ARBEITSAUFNAHMEN VON LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSEN PERSONEN – EINFLUSSFAKTOREN UND RAHMENBEDINGUNGEN

Marion Vogt
Bernhard Saupe

ENDBERICHT

Arbeitsaufnahmen von langzeitbeschäftigungslosen Personen – Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen

Marion Vogt
Bernhard Saupe

Endbericht

Bericht an das Arbeitsmarktservice Steiermark
und das Arbeitsmarktservice Niederösterreich

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 Wien, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
http://www.forba.at

INHALT

EINLEITUNG 1

1. ERFOLGREICHE ARBEITSAUFNAHMEN – EHEMALIGE LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSE IM GESPRÄCH 5

1.1. Die ExpertInnen 5

1.1.1. Die Fokusgruppen 5

1.1.2. Die InterviewpartnerInnen 6

1.2. Der Beginn der Arbeitslosigkeit 8

1.3. Der Gesundheitszustand 10

1.3.1. Psychische Beeinträchtigungen und ihre Auswirkungen 12

1.4. Berufliche Neuorientierung und Berufswechsel 19

1.5. Bewerbungsprozess 21

1.5.1. Konzessionsbereitschaft 26

1.6. Beratung, Betreuung und Qualifizierung 28

1.6.1. Kursmaßnahmen 31

1.6.2. Qualifizierungsmaßnahmen 35

1.7. Selbsteinschätzung des Erfolges bei der Arbeitssuche 38

1.8. Der heutige Arbeitsplatz 39

1.9. Fazit 40

2. ERFOLGREICHE ARBEITSAUFNAHMEN – EHEMALIGE LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSE IN ZAHLEN 43

2.1. Methodisches Vorgehen 43

2.2. Samplebeschreibung, Kontext 45

2.3. Deskriptive Überblicksergebnisse 48

2.3.1. Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit 48

2.3.2. Nachhaltigkeit der 2010 gefundenen Beschäftigung 51

2.3.3. Kursmaßnahmen 53

2.4. Clusteranalysen ... 54
2.4.1. Vorbemerkungen ... 54
2.4.2. Subjektive Ressourcen ... 56
2.4.3. Bewerbungsaktivitäten ... 62
2.4.4. Für die 2010 gefundene Tätigkeit gemachte Zugeständnisse ... 65
2.4.5. Betreuung durch das AMS ... 68
2.4.6. Gründe für Langzeitbeschäftigungslosigkeit ... 70
2.4.7. Gründe für den erfolgreichen Übergang aus der Langzeitbeschäftigungslosigkeit ... 74
2.4.8. Veränderungen während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit ... 76
2.4.9. Ergebnisse themenübergreifend ... 78
2.5. Fazit ... 84

3. LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSE IM BEWERBUNGSPROZESS ... 87

3.1. Die Betriebe ... 87
3.1.1. Die interviewten Unternehmen und ihre Spezifika ... 87
3.1.2. Personalsuche und -auswahl ... 89
3.2. Einstellung von Langzeitbeschäftigungslosen ... 90
3.2.1. Das Bewerbungsgespräch und die Auswahlkriterien ... 91
3.2.2. Vom Willen und Wollen ... 93
3.2.3. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ... 95
3.2.4. Benötigte Unterstützung ... 96
3.3. Fazit ... 97

ZUSAMMENSCHAU DER ERGEBNISSE ... 99

LITERATUR ... 109

TABELLENBAND (GETRENNT) ... 111

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 2.1: Vergleich Jahresdurchschnitt Langzeitbeschäftigungslose 2010 – Grundgesamtheit der Studie ... 46

Tabelle 2.2: Vergleich Grundgesamtheit – Stichprobe ... 47

Tabelle 2.3: Altersgruppen nach Geschlecht ... 47

Tabelle 2.4: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Kategorien ... 48

Tabelle 2.5: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Bundesland und Geschlecht ... 49

Tabelle 2.6: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Bildungsabschluss und Geschlecht ... 49

Tabelle 2.7: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Altersgruppen und Geschlecht ... 50

Tabelle 2.8: Aktueller Erwerbsstatus nach Geschlecht ... 52

Tabelle 2.9: Aktueller Erwerbsstatus nach Bundesländern ... 52

Tabelle 2.10: Aktueller Erwerbsstatus nach Alter ... 52

Tabelle 2.11: Durchschnittswerte Evaluierungsvariablen Gesamtsample ... 55

Tabelle 2.12: Clusterlösung Gesundheitszustand ... 58

Tabelle 2.13: Clusterlösung Psychische Verfassung ... 60

Tabelle 2.14: Clusterlösung Soziale Unterstützung ... 61

Tabelle 2.15: Clusterlösung Bewerbungsaktivitäten ... 64

Tabelle 2.16: Clusterlösung Konzessionsbereitschaft ... 66

Tabelle 2.17: Clusterlösung Betreuung durch das AMS ... 69

Tabelle 2.18: Clusterlösung subjektive Gründe ... 71

Tabelle 2.19: Clusterlösung Gründe für einen erfolgreichen Übergang ... 75

Tabelle 2.20: Clusterlösung Veränderungen während der Beschäftigungslosigkeit ... 77

Tabelle 2.21: Alter ... 82

Tabelle 2.22: Bildungsniveau ... 82

Tabelle 2.23: Zugeständnisse ... 83

Tabelle 2.24: Kursmaßnahmen ... 83

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2.1: Verteilung nach Zahl der Erfolgsfaktoren ... 80

Abbildung 2.2: Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Erfolgsfaktoren ... 81

EINLEITUNG

Arbeit bestimmt in unserer Gesellschaft nicht nur das Einkommen und das Prestige, sondern ist wesentlich für die Entwicklung einer positiven Identität und gesellschaftlichen Wertschätzung verantwortlich. Durch den Verlust des Arbeitsplatzes sind Personen mit einer Situation konfrontiert, auf die sie nicht vorbereitet sind, denn die Normen und Werte unserer Gesellschaft sind auf ein Leben, in dem die Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle spielt, ausgerichtet. Wenn Personen über einen längeren Zeitraum hinaus keine Arbeit finden, verschlimmert sich die Situation zusätzlich und es ist von den so genannten Langzeitbeschäftigungslosen die Rede. Gleichzeitig stehen (zumindest für Männer) neben der Erwerbsarbeit keine alternativen Rollen offen, aus denen gesellschaftliche Anerkennung gewonnen werden kann.

Langzeitbeschäftigungslosigkeit liegt dann vor, wenn eine Person mindestens 365 Tage durchgängig entweder beim Arbeitsmarktservice (AMS) Arbeit suchend gemeldet ist, an einer Schulung teilnimmt oder der Bezug ihres Arbeitslosengeldes gesperrt ist. Dieses vom AMS im Jahr 2002 erstellte Alternativkonzept zu Langzeitarbeitslosigkeit ermöglicht auch jene Personen als langzeitbeschäftigungslos zu erfassen, die an einer mehr als 28 Tage dauernden AMS-Schulung teilnehmen. Denn SchulungsteilnehmerInnen scheinen in der nationalen Arbeitslosenstatistik des AMS nicht auf und werden nach Ende der Schulung erneut als Arbeit suchend angesehen und in die Statistik wieder aufgenommen. Das Konzept der Langzeitbeschäftigungslosigkeit bietet somit den Vorteil, dass die gesamte Periode der Beschäftigungslosigkeit erfasst wird, unabhängig davon, ob die Person beim AMS registriert ist, eine Schulung macht oder ihr Bezug gesperrt ist. Sie endet bei einer Unterbrechung der Beschäftigungslosigkeit von mehr als 62 Tagen und beginnt erst dann wieder von vorne. Somit beendet nur eine längere Krankheit oder ein Ausscheiden aus dem Arbeitslosenregister, durch bspw. eine Arbeitsaufnahme, die Langzeitbeschäftigungslosigkeit.

Betrachtet man die Datenlage in Österreich zu Langzeitbeschäftigungslosigkeit, so zeigt sich, dass im Jahr 2009 insgesamt 58.205 Personen langzeitbeschäftigungslos waren. Unter den Langzeitbeschäftigungslosen befinden sich mehr Männer als Frauen (56% zu 44%). In den beiden für diese Studie ausgewählten Bundesländern Niederösterreich und Steiermark waren im selben Jahr insgesamt 10.643 NiederösterreicherInnen und 8.146 SteirerInnen von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen (AMS-Arbeitsmarktdatenbank 2010).

Bisherige Studien und Untersuchungen haben gezeigt, dass bestimmte Personengruppen ein besonderes Risiko haben, von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen zu sein. So führt ein niedriger Bildungsabschluss bzw. Qualifikationsniveau ebenso wie eine niedrige berufliche Stellung eher dazu, sich längere Zeit auf Arbeitssuche zu begeben (Ruckstuhl 2000, Kirisits 2009, Klein/Reutter 2010). Auch das Alter kann einen negativen Einfluss auf die Dauer der Beschäftigung haben (Ruckstuhl 2000, Morlok/Känel 2007, Kirisits 2009): So haben insbesondere die BerufseinsteigerInnen mit wenig Berufserfahrung und Personen höheren Alters Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu fin-

den. Auch die Arbeitslosigkeit als solche stellt eine Ursache für Langzeitbeschäftigungslosigkeit dar, denn mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken aufgrund des Verlustes an beruflichen Qualifikationen die Vermittlungschancen (Ruckstuhl 2000), da es für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme einen Unterschied macht, ob jemand insgesamt zwölf, 18, 24 Monate oder länger ohne Beschäftigung war.

Neben Geschlecht, Alter, beruflicher Position und Bildungsniveau stellen gesundheitliche Beeinträchtigungen eine weitere Gefahr für Langzeitbeschäftigungslosigkeit und geringe Chancen auf eine Reintegration in Beschäftigung dar (vgl. Ruckstuhl 2000, Klein/Reutter 2010, Kirisits 2009). In der Steiermark haben etwas mehr als ein Drittel aller Langzeitbeschäftigungslosen gesundheitliche Einschränkungen. Arbeitslosigkeit, insbesondere dann, wenn sie sich über längere Zeiträume erstreckt, geht zumeist mit einem Verlust von Anerkennung, sozialer Isolation, mangelndem Selbstwert und Selbstachtung einher. So ergab eine Untersuchung, dass 53% der Langzeitbeschäftigungslosen depressiv sind und weitere 12% klinischer Betreuung bedürften (Klein/Reutter 2010, Ruckstuhl 2000). Langzeitbeschäftigungslosigkeit kann also negative Auswirkungen auf die psychische Verfasstheit der Arbeit suchenden Personen haben, die ihrerseits eine Reintegration in Beschäftigung erschweren (Kirisits 2009).

Nun treten Faktoren, wie Qualifikationsniveau, Alter, Geschlecht und Gesundheitszustand, nicht isoliert voneinander auf, sondern mehrere von ihnen können in einer Person kumulieren. Einer deutschen Studie zufolge (Hof, in Ruckstuhl 2000) haben 80% der Langzeitbeschäftigungslosen einen oder mehrere der negativen Faktoren auf sich vereint. Für langzeitbeschäftigungslose Personen höheren Alters mit niedrigem Bildungsabschluss und gesundheitlichen Beeinträchtigungen kann dies bedeuten, dass ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung besonders gering sind. Umgekehrt kann es für jene, die gesund sind, zumindest einen Lehrabschluss vorweisen können und mittleren Alters sind, bedeuten, dass sie weniger Schwierigkeiten haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, und dies auch wenn sie längere Zeit ohne Beschäftigung waren.

Der Umgang mit und die Auswirkungen der lang andauernden Arbeitslosigkeit ist ebenfalls von Person zu Person unterschiedlich, und kann von mehreren Faktoren wie dem sozialen Netzwerk, dem Eingebettetsein in einen Familienverband, der finanziellen Lage und nicht zuletzt der persönlichen Betrachtung und Bewältigung der Situation abhängen. Einkommen, Motivation, Betrachtung von und Umgang mit der Situation, Familiensituation, soziales Netzwerk, Aktivitätsniveau und psychische Verfasstheit stellen also Auswirkungen der Langzeitbeschäftigungslosigkeit dar, die in unterschiedlicher Kombination bei einzelnen Personen auftreten können und je nach Ausrichtung die Chancen von Langzeitbeschäftigungslosen auf Reintegration in Beschäftigung erhöhen, aber auch verringern können.

Eine tragende Rolle für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme von Langzeitbeschäftigungslosen spielen Unterstützungsleistungen des AMS, das eine mehrfache Aufgabe Langzeitbeschäftigungslosen gegenüber zu erfüllen hat: das Zusenden von konkreten Stellenausschreibungen, das Zuteilen in adäquate Kursmaßnahmen einerseits und Qualifizierungsmaßnahmen andererseits. Die Erfüllung dieser Aufgaben kann einen wesent-

lich Einfluss auf die Chancen von Langzeitbeschäftigungslosen auf Reintegration in Beschäftigung haben. Dennoch können die Bedürfnisse dieser besonderen Gruppe auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf Betreuung und Maßnahmengestaltung je nach individuellen Merkmalen und persönlicher Bewältigung und Lebenssituation stark voneinander differieren.

Auf eine mögliche Reintegration in Beschäftigung wirken sich noch andere förderliche oder hinderliche Faktoren, wie bspw. die bisherige berufliche Biographie oder die räumliche Mobilitätsbereitschaft, aus. Die bisher erwähnten Aspekte sind auf der persönlichen Ebene angesiedelt und von der Person und ihren Lebensumständen sowie Möglichkeiten abhängig. Jedoch muss auch die „Nachfrageseite" betrachtet werden: Denn wenn es (in der Region) keine Unternehmen gibt, die über offene Stellen oder auch den Qualifikationen entsprechende Arbeitsplätze verfügen, dann können die Voraussetzungen der langzeitbeschäftigungslosen Person noch so vorteilhaft sein, sie wird dennoch keinen Arbeitsplatz finden. Hinzu kommt die allgemeine Wirtschaftslage, die in Zeiten des Aufschwungs und der Konjunktur eher die Möglichkeit bietet, einen Arbeitsplatz zu finden, als in Zeiten der Rezession, wie wir es aufgrund der Finanzkrise in den letzten Jahren erlebt haben. Auf der Ebene der Unternehmen sind vor allem die Personalpolitik sowie die Strategien und Wege der Personalsuche und -auswahl ebenso von Relevanz wie das Bestehen von Vorurteilen gegenüber Langzeitbeschäftigungslosen (Ruckstuhl 2000, Morlok/Känel 2007).

Diese Ausführungen legen nahe, dass Langzeitbeschäftigungslosigkeit und die Chancen auf Reintegration in Beschäftigung auf einer Mehrfachproblematik basieren und ein komplexes Phänomen darstellen. Der vorliegende Bericht versucht daher, darzulegen, welche Faktoren einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme in den ersten Arbeitsmarkt von ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen zugrunde liegen. Das Forschungsinteresse liegt dabei auf der erfolgreichen Arbeitsaufnahme, der dieser vorangegangenen Phase der Arbeitslosigkeit mit ihren Ursachen und Auswirkungen, den institutionellen Unterstützungsleistungen und der betrieblichen Realität von Unternehmen. Im Konkreten lauten die Forschungsfragen: Welche Faktoren und Aspekte sind für die erfolgreiche Arbeitsaufnahme von ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen verantwortlich? Welchen Einfluss haben dabei soziodemographische und Persönlichkeitsmerkmale, die über einen längeren Zeitraum hinweg erfolglose Arbeitssuche und deren Ursachen und Auswirkungen, die institutionellen Unterstützungsleistungen und die Einstellungen von Unternehmen? Lassen sich bestimmte Gruppen von Langzeitbeschäftigungslosen identifizieren? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede können in der Steiermark und Niederösterreich festgestellt werden?

Um diese Fragen beantworten zu können, wurden sowohl qualitative als auch quantitative Methoden eingesetzt. In einem ersten Schritt werden mit qualitativen Methoden (Fokusgruppen und qualitative Interviews) insbesondere die Komplexität der eine erfolgreiche Arbeitssuche beeinflussenden Faktoren und deren Interdependenz erfasst. Die Ergebnisse dieser ersten qualitativen Phase (Kapitel 1) dienten der Vorbereitung der Fragebogenerhebung. Die quantitative Analyse dient der Reduktion der Komplexität der

interessierenden Faktoren und Aspekte und stellt deren Verbreitung sowohl in der Steiermark als auch in Niederösterreich in das Zentrum der Betrachtungen (Kapitel 2). Um diese Ergebnisse um die Sichtweise der Unternehmen anreichern zu können, wird zusätzlich eine Befragung von Personalverantwortlichen in Betrieben, die Langzeitbeschäftigungslose eingestellt haben, durchgeführt, deren Ergebnisse in Kapitel 3 zu finden sind. In einer abschließenden Zusammenschau sollen die Ergebnisse sowohl der qualitativen Interviews mit ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen und den Personalverantwortlichen in den Unternehmen als auch der quantitativen Erhebung und der Fokusgruppen zusammengeführt werden (Schlussfolgerungen).

1. ERFOLGREICHE ARBEITSAUFNAHMEN – EHEMALIGE LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSE IM GESPRÄCH

Der erste Teil dieser Arbeit besteht in der Darstellung der Ergebnisse der Fokusgruppen als auch der qualitativen Interviews, die mit ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen durchgeführt wurden. Insgesamt fanden zwei Fokusgruppen mit AMS-BeraterInnen und MaßnahmenbetreuerInnen in der Steiermark und Niederösterreich statt. Im Anschluss daran wurden zehn Gespräche mit ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen über ihre Reintegration in Beschäftigung geführt. Bevor auf die Ergebnisse dieser Erhebungen eingegangen wird, sollen die FokusgruppenteilnehmerInnen und die InterviewpartnerInnen vorgestellt und einige methodische Aspekte erläutert werden.

1.1. Die ExpertInnen

1.1.1. Die Fokusgruppen

Im Frühjahr 2011 führten wir zwei Fokusgruppen durch. Ziel der Fokusgruppen war es vorwiegend, das Wissen der ExpertInnen zu den Themen berufliche Vorgeschichte und Situation von Langzeitbeschäftigungslosen, Schwierigkeiten und Erfahrungen, aber auch Erfolge bei der Arbeitsplatzsuche, besondere Bedürfnisse von und notwendige Unterstützungsleistungen für Langzeitbeschäftigungslosen zu generieren. Darüber hinaus wurde der Versuch unternommen, verschiedene Gruppen von Langzeitbeschäftigungslosen zu identifizieren und ihre Eigenheiten festzuhalten.

Eine der Fokusgruppen fand in der Steiermark, die andere in der Landesgeschäftsstelle des AMS Niederösterreich in Wien statt. Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppen wurden von den beiden Ansprechpersonen in den jeweiligen AMSen kontaktiert und über den Ort und Zeitpunkt informiert. Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen unterschied sich voneinander, da in der steirischen Gruppe mehr TrainerInnen, in der niederösterreichischen Gruppe hingegen mehr AMS-BeraterInnen waren. Dadurch konnten jedoch die Sichtweisen beider Berufsgruppen, die zwar zumeist konsensuell, durchaus aber auch unterschiedlich sind, eingefangen werden.

In der Steiermark nahmen insgesamt 13 Personen teil, die niederösterreichische Fokusgruppe hatte insgesamt sieben TeilnehmerInnen. Die Fokusgruppen dauerten jeweils drei Stunden, wobei die ersten eineinhalb Stunden der Charakteristik von Langzeitbeschäftigungslosen und die zweiten eineinhalb Stunden den Erfolgsfaktoren der Reintegration gewidmet waren. Die Möglichkeit, die Personengruppe zu charakterisieren, räumten wir den TeilnehmerInnen ein, damit sie ein Forum bekommen, Langzeitbeschäftigungslose zu beschreiben, um sich dann in einem zweiten Schritt ausschließlich jenen Voraussetzungen zu widmen, die ihrer Meinung nach notwendig sind, um einen Arbeitsplatz zu finden, ohne dabei ständig Langzeitbeschäftigungslose beschreiben zu

müssen. Die Gruppengespräche wurden auf Tonband aufgenommen, transkribiert und ausgewertet.

1.1.2. Die InterviewpartnerInnen

Insgesamt wurden zehn Personen interviewt, die in den letzten Jahren mindestens zwölf Monate arbeitslos waren, nun aber wieder in Beschäftigung sind. Ziel der Interviews war es, das komplexe Zusammenspiel einzelner eine zuerst erfolglose Arbeitssuche und dann erfolgreiche Arbeitsaufnahme beeinflussende Faktoren und Aspekte und ihre Interdependenz verstehend zu rekonstruieren.

Die Auswahlkriterien für die InterviewpartnerInnen (mindestens zwölf Monate beschäftigungslos und mittlerweile wieder in Beschäftigung) machten es sehr schwierig, Personen zu finden. Einige TeilnehmerInnen der Fokusgruppen waren so nett und halfen uns, indem sie potentielle Interviewpersonen ansprachen und uns nach deren Einwilligung die Kontaktdaten gaben, sodass wir sie anrufen und einen Termin vereinbaren konnten. Dennoch haben nicht alle, von denen wir die Daten hatten, einem Interview zugestimmt. Insgesamt haben wir auf diese Weise dennoch sieben InterviewpartnerInnen gefunden. Die restlichen Befragten konnten wir über private Kontakte für ein Interview gewinnen.

Es wurden problemzentrierte Interviews nach Witzel (1982) durchgeführt. Der Vorteil problemzentrierter Interviews liegt darin, dass sie längere Erzählphasen, aber auch die Fokussierung auf ein bestimmtes Problem zulassen: „These technique permits narrative passages, but also allows the interviewer to intervene to focus responses around particular areas of interest.“ (Krüger/Baldus 1999) Die Interviews wurden vollständig transkribiert und entlang der Aspekte erfolgreiche Arbeitsaufnahme, Phase der vorherigen erfolglosen Arbeitssuche inkl. Umgang mit und Auswirkungen der Langzeitbeschäftigungslosigkeit und (notwendige) institutionelle Unterstützungsleistungen analysiert.

Da es sich als sehr schwierig erwiesen hat, Männer für ein Interview zu gewinnen, sind sieben der interviewten Personen Frauen und drei von ihnen männlich. Sie sind heute zwischen 29 und 54 Jahren alt. Von ihren Ausbildungen her haben sechs InterviewpartnerInnen eine Lehre und eine Berufsbildende Mittlere Schule abgeschlossen. Drei Personen verfügen über den höchsten Bildungsabschluss, wobei einer eine Fachhochschule, eine der InterviewpartnerInnen ein Kolleg und eine andere die Universität besucht und sogar zwei Studien abgeschlossen hat. Nur eine der interviewten Personen verfügt über keinen Bildungsabschluss, weil sie die HBLA abgebrochen hat. Sie ist es jedoch auch, die im Gegensatz zu den anderen über sechs Jahre arbeitslos war, weswegen auch unter den InterviewpartnerInnen das niedrigste Bildungsniveau mit der längsten Arbeitslosendauer zusammenfällt. Hinzu kommt, dass ein körperliches Gebrechen bei dieser InterviewpartnerIn mögliche Arbeitsplätze zusätzlich einschränkte, weswegen niedriges Bildungsniveau, gesundheitliche Beeinträchtigungen und lange Arbeitslosigkeit in ihrem Fall in einer Person vereint sind.

Von den anderen neun Befragten fanden bis auf zwei Personen nach maximal zwei Jahren, zumeist jedoch nach 14 bis 16 Monaten wieder einen Arbeitsplatz. Bei den beiden anderen InterviewpartnerInnen handelt es sich um zwei Sonderfälle: Eine von ihnen hat sich nach einer sechsjährigen Kinderpause arbeitslos gemeldet und dann drei Jahre nach einem Arbeitsplatz gesucht, weswegen sie nach insgesamt neun Jahren wieder einer Beschäftigung nachging. Der andere spezielle Fall hatte kurz nach Abschluss der Lehre einen schweren Unfall, von dem er sich erst vier Jahre später so weit erholte, dass er eine berufliche Rehabilitation machen konnte. In dieser Zeit beim Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) schloss er noch eine zweite Lehre ab und hat sich dann auf Arbeitsplatzsuche begeben, die von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen unterbrochen war. Er hat also keine Berufserfahrung in seinen beiden Lehrberufen. Zwischen der beruflichen Rehabilitation und dem heutigen Arbeitsplatz liegen drei Jahre. Er selbst beziffert die Dauer seiner Arbeitslosigkeit mit neun Monaten, die für ihn nach seinem ersten Arbeitsplatz nach der beruflichen Rehabilitation beginnen.

Fast alle Interviewten waren in den Jahren 2009 und 2010 arbeitslos und fanden zumeist Mitte/Ende 2010 bzw. in den vier ersten Monaten des Jahres 2011 einen Arbeitsplatz. Zwei Befragte hingegen meldeten sich im Jahr 2004 arbeitslos und fingen entweder im Jahr 2007 oder im Jahr 2010 wieder zu arbeiten an. Erwähnenswert ist, dass Wien zumindest für die NiederösterreicherInnen im Einzugsgebiet als Ort für die Arbeitssuche offensteht und deshalb die Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, erhöht.

Die Gründe für die Arbeitslosigkeit sind vielfältig, wobei fast die Hälfte aus gesundheitlichen Gründen – psychischen wie physischen Problemen – aus dem Beruf ausgeschieden ist. Zwei InterviewpartnerInnen kündigten aufgrund der ärztlichen Diagnose und zwei wegen eines Burnout, das in der Arbeitslosigkeit ebenfalls von Ärzten attestiert wurde, ihren Arbeitsplatz. Eine Befragte hatte große Schwierigkeiten, nach ihrem zweiten Studienabschluss in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Drei Personen wurden von ihren ArbeitgeberInnen gekündigt: Eine wurde aufgrund ihres höheren Alters und somit auch Gehalts gekündigt; einer hatte eine Position im öffentlichen Bereich, die aufgrund von neuen politischen EntscheidungsträgerInnen zu einer Kündigung führte; und eine wurde offiziell gekündigt, weil sie das Arbeitsklima störte, sie denkt aber, dass es an ihrem Umzug aufs Land lag. Und bei zwei der InterviewpartnerInnen handelt es sich, wie bereits erwähnt, um die Wiedereinsteigerin und den Mann, der in jungen Jahren verunglückte.

Nur eine Person arbeitet nach der Arbeitslosigkeit noch in dem Beruf, in dem sie vorher tätig war. Es handelt sich dabei um eine Position im Verkauf im Einzelhandel. Alle anderen haben sich beruflich neu orientiert. Dies war bei einigen aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen notwendig und es erfolgte ein Neubeginn in einer anderen beruflichen Sparte. Bei anderen führte der Berufswechsel zwar zu einem Wechsel des Berufes und man wurde bspw. TrainerInnen in der Erwachsenenbildung, trainierte jedoch im eigenen beruflich bisher ausgeübten Tätigkeitsfeld.

Abschließend soll hier noch kurz auf den Familienstand eingegangen werden: Fünf InterviewpartnerInnen sind Singles. Zwei der Single-Frauen haben Kinder, aber nur eine

von ihnen ist alleinerziehende Mutter, die Kinder der anderen Frau sind bereits ausgezogen. Die anderen fünf Interviewpersonen leben in einer Partnerschaft, wobei vier verheiratet sind und einer in einer Lebensgemeinschaft mit Stiefkindern lebt. Nur eines der verheirateten Paare hat keine Kinder, die anderen haben zwei bzw. drei Kinder.

1.2. Der Beginn der Arbeitslosigkeit

Der Beginn der Arbeitslosigkeit ist sowohl für die Dauer der Arbeitslosigkeit als auch für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in Beschäftigung von Bedeutung. Denn der Grund für den Eintritt in die Arbeitslosigkeit sowie dessen Auswirkungen in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit haben einen Einfluss auf die (Möglichkeiten der) Reintegration in Beschäftigung und führen unter Umständen zu einer Langzeitbeschäftigungslosigkeit. So macht es einen Unterschied, ob ein von außen herbeigeführtes Ereignis für die Arbeitslosigkeit verantwortlich zeichnet oder ob die Arbeitslosigkeit für die Personen wenig überraschend bzw. überhaupt von sich aus herbeigeführt wird.

Jene Personen, die (unerwartet) gekündigt werden oder aufgrund bspw. gesundheitlicher Einschränkungen ihren Arbeitsplatz nicht behalten können, sind überrascht und reagieren mit einem Schock über ihre plötzliche Arbeitslosigkeit. Sie fallen zumeist in ein „Loch“ und finden sich in einer von depressiven Verstimmungen bzw. Depressionen gekennzeichneten Phase wieder. Auch in dieser Studie sind einige InterviewpartnerInnen durch das Ereignis des Arbeitsplatzverlustes in einen Schockzustand verfallen.

> *„Ich hatte so ganz am Anfang eher noch ein bisschen mit Krankenstand zu kämpfen, weil wenn man von 150% auf Null fällt, hat der Körper einmal Zeit, das alles herauszulassen, was er schon Jahre angehäuft hat. Und die schwierigste Zeit, muss ich sagen, war eigentlich so seelisch gesehen die ersten vier Monate, wo ich dann zuhause war, wo so nach und nach herauskommt, dass man sich eigentlich über die Position definiert. Und da die Position ja weg ist,* […] *war es nicht einfach* […] *sich auf die neue Situation einzustellen, dass man halt jetzt* […]*etwas komplett Neues auf die Beine stellen muss. In meinem Fall war es eigentlich ein* […] *kompletter Neubeginn, könnte man sagen.“ (InterviewpartnerIn4, S.1f)*

Diese Erfahrungen entsprechen der ersten Phase des auf die Marienthal-Studie (Jahoda et al. 1980) zurückgehenden Phasenmodells, das in empirischen Studien (Kirchler 1984) nachgewiesen werden konnte: Die erste Phase beginnt mit einem Schock, in der sich Verzweiflung und Resignation breitmachen. Diese wird von einer Phase abgelöst, die von Motivation, einen Arbeitsplatz zu finden, gekennzeichnet ist. Auf diese folgt wiederum eine als negativ empfundene Phase, in der Resignation und Angst dominieren. In der letzten Phase wird Arbeitslosigkeit schließlich als unveränderbares Schicksal verstanden und angenommen (Kirchler 2003). Arbeitslosigkeit kann diesem Modell zufolge nicht als ein über ihren Zeitraum hinweg gleich bleibendes Ereignis angesehen werden. Sie verläuft vielmehr in Phasen, die sich unterschiedlich gestalten und in Wellen auf- und abwärts bewegen.

Die Phase, in der sich andere InterviewpartnerInnen befanden, nachdem sie arbeitslos wurden, war weniger von Schock gekennzeichnet, sondern muss vielmehr als eine Phase angesehen werden, in der man sich vom Arbeitsstress und den Strapazen des Arbeitslebens erholt und die man erst mal ohne berufliche Verpflichtungen verbringt. Auch die FokusgruppenteilnehmerInnen weisen auf den „Erholungswert" der ersten Wochen bzw. Monate der Arbeitslosigkeit hin.

> *„In der ersten Zeit kommt er, meldet sich arbeitslos und sagt: ‚Das ist mir jetzt wurscht. Ich habe jetzt 20 Jahre gearbeitet. Jetzt will ich einmal ein halbes Jahr Ruhe oder drei Monate'" (Fokusgruppe1, S.6)*

Dieser verständliche Wunsch nach Ausspannen nach jahrelangem Arbeitsleben kann allerdings zu einem Verhängnis werden, wenn die Arbeitslosen in der Phase der Motivation feststellen, dass es schwierig ist, einen Arbeitsplatz zu finden.

> *„Zuerst am Anfang taugt es dir einmal, dass du daheim bist, nicht. Das sind die ersten 14 Tage, wo du dir denkst: ‚Wow! Klasse! Jetzt kann ich einmal tun, was ich will. Und ich habe so viel Freizeit, nicht. Aber das dauert nicht lange, dann zipft es dich an, so nach, weiß ich nicht, vielleicht einem Monat oder zwei. Aber dann, dann fühlst du dich einfach so minderwertig." (InterviewpartnerIn2, S.3)*

Hier kommt vor allem die Erwartungshaltung, wie leicht bzw. schwer die Arbeitsplatzsuche sein wird, zum Tragen. Diese Einschätzung beruht entweder auf vorangegangenen, aber mittlerweile überholten Erfahrungen mit der Arbeitssuche oder auf fehlenden Erfahrungen und einer falschen Beurteilung der Situation. Wenn man der Überzeugung ist, dass dies nur wenig Zeit in Anspruch nehmen wird, dann wird dieser ersten Zeit der Orientierung bzw. Erholung bedenkenlos nachgegangen. Umso schwerwiegender wirken sich dann jedoch die später auftretende erfolglose Arbeitssuche und die daraus resultierende Enttäuschung und Frustration aus, die für depressive Verstimmungen mitverantwortlich sein können (Kirisits 2009), so wie dies bei Interviewpartnerin 6 der Fall war, die insgesamt sechs Jahre lang Arbeit gesucht hat:

> *„Ja, wie gesagt, das war 2004. Anfang November hat er mich rausgehauen. Und zu dem Zeitpunkt war mir das sogar ganz recht, weil da habe ich mehr Zeit gehabt, die Sachen für den Umzug einzuräumen, nicht. Aber dann hat das Ganze halt angefangen mit der Arbeitslosigkeit, nicht.* […] *Ja, ich schätze einmal 3, 4 Monate, werden es gewesen sein* […]*. Ja, und dann habe ich halt zu suchen angefangen. Nur es ist halt recht schwierig." (InterviewpartnerIn6, S.1)*

Für andere Arbeitslose stellt diese erste Phase eine dar, die notwendig ist, um die Gesundheit wiederherzustellen und um sich bspw. von einem Burnout-Syndrom zu erholen. Das bedeutet, dass sie nicht in der Lage sind, sich überhaupt einen Arbeitsplatz zu suchen, wie das folgende Zitat zeigt:

> *„Ich hätte sicher einen* [Arbeitsplatz] *suchen können, auch annehmen können. Aber ich glaube, es hätte mir nichts gebracht, und es hätte auch der Firma nichts gebracht, ja. Und ich glaube, das hätte mich dann aber auch in meinem Heilungsprozess sicherlich nicht gefördert. Da waren teilweise halt...ja, wie man sie so kennt, diese schwarzen Löcher. Ja, wo man halt in der Früh aufsteht und sich denkt: ‚Das ist heute überhaupt nicht mein Tag. Und eigentlich möchte ich mich nur verkriechen und niemanden sehen.'" (InterviewpartnerIn4, S.17)*

Die Phase zu Beginn der Arbeitslosigkeit scheint von besonderer Relevanz für die folgenden Wochen und Monate der Arbeitslosigkeit zu sein. Denn, wie die Ausführungen zeigen, ist es in den ersten Wochen der Arbeitslosigkeit notwendig, zuallererst den physischen bzw. psychischen Gesundheitszustand wiederherzustellen, sich zu erholen, den Schock über die (plötzlich) veränderte, neue Lebenssituation zu verdauen und sich an sie zu gewöhnen, um sich dann der Arbeitssuche auch mit der nötigen Aufmerksamkeit zuzuwenden.

1.3. Der Gesundheitszustand

Der Gesundheitszustand von Arbeit suchenden Personen spielt eine wesentliche Rolle bei Fragen der Reintegration, insbesondere wenn es sich um Langzeitbeschäftigungslose handelt. Eine Vielzahl von Untersuchungen hat ergeben, dass sich die Risiken für einen weniger guten Gesundheitszustand und psychosoziale Belastungen in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitslosigkeit vergrößern und physische sowie psychische Erkrankungen insbesondere durch Langzeitbeschäftigungslosigkeit entstehen. Die Chancen auf Reintegration verringern sich durch gesundheitliche Einschränkungen um die Hälfte. Dabei scheinen die negativen Folgen für psychische Beschwerden eindeutiger als für körperliche Beeinträchtigungen zu sein und auch stärker zu wirken (Hollederer 2011, Paul/Moser 2001, Mohr 2001, Braungardt et al. 2010, Brixy et al. 2002a).

Viele Studien kommen bei einem Vergleich der körperlichen Gesundheit von Beschäftigten und Arbeitslosen zu dem Ergebnis, dass diese zuungunsten von Arbeit suchenden Personen ausfällt (Hollederer 2010, Haider-Novak 2010): Im Durchschnitt befinden sich Arbeitslose in einem subjektiv schlechter empfundenen Gesundheitszustand, haben ein höheres Morbiditätsrisiko bei einer Vielzahl von Krankheiten, konsumieren mehr Suchtmittel, insbesondere Zigaretten und Alkohol, ernähren sich schlechter und bewegen sich weniger. Sie nehmen gesundheitliche Leistungen stärker in Anspruch, verzeichnen um 20 Krankenstandstage mehr und beziehen deshalb länger Krankengeld. Sie haben eine kürzere Lebenserwartung und ein höheres Sterblichkeitsrisiko. Stangl (2003) führt in einer Auflistung von körperlichen Krankheiten u.a. Kopf- und Bauchschmerzen, Schlafstörungen, Schlaganfall, Herz- und Nierenerkrankungen, Bluthochdruck, Atem- und Lungenbeschwerden und erhöhten Cholesterinspiegel an.

Keiner der in dieser Untersuchung interviewten Personen musste sich mit durch die Arbeitslosigkeit ausgelösten physischen Krankheiten auseinander setzen, was daran liegen kann, dass körperliche Symptome erst nach einiger Zeit auftreten (Kieselbach/Wacker 2000) und fast alle Interviewpersonen innerhalb von nur zwei Jahren einen Arbeitsplatz fanden. Jedoch mussten einige der InterviewpartnerInnen ihren Arbeitsplatz aufgrund physischer (und psychischer) gesundheitlicher Beeinträchtigungen aufgeben, da eine Fortführung der Tätigkeiten am bisherigen Arbeitsplatz ohne massive gesundheitliche Schäden in Kauf zu nehmen, nicht möglich gewesen wäre. Alle betroffenen Befragten haben diesen Arbeitsplatz nach der ärztlichen Diagnose von sich aus aufgegeben und somit ihre Gesundheit über ihre beruflichen Ambitionen gestellt.

> *„Nur sind wir uns ganz ehrlich, man ist in einem Alter, und wenn dir dann mit nicht einmal 40 das erste Mal gesagt wird: ‚Ihr Knie ist schon ziemlich lediert', ja. Man will es ja nicht wahrhaben. Und solange du nicht WIRKLICH was spürst, machst du weiter wie immer, ja. Und da war es dann halt wirklich so, voriges Jahr bei der Kur haben sie dann eben festgestellt: Okay, es läuft wirklich nix mehr. Wenn ich den...wenn ich einen stehenden Job weitermache, dann brauche ich in spätestens zwei Jahren eine Knieprothese, ja. Dafür bin ich zu jung. Das wollen sie nicht wirklich, ja, weil die auch nur eine gewisse Haltbarkeit hat. Und dann habe ich gesagt: ‚Okay, was machst du jetzt? Ja, und du ziehst das nicht durch.'* […] *Und dann habe ich mir gedacht: Okay, Gesundheit geht vor. Irgendwie schaffst du es. Und ich habe es geschafft, ja." (InterviewpartnerIn1, S.2)*

Bei den Befragten dieser Studie haben die Krankheiten die Arbeitslosigkeit nach sich gezogen. In der Literatur zu Arbeitslosigkeit spielt genau diese Frage nach dem Ursache-Wirkungszusammenhang zwischen Gesundheit und Arbeitslosigkeit eine herausragende Rolle (Kieselbach 2007, Hollederer 2011): Wirkt sich die Arbeitslosigkeit ursächlich auf die Gesundheit aus (Kausalitätshypothese) oder verursachen Krankheiten die Arbeitslosigkeit bzw. hemmen die erfolgreiche Arbeitsplatzannahme (Selektionshypothese oder Drift-Hypothese)?[1] Hollederer (2011) und Kieselbach (2007) halten fest, dass sich diese beiden Hypothesen nicht gegenseitig ausschließen, sondern parallel bzw. sequenziell wirken und auf diese Weise zu einem „Circulus vitiosus" (Hollederer 2011) führen können: Gesundheitlich belastende Arbeitsplätze erhöhen das Risiko von gesundheitlichen Einschränkungen – diese erhöhen wiederum das Risiko, erwerbslos zu werden – bereits gesundheitlich beeinträchtigte Personen sind gegenüber den Auswirkungen der Arbeitslosigkeit besonders verletzlich – Erwerbslosigkeit macht krank – gesundheitliche Einschränkungen hemmen die Arbeitssuche – die Dauer der Arbeitslosigkeit erhöht sich – Langzeitbeschäftigungslose haben mit zunehmender Dauer geringere Chancen der Reintegration.

Dieser hier dargestellte Kreislauf muss natürlich nicht in seiner Gesamtheit durchlaufen werden, sondern jedes einzelne dieser Ereignisse kann auf Arbeitslose und insbesondere Langzeitbeschäftigungslose zutreffen. So haben die vier InterviewpartnerInnen dieser Studie, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung arbeitslos wurden, diesen Kreislauf nicht bestritten. Einige Befragte haben sich in den ersten Wochen bzw. Monaten ihrer Arbeitslosigkeit ihrer Genesung gewidmet, was zwar die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit insgesamt verlängerte, aber für eine spätere erfolgreiche Reintegration in Beschäftigung notwendig war. Sobald es ihnen nämlich physisch (wie psychisch) besser ging, haben sie sich intensiv mit ihrer beruflichen Zukunft auseinander gesetzt und sich dazu entschlossen, in einen Beruf zu wechseln, der ihre Gesundheit nicht weiter beeinträchtigt.

[1] Eine Darstellung der Ergebnisse einer Metaanalyse zu dieser Diskussion findet sich bei Paul/Moser (2001). Sie kommen in Bezug auf psychische Erkrankungen zu dem Ergebnis, dass beide Hypothesen ihre Berechtigung haben, die Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die psychische Gesundheit sind allerdings stärker als die Auswirkungen der Gesundheit auf den Erwerbsstatus, was bedeutet, dass die Kausalitätshypothese stärker wirkt als die Selektionshypothese.

1.3.1. Psychische Beeinträchtigungen und ihre Auswirkungen

> *„Eine Katastrophe. Ich bin daheim gewesen und habe eigentlich keinen Geist gehabt, keinen... Antriebslos, depressiv sowieso." (InterviewpartnerIn2, S.3)*

Die Arbeitslosenforschung widmet sich in der Frage des Zusammenhangs von Gesundheit und Arbeitslosigkeit nicht nur den körperlichen Beschwerden, sondern in den letzten Jahren vor allem den psychischen Beeinträchtigungen. Insbesondere die Psychologie hat sich der Thematik der Arbeitslosigkeit (und Gesundheit) zugewandt und es ist eine Fülle von Literatur zu diesem Thema erschienen.

Sowohl in den beiden Fokusgruppen als auch den Interviews wurde der psychische Zustand der (ehemaligen) Langzeitbeschäftigungslosen thematisiert. So spielt, wie bereits erwähnt, das auslösende Ereignis für die Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle für ihre Verarbeitung. Im Falle von (überraschenden) Kündigungen durch ArbeitgeberInnen, Krankheiten, die zur Aufgabe nicht nur des Arbeitsplatzes, sondern auch des Berufes führen, oder psychischen Krankheiten, wie Burnout, erleben die Befragten diese erste Phase als „ein tiefes Loch", in das sie fallen. Auch falsche Vorstellungen über die Leichtigkeit bzw. Schwierigkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, kann, wie ebenfalls bereits erwähnt wurde, zu psychischen Erkrankungen führen.

Ein wesentliches Moment in diesen beiden Beispielen ist der Verlust bzw. die Verringerung des Selbstwertes, was wiederum eine erfolgreiche Arbeitssuche erschwert, wenn nicht verunmöglicht und somit die Arbeitslosigkeit verlängert. Auch andere Situationen während der Arbeitslosigkeit führen zu einem geringen Selbstwert. So leidet das Selbstwertgefühl besonders unter vergeblichen Bewerbungen, die zumeist über einen längeren Zeitraum sehr intensiv betrieben wurden und in den meisten Fällen nicht einmal zu Absagen führen. Gemäß der Theorie der erlernten Hilflosigkeit von Seligmann werden Menschen passiv und verlieren ihr Selbstwertgefühl dann, wenn sie zwischen ihrem Verhalten und den Konsequenzen der Umwelt keine Verbindung mehr sehen (Hollederer 2011), so wie dies bei einer längeren erfolglosen Bewerbungsphase (ohne Feedback) der Fall ist. Auch eine hohe Identifikation mit der Arbeit, dem Beruf und dem (letzten) Arbeitsplatz führen bei dessen Verlust zu einer Reduktion des Selbstwertgefühls. Es entsteht bei den Betroffenen das Gefühl, nicht mehr gebraucht zu werden bzw. nichts mehr zu können, und in dieser Gesellschaft keinen Wert mehr zu haben, zu dem sich Gefühle der Hoffnungs- und Aussichtslosigkeit gesellen.

> *„Du, wenn du arbeitslos bist, du kannst nirgends mitreden. Es ist egal, in welche Gruppe oder in welche Gesellschaft du reinkommst: Leute reden von ihrer Arbeit. Das ist einfach so. Und du fühlst dich da so minderwertig, weil du kannst nix sagen. Was tust denn du? Tust daheim kochen, putzen, Garten arbeiten, zusammenräumen. Und dann sind wir fertig, nicht. Es ist einfach... Es war dann so, dass ich am liebsten gar nirgends mehr wohin gegangen bin, nicht, weil du einfach...weil du dich selber so... Du kannst nicht mitreden.* […]*Und du bildest dir dann wahrscheinlich Sachen ein, die gar nicht sind. Ich habe mir halt...mir ist halt vorgekommen, ich kann sowieso nirgends mitreden, weil ich habe ja nix zum Vorweisen, nix zum Erzählen. Also Selbstwertgefühl Null. Dann natürlich bist du immer frustriert." (InterviewpartnerIn2, S.22)*

Und:

> *„Ich habe die Phase gehabt, in der ich mich absolut zurückgezogen habe, ja. Obwohl ich aber normal ein sehr extrovertierter und geselliger Mensch bin, ja. Ich ziehe mich einfach zurück, weil irgendwo nervt mich das. Ja, im Grunde genommen: Alle gehen arbeiten, nur du bist zuhause. Ja, das ist schon einmal ein irrsinniger Nerv, ja, wo du sagst: super. Du kannst dich zwar jederzeit abends treffen mit ihnen oder sonstiges, aber du fühlst dich nicht als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft, um das einmal so zu sagen. Weil es ist dir peinlich, wenn dich jemand fragt. Alleine, nur wenn du zum Arzt gehst und Arbeitgeber AMS... Du fühlst dich nicht vollwertig, ja, und dir ist es wirklich peinlich, das zu sagen." (InterviewpartnerIn1, S.27)*

Einen besonderen Einfluss auf die Betrachtungsweise der Arbeitslosigkeit und ihrer Auswirkungen muss dem sozialen Netz, also PartnerInnen, Familie, FreundInnen, Bekannten und NachbarInnen zugeschrieben werden. „Die vermeintlichen Erwartungen und Bewertungen des sozialen Umfelds nehmen entscheidenden Einfluss auf die psychische Gesundheit und die Möglichkeiten einer kompensatorischen Bewältigung der Arbeitslosigkeit." (Rogge/Kieselbach 2009:369) Insbesondere die eigenen PartnerInnen sind von hoher Relevanz, um mit der Arbeitslosigkeit umgehen zu lernen und diese auch gut bewältigen zu können. Sie können helfen, keinen zusätzlichen Druck aufzubauen, die fehlende Anerkennung von außen zu kompensieren und dadurch resistenter gegen die „Spirale nach unten" zu sein. Sie stellen ein psychisches Auffangnetz dar. Jedoch stellt die Arbeitslosigkeit auch eine Belastungsprobe für eine Beziehung dar. Einige Interviewpartnerinnen konnten nicht auf Unterstützung und Verständnis durch ihre Ehemänner rechnen, denn diese schwächen den Selbstwert noch weiter und werteten ihre Partnerinnen zusätzlich ab. Sie konnten also nicht mit der Unterstützung durch ihre Partner rechnen. Ähnliches gilt natürlich auch für jene Personen, die zurzeit in keiner Beziehung leben, denn auch sie haben nicht den nötigen Rückhalt einer nahestehenden Person. Umso wichtiger erscheinen Familienmitglieder, FreundInnen, Bekannte und NachbarInnen, die helfen können, die Situation der Arbeitslosigkeit gut zu bewältigen und bspw. bei Rückschlägen Mut zuzusprechen.

Das soziale Umfeld kann jedoch auch bspw. durch ständiges Nachfragen, ob man schon einen Arbeitsplatz gefunden hat, oder durch Kommentare über die Dauer der Arbeitslosigkeit unterstellen, eigentlich gar nicht arbeiten zu wollen, der Allgemeinheit finanziell „auf der Tasche zu liegen" und „Sozialschmarotzer" zu sein. Das vermittelt wiederum das Gefühl, selbst nichts zur Gesellschaft beizutragen und keinen Wert innerhalb der Gesellschaft zu haben.

> *„Ja, natürlich. Es kommen ja auch dann die Meldungen von rundherum: ‚Ah, die geht nix hackeln, und die ist faul'* […]*. Solche Meldungen hört man schon auch, von der Dorfgemeinschaft, von...teilweise von Freunden, die mittlerweile nicht mehr meine Freunde sind. Man hört es auch manchmal unterschwellig in der Familie. Da wird es zwar nicht direkt angesprochen, aber: ‚Was ist mit dir? Wann kriegst...hast du dir schon einen Job gesucht? Hast was? Gehst dich vorstellen?' Das hört man dann auch so unterschwellig. Aber...ja, freilich, hört man überall." (InterviewpartnerIn6, S.7)*

Kieselbach (2007) verweist in Bezug auf Personen, die nicht über die notwendigen persönlichen und sozialen Ressourcen verfügen, um mit der Situation der Arbeitslosigkeit

fertig zu werden, auf den Begriff der tertiären Viktimisierung, da diese fehlenden Bewältigungsformen den Betroffenen selbst angelastet werden. Primäre Viktimisierung ist im Gegensatz dazu der Verlust von ökonomischer Sicherheit, sozialer Einbindung, Selbstwertgefühl, Zeitstrukturierung sowie externen Anforderungen und sekundäre Viktimisierung meint die Verstärkung von Belastungen aufgrund finanzieller Sorgen, Zukunftsunsicherheit und sozialer Stigmatisierung.

Die psychischen Beschwerden und Auswirkungen betreffen nicht nur ein geringeres bzw. fehlendes Selbstwertgefühl, sondern umfassen auch Angststörungen und Stimmungsschwankungen, Zukunftssorgen und Hilflosigkeit; ebenso wie Schlafstörungen oder Störungen beim Essverhalten sowie ein geringeres Aktivitätsniveau, soziale Isolation und Einsamkeit (Beelmann 2008, DGB 2010). Insbesondere festgelegte Zeitpunkte zum Aufstehen, für Pausen, zum Essen, zum Nachhausekommen führen zu einer Unstrukturiertheit des Tagesablaufs, der wiederum zu einer Passivität und Handlungsunfähigkeit führt und so die einfachsten Arbeiten im Haushalt liegenbleiben und „auf morgen verschoben werden".

> *„Wie geht man damit um? Ich sage, wenn ich von mir ausgehe, ich habe gerne eine Struktur, ja. Und am Anfang machst du das auch noch, ja, dass du sagst: okay, du stehst um diese Zeit auf, gehst walken oder sonstiges. Ja, einfach nur du machst was. Ja, und du stehst auf und tust was. Dann irgendwann schleift sich das ein: ‚Na ja, hm, ich habe keinen Bock, machen wir morgen, ja.' Ja, der Lenz zieht ein, ja. Du wirst...ja, wie soll ich sagen? Gewisse Dinge interessieren dich dann einfach nicht mehr, ja, und das ist..." (InterviewpartnerIn1, S.25)*

Jahoda (1983, zitiert nach Wacker 2000) spricht im Zusammenhang von fehlender Zeitstrukturierung von psychischer Deprivation, die aufgrund des Wegfalls manifester und latenter Funktionen der Arbeit auftritt. Zu den latenten Funktionen zählt neben der Zeitstrukturierung noch die Sinnstiftung der Arbeit, die Identitätsstiftung, die sozialen Kontakte, die man jeden Tag in der Arbeit hat und die übergeordneten Ziele, die man im Betrieb verfolgt und erinnert an die sekundäre Viktimisierung. Die Identitätsstiftung hat insbesondere bei InterviewpartnerIn 4, die sich ausschließlich über ihre Arbeit definiert hat, zu schwerwiegenden Auswirkungen geführt, da sich diese aufgrund ihres Burnouts beruflich neu orientieren und sich somit einer neuen (beruflichen) Identität stellen musste.

> *„Und die schwierigste Zeit, muss ich sagen, war eigentlich so seelisch die ersten vier Monate, wo ich dann zuhause war, wo so nach und nach herauskommt, dass man sich eigentlich über die Position definiert. Und da die Position ja weg ist, auch wenn man wusste, dass es eine freiwillige Entscheidung war, war es nicht einfach dann zu verinnerlichen, ja, sich auf die neue Situation einzustellen, dass man halt jetzt* […] *sich neu orientieren muss und halt was Neues suchen muss und da etwas komplett Neues auf die Beine stellen muss. In meinem Fall war es eigentlich eine totale Umkrempelung von, ich sage jetzt einmal, auch teilweise Einstellung, also kompletter Neubeginn, könnte man sagen, ja." (InterviewpartnerIn4, S.2)*

Zu den bereits genannten Beeinträchtigungen und Auswirkungen kommen verschiedene Arten von Sucht, wie Alkohol-, Zigaretten- oder Spielsucht, hinzu (Beelmann 2008, DGB 2010). Der vermehrte Konsum von Alkohol und Zigaretten scheint dabei die Er-

eignislosigkeit der Tage zu durchbrechen, weil man etwas zu tun hat, und diese somit auch erträglich macht.

> *„Nein,* [ich hätte in dieser depressiven Phase keinen Job annehmen können.] *Weil man denkt sich, es ist mir alles egal. Mir geht es, Entschuldigung, scheiße, schlecht. Keiner braucht mich, keiner will mich! Warum gibt es mich überhaupt? Man verfällt dann recht leicht dem Alkohol, was damals auch bei mir so war.* […] *Dann ist man einsam daheim, kauft sich, Beispiel, Nummernbeispiel, einfach nur eine Kiste Bier in der Woche, und die ist dann weg am Wochenende. Gut. Dann geht das vielleicht ein paar Mal noch so, dann denkt man sich: Ah, ich brauche mehr wie eine Kiste in der Woche. Und dann habe ich zum Trinken angefangen, habe ich mir gedacht: Eigentlich ist Bier nicht wirklich gesund in den großen Mengen. Man sagt, 1, 2 Bier am Tag ist okay, sage ich einmal so, heute auch noch. Aber wenn ich da jetzt richtig mich zuwässere, ganz alleine, ganz alleine, wo ich halt einfach nur da sitze, den ganzen nächsten Tag geht es mir schlecht, am Vormittag zumindest, habe Kopfweh usw., usf.“ (InterviewpartnerIn3, 21)*

Laut ICD-10 zählt der Verlust des Selbstwerts, aber auch Schlafstörungen, Antriebs- und Freudlosigkeit und Wertlosigkeit zu den Haupt- bzw. Zusatzsymptomen, die eine Depression bzw. eine depressive Episode ausmachen (WHO 2011). Da diese wesentlich später, laut Ruckstuhl (2000) erst nach 18 Monaten, auftreten, sind sie ein Charakteristikum, von dem am ehesten Langzeitbeschäftigungslose betroffen sind. Depressive Verstimmungen bzw. Depressionen werden unter Umständen auch von Selbsttötungsgedanken begleitet, die sowohl in Versuche als auch in durchgeführte Selbsttötungen resultieren können, die bei Arbeitslosen wesentlich häufiger als bei Beschäftigten vorkommen (Kieselbach 1994).

> *„Es ist schon... waren schon die Phasen wo ich gesagt habe: ‚Was, ich will nimmer mehr, ich habe...’. Also es war...es war relativ kurz, bevor ich den Job gekriegt habe sogar, da habe ich sogar eine Phase gehabt, da habe ich zu ihm gesagt: ‚Du, pass auf, wir lassen uns scheiden, du kannst nicht die ganze Zeit nur für mich aufkommen.’ Oder ich bringe mich um, ich will dem Ganzen ein Ende setzen. Also den Zeitpunkt habe ich auch gehabt, ja.“ (InterviewpartnerIn6, 10)*

Im Fall dieser InterviewpartnerIn führte die mehrjährige Arbeitslosigkeit gekoppelt mit massiven finanziellen Problemen und der Aussichtslosigkeit der eigenen Perspektiven am Arbeitsmarkt dazu, über Selbstmord nachzudenken. Es handelt sich bei dieser InterviewpartnerIn um jene, die von allen GesprächspartnerInnen am längsten arbeitslos war und bei der als einzige der InterviewpartnerInnen die oben erwähnte Phase der Resignation eingetreten ist. Sie hat aufgrund des Einkommens ihres Mannes nur 30 Euro Notstandsgeld erhalten, weswegen das Paar mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit in immer größere finanzielle Schwierigkeiten geriet, die selbst ausreichende Nahrung nicht immer zuließen. Finanzielle Probleme aufgrund der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit treten oft in Kombination mit depressiven Verstimmungen und Depressionen auf und führen nicht selten zu einem Leben unter der Armutsgrenze (Ruckstuhl 2000, Hollederer 2011). Die Kopplung von finanziell prekären Lebenssituationen und psychischen Beeinträchtigungen, die sich gegenseitig bedingen, scheint eine besonders schwierige (psychische) Lage hervorzurufen und eine Arbeitssuche, die auch erfolgreich sein soll, nicht zuzulassen. Gleichzeitig ist der Druck, einen Arbeitsplatz zu finden, wie dies bei InterviewpartnerIn 6 der Fall war, besonders groß und führt mitunter zu unkoordinierten

Bewerbungsstrategien, die wiederum nicht von Erfolg gekrönt sind und die psychischen Beeinträchtigungen verstärken. Erschwerend kann hinzukommen, dass die Schulden zu einem Exekutionstitel führen, was eine Reintegration in Beschäftigung weiter verunmöglicht, da Firmen vor einer Einstellung dieser Personengruppe aufgrund eines höheren administrativen Aufwands zurückschrecken.

Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppen sprechen auch die resignative Phase bei Langzeitbeschäftigungslosigkeit an. Ein möglicher Umgang mit der langen Arbeitslosigkeit und der langen vergeblichen Arbeitssuche ist, so die FokusgruppenteilnehmerInnen, sich mit dieser zu arrangieren. Eine Strategie, mit der Ausweglosigkeit der Arbeitslosigkeit umzugehen und diese auch aushalten zu können, besteht bspw. darin, einer geringfügigen Beschäftigung oder auch Schwarzarbeit nachzugehen. Dörre (2006) und Kieselbach/Beelmann (2003) heben gerade die irreguläre Beschäftigung von Jugendlichen als eigene Überlebensstrategien hervor. Jugendliche erleben sich selbst als chancenlos, ziehen sich aus dem regulären Arbeitsmarkt zurück und verbessern durch Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft ihr ohnehin geringes Einkommen und nutzen dafür informelle Kontakte über Familien, Nachbarn und FreundInnen. Dörre (2006) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass sie zwar ihre „Orientierung auf Teilhabe an regulärer Erwerbsarbeit […] aufgegeben [haben]. Sie richten sich [aber] auf ein Leben in Subgesellschaften mit eigenen informellen Strukturen und Integrationsmechanismen ein." Kieselbach/Beelmann (2003) sehen darin insofern einen Vorteil, da die jugendlichen Langzeitbeschäftigungslosen noch Kontakt zu entlohnter Arbeit haben. Sie partizipieren am Arbeitsmarkt und bleiben dem Berufsleben nicht vollkommen fern. Gleichzeitig kann mit einem (geringfügigen) Einkommen das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe aufgebessert werden. Die Gefahr besteht jedoch darin, dass das Risiko des sozialen Abstiegs höher wird.

Ein Problem für jene Personen, die schon jahrelang keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen und auch vom Arbeitsmarkt fern sind, kann dann entstehen, wenn sie über Kursmaßnahmen bspw. die Möglichkeit einer Beschäftigung bekommen und die jahrelange Abstinenz vom Arbeitsmarkt zu Ängsten vor dem Unbekannten bzw. mittlerweile Vergessenen dazu führt, dass diese Chance nicht wahrgenommen werden kann und die Betroffenen kurz vor der Arbeitsaufnahme krank werden, so wie dies bei InterviewpartnerIn 2 der Fall war:

> *„Bei einem Modegeschäft in* [Ort], *da haben sie auch wen gesucht. Dann habe ich mich dort beworben. Und dann hätte ich schnuppern gehen sollen. Und an dem Tag, wo ich schnuppern hätte sollen, habe ich in der Früh vom Bett vor lauter Kreuzweh nicht rausmögen. Und dann haben sie natürlich auch wen anderen genommen, nicht." (InterviewpartnerIn2, S.14)*

Die bisherigen Ausführungen zeigen deutlich, dass Langzeitbeschäftigungslose in Phasen, in denen sie psychisch beeinträchtigt bzw. depressiv sind, keinen Arbeitsplatz suchen und auch nicht suchen können. Diese Phasen umfassen einerseits den Beginn der Arbeitslosigkeit und andererseits treten diese zu unterschiedlichen Zeitpunkten während der Arbeitslosigkeit auf und werden durch unterschiedliche Situationen, Personen oder Ereignisse ausgelöst und/oder verstärkt. Während dieser Zeit können Arbeitslose keinen

Job annehmen, würden beim Bewerbungsgespräch scheitern oder hätten den Arbeitsplatz nach relativ kurzer Zeit wieder verloren bzw. von sich aus das Unternehmen verlassen, weil sie nicht leistungsfähig sind und die Arbeit nicht zufriedenstellend erledigen können. Es erscheint daher notwendig, sich zuerst den hinter diesem psychischen Zustand befindlichen Themen zu widmen, um diese bearbeiten zu können, sodass einer erfolgreichen Arbeitsplatzsuche nichts mehr im Weg steht.

Es stellt sich daher die Frage, wie man es schafft, diese Phasen des geringen Selbstwerts, der Zukunftsängste und Hoffnungslosigkeit, der Niedergeschlagenheit und depressiven Verstimmungen/Depressionen, die bis zu Selbstmordgedanken reichen, hinter sich zu lassen. Besonders hilfreich sind dabei jene Kursmaßnahmen, in denen Zeit und Raum für individuelle Beratung und Betreuung vorhanden ist und psychische Probleme und ihre Auswirkungen thematisiert werden.

> *„Ja, ich glaube wirklich, dass durch den Kurs, dass die mich persönlich soweit aufgebaut haben vom... Ich meine, wir haben ja genug private Gespräche... Die haben ja das dann auch alles gewusst und gesehen, wenn es mir einmal nicht gut gegangen ist, dadurch dass mein Mann damals so...eben das nicht gepasst hat. Sie mich dadurch so gefestigt haben und so aufgebaut haben, psychisch, dass ich mir einfach...das Selbstwertgefühl, nicht, das ist wieder da gewesen. Und dadurch gehst du ganz anders rein in ein Vorstellungsgespräch, nicht. Wenn du das Gefühl hast: ‚Ja, was soll mir passieren?' Nicht, und dadurch, denke ich mir, habe ich einen Job gefunden." (InterviewpartnerIn2, S.26)*

Besonders unterstützend, um diese schwierigen Phasen zu durchleben, können zum einen das soziale Netz, allen voran PartnerInnen, Familie, aber auch FreundInnen und Bekannte sein, die hilfreich zur Seite stehen. Zum anderen führen mehrere der InterviewpartnerInnen ihre Persönlichkeit an, die ihnen dabei half, diese Phasen zu überstehen, oder auch die Zwänge der äußeren Lebensumstände und Verantwortlichkeiten.

> *„Ich sage, dieses Loch, in...in das man da reinfällt, wenn du die Diagnose kriegst, ist einmal absolut schlimm. Nur ich sage: Ich habe Gott sei Dank eine tolle Familie, die hinter mir steht, ja, die mich auffängt. Und ich habe Gott sei Dank wirklich diese extrem positive Einstellung zum Leben, ja, dass ich mich meistens am Schopf rausziehen kann, ja. Es ist...da ist ganz viel in mir vorgegangen, ja, von nutzlos und nicht gebraucht werden und alles." (InterviewpartnerIn1, S.2)*

Und:

> *„Es gibt ja auch diese Coaches und Psychologen. Und ich glaube, also in meinem Fall war es jetzt nicht notwendig, weil ich, glaube ich, von meiner Persönlichkeit her so bin, dass ich mich auch in meiner Stärke wieder nach oben ziehen kann oder halt auch im Freundeskreis gut aufgesetzt bin." (InterviewpartnerIn4, S.21)*

Und:

> *„Indem man sagt, sich selbst sagt, man muss, weil sonst geht man unter. Man muss was tun, weil du sonst abstürzt. Und das kann ich mir nicht leisten, habe ich mir immer gesagt. Das kann ich nicht zulassen, und außerdem habe ich ja ein Kind auch noch, ja? Und drum kann ich das nicht zulassen, ja? Ich habe ja nicht nur Verantwortung für mich, ich habe auch Verantwortung für meinen Sohn, für die Wohnung, für alles. Und das zu wissen und sich das zu sagen, das motiviert auch.*

> *Und das gibt dir wieder die Kraft, nächsten Tag aufzustehen, zu sagen: So, anziehen und hinaus!“ (InterviewpartnerIn9, S.28)*

In vielen Fällen sprechen die Interviewten davon, dass sie sich irgendwann wieder aufgerafft haben, wieder Hoffnung schöpften und sich wieder bei Unternehmen beworben haben.

> *„Eigentlich, ja, phasenweise...manchmal habe ich mir gedacht: Das kann es nicht sein. Ja, es zieht einen schon...zwischendurch zieht es einen schon runter, ja. Aber wie gesagt, ich bin Gott sei Dank so ein positiver, lebensfroher Mensch irgendwie trotzdem geblieben, ja, dass ich mir gedacht habe: ‚Nein, mit mir nicht, ist mir wurscht, ich suche weiter. Es wird immer wieder neue Angebote geben. Es gibt so viele Möglichkeiten im Internet. Ich werde schicken, schicken, schicken, mir ist es egal, ja.’“ (InterviewpartnerIn9, S.8)*

Jedoch gelingt dies nicht allen ohne fremde Hilfe. Einer der beiden InterviewpartnerInnen, die aufgrund eines Burnout-Syndrom aus dem Beruf ausgeschieden sind, hat nicht nur eine Gesprächstherapie gemacht, sondern auch eine Rehabilitation, um von seiner Depression und seinen Ängsten wieder zu gesunden.

Psychisch schwierige Phasen aufgrund der Arbeitslosigkeit treten also zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf. Sie werden gemäß der differentiellen Arbeitslosenforschung nach Wacker (1983, in Kieselbach 2007) wie die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit insgesamt je nach Lebenssituation, biographischer Vorgeschichte, Persönlichkeit, Freundes- und Bekanntenkreis, finanziellen und personalen Bewältigungsressourcen auf verschiedene Art erlebt, bewältigt und verarbeitet. Hollederer (2011) verweist im Zusammenhang von personalen Coping-Ressourcen auf Optimismus, internale bzw. externale Kontrollüberzeugung, Neurotizismus, das Selbstbild und auch das Selbstwertgefühl, die in entsprechender Form vorhanden sein müssen, um während der Phase der Arbeitslosigkeit psychisch gesund und zufrieden mit der Situation und dem eigenen Leben zu sein.

Da gesundheitliche Einschränkungen psychischer, aber auch physischer Art zu unterschiedlichen Zeitpunkten auftreten können – diese praktisch schon den Beginn der Arbeitslosigkeit verantworten oder zu einem späteren Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit eine Arbeitssuche nicht ermöglichen – scheint es notwendig, den psychischen und physischen Gesundheitszustand von Arbeit suchenden Personen zu berücksichtigen und ihnen die Zeit zur gesundheitlichen Erholung zuzugestehen, damit sie in Anschluss daran nachhaltig ihre Arbeitssuche gestalten können. In Bezug auf depressive Phasen oder andere psychische Erkrankungen scheint es darüber hinaus erforderlich, den Betroffenen rechtzeitig – am besten noch vor, aber zumindest zu Beginn einer depressiven Phase – die entsprechende Hilfe und Betreuung durch geschultes Personal (TherapeutInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen oder Lebens- und SozialberaterInnen, etc.) anzubieten, damit man nicht vollständig in diese „tiefen Löcher reinkippt“, sondern diese Phase schnell wieder beenden kann.

1.4. Berufliche Neuorientierung und Berufswechsel

Wie bereits erwähnt, haben fast alle InterviewpartnerInnen den Beruf gewechselt. Die Neuorientierung, zum Teil gekoppelt mit Qualifizierungsmaßnahmen, verlängert zwar die Zeit der Arbeitslosigkeit, ist aber notwendig, um im Berufsleben wieder Fuß fassen zu können. Sich beruflich neu zu orientieren spielt vor allem bei Personen eine Rolle, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen physischer und psychischer Art nicht mehr in ihrem Beruf tätig sein können. Eine berufliche Neuausrichtung scheint auch ein erforderlicher Schritt zu sein, wenn die Anwendung von Qualifikationen und Kompetenzen schon länger zurückliegen, wie im Fall von WiedereinsteigerInnen, die ihre Erwerbstätigkeit für mehrere Jahre unterbrochen haben und deshalb nur schwer wieder an ihre letzte Berufstätigkeit anknüpfen können.

> *„Und ich habe diese Kur für mich gemacht und bin dann wieder zurückgekommen. Und ich habe dann schon überlegt und natürlich geschaut: Was könnte ich machen usw., immer wieder Positionen. Ich habe aber noch nicht das Richtige gefunden gehabt.* […] *Und wie ich dann aus dem Ausland zurückgekommen bin, wurde mir relativ rasch klar, dass das in die Richtung Ausbildung und Training gehen sollte oder Coaching. Und ich habe dann recherchiert.* […] *Ja, also ich habe mich sehr viel mit mir selber beschäftigt, ja, und auch an mir gearbeitet und halt intensiv auch überlegt, in welche Richtung ich mein Leben weitergehen möchte, auch beruflich, also persönlich und beruflich. Und, ja, das...irgendwann...ich kann das schwer beschreiben, im Laufe dieses Aufarbeitens von alten Sachen halt oder Mustern, wo ich mich auch gefragt habe: Warum bin ich soweit in dieses Dilemma gekommen, eigentlich, dass mein Körper nicht mehr kann? Das habe ich schon sehr genau hinterfragt alles. Da ist dann irgendwann auch klar geworden, das ist das, wo ich weitergehen möchte, weil das ist eine Fähigkeit, die ich habe. Ich kann Menschen begeistern, ich kann sie mitreißen, ich bin gerne unter Menschen. Und das möchte ich gerne machen, ja." (InterviewpartnerIn4, S.6)*

Eine berufliche Umorientierung ist ein schwerer Prozess, der verlangt, dass man sich mit sich selbst und seinen Fähigkeiten und auch Interessen auseinander setzt und Ideen generiert, wohin die berufliche Reise gehen soll. Ein gewisses Reflexionsvermögen, Flexibilität und Kreativität sind ebenso erforderlich wie die Fähigkeit, die bisher ausgeübten Tätigkeiten und Fähigkeiten zu erkennen und auf einen neuen Beruf auszurichten. Doch diese Eigenschaften sind nicht bei allen Personen vorhanden, weswegen sie auf Hilfe und Unterstützung angewiesen sind, die sie zum Teil in Kursmaßnahmen erhalten. Doch wie das folgende Zitat zeigt, brauchen selbst Personen, die, wie InterviewpartnerIn 7, sehr gut organisiert sind, Hilfestellung bei einer erfolgreichen Jobsuche.

> *„Was dort eine ganz interessante Sache war, eben auch dieses Einzelcoaching, das verschiedene Möglichkeiten eröffnet hat, ja. Z.B. auch Bewerbungen in Richtung Lehrer, ja, also in Berufsbildenden Schulen, ja. Das war ein Thema, das für mich eigentlich nicht so, ja, sicher irgendwo einmal vorstellbar war, aber nicht so konkret." (InterviewpartnerIn7, S.5)*

Die Überlegungen, die den interviewten Personen dabei behilflich waren, einen neuen beruflichen Weg für sich festzulegen, waren vielfältig und reichen von der Umsetzung früherer, bisher unerfüllter Berufswünsche über Tätigkeiten, die man immer schon ma-

chen wollte, bis zu Rückbesinnung auf bereits ausgeübte Berufe. In mehreren Fällen werden jedoch einzelne Tätigkeiten oder auch Aspekte aus dem alten Beruf herangezogen und Überlegungen angestellt, in welchem neuen Beruf diese ausgeübt werden können.

> *„Ich habe schon gewissermaßen Erfahrung, weil ich habe ein ganzes* [Unternehmen] *neu eröffnet und 100 Mitarbeiter selber eingestellt, ja. Aber nicht branchenübergreifend, ja, sehr spezifisch, also in dem Bereich, wo ich 20 Jahre tätig war. Aber als Person, glaube ich, dass ich halt auch mit meiner Lebenserfahrung, sage ich jetzt einmal, ein gewisses Alter mitbringe, dass ich mich da relativ schnell einleben kann. Und der Kundenbereich oder den Kundenumgang, das ist sowieso meine Stärke, das tue ich gerne, ja. Und auch im KlientInnen-Gespräch selbst weiß ich, dass ich da kein Problem haben werde, ja. Das heißt, was ich mir jetzt an neuem Wissen noch dazu aneignen muss, ist einfach die Branchen kennenzulernen.“ (InterviewpartnerIn4, S.13)*

Einigen Personen ist sehr schnell klar, was sie in der Zukunft beruflich machen wollen, andere hingegen brauchen für diese Entscheidung wesentlich länger. Je schneller Klarheit über die berufliche Weiterentwicklung erlangt wird, desto eher können die weiteren Schritte in die Wege geleitet und Qualifizierungen gemacht bzw. Bewerbungen geschrieben werden. Die Chance, einen Arbeitsplatz zu finden, steigt und die Arbeitslosigkeit kann früher beendet werden.

Ein höheres Alter kann bei einer beruflichen Neuorientierung von Vorteil sein, da man über mehr Berufserfahrung und somit auch Kompetenzen verfügt und sich daraus mehrere berufliche Optionen ergeben können. Nachteilig wirkt sich ein höheres Alter insofern aus, als es ein Risiko darstellt, nochmals neu anzufangen und erfordert von den Betroffenen viel Mut.

Problematisch in Prozessen der beruflichen Neufindung ist, wenn man einen neuen beruflichen Weg, eventuell sogar mit Hilfe von KursbetreuerInnen, für sich gefunden hat, aber notwendige Qualifizierungen bzw. Umschulungen vom AMS nicht finanziert werden.

> *„Und mir war klar, ich möchte Trainerin werden. Ja, mit dem Gedanken habe ich früher schon einmal gespielt, allerdings, jetzt hat es dann einfach gepasst. Und anscheinend war die Zeit gerade richtig dafür. Und ja, ich habe dann beim AMS angesucht zur diplomierten sozial- und berufspädagogischen Trainerin, wurde mir abgelehnt aus finanziellen Gründen, obwohl ich ärztliche Gutachten gebracht habe, mit einer* [Name] *vom AMS gesprochen habe, die hat das unterstützt, dass ich das mache, weil sie gesagt hat: ‚Sie sind so geeignet dafür’ und alles. Ich habe mir selbst den Kurs schon rausgepickt und die ganzen Infos eingeholt. Es wurde aber trotzdem abgelehnt.“ (InterviewpartnerIn1, S.1)*

Diese Unterbrechung in der Aktivierung der Personen ist äußerst kontraproduktiv und führt zu Enttäuschung und dem Gefühl, dass die Bemühungen umsonst sind, was wiederum zu Demotivierung, Rückzug und dem Abbruch der Arbeitssuche führt. Man nimmt dadurch die Personen aus der sich positiv entwickelnde Spirale heraus und stellt sie wieder an den Anfang zurück, was zu Problemen mit den Selbstwert führen und durch die auftretenden Selbstzweifel die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängern kann.

Um feststellen zu können, ob der potentielle neue Beruf auch wirklich der richtige ist, ist es hilfreich, im Vorfeld Schnuppertage zu absolvieren. Hinzu kommt, dass Ausbildungen die Möglichkeit bieten sollen, Berufserfahrung in den ausgewählten Bereichen zu erlangen, da diese die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen. Erste berufliche Schritte auf der Basis von Schnuppertagen, vielmehr aber Praktika bieten auf mehreren Ebenen Möglichkeiten: Zum einen kann die Person feststellen, ob ihr die Tätigkeiten/die Position/der Beruf gefällt und sie ihn wirklich ausüben will; zum anderen erkennt die Person, was sie alles kann, über welche Fähigkeiten und Kompetenzen sie verfügt, was sich positiv auf den Selbstwert auswirkt; und außerdem kann das Unternehmen einen Eindruck über die Person gewinnen und sie eventuell sogar einstellen.

> *„Und ein Erfolgsfaktor ist das Tun, das Tun, das direkte Tun, wo Menschen die Möglichkeit kriegen, wirklich durch das Tun, durch das Handeln herauszufinden: Was habe ich selbst für Fähigkeiten? Was besitze ich eigentlich für Fertigkeiten?* […] *Dahin zu gehen und sagen: Das kann ich. Das schaffe ich ja auch, eigentlich. Eigentlich funktioniert das ja recht gut. Und das könnte ich ja einsetzen.* […] *zu arbeiten und in der Zeit rauszufinden: ‚Das kann ich ja!' Dann kommt nämlich auch der Selbstwert, von dem wir vorher geredet haben." (Fokusgruppe2, S.30)*

Die InterviewpartnerInnen dieser Studie wussten von Beginn an, dass sie sich beruflich verändern wollen bzw. aufgrund äußerer Umstände verändern werden müssen. Jedoch ist nicht immer allen Personen von Beginn an oder in der ersten Zeit ihrer Arbeitslosigkeit klar, dass sie in ihrem Bereich nicht mehr unterkommen werden und sich deshalb neue berufliche Möglichkeiten suchen müssen und dafür eventuell sogar eine Qualifizierung benötigen. In manchen Fällen kann diese fehlende Information, dass man im angestammten Beruf unter diesen Bedingungen vielleicht gar keinen Arbeitsplatz mehr finden wird, die Zeit der Arbeitslosigkeit verlängern.

1.5. Bewerbungsprozess

Wenn physische und/oder psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen beseitigt bzw. verringert wurden und sich etwaige Berufswünsche herauskristallisiert haben, kann die eigentliche Suche nach einem Arbeitsplatz stattfinden. Der Bewerbungsprozess, im Konkreten das Bewerbungsschreiben und -gespräch stehen dabei im Mittelpunkt einer erfolgreichen Arbeitssuche. Hier stellt sich vor allem die Frage, ob der Qualität oder der Quantität Vorrang eingeräumt wird: Führen viele Bewerbungsschreiben, die verschiedene Positionen, Berufe und Tätigkeiten umfassen, zum Ziel oder einige wenige, die aber wohl überlegt und auf einige wenige Positionen zielgerichtet verfasst wurden?

Die meisten interviewten Personen dieser Studie haben beide Strategien der Arbeitssuche angewandt: Es gab Phasen, in denen sie unzählige Firmen angeschrieben haben, und Phasen, in denen sie nur wenige, in einigen Fällen sogar nur eine Bewerbung abgeschickt haben. Im zweiten Fall stand die Qualität der zukünftigen Arbeitsplätze im Vordergrund. Diese Vorgehensweise ersparte ihnen Fehlschläge und Frustrationen und führte im Gegenteil aufgrund der Resonanz bei den Betrieben zu mehr Motivation bei

der Arbeitsplatzsuche. Sie haben die wenigen Stellen, auf die sie sich beworben haben, auch wirklich gewollt und die Bewerbungsunterlagen haben diese Ernsthaftigkeit auch reflektiert. Sie wurden eher zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen und konnten somit ihre Chancen, den Arbeitsplatz zu erhalten, erhöhen.

> *„Die Arbeitssuche? (lachend) Ja, das ist dann so schnell gegangen. Ich habe einen Tipp bekommen von einem Trainer: ‚Du, dort suchen sie jemanden für ein Projekt in* [Stadt1]*.' Ja, ich bin dann dort hin auf gut Glück, weil ich gerade zufälligerweise bei Freunden in* [Stadt2] *war, ja. Und da habe ich das erfahren.* […] *‚Ja, ja, wir behalten Sie in Evidenz.' Da habe ich mir gedacht: Na ja, auch nicht schlecht. Allerdings die Chemie hat voll gestimmt. Ja, also es war lässig, dieses Gespräch und alles. Ja, und dann auf einmal bin ich angerufen worden: ‚Ja, wir wollen Sie. Sie haben so einen tollen Eindruck hinterlassen, und wir wollen Sie. Hätten Sie Interesse?'" (InterviewpartnerIn1, S.11f)*

Die Zielgerichtetheit der Bewerbungen hat bei allen dazu geführt, dass sie relativ schnell einen Arbeitsplatz erhalten haben. Man kann jedoch nicht sagen, dass eine breit angelegte Bewerbungsstrategie nicht zum Ziel führt. So hat bspw. eine der InterviewpartnerInnen mit einer Vielzahl von Bewerbungen, nämlich mehreren hundert in etwas mehr als einem Jahr, und einer eher unkonventionellen Methode der Arbeitssuche einen Arbeitsplatz gefunden: Sie hat nicht nur auf alle vom AMS geschickten und in den Medien annoncierten Stellenausschreibungen geantwortet, sondern sie hat sich auch persönlich bei einer Vielzahl von ArbeitgeberInnen beworben. Dies ist deshalb möglich, da sie eine Stelle im Einzelhandel im Verkauf suchte, von Geschäft zu Geschäft gehen und ihre Bewerbungsunterlagen hinterlegen konnte.

> *„Ich bin überall...ich habe mich vor den Geschäften hingestellt, habe ich mir gedacht: Kann ich mir das vorstellen da drinnen? Würde ich da reinpassen? Ja. Ich frage einfach. Ich bin überall spontan hineingegangen und habe gefragt, ja? Und ich bin auf jeden Fall dort hineingegangen, ja, wo oft ein Schild in der Auslage stand oder ein Schild an der Türe war: Wir suchen Mitarbeiter. Da bin ich auf jeden Fall rein. Aber auch dort, wo nix gestanden ist." (InterviewpartnerIn9, S.2)*

Relevant scheint jedoch auch bei ihr zu sein, dass sie sich nicht wahllos in Geschäften beworben hat, sondern bei jedem Betrieb überlegte, ob „sie sich das vorstellen kann" bzw. „sie da reinpasst", weswegen auch ihre Suche als zielgerichtet bezeichnet werden kann. Die Ursache für ihre breit angelegte Suche nach einem Arbeitsplatz liegt sowohl in einer finanziellen Notlage, als auch darin begründet, dass sie sich von der nicht erwarteten erfolglosen Arbeitssuche nicht unterkriegen lassen wollte, der sie sich aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und dem Wunsch nach einer Vollzeitposition in einer von jungen Teilzeitarbeitskräften dominierten Branche gegenüber fand.

> *„Ich meine, Angst habe ich schon gehabt. Ich habe dann meine Vorstellungen gehabt: Was passiert, wenn ich wirklich nix finde? Wie wird das weitergehen, finanziell überhaupt? Wie werde ich leben? Ja, welche Abstriche muss ich machen? Aber das sind bei mir kurze Gedanken, ja, und dann denke ich mir: Nein, ich akzeptiere das nicht. Ich finde was, ja? Ich gehe, und wenn ich jeden Tag dieselben Straßen rauf und runter laufe, und wenn ich Bewerbungen schicke Hunderte, mir ist es egal, ja? Also...Und ich habe dann gewusst: Eines Tages, ich werde was finden. Ja!" (InterviewpartnerIn9, S.9)*

Bei InterviewpartnerIn 9 war vor allem das Alter der Grund für die lange und verzweifelte Arbeitssuche – ein Grund, den auch manche ArbeitgeberInnen im krassen Gegensatz zu der rechtlichen Lage mehrfach angaben.

> *„160 Bewerbungen habe ich per Email verschickt, ja? Und von diesen 160 bekam ich vielleicht fünf Antworten, und das waren Absagen: ‚Wir danken Ihnen sehr für Ihre Bewerbung, aber wir haben uns schon für jemand anderen entschieden.' Oder: ‚Nein, kommt leider nicht infrage.' Ja? Dreimal hat mich eine Firma angerufen, wo dreimal jeweils Damen am Apparat waren und mir gesagt haben: ‚Also wir würden Sie aufgrund ihrer Qualifikationen sofort nehmen, aber leider sind Sie zu alt'" (InterviewpartnerIn9, S.2)*

Ihr Alter ist jedoch nur der Vorwand. Es ist vielmehr das Gehalt, das an die Berufserfahrung und somit an das Alter gebunden ist, ausschlaggebend für ihre Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Denn aufgrund ihrer langjährigen Berufstätigkeit als gelernte Fachkraft in der Branche ist sie im Vergleich zu jenen, die diese Berufserfahrung (aufgrund eines geringeren Alters) nicht aufweisen können, teurer.

InterviewpartnerIn 9 hat, um sich eben nicht entmutigen zu lassen, von Montag bis Freitag einen Arbeitsplatz gesucht und am Wochenende auf die Stellenanzeigen geantwortet. Ein anderer Interviewpartner hatte eine ähnliche Herangehensweise, indem er die Arbeitssuche als einen Job betrachtet hat, dem er sich von früh bis spät widmet.

> *„Ich habe mich selbst eigentlich so organisiert, dass ich meinen Büroalltag fortgesetzt habe.* […] *Und dann einfach diese Orientierung, wo ich gesagt habe: Okay, jetzt...meine Aufgabe ist es jetzt, mir was Neues zu suchen, daher gehe ich das einmal an. Ja. Ich meine, das hängt wahrscheinlich natürlich davon auch ab, wie lange oder wie sehr man in dem Arbeitsprozess drinnen ist, ja. Weil, wenn sie so wie ich Jahrzehnte gewohnt sind, einen – was weiß ich? – 40-, 60-Stunden-Job zu haben, ja, ja, dann macht man es wahrscheinlich weiter. Und vor allem ich habe für mich selber auch definiert, dass eben jetzt der Kern meiner Tätigkeit, sozusagen, die neue Jobsuche ist." (InterviewpartnerIn7, S.19)*

Er und eine weitere Gesprächspartnerin haben sich in dem Bereich, in dem sie tätig werden wollten, bei allen Unternehmen in der Region beworben und haben auf diese Weise einen Arbeitsplatz gefunden. Dass sie sich bei vielen Unternehmen bewerben konnten und auch eine Arbeit gefunden haben, mag daran liegen, dass sie im Einzugsgebiet Wien zu Hause sind und ihnen deshalb eine größere Auswahl an Betrieben offen standen, was wiederum die Wahrscheinlichkeit, dass in einem dieser Unternehmen eine Position frei ist, erhöht.

Man kann jedoch nicht den Schluss ziehen, dass eine breite und weniger zielgerichtete Bewerbungsstrategie immer zum Erfolg führen wird. Denn, wenn die Positionen, bei denen man sich bewirbt, nicht den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechen, es sozusagen zu einem Mismatch von Position und Qualifikationen, etc. kommt,[2] wird die

[2] Die FokusgruppenteilnehmerInnen weisen im Zusammenhang von Anforderungsprofil und Qualifikationen darauf hin, dass es immer öfter vorkommt, dass Positionen, für die ein geringes Qualifikationsniveau ausreichend ist, mit hohen Anforderungen an die Person ausgeschrieben werden, und Arbeit Suchende von diesen Anforderungen abgeschreckt werden.

Arbeitssuche nicht von Erfolg gekrönt sein. Diese etwas ausufernde und wahllose Bewerbungsstrategie wird u.a. dann gewählt, wenn eine gewisse Verzweiflung vorhanden ist und bspw. der finanzielle Druck zu groß wird und man sich „überall" bewirbt.

> *„Und wenn du dann so lange nix findest, und dann wirklich...eine Zeit lang habe ich ja wirklich intensiv gesucht, ja, wirklich jede Zeitung und Internet und hingeschrieben zu Sachen, wo ich mir gedacht habe: ‚Ich will das gar nicht machen, aber wurscht, Hauptsache ein Job ist es.' Nicht einmal die nehmen dich, ja.* [...] *Zu dem Zeitpunkt war ich sogar schon so weit,... Wie gesagt, Verkauf ist absolut ein Horror für mich, ja, zu dem Zeitpunkt war ich schon so weit, dass ich gesagt habe: ‚Okay, pass auf, ich suche mir einen Job im Verkauf, oder meinetwegen gehe ich als Putzfrau, Hauptsache Kohle.' Aber nicht einmal das habe ich gekriegt." (InterviewpartnerIn6, S.7f)*

Diese InterviewpartnerIn reagierte auf die wahllose und somit erfolglose Arbeitsplatzsuche, wie dies bereits weiter oben erwähnt wurde, mit depressiven Verstimmungen.

Brixy et al. (2002a, b) widmen sich ebenfalls der Frage der Suchintensität und kommen zu dem Schluss, dass mit zunehmender Suchintensität die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, steigen. So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeitsplatzsuche erfolgreich zu sein, bei den Aktivsuchenden um das 9-fache (Westdeutschland) bzw. das 5-fache (Ostdeutschland) gegenüber den weniger aktiv Suchenden. Ihrer Studie gemäß suchen insgesamt 60% der Befragten intensiv einen Arbeitsplatz und stehen dem Arbeitsmarkt somit auch unmittelbar zur Verfügung. Allerdings kann man trotz hoher Suchintensität und hoher Arbeitsmarktnähe nicht davon ausgehen, dass sie auch schnell einen Arbeitsplatz finden werden.

Als wenig erfolgreich müssen Bewerbungen auf Positionen angesehen werden, die man eigentlich gar nicht will und deshalb auf einen (äußeren) Zwang beruhen, wie im Fall von finanziellen Notständen, die nicht weiter ertragen werden können oder Bewerbungen auf Stellenausschreibungen, die geschrieben werden, weil sie vom AMS geschickt werden und somit verpflichtend sind, will man sein Arbeitslosengeld nicht verlieren. Hinzu kommt, dass die zugesandten Ausschreibungen in mehreren Fällen mit den eigenen und auch kommunizierten Wünschen nicht übereinstimmen. Stellenbewerbungen auf Arbeitsplätze, die man nicht will und auch nicht ausüben kann, sind deshalb von vornherein zum Scheitern verurteilt.

Neben den klassischen Wegen über Inserate in Zeitungen und im Internet spielen soziale Kontakte eine wichtige Rolle, um von offenen Positionen zu erfahren und sich dort zu bewerben. Meist verfügen Personen mit höherem Bildungsniveau über die notwendigen Kontakte, um wieder eine Beschäftigung zu finden (Morlok/Känel 2007). In dieser Studie nutzten alle Personen unabhängig von ihrem Bildungsabschluss die Informationen ihres sozialen Netzes und fanden zumeist auf diese Weise ihren derzeitigen Arbeitsplatz. So berichteten bspw. andere TeilnehmerInnen oder BetreuerInnen von Kursmaßnahmen, ehemalige ArbeitskollegInnen, andere aus dem Arbeitsleben bekannte Personen oder schlichtweg Fremde, mit denen man ins Gespräch gekommen ist, über offene Stellen, bei denen man sich bewerben kann. Bei den InterviewpartnerInnen führten diese Tipps meist zum derzeitigen Arbeitsplatz.

Relevant im Zuge des Bewerbungsprozesses ist der Zeitraum, den man braucht, bis man einen Arbeitsplatz gefunden hat. In einigen Fällen ist es ein konstantes Suchen über einen längeren Zeitraum mit vielen Bewerbungen, in anderen Fällen sind es abwechselnd viele und wenige Bewerbungen. Bei wiederum anderen hingegen muss dieser Zeitraum, obwohl sie länger als zwölf Monate arbeitslos waren, als kurz angesehen werden. Denn sie mussten sich zuerst gesundheitlich erholen und eventuell eine Qualifizierungsmaßnahme besuchen, bevor sie aktiv einen Arbeitsplatz suchen können, wofür sie manchmal auch nur wenige Wochen brauchten. Ihr Bewerbungsprozess führt also innerhalb von kurzer Zeit zum Erfolg.

> *„Also der 2. Mai war mein erster Arbeitstag hier. Und jetzt hatte ich leider noch das Pech, dass die Firma, die mir schon die vom AMS verlangte Einstellungszusage nach der Ausbildung gegeben hat, das Geschäftsfeld Coaching nicht mehr betreibt, und mir sozusagen eine Absage erteilt hat. Jetzt bin ich Mitte April dagestanden und hatte also keinen...wieder doch keinen Job und bin halt dann einfach wieder aktiv geworden und habe sämtliche Kontakte, die mir eingefallen sind, persönlich angeschrieben, auch wenn dort keine Stelle ausgeschrieben war. Und ich hatte eben auch hier Glück oder weiß ich nicht, wie man es nennen kann, dass die Firma* [Name]*, wo ich jetzt beschäftigt bin, eine Consulting-Stelle frei hatte. Und ich habe dann 2 Vorstellungsgespräche gehabt und die hatten also jetzt wirklich auch Bedarf kurzfristig. Und ich habe dann innerhalb von eineinhalb Wochen als Consultant begonnen.“ (InterviewpartnerIn4, S.2f)*

Voraussetzung dafür ist, dass man weiß, welche Position man in Zukunft ausüben will, bei welchen Betrieben man sich dafür bewirbt und auch korrekte Bewerbungsunterlagen hat. Gerade darüber die nötige Klarheit zu haben, kann für manche Arbeitslose eine Schwierigkeit sein, die aber notwendig erscheint, um einen Arbeitsplatz zu finden.

Eine besondere Hürde im Bewerbungsprozess ist es, eine Einladung für ein Bewerbungsgespräch zu erhalten. Dies ist mit Schwierigkeiten behaftet, denn die Langzeitbeschäftigungslosen werden nicht nur nicht eingeladen, sondern erhalten oftmals nicht einmal eine Absage. Unbeantwortete Bewerbungsschreiben haben aber, wie bereits erwähnt, einen negativen Einfluss auf die psychische Stabilität der Langzeitbeschäftigungslosen.

> *„Das wäre einmal ganz toll, weil der Frust ist so was von schlimm. Da ist schon einmal ein Schreiben schön: Können zur Zeit niemanden brauchen, aber wir behalten Ihre Bewerbung in Evidenz, ja, was auch nur so ein Standardspruch ist, was aber okay ist, weil dann weißt du wenigstens was, ja. Aber es gibt leider Gottes ganz, ganz viele, die gar nicht antworten. Und du hängst in der Luft. Ja, und jedes Mal schöpfst du Hoffnung. Viele laden dich gar nicht erst ein zu einem Vorstellungsgespräch oder Sonstiges. Ja, da kannst du nix machen, du musst es so hinnehmen, nicht.“ (InterviewpartnerIn1, S.7)*

Wenn die Langzeitbeschäftigungslosen dieser Studie zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden sind, dann konnten sie zumeist mit ihren Qualifikationen überzeugen und sie erhielten den Arbeitsplatz. Nur selten erhielten sie nach einem Gespräch eine Absage. Jedoch muss festgehalten werden, dass sie selten zu Gesprächen eingeladen worden sind. Es macht fast den Eindruck, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit dann kein Hindernis für den Arbeitsplatzerhalt darstellt, wenn man bereits zu einem Bewerbungs-

gespräch eingeladen worden ist. Manche GesprächspartnerInnen haben einen so guten Eindruck hinterlassen und so gut ins Unternehmen gepasst, dass sie zwar für die ausgeschriebene Position eine Absage bekamen, da diese mitunter schon besetzt war, aber zu einem späteren Zeitpunkt eine Zusage für eine andere Position erhielten.

1.5.1. Konzessionsbereitschaft

Wenn Personen längere Zeit arbeitslos sind, dann erreichen einige den Punkt, an dem sie die Situation der Arbeitslosigkeit nicht mehr aushalten und unbedingt wieder arbeiten gehen wollen. Daher ändern sie nicht nur die Art und Weise der Suche, sondern verringern auch ihre Ansprüche an den Arbeitsplatz, den sie suchen, um sich leichter und schneller wieder in Beschäftigung zu reintegrieren. So sind Arbeit suchende Personen in den unterschiedlichsten Aspekten bereit, Abstriche und Zugeständnisse zu machen. Einer deutschen Untersuchung zufolge (Bender et al. 2009, Beste et al. 2010) sind 65 bis 80% der Befragten bereit, Konzessionen in Bezug auf das Einkommen, die Anfahrtszeiten, die Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen sowie auf das Qualifikationsniveau zu machen.

Konzessionen wurden von den befragten Personen bspw. beim Gehalt, bei den auszuführenden Tätigkeiten, bei den zu besetzenden Positionen oder bei den Arbeitsbedingungen gemacht. Interessant ist, dass es gleichzeitig Aspekte gibt, bei denen Langzeitbeschäftigungslose keine Abstriche machen. Welche Aspekte unbedingt erfüllt sein müssen, damit man diesen Arbeitsplatz auch haben will und welche man bereit ist, aufzugeben, hängt von der beigemessenen Wichtigkeit ab und ist somit individuell verschieden. So sind einige bereit, bspw. Abstriche bei den Anfahrtswegen zu machen und längere Wegstrecken in die Arbeit in Kauf zu nehmen, jedoch nicht bspw. bei den Arbeitszeiten, weil die Person nicht abends oder am Wochenende arbeiten will bzw. kann. Andere wollen den Tätigkeits- und somit Verantwortungsbereich, den sie hatten, nicht mehr und verzichten dadurch auf eine bestimmte Höhe des Einkommens, wie im Fall von InterviewpartnerIn 4, die aufgrund eines Burnout ihren Beruf aufgegeben hat:

> *„Ich habe finanziell Abstriche gemacht. Das sind 500 Euro monatlich netto. Und natürlich keine... Im Tourismus hat man immer die Verpflegung dabei, das habe ich jetzt nicht. Und ich hatte früher auch ein Dienstauto, das habe ich jetzt nicht. Und das ist so einiges, ja. Aber ich habe dafür auch nicht so viel Verantwortung." (InterviewpartnerIn4, S.12)*

Oder man nimmt Arbeitsplätze an, die zwar von den Tätigkeiten her nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen, die jedoch die Reintegration in Beschäftigung bedeuten und somit die Chancen auf einen geeigneteren Arbeitsplatz erhöhen, da man nicht von der Arbeitslosigkeit aus, sondern von einer Beschäftigung aus einen Arbeitsplatz sucht.

> *„Ich bin zufrieden, dass ich das gefunden habe, weil das war eine Chance aus der Arbeitslosigkeit rauszukommen. Und es war mir klar: Da kann ich jetzt nicht irgendwelche, wenn man schon länger arbeitslos ist, nicht mehr so hohe Ansprüche dann haben, weil es wird immer schwieriger, je länger man arbeitslos ist. Und insofern war es für mich eben, irgendwie vielleicht hoffe ich, so ein Sprungbrett, ja*

aus der Arbeitslosigkeit heraus. Das war die Überlegung und deswegen war es für mich auch kein Problem, dass das einmal befristet ist." (InterviewpartnerIn8, S.4)

Bei jenen InterviewpartnerInnen, die im Vergleich zum vorherigen Job auch Gehaltseinbußen in Kauf genommen haben, handelt sich zumeist um jene Personen, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen und vor ihrer Arbeitslosigkeit höhere Gehälter erzielten, weswegen eine Einkommenseinbuße in ihren Fällen auch möglich ist ohne gleichzeitig existenzbedrohend zu sein. Doch auch Personen mit niedrigerem Ausbildungsniveau verzichten zugunsten eines Arbeitsplatzes auf einen Teil des vor der Arbeitslosigkeit erzielten Einkommens. Ein Einkommensverzicht wird auch dann in Kauf genommen, wenn im eigenen Berufsfeld keine Optionen mehr vorhanden sind, weil man entweder zu alt ist und/oder wenn man den erlernten Beruf wechselt und deshalb von einem geringeren Einkommen ausgeht.

„Also ich glaube, es gibt, ohne dass ich das jetzt wirklich quantitativ aussagen könnte, aber es ist ganz klar, dass wahrscheinlich zuerst einmal die Überlegung ist: Okay, gehe ich irgendwo in den nächsten gleichwertigen Job, nicht? Wenn sich das dann nicht realisieren lässt, dann gibt es wiederum eine Phase der Orientierung. Und dann muss man sagen: Gibt es was Gleichwertiges, Höherwertiges, Niedrigwertiges? Und dann die Frage, ob man jetzt finanzielle Abstriche macht oder nicht. Ja, hängt dann davon ab, wie die Lebenssituation insgesamt ist, ja, welche Notwendigkeiten bestehen, und welches Angebot ist da, ja. Dass man dann irgendwann einmal sagt: Okay, jetzt muss ich halt einen Job machen, der jetzt vielleicht meiner Qualifikation nicht mehr entspricht oder so irgendwas, ja und deshalb weniger Geld einbringt." (InterviewpartnerIn7, S.12)

Diese Ausführungen zeigen, dass die interviewten Langzeitbeschäftigungslosen durchaus bereit sind, Zugeständnisse zu machen, jedoch nicht in allen Aspekten, sondern nur bei jenen, die sie als weniger relevant einstufen. Es scheint fast so, als ginge es darum, sich auch bei mehrjähriger Arbeitslosigkeit noch ein gewisses Maß an Würde zu erhalten. In ihrem Fall scheint der Satz „Ein bad job ist besser als gar kein Job!" nicht zuzutreffen.

Andere hingegen nehmen einen Arbeitsplatz an, der nicht ihrem Qualifikationsniveau und auch von den Arbeitsbedingungen her gesehen nicht ihren Vorstellungen entspricht, aber ein erster Schritt aus der Arbeitslosigkeit heraus ist. Ihre Arbeitsplatzsuche war so lange erfolglos, dass sie den ersten Job, der ihnen auch angeboten wurde, angenommen haben. Bei ihnen spielte viel eher die Konfrontation mit der Realität am Arbeitsmarkt und dem Erkennen der eigenen Möglichkeiten für die Annahme des Arbeitsplatzes eine Rolle.

„Und, ja, es hat trotzdem lange nicht funktioniert, also es hat zwar schon... Also lange hat es auch...bin ich nicht einmal zu Gesprächen eingeladen worden, das hat auch einmal gedauert, bis das einmal wirklich soweit war. [...] *Also es war nicht ganz klar, dass ich das annehme, aber letztlich habe ich jetzt auch nicht ewig lange überlegt, weil ich einfach gesehen habe, ich kann da nicht wirklich was verlieren, eher was gewinnen, ja, weil die Alternative wäre gewesen, arbeitslos zu bleiben. Wer weiß, wie lange noch, ja, wer weiß, wann kommt wirklich was Besseres. Das habe ich ja nicht gewusst. Ich habe jetzt nicht zwei Angebote gehabt, ich habe nur eines gehabt. Und da hat es eigentlich keine Alternative in dem Fall gegeben." (InterviewpartnerIn8, S.1+11)*

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Wege, die Arbeit suchende Personen gehen, um wieder einen Arbeitsplatz zu finden, sind sehr unterschiedlich und zwar sowohl von Person zu Person als auch über den Zeitverlauf hinaus betrachtet. Die wichtigste Hürde scheint dabei zu sein, eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten. Bei einigen ist die Zeit, in der man sich aktiv bewirbt, kurz, bei anderen wiederum (sehr) lange, je nachdem, welche Hindernisse zuvor aus dem Weg geräumt werden mussten und wie viel Zeit dies benötigte. Auch die Suchstrategien obliegen großen Unterschieden und reichen von eng und zielgerichtet bis zu breit und unkoordiniert. Dabei scheint jeder Weg zu einem Arbeitsplatz zu führen und umgekehrt ist kein Weg der einzig richtige, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Auch in den Zugeständnissen, die Langzeitbeschäftigungslose bereit sind, zu machen, liegen Unterschiede vor und hängen von deren Relevanz für die/den Einzelnen ab.

1.6. Beratung, Betreuung und Qualifizierung

Ein wesentlicher Bestandteil des Lebens während der Arbeitslosigkeit ist das Arbeitsmarktservice (AMS). Beim AMS wird sowohl um das Arbeitslosengeld angesucht, dessen Bezug an Termine bei den persönlichen AMS-BeraterInnen und den Besuch von Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen gekoppelt ist, die ebenfalls von den AMS-BeraterInnen festgelegt bzw. bewilligt werden. Von großer Bedeutung ist deshalb die Beziehung zwischen Arbeit suchender Person und AMS-BeraterIn. Damit die individuellen Bedürfnisse der KlientInnen erkannt und an ihnen angesetzt werden kann, ist es notwendig, eine Vertrauensbasis aufbauen zu können.

> *„Ja, aber das dauert natürlich eine Zeit, bis nämlich im Endeffekt die Vertrauensbasis aufgebaut ist, dass man dann dahinterkommt und sagt: ‚Aha, da liegt das und das Problem.' Also das sind verdeckte Probleme" (Fokusgruppe 1, S.5)*

Dies gelingt aus mehreren Gründen nicht immer: Zum einen ist die Zeit für die einzelnen Termine sehr kurz bemessen und auch der Zeitraum zwischen den Terminen zu groß. Auch Andree/Moser (2006) stellten in ihrer oberösterreichischen Erhebung fest, dass Arbeitslose eigentlich mehr Zeit mit ihren BeraterInnen benötigen würden, aber auch Verständnis dafür zeigen, dass die BeraterInnen unter Druck stehen. Ein Mehr an Zeit ist notwendig, damit man in einem gemeinsamen Prozess definieren kann, wohin man sich beruflich entwickeln will, was dafür notwendig ist und wie man dies auch in die Praxis umsetzen kann. Dieser Prozess kann entweder länger dauern, weil einfach Unklarheit darüber besteht, was man will und was auch noch möglich ist, oder sehr kurz sein, da man die Ziele bei einem einzigen Gespräch festhalten kann. Zum anderen betrachten, so die FokusgruppenteilnehmerInnen, manche Arbeitslose das AMS noch immer als Amt.

> *„Es ist ja noch immer der Touch da: DAS AMT. Ja, auch wenn wir schon seit 1996 ausgegliedert sind. DAS AMT, da darf ich nicht alles sagen.* […] *Weil die erste Zeit musst du Vertrauen gewinnen, gerade zu dem... Ich rede jetzt wirklich nur von unseren, vom Personenkreis der Langzeitbeschäftigungslosen. Die müssen Vertrauen gewinnen, dass sie zu reden beginnen, dass sie einmal sagen: ‚Ich bin ja nix mehr wert.' Da sagen sie eh schon viel. Erst wenn Vertrauen da ist, kommt erst:*

> *‚Meine Mama ist ja daheim, ich muss ja mit der ins Spital...', ja. Und so beginnt es. Wenn ich das einmal aufgelockert habe, dann kann ich weiter tun. Weil heute eine Zusatzqualifizierung ist ja kein Problem, für keinen mehr vom AMS." (Fokusgruppe1, S.6)*

Auch wenn das AMS seit geraumer Zeit kein Amt mehr ist, ist dennoch eine Abhängigkeit der Arbeit suchenden Person von der/dem AMS-BeraterIn gegeben, da der Bezug des Arbeitslosengeldes – und somit finanzielle Situation – an gewisse Verpflichtungen, die von den AMS-BeraterInnen ausgestaltet und kontrolliert werden, gebunden ist. Dieser Umstand lässt eine Vertrauensbeziehung nicht leicht entstehen, erklärt aber die Betrachtung des AMS als „Amt" sowie ein darauf abgestimmtes Verhalten. Die Ausgestaltung dieser Verpflichtungen ist es aber, die bei der Arbeitssuche unterstützend und förderlich oder aber hinderlich wirken kann. Außerdem braucht die Beziehung zwischen AMS-BeraterInnen und KlientInnen eine gewisse Basis, die zumindest auf Respekt beruht, und die im besten Fall von Sympathie, Wohlwollen und gegenseitigem Verständnis gekennzeichnet ist.

> *„Ich muss sagen, ich habe dreimal gewechselt, die Berater. Weil manche so einen arroganten, miesen, unfreundlichen Ton haben, und das habe ich nicht notwendig. Ja, dass man manchmal zu einer Dame oder zu einem Herren kommt, und die heben nicht einmal den Kopf bei der Begrüßung oder wenn sie mit dir reden, ja? Die schauen nur in den Computer und tippen den Namen und: Was stellen Sie sich vor? Und das... Wie eine Maschine, ja?* […] *Und dann, meine dritte Betreuerin, die war super, nett. Und die war auch so verständnisvoll, und die hat sich meine Geschichte angehört. Die hat mich angeschaut, ja? Sie hat zwar gesagt: ‚Ja, es wird sehr schwer, aber...mithelfen, Dings, Hoffnung'. Aber die war ein Mensch, ja? Alles andere...bei denen hast du schon gemerkt, wenn du reingekommen bist ins Zimmer, dass es sie ankotzt, dass sie dort sitzen, ja?* […] *Und bei der Dame, bei der dritten Dame bin ich dann geblieben, nicht?" (InterviewpartnerIn9, S.21)*

Eine auf Wertschätzung beruhende Beziehung, wie sie hier mit der dritten Beraterin möglich war, ist jedoch nicht immer gegeben. Wenn allerdings „die Chemie nicht stimmt" oder schlimmer Respektlosigkeit und Arroganz die Beziehung determinieren, ist die Zusammenarbeit in Hinblick auf Stellenausschreibungen, Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen von vornherein gestört und unmöglich.

> *„Nein, ich habe mich da nicht wohlgefühlt, und weil diese Dame, die für mich zuständig war, sie war sehr, sehr hochnäsig, sehr unhöflich. Also du bist behandelt worden wie der letzte Dreck. Ich gebe es...ich sage es wirklich beinhart, wie der letzte Dreck. Und, und, und...also eher mehr so ein von oben herab: Wer bin ich? Und wer bist du?* […], *aber ICH möchte als Mensch beurteilt werden, also mich als Mensch fühlen. Ich sage es ehrlich, wie es ist." (InterviewpartnerIn5, S.18)*

Eine negative Beziehung kann jedoch Konsequenzen auf den Selbstwert und somit die psychische Verfasstheit haben und somit die Arbeitssuche verzögern und/oder die Arbeitslosigkeit verlängern. Bedenkenswert ist in diesem Zusammenhang vor allem, dass einige arbeitslose Personen sich von ihrem Freundes- und Bekanntenkreis zurück ziehen und die AMS-BeraterInnen den einzigen Kontakt (außerhalb der Familie) darstellen und eine negativ konnotierte Beziehung zwischen diesen beiden dementsprechende Konsequenzen hat.

Umgekehrt kann eine positive auf Verständnis und Wertschätzung beruhende Beziehung die Langzeitbeschäftigungslosen in ihrer Situation unterstützen.

> *„Ich meine, ich sage ja, ich habe da eine Betreuerin gehabt, die war total verständnisvoll. Es gibt so viele Leute, was übers AMS schimpfen. Aber ich kann wirklich überhaupt nicht schimpfen. Die war total... wirklich, da gibt es überhaupt nix. Ich kann nur das Beste sagen. Ich meine, das ist auch wahrscheinlich, wie du...wie du in den Wald hinein schreist, kommt es zurück, nicht?* [...] *Ich habe eine Betreuerin gehabt, eine Frau* [Name]*, und da hat es überhaupt nix gegeben. Die war immer total verständnisvoll. Wir haben eigentlich viel privat geredet und so. Und, ja, das war eigentlich immer so. Die war immer total okay.“ (InterviewpartnerIn2, S.7, 18)*

Zu den Verpflichtungen dem AMS gegenüber gehört, dass man sich bei jenen Stellen, die vom AMS geschickt werden, bewirbt. Sinnvoll ist es, wenn das AMS Stellenausschreibungen zusendet, die auch tatsächlich angetreten werden können und somit den eigenen Vorstellungen entsprechen, was leider nicht immer der Fall ist.

> *„Also ich finde das AMS... ‚ja, nicht sehr hilfreich, ja? Schon alleine, weil ich mir denke, was die mir da oft geschickt haben, dass ich mir denke, die denken gar nicht nach, ja? Du bist eine Nummer, die schicken dir irgendwas, ja? Der liest sich das ja gar nicht durch: Aha, sie will eigentlich diese Bereiche und sie will Vollzeit und das. Man beschäftigt sich einfach gar nicht damit, ja? Also das war mein Gefühl, ja?“ (InterviewpartnerIn9, S.20)*

Auch Andree/Moser (2006) berichten davon, dass die Befragten ein Verbesserungspotential in den Stellen sehen, die sie zugesandt bekommen, weil diese nicht ihren Bedürfnissen entsprechen. Dennoch müssen sich die Arbeitslosen auf diese Stellen bewerben und dies auch nachweisen, was nicht nur zu Frustration bei den Arbeit Suchenden, sondern auch bei den Betrieben führt. Auch diese Befragten fanden ihre individuellen Lebenssituationen, insbesondere die gewünschten Arbeitszeiten, ihre gesundheitlichen Einschränkungen und Kinderbetreuungspflichten, nicht ausreichend durch das AMS berücksichtigt. In dieser oberösterreichischen Untersuchung konnte nach dem Bildungsniveau differenziert werden, denn je höher das Bildungsniveau ist, desto kritischer sind die Arbeit Suchenden mit der Unterstützung des AMS bei der Arbeitssuche.

Von den offenen Stellen, die dem AMS gemeldet werden, und jenen, die die Personen suchen, hängt auch ab, wie viele Stellenausschreibungen jemand zugeschickt bekommt. Einige Positionen liegen nicht beim AMS auf, was bedeutet, dass einige Personen sich im Auftrag des AMS zwar nicht bewerben müssen, gleichzeitig aber auch wenig Hilfe vom AMS bekommen können und sich außerhalb der gemeldeten offenen Stellen einen Arbeitsplatz suchen müssen.

> *„Ich habe mir gedacht, wenn sie nix haben, können sie mir nix schicken.“ (InterviewpartnerIn2, S.19)*

Andere erhalten hingegen eine Vielzahl von Stellenausschreibungen, da Firmen diese beim AMS auch melden.

Die Konsequenz dieser unterschiedlichen Stellensituation am Arbeitsmarkt ist, dass aufgrund der eingeschränkten Transparenz von offenen Positionen unterschiedliche Be-

werbungsstrategien gewählt werden müssen, und/oder, dass man sich auch nur bei wenigen passgenauen Arbeitsplätzen bewerben kann.

1.6.1. Kursmaßnahmen

Eine weitere Verpflichtung dem AMS gegenüber besteht darin, an Kursmaßnahmen teilzunehmen. Wenn die AMS-BeraterInnen Kurse festlegen, dann müssen diese besucht werden. Dabei kommt es mitunter vor, dass man Kurse besuchen muss, die eigentlich nicht für eineN konzipiert wurden und/oder keinen Mehrwert bringen. In einige Kurse wird man, so die FokusgruppenteilnehmerInnen und ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen unisono, geschickt, wenn noch Plätze frei sind und/oder die Statistik beschönigt werden muss. Diese Kurse führen einerseits zum Frust unter den Arbeit Suchenden, denn sie sitzen dort ihre Zeit ab, können aber vom Kurs nicht profitieren. Dies kann erstens darin begründet liegen, dass sie bspw. keinen Berufsorientierungskurs brauchen, da sie über das Bewerbungsprozedere bereits Bescheid wissen. Zweitens kann das daran liegen, dass die KursteilnehmerInnen in Bezug auf Alter und Bildungsniveau zu unterschiedlich sind, sodass die Differenz unter den TeilnehmerInnen zu unterschiedlichen Schwerpunkten führt, die die einen langweilen, für die anderen aber notwendig sind. Langzeitbeschäftigungslose bevorzugen hingegen Kurse, die mit Gleichaltrigen ähnlichen Bildungsniveaus besucht werden können.

> *„Ja, und natürlich habe ich auch beim AMS Kurse... Man muss ja da regelmäßig Kurse besuchen. Das Problem war halt, dass ich nicht die Kurse bekommen habe, die eigentlich…, die ich gewollt hätte und die auch sinnvoll waren. Na, erstens gibt es einmal für Akademiker sehr wenig adäquate Angebote, kursmäßig.* […] *Und, ja, ich glaube, das wäre z. B. ein Kurs gewesen, der sinnvoll gewesen wäre. Aber das war nicht möglich. Dann habe ich halt andere machen müssen, die ebenso angeboten werden, die mir halt aber nix gebracht haben, weil die halt eigentlich auf eine ganz andere Zielgruppe eben zugeschnitten sind, ja, die meistens eben nicht Akademiker sind, die oft auch schon älter sind oder sich jahrelang nicht mehr beworben habe, ja, wo man erst einmal lernt: Wie schreibt man einen Lebenslauf? und ich... Also das war dann nicht sehr, ja, nicht sehr zielführend.“ (InterviewpartnerIn8, S.2)*

Diese Möglichkeit, Kurse nach bestimmten Kriterien und somit bezüglich Alter und Qualifikationsniveau homogen zusammenzusetzen, haben die AMS-BeraterInnen, wie das folgende Zitat zeigt, nicht immer:

> *„Aber ich glaube, das Problem, das wir einfach auch haben, ist: Wir müssen die Langzeitbeschäftigungslosen nach einer gewissen Zeit in einen Kurs stecken. Da können wir nicht mehr schauen und sagen: Okay, würde der jetzt von...also wenn wir so reden von wegen Akademiker oder Lagerarbeiter oder wie auch immer, da können wir nicht filtern oder schauen: Passt der jetzt da rein? Weil wir müssen jetzt was machen! Und das nächste Problem, das wir haben, das Kursangebot bzw. das Budget ist viel geringer als voriges Jahr. Also das heißt, wir haben gar nicht viel Auswahlmöglichkeit. Und dann kommt es eben dazu dass ein Akademiker neben einem Lagerarbeiter im Kurs sitzt...“ (Fokusgruppe1, S.14)*

Da die Arbeit Suchenden in der Regel keinen Überblick über die angebotenen Kurse, deren Inhalt und Zielgruppen haben und ob diese hilfreich und sinnvoll für sie sind, sind sie auf die angemessene Zuweisung und Zubuchung der BeraterInnen angewiesen. Selbst wenn die Arbeit Suchenden ihre Wünsche und Bedürfnisse bekannt geben und bspw. angeben, dass sie einen bestimmten EDV- oder Sprachkurs besuchen wollen, ist nicht immer gewährleistet, dass sie diesen auch besuchen können. In der oberösterreichischen Studie (Andree/Moser 2006) geben ebenfalls 20% an, dass ihre Wünsche nicht berücksichtigt wurden. Gleichzeitig wirkt hier wieder das Zu-Wenig an Zeit, in einem individuellen Betreuungsgespräch sinnhafte Schulungsmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich ist es für die BeraterInnen auch schwierig, herauszufinden, was genau die Arbeit Suchenden an Hilfestellung benötigen, wenn sich diese bedeckt halten.

Aber auch ungeliebte Kurse stellen eine gute Abwechslung zum Alltag eines Arbeit Suchenden dar. Sie helfen insbesondere dann, wenn man kurz vor oder bereits in einer depressiven Phase ist, da man nicht nur eine Tagesstruktur erhält, sondern auch andere (nette) Menschen in einer ähnlichen, zum Teil sogar schwierigeren Situation kennenlernt und soziale Umgangsformen wieder übt. Dies hilft, die eigenen psychisch instabilen Phasen leichter zu durchstehen und wieder zu verlassen.

> *„Und dann habe ich zu der gesagt: ‚Ich halte das nicht aus.' Nicht, ich war wirklich...ich war fertig, psychisch total depressiv und so. Und dann hat sie eben gesagt, dass es eben in* [Ort] *den* [Kurs] *gibt. Und da...die hat dann geschaut, dass ich so schnell wie möglich dort hinkomme. Ja, dann habe ich den Kurs gemacht. Ja, und im Endeffekt habe ich dann fünf Jobs zur Auswahl gehabt. Fünf!" (InterviewpartnerIn2, S.2)*

Wie im Fall von InterviewpartnerIn 2 führen Kurse, die die Möglichkeit der individuellen Beratung und Betreuung vorsehen und Zeit für die Behandlung privater Lebenssituationen und etwaiger Probleme zulassen, zur Stabilisierung, zum Aufbau des Selbstwerts und zur Stärkung der Fähigkeiten bei der Arbeitssuche. In diesen Kursen besteht die Möglichkeit, eine Vertrauensbasis aufzubauen, psychische Krisen unter professioneller Anleitung durchzustehen, den Umgang mit Rückschlägen, Niederlagen, Misserfolgen bei der Jobsuche zu lernen, in einem intimen Rahmen zu arbeiten, sich über die eigene berufliche Weiterentwicklung klar zu werden und wieder daran zu glauben, dass man einen Arbeitsplatz finden wird (Kieselbach et al. 1997).

> *„Konsequent bleiben, klar bleiben. Und da ist Kommunikation ganz wichtig. Und das Wichtige in der Arbeit mit den langzeitarbeitslosen Menschen ist einfach, dass sie Ziele entwickeln. Und was motiviert Menschen? Nicht, also auf der einen Seite eine positive gute Vision und die Vorstellung, dass ich etwas verändern kann. Und das Heben von Selbstwert natürlich. Und der Mut, wieder sich wo drüber zu trauen. Dann geht er einmal einen kleinen Schritt, vielleicht der nächste... Und dann kommt so ein Dominoeffekt. Dann ist auch eine langfristige Integration wieder möglich, nicht. Das ist so immer das Überziel. Ich arbeite ja Gott sei Dank in einem Projekt, wo wir viel Zeit mit den Leuten haben. Also wir haben 5 Monate den ganzen Tag Zeit. Und da bewegt sich Gott sei Dank viel." (Fokusgruppe2, S.10)*

Wie dieses Zitat zeigt, stehen im Mittelpunkt von Kursmaßnahmen, die individuelle Betreuung und Beratung vorsehen, die Entwicklung und Verfolgung von Zielen, aber

auch die emotionale und psychosoziale Stabilisierung, das Heben des Selbstwerts, die Motivation der Menschen sowie das Aufzeigen von Veränderungsmöglichkeiten und Handlungsspielräumen. Es gilt außerdem, den Blick vom Negativen auf das Positive zu lenken, denn eine positive subjektive Sichtweise einschließlich individueller Überzeugungen und Werthaltungen kann eine ausgesprochen wichtige Rolle für die Arbeitsplatzsuche spielen (Morlok/Känel 2007, Richter-Witzgall et al. 2006, Kieselbach/Beelmann 2003). Eng damit verbunden ist das Auflösen von so genannte „Glaubenssätzen". Diese umfassen bspw. „Ich kann nichts, ich bin nichts"-Haltungen oder auch irreführende Glaubensätze und Vorstellungen über die Arbeitswelt, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, die aufgrund eines übersteigerten Selbstbilds zu einer falschen Einschätzung der eigenen Chancen am Arbeitsmarkt wie auch eines zu erzielendes Gehalts und somit unrealistischen Erwartungen an einen Arbeitsplatz führen.

> *„Vor allem die LZBL'1er, vor allem die, die wirklich schon acht Jahre oder zehn Jahre arbeitslos sind, da ist mir aufgefallen, die haben sich teilweise eine eigene Welt aufgebaut und haben wirklich einmal Zeit gebraucht, da wieder rauszufinden. Also die haben einfach total unrealistische Ziele, die einfach nicht umsetzbar sind, bauen sich da Traumwelten auf, wo man einfach einmal sie zurückholen und sagen muss: ‚So schaut die Situation aus. Die und die Ziele sind realistisch. Und so und so lange dauert der Weg.'" (Fokusgruppe1, S.10)*

Andere „Glaubenssätze" führen dazu, die eigene Person in Frage zu stellen, da sich diese Langzeitbeschäftigungslosen ausschließlich über Berufstätigkeit, Beschäftigung und Arbeit definieren und identifizieren und aufgrund der erfolglosen Arbeitssuche den eigenen Selbstwert in Frage stellen. Aber auch Aspekte wie „Flexibilität", die Langzeitbeschäftigungslose brauchen, damit sie wieder einen Arbeitsplatz finden, finden in Kursmaßnahmen mit individueller Beratung und Betreuung ihren Platz. Flexibilität ist notwendig in Bezug auf räumliche Mobilität, die Bereitschaft, Abstriche zu machen, neue Wege der Arbeitssuche ebenso wie neue berufliche Wege zu gehen. Flexibilität und ebenso Mobilität sind Aspekte, die mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnehmen, jedoch als notwendig angesehen werden, um die Arbeitssuche voran zu bringen (Morlok 2007).

Kieselbach et al. (1997) halten fest, dass Maßnahmen, die eine individuelle Beratung und Betreuung vorsehen, zu hohen Übergangsraten führen. Richter-Witzgall et al. (2006) sprechen von einer hohen Vermittlungsquote von 50% sechs Monaten nach Beendigung der Maßnahme, die mit einer zielgruppenorientierten Methodik und Didaktik, die nach Alter, Geschlecht, Qualifikationsniveau oder Gesundheitszustand unterscheidet, erreicht wurde. Auch die FokusgruppenteilnehmerInnen verweisen auf die Notwendigkeit einer Einzelfallbetreuung bei der Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen. Eine Position, die von den Interviewten, die derartige Kursmaßnahmen besuchten, geteilt wird:

> *„Na, ich muss sagen, ich habe das ja...das bewerte ich sehr positiv, weil ich denke, dass eigentlich das gefunden wurde, was mir entspricht, ja. Und ich kann jetzt eigentlich sagen, nachdem ich ja jetzt sozusagen auch in dem Bereich arbeite, denke ich mir, dass das eine wertvolle Hilfestellung ist, ja. Also wenn Sie mich jetzt fragen im Vergleich Gruppenarbeit zu Einzel-Coaching, dann kann ich sagen, sollte man mehr das Schwergewicht auf das Einzel-Coaching geben. Das ist zwar ein,*

> *wenn ich jetzt die Gruppenarbeit hernehme, ja, verständlicherweise so, dass es vielleicht, sage ich einmal, die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dort gibt, die jetzt wirklich eine Unterstützung dabei brauchen, um ihre Bewerbungsunterlagen zu erstellen oder so. Ja, da denke ich mir, könnte man aber das sehr viel konzentrierter machen, dass man sagt: Okay, da gibt es irgendeinen Block, da muss man halt Bewerbungsunterlagen machen, muss ein Persönlichkeitsprofil ausarbeiten usw. Aber gerade die Orientierung und die Unterstützung dabei im Einzel-Coaching, sich selbst neu zu orientieren, ist wertvoll und könnte meiner Ansicht nach ausgebaut werden." (InterviewpartnerIn7, S.12)*

Diese Kursmaßnahmen, die individuelle Beratung und Betreuung inkludieren, sind also besonders hilfreich für die Arbeitssuche. Diese Einschätzung wird sowohl von AMS-BeraterInnen und KursbetreuerInnen als auch von den Langzeitbeschäftigungslosen gleichermaßen geteilt: Die AMS-BeraterInnen heben hervor, dass die KursbetreuerInnen mehr Zeit als sie selbst haben, um mit der Person zu sprechen und Problemkreise hervorzuheben. Die Langzeitbeschäftigungslosen dieser Studie finden sie prinzipiell positiv und halten sie sogar für den Erfolg der Arbeitssuche ausschlaggebend. In fast allen Fällen fand eine Arbeitsaufnahme noch während oder nach diesen Kursen statt.

> *„Also wir sind sehr gut gefahren mit...also mit den Einzelberatungen. Erstens spricht der Betreuer nicht in der Gruppe, sondern mit einer Person und kann sich auch die Zeit nehmen. Nicht so wie der Berater, der sagt: ‚Okay, die Zeit tickt!' Ja, die Sanduhr läuft runter, der Nächste wartet schon. Ja, das ist, wie gesagt, nur ein kleiner Bruchteil, deswegen brauchen wir relativ lange, um auf den Kernpunkt zu kommen. Die Einzelberatungen sind schon eine sehr wertvolle Sache, wo wir dann das Feedback kriegen: Okay, da liegt es da und dort. Ja, also da fahren wir schon sehr gut, weil da kann man sehr gut ansetzen." (Fokusgruppe1, S.10)*

Und:

> *„Ja, ich glaube wirklich, dass durch den Kurs, dass die mich persönlich soweit aufgebaut haben vom... ich meine, wir haben ja genug private Gespräche...die haben ja das dann auch alles gewusst und gesehen, wenn es mir einmal nicht gut gegangen ist, dadurch dass mein Mann damals so...eben das nicht gepasst hat. Dadurch, dass die mich so gefestigt haben und so aufgebaut haben, psychisch, dass ich mir einfach... Das Selbstwertgefühl, nicht, das ist wieder da gewesen. Und dadurch gehst du ganz anders rein in ein Vorstellungsgespräch, nicht. Wenn du das Gefühl hast: Ja, was soll mir passieren? Nicht, und dadurch, denke ich mir, ist es gegangen." (InterviewpartnerIn2, S.26)*

Damit der individuellen Betreuung auch der nötige Platz eingeräumt werden kann, dauern diese Kurse mehrere Monate und werden hauptsächlich von Langzeitbeschäftigungslosen besucht. Auch Kirisits (2009) hält fest, dass Kursmaßnahmen dann erfolgreich sind, wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und Coachingmaßnahmen beinhalten, die die Langzeitbeschäftigungslosen nicht nur während der Arbeitssuche, sondern auch in der ersten Zeit nach erfolgreicher Arbeitsaufnahme begleiten.

Die Langzeitbeschäftigungslosen selbst sind der Meinung, dass diese Kurse wesentlich früher, z.B. bereits nach sechs Monaten besucht werden sollten. Dies weist darauf hin, dass die Problemlagen, die in diesen Kursen thematisiert und Lösungswege für sie ge-

funden werden konnten, nicht erst mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit, sondern viel früher, eventuell sogar die gesamte Zeit vorhanden waren.

> *„Und dadurch...da denke ich mir, der Kurs hat mir so viel gebracht, weil ich bin da einfach hingegangen, locker und bin mich bewerben gegangen und, und... Es ist einfach ganz anders, nicht, weil du einfach aufgebaut bist worden beim Kurs, nicht." (InterviewpartnerIn2, S.4)*

Und:

> *„Wo ich in diesem Kurs war, ich habe mich einfach, wahrscheinlich, weil gerade die richtigen Leute da waren, ich habe mich so entwickeln können. Es war...ich habe nicht mehr alles so... das war nämlich, das kann ich nicht so richtig beschreiben, warum das so war. Das ist arg, ja.* […] *Ja. Ich habe den Kurs ja nicht mehr fertig machen brauchen, weil ich ja dann schon die Arbeit gehabt habe. Weil der Kurs hat noch...dauert ja fast ein halbes Jahr." (InterviewpartnerIn5, S.11)*

Der Wunsch, individuell betreute Kursmaßnahmen bereits zu Beginn der Arbeitslosigkeit besuchen zu können, kommt der Tatsache entgegen, dass besonders in den ersten Monaten die Chance, einen Arbeitsplatz zu finden, am größten ist, mit jedem Monat abnimmt und nach zwölf Monaten nur mehr halb so hoch wie nach drei Monaten ist (Morlok 2007).

1.6.2. Qualifizierungsmaßnahmen

Eine weitere Abhängigkeit zwischen AMS-BeraterInnen und Langzeitbeschäftigungslosen besteht in der Bewilligung und somit Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen. In einigen Fällen stellt die Finanzierung etwaiger Ausbildungen kein Problem dar und die Arbeit Suchenden Personen können diese absolvieren und im Anschluss daran in diesem Berufsfeld einen Arbeitsplatz suchen. Jedoch werden Qualifizierungsmaßnahmen nicht immer finanziert, weswegen auch Personen, die mit Hilfe des AMS eine Ausbildung machen konnten, von Glück sprechen, dass sie diese finanziert bekamen.

> *„Und ich habe dann letztendlich für mich eine Coachingausbildung entdeckt, die mich sehr, sehr interessiert hat. Und ich habe dann eben mit dem AMS gesprochen, ob man mich hier unterstützen kann und habe wirklich das Glück gehabt, dass das möglich war. Ich habe auch eine Firma gefunden, die mich quasi nach Vollendung dieser Ausbildung anstellt." (InterviewpartnerIn4, S.2)*

Wie InterviewpartnerIn 4 hier anspricht, erwartet das AMS im Falle von diversen Ausbildungen, wie etwa einer Coachingausbildung, eine Einstellungszusage eines Unternehmens, damit sie diese auch finanziert. Eine Möglichkeit, Einstellungszusagen zu erhalten, besteht darin, dass man Personen aus dem bisherigen beruflichen Umfeld kontaktiert und um die Zusage bittet, so wie dies InterviewpartnerInnen dieser Studie taten. Eine der Interviewpersonen hat jedoch trotz Einstellungszusage und Empfehlungen von anderen TrainerInnen ihre Wunschausbildung vom AMS nicht finanziert bekommen. In ihrem Fall dauerte es auch einige Zeit, bis ihr der AMS-Berater die Absage mitteilen konnte. Sie war sehr verzweifelt und hat auf alle Mittel und Wege zurückgegriffen, damit ihr die Ausbildung finanziert wird. Als alle ihre Möglichkeiten erschöpft

waren, hat sie sich die Ausbildung selbst finanziert, indem sie die Kosten beim Ausbilderbetrieb nach Abschluss ihrer Qualifizierung abarbeitet.

> *„Ja, die Nutzlosigkeit, wie man sich fühlt in der Arbeitslosigkeit ist ganz, ganz schlimm, ja. Ganz schlimm war es für mich auch deshalb, weil ich so gekämpft habe um die Ausbildung, ja, weil ich mich wirklich andauernd reingekniet habe und, und, eben jetzt geht die eine...also das eine Institut nicht, vielleicht geht das andere. Ich habe geschaut: Was ist günstiger? Was kann ich noch machen? Oder welche bieten einfach nur Module an, dass ich einfach immer wieder aufbauen kann? Bzw. was kann ich mir dann selbst leisten? Ja, weil für mich war einfach klar, ich mache das. Ich habe angeboten: Bitte, keinen Deckungs-...die Deckung des Lebensunterhaltes, das könnt Ihr euch sparen, nur bitte zahlt mir die Ausbildung!* […] *Die Ausbildung hätte gekostet mit den ganzen Prüfungsgebühren 4.800.* […] *Ich habe einfach gesagt: ‚Okay, dann zahlt mir kein Geld zum Leben, ja, sondern bitte einfach nur die Ausbildung, ja. Lasst mich versichert.'" (InterviewpartnerIn1, S.6)*

Besonders frustrierend ist es, wie bereits erwähnt, wenn Arbeit Suchende (in einer Berufsorientierungsmaßnahme) herausgefunden haben, in welche Richtung sie sich beruflich orientieren wollen und auch welche Ausbildung ihnen dazu fehlt, deren Finanzierung dann vom AMS nicht bewilligt wird. Dies gilt insbesondere für jene Personen, die bspw. aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihren ursprünglichen Berufen arbeiten können und deshalb keine andere Wahl haben, als eine Ausbildung zu machen.

> *„Und genau das wollte ich machen. Ich wollte...ich denke mir halt, die Leute möchten nicht nur körperlich betreut werden, gepflegt werden, die brauchen das, was für den Kopf und für die Seele. Genau das wollte ich machen, und genau das mache ich da* [derzeitiger Arbeitsplatz]*. Aber ich weiß nicht wirklich, ehrlich gesagt, ich habe auch keine Ahnung, wie man das beschreiben könnte oder bezeichnen könnte. Irgendwer hat mir einmal gesagt, Alten-Animation oder Pensionisten-Animation. Da habe ich auch die Frau* [Name] *vom AMS* [Ort] *angesprochen drauf, und sie hat meint: ‚Also wir haben so einen Kurs nicht.' Das heißt, ich müsste mir, wenn ich den überhaupt irgendwo finde, den Kurs, müsste ich ihn mir selber zahlen. Und...sorry, die Kohle habe ich wirklich nicht." (InterviewpartnerIn6, S.5)*

Auch im Fall von InterviewpartnerIn 7 war eine Ausbildung die Voraussetzung dafür, einen Arbeitsplatz zu finden, die er problemlos vom AMS finanziert bekam.

> *„Und in dem Fall hat einfach ein Baustein fachlicher Qualifikation bei mir gefehlt, ja. Und im Endeffekt, als dann der Baustein da war, sind natürlich andere Dinge zum Zug gekommen, nicht, Erfahrungswelt. Aber das ist in dem Fall so, Erfahrung bringt mir nichts, wenn die fachliche Qualifikation, also das Fehlen dieses Kurses in dem Fall ein K.O.-Kriterium ist. Daher war das also jetzt keine, ich sage einmal, kein grauer Übergang, ja, sondern das war ein ganz klarer und harter Übergang: Hast du den Kurs, kannst du es machen. Hast du den Kurs nicht, kannst du es nicht machen." (InterviewpartnerIn7, S.13)*

Die FokusgruppenteilnehmerInnen thematisieren diesbezüglich die Frage nach der Verschwendung von Zeit und Geld. Sie meinen, dass die Finanzierung von Qualifizierungs-, aber insbesondere von Kursmaßnahmen mit individueller Betreuung und Beratung notwendig ist, auch wenn sie teurer sind. Denn ohne deren Finanzierung könnte es

sein, dass die Personen länger arbeitslos sind und die längere Dauer der Arbeitslosigkeit letztendlich mehr als die Ausbildung bzw. der Kurs kosten.

Wie bereits erwähnt, ist es sinnvoll, wenn Ausbildungen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen Praktika oder andere (längerfristigere) Formen der Berufserfahrung enthalten. Dieses Reinschnuppern in den Beruf hat laut den TeilnehmerInnen der Fokusgruppen auf mehreren Ebenen positive Auswirkungen: Zum einen heben sie den Selbstwert, da die Personen wieder wissen, dass sie etwas können und in der Gesellschaft einen Wert haben. Zum anderen wird die Spirale nach unten, die nach mehreren Jahren der Arbeitslosigkeit einsetzt, aber auch die Arbeitslosigkeit selbst unterbrochen. Zum Dritten können sich sowohl die Personen ein Bild über den Beruf und die Tätigkeiten machen, als auch die Betriebe sich zukünftige, potentielle MitarbeiterInnen ansehen.

> *„Wir schauen uns das auch individuell dann an und... Ich mache das mit dem Kursinstitut nach der Ausbildung, da 4 Wochen Praktikum. Keine Chance. Dann sage ich: „Wie schaut es aus mit Training?“. Haben wir ja, 3 Monate. Dann macht der 3 Monate Training.* [...] *Ja, und wir achten darauf, dass der WIRKLICH dort das Training macht... Und dann schaut die Situation schon wieder anders aus. Und dann kann ich sagen: Die Frau Müller, sage ich jetzt, hat jetzt in dem Zeitrahmen die Ausbildung gemacht und Training und Praktikum dazu. Und ich habe es leichter, sie wo unterzubringen.“ (Fokusgruppe1, S.27)*

Die Länge dieser beruflichen Erfahrung sollte jedoch mindestens ein und bis zu drei Monate umfassen, da in vielen Berufen durchaus eine längere (mehrjährige) Berufserfahrung erwartet wird, die man mit einem kurzen, etwa zweiwöchigen Praktikum nicht vorweisen wird können.

In den Fokusgruppen wird in Bezug auf Qualifizierungsmaßnahmen und TeilnehmerInnen erwähnt, dass nicht alle Arbeit suchenden Personen eine Qualifizierungsmaßnahme machen können, da bei einigen aufgrund ihres niedrigen Bildungsniveaus die Fähigkeiten für eine Ausbildung nicht ausreichend vorhanden sind. Für sie bedarf es eigen auf diese Zielgruppe zugeschnittene Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aufgrund der Kopplung des Arbeitslosengeldes an die Erfüllung verschiedener Verpflichtungen der Langzeitbeschäftigungslosen und die Überprüfung durch die AMS-BeraterInnen die Beziehung der BeraterInnen zu ihren KlientInnen von besonderer Wichtigkeit ist, deren positive Ausgestaltung eine Herausforderung darstellt. In den meisten Fällen ist diese Beziehung eine gute und hilft, die Zeit der Arbeitslosigkeit gut und erfolgreich zu überstehen. Jedoch ist sie in einigen Fällen auch schwierig und trägt nicht zu einer produktiven Arbeitsplatzsuche bei. AMS-BeraterInnen entscheiden jedoch weitgehend mit, welche Stellen die Personen zugesandt bekommen, in welche Kurse sie gehen und auch welche Qualifizierungen finanziert werden und bestimmen dadurch maßgeblich mit, welche Unterstützungsleistungen Langzeitbeschäftigungslose erhalten und in welche Richtung sie sich beruflich hin entwickeln werden.

Verbesserungsbedarf auf Seiten des AMS dürfte es bei der Auswahl der Stellen geben, auf die sich die Arbeit suchenden Personen bewerben müssen, da diese nicht immer mit den Möglichkeiten der Betroffenen übereinstimmen. Auch scheint es nicht ganz so

leicht zu sein, die passenden Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die jeweiligen Langzeitbeschäftigungslosen zu finden. Die Kursmaßnahmen betreffend eignen sich für Langzeitbeschäftigungslosen insbesondere jene, die eine individuelle Betreuung und Beratung ermöglichen, weswegen auf die persönliche (Lebens-)Situation besonders eingegangen werden kann und etwaige (schon länger vorliegende) Hindernisse bearbeitet und beseitigt werden können. Das richtige Matching von Kurs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen mit der richtigen Person ist von außerordentlicher Relevanz, aber auch sehr schwierig. Einerseits sollte auf die Wünsche der Arbeit Suchenden eingegangen werden, andererseits kennen diese bspw. nicht alle Kurse und können etwaige Vorschläge auch gar nicht machen.

1.7. Selbsteinschätzung des Erfolges bei der Arbeitssuche

Am Ende der Interviews hatten die GesprächspartnerInnen die Möglichkeit, (noch einmal) darzulegen, was ihrer Meinung nach dazu geführt hat, ihren derzeitigen Arbeitsplatz zu finden und zu erhalten. Die Argumente haben sich bei den meisten überschnitten und lassen sich auf einige wenige Aspekte zusammenfassen: Zum einen sind sie der Meinung, dass sie Glück hatten, die Anzeige zu sehen, es ein Zufall war, dass eine Position frei war oder sie einfach zur rechten Zeit am rechten Ort waren und sie mit den – vielfach auch unwissentlich – „richtigen" Personen gesprochen hatten.

> *„Ich kann es Ihnen beim besten Willen nicht sagen. Zufall. Zufall, Glück. Der Zufall, dass die Kursbetreuerin von der* [Name der Kursmaßnahme] *die Schwester von der Chefin war. Das ist reiner Zufall, reines Glück. Ja, ist so." (InterviewpartnerIn2, S.26)*

Zum anderen sprechen sie ihrer (langjährigen) Berufserfahrung und der daraus entstandenen Möglichkeit, über jene Qualifikationen und Kenntnisse, aber auch erworbene Schlüsselqualifikationen zu verfügen, die sie für den neuen Job brauchen. Aber auch die durch das AMS gewährte Möglichkeit, eine Qualifizierungsmaßnahme besucht haben zu können, die für die Ausübung des neuen Berufes notwendig war.

Hinzu kommt der Wille, wieder arbeiten zu gehen, der gekoppelt ist mit dem Glauben an sich selbst und seine eigenen Kompetenzen und der Fähigkeit, dies auch glaubhaft im Zuge des Bewerbungsprozesses vermitteln zu können.

> *„Eben einerseits, ja, es war Zufall, aber andererseits eben auch dieses...diese Erfahrungen von Gesprächen einfließen lassen und ein bisschen...noch mehr an der Selbstsicherheit arbeiten, ja. Und eben, dass man sich eben nicht demotivieren lässt, sondern trotzdem im Gespräch die Selbstsicherheit hat, egal wie lange man jetzt schon arbeitslos ist. Also einfach, ja, versucht, aus jedem Gespräch, wo nix geworden ist, irgendwas herauszuholen: Was kann man besser machen? Und das einfließen lässt. Aber, wie gesagt, das ist dann im Gespräch, bei der Bewerbung selbst, dass das...eben, dass ich überhaupt eingeladen worden bin, das war eigentlich Zufall, ja. Also das... Keinen wirklichen...ja, also das war einfach Zufall, muss ich sagen, ja." (InterviewpartnerIn8, S.34)*

Und letztendlich verweisen jene Personen, die einen der Kurse mit individueller Betreuung und Beratung besucht haben, darauf, dass diese ihnen geholfen haben, sowohl den

nötigen Selbstwert wiederherzustellen, der ihrer Meinung nach notwendig ist, im Bewerbungsprozess zu bestehen und den Arbeitsplatz auch zu erhalten, als auch im Zuge von Einzelsitzungen die Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung bzw. der Problembewältigung erhalten zu haben.

1.8. Der heutige Arbeitsplatz

Wie bereits erwähnt, sind bestehende enge Kontakte zu Freunden und Bekannten, aber auch Gespräche mit Nachbarn oder Fremden für das Wissen um eine freie Stelle und - nach erfolgter Bewerbung - einen Arbeitsplatz verantwortlich. Der Großteil der Personen dieser Studie ist auf diese Weise auf einen Arbeitsplatz aufmerksam gemacht worden und hat diesen auch bekommen. Andere Wege, die bei ihnen zu einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme führten, bestanden in Blindbewerbungen ebenso wie in Antworten auf Stellenausschreibungen.

Zumeist haben die InterviewpartnerInnen dann einen Arbeitsplatz gefunden bzw. angenommen, wenn äußere Hindernisse beseitigt waren. Zu diesen Hürden gehören neben gesundheitlichen Beeinträchtigungen fehlende Qualifizierungen und ein niederer Selbstwert, aber auch Mobilitätsprobleme aufgrund eines nicht vorhandenen Führerscheins oder Autos. Zudem muss der Arbeitsplatz über jene Arbeitsbedingungen verfügen, die den Vorstellungen entsprechen und bei denen man nicht bereit ist, Abstriche zu machen.

In einigen Fällen hält der neue Arbeitsplatz bessere Arbeitsbedingungen bereit, erhöht die Lebensqualität und ist letztendlich ein Gewinn. So haben sich einige Personen finanziell durchaus verbessert, da ihre berufliche Weiterentwicklung ihnen ein anderes Berufsfeld mit anderen Chancen an Arbeitsbedingungen ermöglicht: Sie verdienen mehr, können sich weiterbilden und weiterentwickeln und arbeiten in netten Teams, was vorher nicht der Fall war.

> *„Ich verdiene mehr als vorher im Gastgewerbe.* [...] *Ich habe mich finanziell verbessert. Und, ja, klimatechnisch, das passt.“ (InterviewpartnerIn1, S.12)*

Und:

> *„Weiterbildungen gibt es, freilich. Es gibt für alle Betreuerinnen in* [Ort] *immer wieder Seminare. Eines habe ich mittlerweile schon hinter mir, wo eben darüber geredet wird, was man mit den Leuten machen kann bzw. wie man besser mit ihnen umgehen kann. Es gibt Seminare über* [Inhalt]*, die jetzt immer mehr werden. Also gibt es schon, auf jeden Fall.* [...] *Also, wie gesagt, Weiterbildung gibt es auf jeden Fall.“ (InterviewpartnerIn6, S.15)*

Gleichzeitig gibt es ehemalige Langzeitbeschäftigungslose, die zwar mit ihrer neuen Arbeitssituation zufrieden sind und ihre Beschäftigung sehr schätzen. Die Arbeitsbedingungen, die sie in ihrem alten Beruf hatten und nicht mehr wollten, konnten sie mit der neuen Position auch zurücklassen. Jedoch führen andere Arbeitsbedingungen zu neuen Belastungen, die sich mitunter auch gesundheitlich negativ auswirken.

Andere InterviewpartnerInnen haben einen Arbeitsplatz angenommen, der nicht ihren Präferenzen entsprach, aber aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt die beste,

wenn nicht einzige Option auf eine Beschäftigung darstellte. Sie beklagen sich aufgrund der Arbeitsmarktlage nicht, weisen aber dennoch darauf hin, dass ihr derzeitiger Arbeitsplatz nicht die erste Wahl ist.

Eine weitere Gruppe hat einen Arbeitsplatz angenommen, der zwar kein Kompromiss ist und aus der eigenen Lebenssituation heraus sicherlich die beste Wahl darstellt. Aber eine Wahl, die sie nicht getroffen hätten, wenn nicht die Lebensumstände sie dazu gezwungen und zu einer beruflichen Neuorientierung geführt hätten. Diese InterviewpartnerInnen haben nicht lange nach einem Arbeitsplatz gesucht, sondern sie mussten zuerst einige Hindernisse beseitigen, bevor sie sich der eigentlichen Suche widmen konnten.

Alle GesprächspartnerInnen sind mit ihrer derzeitigen Beschäftigung (sehr) zufrieden. Es scheint fast so, als ob eine länger andauernde Arbeitsplatzsuche ein „Realitätscheck" ist und sie deshalb zu schätzen gelernt haben, was sie haben, auch wenn diese Arbeitsplätze in einigen Fällen nicht die erste Wahl darstellen.

1.9. Fazit

> „[...], *wo einfach Hindernisse da sind, die vorher überwunden werden müssen, um im Anschluss dann wieder in den Arbeitsmarkt reintegriert werden zu können." (Fokusgruppe2, S.2)*

Wenn man die Analyse der Fokusgruppen und der qualitativen Interviews mit den ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen betrachtet, dann zeigt sich, dass eines der wichtigsten Ergebnisse die Beseitigung verschiedener Hindernisse ist, bevor Langzeitbeschäftigungslose anfangen können, sich einen Arbeitsplatz zu suchen. Dies gilt für gesundheitliche Beeinträchtigungen physischer und psychischer Art ebenso wie für die Orientierungsphase im Falle eines beruflichen Neubeginns. Gesundheitliche Probleme und eine berufliche Neuorientierung führen dazu, dass die Zeit der Arbeitslosigkeit um jene Zeitdauer verlängert wird, die notwendig ist, die Gesundheit wieder herzustellen bzw. Klarheit darüber zu haben, wohin die berufliche Reise gehen wird. Erst im Anschluss an diese Phase kann die Suche nach einem Arbeitsplatz beginnen.

Nun können diese Ereignisse – physische Gesundheit, psychische Gesundheit, beruflicher Neubeginn, Schockzustand – einzeln, aber auch gemeinsam und dies wiederum gleichzeitig oder hintereinander auftreten, was die Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflusst und auch verlängern kann.

Von besonderer Relevanz ist in diesem Zusammenhang die Ursache für die Arbeitslosigkeit, die sich ebenfalls auf die Dauer der Arbeitslosigkeit auswirken kann. Denn wenn Krankheiten, ein Burnout oder Depressionen, aber auch eine unerwartete Kündigung für den Arbeitsplatzverlust verantwortlich zeichnen, dann können die Betroffenen in einen Schockzustand geraten, der erst überwunden werden muss, bevor man die Suche nach einem Arbeitsplatz beginnen kann.

Physische und psychische Beschwerden können nicht nur zu Beginn der Arbeitslosigkeit auftreten, sie quasi verursacht haben, sondern auch während der Arbeitslosigkeit. Im Fall der hier interviewten Personen traf dies ausschließlich auf

psychische Beeinträchtigungen zu. Alle Befragten berichten von depressiven Phasen, in denen ihr Selbstwert sehr gering bzw. nicht vorhanden war und sie antriebslos waren. Während dieser Phasen war die Suche nach einem Arbeitsplatz ebenfalls nicht möglich. Denn die psychische Stabilität scheint Voraussetzung dafür zu sein, einen dementsprechenden Eindruck im Bewerbungsprozess zu machen und somit die Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Auf unterschiedliche Weise haben es die Befragten geschafft, diese Phase hinter sich zu lassen: War es bei den einen eine Kursmaßnahme, so konnten andere sich „von selbst" wieder aus der Situation befreien oder führen es auf ihre Persönlichkeit oder ihr soziales Netz zurück.

Erst wenn diese Hindernisse und Barrieren beseitigt sind, können die Betroffenen anfangen, einen Arbeitsplatz zu suchen. Die eigentliche Arbeitssuche beginnt also bei den Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten, nämlich dann, wenn diese Hindernisse beseitigt sind und kann unter Umständen kurz sein und nur wenige Wochen dauern oder sich über die gesamte Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit erstrecken. Die Erfolglosigkeit der Arbeitssuche kann wiederum einen negativen Einfluss auf die psychische Verfasstheit der Langzeitbeschäftigungslosen haben.

So unterschiedlich wie sich die Arbeitslosigkeit von Langzeitbeschäftigungslosen im Hinblick auf die Gesundheit, die Schockphase, die berufliche Neuorientierung und das Hintereinander oder die Gleichzeitigkeit dieser Aspekte gestaltet, so unterschiedlich ist auch ihr Bewerbungsprozess. Denn einige bewerben sich ausschließlich zielgerichtet und bei nur wenigen Betrieben, wohingegen andere ihre Bewerbung an eine Vielzahl von Positionen, Unternehmen und Branchen senden. Diese beiden unterschiedlichen Bewerbungsstrategien können sich über die Zeit hinweg gesehen auch abwechseln. Auch die Zugeständnisse, die Langzeitbeschäftigungslosen bereit sind, einzugehen, sind von Person zu Person unterschiedlich, werden nur dort gemacht, wo es notwendig ist und sind individuell an die jeweilige Situation und Lebensrealität angepasst.

Das Arbeitsmarktservice muss als zentrale Institution für die Arbeitsplatzsuche insbesondere von Langzeitbeschäftigungslosen angesehen werden. Neben der Berechnung und Bereitstellung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe sind vor allem die Zusendung von adäquaten Stellenausschreibungen und die Zuteilung zu passenden Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen notwendige Unterstützungsleistungen, die die AMS-BeraterInnen anbieten. Aus diesem Grund ist die Beziehung zwischen BeraterIn und KlientIn von besonderer Bedeutung. Ein gutes Verhältnis erleichtert nämlich auf beiden Seiten eine ungestörte und produktive Zusammenarbeit, damit die Langzeitbeschäftigungslosen wieder einen Arbeitsplatz finden.

Hervorzuheben sind Kursmaßnahmen, in denen individuelle Betreuung und Beratung ein integraler Bestandteil sind. Diese erleichtern es vor allem Langzeitbeschäftigungslosen, verschiedene Hindernisse zu thematisieren und Wege zu deren Beseitigung zu finden. Es kann sich bei diesen um den Aufbau von Selbstwert, dem Auflösen von Glaubenssätzen, die psychosoziale Stabilisierung im Allgemeinen ebenso handeln wie um die private Lebenssituation bspw. mit PartnerInnen, Kindern oder anderen Familienmitgliedern. All diese Hürden und Barrieren finden in einer individuellen Betreuung ihren Platz, und diese setzt deshalb genau bei den Gründen und Ursachen für eine

länger andauernde Arbeitslosigkeit an. Die hohen Übergangsraten, die diese Kurse verzeichnen, sprechen ebenfalls dafür, Langzeitbeschäftigungslosen die Möglichkeit für eine Teilnahme zu geben.

Alle InterviewpartnerInnen, die eine Kursmaßnahme besucht haben, die eine individuelle Betreuung und Beratung bereit stellt, sind der Meinung, dass diese für ihre Arbeitsaufnahme verantwortlich zeichnet. Andere subjektive Einschätzungen, warum die GesprächspartnerInnen einen Arbeitsplatz gefunden haben, reichen von „Glück" über vorhandene Qualifikationen bis zu dem Willen und den Glauben an sich selbst.

Bis auf eine haben alle Befragten einen Berufswechsel während ihrer Arbeitslosigkeit vollzogen. War dies bei einigen aufgrund gesundheitlicher Aspekte notwendig, so führten bei anderen ein Wiedereinstieg nach der Kinderpause oder die Möglichkeit, wieder in Beschäftigung reintegriert zu werden und von diesem Arbeitsplatz eine passendere Position zu suchen für den Wechsel des Berufs. Alle der hier dargestellten ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen sind jedoch mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz sehr zufrieden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die qualitativen Erhebungen der Fokusgruppen und der Interviews ergeben haben, dass mehrere Aspekte für einen Übergang von der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in eine Beschäftigung verantwortlich zeichnen können. Es handelt sich dabei um die Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit, den physischen und psychischen Gesundheitszustand, die Bewerbungswege und -strategien, die soziale Unterstützung, die Betreuung durch die AMS-BeraterInnen sowie die besuchten Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Aspekte wurden für die quantitative Studie aufgegriffen, fanden ihren Eingang in den Fragebogen und wurden einer eingehenden Analyse unterzogen. Die folgenden Ausführungen sollen die Ergebnisse dieser Erhebung darstellen.

2. ERFOLGREICHE ARBEITSAUFNAHMEN – EHEMALIGE LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSE IN ZAHLEN

Neben der qualitativen Befragung der ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen und den Fokusgruppen mit den AMS-BeraterInnen und MaßnahmenbetreuerInnen fand im Zuge dieses Projektes eine quantitative Fragebogenerhebung statt, in deren Rahmen ehemalige Langzeitbeschäftigungslose befragt wurden. Im Mittelpunkt stand dabei die Verbreitung jener Faktoren, Maßnahmen und Unterstützungsleistungen, die individuell zur Verfügung standen, in Anspruch genommen wurden und für die Arbeitsaufnahme der Befragten potentiell von Bedeutung waren. Insgesamt wurden mit 200 Personen, die im Jahr 2010 ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit beenden konnten, telefonische Interviews durchgeführt. Die Erhebung fand in den beiden Bundesländern Steiermark und Niederösterreich statt, in denen jeweils 100 Personen befragt wurden.

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen stehen die auf Basis der erhobenen quantitativen Daten durchgeführten Clusteranalysen, die um Ergebnisse der Häufigkeitsauszählung und der Kreuztabellen erweitert wurden. Bevor auf diese aber ausführlicher eingegangen wird, soll zunächst ein methodischer Überblick gegeben, sowie die Zusammensetzung der Stichprobe näher beschrieben werden.

2.1. Methodisches Vorgehen

Die Fragebogenerhebung war auf die Grundgesamtheit jener langzeitbeschäftigungslosen Personen in den Bundesländern Steiermark und Niederösterreich bezogen, die im Jahr 2010 aus der Klassifikation Arbeitslosigkeit (AL in der Terminologie der AMS-Verspeicherung) in ein länger als 62 Tage dauerndes Beschäftigungsverhältnis übergewechselt sind. Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist insofern relevant, als der Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit erst ab dieser Mindestdauer erlischt. Aus der Grundgesamtheit ausgeklammert sind damit Langzeitbeschäftigungslose, denen 2010 aus einer anderen Klassifikation, insbesondere einer Schulungsmaßnahme (Status SC) der Sprung in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis gelungen ist. Ebenso außerhalb der Grundgesamtheit befinden sich Personen, die 2010 langzeitbeschäftigungslos waren und denen es im Lauf dieses Jahres nicht gelungen ist, diesen Status wieder zu verlassen.

Betrachtet man Langzeitbeschäftigungslosigkeit aus einer Prozessperspektive, so erscheint der Übergang in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis als eine von zwei grundlegenden Möglichkeiten, den Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu verlassen, wobei der Übergang in Pension oder ein anderweitiges nicht beschäftigungsbedingtes Herausfallen aus der AMS-Vormerkung die Alternative bildet. Zusätzlich ist damit zu rechnen, dass Personen zum Zeitpunkt einer Befragung oder anderweitigen Datenerhebung sich noch in Langzeitbeschäftigungslosigkeit befinden, ein möglicher Übergang aus dieser also noch aussteht (Rechtszensierung). Aus dieser Perspektive er-

gibt sich, dass das auftragsgemäß gewählte Untersuchungsdesign den Prozess des (möglichen) Übergangs aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit nicht in seiner Gesamtheit abbildet, sondern die Untergruppe jener Langzeitbeschäftigungslosen herausgreift, denen in einem begrenzten Zeitraum (das Jahr 2010) der Übergang in nachhaltige Beschäftigung gelungen ist.

Das gewählte Untersuchungsdesign ist auf die Identifikation von Heterogenität innerhalb der erfolgreich in Beschäftigung übergegangenen Langzeitbeschäftigungslosen fokussiert, d.h. auf die Ermittlung von Subgruppen, die jeweils unterschiedliche Wege in nachhaltige Beschäftigung beschritten haben bzw. aus unterschiedlichen Situationen und „Fallgeschichten" heraus, im Rückgriff auf unterschiedliche Ressourcen und unter Anwendung unterschiedlicher Strategien in Beschäftigung gelangt sind. Anders als eine kausal orientierte Abbildung des Gesamtprozesses, die auf die Identifikation kausal relevanter Faktoren hinausliefe und die erfolgreiche Überwindung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit mit deren Vorhandensein identifizierte, nimmt eine derartige Vorgangsweise die Gruppe erfolgreich in Beschäftigung zurückgekehrter Langzeitbeschäftigungsloser in ihrer Gesamtheit in den Blick, einschließlich etwaiger Subgruppen, die trotz ungünstig erscheinender Voraussetzungen bzw. der Abwesenheit möglicher Erfolgsfaktoren erfolgreich in Beschäftigung zurückgekehrt sind. Die Identifikation von Subgruppen und der mit ihrem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt jeweils einhergehenden Faktoren liefert darüber hinaus potentiell Anhaltspunkte zur Optimierung der Betreuungsarbeit des AMS; die zentrale Bedeutung dieser Analysezielsetzung wurde vom Auftraggeber während des Projekts mit dieser Begründung mehrfach hervorgehoben.

Die Orientierung an dieser Zielsetzung hatte Konsequenzen für die Gestaltung des Erhebungsinstruments wie auch für die Vorgangsweise bei der Analyse der erhobenen Daten: Das Fragebogeninstrument war auf die möglichst breite Abbildung der Situation der Befragten während der Zeit ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit einschließlich möglicher Veränderungen im Verlauf dieser Zeit fokussiert. Besonderes Augenmerk war dabei auf die subjektive Zuordnung möglicher Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit und ihre erfolgreiche Beendigung, sowie auf potentielle Erfolgsfaktoren wie Gesundheit, psychische Stabilität, soziale Unterstützung, die individuellen Bewerbungsaktivitäten, die Bereitschaft zu Zugeständnissen, sowie die Betreuung seitens des AMS gerichtet. Auf die so erhobenen Daten wurden, über deskriptive Auswertungsschritte hinaus, clusteranalytische Verfahren angewendet, die auf genau jene Identifikation gruppierter Heterogenität innerhalb der untersuchten Stichprobe abstellen, die auftragsgemäß intendiert war. Konkret ist die Clusteranalyse darauf ausgerichtet, Subgruppen zu identifizieren, deren Mitglieder in den berücksichtigten Variablen möglichst ähnliche Ausprägungen aufweisen und sich in ebendiesen Ausprägungen zugleich möglichst stark von den Mitgliedern der anderen Subgruppen unterscheiden. Hierfür steht eine Reihe unterschiedlicher Ansätze und Algorithmen zur Verfügung.

Um die Interpretierbarkeit der Clusterlösungen zu erleichtern, wurde für inhaltlich zusammenhängende Variablen- bzw. Itemgruppen jeweils separate Clusteranalysen durchgeführt, die in den meisten Themenbereichen robuste und gut interpretierbare Lösungen

erbrachten, die mit zwei (unten jeweils ausgewiesenen) Ausnahmen alle die höchste Stufe des von der Software (SPSS) automatisch mitgelieferten Kohäsions- und Separationsmaßes erreichen. Zur weiteren Verdichtung und Verknüpfung dieser themenspezifischen Ergebnisse wurde im Anschluss auf Basis der themenspezifischen Cluster und daraus abgeleiteter Erfolgsfaktoren eine deskriptive Metaanalyse durchgeführt, die die themenspezifischen Ergebnisse aufeinander bezieht.

Vorrangig kam das Verfahren der Two-Step-Clusteranalyse zum Einsatz, das sowohl auf stetige als auch kategoriale Variablen anwendbar ist. Zusätzlich wurde teilweise das alternative Verfahren der Clusterzentrenanalyse verwendet, um die Robustheit der identifizierten Cluster zu überprüfen. Dem Großteil der Clusteranalysen wurden aus datentechnischen Gründen Faktoranalysen vorgeschaltet, die hier nicht näher dokumentiert sind. Im Folgenden werden die Ergebnisse der durchgeführten Clusteranalysen entlang der erhobenen Themenbereiche einschließlich der Metaanalyse beschrieben; die Clusterlösungen werden dabei jeweils in Tabellen zusammengefasst, die neben den Ausprägungen der in die Analyse einbezogenen Variablen auch Angaben zu Hintergrundvariablen enthalten, die eine vergleichende Bewertung der identifizierten Cluster-Subgruppen erlauben und deren Struktur am Beginn des Clusterkapitels näher erläutert wird. Themenspezifische Ergebnisse aus den deskriptiven Analysen, die in erster Linie in Form von Kreuztabellen erfolgten, werden punktuell in die Darstellungen einbezogen; für ausführlichere Einblicke in die deskriptive Auswertung der Daten wird auf den diesem Bericht beigefügten Tabellenband verwiesen. Dieser enthält zu allen Clusteranalysen die jeweils in diese einbezogenen Variablen nach Geschlecht, Bundesland und Alter. Den Clusteranalysen vorangestellt ist eine kurze deskriptive Darstellung des Datensamples und seines Kontexts (Grundgesamtheit, weitere Datenquellen); ebenso dargestellt werden eingangs ausgewählte themenübergreifende Überblicksergebnisse auf deskriptiver Grundlage.

2.2. Samplebeschreibung, Kontext

Die Fragebogenerhebung wurde von IFES durchgeführt und umfasste 200 Befragte, jeweils hundert aus der Steiermark und aus Niederösterreich. Die Stichprobenziehung erfolgte durch das Befragungsinstitut auf der Grundlage eines vom AMS Steiermark gelieferten Datenfiles mit Eckdaten zur Grundgesamtheit, also jenen Langzeitbeschäftigungslosen aus der Steiermark und Niederösterreich, die 2010 aus der Klassifikation AL den Sprung in nachhaltige Beschäftigung geschafft haben. Zusätzlich wurden von den AuftraggeberInnen grundlegende Daten zu all jenen Personen zur Verfügung gestellt, die sich – unabhängig von einem etwaigen Übergang in nachhaltige Beschäftigung – 2010 in Niederösterreich und der Steiermark im Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit befunden haben.

Diese Datenlage erlaubt zumindest für einzelne Variablen nicht nur einen Vergleich zwischen Sample und Grundgesamtheit, sondern auch zwischen dieser (also 2010 erfolgreich in nachhaltige Beschäftigung Übergewechselten) und der Gesamtheit der Langzeitbeschäftigungslosen. Dies ermöglicht eine explorative Annäherung an die vom

Sample nicht geleistete Abbildung des Übergangs aus dem Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit als Gesamtprozess. Konkret sind Vergleiche für die Variablen Geschlecht und Bildungsabschluss möglich.

Tabelle 2.1: Vergleich Jahresdurchschnitt Langzeitbeschäftigungslose 2010 – Grundgesamtheit[3] der Studie

	Langzeitbeschäftigungslose – Gesamtjahresdurchschnitt 2010 Niederösterreich und Steiermark	Grundgesamtheit der Studie
Bildungsabschluss		
Pflichtschule	46,6%	40,6%
Lehre	34,2%	38,6%
BMS	6,6%	8,4%
AHS, BHS	8,8%	8,9%
Hochschule	3,5%	2,9%
ungeklärt/keine Angabe	0,3%	0,7%
Geschlecht		
Frauen	41%	47,3%
Männer	59%	52,7%

Quelle: AMS Steiermark, eigene Berechnungen

In Tabelle 2.1 ist die prozentuelle Verteilung der jeweiligen Merkmalsausprägungen für den Jahresdurchschnitt Langzeitbeschäftigungsloser in Niederösterreich und der Steiermark 2010, sowie für diejenigen Langzeitbeschäftigungslosen aus den beiden Bundesländern, denen 2010 der Sprung in nachhaltige Beschäftigung gelungen ist, dargestellt. Es zeigt sich, dass Personen auf Pflichtschulniveau und Personen mit Hochschulabschluss unter den 2010 erfolgreich in Beschäftigung gewechselten Langzeitbeschäftigungslosen unterrepräsentiert, Personen mit Lehrabschluss und AbsolventInnen berufsbildender mittlerer Schulen dagegen überrepräsentiert sind. Während das Ergebnis für PflichtschulabsolventInnen dem aus der Arbeitsmarktforschung bekannten Befund überproportionaler Schwierigkeiten von PflichtschulabgängerInnen auf dem Arbeitsmarkt entspricht und somit wenig überraschend ist, kommt das Ergebnis für HochschulabsolventInnen unerwartet. Es spricht dafür, dass Jobs mit mittleren Qualifikationsanforderungen in höherem Ausmaß von der 2010 eingetretenen Erholung auf dem Arbeitsmarkt betroffen waren als die Teilarbeitsmärkte an den beiden Enden des Qualifikationsspektrums. Darüber hinaus bietet sich als Bezugspunkt die Hypothese zunehmender Spezifizierung individueller Qualifikationen mit zunehmender Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses an, wie sie u.a. aus der Humankapitaltheorie bekannt ist und für AkademikerInnen plausibel erscheint. Eine derartige Spezifizierung erhöht die Wertigkeit individueller Qualifikationen für den aktuellen Job, kann zugleich jedoch ihre Übertragbarkeit auf andere Tätigkeiten einschränken, was im Fall von Arbeitslosigkeit den Wiedereinstieg in Beschäftigung erschweren kann.

[3] 2010 in nachhaltige Beschäftigung übergewechselte Langzeitbeschäftigungslose in der Steiermark und Niederösterreich.

Aus der ebenfalls in Tabelle 2.1 gezeigten Verteilung nach Geschlecht geht zunächst eine deutliche Überproportionalität von Männern unter allen Langzeitbeschäftigungslosen hervor. Demgegenüber sind Frauen unter den 2010 in nachhaltige Beschäftigung übergegangenen Personen überrepräsentiert. Auch hier liegt ein Zusammenhang mit der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung in den letzten Jahren nahe: Von der Krise ab Ende 2008 waren in Österreich Männer mittleren bis niedrigen Bildungsniveaus überproportional betroffen; die 2010 eingetretene Entspannung dürfte hingegen in klassisch männerdominierten Branchen weniger stark gewesen sein als in Branchen mit hohem weiblichem Beschäftigungsanteil.

Tabelle 2.2: Vergleich Grundgesamtheit – Stichprobe

	Erfolgreiche 2010, %	Stichprobe, %
Bildungsabschluss		
Pflichtschule	40,6	34
Lehre	38,6	43,5
BMS	8,4	4,5
AHS, BHS	8,9	12,5
Hochschule	2,9	5,5
ungeklärt/keine Angabe	0,7	0
Geschlecht		
Frauen	47,3	52
Männer	52,7	48

Was das Verhältnis von Grundgesamtheit und Sample betrifft, so zeigt Tabelle 2.2 eine leichte Überproportionalität von Frauen und besser Gebildeten im Sample. Für die deskriptiven Analysen erfolgte deshalb eine Gewichtung nach Geschlecht[4]. Die durchgeführten Clusteranalysen lassen Gewichtungen nicht zu. Dies erscheint jedoch insofern unproblematisch, als die Clusterlösungen in erster Linie im Hinblick auf Unterschiede zwischen den identifizierten Clustern interpretiert wurden und weniger im Hinblick auf ihre jeweilige Größe. Die Überproportionalität von HochschulabsolventInnen hat den Vorteil, dass diese zumindest zweistellig im Sample vertreten sind.

Tabelle 2.3: Altersgruppen nach Geschlecht

			Altersgruppen					Gesamt
			19 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 und darüber	
Geschlecht	männlich	Anzahl	7	21	37	24	7	96
		% innerhalb von Geschlecht	7,3%	21,9%	38,5%	25,0%	7,3%	100,0%
	weiblich	Anzahl	10	26	32	29	7	104
		% innerhalb von Geschlecht	9,6%	25,0%	30,8%	27,9%	6,7%	100,0%
Gesamt		Anzahl	17	47	69	53	14	200
		% innerhalb von Geschlecht	8,5%	23,5%	34,5%	26,5%	7,0%	100,0%

[4] Unterschiede bei den Randzahlen in den deskriptiven Tabellen sind auf die Gewichtung zurückzuführen.

Tabelle 2.3 zeigt die Altersverteilung des Samples nach Geschlecht, wobei sich bis auf einen höheren Männeranteil bei den 35- bis 44-Jährigen wenige Unterschiede zeigen.

2.3. Deskriptive Überblicksergebnisse

2.3.1. Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Da der Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit von der Verweildauer in Arbeits- bzw. Beschäftigungslosigkeit abhängt und die möglichst rasche Rückkehr auf den Arbeitsmarkt auch und gerade bei Personen, die bereits längere Zeit ohne Beschäftigung sind, das zentrale Ziel der AMS-Beratungsarbeit bildet, war die individuelle Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit ein naheliegender Fokus in der explorativen Phase der Datenauswertung und darüber hinaus. Zwar sind die erhobenen Daten wie erwähnt nicht dazu geeignet, die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit insgesamt (also über die Gruppe bereits erfolgreich in Beschäftigung zurückgekehrter Langzeitbeschäftigungsloser hinaus) einschließlich der für diese maßgeblichen Faktoren abzubilden. Dennoch kann auch für die hier untersuchte Gruppe im zeitlichen Ausmaß der Langzeitbeschäftigungslosigkeit ein zentraler Bestimmungsfaktor des Übergangs aus ebendieser gesehen werden, der zudem eine wichtige Dimension möglicher Heterogenität innerhalb des Samples bildet.

Tabelle 2.4: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Kategorien

Dauer	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ein bis eineinhalb Jahre	113	56,5	56,5	56,5
eineinhalb bis zwei Jahre	50	25,0	25,0	81,5
mehr als zwei Jahre	37	18,5	18,5	100,0
Gesamt	200	100,0	100,0	

Wie Tabelle 2.4 zeigt, waren mehr als die Hälfte (56,5%) der Befragten ein bis eineinhalb Jahre langzeitbeschäftigungslos; bei genau einem Viertel der Befragten betrug die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit zwischen eineinhalb und zwei Jahren; nur 18,5% verblieben länger als zwei Jahre in diesem Status. Die durchschnittliche Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit beträgt für das Gesamtsample 592,5 Tage und damit etwas mehr als eineinhalb Jahre. Inwieweit die durchschnittliche Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit für die Gruppe der 2010 in nachhaltige Beschäftigung Zurückgekehrten vom Gesamtdurchschnitt aller 2010 Langzeitbeschäftigungslosen abweicht (nahe läge eine deutliche Abweichung nach unten), konnte mit den uns zur Verfügung stehenden Daten nicht überprüft werden – einen Hinweis liefert der Jahresdatensatz der Arbeitskräfteerhebung, demzufolge von den im Jahresdurchschnitt 2010 Langzeitarbeitslosen in Gesamtösterreich 42,7% zwei Jahre und länger arbeitslos waren. Ebenso wenig war es möglich, das Vorliegen eines Periodeneffekts zu prüfen, also der Frage nachzugehen, ob die Verweildauer der 2010 in Beschäftigung zurückgekehrten Langzeitbeschäftigungslosen in Langzeitbeschäftigungslosigkeit von der

Vergleichsgröße anderer Jahre abweicht, was im zutreffenden Fall etwa mit der Erholung des Arbeitsmarkts 2010 nach Verschlechterung der Arbeitsmarktlage in den beiden Jahren davor in Zusammenhang gebracht werden könnte.

Tabelle 2.5: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Bundesland und Geschlecht

Bundesland	GESCHLECHT	Mittelwert	N	Standardabweichung
Niederösterreich	männlich	593,5	53	248,8
	weiblich	574,7	47	264,8
	Insgesamt	584,6	100	255,4
Steiermark	männlich	606,0	53	203,0
	weiblich	594,3	47	229,0
	Insgesamt	600,5	100	214,7
Insgesamt	männlich	599,8	106	226,0
	weiblich	584,5	95	246,4
	Insgesamt	592,5	200	235,4

Tabelle 2.5 veranschaulicht Unterschiede in der durchschnittlichen Verweildauer nach Bundesland und Geschlecht. Diese sind eher gering. So kehren Frauen im Gesamtdurchschnitt um gut 15 Tage früher in Beschäftigung zurück als Männer. In Niederösterreich ist der Unterschied mit knapp 20 Tagen größer als in der Steiermark, wo er knapp zwölf Tage beträgt. Insgesamt befanden sich die steirischen Befragten knapp 16 Tage länger in Langzeitbeschäftigungslosigkeit als die niederösterreichischen.

Tabelle 2.6: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Bildungsabschluss und Geschlecht

Bildungsabschluss kategorisiert	GESCHLECHT	Mittelwert	N	Standardabweichung
Pflichtschule	männlich	621,1	35	241,4
	weiblich	554,3	33	189,7
	Insgesamt	588,9	68	219,0
Lehre	männlich	579,8	47	210,0
	weiblich	609,0	40	264,1
	Insgesamt	593,2	87	235,4
Berufsbildende mittlere Schule	männlich	437,0	3	50,4
	weiblich	560,2	5	166,7
	Insgesamt	513,8	9	144,1
AHS, BHS	männlich	720,1	11	267,3
	weiblich	513,7	14	130,3
	Insgesamt	605,8	25	224,2
Universität, Fachhochschule	männlich	532,1	9	185,5
	weiblich	988,7	3	725,5
	Insgesamt	640,3	12	391,5
Insgesamt	männlich	599,8	106	226,0
	weiblich	584,5	95	246,4
	Insgesamt	592,5	200	235,4

Deutlichere Unterschiede zeigen sich in der durchschnittlichen Verweildauer nach Bildungsabschlüssen. Augenfällig ist hier insbesondere das teilweise Ansteigen des Verbleibs in Beschäftigungslosigkeit mit zunehmender Bildung. So verbleiben Langzeitbeschäftigungslose mit Pflichtschulniveau im Durchschnitt kürzer in diesem Status als Personen mit höherem Schul- oder Hochschulabschluss. Hinsichtlich der letzteren Kategorie darf dabei jedoch nicht übersehen werden, dass der hohe Wert bei den HochschulabsolventInnen maßgeblich durch einen (weiblichen) Einzelfall mit sehr hoher Verweildauer (und damit letztlich durch die geringe Fallzahl von nur zwölf Befragten) zustande kommt. Unter Ausklammerung des Ausreißers beträgt die durchschnittliche Verweildauer von HochschulabsolventInnen in Langzeitbeschäftigungslosigkeit nur mehr 501 Tage. Dennoch bleibt als kontraintuitives Ergebnis bestehen, dass PflichtschulabgängerInnen innerhalb des Samples nicht wie entlang gängiger Befunde der Arbeitsmarktforschung zu vermuten wäre deutlich langsamer, sondern sogar etwas schneller auf den Arbeitsmarkt zurückkehren als Personen mit Lehrabschluss und AbsolventInnen höherer Schulen. Die oben dargestellte Unterrepräsentiertheit von PflichtschulabgängerInnen und HochschulabsolventInnen unter den 2010 erfolgreich in Beschäftigung Zurückgekehrten impliziert, dass deren Verweildauer in einer Abbildung des Gesamtprozesses in Relation zu den übrigen Bildungsniveaus höher ausfiele. Ob dies insgesamt doch wieder auf eine Schlechterstellung von PflichtschulabgängerInnen hinausliefe, kann mit den hier zugrundegelegten Daten nicht überprüft werden. Anzunehmen ist aber, dass ein möglicher Nachteil des Pflichtschulniveaus zumindest deutlich geringer ausfiele als etwa im Hinblick auf das Arbeitslosigkeitsrisiko.

Tabelle 2.7: Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Altersgruppen und Geschlecht

Dauer Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Tagen				
Alter klassiert	Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
19 bis 24	männlich	641,4	8	318,4
	weiblich	692,1	9	369,0
	Insgesamt	668,9	17	336,9
25 bis 34	männlich	671,0	23	280,8
	weiblich	679,5	24	366,4
	Insgesamt	675,3	47	323,4
35 bis 44	männlich	578,4	41	214,2
	weiblich	519,1	29	118,7
	Insgesamt	553,7	70	181,9
45 bis 54	männlich	595,1	26	174,2
	weiblich	543,2	26	142,7
	Insgesamt	569,2	53	159,9
55 und darüber	männlich	473,1	8	91,8
	weiblich	547,6	6	156,1
	Insgesamt	506,9	14	125,7
Insgesamt	männlich	599,8	106	226,0
	weiblich	584,5	95	246,4
	Insgesamt	592,5	200	235,4

Noch ausgeprägter sind die Unterschiede in der Verweildauer zwischen unterschiedlichen Altersgruppen (Tabelle 2.7). Insbesondere jüngere Langzeitbeschäftigungslose verbleiben überdurchschnittlich lang in diesem Status, der Unterschied zwischen den benachbarten Gruppen der 25- bis 34-Jährigen (durchschnittliche Verweildauer 675,3 Tage) und der 35- bis 44-Jährigen (553,7 Tage) beträgt etwa vier Monate (gut 120 Tage, was angesichts der relativ geringen Varianz der Verweildauer im Sample einen beträchtlichen Unterschied darstellt). Auch die 45- bis 54-Jährigen, deren Verweildauer wieder etwas höher ist, liegt mit knapp 570 Tagen noch mehr als 100 Tage unter jener der beiden jüngsten Gruppen. Ebenfalls erstaunlich erscheint die stark unterdurchschnittliche Verweildauer der mindestens 55-Jährigen im Sample. Zweifellos könnte hier die geringe Fallzahl (14) eine Rolle spielen. Denkbar wäre aber auch eine Polarisierung innerhalb dieser Altersgruppe in (wenige?) Personen, denen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nochmals relativ schnell gelingt und andere, die den Wiedereinstieg überhaupt nicht mehr schaffen (und daher nicht Teil der Grundgesamtheit dieser Studie sind). Eine Gesamtbewertung der Chance, aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit herauszukommen nach Alter erscheint im Rahmen der hier vorliegenden Daten somit sehr schwierig.

2.3.2. Nachhaltigkeit der 2010 gefundenen Beschäftigung

Ebenfalls von grundlegendem Interesse für die Bewertung der erfolgreichen Rückkehr in Beschäftigung aus dem Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit erscheint die Frage, inwieweit die gefundene Beschäftigung über das für die Löschung des LZBL-Status erforderliche Ausmaß hinaus nachhaltig ist. Informationen hierzu liefern Tabelle 2.8 bis Tabelle 2.10. Im Gesamtdurchschnitt befinden sich gut drei Viertel aller Befragten zum Befragungszeitpunkt noch in ihrem 2010 gefundenen Job, immerhin 20% sind erneut arbeitslos. Der Vergleich zwischen Geschlecht, Bundesländern und (breiten) Altersgruppen zeigt, dass Frauen und jüngere Befrage (19- bis 34-Jährige) seltener in Arbeitslosigkeit zurückfallen als die jeweilige Komplementärkategorie.

Tabelle 2.8: Aktueller Erwerbsstatus nach Geschlecht

			GESCHLECHT		Gesamt
			Männlich	Weiblich	
Sind Sie im Moment ...	Berufstätig	Anzahl	77	76	153
		% innerhalb von Geschlecht	73,3%	80,0%	76,5%
	in Ausbildung	Anzahl	3	1	4
		% innerhalb von Geschlecht	2,9%	1,1%	2,0%
	in Eltern- oder Bildungskarenz	Anzahl	0	2	2
		% innerhalb von Geschlecht	0,0%	2,1%	1,0%
	Arbeitslos	Anzahl	25	15	40
		% innerhalb von Geschlecht	23,8%	15,8%	20,0%
	nicht erwerbstätig	Anzahl	0	1	1
		% innerhalb von Geschlecht	0,0%	1,1%	0,5%
Gesamt		Anzahl	105	95	200
		% innerhalb von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 2.9: Aktueller Erwerbsstatus nach Bundesländern

			Bundesland		Gesamt
			NÖ	Stmk.	
Sind Sie im Moment ...	berufstätig	Anzahl	80	73	153
		% innerhalb von Bundesland	80,0%	73,0%	76,5%
	in Ausbildung	Anzahl	1	3	4
		% innerhalb von Bundesland	1,0%	3,0%	2,0%
	in Eltern- oder Bildungskarenz	Anzahl	1	1	2
		% innerhalb von Bundesland	1,0%	1,0%	1,0%
	arbeitslos	Anzahl	18	22	40
		% innerhalb von Bundesland	18,0%	22,0%	20,0%
	nicht erwerbstätig	Anzahl	0	1	1
		% innerhalb von Bundesland	0,0%	1,0%	0,5%
Gesamt		Anzahl	100	100	200
		% innerhalb von Bundesland	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 2.10: Aktueller Erwerbsstatus nach Alter

			Alter klassiert		Gesamt
			19 bis 34	35 und darüber	
Sind Sie im Moment ...	berufstätig	Anzahl	50	104	154
		% innerhalb von Alter klassiert	78,1%	75,9%	76,6%
	in Ausbildung	Anzahl	4	0	4
		% innerhalb von Alter klassiert	6,3%	0,0%	2,0%
	in Eltern- oder Bildungskarenz	Anzahl	0	2	2
		% innerhalb von Alter klassiert	0,0%	1,5%	1,0%
	arbeitslos	Anzahl	10	30	40
		% innerhalb von Alter klassiert	15,6%	21,9%	19,9%
	nicht erwerbstätig	Anzahl	0	1	1
		% innerhalb von Alter klassiert	0,0%	0,7%	0,5%
Gesamt		Anzahl	64	137	201
		% innerhalb von Alter klassiert	100,0%	100,0%	100,0%

Eine genauere Betrachtung der zum Befragungszeitpunkt erneut Arbeitslosen zeigt, dass ihr Ausbildungsniveau genau dem Gesamtdurchschnitt entspricht, während (entspre-

chend der Ergebnisse in den obigen Tabellen) ihr Durchschnittsalter gut zwei Jahre über dem Gesamtdurchschnitt liegt und Männer mit 62% deutlich überrepräsentiert sind. Der Anteil der Befragten, die vor der 2010 beendeten Langzeitbeschäftigungslosigkeit noch nie arbeitslos waren, liegt bei den zum Befragungszeitpunkt erneut Arbeitslosen mit 22,5% unter dem Gesamtdurchschnitt von 29,4%, was für die Pfadabhängigkeit des Rückfalls in Arbeitslosigkeit spricht.

2.3.3. Kursmaßnahmen

Die von den Befragten während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit absolvierten Kurse wurden entlang von sieben Kategorien (Berufsorientierung/Jobcoaching, EDV, berufsspezifische Fachkurse, Aktivierungsmaßnahmen, WiedereinsteigerInnen-Kurse, Umschulung in einen neuen Beruf, Residualkategorie) erhoben. Am häufigsten wurden Berufsorientierungskurse und Jobcoachings besucht (42,8% der Befragten), gefolgt von berufsspezifischen Fachkursen (34,5%) und EDV-Kursen (28,9%). Zwischen den Geschlechtern gibt es teilweise deutliche Unterschiede. So nahmen Frauen deutlich seltener an Berufsorientierungskursen und deutlich häufiger an berufsspezifischen Fachkursen und WiedereinsteigerInnen-Kursen teil. Zwischen den Bundesländern bestehen in der Kurshäufigkeit hingegen nur marginale Unterschiede. Die Befragten über 34 nahmen an allen Kurstypen etwas häufiger teil als die 19- bis 34-Jährigen.

Was die Anzahl der absolvierten Kurse betrifft, so nahm mehr als die Hälfte der Befragten (52%) an genau einem Kurs teil, 5,9% an keinem, 23,8% an zwei Kursen und 18,3% an drei oder mehr Kursen. Im Durchschnitt nahmen die Befragten an 1,6 Kursen teil, dieser Durchschnitt ist in beiden Bundesländern derselbe, zwischen den Geschlechtern und den Altersgruppen besteht jeweils ein Unterschied von 1,5 (Männer, 19- bis 34-Jährige) zu 1,7 durchschnittlich absolvierten Kursen (Frauen, Befragte ab 35).

Ebenfalls abgefragt wurde, welcher der absolvierten Kurse den Befragten im Hinblick auf ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt als der wichtigste erschien. Relativ zu den Personen, die den jeweiligen Kurstyp absolvierten, erreichten hier die Kategorien Umschulung in einen anderen Beruf, der von 73% der Befragten, die einen entsprechenden Kurs absolviert hatten, als der wichtigste eingestuft wurde, berufsspezifische Fachkurse (63,8%), sowie EDV-Kurse (55,2%) die höchsten Werte; als weniger wichtig eingestuft wurden Aktivierungsmaßnahmen (22,2%, allerdings bei sehr geringer Fallzahl) und Berufsorientierungskurse (38,4%).

Einen weiteren Aspekt der Erhebung in Bezug auf Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen bilden inhaltliche Aspekte wie z.B. die Vermittlung von fachlichem Wissen oder die Erlangung von Klarheit über die weitere berufliche Entwicklung. Die Befragten wurden gebeten, diese Aspekte im Hinblick auf ihre Wichtigkeit in einer Kurs- oder Qualifizierungsmaßnahme zu bewerten. Als besonders wichtig wurden dabei gute KursbetreuerInnen (für 88,8% der Befragten sehr wichtig oder wichtig), die Vermittlung von fachlichem Wissen und Qualifikationen (77,6%), sowie die Stärkung des Selbstwerts, der Motivation und des Selbstvertrauens (67,2%) eingestuft; weniger wichtig waren den

Befragen der Kontakt zu anderen KursteilnehmerInnen (für 39% sehr wichtig oder wichtig) und die Möglichkeit der Einzelbetreuung (39,7%). Frauen stufen die Wichtigkeit aller Aspekte höher ein als Männer, wobei der Unterschied hinsichtlich der Wichtigkeit guter KursbetreuerInnen am geringsten ist. Ein analoges Muster zeigt sich für die Altersgruppen: Hier stufen Befragte ab 35 Jahren die Wichtigkeit aller Aspekte höher ein als die jüngeren Befragten, auch hier ist der Unterschied hinsichtlich guter KursbetreuerInnen am geringsten. Zwischen den Bundesländern bestehen, die Wichtigkeit von Kursaspekten betreffend, keine wesentlichen Unterschiede.

2.4. Clusteranalysen

2.4.1. Vorbemerkungen

Die themenspezifischen Clusteranalysen waren von der Zielsetzung getragen, für den jeweiligen Themenbereich Subgruppen zu identifizieren, also typische Muster etwa hinsichtlich der Bewerbungsaktivität während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit oder aufgetretener gesundheitlicher Probleme. Wenn im Folgenden ihre Ergebnisse dargestellt werden, so geschieht dies (wie bereits kurz erwähnt) jeweils anhand einer Tabelle, die in der Statistiksoftware SPSS erstellt wurde und einen Überblick über die jeweilige Clusterlösung bietet. Die Tabellen enthalten für jedes identifizierte Cluster eine Spalte, in der die jeweiligen clusterspezifischen Werte enthalten sind. Dies sind zum einen die Werte jener Variablen, die in die Clusteranalyse einbezogen wurden, entweder direkt oder über den Umweg einer vorgeschalteten, aber hier nicht näher dargestellten Faktorenanalyse. Dabei handelt es sich meist um die clusterspezifische Zustimmungsrate oder den Zustimmungsscore zu Items, die sich z.B. auf den Gesundheitszustand während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, die Bewerbungsaktivitäten oder die subjektiv vermuteten Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit beziehen. Zum anderen enthält jede Clustertabelle die clusterspezifischen Ausprägungen für eine Batterie relevanter Hintergrundvariablen, die die Unterschiede zwischen den Clustern illustrieren und transparenter machen. Es handelt sich dabei um

- die durchschnittliche Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit (Dauer_LBL) – die als zentrale Hintergrundvariable in den folgenden Interpretationen dient,
- die Geschlechterverteilung,
- die durchschnittliche Ausbildung – hierfür wurde in eher unorthodoxer Weise ein clusterspezifischer Ausbildungs-Mittelwert berechnet, was für die Ausbildungsvariable zwar die (ungerechtfertigte) Annahme des Intervallskalenniveaus voraussetzt, aber den Vorteil hat, in nur einer Zelle eine verdichtete Information über Unterschiede im Ausbildungsniveau zwischen den Clustern zu liefern; Grundlage für den Mittelwert ist eine fünfteilige Klassifikation von Bildungsabschlüssen, bei der
  - Pflichtschulniveau der Wert 1,
  - Lehrabschlüssen der Wert 2,

  - mittleren Schulabschlüssen der Wert 3,
  - höheren Schulabschlüssen der Wert 4 und
  - Hochschulabschlüssen der Wert 5 zugewiesen wurde,
- die Verteilung nach Bundesländern,
- den Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im Cluster (die Variable Migrationshintergrund wurde gemäß der Definition der österreichischen Arbeitskräfteerhebung gebildet, die auf im Ausland geborene Eltern abstellt), sowie
- den Anteil jener Personen, die bereits vor der 2010 beendeten Arbeitslosigkeit ein- oder mehrere Male arbeitslos waren.

Zu berücksichtigen ist beim Lesen der Tabellen, dass bei stetigen Variablen jeweils der Mittelwert und bei kategorialen Variablen die jeweils häufigste Kategorie ausgewiesen wird. Dies bringt es beispielsweise mit sich, dass die Variable Migrationshintergrund jeweils über den Anteil der Personen ohne Migrationshintergrund ausgewiesen wird. Ebenfalls beachtet werden muss, dass die für die deskriptiven Ergebnisse durchgeführte Gewichtung nach der Geschlechtsverteilung in der Grundgesamtheit in den Clusteranalysen wie erwähnt nicht zum Tragen kommt und daher von der ungewichteten Geschlechterverteilung im Sample ausgegangen werden muss.

Da die Clustertabellen keine Durchschnittswerte für das Gesamtsample enthalten, werden diese in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Tabelle 2.11: Durchschnittswerte Evaluierungsvariablen Gesamtsample

Dauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit, in Tagen	592,5
Geschlecht	
Männer	48%
Frauen	52%
Alter	
Mittelwert	39,16
Ausbildung	
Mittelwert	2,12
Migrationshintergrund	
Ja	19%
Nein	81%
Bundesland	
Steiermark	50%
Niederösterreich	50%
Früher schon arbeitslos	
Nein	29%
Ja	71%

Die Clustertabellen sind jeweils farbig hinterlegt; dies steht in Zusammenhang mit der Wichtigkeit einer Variable für die Clusterbildung, muss jedoch für die folgenden Interpretationen nicht näher beachtet werden.

2.4.2. Subjektive Ressourcen

Der Fragebogen enthielt mehrere Fragebatterien zu den subjektiven Ressourcen, die den Befragten während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit zur Verfügung standen – zu den im Folgenden auszugsweise wiedergegebenen deskriptiven Ergebnissen siehe jeweils den Tabellenband. Erhoben wurden

(a) *der Gesundheitszustand der Befragten während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit*. Dieser wurde mit sechs Items abgefragt, die teils allgemeine Krankheits- und Schmerzanfälligkeit, teils konkrete gesundheitliche Problembereiche zum Inhalt hatten. 46% der Befragten gaben bei allen Items ein geringes oder nicht vorhandenes Zutreffen während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit an – bei gut der Hälfte des Befragungssamples traten also in irgendeiner Form gesundheitliche Probleme auf. Am häufigsten berichtet wurde über Rücken-, Nacken- und Bandscheibenprobleme: Hier wählten 33% der Befragten die Kategorien ‚traf voll und ganz zu' oder ‚traf eher zu'. Herz- und Kreislaufprobleme während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit gaben (entlang dieser beiden Kategorien) dagegen nur 7% der Befragten an. Mit Ausnahme von Problemen im Magen-Darm-Bereich, die von Männern etwas häufiger als ganz und gar oder eher zutreffend genannt wurden, wurden von den weiblichen Befragten durchwegs in höherem Ausmaß gesundheitliche Probleme berichtet. Dies muss nicht notwendig auf reale Unterschiede im Gesundheitszustand von Männern und Frauen zurückzuführen sein, sondern könnte zumindest teilweise mit dem geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Umgang mit dem Thema Gesundheit in Zusammenhang stehen.

(b) *die psychische Verfassung der Befragten während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit* im Rahmen von zehn Items. Hier sind die Zustimmungsraten im Gesamtdurchschnitt deutlich höher, wobei die Items „ich war besorgt", „ich hatte Stimmungsschwankungen" und „ich war unglücklich" die höchsten Werte erreichen (61%, 46,8% bzw. 44,3%, jeweils ‚traf voll und ganz zu', ‚traf eher zu'). Auch hier geben Frauen durchwegs eine höhere Betroffenheit an, mit Ausnahme von häufiger Langeweile, über die mehr Männer klagen.

(c) *persönliche Dispositionen der Befragten, die auf die Bewältigung auftretender Schwierigkeiten bezogen sind* und damit für den Umgang mit ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit relevant erscheinen (sieben Items, u.a. zur subjektiv eingeschätzten Kapazität, eigene Wünsche zu verwirklichen oder mit schwierigen Bedingungen zurechtzukommen); hier sind durchwegs sehr hohe Zustimmungsraten (oft über 90%) und eine geringe Heterogenität innerhalb des Samples zu verzeichnen. Hier könnte soziale Erwünschtheit eine Rolle gespielt haben.

(d) *die Unterstützung*, die die Befragten seitens ihrer PartnerInnen und Familie, ihrer FreundInnen und Bekannten, sowie anderer Personen in der Zeit ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit erfuhren. Fast 80% derjenigen Befragten, die während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in einer Partnerschaft lebten, wurden von diesem Partner/dieser Partnerin unterstützt – der Anteil der von einer Partner/Partnerin unterstützten Personen an allen Befragten beträgt hingegen nur etwas über 50%. Je-

weils gut zwei Drittel aller Befragten wurden von Familie und Verwandten, sowie FreundInnen und Bekannten unterstützt; die Unterstützung durch weitere Personen wurde deutlich seltener genannt, wobei Frauen deutlich häufiger die Unterstützung weiterer Personen in Anspruch nahmen.

Mit Ausnahme der persönlichen Dispositionen, die aufgrund der erwähnten hohen Zustimmungsraten und geringer Heterogenität aus den weiteren Analyseschritten ausgeklammert blieben, wurde zur Identifikation relevanter Subgruppen für die genannten Themenbereiche jeweils eine Clusteranalyse durchgeführt.

Physischer Gesundheitszustand

Den (physischen) Gesundheitszustand betreffend wurden dabei zwei Subgruppen identifiziert (Tabelle 2.12), die itemspezifischen Zahlen entsprechen den durchschnittlichen Zustimmungsscores zum jeweiligen Item, wobei die Zustimmung mit ansteigendem Score abnimmt): Die 139 Angehörigen von Cluster 1 (fast 70% der Befragten) sind durch die weitgehende Abwesenheit gesundheitlicher Probleme während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit gekennzeichnet (die sich in ihrer deutlichen Ablehnung aller Items ausdrückt). Im Vergleich dazu stimmen die 61 Angehörigen von Cluster 2 allen Items deutlich stärker zu, wobei sie am häufigsten Rücken-, Nacken- und Bandscheibenprobleme angeben. Die Angehörigen von Cluster 2 sind somit durch einen allgemein schlechteren Gesundheitszustand während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit gekennzeichnet. Ebenfalls erhoben wurden gesundheitliche Veränderungen während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Dabei zeigt sich, dass die Angehörigen des zweiten Clusters häufiger von gesundheitlichen Verschlechterungen betroffen waren als jene des ersten Clusters. Die bestehenden Unterschiede zwischen den Clustern werden also im Zeitverlauf größer.

Was die Evaluierungsvariablen betrifft, so ist auffällig, dass Personen, die bereits früher arbeitslos waren, in der Subgruppe mit geringen gesundheitlichen Problemen unterrepräsentiert sind; in der Gruppe mit gesundheitlichen Problemen sind Frauen deutlich überrepräsentiert; weiters ist diese durch ein unterdurchschnittliches Bildungsniveau gekennzeichnet.

Tabelle 2.12: Clusterlösung Gesundheitszustand

Gruppen

Funktionswichtigkeit

0,4 ☐0,3 ☐0,2 ☐0,1

Cluster	2	1
Beschriftung	Gesundheit gut	Gesundheit weniger gut
Größe	69,5% (139)	30,5% (61)
Evaluierungsfelder	...Ich war oft krank... 3,85	...Ich war oft krank... 2,57
	...Ich war anfällig für körperliche Schmerzen... 3,88	...Ich war anfällig für körperliche Schmerzen... 2,61
	...Ich hatte Probleme mit dem Magen/Darm... 3,76	...Ich hatte Probleme mit dem Magen/Darm... 2,93
	...Rücken,- Nacken-, Bandscheibenprobleme... 3,61	...Rücken,- Nacken-, Bandscheibenprobleme... 2,10
	...Ich hatte Kopfschmerzen... 3,78	...Ich hatte Kopfschmerzen... 2,70
	...Ich hatte Herz- oder Kreislaufbeschwerden... 3,96	...Ich hatte Herz- oder Kreislaufbeschwerden... 3,38
	Dauer_LBL 580,92	Dauer_LBL 616,62
	Geschlecht M (52,5%)	Geschlecht W (62,3%)
	Ausbildung 2,26	Ausbildung 1,80
	Wie alt sind Sie? 38,31	Wie alt sind Sie? 41,10
	Bundesland N (53,2%)	Bundesland S (57,4%)
	Migr.hintergrund nein (81,3%)	Migr.hintergrund nein (80,3%)
	Früher schon arbeitslos ja (68,3%)	Früher schon arbeitslos ja (77,0%)

Die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit ist bei den Befragten mit geringen gesundheitlichen Problemen um etwa 36 Tage kürzer als bei jenen mit schlechterem Gesundheitszustand. Eine alternative, hier nicht tabellarisch dargestellte Clusterlösung, die ebenfalls zwei Subgruppen enthielt, ergab eine um etwa 100 Tage längere Verweildauer der Personen mit gesundheitlichen Problemen. Auch ein Vergleich der Verweildauern nach einzelnen Gesundheitsproblemen ergibt jeweils höhere Werte für die davon betroffenen Befragten, wobei Langzeitbeschäftigungslose mit Magen-Darm-Problemen die längste Verweildauer aufweisen. Beide Clusteranalysen wie auch sonstige Evidenzen bestätigen somit den in der Literatur hervorgehobenen Befund, dass gesundheitliche Probleme eine Arbeitsaufnahme negativ beeinflussen.

Psychische Verfassung

Hinsichtlich der psychischen Verfassung der Befragten wurden drei Subgruppen identifiziert (Tabelle 2.13). Die 84 Angehörigen von Cluster 3 (das größte Cluster) können als die psychisch stabilsten angenommen werden. Sie lehnen die auf die psychische Stabilität während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit bezogenen Items durchwegs deutlich ab, wobei das Item „ich war besorgt“ noch die relativ größte Zustimmung findet. Das zweitgrößte Cluster 1 (59 Personen) ist durch ein Antwortmuster gekennzeichnet, das hohe Zustimmung zum Item „mir war oft langweilig“ mit durchschnittlicher Ablehnung aller anderen Items verknüpft. Cluster 2 schließlich weist mit Ausnahme des Langeweile-Items bei allen Items die größte Zustimmung auf, wobei diese bei den Items „ich hatte Stimmungsschwankungen“, „ich war oft nervös“ und „ich war besorgt“ am eindeutigsten ausfällt. Die 57 Angehörigen von Cluster 2 können somit als die Befragten mit der (relativ) schlechtesten psychischen Verfassung während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit angesehen werden.

Es kommt insofern überraschend, dass diese Subgruppe die geringste Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit aller drei Cluster aufweist, während die Gruppe mit der höchsten Stabilität durchschnittlich am längsten in Langzeitbeschäftigungslosigkeit verbleibt (knapp 50 Tage länger als die Personen in schlechter psychischer Verfassung). Auch in alternativen Clusterlösungen verblieb die Subgruppe mit der höchsten psychischen Stabilität stets am längsten in Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Eine mögliche Erklärung ist, dass die abgefragten Items (etwa sich nutzlos fühlen, gereizt, besorgt, nervös sein) einen eher leichten bis mittleren Grad von psychischer Belastung abbilden, der die Rückkehr in Beschäftigung nicht behindert, sondern – aufgrund eines von den Betroffenen mit ihrer Beschäftigungslosigkeit in Zusammenhang gebrachten Leidensdrucks – hierfür sogar als Motivationsfaktor wirken kann. Über schwere psychische Beeinträchtigungen wie klinische Depression, die die Langzeitbeschäftigungslosigkeit verlängern, kann aufgrund der abgefragten Items keine Aussage getroffen werden. Die Veränderung der psychischen Verfassung im Verlauf der Langzeitbeschäftigungslosigkeit betreffend zeigt sich, dass diese sich bei Personen mit schlechter psychischer Verfassung am häufigsten verschlechtert, während sie bei jenen in guter psychischer Verfassung am häufigsten gleich bleibt.

Tabelle 2.13: Clusterlösung Psychische Verfassung

Gruppen

Funktionswichtigkeit
■ 1,0 □ 0,8 □ 0,6 □ 0,4 □ 0,2

Cluster	3	1	2
Beschriftung			
Beschreibung	Psychische Stabilität hoch	Langeweile, sonst. psychische Stabilität mittel	Psych. Stabilität gering, Ausnahme Langeweile
Größe	42,0% (84)	29,5% (59)	28,5% (57)
Evaluierungsfelder	...Ich hatte Stimmungsschwankungen... 3,48	...Ich hatte Stimmungsschwankungen... 2,56	...Ich hatte Stimmungsschwankungen... 1,74
	...Ich war oft nervös... 3,82	...Ich war oft nervös... 3,17	...Ich war oft nervös... 1,84
	...Ich fühlte mich nutzlos... 3,86	...Ich fühlte mich nutzlos... 2,66	...Ich fühlte mich nutzlos... 2,42
	...Ich war unglücklich... 3,63	...Ich war unglücklich... 2,25	...Ich war unglücklich... 2,21
	...Ich hatte Ängste... 3,65	...Ich hatte Ängste... 3,17	...Ich hatte Ängste... 2,05
	...Ich hatte wenig Selbstwertgefühl... 3,88	...Ich hatte wenig Selbstwertgefühl... 2,88	...Ich hatte wenig Selbstwertgefühl... 2,32
	...Ich war gereizt... 3,70	...Ich war gereizt... 2,53	...Ich war gereizt... 2,18
	...Ich war besorgt... 3,08	...Ich war besorgt... 2,14	...Ich war besorgt... 1,75
	...Mir war oft langweilig... 3,92	...Mir war oft langweilig... 1,58	...Mir war oft langweilig... 3,82
	...Ich war pessimistisch... 3,58	...Ich war pessimistisch... 2,86	...Ich war pessimistisch... 2,63
	Dauer_LBL 617,87	Dauer_LBL 579,07	Dauer_LBL 566,60
	Geschlecht M (57,1%)	Geschlecht M (52,5%)	Geschlecht W (70,2%)
	Ausbildung 2,32	Ausbildung 1,88	Ausbildung 2,07
	Wie alt sind Sie? 38,60	Wie alt sind Sie? 36,47	Wie alt sind Sie? 42,77
	Bundesland N (54,8%)	Bundesland N (52,5%)	Bundesland S (59,6%)
	Migr.hintergrund nein (86,9%)	Migr.hintergrund nein (71,2%)	Migr.hintergrund nein (82,5%)
	Früher schon arbeitslos ja (70,2%)	Früher schon arbeitslos ja (74,6%)	Früher schon arbeitslos ja (68,4%)

Weiters auffällig ist die starke Überrepräsentiertheit von Frauen im Cluster mit der geringsten psychischen Stabilität, sowie der Überhang von Männern in den beiden anderen Clustern. Dies entspricht den oben dargestellten deskriptiven Evidenzen, dass Männer mit Ausnahme häufiger Langeweile weniger psychische Belastung als Frauen angeben. Eine Erklärung für diesen geschlechtsspezifischen Unterschied kann in der diesbezüglich vorherrschenden höheren Sensibilisierung von Frauen gesehen werden.

Soziale Unterstützung

Die zur sozialen Unterstützung während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit durchgeführte Clusteranalyse identifizierte ebenfalls drei Subgruppen (Tabelle 2.14). Das mit 79 Personen größte Cluster 2 zeigt das höchste Unterstützungsniveau: Seine Angehörigen wurden zu 100% von FreundInnen und Bekannten, sowie überwiegend auch durch Familie und Verwandte (98,7%) und ihre PartnerInnen unterstützt (87,3%). Auch der Anteil jener Personen, die von weiteren Personen unterstützt wurden, ist in dieser Gruppe mit knapp der Hälfte (46,7%) am höchsten. Am anderen Ende des Unterstützungsspektrums sind die 56 Angehörigen von Cluster 1 anzusiedeln, die alle Unterstützungsitems zu über 80% verneinten. Die Clusteranalyse ergab also zwei Gruppen, die entweder durch alle Formen sozialer Beziehungen überwiegend Unterstützung erhielten oder durch keine dieser Formen. Cluster 3 bildet mit 65 Angehörigen eine mittlere Kategorie: Diese wurden zwar mehrheitlich von ihren FreundInnen und Bekannten, sowie Familie und Verwandten unterstützt, jedoch nur zu 40% von ihren PartnerInnen und zu unter 10% von anderen Personen.

Tabelle 2.14: Clusterlösung Soziale Unterstützung

Gruppen

Funktionswichtigkeit

0,25 0,20 0,15 0,10 0,05

Cluster	2	3	1
Beschriftung	Unterstützung hoch	Unterstützung mittel	Unterstützung gering
Größe	39,5% (79)	32,5% (65)	28,0% (56)
Evaluierungsfelder	Durch PartnerIn unterstützt ja (87,3%)	Durch PartnerIn unterstützt nein (60,0%)	Durch PartnerIn unterstützt nein (80,4%)
	Durch Familie, Verwandte unterstützt n (98,7%)	Durch Familie, Verwandte unterstützt n (76,9%)	Durch Familie, Verwandte unterstützt n (89,7%)
	Durch Freunde, Bekannte unterstützt n (100,0%)	Durch Freunde, Bekannte unterstützt n (73,8%)	Durch Freunde, Bekannte unterstützt n (92,1%)
	Durch andere Personen unterstützt n (63,3%)	Durch andere Personen unterstützt n (90,8%)	Durch andere Personen unterstützt n (87,5%)
	Dauer_LBL 544,43	Dauer_LBL 664,78	Dauer_LBL 573,95
	Geschlecht W (54,4%)	Geschlecht W (52,3%)	Geschlecht M (51,8%)
	Ausbildung 2,22	Ausbildung 2,20	Ausbildung 1,89
	Wie alt sind Sie? 39,42	Wie alt sind Sie? 37,94	Wie alt sind Sie? 40,21
	Bundesland N (50,6%)	Bundesland S (58,5%)	Bundesland N (58,9%)
	Migr.hintergrund nein (81,0%)	Migr.hintergrund nein (84,6%)	Migr.hintergrund nein (76,8%)
	Früher schon arbeitslos ja (65,8%)	Früher schon arbeitslos ja (67,7%)	Früher schon arbeitslos ja (82,1%)

Was die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit betrifft, so ist diese zwar im meistunterstützten Cluster 2 am geringsten, die höchste durchschnittliche Verweildauer weisen jedoch die Befragten mit mittlerer Unterstützung auf – diese bleiben mehr als 90 Tage länger langzeitbeschäftigungslos als die Angehörigen des minimal unterstützten

Clusters. Woran dies liegen könnte, ist unklar. Nicht ausgeschlossen erscheint, dass die abgefragten Items, obwohl sie Unterstützung ausdrücklich als „Hilfestellungen, Anerkennung oder Zuspruch“ definieren, unterschiedliche Formen sozialer Unterstützung abbilden, die den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht alle im gleichen Ausmaß fördern, sondern diesem (etwa durch sozialen Druck oder nicht wirklichkeitsadäquate Hilfestellungen) teilweise sogar hinderlich sein können.

Die anderen Evaluierungsvariablen betreffend ist eine deutliche Überrepräsentiertheit von Personen, die bereits früher arbeitslos waren, unter der am geringsten unterstützten Subgruppe zu verzeichnen. Dies bedeutet, dass die soziale Unterstützung bei nochmaliger Arbeitslosigkeit entweder geringer wird oder auf demselben geringen Niveau bleibt. Ebenfalls auffällig ist das unterdurchschnittliche Bildungsniveau der am wenigsten Unterstützten. Geringer Gebildete sind somit häufiger auf sich selbst zurückgeworfen und müssen ihre Situation als langzeitbeschäftigungslose Person alleine bewältigen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Langzeitbeschäftigungslose mit gutem physischem Gesundheitszustand schneller in nachhaltige Beschäftigung gelangen als jene mit ausgeprägteren gesundheitlichen Problemen. Dies bestätigt die Evidenzen aus Literatur und auch der qualitativen Erhebung dieser Studie. Der Zusammenhang zwischen den hier erhobenen psychischen Belastungsfaktoren und der Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit ist weniger eindeutig, wobei es Hinweise darauf gibt, dass jene Befragten, die in höherem Ausmaß von Gereiztheit, Nervosität, Ängsten, Besorgtheit oder Langeweile betroffen sind, versuchen, diesen Zustand durch möglichst rasche Arbeitsaufnahme zu verlassen. Was die soziale Unterstützung betrifft, zeigen die Ergebnisse, dass die Unterstützung durch PartnerInnen für die Verkürzung der Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit von größerer Bedeutung ist als jene durch das sonstige soziale Umfeld.

2.4.3. Bewerbungsaktivitäten

Die Bewerbungsaktivitäten der Befragten während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit wurden mit einer neunteiligen Itembatterie erhoben, die aus dem Fragebogen der österreichischen Arbeitskräfteerhebung übernommen wurde. Darin enthalten sind u.a. die Auswertung von Stellenanzeigen in Printmedien und Internet, die Erkundigung nach offenen Stellen bei FreundInnen und Bekannten und die Nachfrage beim AMS einschließlich der Auswertung dortiger Stellenanzeigen (siehe Tabelle 2.15). Wie aus der deskriptiven Auswertung hervorgeht (siehe Tabellenband), war die Suche nach Stellen in Zeitungsanzeigen und Internet die häufigste Aktivität (sie wurde von 86% der Befragten während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit angewandt), gefolgt von der Suche in den Stellenanzeigen des AMS (76%) und der Nachfrage bei Verwandten, FreundInnen und Bekannten (71,5%). Nur wenige Befragte (18%) nahmen Kontakt zu einer privaten Stellenvermittlung auf, noch weniger bereiteten eine selbständige Tätigkeit vor (3%). Männer gaben bei der Mehrzahl der Items etwas häufiger an, in der jeweiligen Weise aktiv gewesen zu sein. Ebenso waren die mindestens 35-Jährigen in den meisten

abgefragten Hinsichten aktiver als die Jüngeren, wobei Blindbewerbungen und persönliche Vorsprache bei Betrieben eine Ausnahme bilden.

Zu unterschiedlichen Mustern der kombinierten Anwendung mehrerer Aktivitäten liefert die mit den Itemvariablen durchgeführte Clusteranalyse Aufschlüsse. Sie identifizierte zwei Cluster, deren Aktivitätsniveaus sich deutlich unterscheiden: Während die 124 Angehörigen des ersten Clusters mit Ausnahme der Vorbereitung einer selbständigen Tätigkeit, der Kontaktierung einer privaten Stellenvermittlung und der Residualkategorie „anderes“ in allen abgefragten Hinsichten mehrheitlich aktiv waren, kam im zweiten Cluster das Studium von Stellenanzeigen in Zeitungen, Zeitschriften und im Internet bei einer deutlichen Mehrheit, sowie die Nachfrage bei FreundInnen, Bekannten und Verwandten bei einer knappen Mehrheit der Clusterangehörigen zur Anwendung, alle anderen Aktivitäten (einschließlich „anderes“) wurden nur von einer je nach Item zwischen 44,4 und 1,3% variierenden Minderheit angegeben. Die identifizierten Cluster legen somit eine Polarisierung der Befragten in Langzeitbeschäftigungslose mit hoher und niedriger Bewerbungsaktivität nahe, wobei erstere mit über 60% deutlich in der Mehrheit sind. Der Großteil der Langzeitbeschäftigungslosen ist also sehr engagiert in der Arbeitsplatzsuche.

Der Unterschied zwischen den beiden Clustern und den sie kennzeichnenden Aktivitätsniveaus ist auch in den Ausprägungen zweier weiterer Variablen manifest. Zum einen hinsichtlich der Anzahl an Unternehmen, bei denen sich die Clusterangehörigen während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit beworben haben. So haben sich von den Angehörigen des weniger aktiven Clusters dreimal so viele Befragte bei höchstens fünf Unternehmen beworben als von den Angehörigen des aktiven Clusters, dagegen bewarben sich im Clustervergleich mehr als doppelt so viele Angehörige des aktiven Clusters bei mehr als 50 Unternehmen. Auch die Zahl der Bewerbungsgespräche, zu denen die Befragten eingeladen wurden, ist bei den Angehörigen von Cluster 1 deutlich höher. Ein Mehr an Bewerbungswegen führt somit zu einem Mehr an kontaktierten Unternehmen und auch zu einem Mehr an Bewerbungsgesprächen.

Was die ebenfalls erhobene Veränderung des Bewerbungsverhaltens im Verlauf der Langzeitbeschäftigungslosigkeit betrifft, so zeigt sich, dass Personen mit niedrigem Aktivitätsniveau mit zunehmender Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit häufiger als Personen mit hohem Aktivitätsniveau in ihrer Aktivität nachlassen – möglicherweise aus Resignation infolge erfolgloser Bewerbungsversuche am Beginn der Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass sich die unterschiedlichen Aktivitätsniveaus im Verlauf der Langzeitbeschäftigungslosigkeit tendenziell verstärken.

Tabelle 2.15: Clusterlösung Bewerbungsaktivitäten

Gruppen

Funktionswichtigkeit

☐0,20 ☐0,15 ☐0,10 ☐0,05

Cluster	1	2
Beschriftung	Aktivitätsniveau hoch	Aktivitätsniveau niedrig
Größe	62,0% (124)	38,0% (76)
Evaluierungsfelder	Stellenanz. in Zeitungen, Zeitschr., Internet angeschaut j (95,2%)	Stellenanz. in Zeitungen, Zeitschr., Internet angeschaut j (71,1%)
	In den Stellenanzeigen des AMS gesucht j (96,0%)	In den Stellenanzeigen des AMS gesucht n (56,6%)
	Freunde, Bekannte, Verwandte gefragt j (83,9%)	Freunde, Bekannte, Verwandte gefragt j (51,3%)
	Beim AMS gemeldet j (100%)	Beim AMS gemeldet j (100%)
	Auf Stellenanz. geantwortet, selbst Anzeige aufgegeben j (68,5%)	Auf Stellenanz. geantwortet, selbst Anzeige aufgegeben n (73,7%)
	Blindbewerb. an Betriebe geschickt, pers. vorgesprochen j (62,9%)	Blindbewerb. an Betriebe geschickt, pers. vorgesprochen n (53,9%)
	Kontakt zu privater Stellenvermittlung n (76,6%)	Kontakt zu privater Stellenvermittlung n (90,8%)
	Selbst. Tätigkeit vorbereitet n (96,0%)	Selbst. Tätigkeit vorbereitet n (98,7%)
	Anderes n (98,4%)	Anderes n (86,8%)
	Dauer_LBL 553,21	Dauer_LBL 654,79
	Geschlecht M (50,8%)	Geschlecht W (56,6%)
	Ausbildung 2,02	Ausbildung 2,29
	Wie alt sind Sie? 40,12	Wie alt sind Sie? 37,59
	Bundesland N (52,4%)	Bundesland S (53,9%)
	Migr.hintergrund nein (79,0%)	Migr.hintergrund nein (84,2%)
	Früher schon arbeitslos ja (75,0%)	Früher schon arbeitslos ja (64,5%)

Im Vergleich der beiden Cluster nach den Evaluierungsvariablen im unteren Teil der Tabelle fällt zunächst auf, dass Befragte mit niedriger Bewerbungsaktivität mehr als 100 Tage länger im Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit verblieben als jene mit hoher Bewerbungsaktivität. Weiters handelt es sich bei Langzeitbeschäftigungslosen mit niedriger Bewerbungsaktivität im Vergleich zu jenen mit hohem Aktivitätsniveau häufiger um Frauen, Jüngere, höher Gebildete, sowie Personen ohne Migrationshintergrund; Personen, die bereits früher arbeitslos waren, tendieren eher zu hoher Bewerbungsaktivität; zwischen den beiden Bundesländer bestehen hinsichtlich der Häufigkeit der beiden Aktivitätsniveaus kaum Unterschiede.

Insgesamt zeigt sich, dass die Befragten hinsichtlich ihrer Bewerbungsaktivitäten während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in zwei Untergruppen strukturiert sind, die

durch deutlich unterschiedliche Aktivitätsniveaus gekennzeichnet sind. Die durch aktives Suchverhalten Gekennzeichneten benützen nahezu alle Wege und Strategien, um wieder einen Arbeitsplatz zu finden, schreiben mehr Unternehmen an und werden deshalb auch zu mehr Bewerbungsgesprächen eingeladen, wohingegen Personen mit niedrigerem Aktivitätsniveau hauptsächlich in Stellenanzeigen suchen und in geringerem Ausmaß auch soziale Netzwerke aktivieren, was zu weniger angeschriebenen Betrieben und einer geringeren Anzahl an Bewerbungsgesprächen führt. Die unterschiedlichen Aktivitätsniveaus manifestieren sich deutlich in der Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit.

2.4.4. Für die 2010 gefundene Tätigkeit gemachte Zugeständnisse

Die Erhebung von Zugeständnissen, die die Befragten für ihre nachhaltige Arbeitsaufnahme im Jahr 2010 in Kauf genommen hatten, umfasste sieben Dimensionen möglicher Konzessionen: unangenehme Arbeitsbedingungen, einen Berufswechsel, ein (aus Sicht der Befragten) niedriges Einkommen, einen langen Weg zur Arbeit, ungünstige Arbeitszeiten, einen Wechsel des Wohnorts, sowie den Weg in die Selbständigkeit. Am häufigsten wurden für den 2010 gefundenen Job von den Befragten Einkommenseinbußen in Kauf genommen (49,3%), gefolgt von einem Wechsel des Berufs (33%), sowie einem langen Weg zur Arbeit (26,4%). Am seltensten waren ein Wechsel des Wohnorts (2,5%) und der Schritt in die Selbständigkeit (1%)[5]. Die deskriptiven Ergebnisse machen auch geschlechtsspezifische Muster erkennbar: Während Männer in höherem Ausmaß Abstriche beim Einkommen und einen langen Weg zur Arbeit in Kauf nahmen, waren Frauen deutlich öfter zu einem Berufswechsel bereit. Letzteres könnte mit einem Wiedereinstieg nach Elternkarenz bzw. Zeit außerhalb des Arbeitsmarkts in Zusammenhang stehen. Was Unterschiede nach Altersgruppen betrifft, so mussten Befragte im Alter von 35 Jahren und darüber mit Ausnahme des Berufswechsels und unangenehmer Arbeitsbedingungen in etwas höherem Ausmaß Zugeständnisse machen.

Die zur Identifikation individueller Zugeständnismuster mit allen sieben Items durchgeführte Clusteranalyse identifizierte sechs Cluster mit klar unterschiedlichen Profilen, deren Größe von 17 bis 57 Personen variiert (siehe Tabelle 2.16).

Das erste und mit 57 Personen größte Cluster besteht ausschließlich aus Personen, die angaben, kein einziges Zugeständnis gemacht zu haben (100% Ablehnung aller Items). Dieses Cluster ist durch die zweitniedrigste durchschnittliche Bildung der sechs Cluster, die zweitlängste Verweildauer im Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, sowie eine gegenüber dem Gesamtsample leichte Überrepräsentiertheit von Männern und eine etwas deutlichere der steirischen Befragten gekennzeichnet.

5 Siehe Tabellenband.

Tabelle 2.16: Clusterlösung Konzessionsbereitschaft

Gruppen

Funktionswichtigkeit
1,0 0,8 0,6 0,4 0,2

Cluster	1	2	3	4	5	6
Beschriftung	Keine Zugeständnisse	Vier Zugeständnisse	Ein Zugeständnis	Ein Zugeständnis	Zwei Zugeständnisse	Zwei Zugeständnisse
Größe	28,5% (57)	15,0% (30)	8,5% (17)	17,5% (35)	14,0% (28)	16,5% (33)
Funktionen	Unangenehme Arbeitsbedingungen nein (100,0%)	Unangenehme Arbeitsbedingungen ja (100,0%)	Unangenehme Arbeitsbedingungen nein (100,0%)	Unangenehme Arbeitsbedingungen nein (100,0%)	Unangenehme Arbeitsbedingungen nein (100,0%)	Unangenehme Arbeitsbedingungen nein (100,0%)
	Einen Wechsel des Berufs nein (100,0%)	Einen Wechsel des Berufs ja (53,3%)	Einen Wechsel des Berufs nein (82,4%)	Einen Wechsel des Berufs nein (100,0%)	Einen Wechsel des Berufs ja (53,6%)	Einen Wechsel des Berufs ja (100,0%)
	Ein niedriges Einkommen nein (100,0%)	Ein niedriges Einkommen ja (63,3%)	Ein niedriges Einkommen nein (100,0%)	Ein niedriges Einkommen ja (100,0%)	Ein niedriges Einkommen nein (75,0%)	Ein niedriges Einkommen ja (54,5%)
	Einen langen Weg zur Arbeit nein (100,0%)	Einen langen Weg zur Arbeit nein (63,3%)	Einen langen Weg zur Arbeit nein (82,4%)	Einen langen Weg zur Arbeit nein (71,4%)	Einen langen Weg zur Arbeit ja (100,0%)	Einen langen Weg zur Arbeit nein (100,0%)
	Ungünstige Arbeitszeiten nein (100,0%)	Ungünstige Arbeitszeiten ja (60,0%)	Ungünstige Arbeitszeiten ja (94,1%)	Ungünstige Arbeitszeiten nein (82,9%)	Ungünstige Arbeitszeiten nein (85,7%)	Ungünstige Arbeitszeiten nein (78,8%)
	Einen Wechsel des Wohnortes nein (100,0%)	Einen Wechsel des Wohnortes nein (100,0%)	Einen Wechsel des Wohnortes nein (70,6%)	Einen Wechsel des Wohnortes nein (100,0%)	Einen Wechsel des Wohnortes nein (100,0%)	Einen Wechsel des Wohnortes nein (100,0%)
	Mich selbständig gemacht nein (100,0%)	Mich selbständig gemacht nein (100,0%)	Mich selbständig gemacht nein (88,2%)	Mich selbständig gemacht nein (100,0%)	Mich selbständig gemacht nein (100,0%)	Mich selbständig gemacht nein (100,0%)
Evaluierungsfelder	Dauer_LBL 621,77	Dauer_LBL 573,40	Dauer_LBL 735,88	Dauer_LBL 501,06	Dauer_LBL 603,39	Dauer_LBL 569,00
	Geschlecht M (50,9%)	Geschlecht W (53,3%)	Geschlecht W (58,8%)	Geschlecht M (62,9%)	Geschlecht W (53,6%)	Geschlecht W (66,7%)
	Ausbildung 1,91	Ausbildung 1,93	Ausbildung 1,65	Ausbildung 2,54	Ausbildung 2,29	Ausbildung 2,30
	Wie alt sind Sie? 37,09	Wie alt sind Sie? 39,73	Wie alt sind Sie? 36,12	Wie alt sind Sie? 42,11	Wie alt sind Sie? 37,86	Wie alt sind Sie? 41,76
	Bundesland S (57,9%)	Bundesland S (50,0%)	Bundesland N (70,6%)	Bundesland N (51,4%)	Bundesland N (71,4%)	Bundesland S (66,7%)
	Migr.hintergrund nein (80,7%)	Migr.hintergrund nein (86,7%)	Migr.hintergrund nein (70,6%)	Migr.hintergrund nein (88,6%)	Migr.hintergrund nein (75,0%)	Migr.hintergrund nein (78,8%)
	Früher schon arbeitslos ja (68,4%)	Früher schon arbeitslos ja (60,0%)	Früher schon arbeitslos ja (70,6%)	Früher schon arbeitslos ja (74,3%)	Früher schon arbeitslos ja (78,6%)	Früher schon arbeitslos ja (75,8%)

Im zweiten Cluster sind 30 Personen konzentriert, die in besonders hohem Ausmaß zu Zugeständnissen bereit waren: 100% der Clusterangehörigen nahmen für ihren 2010 gefundenen Job unangenehme Arbeitsbedingungen in Kauf; darüber hinaus gaben jeweils mehr als 50% an, der gefundene Job sei mit einem Wechsel des Berufs, einem niedrigen Einkommen und ungünstigen Arbeitszeiten verbunden gewesen. Das zweite Cluster weist die zweitniedrigste Verweildauer im Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit der sechs Cluster, sowie eine gegenüber dem Gesamtsample eher niedrige durchschnittliche Bildung auf. Bei den Angehörigen dieses Clusters könnten Zugeständnisse die Funktion erfüllt haben, für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ungünstige Voraussetzungen zu kompensieren.

Das dritte und mit 17 Personen kleinste Cluster ist durch die mehrheitliche Inkaufnahme ungünstiger Arbeitszeiten (94,1% Zustimmung) bei mehrheitlichem Nichtzutreffen aller anderen Zugeständnisdimensionen gekennzeichnet. Zugleich ist dieses Cluster das ein-

zige, in dem ein Teil der Mitglieder einen Wechsel des Wohnorts (ca. 30%) oder den Schritt in die Selbständigkeit (ca. 11%) in Kauf genommen hat. Die für Österreich untypische regionale Mobilität und das Wagnis der Selbständigkeit könnten mit der im dritten Cluster mit Abstand längsten durchschnittlichen Verweildauer im Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit (735,9 Tage) in Zusammenhang stehen. Zudem ist Cluster 3 durch das geringste Durchschnittsalter sowie die niedrigste durchschnittliche Bildung aller sechs Cluster gekennzeichnet. Hier trifft der in der Literatur hervorgehobene, in der vorliegenden Studie ansonsten nicht durchgängig beobachtbare Befund der Korrelation von niedrigerem Bildungsniveau mit längerer Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu. Frauen, Befragte aus Niederösterreich sowie Personen, die außerhalb Österreichs geboren sind, sind überrepräsentiert.

Alle 35 im vierten Cluster zusammengefassten Personen haben für ihren 2010 gefundenen Job zwar ein niedriges Einkommen in Kauf genommen, die anderen Zugeständnisdimensionen treffen für die überwiegende Mehrheit der Clusterangehörigen jedoch nicht zu. Diese Subgruppe ist durch die niedrigste Verweildauer im Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, das höchste Alter und die höchste durchschnittliche Bildung gekennzeichnet; Männer und in Österreich geborene Befragte sind in ihr deutlich überrepräsentiert. Plausibel erscheint, dass das vierte Cluster Männer enthält, die vor ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit Karriere gemacht und ein hohes Einkommen erzielt haben. Das ihrer beruflichen Laufbahn entsprechende Einkommen ist beim Wiedereinstieg nicht mehr zu erreichen, weshalb diesbezüglich Zugeständnisse gemacht werden müssen. Zugeständnissen in anderen Bereichen waren jedoch meist nicht nötig.

Die 28 Angehörigen des fünften Clusters haben zu 100% einen langen Weg zur Arbeit in Kauf genommen (das Cluster könnte also als PendlerInnen-Cluster bezeichnet werden), etwas mehr als die Hälfte (53,6%) hat für den 2010 gefundenen Job darüber hinaus den Beruf gewechselt. Hier springen vor allem die überproportionale Betroffenheit der niederösterreichischen Befragten, sowie der außerhalb Österreichs Geborenen ins Auge.

Das sechste Cluster schließlich umfasst 33 Personen, die zu 100% einen Berufswechsel und zu 54,5% ein niedriges Einkommen in Kauf genommen haben, bei 100% Nicht-Zutreffen aller anderen Zugeständnisdimensionen außer ungünstigen Arbeitszeiten (von 22,2% in Kauf genommen). Das sechste Cluster weist die zweithöchste durchschnittliche Bildung sowie das zweithöchste Durchschnittsalter auf; Frauen und steirische Befragte sind überrepräsentiert. Diese Clusterdimensionen weisen darauf hin, dass es sich um WiedereinsteigerInnen handeln könnte, wofür auch spricht, dass Cluster 6 durch den höchsten Anteil von Personen mit Kindern aller sechs Cluster gekennzeichnet ist[6].

Zusammenfassend zeigen die Befragten in unterschiedlichen Hinsichten die Bereitschaft zu Zugeständnissen, wobei sehr heterogene Kombinationsmuster zu finden

6 Nicht in der Tabelle ausgewiesen.

sind. Ein Zusammenhang zwischen der Zahl der Zugeständnisse und der Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit wird dabei nicht erkennbar. Jedoch verkürzt Konzessionsbereitschaft beim Einkommen die Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit.

2.4.5. Betreuung durch das AMS

Zu ihrer Betreuung durch das AMS wurden den Befragten sieben Items vorgelegt (siehe Tabelle 2.17). Aus der deskriptiven Auswertung geht eine durchschnittlich sehr positive Bewertung der AMS-Betreuung hervor: Knapp zwei Drittel (65,5%) stimmten der Aussage ‚Ich fühlte mich durch meinen AMS-Berater gut bei der Arbeitssuche unterstützt' sehr oder eher zu, 62% konnten zu ihrem Berater/ihrer Beraterin ein Vertrauensverhältnis aufbauen.

Umgekehrt stimmten nur je 10% der Aussage ‚Mein AMS-Berater hat mir unterstellt, dass ich nicht arbeiten will' und ‚mein AMS-Berater hat mir das Gefühl vermittelt, wenig wert zu sein' sehr oder eher zu. Dabei sind jeweils kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Bundesländern zu beobachten; den beiden Negativ-Items wird von den unter 35-Jährigen etwas häufiger zustimmt als von den Älteren. Zwischen den Bundesländern bestehen hinsichtlich der Bewertung der AMS-Betreuung keine großen Unterschiede, mit Ausnahme der Ermöglichung einer Umschulung in einen anderen Beruf, die in der Steiermark häufiger vorkam.

Zur Ermittlung itemübergreifender Antwortmuster wurde auch hier eine Clusteranalyse durchgeführt, wobei nur die Items, die sich unmittelbar auf die Bewertung der Betreuungsqualität beziehen, einbezogen wurden. Identifiziert wurden insgesamt drei Cluster. Die den Items in Tabelle 2.17 zugeordneten Zahlen sind als durchschnittliche Zustimmungsscores zu verstehen und variieren von (etwa) 1 bis 4, wobei ein Wert nahe 4 maximale Zustimmung und ein Wert nahe 1 maximale Ablehnung des jeweiligen Items ausdrücken. Es zeigt sich, dass die Angehörigen des ersten Clusters, das 120 Befragte (genau 60% des Samples) umfasst, die Arbeit des AMS fast maximal positiv bewerten (die drei positiven Items weisen Werte nahe 4 auf, die zwei negativen Werte nahe 1). Die Angehörigen der anderen beiden Cluster waren deutlich weniger zufrieden, wobei ihre Bewertung unterschiedliche Schwerpunkte aufweist: Den 49 Angehörigen des zweiten Clusters wurde seitens ihrer AMS-BeraterInnen nicht unterstellt, nicht arbeiten zu wollen; auch das Gefühl eigener Wertlosigkeit wurde ihnen nur sehr selten vermittelt. Andererseits fühlten sie sich durch ihre AMS-BeraterInnen nur wenig bei der Arbeitssuche unterstützt und konnten auch nur selten ein Vertrauensverhältnis zu ihnen aufbauen. Die restlichen 31 Befragten, die Cluster 3 bilden, weisen bei den beiden letztgenannten Items etwas höhere Werte auf (allerdings immer noch deutlich niedrigere als die Angehörigen von Cluster 1). Ihnen wurde dafür häufiger unterstellt, nicht arbeiten zu wollen, sowie das Gefühl, nicht viel wert zu sein, vermittelt. Insgesamt bewerteten die Angehörigen von Cluster 3 ihre AMS-Betreuung am schlechtesten.

Tabelle 2.17: Clusterlösung Betreuung durch das AMS

Gruppen

Funktionswichtigkeit

1,0E0 8,0E-1 6,0E-1 4,0E-1 2,0E-1

Cluster	1	2	3
Beschriftung			
Beschreibung	AMS-Betreuung gut	AMS-Betreuung weniger gut - wenig Unterstützung und Vertrauen	AMS-Betreuung weniger gut - Vermittlung von Wertlosigkeit, Unterstellung, nicht arbeiten zu wollen
Größe	60,0% (120)	24,5% (49)	15,5% (31)
Evaluierungsfelder	Durch AMS-Berater gut unterstützt 3,71	Durch AMS-Berater gut unterstützt 1,45	Durch AMS-Berater gut unterstützt 2,10
	Vertrauensverhältnis zu AMS-Berater 3,42	Vertrauensverhältnis zu AMS-Berater 1,76	Vertrauensverhältnis zu AMS-Berater 1,87
	Unterstellung, dass ich nicht arbeiten will 1,00	Unterstellung, dass ich nicht arbeiten will 0,94	Unterstellung, dass ich nicht arbeiten will 2,77
	Gefühl vermittelt, wenig wert zu sein 1,02	Gefühl vermittelt, wenig wert zu sein 1,43	Gefühl vermittelt, wenig wert zu sein 2,19
	Wünsche bei Kursmaßnahmen berücksichtigt 3,39	Wünsche bei Kursmaßnahmen berücksichtigt 2,35	Wünsche bei Kursmaßnahmen berücksichtigt 2,13
	Dauer_LBL 568,32	Dauer_LBL 620,67	Dauer_LBL 637,13
	Geschlecht W (50,8%)	Geschlecht W (57,1%)	Geschlecht M (51,6%)
	Ausbildung 2,17	Ausbildung 2,24	Ausbildung 1,71
	Wie alt sind Sie? 39,25	Wie alt sind Sie? 41,45	Wie alt sind Sie? 35,19
	Bundesland N (50,8%)	Bundesland S (51,0%)	Bundesland S (51,6%)
	Migr.hintergrund nein (80,0%)	Migr.hintergrund nein (91,8%)	Migr.hintergrund nein (67,7%)
	Früher schon arbeitslos ja (73,3%)	Früher schon arbeitslos ja (67,3%)	Früher schon arbeitslos ja (67,7%)

Die Evaluierungsvariablen betreffend zeigt sich, dass Langzeitbeschäftigungslose, die ihre AMS-Betreuung nicht gut bewerten, ca. 52 (Cluster 2) bzw. 68 Tage (Cluster 3) länger im Langzeitbeschäftigungslosigkeitsstatus verblieben als diejenigen, die sie als gut bewerteten. Dies deutet darauf hin, dass eine gute AMS-Betreuung die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit verkürzt. Auffällig ist weiters eine deutlich unterdurchschnittliche Bildung, ein geringes Durchschnittsalter, sowie der überdurchschnittliche Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in demjenigen Cluster, dessen Angehörige die Betreuung durch das AMS am schlechtesten beurteilten. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass AMS-BeraterInnen gegenüber Personen mit diesen Merkmalen zu einer konfrontativeren Ausgestaltung ihrer Beratungsleistung tendieren (was die Angehörigen des dritten Clusters jedoch nicht vor

der längsten Verweildauer aller drei Cluster in Langzeitbeschäftigungslosigkeit bewahrt). Umgekehrt könnte die Wahrscheinlichkeit des Vorwurfs, nicht arbeiten zu wollen, ihrerseits mit höherer Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit ansteigen. Dagegen spricht, dass nur 16,1% der Angehörigen von Cluster 3 angegeben haben, ihre AMS-Betreuung habe sich im Verlauf der Langzeitbeschäftigungslosigkeit verschlechtert. Dies ist allerdings ein deutlich höherer Wert als in der Gruppe mit guter AMS-Betreuung, wo nur 3,3% eine Verschlechterung angaben.

Alles in allem machten die meisten Befragten gute Erfahrungen mit der Betreuung durch die AMS-BeraterInnen. Diejenigen, die über wenig Unterstützung und ein schlechtes Vertrauensverhältnis zu ihrem AMS-Berater/ihrer AMS-Beraterin berichten, können nach dem zusätzlichen Vorhandensein sowohl der Unterstellung, nicht arbeiten zu wollen als auch der Vermittlung persönlicher Wertlosigkeit unterschieden werden. Beide Untergruppen mit problematischer AMS-Betreuung verbleiben deutlich länger in Langzeitbeschäftigungslosigkeit als Personen mit guter AMS-Betreuung. Es erscheint somit notwendig, dass AMS-BeraterInnen um eine gute Betreuung bemüht sind.

2.4.6. Gründe für Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Da die subjektive Sicht auf die Zeit der Langzeitbeschäftigungslosigkeit einschließlich individueller Überzeugungen und Werthaltungen eine potentiell wichtige Rolle für die Wiederaufnahme nachhaltiger Beschäftigung spielt, wurden Itembatterien in den Fragebogen integriert, die die subjektive Bewertung möglicher Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit wie auch ihre erfolgreiche Überwindung im Jahr 2010 abbilden. Die auf mögliche Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit bezogene Fragebatterie umfasste 13 Items, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Die größte durchschnittliche Zustimmung erfuhren zwei Items, die auf wirtschaftliche Faktoren bezogen sind (siehe Tabellenband): 43,3% stimmten der Aussage ‚aufgrund der Finanzkrise war es schwer, eine Arbeit zu finden' zu, 41% dem Item ‚es hat nicht genügend offene Stellen gegeben'. Deutlich geringer war im Gesamtdurchschnitt die Zustimmung zu subjektiven Faktoren – 28% machten nicht ausreichende Qualifikationen für ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit verantwortlich, 24,1% fehlende Berufserfahrung. Noch geringer fällt die Zustimmung zu Items wie ‚ich zweifelte an meinen Fähigkeiten' (6,5%), ‚ich hatte keine ausreichende Kinderbetreuung' (10,6%) oder ‚ich musste ein Familienmitglied/einen Verwandten pflegen' (2%) aus. Sowohl die wirtschaftlichen als auch die subjektiven Faktoren betreffend sind deutliche geschlechtsspezifische Muster erkennbar: Während die befragten Männer den wirtschaftlichen Items deutlich häufiger zustimmen, führen Frauen ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit häufiger auf subjektive Faktoren zurück. Ein vergleichbares Muster ist im Altersgruppenvergleich zu beobachten: die 19- bis 34-Jährigen stimmen stärker den subjektiven, die mindestens 35-Jährigen stärker den wirtschaftlichen Items zu. Im Bundesländervergleich ist auffällig, dass dem Finanzkrise-Item von 48% der steirischen Befragten, aber nur 39% der niederösterreichischen Befragten zugestimmt wurde.

Tabelle 2.18: Clusterlösung subjektive Gründe

Gruppen

Funktionswichtigkeit
☐0,5 ☐0,4 ☐0,3 ☐0,2 ☐0,1

Cluster	1	3	4	2
Beschriftung	Kein Zurechnungsmuster	Wirtschaftliche Faktoren	Altersgründe	Subjektive Faktoren
Größe	36,0% (72)	31,0% (62)	19,5% (39)	13,5% (27)
Evaluierungsfelder	Es hat nicht genügend offene Stellen gegeben n (100,0%)	Es hat nicht genügend offene Stellen gegeben j (95,2%)	Es hat nicht genügend offene Stellen gegeben n (61,5%)	Es hat nicht genügend offene Stellen gegeben n (74,1%)
	Aufgrund der Finanzkrise schwer, eine Arbeit zu finden n (81,9%)	Aufgrund der Finanzkrise schwer, eine Arbeit zu finden j (69,4%)	Aufgrund der Finanzkrise schwer, eine Arbeit zu finden j (53,8%)	Aufgrund der Finanzkrise schwer, eine Arbeit zu finden n (70,4%)
	Kein Arbeitsplatz für mich in erreichbarer Nähe n (88,9%)	Kein Arbeitsplatz für mich in erreichbarer Nähe n (56,5%)	Kein Arbeitsplatz für mich in erreichbarer Nähe n (64,1%)	Kein Arbeitsplatz für mich in erreichbarer Nähe n (70,4%)
	Ich hatte gesundheitliche Probleme n (84,7%)	Ich hatte gesundheitliche Probleme n (83,9%)	Ich hatte gesundheitliche Probleme n (76,9%)	Ich hatte gesundheitliche Probleme n (85,2%)
	Meine Qualifikationen reichten nicht aus n (84,7%)	Meine Qualifikationen reichten nicht aus n (80,6%)	Meine Qualifikationen reichten nicht aus n (71,8%)	Meine Qualifikationen reichten nicht aus j (85,2%)
	Mir fehlte die Berufserfahrung n (86,1%)	Mir fehlte die Berufserfahrung n (80,6%)	Mir fehlte die Berufserfahrung n (92,3%)	Mir fehlte die Berufserfahrung j (88,9%)
	Ich zweifelte an meinen Fähigkeiten n (100,0%)	Ich zweifelte an meinen Fähigkeiten n (100,0%)	Ich zweifelte an meinen Fähigkeiten n (87,2%)	Ich zweifelte an meinen Fähigkeiten n (70,4%)
	Nicht immer motiviert, Arbeitsplatz zu suchen n (95,8%)	Nicht immer motiviert, Arbeitsplatz zu suchen n (98,4%)	Nicht immer motiviert, Arbeitsplatz zu suchen n (76,9%)	Nicht immer motiviert, Arbeitsplatz zu suchen n (63,0%)
	Ich war bereits zu lange arbeitslos n (97,2%)	Ich war bereits zu lange arbeitslos n (88,7%)	Ich war bereits zu lange arbeitslos n (64,1%)	Ich war bereits zu lange arbeitslos n (70,4%)
	Ich hatte keine ausreichende Kinderbetreuung n (86,1%)	Ich hatte keine ausreichende Kinderbetreuung n (88,7%)	Ich hatte keine ausreichende Kinderbetreuung n (89,7%)	Ich hatte keine ausreichende Kinderbetreuung n (92,6%)
	Ich musste ein Familienmitglied pflegen n (100,0%)	Ich musste ein Familienmitglied pflegen n (98,4%)	Ich musste ein Familienmitglied pflegen n (92,3%)	Ich musste ein Familienmitglied pflegen n (100,0%)
	Vorhandene Arbeitsplätze waren zu schlecht bezahlt n (98,6%)	Vorhandene Arbeitsplätze waren zu schlecht bezahlt n (80,6%)	Vorhandene Arbeitsplätze waren zu schlecht bezahlt n (69,2%)	Vorhandene Arbeitsplätze waren zu schlecht bezahlt n (81,5%)
	Ich war aus Altersgründen nicht vermittelbar n (98,6%)	Ich war aus Altersgründen nicht vermittelbar n (100,0%)	Ich war aus Altersgründen nicht vermittelbar j (94,9%)	Ich war aus Altersgründen nicht vermittelbar n (100,0%)
	Anderes n (66,7%)	Anderes n (90,3%)	Anderes n (97,4%)	Anderes n (100,0%)
	Dauer_LBL 637,49	Dauer_LBL 539,98	Dauer_LBL 593,77	Dauer_LBL 586,19
	Geschlecht W (55,6%)	Geschlecht M (54,8%)	Geschlecht W (56,4%)	Geschlecht W (51,9%)
	Ausbildung 1,89	Ausbildung 2,19	Ausbildung 2,49	Ausbildung 2,04
	Wie alt sind Sie? 35,69	Wie alt sind Sie? 39,98	Wie alt sind Sie? 48,00	Wie alt sind Sie? 33,74
	Bundesland S (51,4%)	Bundesland S (56,5%)	Bundesland N (56,4%)	Bundesland N (59,3%)
	Migr.hintergrund nein (80,6%)	Migr.hintergrund nein (82,3%)	Migr.hintergrund nein (84,6%)	Migr.hintergrund nein (74,1%)
	Früher schon arbeitslos ja (63,9%)	Früher schon arbeitslos ja (74,2%)	Früher schon arbeitslos ja (82,1%)	Früher schon arbeitslos ja (66,7%)

Die zur Identifikation von Zurechnungsmustern mit allen Items durchgeführte Clusteranalyse identifizierte vier unterschiedlich große Cluster, die sich hinsichtlich der Richtung der Zurechnung ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit klar unterscheiden. Die Angehörigen des zweiten und mit 27 Personen zugleich kleinsten Clusters nennen als Gründe für ihre lange Beschäftigungslosigkeit subjektive Faktoren: Für 85,2% waren nicht ausreichende Qualifikationen und für 88,9% fehlende Berufserfahrung ausschlag-

gebende Faktoren, wogegen alle anderen Items von den Angehörigen dieses Clusters mehrheitlich verneint werden. Im Vergleich zu den beiden anderen Clustern ist dieses Cluster durch überproportional viele gering Gebildete, einen überproportionalen Frauenanteil, ein sehr geringes Durchschnittsalter und einen deutlich überproportionalen Anteil niederösterreichischer Befragter gekennzeichnet. Die subjektive Diagnose eines Mismatch zwischen den eigenen Qualifikationen und den Anforderungen des Arbeitsmarkts könnte somit nicht zuletzt mit dem geringen Bildungsniveau innerhalb des Clusters in Zusammenhang stehen.

Im dritten und mit 62 Personen zweitgrößten Cluster finden sich Langzeitbeschäftigungslose, die überwiegend wirtschaftliche Faktoren für ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit verantwortlich machen: Über 95% führen ihre Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche auf die Finanzkrise zurück, fast 70% stimmen der Aussage zu, es habe zu wenig offene Stellen gegeben. Das Item „es war kein Arbeitsplatz in für mich erreichbarer Nähe“, bei dem es sich wie bei den beiden schon genannten um einen Umfeldfaktor handelt, wird von einer relativ großen Minderheit (44,5%) bejaht. Alle anderen Items werden mit deutlicher Mehrheit verneint. Die Evaluierungsvariablen zeigen für dieses Cluster einen relativ hohen Männeranteil (54,8%), die im Clustervergleich kürzeste Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit, ein vergleichsweise hohes durchschnittliches Alter sowie die zweithöchste durchschnittliche Bildung der drei Cluster. Langzeitbeschäftigungslose, die die Ursache nicht bei sich sehen, finden somit tendenziell schneller wieder einen Arbeitsplatz.

Die Tendenz, Langzeitbeschäftigungslosigkeit subjektiven oder wirtschaftlichen Faktoren zuzurechnen, kann zunächst als Abbildung realer Gegebenheiten in subjektiver wie gesellschaftlicher Hinsicht interpretiert werden – z.B. kann angenommen werden, dass die Angehörigen des zweiten Clusters in Anbetracht eines Durchschnittsalters von unter 34 Jahren wirklich über weniger Berufserfahrung verfügen als diejenigen von Cluster 3, die durchschnittlich bereits fast 40 Jahre alt sind. Ebenso zulässig erscheint die Vermutung, dass die Angehörigen von Cluster 3 ihre Bewerbungsaktivitäten auf Branchen ausrichteten, die tatsächlich in höherem Maß von der Wirtschaftskrise betroffen waren als die, an denen die Angehörigen der anderen beiden Cluster orientiert waren. Über diese faktische Dimension hinaus kann in den subjektiven Zurechnungen der Langzeitbeschäftigungslosigkeit aber auch ein Indikator für die jeweilige Selbsteinschätzung und Selbstverortung gegenüber den Anforderungen des Arbeitsmarkts gesehen werden: Während eine primäre Zurechnung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu wirtschaftlichen bzw. anderweitigen Umweltfaktoren impliziert, dass die eigenen arbeitsmarktrelevanten Ressourcen (und damit die eigene Beschäftigbarkeit) prinzipiell als hoch eingeschätzt werden, bedeutet eine primäre Zurechnung zu subjektiven Faktoren umgekehrt, dass die eigenen Ressourcen angesichts der Anforderungen des Arbeitsmarkts für ungenügend gehalten werden. Die Zugehörigkeit zu Cluster 2 oder 3 lässt sich somit auch als Indikator arbeitsmarktbezogenen Selbstbewusstseins auffassen.

Cluster 4 umfasst 39 Personen, deren Zurechnungsmuster neben einer knapp mehrheitlichen Zustimmung zu den beiden wirtschaftlichen Items vor allem durch die fast 95-prozentige Zustimmung zum Item „ich war aus Altersgründen nicht vermittelbar“ gekenn-

zeichnet ist. Die weiteren Items werden mehrheitlich abgelehnt, wobei der Aussage „ich war bereits zu lange arbeitslos“ von einem guten Drittel der Clusterangehörigen zugestimmt wird, mehr als in den anderen Clustern. Zum Zurechnungsmuster passt das hohe Durchschnittsalter von 48 Jahren; dies mag auch den hohen Anteil von Personen, die bereits früher arbeitslos waren, mit bedingen. Ansonsten ist das vierte Cluster durch die höchste durchschnittliche Ausbildung, sowie eine Überrepräsentiertheit von Frauen und niederösterreichischen Befragten gekennzeichnet.

Die Angehörigen des ersten und größten Clusters, das 72 Personen umfasst, lehnen alle angebotenen Gründe für ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit mehrheitlich ab, wobei die Zustimmung zum Residualitem „anderes“ mit 33,3% deutlich am höchsten ausfällt. Letzteres deutet darauf hin, dass die Angehörigen dieses Clusters die von ihnen für zentral gehaltenen Gründe für ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit in der Itemliste teilweise nicht vorfanden. Manchen Befragten könnte es auch unangenehm gewesen sein, sich retrospektiv mit den Gründen ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu beschäftigen bzw. darüber Auskunft zu geben – das resultierende Antwortverhalten wäre dann (auch) als Verweigerung zu interpretieren. Drittens lässt sich das erste Cluster auch als Pool von Befragten interpretieren, die ein jeweils sehr spezifisches Antwortverhalten aufwiesen, also einem bestimmten Item zustimmten und die anderen ablehnten, wobei dies jeweils nur für eine so geringe Fallzahl galt, dass für das jeweilige Antwortverhalten kein eigenes Cluster identifiziert wurde.[7] Die Evaluierungsvariablen zeigen für das erste Cluster einen sehr hohen Frauenanteil (fast zwei Drittel) und die höchste Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit aller vier Cluster.

Hinsichtlich der subjektiv zugerechneten Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit werden somit drei Grundmuster erkennbar: Manche Befragte machen in erster Linie wirtschaftliche Faktoren (Finanzkrise, offene Stellen) für ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit verantwortlich, andere sehen primär fehlende Qualifikationen und fehlende Berufserfahrung (subjektive Faktoren) als ursächlich an. Eine weitere Subgruppe macht ihr zu hohes Alter (Durchschnitt 48 Jahre), meist im Zusammenhang mit der Finanzkrise, verantwortlich dafür, langzeitbeschäftigungslos gewesen zu sein. Was die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit betrifft, so kehren Personen, die wirtschaftliche Faktoren, also Faktoren außerhalb ihrer Person, für ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit verantwortlich machen, durchschnittlich zwei Monate früher in Beschäftigung zurück als Personen, die ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit sich selbst (und damit ihrer subjektiv wahrgenommenen Unzulänglichkeit) zuschreiben.

[7] Diesbezüglich ist erwähnenswert, dass die zusätzlich durchgeführte Clusterzentrenanalyse, deren Ergebnisse hier ansonsten nicht dargestellt werden, ein sehr kleines Cluster identifizierte, dessen Angehörige ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit in erster Linie auf fehlende Kinderbetreuung zurückführten.

2.4.7. Gründe für den erfolgreichen Übergang aus der Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Zu möglichen Gründen, 2010 den Sprung in nachhaltige Beschäftigung geschafft zu haben, wurden den Befragten 18 Items vorgelegt. Diese umfassten neben den bereits in den Items zu Gründen für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit enthaltenen Dimensionen wie den eigenen Qualifikationen oder der wirtschaftlichen Lage zusätzliche Aspekte wie die finanzielle Situation, die individuelle Ausstattung oder die Bedeutung der AMS-Betreuung. Besonders hoch wurde die Wichtigkeit von passenden Qualifikationen (für 77% sehr wichtig oder wichtig), Internetanschluss zuhause (70%), eigenem Auto (61%), Zugeständnissen (59%) sowie besuchter Kursmaßnahmen (55%) eingeschätzt[8]. Kursmaßnahmen und Qualifikationen waren für Frauen deutlich wichtiger als für Männer, diese schätzten Zugeständnisse als wichtiger ein als die befragten Frauen. Das eigene Auto war für die niederösterreichischen Langzeitbeschäftigungslosen deutlich wichtiger als für die steirischen; zwischen den Altersgruppen bestehen keine gravierenden Unterschiede (siehe Tabellenband).

Die Clusteranalyse gestaltete sich hier deutlich schwieriger als in allen anderen Themenbereichen – Versuche, unter Berücksichtigung aller Items zu Clusterlösungen zu gelangen, misslangen. Neben der Nullhypothese zu großer Streuung der Zurechnung möglicher Gründe für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt kann ein Grund für das Nichtzustandekommen einer stabilen Clusterlösung mit der gesamten Itemliste in der gleichzeitigen Berücksichtigung (und damit Überlagerung) zu vieler Dimensionen vermutet werden. Vor diesem Hintergrund wurden Clusteranalysen mit reduzierten Itemlisten erprobt. Die stabilste und interpretierbarste Lösung (die allerdings, was Kohäsion und Separation betrifft, dennoch deutlich hinter den anderen Clustern zurückbleibt) wurde dabei mit den vier Items „genügend offene Stellen“ „passende Qualifikationen“, „drängende finanzielle Situation“ und „habe Zugeständnisse gemacht“ gefunden (siehe Tabelle 2.18).

Hierbei wurden drei Cluster identifiziert. Die in der Tabelle ausgewiesenen Werte für die einzelnen Items sind dabei als durchschnittliche Zustimmungsscores zu verstehen, deren Wertebereich von 5 (maximale Zustimmung) bis 1 (maximale Ablehnung bzw. Irrelevanz des Items) reicht. Das zweite Cluster umfasst gut die Hälfte aller Befragten (103 Personen) und besteht aus Langzeitbeschäftigungslosen, die ihren Wiedereinstieg in Beschäftigung in erster Linie auf die Passung ihrer Qualifikationen und ihre Bereitschaft zu Zugeständnissen zurückführen. Dieses Cluster weist die höchste Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit auf.

Cluster 1 umfasst 54 Personen, die ihre Arbeitsaufnahme mit einer Kombination von passenden Qualifikationen und genügend offenen Stellen in Zusammenhang bringen. Im Unterschied zur Zuschreibung der Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit treten die subjektive und die umweltbezogene Dimension hier also kombiniert im selben Cluster auf. Die Angehörigen dieses Clusters sind im Durchschnitt jünger als die der beiden anderen Cluster.

8 Siehe Tabellenband.

Tabelle 2.19: Clusterlösung Gründe für einen erfolgreichen Übergang

Gruppen

Funktionswichtigkeit

1,0 0,8 0,6 0,4 0,2

Cluster	2	1	3
Beschriftung	Qualifikationen, Zugeständnisse	Qualifikationen, offene Stellen	Zugeständnisse, finanz. Situation
Größe	51,5% (103)	27,0% (54)	21,5% (43)
Funktionen	Passende Qualifikationen 4,83	Passende Qualifikationen 4,65	Passende Qualifikationen 1,91
	Es gab genügend offene Stellen 4,10	Es gab genügend offene Stellen 4,33	Es gab genügend offene Stellen 1,51
	Enge finanzielle Situation 2,21	Enge finanzielle Situation 2,61	Enge finanzielle Situation 3,30
	Zugeständnisse 3,15	Zugeständnisse 2,78	Zugeständnisse 3,79
Evaluierungsfelder	Dauer_LBL 601,37	Dauer_LBL 597,67	Dauer_LBL 561,56
	Geschlecht W (55,3%)	Geschlecht W (51,9%)	Geschlecht M (55,8%)
	Ausbildung 2,20	Ausbildung 2,04	Ausbildung 2,02
	Wie alt sind Sie? 40,53	Wie alt sind Sie? 36,54	Wie alt sind Sie? 39,16
	Bundesland S (51,5%)	Bundesland S (50,0%)	Bundesland N (53,5%)
	Migr.hintergrund nein (82,5%)	Migr.hintergrund nein (79,6%)	Migr.hintergrund nein (79,1%)
	Früher schon arbeitslos ja (73,8%)	Früher schon arbeitslos ja (63,0%)	Früher schon arbeitslos ja (74,4%)

Cluster 3 ist mit 45 Personen das kleinste Cluster und besteht aus Befragten, die für ihren Sprung in nachhaltige Beschäftigung eine Kombination aus ihrer Bereitschaft zu Zugeständnissen und ihrer engen finanziellen Situation verantwortlich machen. Hier sind Männer deutlich überrepräsentiert, die durchschnittliche Bildung ist außerdem die niedrigste der drei Cluster.

Trotz dieser passablen Interpretierbarkeit der erzielten Clusterlösung darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sie auf einer reduzierten Itemliste beruht und die Gesamtliste wie erwähnt keine stabile Clusterlösung erbrachte. Im Verhältnis zu den anderen Themenbereichen kann hier somit nicht von einer vergleichbar robusten Subgruppenverteilung ausgegangen werden.

2.4.8. Veränderungen während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Wie eingangs erwähnt sollte die Fragebogenerhebung die Zeit, die die Befragten in Langzeitbeschäftigungslosigkeit verbracht haben, bevor sie 2010 den Übergang in nachhaltige Beschäftigung schafften, möglichst detailliert abbilden. Da nicht auszuschließen ist, dass sich während dieser Zeit wesentliche Faktoren im Leben der Befragten wie auch in ihrem eigenen Umgang mit der Langzeitbeschäftigungslosigkeit verändert haben, enthielt der Fragebogen zu mehreren abgefragten Themen die Frage nach diesbezüglichen Veränderungen im Lauf der Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Konkret erhoben wurden Änderungen im Bewerbungsverhalten (aktiver/weniger aktiv, breiter/spezifischer), in der Bereitschaft, für einen möglichen Job Zugeständnisse zu machen, im gesundheitlichen und psychischen Zustand, in der Betreuung durch das AMS, sowie in der Unterstützung durch Familie und FreundInnen (teilweise wurden diesbezügliche Ergebnisse bereits in der Darstellung der themenspezifischen Clusterlösungen erwähnt).

Im Gesamtdurchschnitt gaben 25% an, ihre Bereitschaft zu Zugeständnissen habe sich während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit erhöht, während sie bei 53% gleichgeblieben ist (siehe Tabellenband). 37% bewarben sich mit zunehmender Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit aktiver, 26,6% breiter und 14% spezifischer. Über 26% der Befragten gaben an, ihre psychische Stabilität habe sich während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit verschlechtert (hier sind die steirischen Befragten deutlich überrepräsentiert). Der gesundheitliche Zustand verschlechterte sich dagegen nur bei 12,1% der Befragten, während er sich bei 16,4% verbesserte; letztere könnten aus gesundheitlichen Gründen arbeitslos geworden sein, wobei sich ihr Gesundheitszustand im Verlauf der Beschäftigungslosigkeit wieder stabilisierte. Auffällig ist, dass doppelt so viele Frauen wie Männer eine gesundheitliche Verschlechterung angeben. Die Unterstützung durch Familie und FreundInnen/Bekannte, sowie die AMS-Betreuung haben sich im Zeitverlauf nur bei wenigen Befragten verändert.

Zur Abbildung möglicher Dynamiken während der Zeit der Langzeitbeschäftigungslosigkeit wurde mit diesen Veränderungsvariablen eine gemeinsame Clusteranalyse durchgeführt, die Kohäsion und Separation betreffend mittleres Niveau erreichte (also von mittlerer Qualität war) und drei unterschiedlich große Cluster identifizierte. Am größten ist das dritte Cluster mit 105 Personen. Deren Bewerbungsverhalten ist während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu 100% unverändert geblieben; dies gilt ebenso für ihre Bereitschaft zu Zugeständnissen; ein Großteil der Angehörigen dieses Clusters gibt auch bei den anderen Veränderungsvariablen keine Veränderung an. Was die Evaluierungsvariablen betrifft, so sind Männer in diesem Cluster deutlich überrepräsentiert. Letztere neigen somit dazu, ihre Bewerbungsstrategien trotz längerfristig erfolgloser Arbeitssuche nicht zu verändern.

Cluster 2 besteht aus 63 Personen, deren Veränderungsmuster vor allem durch eine Erhöhung ihrer Bereitschaft zu Zugeständnissen und einem aktiveren sowie breiteren Bewerbungsverhalten gekennzeichnet ist – in den anderen Veränderungsdimensionen wird von der Mehrheit der Clusterangehörigen jeweils keine Veränderung angegeben. Zu erwähnen ist hier auch, dass die Streuung in der Veränderung der Zugeständnisbereitschaft wie auch der Veränderung des Bewerbungsverhaltens in diesem Cluster jeweils

breit ist, d.h. das Cluster enthält auch in nennenswerter Anzahl Personen, die durch andere Veränderungsrichtungen (insbesondere spezifischeres Bewerbungsverhalten) gekennzeichnet sind. Frauen sind im zweiten Cluster deutlich überrepräsentiert.

Tabelle 2.20: Clusterlösung Veränderungen während der Beschäftigungslosigkeit

Gruppen

Funktionswichtigkeit

■ 1,0 □ 0,8 □ 0,6 □ 0,4 □ 0,2

Cluster	3	2	1
Beschriftung	Keine Veränderungen	Verändertes Bew. verhalten	Psych., gesundheitl. Verschlechterung
Größe	52,5% (105)	31,5% (63)	16,0% (32)
Funktionen	Bereitschaft, Zugeständnisse zu machen, verändert? gleichgeb. (100,0%)	Bereitschaft, Zugeständnisse zu machen, verändert? erhöht (46,0%)	Bereitschaft, Zugeständnisse zu machen, verändert? erhöht (75,0%)
	Breiter oder spezifischer beworben? gleichgeb. (100,0%)	Breiter oder spezifischer beworben? breiter (49,2%)	Breiter oder spezifischer beworben? breiter (71,9%)
	Aktiver oder weniger aktiv beworben? gleichgeb. (100,0%)	Aktiver oder weniger aktiv beworben? aktiver (72,6%)	Aktiver oder weniger aktiv beworben? aktiver (87,5%)
	Psychischer Zustand verändert? keine Veränderung (73,3%)	Psychischer Zustand verändert? keine Veränderung (77,8%)	Psychischer Zustand verändert? verschlechtert (100,0%)
	Gesundheitszustand verändert? keine Veränderung (77,1%)	Gesundheitszustand verändert? keine Veränderung (74,6%)	Gesundheitszustand verändert? verschlechtert (56,2%)
	Unterst. durch Freunde verändert? keine Veränderung (93,3%)	Unterst. durch Freunde verändert? keine Veränderung (85,7%)	Unterst. durch Freunde verändert? keine Veränderung (78,1%)
	Unterst. durch Familie verändert? keine Veränderung (86,7%)	Unterst. durch Familie verändert? keine Veränderung (76,2%)	Unterst. durch Familie verändert? keine Veränderung (62,5%)
	Unterstützung durch das AMS verändert? keine Veränderung (77,1%)	Unterstützung durch das AMS verändert? keine Veränderung (76,2%)	Unterstützung durch das AMS verändert? keine Veränderung (71,9%)
Evaluierungsfelder	Dauer_LBL 589,27	Dauer_LBL 585,62	Dauer_LBL 612,34
	Geschlecht M (54,3%)	Geschlecht W (60,3%)	Geschlecht W (56,2%)
	Ausbildung 2,07	Ausbildung 2,17	Ausbildung 2,19
	Wie alt sind Sie? 39,58	Wie alt sind Sie? 38,11	Wie alt sind Sie? 39,84
	Bundesland N (52,4%)	Bundesland N (52,4%)	Bundesland S (62,5%)
	Migr.hintergrund nein (81,0%)	Migr.hintergrund nein (84,1%)	Migr.hintergrund nein (75,0%)
	Früher schon arbeitslos ja (71,4%)	Früher schon arbeitslos ja (76,2%)	Früher schon arbeitslos ja (59,4%)

Cluster 1 ist mit 32 Personen das kleinste der drei Cluster. Seine Angehörigen sind neben einer deutlichen Tendenz, mit zunehmender Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu mehr Zugeständnissen bereit zu sein, sowie zu aktiverem und breiterem Bewerbungsverhalten durch ihre 100-prozentige Betroffenheit von einer Verschlechterung

ihres psychischen Zustands sowie einer Verschlechterung des Gesundheitszustands bei gut 56% der Clusterangehörigen gekennzeichnet. Frauen sind in diesem Cluster leicht, steirische Befragte deutlich überrepräsentiert; die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit ist die längste der drei Cluster.

Im Hinblick auf die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit zeigt sich, dass jene Personen, die keinerlei Veränderung während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit angeben, in etwa gleich lang beschäftigungslos waren wie jene, die im Zeitverlauf zu mehr Zugeständnissen bereit waren und sich breiter und aktiver beworben. Im Unterschied zu diesen beiden Untergruppen waren jene, deren physischer Gesundheitszustand und psychische Verfassung sich während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit verschlechtert haben, geringfügig länger beschäftigungslos.

2.4.9. Ergebnisse themenübergreifend

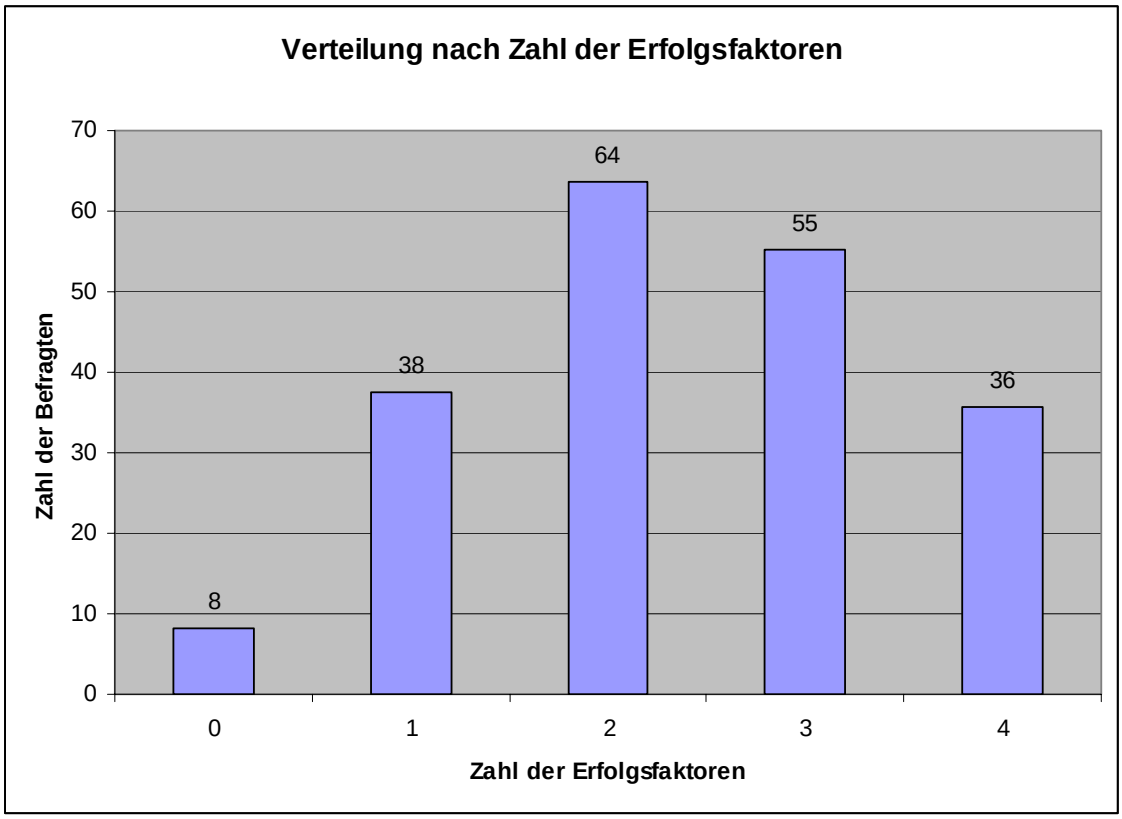
Die bisher dargestellten Clusterlösungen erlauben detaillierte Einblicke in die themenspezifische Strukturierung der befragten Langzeitbeschäftigungslosen in Subgruppen, sowie deren Zusammenhang mit der Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit und anderen relevanten Variablen. Dabei wurden teilweise Zusammenhänge sichtbar, die es nahelegen, die entsprechenden Merkmale (etwa aktives Bewerbungsverhalten, stabile Gesundheit während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit oder gute AMS-Betreuung) als relevant für die Geschwindigkeit des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt (und damit als Erfolgsfaktoren) zu betrachten. Dies wirft die Frage auf, wie sich diese Erfolgsfaktoren (aber auch die weniger deutlich in diese Richtung interpretierbaren themenspezifischen Cluster) zueinander verhalten, ob und in welchen typischen Kopplungen sie auftreten und in welchem Zusammenhang solche Kopplungen zur Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit stehen.

Um zu derart orientierten themenübergreifenden Ergebnissen zu gelangen, wurden zunächst mehrere Versuche unternommen, mit den vorgestellten themenspezifischen Clusterlösungen als Input zu einer weiteren Clusterlösung (einer Art Metaclusterlösung) zu gelangen. Die dabei erzielten Ergebnisse waren jedoch in deutlich höherem Ausmaß elastisch gegenüber Detailveränderungen in den Modellparametern als die themenspezifischen Cluster. Zudem wiesen die relativ gesehen robustesten Ergebnisse in die Richtung einer kumulativen Kopplung ebenjener Merkmale, die als Erfolgsfaktoren interpretiert werden können. Vor diesem Hintergrund wurde als methodische Vorgangsweise eine theoriegeleitete Definition von „Metasubgruppen“ nach dem Vorhandensein jener vier Erfolgsfaktoren, die aus den themenspezifischen Clusterlösungen am deutlichsten ableitbar waren, gewählt. Bei den einbezogenen Erfolgsfaktoren handelte es sich um hohe Bewerbungsaktivität, stabilen Gesundheitszustand, gute AMS-Betreuung und ein hohes Ausmaß an Unterstützung seitens des sozialen Umfelds. Um die Zahl der Merkmalskombinationen überschaubar zu halten, wurden diejenigen Clusterlösungen, die drei Cluster umfassten, zunächst dichotomisiert, d.h. auf die Struktur „Erfolgscluster“ versus alle anderen gebracht. Die weiteren themenspezifischen Ergebnisse (z.B. Zuge-

ständnisse, subjektiv zugeordnete Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit) wurden als Evaluierungsvariablen in die Betrachtung einbezogen.

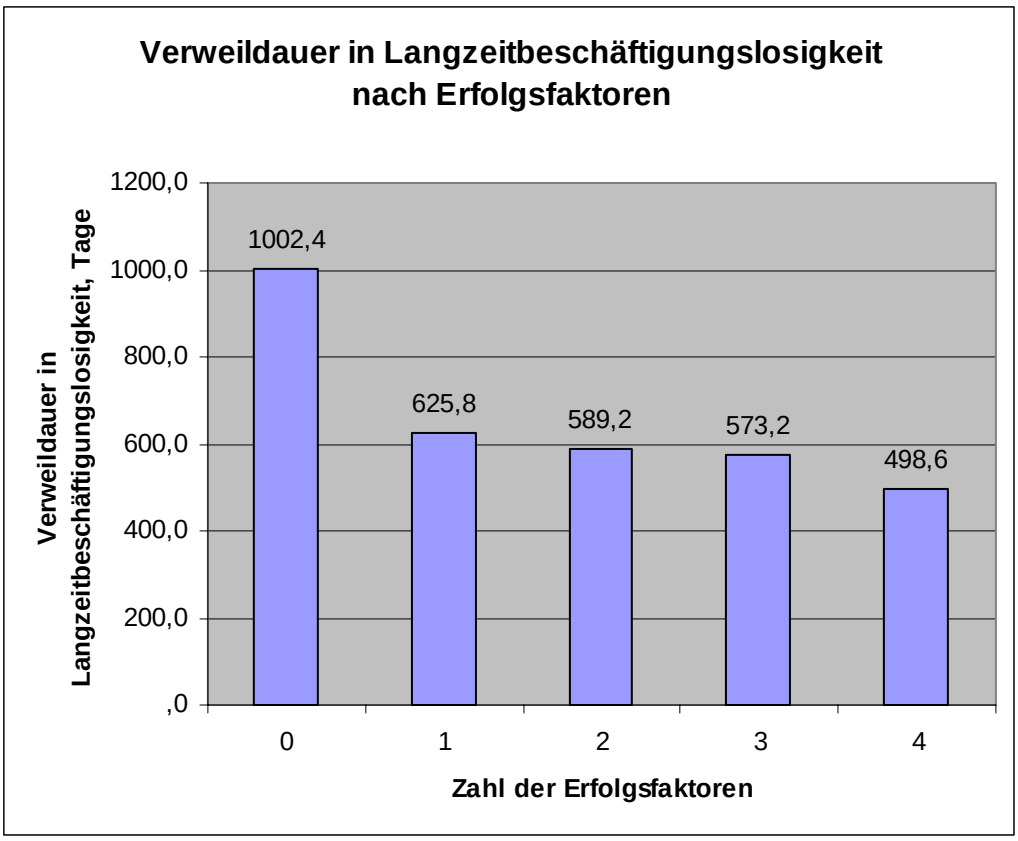
Nach dem Vorhandensein von null bis vier der genannten Erfolgsfaktoren können fünf Subgruppen unterschieden werden. Wie Abbildung 2.1 ausweist, ist die mittlere, zwei Erfolgsfaktoren umfassende Kategorie mit 66 Befragten die relativ häufigste. Zugleich zeigt sich, dass die Erfolgsfaktoren im Befragungssample deutlich linksschief verteilt sind: Der Anteil der Befragten, die in ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit über drei oder vier Erfolgsfaktoren verfügten, ist mit 91 Personen oder 45% der Befragten annähernd doppelt so hoch wie der Anteil derjenigen, die keinen oder nur einen Erfolgsfaktor aufweisen (46 Personen, 23% der Befragten). Geht man davon aus, dass die berücksichtigten Erfolgsfaktoren nicht nur für die hier untersuchte Teilmenge jener Langzeitbeschäftigungslosen relevant ist, die 2010 den Sprung zurück in Beschäftigung geschafft haben, sondern für die Gesamtheit der Langzeitbeschäftigungslosen – was zwar plausibel erscheint, aber mit den hier erhobenen Daten nicht geprüft werden kann –, so liegt die Annahme nahe, dass diese Verteilung in einem Sample, das den Prozess des (möglichen) Übergangs aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit in seiner Gesamtheit abbildete, deutlich weniger linksschief ausfiele: Insbesondere der Anteil Langzeitbeschäftigungsloser ohne Erfolgsfaktor, der hier nur 4% (8 Personen) beträgt, müsste bei der Berücksichtigung (noch) nicht in Beschäftigung zurückgekehrter Langzeitbeschäftigungsloser deutlich höher ausfallen. Dass es aber überhaupt Befragte gibt, die trotz des Fehlens aller hier einbezogenen Erfolgsfaktoren den Sprung aus der Langzeitbeschäftigungslosigkeit schaffen, macht deutlich, dass die Wege zurück in Beschäftigung heterogener sind als häufig angenommen und auch unter ungünstigen Voraussetzungen zustande kommen.

Abbildung 2.1: Verteilung nach Zahl der Erfolgsfaktoren



Die Relevanz der identifizierten Erfolgsfaktoren für die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit innerhalb des Befragungssamples wird durch Abbildung 2.1 veranschaulicht. Während Befragte, die alle vier Erfolgsfaktoren aufweisen, durchschnittlich 498,6 Tage (deutlich unter eineinhalb Jahren) in Langzeitbeschäftigungslosigkeit verbleiben, erhöht sich dieser Wert mit der Reduktion der Erfolgsfaktoren zwar moderat aber monoton, liegt bei Befragten mit nur einem Erfolgsfaktor mit 625,8 Tagen bereits bei annähernd eindreiviertel Jahren und steigt für Befragte ohne Erfolgsfaktor auf über 1000 Tage (wobei der Anstieg plausibel ist und die Zahl nicht auf Ausreißer zurückzuführen ist; angesichts der wie erwähnt sehr geringen Größe dieser Subgruppe muss sie dennoch mit Vorbehalt betrachtet werden). Hier ist wiederum anzunehmen, dass sich die durchschnittlichen Verweildauern nach Subgruppen in einem Sample, das nicht nur erfolgreich in Beschäftigung zurückgekehrte Langzeitbeschäftigungslose enthielte, noch deutlich stärker unterscheiden würden – wiederum unter der Prämisse, dass die hier identifizierten Erfolgsfaktoren für die Gesamtheit der Langzeitbeschäftigungslosen relevant sind.

Abbildung 2.2: Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach Erfolgsfaktoren



Einer Unterscheidung nach Erfolgsfaktoren innerhalb der Subgruppen (etwa zur Frage, wie sich die Verweildauer von Befragten mit einem Erfolgsfaktor unterscheidet, je nachdem, um genau welchen es sich handelt) sind durch die zu geringen Fallzahlen Grenzen gesetzt. Möglich ist jedoch die Betrachtung der Subgruppen bzw. der Verteilung der Erfolgsfaktoren nach relevanten Hintergrundvariablen. So ist die durchschnittliche Zahl der Erfolgsfaktoren bei Frauen und Männern innerhalb des Samples mit 2,34 bzw. 2,37 nahezu gleich hoch; die subgruppenspezifische Geschlechterverteilung zeigt, dass Frauen in der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren deutlich überrepräsentiert sind (54 zu 46%), aber auch in der Gruppe mit einem und zwei Erfolgsfaktoren; in der Subgruppe mit drei Erfolgsfaktoren sind wesentlich mehr Männer zu finden (64 zu 36%). Ebenfalls geringe Unterschiede zeigen sich die Erfolgsfaktoren betreffend zwischen den Bundesländern – die niederösterreichischen Befragten verfügen über durchschnittlich 2,4 Erfolgsfaktoren, die steirischen über 2,3, wobei die niederösterreichischen Befragten in den Subgruppen mit drei und vier Erfolgsfaktoren leicht und in der Subgruppe mit einem Erfolgsfaktor deutlich überrepräsentiert sind. Das Alter betreffend weist die Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren das höchste (41,6 Jahre) und die Subgruppe mit keinem Erfolgsfaktor das niedrigste (36,6 Jahre) Durchschnittsalter auf (Tabelle 2.21).

Tabelle 2.21: Alter

Alter		Mittelwert	N	Standardabweichung
Zahl der Erfolgsfaktoren	0	36,6	8	10,85
	1	39,5	38	10,08
	2	38,9	64	10,50
	3	38,2	55	9,56
	4	41,6	36	8,77
	Insgesamt	39,2	200	9,87

Hinsichtlich des Ausbildungsniveaus ist die Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren zwar durch die höchste Durchschnittsausbildung gekennzeichnet, die Unterschiede zwischen den Subgruppen sind jedoch insgesamt gering und unsystematisch (siehe Tabelle 2.22). Dies bestätigt die bereits eingangs beschriebene deskriptive Evidenz, der zufolge zwischen dem erfolgreichen Wiedereinstieg in Beschäftigung aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit und dem Ausbildungsniveau zumindest innerhalb der Gruppe der Erfolgreichen kein eindeutiger Zusammenhang identifiziert werden kann.

Tabelle 2.22: Bildungsniveau

Ausbildung		Mittelwert	N	Standardabweichung
Zahl der Erfolgsfaktoren	0	2,16	8	1,27
	1	2,15	38	1,18
	2	2,15	64	1,13
	3	1,99	55	1,14
	4	2,24	36	1,34
	Insgesamt	2,12	200	1,18

Um die Verbreitung von Zugeständnissen in den Subgruppen in den Blick zu bekommen, wurden subgruppenspezifische Zugeständnismittelwerte berechnet (Tabelle 2.23). Diese unterscheiden sich zwar wiederum eher moderat, fallen aber mit der Zunahme der Erfolgsfaktoren monoton ab. Dies impliziert umgekehrt, dass für den 2010 gefundenen Job durchschnittlich mehr Zugeständnisse gemacht wurden, je weniger Erfolgsfaktoren vorhanden waren. Zugeständnissen kann somit, obwohl sie grundsätzlich in allen Subgruppen verbreitet sind, tendenziell die Funktion zugeordnet werden, unvorteilhafte Ausgangssituationen auf dem Weg aus der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu kompensieren. Auf der Ebene der einzelnen abgefragten Zugeständnisse zeigt sich, dass in der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren besonders häufig ein Berufswechsel vollzogen, sowie ein niedriges Einkommen in Kauf genommen wurde. Es könnte sich hierbei somit u.a. um WiedereinsteigerInnen, sowie jene älteren Männer handeln, die vor ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit in guten beruflichen Positionen waren und für einen Wiedereinstieg Abstriche beim Einkommen machen mussten.

Tabelle 2.23: Zugeständnisse

Zugeständnisse		Mittelwert	N	Standardabweichung
Zahl der Erfolgsfaktoren	0	2,45	8	1,93
	1	1,50	38	1,27
	2	1,47	64	1,25
	3	1,36	55	1,42
	4	1,20	36	0,98
	Insgesamt	1,44	200	1,30

Was die subjektiv zugerechneten Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit betrifft, so ist auffällig, dass der Anteil der Befragten, die hierfür wirtschaftliche Gründe angeben, in der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren am höchsten ist und bis zur Subgruppe mit einem Erfolgsfaktor monoton absinkt (die Subgruppe mit keinem Erfolgsfaktor ist zu klein, um in dieser Hinsicht verlässliche Vergleiche zuzulassen). Umgekehrt ist der Anteil der Befragten, die ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit auf subjektive Faktoren zurückführen, in der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren am geringsten und steigt bis zur Subgruppe mit nur einem Erfolgsfaktor monoton an. Folgt man der weiter oben skizzierten Deutung der Zurechnung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu wirtschaftlichen oder subjektiven Faktoren als Indikator arbeitsmarktbezogenen Selbstbewusstseins, so kann aus dieser Verteilung geschlossen werden, dass mit der Zahl der Erfolgsfaktoren, von denen Episoden der Langzeitbeschäftigungslosigkeit geprägt sind, auch das arbeitsmarktbezogene Selbstbewusstsein langzeitbeschäftigungsloser Personen ansteigt.

Tabelle 2.24: Kursmaßnahmen

			Zahl der Erfolgsfaktoren					Gesamt
			0	1	2	3	4	
Eine der besuchten Kursmaßnahmen war für die Überwindung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit...	sehr wichtig, eher wichtig	Anzahl	2	15	32	33	29	111
		%	25,0%	39,5%	50,0%	61,1%	80,6%	55,5%
	eher unwichtig, völlig unwichtig	Anzahl	4	11	20	10	3	48
		%	50,0%	28,9%	31,3%	18,5%	8,3%	24,0%
	trifft auf mich nicht zu	Anzahl	1	11	11	10	4	37
		%	12,5%	28,9%	17,2%	18,5%	11,1%	18,5%
	keine Angabe	Anzahl	1	1	1	1	0	4
		%	12,5%	2,6%	1,6%	1,9%	0,0%	2,0%
Gesamt		Anzahl	8	38	64	54	36	200
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Hinsichtlich der subjektiv zugerechneten Gründe für das Ende der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zeigt sich, dass in der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren nicht nur die Bedeutung der Unterstützung des AMS-Beraters/der AMS-Beraterin, sondern auch Rolle einer besuchten Kursmaßnahme mit Abstand am höchsten eingeschätzt wird: 80% der Langzeitbeschäftigungslosen mit vier Erfolgsfaktoren bewerteten die Rolle einer der besuchten Kursmaßnahmen als sehr wichtig oder wichtig; dieser Anteil sinkt monoton mit der Zahl der Erfolgsfaktoren und beträgt bei Befragten mit einem Erfolgsfaktor nur

mehr 39,5%, also weniger als die Hälfte. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass das Kursangebot des AMS bei jenen Langzeitbeschäftigungslosen am besten greift, deren Gesamtsituation in mehrerlei anderen Hinsichten (Gesundheitszustand, soziale Unterstützung, eigene Bewerbungsaktivitäten, arbeitsmarktbezogenes Selbstbewusstsein) als vergleichsweise günstig einzuschätzen ist. Umgekehrt werden diejenigen Langzeitbeschäftigungslosen, die diesbezüglich über weniger günstige Voraussetzungen verfügen, vom Kursangebot des AMS schlechter erreicht. In dieselbe Richtung weist der Umstand, dass die Angehörigen der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren im Durchschnitt die meisten Kurse aller Subgruppen absolvierten.

Weitere Gründe für das Ende der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, die in der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren die höchste Zustimmung erfahren, sind das Wissen um offene Stellen seitens FreundInnen und Bekannter, die Übereinstimmung eigener Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil der 2010 gefundenen Stelle, das Verständnis der Partnerin/des Partners, sowie das Vorhandensein eines Internetzugangs zuhause. Zum einen illustrieren diese Ergebnisse die Wirkung der bereits festgestellten Erfolgsfaktoren, zum anderen deuten sie darauf hin, dass für den erfolgreichen Wiedereinstieg in Beschäftigung förderliche Faktoren über die vier identifizierten Erfolgsfaktoren hinaus gekoppelt auftreten.

Was Veränderungsmuster während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit betrifft, so ist das Muster veränderten Bewerbungsverhaltens und erhöhter Flexibilität in der Subgruppe mit vier Erfolgsfaktoren am häufigsten anzutreffen (40% gegenüber 23% in der Subgruppe mit nur einem Erfolgsfaktor). Psychische und gesundheitliche Verschlechterungen im Lauf der Langzeitbeschäftigungslosigkeit wiederum sind bei Befragten mit keinem oder einem Erfolgsfaktor mit gut 30% fast dreimal so häufig wie bei Befragten mit drei oder vier Erfolgsfaktoren (11,1%). Auch dies unterstützt die Hypothese von der Kopplung der hier untersuchten Erfolgsfaktoren mit weiteren günstigen Faktoren und umgekehrt.

2.5. Fazit

Setzt man die Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung zu den in der Einleitung dieses Berichts wiedergegebenen Evidenzen aus bisheriger Forschung in Beziehung, so besteht dahingehend Übereinstimmung, dass die Überwindung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit von mehreren Faktoren abhängt, die in unterschiedlichen Kombinationen auftreten können, wobei die Datenanalyse gezeigt hat, dass auch Personen ohne einen einzigen der identifizierten Erfolgsfaktoren den Wiedereinstieg in nachhaltige Beschäftigung schaffen können. Da die befragten Langzeitbeschäftigungslosen alle 2010 erfolgreich in nachhaltige Beschäftigung zurückgekehrt sind (was nicht ausschließt, dass manche von ihnen zum Befragungszeitpunkt bereits wieder arbeitslos waren), wurde als Erfolgskriterium innerhalb der Studie die Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit herangezogen. Diese sank bei den Befragten, je mehr Erfolgsfaktoren vorhanden waren.

Was die konkreten Faktoren betrifft, die die Aufnahme einer Beschäftigung befördern, so wurden aufgrund der durchgeführten Clusteranalysen neben dem auch in der Literatur genannten physischen Gesundheitszustand die Bewerbungsaktivitäten, die Qualität der AMS-Betreuung, sowie die Unterstützung durch die soziale Umgebung als Erfolgsfaktoren identifiziert. Die Bedeutung der in der Literatur häufig genannten Faktoren Bildung (je weniger, desto schwieriger die Überwindung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit) und Alter (je höher, desto schwieriger die Überwindung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit) konnte innerhalb der erhobenen Daten in den genannten Wirkrichtungen nicht bestätigt werden: Während zwischen dem Bildungsniveau und der Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit kein klarer Zusammenhang erkennbar war, reduzierte sich die Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit mit zunehmenden Alter sogar. Hier ist jedoch jeweils zu berücksichtigen, dass gemäß dem gewählten Untersuchungsdesign der Prozess des Übergangs aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit durch die Befragung nicht in seiner Gesamtheit abgebildet wurde, sondern lediglich für die Gruppe der (im Jahr 2010) in Beschäftigung Zurückgekehrten. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass es unter älteren Langzeitbeschäftigungslosen zu einer Polarisierung kommt: Entweder der Wiedereinstieg in Beschäftigung gelingt verhältnismäßig schnell, oder überhaupt nicht mehr. Umgekehrt könnte die innerhalb des Befragungssamples größere Verweildauer jüngerer Befragter in Langzeitbeschäftigungslosigkeit zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein, dass bei diesen der Übergang aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit in einen anderen Status als nachhaltige Beschäftigung (etwa vorzeitige Pension) deutlich seltener vorkommt als bei Älteren. Die Ergebnisse der Studie im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Alter und Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit sind somit von begrenzter Aussagekraft. Aus diesem Grund wurde das Alter auch nicht als Erfolgsfaktor in die Metaanalyse einbezogen.

Hinsichtlich eines möglichen Zusammenhangs zwischen Bildung und der Überwindung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit war es möglich, zusätzlich Daten zur Gesamtheit der Langzeitbeschäftigungslosen in Niederösterreich und der Steiermark zu analysieren. Der Vergleich zwischen dieser und den 2010 in nachhaltige Beschäftigung Zurückgekehrten nach Bildungsniveau zeigt dabei, dass PflichtschulabsolventInnen und HochschulabsolventInnen unter den Erfolgreichen leicht unterrepräsentiert sind. Dies deutet darauf hin, dass Bildung im Gesamtprozess des Übergangs aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit zwar möglicherweise eine größere Rolle spielt als für die hier untersuchte Subgruppe der Erfolgreichen allein; die Eindeutigkeit und Stärke des Zusammenhangs zwischen Bildungsniveau und Arbeitsmarkterfolg, wie sie etwa für das allgemeine Arbeitslosigkeitsrisiko immer wieder beobachtet wird, dürfte jedoch für die Chance, aus Langzeitbeschäftigungslosigkeit herauszukommen, nicht gelten.

Neben dem bereits erwähnten Hauptergebnis, demzufolge die Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit mit den Faktoren Gesundheitszustand, Bewerbungsaktivität, AMS-Betreuungsqualität und sozialer Unterstützung sinkt, je mehr von diesen Faktoren individuell vorhanden sind, zeigte die Metaanalyse, dass mit der Zahl der Erfolgsfaktoren auch das arbeitsmarktbezogene Selbstbewusstsein und die Wirksamkeit von AMS-

Kursmaßnahmen steigt, während die Notwendigkeit, für einen Job Zugeständnisse zu machen, geringer wird, je mehr Erfolgsfaktoren vorhanden sind. Personen mit vielen Erfolgsfaktoren sind außerdem in höherem Ausmaß bereit, ihr Bewerbungsverhalten im Lauf der Langzeitbeschäftigungslosigkeit anforderungsabhängig zu verändern. Letztendlich mussten sie für ihren 2010 gefundenen Job im Schnitt aber weniger Zugeständnisse machen als Personen mit weniger Erfolgsfaktoren. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse ein häufiges gemeinsames Auftreten günstiger bzw. weniger günstiger Voraussetzungen für die Überwindung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in mehreren Dimensionen. Das heißt, dass bei einzelnen Subgruppen von Langzeitbeschäftigungslosen mehrere ungünstige Bedingungen für die Aufnahme einer Beschäftigung zusammenkommen, während bei anderen Subgruppen mehrere günstige Voraussetzungen kumulieren. Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass das Sample auch Befragte enthält, denen der Sprung zurück in nachhaltige Beschäftigung trotz ungünstiger Voraussetzungen gelungen ist, wenn auch nach längerer Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit.

Was die Ergebnisse der themenspezifischen Clusteranalysen betrifft, lässt sich festhalten, dass Langzeitbeschäftigungslose mit gutem physischem Gesundheitszustand schneller in nachhaltige Beschäftigung gelangen als jene mit ausgeprägteren gesundheitlichen Problemen. Der Zusammenhang zwischen den hier erhobenen psychischen Belastungsfaktoren und der Verweildauer in Langzeitbeschäftigungslosigkeit ist weniger eindeutig. Hinsichtlich der Bewerbungsaktivitäten manifestieren sich die unterschiedlichen Aktivitätsniveaus der Befragten in unterschiedlicher Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit: Je aktiver das Bewerbungsverhalten, desto schneller gelingt die Integration in Beschäftigung. In Bezug auf Zugeständnisse sind sehr heterogene Kombinationsmuster zu finden. Auffallend ist dabei, dass Konzessionsbereitschaft beim Einkommen mit kürzerer Langzeitbeschäftigungslosigkeit einhergeht. Mit der Betreuung durch ihre AMS-BeraterInnen machen die meisten Befragten gute Erfahrungen, wobei Personen mit problematischer AMS-Betreuung deutlich länger in Langzeitbeschäftigungslosigkeit verbleiben als Personen mit guter AMS-Betreuung. Hinsichtlich der subjektiv zugerechneten Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit werden drei Grundmuster erkennbar: Überwiegende Zurechnung zu wirtschaftlichen Faktoren, zu subjektiven Faktoren, sowie dem eigenen Alter, wobei jene Befragten, die äußere Umstände (wirtschaftliche Faktoren) für ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit verantwortlich machen, am kürzesten in dieser verbleiben.

Diese Ergebnisse sind – auf detaillierterer Ebene als die Analyse nach Erfolgsfaktoren – als Hinweise darauf zu betrachten, dass die Befragten trotz der erwähnten allgemeinen Tendenzen bei der Überwindung ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit sehr unterschiedliche Wege beschritten haben.

3. LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSE IM BEWERBUNGSPROZESS

Wenn die Frage nach jenen Faktoren und Rahmenbedingungen, die für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme verantwortlich sind, beantwortet werden soll, dann ist es unerlässlich, auch Unternehmen in die Analyse einzubeziehen. In diesem Projekt wurden deshalb mit PersonalleiterInnen von insgesamt neun Betrieben aus Niederösterreich und der Steiermark Interviews durchgeführt. Bevor die Ergebnisse dieser Erhebung dargestellt werden, sollen die Betriebe ebenso wie die methodologische Herangehensweise kurz skizziert werden.

3.1. Die Betriebe

3.1.1. Die interviewten Unternehmen und ihre Spezifika

Die in dieser Studie untersuchten Unternehmen haben alle bereits Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos waren, eingestellt. Die Betriebe unterscheiden sich in wesentlichen Merkmalen voneinander: So sind sie verschiedenen Branchen zugehörig: Zwei Handwerksbetriebe finden sich ebenso wie ein Beherbergungsunternehmen mit mehreren Standorten, eine Personalleasingfirma, ein Erwachsenentrainingsinstitut, ein Großhandels- und zwei Einzelhandelsbetriebe und ein Industriebetrieb unter den befragten Unternehmen. Die Betriebe sind in Bezug auf ihre Beschäftigtenzahl unterschiedlich groß und beschäftigen sowohl weniger als 20 Personen als auch mehr als 350 bis zu fast 2.000 MitarbeiterInnen. Dabei verfügen die größeren Unternehmen über mehrere Standorte, weswegen in den einzelnen Standorten weniger Personen beschäftigt sind.

Es befinden sich sowohl Betriebe mit einem Männerüberschuss (um die 70%) als auch mit einem hohen Frauenanteil (70-80%) in der Stichprobe, wobei die Frauen- bzw. Männerbetriebe einer branchenspezifischen Geschlechtersegregation entsprechen: Das Beherbergungsunternehmen sowie die Handelsbetriebe als auch des Erwachseneninstitut verfügen über eine Mehrzahl von Frauen, wohingegen die Handwerksbetriebe, der Industriebetrieb sowie die Personalleasingfirma, die ihr Personal hauptsächlich an die Industrie verleiht, mehr Männer beschäftigen. Die Alterszusammensetzung der Belegschaft ist zwar nicht in allen Betrieben bekannt, der Altersdurchschnitt liegt aber in jenen, die diesen wissen, zwischen 30 und 40 Jahren.

Das Ausbildungsniveau betreffend ähneln sich die Betriebe, denn sie beschäftigen hauptsächlich Personen, die über einen Lehrabschluss verfügen oder aber auf die einzelnen Arbeitsplätze zu Beginn ihrer Beschäftigung angelernt werden. In vielen Fällen handelt es sich um Arbeitsplätze, die körperlich sehr fordernd sind, da an diesen Schichtarbeit, Fließbandarbeit oder Lagerarbeit, Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit alltäglich sind. Der Produktionsbetrieb zählt außerdem zur Schwerindustrie und ist

durch besonders harte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Im administrativen und im Managementbereich ist das Qualifikationsniveau höher und die Beschäftigten in diesen Abteilungen verfügen über Maturaniveau oder einen Universitätsabschluss.

In mehreren Betrieben fanden in den letzten Jahren Vergrößerungen statt. So wurden bspw. in einem Unternehmen mehrere Betriebe unter einer Holding zusammengeschlossen und in einem anderen wurde sowohl in Österreich als auch in Osteuropa expandiert. Veränderungen fanden dabei meist durch einen Wechsel in der Unternehmensführung statt, indem der Betrieb entweder vom Vater an den Sohn weitergegeben wurde oder sich die Eigentümerfamilie zurückzog und die Geschäfte an angestellte Geschäftsführer übergab. Diese strukturellen Unternehmensveränderungen führten dazu, dass in mehreren der befragten Betriebe in den letzten Jahren Personal aufgenommen wurde.

Abgesehen von einem Unternehmen, dessen Fluktuation bei unter 1% liegt, ist die Fluktuation in den anderen Betrieben durchaus hoch und liegt zumeist zwischen 30 und 40%. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass die untersuchten Unternehmen Schwierigkeiten haben, bestimmte Positionen zu besetzen. Dabei handelt es sich zumeist um Arbeitsplätze im ArbeiterInnenbereich, mit niedrigem Ausbildungsniveau und mit zum Teil unangenehmen, zum Teil harten Arbeitsbedingungen, wie bspw. den Arbeitszeiten im Handel oder aber die Temperaturbedingungen im Produktionsbetrieb der Schwerindustrie.

Von der Finanzkrise der Jahre 2008 bis 2010 waren die Betriebe in unterschiedlicher Weise betroffen. Bei einigen Unternehmen hatte die Krise weder auf die wirtschaftliche Situation noch auf die Personalsituation und -politik Auswirkungen. In anderen wiederum war die Krise stark zu spüren und führte entweder zu Personalentlassungen oder sowohl zu Schwierigkeiten als auch zu Erleichterungen, offene Stellen zu besetzen. So hatte bspw. das Aus- und Weiterbildungsinstitut Probleme, geeignetes Personal zu finden, da in Phasen der Rezession und höheren Arbeitslosigkeit TrainerInnen schwer zu finden sind. In der Hotelerie hingegen bewarben sich gut ausgebildete Personen und man konnte sich mehr Zeit bei der Entscheidung für bzw. gegen eine BewerberIn lassen als dies in Zeiten der Konjunktur bspw. der Fall ist.

Alle Interviews fanden mit den Personalverantwortlichen der Unternehmen statt. In den Betrieben, die über mehrere Standorte verfügen, wurden die Gespräche mit den PersonalleiterInnen aller Standorte geführt. Die Kontaktaufnahme mit Betrieben, die bereits Langzeitbeschäftigungslose eingestellt hatten und zu einem Interview bereit waren, gestaltete sich als ausgesprochen schwierig. Die AuftraggeberInnen waren uns deshalb dabei hilfreich, Unternehmen zu finden, die nicht nur bereits Personen mit längerer Arbeitslosigkeit eingestellt hatten, sondern auch bereit waren, mit uns darüber zu sprechen. Die Gespräche fanden mit allen PersonalmanagerInnen am Telefon statt und dauerten zwischen 31 und 56 Minuten. Sieben Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und transkribiert. In den beiden anderen Betrieben sprachen sich jedoch die PersonalistInnen gegen eine Aufnahme aus, weswegen der Inhalt dieser Gespräche mitgeschrieben wurde. Alle neun Interviews wurden in einem weiteren Schritt analysiert, die Ergebnisse dienten als Grundlage für diesen Berichtsteil.

3.1.2. Personalsuche und -auswahl

Die Personalsuche verläuft in den interviewten Betrieben trotz unterschiedlicher Branchen, Größen und Personalstruktur durchaus ähnlich. In Unternehmen, die in mehrere Standorte aufgeteilt sind, entscheiden deren LeiterInnen über die Personalbesetzung. In einigen Betrieben erhalten diese in den Vorauswahlprozessen jedoch Unterstützung von der Personalleitung, die für das Gesamtunternehmen zuständig ist. In Betrieben mit nur einem Standort sind AbteilungsleiterInnen bzw. direkte Vorgesetzte bei der zweiten Runde der Bewerbungsgespräche anwesend und entscheiden letztendlich über die von der Personalabteilung ausgewählten BewerberInnen.

Vergleichbar sind in den Betrieben auch die Wege der Personalsuche. Bei höheren Positionen werden Anzeigen in Printmedien und Onlineportale geschaltet, wohingegen niedrig qualifiziertere Stellen eher über Mundpropaganda, eigene Homepages, das AMS, Aushänge in Geschäften oder Gemeindezeitungen beworben werden.

Bei der Personalauswahl finden sich in den hier untersuchten Betrieben ebenfalls Ähnlichkeiten. Schriftliche Bewerbungen werden bei ausreichender Anzahl an Bewerbungen in drei Stöße (Ja, Nein, Vielleicht) unterteilt, wobei die Gruppe der „Vielleicht"-BewerberInnen nochmals durchgegangen und auf die beiden anderen Stöße aufgeteilt wird. Die akzeptierten BewerberInnen werden daraufhin zu einem Gespräch eingeladen. In Betrieben, in denen sich nur wenige Personen auf eine offene Stelle bewerben, werden in den meisten Betrieben alle BewerberInnen zu einem Gespräch eingeladen. Die Personalleasingfirma bspw. lädt nicht nur alle Personen ein, die sich auf der Homepage in einem Onlineverfahren bewerben, sondern auch die meisten BewerberInnen bei Ausschreibungen. Das Erwachsenenbildungsinstitut führt ebenfalls mit allen BewerberInnen ein Gespräch. Voraussetzung dafür ist, dass diese über die benötigten Qualifikationen verfügen.

In einem ersten Schritt geht es darum, die Bewerbungsunterlagen auf Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil zu untersuchen. Das Vorhandenensein der für die Position notwendigen Qualifikationen und der Erfahrungshintergrund im gesuchten Bereich bzw. in der Branche sowie die Bewerbungsunterlagen stellen in allen Unternehmen die Hauptkriterien dar, damit eine BewerberIn zu einem Gespräch eingeladen wird. Schlüsselqualifikationen, wie etwa Flexibilität oder Zuverlässigkeit, spielen ebenfalls eine Rolle, damit BewerberInnen die Chance erhalten, sich persönlich präsentieren zu können.

Beim Bewerbungsgespräch werden zusätzlich Vorstellungen über das Gehalt und die Arbeitszeiten der BewerberInnen mit jenen der Betriebe abgeglichen, aber auch Vorhandensein von Kinderbetreuung, Freude an den zu erzeugenden Produkten, Entfernung des Wohnorts vom Betrieb sowie Sprachkenntnisse oder ob die Person ins Team passt, als Auswahlkriterien herangezogen.

In allen untersuchten Betrieben gibt es Positionen, die sehr schwer zu besetzen sind. Es handelt sich dabei zumeist um Stellen, die durch schwierige Arbeitsbedingungen, wie etwa Hitze, Witterungseinflüsse oder Arbeit an Wochenenden oder nachts, gekennzeichnet sind. Aber auch Führungspositionen sind schwer zu besetzen, denn diese ver-

langen ein besonderes Wissen und setzen Branchenkenntnisse voraus, die am Arbeitsmarkt in der Spezifität nicht vorhanden zu sein scheinen. In den kleinen Handwerksbetrieben melden sich keine BewerberInnen auf Stellenausschreibungen, weswegen es sehr schwierig ist, offene Positionen zu besetzen. Dies liegt darin begründet, dass die Konkurrenz in den Regionen sehr groß ist, in den zumeist als Familienunternehmen geführten Betrieben sehr viel Wert auf enge MitarbeiterInnenbindung gelegt wird und das Personal deshalb selten das Unternehmen wechselt, was dazu führt, dass am Arbeitsmarkt keine qualifizierten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

3.2. Einstellung von Langzeitbeschäftigungslosen

In den interviewten Unternehmen gelten für BewerberInnen unabhängig davon, ob und wie lange sie bereits Arbeit suchend sind, dieselben Kriterien für ein Bewerbungsgespräch: Laut Auskunft der PersonalmanagerInnen geben die Bewerbungsunterlagen und die darin beschriebenen Qualifikationen und Erfahrungen auch bei Langzeitbeschäftigungslosen den Ausschlag, um zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

> *„Na, grundsätzlich müssen auch für Personen, die schon länger arbeitslos sind, diese Kriterien, die ich vorher* [für alle BewerberInnen] *genannt habe, passen. […] Grundsätzlich ist das so. Also das* [längere Arbeitslosigkeit] *ist für uns kein K.O.-Kriterium. Wir hinterfragen es aber, wie lange jemand schon nicht in Beschäftigung war." (Unternehmen5, S.10,11)*

Dieser doch sehr positive Eindruck muss jedoch korrigiert werden, denn Langzeitbeschäftigungslose kommen nicht für alle Positionen in den untersuchten Unternehmen in Frage. So stellt die längere Dauer der Arbeitslosigkeit für Managementpositionen, AbteilungsleiterInnenposten oder Positionen im Büro ein Ausschlusskriterium dar. Dies liegt daran, dass die interviewten PersonalleiterInnen davon ausgehen, dass Qualifikationen bei längerer Arbeitslosigkeit verloren gehen und diese Positionen deshalb nicht ausgeübt werden könnten. Das bedeutet, dass Langzeitbeschäftigungslose nur in bestimmten Bereichen, nämlich jenen, die zumeist durch geringes Qualifikationsniveau, aber auch harte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, einen Arbeitsplatz finden.

Nachdem es sich in den meisten Betrieben bei diesen Positionen auch um jene handelt, die schwer zu besetzen sind, liegt der Schluss nahe, dass Langzeitbeschäftigungslose dann eingestellt werden, wenn Positionen zu besetzen sind, für die andere Personen nicht zu gewinnen sind, so wie die Personalleasingfirma dies über seine KundInnen sagt:

> *„Also...und vor allem auch, wenn man zum Kunden dann sagt: ‚Hör einmal, der war jetzt eineinhalb Jahre zuhause', da wird es dann schon sehr, sehr schwierig, dass der Kunde auch sagt: ‚Okay, das...wir riskieren es einfach', ja. Vor allem natürlich, was ich auch dazu sagen muss, wenn er die Möglichkeit hat, noch andere Leute zu bekommen, ja. Natürlich ist es schon so, also wenn gar niemand, gar niemand mehr am Markt ist, also der für die Position passt, dann wird es wahrscheinlich auch noch eher die Möglichkeit sein, dass der Kunde sagt: ‚Okay, ich riskiere es jetzt einmal, probiere es einmal, und schauen wir einmal, wie das funktioniert'." (Unternehmen2, S.14)*

3.2.1. Das Bewerbungsgespräch und die Auswahlkriterien

Dem Bewerbungsgespräch messen alle befragten PersonalleiterInnen eine ausschlaggebende Bedeutung zu. Denn sind sie bei der Auswahl der Personen, die zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden, offen für Personen mit einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit, so spielt genau diese beim Bewerbungsgespräch eine wesentliche Rolle.

> *„Grundsätzlich muss ich sagen, ich lade durchaus auch Personen ein, die länger arbeitslos waren, zum Erstgespräch. Natürlich ist das ein Grund, den man sich schon...also etwas, was man sich auch* [für das Gespräch] *vermerkt, dass jemand arbeitslos war. […] Es ist etwas, was für mich bei der Erstdurchsicht der Bewerbungen kein Knock-out-Kriterium ist, aber durchaus ein Kriterium, was ich mir vermerke, dass jemand länger arbeitslos ist." (Unternehmen6, S.6,7)*

Und:

> *„Aber trotzdem, die Bewerbungsunterlagen sind jetzt nicht das Kriterium für ‚Den stell ich ein' oder ‚Den stell ich nicht ein'. Sondern da zählt für mich persönlich das persönliche Kennenlernen, das Gespräch und wie ehrlich er erzählt, warum er vielleicht jetzt schon längere Zeit arbeitslos ist." (Unternehmen4, S.7)*

Die Frage nach dem Grund für die längere Arbeitslosigkeit ist ausschlaggebend für eine Anstellung oder eine Absage. In einigen Betrieben rufen die PersonalleiterInnen die BewerberInnen an, um bereits im Vorfeld den Grund für die längere Arbeitslosigkeit herausfinden und feststellen zu können, ob die Person dann noch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden soll. In den anderen Unternehmen stellen diese einen wichtigen Teil des Bewerbungsgespräches dar.

Gründe, die akzeptiert sind und für die es Verständnis gibt, sind sowohl Elternkarenz und Kinderbetreuungszeiten als auch die Pflege von Familienmitgliedern oder Krankheitsfälle in der Familie. Bei BewerberInnen, die aufgrund ihres Alters Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden, ist auch dies ein legitimer Grund. Auch wenn Langzeitbeschäftigungslose gesundheitliche Probleme als Grund für die lange Arbeitslosigkeit angeben, ist für die meisten PersonalleiterInnen annehmbar, wobei jedoch die gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei der auszuübenden Tätigkeit nicht hinderlich sein dürfen. Dies trifft nicht unbedingt auf ein Burnout-Syndrom zu, denn bei Personen, die aufgrund eines Burnouts aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, wird mitunter angenommen, dass diese nicht mehr so leistungsfähig sind, wie für den Arbeitsplatz nötig wäre. Wenige PersonalistInnen akzeptieren auch AMS-Kurse oder Qualifizierungsmaßnahmen als Grund für eine längere Arbeitslosigkeit.

Wenn jedoch die BewerberInnen nicht auf die Frage nach den Gründen antworten oder nicht ehrlich darüber sprechen, kommen diese für eine Position in den befragten Betrieben nicht in Frage.

> *„Aber es gibt natürlich auch welche, wo wir dann im Gespräch merken: Okay, der kann uns nicht ganz genau beantworten, warum er so lange beschäftigungslos war. Das ist natürlich dann auch ein Fragezeichen für uns, nicht." (Unternehmen5, S.12)*

Ein Aspekt, der eine Anstellung ebenfalls verunmöglicht und den alle Befragten erwähnen, sind häufige Wechsel des Arbeitsplatzes, die meist innerhalb kurzer Zeit stattfinden. Den BewerberInnen wird unterstellt, dass sie nicht mehr in Beschäftigung reintegrierbar sind, da es Gründe geben muss, dass sie mehrfach ihren Arbeitsplatz verloren oder aufgegeben haben.

> *„Das, was ich ein bisschen kritisch sehe, das muss man echt sagen, ist, wenn immer wieder Leute dann nur ein, zwei Monate wo arbeiten, gell. Das ist im Lebenslauf absolut negativ, wenn man das liest, weil...ja, da zieht man seine Schlüsse draus, gell. Teilweise wahrscheinlich auch ungerecht, weil das muss nicht immer an dem Arbeitslosen liegen oder an den Langzeitarbeitslosen." (Unternehmen3, S.8)*

Zumeist wechseln sich mehrere kurze Anstellungen mit mehreren (längeren) Phasen der Arbeitslosigkeit ab, sodass auch davon ausgegangen wird, dass verlangte Qualifikationen nicht vorhanden sind. Diese BewerberInnen werden von den interviewten PersonalleiterInnen auch nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.

> *„Also wenn ich z. B. im Lebenslauf sehe, der hat vorher andauernd gewechselt, jedes Jahr gewechselt, und irgendwann hat er dann sozusagen den Anschluss verpasst und ist jetzt ein Jahr oder zwei Jahre arbeitslos – das kombiniert würde wahrscheinlich schon in der Vorauswahl dazu führen, dass ich ihn nicht einlade. Aber da sind für mich fast eher diese häufigen Wechsel ausschlaggebend." (Unternehmen6, S.7)*

Wie aber schaffen Langzeitbeschäftigungslose überhaupt die Hürde, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden? Neben den bereits erwähnten Kriterium der Übereinstimmung von Qualifikationen und Anforderungsprofil ist es hilfreich, wenn es sich um Betriebe handelt, die bereits positive Erfahrungen mit so genannten „Problemgruppen", wie Langzeitbeschäftigungslosen, aber auch WiedereinsteigerInnen und „älteren" Personen, gemacht haben und daher nicht davor zurückschrecken, diese zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Außerdem werden, wie ebenfalls bereits erwähnt, Langzeitbeschäftigungslose eher in Betracht gezogen, wenn gewisse Schwierigkeiten bestehen, die Stelle auch zu besetzen. Auch der positive Eindruck, den Bewerbungsunterlagen hinterlassen, indem die eigene Persönlichkeit in einem guten Licht dargestellt ist, führen dazu, die Dauer als Ausscheidungskriterium zu vernachlässigen.

> *„Wenn jemand Vorkenntnisse hat, dann wird er sicher einmal* [in Betracht gezogen]*. Und ich sage einmal, wenn das Auftreten und das Bild im Anschreiben passend sind, würden wir sicher einmal ein Gespräch in der Personalabteilung führen. Und je nachdem wie das Gespräch dann ausgeht, würden wir uns wahrscheinlich überlegen, für welchen Bereich dieser Bewerber passen könnte." (Unternehmen3, S.8)*

Weitere Ausscheidungskriterien sowohl für ein Bewerbungsgespräch als auch für eine Einstellung stellen nicht ausreichende Deutschkenntnisse, das Nichtvorhandensein eines Führerscheins oder zu lange Anfahrtszeiten vom Wohnort zum Betrieb dar. Auch wenn die Gehaltsvorstellungen der BewerberInnen nicht mit den vorhandenen Qualifikationen übereinstimmen, werden diese nicht eingestellt. Bei WiedereinsteigerInnen und Müttern ist es zudem eine Voraussetzung, dass die Betreuung ihrer Kinder gewährleistet ist.

Gerade die zuletzt genannten Gründe sind für alle BewerberInnen unabhängig von der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit gleichermaßen für den Erhalt eines Arbeitsplatzes ausschlaggebend. Da PersonalistInnen sie jedoch explizit bei Bewerbungen von Langzeitbeschäftigungslosen nennen, scheint es, als würden diese Kriterien insbesondere bei Langzeitbeschäftigungslosen nicht immer erfüllt sein und PersonalleiterInnen diesbezüglich bereits negative Erfahrungen gemacht haben und stellen deshalb BewerberInnen, auf die diese Gründe zutreffen, nicht ein.

3.2.2. Vom Willen und Wollen

> *„Ja, es muss einmal ein Wollen da sein, dass man merkt, der will, und dass er die Arbeit gerne macht, und dass er sich da reinhängt. Ja, aber das sieht man eh dann meistens auf den ersten Blick. [...] Man spürt das einfach gleich, ja, in einem Gespräch, wie viel Wille da ist. Ja, ein Wollen.“ (Unternehmen1, S.12,13)*

Die beschriebene schwierige Situation entsteht zum einen dadurch, dass Langzeitbeschäftigungslose das Image haben, eigentlich gar nicht arbeiten zu wollen. Denn würden sie arbeiten wollen, hätten sie einen Arbeitsplatz. Es ist für viele einfach unvorstellbar, dass man trotz Arbeitswillen über längere Zeit keinen Arbeitsplatz findet.

Die Einstellung, die hinter dieser Auffassung steht, ist, dass man, wenn man arbeiten will, auch einen Arbeitsplatz findet.

> *„[lacht] ... dass sie arbeiten möchten, das wären die Voraussetzungen. Wenn jemand arbeiten möchte und grundsätzlich arbeiten will, dann denke ich, dann ist es auch möglich, dass er einen Job kriegt.“ (Unternehmen4, S.10)*

Diese Meinung impliziert, dass, wenn man wirklich arbeiten will, bereit sein muss, Abstriche zu machen und eine Stelle anzunehmen, auch wenn sie aufgrund verschiedener Aspekte (bspw. Arbeitsbedingungen, Gehalt, Arbeitszeiten) unpassend ist. In letzter Konsequenz wird dem Wollen also unterstellt, dass man jede Art von Arbeitsplatz annehmen muss und wenn man dazu nicht bereit ist, man eigentlich nicht arbeiten will. Aus der Sicht der PersonalistInnen bedeutet das, dass sich die Frage, von annehmbarer Arbeit oder Arbeitsplätzen mit adäquaten Arbeitsbedingungen für Langzeitbeschäftigungslosen nicht stellen darf, sondern die Prämisse zu arbeiten über der Qualität der Arbeit steht.

Dass diese Sichtweise insbesondere in jenen Unternehmen zum Tragen kommt, in denen Probleme existieren, offene Positionen zu besetzen, erscheint nicht verwunderlich. Denn, wenn es, wie dies in den interviewten Handwerksbetrieben der Fall ist, in der Region schwierig ist, geeignetes qualifiziertes Personal zu bekommen, dann scheint der Schluss nahe zu liegen, dass die Langzeitbeschäftigungslosen, die sich bewerben, nicht arbeiten wollen, da sie ansonsten einen Arbeitsplatz hätten.

Zum anderen beruht die Einstellung, dass Langzeitbeschäftigungslose der Wille zum Arbeiten fehlt, auf konkreten Erfahrungen der Personalverantwortlichen: Denn es bewerben sich immer wieder Personen, die die ausgeschriebene Stelle eigentlich nicht wollen, aber bspw. eine Bestätigung für das AMS brauchen. Diese Personen sind

zumeist bereits länger arbeitslos, was zu der Einstellung beiträgt, dass die gesamte Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen eigentlich nicht arbeiten will.

> *„Aber die kommen einfach, stehen da mit diesem AMS-Blatt und sagen, sie sind vom AMS geschickt worden, sie sollen sich bewerben für diese Stelle. Und das spürst du aber schon, dass da jetzt nicht der Arbeitswille dahinter ist, gell. Die haben schon so viele Fragen, was dagegenspricht. Und da legen sie dir den Zettel her, und sie brauchen eigentlich nur den Stempel, ja, dass sie da waren." (Unternehmen3, S.9)*

Und:

> *„… oder von Haus aus schon klar reingeschrieben wird, das erleben wir ja auch des Öfteren, dass die dann reinschreiben... – d a hat man schon das Gefühl, die schreiben das nur deswegen, weil das AMS ihnen im Nacken sitzt - die schreiben das dann schon sehr deutlich rein, dass sie entweder gar keine Erfahrung haben oder dass sie z.B. mit [Produkt] nichts zu tun haben wollen, oder dass sie eben Kinder haben, die sie betreuen müssen, dass sie nur von 9.00 bis 12.00 Uhr z. B. arbeiten können. […], sondern da kommt schon sehr oft sehr klar in diesem Schreiben heraus, dass es eigentlich gar nicht darum geht, sondern dass das eben dann nur vorgeschobene Gründe sind, weil man sagt, man will...man will gar nicht in diese Branche." (Unternehmen5, S.10)*

Auch in den Fokusgruppen war die Rede von Langzeitbeschäftigungslosen, denen der Wille, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, fehlt. Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppen sind dabei aber differenzierter und unterscheiden in Langzeitbeschäftigungslose, die arbeiten wollen, aber aufgrund bspw. gesundheitlicher Schwierigkeiten nicht können und jenen, bei denen keine Hindernisse bestehen, aber tatsächlich nicht arbeiten wollen:

> *„Also wir unterscheiden sehr oft zwischen denen, die wollen, aber nicht können, und denen, die können, aber nicht wollen, wenn man es jetzt ganz grob fassen würde. Wobei das...das kann man nicht kategorisieren als... Das ist das Erste, was mir dazu einfällt. […] Wollen heißt, es gibt viele...also wir haben in den letzten Jahren die Erfahrung gemacht, dass es viele gibt, die wirklich wollen würden, aber aus den verschiedensten Gründen, wie Schulden, Obdachlosigkeit, Süchte* [nicht können]*. Wo einfach Hindernisse da sind, die vorher überwunden werden müssen, um im Anschluss dann wieder in den Arbeitsmarkt reintegriert werden zu können." (Fokusgruppe2, S.1f)*

Die vorherrschende Meinung, nicht arbeiten gehen zu wollen, entsteht also einerseits aufgrund realer Erfahrungen mit langzeitbeschäftigungslosen BewerberInnen und andererseits aufgrund einer bestimmten Vorstellung von Arbeitsmoral. Diese Einstellung machen die befragten Personalverantwortlichen auch als jenes Vorurteil fest, dem sich Langzeitbeschäftigungslose gegenüber sehen.

> *„Na, das klassische Vorurteil, dass diese Personen ohnehin nicht arbeiten wollen. Das Vorurteil, dass mit diesen Personen etwas nicht in Ordnung ist, denn sonst würden sie ja arbeiten. Diese Personen sind im Umgang nicht einfach, haben ständig private Probleme, haben grundsätzliche Probleme, sind nicht zuverlässig. Ja." (Unternehmen7, S.8)*

Die Erfahrungen, die in den interviewten Betrieben mit Langzeitbeschäftigungslosen, die eingestellt wurden, gemacht wurden, sind hingegen durchaus positiv und entspre-

chen nicht diesen Vorurteilen. Im Gegenteil: Mehrere PersonalistInnen berichten von einer großen Dankbarkeit, die ihnen die Langzeitbeschäftigungslosen entgegen bringen, da sie die Chance bekommen haben, wieder einer Beschäftigung nachzugehen.

> *„Ja, also was ich bei Langzeitarbeitslosen immer wieder sehe, ist, dass sie natürlich unheimlich dankbar für die Chance sind, wieder wo einzusteigen, und sich manche dementsprechend auch wirklich...ich sage jetzt einmal, reinhauen und wirklich das als ihre Chance sehen und die Chance auch nutzen. Und dann ist es...ich sage einmal ein besserer Arbeitnehmer als der, der eh die Auswahl hat und überall hingehen kann." (Unternehmen6, S.7f)*

Es liegt die Vermutung nahe, dass positive Erfahrungen mit eingestellten Langzeitbeschäftigungslosen dazu beitragen, diese nicht gleich bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen auszusortieren, sondern ihnen beim Bewerbungsgespräch eine Chance zu geben, sich präsentieren zu können - und dies, obwohl auch Personalverantwortliche der Meinung sind, dass Langzeitbeschäftigungslose tendenziell eigentlich nicht arbeiten wollen. Die Langzeitbeschäftigungslosen bewegen sich also bei ihren Bewerbungen auf einem sehr dünnen Eis, denn sie sind mit dem Vorurteil konfrontiert, nicht arbeiten zu wollen und müssen gleichzeitig bereits in ihren Bewerbungsunterlagen, noch viel mehr aber beim Bewerbungsgespräch von sich und ihrem Arbeitswillen überzeugen.

3.2.3. Die Dauer der Arbeitslosigkeit

Wesentlich für die Einstellung von Langzeitbeschäftigungslosen ist die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit. Bei den interviewten PersonalistInnen herrscht Übereinstimmung darin, welcher Zeitrahmen akzeptabel ist, um als BewerberIn in Frage zu kommen. Dieser liegt bei eineinhalb bis zwei Jahren. Die Befragten haben auch keine Erfahrungen mit BewerberInnen, die länger arbeitslos waren, da diese prinzipiell nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Denn bei diesen steht für PersonalistInnen außer Frage, dass sie nicht arbeiten wollen, es sei denn, eine Krankheit oder die Kinderpause waren für die lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt verantwortlich.

> *„Na ja, [die Dauer hat] schon [einen Einfluss], weil man sich natürlich fragt, dass man überhaupt keinen Job bekommen hat über vier, fünf Jahre - also vorweg, wenn nicht gesundheitlich oder irgendwelche anderen Dinge jetzt da reinspielen würden - ...also das ist fast, das – wie soll ich sagen? – kann man sich fast nicht vorstellen. Und hier ist dann der Rückschluss einfach auch auf den Arbeitswillen und auf das Engagement, ob das wirklich vorhanden ist. Diese Frage stellt sich." (Unternehmen3, S.12)*

Die Gründe, warum eine längere Arbeitslosigkeit von mehr als eineinhalb bis zwei Jahren nicht vertretbar ist, sind in mehreren Aspekten zu finden: So gehen PersonalleiterInnen davon aus, dass bei längerer Arbeitslosigkeit die Qualifikationen nicht mehr vorhanden sind, die Integration in den Betrieb nicht mehr gewährleistet ist und BewerberInnen Schwierigkeiten haben, Anweisungen von Vorgesetzten zu befolgen und auch nicht an eine Tagesstruktur gewöhnt sind.

> *„Das, was vielleicht ein bisschen ein Handicap ist, das ist, dass die Personen dann oft natürlich etwas länger brauchen, bis sie wieder sozusagen in diesem mittlerweile doch sehr rasanten Arbeitstag Fuß fassen." (Unternehmen5, S.17)*

3.2.4. Benötigte Unterstützung

Bei den Aspekten Qualifikationsdefizit, mangelnde Integrationsfähigkeit, mangelnde Erfahrungen in der Arbeitswelt und fehlende Tagesstruktur sehen Personalverantwortliche Unterstützungsbedarf für Langzeitbeschäftigungslose. Auch bei Bewerbungsgesprächen machen PersonalistInnen Defizite fest und sehen notwendige Hilfestellung für Langzeitbeschäftigungslose darin, Selbstvertrauen und Motivation aufzubauen, ein sicheres Auftreten zu haben und sich wieder etwas zutrauen zu können, sodass sie beim Bewerbungsgespräch einen positiven Eindruck hinterlassen.

> *„Ich glaube, dass sich Langzeitarbeitslose allerdings manchmal ein bisschen selbst im Wege stehen, vor allem dann auch psychische Probleme haben. Also das ist auch das, was ich immer wieder einmal erlebe. Die verkaufen sich so viel unter ihrem Wert, weil sie schon so von diesen ganzen Bewerbungsverfahren, wo sie nicht genommen worden sind, frustriert sind. Und da sind sie oft schon so ein bisschen sehr desillusioniert in den Gesprächen, und man muss sie dann einfach...fast wieder da herausholen, indem man vielleicht einmal eine Perspektive aufzeigt, ja." (Unternehmen6, S.10)*

In einem positiven Licht stehen deshalb Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, bei denen arbeitslose Personen wieder an eine Tagesstruktur gewöhnt und Motivation, Selbstvertrauen und Selbstwert erarbeitet werden. Die Kurse sollten aber den Bedürfnissen der Arbeitslosen entsprechen, damit diese in einem hohen Ausmaß von den Maßnahmen profitieren können, was insofern relevant ist, da ein Kursbesuch wiederum die Zeit der Arbeitslosigkeit verlängert.

> *„Aber während der Langzeit-...während der Arbeitslosigkeit diese Pflichtkurse, von denen halte ich eigentlich sehr wenig. Das höre ich auch immer, das frustriert die Arbeitslosen auch noch dazu, weil sie teilweise... – also ich habe da jetzt, das sind aber Gespräche, die ich oft...jetzt am Rande führe - da habe ich nur gehört, jemand mit 51 Jahren hat ein Bewerbungstraining jetzt absolviert, der davor eine Führungsposition gehabt hat, ja. Da ist halt die Frage, nicht? Das wird ihn in der Persönlichkeit auch nicht gerade stärken." (Unternehmen3, S.14)*

Und:

> *„Was ich immer wieder feststelle, ist, dass die Auswahl der Fortbildungen oft sehr am Bedarf vorbeigeht. Also das AMS sagt dann einfach: ‚Ach, da haben wir irgendeinen Kurs, da schmeißen wir dich rein', so ungefähr, ‚weil wir den nun gerade haben und...'. Da, da bin ich nicht sehr glücklich mit... Aber ich glaube, dass das für die Betroffenen eine schwierige Sache ist. Und vielleicht bleibt einfach in der Beratung beim AMS auch nicht die Zeit, wirklich zu schauen: Was kann er denn? Wo hat er wirklich seine Stärken? Wo könnte er auch bei seinen Arbeitserfahrungen anknüpfen?" (Unternehmen6, S.11)*

Sowohl Berufsorientierungskurse als auch Qualifizierungsmaßnahmen werden von den Personalverantwortlichen honoriert, da einige Personen mit den neuesten Bewerbungsprozedere nicht vertraut sind und sie dadurch ihr veraltetes Wissen auf den neuesten Stand bringen können. Qualifizierungsmaßnahmen sollten eine berufliche Praxis enthalten, damit das erlernte Wissen gleich am Arbeitsmarkt ausprobiert und nach Abschluss der Ausbildung auch verwertet werden kann. Als schwierig und kontraproduktiv werden Ausbildungen dann gesehen, wenn sie mehrere Monate zurückliegen,

also zwischen Ausbildungsabschluss und Bewerbung mehrere Monate vergangen sind, da in kurzer Zeit angelerntes Wissen schnell wieder verloren geht und nicht länger verwertbar ist.

> *„Die haben dann zwar oft vom AMS Ausbildungen bezahlt bekommen. Also ich sage jetzt, Beispiel, ich habe in der Lohnverrechnung jemanden gesucht, der die Lohnverrechnerprüfung im letzten Jahr gemacht hat. Das ist jetzt ein halbes oder ein ganzes Jahr her, und war in dieser Zeit arbeitslos. Der ist vom fachlichen Wissen...also ist das nicht mehr ausreichend. Das heißt, es ist oft so, dass diese Ausbildungen einfach zu lange her sind. Wenn ich sie dann nicht anwende, das ist ein sehr, sehr schwieriger Bereich, wo man sehr, sehr viel wissen muss. Wenn ich das nicht anwende, dann ist das Wissen nach einem halben Jahr, einem Jahr wieder weg." (Unternehmen6, S.6)*

Förderungen sind nicht der ausschlaggebende Grund dafür, dass Langzeitbeschäftigungslose ins Unternehmen aufgenommen werden. Wenn es die Möglichkeit gibt, Förderungen zu erhalten, werden diese auch in Anspruch genommen, jedoch stellen die InterviewpartnerInnen die Person ein, weil diese für die offene Position am besten geeignet ist und nicht weil sie für ihre Einstellung einen Teil der Kosten erstattet bekommen.

Ein erwähnenswertes Problem stellen in diesem Zusammenhang die Einschulungskosten für neue MitarbeiterInnen dar. Einige Unternehmen scheinen sich die Zeit (und auch das Geld) nicht mehr nehmen zu wollen, um Personen, die neu in den Betrieb kommen, einzuschulen. Für Langzeitbeschäftigungslose bedeutet dies, dass die Bereitschaft, sie einzustellen geringer ist, denn die Einschulung von Personen, die längere Zeit nicht gearbeitet haben, wird als höher eingeschätzt. Daher wird auch der Ruf laut, dass das AMS die Einschulungskosten so lange tragen soll, bis die Person voll einsatzfähig ist. Hinzu kommen Befürchtungen, dass, wenn eine langzeitbeschäftigungslose Person eingestellt und in ihre Einschulung investiert wird, diese nach einigen Monaten das Unternehmen wieder verlässt und dadurch hohe Kosten für den Betrieb entstehen.

> *„...also wenn jemand langzeitarbeitslos wäre? Ich habe auch noch das Risiko, weil die Einschulung ja auch Geld kostet. Und sollte man sich geirrt haben, dann hat man den ganzen Prozess nach einem halben oder einem Jahr wieder, dass man wieder Stellen ausschreiben und neu besetzen muss." (Unternehmen3, S.13)*

3.3. Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es für Langzeitbeschäftigungslose aufgrund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit schwierig ist, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Denn selbst in Unternehmen, die prinzipiell Personen, die längere Zeit arbeitslos waren, einstellen, so wie die hier interviewten Betriebe dies tun, stellt ihre längere Arbeitslosigkeit zumindest einen Diskussionspunkt im Bewerbungsgespräch dar. Hinzu kommt, dass Langzeitbeschäftigungslose nicht für alle Positionen in einem Unternehmen in Frage kommen, sondern zumeist erst dann, wenn es sich um Stellen handelt, die schwer zu besetzen sind. Jedoch werden Langzeitbeschäftigungslose in

diesen Betrieben zu einem Gespräch eingeladen und scheitern nicht wie in vielen anderen Unternehmen bereits bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen.

Die Gründe für die Dauer der Arbeitslosigkeit, aber auch die Ehrlichkeit, darüber zu sprechen, sind für PersonalleiterInnen ausschlaggebend dafür, ob Langzeitbeschäftigungslose eingestellt werden. Dabei spielt das (auch durch die Erfahrung bestätigte) Vorurteil, dass Personen, die länger arbeitslos sind, eigentlich gar nicht arbeiten wollen, die wichtigste Rolle und stellt somit ein K.O.-Kriterium dar. Denn die Begründung muss auf einen annehmbaren Aspekt, wie etwa Krankheit, Pflege von Familienangehörigen oder längere Kinderbetreuungszeiten, beruhen, sodass Langzeitbeschäftigungslose belegen können, dass es nicht an ihrem Wollen, sondern an äußeren Umständen gelegen ist, dass sie längere Zeit nicht erwerbstätig waren.

Abgesehen von einer annehmbaren Erklärung für die lange Arbeitslosigkeit ist die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit ein wichtiges Kriterium für eine Einstellung oder eine Absage. Denn jener Zeitraum, der aus Sicht der Betriebe akzeptabel erscheint, dem Arbeitsmarkt fern zu sein, liegt bei maximal eineinhalb bis zwei Jahren. Personen, die länger arbeitslos waren, wird einerseits mehrheitlich unterstellt, dass ihr Wille, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, nicht vorhanden ist, da es sich PersonalleiterInnen schwer vorzustellen können, dass man tatsächlich mehrere Jahre einen Arbeitsplatz sucht. Andererseits gehen sie davon aus, dass Qualifikationen und Kompetenzen in diesem längeren Zeitraum verloren gegangen und nicht mehr vorhanden sind, was eine Einstellung verhindert.

Unterstützungsbedarf sehen PersonalistInnen vor allem in der Bearbeitung von Persönlichkeitsaspekten, wie Selbstwert, Selbstvertrauen, Motivation und Auftreten, aber auch in der Gewöhnung an einen Tagesrhythmus. Positiv werden vor allem Berufsorientierungskurse und Qualifizierungsmaßnahmen gesehen, wenn diese den Bedürfnissen der Langzeitbeschäftigungslosen gerecht werden und nicht lange zurück liegen.

Förderungen von Seiten des AMS sind nicht dafür ausschlaggebend, dass eine Person in das Unternehmen aufgenommen wird. Wenn es jedoch für eine Person, die aufgrund ihrer Qualifikationen für die Position geeignet ist, eine Förderung gibt, dann wird diese auch gerne in Anspruch genommen. Da in den Betrieben insbesondere die Einschulungskosten so gering wie möglich gehalten werden sollen, können Förderungen aber zumindest die Zeit der Einschulung finanziell etwas kompensieren.

ZUSAMMENSCHAU DER ERGEBNISSE

Die diesem Bericht zugrunde liegende Studie besteht aus insgesamt vier unterschiedlichen Erhebungsschritten – den Fokusgruppen mit AMS-BeraterInnen und MaßnahmenbetreuerInnen, den Interviews mit und der Fragebogenerhebung von ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen und den Interviews mit PersonalistInnen aus Unternehmen, die Personen, die bereits länger arbeitslos waren, eingestellt haben. Gemeinsam haben sie zum Ziel, die Frage, welche Bedingungen und Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit Langzeitbeschäftigungslose wieder einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt erhalten, zu beantworten.

Dafür ist es notwendig, nicht nur die Bedingungen, die eine Reintegration in Beschäftigung ermöglichte, darzulegen, sondern auch die spezielle (hinlänglich bekannte) Situation dieser Personengruppe einzubeziehen und auszuführen. Denn auch problematische Aspekte und Schwierigkeiten, denen sich Langzeitbeschäftigungslose gegenübersehen bzw. in denen sie sich befinden, zeigen, welche Bedingungen nicht bzw. unbedingt gegeben sein sollten, damit die Reintegration in Beschäftigung gelingen kann. Der zweifache Blick auf Ressourcen und auf Problemsituationen, der in dieser Studie angewandt wurde, ermöglicht deshalb ein Vielfaches an Kriterien, Bedingungen und Voraussetzungen ausfindig zu machen, die eine Erwerbstätigkeit Langzeitbeschäftigungsloser ermöglichen können.

Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass in dieser Studie ausschließlich die Situation von Personen dargestellt ist, die über einen längeren Zeitraum beschäftigungslos waren und nun wieder einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt haben bzw. für mindestens 62 Tage hatten. Dadurch stehen deren eigene Erfahrungen während der Arbeitslosigkeit, aber auch bei der erfolgreichen Suche nach einem Arbeitsplatz im Fokus dieser Untersuchung. Dies bedeutet, dass Aussagen darüber getätigt werden, welche Faktoren und Bedingungen ihre erfolgreiche Arbeitssuche beeinflusst haben. Wie von den AuftraggeberInnen gewünscht, wurde kein Vergleich mit jenen Langzeitbeschäftigungslosen vorgenommen, die noch keinen Arbeitsplatz finden konnten, weswegen die hier identifizierten Kriterien und Voraussetzungen auch bei jenen Langzeitbeschäftigungslosen vorhanden sein könnten, die nach wie vor Arbeit suchend sind.

Die wichtigsten Faktoren, die eine Arbeitsaufnahme beeinflussen, sind einerseits die Dauer der Arbeitslosigkeit selbst; die psychische Stabilität, die sich wiederum in einem ausgeprägten Selbstwertgefühl ausdrückt; ein guter körperlicher Gesundheitszustand; eine notwendige berufliche Neuorientierung und die dafür benötigten Qualifizierungsmaßnahmen; eingeschlagene Bewerbungsstrategien und die Unterstützung durch das AMS. Im Folgenden sollen diese Faktoren in ihren qualitativen und quantitativen Ergebnissen zusammengeführt und dargestellt werden.

Die Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Eines der wichtigsten Kriterien für eine erfolgreiche Reintegration in Beschäftigung stellt die Dauer der Arbeitslosigkeit selbst dar. Der Großteil der in dieser Studie untersuchten ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen war zwischen eineinhalb und maximal zwei Jahren Arbeit suchend: So war in der qualitativen Erhebung mit Ausnahme einer WiedereinsteigerIn nur eine weitere Frau länger als 24 Monate arbeitslos. Auch mehr als 80% der mittels Fragebogen befragten Personen war maximal zwei Jahre auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Dies bedeutet einerseits, dass diese Studie insbesondere über Personen, die zwar länger als zwölf, jedoch kürzer als 25 Monate beschäftigungslos waren, Aussagen trifft. Andererseits heißt dies auch, dass die Dauer selbst ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Integration darstellt. In der Literatur wird dieses Phänomen Hysterese-Effekt genannt, der dann entsteht, „wenn Arbeitslosigkeit selbst mit zunehmender Dauer zur Demotivierung geringerer Stellensuche oder beruflichen Dequalifizierung führt und Unternehmen in dieser Erwartung prinzipiell einer Einstellung von Arbeitslosen [ablehnend] gegenüberstehen“ (Hollederer 2011:38). Die Interviews mit den PersonalistInnen bestätigen diese Sichtweise, indem sie eine für eine Einstellung akzeptable Dauer der Arbeitslosigkeit ebenfalls mit eineinhalb bis zwei Jahren festlegen. Eine kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit führt also auch bei Langzeitbeschäftigungslosen dazu, dass die Reintegration in Beschäftigung leichter gelingen kann.

Hindernisse

Gewisse Umstände können die Suche nach einem Arbeitsplatz verhindern und müssen deshalb zuerst beseitigt werden, bevor Bewerbungen erfolgreich sein können. Zu diesen Umständen gehören gesundheitliche Beeinträchtigungen körperlicher und psychischer Art ebenso wie die Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung. Arbeitslos gemeldete Personen müssen also zuerst wieder gesund werden bzw. ihren weiteren beruflichen Weg herausfinden und dafür notwendige Qualifizierungen gemacht haben, bevor sie einen Arbeitsplatz suchen können. Diese Hindernisse verlängern jedoch die Arbeitslosigkeit, da es einige Zeit dauern kann, bis man bspw. ein Burnout-Syndrom überwunden oder eine Ausbildung abgeschlossen hat. Gleichzeitig können diese Hürden nicht nur zu Beginn, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit auftreten und haben ab diesem Zeitpunkt ebenfalls einen negativen Effekt auf die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Mehr als die Hälfte aller Befragten hatte während ihrer Arbeitslosigkeit mit körperlichen Beeinträchtigungen zu kämpfen, die die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängerten und somit eine negative Auswirkung auf eine Arbeitsaufnahme hatten. Gleichzeitig zeigt sich, dass, wenn es den InterviewpartnerInnen gesundheitlich wieder gut ging bzw. der weitere berufliche Weg identifiziert werden konnte, die tatsächliche Suche nach einem Arbeitsplatz mitunter kurz war und (schnell) zu einem Erfolg führte. In diesen Fällen stellten also die Hindernisse die ausschlaggebenden Gründe für die längere Arbeitslosigkeit dar.

Über die psychische Gesundheit liegen in der Arbeitslosenforschung bereits viele Befunde vor. Auch in dieser Untersuchung konnten wir feststellen, dass die psychische Gesundheit von hoher Relevanz für eine erfolgreiche Bewerbung ist. Ein gesundes Selbstwertgefühl, ein selbstbewusstes Auftreten, sich etwas zuzutrauen und ausreichende Motivation haben sich nämlich als notwendig für eine erfolgreiche Bewerbung herausgestellt. Denn ein angeknackstes Selbstbewusstsein scheint sich bereits in den Bewerbungsunterlagen zu zeigen, weswegen die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch in diesen Phasen eher unwahrscheinlich und eine Jobzusage nahezu unmöglich ist. Psychische Beeinträchtigungen dieser Art fanden sich auch bei 40-60% der Befragten der quantitativen Studie und müssen ebenso wie schwerere psychische Erkrankungen, wie depressive Episoden bzw. Depressionen, unter denen einige der InterviewpartnerInnen litten, behandelt werden, damit eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme erfolgen kann.

Insbesondere psychisch instabile Phasen können nicht nur zu Beginn der Arbeitslosigkeit, also als Ergebnis des Arbeitsplatzverlustes, sondern auch während der Arbeitslosigkeit – ausgelöst bspw. durch erfolglose Bewerbungen – auftreten. Diese Phasen dauern, wie dies bei den interviewten Langzeitbeschäftigungslosen der Fall war, jedoch nicht unendlich an, sondern kommen durch verschiedene Ereignisse auch wieder zu einem Ende. Insbesondere das soziale Umfeld, aber auch Kursmaßnahmen, die eigene Persönlichkeit oder der Zeitpunkt, an dem man sich selbst wieder aufrafft und bei Unternehmen bewirbt, sehen ehemalige Langzeitbeschäftigungslose für das Ende von psychisch schwierigen Phasen verantwortlich an. Somit sind sowohl die eigenen personalen Ressourcen, aber auch Unterstützung von außen, wie in Kursen oder durch nahestehende Personen, dabei hilfreich, schwierige Phasen psychischer Instabilität zu beenden. Die Relevanz der Unterstützung des sozialen Umfelds zeigte sich auch in der quantitativen Befragung: Insbesondere PartnerInnen, aber auch die eigene Familie, andere Verwandte, der Freundeskreis und Bekannte unterstützten die befragten ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen während ihrer Arbeitslosigkeit, wobei jene mit der meisten Unterstützung durch mehrere soziale Gruppen ihre Arbeitslosigkeit früher beenden konnten, was die hohe Relevanz eines gut funktionierenden sozialen Netzes unterstreicht.

Besonders die hier beschriebenen unterschiedlichen Lebenssituationen müssen vor allem von Seiten der BeraterInnen und BetreuerInnen berücksichtigt und den Personen die Zeit und der Raum zur Verfügung gestellt werden, damit sie diese problematischen Phasen, eventuell sogar mit professioneller Hilfe durch KursbetreuerInnen bspw., hinter sich lassen können, damit einer erfolgreichen Arbeitsuche nichts mehr im Wege steht. Es geht also darum, auf die individuelle Lebenssituation während der Arbeitslosigkeit Rücksicht zu nehmen. Gleichzeitig kann es auch hilfreich sein, wenn dabei der familiäre Hintergrund und das soziale Netz berücksichtigt werden und miteinbezogen wird, ob sich bspw. der Freundes- und Bekanntenkreis reduziert oder sich sonstige Veränderungen ergeben, die zu einer psychisch schwierigeren Situation führen könnten, um „der Spirale nach unten“ rechtzeitig gegensteuern zu können.

Dies kann für AMS-BeraterInnen durchaus eine Herausforderung sein, da es aufgrund zeitlicher Restriktionen bspw. schwierig sein kann, eine Vertrauensbeziehung zu den KlientInnen aufzubauen und dadurch nur schwer feststellbar ist, ob und in welcher (schwierigen) Situation sich diese befinden und was genau sie benötigen, um diesen Zustand auch zu beenden.

Der Bewerbungsprozess

Die ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen, die in dieser Studie befragt wurden, haben unterschiedliche Bewerbungsstrategien benützt, um wieder einer Beschäftigung nachgehen zu können. Einige haben sich bei vielen Unternehmen um verschiedenste Positionen, Tätigkeiten und Berufe in verschiedenen Branchen beworben, wohingegen andere ihre Bewerbungsschreiben an nur wenige Betriebe geschickt und sich sehr zielgerichtet beworben haben, und wiederum andere haben diese beiden Strategien abwechselnd angewandt. Die hier untersuchten ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen haben offene Positionen nicht nur in Zeitungen, im Internet oder auch in den Stellenanzeigen beim AMS herangezogen, sondern auch ihr soziales Umfeld kontaktiert oder Blindbewerbungen versandt.

Die InterviewpartnerInnen haben also unterschiedliche Strategien und Wege sowie abwechselnd ein hohes bzw. ein niedriges Aktivitätsniveau während ihrer Arbeitslosigkeit angewandt. So divers das Bewerbungsverhalten der ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen auch ist, so haben sie doch bei allen zum Erfolg geführt. Dennoch hatten Personen, die tendenziell mehr Wege beschritten haben, um bis zu 100 Tage früher eine Anstellung als jene, die nur einige dieser Möglichkeiten in Anspruch genommen haben. Die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, steigen also mit höherer Suchintensität. Es zeigte sich auch, dass jene, die mehr Wege benützten, sich auch bei mehr Betrieben beworben hatten und zu mehr Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden. Und umgekehrt: Jene, die nur wenige Möglichkeiten der Jobsuche in Anspruch nahmen, haben sich tendenziell bei weniger Unternehmen beworben und auch weniger Vorstellungsgespräche gehabt. Auch zeigen sich Unterschiede im Bewerbungsverhalten, wenn dieses über längere Zeiträume hindurch betrachtet wird: Jene Personen, die bereits weniger aktiv in ihrem Bewerbungsverhalten waren, verringerten im Zeitverlauf ihre Bemühungen eher als jene, die bereits auf einem höheren Aktivitätsniveau ihre Arbeitsuche begannen.

Das wesentliche Kriterium für eine Einstellung nicht nur von Langzeitbeschäftigungslosen, sondern für alle BewerberInnen ist, dass ihre Qualifikationen und Kompetenzen mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Position übereinstimmen. Dies ist die primäre Voraussetzung, damit die Bewerbungsunterlagen einer eingehenderen Betrachtung unterzogen werden, und um in weiterer Folge zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Gleichzeitig ist es die größere Hürde, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, denn wenn die interviewten Langzeitbeschäftigungslosen sich persönlich präsentieren konnten, haben sie einen positiven Eindruck hinterlassen und bekamen

meist einen Arbeitsplatz in diesen Unternehmen. Diese Hürde können Langzeitbeschäftigungslose am besten dann bewältigen, wenn die Bewerbungsunterlagen einen positiven Eindruck vermitteln, die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit in einem gewissen Rahmen bleibt und die PersonalleiterInnen bereits positive Erfahrungen mit eingestellten Langzeitbeschäftigungslosen gemacht haben. Sie kommen auch eher dann zum Zug, wenn Positionen schwer zu besetzen sind. Beim Bewerbungsgespräch sind die Gründe für die längere Arbeitslosigkeit und die Offenheit und Ehrlichkeit, wie BewerberInnen damit umgehen, Kriterien, die für eine Einstellung relevant sind.

Langzeitbeschäftigungslose müssen oft mit dem Vorurteil kämpfen, eigentlich nicht arbeiten zu wollen, denn würden sie tatsächlich einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, dann, so die Vorstellung, würden sie das auch tun. Diese Auffassung meint, dass man auch Positionen annehmen soll, die eigentlich nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen und somit Zugeständnisse an den neuen Arbeitsplatz implizieren. Dass man einen Arbeitsplatz auch ablehnen kann, da er keine annehmbaren Arbeitsbedingungen bereitstellt und man deshalb längere Zeit Arbeit suchend ist, kommt vor allem in der Sichtweise von PersonalleiterInnen nicht vor.

Die hier untersuchten ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen haben jedoch durchaus Zugeständnisse gemacht, damit sie wieder arbeiten gehen können. In welchen Bereichen sie konzessionsbereit sind, ist von Person zu Person verschieden: Stellt es für die einen kein Problem dar, weniger Einkommen als bisher zu erzielen, so nehmen andere einen Arbeitsplatz an, für den sie eigentlich überqualifiziert sind. Jedoch werden nicht in allen Aspekten Abstriche gemacht, sondern nur in den Bereichen, die für die jeweilige Person weniger wichtig sind.

So sind die ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen zumeist beim Einkommen und bei den Anfahrtswegen zur Arbeit bereit, Konzessionen zu machen, aber sie wechseln auch ihren Beruf, damit sie wieder einer Beschäftigung nachgehen können. Dennoch sind nicht alle Befragten bereit, Abstriche zu machen, was sich insofern auswirkt, als sich die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit maßgeblich verlängert. Umgekehrt kann gesagt werden, dass der Verzicht auf einen Teil des Einkommens die Dauer der Arbeitslosigkeit bei den Befragten wesentlich verkürzt. Jedoch tun dies vor allem ältere Männer mit einer höheren Ausbildung, was darauf schließen lässt, dass sie vor ihrer Arbeitslosigkeit Positionen mit höherem Einkommen innehatten und sie es sich leisten können, nunmehr ein geringeres Gehalt zu beziehen.

Aufschlussreich ist, dass jene Personen mit der längsten Arbeitslosendauer Zugeständnisse bei für Österreich eher untypischen Bereichen machten, nämlich dass sie den Wohnort wechseln und selbständig wurden, was darauf hindeutet, dass diese Langzeitbeschäftigungslosen keine anderen Möglichkeiten der Reintegration in Beschäftigung mehr sahen und diese drastischen Maßnahmen ergreifen mussten.

Das AMS, die Kurse und die Qualifizierung

Ein weiteres wichtiges Kriterium für die Reintegration von Langzeitbeschäftigungslosen in Beschäftigung stellt die Qualität der Beziehung

zwischen AMS-BeraterInnen und Langzeitbeschäftigungslosen dar. So hat diese Beziehung einen Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit, denn Personen, die von einer guten und unterstützenden Beziehung berichten, sind weniger lang Arbeit suchend.

Der Großteil der Befragten der quantitativen Erhebung ist mit ihren AMS-BeraterInnen auch zufrieden und nur wenige Personen haben schlechte Erfahrungen gemacht, indem sie entweder das Gefühl vermittelt bekommen haben, dass sie wenig wert sind oder dass sie nicht arbeiten wollen.

Die hohe Relevanz des Arbeitsmarktservices und seiner BeraterInnen für Arbeit suchende Personen liegt darin begründet, dass AMS-BeraterInnen nicht nur über den Besuch von Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen, sondern auch über Stellen entscheiden, bei denen sich Langzeitbeschäftigungslose bewerben müssen. Wenn diese Entscheidungen im gegenseitigen Einvernehmen getroffen und somit die Wünsche und Bedürfnisse von Langzeitbeschäftigungslosen berücksichtigt werden, tragen sie eher zu einer guten Beziehung und in weiterer Folge zu einer schnelleren Integration in Beschäftigung bei.

Damit die richtigen Entscheidungen in Bezug auf Kurse, Qualifizierungen und zu bewerbenden Stellen getroffen werden können, braucht es in den Beratungen aber auch Zeit, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und um die Bedürfnisse der Arbeit Suchenden herauszufinden, die aber nicht (immer) in dem Ausmaß gegeben ist, wie dies notwendig wäre.

Ein weiterer Kritikpunkt der interviewten Langzeitbeschäftigungslosen besteht darin, dass die Stellenausschreibungen, die ihnen vom AMS zugeschickt werden und bei denen sie sich bewerben müssen, oft nicht ihren Vorstellungen entsprechen, was zu Frustration bei den Arbeit Suchenden und PersonalleiterInnen gleichermaßen führt.

Auch von Kursen und Qualifizierungsmaßnahmen profitieren Langzeitbeschäftigungslose nur dann, wenn diese ihren Bedürfnissen entsprechen. Die interviewten Langzeitbeschäftigungslosen haben zumeist einen Kurs besucht, bei dem der individuellen Beratung und Betreuung genügend Platz eingeräumt wurde, was ihrer Meinung nach zu einer Verbesserung ihrer gesamten Situation in der Arbeitslosigkeit beigetragen hat und sie als notwendig dafür einschätzen, dass sie einen Arbeitsplatz finden konnten. Jedoch hätten sie diesen Kurs lieber früher, nämlich bereits nach nur sechs Monaten Arbeitslosigkeit besucht, da dieser maßgeblich für die erfolgreiche Arbeitsplatzsuche war und sie somit die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit früher beenden hätten können.

Viele ehemalige Langzeitbeschäftigungslose halten die absolvierte Umschulung für die wichtigste Maßnahme, die dazu beigetragen hat, wieder einer Beschäftigung nachgehen zu können. Dies liegt daran, dass viele Langzeitbeschäftigungslose einen Berufswechsel vornehmen (müssen) und somit eine Ausbildung im neuen Berufsfeld benötigen, um überhaupt Chancen am Arbeitsmarkt zu haben. Qualifizierungsmaßnahmen benötigen jedoch einen Praxisteil bzw. ausreichend Berufserfahrung, damit sie von den PersonalleiterInnen auch anerkannt werden.

Gründe für die Arbeitslosigkeit und für die Arbeitsaufnahme

Unterstellen PersonalistInnen Langzeitbeschäftigungslosen, dass sie nicht arbeiten wollen und deshalb so lange Arbeit suchend sind, so sind die Langzeitbeschäftigungslosen selbst anderer Meinung. Interessanterweise haben sich bei der Frage nach den Gründen für die längere Arbeitslosigkeit zwei Gruppen ergeben, wobei die einen eher wirtschaftliche Lage und die anderen die Gründe eher bei sich selbst sehen. Diese subjektive Einschätzung hat große Auswirkungen auf die Wiederaufnahme einer Beschäftigung, denn jene, die die Gründe außerhalb ihrer selbst vermuten, finden wesentlich früher einen Arbeitsplatz als dies bei jenen der Fall ist, die sich selbst für die erfolglose Arbeitsuche verantwortlich machen. Der Grund liegt darin, dass im einen Fall die eigenen Ressourcen für hoch und im anderen Fall für ungenügend gehalten werden und sich diese Einstellung auf das Auftreten im Bewerbungsprozess auswirkt.

Dieses Ergebnis weist bereits darauf hin, wie wichtig das Auftreten und der Selbstwert für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche sind. Denn, wenn das Auftreten nicht von einem hohen Selbstbewusstsein geprägt ist, haben Arbeit Suchende beim Bewerbungsprozess weniger Chancen, in Beschäftigung reintegriert zu werden.

Im selbstbewussten Auftreten, dem Glauben an sich selbst, sehen die interviewten ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen auch einen der Gründe, warum sie einen Arbeitsplatz erhalten haben. Ein anderer wahrgenommener Grund zeigt sich im Glück, im Zufall oder Schicksal, zur rechten Zeit am rechten Ort gewesen zu sein. Doch auch ihre Qualifikationen und Kompetenzen machen sie dafür verantwortlich, dass sie ihre Langzeitbeschäftigungslosigkeit beenden konnten. Der Großteil der Langzeitbeschäftigungslosen ist der Meinung, dass sie es ihren Qualifikationen zu verdanken haben, dass sie wieder ins Erwerbsleben zurückgefunden haben. Die ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen sind sich also darüber bewusst und stimmen mit den hier befragten PersonalistInnen überein, dass eines der wichtigsten Kriterien die Übereinstimmung ihrer Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Position darstellt.

Die Erfolgsfaktoren

Insgesamt konnten vier Erfolgsfaktoren identifiziert werden, die eine positive Wirkung auf die Reintegration in Beschäftigung haben. Es handelt sich dabei um eine gute körperliche Gesundheit, eine positiv gestaltete Betreuung zu den AMS-BeraterInnen, hohe Bewerbungsaktivitäten und eine hohe Unterstützung durch das soziale Umfeld. Ehemalige Langzeitbeschäftigungslose verfügten während ihrer Arbeitsuche zumeist über entweder zwei oder drei dieser Faktoren. Darüber hinaus ist die Anzahl jener ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen, die während ihrer Arbeitslosigkeit über drei oder vier Erfolgsfaktoren verfügten, doppelt so hoch wie jene bei den Personen, die nur einen oder keinen Erfolgsfaktor hatten. Das bedeutet, dass es Personen eher schaffen einen Arbeitsplatz zu finden, wenn sie gesund sind, ein gut funktionierendes soziales Netz und eine gute Beziehung mit ihrem/ihrer AMS-BetreuerIn haben und in ihrem Bewerbungsverhalten sehr aktiv sind. Vor allem aber ist bei jenen Personen, bei denen alle vier Faktoren vorhanden waren, die Dauer der Arbeitslosigkeit um die Hälfte kürzer

als bei jenen, die gar keinen dieser Aspekte ihr eigen nennen konnten. Das Vorhandensein dieser Aspekte und ihre Anzahl scheint also die Reintegration in Beschäftigung zu beeinflussen.

Zudem scheint das Vorhandensein von Erfolgsfaktoren auch dafür verantwortlich zu sein, wie viele Zugeständnisse an einen Arbeitsplatz gemacht werden müssen: Je weniger dieser Aspekte auf eine Person zutreffen, desto mehr Abstriche ist diese auch bereit zu machen. Es zeigt sich also, dass Erfolgsfaktoren mit anderen für eine Arbeitsaufnahme günstigen Aspekten zusammenfallen. Dies trifft auch auf die Haltung, die man einnimmt, wenn die Gründe für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit benannt werden sollen, zu: Denn jene, die die allgemeine wirtschaftliche Lage für ihre Arbeitslosigkeit verantwortlich machen, verfügen über mehr Erfolgsfaktoren als Personen, die sich selbst als Ursache für die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit sehen. Ein weiteres Indiz dafür, wie relevant diese Aspekte während der Arbeitslosigkeit sind, zeigt sich darin, dass jene Personen, bei denen nur ein oder kein Erfolgsfaktor vorhanden ist, eher eine psychische oder körperliche Verschlechterung ihres Gesundheitszustands während ihrer Arbeitslosigkeit erleben mussten.

Auffallend ist, dass der Großteil der Personen, die über alle vier Faktoren verfügen, nicht nur die Unterstützung durch ihre/ihren AMS-BeraterIn, sondern auch das Kursangebot des AMS als relevant für die Beendigung ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit einschätzen. Bei jenen, die nur einen bzw. keinen dieser Aspekte hatten, ist der Anteil jener Personen, die ebenfalls das Kursangebot als wichtig ansehen, nicht nur wesentlich kleiner, sondern sie sind auch eher der Meinung, dass dieses keine Auswirkungen hatte. Dies legt den Schluss nahe, dass die Kursmaßnahmen des AMS bei jenen Personen am besten greifen, die über vier Erfolgsfaktoren verfügen, wohingegen jene ehemaligen Langzeitbeschäftigungslosen, deren Voraussetzungen weniger günstig sind, vom Kursangebot des AMS schlechter erreicht werden.

Der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein und der Anzahl der hier identifizierten Erfolgsfaktoren mit den Zugeständnissen sowie der zugemessenen Bedeutung des AMS-Kursangebots zeigt, dass Faktoren, die für die Reintegration in Beschäftigung förderlich sind, über die vier Erfolgsfaktoren hinaus auftreten können. Zu diesen gehören außerdem das Wissen um offene Positionen durch Informationen aus dem sozialen Umfeld, die Übereinstimmung der eigenen Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil, ein Internetzugang oder auch ein/eine verständnisvolle PartnerIn, die als erfolgversprechende Faktoren für eine Reintegration in Beschäftigung angesehen werden müssen.

Vielfalt und Veränderungen

Wenn man die Ergebnisse dieser Studie näher betrachtet, so zeigen sich zwei voneinander unabhängige, aber dennoch miteinander zusammenhängende Aspekte: Über den Zeitraum der gesamten Arbeitslosigkeit betrachtet kann es zu verschiedenen Veränderungen kommen: Der Gesundheitszustand verbessert oder verschlechtert sich; Phasen von hohem Selbstbewusstsein wechseln sich mit Phasen von fehlendem Selbstwert oder

sogar Depressionen ab; einer Zeit beruflicher Orientierungslosigkeit folgt eine Zeit von Neuorientierung und Qualifizierung; niedriger Bewerbungsaktivität folgen vermehrte Bewerbungen und umgekehrt; etc. Diese Ereignisse und ihre Veränderungen können bei den einzelnen Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten während ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit auftreten, wodurch eine Vielfalt an unterschiedlichen Lebenssituationen entsteht und wir beim zweiten Aspekt angelangt sind: der Vielfalt von Ereignissen, Situationen und Leben während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit.

Dieser Vielfalt einerseits und Veränderungen andererseits muss die notwendige Aufmerksamkeit zuteilwerden, denn viele dieser Aspekte verlangen nach Maßnahmen und Interventionen, wenn die Reintegration von Langzeitbeschäftigungslosen in Beschäftigung das Ziel sein soll. Denn die Lebenssituationen von Langzeitbeschäftigungslosen gestalten sich unterschiedlich, was inkludiert, dass sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Bedürfnisse haben und in unterschiedlichen Bereichen Hilfe und Unterstützung benötigen, die das AMS und seine BeraterInnen sowie KursbetreuerInnen individuell zur Verfügung stellen sollen, was natürlich die Ansprüche an die AMS-BeraterInnen und KursbetreuerInnen verändert, so wie dies InterviewpartnerIn 4 meint, die hier abschließend zu Wort kommen soll:

> *„Ich glaube, dass es schon ein bisschen wichtig ist, oft auch diesen psychologischen Hintergrund zu sehen. Weil Arbeitsloser ist nicht gleich Arbeitsloser. In meinem Fall war es ein bewusster Schritt, sozusagen in eine Auszeit zur Neuorientierung und damit ich gesundheitlich wieder hochkomme. In anderen Fällen...es gibt tausende Fälle. Aber ich glaube, man muss Arbeitslosigkeit im gesamtheitlichen Sinn sehen. Das bedeutet: Wie ist das Umfeld dieses Menschen usw., um vielleicht wirklich herauszufinden: Wie kann ich ihm helfen, oder was braucht der? Was aber natürlich immens schwer ist, bitte, denn welche Ausbildung bräuchte da ein Berater, dass er das herausfindet?“ (InterviewpartnerIn4, S.21)*

LITERATUR

AMS-Arbeitsmarktdatenbank (2010), download: 26.10.2010

Andree, Dagmar/Moser, Rudolf (2006): Arbeitslose wollen mehr Zeit für intensivere Betreuung; in: WISO 1/2006

Beelmann, Gert (2007): Langzeitarbeitslose Jugendliche: Chancen der Gesundheitsförderung und Möglichkeiten der Wiederbeschäftigung; in: Gesundheit Berlin (Hg.): Dokumentation 13. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, 30.November/1. Dezember 2007, Berlin

Beelmann, Gert (2008): Psychosoziale Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, Vortrag auf der Fachtagung „ Psychosoziale Auswirkungen der Arbeitslosigkeit – Welchen Stellenwert haben Beratungsstellen und Arbeitslosenzentren für das Land NRW“ des Diakonischen Werks der Ev. Kirche im Rheinland am 15.06.2007 in Düsseldorf

Bender, Stefan/Koch, Susanne/Mosthaf, Alexander/Walwei, Ulrich (2009): Erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II: Aktivierung ist auch in der Krise sinnvoll, IAB-Kurzbericht 19/2009

Beste, Jonas/Bethmann, Arne/Trappmann, Mark (2010): Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft: ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekissen, IAB-Kurzbericht 15/2010

Braungardt, Tanja/Schindler, Nicola/Vogel, Matthias/Schneider, Wolfgang (2010): Förderung der Gesundheit und der psychosozialen Selbstwirksamkeit bei Langzeitarbeitslosen. Wirksamkeit eines manualisierten Gruppenprogramms; in: Psychotherapeut, Schwerpunkt: Psychosoziale Gesundheit und Arbeit – Originalie 56

Brixy, Udo/Gilberg, Rainer/Hess, Doris/Schröder, Helmut (2002a): Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit?, IAB-Kurzbericht 1, 21.1.2002

Brixy, Udo/Gilberg, Rainer/Hess, Doris/Schröder, Helmut (2002b): Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen?, IAB-Kurzbericht 2, 21.1.2002

DGB (2010): Gesundheitsrisiko Arbeitslosigkeit – Wissensstand, Praxis und Anforderungen an eine arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung, arbeitsmarktaktuell Nr. 9, August 2010

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration; in: Politik und Zeitgeschichte 40-41/2006

Haider-Novak, Barbara (2010): Zahlen, Daten und Fakten zum Gesundheitszustand Arbeitsuchender, Vortrag bei der Tagung „Arbeitslos, Gesundheit los, chancenlos?“ am 8.10.2010 in Wien

Hollederer, Alfons (2003): Arbeitslos – Gesundheit los – chancenlos?, IAB-Kurzbericht 4, 21.3.2003

Hollederer, Alfons (2007): Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen und Fallmanagement (im SGB II-Bereich); in: Gesundheit Berlin (Hg.): Dokumentation 12. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, 1./2. Dezember 2006, Berlin

Hollederer, Alfons (2011): Erwerbslosigkeit. Gesundheit und Präventionspotenziale. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden

Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1980): Die Arbeitslosen von Marienthal: ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit, Frankfurt/Main

Kastner, Günter (2008): Arbeitslosigkeit & Bildung. Jugendliche und Erwachsene, 1997 – 2002 – 2007, Niederösterreich – Österreich, Wien 2008

Kieselbach, Thomas (1994): Arbeitslosigkeit als psychologisches Problem – auf individueller und gesellschaftlicher Ebene; in: Montada, Leo (Hg.): Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit, Frankfurt

Kieselbach, Thomas (2007): Arbeitslosigkeit, soziale Exklusion und Gesundheit: Zur Notwendigkeit eines sozialen Geleitschutzes in beruflichen Transitionen; in: Gesundheit Berlin (Hg.): Dokumentation 12. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, 1./2. Dezember 2006, Berlin

Kieselbach, Thomas/Beelmann, Gert (2003): Arbeitslosigkeit als Risiko sozialer Ausgrenzung bei Jugendlichen in Europa; in: Politik und Zeitgeschichte B 06-07/2003

Kieselbach, Thomas/Scharf, Günter/Klink, Frauke. (1997): Interventionsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose: Wiederbeschäftigung und psychosoziale Stabilisierung; in: Klein, Gabriele/Strasser, Hermann (Hg.): Schwer vermittelbar. Zur Theorie und Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit, Opladen

Kieselbach, Thomas/Wacker, Alois (2000): Arbeitslosigkeit; in: Wenninger Gerd (Hrsg.), Lexikon der Psychologie, Bd. 1, Stuttgart

Kirchler, Erich (1984): Arbeitslosigkeit und Alltagsbefinden. Eine sozialpsychologische Studie über die subjektiven Folgen von Arbeitslosigkeit, Sozialwissenschaftliche Materialien 6, Linz

Kirchler, Erich (2003): Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der Ökonomischen Psychologie, Göttingen

Kirisits, Marcel (2009): Abgehängt. Langzeitarbeitslosigkeit in der Steiermark, Graz

Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard (2010): Verstetigung der Lebenslaufperspektive von Langzeitarbeitslosen durch arbeitsmarktorientierte Weiterbildungspolitik? in: Bolder, Axel/Epping, Rudolf/Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Seiverth, Andreas: Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?, Wiesbaden

Krenn, Manfred/Vogt, Marion (2007): „… da kräht kein Hahn nach Ihnen.“. Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung, FORBA-Forschungsbericht 1/2007

Krüger, Helga/Baldus, Bernd (1999): Work, Gender, and the Life Course: Social Construction and Individual Experience; in: The Canadian Journal of Sociology, Vol. 24, No. 3 (Summer 1999), 355-379

Mohr, Gisela (2001): Lanzeiterwerbslosigkeit; in: Zempel, Jeannette/ Bacher, Johann/Moser Klaus (Hg.): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen, Opladen

Morlok, Michael/Känel, Natalie (2007): Langzeitarbeitslosigkeit. Situation und Maßnahmen, AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug, Zürich

Paul, Karsten/Moser, Klaus (2001): Negatives psychisches Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse; in: Zempel, Jeannette/Bacher, Johann/Moser Klaus (Hg.): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen, Opladen

Richter-Witzgall, Gudrun/Schröder, Antonius/Kleinsimlinghaus, Kirsten/Maylandt, Jens (2006): Erfolgsfaktoren für die Integration älterer Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt.

Gutachten im Auftrag der Gesselschaft für innovative Beschäftigungsförderung NRW (G.I.B.), Bottrop, Juli 2008

Rogge, Benedikt (2007): Die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die psychische Gesundheit als Identitätsproblem; in: Gesundheit Berlin (Hg.): Dokumentation 13. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, 30.November/1. Dezember 2007, Berlin

Rogge, Benedikt (2009): Zeit und Arbeitslosigkeit. Differenzielle Arbeitlosenforschung und zeitpolitische Perspektiven, Ausgearbeitetes Manuskript zum DGfZP-Vortrag, 24.10.2009, Berlin

Ruckstuhl, Astrid (2000): Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit; in: Sociology in Switzerland: Sociology of Work and Organization, Online Publikation, Zürich 2000, http://socio.ch/arbeit/t_a.ruckstuhl.htm

Stangl, Werner (2003): Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf Jugendliche aus psychologischer Sicht; in: Junge Kirche. Fachzeitschrift für Kinder- und Jugendpastoral, Jg. 37, Heft 3

Wacker, Alois (2000): Arbeitslosigkeit aus sozialpsychologischer Perspektive – eine Auseinandersetzung mit der Position Marie Jahodas, Referat „Was fehlt, wenn die Arbeit fehlt?“ auf der Tagung „Logik der Ökonomie – Krise der Arbeit. Perspektiven für eine gerechte Verteilung von Arbeit und Einkommen“ in der Evangelischen Sozialakademie Friedewald vom 15.03. – 17.03.2000

Wacker, Alois/Kolobkova, Anna (2000). Arbeitslosigkeit und Selbstkonzept – ein Beitrag zu einer kontroversen Diskussion. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, N.F. 18, 2

WHO (2011): International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, 10th Revision, ICD-10 Onlineversion:2010

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblicke und Alternativen, Frankfurt/New York

Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (2008): Arbeitslosigkeit; in: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien und empirische Befunde. Wiesbaden

TABELLENBAND (GETRENNT)