und Gaststättenberuf erlernt, jede zehnte Frau hatte eine Ausbildung in einem Lehr- oder Kulturberuf erhalten, keine Angaben zur ursprünglichen Berufsausbildung liegen für 11% der befragten Frauen vor.

Im Rahmen der durch die Kombilohnbeihilfe geförderte Beschäftigung waren knapp 31% der Männer in einem Hilfsberuf der Produktion tätig, knapp 13% einen Verkehrsberuf, 8% einen sonstigen Dienstleistungsberuf und über 7% einen Lehr- und Kulturberuf. In Bau- oder Handelsberufen waren dagegen nur jeweils etwas mehr als 6% der befragten Männer tätig. Jeweils etwas mehr als 19% der Frauen übten in der Kombilohnbeschäftigung einen Verwal-

tungs oder einen Lehr-/Kulturberuf aus, knapp 15% einen sonstigen Dienstleistungsberuf, rund 14% einen Hotel- und Gaststättenberuf, je 11% einen Handelsberuf oder einen Hilfsberuf in der Produktion

Übersicht 55:
Erlernter Beruf

Erlernter Beruf	Männer	Frauen	Gesamt
Land- und Forstarbeit	4,5%	1,6%	2,7%
Bauberufe	10,8%	0,5%	4,4%
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	18,9%	1,6%	8,2%
Hilfsberufe Produktion	1,8%	1,1%	1,4%
Sonstige Produktionsberufe	13,5%	4,9%	8,2%
Handelsberufe	5,4%	19,2%	14,0%
Verkehrsberufe	1,8%	0,0%	0,7%
Hotel- und Gaststättenberufe	5,4%	19,2%	14,0%
Sonstige Dienstleistungsberufe	0,0%	7,7%	4,8%
Technische Berufe	10,8%	2,2%	5,5%
Verwaltungsberufe	3,6%	19,8%	13,7%
Lehr- und Kulturberufe	3,6%	10,4%	7,8%
unbestimmter Beruf	19,8%	11,5%	14,7%
Gesamt	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Übersicht 56:
Beruf der Kombilohnbeschäftigung

Beruf Kombilohnbetrieb	Männer	Frauen	Gesamt
Land- und Forstarbeit	2,7%	1,6%	2,0%
Bauberufe	6,3%	2,2%	3,8%
Eisen-, Metall-, Elektroberufe	5,4%	0,5%	2,4%
Hilfsberufe Produktion	30,6%	11,0%	18,4%
Sonstige Produktionsberufe	2,7%	3,8%	3,4%
Handelsberufe	6,3%	11,0%	9,2%
Verkehrsberufe	12,6%	0,0%	4,8%
Hotel- und Gaststättenberufe	2,7%	14,3%	9,9%
Sonstige Dienstleistungsberufe	8,1%	14,8%	12,3%
Technische Berufe	2,7%	0,5%	1,4%
Verwaltungsberufe	3,6%	19,2%	13,3%
Lehr- und Kulturberufe	7,2%	19,2%	14,7%
unbestimmter Beruf	9,0%	1,6%	4,4%
Gesamt	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Dies entspricht der Branchenstruktur der Betriebe, in denen die Befragten eine durch Kombilohnbeihilfe geförderte Beschäftigung ausüb(t)en: 17% der Männer sind im Bereich „Herstellung von Waren“ tätig, je knapp 13% in den Branchen „Handel, KfZ“ und „Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen“, je 11% im Bau oder im Gesundheits- und Sozialwesen. In letzterem Bereich sind mehr als ein Fünftel aller mit Kombilohn geförderten Beschäftigungsverhältnisse der befragten Frauen angesiedelt, rund 15% im Fremdenverkehr und je 11% im Produktionssektor und im Handel.

Übersicht 57:
Branche der Kombilohnbeschäftigung

ÖNACE-Hauptgruppen	Männer	Frauen	Gesamt
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	0,0%	2,7%	**1,7%**
HERSTELLUNG VON WAREN	17,1%	11,0%	**13,3%**
ENERGIEVERSORGUNG	0,0%	0,0%	**0,0%**
WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN	0,0%	0,0%	**0,0%**
BAU	10,8%	0,0%	**4,1%**
HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	12,6%	11,0%	**11,6%**
VERKEHR UND LAGEREI	5,4%	0,5%	**2,4%**
BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	6,3%	15,4%	**11,9%**
INFORMATION UND KOMMUNIKATION	4,5%	2,7%	**3,4%**
ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	0,9%	1,6%	**1,4%**
GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	0,9%	0,5%	**0,7%**
ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	2,7%	3,8%	**3,4%**
ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	12,6%	7,1%	**9,2%**
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	4,5%	4,9%	**4,8%**
ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	4,5%	8,8%	**7,2%**
GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	10,8%	20,9%	**17,1%**
KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	2,7%	1,6%	**2,0%**
ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	0,0%	5,5%	**3,4%**
PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL; HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALTE FÜR DEN EIGENBEDARF OHNE AUSGEPRÄGTEN SCHWERPUNKT	0,0%	0,0%	**0,0%**
EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	0,0%	0,5%	**0,3%**
unbekannt	3,6%	1,1%	**2,0%**
GESAMT	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

4.3 Der Weg in den Kombilohn: Information, Unterstützung, Abwicklung, Probleme, Gründe für die Beschäftigungsaufnahme

Rund die Hälfte der befragten Männer und knapp zwei Drittel der Frauen haben ihr Kombilohn-Beschäftigungsverhältnis im 2. Halbjahr 2009 begonnen, knapp ein Drittel der Männer und knapp ein Viertel der Frauen im 1. Halbjahr 2010.

Übersicht 58:
Beginn des Kombilohnbezuges

	Männer	Frauen	Gesamt
2007	0,9%	0,0%	0,3%
2008	5,4%	2,7%	3,8%
1. HJ. 2009	4,5%	2,7%	3,4%
2. HJ. 2009	50,5%	64,3%	59,0%
1. HJ. 2010	31,5%	23,6%	26,6%
2. HJ. 2010	7,2%	6,6%	6,8%
Gesamt	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Dementsprechend waren zum Befragungszeitpunkt nur mehr knapp 12% der Männer und 22% der Frauen im Kombilohnbezug. Rund 42% der Männer und ein Drittel der Frauen hatten ihren Kombilohnbezug bereits im 1. Halbjahr 2010 beendet, knapp 39% der Männer und 54% der Frauen im 2. Halbjahr 2010. Ein Fünftel der Männer und rund 12% der Frauen waren bereits vor Beginn des Jahres 2010 aus dem Kombilohnbezug ausgeschieden. Bei drei Viertel der Männer und rund 44% der Frauen, die zum Befragungszeitraum noch Kombilohnbeihilfe bezogen, war das Ende der Förderung noch im Jahr 2010 geplant, 15% der Männer und rund 44% der Frauen sollten die Kombilohnbeihilfe planmäßig bis in das 1. Halbjahr 2011 erhalten, rund 8% der Männer und 12% der Frauen noch über den 30.6.2011 hinaus. Bei 8 Personen waren keine Angaben über das voraussichtliche Ende der Förderung zu erhalten.

Übersicht 59:
Noch im Kombilohnbezug?

	Männer	Frauen	Gesamt
Ja	11,7%	22,0%	18,1%
Nein	86,5%	76,4%	80,2%
unbekannt	1,8%	1,6%	1,7%
Gesamtergebnis	**111**	**182**	**293**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Übersicht 60:
Realisiertes Ende des Kombilohnbezuges

	Männer	Frauen	Gesamt
2008	3,1%	1,4%	2,1%
1. HJ.2009	1,0%	0,7%	0,9%
2. HJ.2009	15,6%	10,1%	12,4%
1. HJ.2010	41,7%	33,3%	36,8%
2. HJ.2010	38,5%	54,3%	47,9%
Gesamtergebnis	**96**	**138**	**234**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

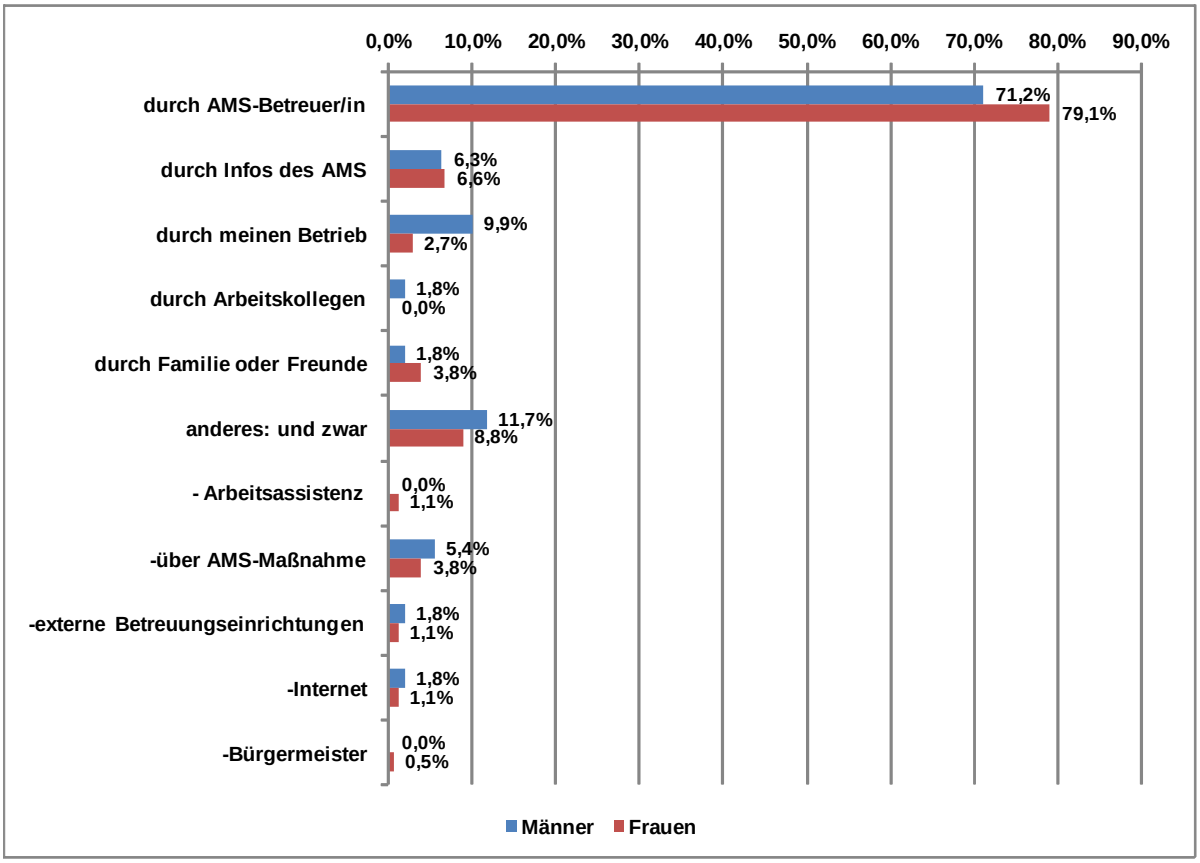
Übersicht 61:
Geplantes Ende des Kombilohnbezuges

	Männer	Frauen	Gesamt
2. HJ. 2010	76,9%	43,9%	51,9%
1. HJ.2011	15,4%	43,9%	37,0%
2. HJ.2011	7,7%	12,2%	11,1%
Gesamtergebnis	**13**	**41**	**54**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

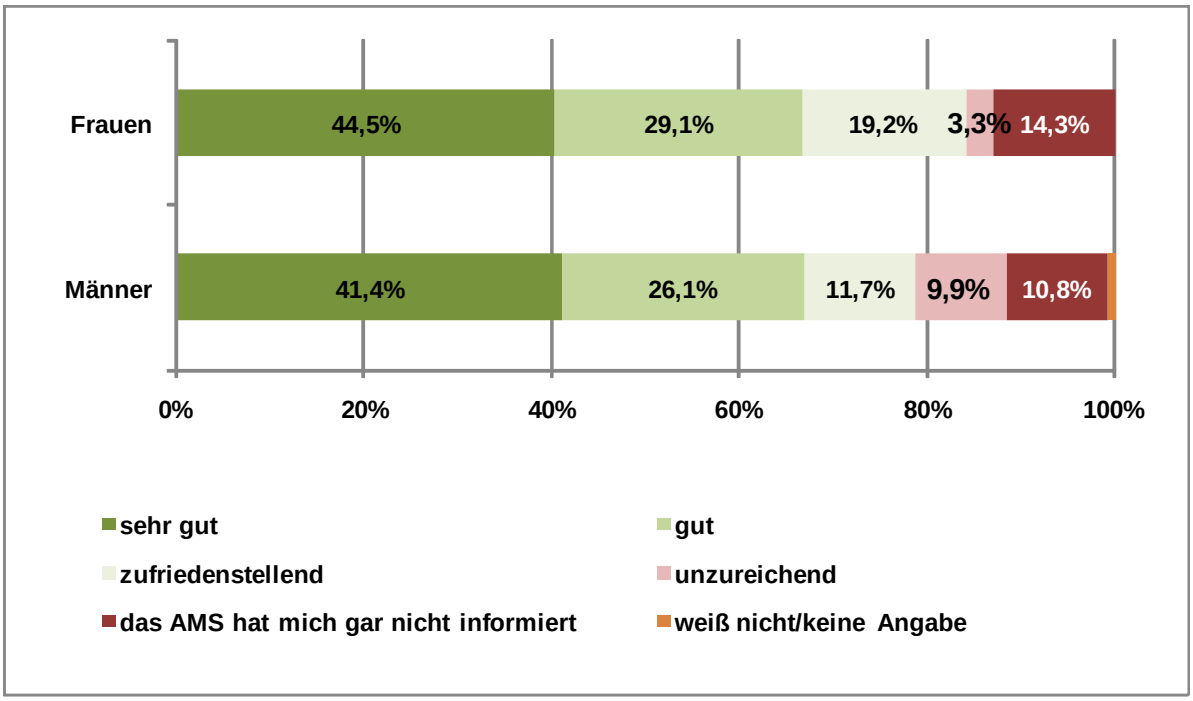
Die Information über die Möglichkeiten einer durch Kombilohnbeihilfe geförderten Beschäftigung haben die befragten TeilnehmerInnen weit überwiegend durch das AMS erhalten: Mehr als drei Viertel (71% der Männer und 79% der Frauen) gaben an, durch ihre(n) AMS-Betreuer(in) von der Kombilohnbeihilfe erfahren zu haben, 6,5% durch allgemeine Informationen des AMS, 5,4% der Männer und 3,8% der Frauen im Rahmen einer AMS-Maßnahme.

Übersicht 62:
Wie haben Sie von der Kombilohnbeihilfe erfahren?



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

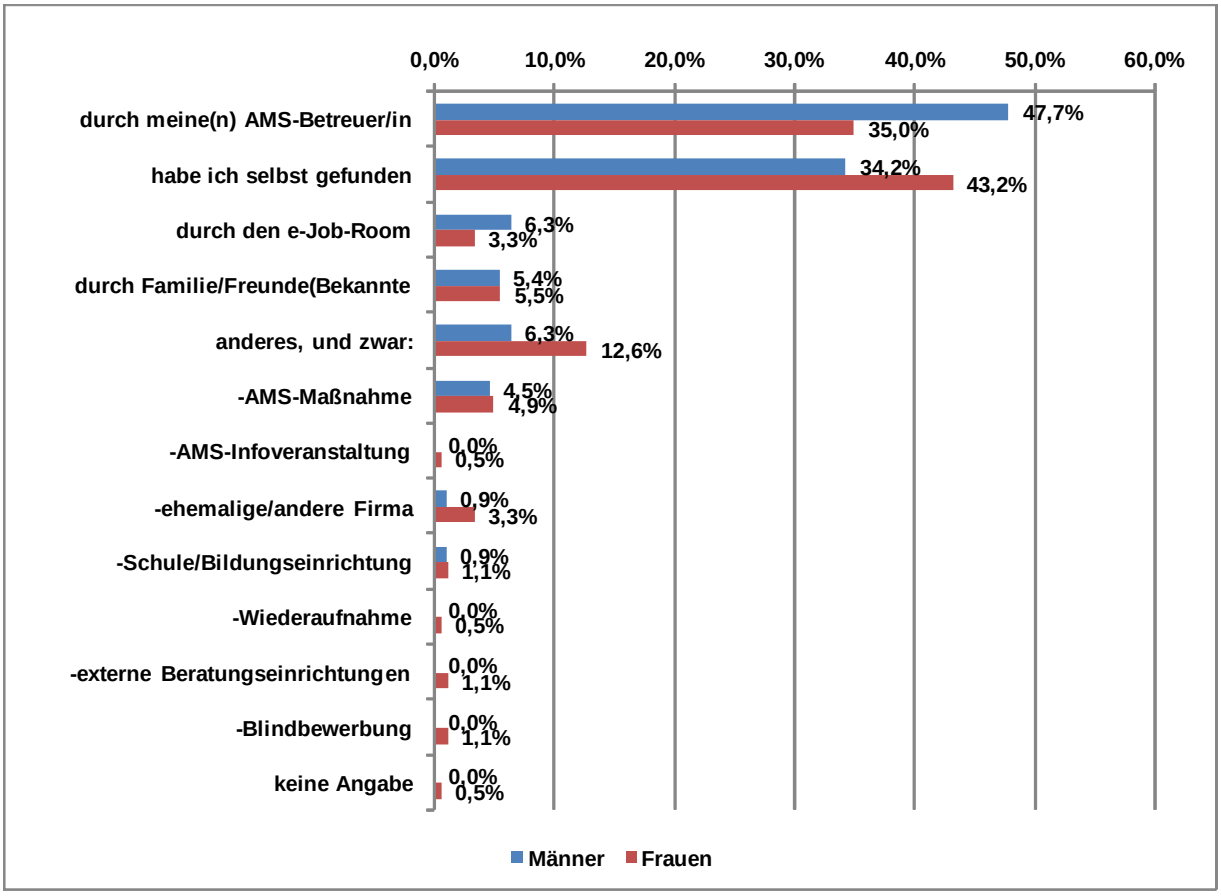
Übersicht 63:
Beurteilung der Beratung durch das AMS



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Zwei Drittel der Befragten bezeichneten die Beratung durch das AMS als sehr gut (jeweils deutlich über 40%) bzw. gut, knapp ein Fünftel der Frauen und 12% der Männer bezeichneten sie als zufriedenstellen, für nur 3,3% der Frauen und ein Zehntel der Männer war die Beratung unzureichend. Rund 14% der Frauen und 11% der Männer gaben an, nicht durch das AMS informiert worden zu sein.

Übersicht 64:
Durch wen haben Sie eine Beschäftigung mit Kombilohnbeihilfe gefunden?

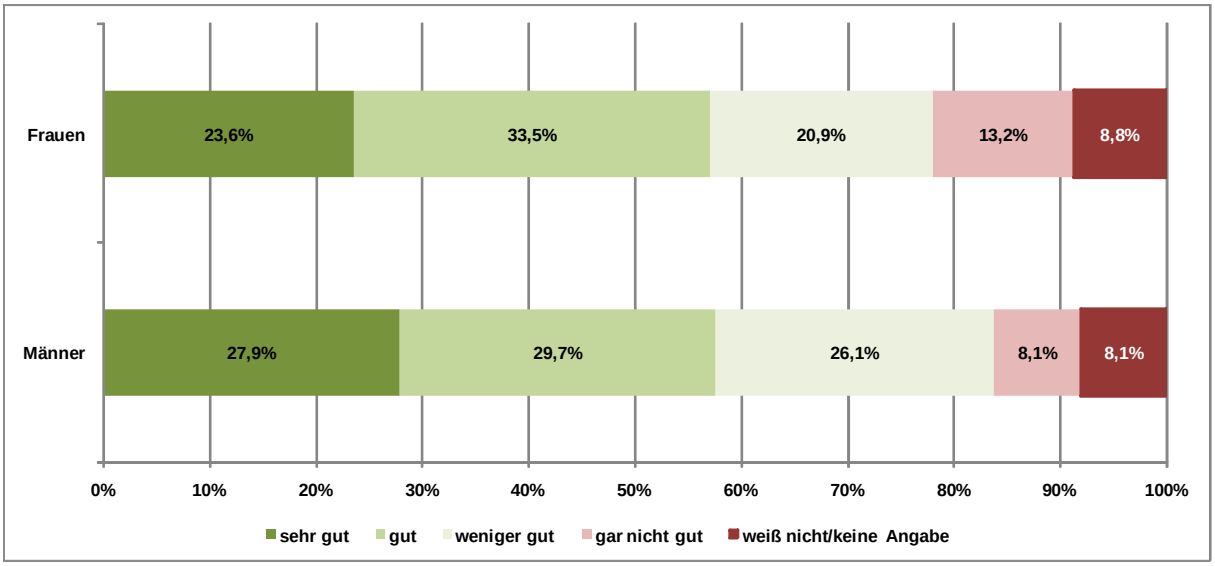


Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Beinahe 48% der befragten Männer und 35% der befragten Frauen gaben an, das Beschäftigungsverhältnis, im Rahmen dessen sie Kombilohnbeihilfe erhielten bzw. erhalten, durch die BetreuerInnen des AMS erhalten zu haben, 34% der Männer und 43% der Frauen haben den Arbeitsplatz selbst gefunden. Die Auseinandersetzung mit dem e-Job-Room führte bei 6,3% der Männer und 3,3% der Frauen zum Abschluss des geförderten Beschäftigungsverhältnisses, bei jeweils knapp 5% der Befragten wurde der Kontakt zum Beschäftigerbetrieb über eine AMS-Maßnahme hergestellt. Familie, Freunde, Bekannte, Betriebe oder Bildungseinrichtungen spielten dagegen bei der Akquisition des Arbeitsplatzes nur eine untergeordnete Rolle.

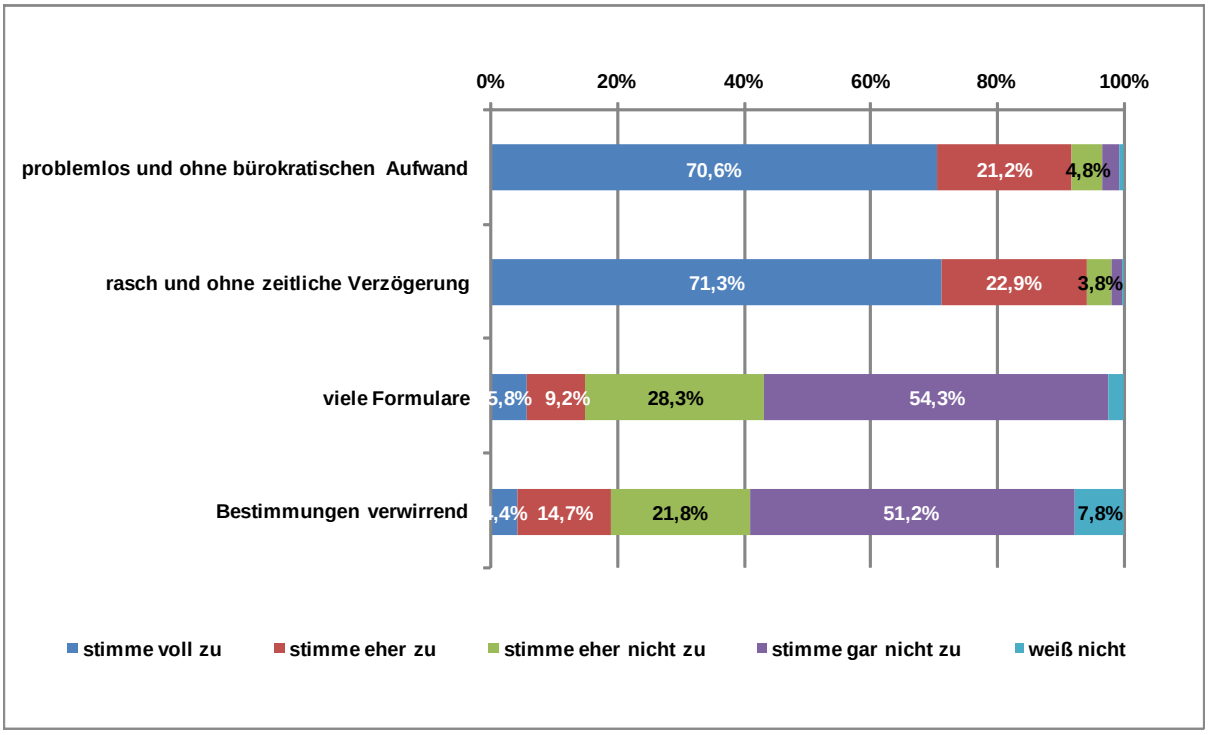
Das Urteil über die Unterstützung des AMS bei der Suche nach einem Arbeitsplatz mit Kombilohnbeihilfe fällt gemischt aus: 24% der Frauen und 28% bezeichneten die Unterstützung des AMS als „sehr gut“, ein Drittel der Frauen und 30% der Männer als „gut“. Jeweils rund ein Drittel der befragten Männer bzw. Frauen waren mit der Unterstützung weniger oder gar nicht zufrieden.

Übersicht 65:
Beurteilung der Unterstützung durch das AMS bei der Suche nach einem Arbeitsplatz mit Kombilohnbeihilfe



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Übersicht 66:
Abwicklung der Kombilohnbeihilfe



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Die Ursache für diese gemischte Beurteilung wird anhand der Bewertung der Abwicklung der Kombilohnbeihilfe sichtbar. Während über 70% der Befragten den Aussagen „Die Abwicklung erfolgte problemlos und ohne bürokratischen Aufwand" bzw. „Die Abwicklung erfolgte rasch und ohne zeitliche Verzögerung" vollinhaltlich und mehr als ein Fünftel eher zustimmten, fanden 14% der Befragten, dass im Zuge der Abwicklung des Förderverfahrens zu viele

Formulare auszufüllen seien. Über 15% bezeichneten die zudem die Bestimmungen als verwirrend.

Die meisten Befragten (215 Personen) gaben an bei der Suche nach Arbeitgebern für eine Beschäftigung mit Kombilohn auf keine förderungsspezifischen Probleme gestoßen zu sein. Am ehesten waren das Zeitausmaß der Beschäftigung und die Bindefrist für die Betriebe bei Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses mit Kombilohnbeihilfe Hindernisse für die Aufnahme einer Beschäftigung.

Übersicht 67:
Probleme bei der Suche nach Arbeitgebern
Mehrfachnennungen möglich

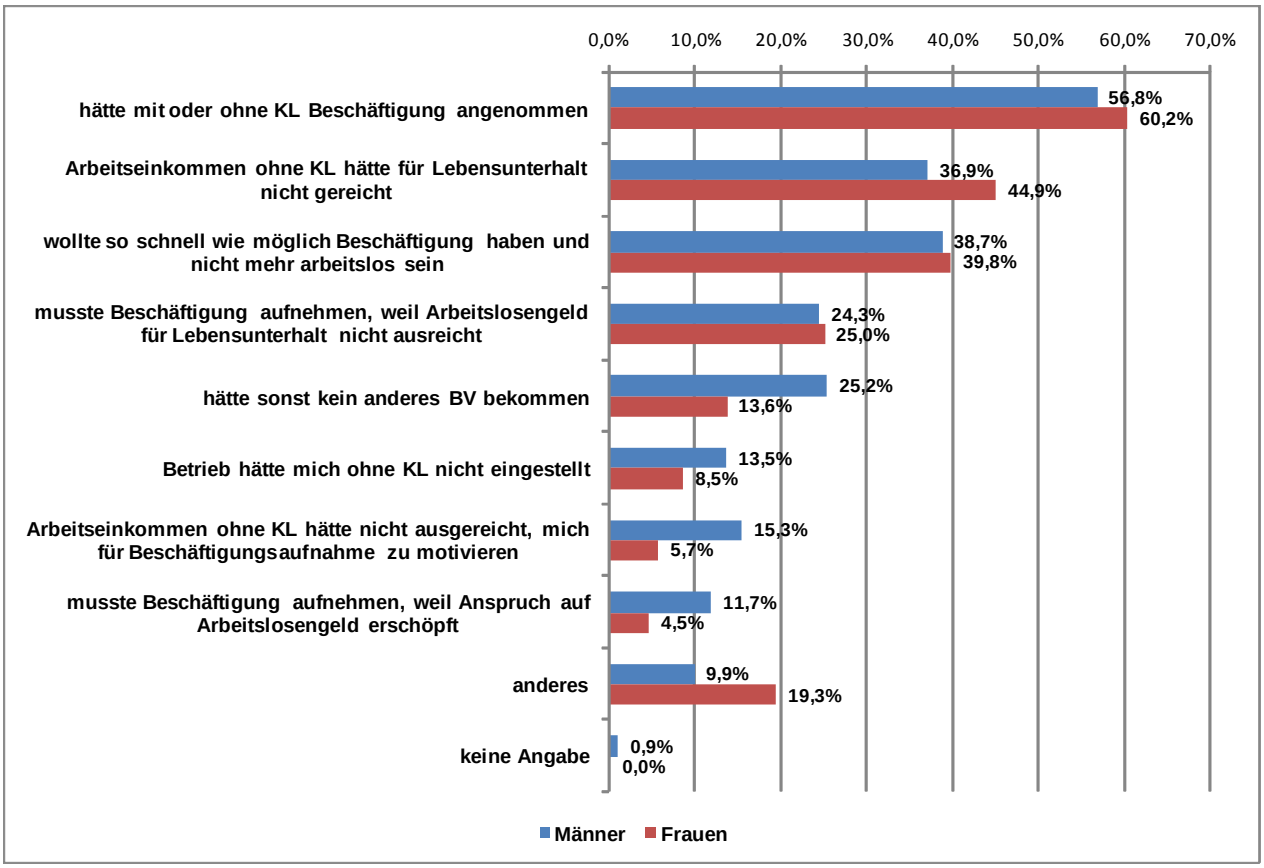
	Männer	**Frauen**	**Gesamt**
Betrieb wollte sich nicht Mindestdauer binden	8	5	13
Betriebe haben nur Teilzeitbeschäftigung angeboten	7	11	18
Betriebe haben nur geringfügige Beschäftigung angeboten		1	1
Betriebe haben nur freie Dienstverträge angeboten	1		1
anderes, und zwar:	23	25	48
Alter	5	2	7
AMS musste fast gezwungen werden	1		1
Arbeitgeber war sehr zögerlich.	1		1
Arbeitszeit musste erhöht werden.		1	1
Aufgrund Behinderung nur Teilzeit möglich		1	1
Befristung	5	1	6
Betrieb bietet nur Vollzeit an.	1	5	6
Betrieb weit von Wohnort entfernt.		1	1
Kombilohn erst nach Einstellung erhalten	2	3	5
erst spät/bzw. vom Betrieb auf Kombilohn aufmerksam gemacht worden	0	2	2
Falsche Stundenangabe vom AMS.	1		1
Körp. Behinderung	1		1
Neuer Arbeitgeber gab 3 Monate Probezeit	1		1
Nur als Vertretung angestellt.		1	1
Nur für ein Projekt beschäftigt.		1	1
Schlechte Bezahlung.	1		1
Spezielle Förderung - nur 3 Monate!		1	1
Statt 6 Monate nur 2M.., dann versetzt.	1		1
Viele Betriebe wollten keine KL-Bezieher	1		1
anderes	2	6	8
keine Probleme	73	142	215
Gesamt	**112**	**184**	**296**

Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Als Gründe für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses mit Kombilohnbeihilfe geben mehr als die Hälfte der Befragten (57% der Männer und 60% der Frauen) an, dass sie die Beschäftigung mit oder ohne Kombilohnbeihilfe angenommen hätten. Gleichzeitig hätte aber das Arbeitseinkommen ohne die Förderung nach Angabe von 37% der Männer und

42% der Frauen für den laufenden Lebensunterhalt nicht gereicht. Beinahe 40% der Befragten gaben an, dass sie so schnell wie möglich eine Beschäftigung haben und nicht mehr arbeitslos sein wollten. Rund jede vierte Person gab an, dass sie die Beschäftigung aufnehmen mussten, weil das Arbeitslosengeld für die Existenzsicherung nicht ausgereicht hätte. Viertel der Männer und 14% der Frauen meinten, dass sie kein anderes Beschäftigungsverhältnis bekommen hätten und 14% der Männer und 9% der Frauen glaubten, dass sie der Betrieb ohne Kombilohnbeihilfe nicht eingestellt hätte. Für 15% der Männer und 6% der Frauen hätte das angebotene Arbeitseinkommen allein nicht ausgereicht, sie für die Beschäftigungsaufnahme zu motivieren. Rund 12% der Männer und 5% hatten keine andere Wahl als die Beschäftigung aufzunehmen, weil ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld erschöpft war.

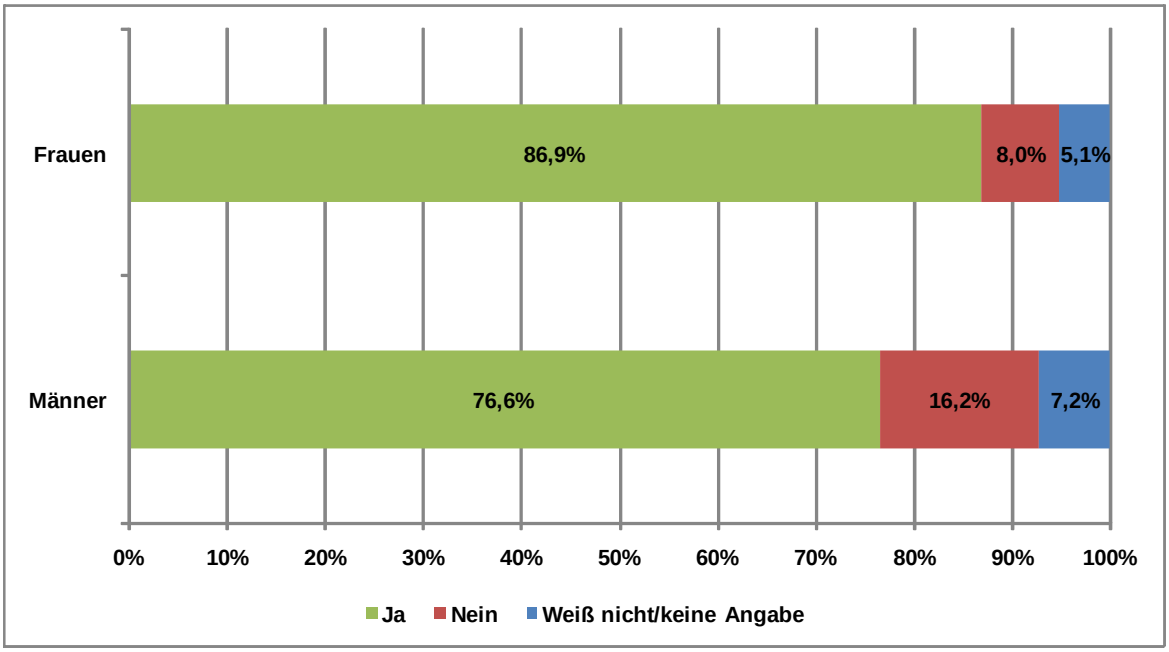
Übersicht 68:
Gründe für die Aufnahme einer Kombilohn-Beschäftigung
Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

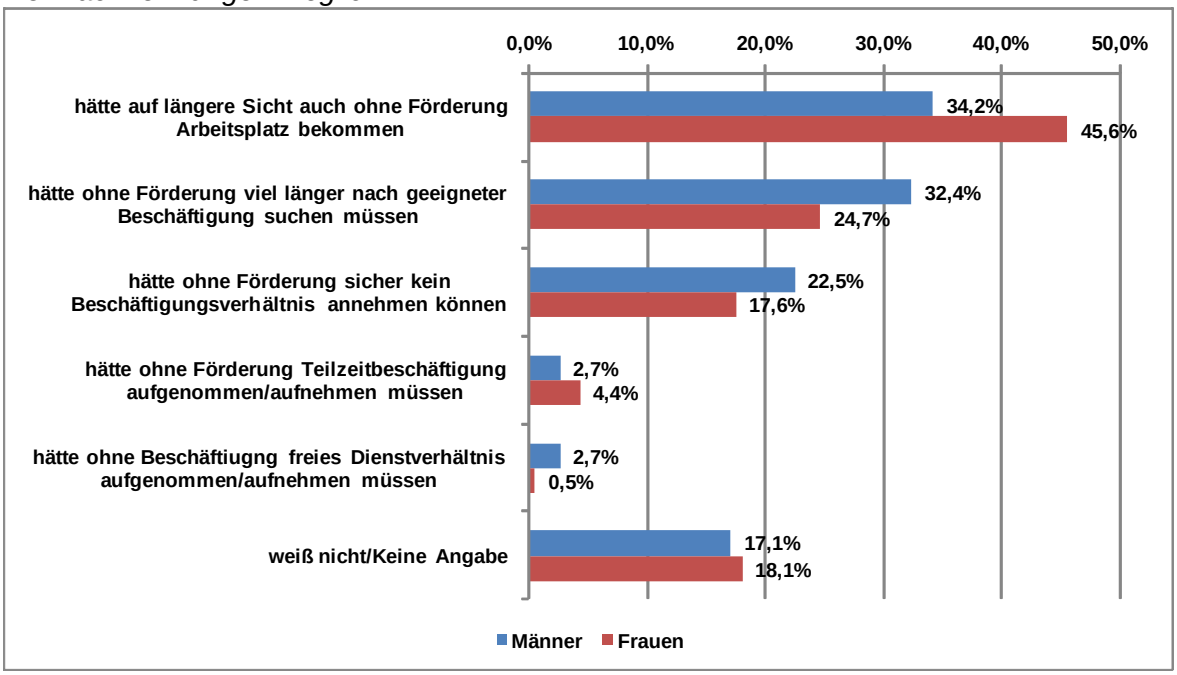
Die dezidierte Nachfrage, ob sie das Beschäftigungsverhältnis auch ohne Kombilohnbeihilfe aufgenommen hätten, bejahten 87% der befragten Frauen und 77% der befragten Männer, 8% der Frauen und 16% der Männer schlossen dies explizit aus. Gleichzeitig gaben 34% der Männer und 46% der Frauen an, dass sie auf längere Sicht sicher auch ohne Förderung einen Arbeitsplatz bekommen hätten, was für einen gewissen „Mitnahmeeffekt“ spricht. 23% der Männer und 18% der Frauen glauben dagegen, dass ihnen die Beschäftigungsaufnahme ohne begleitende finanzielle Förderung nicht gelungen wäre, ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen geht zudem davon aus, dass sie ohne Kombilohnbeihilfe viel länger nach einem Beschäftigungsverhältnis hätten suchen müssen.

Übersicht 69:
Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses auch ohne Kombilohnbeihilfe?



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Übersicht 70:
Beurteilung der Arbeitsmarktchancen ohne Einsatz der Kombilohnbeihilfe
Mehrfachnennungen möglich



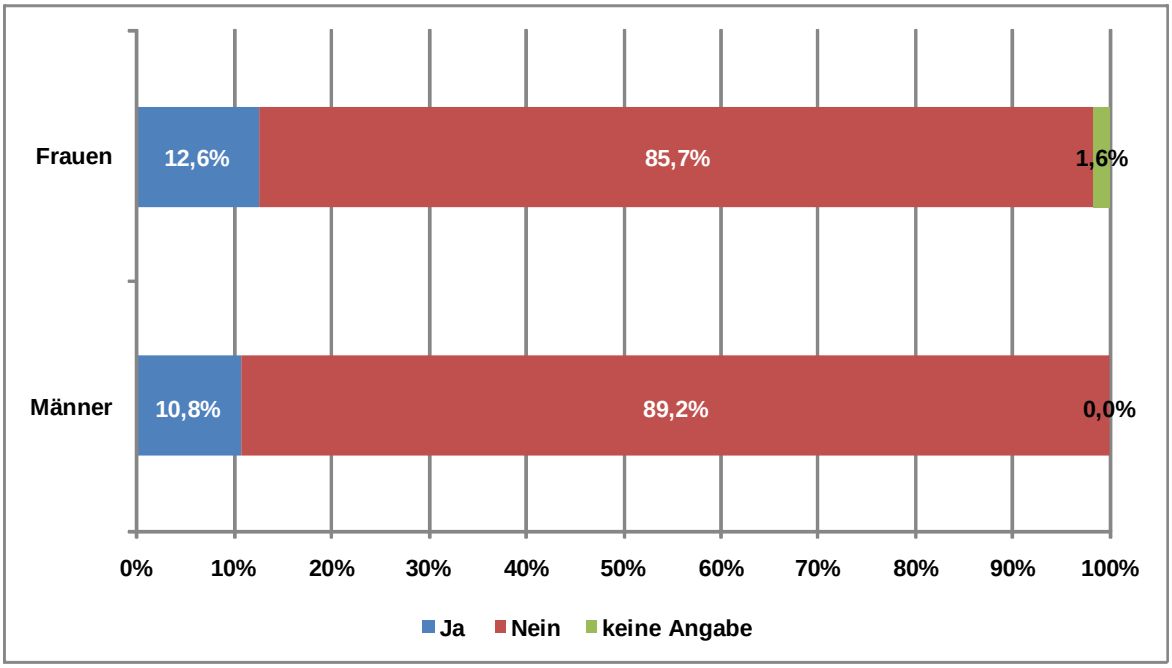
Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

4.4 Weiterbildung während der Kombilohnbeihilfe

Von den 293 befragten Personen nahmen 255 Personen (das sind 87%) während der mit einer Kombilohnbeihilfe geförderten Beschäftigung an keiner Qualifizierungsmaßnahme teil. Von jenen Personen, die parallel zur Kombilohnbeschäftigung auch eine Weiterbildung absolvierten, besuchten zwei Drittel der Männer und 18% der Frauen eine Weiterbildungsmaßnahme in einer Bildungseinrichtung, 22% der Männer und ein Drittel der Frauen nahmen an einer Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme des AMS teil. Je 11% der Frauen wurde im Zuge der Kombilohnbeschäftigung in einem sozialökonomischen bzw. gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt qualifiziert oder nahmen an einer innerbetrieblichen Weiterbildung teil. Je eine Person war in einer Arbeitsstiftung bzw. einer Qualifizierung für Beschäftigte.

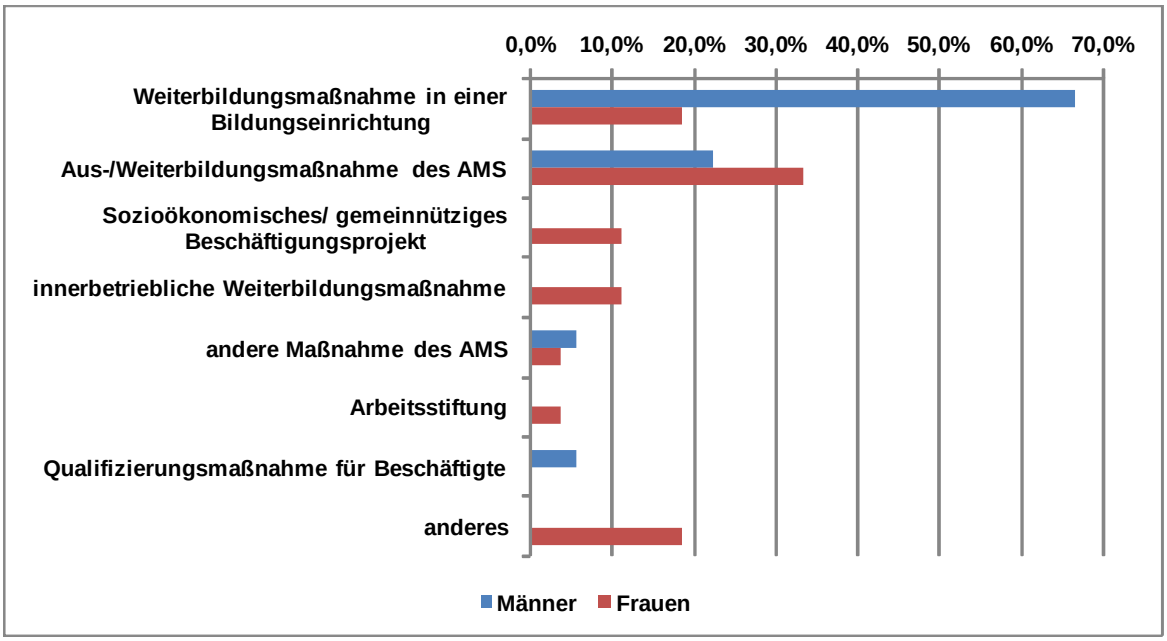
Die Laufzeit der unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen schwankt zwischen wenigen Tagen und einem halben Jahr. Nahezu die Hälfte der weiblichen Befragten mit einer Weiterbildung nahmen zwischen einem und vier Monaten an der Qualifizierung teil, bei Männern betrug der vergleichbare Anteilswert 22% (allerdings machte mehr als die Hälfte der befragten Männer keine genauen Angaben zur Dauer der Weiterbildungsmaßnahme; bei Frauen entschlugen sich 18% einer Aussage. Je rund 22% der männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen an Weiterbildung neben der Kombilohnbeschäftigung war bis zu 10 Stunden pro Woche in der Qualifizierung, bei 15% der der Frauen betrug der Weiterbildungsanteil zwischen 10 und 20 Wochenstunden, bei 45% sogar mehr als 20 Wochenstunden (dies betrifft allerdings vor allem Frauen in soziökonomischen Beschäftigungsprojekten bei denen die Bereiche Qualifizierung und Ausbildung für die TeilnehmerInnen oft schwer trennbar sind. Bei Männern betragen die Vergleichswerte 6% und 28% (wobei allerdings 44% der Männer keine Angaben über das Stundenausmaß machten).

Übersicht 71:
Qualifizierungsmaßnahmen während des Kombilohnbezuges



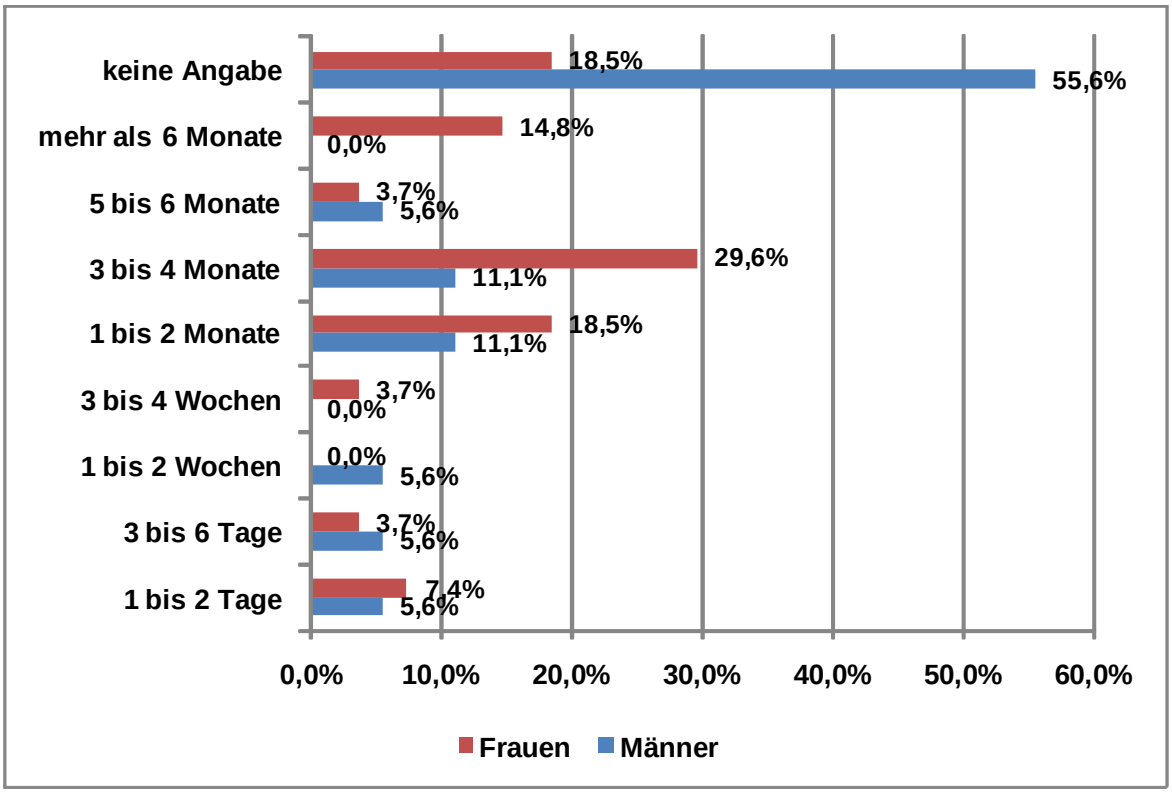
Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Übersicht 72:
Art der Weiterbildungsmaßnahme



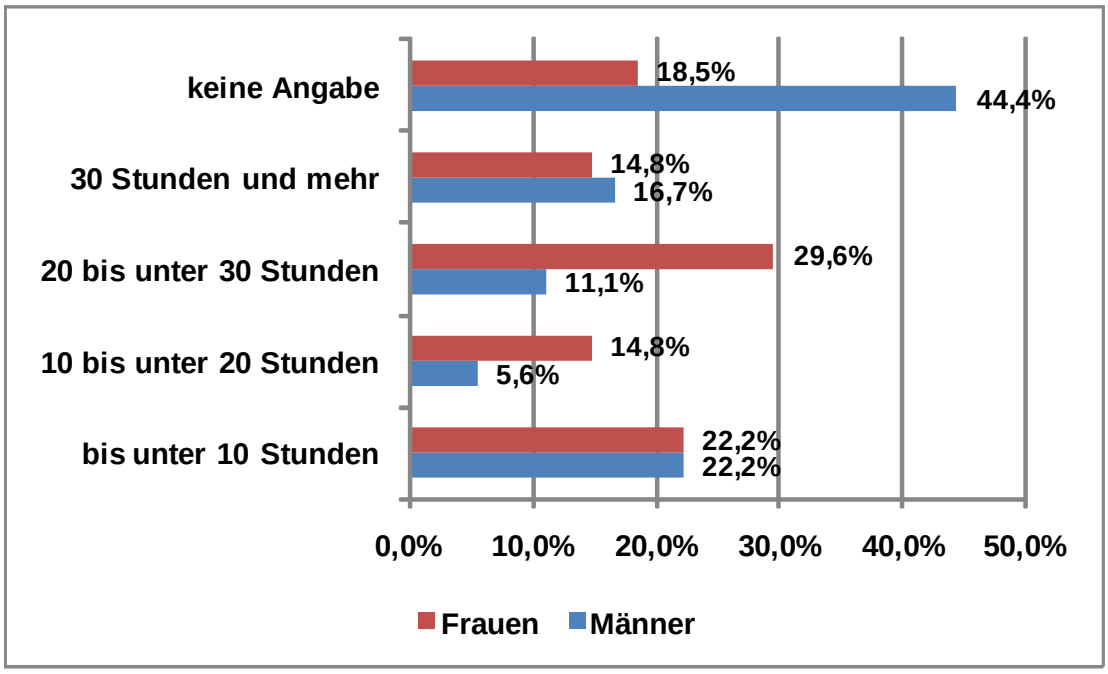
Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=45). Bezogen auf FördernehmerInnen mit Weiterbildung während der Förderdauer.

Übersicht 73:
Dauer der Weiterbildungsmaßnahme



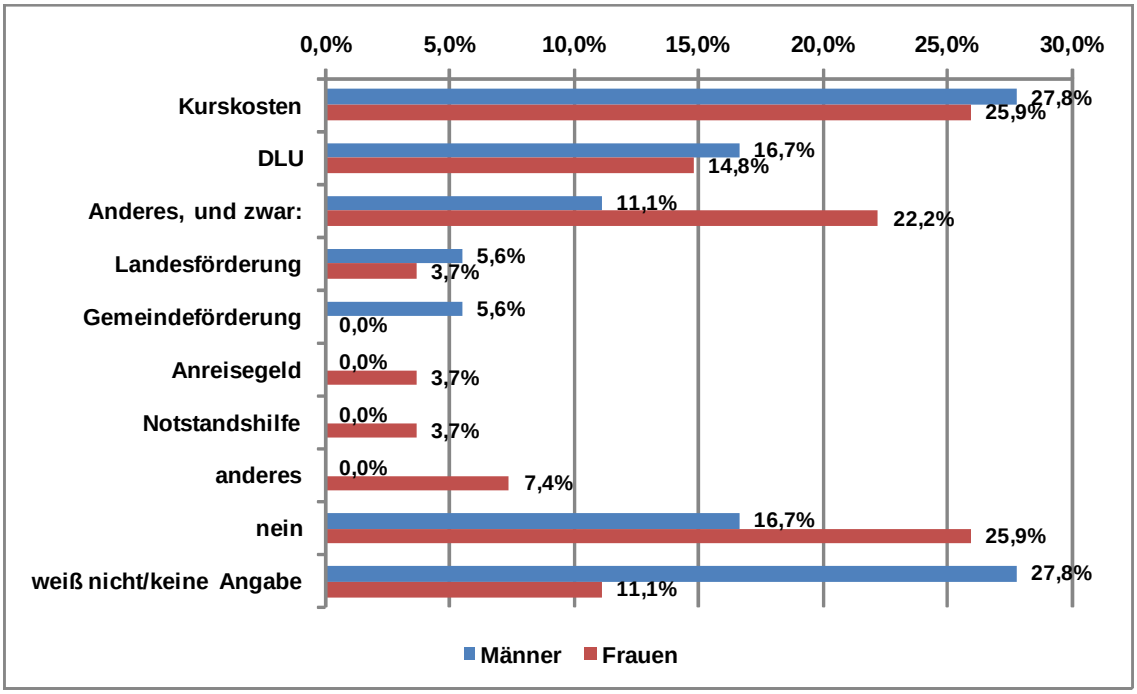
Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=45) Bezogen auf FördernehmerInnen mit Weiterbildung während der Förderdauer.

Übersicht 74:
Wöchentliches Stundenausmaß der Weiterbildungsmaßnahme



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=45). Bezogen auf FördernehmerInnen mit Weiterbildung während der Förderdauer.

Übersicht 75:
Zusätzliche Förderungen neben der Kombilohnbeihilfe

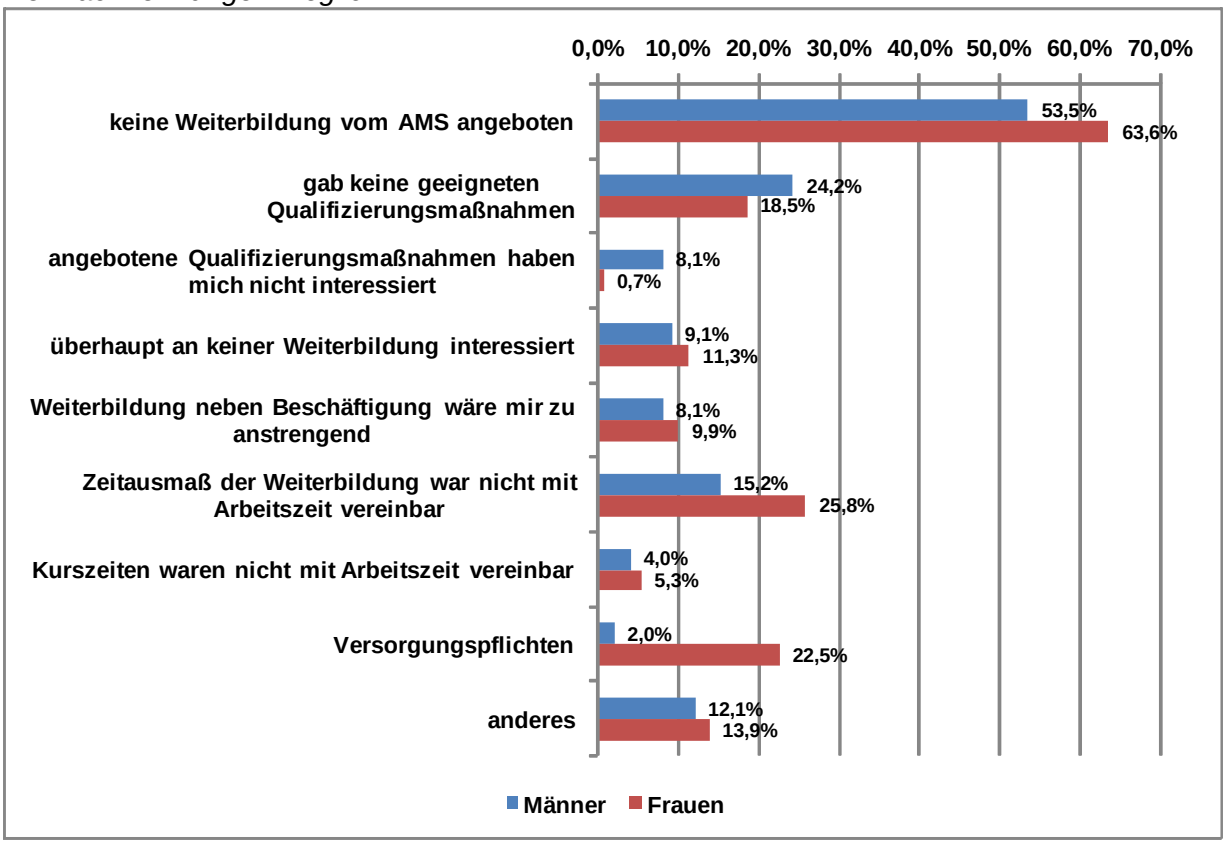


Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=45) Bezogen auf FördernehmerInnen mit Weiterbildung während der Förderdauer.

Jeweils mehr als ein Viertel der befragten Frauen und Männer erhielten während der Weiterbildung zusätzlich zur Kombilohnbeihilfe auch Kurskosten, 17% der Männer und 15% der Frauen eine Deckung des Lebensunterhaltes. 6% der Männer und 4% der Frauen konnten eine Landesförderung lukrieren, 6% der Männer eine Gemeinförderung. 17% der Männer

und 26% der Frauen nahmen neben der Kombilohnbeihilfe keine Weiterbildungsförderung in Anspruch, 28% der Männer und 11% der Frauen konnten oder wollten zu allfälligen Zusatzförderungen keine Angaben machen.

Übersicht 76:
Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
Mehrfachnennungen möglich



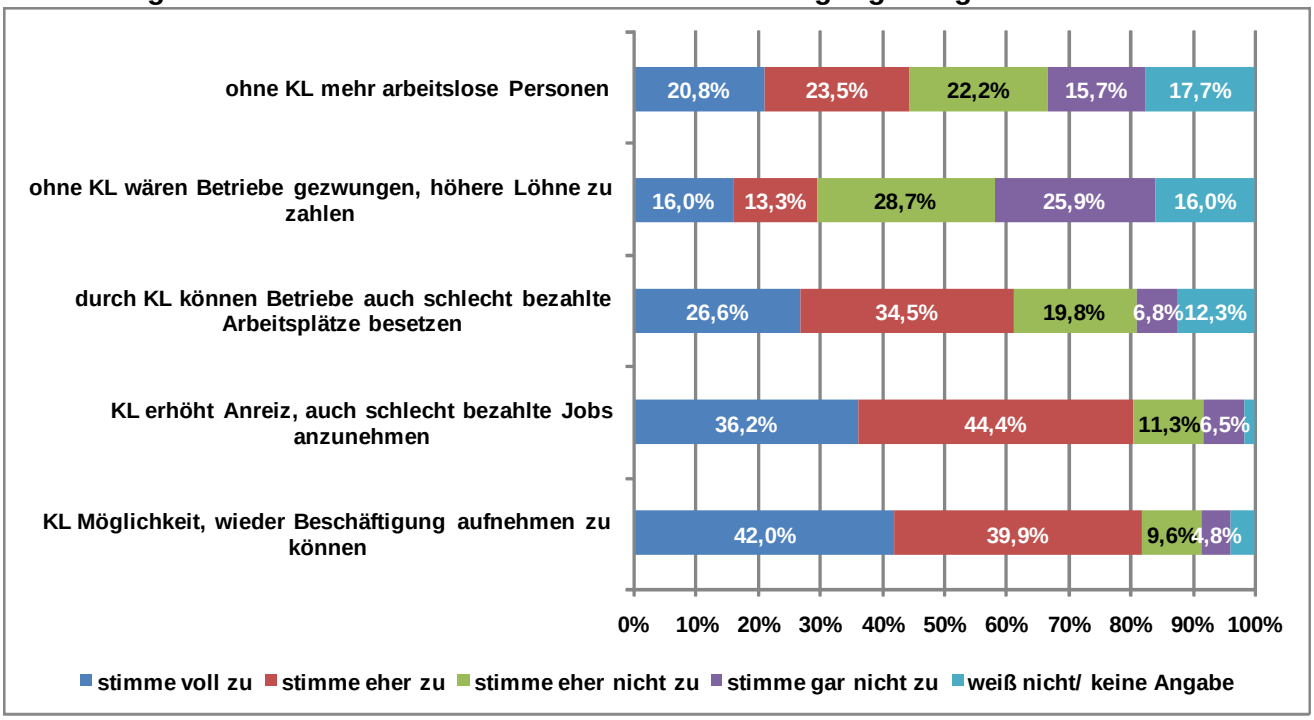
Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=255)

Mehr als die Hälfte der befragten Männer und knapp zwei Drittel der befragten Frauen gaben an, keine Weiterbildung vom AMS angeboten bekommen zu haben. Ein Viertel der Männer und ein knappes Fünftel der Frauen meinten, es hätte für sie keine geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen gegeben. Mangelndes Interesse an Weiterbildung war kein dominanter Grund: nur jeder elfte Mann und jede neunte Frau waren überhaupt an keiner Weiterbildung interessiert, 8% der Männer und weniger als ein Prozent der Frauen gaben mangelndes Interesse an den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen als (einen) Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildung an. Dagegen waren die Mehrfachbelastung durch Arbeit, Wieterbildung bzw. Versorgungspflichten für die Entscheidung gegen eine Weiterbildung von Bedeutung: 15% der Männer und mehr als ein Viertel der Frauen gab an, dass das Zeitausmaß der Weiterbildung nicht mit der Arbeitszeit vereinbar war, für rund 5% der Teilnehmer konnten die Kurszeiten nicht mit der Arbeitszeit in Einklang gebracht werden. Für 2% der Männer aber fast 23% der Frauen waren die Versorgungspflichten für Kinder oder Angehörige ausschlaggebend dafür, dass sie an keiner Weiterbildung teilnehmen. 8% der Männer und 10% der Frauen wäre eine Weiterbildung neben der Beschäftigung einfach zu anstrengend gewesen.16 Personen gaben an, bereits vor der Kombilohn-Beschäftigung eine Ausbildung absolviert zu haben, vier Personen gaben ihr (höheres) Alter bzw. den geringen zeitlichen Abstand bis zum Übertritt in das System der Alterssicherung aus Grund an, nicht an einer Weiterbildung teilzunehmen.

4.5 Die Kombilohnbeihilfe als Integrationsmaßnahme

Insgesamt wird die Kombilohnbeihilfe von den TeilnehmerInnen als sinnvolle und hilfreiche Maßnahme angesehen. Über vier Fünftel können der Aussage „Die Kombilohnbeihilfe ist eine Möglichkeit, wieder eine Beschäftigung aufnehmen zu können“ voll bzw. eher zustimmen. Nahezu ebensoviele Personen bestätigen, dass die Kombilohnbeihilfe den Anreiz erhöht, auch schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen. Zwar glauben mehr als die Hälfte der befragten (eher), dass es Betrieben durch das Instrument der Kombilohnbeihilfe eher gelingt, auch schlecht bezahlte Arbeitsplätze zu besetzen. Dass die Betriebe aber ohne die Förderung von Niedriglohnjobs durch die Kombilohnbeihilfe gezwungen wären, höhere Löhne zu zahlen, wird von der Mehrheit der Befragten abschlägig beantwortet. Rund 44% der Personen sind (eher) davon überzeugt, dass es ohne Kombilohnbeihilfe mehr arbeitslose Personen gäbe, 38% glauben, dass der Einsatz der Kombilohnbeihilfe keinen signifikanten Einfluss auf die Zahl der arbeitslosen Personen hat, 18% enthalten sich bei dieser Frage einer Aussage.

Übersicht 77:
Beurteilung der Kombilohnbehilfe als Anreiz zur Beschäftigungsintegration

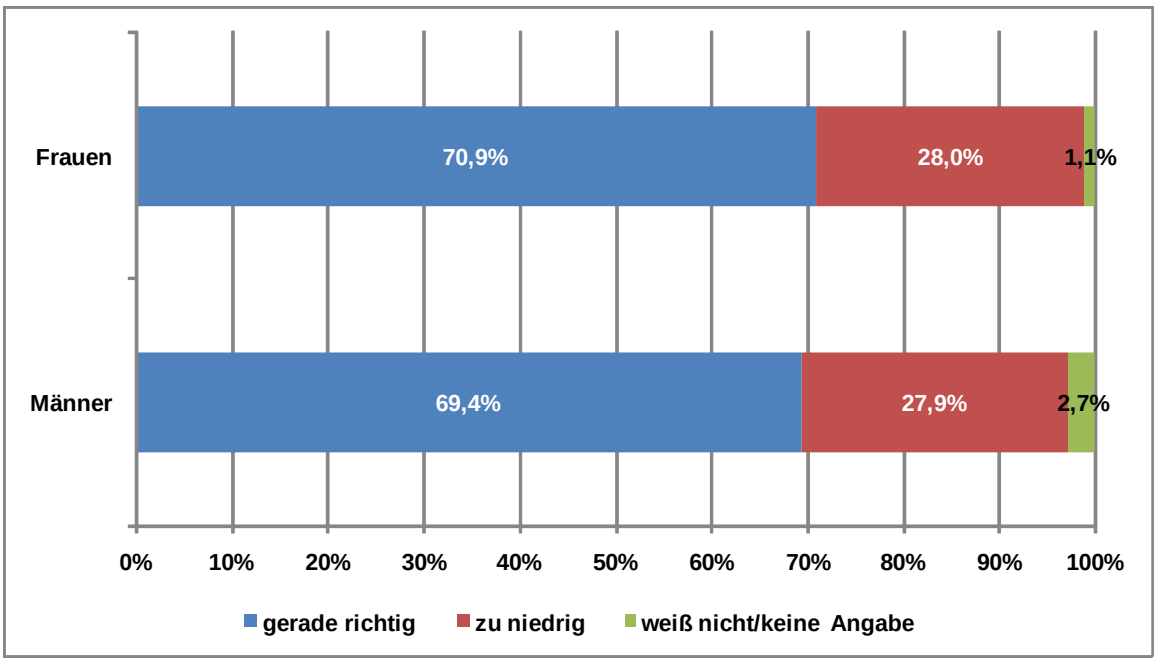


Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Die Höhe der Kombilohnbeihilfe (€ 150,- für eine Teilzeitbeschäftigung bzw. für eine Vollzeitbeschäftigung mit einem Einkommen zwischen € 1.500,- und € 1.700,- bzw. € 300,- bei einer Vollzeitbeschäftigung und einem Einkommen unter € 1.500,-) wird von 71% der Frauen und 69% der Männer als „gerade richtig“ eingestuft, jeweils rund 28% halten die derzeit gültigen Sätze der Kombilohnbeihilfe für zu niedrig. 17% der befragten Männer und 28% der befragten Frauen würden die Einkommensuntergrenze (€ 650,-) für dem Bezug einer Kombilohnbeihilfe gerne etwas anheben. Vor allem Personen, die aufgrund von Versorgungspflichten (oder gesundheitlichen Einschränkungen) nur eine geringe Wochenstundenanzahl in Teilzeit arbeiten können (oder wollen), sind dadurch der Möglichkeit benommen, eine Kombilohnbeihilfe in Anspruch zu nehmen. 40% der Frauen und ein gutes Drittel der Männer halten die

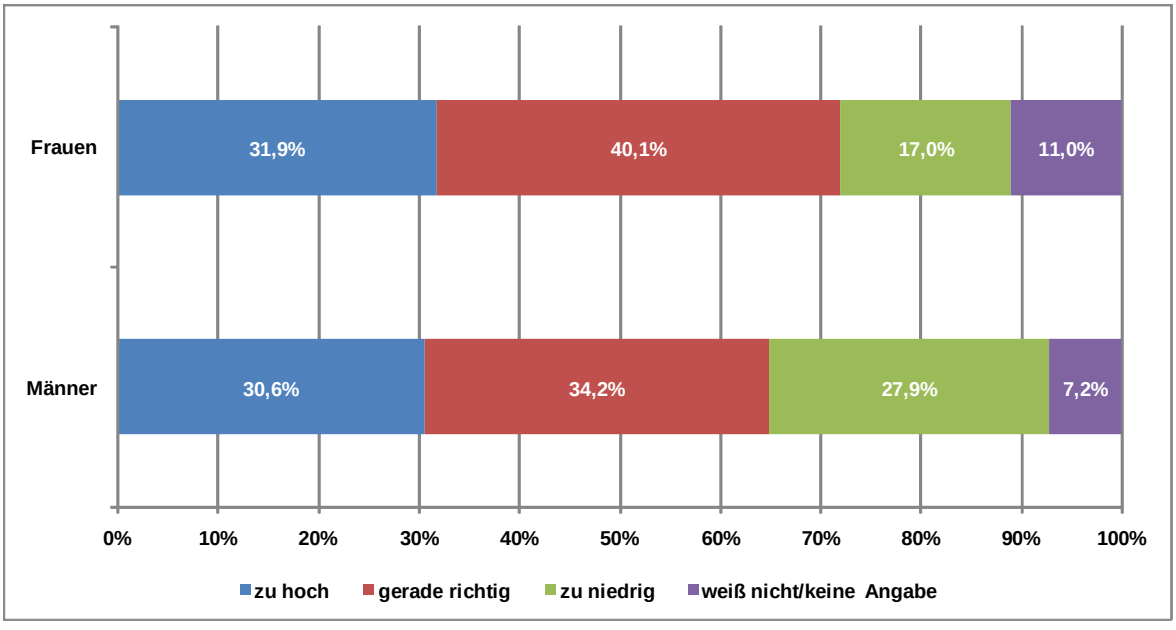
Einkommensuntergrenze für angemessen, jeweils rund ein Drittel der Männer und Frauen würden die Einkommensuntergrenzen sogar anheben.

Übersicht 78:
Höhe der Kombilohnbeihilfe aus der Sicht der TeilnehmerInnen



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

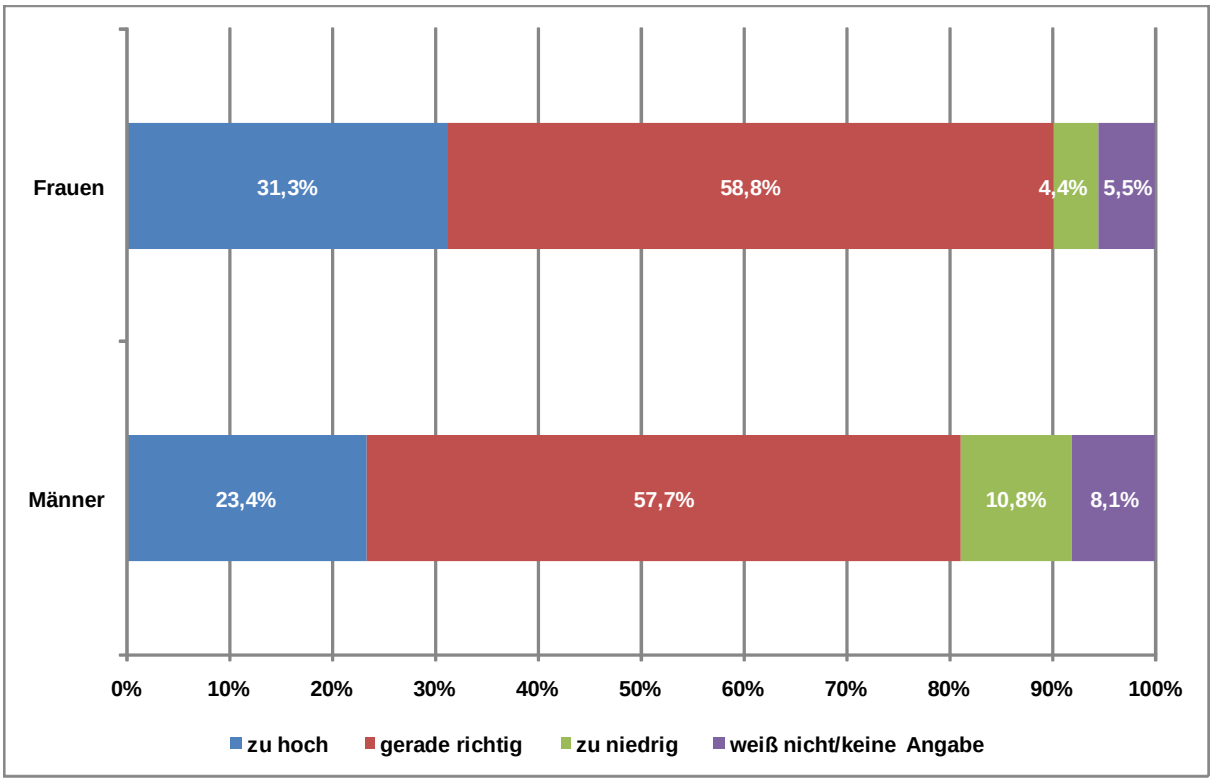
Übersicht 79:
Einkommensuntergrenze der Kombilohnbeihilfe aus der Sicht der TeilnehmerInnen



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

Jeweils mehr als die Hälfte der befragten Frauen und Männer finden die Einkommensobergrenze (€ 1.700,-) für angemessen. Niedrigere Einkommensobergrenzen könnten sich knapp ein Drittel der Frauen und weniger als ein Viertel der Männer vorstellen, für rund 4% der Frauen, aber 11% der Männer sollten die Einkommensobergrenzen angehoben werden.

Übersicht 80:
Einkommensobergrenze der Kombilohnbeihilfe aus der Sicht der TeilnehmerInnen



Quelle: AMS-Studie, *öibf*-Telefonbefragung, Durchführungszeitraum November/Dezember 2010 (n=293)

5 Die Sicht der Unternehmen

5.1 Erhebungsdesign und Unternehmenscharakteristika

Im Rahmen der Evaluationsstudie wurde auch eine Telefonbefragung bei Unternehmen, die gegenwärtig bzw. in den letzten zwei Jahren BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt haben (sogenannte Beschäftigerbetriebe), durchgeführt. Ziel war es, anhand dieser Befragung den Gründen der Rekrutierung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe aus Unternehmenssicht nachzugehen. Es wurden zudem auch erwartete und tatsächlich eingetretene Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von FördernehmerInnen erhoben. Ein weiterer wichtiger Analysepunkt betraf die Frage nach den Weiterbeschäftigungschancen der FördernehmerInnen im Unternehmen und ihren Einkommensperspektiven. Abgerundet wurde die Befragung durch eine Bewertung der Kombilohnbeihilfe seitens der Unternehmen sowie deren Anregungen zu einer Weiterentwicklung der Fördermaßnahme insbesondere hinsichtlich notwendiger Adaptierungen, damit mehr FördernehmerInnen von den Unternehmen beschäftigt werden würden.

Für die Befragung wurden seitens des AMS die Adressdaten der Unternehmen anhand einer Zufallsstichprobe gezogen. An der Befragung haben sich 51 Unternehmen beteiligt. Die Unternehmensbefragung fand von Ende Dezember 2010 bis Ende Jänner 2011 statt. Befragt wurden GeschäftsführerInnen bzw. HR-Verantwortliche. Grundsätzlich ist anzumerken, dass sich die Befragung insofern schwierig gestaltete, als in vielen kontaktierten Unternehmen keine Informationen darüber vorlagen, ob sie überhaupt BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigen. Der Grund dafür ist der Fördermodus, da die „Kombilohnbeihilfe Neu“ als eine reine ArbeitnehmerInnenförderung konzipiert ist.

Bei den 51 befragten Unternehmen handelt es sich um Betriebe, die dezidiert wissen, dass sie BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigen (bzw. in den letzten beiden Jahren beschäftigt haben). Die **Strukturdaten** zu den Unternehmenscharakteristika (vgl. Übersicht 77) zeigen die Bandbreite der befragten Unternehmen auf. Dies betrifft die Branchen, die Unternehmensgrößen, den Frauenanteil sowie die Anteile an älteren Beschäftigen (50+).

Der Vergleich der Verteilung der Kombilohnbeihilfen-BezieherInnen nach der Branchenstruktur der Unternehmensbefragung mit jener der Strukturdaten des AMS (sowie jener der FördernehmerInnen-Befragung) zeigt eine hohe Übereinstimmung auf. Die befragten Unternehmen spiegeln somit die Beschäftigungsfelder von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe im Wesentlichen wider. Im Vergleich zur Grundgesamtheit laut AMS-Strukturdaten sind in der Unternehmensbefragung Klein(st)betriebe (bis 10 Beschäftigte) unter- und Großbetriebe (ab 50 Beschäftigte) überrepräsentiert. Trotz dieser Verzerrung kann die Unternehmensbefragung aber durchaus als repräsentativ für die Ansichten der Beschäftigerbetriebe eingestuft werden, da in der Unternehmensbefragung hinsichtlich des Antwortverhaltens der Firmen keine systematischen Unterschiede nach der Betriebsgröße beobachtbar sind.

Analysiert man die **Qualifikationsstruktur der Beschäftigten** (vgl. Übersicht 82), dann zeigt sich, dass zwei Drittel als Fachkräfte eingestuft sind. Dabei handelt es sich um ArbeitnehmerInnen, die eine Lehre oder berufsbildende mittlere bzw. höhere Schule abgeschlossen haben. Der Akademikeranteil (Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse) liegt bei 6%. 29% sind Hilfsarbeiter (mit keinem über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss).

Übersicht 81:
Unternehmensbefragung – durchgeführte Interviews

	absolut	in %
Branche		
Land- & Forstwirtschaft, Fischerei	2	4%
Herstellung von Waren	9	18%
Wasserversorgung, Abwasser- & Abfallentsorgung	1	2%
Bau	2	4%
Handel, Instandhaltung & Reparatur von KFZ	7	14%
Verkehr und Lagerei	1	2%
Beherbergung & Gastronomie	8	16%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen & technische DL	3	6%
Erbringung von sonstigen wirtschaftliche Dienstleistungen	3	6%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2	4%
Erziehung & Unterricht	3	6%
Gesundheits- & Sozialwesen	6	12%
Erbringung von sonstigen DL	4	8%
Unternehmensgröße		
weniger als 10 Beschäftigte	14	27%
10 bis 49 Beschäftigte	12	24%
50 bis 249 Beschäftigte	16	31%
250 Beschäftigte und mehr	9	18%
Frauenanteil		
unter 10%	3	6%
10 bis 24%	3	6%
25 bis 49%	7	14%
50 bis 74%	17	33%
75% und mehr	21	41%
Anteil älterer Beschäftigter (50+)		
unter 10%	4	8%
10 bis 24%	25	49%
25 bis 49%	13	25%
50 bis 74%	6	12%
75% und mehr	3	6%
GESAMT	**51**	100%

Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Übersicht 82:
Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

	Anteile in %
Akademikeranteil (Uni & Fachhochschule)	6%
Anteil Fachkräfte (Lehre, BHS, BMS)	66%
Hilfsarbeiteranteil (max. Pflichtschule)	29%
Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Da KombilohnbeihilfenBezieherInnen oftmals teilzeitbeschäftigt werden (laut AMS-Strukturdaten trifft dies auf rund zwei Drittel aller FördernehmerInnen zu[7]), wurden den Beschäftigerbetrieben auch Fragen zu den Gründen der Teilzeitbeschäftigung in ihrem Unternehmen gestellt. Diese Fragen bezogen sich nicht speziell auf KombilohnbezieherInnen sondern generell auf die Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen.

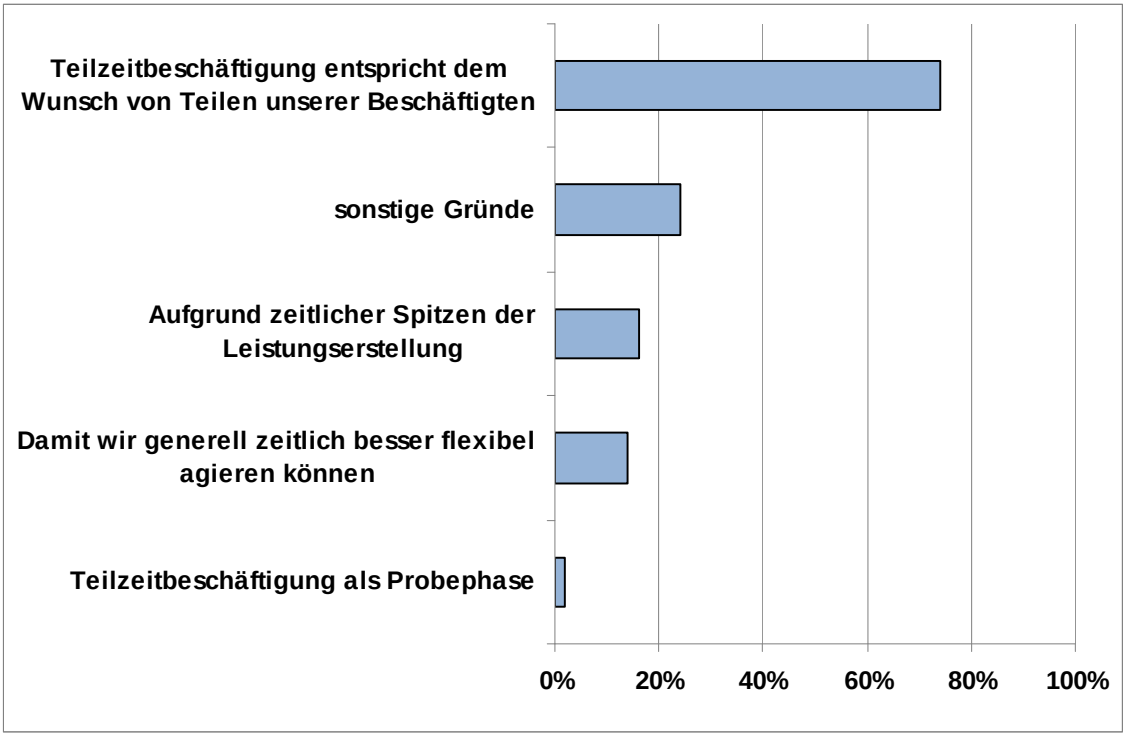
Bis auf ein Unternehmen gibt es in allen befragten Unternehmen **teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen**. Die Bandbreite der Anteile teilzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen reicht

[7] Vgl. dazu auch Seite 20.

von 1% bis praktisch 100%[8]. Im Schnitt über alle Unternehmen sind rund 40% der ArbeitnehmerInnen Teilzeitbeschäftigte, d.h. ihre wöchentliche Arbeitszeit liegt unter 35 Stunden[9].

Welche Gründe führen die Unternehmen an, dass ArbeitnehmerInnen teilzeitbeschäftigt werden? Laut Unternehmensangaben (vgl. Übersicht 83) ist es bei rund drei Vierteil der Firmen der Wunsch von Teilen ihrer Beschäftigten. Alle anderen möglichen Gründe wurden dagegen nur von einer Minderheit (2% bis 16%) der Unternehmen genannt. Dies betraf Teilzeitbeschäftigung wegen zeitlicher Spitzen der Leistungserstellung, aufgrund genereller Flexibilitätsüberlegungen, wegen Öffnungszeiten, infolge persönlicher Auslastungsgrenzen von Beschäftigten sowie Einsatz von Teilzeitbeschäftigung als Probephase für StellenbewerberInnen[10].

Übersicht 83:
Gründe für Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

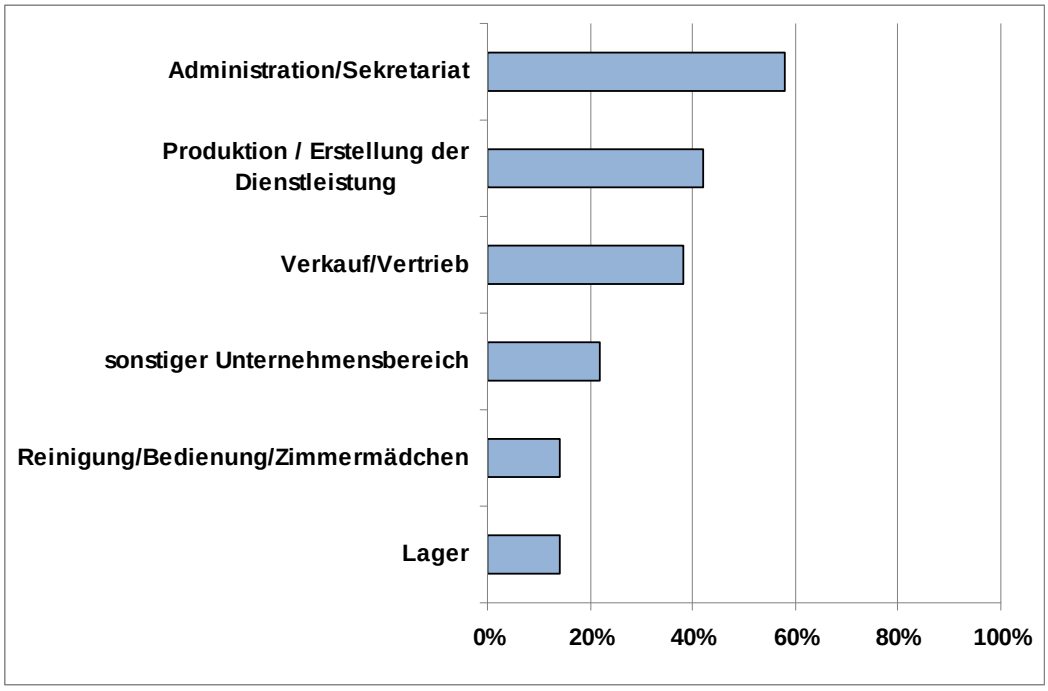
[8] Bei Unternehmen, in denen praktisch alle ArbeitnehmerInnen Teilzeitbeschäftigte sind, handelt es sich entweder um sehr kleine Firmen oder aber um große Unternehmen aus dem Non-Profit-, Gesundheits- und Kinderbetreuungssektor.

[9] In unserem Sample der Beschäftigerbetriebe sind somit anteilsmäßig mehr ArbeitnehmerInnen teilzeitbeschäftigt als dies in der Gesamtwirtschaft der Fall ist. Die Teilzeitquote liegt laut Arbeitskräfteerhebung 2009 der Statistik Austria nämlich bei 24% (vgl. dazu Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2009, Seite 199).

[10] Diese Struktur vermittelt ein Bild, das Teilzeitbeschäftigung primär im Wunsch der ArbeitnehmerInnen selbst begründet sieht. Da anhand der Befragung jedoch keine Informationen vorliegen wie viele ArbeitnehmerInnen jeweils aus den genannten Gründen teilzeitbeschäftigt sind (und auch keine korrespondierende Befragung der Beschäftigten in diesen Unternehmen durchgeführt wurde), ist Vorsicht bei der Interpretation geboten. Aus Studien ist nämlich bekannt, dass Teilzeitbeschäftigung oftmals aus Sicht der ArbeitnehmerInnen auch „unfreiwillig" ist, d.h. viele Teilzeitbeschäftigte lieber vollzeitbeschäftigt wären.

Der Einsatz der teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen streut quer über alle betrieblichen Einsatzfelder (vgl. Übersicht 80). Die meisten Unternehmen (58%) gaben an, dass sie in der Administration bzw. im Sekretariat teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen haben. Aber auch im sogenannten unternehmerischen Kerngeschäft der Produktion bzw. der Erstellung von Dienstleistungen sind in über 40% der Firmen ArbeitnehmerInnen teilzeitbeschäftigt. Etwa jeweils 15% der Firmen sagten, dass bei ihnen im Lager sowie für die Reinigung, Bedienung und als Zimmermädchen Teilzeitbeschäftigte arbeiten. Weitere Nennungen für Einsatzfelder von Teilzeitbeschäftigten betrafen Call Center und Kassa sowie in Unternehmen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereichs Kinderbetreuung und Therapie.

Übersicht 84:
Einsatzfelder der Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

5.2 Charakteristika der beschäftigten Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen

Die formale Qualifikationsstruktur der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe setzt sich laut Unternehmensangaben zu etwa jeweils der Hälfte aus Fachkräften[11] und HilfsarbeiterInnen[12] zusammen. Lediglich 0,6 sind AkademikerInnen. Auch nach dieser Dimension spiegelt also die Unternehmensbefragung die formale Qualifikationsstruktur der Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen laut AMS-Daten wider (vgl. Seite dazu auch Seite 16).

Von den 51 befragten Unternehmen beschäftigen gegenwärtig 20 (oder 39% der Firmen) BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe. Insgesamt werden in diesen Unternehmen gegenwärtig 73 BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt. Das macht im Schnitt 3,65 BezieherInnen pro Unternehmen (das auch BezieherInnen beschäftigt) aus.

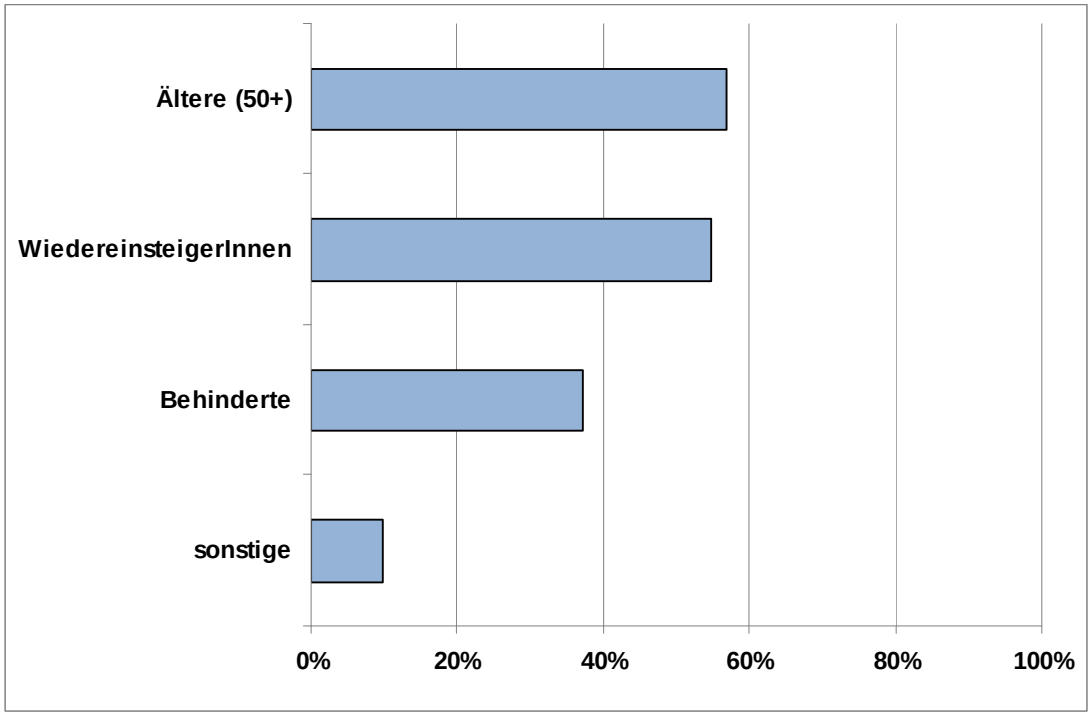
[11] BezieherInnen mit einem Abschluss einer Lehre oder einer berufsbildende mittleren oder höheren Schule.
[12] BezieherInnen mit keinem über die Pflichtschule hinausgehendem formalen Bildungsabschluss.

90% aller befragten Unternehmen haben früher einmal auch schon BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt. Insgesamt wurden von den 51 befragten Unternehmen in den letzten Jahren rund 285 BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt. 10% der Unternehmen haben angegeben, dass sie auch vor dem Jahr 2009 (also zu einer Zeit als noch die alten Förderrichtlinien galten) BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt haben. Daher bezieht sich unser Sample überwiegend auf Unternehmen, die BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe gemäß den aktuellen Förderkriterien beschäftig(t)en.

Die **Zielgruppe** der Kombilohnbeihilfe umfasst WiedereinsteigerInnen, Personen über 50 Jahre sowie Personen mit einer Behinderung. Welche Zielgruppen werden/wurden nun primär beschäftigt? Übersicht 85 verdeutlicht, dass über die Hälfte (rund 55%) der Unternehmen Ältere (50+) sowie WiedereinsteigerInnen beschäftig(t)en. Und über ein Drittel (37%) der Unternehmen hat auch Behinderte beschäftigt. Bei den „Sonstigen" handelt es sich um Unternehmensangaben, die keine eindeutige Zuordnung zu den drei Zielgruppen erlauben.

Da über ein Drittel der Unternehmen BezieherInnen aus mehr als einer Zielgruppe beschäftigt(e) lassen sich keine direkten Größenschätzungen nach Zielgruppen berechnen.

Übersicht 85:
Anteile der Unternehmen, die BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigen; nach der Zielgruppe
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung



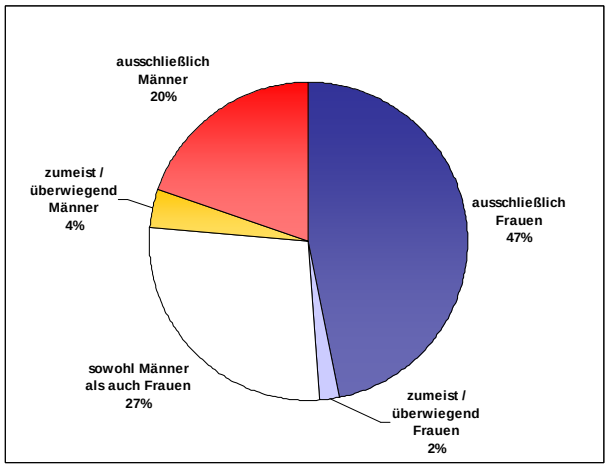
Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Beschäftigungscharakteristika der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe

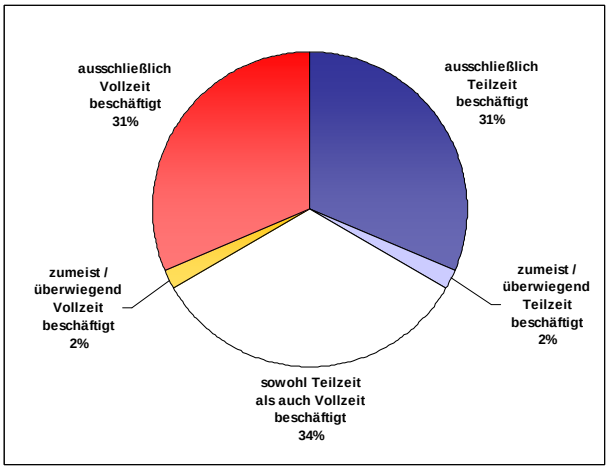
Rund die Hälfte der Unternehmen gab an, dass sie ausschließlich weibliche BezieherIn-nen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigen. Bei etwa einem Fünftel (27%) der Firmen werden sowohl weibliche als auch männliche BezieherInnen beschäftigt und bei einem Viertel der Unternehmen zumeist bzw. ausschließlich männliche Bezieher (vgl. Übersicht 86a). Je höher der Frauenanteil im Unternehmen, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass zumeist auch weibliche BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe eingestellt wurden. Je höher der Anteil teilzeitbeschäftigter MitarbeiterInnen im Unternehmen, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen teilzeitbeschäftigt werden. Eine derartige Tendenz lässt sich für ältere Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen (50+) nicht feststellen: Unternehmen mit hohen Anteilen älterer Beschäftigter stellen demnach nicht öfter ältere Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen (50+) ein.

Die Verteilung der Unternehmen nach dem Beschäftigungsausmaß „ihrer" BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe teilt sich zu gleich Teilen auf: Etwa ein Drittel der Firmen beschäftigt die BezieherInnen auf Teilzeitbasis, ein weiteres Drittel auf Vollzeitbasis und im restlichen Drittel der Firmen sind BezieherInnen sowohl als Teil- als auch als Vollzeitbeschäftigte tätig (vgl. Übersicht 86b).

Übersicht 86a
Verteilung der Unternehmen, nach dem Geschlecht der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe



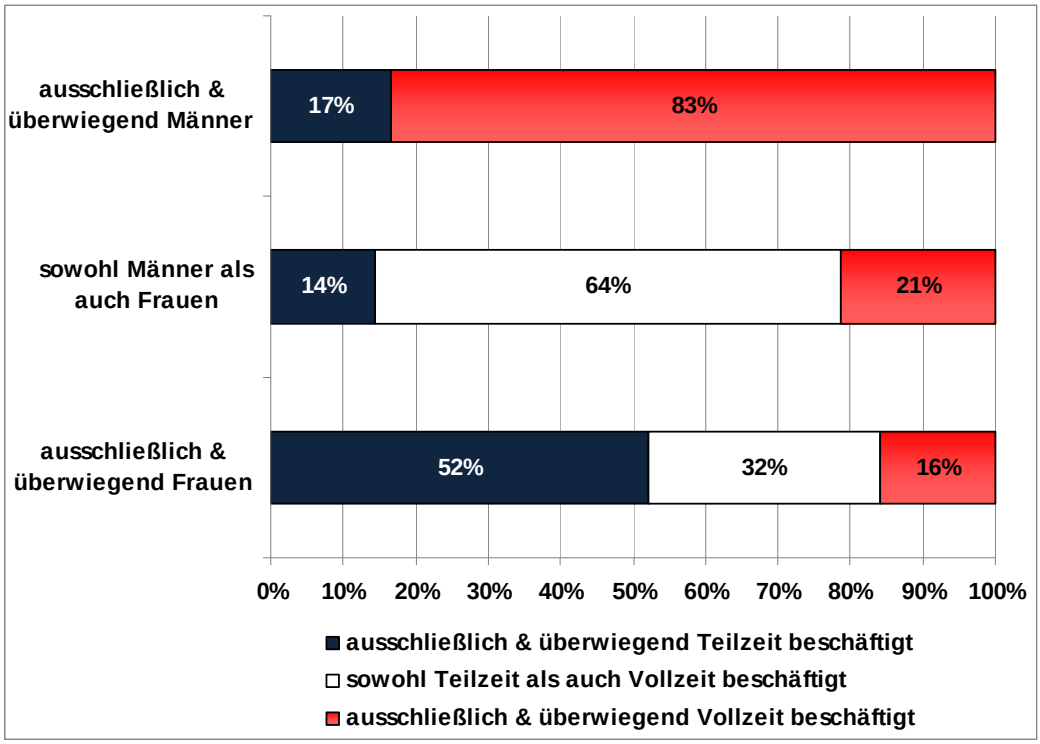
Übersicht 86b:
Verteilung der Unternehmen, nach dem Beschäftigungsausmaß der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Die Verschränkung dieser beiden Dimensionen verdeutlicht, dass in Unternehmen, die ausschließlich oder überwiegend männliche Bezieher beschäftigen, diese primär (zu 83%) auf Vollzeitbasis angestellt sind – vgl. Übersicht 87. In Unternehmen, die dagegen ausschließlich oder überwiegend weibliche Bezieher beschäftigen, sind diese in etwa der Hälfte der Firmen ausschließlich oder überwiegend auf Teilzeitbasis tätig und nur in 16% der Unternehmen gehen sie ausschließlich (und überwiegend) einer Vollzeitbeschäftigung nach. In Firmen mit sowohl weiblichen als auch männlichen BezieherInnen streut das Beschäftigungsausmaß breit. Es ist aber auch hier zu vermuten (diesbezügliche Informationen liegen nicht vor), dass geschlechtstypische Beschäftigungsausmaße vorliegen.

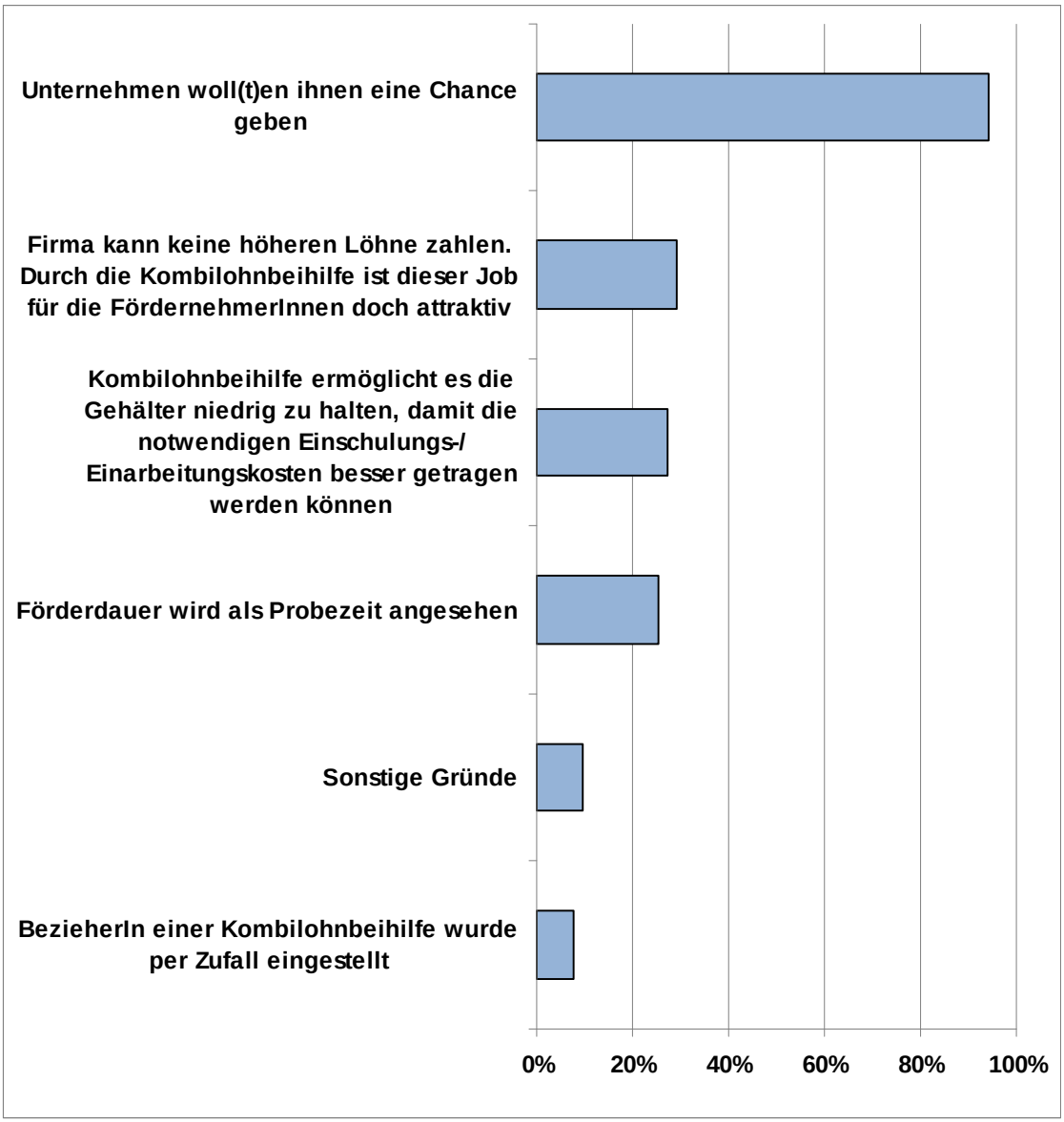
Übersicht 87:
Struktur des Beschäftigungsausmaßes nach dem Geschlecht der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Nachdem wesentliche Aspekte der Beschäftigungssituation von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe dargestellt wurden, stellt sich nun die generelle Frage nach den **Gründen der Beschäftigung von FördernehmerInnen** einer Kombilohnbeihilfe. Laut Selbstauskunft der Unternehmen spielte dabei bei fast allen der soziale Aspekt eine Rolle – die Firmen wollten den BezieherInnen eine Chance geben (vgl. Übersicht 88). Bei der Hälfte der Unternehmen sind aber zusätzlich auch noch ökonomische Überlegungen wichtig. So kann ein Drittel der Firmen keine höheren Löhne zahlen und erst durch die Kombilohnbeihilfe ist dieser Job für die FördernehmerInnen doch attraktiv. Für ein (anderes) Drittel der Firmen ermöglicht es die Kombilohnbeihilfe die Gehälter niedrig zu halten, damit die notwendigen Einschulungs-/ Einarbeitungskosten besser getragen werden können. Und in ebenfalls rund einem Drittel der Unternehmen wird die Förderdauer auch als Probezeit angesehen. 8% der Unternehmen wussten zum Einstellungszeitpunkt gar nicht, dass die Person eine Kombilohnbeihilfe erhält und haben diese daher „zufällig“ eingestellt.

Übersicht 88:
Gründe für die Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung



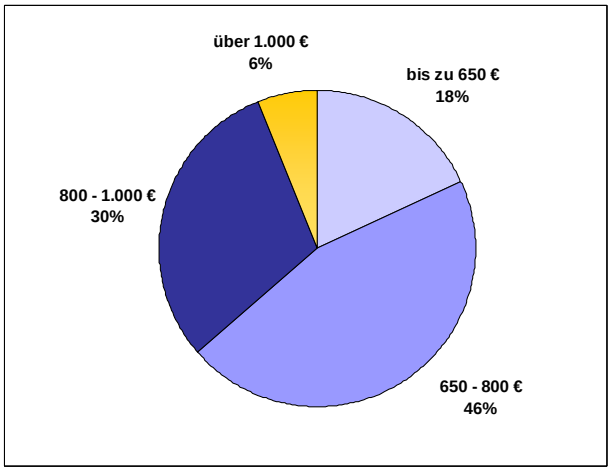
Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Ein wesentlicher Aspekt bei der Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe ist deren Einkommen. **Welche Löhne werden von den Unternehmen gezahlt?** Fast die Hälfte der Unternehmen, die BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe auf Teilzeitbasis beschäftigen, zahlt ein monatliches Bruttoeinkommen (exklusive Sonderzahlungen) in der Höhe von 650,- bis 800,- Euro. 18% der Firmen zahlen weniger und etwa ein Drittel mehr. In nur 6% der Unternehmen erzielen teilzeitbeschäftigte BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe mehr als brutto 1.000,- Euro monatlich (vgl. Übersicht 89).

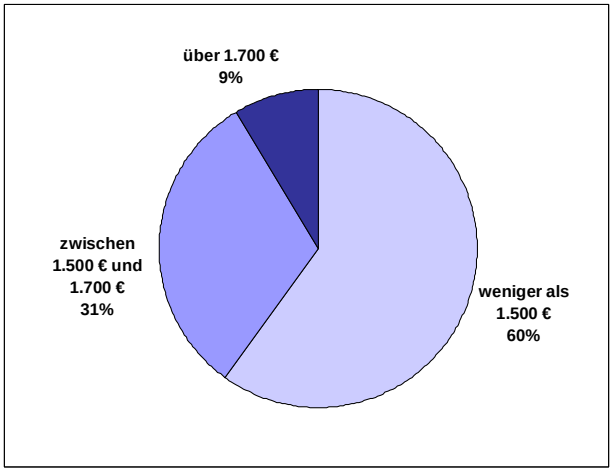
Unternehmen, die vollzeitbeschäftigte BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigen, zahlen diesen zumeist den kollektivvertraglichen Mindestlohn (vgl. ebenfalls Übersicht 89), 16% dieser Firmen zahlen jedoch mehr. In 60% der Unternehmen machen diese monatlichen Bruttogehälter weniger als 1.500,- Euro aus. In einem Drittel der Firmen wird üblicherweise zwischen 1.000,- und 1.700 Euro gezahlt und in 9% der Unternehmen mehr.

Übersicht 89:
Verteilung der üblicherweise gezahlten Löhne (monatliches Bruttoeinkommen exklusive der Sonderzahlungen) von …

… teilzeitbeschäftigten BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe



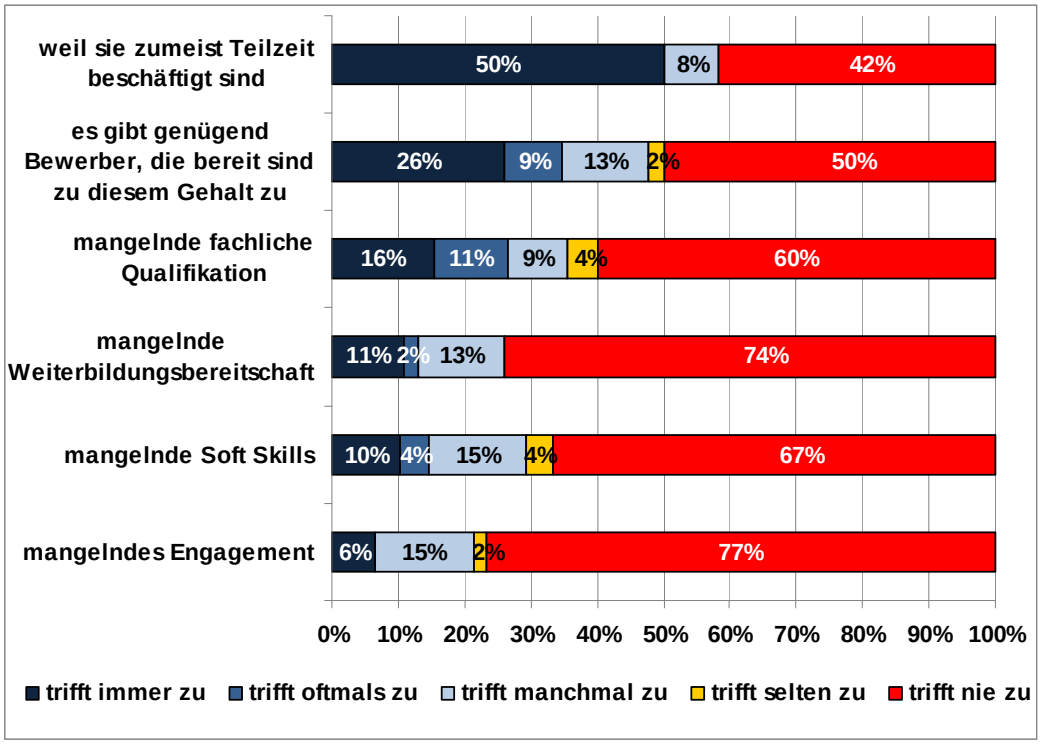
… vollzeitbeschäftigten BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Warum erzielen aus Sicht der Unternehmen BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe vergleichsweise niedrige Einkommen? Anhand einer fünfstufigen Schulnotenskala (1 = „trifft immer zu“ bis 5 = „trifft nie zu“) konnten von den Unternehmen diverse vorgegebene mögliche Ursachen bewertet werden (vgl. Übersicht 86).

Übersicht 90:
Verteilung der Unternehmensangaben zu Fragen, warum BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe vergleichsweise niedrige Einkommen erzielen
Rangreihung nach dem Anteil „trifft immer zu“



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Die meisten Unternehmen begründen dies mit der Teilzeitbeschäftigung der BezieherInnen (vgl. Übersicht 90). Für immerhin rund die Hälfte der Unternehmen spielt aber auch die Arbeitsmarktsituation eine Rolle, da es ihrer Ansicht nach „genügend BewerberInnen gibt, die bereit sind zu diesem Gehalt zu arbeiten". Oftmals (bei etwa einem Viertel bis einem Drittel der Firmen) liegen die Gründe in mangelhaften fachliche Qualifikationen oder Soft Skills sowie in einer ungenügenden Weiterbildungsbereitschaft der BezieherInnen. Am geringsten war der Zustimmungsgrad zur Aussage „mangelndes Engagement" – diese mögliche Ursache wurde von der überwiegenden Mehrheit (77%) der Unternehmen dezidiert abgelehnt.

5.3 Erwartete und tatsächliche Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe

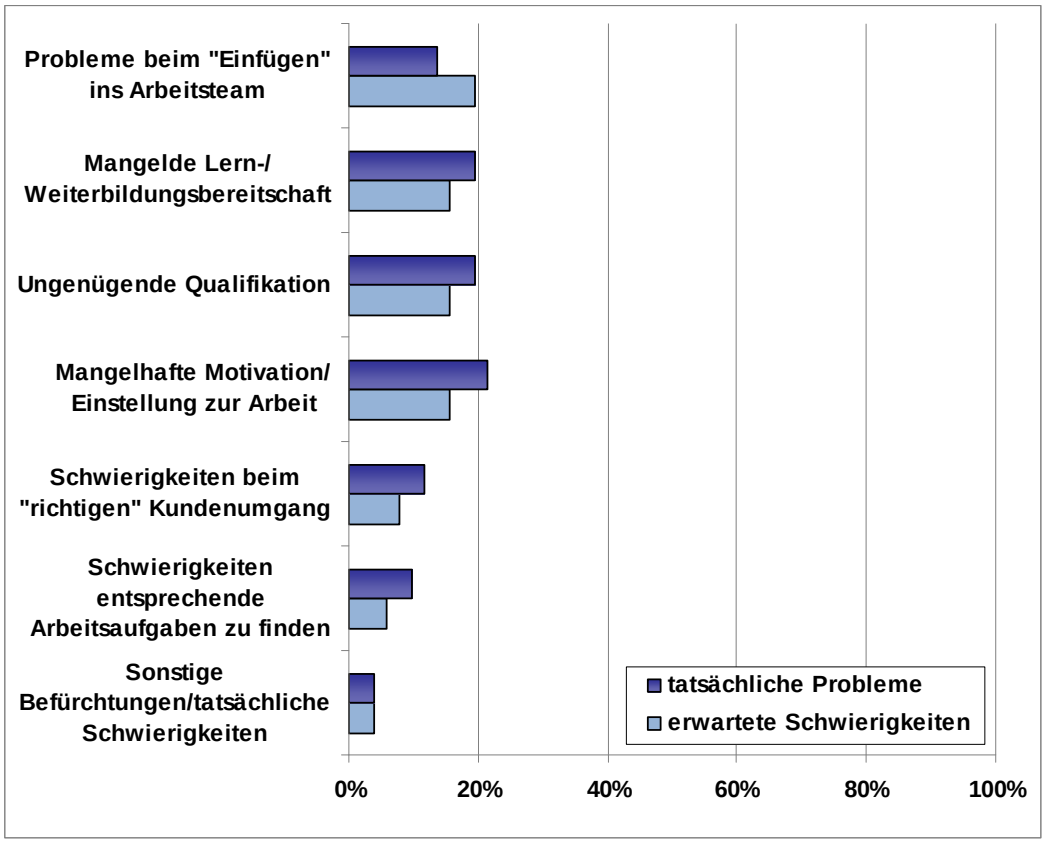
Von welchen Herausforderungen sind die Unternehmen ausgegangen, als sie zum ersten Mal BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe eingestellt haben? D.h. uns interessierten die Befürchtungen der Unternehmen zu einem Zeitpunkt, als diese noch überhaupt keine Erfahrungen mit dem geförderten Personenkreis hatten.

Etwa **ein Drittel der Unternehmen hat Schwierigkeiten erwartet**. Geht man nämlich davon aus, dass es sich bei den BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe um oftmals langzeitarbeitslose Personen handelt, die darüber hinaus auch noch Merkmale (Alter, Behinderung) aufweisen, die üblicherweise am Arbeitsmarkt als problematisch angesehen werden bzw. negativ konnotiert sind, dann ist dieser doch relativ niedrige Anteil an Unternehmen, die vorab Schwierigkeiten erwartet haben, doch bemerkenswert. Möglicherweise spiegelt dieses Ergebnis Selbstselektionseffekte wider, da man davon ausgehen kann, dass primär jene Unternehmen bereit sind BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einzustellen, die keine wesentlichen Schwierigkeiten bei der Beschäftigung dieser Personen erwarten.

Als größte erwartete Schwierigkeit wurde das „Einfügen" in das Arbeitsteam angesehen (vgl. Übersicht 91: Erwartete Schwierigkeiten). Rund 20% der Unternehmen gingen von dieser Erwartung aus. Aber auch mangelnde Lern-/Weiterbildungsbereitschaft, ungenügende Qualifikationen und eine mangelhafte Motivation bzw. Einstellung zur Arbeit wurden von jeweils rund 15% der Unternehmen erwartet. Jedes zehnte Unternehmen erwartete sich auch Probleme beim Umgang mit Kunden bzw. stellte sich die Frage, ob überhaupt eine entsprechende Arbeitsaufgabe im Unternehmen gefunden werden kann. Ein Unternehmen äußerte auch die Befürchtung, dass BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe nicht gekündigt werden können, falls dieser sich nicht bewährt. Aus dem Antwortverhalten wird auch ersichtlich, dass jene Unternehmen, die überhaupt Schwierigkeiten erwartet haben, oftmals mehr als eine Befürchtung gehegt haben.

Und **welche Schwierigkeiten haben sich tatsächlich** aus der Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe **ergeben?** Auch darüber gibt Übersicht 91 Aufschluss. Im Wesentlichen sind die erwarteten Schwierigkeiten auch eingetreten. Diese Aussage gilt für den aggregierten Vergleich aller Unternehmen. Stellt man auf der Einzelunternehmensebene den Befürchtungen die tatsächlich eingetretenen Schwierigkeiten gegenüber, so zeigt sich, dass bei allen von uns abgefragten Aspekten rund zwei Drittel der Unternehmen vorab keine Befürchtungen gehegt haben und bei ihnen auch keine Schwierigkeiten aufgetreten sind. Etwa ein Viertel der Unternehme hat dagegen vorab keine Probleme erwartet, es sind dann aber tatsächlich welche aufgetreten. Und jedes fünfte Unternehmen hat zwar Schwierigkeiten erwartet, tatsächlich sind dann aber keine aufgetreten.

Übersicht 91:
Erwartete und tatsächlich aufgetretene Schwierigkeiten, die sich aus der Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe ergeben haben
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung nach den erwarteten Schwierigkeiten



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

5.4 Weiterbeschäftigungschancen von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe

72% all jener Unternehmen, die früher schon einmal BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt haben, haben diese auch nach Ende der Förderdauer weiterbeschäftigt.

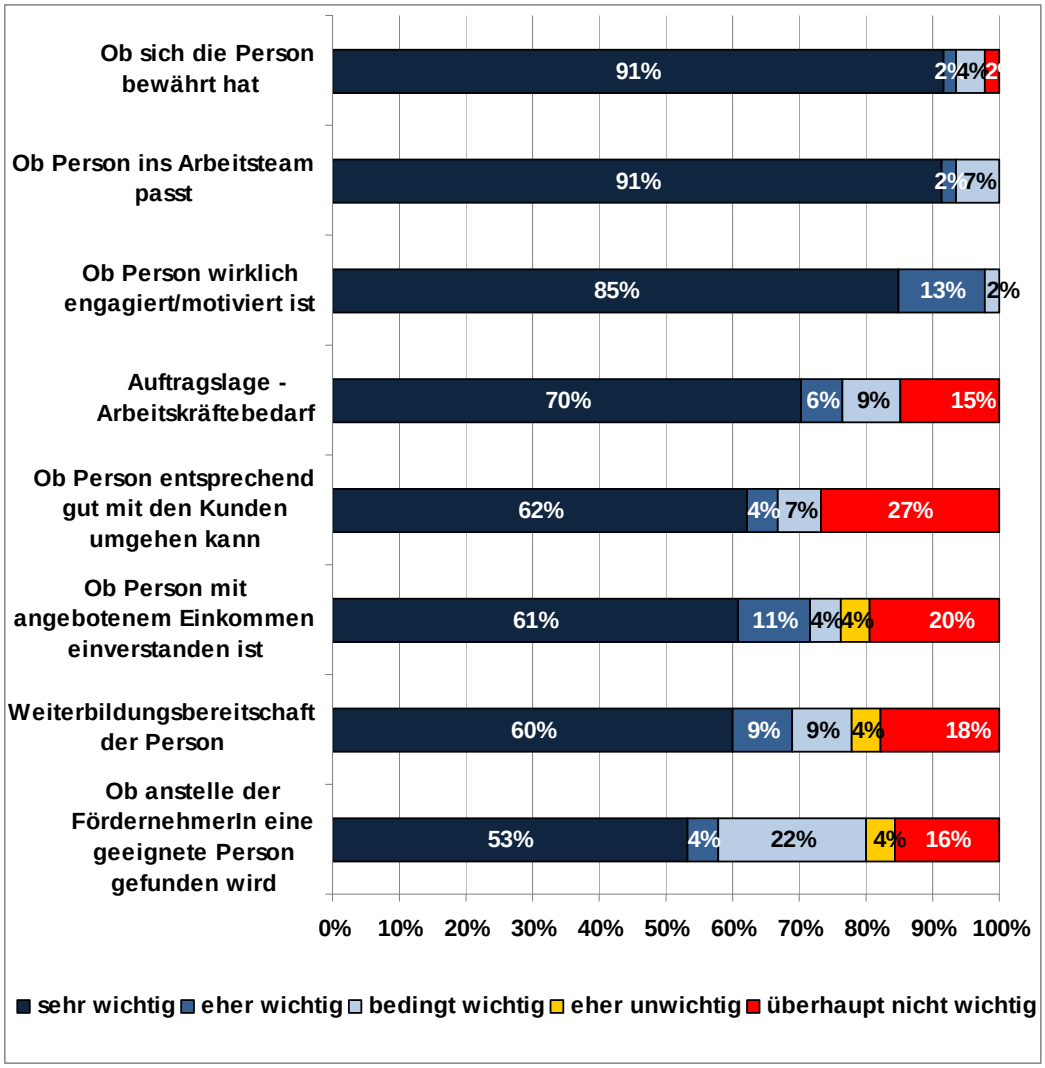
Rund zwei Drittel der Unternehmen, die derzeit BezieherInnen beschäftigen, gaben an, dass sie diese auch nach dem Förderende weiterbeschäftigen werden. Weitere 20% der Firmen können noch nicht wirklich eine Einschätzung abgeben – sie gehen davon aus, dass dies „von Fall zu Fall verschieden" sein wird. Nur 10% der Unternehmen verneinten dezidiert eine Weiterbeschäftigung der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe in ihrem Unternehmen.

In Summe zeigt sich somit eine **sehr hohe Beschäftigungsintegrationswirkung der Kombilohnbeihilfe**. Man kann davon ausgehen, dass grob geschätzt rund drei Viertel der BezieherInnen auch nach Ende der Förderdauer in dem jeweiligen Unternehmen weiter beschäftigt werden. Zu diesem Bild passt auch, dass nur 8% der Unternehmen dezidiert gesagt haben, dass sie üblicherweise unter keinen Umständen FördernehmerInnen weiter beschäftigen werden.

Wovon hängt es ab, ob ein/e FördernehmerIn nach Auslaufen der Förderung weiter im Unternehmen beschäftigt wird? Übersicht 88 verdeutlicht, dass für eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen von praktisch allen Unternehmen drei Aspekte entscheidend sind: Ob

sich der/die FördernehmerIn bewährt hat, ob sie ins Arbeitsteam passt und ob sie wirklich motiviert/engagiert ist. Bei rund drei Viertel der Unternehmen hängt es u.a. aber auch davon ab, ob es die Auftragslage erlaubt bzw. ob ein entsprechender Arbeitskräftebedarf vorhanden ist. Und bei etwa zwei Drittel der Unternehmen ist auch noch wichtig, dass die Person entsprechend gut mit den Kunden umgehen kann, dass sie mit dem angebotenen Gehalt einverstanden ist und dass sie bereit ist sich weiterzubilden. Etwa die Hälfte der Firmen sagt aber doch auch, dass es eine Rolle spielt, ob anstelle der FördernehmerIn eine geeignete Person gefunden wird, die zu den Gehaltsvorstellungen des Unternehmens bereit ist in der Firma zu arbeiten.

Übersicht 92:
Bedeutung diverser Aspekte für die Weiterbeschäftigung der BezieherInnen nach Ende der Förderdauer
Rangreihung nach dem Anteil „sehr wichtig“



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Der Großteil (rund drei Viertel) der Unternehmen geht auch davon aus, dass die BezieherInnen nach Förderende auch in ihrem Unternehmen bleiben wollen. 22% der Firmen trauen sich nicht dazu eine dezidierte Einschätzung abzugeben – dies ist ihrer Ansicht nach „von Fall zu Fall verschieden“. Bemerkenswerterweise hat kein einziges Unternehmen explizit

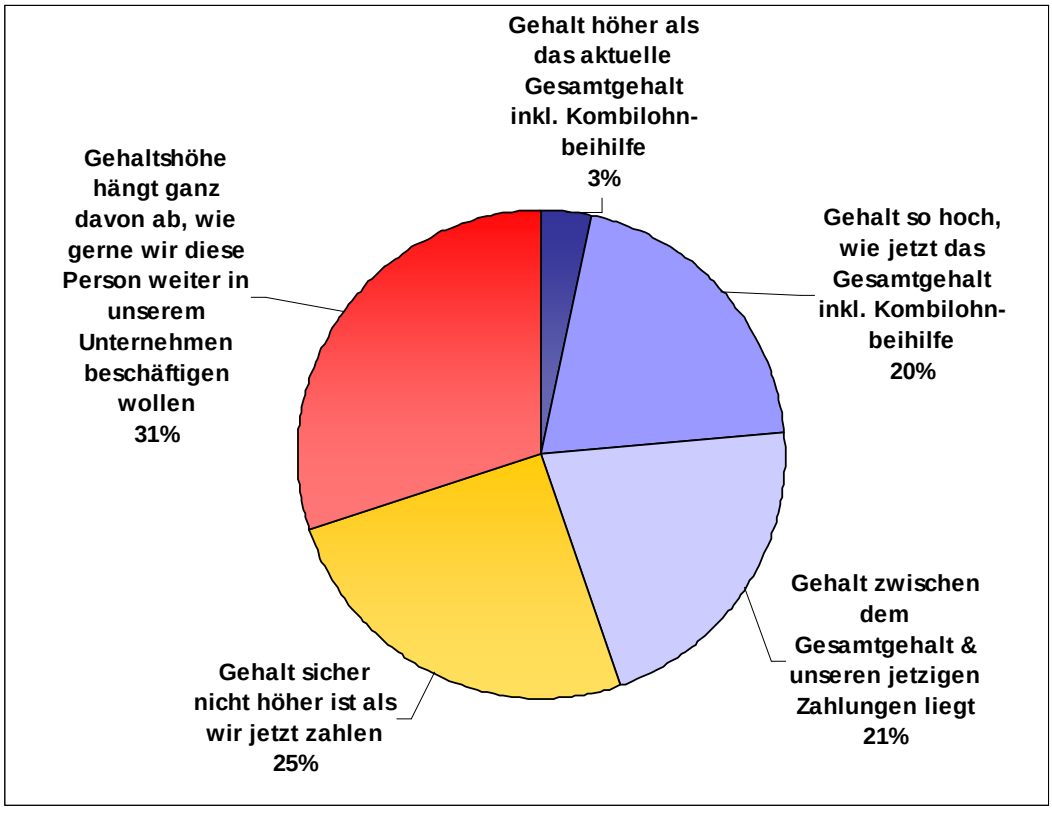
gesagt, dass seitens der BezieherInnen eines Kombilohnes kein Interesse an einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen besteht.

Durch die Kombilohnbeihilfe erzielt der/die FördernehmerIn ein Gesamteinkommen, das über dem Einkommen liegt, dass das Unternehmen zahlt. Sollte der/die FördernehmerIn nach Förderende weiter im Unternehmen beschäftigt werden, dann werden etwa ein Viertel der Firmen ein **Gehalt** zahlen, dass so hoch ist, wie jetzt das Gesamtgehalt inkl. Kombilohnbeihilfe (3% werden sogar ein noch höheres Gehalt zahlen). In jedem fünften Unternehmen wird die Gehaltshöhe zwischen dem Gesamtgehalt (inkl. Kombilohnbeihilfe) und den jetzigen Gehaltszahlungen des Unternehmens liegen. Somit werden 44% der Unternehmen aus ihrer Sicht höhere Löhne zahlen als sie gegenwärtig den BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe auszahlen (vgl. Übersicht 89).

Jedes vierte Unternehmen wird aber keinesfalls höhere Löhne als gegenwärtig zahlen. Und bei rund einem Drittel der Unternehmen wird der zukünftige Lohn davon abhängen, wie gerne das Unternehmen die Person weiterbeschäftigen wird.

Grob gesprochen kann man also davon ausgehen, dass in etwa in der Hälfte der Betriebe höhere Löhne gezahlt werden – in der anderen Hälfte sind keine wesentlichen Lohnsteigerungen für weiterbeschäftigte BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe zu erwarten.

Übersicht 93:
Verteilung der Unternehmensaussagen zum Gehalt bei Weiterbeschäftigung der BezieherInnen nach dem Förderende

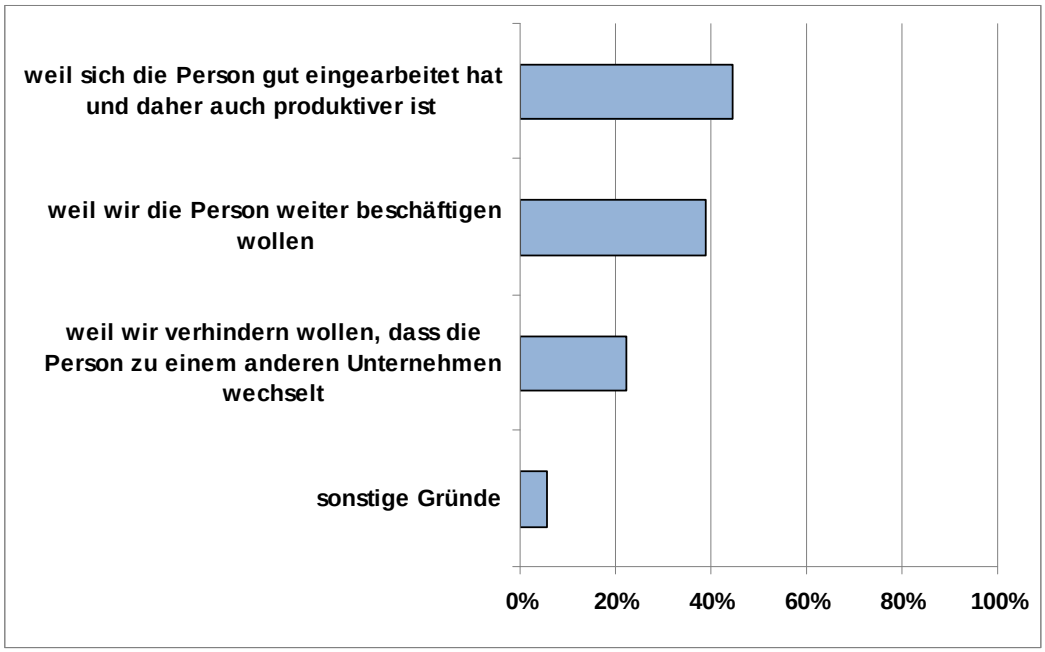


Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Wie begründen jene Unternehmen, die nach Förderende ihren weiterbeschäftigten BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe ein höheres Gehalt zahlen werden, diese Einkommenssteigerungen? Für rund die Hälfte der Unternehmen begründen sich diese Gehaltssteigerungen dadurch, dass die BezieherInnen während der Förderdauer gut eingearbeitet wurden und da-

her auch produktiver sind. Bei 40% der Firmen steht das Weiterbeschäftigungsmotiv im Vordergrund und etwa jedes vierte Unternehmen will durch das höhere Gehalt verhindern, dass die Person in ein anderes Unternehmens wechselt (vgl. Übersicht 94).

Übersicht 94:
Warum werden Unternehmen nach dem Förderende ein höheres Gehalt zahlen?
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung



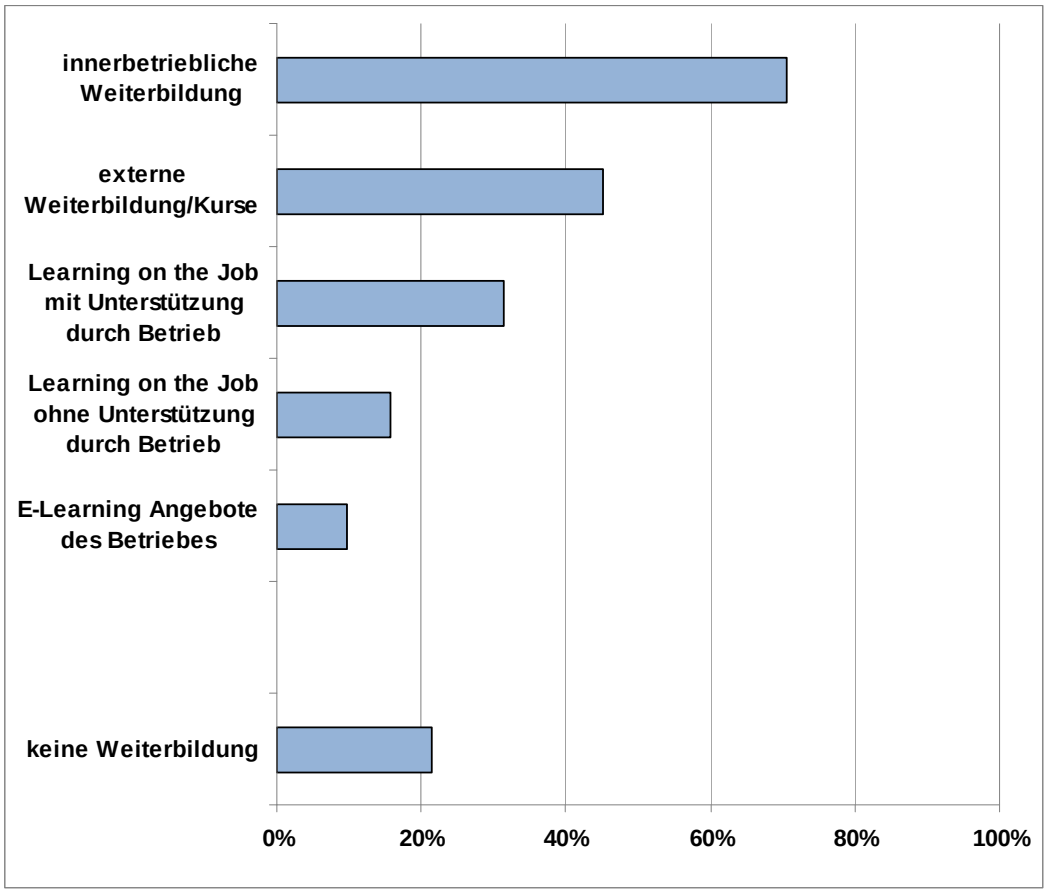
Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Anmerkung: Bezogen auf jene Unternehmen, die ein höheres Gehalt zahlen werden

Nehmen BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe auch an einer oder mehreren **Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen** teil? In beinahe 80% der Unternehmen war dies der Fall (vgl. Übersicht 95). Dominierend waren dabei innerbetriebliche Weiterbildung – u.a. auch Learning on the Job (und diese Form oftmals mit Unterstützung durch den Betrieb). In rund der Hälfte der Unternehmen wurden BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe auch durch externe Kurse qualifiziert. E-Learning spielt dagegen erwartungsgemäß nur in einer Minderheit der Firmen eine Rolle.

Vergleicht man dieses Ergebnis mit den Aussagen aus der FördernehmerInnen-Befragung, dann springen die Unterschiede ins Auge. Laut der FördernehmerInnen-Befragung haben nämlich nur 13% der Befragten an einer Qualifizierungsmaßnahme wahrend des Bezugs der Kombilohnbeihilfe teilgenommen (vgl. dazu Seite 55). Die Diskrepanz zu den Unternehmensangaben lässt sich möglicherweise darauf zurückführen als in dieser keine Informationen darüber vorliegen, wie viele FördernehmerInnen üblicherweise an Weiterbildung teilnehmen. Darüber hinaus wurden in der TeilnehmerInnen-Befragung arbeitsplatzbasierte Lernformen (Learning on the Job) und Einschulungen nicht erhoben. Diese dürften in vielen Unternehmen aber durchaus durchgeführt werden, was den höheren Grad an innerbetrieblicher Weiterbildung laut Angaben der Unternehmen zumindest teilweise erklärt.

Übersicht 95:
Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen für BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung

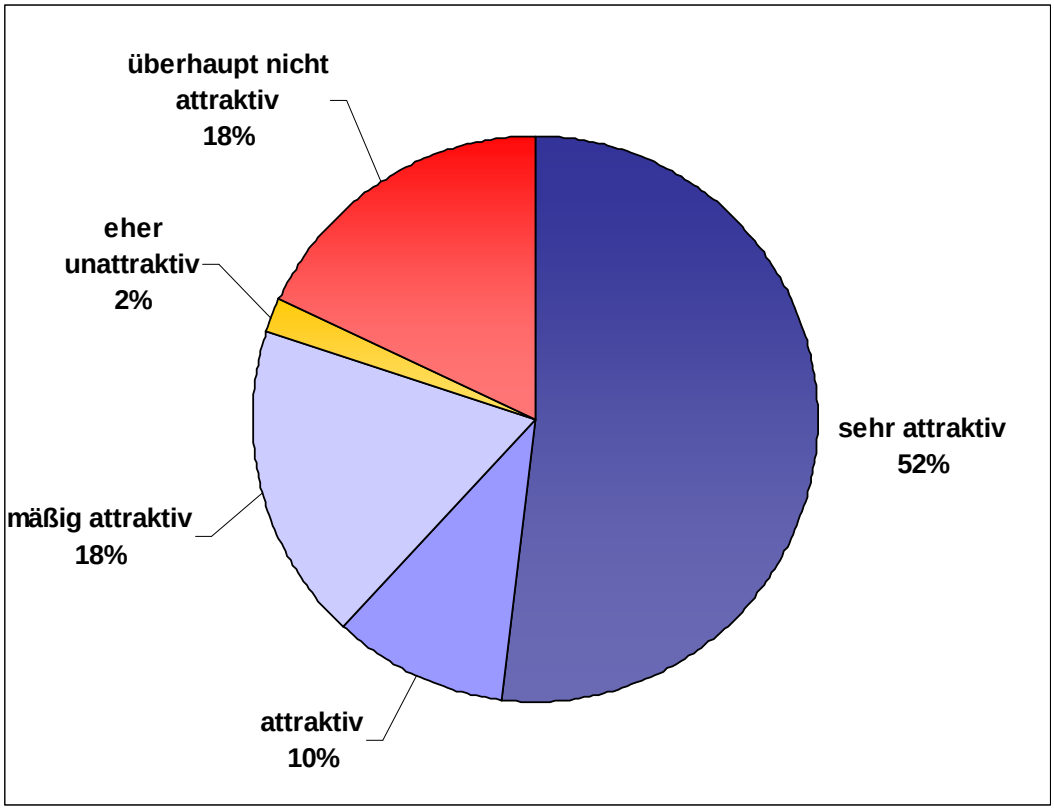


Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

5.5 Bewertung der Kombilohnbeihilfe durch die Unternehmen, zukünftige Bereitschaft wieder FördernehmerInnen einzustellen und Veränderungsvorschläge zur Kombilohnbeihilfe

Wie bewerten nun die Unternehmen die Fördermaßnahme Kombilohnbeihilfe? Zuerst wurde die **generelle Attraktivität dieser Fördermaßnahme für das Unternehmen** anhand einer fünfstufigen Schulnotenskala erhoben. Dabei zeigt sich, dass die Hälfte der Firmen die Kombilohnbeihilfe in ihrem aktuellen Förderdesign als „sehr attraktiv" einstuft. Weitere 10% finden sie „attraktiv" und 18% „mäßig attraktiv". Jedes fünfte Unternehmen stuft sie als „unattraktiv" bis „überhaupt nicht attraktiv" ein (vgl. Übersicht 96). Auf die offene Frage nach allfälligen Gründen für eine geringe Attraktivität der Förderung wurde zum einen angeführt, dass das Unternehmen „selbst nichts davon hat" und zum zweiten, dass „das Unternehmen anfangs überhaupt nicht gewusst hat, dass die Person eine Kombilohnbeihilfe bekommt".

Übersicht 96:
Attraktivität der Kombilohnbeihilfe für das Unternehmen



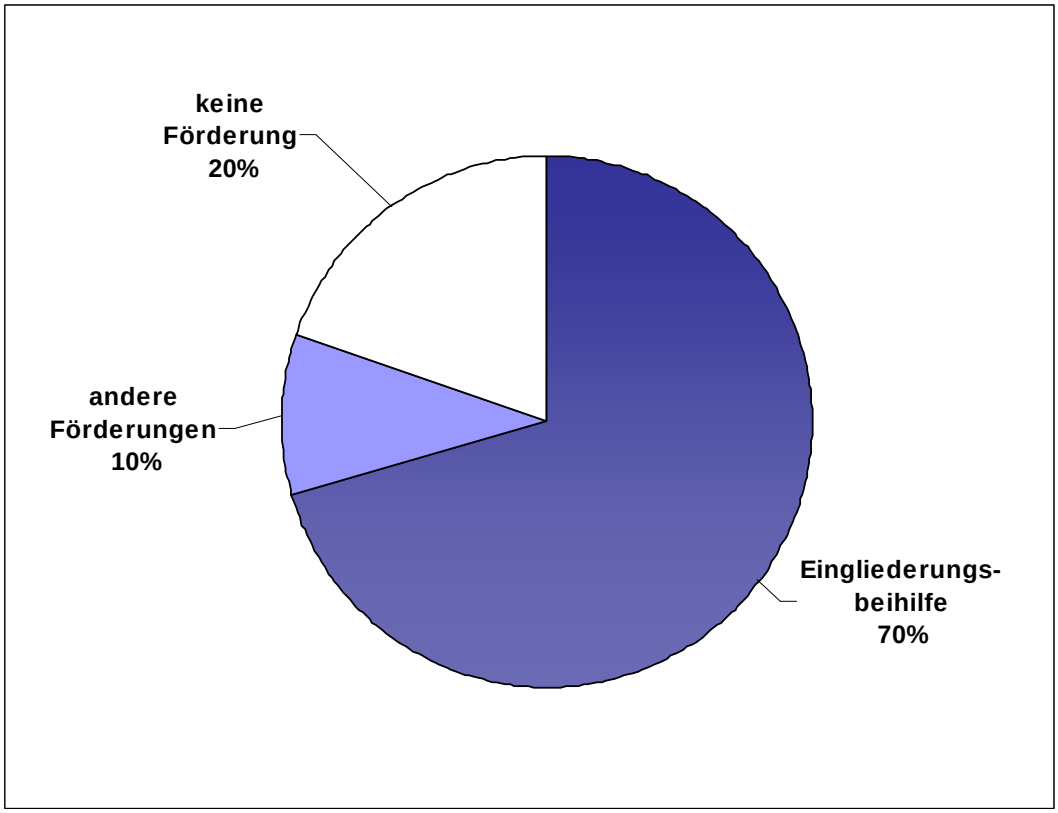
Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Ein wichtiger Punkt in Bezug auf die Fördermaßnahme Kombilohnbeihilfe ist die Frage, ob die Unternehmen auch ohne diese Maßnahme Personen aus der Zielgruppe der Förderung eingestellt hätten. Es geht also um die Abschätzung des Mitnahmeffektes der Förderung. Bevor jedoch näher auf diesen Aspekt eingegangen werden kann, muss auch noch das **Ausmaß allfälliger anderer Förderungen**, die die Beschäftigerbetriebe erhalten, dargestellt werden, da insbesondere die Eingliederungsbeihilfe – wie noch gezeigt wird – den Mitnahmeeffekt beeinflusst.

70% der Unternehmen erhalten für BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe die Eingliederungsbeihilfe[13]. Rund 10% erhalten andere Förderungen. Dabei handelt es sich zumeist um Landes- sowie AMS-/ESF-Förderungen. Ein Fünftel der Firmen erhält demnach keine Förderungen (vgl. Übersicht 97). Diese Gruppe von Unternehmen ist überwiegend der Ansicht, dass es keine zusätzlichen/anderen Förderungen gibt, die für das Unternehmen in Frage kommen würden. Etwa jede vierte dieser Firmen hat keine Information darüber, welche anderen Förderungen es noch gäbe.

[13] Laut AMS-Strukturdaten haben aber lediglich 9% aller BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe eine Eingliederungsbeihilfe erhalten (vgl. Seite 25). Dass bei der Unternehmensbefragung ein dermaßen hoher Anteil an Beschäftigerbetrieben angegeben hat auch eine Eingliederungsbeihilfe zu erhalten, lässt sich folgendermaßen erklären: Zum einen beziehen sich die Aussagen der Firmen in der Unternehmensbefragung auf einen längeren Zeitraum, d.h. auch auf die Fördersituation vor der Kombilohnbeihilfe Neu. Damals war die Förderung mit dem Bezug der Eingliederungsbeihilfe verknüpft. Zum Zweiten bedeuten die Unternehmensangaben nicht, dass auch für alle ihre BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe eine Eingliederungsbeihilfe bezogen wurde.

Übersicht 97:
Verteilung der Unternehmen nach dem Ausmaß an Förderungen für BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe

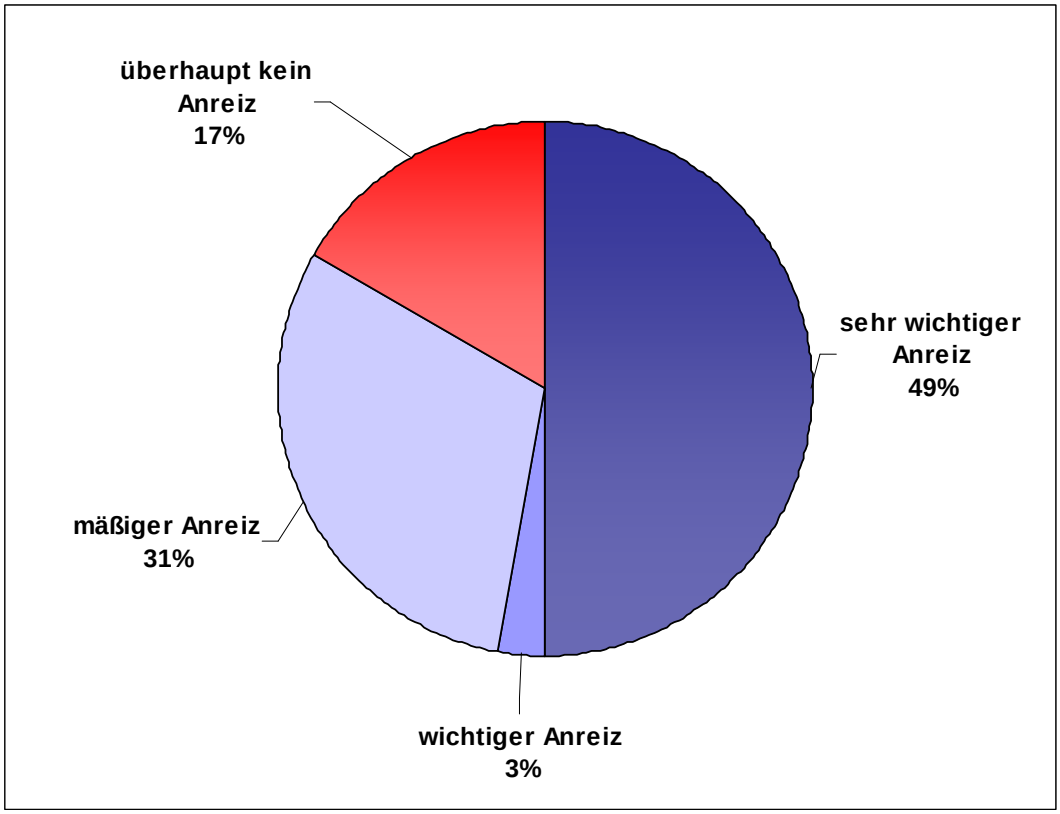


Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Falls auch eine Eingliederungsbeihilfe in Anspruch genommen wird/wurde: War die Eingliederungsbeihilfe ein wichtiger Anreiz dafür, dass KombilohnbeihilfeBezieherInnen eingestellt wurden? Für die Hälfte dieser Unternehmen traf dies zu. Und für ein weiteres Drittel der Firmen war es doch ein gewisser Anreiz. Die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe war dagegen für 17% der Firmen überhaupt kein Anreiz BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einzustellen (vgl. Übersicht 94). **Von der Eingliederungsbeihilfe gehen/gingen also starke Anreizeffekte zur Einstellung der FördernehmerInnen aus.**

Dieses Antwortverhalten korrespondiert auch sehr stark mit den im nächsten Kapitel gezeigten Vorstellungen der Unternehmen, welche Änderungen notwendig wären, damit mehr Personen aus der Zielgruppe eine Beschäftigung finden würden bzw. ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden könnten.

Übersicht 98:
War Eingliederungsbeihilfe ein wichtiger Anreiz zur Einstellung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe?



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Anmerkung: Nur Unternehmen, die eine Eingliederungsbeihilfe erhalten haben

Hätten die Unternehmen auch ohne die Fördermaßnahme (Kombilohnbeihilfe) Personen aus der Zielgruppe der Förderung eingestellt?

Auf den ersten Blick legt die Verteilung der Antworten zu dieser Frage (vgl. Übersicht 99 „alle Beschäftigerbetriebe“) nahe, dass der **Mitnahmeeffekt** bei dieser Fördermaßnahme doch relativ ausgeprägt sein dürfte. So hätte nur jede vierte Firma „sicher keine“ Personen der Zielgruppe eingestellt und weitere 6% der Unternehmen hätten „eher keine“ Personen beschäftigt. Etwa ein Fünftel der Unternehmen sind sich diesbezüglich nicht sicher – Antwortkategorie „weder ja noch nein“. Dagegen geht etwa die Hälfte der Unternehmen davon aus, dass sie wahrscheinlich schon bzw. „ganz sicher“ (38%) Personen aus der Zielgruppe eingestellt hätten, auch wenn es die Förderung nicht gäbe.

Dieses Ergebnis überrascht insofern nicht, als ja mit der aktuellen Ausgestaltung der Förderung für die Unternehmen selbst keine direkten finanziellen Vorteile (im Sinne einer monetären Förderung) verbunden sind. Wie schon die Analyse der Gründe seitens der Beschäftigerbetriebe gezeigt hat (vgl. Seite 68f) ist das soziale Engagement der Unternehmen für eine Einstellung von FördernehmerInnen offenbar sehr wichtig. Für rund die Hälfte der Beschäftigerbetriebe spielen aber auch noch ökonomische Überlegungen eine wichtige Rolle.

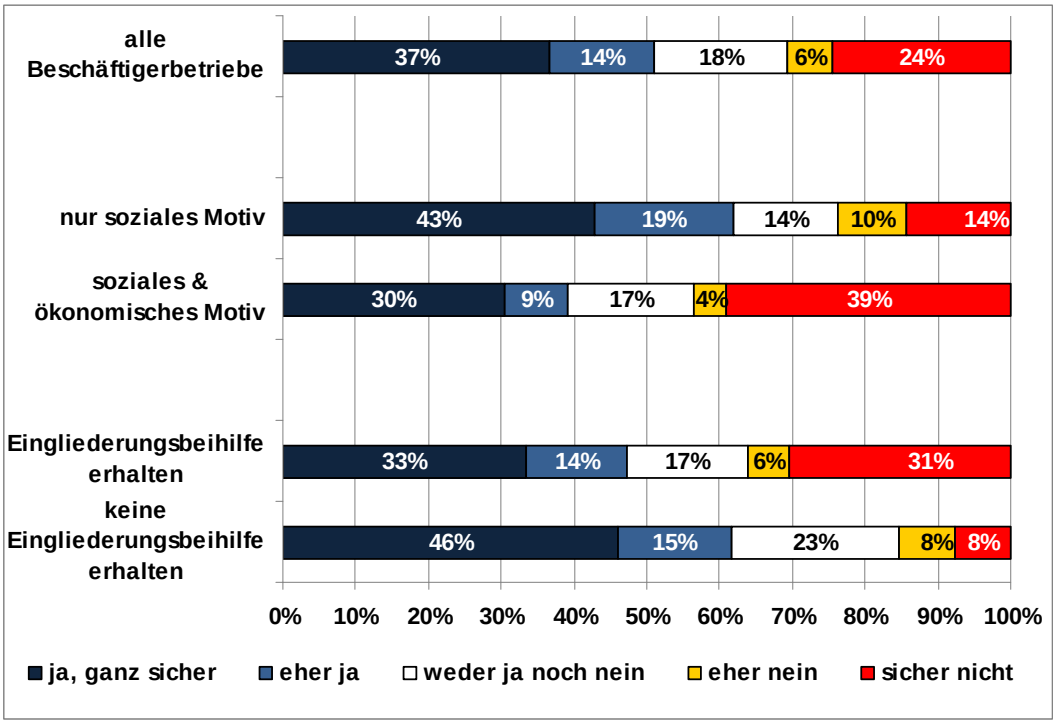
Differenziert man die Aussagen der Beschäftigerbetriebe nach ihrer Motivstruktur für die Einstellung von FördernehmerInnen, dann zeigen sich erwartungsgemäß höhere Mitnahmeeffekte der Förderung für jene Unternehmen, die ausschließlich soziales Engagement als Be-

schäftigungskriterium für FördernehmerInnen bekundeten, im Vergleich zu Firmen, die auch ökonomische Motive hegten.

Differenziert man die Aussagen der Beschäftigerbetriebe danach, ob sie auch eine Eingliederungsbeihilfe erhalten haben, dann zeigt sich für diese Firmen ein niedrigerer Mitnahmeeffekt: Etwa ein Drittel dieser Unternehmen hätte „ganz sicher“ (und weitere 14% wahrscheinlich) auch FördernehmerInnen eingestellt, wenn es keine Kombilohnbeihilfe gegeben hätte. Im Gegensatz dazu hätten aber rund 60% der Beschäftigerbetriebe, die keine Eingliederungsbeihilfe erhalten haben, BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt.

Die Wirkungsweise des aktuellen Förderdesigns der Kombilohnbeihilfe als reine ArbeitnehmerInnen-Förderung in Bezug auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen von FördernehmerInnen hängt somit zum einen davon ab, wie hoch das soziale Engagement der Firmen ist und ob auch noch zusätzlich ökonomische Überlegungen relevant sind. Je stärker die ökonomischen Motive[14] einstellungsrelevant sind, desto geringer ist der Mitnahmeeffekt der Förderung. Zum Zweiten ist bei Unternehmen, die auch eine Eingliederungsbeihilfe erhalten haben, der Mitnahmeeffekt weniger stark ausgeprägt als bei Beschäftigerbetrieben, die diese Förderung nicht erhalten haben.

Übersicht 99:
Abschätzung des Mitnahmeeffektes; in Abhängigkeit der Motivstruktur sowie des Bezugs einer Eingliederungsbeihilfe
„Hätte das Unternehmen auch ohne die Fördermaßnahme (Kombilohnbeihilfe) Personen aus der Zielgruppe der Förderung eingestellt?“



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

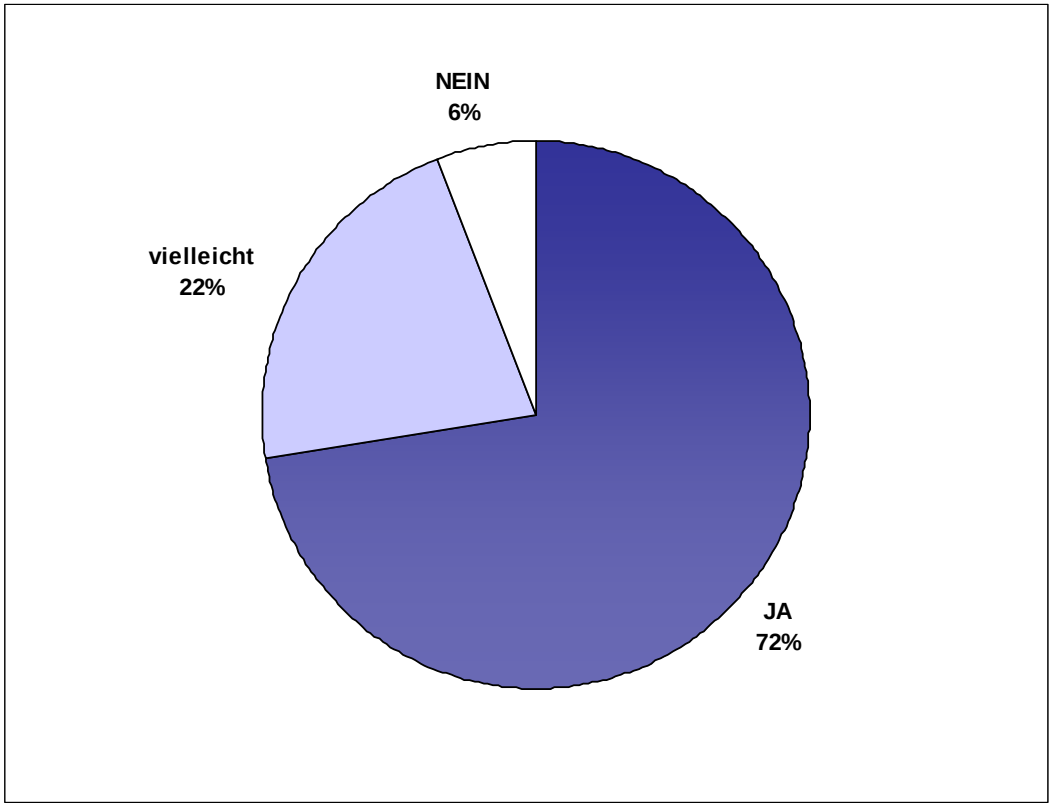
Wie sieht es nun mit der **Bereitschaft** der Beschäftigerbetriebe aus, **auch zukünftig BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einzustellen**?

[14] Ökonomische Motive: Erst durch die Kombilohnbeihilfe ist der angebotene Job für ArbeitnehmerInnen interessant, da das Unternehmen keine höheren Löhne zahlen kann oder will (wegen anfallender Einschulungs-/Einarbeitungskosten). Förderdauer wird (auch) als Probezeit angesehen.

Fast drei Viertel der Unternehmen werden auch in Zukunft wieder BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einstellen (vgl. Übersicht 96). Jedes fünfte Unternehmen ist sich darüber noch nicht im Klaren. Und nur 6% der Firmen werden dies explizit nicht tun.

Von den bisherigen Erfahrungen in Bezug auf aufgetretene Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe dürften nur geringe Auswirkungen ausgehen, ob Unternehmen auch zukünftig wieder BezieherInnen einstellen werden. Dies lässt sich aus dem Vergleich der aufgetretenen Schwierigkeiten zwischen jenen Unternehmen, die auch zukünftig wieder FördernehmerInnen einstellen werden und jenen, die dies sicher bzw. wahrscheinlich nicht tun werden, ziehen. Im Schnitt haben nämlich Unternehmen, die auch zukünftig FördernehmerInnen einstellen werden, öfter von Schwierigkeiten/Problemen berichtet als die Gruppe der Unternehmen, die zukünftig keine FördernehmerInnen mehr einstellen will.

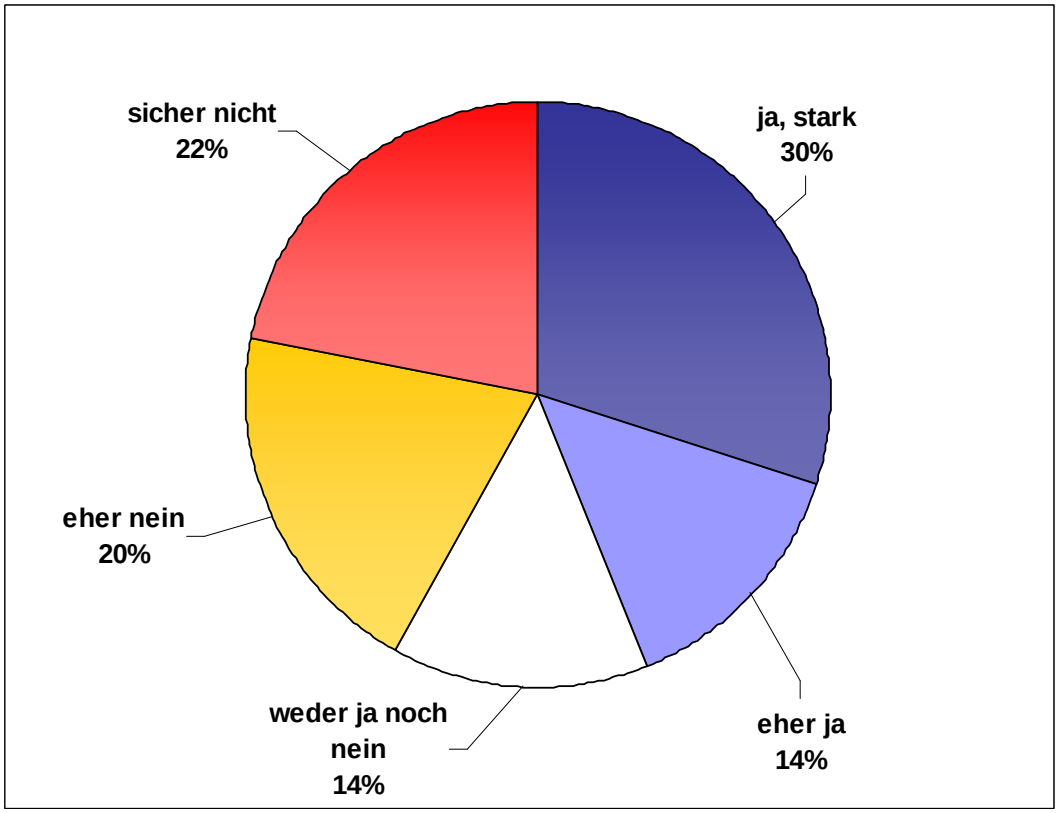
Übersicht 100:
Werden Unternehmen auch zukünftig BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einstellen?



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Inwieweit hängt die Bereitschaft der Unternehmen geförderte Personen aus den Zielgruppen (Ältere, WiedereinsteigerInnen, Behinderte) einzustellen von der **konjunkturellen Entwicklung** ab? Die Unternehmen reagieren darauf unterschiedlich (vgl. Übersicht 101): Bei einem Drittel spielen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein sehr große und bei weiteren 14% eine doch wichtige Rolle. Dagegen sagten 22% der Unternehmen, dass davon „sicher kein“ und weitere 20%, dass davon „eher kein“ Einfluss auf ihre Einstellungsbereitschaft ausgeht.

Übersicht 101:
Hängt die Bereitschaft zur Aufnahme geförderter Personen von der Krise bzw. der konjunkturellen Entwicklung ab?



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

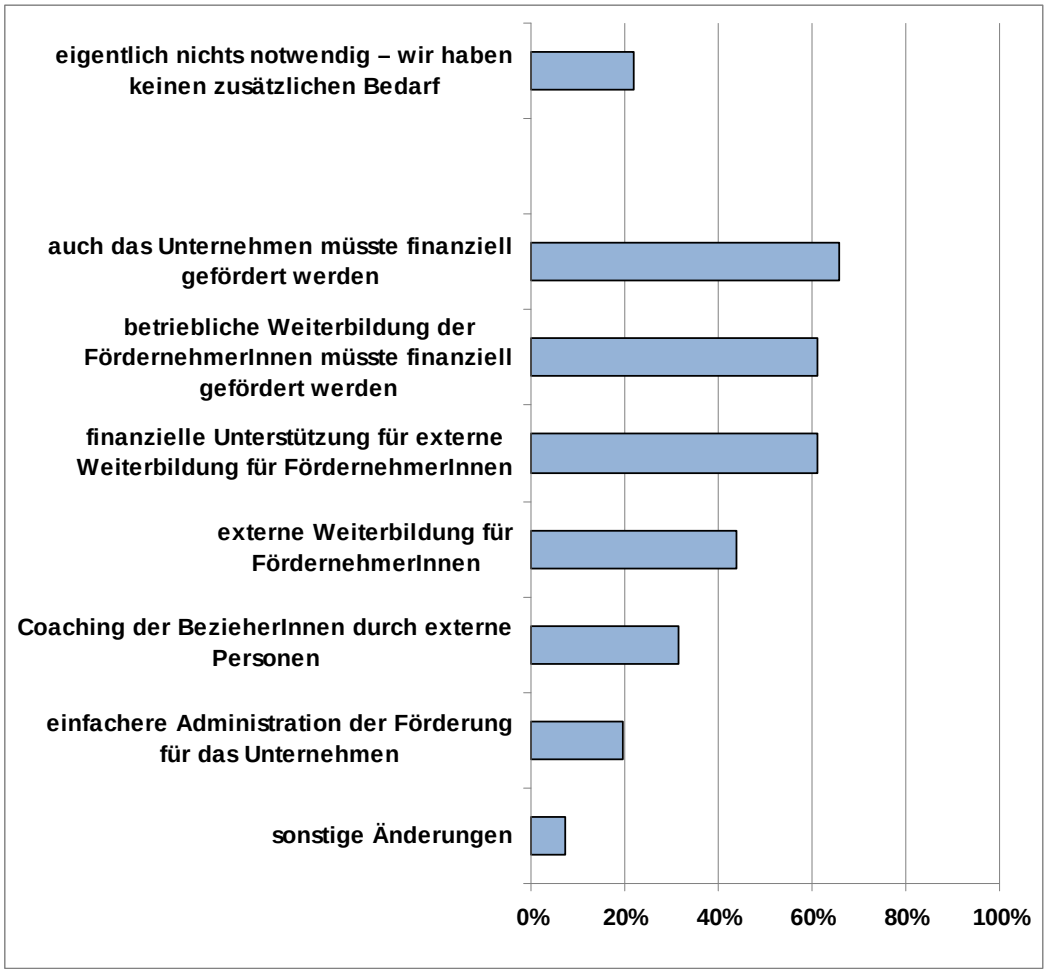
Welche Änderungen der Kombilohnbeihilfe wären aus Unternehmensperspektive notwendig, damit weitere Personen aus den Zielgruppen (Ältere, WiedereinsteigerInnen, Behinderte) aufgenommen werden würden?

Interessanterweise haben nur 22% der Unternehmen dezidiert angegeben, dass sie keinen zusätzlichen Bedarf an BezieherInnen eines Kombilohnes haben – im Umkehrschluss bedeutet dies, dass rund 80% der Firmen grundsätzlich bereit wären zukünftig mehr BezieherInnen einzustellen (vgl. Übersicht 102). Dies hängt aber u.a. auch davon ab, ob das Förderdesign entsprechend geändert wird. So würden zwei Drittel der Unternehmen mehr FördernehmerInnen einstellen, wenn auch das Unternehmen selbst eine finanzielle Förderung erhalten würde. Fast ebenso viele Firmen wünschen sich eine finanzielle Förderung der betrieblichen als auch der externen Weiterbildung von FördernehmerInnen. Etwa die Hälfte würde auch ein externes Weiterbildungsangebot für FördernehmerInnen begrüßen. Und jedes dritte Unternehmen plädiert für ein externes Coaching der FördernehmerInnen.

Überraschend war, dass 20% der Unternehmen für eine Vereinfachung der Administration der Förderung für das Unternehmen selbst eintreten.

Im Kern plädieren also die Unternehmen stark dafür, dass auch das Unternehmen selbst eine finanzielle Unterstützung erhält, wenn es BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einstellt.

Übersicht 102:
Notwendige Änderungen der Kombilohnbeihilfe aus Unternehmensperspektive, damit weitere Personen aus den Zielgruppen (Ältere, WiedereinsteigerInnen, Behinderte) aufgenommen werden
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

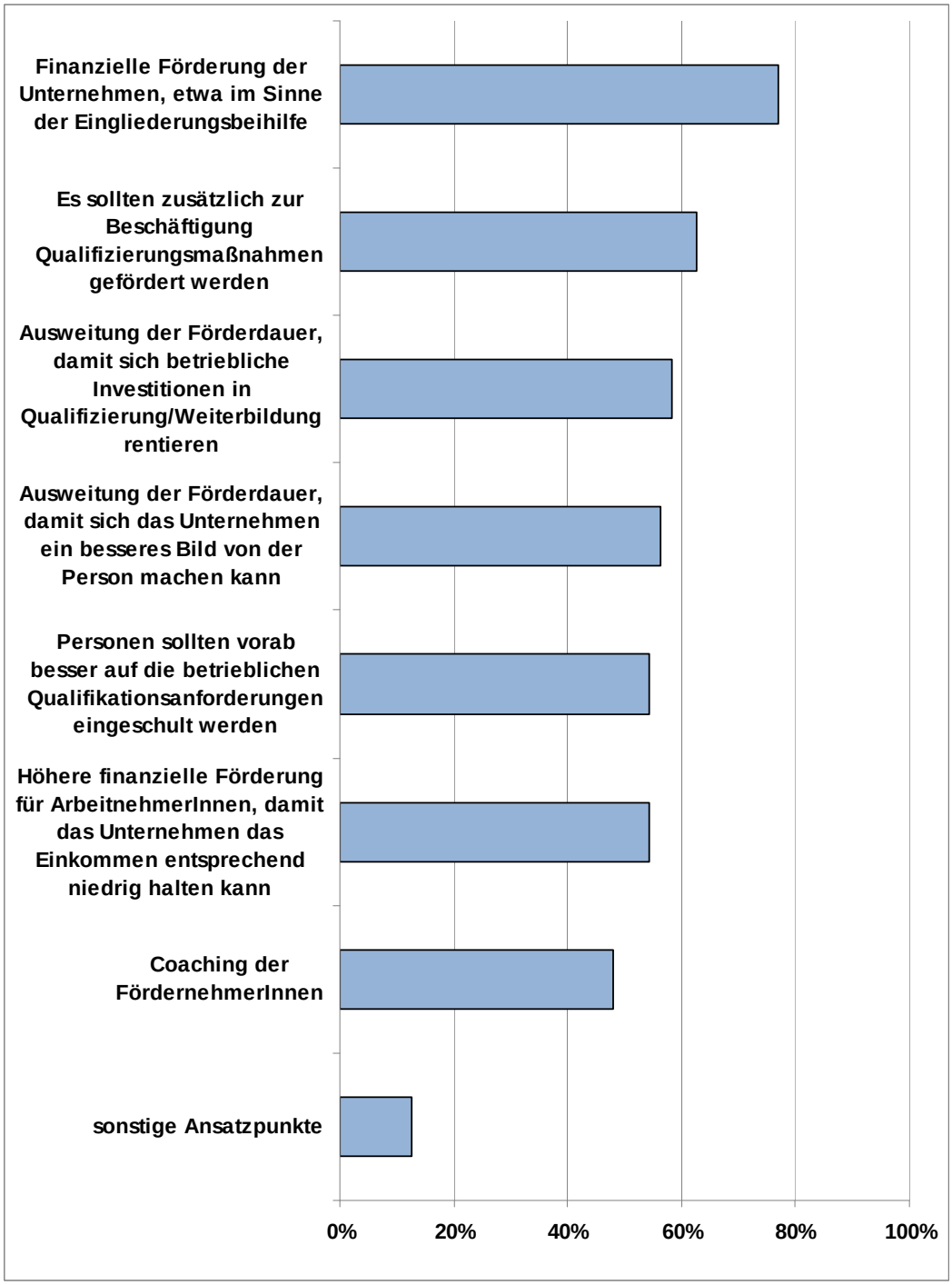
Was könnte/sollte gemacht werden, damit dieser Personenkreis größere Chancen hat einen Arbeitsplatz zu finden?

Wie schon bei der vorigen Frage zeigt sich auch hier, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen für eine stärkere finanzielle Förderung der Betriebe plädiert (vgl. Übersicht 103). So sind fast 80% der Firmen dafür, dass die Eingliederungsbeihilfe wieder eingeführt werden sollte. Um die 60% der Unternehmen schlagen auch vor, dass zusätzlich zur Beschäftigung verstärkt Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden sollten. Auch für eine Ausweitung der Förderdauer spricht sich ein ähnlich hoher Prozentsatz der Firmen aus. Jedes zweite Unternehmen meint, dass diese Personen schon vorab besser auf die betrieblichen Qualifikationsanforderungen eingeschult werden sollten. Jede zweite Firma plädiert auch dafür, dass die finanzielle Förderung für die ArbeitnehmerInnen erhöht werden sollte. Dadurch wären dann die Unternehmen in der Lage entsprechend niedrigere Einkommen zu zahlen. Und auch ein Coaching der FördernehmerInnen wird von 50% der Firmen gutgeheißen.

Weitere Einzelnennungen von Unternehmen betrafen Aspekte einer effizienteren Qualifizierung (wie z.B. Schuldnerberatung, Alphabetisierung), die Schaffung geschützter Arbeits-

plätze sowie eine verbesserte Information seitens des AMS, dass es einen Pool mit KombilohnbeihilfebezieherInnen gibt.

Übersicht 103:
Vorschläge seitens der Unternehmen, damit FördernehmerInnen größere Chancen haben einen Arbeitsplatz zu finden
Mehrfachantworten waren möglich, Rangreihung



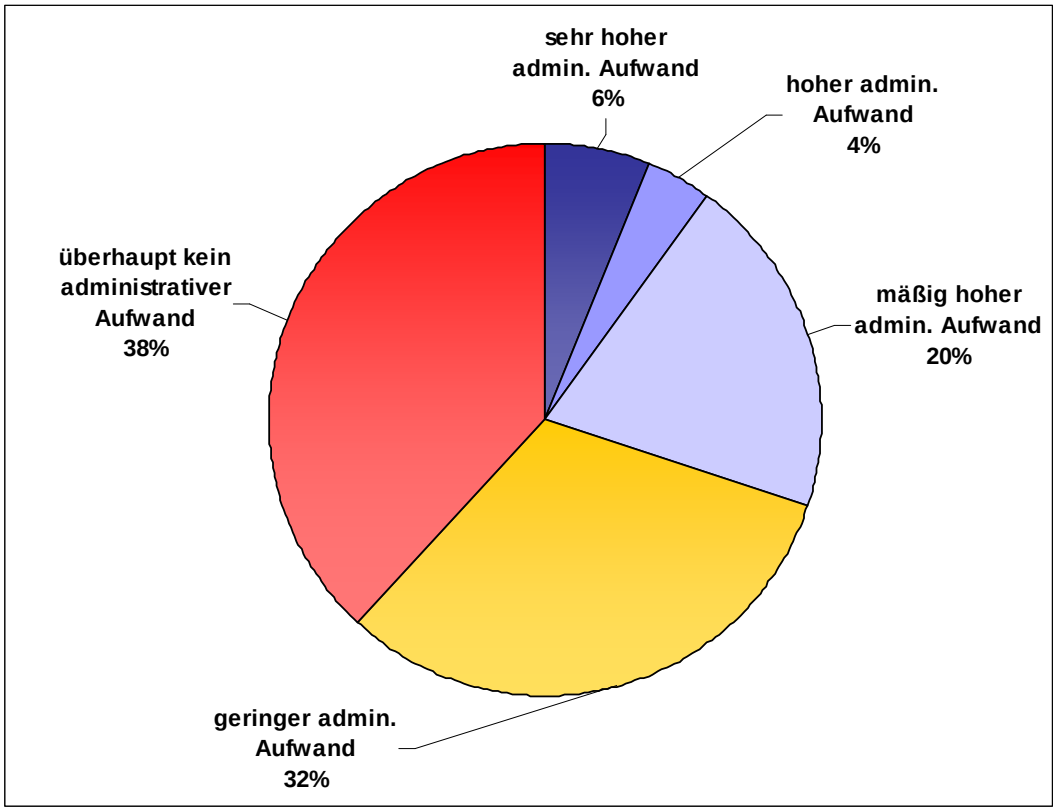
Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

Wie schon zuvor angerissen, gibt es einen relativ großen Anteil an Beschäftigerbetrieben, die meinen, dass die Administration der Förderung für das Unternehmen selbst vereinfacht werden sollte. Dieser Aspekt bestätigt sich auch bei der direkten Frage nach dem administra-

tiven Aufwand der Förderung für die Unternehmen (vgl. Übersicht 100). Zwar gaben nur 10% einen „sehr hohen“ bzw. „hohen“ administrativen Aufwand für ihre Firma an, weitere 20% orten aber einen doch „mäßig hohen Aufwand“. Für den Großteil der Unternehmen hat sich durch die Förderung aber nur ein „geringer“ oder „überhaupt kein“ administrativer Aufwand ergeben.

Die Einschätzung des administrativen Aufwandes der Kombilohnbeihilfe muss aber insoweit hinterfragt werden, als nur sehr wenige Unternehmen die offene Frage nach Verbesserungsvorschlägen beantworteten[15]. Darüber hinaus haben etliche jener Unternehmen, die einen hohen administrativen Aufwand bekundeten, bei dieser offenen Frage nach Verbesserungsvorschlägen explizit mit „nichts“ geantwortet.

Übersicht 104:
Administrativer Aufwand für die Unternehmen



Quelle: AMS-Studie, *ibw*-Unternehmensbefragung

5.6 Fazit und Schlussfolgerungen

Die Befragung von Unternehmen mit KombilohnbeihilfeBezieherInnen (sogenannte Beschäftigerbetriebe) ergab folgende Ergebnisse:

Für die Einstellung von FördernehmerInnen ist das soziale Engagement der Unternehmen von großer Bedeutung, was aufgrund des aktuellen Förderdesigns der Kombilohnbeihilfe als reine ArbeitnehmerInnen-Förderung zu erwarten war. Bei rund der Hälfte der Beschäftigerbetriebe spielen aber zusätzlich durchaus auch ökonomische Motive – wie Lohnangebotsre-

[15] Geäußert wurde etwa der Wunsch nach einer stärkeren internetbasierten Abwicklung von Förderungen und die Speicherung der Unternehmensdaten seitens des AMS. Zudem sollte das AMS besser auf den spezifischen Bedarf der Unternehmen im Sinne der Vorauswahl „geeigneter“ BewerberInnen eingehen.

striktionen seitens der Unternehmen sowie die Förderdauer als Probezeit für die FördernehmerInnen – eine wichtige Rolle.

Überraschend wenige Beschäftigerbetriebe haben Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von FördernehmerInnen erwartet – und Unternehmen hatten auch tatsächlich wenig Schwierigkeiten erlebt. Einschränkend muss aber angeführt werden, dass dieses Ergebnis auch auf Selbstselektionseffekte zurückgeführt werden kann[16].

Das Förderinstrument Kombilohnbeihilfe generiert vergleichsweise hohe Weiterbeschäftigungseffekte und auch Einkommenssteigerungspotenziale für die FördernehmerInnen nach Ende der Förderdauer.

Die Kombilohnbeihilfe wird von der Mehrheit der befragten Firmen als eine grundsätzlich attraktive Fördermaßnahme eingestuft – es sind aber doch ausgeprägte Mitnahmeeffekte beobachtbar[17]. Je wichtiger den Unternehmen ökonomische Motive für die Einstellung von FördernehmerInnen sind, desto geringer ist dieser Mitnahmeeffekt der Förderung bei den Unternehmen. Bei Unternehmen, die parallel auch eine Eingliederungsbeihilfe beziehen, ist dieser Mitnahmeeffekt ebenfalls geringer (als bei Beschäftigerbetrieben ohne Bezug einer Eingliederungsbeihilfe).

Der Großteil der derzeitigen Beschäftigerbetriebe wird auch zukünftig wieder Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen einstellen. Die Einstellungsbereitschaft hängt aber bei vielen Unternehmen von der konjunkturellen Situation ab.

Damit Unternehmen mehr FördernehmerInnen einstellen, wären aus Sicht der Beschäftigerbetriebe eine finanzielle Förderung der Firmen selbst (als Eingliederungsbeihilfe und/oder für betrieblich finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen), eine verstärkte vorbereitende oder begleitende externe Qualifizierung der FördernehmerInnen sowie eine längere Förderdauer notwendig.

Der administrative Aufwand der Förderung für die Unternehmen selbst wird von den Firmen als gering eingestuft.

Die Befragung der Beschäftigerbetriebe spiegelt ein grundlegendes Dilemma des aktuellen Förderdesigns wider: Als reine ArbeitnehmerInnen-Förderung entfaltet das Förderinstrument nur eine geringe monetäre Anreizwirkung bei den Unternehmen FördernehmerInnen einzustellen. Das Ausmaß der durch das Förderinstrument vermittelbaren Personen hängt somit stark vom sozialen Engagement der Unternehmen ab und zeitigt dadurch relativ hohe Mitnahmeeffekte. Gleichzeitig verhindert dieses Förderdesign aber, dass sehr niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse durch öffentliche Finanzmittel „gefördert“ und dadurch u.U. auch verfestigt werden.

Eine Möglichkeit, die monetäre Anreizwirkung für die Unternehmen zu erhöhen und gleichzeitig potenziell negative Folgeeffekte hintanzuhalten, bestünde in der Gewährung einer „Eingliederungsbeihilfe Neu“ für Beschäftigerbetriebe parallel zur gegenwärtigen Kombilohnbeihilfe für die ArbeitnehmerInnen. Eine derartige Eingliederungsbeihilfe Neu wäre dann an durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen gebunden. Dies könnte in Form einer Refundierung von betrieblichen Investitionen für Einschulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen der

[16] Man kann davon ausgehen, dass primär jene Unternehmen bereit sind BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einzustellen, die keine wesentlichen Schwierigkeiten bei der Beschäftigung dieser Personen erwarten.

[17] Rund die Hälfte der Beschäftigerbetriebe hätte auch ohne die Förderung Personen aus der Zielgruppe der Förderung eingestellt.

FördernehmerInnen und/oder durch eine finanzielle Förderung von parallel durchgeführten externen Qualifizierungsmaßnahmen (auf Basis der entgangenen Arbeitszeiten der FördernehmerInnen) erfolgen. Problematisch dabei ist der höhere administrative Aufwand und der Nachweis der getätigten Investitionen bei den betrieblich durchgeführten Einschulungs-/ Qualifizierungsmaßnahmen.

6 Die Kombilohnbeihilfe als Instrument der regionalen Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des AMS

6.1 Vorbemerkung zur Erhebung

Im Rahmen der Evaluation der Kombilohnbeihilfe sollte auch die Perspektive der durchführenden regionalen Geschäftsstellen bzw. der BeraterInnen Berücksichtigung finden. Es wurden daher mit VertreterInnen ausgewählter regionaler Geschäftsstellen telefonische Interviews zu den organisatorischen Rahmenbedingungen, zum Ausmaß des Einsatzes der Kombilohnbeihilfe, zur Zielgruppenadäquanz und Akzeptanz, zu möglichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung und zu allfälligen Verbesserungswünschen durchgeführt.

Um eine möglichst gute Streuung zu erreichen, wurden die Regionalen Geschäftsstellen nach Kriterien ausgewählt, die im Zuge der regionalisierten Auswertung der administrativen Daten aus dem Data Warehouse gewonnen wurden: die relative Position der regionalen Geschäftsstelle im Bezug auf die durchschnittlichen Dauern der Gewährung der Kombilohnbeihilfe und der relative Anteil der Inanspruchnahmen von Kombilohnbeihilfen in den jeweiligen Geschäftsstellen an allen Gewährungen in Österreich im Verhältnis zum Anteil der regionalen Geschäftsstellen am gesamtösterreichischen Bestand an arbeitslosen Personen. Für beide Indikatoren wurden jeweils drei Klassen gebildet, die die jeweilige Position der Geschäftsstellen zum gesamtösterreichischen Durchschnitt darstellen (unter dem Durchschnitt, entspricht dem Durchschnitt, über dem Durchschnitt). Auf diese Weise können die Regionalen Geschäftsstellen (samt Zweigstellen) in neun Gruppen geteilt werden (von Gruppe 1: „unterdurchschnittliche lange Dauern und unterdurchschnittliche Inanspruchnahme“ bis Gruppe 9 („überdurchschnittlich lange Dauern und überdurchschnittliche Inanspruchnahme“).[18]

Für acht dieser neun Gruppen wurden jeweils drei regionale Geschäftsstellen für die Befragung ausgewählt, lediglich für die „Mittelgruppe („durchschnittlich lange Dauern und durchschnittliche Inanspruchnahme“) wurde keine Befragung durchgeführt. Zwei der ausgewählten Geschäftsstellen waren als „Reserve“ vorgesehen, sollte mit der an erster Stelle gereihte Geschäftsstelle kein Interview möglich sein. Bei der Auswahl der jeweils an erster Stelle gereihten regionalen Geschäftsstellen wurde einerseits darauf Bedacht genommen, dass jenes Bundesland, für das die jeweilige Klasse ein besonderes Gewicht hat, durch eine RGS vertreten wird, und dass andererseits möglichst viele Bundesländer einmal im Befragungssample aufscheinen (lediglich das Burgenland und Salzburg sind nicht vertreten). Die ausgewählten regionalen Geschäftsstellen sind in Übersicht 102 dokumentiert. Alle erstgereihten regionalen Geschäftsstellen konnten befragt werden, die von der Abteilung ABI vorkontaktierten Ansprechpersonen erwiesen sich jeweils als sehr kooperativ und auskunftsbereit.[19]

[18] Die Verteilung der regionalen Geschäftsstellen ist in Übersicht 101 dargestellt.

[19] Die Gesprächspartner in den ausgewählten regionalen Geschäftsstellen waren: Herr Michael Klapetz (RGS Wien-Dresdner Straße), Herr Erasim (RGS Mistelbach), Herr Martin Eder (RGS Freistadt), Herr Karl Tonninger (RGS Bludenz), Frau Dir. Mag. Maria Wiesinger (RGS Linz-neu), Herr Günter Lang (RGS Kitzbühel), Frau Birgit Reichmann (RGS Klagenfurt) und Herr Karl Brunner (RGS Fürstenfeld). Die Interviews fanden im Zeitraum von 19. Bis 26. Januar 2011 statt.

Übersicht 105:
Klassifikation der regionalen Geschäftsstellen nach Dauer der Förderfälle und regionaler Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe

Dauer-klasse	Inanspruchnahme		
	unter dem Durchschnitt	entspricht dem Durchschnitt	über dem Durchschnitt
unter dem Durchschnitt	201-Feldkirchen 3030-Baden 326-St. Pölten 328-Scheibbs 503-Hallein 6181-Liezen, Zwst. Bad Aussee 7020-Innsbruck 805-Feldkirch 960-Wien Esteplatz 961-Wien Dresdner Str. 963-Wien Währinger Gürtel 968-Wien Schloßhofer Str. 970-Wien Jugendliche	202-Hermagor 301-Amstetten 319-Mistelbach 411-Perg 6130-Knittelfeld 709-Schwaz 969-Wien Prandaugasse	306-Bruck/Leitha 321-Mödling 332-Waidhofen/Thaya 403-Freistadt 413-Rohrbach 415-Steyr 418-Vöcklabruck 606-Gleisdorf 621-Mürzzuschlag
entspricht dem Durchschnitt	101-Eisenstadt 208-Wolfsberg 312-Hollabrunn 315-Krems 323-Neunkirchen 329-Schwechat 6030-Deutschlandsberg 623-Weiz 701-Imst 801-Bludenz 8020-Bregenz 804-Dornbirn 965-Wien Schönbrunner Str. 966-Wien Hietzinger Kai 967-Wien Huttengasse	102-Mattersburg 205-St. Veit/Glan 3080-Gänserndorf 314-Korneuburg 3310-Tulln 334-Wr. Neustadt 5040-Salzburg 610-Judenburg 6110-Murau 6160-Leoben	104-Oberpullendorf 105-Oberwart 1060-Stegersbach 204-Spittal/Drau 305-Berndorf - St. Veit 311-Gmünd 313-Horn 316-Lilienfeld 402-Eferding 4040-Gmunden 4041-Gmunden, Zwst. Bad Ischl 406-Grieskirchen 409-Linz neu 412-Ried im Innkreis 419-Wels 4210-Traun 4211-Traun, Zwst. Enns 6070-Graz 615-Mureck 620-Gröbming 706-Landeck
über dem Durchschnitt	317-Melk 6010-Bruck/Mur 614-Leibnitz 704-Kitzbühel 705-Kufstein 707-Lienz 962-Wien Redergasse 964-Wien Laxenburgerstr.	107-Jennersdorf 203-Klagenfurt 206-Villach 207-Völkermarkt 622-Voitsberg 708-Reutte	103-Neusiedl am See 333-Waidhofen/Ybbs 335-Zwettl 401-Braunau 407-Kirchdorf/Krems 414-Schärding 501-Bischofshofen 505-Tamsweg 506-Zell am See 6040-Feldbach 605-Fürstenfeld 6090-Hartberg 6180-Liezen

Quelle: AMS-Studie, AMS-DWH, Stand 24.Juni 2010, eigene Berechnungen

Übersicht 106:
Ausgewählte regionale Geschäftsstellen für die telefonische Befragung

Dauerklasse		Inanspruchnahme		
		unter Durchschnitt	Durchschnitt	über Durchschnitt
unter Durchschnitt	**1. Wahl**	**961-Wien Dresdner Str.**	**319-Mistelbach**	**403-Freistadt**
	Reserve 1	326-St. Pölten	301-Amstetten	332-Waidhofen/Thaya
	Reserve 2	968-Wien Schloßhofer Str.	202-Hermagor	415-Steyr
Durchschnitt	**1. Wahl**	**801-Bludenz**		**409-Linz neu**
	Reserve 1	315-Krems		104-Oberpullendorf
	Reserve 2	804-Dornbirn		316-Lilienfeld
über Durchschnitt	**1. Wahl**	**704-Kitzbühel**	**203-Klagenfurt**	**605-Fürstenfeld**
	Reserve 1	614-Leibnitz	206-Villach	506-Zell am See
	Reserve 2	707-Lienz	708-Reutte	6090-Hartberg

Quelle: AMS-Studie, Telefonbefragung des *öibf*.

6.2 Steuerung des Einsatzes der Kombilohnbeihilfe Neu

In fast allen befragten regionalen Geschäftsstellen wurde die Kombilohnbeihilfe Neu im Zeitraum Juli 2009 bis Ende 2010 häufiger eingesetzt als die frühere Variante (KAG/KAN). In den beiden oberösterreichischen Geschäftsstellen Freistadt und Linz-neu gaben die Ansprechpersonen an, dass die Kombilohnbeihilfe ab der zweiten Jahreshälfte 2010 weniger oft eingesetzt wurde. Dies lag jedoch daran, dass für die Kombilohnbeihilfe von der Landesgeschäftsstelle vorgesehenen Budgetmittel bereits erschöpft waren, weil die Kombilohnbeihilfe seit Beginn der Maßnahme sehr offensiv eingesetzt und aktiv beworben wurde. Für 2011 wurden aufgrund der allgemeinen Budgetkürzungen keine Mittel mehr für die Kombilohnbeihilfe von Seiten der Landesgeschäftsstelle vorgesehen.

Der Einsatz der Kombilohnbeihilfe wird in der Regel auf der Ebene der BeraterInnen gesteuert, entscheidend ist, ob für die zu beratende Person die den Richtlinien zur Kombilohnbeihilfe entsprechenden Deskriptoren im EDV-System gesetzt sind. Über die Richtlinien hinausgehende Vorgaben von Seiten der Landesgeschäftsstellen in Bezug auf zu erreichende Förderfälle, der Dauer der Beihilfengewährung oder Schwerpunktsetzungen innerhalb der vorgegebenen Zielgruppen gibt es nicht. Lediglich in Oberösterreich und Vorarlberg wurde den regionalen Geschäftsstellen von den jeweiligen Landesgeschäftsstellen empfohlen, die Kombilohnbeihilfe nach Möglichkeit zahlreich anzuwenden. In Mistelbach wird die Kombilohnbeihilfe auf der Ebene der regionalen Geschäftsstelle forciert und die BeraterInnen aufgefordert, die Kombilohnbeihilfe bei den Zielgruppen bereits im Vorfeld anzubieten, quantitative Vorgaben gibt es allerdings auch auf der Ebene der regionalen Geschäftsstellen nicht, auch die Steuerungsinstrumente zu den arbeitsmarktpolitischen Ziele (also die Zielindikatoren) haben keinen Einfluss auf den Einsatz der Kombilohnbeihilfe. Lediglich in Bludenz hatte man die Dauer der Kombilohnbeihilfe auf der RGS-Ebene zunächst auf ein halbes Jahr begrenzt, die Obergrenze aber sehr bald auf die in den Richtlinien vorgesehenen 12 Monate angehoben.

In den meisten befragten regionalen Geschäftsstellen werden parallel zur Kombilohnbeihilfe keine Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und auch kaum nachgefragt. In Kitzbühel dagegen werden Qualifikationsmaßnahmen dann aktiv angeboten, wenn sie eine sinnvolle Ergänzung darstellen und die Nachhaltigkeit der Beschäftigung fördern.

Auch in Bezug auf einen gemeinsamen Einsatz von Kombilohnbeihilfe und Eingliederungsbeihilfe gibt es keine generellen Vorgaben von Seiten der LGS- oder RGS-Leitung, in einigen

Geschäftsstellen wird diese Kombination jedoch praktiziert. In der RGS Wien-Dresdner Straße etwa wird die parallele Förderung durch Kombilohn- und Eingliederungsbeihilfe häufig in sozialökonomischen Beschäftigungsprojekten eingesetzt, auch in Mistelbach wird die Eingliederungsbeihilfe öfters parallel zur Kombilohnbeihilfe gewährt, weil dies zielgruppenadäquat ist. Die AnsprechpartnerInnen der anderen befragten regionalen Geschäftsstellen betonten, dass die Doppelförderung eher nur in seltenen Einzelfällen vorkommt, in Fürstenfeld wurde die Eingliederungsbeihilfe überhaupt gestoppt.

Gezielte Informations- oder Marketingaktivitäten bei Betrieben gibt es aufgrund der Konzeption der Kombilohnbeihilfe als reine ArbeitnehmerInnenförderung (zum Unterschied von der Vorläufervariante) nicht. In der Regel findet auch keine gesonderte Kontaktaufnahme mit den Betrieben, in denen die mit Kombilohnbeihilfe geförderten Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen werden, statt. Lediglich in der RGS Bludenz wird im Rahmen von Betriebskontakten auch auf die Kombilohnbeihilfe hingewiesen.

6.3 Zielgruppen: Schwerpunktsetzung und Probleme

Die Mehrzahl der befragten regionalen Geschäftsstellen gibt an, dass es innerhalb der durch die Richtlinien definierten Zielgruppen keine Schwerpunktbildungen von Seiten der RGS-Leitung gibt. Die Schwerpunktbildung ergibt sich vielmehr aus der KlientInnenstruktur der jeweiligen Geschäftsstellen. In Fürstenfeld etwa wird die Kombilohnbeihilfe verstärkt im Bereich der beruflichen Rehabilitation und bei älteren Personen eingesetzt, die nach dem Verlust ihres langjährigen (und gut bezahlten) Beschäftigungsverhältnisses mit massiven Einkommensverlusten beim Wiedereinstieg in das Erwerbssystem konfrontiert sind. In Mistelbach werden ebenfalls vermehrt ältere Personen mit Kombilohnbeihilfe gefördert, weil diese Gruppe regional bedingt die Hauptklientel innerhalb der Zielgruppe darstellt. In Wien-Dresdner Straße dagegen sind es vor allem WiedereinsteigerInnen, die in den Genuss der Förderung kommen. In Bludenz sind ebenfalls zwei Drittel der geförderten Personen WiedereinsteigerInnen, der Rest sind fast ausschließlich ältere Personen. Auch in Kitzbühel werden vor allem Frauen bei ihrem Wiedereinstieg in das Beschäftigungssystem gefördert. In Freistadt werden auch vermehrt Beschäftigungsverhältnisse in sozialökonomischen Betrieben mit Kombilohnbeihilfe gefördert.

Die Kombilohnbeihilfe wird von den geförderten Personen gut angenommen, lediglich in der RGS Klagenfurt hat man die Erfahrung gemacht, dass die Arbeitslosen oft zögerlich auf das Angebot reagieren, eine niedrig entlohnte Beschäftigung unter Einbeziehung der Kombilohnbeihilfe aufzunehmen. Manchmal müssen die Kunden explizit zur Antragstellung aufgefordert werden, weil sie darauf vergessen. Dies liegt auch daran, dass „Niedrigqualifizierte oft von der Struktur der Förderung überfordert“[20] seien. Aktiv eingefordert wird die Kombilohnbeihilfe von den wenigsten potenziellen FördernehmerInnen. Lediglich in jenen regionalen Geschäftsstellen, die den Einsatz der Kombilohnbeihilfe seit Beginn der Maßnahme bis zum ersten Halbjahr 2010 massiv forciert und eine sehr aktive Informationspolitik betrieben haben, kommt es vor, dass KundInnen die Kombilohnbeihilfe von sich aus ansprechen, weil sie von FreundInnen oder ehemaligen ArbeitskollegInnen davon gehört haben.

Die häufigsten Probleme beim Einsatz der Kombilohnbeihilfe ergeben sich bei Personen, die eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen wollen und deren Stundenausmaß oder Beschäfti-

[20] Herr Erasim (RGS Mistelbach)

gungseinkommen unter den in der Richtlinie festgelegten Untergrenzen von 16 Wochenstunden bzw. € 650,- liegt. Es ist den arbeitslosen Personen nicht kommunizierbar, warum eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Monatseinkommen von € 600,- nicht förderbar ist, obwohl sie den Möglichkeiten der arbeitslosen Person entspricht. Dies betrifft vor allem WiedereinsteigerInnen mit Versorgungspflichten. In diesen Fällen versuchen die BeraterInnen zumeist, im direkten Kontakt mit den Betrieben die Arbeitsvereinbarung dahingehend zu beeinflussen, dass das Stundenausmaß oder die Bezahlung über die Untergrenze angehoben wird, damit die Person förderbar wird und dadurch auch die Möglichkeit erhält, eine Beschäftigung aufzunehmen.

In Bludenz hat man die Erfahrung gemacht, dass bei Personen, die in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt untergebracht werden sollten, zunächst oft Widerstand gegen diese Art der Reintegration in das Beschäftigungssystem vorhanden ist, diese Personen aber mit etwas „Druck“ und dem gleichzeitigen Angebot der Zusatzförderung mittels der Kombilohnbeihilfe doch dazu bewegt werden können. In Klagenfurt dagegen beklagt man die mangelnde Aktivität und Bereitschaft der KundInnen, sich über Fördermöglichkeiten zu informieren (bzw. informieren zu lassen).

6.4 Beschäftigungsintegration, Nachhaltigkeit und Auswirkungen auf das Arbeitslosenregister

In Bezug auf die Beschäftigungsintegration wird die Kombilohnbeihilfe von allen Geschäftsstellen positiv beurteilt. Zwar lässt sich oft kein signifikanter Effekt auf die Gesamtzahl der Arbeitsaufnahmen ableiten, für die spezifischen Zielgruppen des Programmes ist dies jedoch sicher der Fall. Die Kombilohnbeihilfe erleichtert spürbar die Integration von Personen aus dem Niedriglohnbereich. Bis auf die RGS Wien-Dresdner Straße geben alle Geschäftsstellen an, dass die durch die Kombilohnbeihilfe geförderten Beschäftigungsverhältnisse sich fast durchwegs als dauerhaft erweisen und über die gesamte mögliche Förderdauer bestehen bleiben. In der Regel bleiben die Beschäftigungsverhältnisse auch nach Auslaufen der Kombilohnbeihilfe aufrecht. Die Betriebe sind sehr oft sogar bereit, nach Ablauf der Förderung die Einkommen zu erhöhen, weil sich die Personen mittlerweile als MitarbeiterInnen bewährt haben. Lediglich die Wiener Geschäftsstelle muss feststellen, dass die meisten Beschäftigungsverhältnisse mit Kombilohnbeihilfe bereits vor Ablauf der Förderfrist beendet werden.

Aufgrund dieser Erfahrungen schätzen die meisten BefragungsteilnehmerInnen die Mitnahmeeffekte der Kombilohnbeihilfe als eher gering ein (auch wenn diese schwer messbar sind) und betonen die Arbeitswilligkeit der geförderten Personen.

6.5 Beurteilung des Instruments und Veränderungsvorschläge

Die Kombilohnbeihilfe stellt aus der Sicht der BeraterInnen für die geförderten Personen einen wichtigen zusätzlichen Anreiz dar, der ihnen die Möglichkeit gibt, ein gering entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen und trotzdem ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Sie ist ein „nettes, kleines zusätzliches Instrument“[21], das unbedingt in der bestehenden Form weitergeführt werden sollte.

[21] Günter Lang (RGS Kitzbühel)

Bezüglich der Zielgruppen der Kombilohnbeihilfe regen die befragten Personen einerseits an, die Altersgrenze bei älteren Frauen auf 45 Jahre herabzusetzen, weil die Maßnahme in diesem Personenkreis auch gut einsetzbar wäre. Andererseits wäre für einige regionale Geschäftsstellen auch die Ausweitung des Personenkreises auf Langzeitbeschäftigungslose oder Langzeitarbeitslose ohne Altersbeschränkung sinnvoll, gleichzeitig ist man sich der Problematik der Finanzierbarkeit einer derartigen Ausweitung des Personenkreises bewusst. Herr Eder von der RGS Freistadt indes befürchtet, dass es durch die Ausweitung der Zielgruppen zu Mitnahmeeffekten bei Betrieben kommen könnte, die es dadurch leichter hätten, sehr niedrig entlohnte Arbeitsplätze zu besetzen. Eine Forcierung des Bereiches der „begünstigten Personen“ bzw. Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen erscheint ebenfalls nicht notwendig, die Hauptzielgruppen stellen WiedereinsteigerInnen und ältere Personen nach Beschäftigungsverlust dar.

Die maximale Dauer des Kombilohnbezuges sollte nach Angabe der befragten Personen bei einem Jahr belassen werden, weil die längere Dauer die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsintegration eindeutig verstärkt. Hinsichtlich der Einkommensgrenzen wird von den meisten GesprächspartnerInnen eine Absenkung der Untergrenze bis knapp über der Geringfügigkeitsgrenze als sinnvoll angesehen, weil dadurch vor allem versorgungspflichtige WiedereinsteigerInnen mehr Chancen auf die Aufnahme einer Beschäftigung hätten. Herr Eder (RGS Freistadt) hingegen befürchtet, dass eine Absenkung der Untergrenze zu prekären Beschäftigungsverhältnissen von nur geringer Nachhaltigkeit führen würde, weil das so erzielte Einkommen trotz Förderung nicht für die Existenzsicherung ausreichen würde. Herr Klapetz von der RGS Dresdner-Straße kann sich umgekehrt auch eine Aufhebung der Grenze bei € 1.500,- für Vollzeitbeschäftigte vorstellen, der Wegfall von € 150,- Förderung (durch die Reduktion von € 300,- auf € 150,-) führt in vielen Fällen zu „Benachteiligung“ scheinbar besser Verdienender. Auf keinen Fall sollte jedoch das Instrument in den Fördervarianten weiter differenziert werden, weil dies die Abwicklung verkomplizieren würde.

Derzeit ist die Kombilohnbeihilfe nach Ansicht der befragten Personen ein sehr gut handhabbares, übersichtliches und wirkungsvolles Instrument. Es sollte daher nicht durch andere Formen der Integrationsförderung für Personen aus dem Niedriglohnbereich ersetzt werden, Ergänzungen sind aber durchaus vorstellbar. Dazu zählen etwa Sonderprogramme für gemeindenahe Betriebe (wie die Aktion 4000) oder Formen des Einkommensverlustausgleichs für WiedereinsteigerInnen mit Versorgungspflichten.

7 Die Kombilohnbeihilfe als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Die Sicht der Interessensvertretungen

Die Kombilohnbeihilfe wurde als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Abstimmung mit den Sozialpartnereinrichtungen entwickelt. Das derzeitige Konzept ist ein Ergebnis eines Verhandlungsprozesses, bei dem es galt, unterschiedliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Zielsetzungen in einem Maßnahmenpaket zu berücksichtigen. Daher fällt die Beurteilung der Kombilohnbeihilfe Neu als lohnunterstützende Maßnahme für die Beschäftigungsaufnahme im Niedriglohnbereich je nach arbeitsmarktpolitischer Ausrichtung der Interessensvertretungen der Arbeitgeber- und der ArbeitnehmerInnenkurie unterschiedlich aus. Stellvertretend für die Interessensvertretungen wurden Herr Dr. Rolf Gleissner von der Wirtschaftskammer Österreich und Herr Dr. Gernot Mitter von der Arbeiterkammer im Rahmen leitfadengestützter Telefoninterviews um Ihre Einschätzungen gebeten[22].

Für die Wirtschaftskammer ist der Ansatz, an Stelle von Arbeitslosigkeit die Beschäftigung bzw. die Aktivierung von Beschäftigungspotenzial zu fördern, grundsätzlich sinnvoll. Die rasche Wiedereingliederung von arbeitslosen Personen sollte stets im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik stehen. Während bei der Eingliederungsbeihilfe der Ausgleich möglicher Wettbewerbsnachteile für Unternehmen, die geförderte Personen mit geringerem Produktivitätspotenzial einstellen, im Vordergrund steht, geht es bei der Kombilohnbeihilfe um die Frage, inwieweit es ArbeitnehmerInnen zumutbar ist, ein gering entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Da eine Neuformulierung der Zumutbarkeitsregeln für die Aufnahme einer Beschäftigung aus der Arbeitslosigkeit politisch nicht durchsetzbar ist, hat man sich für die temporäre Förderung von Niedriglohnbeschäftigung entschieden. Die Kombilohnbeihilfe dient dazu, einen zusätzlichen Anreiz für derartige Beschäftigungsaufnahmen zu bieten und temporär arbeitslosigkeits- oder versorgungspflichtenbedingte Einkommensverluste abzufedern.

Die ArbeitnehmerInnenkurie ist grundsätzlich der Kombilohnbeihilfe nur im Rahmen eines Gesamtpaketes nähergetreten. Die Förderung von Beschäftigung im Niedriglohnbereich ist für sie nicht prioritär, weil die Etablierung von Niedriglohnbeschäftigungen mittelfristig auch in andere soziale Sicherungssysteme (Pensionsversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung) hineingetragen wird. Daher waren die Bedingungen für die Zustimmung zur Kombilohnbeihilfe eine budgetäre Deckelung und die enge Definition des Zielgruppenbereiches (WiedereinsteigerInnen, ältere Personen, Personen mit Behinderung).

Die Zielgruppendefinition wird von der Wirtschaftskammer teilweise als problematisch angesehen. Frühere Modelle haben auf das Einkommen vor der Arbeitslosigkeit abgezielt und so direkt arbeitslosigkeitsbedingte Einkommensverluste angesprochen. Die derzeitige Regelung mit der Definition der Zielgruppen und der fixen Einkommensober- und –untergrenzen berücksichtigt die individuellen Einkommensverläufe nicht explizit. Die Einkommensuntergrenzen für die Gewährung der Kombilohnbeihilfe könnten aus Sicht der Wirtschaftskammer durchaus auch abgesenkt werden, um im Teilzeitbeschäftigungsbereich zusätzliche Beschäftigungsaufnahmen unter Einbeziehung der Kombilohnbeihilfe zu ermöglichen, wenn aus Sicht der Arbeitssuchenden Restriktionen hinsichtlich des leistbaren Wochenstundenausmaßes bestehen. Die Einkommensobergrenze für den Kombilohnbezug sollte nach Ansicht der Wirtschaftskammer angehoben, die Zwischengrenze von € 1.500,- für den Übergang von einer Förderung in der Höhe von € 300,- zu einer Förderung von € 150,- bei Vollzeitbeschäftigung gänzlich gestrichen werden.

[22] Die Telefoninterviews fanden am 31. Januar 2011 (Dr. Gleißner) bzw. am 9. Februar 2011 (Dr. Mitter) statt.

Für die Arbeiterkammer stellt sich die Frage der Absenkung der Untergrenze für den Bezug einer Kombilohnbeihilfe nicht. Dadurch würde die Entwicklung von Beschäftigungseinkommen, die nicht dazu geeignet sind, den Lebensunterhalt einer Person (geschweige denn miterhaltener Personen, wie im Falle von AlleinerzieherInnen) zu gewährleisten, gefördert werden. Im Falle von AlleinerzieherInnen, die aufgrund von Versorgungspflichten nur kleinteilige Teilzeitbeschäftigungen annehmen können, stellt sich die grundsätzliche Frage, wie der Übergang von einer familienbedingten Unterbrechung zu einer erneuten Erwerbstätigkeit organisiert werden kann. Wenn die Beschränkungen hinsichtlich des Ausmaßes der möglichen Erwerbstätigkeit auf das Fehlen von (leistbaren) Kinderbetreuungseinrichtungen zurückzuführen ist, gilt es eher das Kinderbetreuungsangebot zu verbessern als Möglichkeiten einer geförderten Niedriglohnbeschäftigung mit geringem Stundenausmaß in Betracht zu ziehen. Man müsse zuerst bei den Rahmenbedingungen ansetzen, eine Flexibilisierung nach unten kann nicht die Antwort sein. Darüber hinaus sind Frauen vor allem im Handel immer öfter mit nur sehr kleinteilig organisierten Teilzeitangeboten konfrontiert, bei denen das geringe angebotene Stundenausmaß durchaus den Profitüberlegungen der Arbeitgeberbetriebe entspringt.

Eine Öffnung der Obergrenzen ist für die Arbeiterkammer (auch aufgrund budgetärer Beschränkungen) kaum vorstellbar, die Flexibilisierung der Förderung im oberen Grenzbereich zwischen € 1.500,- und € 1.700,- ist dagegen im Wesentlichen eine Frage der Administrierbarkeit. Auf keinen Fall sollten die Einkommensgrenzen für die Gewährung einer Förderung dazu führen, dass die Beschäftigungseinkommen abgesenkt werden, um eine Förderbarkeit zu ermöglichen. Dies würde der Intention des Instrumentes (und den Zielen einer leistungsgerechten Entlohnung) widersprechen.

Der geringe Anteil an Weiterbildung parallel zu einer mit Kombilohnbeihilfe geförderten Beschäftigung wird von den Interessensvertretungen nicht als Problemfeld gesehen. Für die Wirtschaftskammer ist die Kombilohnbeihilfe auch nicht das Instrument, Qualifizierung zu fördern, zumal die Probleme bei der Integration der betroffenen Personen, nicht unbedingt primär im qualifikatorischen Bereich angesiedelt sind. Wenn die Weiterbildungsinitiative allerdings von den ArbeitnehmerInnen selber ausgeht, erscheint eine begleitende Qualifizierung zielführend und sinnvoll. Auch für die Arbeiterkammer ist die Kombilohnbeihilfe nicht direkt an Qualifizierung gekoppelt. Berufsbegleitende Weiterbildung ist in der Regel sehr fordernd und für einen nicht unbeträchtlichen Teil der Zielgruppe (vor allem Wiedereinsteigerinnen) auch nicht umsetzbar, sei es weil die niedrig entlohnte (Teilzeit-)Beschäftigung ohnedies schon mit den Versorgungspflichten abgestimmt werden muss, sei es weil die Schulungszeiten nicht mit den Arbeitszeiten vereinbar sind.

Eine Ausweitung des förderbaren Personenkreises ist für die Wirtschaftskammer am ehesten im Bereich der Langzeitbeschäftigungslosen denkbar, allerdings erscheint in diesem Zusammenhang die Eingliederungsbeihilfe das adäquatere Instrument. Analog argumentiert die Arbeiterkammer: bei Langzeitbeschäftigungslosen liegen die Barrieren für eine Reintegration in das Beschäftigungssystem nicht so sehr am Arbeitsplatz, sondern an der Person selbst. Die Kombilohnbeihilfe ist aber nicht geeignet, um Personen zu unterstützen, die erst an die Erwerbstätigkeit herangeführt und stabilisiert werden müssen. Am ehesten ist der Einsatz bei Personen denkbar, die aus einer prinzipiell stabilen Erwerbs- und Einkommenssituation heraus ihren Arbeitsplatz verloren haben und aufgrund unterschiedlicher Faktoren (Alter, Qualifikationen, bisheriges Einkommen, konjunkturelle und strukturelle Faktoren) in die Langzeitbeschäftigungslosigkeit übergetreten sind. Allerdings ist auch aus Sicht der Arbeiterkammer für diesen Personenkreis eine Eingliederungsbeihilfe die geeignetere Maßnahme. Die

Eingliederungsbeihilfe als relativ simples Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik könnte aus Sicht der Arbeiterkammer durchaus auch ausgebaut werden, sofern sie mit einer Qualifizierungsverpflichtung der Betriebe verbunden wird.

Eine Absenkung der Altersgrenze für die Zielgruppe „Ältere Personen“ auf 45 Jahre erscheint für die Wirtschaftskammer prinzipiell denkbar, für die Arbeiterkammer sprechen mehrere Gründe dagegen: eine einseitige Absenkung der Altersgrenze für Frauen würde dem Gleichheitsgrundsatz widersprechen; eine generelle Absenkung würde einerseits bestehende Tendenzen der „Abwertung“ von Personen über 45 Jahre hinsichtlich Ihrer Einsetzbarkeit befördern; die Absenkung der Altersgrenze würde die Mitnahmeeffekte (in Bezug auf bewusste Niedriglohnangebote durch Unternehmen) erhöhen; schließlich erscheint eine Ausweitung des förderbaren Personenkreises in Hinblick auf die durch die generellen Sparmaßnahmen bedingten Budgetbegrenzungen nicht sinnvoll.

Einig sind die Interessensvertretungen darin, dass die Kombilohnbeihilfe, wenn durch sie dauerhafte und nachhaltige Beschäftigung mit der Chance auf mittelfristige Einkommensverbesserungen geschaffen wird, ein sinnvolles Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik darstellt.

8 Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

8.1 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Seit 1. Juli 2009 steht arbeitslosen Personen mit dem „Kombilohn Neu“ (KOM) ein neues Förderinstrument zur Verfügung, dass auf die Reintegration von Personen abzielt, die bei Wiedereintritt in das Beschäftigungssystem mit einem nur geringen Beschäftigungseinkommen rechnen können. Durch die Gewährung einer Kombilohnbeihilfe soll ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden, ein Beschäftigungsverhältnis mit unterdurchschnittlichem Einkommen aufzunehmen, in der Hoffnung, dass dadurch eine nachhaltige Beschäftigungsintegration (mit der Chance auf eine – zumindest mittelfristig erzielbare – Steigerung des Arbeitseinkommens bei anhaltender Beschäftigung) erfolgt. Zielgruppen dieser Maßnahmen sind WiedereinsteigerInnen (vor allem Frauen nach durch Versorgungspflichten bedingten längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt), ältere Personen und Personen mit Behinderung.

Die neue Form der Kombilohnbeihilfe wurde bald nach Einführung deutlich stärker in Anspruch genommen als die in den Jahren 2006 bis 2008 gültige Vorläufervariante der kombinierten Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen (KAN) und ArbeitgeberInnen (KAG). Im Beobachtungszeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 waren 4.747 Personen zumindest vorübergehend BezieherInnen der Kombilohnbeihilfe. Rund zwei Drittel davon waren Frauen, rund die Hälfte der geförderten Personen hatte das 50. Lebensjahr bereits vollendet, knapp 42% der Personen waren im Haupterwerbsalter. Neun von zehn BezieherInnen hatten eine österreichische Staatsbürgerschaft, knapp 60% der geförderten Personen hatten höchstens einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen, rund ein Viertel hatte als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre absolviert.

Drei Viertel aller Förderfälle dauerten zwischen 9 Monaten und (dem als maximale Förderdauer festgelegten) einem Jahr. Je ein Viertel der Personen war in Büroberufen (vor allem Frauen) bzw. Hilfsberufen der Produktion (mehrheitlich Männer) tätig, ein Siebentel im Handel, gefolgt von Bau- und Fremdenverkehrsberufen. Dementsprechend sind ein Fünftel aller durch Kombilohnbeihilfe geförderten Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben des Handels zu finden, 15% im Produktionssektor und 14% im Fremdenverkehr. Die Hälfte der Betriebe, die KombilohnbezieherInnen aufnehmen, sind Kleinstbetriebe, rund 40% der geförderten Personen sind jedoch in Großbetrieben mit über 1.000 MitarbeiterInnen beschäftigt. Vier Fünftel der Betriebe beschäftigten eine geförderte Person, aber vier Fünftel der geförderten Personen waren in Betrieben beschäftigt, die im Beobachtungszeitraum mindestens fünf KombilohnbezieherInnen aufgenommen haben. Drei Viertel der Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen sind mit Teilzeitarbeit verbunden, 55% der geförderten Männer konnten eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen.

Insgesamt wurden im Beobachtungseitraum über 8 Millionen Euro für die durch Kombilohnbeihilfe geförderten Personen aufgewendet, rund ein Drittel der Förderfälle schlägt mit weniger als € 1.000,- je Förderfall zu Buche, knapp die Hälfte der geförderten Personen erhält Unterstützungen in der Höhe zwischen € 1.000,- und € 2.000,-. Weiterbildung parallel zu einer durch Kombilohnbeihilfe geförderten Beschäftigung spielt nur eine geringe Rolle. Nur 9% aller geförderten Personen erhalten neben der Kombilohnbeihilfe auch andere Förderungen, ein Fünftel davon betrifft gemeinnützige oder sozialökonomische Beschäftigungsprojekte, 17% Eingliederungsbeihilfen.

Die Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe nach Bundesländern weicht teilweise deutlich vom österreichweiten Durchschnitt ab. Rund ein Viertel aller Kombilohnbeihilfen wurden im Beobachtungszeitraum in Oberösterreich gefördert, ein Fünftel in Wien, gefolgt von Niederösterreich (17%), der Steiermark (11%) und Kärnten (10%). Dies liegt an der unterschiedlichen Schwerpunktsetzung der Landesgeschäftsstellen bei den Förderinstrumenten. Oberösterreich hat den Einsatz der Kombilohnbeihilfe seit der Einführung massiv forciert, ab der 2. Hälfte des Jahres 2010 jedoch aus Budgetgründen zurücknehmen müssen. Wien hat dagegen die Kombilohnbeihilfe erst ab dem Jahreswechsel 2009/2010 intensiver beworben und eingesetzt, im Mai 2010 wurde jeder dritte neue Förderfall in Wien angelegt. Auch innerhalb der Regionalen Geschäftsstellen zeigt sich eine unterschiedliche Inanspruchnahme. Diese Unterschiede sind teils durch die Vorgaben durch die Landesgeschäftsstellen, teils durch die spezifischen KundInnenstrukturen der einzelnen Geschäftsstellen erklärbar.

Wie aus der Repräsentativerhebung bei TeilnehmerInnen hervorgeht, waren 90% der Männer und knapp 60% der Frauen im Fünfjahreszeitraum vor jener Arbeitslosigkeitsepisode, aus der die Personen mittels Kombilohnbeihilfe wieder in das Beschäftigungssystem integriert wurden, überwiegend unselbstständig oder selbstständig beschäftigt. Der Austritt aus dem letzten Beschäftigungsverhältnis erfolgte für die Mehrheit der befragten Personen nicht freiwillig. 29% der befragten Frauen hatten diesen Zeitraum überwiegend in Elternkarenz verbracht.

Von der Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Kombilohnbeihilfe haben die TeilnehmerInnen zu mehr als drei Viertel von den AMS-BeraterInnen erfahren, auch rund 40% der Beschäftigungsverhältnisse, die KombilohnbezieherInnen aufgenommen haben, wurden direkt von den BeraterInnen vermittelt, beinahe gleich viele haben die befragten Personen selbst gefunden. Die Beratung und Unterstützung durch die BeraterInnen wurde von weit über der Hälfte der TeilnehmerInnen als „sehr gut“ oder „gut“ eingestuft. Die Abwicklung der Förderung bezeichneten knapp drei Viertel als problemlos, ohne bürokratischen Aufwand, rasch und ohne Verzögerung. Auch die Bestimmungen der Förderung wurden von den befragten Personen überwiegend gut verstanden.

Zwar sagte mehr als die Hälfte der befragten Personen, dass sie das Beschäftigungsverhältnis vermutlich auch ohne Kombilohn aufgenommen hätten, gleichzeitig hätte für mehr als 40% das Arbeitseinkommen ohne Kombilohnbeihilfe keineswegs für die Deckung des Lebensunterhaltes gereicht.

Rund die Hälfte der Befragten war der Meinung, dass es ohne Kombilohnbeihilfe mehr arbeitslose Personen gäbe, vier Fünftel meinten dass die Kombilohnbeihilfe, den Einstieg in die Beschäftigung erleichtert und einen Anreiz bietet, auch schlecht bezahlte Jobs anzunehmen. Die Höhe der Kombilohnbeihilfe wird von mehr als zwei Drittel als „gerade richtig“ bezeichnet, etwas mehr als ein Viertel fanden sie zu niedrig.

Die Einkommensuntergrenze für den Bezug der Kombilohnbeihilfe wird von knapp einem Drittel der TeilnehmerInnen als zu niedrig bezeichnet. Dies deckt sich mit den Aussagen von ExpertInnen der regionalen Geschäftsstellen: diese berichteten mehrfach von Problemen bei der Vermittlung von Personen, die aufgrund von Versorgungspflichten (oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen) nur eine Teilzeitbeschäftigung mit einem geringen Stundenausmaß aufnehmen können. Das im Rahmen derartiger Beschäftigungsverhältnisse erzielbare Einkommen liegt oft unter der Einkommensuntergrenze für die Gewährung der Teilzeit-Kombilohnbeihilfe von € 150,-.

Grundsätzlich wird von den befragten ExpertInnen die Kombilohnbeihilfe als zielgruppenadäquates Instrument zur Reintegration von Personen im Niedriglohnbereich angesehen. Das Angebot der Beihilfe erfolgt nach Prüfung der in den Richtlinien festgelegten Kriterien für die Förderbarkeit, meist erfolgt die Information aktiv durch die BeraterInnen, nur in seltenen Fällen wird die Kombilohnbeihilfe von den KundInnen ohne vorhergehende Information durch die BeraterInnen angesprochen.

Nach Aussage der ExpertInnen sollte die Kombilohnbeihilfe sowohl in Bezug auf die Dauer der Förderung, die Zielgruppe als auch die Form der Förderung unverändert beibehalten werden. Eine Erweiterung des Zielgruppenkreises ist am ehesten im Bereich der Langzeitbeschäftigungslosen (ohne Alterseinschränkung) denkbar. In der derzeitigen Form hat die Kombilohnbeihilfe nicht nur einen hohen Wirkungsgrad in der unmittelbaren Reintegration arbeitsloser Personen, die mit Förderung durch die Kombilohnbeihlfe aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse erweisen sich auch als dauerhaft, die überwiegende Mehrheit bleibt auch nach Auslaufen der Förderung aufrecht, oft werden mittelfristig die Einkommen angehoben, weil sich die beschäftigte Person im Förderzeitraum als MitarbeiterIn bewährt hat. Die Kombilohnbeihilfe hat somit auch einen nachhaltigen Beschäftigungseffekt.

Im Rahmen der Evaluationsstudie wurde auch eine Telefonbefragung bei 51 Beschäftigerbetrieben, die gegenwärtig bzw. in den letzten zwei Jahren BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe eingestellt haben, durchgeführt. Es zeigte sich, dass für die Einstellung von FördernehmerInnen das soziale Engagement der Unternehmen von großer Bedeutung ist, was aufgrund des aktuellen Förderdesigns der Kombilohnbeihilfe als reine ArbeitnehmerInnen-Förderung zu erwarten war. Bei rund der Hälfte der Beschäftigerbetriebe spielen aber zusätzlich durchaus auch ökonomische Motive – wie Lohnangebotsrestriktionen seitens der Unternehmen sowie die Förderdauer als Probezeit für die FördernehmerInnen – eine wichtige Rolle.

Überraschend wenige Beschäftigerbetriebe haben Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von FördernehmerInnen erwartet – und Unternehmen hatten auch tatsächlich wenig Schwierigkeiten erlebt. Einschränkend muss aber angeführt werden, dass dieses Ergebnis auch auf Selbstselektionseffekte zurückgeführt werden kann.

Das Förderinstrument Kombilohnbeihilfe generiert vergleichsweise hohe Weiterbeschäftigungseffekte (rund drei Viertel der BezieherInnen werden auch nach Ende der Förderdauer in dem jeweiligen Unternehmen weiterbeschäftigt) und auch Einkommenssteigerungspotenziale für die FördernehmerInnen nach Ende der Förderdauer.

Die Kombilohnbeihilfe wird von der Mehrheit der befragten Firmen als eine grundsätzlich attraktive Fördermaßnahme eingestuft – es sind aber doch ausgeprägte Mitnahmeeffekte beobachtbar[23]. Je wichtiger den Unternehmen ökonomische Motive für die Einstellung von FördernehmerInnen sind, desto geringer ist dieser Mitnahmeeffekt der Förderung bei den Unternehmen. Bei Unternehmen, die parallel auch eine Eingliederungsbeihilfe beziehen, ist dieser Mitnahmeeffekt ebenfalls geringer (als bei Beschäftigerbetrieben ohne Bezug einer Eingliederungsbeihilfe).

Der Großteil der derzeitigen Beschäftigerbetriebe wird auch zukünftig wieder Kombilohnbeihilfe-BezieherInnen einstellen. Die Einstellungsbereitschaft hängt aber bei vielen Unternehmen von der konjunkturellen Situation ab.

[23] Rund die Hälfte der Beschäftigerbetriebe hätte auch ohne die Förderung Personen aus der Zielgruppe der Förderung eingestellt.

Damit Unternehmen mehr FördernehmerInnen einstellen, wären aus Sicht der Beschäftigerbetriebe eine finanzielle Förderung der Firmen selbst (als Eingliederungsbeihilfe und/oder für betrieblich finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen), eine verstärkte vorbereitende oder begleitende externe Qualifizierung der FördernehmerInnen sowie eine längere Förderdauer notwendig.

Der administrative Aufwand der Förderung für die Unternehmen selbst wird von den Firmen als gering eingestuft.

Die Befragung der Beschäftigerbetriebe spiegelt ein grundlegendes Dilemma des aktuellen Förderdesigns wider: Als reine ArbeitnehmerInnen-Förderung entfaltet das Förderinstrument nur eine geringe monetäre Anreizwirkung bei den Unternehmen FördernehmerInnen einzustellen. Das Ausmaß der durch das Förderinstrument vermittelbaren Personen hängt somit stark vom sozialen Engagement der Unternehmen ab und zeitigt dadurch relativ hohe Mitnahmeeffekte. Gleichzeitig verhindert dieses Förderdesign aber, dass sehr niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse durch öffentliche Finanzmittel „gefördert“ und dadurch u.U. auch verfestigt werden.

Eine Möglichkeit, die monetäre Anreizwirkung für die Unternehmen zu erhöhen und gleichzeitig potenziell negative Folgeeffekte hintanzuhalten, bestünde in der Gewährung einer „Eingliederungsbeihilfe Neu“ für Beschäftigerbetriebe parallel zur gegenwärtigen Kombilohnbeihilfe für die ArbeitnehmerInnen. Eine derartige Eingliederungsbeihilfe Neu wäre dann an durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen gebunden. Dies könnte in Form einer Refundierung von betrieblichen Investitionen für Einschulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen der FördernehmerInnen und/oder durch eine finanzielle Förderung von parallel durchgeführten externen Qualifizierungsmaßnahmen (auf Basis der entgangenen Arbeitszeiten der FördernehmerInnen) erfolgen. Problematisch dabei ist der höhere administrative Aufwand und der Nachweis der getätigten Investitionen bei den betrieblich durchgeführten Einschulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen.

8.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Auswertungen aus den Förderdaten und den Karriereverläufen der BezieherInnen, die Befragung von TeilnehmerInnen, Unternehmen sowie ExpertInnen des Arbeitsmarktservice und der Interessensvertretungen lassen insgesamt die Kombilohnbeihilfe Neu als ein wirksames und zielgruppenadäquates Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik erscheinen. Der Wiedereinstieg von arbeitslos gewordenen Personen aus dem Niedriglohnbereich der Zielgruppen „WiedereinsteigerInnen“, „ältere Personen“ und „Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen“ wird durch die Kombilohnbeihilfe erleichtert, ja in vielen Fällen erst ermöglicht. Die derart aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse erweisen sich (zumindest bei jenen Personen, die nicht schon nach kurzer Zeit den Arbeitsplatz wieder verlassen) über die Förderdauer hinaus als nachhaltig und erhöhen damit die mittelfristige Beschäftigungsintegration. Mitnahmeeffekte sind (wie bei anderen Formen der Beschäftigungsförderung) auch bei der Kombilohnbeihilfe Neu nicht gänzlich zu vermeiden, sowohl, was die Nutzung der Kombilohnbeihilfe durch Personen, die auch ohne Förderung eine Beschäftigung aufgenommen hätten, als auch, was die Bereitschaft von Betrieben, Personen mit oder ohne Kombilohnbeihilfe einzustellen, betrifft. Allerdings sind diese Mitnahmeeffekte im Vergleich der effektiven Steigerung der Beschäftigungsintegration der geförderten Personen als wenig bedeutsam einzustufen.

Trotz der grundsätzlich sehr positiven Einschätzung der Treffsicherheit, Zielgruppenadäquanz und Wirksamkeit der Kombilohnbeihilfe lassen sich auf der Basis der unterschiedlichen Analysen und Erhebungen zusammenfassend folgende Entwicklungs- und Verbesserungsmöglichkeiten festmachen:

- Die Zielgruppe könnte auf Langzeitbeschäftigungslose bzw. Langzeitarbeitslose ohne Altersbeschränkung ausgeweitet werden, weil eine Reintegration auf einen, wenn auch niedrig entlohnten, Arbeitsplatz sowohl für die betroffene Person als auch die öffentliche Hand mittelfristig vorteilhafter ist. Allerdings sollten nur jene Langzeitbeschäftigungslosen in die Maßnahme aufgenommen werden, bei denen nicht die mangelnde Arbeitsfähigkeit die Ursache für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit darstellt, sondern die Reintegration aufgrund des Alters, geringer Qualifikation und dem starken Gefälle zwischen ehemaligem Erwerbseinkommen und den mit den verfügbaren Beschäftigungseinkommen verbundenen Arbeitseinkommen bis dahin nicht gelungen ist.
- Die Einkommensuntergrenze für die Gewährung der Kombilohnbeihilfe könnte abgesenkt werden, um auch Personen erfassen zu können, die aufgrund ihrer persönlichen Situation (Versorgungspflichten, gesundheitliche Beeinträchtigungen) nur beschränkt teilzeitbeschäftigt sein können und derzeit oft aufgrund zu niedrigen Stundenausmaßes (unter 16 Stunden) bzw. Arbeitseinkommen (unter € 650,-) vom Kombilohnbezug ausgeschlossen sind. Dies birgt allerdings die Gefahr eine Verfestigung der Prekarisierung.
- Die Einkommensobergrenze für die Gewährung der höheren Förderung für eine Vollzeitbeschäftigung (derzeit € 1.500,-) benachteiligt jene, deren Arbeitseinkommen nur geringfügig darüber liegt und die dadurch spürbar weniger verfügbares Einkommen haben, als jene Personen, die nur knapp unter der genannten Grenze verdienen und die erhöhte Förderung (€ 300,-) erhalten. Die „gerechteste“ Form wäre eine Stufenregelung zwischen € 1.500,- und € 1.700,-. Gegen diese Anpassung der derzeitigen Regelung spricht allerdings, dass sie den administrativen Aufwand für die Abwicklung der Förderung in diesem Einkommensbereich deutlich erhöhen würde.
- Derzeit wird bereits in einem Teil der Fälle die Kombilohnbeihilfe mit anderen Förderarten kombiniert. Die Eingliederungsbeihilfe stellt dabei (vor allem aus Sicht der Betriebe) eine attraktive Ergänzung der Kombilohnbeihilfe dar, durch welche die Bereitschaft der Betriebe, KombilohnbezieherInnen einzustellen, spürbar erhöht wird. Ein Ausbau dieser Kombination (eventuell sogar als eigene „Paketlösung“) wäre daher grundsätzlich anzudenken, vor allem, wenn es mit einer (Weiter-)Qualifizierung verbunden ist.

1. Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:
Zugänge zur Kombilohnbeihilfe Neu Juli 2009 bis Mai 2010 11

Übersicht 2:
Anzahl der geförderten Personen Kombilohn alt (KAG/KAN) und
Neu (KOM) Februar 2006 bis Dezember 2007 und Juli 2009 bis Juni 2010 11

Übersicht 3:
Abgänge aus der Kombilohnbeihilfe Neu Juli 2009 bis Mai 2010 11

Übersicht 4:
Monatsendstichtagsbestände Kombilohnbeihilfe Neu Juli 2009 bis Mai 2010 12

Übersicht 5:
Gesamtdauer Kombilohnbeihilfe alt (KAG/KAN) und Neu(KOM) nach Dauerklassen
und Geschlecht 12

Übersicht 6:
Verteilung der KombilohnbezieherInnen Kombilohnbeihilfe Neu (KOM)
nach Dauerklassen und Geschlecht 12

Übersicht 7:
Verteilung der KombilohnbezieherInnen Neu (KOM) nach Altersgruppen und
Geschlecht 14

Übersicht 8:
Verteilung der KombilohnbezieherInnen alt Arbeitnehmer (KAN) nach Altersgruppen
und Geschlecht 15

Übersicht 9:
KombilohnbezieherInnen Neu nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht 15

Übersicht 10:
KombilohnbezieherInnen alt (KAN) nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht 16

Übersicht 11:
KombilohnbezieherInnen Neu: höchste abgeschlossene Ausbildung nach Geschlecht 16

Übersicht 12:
KombilohnbezieherInnen alt (KAN): höchste abgeschlossene Ausbildung
nach Geschlecht 17

Übersicht 13:
KombilohnbezieherInnen (KOM) nach Berufsobergruppen 18

Übersicht 14:
Die häufigsten Berufe von Kombilohnbezieherinnen Neu (Frauen) 19

Übersicht 15:
Die häufigsten Berufe von Kombilohnbeziehern Neu (Männer) 19

Übersicht 16:
Geförderte Personen Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern und Geschlecht 20

Übersicht 17:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern 21

Übersicht 18:
Geschlechterproportionen der KombilohnbezieherInnen Neu in den Bundesländern 21

Übersicht 19:
Zugänge zur Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern 22

Übersicht 20:
Monatsendbestände der KombilohnbezieherInnen Neu nach Bundesländern 23

Übersicht 21:
Verteilung der Gesamtkosten je Förderfall auf Kostenklassen nach Dauerklassen 24

Übersicht 22:
Verteilung der Gesamtkosten je Förderfall auf Dauerklassen nach Kostenklassen 24

Übersicht 23:
Zusätzlich zur Kombilohnbeihilfe gewährte Förderungen 25

Übersicht 24:
Zur Struktur der Beschäftigerbetriebe 26

Übersicht 25:
Konzentration der KombilohnbezieherInnen auf Beschäftigerbetriebe 26

Übersicht 26:
Branchenverteilung der Beschäftigerbetriebe von Personen mit Kombilohnbeihilfe Neu 27

Übersicht 27:
Erwerbsstatus zum 30.9.2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beenden haben 28

Übersicht 28:
Erwerbsstatus zum 31.12.2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beenden haben 28

Übersicht 29:
Zahl der Beschäftigungstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beenden haben 29

Übersicht 30:
Zahl der Arbeitslosigkeitstage im zweiten Halbjahr 2010 für Personen, die ihren Bezug von Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 beenden haben 29

Übersicht 31
Geförderte Personen Kombilohnbeihilfe Neu: Bundesländer und Geschlecht 30

Übersicht 32:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern 31

Übersicht 33:
Kombilohnbeihilfe Neu in den Bundesländern nach Geschlecht 31

Übersicht 34:
Zugänge zur Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern 32

Übersicht 35:
Monatsendbestände der KombilohnbeihilfebezieherInnen Neu nach Bundesländern 33

Übersicht 36:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach RGS: Alle Personen
Reihe der RGS nach Häufigkeit (Position 1 bis 10) 33

Übersicht 37:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach RGS: Männer
Reihe der RGS nach Häufigkeit (Position 1 bis 10) 34

Übersicht 38:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach RGS: Frauen
Reihe der RGS nach Häufigkeit (Position 1 bis 10) 34

Übersicht 39:
Durchschnittliche Gesamtdauer der Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern 35

Übersicht 40:
Dauer der Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern und Dauerklassen 35

Übersicht 41:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern und Altersgruppen 36

Übersicht 42:
Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe Neu nach Bundesländern und Nationalität 37

Übersicht 43:
Kombilohnbeihilfe Neu
Regionale Geschäftsstellen mit ausschließlich österreichischen FördernehmerInnen 38

Übersicht 44:
Kombilohnbeihilfe Neu
RGS: Anteil der FördernehmerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (getrennt nach Herkunftsländern) 39

Übersicht 45:
Kombilohnbeihilfe Neu
Geförderte Personen nach Bundesländern und höchster abgeschlossener Ausbildung 40

Übersicht 46:
Aktuelle und ehemalige TeilnehmerInnen an Kombilohnbeihilfe Neu
Stichprobenplan und durchgeführte Interviews 41

Übersicht 47:
Höchste abgeschlossene Ausbildung nach Geschlecht 42

Übersicht 48:
Überwiegender Erwerbsstatus in den letzten fünf Jahren vor Eintritt in den Kombilohn 42

Übersicht 49:
Erwerbsstatus unmittelbar vor der letzten Arbeitslosigkeit 43

Übersicht 50:
Gründe für den Austritt aus der letzten Beschäftigung 44

Übersicht 51:
Dauer des letzten Beschäftigungsverhältnisses 45

Übersicht 52:
Letztes Bruttomonatseinkommen aus Beschäftigung 46

Übersicht 53:
Branche des letzten Beschäftigungsverhältnisses 46

Übersicht 54:
Beruf des letzten Beschäftigungsverhältnisses 47

Übersicht 55:
Erlernter Beruf 47

Übersicht 56:
Beruf der Kombilohnbeschäftigung 48

Übersicht 57:
Branche der Kombilohnbeschäftigung 49

Übersicht 58:
Beginn des Kombilohnbezuges 49

Übersicht 59:
Noch im Kombilohnbezug? 50

Übersicht 60:
Realisiertes Ende des Kombilohnbezuges 50

Übersicht 61:
Geplantes Ende des Kombilohnbezuges 50

Übersicht 62:
Wie haben Sie vom Kombilohnbezug erfahren? 51

Übersicht 63:
Beurteilung der Beratung durch das AMS 51

Übersicht 64:
Durch wen haben Sie eine Beschäftigung mit Kombilohnbeihilfe gefunden? 52

Übersicht 65:
Beurteilung der Unterstützung durch das AMS bei der Suche nach einem Arbeitsplatz mit Kombilohnbeihilfe 53

Übersicht 66:
Abwicklung der Kombilohnbeihilfe 53

Übersicht 67:
Probleme bei der Suche nach Arbeitgebern 54

Übersicht 68:
Gründe für die Aufnahme einer Kombilohn-Beschäftigung 55

Übersicht 69:
Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses auch ohne Kombilohnbeihilfe? 56

Übersicht 70:
Beurteilung der Arbeitsmarktchancen ohne Einsatz der Kombilohnbeihilfe 56

Übersicht 71:
Qualifizierungsmaßnahmen während des Kombilohnbezuges 57

Übersicht 72:
Art der Weiterbildungsmaßnahme 58

Übersicht 73:
Dauer der Weiterbildungsmaßnahme 58

Übersicht 74:
Wöchentliches Stundenausmaß der Weiterbildungsmaßnahme 59

Übersicht 75:
Zusätzliche Förderungen neben der Kombilohnbeihilfe 59

Übersicht 76:
Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen 60

Übersicht 77:
Beurteilung der Kombilohnbeihilfe als Anreiz zur Beschäftigungsintegration 61

Übersicht 78:
Höhe der Kombilohnbeihilfe aus Sicht der TeilnehmerInnen 62

Übersicht 79:
Einkommensuntergrenze der Kombilohnbeihilfe aus Sicht der TeilnehmerInnen 62

Übersicht 80:
Einkommensobergrenze der Kombilohnbeihilfe aus Sicht der TeilnehmerInnen 63

Übersicht 81:
Unternehmensbefragung – durchgeführte Interviews 65

Übersicht 82:
Qualifikationsstruktur der Beschäftigten 65

Übersicht 83:
Gründe für Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen 66

Übersicht 84:
Einsatzfelder der Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen 67

Übersicht 85:
Anteile der Unternehmen, die BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe beschäftigen; nach der Zielgruppe 68

Übersicht 86a:
Verteilung der Unternehmen, nach dem Geschlecht der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 69

Übersicht 86b:
Verteilung der Unternehmen, nach dem Beschäftigungsausmaß der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 69

Übersicht 87:
Struktur des Beschäftigungsausmaßes nach dem Geschlecht der BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 70

Übersicht 88:
Gründe für die Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 71

Übersicht 89:
Verteilung der üblicherweise gezahlten Löhne (monatliches Bruttoeinkommen exklusive der Sonderzahlungen von teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 72

Übersicht 90:
Verteilung der Unternehmensangaben zur Fragen, warum BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe vergleichsweise niedrige Einkommen erzielen 72

Übersicht 91:
Erwartete und tatsächlich aufgetretene Schwierigkeiten, die sich aus der Beschäftigung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe ergeben haben 74

Übersicht 92:
Bedeutung diverser Aspekte für die Weiterbeschäftigung der BezieherInnen nach Ende der Förderdauer 75

Übersicht 93:
Verteilung der Unternehmensaussagen zum Gehalt bei Weiterbeschäftigung der BezieherInnen nach Förderende 76

Übersicht 94:
Warum werden Unternehmen nach dem Förderende ein höheres Gehalt zahlen? 77

Übersicht 95:
Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen für BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 78

Übersicht 96:
Attraktivität der Kombilohnbeihilfe für das Unternehmen 79

Übersicht 97:
Verteilung der Unternehmen nach dem Ausmaß an Förderungen für BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe 80

Übersicht 98:
War Eingliederungsbeihilfe ein wichtiger Anreiz zur Einstellung von BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe? 81

Übersicht 99:
Abschätzung des Mitnahmeeffektes; in Abhängigkeit der Motivstruktur sowie des Bezugs einer Eingliederungsbeihilfe
„Hätte das Unternehmen auch ohne die Fördermaßnahme (Kombilohnbeihilfe) Personen Aus der Zielgruppe der Förderung eingestellt?“ 82

Übersicht 100:
Werden Unternehmen auch zukünftig BezieherInnen einer Kombilohnbeihilfe einstellen? 83

Übersicht 101:
Hängt die Bereitschaft zur Aufnahme geförderter Personen von der Krise bzw. der konjunkturellen Entwicklung ab? 84

Übersicht 102:
Notwendige Änderungen der Kombilohnbeihilfe aus Unternehmensperspektive, damit Weitere Personen aus den Zielgruppen (Ältere, WiedereinsteigerInnen, Behinderte) aufgenommen werden 85

Übersicht 103:
Vorschläge seitens der Unternehmen, damit FördernehmerInnen größere Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden 86

Übersicht 104:
Administrativer Aufwand für die Unternehmen 87

Übersicht 105:
Klassifikation der Regionalen Geschäftsstellen nach Dauer der Förderfälle und regionaler Inanspruchnahme der Kombilohnbeihilfe 91

Übersicht 106:
Ausgewählte Regionale Geschäftsstellen für die telefonische Befragung 92