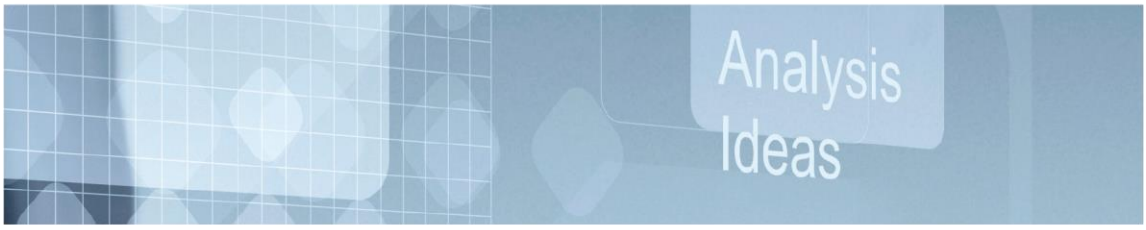
prospect
Research & Solution



Evaluation der Aktion 20.000

Endbericht

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für
Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

Trude Hausegger und Tobias Krüse
unter Mitarbeit von Isabella Hager

29.11.2019

Impressum:

© prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien | T +43 1 523 72 39 - 0 | F DW 66
E office@prospectgmbh.at | www.prospectgmbh.at
Coverfoto © everythingpossible

Inhaltsverzeichnis

Management Summary **5**

1 Die Aktion 20.000 – von der Idee zur Beschlussfassung **23**
1.1 Hintergrund und Programmkonzept 28

2 Evaluationsauftrag **30**
2.1 Studiendesign und zentrale Analyseschritte 31

3 Analyse der Programmkonzeption **34**
3.1 Analyse des Programmhintergrunds 34
3.2 Analyse der Programmzielsetzungen 38

4 Beschreibung der Umsetzung der Aktion 20.000 im Zeitverlauf **42**
4.1 Umsetzungsvorbereitung 42
4.2 Umsetzung 43
4.3 Förderungsansätze 44
4.4 Exemplarische Case Studies 47
4.4.1 Oberösterreich: Modellregion Linz und Urfahr-Umgebung - Systematische Bearbeitung einer Region 47
4.4.2 Wien - der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds als Brücke zur Stadt Wien und zu stadtnahen Organisationen 49
4.4.3 Niederösterreich - Brückenfunktion des Vereins Jugend und Arbeit als gemeinnütziger Personaldienstleister 50
4.4.1 Steiermark - Anschubförderung für die Alltagsbegleitung 51
4.4.2 Erfolgsfaktor Programmmanagement und Einbettung 52
4.5 Umsetzungserfahrungen und –erkenntnisse aus Sicht der Stakeholder 52

5 Eintritte und Austritte in die Aktion 20.000 im Zeitverlauf **55**
5.1 Entwicklung der Anzahl der geförderten Personen 55
5.2 Vorzeitige Beendigung im Rahmen der Aktion 20.000 59
5.3 Abbrüche im Rahmen der Aktion 20.000 60

6 Struktur der geförderten Personen und Zielgruppen-erreichung **63**
6.1 Soziodemografische Beschreibung aller geförderten Personen 63
6.1.1 Geschlecht 65
6.1.2 Dauer der Arbeitslosigkeit 65
6.1.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung 67
6.1.4 Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen 68
6.1.5 Alter 69
6.1.6 Bedarfsorientierte Mindestsicherung 71
6.1.7 Staatsbürgerschaft 71
6.2 Soziodemografische Struktur der Gruppe der AbbrecherInnen 73

7 Die Aktion 20.000 aus Sicht der TeilnehmerInnen **74**
7.1 Stichprobenbeschreibung 75
7.2 Wie wurden die Befragten auf die Aktion 20.000 aufmerksam? – Zugang zur Aktion 20.000 79
7.3 Teilnahmemotivation 80
7.4 Beschäftigungsbereich, Berufsbild, Dienstgeber und Anforderungsniveau 84
7.5 Vorbereitung auf das Dienstverhältnis 96
7.6 Befristung, Arbeitszeit und Stundenausmaß 100
7.7 Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis 101
7.7.1 Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis insgesamt 101
7.7.2 Zufriedenheit mit Arbeitsklima und Unterstützung 102
7.7.3 Zufriedenheit mit der Tätigkeit 103
7.7.4 Zufriedenheit mit der Bezahlung 105
7.7.5 Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen 105

7.7.6 Vorbereitung und Matching wirkt sich auf Zufriedenheit aus ... 106
7.8 Kontakt mit dem AMS ... 107
7.9 Bewertung der Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze und Arbeitsmarktwirksamkeit durch die Befragten ... 110
7.10 Bewertung der „Zusätzlichkeit“ der Beschäftigung durch die Befragten ... 112
7.11 Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen durch die TeilnehmerInnen ... 114
7.12 Bewertung der eigenen Arbeitsmarktchancen durch die AbbrecherInnen ... 116
7.13 Abbruchumstände und -gründe ... 117
7.14 Teilnahmewirkung ... 119
7.15 Offene Rückmeldungen von befragten Personen ... 124
7.15.1 Offene Rückmeldungen von TeilnehmerInnen ... 124
7.15.2 Offene Rückmeldungen von AbbrecherInnen ... 125

8 Aktion 20.000 im Vergleich zum Förderumfeld ... 126
8.1 Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen der Aktion 20.000 und der Beschäftigungsinitiative 50+ ... 127
8.2 Struktur der geförderten Personen im Vergleich: Beschäftigungsinitiative 50+ und Aktion 20.000 ... 128
8.3 Vergleich mit einzelnen Förderungsinstrumenten innerhalb der Beschäftigungsinitiative 50+ ... 135

9 Arbeitsmarktpositionierung der geförderten Personen ... 138
9.1 Allgemeine Arbeitsmarkpositionierung und soziodemografische Unterschiede ... 139
9.2 Regionale Unterschiede in der Arbeitsmarktpositionierung ... 149
9.3 Gefördertes Dienstverhältnis und Arbeitsmarktpositionierung ... 151

10 Gesamtbewertung und Handlungsoptionen ... 155
10.1 Kurzfristige beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Effekte ... 155
10.2 Längerfristige beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Effekte – Nachhaltigkeit der Förderung ... 156
10.3 Learnings und Weiterentwicklungsoptionen ... 157

11 Anhang ... 164
11.1 Abbildungsverzeichnis ... 164
11.2 Tabellenverzeichnis ... 164
11.3 Anhang zu Kapitel 6 – TeilnehmerInnenstruktur und Zielgruppenerreichung ... 169
11.4 Anhang zu Kapitel 7 – Die Aktion aus Sicht der TeilnehmerInnen ... 171
11.5 Anhang zu Kapitel 8 – Vergleich mit dem Förderumfeld ... 247
11.6 Anhang zu Kapitel 9 – Arbeitsmarktpositionierung ... 248

Management Summary

Mit 29.06.2017 wurde die Aktion 20.000 im Nationalrat beschlossen. Geplant war, 20.000 zusätzliche Arbeitsplätze für über 50-jährige langzeitarbeitslose Menschen beim Bund, in Gemeinden und bei gemeinnützigen Organisationen zu schaffen und so die Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei Menschen über 50 Jahren zu halbieren. Dazu wurde eine Lohnkostenförderung von bis zu 100% über einen Zeitraum von höchstens zwei Jahre in Aussicht gestellt. Die Umsetzung erfolgte durch das AMS Österreich über bestehende Förderinstrumente, die im Hinblick auf die Aktion 20.000 angepasst wurden. Hintergrund für diese Initiative war die zunehmend schwierigere Arbeitsmarktsituation für Personen 50+, und hier insbesondere der massive Zuwachs an Langzeitbeschäftigungslosen in dieser Altersgruppe[1]. Finanziert wurde die Umsetzung einerseits durch die Aktivierung passiver Mittel, die für die Existenzsicherung im Falle von Arbeitslosigkeit für die öffentliche Hand ohnehin anfallen, und andererseits durch die Budgetierung von zusätzlich bis zu 200 Mio. Euro. Die Umsetzung der Aktion 20.000 war vorerst bis 30.06.2019 befristet. Gesetzlich verankert war eine begleitende Evaluation, auf deren Basis im November 2018 die Entscheidung über eine Fortsetzung im Jahr 2019 getroffen werden sollte.

Die Umsetzung der Aktion 20.000 sollte in zwei Phasen erfolgen: Nach einer sechsmonatigen Pilotierung in definierten Modellregionen war ab Jänner 2018 ein österreichweiter Rollout geplant.

Sistierung der Aktion mit 31.12.2017

Entgegen dieses ursprünglichen Planes erfolgte mit 31.12.2017 die Sistierung der Umsetzung. Sämtliche zu diesem Zeitpunkt noch in Bearbeitung befindlichen oder zugesagten Förderungen wurden wie geplant bis zum 30.06.2019 realisiert. Ab Januar 2018 wurden keine weiteren Förderzusagen getätigt. Mit der Sistierung wurden auch budgetmäßige Begrenzungen vorgenommen.

Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Effekte

Mit dem Ziel, 20.000 Arbeitsplätze für langzeitbeschäftigungslose Personen 50+ zu schaffen, stand in der Aktion 20.000 die beschäftigungspolitische Funktion des Programms – die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen – im Vordergrund. Daneben wurden auch arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgt – so sollte durch die Intervention eine Halbierung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Personen 50+ ohne Verdrängungseffekte erreicht werden[2].

Unter Rückgriff auf die Ergebnisse der repräsentativen Befragung von geförderten Personen (n=551) kann der kurzfristige beschäftigungspolitische Effekt der Aktion 20.000 quantitativ abgeschätzt werden: Demnach wurden mit der Aktion 20.000 rund 2.500 bis 2.890 neue Stellen für einen Zeitraum von 1,3 Jahren geschaffen. Dieser unmittelbare beschäftigungspolitische Effekt wurde durch die Umsetzung des Programms selbst erzielt. Wie hoch der Anteil der geschaffenen Stellen ist, der über den Förderungszeitraum hinaus Bestand hatte, kann nicht bewertet werden.

[1] Vgl. Bericht des AMS „Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Weshalb die Arbeitslosigkeit bei Personen ab 50 Jahren weniger sinkt“ auf der Homepage des AMS (Abfrage am 15.01.2018).

[2] Vgl. Bericht über „Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes“ auf der Homepage des Parlaments (Abfrage 29.11.2019).

Am Beispiel der Alltagsbegleitung in der Steiermark zeigt sich jedoch, dass – eine entsprechende Einbettung vorausgesetzt – mithilfe der Aktion 20.000 einem innovativen Dienstleistungsangebot zum Durchbruch verholfen und die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze initiiert werden konnte.[3]

Vor allem arbeitsmarktpolitische Effekte

Die Aktion 20.000 hatte vor allem arbeitsmarktpolitische Effekte: So waren 3.824 Zielgruppenpersonen, die vor der geförderten Beschäftigung durchschnittlich 2,8 Jahre arbeitslos waren, im Rahmen der Aktion 20.000 durchschnittlich 1,3 Jahre in Beschäftigung. Knapp ein Drittel (31,7%) der geförderten Personen befindet sich auch 3 Monate nach Förderungsende noch in einem ungeförderten Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt oder ist selbständig erwerbstätig (n = 3.806).[4]

Struktur der geförderten Personen

Insgesamt wurden 3.824 Personen über die Aktion 20.000 gefördert, wobei Personen 50+ mit einer großen Arbeitsmarktdistanz im Rahmen der Förderung gut erreicht werden konnten. 2.586 der geförderten Personen waren bis zum Auslaufen der Förderung am 30.06.2019 über die Aktion 20.000 beschäftigt. Im Durchschnitt dauerten die geförderten Beschäftigungsverhältnisse 472 Tage (1,3 Jahre).

Die Dienstverhältnisse waren sowohl hinsichtlich der Aufgabenstellungen als auch hinsichtlich des Anforderungsniveaus sehr breit gestreut und reichten von Hilfstätigkeiten über unterschiedliche soziale Dienstleistungsbereiche bis zu hochqualifizierten Führungsfunktionen.

Zwischen 01.07.2017 und 31.12.2017 wären grundsätzlich 74.361 Personen über die Aktion 20.000 förderbar gewesen – es konnten folglich rund 5% des Potenzials mit der Förderinitiative erreicht werden. Es zeigen sich deutliche Unterschiede in der quantitativen Umsetzung der Aktion 20.000 im Bundeslandvergleich, sowohl absolut als auch im Vergleich zum Potenzial.

Zielgruppenerreichung

Folgende Tabelle beschreibt die Struktur der geförderten Personen und bewertet diese vor dem Hintergrund der Struktur aller grundsätzlich in diesem Programm förderbaren Personen:

[3] Vgl. Bericht „Land zahlt Alltagsbegleitung Pflegebedürftiger“ auf der Homepage des ORF (Abfrage vom 25.11.2019) und Bericht „LR Drexler: „Land Steiermark sichert Alltagsbegleitung für pflegebedürftige Menschen“auf der Homepage des Landes Steiermark (Abfrage vom 28.11.2019).

[4] Aufgrund der Datenlage ist zum gegebenen Zeitpunkt – fünf Monate nach Förderende – nur ein Nachbeobachtungszeitraum von 3 Monaten möglich. Am 92. Tag nach individuellem Förderende waren 0,3% der geförderten Personen im Anschluss an die Förderung selbständig beschäftigt und 31,4% befanden sich in einem ungeförderten Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktpositionierung am 92. Tag nach Förderende ist der vom AMS verwendete Indikator zur Messung des Maßnahmenerfolgs.

Tabelle 1: Soziodemographische Struktur der geförderten Personen der Aktion 20.000

Vergleichsdimension	Beschreibung der Aktion 20.000	Zielgruppenerreichung
Dauer der Arbeitslosigkeit	Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit vor Förderbeginn – gemessen an der Brutto-Geschäftsfalldauer – betrug 1.016 Tage oder 2,8 Jahre.	Durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer entspricht dem Referenzwert im Potenzial
Bildungsstatus	44% aller geförderten Personen der Aktion 20.000 verfügen über einen Abschluss einer mittleren Schule oder Lehre, 30% maximal über einen Pflichtschulabschluss.	Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind im Vergleich zum Potenzial unterrepräsentiert (17,6%-Punkte Unterschied)
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	40% der geförderten Personen hatten gesundheitsbedingte Vermittlungshindernisse.	Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen sind leicht unterrepräsentiert (6,6%-Punkte Unterschied)
Bedarfsorientierte Mindestsicherung	91% aller geförderten Personen bezogen vor Förderbeginn keine Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung.	Personen mit Leistungsbezug aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung sind leicht unterrepräsentiert (7,5%-Punkte Unterschied)
Geschlecht	58% der geförderten Personen waren männlich, 42% weiblich.	Frauen sind etwas überrepräsentiert (4,8%-Punkte Unterschied)
Alter	49% der geförderten Personen waren 55 Jahre alt oder älter. Das Durchschnittsalter der geförderten Personen lag bei 54,6 Jahren.	Personen zwischen 50 und 54 Jahren sind überdurchschnittlich vertreten (9,0%-Punkte Unterschied)
Staatsbürgerschaft	89% der geförderten Personen hatten die österreichische Staatsbürgerschaft.	Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind unterrepräsentiert (10,2%-Punkte Unterschied zum Potenzial)

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung

Ausmaß von Programmabbrüchen und Abbruchgründe

Rund 20% der geförderten Personen lösten das Dienstverhältnis vorzeitig, ohne einen anderen Arbeitsplatz anzutreten oder eine Schulung zu beginnen[5]. Aus den Ergebnissen der telefonischen Befragung von 148 AbbrecherInnen lassen sich folgende Faktoren ableiten, die einen Programmabbruch begünstigen:

- Gesundheitliche Belastungen (47%, n= 146)
- Schwierigkeiten mit KollegInnen oder Vorgesetzten (41%, n= 145)
- Schlechtes Arbeitsklima (39%, n= 145)
- Zu niedrige fachliche Anforderungen (38%, n= 146)
- Kein Spaß an der Arbeit (34%, n= 144)

Neben den genannten Abbruchgründen zeigen sich in den Analysen folgende weitere Faktoren, die mit Abbrüchen im Rahmen der Aktion 20.000 in Verbindung stehen:

- Mangelnde Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Stelle und individuellen Kompetenzen (Missmatch), wobei hier insbesondere im Bereich der sozialen Dienstleistungen und innerhalb dieser bei Pflege- und Betreuungstätigkeiten eine genaue Abstimmung notwendig erscheint. Im Bereich Pflege und Betreuung besteht zwar eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften, die spezifischen gesundheitlichen, fachlichen vor allem aber sozialen und emotionalen Anforderungen in diesem Tätigkeitsfeld passen jedoch nicht für alle Zielgruppenpersonen.
- Fehlende Einschulung und Begleitung am Arbeitsplatz. Je anforderungsreicher ein Arbeitsplatz ist und je mehr Entscheidungen zu treffen sind, umso wichtiger ist eine fundierte sachliche, aber auch soziale Einführung neuer MitarbeiterInnen.

Arbeitsmarktpositionierung nach Ende der Aktion 20.000

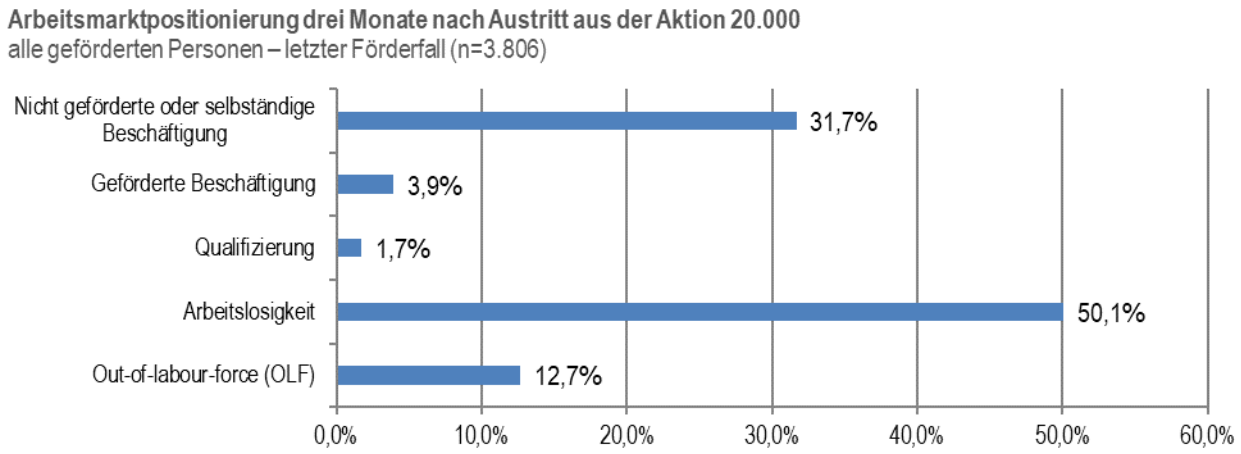
Zur Bewertung der Arbeitsmarktpositionierung nach Ende der Aktion 20.000 wird, wie im AMS-Kontext üblich, der Beschäftigungsstatus am 92. Tag nach Förderende analysiert (Stichtag der Daten: 31.10.2019).

31,7% in ungeförderter oder selbständiger Beschäftigung

3 Monate nach Förderende waren österreichweit 31,7% aller geförderten Personen in einem ungeförderten Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt oder selbständig beschäftigt (n=3.806). Bei ausschließlicher Berücksichtigung jener geförderten Personen, die das Dienstverhältnis wie vorgesehen beendeten, erhöht sich der Anteil auf 39,5% (n=3.051).

[5] Dieser Wert bezieht sich auf den Anteil von Personen, die ihr Dienstverhältnis vorzeitig beendet haben und zum Stichtag am 92.Tag nach Austritt weder in Beschäftigung, noch in Qualifizierung waren. Der berechnete Wert basiert auf der Auswertung einer Stichprobe (n=755).

Abbildung 1: Arbeitsmarktpositionierung drei Monate nach Austritt aus der Aktion 20.000



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Neben ungeförderter Beschäftigung sind unter bestimmten Umständen auch eine weitere geförderte Beschäftigungsepisode oder eine Qualifizierungsteilnahme als erfolgreiche Anschlussperspektiven zur Aktion 20.000 zu werten[6]. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte ergibt sich ein Anteil von 37,3% aller Teilnahmen mit positiver Arbeitsmarktpositionierung zum Stichtag.

Genau die Hälfte (50,1%) der geförderten Personen ist nach Auslaufen der Förderung wieder arbeitslos, 12,7% befinden sich in einem erwerbsfernen Status, darunter finden sich auch jene Personen, die im Anschluss an die Aktion 20.000 in die Pension übertraten. Wie hoch der Anteil der Pensionierungen ist, kann aus den vorliegenden Daten nicht ermittelt werden.

Tabelle 1: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag nach Förderende)

Arbeitsmarktpositionierung	Männer (n=2.201)	Frauen (n=1.605)	Gesamt (n= 3.806)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**36,4%**	**38,4%**	**37,3%**
Nicht geförderte Beschäftigung	31,0%	31,9%	31,4%
Geförderte Beschäftigung	3,9%	3,9%	3,9%
Qualifizierung	1,2%	2,4%	1,7%
Selbstständig erwerbstätig	0,4%	0,2%	0,3%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**63,6%**	**61,6%**	**62,7%**
Arbeitslosigkeit	52,0%	47,4%	50,1%
Out-of-labour-force (OLF)	11,5%	14,2%	12,7%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung

[6] Eine anschließende geförderte Beschäftigung kann etwa bei geförderten Personen mit Behinderung oder in Konstellationen, in denen dadurch eine Übernahme in ein ungefördertes Dienstverhältnis zeitnah realisiert werden kann, durchaus programmkonform sein. Gleiches gilt für anschließende Qualifizierungseinheiten.

Einen Referenzrahmen zur Einordnung der Arbeitsmarktpositionierung nach der Teilnahme an der Aktion 20.000 bildet die Beschäftigungsinitiative 50+. Geförderte Personen dieser Förderinitiative waren drei Monate nach Austritt zu 37,5%[7] in ungeförderter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. in selbständiger Beschäftigung. Zu berücksichtigen ist, dass die geförderten Personen der Beschäftigungsinitiative 50+ durchschnittlich jünger und deutlich kürzer arbeitslos, aber auch kürzer in geförderter Beschäftigung waren. Vor diesem Hintergrund ist der im Rahmen der Aktion 20.000 erreichte Anteil von 31,7% jedenfalls als Erfolg zu bewerten.

Merkmale und Faktoren, die eine ungeförderte Beschäftigung im Anschluss an die Aktion 20.000 begünstigen

In vertiefenden Analysen zeigten sich folgende Merkmale und Rahmenbedingungen, die eine ungeförderte Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt im Anschluss an das im Rahmen der Aktion 20.000 geförderte Dienstverhältnis begünstigten:

- Kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der geförderten Beschäftigung
- Kein offizieller Behindertenstatus
- Niedrigeres Alter
- Kein Bezug von Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung
- Österreichische Staatsbürgerschaft
- Teilnahme an einer vorbereitenden Schulung oder Einschulung durch das AMS bzw. den Dienstgeber
- Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000

Insgesamt weisen die Ergebnisse der Evaluation darauf hin, dass es mit Hilfe der Förderung der Aktion 20.000 vielfach sehr gut gelungen ist, Startnachteilen von Personen am Arbeitsmarkt, die auf niedrige Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen und einen Wohnort im Osten Österreichs zurückzuführen sind,[8] entgegenzuwirken. Dies zeigt sich bspw. an den geringen Unterschieden zwischen Personen mit unterschiedlichem formalen Ausbildungsniveau: 30% der geförderten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (n=1.133) sowie der Personen mit Hochschulabschluss (n= 419) und 33% der Personen mit Lehre oder Abschluss einer Mittleren Schule (n=1.689) sind zum Stichtag in ungeförderter Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt oder selbständig beschäftigt.

Besonders hinzuweisen ist auch darauf, dass es mit der Aktion 20.000 gut gelungen ist, Personen, die bereits sehr lange arbeitslos waren, wieder eine langfristige Beschäftigungsoption zu eröffnen. So waren beispielsweise 26% (n= 429) der geförderten Personen der Aktion 20.000, die vor der Teilnahme fünf Jahre oder länger arbeitslos waren, drei Monate nach Auslaufen der geförderten Beschäftigung in einem ungeförderten Dienstverhältnis tätig oder selbständig beschäftigt.

[7] Der ausgewiesene Anteil bezieht sich auf Personen in ungeförderter bzw. selbstständiger Beschäftigung (n=15.453). Um einen Referenzrahmen darzustellen, wurden Daten zur Arbeitsmarktpositionierung am 92. Tag nach Austritt aus der Beschäftigungsinitiative 50+ herangezogen. Ausgewertet wurden nur arbeitsmarktrelevante Teilnahmen entlang der AMS-internen Kodierung aus dem Jahr 2016.

[8] Vgl. Studie „Arbeitsmarktferne Personen. Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf“ auf der Homepage von prospect Unternehmensberatung (Abruf 25.11.2019).

Ob und in welchem Ausmaß dies auch bei einer längeren Laufzeit und einer entsprechenden Durchdringung des Gesamtpotenzials gelungen wäre, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden. Zu vermuten ist allerdings, dass in der Anfangsphase der Aktion 20.000 vor allem jene Personengruppen erreicht wurden, die innerhalb der Zielgruppe leichter zu erreichen waren und – unter geeigneten Rahmenbedingungen – niedrigere Abbruchsrisiken und höhere Weiterbeschäftigungschancen nach Auslaufen der Förderung hatten.

Gemeinnütziger Bereich weist Beschäftigungspotenzial auf

Rund 60% der auch nach Auslaufen der Förderung über die Aktion 20.000 noch beschäftigten Personen waren nach Auswertungen des AMS Österreich beim selben Dienstgeber, also bei einem öffentlichen Dienstgeber bzw. einer gemeinnützigen Organisation, weiter beschäftigt[9]. Dies weist auf ein vorhandenes Beschäftigungspotential für die Zielgruppe der Aktion 20.000 in diesem Bereich hin. Die Erfahrungen aus der Aktion 20.000 zeigen aber auch, dass dieses Potenzial nicht unbegrenzt gegeben ist. Kritisch ist, dass entsprechende Vorlaufzeiten zur Abklärung organisatorischer Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Gelingt es, das organisatorische Umfeld für die geförderten Personen aufzubereiten, so sind – innerhalb realisierbarer Grenzen – durchaus beachtliche Erfolge zu erzielen: So konnten bspw. in Wien laut Auskunft des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds waff letztlich 125 vormals geförderte Personen, die bei der Stadt Wien oder stadtnahen Organisationen beschäftigt waren (n=248), in ein ungefördertes Dienstverhältnis übernommen werden. Dies entspricht einer Weiterbeschäftigungsquote von 50%.

Bewertung der Aktion 20.000 durch geförderte Personen

Insgesamt wurden 405 TeilnehmerInnen und 148 AbbrecherInnen der Aktion 20.000 telefonisch auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens befragt. Das in vielen Medienberichten gezeichnete Bild, wonach TeilnehmerInnen der Aktion 20.000 sich dankbar und begeistert über diese Beschäftigungsoption zeigten, bestätigt sich auch in den Befragungsergebnissen: Mehr als 90% der befragten TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen (n=551) stimmten der Aussage „Ich war begeistert, endlich wieder arbeiten zu können“ eher oder voll zu. Besonders auffallend ist dabei, dass dieses Stimmungsbild sowohl von TeilnehmerInnen als auch AbbrecherInnen gezeichnet wird. Ein wesentlicher Hintergrund dürfte darin gelegen sein, dass rund die Hälfte der Befragten die Hoffnung, jemals wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, bereits aufgegeben hatte. So gaben 52% der Befragten (n=552) an, sich eigentlich schon (eher) damit abgefunden zu haben, keine Stelle mehr zu finden.

Der Umstand, dass im Rahmen der Aktion 20.000 nur Dienstverhältnisse bei öffentlichen und gemeinnützigen Stellen gefördert wurden, wurde in der öffentlichen Diskussion mitunter als Kritikpunkt an der Aktion 20.000 ins Treffen geführt. Für die Befragten spielte dies mit Blick auf eine längerfristige Beschäftigungsmöglichkeit nur eine untergeordnete Rolle in ihrer Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme an der Aktion 20.000.

[9] Bezieht sich auf eine AMS-interne Auswertung aus dem Oktober 2019

Befristung wird kritisch betrachtet

Die größte Skepsis wurde durch die Befristung der Dienstverhältnisse im Rahmen der Aktion 20.000 erzeugt. 41% (n= 549) aller Befragten stimmten der Aussage, dass sie skeptisch waren, weil es eine befristete Stelle war, (eher) zu. Besonders von „jüngeren" Zielgruppenpersonen wurde die Befristung auf maximal zwei Jahre kritisch betrachtet.

Schwerpunkt im Bereich der sozialen Dienstleistungen

Die Befragungsergebnisse bestätigen den medial gezeichneten Eindruck, dass in der Aktion 20.000 schwerpunktmäßig Arbeitsplätze im Bereich sozialer Dienstleistungen gefördert wurden. Die drei von den Befragten am häufigsten genannten Beschäftigungsfelder waren:

- Soziale Dienstleistungen (42%, n= 553)
- Erziehung, Bildung, Verwaltung und Administration (22%)
- Gestaltung des öffentlichen Raums, Verkehr und Umweltpflege (14%)

Eine zentrale Rolle in der Umsetzung der Aktion 20.000 spielte die öffentliche Hand selbst. Fast die Hälfte (48%, n= 552) aller befragten Personen – unabhängig davon, ob es sich um AbbrecherInnen oder TeilnehmerInnen handelt – geben an, dass sie bei einem öffentlichen Dienstgeber beschäftigt waren.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die konkreten Aufgabenfelder und Tätigkeitsbereiche der Befragten.

Tabelle 2: Aufgaben/Tätigkeitsbereiche der Befragten

Tätigkeitsbereich	Anzahl in Prozent (n= 553)
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	30,7%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	21,7%
Hilfskraft/Aushilfe	19,5%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	9,0%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	6,0%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft	5,6%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	4,3%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	3,1%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect)

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die geförderte Stelle ihrem erlernten bzw. bisherigen Beruf (eher) entsprach (52%, n= 553). Ein Befund der aufgrund der kurzen Laufzeit und der Neuartigkeit des Programms durchaus positiv zu bewerten ist. 34% (n=405) der TeilnehmerIn-

nen aber 53% (n=148) der AbbrecherInnen waren am geförderten Arbeitsplatz mit einer Tätigkeit betraut, die unter ihrem formalen Qualifikationsniveau lag.

Rund 89% sind mit dem Dienstverhältnis (eher) zufrieden

Insgesamt rund 89% (n= 403) der befragten TeilnehmerInnen sind mit dem Dienstverhältnis (eher) zufrieden, 58% davon sogar sehr zufrieden. Die hohe Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis, vor allem aber mit den Tätigkeiten, weist darauf hin, dass die vermittelten Beschäftigungen den Erwartungen und Voraussetzungen der geförderten Personen gut entsprachen.

AbbrecherInnen sind insgesamt deutlich unzufriedener: Nur 45% geben an (45%-Punkte Unterschied, n= 148), (eher) zufrieden zu sein. Dieses Bild verfestigt sich auch bei einer differenzierten Analyse der Zufriedenheit anhand verschiedener Dimensionen:

Tabelle 3: Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis

Dimension der Zufriedenheit	Teilnehmer-Innen (n=397-404)	Abbrecher-Innen (n=143-148)	Männer (n= 299-303)	Frauen (n=241-249)	Gesamt (n=540-552)
Index: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen	98,3%	93,2%	97,7%	96,0%	96,9%
Index: Zufriedenheit mit der Tätigkeit	95,3%	71,2%	88,7%	89,0%	88,8%
Index: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima	91,9%	57,3%	86,3%	78,4%	82,8%
Index: Zufriedenheit mit der Bezahlung	90,3%	82,4%	87,1%	89,6%	88,2%
Gesamtzufriedenheit mit dem Dienstverhältnis	**89,1%**	**44,6%**	**80,5%**	**73,1%**	**77,1%**

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect)

Ein zentrales Qualitätskriterium der Aktion 20.000 war, nicht nur existenzsichernde, sondern auch sinnstiftende Arbeitsplätze zu schaffen. Sowohl auf gesellschaftlicher als auch individueller Ebene zeigt sich, dass die Dienstverhältnisse im Rahmen der Aktion 20.000 von fast allen geförderten Personen als sinnstiftend erachtet wurden:

- 97% der TeilnehmerInnen (n= 405) bzw. 89% der AbbrecherInnen (n= 148) stimmten der Aussage, dass ihre Tätigkeit einen Nutzen für die Allgemeinheit hatte, (eher) zu.
- 96% der TeilnehmerInnen (n= 404) bzw. 76% der AbbrecherInnen (n= 148) gaben an, dass sie die Tätigkeiten als (eher) sinnvoll erachtet haben.

Betriebliche Vorbereitung in mehr als der Hälfte der Fälle

62% (n= 553) der Befragten gaben an, zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Einschulungsphase im Betrieb durchlaufen zu haben, wobei diese Einschulung in den meisten Fällen (47%) kürzer als ein Monat dauerte. Von Seiten des AMS wurden 17% der Befragten auf das Dienstverhältnis vorbereitet.

Sowohl TeilnehmerInnen (88%, n= 278) als auch AbbrecherInnen (72%, n= 93), die vorbereitende Schulungsangebote durch den Dienstgeber oder das AMS erhalten hatten, gaben zumeist an, dass ihre Vorbereitungsbedarfe gut getroffen wurden.

Kontakt zum AMS vor Auslaufen der Förderung

Der Großteil der TeilnehmerInnen (75%, n= 404) gab ein bis zwei Monate vor Auslaufen der Förderung an, noch nicht in Kontakt mit dem AMS gewesen zu sein. Sowohl jene TeilnehmerInnen, die vor dem Ende der Aktion 20.000 noch nicht durch das AMS kontaktiert worden waren (53%, n=299), als auch die befragten AbbrecherInnen (68%, n= 148) teilten mehrheitlich die Ansicht, dass eine Kontaktaufnahme durch das AMS bei laufendem Dienstverhältnis sinnvoll gewesen wäre – durchaus auch bereits ein halbes Jahr vor Auslaufen der Förderung.

Wirkungen der Teilnahme aus Sicht der Befragten

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass sowohl TeilnehmerInnen als auch AbbrecherInnen eine breite Wirkung der Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 beschreiben. Erwartungsgemäß lassen sich Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen feststellen, wobei letztere die Teilnahmewirkungen geringer einschätzen. Interessant ist, dass sich der geringste Unterschied bei den Auswirkungen der Aktion 20.000 auf die Chancen, wieder eine Stelle zu finden, beobachten lässt (Index: Arbeitssuche).

Tabelle 4: Teilnahmewirkung

Wirkungsaspekt	TeilnehmerInnen (n= 380)	AbbrecherInnen (n= 145)	Gesamt (n=525)
Index: Berufliche Weiterentwicklung	82,9%	48,6%	73,6%
Index: Unterstützung und Empowerment	80,8%	49,3%	72,2%
Index: Arbeitssuche	62,1%	43,4%	57,0%
Index: Stabilität und Problemlösung	57,0%	30,3%	49,7%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect)

Wirkungsvollste Einzelaspekte aus Sicht der Befragten

Werden die einzelnen Wirkungsaspekte betrachtet, beschreiben TeilnehmerInnen (n= 380) zwar insgesamt größere Wirkungen als AbbrecherInnen (n= 145), jedoch gibt es nur geringe Unterschiede in Bezug auf die Rangreihung. Gemessen am Anteil der Personen, die (eher) positive Wirkungen sehen, zeigten sich im Rahmen der Evaluation folgende fünf Einzelaspekte gereiht nach ihrer Bedeutung:

- Zugewinn an Wissen (84% bzw. 54%)
- Sammlung von wichtiger Berufserfahrung (84% bzw. 53%)

- Gesteigertes Gefühl der Wertschätzung (80% bzw. 46%)
- Optimistischerer Ausblick für die Zukunft (76% bzw. 51%)
- Zugewinn an sozialen Kontakten (73% bzw. 47%)

Learnings und Weiterentwicklungsoptionen

Die Aktion 20.000 wurde – politisch und medial intensiv begleitet – letztlich in einem sehr kurzen Zeitraum von 6 Monaten aktiv umgesetzt. Dass es unter diesen Rahmenbedingungen gelang, 3.824 Zielgruppenpersonen zu erschließen und für sie geeignete Arbeitsplätze zu akquirieren, ist als Erfolg zu bewerten, der auf mehrere Faktoren zurückzuführen ist:

- Die Aktion 20.000 wurde von vielen Verantwortlichen des AMS sehr begrüßt, weil damit eine Zielgruppe, für die man bislang keine Angebote hatte, adressiert wurde. Dies führte dazu, dass die Aktion 20.000 in den Modellregionen und in weiterer Folge auch darüber hinausgehend seitens des AMS sehr engagiert geplant und umgesetzt wurde.
- Zentral war, dass es sich um konkrete, längerfristige Beschäftigungsangebote handelte. Dies sprach, wie sich auch in der TeilnehmerInnenbefragung zeigte, viele Personen an, die die Hoffnung, jemals wieder eine Stelle zu finden, bereits aufgegeben hatten. Die angebotenen Dienstverhältnisse versprachen durch den Förderungszeitraum von bis zu 2 Jahren eine längerfristige Perspektive.
- Die angebotenen Dienstverhältnisse waren bei durchaus attraktiven Dienstgebern angesiedelt und wurden kollektivvertraglich entlohnt. Der angewandte Kollektivvertrag orientierte sich am jeweiligen Kollektivvertrag des Dienstgebers.
- Die Tatsache, dass die Lohn- und Lohnnebenkosten zu 100% übernommen werden konnten, erleichterte vielen potenziellen Dienstgebern die Entscheidung, sich am Programm zu beteiligen.
- Ein engagiertes, professionelles und systematisches Programmmanagement im AMS bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Programmumsetzung. Exemplarisch kann dies am Vorgehen in Linz und Urfahr-Umgebung nachvollzogen werden. Werden die Aktivitäten des AMS durch Organisationen unterstützt, die nicht nur die Strukturen, Prozesse und Logiken das AMS und der Zielgruppe sehr gut kennen sondern auch jene der potenziellen Dienstgeber, so lässt sich der Integrationserfolg erheblich steigern. Exemplarisch zeigt sich dies an den Beispielen aus Wien und Niederösterreich. Kann mit dem Programm eine umsetzungsreife innovative Idee aufgegriffen werden und übernimmt die für die nachhaltige Finanzierung der Umsetzung relevante Organisation die weitere Finanzierung, so können auch tatsächlich neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die gesellschaftlichen Mehrwert schaffen. Dies kann exemplarisch am steirischen Beispiel der Alltagsbegleitung[10] veranschaulicht werden.

Trotz des hohen Engagements seitens der umsetzenden Stellen im AMS konnten in der Umsetzungsphase keine Stellen beim Bund, der im Rahmen der Aktion 20.000 auch zum Kreis der förderbaren Dienstgeber zählte, akquiriert werden. Dazu war vermutlich der Umsetzungszeitraum zu kurz.

[10] Vgl. Bericht „Land zahlt Alltagsbegleitung Pflegebedürftiger“ auf der Homepage des ORF (Abfrage vom 25.11.2019).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Umsetzung der Aktion 20.000 eine Reihe von Learnings für ähnliche Angebote sowie für die Unterstützung der Zielgruppe der langzeitbeschäftigungslosen Personen 50+ insgesamt bietet. Diese werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

Zielgruppe der Aktion 20.000 ist heterogen und verlangt auch ein dementsprechendes Förderangebot

Es ist unbestritten, dass die Zielgruppe langzeitbeschäftigungsloser Personen über 50, vor allem aber langzeitbeschäftigungslose Personen über 55, gezielter Aufmerksamkeit im Zugang zum Arbeitsmarkt bedürfen. Wie sich auch im Rahmen der Aktion 20.000 bestätigte, ist diese Zielgruppe sehr heterogen und verlangt ein differenziertes Unterstützungsangebot:

Langzeitbeschäftigungslose Personen ab 50 sind – völlig unabhängig von ihren Kompetenzen, Werthaltungen und persönlichen, vor allem gesundheitlichen Rahmenbedingungen – ganz offensichtlich deutlichen Altersdiskriminierungen ausgesetzt. Besonders ausgeprägt dürfte die Nichtberücksichtigung der Potenziale älterer arbeitsloser Personen im Bereich von Großbetrieben und in städtischen Ballungszentren sein. Bei ersteren sind Altersobergrenzen bei Bewerbungsverfahren sehr üblich, in städtischen Kontexten können informelle Netzwerke bestehende Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt weniger abfedern, weil die Anonymität größer ist. Wie bereits andere Studien gezeigt haben, gilt es daher in der Gestaltung von arbeitsmarktpolitischen Reintegrationsmaßnahmen für diese Zielgruppe vor allem „Türen zu öffnen“ – dies in Form von unmittelbaren und persönlichen Zugängen zu Betrieben und über geförderte Beschäftigungsaufnahmen mit Transitfunktion.[11]

Die Angebote der Beschäftigungsinitiative 50+ gehen genau in diese Richtung, erreichen allerdings, wie sich zeigte, jene Personengruppen, die von Alters- und auch Arbeitslosigkeitsdiskriminierung in besonderem Maße betroffen ist, weil sie bspw. 55+ und / oder langzeitbeschäftigungslos ist, nicht ausreichend. Die Schaffung von geförderten unmittelbaren Zugängen zu Betrieben ist aber für die Zielgruppe zentral: Nur so können den „Bildern über ältere langzeitbeschäftigungslose Personen“ reale Erfahrungen entgegengestellt und in weiterer Folge die Bilder korrigiert werden. Und nur so bekommen Zielgruppenpersonen überhaupt eine reale Chance, ihre Potenziale und ihr Können unter Beweis zu stellen. Mit dem Schaffen von Zugängen zu Dienstgebern und der längerfristigen Förderung von Beschäftigung ist für einen Teil der Zielgruppe das Integrationsproblem bereits zu einem guten Teil gelöst.

Für andere Zielgruppenpersonen dagegen bedarf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt intensiverer Interventionen und für einen Teil der Zielgruppe wird seitens der VertreterInnen des AMS auch unter Nutzung von Förderungen, wie bspw. der Aktion 20.000, keine reale Beschäftigungschance mehr gesehen. So hat sich auch gezeigt, dass selbst die Aktion 20.000 nicht für alle geförderten Personen reale Beschäftigungsoptionen bietet. Wäre das Programm länger umgesetzt worden, wäre dieser Umstand deutlicher sichtbar geworden. Anhand der umfassend dokumentierten und in einer Case Study zusammenfassend dargestellten Umsetzung der Aktion 20.000 in der Region Linz und Urfahr-Umgebung zeigt sich die Heterogenität der Zielgruppe besonders anschaulich.

[11] Vgl. Studienbericht „Optimale Betreuung und Förderung von Personen ab 45 Jahren im AMS Burgenland“ auf der Homepage von prospect Unternehmensberatung (Abfrage 25.11.2019).

Zwischen diesen beiden Polen liegen sehr vielfältige arbeitsmarktbezogene Rahmenbedingungen der Zielgruppenpersonen, die mit Blick auf eine Arbeitsmarktintegration möglichst maßgeschneiderter Interventionen und Hilfestellungen bedürfen.

Beschäftigungsangebote für qualifizierte Zielgruppenpersonen

Während es für Zielgruppenpersonen mit Qualifikationsbedarf oder mit Bedarf an anderen Unterstützungsleistungen unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Instrumente gibt, fehlen für die Zielgruppe der Aktion 20.000 vor allem Beschäftigungsmöglichkeiten. Besonders rar sind zugängliche Dienstverhältnisse für qualifizierte langzeitbeschäftigungslose Personen 55+. Einschlägiger Bedarf besteht an längerfristigen Beschäftigungsangeboten – dies, wie sich zeigte auf sehr unterschiedlichen Anforderungsniveaus und in sehr diversen fachlichen Bereichen. Die durchschnittlich sehr kurze Förderdauer der Angebote im Bereich der Beschäftigungsinitiative 50+ wäre nach den Erfahrungen in der Aktion 20.000 zu hinterfragen.

Professionelles Matching zentral

Im Vorfeld einer Beschäftigungsaufnahme bedarf es eines individualisierten und präzisen Matchingverfahrens. Dies, weil ältere Menschen in aller Regel ein spezifisches Kompetenzniveau aufweisen, das nur dann genutzt werden kann, wenn die jeweiligen Kompetenzen am konkreten Arbeitsplatz auch gefragt sind. Die diesbezüglichen positiven Erfahrungen im Rahmen der Aktion 20.000 können als Good Practice in der Vermittlung von älteren arbeitslosen Menschen gelten. Bemerkens- und nachahmenswert ist dabei auch die intensive Beteiligung von potenziellen ArbeitgeberInnen an den Auswahlprozessen – in diesem Bereich sind durchaus auch Potenziale mit Blick auf kleine Schritte zur Lösung des Fachkräftemangels zu verorten.

Begleitungsstrukturen sind erfolgskritisch

Wiewohl im Umsetzungskonzept vorgesehen, wurden auf das Dienstverhältnis vorbereitende und beschäftigungsbegleitende Angebote nur in geringem Umfang umgesetzt. Hintergrund dafür waren vor allem nicht vorhandene Budgetierungen dieser Angebotselemente sowie die kurze Programmlaufzeit, die ein Nachjustieren verhinderten. Wie sich zeigte, werden derartige Angebote, wenn sie vorhanden waren, sehr positiv bewertet und insbesondere ProgrammabbrecherInnen äußern auch einschlägigen Bedarf. In einem etwaigen ähnlichen Programm ist zu empfehlen, jedenfalls Begleitstrukturen für die Phase des Onboardings beim geförderten Dienstgeber vorzusehen. So können auch TeilnehmerInnen unterstützt werden, die beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen Belastungsgrenzen aufweisen. Rund 6 Monate vor Auslaufen der Förderung sollte darüber hinaus seitens des AMS aktiv Kontakt mit den Geförderten und deren Dienstgeber aufgenommen werden, um abzuklären, ob eine Übernahme in ein Dienstverhältnis geplant ist. Ist dies nicht der Fall, sollten entsprechende Vermittlungsbemühungen gesetzt werden, um direkt aus der Beschäftigung heraus den Übergang in ein anderes Dienstverhältnis zu organisieren. Diesbezüglich sind Vorkehrungen dahingehend zu treffen, dass das aktive Kontaktieren der geförderten Personen durch das AMS bei aufrechtem Dienstverhältnis rechtlich abgesichert erfolgen kann.

Stundenausmaß an individuelle Leistungsniveaus anpassen

In der Aktion 20.000 war das minimale Beschäftigungsausmaß mit Blick auf das Erzielen eines existenzsichernden Einkommens auf 30 Wochenstunden begrenzt. Die Rückmeldungen der befragten AMS-VertreterInnen zeigten, dass in Einzelfällen ein Unterschreiten dieser Wochenstundenanzahl sinnvoll gewesen wäre. Eine solche Stundenreduzierung und eine bei Bedarf schrittweise Ausweitung der Wochenstundenanzahl wäre im Sinne einer verstärkten Integration von älteren Zielgruppenpersonen mit gesundheitlichen Einschränkungen jedenfalls sinnvoll.

Beschäftigungspotenzial im Pflegebereich mit Einschränkungen

Aus den Umsetzungserfahrungen der Aktion 20.000 ist abzuleiten, dass der Bereich sozialer Dienstleistungen – wiewohl hier eine hohe Nachfrage gegeben ist – nur ein eingeschränktes Beschäftigungspotenzial für die Zielgruppe der Aktion 20.000 aufweist. Um die gegebenen Beschäftigungsoptionen dieses Tätigkeitsfeldes optimal zu nutzen, ist abermals auf die Bedeutung eines differenzierten, auf die individuelle Situation abgestimmten Matchings hinzuweisen.

Diversität der Förderinstrumente entspricht der Vielfalt der Anforderungen der Dienstgeber

Im Rahmen der Aktion 20.000 wurden sowohl Direktanstellungen als auch Konstruktionen über Arbeitskräfteüberlasser gefördert. Beides hat sich als hilfreich erwiesen, besonders weil manche Organisationen (öffentliche Einrichtungen, aber auch kleine Vereine) ohne die Arbeitskräfteüberlassung zusätzlichen Hürden gegenübergestanden wären.

Bewerbungssituationen schaffen

Die Erfahrungen aus der Aktion 20.000 sowie in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zeigen, dass es äußerst positive Auswirkungen hinsichtlich der Motivation und Identifikation der geförderten Personen hat, wenn Zielgruppenpersonen Maßnahmen nicht „zugewiesen werden“, sondern sich auf konkrete Arbeitsstellen oder Angebote in einem Programm bewerben können.

Privatwirtschaft miteinbinden

Mit der Aktion 20.000 konnte gezeigt werden, dass öffentliche und gemeinnützige Dienstgeber durchaus Beschäftigungspotenzial für die Zielgruppe aufweisen – ein Umstand, der angesichts der quantitativen Bedeutung öffentlicher Dienstgeber nicht weiter verwunderlich ist. Im Sinne einer Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Potenziale ist jedoch auch die Integration des privatwirtschaftlichen Bereichs angezeigt – Projekte, in denen Intermediäre die Vorauswahl und das Onboarding von geförderten arbeitsmarktpolitischen Zielgruppenpersonen in Privatunternehmen unterstützen,[12] zeigen, dass auch in diesem Bereich sehr viel an arbeitsmarktpolitischem Potenzial gegeben ist. Hinsichtlich der Förderungshöhe und Förderungsdauer müsste zwischen öffentlichen und gemeinnützigen Organisationen auf der einen Seite und privatwirtschaftlichen Dienstgebern auf der anderen Seite differenziert werden. Dies ungeachtet der Tatsache, dass es jedenfalls empfehlenswert ist, Förderungshöhe und Förderungsdauer möglichst präzise – und trotzdem unter vernünftigem Verwaltungsaufwand administrierbar – an den jeweiligen persönlichen und betrieblichen Rahmen-

[12] Zu nennen sind etwa Projekte in Kooperation von Caritas und Spar oder von itworks und Magna in der Steiermark.

bedingungen auszurichten. Die Ausweitung derartiger Förderungen auf den privatwirtschaftlichen Bereich ist auch deshalb angezeigt, weil es keine wissenschaftlich-fundierten Aussagen dazu gibt, welche Tätigkeitsbereiche für Projekte wie die Aktion 20.000, vielversprechend sind.

Definition von Zusätzlichkeit

Wenn es um die Förderung von Lohnkosten geht, ist das Vorhandensein eines „zusätzlichen" Dienstverhältnisses sehr oft als Förderungsbedingung formuliert. Gemeint ist in den meisten Fällen, dass Kündigungen und in weiterer Folge ein Ersatz einer gekündigten Person durch eine geförderte Person jedenfalls ausgeschlossen werden müssen. Diese prozessuale Zusätzlichkeit ist jedenfalls sinnvoll und notwendig. Darüber hinausgehende Definitionen sind in der Praxis mit hohem Administrations- und Kontrollaufwand verbunden und sollten deshalb sehr reflektiert gewählt werden. Wesentlich ist jedenfalls bei Anwendung des Förderkriteriums der Zusätzlichkeit, dieses im Detail zu definieren.

Förderintensität an individueller Leistungsfähigkeit orientieren

In der Aktion 20.000 wurde die Beschäftigung von Zielgruppenpersonen für einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren in einem Ausmaß von bis zu 100% der Lohn- und Lohnnebenkosten gefördert. Sowohl Förderhöhe als auch Förderdauer sind im Spektrum der österreichischen arbeitsmarktpolitischen Interventionen auffallend hoch, wobei bedingt durch die Sistierung der Aktion 20.000 nur ein verschwindend geringer Anteil der Geförderten tatsächlich 2 Jahre in einem geförderten Dienstverhältnis beschäftigt war [13]. Die vollständige Übernahme der Lohn- und Lohnnebenkosten über einen vergleichsweise langen Zeitraum kann als zentraler Hintergrund dafür gesehen werden, dass es gelang, innerhalb eines überschaubaren Zeitraums immerhin 3.824 Personen zu erreichen und für diese geeignete Stellen zu akquirieren. In den Interviews und Rückmeldungen wird deutlich, dass diese Förderhöhe – vorerst völlig ungeachtet der persönlichen Situation der geförderten Personen – als sehr hilfreich bezeichnet wird, sollen öffentliche Stellen (wie der Bund, Kommunen etc.) adressiert werden. Dies, weil bei einem niedrigeren Förderungssatz Beschlussfassungen erforderlich sind. Ein möglicher sinnvoller Ausweg liegt darin, dass bei einem etwaigen Folgeprojekt die 100%ige Förderung von Lohn- und Lohnnebenkosten durch eine Bund– Länder–Kooperation sichergestellt wird. Werden die relevanten Strukturen und Prozesse im spezifischen Kontext von Gebietskörperschaften berücksichtigt und umsichtige Einbettungen der Förderungen vorgenommen, so sind in diesem Bereich wie sich vor allem auch in Wien zeigte, durchaus beachtliche Potenziale gegeben. Interessant ist dies vor allem auch deshalb, weil für die Zielgruppe auf diesem Weg attraktive und hinsichtlich des Anforderungsniveaus sehr breit gefächerte Arbeitsplätze erschlossen werden können.

Geht es um die Förderung von Arbeitsplätzen bei gemeinnützigen Organisationen abseits der öffentlichen Verwaltung sowie bei privatwirtschaftlichen Unternehmen, empfiehlt sich – ausgehend

[13] Die durchschnittliche Förderdauer bei den in der Aktion 20.000 beschäftigten Personen lag – bedingt durch die Sistierung der Aktion 20.000 und den statischen Zeitpunkt des Förderungsendes mit 30.6.2019 – bei 1,3 Jahren. Dies resultiert daraus, dass rund 20% die Teilnahme vorzeitig abbrachen, ein anderer Teil der Förderungen vor 30.6.2019 auslief, weil mit der Sistierung der Förderung auch eine Deckelung des Förderungsbudgets verbunden war und schließlich ein Teil der Geförderten erst im Jahr 2018 eintraten.

von einem hohen Ausgangsniveau – eine möglichst präzise an der Leistungsfähigkeit der Person orientierte und trotzdem administrierbare degressive Gestaltung der Förderhöhe. In diese Richtung weisen auch internationale Beispiele[14]. Das Ausgangsniveau – bei Förderungen im gemeinnützigen Bereich bis zu 100% der Lohn- und Lohnnebenkosten – soll sich am Grad der Diskriminierung der Personengruppe respektive an deren realer Leistungsfähigkeit orientieren. Dies, weil beide Ebenen – sowohl Diskriminierung bspw. aufgrund des fortgeschrittenen Alters als auch reale Leistungsgrenzen – ein attraktives Anreizsystem erfordern. In der Förderdauer dagegen ist zwischen reiner Diskriminierung und realen Leistungseinschränkungen insofern zu differenzieren, als erstere sich in sehr starken Anfangshürden, die es durch eine entsprechend hohe, aber zeitlich begrenzte Förderung zu überwinden gilt, manifestiert. Leistungseinschränkungen dagegen, insbesondere solche, die durch Schulung und Einarbeitung nicht behebbar sind, bedürfen möglicherweise einer dauerhaften Förderung, sollen langfristige Beschäftigungsoptionen geschaffen werden. Die Auseinandersetzung mit derartigen Themen und die Entwicklung entsprechender Fördermodelle empfiehlt sich mit Blick auf die zunehmende Bedeutung der Altersgruppe 50+ sowohl unter beschäftigten als auch arbeitslosen Personen.

Neben der Förderintensität sollte auch die Förderdauer an die individuellen Bedürfnisse und Leistungspotenziale angepasst werden. Mit einer zeitlichen Begrenzung der Förderung auf 1 Jahr, bei besonderen persönlichen Herausforderungen auf 1,5 Jahre, wäre vermutlich ein ausreichend intensiver Anreiz zur Beschäftigung der Zielgruppenpersonen gegeben[15]. Dieser Zeitrahmen ist auch ausreichend lang, um eine vollwertige Einführung in das jeweilige Aufgabengebiet abschließen zu können. Gleichzeitig ist der Zeitrahmen deutlich länger als in den bereits bestehenden Förderungsangeboten.

Begleitende Qualifizierungsangebote

Eventuell sollten bestimmte Förderungsanteile auch an das Bereitstellen von arbeitsplatznahen Qualifikationsmaßnahmen durch die Dienstgeber gebunden sein, sofern diese nicht vom AMS oder anderen Fördergebern organisiert und finanziert werden. In diese Richtung weisen beispielsweise auch die Umsetzungserfahrungen in Niederösterreich – hier wurden seitens des Vereins Jugend und Arbeit Weiterbildungsbedarfe von Geförderten unter Einbeziehung einer Qualifizierungsberaterin erhoben. In jenen Fällen, in denen eine Weiterbildungsteilnahme die Übernahmechance beim

[14] Beispiel Sozialer Arbeitsmarkt Deutschland: Konkret erhält der Beschäftiger für zwei Jahre einen Lohnkostenzuschuss, wenn langzeitarbeitslose Personen über 25 Jahre eingestellt werden. Im ersten Jahr beträgt der Zuschuss 75 Prozent, im zweiten Jahr 50 Prozent. Wenn Personen angestellt werden, die mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben, steigt der Zuschuss auf 100% über zwei Jahre. In den Folgejahren reduziert sich der Lohnkostenzuschuss jährlich um 10 Prozent. Die maximale Förderdauer liegt für diesen Fall bei fünf Jahren. Begleitend wird eine sozialpädagogische Betreuung (in Form von „Coaches“) angeboten. Geförderten Personen können über den gesamten Förderzeitraum Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Regelungen der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen. Ein halbes Jahr vor Auslaufen der jeweiligen Förderung wird systematisch von der Bundesagentur für Arbeit mit dem Beschäftiger abgeklärt, welche Chancen auf Übernahme bestehen und ggf. proaktive Schritte gesetzt. Das Förderangebot steht allen Beschäftigern (auch Privatunternehmen) offen.

[15] Diese Festlegung erfolgt, weil es in der Evaluation keinen Hinweis gibt, dass bei einer Verlängerung der Förderdauer mehr Personen in ein ungefördertes Dienstverhältnis übernommen worden wären. Umgekehrt ist mit Blick auf die Ergebnisse der Beschäftigungsinitiative 50+ sowie die Aussagen im Rahmen dieser Evaluation davon auszugehen, dass bei dieser Zielgruppe ein Förderungszeitraum von 1 Jahr nicht unterschritten werden sollte.

Beschäftigerbetrieb erhöhte, wurde die Weiterbildung auch finanziert und umgesetzt.[16] Die Ergebnisse der Umsetzung der Aktion 20.000 in Niederösterreich bestätigen diesen Weg.

Verknüpfung mit anderen Förderungsansätzen

Wie die Evaluierungsergebnisse zeigen, konnten mit der Aktion 20.000 nachhaltige arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen auf hohem Niveau erreicht werden. Wesentlich schwieriger dagegen gestaltete sich die nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen. Um mit derartigen Programmen gezielter und auch nachhaltiger beschäftigungspolitische Effekte erzielen zu können, gilt es, ein entsprechendes Förderungsregime zu etablieren. Dieses müsste neben der Überprüfung der Förderbarkeit des Dienstgebers und der Person auch das neu zu entwickelnde Projekt oder Vorhaben, innerhalb dessen der geförderte Arbeitsplatz geschaffen werden soll, in Augenschein nehmen. So gälte es in diesem Fall, bereits im Vorfeld der Förderung, Überlegungen hinsichtlich der langfristigen Finanzierung des Vorhabens und des Arbeitsplatzes nicht nur anzustellen, sondern auch zu bewerten und als Entscheidungsgrundlage heranzuziehen.

Möglicherweise bestünden in einer Anbindung von Lohnkostenförderungsprogrammen für Zielgruppenpersonen an Innovationsförderprogramme der Länder oder des Austrian Wirtschaftsservice AWS entsprechende Potenziale. Dabei könnte sich das AMS auf die Abklärung der Förderbarkeit der Person und damit die arbeitsmarktpolitische Ausrichtung der Förderung konzentrieren. Die zweite Förderstelle (wie bspw. AWS oder entsprechende Förderstellen der Länder) würde demgegenüber auf die Förderbarkeit des Projektvorhabens fokussieren. Im Sinne der Durchführbarkeit derartiger Programme müsste aber ein durchgängiges und zielorientiertes Procedere entwickelt werden. Jedenfalls aber ist davon auszugehen, dass ein derartiges Programm eher Nischenbereiche adressieren wird können und daher quantitative Limitationen, die deutlich unter dem Bedarf der Zielgruppe anzusiedeln sind, zu erwarten sind.

Personalengpässe im öffentlichen Bereich

Auch wenn die Konzentration der Aktion 20.000 auf den öffentlichen und gemeinnützigen Bereich viel an politischer Diskussion auslöste und grundsätzlich eine Integration des privatwirtschaftlichen Bereichs in eine entsprechende Förderungsaktion zu empfehlen ist, sollten die gesammelten Erfahrungen dazu genutzt werden, auch zukünftig Personalengpässe im gemeinnützigen und öffentlichen Bereich sowie beim Bund mit derartigen Programmen zu adressieren. Die geförderte Beschäftigung wäre in diesem Fall, wie zuvor beschrieben, insofern zu begleiten, als rund 6 Monate vor Förderende mit dem Dienstgeber abgeklärt wird, ob entsprechende Planstellen zur Übernahme der Person zu erwarten sind. Ist dies nicht der Fall, wären adäquate Vermittlungsbemühungen bei aufrechtem Dienstverhältnis zu planen, um eine geeignete Arbeitsmarktplatzierung der Person aus der Beschäftigung heraus zu ermöglichen.

[16] Vgl. Verein Jugend und Arbeit: „Endbericht 01.01.2018 – 30.06.2019. Unveröffentlichter Bericht. November 2019, S. 6

Anreize zur Beschäftigung von Zielgruppenpersonen auf Unternehmensebene

Mit dem Bundesvergabegesetz 2018 wurde ein rechtlicher Rahmen definiert, der es ermöglicht, Unternehmen im Rahmen von Vergabeverfahren zu bevorzugen, wenn zumindest 30% der MitarbeiterInnen des Unternehmens „Menschen mit Behinderung oder sonstige benachteiligte Arbeitnehmer" sind. Konkret ist im §23 folgendes ausgeführt:

> *„(1) Der öffentliche Auftraggeber kann bei Verfahren zur Vergabe von Aufträgen vorsehen, dass an diesen Verfahren nur geschützte Werkstätten, integrative Betriebe oder sonstige Unternehmen, deren Hauptzweck die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderung oder von sonstigen benachteiligten Personen ist, teilnehmen können oder dass die Erbringung von Aufträgen im Rahmen von Programmen mit geschützten Beschäftigungsverhältnissen zu erfolgen hat, wobei mindestens 30% der Arbeitnehmer des den Auftrag ausführenden Unternehmens Menschen mit Behinderung oder sonstige benachteiligte Arbeitnehmer sein müssen.*
>
> *(2) Sofern eine Bekanntmachung erfolgt, ist auf eine Beschränkung des Teilnehmerkreises oder des ausführungsberechtigten Kreises gemäß Abs.1 hinzuweisen."*[17]

Eine stärkere Nutzung dieser Möglichkeit der öffentlichen Auftragsvergabe im Sinne der Zielgruppe kann als weiterer Ansatz empfohlen werden.

[17] Gesetzestext zu Paragraph 23 des Bundesvergabegesetz 2018 in der aktuell gültigen Fassung 25.11.2019 auf der Homepage des Rechtsinformationssystems (Abfrage 25.11.2019).

1 Die Aktion 20.000 – von der Idee zur Beschlussfassung

Die Aktion 20.000 wurde als „Beschäftigungsaktion 20.000“ von der Bundesregierung Anfang 2017 in das Arbeitsprogramm 2017/2018 aufgenommen.[18] Mit der Beschäftigungsaktion 20.000 sollten laut Regierungsprogramm für über 50-jährige langzeitarbeitslose Menschen 20.000 Arbeitsplätze pro Jahr in Gemeinden, über gemeinnützige Trägervereine und Unternehmen geschaffen werden. Die individuelle Förderungsdauer sollte bis zu 2 Jahre dauern können. Vorerst sollten die Mittel zur Finanzierung der Aktion befristet bis 30.06.2019 zur Verfügung gestellt werden. Zur Finanzierung war vorgesehen, für den gesamten Zeitraum zusätzlich zu den passiven Mitteln, die im Rahmen der Beschäftigungsaktion 20.000 aktiviert werden sollten, 200 Millionen Euro zur Verfügung zu stellen.

2018 sollte der bisherige Implementationsverlauf evaluiert werden. Bei nachgewiesener Effektivität und Effizienz sollte die Aktion 20.000 fortgesetzt und weitere 200 Millionen Euro für das Jahr 2019 zur Verfügung gestellt werden.

Beschluss im Nationalrat

Geplant war, dieses Vorhaben im April 2017 in den Ministerrat einzubringen und zu beschließen, um nach einer zweimonatigen Vorbereitungszeit mit 1. Juli 2017 mit der Umsetzung starten zu können. Mit ersten Verzögerungen gegenüber dem geplanten Ablauf wurde die Beschäftigungsaktion 20.000 am 13.06.2017 im Sozialausschuss und zeitgleich im Verwaltungsrat des AMS behandelt. Der entsprechende Beschluss der Novelle des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes erfolgte im Rahmen der Nationalratssitzung am 29.06.2017. Die Bestimmungen unter §13 zur finanziellen Bedeckung bestimmter Beihilfen nach AMSG wurden wie folgt ergänzt:

> *(4) Ausgaben für Beihilfen und Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsaktion 20.000 zur Schaffung und Förderung von Arbeitsplätzen in Gemeinden, über gemeinnützige Trägervereine und Unternehmen für über 50-jährige Langzeitbeschäftigungslose sind ab Juli 2017 bis 30. Juni 2019 bis zu einer Obergrenze von 778 Mio. € wie Ausgaben nach dem AlVG zu behandeln. Die Maßnahmen sind bis Ende 2018 durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu evaluieren.*

Die Änderungen traten mit 01.07.2017 in Kraft.[19]

AMS mit der Umsetzung beauftragt

Mit der Umsetzung bzw. der Vorbereitung des Programms wurde das AMS beauftragt. Dazu erfolgte am 07.06.2017 eine Weisung gemäß § 59 AMSG des damaligen Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an das AMS. Darin wurde das AMS insbesondere aufgefordert die notwendigen Änderungen der Förderrichtlinien an die Programmkonzeption der Aktion 20.000 anzupassen und so eine Umsetzung zu ermöglichen.[20]

---

[18] Österreichische Bundesregierung (2017): Arbeitsprogramm 2017/2018, https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/569203/Arbeitsprogramm_Bundesregierung_2017_2018-20170214_.pdf/28c37dc6-dd3a-4f5a-980f-955a5e12012e, Abfrage 10.01.2018.

[19] Vgl. mehrere Quellen:
- Republik Österreich – Parlament (2017): Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, Änderung, https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/A/A_02169/index.shtml, Abfrage 17.01.2018.
- APA (2017): Aktion 20.000 im Nationalrat beschlossen, https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20170629_OTS0402/aktion-20000-im-nationalrat-beschlossen, Abfrage 12.01.2018.

[20] BMASGK (2017), Zielvorgabe des HBM an das AMS gemäß § 59 (2) vom 07.06.2019.

Das AMS hatte jedoch bereits vorhergehend umfangreiche Planungs- und Vorbereitungsschritte gesetzt, um mit der Umsetzung der Aktion 20.000 zeitnah zum tatsächlichen Beschluss im Nationalart starten zu können.

Es wurde festgelegt, dass die Aktion 20.000 nach Beschluss im Nationalrat von Juli bis Dezember 2017 im Rahmen von Pilotprojekten in Modellregionen in jedem Bundesland umgesetzt werden sollte. In dieser Pilotphase sollte die Aktion 20.000 geografisch und im quantitativen Umfang begrenzt erprobt werden. Welche Quantitäten mit einer Umsetzung der Aktion 20.000 in begrenztem Umfang gemeint waren, wurde auf Programmebene nicht festgelegt. In der operativen Umsetzung wurden von den meisten Landesorganisationen Orientierungswerte definiert. Die evaluierten Erfahrungen der Pilotphase sollten eine verlässliche Grundlage für die österreichweite Ausrollung der Aktion ab Jänner 2018 bilden.

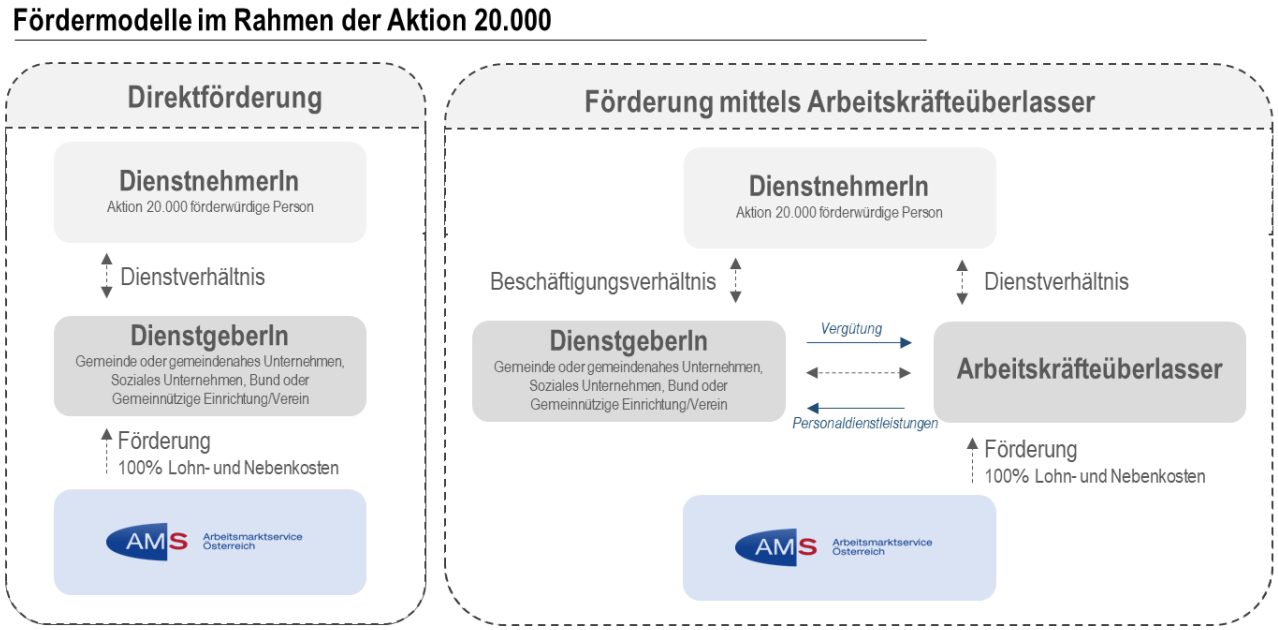
Möglichkeit der Direktförderung und der Förderung über Gemeinnützige Personalüberlassung

In der Umsetzung der Aktion 20.000 sollte grundsätzlich auf vorhandene Lohnkostenförderungsmodelle zurückgegriffen werden. Vorgesehen waren dabei einerseits Direktförderungen mittels Eingliederungsbeihilfe und andererseits indirekte Förderungen über Gemeinnützige Personalüberlassungsgesellschaften sowie Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte. Um die Umsetzung der Aktion 20.000 zu ermöglichen, wurden die AMS-Förderrichtlinien für die Eingliederungsbeihilfe, die Sozialökonomischen Betriebe und die Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte angepasst – dies betraf insbesondere die Erhöhung der Förderintensität auf 100% im Rahmen der Aktion 20.000 sowie die Ausdehnung des Förderzeitraumes und der förderbaren Beschäftigungsträger (Details siehe Kapitel 8.1)[21]. Abweichend von der bisherigen Förderpraxis wurden im Rahmen der Aktion 20.000 auch Eingliederungsbeihilfen für die Beschäftigung im Bereich des Bundes ermöglicht.

Folgende Abbildung veranschaulicht die angewandten Fördermodelle:

[21] Mehrere Quellen:
- AMS (2017), BRL Eingliederungsbeihilfe (EB) in der beschlossenen Form der Verwaltungsratssitzung vom 13.06.2017.
- AMS (2017), BRL Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) in der beschlossenen Form der Verwaltungsratssitzung vom 13.06.2017.
- AMS (2017), BRL für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) in der beschlossenen Form der Verwaltungsratssitzung vom 13.06.2017.
- BMASGK (2017), Zielvorgabe des HBM an das AMS gemäß § 59 (2) vom 07.06.2019.

Abbildung 2: Angewandte Fördermodelle im Rahmen der Aktion 20.000



Quelle: eigene Darstellung.

Umsetzungskonzeption in drei Phasen

Konkret sollte die Umsetzung laut damaligem Plan in 3 Phasen erfolgen:

- In der Pilotphase, die von 01.07.2017 bis 31.12.2017 angesetzt war, sollte in jedem Bundesland eine Modellregion definiert werden, in der die Umsetzung gestartet und der spätere Rollout auf das gesamte Bundesland vorbereitet wird.
- In der Rolloutphase, die ursprünglich von 01.01.2018 bis 30.06.2019 angesetzt war, sollten auf Grundlage der Erfahrungen in den Modellregionen österreichweit die insgesamt angepeilten 20.000 zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen werden.
- Mit Oktober 2018 sollten belastbare Evaluierungsergebnisse vorliegen, auf deren Grundlage entschieden werden kann, ob das Programm auch im Jahr 2019 weitergeführt, verändert oder eingestellt wird.

Evaluation

Mit der Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes beschloss die Regierung auch eine umfassende Evaluierung der Aktion 20.000 durch das nunmehrige Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK). Die Evaluierung sollte sicherstellen, dass die Entscheidung über die geplante Verlängerung der „Aktion 20.000“ evidenzbasiert getroffen wird und aus den Erfahrungen der Pilotphase maximal für die dauerhafte Umsetzung gelernt werden kann. Zusätzlich sollte ein laufendes Programmmonitoring kurzfristige Änderungsbedarfe sichtbar machen.

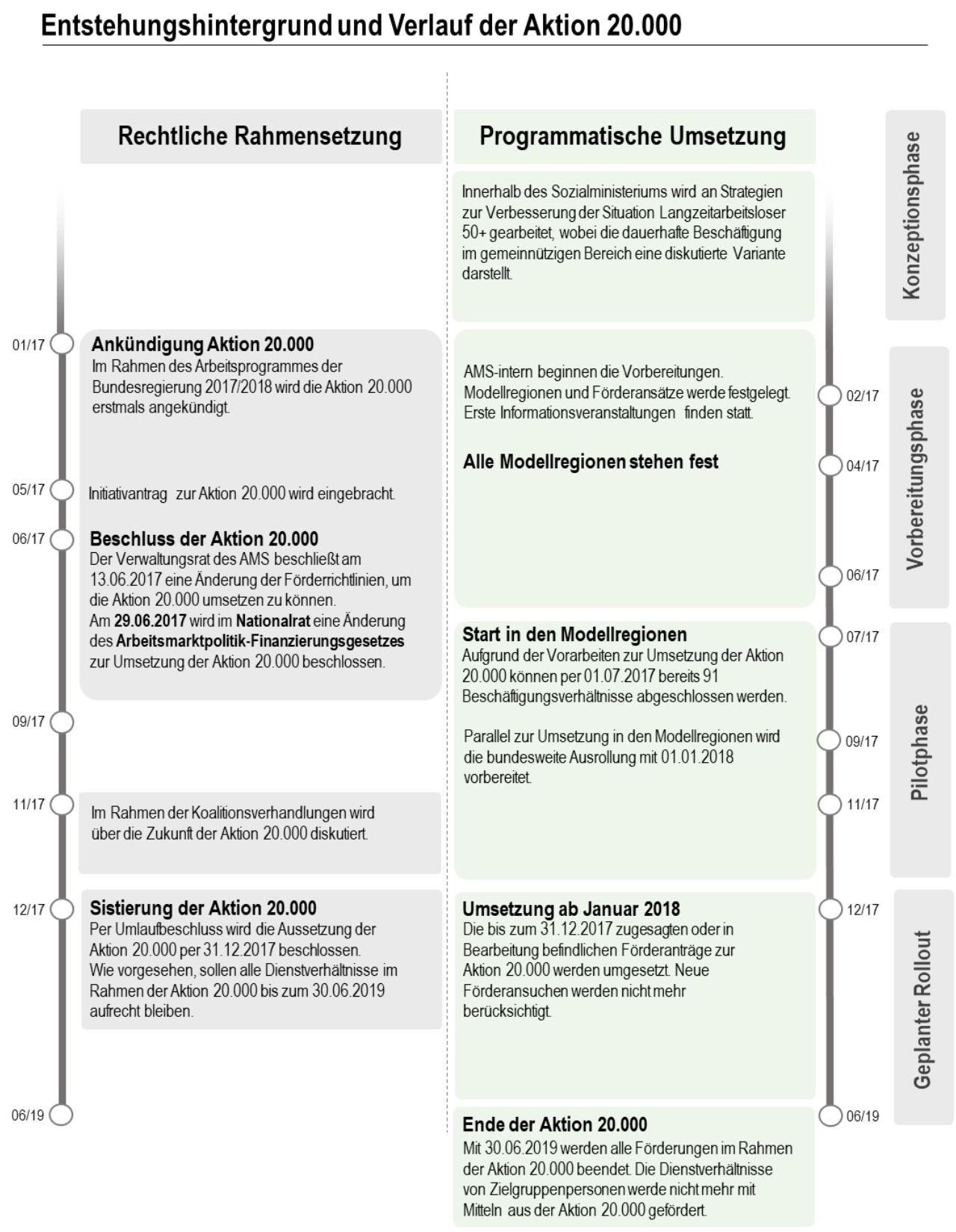
Sistierung der Aktion 20.000

Nach einem Wechsel in der österreichischen Bundesregierung konnten die geplante Laufzeit und der geplante Ablauf nicht realisiert werden, denn die mit 18.12.2017 angelobte neue Bundesregierung beschloss per Umlaufbeschluss die Sistierung der Aktion 20.000 mit 31.12.2017. Daher wurden ab 1.1.2018 nur noch bereits zugesagte oder in Bearbeitung befindliche Förderanträge umgesetzt. Begründet wurde die Sistierung der Aktion 20.000 damit, dass man die Sinnhaftigkeit, Effektivität und Effizienz dieses Programms evaluieren und auf Grundlage vorliegender Evaluationsergebnisse darüber entscheiden wolle, ob und in welcher Form die Aktion weitergeführt werden solle. Besonders problematisiert wurden dabei zwei Aspekte – einerseits wurde angesichts der zwischenzeitlich entspannteren allgemeinen Arbeitsmarktlage hinterfragt, ob es einer derartigen Förderung überhaupt bedürfe, ob also die mit der Aktion 20.000 adressierten Personen durch die bessere konjunkturelle Lage nicht ohnehin Beschäftigungschancen vorfinden. Andererseits wurde problematisiert, dass es sich bei den geförderten Stellen ausschließlich um Stellen im gemeinnützigen Bereich handelt. Mit dieser Orientierung wurden nicht gegebene Anschlussoptionen verbunden. Diese Sistierung wurde bislang nicht aufgehoben, wobei bundesweit mit Nationalratsbeschluss vom 19.09.2019[22] zusätzliche Mittel in der Höhe von 50 Mio. Euro für aktive Arbeitsmarktmaßnahmen für Langzeitarbeitslose über 50 Jahre beschlossen wurden. In Wien und der Steiermark werden bereits entsprechende Programme in Kooperation zwischen AMS und den Landesregierungen umgesetzt. Diese wenden sich an arbeitslose Menschen über 50, sie unterscheiden sich aber in einigen Bereichen von der hier evaluierten Aktion 20.000.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über den zeitlichen Ablauf der Umsetzung der Aktion 20.000, sowohl in Hinblick auf die rechtliche Rahmensetzung als auch hinsichtlich der bisherigen Umsetzung.

[22] https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2019/PK0908/index.shtml.

Abbildung 3: Grafische Darstellung des Implementationsverlaufs der Aktion 20.000



Quelle: Eigene Darstellung.

1.1 Hintergrund und Programmkonzept

Angesichts der demografischen Rahmenbedingungen findet bereits seit sehr vielen Jahren eine intensive Auseinandersetzung mit Fragestellungen, die sich auf die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen über 50 konzentriert, statt. Dabei wurde insbesondere auch die Zunahme von Langzeitarbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe problematisiert. So konstatierte das AMS etwa im November 2017: „Die Zahl der arbeitslos vorgemerkten Langzeitbeschäftigungslosen im Alter von 50 bis 64 Jahren hat sich von 10.450 im Jahr 2008 auf 43.990 im Jahr 2016 mehr als vervierfacht. Die 50- bis 64-Jährigen stellen damit – obwohl sie ‚nur' einen Anteil von 28% an allen Erwerbspersonen ausmachen – ein Drittel (36%) aller Langzeitbeschäftigungslosen."[23] Um einer weiteren Zunahme gegenzusteuern, wurden in den letzten Jahren verschiedenste Initiativen, allen voran die Beschäftigungsinitiative 50+ gesetzt. Trotz dieser Angebote musste jedoch eine weitere Zunahme der Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei dieser Personengruppe beobachtet werden. Mit Blick auf die demografische Struktur wurden daher verstärkt Alternativen zu den bestehenden Arbeitsmarktförderungen, so auch die längerfristige Förderung von Dienstverhältnissen durch die öffentliche Hand im gemeinnützigen Bereich, in Betracht gezogen.

Aktivierung passiver Mittel

U.a. wurde angeregt, „passive" Mittel der Existenzsicherung (bspw. Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe) in Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber umzuwandeln. Solche Ansätze wurden in Österreich u.a. erfolgreich zur Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise nach 2008 verfolgt und finden auch in anderen Ländern Einsatz.

In der Konzeption der Aktion 20.000 wurde mit Blick auf derartige Ansätze darauf hingewiesen, dass im Vergleich zu den bestehenden Leistungen, die arbeitslose Personen beziehen (passive Mittel zur Existenzsicherung wie bspw. Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe), mit verhältnismäßig geringen Mehrkosten sowohl ein öffentlicher Bedarf gedeckt werden könnte als auch langzeitarbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten.

Arbeitsplätze ohne Verdrängungseffekte und mit einem Zeithorizont von 2 Jahren

Geschaffen werden sollten zusätzliche Arbeitsplätze ohne Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte. Das heißt, dass ausschließlich solche Arbeitsplätze finanziert werden sollten, die ohne die Förderung über die Aktion 20.000 nicht zustande gekommen wären. Zielgruppenpersonen sollten bis zu zwei Jahre auf einem geförderten Arbeitsplatz beschäftigt sein können, ein begleitendes Coaching sollte u.a. unterstützen, dass die Personen im Anschluss an den Förderungszeitraum beim selben Dienstgeber oder an anderer Stelle weiterbeschäftigt werden. So sollten möglicherweise vorhandene psychische oder soziale Folgen von Langzeitbeschäftigungslosigkeit abgebaut werden können.

Beschäftigung im gemeinnützigen Bereich

Im Mittelpunkt der Aktion 20.000 stand, dass die Integration von langzeitbeschäftigungslosen Personen mit einer Programmkonzeption, die den gemeinnützigen Bereich fokussiert, auch gesellschaftlichen Mehrwert erzeugt. Als gemeinnützig in diesem Sinne wurden insbesondere Gemeinden sowie gemeindenahe Unternehmen, der öffentliche Dienst sowie gemeinnützige und soziale Unternehmen genannt, wobei davon ausgegangen wurde, dass sich die Beschäftigungsmöglichkeiten im Qualifikationsniveau und Tätigkeitsprofil je nach Beschäftiger unterscheiden. Mit dieser Un-

[23] Bei den zitierten Werten der Jahre 2008 und 2016 handelt es sich um Jahresdurchschnittswerte. Vgl. AMS (2017): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Weshalb die Arbeitslosigkeit bei Personen ab 50 Jahren weniger sinkt, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_11-2017.pdf, Abfrage am 15.01.2018, S. 3.

terschiedlichkeit der Angebote sollte auch den diversen beruflichen und qualifikatorischen Biografien der älteren arbeitslosen Menschen gut entsprochen werden können.

Es wurden auf Konzeptebene vier Maßnahmenbereiche bzw. Projektträgergruppen identifiziert, bei denen Zielgruppenpersonen beschäftigt sein können und gleichzeitig das Gemeinwohl gefördert wird. Diese vier Bereiche waren:

- Gemeinden und gemeindenahe Bereiche
- Gemeinnützige Organisationen
- Soziale Unternehmen (Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser, SÖB, GBP[24])
- Öffentlicher Dienst (Bund, Länder)

Auf kommunaler Ebene wurden dabei Beschäftigungsmöglichkeiten im Sozialbereich, in der Pflege und in der Gestaltung des öffentlichen Raumes, im Kultur-, Freizeit- oder Tourismuswesen genannt. Ausgegangen wurde davon, dass es in diesen Bereichen Aufgabengebiete gibt, die bislang aufgrund von finanziellen Engpässen nicht realisiert werden konnten und durch die geförderte Arbeitskraft in Angriff genommen werden.

Bei gemeinnützigen Organisationen wurde das für die Aktion 20.000 relevante Beschäftigungspotenzial im Konzept in ähnlichen Bereichen verortet. Darüber hinaus wurden hier Tätigkeiten in stärker vereinsgetragenen gemeinnützigen Organisationen, wie der Feuerwehr oder bei Rettungsorganisationen genannt.

Bei bestehenden Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, die bereits Transitarbeitsplätze für langzeitarbeitslose Menschen anbieten, wurden zusätzliche Arbeitsplätze mit längeren Förderungszeiträumen in Betracht gezogen, um den Unterstützungsbedarfen der Zielgruppe besser gerecht zu werden.

Schließlich wurden auf Bundesebene, bspw. im Bereich der administrativen Unterstützung von LehrerInnen an Schulen, Beschäftigungspotenziale für Zielgruppenpersonen, die durch die Aktion 20.000 gehoben werden können, gesehen.

Existenzsichernde, sinnstiftende Tätigkeiten

Im Rahmen der Aktion 20.000 sollten existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, die es den geförderten Personen erlauben, ihren Lebensunterhalt ohne andere Förderungen zu bestreiten. Daher wurden über die Aktion 20.000 ausschließlich vollversicherungspflichtige Dienstverhältnisse mit einem Mindestwochenstundenausmaß von 30 Stunden gefördert. Nur in begründeten Einzelfällen – so die programmatische Ausrichtung – wenn aus Gesundheitsgründen dieses Stundenausmaß nicht bewältigt werden könne, sollten Arbeitsplätze mit einem geringeren Stundenausmaß gefördert werden. Die Entlohnung sollte sich an den jeweils gültigen kollektivvertraglichen Regelungen orientieren. Sollte es in einem bestimmten Bereich keinen Kollektivvertrag geben, so sollte eine angemessene (branchenübliche) Bezahlung erfolgen. Bei gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung galt – wie auch sonst – der kollektivvertragliche Rahmen des jeweiligen Beschäftigerbetriebes.

Die geförderten Arbeitsplätze sollten nicht nur existenzsichernd, sondern auch sinnstiftend sein, um langzeitarbeitslose Personen bei ihrer Integration ins Erwerbsleben zu unterstützen.

[24] SÖB: Sozialökonomischer Betrieb bzw. GBP: Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt

2 Evaluationsauftrag

Mit der Änderung des Arbeitsmarkt-Finanzierungsgesetzes, mit dem die rechtliche Grundlage für die Umsetzung der Aktion 20.000 geschaffen wurde, beschloss die Regierung auch eine umfassende Evaluierung der Aktion 20.000 durch das nunmehrige Bundesministerium für Arbeit, Soziales Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK). Im August 2017 wurde prospect Unternehmensberatung mit der begleitenden Evaluierung der Umsetzung der Aktion 20.000 beauftragt. Parallel dazu erging ein Auftrag an das Institut für Höhere Studien (IHS), die fiskalischen Effekte der Aktion 20.000 zu untersuchen.

Mehrdimensionale begleitende Evaluierung

Zielsetzung der Beauftragung von prospect war einerseits eine fundierte Grundlage für die geplante Entscheidung über die Verlängerung der Aktion 20.000 Ende 2018 bei fortlaufender Umsetzung zu ermöglichen. Andererseits sollten durch die Erfahrungen der Pilotphase in den Modellregionen zeitnah für die weitere Programmumsetzung nutzbar gemacht werden.

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Beauftragung und um die – durch die kurze Vorlaufzeit nur eingeschränkt gegebenen – Möglichkeiten einer breiteren Auseinandersetzung mit den notwendigen Rahmenbedingungen und Umfeldfaktoren der Aktion 20.000 zu kompensieren, wurde ein umfassender Forschungsansatz gewählt, der Elemente einer

- **begleitenden Implementationsanalyse** der Pilotierungsphase und
- einer ersten Annäherung an die **Wirkungsanalyse** während des österreichweiten Rollouts kombiniert.

Anpassungen des Evaluationsauftrages

Mit der Sistierung der Aktion 20.000 ging auch eine Adaption des Evaluationsauftrags einher. Der ursprünglich geplante und gesetzlich festgeschriebene Zeitplan der Evaluation sah vor, dass die Ergebnisse der Evaluation in Form einer Zwischenbewertung der Umsetzung bereits vor Auslaufen der ersten Umsetzungsphase (30.06.2019) vorliegen hätten sollen. Geplant war, im Herbst 2018 auf Basis der Ergebnisse der Implementationsanalyse und einer ersten Wirkungsabschätzung darüber zu entscheiden, ob die Aktion 20.000 auch 2019 umgesetzt werden soll. Mit der Entscheidung zur Aussetzung der Aktion 20.000 ab 01.01.2018 verlor dieser Zeitplan jedoch an Bedeutung.

Statt einer Zwischenbewertung rückte eine gesamthafte Bewertung – insbesondere der Arbeitsmarktwirkung der Aktion 20.000 – in den Vordergrund des Evaluationsauftrages. Um eine summative Abschätzung darüber zu ermöglichen, wie hoch die Integrationswirkung der Förderung im Rahmen der Aktion 20.000 im Hinblick auf den 1. Arbeitsmarkt ist, wurde der Evaluationsauftrag über den Förderzeitraum hinaus bis zum 30.11.2019 ausgedehnt.

Die analysierten Fragestellungen der durch das BMASGK beauftragten Evaluation von prospect, das Studiendesign und die zentralen Analyseschritte wurden an die geänderten Zielsetzungen angepasst. Dadurch wurde ein Nachbeobachtungszeitraum von drei Monaten, welcher im Kontext der Bewertung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten häufig als Maßzahl herangezogen wird, ermöglicht.

Zentrale Fragestellungen der begleitenden Evaluation durch prospect

Folgende Fragestellungen bildeten den Kern der begleitenden Evaluation:

- Wie gestaltete sich die Umsetzung der Aktion 20.000 im Rahmen der Pilotphase und welche Erkenntnisse können daraus für zukünftige zielgruppenspezifische Fördervorhaben gezogen werden?

- Wie sind die Konzeption und die Rahmenbedingungen der Umsetzung vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Aktion 20.000 zu bewerten?
- Welche Quantitäten konnten im Rahmen der Umsetzung der Aktion 20.000 erreicht werden und welche quantitative Bedeutung haben erfolgreiche Teilnahmeabschlüsse und vorzeitige Beendigungen?
- Inwiefern konnte die definierte Zielgruppe im Rahmen der Aktion 20.000 erreicht werden und welche Unterschiede im Vergleich zum grundsätzlich förderbaren Kreis von Personen ergeben sich?
- Was sind Erfolgs- und Risikofaktoren für einen erfolgreichen Teilnahmeabschluss? Wie bewerten die geförderten Personen die Aktion 20.000 und welche Weiterentwicklungspotenziale zeigen sich?
- Inwiefern sind die zentralen Zieldimensionen Zusätzlichkeit, Sinnstiftung und Gemeinnützigkeit der Aktion 20.000 vor dem Hintergrund der Umsetzung zu bewerten?
- In welchem Ausmaß konnten ehemals langzeitbeschäftigungslose Personen 50+ im Rahmen der Aktion 20.000 bei ihrer beruflichen (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden?

2.1 Studiendesign und zentrale Analyseschritte

Zwischen August 2017 und November 2019 wurden im Rahmen der Evaluation zahlreiche Erhebungsschritte, sowohl auf Ebene der geförderten Personen als auch der Förder- bzw. Dienstgeber durchgeführt. Zur Ausarbeitung der Grundlage für den vorliegenden Bericht wurden quantitative und qualitative Erhebungsschritte kombiniert, welche um die Analyse von Sekundärdaten und Aussagen und Befunde der relevanten Forschungsliteratur ergänzt wurden:

- Auswertungen anhand des AMS-Datawarehouse (DWH)
- Erhebungen in den Modellregionen
- Reflexionsworkshop zu Ende der Pilotphase
- Befragung der AbbrecherInnen
- Befragung der TeilnehmerInnen
- Theorie-Praxis-Diskurs

Auswertungen anhand des AMS-Datawarehouse (DWH)

Die essenzielle Grundlage für die Ausarbeitungen der Evaluationsergebnisse bildete die fortlaufende Auswertung der datenbankseitigen Dokumentation der Förderfälle der Aktion 20.000 im AMS-DWH. Neben Aussagen über förderfallspezifische Merkmale (bspw. zu Förderbeginn und Förderende) ermöglicht diese Datengrundlage auch personenbezogene Aussagen (bspw. zu Alter, Geschlecht, Bildungsniveau oder Arbeitsmarktintegration). Die vom AMS-Datendienstleister zur Verfügung gestellten Daten auf Förderfallebene stellten die Ausgangsbasis

- für das monatliche Monitoring der Umsetzung in der Pilotphase,
- die Befragung der TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen,
- sämtliche Aussagen über die erreichten Quantitäten,
- die Anzahl an erfolgreichen Teilnahmeabschlüssen und Teilnahmeabbrüchen,
- die Beschreibung der geförderten Personen und Einschätzung der Zielgruppenerreichung
- sowie Aussagen zur Annäherung an den Arbeitsmarkterfolg nach Teilnahmeende dar.

Neben Informationen auf Förderfallebene wurden im Rahmen der Evaluation auch AMS-DWH-Daten auf Ebene aller Personen, die grundsätzlich im Rahmen der Aktion 20.000 förderbar waren, verarbeitet. Diese Informationen dienten insbesondere der Analyse der Zielgruppenerreichung.

Nähere Details zur Datenbasis der unterschiedlichen Analyseschritte finden sich im jeweiligen Kapitel.

Erhebungen in den Modellregionen

Um Erkenntnisse der Umsetzung in der Pilotphase zeitnah für die Programmumsetzung nutzbar zu machen, wurden qualitative Interviews und Fokusgruppen mit den umsetzenden MitarbeiterInnen in allen Modellregionen durchgeführt. Zentrale Fragestellungen waren die konkreten Umsetzungsstrukturen, erste Erfahrungen mit der Zielgruppe und die Förderrahmenbedingungen.

Zielgruppe: ProjektmitarbeiterInnen auf LGS- sowie RGS-Ebene des AMS in allen neun Modellregionen sowie MitarbeiterInnen von zentralen UmsetzungspartnerInnen (bspw. dem waff in Wien)

Methode: (Teil-)standardisierte persönliche Interviews und Fokusgruppen

Zeitraum: August bis September 2017

Reflexionsworkshop zu Ende der Pilotphase

Im Rahmen der Evaluation der Aktion 20.000 wurde vor Ende der Pilotphase ein Workshop gestaltet, in dem auf Grundlage erster Zwischenergebnisse eine Reflexion des Programms mit Verantwortlichen der Modellregionen und VertreterInnen der AMS-Landes- und Bundesorganisation sowie des Sozialministeriums stattfand. Ziele dieses Workshops waren die Reflexion und vertiefte Auswertung der ersten Umsetzungserfahrungen als Grundlage für den Rollout der Aktion 20.000.

Zielgruppe: RGS-LeiterInnen und Umsetzungsverantwortliche der Modellregionen sowie LeiterInnen der Abteilung Förderungen der Landesgeschäftsstellen des AMS, VertreterInnen des BMASGK

Methode: Workshop

Zeitraum: November 2017

Befragung der AbbrecherInnen

Um wichtige Erkenntnisse für die Projektumsetzung bzw. Verbesserungsmöglichkeiten zu gewinnen, wurden im Rahmen der Evaluation geförderte Personen befragt, die ihr gefördertes Dienstverhältnis vorzeitig beendet hatten. Ziel war es, Gründe für die Beendigung zu analysieren. Die geförderten Personen wurden telefonisch zeitnah nach plausiblem Austritt aus der Aktion 20.000 befragt (Details dazu siehe spätere Ausarbeitungen im Kapitel „Die Aktion 20.000 aus Sicht der TeilnehmerInnen“).

Zielgruppe: Geförderte Personen im Rahmen der Aktion 20.000, die ihre Teilnahme vorzeitig beendet haben, n = 150

Methode: Standardisierte Telefoninterviews

Zeitraum: Oktober bis November 2018

Befragung der TeilnehmerInnen

Um die vorhandene Datenbasis um Aussagen und Bewertungen der geförderten Personen weiter zu ergänzen, wurden auch geförderte Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 befragt. Damit sollten vertiefende Einblicke hinsichtlich der Ausgestaltung und Auswirkungen der Maßnahmen auf Ebene der geförderten Personen generiert werden.

Die Befragung wurde zeitlich nahe vor Auslaufen der Aktion 20.000 durchgeführt, um so eine bestmögliche Einschätzung der Arbeitsmarktsituation durch die geförderten Personen zu erhalten.

Zum Einsatz kamen standardisierte Telefoninterviews.

Zielgruppe: Geförderte Personen an Maßnahmen während der Pilotphase bzw. des Rollouts

Methode: Telefonische, standardisierte Interviews, n = 405

Zeitraum: April bis Mai 2019

Theorie-Praxis-Diskurs

Im Rahmen eines Theorie-Praxis-Diskurses wurde mit zentralen Umsetzungsverantwortlichen auf FörderInnen- und DienstgeberInnenseite vor dem Hintergrund der gesammelten Umsetzungserfahrungen ausgelotet, ob und wenn ja, für welche Personengruppen ein derartiges Förderprogramm eine sinnvolle Ergänzung des bestehenden AMS-Angebotes, insbesondere vor dem Hintergrund der sich veränderten konjunkturellen Rahmenbedingungen, darstellt. Weiters sollte der Frage nachgegangen werden, welchen Anforderungen und Rahmenbedingungen ein derartiges Programm genügen muss. Der Austauschworkshop wurde inhaltlich durch einen ExpertInneninput seitens des WIFO begleitet.

Zielgruppe: Zentrale Umsetzungsverantwortliche auf FörderInnen- und DienstgeberInnenseite

Methode: Fokusgruppe

Zeitraum: Mai 2019

3 Analyse der Programmkonzeption

Im Sinne einer systematischen Auseinandersetzung mit der Aktion 20.000 gilt es, unterschiedliche Analyseebenen zu verfolgen. Auf Ebene des Programms stehen dabei folgende Fragen im Vordergrund:

- Hintergrund des Programms: Besteht bei der definierten Zielgruppe ein spezifischer Interventionsbedarf, der durch die vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente nicht wirksam adressiert wird? Und wenn ja: Ist die gewählte Konzeption des Programms eine effektive und effiziente Antwort auf diesen Bedarf?
- Sind die Programmzielsetzungen eindeutig, messbar und konfliktfrei?

Parallel zur hier vorliegenden Evaluation wurde vom Sozialministerium eine Fiskalanalyse beim Institut für Höhere Studien beauftragt. Ziel der Fiskalanalyse ist zu überprüfen, mit welchen öffentlichen Aufwänden und Erträgen die Aktion 20.000 verbunden ist. Die Bewertung der Effizienz der Aktion 20.000 hängt maßgeblich von den Ergebnissen dieser Analyse ab und ist daher auch erst nach Vorliegen der Ergebnisse der Fiskalanalyse möglich.

Bedarf und Effektivität

In der vorliegenden Evaluation steht die Auseinandersetzung mit der Effektivität und Notwendigkeit des Programms im Zentrum: Braucht es ein derartiges Programm überhaupt und wenn ja, ist das Programm eine effektive Antwort auf Bedarfe der Zielgruppe, die mit den bestehenden arbeitsmarktpolitischen Interventionen nicht gedeckt werden? In Ermangelung eines vertiefenden Programmdokuments kann dabei ausschließlich auf das der Aktion 20.000 zugrunde liegende Bundesgesetz sowie auf das vom Sozialministerium erarbeitete Umsetzungskonzept und die Zielvorgaben des Bundesministers an das AMS Österreich[25] zurückgegriffen werden.

3.1 Analyse des Programmhintergrunds

Im Unterschied zu den bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Reintegration von arbeitslosen Menschen über 50 ist die Aktion 20.000 als beschäftigungspolitisches Instrument mit arbeitsmarktpolitischen Zielen einzuordnen: So wird als Ziel der Aktion 20.000 die Schaffung und Förderung von Arbeitsplätzen definiert: „Ziel der Beschäftigungsaktion 20.000 ist die Erschließung zusätzlicher Beschäftigungspotenziale für ältere langzeitbeschäftigungslose Personen. (…) Außerdem ist sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze zusätzlich sind. Im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen sind dabei Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte tunlichst zu vermeiden.“ [26]

Mit der Fokussierung der Schaffung von Arbeitsplätzen geht man von einer rein arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung, die sich im Kern darauf konzentriert, einen möglichst friktionsfreien Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen, ab. Begründet wird dies mit einem Fehlen an Arbeitsplätzen, die für die Zielgruppe geeignet sind. [27] Angenommen wurde,

[25] Vgl. BMASGK (2017): Umsetzungskonzept Aktion 20.000, unveröffentlichtes Dokument, Wien, S. 1f. und Vgl. Republik Österreich – Parlament (2017): Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, Änderung, https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/A/A_02169/index.shtml, Abfrage 13.11.2019; Zielvorgaben des Bundesministers an das AMS Österreich – „Beschäftigungsaktion 20.000, Zielvorgabe des HBM an das AMS gem. § 59 AMSG“, GZ: BMASK-435.001/0024-VI/A/4/2017 vom 7.6.2017. Unveröffentlichtes Dokument, Wien, 2017.

[26] Vgl. Republik Österreich – Parlament (2017): Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, Änderung, Initiativantrag https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/A/A_02169/index.shtml, Abfrage 13.11.2019.

[27] In diese Richtung wurde die sukzessive Verfestigung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei dieser Zielgruppe interpretiert. Vgl. mehrere Quellen:
- Vgl. BMASGK (2017): Umsetzungskonzept Aktion 20.000, internes Dokument, Wien, S. 1f.

dass wegen der Arbeitsplatzlücke auch eine Verstärkung der bestehenden Qualifizierungs-, Vermittlungs- oder auch Lohnkostenförderungen bei der Zielgruppe kaum Wirkungen zeigen kann. Begründet werden diese Annahmen vor allem mit der zunehmenden Verfestigung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei Personen 50+.

Um diese Ausgangsthese zu überprüfen, wurden einerseits VertreterInnen des AMS um ihre Bewertung und Einordnung des Programms gebeten. Andererseits konnte untersucht werden, ob und in welchem Ausmaß die Zielgruppenpersonen vom Konjunkturaufschwung 2017/2018 profitieren konnten.

Bewertung und Einordnung der Aktion 20.000 durch AMS-VertreterInnen

Zieht man die Bewertungen und Beschreibungen der befragten VertreterInnen des AMS in den Landesorganisationen und Modellregionen als Maßstab heran, so wird die Notwendigkeit eines derartigen Programms durchgängig bestätigt. Der Vorstand des AMS Österreich war diesbezüglich zurückhaltender und betonte mehrfach, dass Schulungen grundsätzlich effektiver seien[28]. Außerdem bewertete der AMS-Vorstand die Schaffung von Arbeitsplätzen – die beschäftigungspolitische Ausrichtung des Programms also – nicht als AMS-Aufgabe.

Von den inhaltlichen ProgrammbefürworterInnen im AMS wird betont, dass mit der Aktion 20.000 ein zusätzliches Angebot für eine Zielgruppe geschaffen wurde, für die es bislang im AMS-Portfolio keine passenden Hilfestellungen gab. Einige sprachen sogar davon, dass es sich bei der Aktion 20.000 um das innovativste und beste arbeitsmarktpolitische Programm seit Jahren handelte. Diese positive Bewertung des Programms bezieht sich vor allem auf die längere Förderungsdauer (bis zu 2 Jahre), die Vielfalt der Beschäftigungsfelder und die maximale Förderungshöhe von bis zu 100% der Lohn- und Lohnnebenkosten. Die unterschiedlichen Beschäftigungsfelder waren deshalb bedeutsam, weil dadurch passende Arbeitsplätze für die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Zielgruppenpersonen in Fragen der Qualifikation, der Berufserfahrung und der persönlichen wie gesundheitlichen Situation akquiriert werden konnten. Die maximale Förderungshöhe von 100% ermöglichte darüber hinaus einen Matchingprozess unter intensiver Beteiligung der zukünftigen DienstgeberInnen. Dies eröffnete zusätzliche Chancen für Zielgruppenpersonen, weil teilweise auch die konkreten Aufgaben an die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der Person angepasst werden konnten. Die längere Förderungsdauer eröffnete eine längerfristige Perspektive.

Bezüglich der Quantitäten, also der Anzahl der zu schaffenden Arbeitsplätze, gingen dagegen viele der befragten AMS-VertreterInnen quer durch die Organisation davon aus, dass die Schaffung von 20.000[29] zusätzlichen Arbeitsplätzen eine Herausforderung werden könnte. Der AMS-Vorstand sprach mehrfach öffentlich von einer realistischen Zielzahl von rund 8.000 Stellen und plädierte für eine entsprechende Redimensionierung des Programms.[30] Die befragten VertreterInnen der AMS-Landesorganisationen und der Modellregionen sahen die Zielzahl von 20.000 deshalb herausfordernd, weil sie sich einerseits nicht sicher waren, ob der gemeinnützige Bereich 20.000 geeignete Stellen anbieten kann. Andererseits und vor allem aber betonten sie, dass auch die Aktion 20.000 für einen Teil der Zielgruppenpersonen keine Beschäftigungsoption war. Dies, weil Zielgruppenpersonen teilweise aufgrund psychischer und sozialer Folgen einer mitunter sehr langen Phase der

- AMS (2017): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Weshalb die Arbeitslosigkeit bei Personen ab 50 Jahren weniger sinkt. http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/berichte-auswertungen, Abfrage am 15.01.2018.

[28] So betonte der AMS-Vorstand etwa: „Wir wissen aus vielen internationalen Erfahrungen, dass eine solche Förderung zu 100 Prozent im öffentlichen Bereich nicht nachhaltig ist. Ist das Geld weg, ist der Job weg“, https://orf.at/v2/stories/2417327/2417331/, Abfrage 15.11.2019.

[29] Anzumerken ist an dieser Stelle, dass im zitierten Initiativantrag von jährlich 20.000 zusätzlichen Stellen die Rede ist, wobei nicht ausgeführt ist, ob es sich um eine jährliche Weiterförderung der 2017/2018 erstmals geförderten Stellen oder um 20.000 zusätzliche Stellen handeln soll.

[30] https://orf.at/v2/stories/2417327/2417331/, Abfrage 15.11.2019.

Arbeitslosigkeit und/oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen diese Optionen gar nicht mehr ergreifen könnten.

Wie hoch das Potenzial für die Aktion 20.000 tatsächlich gewesen wäre, ist bedingt durch die Sistierung der Aktion 20.000 nicht quantifizierbar – ein Umstand, der von Prof. Badelt vom österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut mehrfach öffentlich bedauert wurde. Seiner Wahrnehmung nach hätte man die Aktion 20.000 wie geplant ausprobieren und intensiv evaluieren sollen.[31] Auszugehen ist jedenfalls davon, dass die – in der mit 6 Monaten letztlich sehr kurzen aktiven Programmlaufzeit – erschlossenen Stellen und Zielgruppenpersonen vor allem die leichter erreichbaren waren. Mit einer längeren und damit umfangreicheren Programmumsetzung wären auch etwaige quantitative und qualitative Grenzen des Ansatzes deutlicher sichtbar geworden.

Bedarf an zugänglichen Arbeitsplätzen für 50+ gegeben

Die Bewertungen der AMS-MitarbeiterInnen lassen den Rückschluss zu, dass es einen Bedarf an längerfristigen Beschäftigungsoptionen gibt, die für die Zielgruppe zugänglich sind und unterschiedliche Anforderungsniveaus haben. Dieser Bedarf kann durch die bestehenden AMS-Förderungen inklusive Beschäftigungsinitiative 50+ nicht gedeckt werden.

Bewertung vor dem Hintergrund der konjunkturellen Entwicklung

Nachdem es um den Bedarf an Dienstverhältnissen geht, stellt sich auch die Frage, ob die Zielgruppe bei entsprechender Nachfrage nach Arbeitskräften nicht ohnehin wieder Zugang zum Arbeitsmarkt findet. Die vorhandenen Analysen zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei älteren Personen kommen grundsätzlich zum Schluss, dass ältere Personen deutlich weniger von den konjunkturellen Veränderungen betroffen sind: Sie werden im Vergleich zu Jüngeren in Phasen der konjunkturellen Abkühlung seltener gekündigt und finden auch in Phasen des Konjunkturaufschwungs schwerer wieder einen Arbeitsplatz, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind[32]. Der konjunkturelle Aufschwung in den Jahren 2017 und 2018 bietet einen geeigneten Rahmen für die kurzfristige Überprüfung dieser Aussage: Zwischen 2017 und 2018 sank die Zahl der jahresdurchschnittlich vorgemerkten Arbeitslosen um -8,2% auf 312.107 Personen im Jahre 2018.[33] Dieser Rückgang betraf auch die Gruppe der über 50-Jährigen: Der Jahresdurchschnittsbestand in dieser Altersgruppe reduzierte sich - allerdings in geringerem Umfang und zwar - um -4,5% auf einen Jahresdurchschnittsbestand von 97.474 Personen im Jahre 2018.

Eine weitere Differenzierung der über 50-Jährigen nach Alter zeigt, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit jedoch ausschließlich die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen betraf. In dieser Altersgruppe konnte sogar ein Rückgang der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit um -10% erreicht werden. Bei Personen 55+ ist eine Stagnation des jahresdurchschnittlichen Bestandes zu beobachten.

Diese Evidenzen bestätigen die Ergebnisse der zitierten Analysen zur Struktur der Arbeitslosigkeit bei Älteren, deuten aber an, dass die Altersgrenze, ab der sich diese strukturelle Benachteiligung markant manifestiert, eher bei 55 als bei 50 Jahren liegt.

Langzeitbeschäftigungslose Ältere

Wenn es um die Auseinandersetzung mit der Aktion 20.000 geht, gilt es aber vor allem, die Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei über 50-Jährigen zwischen 2017 und 2018[34] zu

[31] Vgl. https://www.diepresse.com/5347221/aktion-20000-wifo-chef-befurchtet-schuss-uber-das-ziel-hinaus, Abfrage am 15.11.2019.

[32] Siehe dazu beispielsweise die vom AMS herausgegebenen Spezialthemen zum Arbeitsmarkt von November 2017 und Juni 2019, aaO.

[33] Alle in diesem Absatz verwendeten Daten: https://www.dnet.at/Bali/Query.aspx, Abfrage am 11.11.2019, eigene Berechnungen prospect.

[34] Wiewohl die konjunkturelle Erholung bereits 2017 eingesetzt hatte und dies eigentlich für einen Vergleich der Jahre 2016 bis 2018 spricht, wird an dieser Stelle das Jahr 2017 als Ausgangsjahr herangezogen. Dies, weil dadurch auch alle in der Aktion 20.000 geförderten Beschäftigten gesamthaft berücksichtigt werden können. Die Aktion 20.000 startete mit Juli 2017 und es kam zu einem monatlichen Zuwachs an geförderten Personen.

betrachten. Und dabei verfestigt sich der zuvor gewonnene Eindruck: Auch bei Beobachtung dieses Indikators zeigt sich innerhalb der Zielgruppe der Aktion 20.000 ein markanter Unterschied zwischen 50- bis 54-Jährigen auf der einen Seite und Personen 55+ auf der anderen Seite: In Absolutzahlen waren im Jahresdurchschnitt 2018 um –2.711 Personen zwischen 50 und 54 Jahren und um –485 Personen ab 55 Jahren weniger langzeitbeschäftigungslos gemeldet als im Jahr davor.

Ohne die Aktion 20.000 wäre die Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei Personen 55+ auch 2018 gestiegen

Werden die durch die Aktion 20.000 geförderten 3.824[35] Personen gegengerechnet, so ergibt sich für den Jahresdurchschnittsbestand Langzeitbeschäftigungsloser zwischen 50 und 54 Jahren ein deutlich geringerer Rückgang: Ohne die Aktion 20.000 wäre die Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei den 50-54-Jährigen zwischen 2017 und 2018 nicht um –2.711 Personen sondern nur noch um –761 oder –4,3% gesunken. Dies weil 1.950 Personen zwischen 50 und 54 im Rahmen der Aktion 20.000 beschäftigt waren und davon auszugehen ist, dass sie ohne die Aktion 20.000 langzeitbeschäftigungslos geblieben wären[36].

In der Zielgruppe 55+ wäre die Langzeitbeschäftigungslosigkeit ohne die Aktion 20.000 im Jahr 2018 gegenüber dem Jahr 2017 sogar noch weiter gestiegen – und zwar um jahresdurchschnittlich +1.389 Personen (+4,7%).[37] Die hier angestellten Berechnungen gehen davon aus, dass Lock-in-Effekte der Aktion 20.000 im Jahr 2018 zu vernachlässigen sind, dass die im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen also keine andere Beschäftigung aufgenommen hätten, wären sie nicht gefördert worden.

Ausrichtung auf längerfristige Beschäftigung bestätigt

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass im Jahr 2018 zusätzlich zur Aktion 20.000 auch alle anderen Förderungsinstrumente des AMS genutzt wurden, wird evident, dass für die Zielgruppe – wie im Umsetzungskonzept angenommen – tatsächlich längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen. Ganz besonders gilt dies für die Altersgruppe 55+. Mit Blick auf die namhaft zu machenden Bedarfe der Zielgruppe lässt sich über das Konzept Folgendes aussagen:

- Die grundsätzliche Ausrichtung der Aktion 20.000, langfristige Beschäftigungsoptionen für die Zielgruppe auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus anzubieten, ist als sinnvolle Ergänzung des vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Spektrums zu bewerten.
- Das in der Begründung zur Novelle des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetztes relativ ausführlich beschriebene, differenzierte Matching erscheint mit Blick auf die heterogenen Zielgruppenbedarfe erfolgskritisch. In der Analyse der Umsetzung wird zu überprüfen sein, ob und wie weit auf Arbeitsplatzebene eine Abstimmung zwischen dem Anforderungsprofil der Stelle und dem Kompetenzprofil der Person gelungen ist.
- Die nur im Umsetzungskonzept, nicht aber im Gesetz verankerten Vorbereitungs- und Begleitmaßnahmen zur geförderten Beschäftigung scheinen – wiederum mit Blick auf die Heterogenität der Zielgruppe – ein weiteres zentrales Element des Programms zu sein. Dies, um nicht nur den höherqualifizierten und arbeitsmarktnäheren, sondern auch den stärker belasteten Personengruppen entsprechende Reintegrationsangebote unterbreiten zu können. In der Analyse der Umsetzung ist zu untersuchen, in welchem Umfang derartige Vorbereitungs- und Begleitmaßnahmen realisiert wurden und ob diesen tatsächlich ein relevanter Beitrag zum Erfolg des Programms beikommt.

[35] 51% der Geförderten oder 1.950 Personen waren 50-54 Jahre alt.

[36] Diese Annahme ist angesichts der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit der geförderten Personen vor Förderungsbeginn von 2,8 Jahren durchaus plausibel.

[37] 49% der Geförderten oder 1.874 Personen waren 55 Jahre alt oder älter.

- Die Zielgruppendefinition kann grundsätzlich bestätigt werden, wobei eine Eingrenzung auf langzeitbeschäftigungslose Personen 55+ sinnvoll wäre - dies jedenfalls bei Männern. Mit Blick auf das unterschiedliche Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen und die besondere Altersarmutsproblematik ist bei Frauen dagegen die Beibehaltung der bestehenden Altersgrenze überlegenswert. Anhand der Struktur der mit der Umsetzung der Aktion 20.000 erreichten Zielgruppenpersonen ist zu überprüfen, in welchem Ausmaß es gelang, Zielgruppenpersonen über 55 zu erreichen und unterstützen.
- Die Förderungshöhe von bis zu 100% der Lohn- und Lohnnebenkosten erleichtert die Akquisition von geeigneten Stellen jedenfalls – es fehlen in der Programmkonzeption allerdings Begründungen für diese Förderungshöhe sowie für die Tatsache, dass kein degressiver Förderungsansatz gewählt wurde. In der Auswertung der Umsetzungserfahrungen ist zu untersuchen, ob und in welchen Kontexten Förderungssätze unter dem Maximalförderungssatz zu beobachten sind.
- Die Aktion 20.000 ist auf Arbeitsplätze im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich eingeschränkt – im Umsetzungskonzept wird dies damit begründet, dass nicht nur die Arbeitslosigkeit der Zielgruppe reduziert, sondern gleichzeitig auch gesellschaftlicher Mehrwert erzielt werden soll. Diese Ausrichtung wirft zwei Fragen auf: Erstens ist zu fragen, ob die 100%-ige Förderung von Lohn- und Lohnnebenkosten ausreicht, um – in den im Umsetzungskonzept genannten Tätigkeitsfeldern – das bestehende Dienstleistungsangebot zu diversifizieren und/oder zu intensivieren. Dazu gilt es zu analysieren, in welchem Ausmaß es zur Weiterbeschäftigung der Person nach Auslaufen der Förderung kam. Anhand von Modellprojekten wie Selbständig Leben Daheim kann weiters exemplarisch diskutiert werden, welche Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, damit gemeinnützige Dienstleistungen, die im Kern neu sind, realisiert werden können und welche Rolle in diesem Kontext die Förderung der Lohn- und Lohnnebenkosten spielt. Zweitens sind mit Blick auf die Gesamtzielsetzung der Aktion 20.000 auch die Vor- und Nachteile einer Ausweitung des Kreises förderbarer Dienstgeber auf den privatwirtschaftlichen Sektor zu untersuchen. In dieser Auseinandersetzung ist eine differenzierte Betrachtung der beiden Zielsetzungen (arbeitsmarktpolitisch/gesellschaftspolitisch) sinnvoll.

3.2 Analyse der Programmzielsetzungen

In einer vertieften Auseinandersetzung mit komplexen Programmen geht es neben der Überprüfung des Programmhintergrundes auch darum, die Zielsetzungen auf ihre Eindeutigkeit, Messbarkeit und Widerspruchsfreiheit zu überprüfen. Dies vor allem auch, um daraus Implikationen für die Programmumsetzung abzuleiten, die es in der Interpretation von Ergebnissen und Wirkungen des Programms zu berücksichtigen gilt. Im zitierten Bundesgesetz sind für die Aktion 20.000 folgende Zielsetzungen formuliert:

- Die Langzeitarbeitslosigkeit innerhalb der definierten Altersgruppe soll durch die Interventionen langfristig halbiert werden.
- Für über 50-jährige langzeitbeschäftigungslose Personen sollen (jährlich) 20.000 Arbeitsplätze bei Gemeinden, über gemeinnützige Trägervereine und Unternehmen geschaffen bzw. gefördert werden.
- Es muss sich um zusätzliche Arbeitsplätze handeln – konkret wird ausgeführt, dass „bestehende Arbeitsplätze nicht durch geförderte ersetzt werden dürfen“ und ausschließlich Beschäftigungsverhältnisse, die ohne Beihilfengewährung nicht realisierbar gewesen wären, förderbar sind.
- Weiters soll es sich um sinnstiftende und nützliche Arbeitsbereiche handeln.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Einordnung dieser Zielebenen entlang der genannten Kriterien:

Tabelle 5: Übersicht Eindeutigkeit, Messbarkeit und Widerspruchsfreiheit der Programmzielsetzungen

Zielsetzung	Eindeutigkeit	Messbarkeit	Widerspruchsfreiheit zu anderen Programmzielsetzungen	Implikationen
Langfristige Halbierung der Langzeitarbeitslosigkeit in der Altersgruppe	Teilweise Weder Ausgangspunkt noch Langfristigkeit sind definiert.	Teilweise Weder Ausgangspunkt noch Langfristigkeit sind definiert	Ja	Die Reduktion von Langzeitbeschäftigungslosigkeit ist zentraler Erfolgsfaktor, wobei die Anzahl der Langzeitbeschäftigungslosen unmittelbar durch die Förderung reduziert wird.
Schaffung bzw. Förderung von jährlich 20.000 Arbeitsplätzen bei Gemeinden, über gemeinnützige Trägervereine und Unternehmen	Teilweise Ja: Förderung von Arbeitsplätzen bei Gemeinden, gemeinnützigen Trägervereinen und Unternehmen. Nein: Schaffung von Arbeitsplätzen – nicht definiert, unter welchen Bedingungen von einem „geschaffenen Arbeitsplatz" auszugehen ist.	Teilweise Ja: Anzahl der geförderten Dienstverhältnisse im Rahmen der Aktion 20.000 Nein: Anzahl der geschaffenen Arbeitsplätze	Ja	Schwerpunktmäßige Fokussierung auf die Förderung von Arbeitsplätzen bei Gemeinden, gemeinnützige Trägervereinen und Unternehmen, da nicht eindeutig ist, unter welchen Bedingungen ein Arbeitsplatz als „geschaffen" gilt.
Zwingend zusätzliche Arbeitsplätze – bestehende Arbeitsplätze dürfen nicht durch geförderte ersetzt werden; ausschließlich Beschäftigungsverhältnisse, die ohne Beihilfengewährung nicht realisierbar wären.	Nein Zusätzlichkeit ist im Hinblick auf folgende Dimensionen nicht hinreichend definiert: - Absolut (quantitativ und qualitativ in einem definierten Kontext neu) oder prozessual (kein Ersatz einer gekündigten Person; Einbeziehung Betriebsrat…) - Wenn absolut: Bezugsrahmen fehlt (Organisation, Branche oder Region) - Wenn absolut: quantitativ (1 Arbeitsplatz mehr) oder auch qualitativ (verbesserte Leistung)	Nein Unzureichende Definition lässt eine Operationalisierung nicht zu. Es gibt keinen Anhaltspunkt zur Erzeugung des kontrafaktischen Zustandes (Nachweis, dass die Beschäftigung ohne Förderung nicht realisierbar gewesen wäre).	Nicht eindeutig zu beurteilen Ja, unter der Bedingung, dass ein zusätzlicher Arbeitsplatz auch dann als Erfolg gilt, wenn er mit Auslaufen der Förderung beendet wird. Nein, unter der Bedingung, dass zusätzliche Arbeitsplätze nur dann als Erfolg gelten, wenn sie über den Förderungszeitraum hinaus bestehen – je stärker (bereits innerhalb der Organisationsgrenzen) zusätzliche Arbeitsplätze im Sinne neuer Aufgaben, neuer Dienstleistungen etc. fokussiert werden, desto höher ist das Risiko der Nichtfinanzierbarkeit der Stelle nach Auslaufen der Förderung.	Diese Programmzielsetzung ist bei enger Definition nur unter extrem hohem Aufwand in der Programmkonzeption bzw. Umsetzung (Administration, Dokumentation, Kontrolle) realisierbar. Dies birgt die Gefahr der Nichtumsetzbarkeit. Konzentration auf prozessuale Zusätzlichkeit – Bestätigung durch Dienstgeber respektive Sicherstellung, dass es nicht zu Kündigungen und Folgebesetzungen durch geförderte Personen kommt.
Es soll sich um eine sinnstiftende Tätigkeit handeln	Teilweise Bezugsrahmen fehlt. Das Wort „sinnstiftend" impliziert, dass es sich um die individuelle Bewertung der Person handelt – in diese Richtung weisen auch weitere Ausführungen des Initiativantrags.	Ja Befragung der geförderten Personen	Nein Zielgruppe sind langzeitbeschäftigungslose Personen, die laut ALVG keine Möglichkeit haben, sanktionsfrei eine individuell nicht als sinnstiftend bewertete Stelle abzulehnen.	Es ist danach zu trachten, Arbeitsplätze zu fördern, die von den Betroffenen als sinnstiftend wahrgenommen werden. Vorgangsweise, wenn es zu Ablehnungen von angebotenen, laut ALVG zumutbaren Stellen kommt, ist zu definieren.
Es soll sich um eine nützliche Arbeit handeln	Teilweise Bezugsrahmen fehlt. In Zusammenhang mit dem später angeführten gesellschaftlichen Mehrwert – wenn darunter verstanden wird, dass öffentliche und gemeinnützige Organisationen nützliche Tätigkeiten in diesem Sinne erbringen, dann wäre das Wort „gemeinnützig" zu bevorzugen.	Ja Unter der Prämisse, dass damit Tätigkeiten bei gemeinnützigen Dienstgebern gemeint sind.	Ja	Förderbegehren können nur von gemeinnützigen Dienstgebern eingereicht werden bzw. es müsste alternativ die Nützlichkeit auf Tätigkeitsebene nachgewiesen werden.

Quelle: Eigene Darstellung.

Während die beschäftigungspolitische Ausrichtung des Programms auf die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Bundesgesetz recht deutlich dokumentiert ist, fehlen entsprechende Zielsetzungen bezüglich Nachhaltigkeit. Dies sowohl in Bezug auf die geschaffenen Stellen als auch in Bezug auf die Integration der geförderten Personen in den Arbeitsmarkt nach Auslaufen der Förderung über die Aktion 20.000. Möglicherweise ist das Fehlen von Nachhaltigkeitszielen darauf zurückzuführen, dass man davon ausging, 20.000 zusätzliche Stellen zu schaffen und in der Folge dauerhaft zu fördern, wobei nicht definiert ist, unter welchen konkreten Bedingungen eine Stelle als „geschaffen“ oder „zusätzlich“ zu bewerten ist.

In einer Zusammenschau der unterschiedlichen Zieldimensionen verdichtet sich der Eindruck, dass es sich um ein Programm handelt, das Ergebnis eines intensiven und von unterschiedlichen Interessen getragenen Meinungs- und Abstimmungsprozesses ist. Dieser Eindruck wird durch eine die Umsetzung dieses Programmes begleitende, kontroversiell geführte Programmdiskussionen verstärkt.

4 Beschreibung der Umsetzung der Aktion 20.000 im Zeitverlauf

Geplant war, die Aktion 20.000 im Jahr 2017 nur in definierten Pilotregionen, ab 2018 aber österreichweit umzusetzen. Die Pilotphase konnte – abgesehen von der sehr kurz vor dem Start getroffenen Umsetzungsentscheidung – mehr oder weniger wie geplant realisiert werden. Die Rolloutphase beschränkte sich auf jene Förderungsfälle, die noch in der Pilotphase vereinbart worden waren. Aus diesem Grund wird im Folgenden nicht zwischen Pilot- und Rolloutphase unterschieden.

Wiewohl die Beschlussfassung und damit die Entscheidung, dieses Programm tatsächlich zu realisieren, nur zwei Tage vor dem offiziellen Startschuss für die Aktion 20.000 erfolgte, wurden in einigen Modellregionen bereits Anfang Juli 2017 erste geförderte Dienstverhältnisse geschlossen. Dies war möglich, weil parallel zur beschriebenen politischen Entscheidungsfindung bereits ab April 2017 alle Modellregionen in den Bundesländern (abgesehen von Wien, welches gesamthaft an der Pilotphase teilnahm) vom AMS festgelegt wurden. Folgende Modellregionen wurden definiert:

- **Burgenland**: Oberwart
- **Kärnten**: Villach, Villach Land, Hermagor
- **Niederösterreich**: Baden
- **Oberösterreich**: Linz, Urfahr-Umgebung
- **Salzburg**: Pongau
- **Steiermark**: Deutschlandsberg, Voitsberg
- **Tirol**: Innsbruck Stadt, Innsbruck Land
- **Vorarlberg**: Bregenz
- **Wien** wurde gesamthaft als Modellregion definiert

Wie bereits die Auflistung zeigt, handelt es sich um sehr unterschiedliche Modellregionen. Während bspw. Wien gesamthaft und Linz als Zentralraum einbezogen wurden, stehen mit dem Pongau oder Oberwart sehr überschaubare, kleine Arbeitsmarktregionen auf der anderen Seite.

Die Koordination der Vorbereitungen sowie der daran anschließenden Umsetzung der Aktion 20.000 erfolgte wie geplant durch die jeweiligen regionalen Geschäftsstellen des AMS. In Wien fungierte der waff zusätzlich als koordinierende Stelle.

4.1 Umsetzungsvorbereitung

Sobald die Modellregionen definiert waren, wurde mit der Vorbereitung der Umsetzung der Aktion 20.000 gestartet. Wesentliche Schritte der Vorbereitungen waren:

- Aufbau von Umsetzungsstrukturen (Steuerungsgruppen, externe PartnerInnen oder StakeholderInnen)
- Vertiefte Analyse der Zielgruppe
- Ansprache und Unterstützung von potenziellen ArbeitgeberInnen und Akquisition von Stellen
- Ansprache, Vorbereitung und Vermittlung von KundInnen
- Kommunikation der Aktion 20.000

Umsetzungsstrukturen wurden aufgebaut und die Zielgruppe vertieft analysiert

In manchen Bundesländern (bspw. Kärnten, Oberösterreich) wurden Steuergruppen in den regionalen Geschäftsstellen eingerichtet. Teilweise wurden bereits zu diesem Zeitpunkt Stakeholder in die Planung eingebunden (bspw. Arbeitskräfteüberlasser, Kursdienstleister oder große ArbeitgeberInnen wie das Magistrat der Stadt Linz in Oberösterreich). Parallel zu den ersten organisatorischen Umsetzungsschritten wurde damit begonnen, die Zielgruppe in den Modellregionen zu analysieren.

Ansprache von ArbeitgeberInnen und Akquisition von Stellen

In einem ersten Schritt wurden häufig nur die Gemeinden aktiv als ArbeitgeberInnen angesprochen (bspw. in Niederösterreich, Kärnten oder Salzburg). Dieser Schritt wurde vor allem damit begründet, dass im Frühjahr 2017 noch Unsicherheit bezüglich der tatsächlichen Umsetzung der Aktion 20.000 bestand und man daher mit größeren Informationskampagnen bzw. Ansprachen anderer ArbeitgeberInnen zurückhaltend vorging. Sobald sich einzelne Gemeinden oder Vereine interessiert zeigten, wurden deren Stellen systematisch erfasst und erste Auswahlprozesse gestartet.

In dieser Phase erwies sich der direkte Zugang zu BürgermeisterInnen (teilweise auch über die Bezirkshauptmannschaft) als wesentlicher Erfolgsfaktor. In vielen Modellregionen wurden auch die arbeitslosen KundInnen schon vor Beschluss der Aktion 20.000 angesprochen (bspw. in Niederösterreich, Salzburg, Kärnten oder der Steiermark). Teilweise wurden auch bereits Jobbörsen abgehalten.

Unsicherheit die Umsetzung der Aktion 20.000 betreffend

Die Unsicherheit bezüglich der tatsächlichen Umsetzung der Aktion 20.000 führte dazu, dass die Vorbereitungen teilweise wieder unterbrochen bzw. phasenweise reduziert werden mussten. Manche vorbereitenden Aktivitäten (wie die Beauftragung von Vorbereitungsmaßnahmen oder der Aufbau von Umsetzungsstrukturen mit externen PartnerInnen) mussten bis zur Beschlussfassung Ende Juni verschoben und sehr kurzfristig wieder aufgenommen werden.

Unterschiedliche Umsetzungsstrategien in den Bundesländern

In den Bundesländern wurden unterschiedliche Strategien gewählt – während man sich beispielsweise in Wien dazu entschied, in der Pilotphase verstärkt auf die Gemeinde Wien als Hauptbeschäftigungsträger zu setzen und erst in der Rolloutphase auch gemeinnützige Organisationen zu fokussieren, wurde die Aktion 20.000 bspw. in Kärnten in enger Kooperation mit einer gemeinnützigen Trägerorganisation umgesetzt.

4.2 Umsetzung

Mit 01.07.2017 startete nicht nur die Umsetzung der Aktion 20.000 in den Modellregionen. Bedingt durch die vorangegangenen Vorbereitungsaktivitäten (u.a. Akquisition von infrage kommenden offenen Stellen, Auswahl von vorgemerkten, arbeitslos gemeldeten Personen, Matching, Abschluss von Förderungsvereinbarungen) wurden bereits mit 01.07.2017 die ersten geförderten Dienstverhältnisse angetreten. Parallel zur Umsetzung in den Modellregionen lief die Vorbereitung für den österreichweiten Rollout ab 01.01.2018. Die Tatsache, dass unmittelbar nach Programmstart bereits Dienstverhältnisse geschlossen werden konnten, dürfte Resultat mehrerer für dieses Programm markanter Rahmenbedingungen gewesen sein:

- Wie bereits ausgeführt, wurde dieses Programm von vielen AMS-VertreterInnen als Missing Link in der bestehenden Angebotsstruktur bewertet. Die Tatsache, dass nun ein attraktives Programm vorhanden war, wurde daher sehr engagiert aufgegriffen.

- Die Tatsache, dass die Lohn- und Lohnnebenkosten für bis zu 2 Jahre und bis zu 100% gefördert werden konnten, erleichterte die Akquisition von Stellen erheblich. Es ist zu vermuten, dass ein niedrigerer Förderungssatz eine längere Anlaufphase für das Programm bedeutet hätte.
- Schließlich ist die intensive mediale Begleitung des Programms und die politische Aufmerksamkeit, die bereits in der Phase der politischen Meinungsbildung zu beobachten war, zu berücksichtigen. Wiewohl diese im Laufe der Umsetzung durchaus auch als störende Einflussvariable zu definieren ist, ist davon auszugehen, dass dadurch die Startphase des Programms deutlich dynamisiert wurde.

Alternativer Umsetzungsverlauf nach Sistierung der Aktion 20.000 mit 31.12.2017

Mit 31.12.2017 wurde die weitere Umsetzung der Aktion 20.000 ausgesetzt. Die bis dahin positiv entschiedenen bzw. zugesagten Förderanträge blieben von der Aussetzung unberührt. Ab Januar 2018 wurden die bereits vor dem 31.12.2017 entschiedenen bzw. zugesagten geförderten Dienstverhältnisse abgearbeitet und realisiert. Neue Förderanträge wurden nicht mehr angenommen. Die geplante Laufzeit der Aktion 20.000 blieb aufrecht – die Förderung endete für alle in diesem Programm geförderten Personen mit 30.06.2019.

4.3 Förderungsansätze

Für die operative Umsetzung der Aktion 20.000 wurden seitens des AMS Österreich keine neuen Förderungsansätze entwickelt. Vielmehr wurden bestehende Förderungsinstrumente, konkret die sogenannte Eingliederungsbeihilfe und Projektförderungen für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe entsprechend adaptiert. Den Landesorganisationen des AMS stand frei, festzulegen, in welchem Ausmaß und Kontext sie welche der genannten Förderungsinstrumente für die Umsetzung der Aktion 20.000 nutzten.

So wurden nach regionalen Schwerpunktsetzungen und Rahmenbedingungen (Kooperationsstrukturen oder verfügbare Ressourcen) in der förderungstechnischen Ausgestaltung unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Die folgende Tabelle beschreibt die Förderansätze[38] in allen Bundesländern anhand verschiedener Dimensionen:

[38] Basis für die in dieser Tabelle zusammengefassten Informationen sind persönliche Interviews mit den Umsetzungsverantwortlichen in allen Modellregionen, welche im Zeitraum von August bis Oktober 2017 durchgeführt wurden. Dabei wurden Interviews mit den Verantwortlichen beim AMS sowie vereinzelt zusätzlich mit VertreterInnen externer Partnerorganisationen geführt. Zusätzlich zu den persönlichen Interviews fließen die zentralen Erkenntnisse aus dem Reflexionsworkshop ein.

Tabelle 6: Beschreibung der Umsetzung der Aktion 20.000 in den Modellregionen

Vergleichsdimension	Burgenland: Oberwart	Kärnten: Villach Stadt, Villach Land und Hermagor	Niederöster-reich: Baden	Oberösterreich: Linz und Urfahr-Umgebung	Salzburg: Pongau	Steiermark: Deutschlands-berg und Voitsberg	Tirol: Innsbruck und Innsbruck-Land	Vorarlberg: Bregenz	Wien
Förderung über Arbeitskräfte-teüberlasser möglich	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑ (nur Gemeinden)	-	☑
Eingliederungsbeihilfe (EB) bei Beschäftigern	☑	während des Rollouts	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
Projektförderung	☑ nur Arbeitskräfte-überlasser	☑ nur Arbeitskräfteüber-lasser	☑	-	☑	☑	-	-	-
Mindestumfang des Dienst-verhältnisses	30 Stunden	50% bzw. mindes-tens 19 oder 20 Stunden (auf explizi-ten Kund-Innenwunsch)	30 Stunden	30 Stunden	30 Stunden	30 Stunden	30 Stunden, außer festgestellte Ein-schränkung (Perspek-tivenplanung)	30 Stunden, außer festgestell-te Einschränkung (Perspektivenpla-nung)	30 Stunden
Kombilohnförderung	☑	☑	☑	☑	-	☑	☑	☑	☑
Allgemeine Vorbereitungs-maßnahmen (BBE = Bera-tungs- und Betreuungsein-richtung; AE = Arbeitserprobung, AT = Arbeitstraining)	Vermittlungskurs auf Zielgruppe abgestimmt (Fo-kus: Eigenmotiva-tion)	9-wöchiges Clearing inkl. Kurs. Ziel: Vorbereitung auf DV, Bewer-bungsprofil	-	Spezielle Aktivie-rungsmaßnahme. Ziel: Bewerbungs-unterlagen. Coaching im Be-darfsfall	Spezieller Aktivie-rungskurs und Prakti-kumsphase (AE und AT)	Vereinzelt AEs	Bestehende BBE für Zielgruppe. Ziel: Stellenakquise und Vermittlung	Bestehende BBE für Personen 50+	geplante BBE, Ziel: Vorberei-tung und Bewer-bungsprofil
Individuelle Qualifizierung	☑	☑ subsidiär	☑ mit Blick auf Weiterbe-schäftigung	☑ (2 Fälle E-Learning)	☑	☑	☑	☑	-
Qualifizierungsprogramme (neben Projekt „Selbständig Leben Daheim“[39])	-	-		Kinderbetreuung	-	-	Energie Tirol (Ener-gieberaterInnen)	Integrations-begleiterInnen	-

[39] Nähere Details zu „Selbständig Leben Daheim“ siehe 5.6 Exkurs zur Veranschaulichung: Das Projekt „Selbständig Leben Daheim (SLD)“.

Vergleichsdimension	Burgenland: Oberwart	Kärnten: Villach Stadt, Villach Land und Hermagor	Niederösterreich: Baden	Oberösterreich: Linz und Urfahr-Umgebung	Salzburg: Pongau	Steiermark: Deutschlandsberg und Voitsberg	Tirol: Innsbruck und Innsbruck-Land	Vorarlberg: Bregenz	Wien
Betreuung/ Begleitung während des Dienstverhältnisses (BBE = Beratungs- und Betreuungseinrichtung)	Betreuung in Planung	Durch Arbeitskräfteüberlasser. Besonders gegen Ende der Förderlaufzeit.	Keine Betreuung bei Eingliederungsbeihilfen geplant. Bei Überlassung findet Betreuung statt.	Keine Betreuung geplant, um Personen Selbständigkeit zu vermitteln.	Laufend durch Jobcoaches aus Zielgruppe	Zukünftig bei Arbeitskräfteüberlasser vorgesehen	Bei Arbeitskräfteüberlassung (Gemeinden) durch Träger	BBE betreut noch bis zu 4 Monate nach Aufnahme einer Beschäftigung. Bei SÖB gibt es Strukturen.	Bei Bedarf durch den waff. Begleitung durch Personen aus Zielgruppe.
Informationsveranstaltung für Zielgruppenpersonen der Aktion 20.000	☑	-	☑	☑	-	☑	☑	-	-
Jobbörse	-	☑	-	☑	☑	☑	☑	☑	☑
Spezifische Maßnahmen der Ansprache von Zielgruppenpersonen der Aktion 20.000 (neben Information durch KundenbetreuerInnen)	Spezielle Informationsveranstaltungen für das Projekt „Selbständig Leben Daheim“	-	-	Einzelpersonen mit hoher Vermittlungschance wurden zum Gespräch eingeladen.	Gezielte Einzelgespräche mit KundInnen	-	-	Infomail an alle Personen, die als Zielgruppenperson beim AMS vermerkt wurden	Einladung in Vorbereitungsmaßnahme für Interessierte
Wichtig für Stellenakquise	Persönliches Netzwerk. Kreativworkshops mit BürgermeisterInnen und Vereinen (Worldcafé)	Persönliches Netzwerk des Arbeitskräfteüberlassers	Teilnahme an BürgermeisterInnentagung. Kontakte über Vereinsregister	Enge Zusammenarbeit mit Stadt Linz und kreativer Prozess der Stellengenese	BürgermeisterInnenkonferenz, persönliches Netzwerk, Kreativworkshops bei Gemeinden & Vereinen	Kontakte über Vereinsregister, Gemeindebund, große Träger und persönliches Netzwerk	Enger Kontakt mit RGS Innsbruck	Kontakt zu BürgermeisterInnen und Vereinen, Infomail	Enger Kontakt mit Stadt Wien
Zielgröße für Pilotphase	kein quantitatives Ziel	300	100	600	40	200	160-180 (100-120 bei Gemeinden)	60	200 bei der Stadt Wien

Quelle: eigene Darstellung, Informationsstand 13.11.2017.

Drei Viertel der Förderungen wurden über Eingliederungsbeihilfen abgewickelt

Der Großteil (80%) aller Förderungen (N = 3.924) im Rahmen der Aktion 20.000 (gesamte Projektlaufzeit) wurde über Eingliederungsbeihilfen abgewickelt. 16% wurden über GBP-Förderungen abgewickelt. Förderungen über SÖBs bzw. SÖBÜs sind mit je zwei Prozent der Förderfälle verhältnismäßig selten.

4.4 Exemplarische Case Studies

Zur Veranschaulichung der Umsetzung der Aktion 20.000 werden exemplarisch vier unterschiedliche Umsetzungsmodelle kursorisch vorgestellt. Dabei werden Beispiele aus Oberösterreich, Wien, Niederösterreich und der Steiermark präsentiert. Die vorgestellten Modelle bilden immer nur spezifische Ausschnitte[40] der jeweiligen Umsetzung in den genannten Bundesländern ab. So geht das oberösterreichische Modell nur auf die Modellregion Linz und Urfahr-Umgebung ein. Das Wiener Beispiel bezieht sich nur auf jenen Teil der Programmumsetzung, der vom Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds waff koordiniert wurde. Gleiches gilt für Niederösterreich, hier geht das Beispiel nur auf jenen Programmteil ein, der in Kooperation mit dem Verein Jugend und Arbeit realisiert wurde. Schließlich wird für die Steiermark nur auf die Umsetzung im Kontext der Alltagsbegleitung eingegangen. Die Alltagsbegleitung ist dem Projekt „Selbständig Leben Daheim“ zuzuordnen.[41] Die summative Darstellung der Gesamtumsetzung in den Bundesländern findet sich in den Kapiteln 5.1. und 9.

4.4.1 Oberösterreich: Modellregion Linz und Urfahr-Umgebung[42] - Systematische Bearbeitung einer Region

Vorbereitung

- Erste vorbereitende Gespräche und Abklärungen ab Februar 2017 in mehreren Gesprächsrunden, die zu einer strategischen Partnerschaft mit dem Magistrat der Stadt Linz und den Seniorenzentren der Stadt Linz führten.
- Vereinbarung bezüglich der Anwendung des Förderinstrumentariums der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen der Aktion 20.000 mit zwei gemeinnützigen Personaldienstleistungsorganisationen.
- Einsetzen einer AMS-internen Projektgruppe mit Zuständigkeit für die Umsetzung der Aktion 20.000.
- Vereinzelt ab Februar 2017, verstärkt ab Mai 2017: Screeninggespräche mit Zielgruppenpersonen. Die in diesen Gesprächen gesammelten Eindrücke und Erfahrungen bildeten eine gute Basis für das spätere Matching von Anforderungs- und Kompetenzprofilen.

[40] Die vier Beispiele wurden unter folgenden Gesichtspunkten ausgewählt: Mit dem Beispiel aus Oberösterreich kann auf Basis der systematischen und intensiven Dokumentation der Umsetzung durch die Programmverantwortlichen des AMS ein vertiefender Einblick sowohl in die Struktur der Zielgruppe als auch in das notwendige Programmmanagement geboten werden. Das Wiener Beispiel wurde gewählt, weil die Potenziale, die in der professionellen und systematischen Arbeit mit einem Dienstgeberkreis im Ballungsraum Wien liegen, deutlich werden. Ebenfalls kann die Bedeutung der vorbereitenden Aktivitäten und Abstimmungsprozesse veranschaulicht werden. Niederösterreich wiederum steht für die systematische Bearbeitung eines Flächenbundeslandes. Die Steiermark bot sich an, weil mit der Alltagsbegleitung ein Vorhaben erfolgreich realisiert werden konnte, das den Kern der Aktion 20.000 versinnbildlicht.

[41] Vgl. https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/Hintergrundinformation_zum_Projekt_Selbstaendig_Leben_Daheim_Projekt_zur_mehrstuendigen_Alltagsbegleitung; Abfrage 24.11.2019

[42] Die folgenden Darstellungen basieren auf dem unveröffentlichten Abschlussbericht des AMS Oberösterreich „Arbeiten mit Sinn“ zur Beschäftigungsaktion 20.000 – Modellregin Linz und Urfahr Umgebung zum 31.1.2018 sowie auf Auswertungen der dokumentierten fallbezogenen Daten des AMS Oberösterreich. Unveröffentlichter Bericht, Linz 2018.

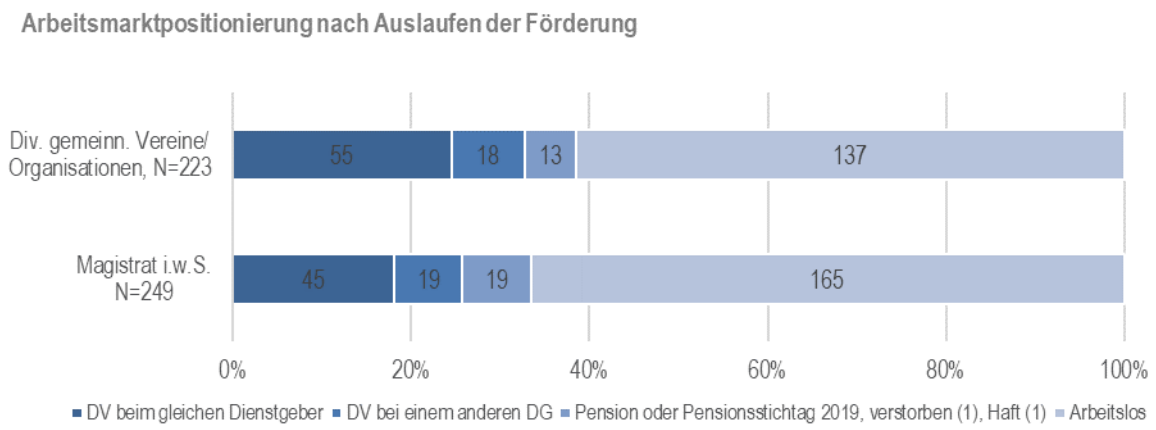
- Auf Grundlage der Screenings: Selektion jener Zielgruppenpersonen, für die im Rahmen der Aktion 20.000 realistische Reintegrationschancen gesehen wurden, mittels eines internen Deskriptors im PST.
- Nicht realistische Integrationschancen wurden für Personen mit einem Alterspensionsstichtag innerhalb der nächsten 6 Monate gesehen oder wenn ein laufender Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension vorlag. Weiters wurden für Personen mit sehr schweren oder akuten gesundheitlichen Einschränkungen keine realistischen Integrationschancen gesehen. Personen, die sich zum Zeitpunkt der Einschätzung in länger dauernden Qualifizierungsmaßnahmen befanden, wurden erst gegen Ende der Maßnahmen in die Vermittlung mit einbezogen.
- Zur Unterstützung einer zielgerichteten Vermittlung wurden sogenannte BewerberInnenprofile für die Zielgruppenpersonen entwickelt – in diesen wurden Kompetenzen und Interessen kompakt auf einer Seite dargestellt.
- Start konkreter Aktivitäten: 4 Informationsveranstaltungen für knapp 400 Zielgruppenpersonen und eine Veranstaltung für potenzielle ArbeitgeberInnen ab Juni 2017; mit 20.06.2017 lagen bereits 100 konkrete Stellenangebote vor.
- Mit 30.06.2017 entsprachen in der Modellregion insgesamt 1.531 Personen den Zielgruppenkriterien der Aktion 20.000 (älter als 50 Jahre und langzeitbeschäftigungslos). Unter Anwendung der zuvor beschriebenen Einschränkungen qualifizierten sich schließlich 1.166 Personen als „realistische Zielgruppe“ für die Aktion 20.000 in der Modellregion Linz und Urfahr-Umgebung.

Durchführung

- In der konkreten Vermittlungsarbeit, die mit Ende Juni 2017 startete, wurden Vorauswahlen und Jobbörsen eingesetzt.
- Zielgerichtete Vermittlung – an Dienstgeber weitergeleitete Bewerbungen einer Person bedeuteten auch eine implizite Förderzusage. Die Förderhöhe (zwischen 65% und 100% der Lohn- und Lohnnebenkosten) wurde individuell auf Basis der konkreten Rahmenbedingungen der Person und des Arbeitsplatzes verhandelt.
- Von diesem regionalen Potenzial von anfänglich 1.166 Personen konnten während der gesamten Programmlaufzeit der Aktion 20.000 in Linz und Urfahr-Umgebung 472 Personen in ein gefördertes Dienstverhältnis vermittelt werden. Dies entspricht rund 41% des Potenzials zum Stichtag 30.06.2017. Frauen wurden überproportional erreicht (59% des weiblichen Potenzials), Männer waren vergleichsweise unterrepräsentiert (33% des männlichen Potenzials).
- 249 oder 53% dieser Dienstverhältnisse wurden beim Magistrat der Stadt Linz und bei der Unternehmensgruppe Linz gefördert. Die Dienstverhältnisse betrafen ein sehr breites Spektrum – von Hilfstätigkeiten, Hauswart- und Haustechnikaufgaben über vielfältige administrative Tätigkeitsfelder und hochqualifizierte technische oder juristische Stellen bis zu pädagogischen Aufgabenbereichen in Kindergärten und in der Seniorenbetreuung.
- 223 oder 47% der Dienstverhältnisse wurden bei unterschiedlichsten Vereinen und Organisationen (bspw. Landesfeuerwehr, Volkshilfe, pro mente, Caritas) und nur ein sehr kleiner Teil (7 Personen) bei einem der beiden gemeinnützigen Personalüberlassungsorganisationen gefördert. Auch diese Tätigkeitsfelder sind breit gefächert und betreffen unterschiedlichste Aufgaben und Anforderungsniveaus.
- In Vorbereitung auf Arbeitsaufnahmen in den Tätigkeitsbereichen „Alltagsbetreuung“ und „Kinderbetreuung“ wurden seitens des AMS Schulungsangebote für Interessierte finanziert.

- Ab Jänner 2019 wurden eine Informationsveranstaltung für ArbeitgeberInnen der Aktion 20.000 und 3 Informationsveranstaltungen für Beschäftigte, die ein über die Aktion 20.000 gefördertes Dienstverhältnis innehatten, realisiert. Dies, um jenen, die nicht in ein ungefördertes Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen werden konnten, frühzeitig Unterstützung anzubieten. Die folgende Abbildung zeigt die Arbeitsmarktpositionierung nach Auslaufen der Förderung.

Abbildung 4: Arbeitsmarktpositionierung nach Ende der Aktion 20.000



Quelle: Dokumentation des AMS Oberösterreich.

Lessons Learned

- Der Strukturaufbau im AMS sowie jener mit zukünftigen DienstgeberInnen im Vorfeld bewährt sich ebenso wie eine systematische Vorgehensweise.
- Ein durchdachtes Matching ist zentral, trotzdem standen bei einem kleinen Teil der geförderten Personen (4%) häufige und/oder sehr lange Krankenstände einer Integration im Weg.
- Bei jenen Vereinen, die über die Förderung der Aktion 20.000 ihr erstes Dienstverhältnis eingingen, war sehr intensiver Beratungsbedarf gegeben, der weit über die vorgesehene Personalvermittlungs- und Lohnkostenförderungsberatung hinausging.
- Zur Überprüfung der Kriterien „Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit, Sinnhaftigkeit und Wettbewerbsneutralität“ wurde ein sehr differenziertes Prüfprocedere entwickelt, das unverhältnismäßig viele Personalressourcen band. In diesem Sinne wird die Definition von möglichst einfachen und klaren Förderkriterien empfohlen.
- Eine stärkere Begleitung der Personen beim Einstieg in das Dienstverhältnis (Onboarding) sowie während der Förderdauer wird empfohlen. Dadurch kann die Integration der Personen am Arbeitsplatz unterstützt werden.

4.4.2 Wien[43] - der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds als Brücke zur Stadt Wien und zu stadtnahen Organisationen

- Die Umsetzung der Aktion 20.000 erfolgte in Wien vor allem in der Pilotphase in enger Kooperation von Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) und AMS Wien. Der waff erfüllte dabei eine Brückenfunktion zwischen dem AMS als Fördergeber und der Stadt Wien bzw. stadtnahen Organisationen als Dienstgeber.

[43] Die folgenden Beschreibungen basieren auf unveröffentlichten internen Berichten und Dokumentationen des Wiener ArbeitneherInnenförderungsfonds waff sowie auf mündlichen und schriftlichen Auskünften per Email vom 21.11.2019.

- Bereits im März bzw. April 2017 wurden erste Schritte zur Akquisition von passenden Stellen bei Magistratsabteilungen bzw. gemeindenahen Unternehmen gesetzt und Informationen über die Rahmenbedingungen der Aktion 20.000 und deren Zielgruppe aufbereitet und bereitgestellt.
- Ab diesen ersten Informationsschritten wurde die Stellenakquisition bei der Stadt Wien sowie bei stadtnahen Organisationen durch den waff koordiniert und begleitet. Der damit verbundene durchaus hohe Kommunikations- und Koordinationsaufwand wird vor allem auf die Notwendigkeit einer reflektierten und umfassend abgestimmten Einbettung der durch die Aktion 20.000 geförderten Personen in das Personalmanagement der betroffenen Organisationen zurückgeführt. Eine professionelle Vorgangsweise in der Einbettung der geförderten Personen in die jeweiligen Organisationseinheiten unter Einbindung der Unternehmensvertretung wurde mit Blick auf die Nachhaltigkeit der Förderung als erfolgskritisch bewertet.
- Interessierte Dienstgeberorganisationen wurden seitens des waff auch aktiv bei der Suche nach geeigneten Beschäftigungsfeldern unterstützt. Erklärtes Ziel in der Akquisition von Stellen war es, unterschiedliche Qualifikationsniveaus und Beschäftigungsbereiche abzubilden sowie einen ausgewogenen Anteil an passenden Stellen für Frauen und Männer bereitzustellen.
- Im Juli 2017 wurde in Kooperation mit dem AMS Wien eine Jobbörse mit rund 1.000 TeilnehmerInnen umgesetzt – an dieser Jobbörse nahmen auch VertreterInnen unterschiedlicher stadtnaher Dienstgeberorganisationen sowie unterschiedlicher Magistratsabteilungen teil. In diesem Kontext konnten sich potenzielle ArbeitgeberInnen und förderbare Personen persönlich kennenlernen und erste Kontakte knüpfen. Interessierte Personen wurden in weiterer Folge vom waff für einen Vermittlungsprozess vorgemerkt und in einen individualisierten Matchingprozess einbezogen.
- Die intensiven Vorarbeiten basierend auf guter Kenntnis der Strukturen und Prozesse der unterschiedlichen Magistratsabteilungen sowie der stadtnahen Einrichtungen und ein präzises Matching von vorhandenen Kompetenzen und Anforderungsprofilen in enger Kooperation mit dem AMS Wien sind als zentrale Hintergründe für den hohen Anteil an Personen, die nach der Förderung in ein Dienstverhältnis übernommen werden konnten, ins Treffen zu führen: So konnten laut Auskunft des waff vom Oktober 2019 letztlich 125 im Rahmen der Aktion 20.000 geförderte Personen, die bei der Stadt Wien oder stadtnahen Organisationen beschäftigt waren (n= 248), in ein ungefördertes Dienstverhältnis übernommen werden. Dies entspricht einer Weiterbeschäftigungsquote von rund 50% und liegt somit deutlich über dem Durchschnittswert.

4.4.3 Niederösterreich[44] - Brückenfunktion des Vereins Jugend und Arbeit als gemeinnütziger Personaldienstleister

- Der Verein Jugend und Arbeit war für die Umsetzung des Pilotprojekts gemA 20 – gemeinnützige und gemeindenahe Arbeit Pilot Baden zuständig und überließ insgesamt 60 geförderte Personen im Rahmen einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung an Gemeinden oder gemeinnützige Organisationen für einen maximalen Zeitraum von 18 Monaten. Die Dienstverhältnisse waren im Rahmen der Aktion 20.000 gefördert, die Gemeinden und gemeinnützigen Organisationen leisteten einen pauschalen Kostenbeitrag für die Aus- und Weiterbildung der geförderten Personen.
- 24 Gemeinden, 1 Öffentliche und 7 gemeinnützige Einrichtungen beteiligten sich als Beschäftigerbetriebe an der Umsetzung von gemA 20.

[44] Die folgenden Ausführungen basieren auf dem „Endbericht 01.01.2018-30.06.2019 gemA 20“ des Vereins Jugend und Arbeit. Unveröffentlichter Bericht vom November 2019.

- 9 der 60 geförderten Personen (15%) beendeten das Dienstverhältnis vorzeitig.
- Die geförderten Personen und die Beschäftigerbetriebe wurden in einem sehr intensiven Prozess begleitet, in dem Weiterbildungsbedarfe von einer/m QualifizierungsberaterIn erhoben und soweit als möglich verifiziert wurden. Wurde davon ausgegangen, dass eine Weiterbildungsteilnahme die Weiterbeschäftigungschancen der Person erhöht, so wurden die Weiterbildungen genehmigt und finanziert. Mit dieser Ausrichtung wurden persönlichkeitsbildende Weiterbildungen ebenso realisiert wie Qualifizierungen in den Bereichen Grünraum, Soziales, Technik, Büro/Administration, EDV und Lenkerberechtigungen.
- Nach Förderungsende wurden 29 der insgesamt 60 geförderten Personen (48%) vom Beschäftigterbetrieb übernommen, 1 weitere Person konnte ein Dienstverhältnis bei einem anderen Unternehmen antreten.
- Wie im zuvor beschriebenen Vorgehen in Wien ist auch beim niederösterreichischen Verein Jugend und Arbeit von einer langjährigen und fundierten Kenntnis der Strukturen und Rahmenbedingungen bei den Beschäftigerorganisationen wie beim AMS auszugehen. Diese Kenntnis und eine reflektierte und gut auf den jeweiligen Kontext abgestimmte Vorgangsweise in professioneller Kooperation mit dem AMS sind auch hier als zentrale Erfolgsfaktoren zu benennen.

4.4.1 Steiermark[45] - Anschubförderung für die Alltagsbegleitung

- Die Aktion 20.000 wurde in der Steiermark unter anderem dazu genutzt, einer Idee, die seitens des Arbeitsmarktservice Steiermark bereits davor mit maßgeblichen Stakeholdern ausgelotet worden war, umzusetzen. So war geplant, AlltagsbegleiterInnen, die als Vorstufe zur Heimhilfe Unterstützungsleistungen aber keine pflegerischen Aufgaben übernehmen, zu installieren. Um dieses Vorhaben zu realisieren war bereits eine Einordnung dieser Dienstleistung in die Struktur der Pflegedienstleistungen vorgenommen worden.
- Vor diesem Hintergrund wird die Aktion 20.000 seitens des AMS Steiermark als „Initialzündung" bewertet – durch diese Förderungsschiene war es möglich, AlltagsbegleiterInnen in substanzieller Zahl nicht nur auszubilden, sondern auch zu beschäftigen: Insgesamt starteten nach Auskunft des AMS Steiermark 105 Personen eine einschlägige Schulung – 80 schlossen diese auch ab (76%). Diese 80 Personen wurden in weiterer Folge im Rahmen der Aktion 20.000 bei entsprechenden Trägerorganisationen beschäftigt. Ergänzend wurden vereinzelt auch nicht geförderte Personen in diesem Bereich eingestellt.[46]
- Parallel zur Umsetzung der Aktion 20.000 erfolgten Abstimmungsprozesse mit dem Land Steiermark, die schlussendlich dazu führten, dass die Alltagsbegleitung seit Auslaufen der Aktion 20.000 als Lückenschluss zwischen der Hauskrankenpflege und der 24-Stunden-Betreuung seitens des Landes Steiermark gefördert wird.[47]
- Von den 80 im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen konnten auf dieser Grundlage nach Auskunft des AMS Steiermark jedenfalls 45 Personen (56%) in ein ungefördertes Dienstverhältnis übernommen werden. Dies war möglich, weil das Land Steiermark „die Gehaltskosten in der Höhe von 1,5 Millionen Euro bis zum Ende des Jahres (2019, Anm. der Au-

[45] Die folgenden Ausführungen basieren auf dem „Endbericht 01.01.2018-30.06.2019 gemA 20" des Vereins Jugend und Arbeit. Unveröffentlichter Bericht vom November 2019.

[46] Darauf wurde in den Interviews in der Pilotphase hingewiesen. In der Presseinformation des Landes Steiermark vom 29.5.2019 ist von insgesamt 104 vermittelten Personen die Rede. Siehe dazu http://www.gesundheit.steiermark.at/cms/beitrag/12734031/72575812/, Abfrage 27.11.2019. Die aktuellen Daten wurden auf Anfrage vom AMS Steiermark prospect direkt zur Verfügung gestellt.

[47] Vgl. http://www.gesundheit.steiermark.at/cms/beitrag/12734031/72575812/, Abfrage 27.11.2019 und https://steiermark.orf.at/v2/news/stories/2980400/ , Abfrage 27.11.2019

torInnen) übernehmen soll. Ab dem Jahr 2020 sind die Kosten für die Alltagsbegleitung bereits im Landesbudget eingeplant."[48] Geplant ist nach Auskunft der Landesgeschäftsstelle des AMS Steiermark eine deutliche Ausweitung dieses Beschäftigungsfeldes – es wird von insgesamt mehr als 100 Arbeitsplätzen gesprochen.[49]

- Dieses Beispiel entspricht der Grundidee der Aktion 20.000: Es wurden neue Arbeitsplätze geschaffen, die in einem gemeinnützigen Feld angesiedelt sind und nicht nur durch die Beschäftigungsoptionen für vormals langzeitbeschäftigungslose Personen 50+, sondern auch durch den Inhalt der Tätigkeit gesellschaftlichen Mehrwert schaffen.
- Wenn es darum geht, die Hintergründe für diesen Erfolg auszuleuchten, so ist auf die Vorarbeiten, die es in diesem Bereich vor der Aktion 20.000 bereits gab, hinzuweisen. Diese inhaltlichen Konzeptions- und Abstimmungsarbeiten, die die Umsetzung der Aktion 20.000 begleiteten, sind schließlich ebenso als maßgeblich zu bezeichnen wie die Tatsache, dass mit dem Angebot eine wichtige Lücke in der regionalen Struktur der Pflegedienstleistungen geschlossen werden konnte. Vor allem aber war entscheidend, dass das Land Steiermark die Weiterführung des Angebotes nach Auslaufen der Aktion 20.000 finanziert.

4.4.2 Erfolgsfaktor Programmmanagement und Einbettung

In einer Zusammenschau dieser vier Umsetzungsbeispiele wird die Bedeutung eines professionellen Programmmangements und der strukturellen Einbettung des Programms deutlich:

- Ein engagiertes, professionelles und systematisches Programmmanagement im AMS bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Programmumsetzung. Exemplarisch kann dies am oberösterreichischen Beispiel nachvollzogen werden.
- Werden die Aktivitäten des AMS durch Organisationen unterstützt, die nicht nur die Strukturen, Prozesse und Logiken das AMS und der Zielgruppe sehr gut kennen sondern auch jene der potenziellen Dienstgeber, so lässt sich der Integrationserfolg erheblich steigern. Exemplarisch zeigt sich dies an den Beispielen aus Wien und Niederösterreich.
- Kann mit dem Programm eine umsetzungsreife innovative Idee aufgegriffen werden und gelingt es, die für die nachhaltige Finanzierung der Umsetzung relevanten Stakeholder laufend professionell zu involvieren, so können auch tatsächlich neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die gesellschaftlichen Mehrwert schaffen. Dies kann exemplarisch am steirischen Beispiel veranschaulicht werden.

4.5 Umsetzungserfahrungen und –erkenntnisse aus Sicht der Stakeholder

Grundlage für die zusammenfassende Darstellung der Erfahrungen in den Modellregionen sind die (weiter oben beschriebenen) qualitativen Interviews mit den Umsetzungsverantwortlichen in den Modellregionen sowie Erkenntnisse aus dem Austauschworkshop mit AMS-Verantwortlichen auf LGS- und RGS-Ebene[50] und dem Theorie-Praxis-Dialog.

- Die Aktion 20.000 wurde als Angebot für Personen beschrieben, für die das AMS bislang trotz breit aufgefächerter Förderstrukturen (Schulungen, Eingliederungsbeihilfe, SÖB/GBP, Kombilohn) keine ausreichend wirksamen Unterstützungsangebote hatte. Mit Auslaufen der Aktion 20.000 entstand hier erneut eine Angebotslücke.

[48] Siehe aaO.
[49] Laut telefonischer Auskunft der Landesgeschäftsstelle des AMS Steiermark.
[50] Dieser Workshop fand am 13.11.2017 im Sozialministerium statt.

- Das Angebot einer über die Aktion 20.000 geförderten Stelle bewegte aus Beobachtung der Programmverantwortlichen im AMS die Zielgruppe. Während der überwiegende Teil der Zielgruppenpersonen sich sehr interessiert, vielfach begeistert zeigte, gab es auch einen sehr kleinen Anteil an Personen, der sich skeptisch gegenüber dem geförderten Stellenangebot verhielt. Es kam in diesem Zusammenhang auch zu Sanktionen, die dadurch bedingt waren, dass dieser Zielgruppe zum ersten Mal seit langer Zeit konkrete Angebote gemacht werden konnten. Es wurden auch vereinzelt unerwartete Effekte beobachtet: So meldeten sich vereinzelte Zielgruppenpersonen vom Arbeitslosengeldbezug ab, nachdem ihnen das Angebot einer über die Aktion 20.000 geförderten Beschäftigung gemacht wurde, bzw. sie traten ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt an.
- Eine Herausforderung in der Umsetzung der Aktion 20.000 lag darin, Arbeitsplätze zu akquirieren, die dem Kompetenz- und Belastbarkeitsprofil der Zielgruppe entsprachen, sowie innovative Beschäftigungsfelder zu erschließen. Besonders schwierig ist das häufig in kleineren Arbeitsmärkten. Die Umsetzungserfahrungen zeigen, dass es mit gezielter Sensibilisierungs- und Unterstützungsleistung durch das AMS durchaus gelingt, solche Stellen zu finden oder zu schaffen, dies allerdings nicht in einem unbegrenzten Ausmaß. Jedenfalls bedingt es eine gewisse Flexibilität seitens der DienstgeberInnen im Hinblick auf die konkreten Anforderungen an die beschäftigten Personen. In einigen Regionen konnte die Aktion 20.000 genutzt werden, um öffentliche Serviceangebote, die durch kommunale Budgetengpässe verursacht waren, aufrechterhalten zu können.
- Aus den Erfahrungen mit der Zielgruppe zeigt sich, dass der Pflegebereich nur ein beschränktes Beschäftigungspotenzial hat. Dies wird sowohl auf die körperlichen und sozialen Anforderungen, die gesetzlich eng regulierten Qualifikations- und Berechtigungsstrukturen, die unterschiedlichen Verantwortungsstrukturen in den Bundesländern, besonders jedoch auch auf die speziellen Rahmenbedingungen von Personendienstleistungen zurückgeführt. In diesem Sektor sollte vermieden werden, dass das Wohl der betreuten Personen in einen Zielkonflikt mit der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung kommt.
- Die Aktion 20.000 wird insgesamt als sehr wirkungsvolles Instrument für die Zielgruppe eingeschätzt, jedoch gibt es auch einen gewissen Anteil an Personen, der durch die Aktion 20.000 nicht adäquat bei der beruflichen (Re-)Integration unterstützt werden konnte. Einerseits ist es insbesondere für Personen mit schwerwiegenden Vermittlungshindernissen (bspw. ältere Personen mit sehr schweren gesundheitlichen Einschränkungen) schwierig, die Anforderungen im Rahmen der Aktion 20.000 zu erfüllen. Ein Beispiel dafür ist das vorgeschriebenen Mindeststundenmaß von 30 Stunden, das einem konkreten Beschäftigungspotenzial in der Zielgruppe gegenübersteht. Andererseits berichten die Befragten davon ausgegangen, dass auch erfolgreiche TeilnehmerInnen im Rahmen der Aktion 20.000 – insbesondere Personen 55+ – trotzdem keine realistische Chance auf Integration am 1. Arbeitsmarkt haben. Daneben wurde festgehalten, dass es weitere Personengruppen gibt, die eine ähnliche Problematik aufweisen wie die Zielgruppe der Aktion 20.000, die jedoch nicht förderbar waren.
- Im Rahmen der Umsetzung hat sich gezeigt, dass sich der Großteil der geförderten Personen trotz der deutlichen Distanz zum Arbeitsmarkt vor Eintritt in die Aktion 20.000 am Arbeitsplatz sehr gut integriert hat. Dies wird sowohl auf den intensiven Vorselektions- und Matchingprozess sowie auf die Bemühungen der Dienstgeber zurückgeführt. Ein Grund liegt auch darin, dass die geförderten Personen berichteten, der Job im Rahmen der Aktion 20.000 würde – im Vergleich zu Erfahrungen mit anderen Förderungen – als vollwertiges Dienstverhältnis mit gleichen Pflichten innerhalb der Organisation wahrgenommen. Ein Indiz für die erfolgreiche Integration ist die durchgängig positiv beschriebene Wirkung, die auch über die direkt arbeits-

marktrelevanten Themenbereiche (bspw. Berufserfahrung, Versicherungsjahre) hinausgehen. Dabei wird besonders auf die positiven motivationalen und sozialen Aspekte bei TeilnehmerInnen verwiesen.

- Die Finanzierung von begleitenden Maßnahmen über das Regelbudget wird als wesentlicher Faktor zur Unterstützung der Integrationswirkung der Aktion 20.000 betrachtet, den es kritisch zu diskutieren gilt.
- Über das Auslaufen der Aktion 20.000 zeigt sich in der Zielgruppe sehr große Enttäuschung und teilweise Hoffnungslosigkeit aufgrund mangelnder Beschäftigungsalternativen. Wichtig wäre hier aus Sicht der Befragten, wenn davon ausgegangen wird, dass eine Folgebeschäftigung nur bis zu einem gewissen Ausmaß möglich ist, die TeilnehmerInnen und Dienstgeber aktiv auf das Förderende vorzubereiten und prophylaktische Schritte zu setzen.
- Die Umsetzung der Aktion 20.000 war phasenweise stark durch Ungewissheit über den weiteren Programmverlauf geprägt. Dies hat projektseitig zu Verzögerungen bzw. Zurückhaltung in der Umsetzung geführt und sich negativ ausgewirkt. Dies hat vermutlich auch dazu geführt, dass nicht das volle Potenzial der Aktion 20.000 ausgeschöpft werden konnte.
- Aufgrund der Neuheit des Förderansatzes wurde der Aufwand für die Aktion 20.000 in der Anfangsphase als groß beschrieben. Die Prüfung der Zusätzlichkeit war eine neue Herausforderung, welche in der Regel durch Selbsterklärungen der Beschäftiger abgesichert wurde.

5 Eintritte und Austritte in die Aktion 20.000 im Zeitverlauf

Die folgende Beschreibung der erreichten Quantitäten basiert auf dem zuletzt verfügbaren Datenstand des AMS-Datawarehouse (DWH). Der Stichtag für die folgenden Darstellungen ist der 31.10.2019. Einbezogen wurden alle Förderfälle, die zwischen 01.07.2017 und 30.06.2019 aufgetreten sind.

Insgesamt gibt es über den gesamten Zeitlauf betrachtet 3.924 Förderfälle. Da es im Rahmen der Aktion 20.000 auch zu Mehrfachförderungen kam, ist die Zahl der geförderten Personen etwas geringer (3.824). Mehrfachförderungen traten einerseits auf, weil Personen ihr Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 gewechselt haben. Andererseits ist dies teilweise durch fördertechnische Verkettungen bedingt und bedeutet nicht unbedingt einen Wechsel des Dienstverhältnisses, sondern lediglich die erneute Bewilligung und interne Verbuchung bereits bewilligter Förderungen für bestehende Arbeitsplätze.

Aus diesem Grund beschränken sich die Auswertungen im Rahmen der Evaluation auf die Anzahl der geförderten Personen, nicht der Förderfälle. Angepasst an die Fragestellung werden entweder die Daten des ersten oder des letzten Förderfalls einer Person herangezogen. In den einzelnen Auswertungsschritten wird ausgewiesen, welche Kennzahl Verwendung findet.

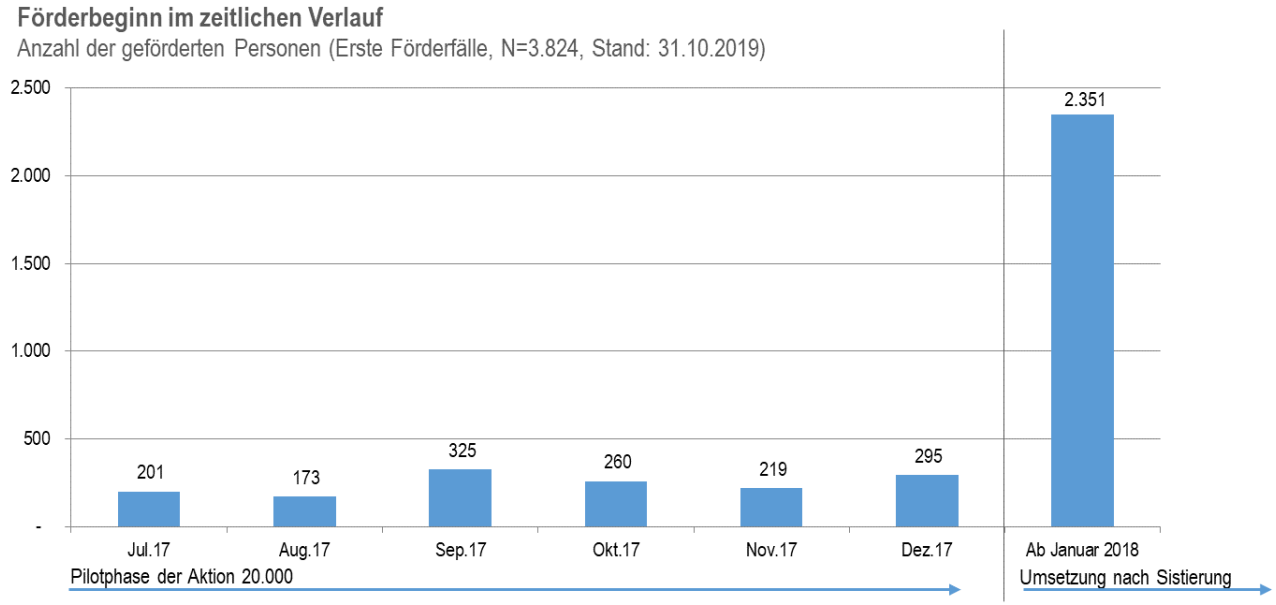
Neben den Förderfällen werden auch Daten zum Potenzial der grundsätzlich förderbaren Personen herangezogen. Dies ist möglich, weil die Programmumsetzung innerhalb des AMS durch einen IT-generierten PST-Ziel-Deskriptor *A20* unterstützt wurde. Dieser wurde langzeitbeschäftigungslosen Personen 50+ zugeordnet. Als Besonderheit dieses Deskriptors ist anzumerken, dass Personen, die den PST-Ziel-Deskriptor *A20* einmal erhalten haben, diesen auch im System beibehalten. Diese Regelung wurde vereinbart, damit Zielgruppenpersonen, die bspw. eine nur kurz dauernde Arbeitsaufnahme haben oder bei denen ein über die Aktion 20.000 gefördertes Dienstverhältnis wieder gelöst wurde, weiterhin förderbar bleiben. Somit wird vermieden, dass Personen, die der Zielgruppe bereits angehörten, wieder ein Jahr beschäftigungslos sein müssen, um an der Aktion 20.000 teilzunehmen zu können. Dies bedeutet auch, dass der grundsätzlich förderbare Kreis von Personen im Rahmen der Aktion 20.000 eine wachsende Grundgesamtheit darstellt. Zwischen 01.07.2017 und 31.12.2017 sind insgesamt 74.361 Personen mit Deskriptor *A20* zu beobachten. Diese 74.361 Personen bilden gesamthaft betrachtet das Potenzial für die Aktion 20.000.

5.1 Entwicklung der Anzahl der geförderten Personen

Insgesamt wurden 3.824 Personen über die Aktion 20.000 gefördert. Dies entspricht 5,1% des Gesamtpotenzials.

Während der Pilotphase zwischen 01.07.2017 und 31.12.2017 wurden insgesamt 1.473 Personen erstmals im Rahmen der Aktion 20.000 gefördert, nach dem 01.01.2018 wurden 2.351 Personen erstmals gefördert.

Abbildung 5: Förderbeginn im Rahmen der Aktion 20.000 im zeitlichen Verlauf



Quelle: Daten zu Förderungen im Rahmen der Aktion 20.000 aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung, Basis in dieser Auswertung: Erster Förderfall.

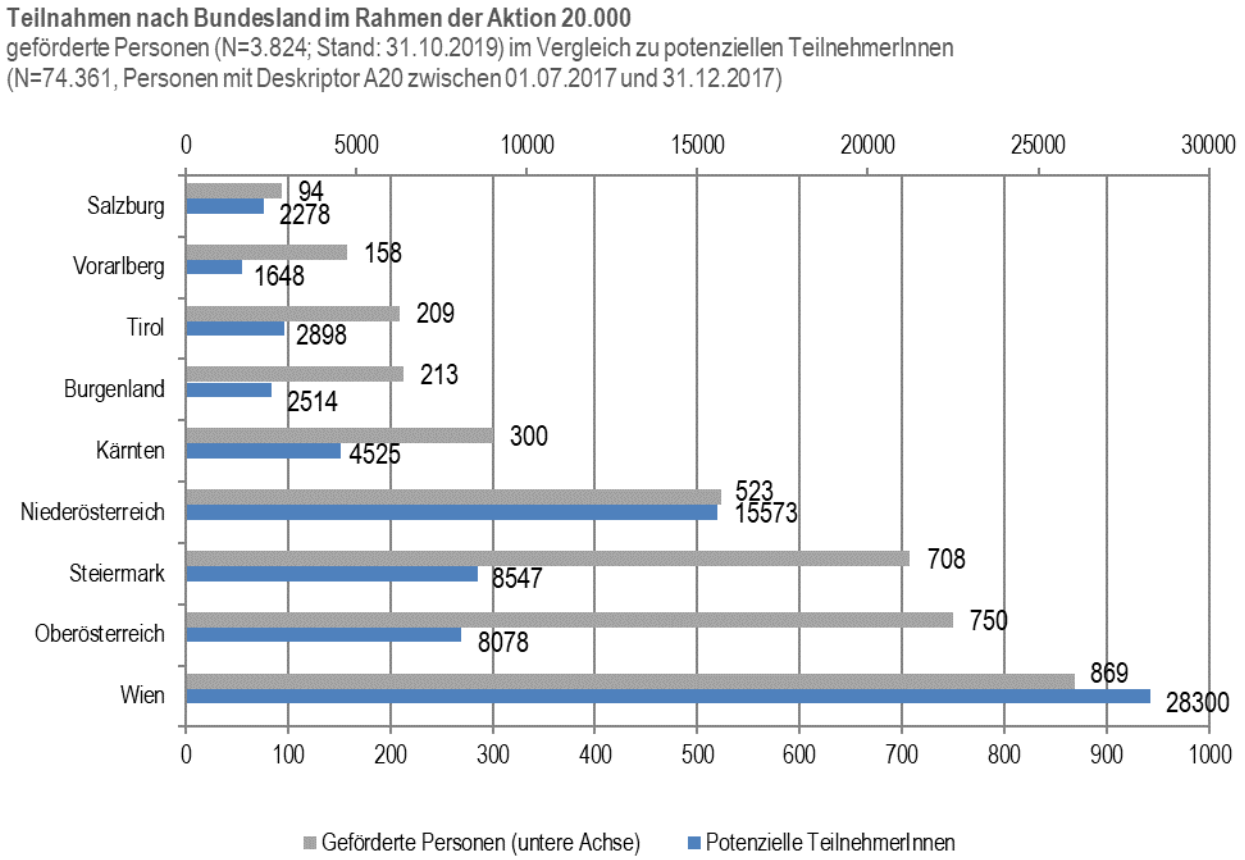
In absoluten Zahlen gemessen wurden in Wien (869) am meisten, in Salzburg (94) am wenigsten Personen gefördert. Werden die absoluten Zahlen in Beziehung zum Potenzial[51] gesetzt, zeigt sich, dass in Oberösterreich, in der Steiermark, dem Burgenland, in Vorarlberg, Kärnten und Tirol überproportional viele Menschen mit der Aktion 20.000 erreicht werden konnten. In Wien und Niederösterreich wurden im Verhältnis zum grundsätzlich förderbaren Personenkreis weniger Menschen erreicht, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass rund 59% (N = 74.361) aller förderbaren Personen in Wien und Niederösterreich wohnen.

Zusätzlich ist anzumerken, dass insbesondere Wien in der Umsetzung der Aktion 20.000 einen spezifischen strategischen Zugang gewählt hat, der darauf ausgerichtet war, in der Pilotphase alle Vorkehrungen dahingehend zu treffen, während des Rollouts möglichst viele Arbeitsplätze mit Übernahmeoptionen verfügbar zu haben. Dazu wurden mit der Stadt Wien und stadtnahen Organisationen organisationsinterne Vorabklärungen vorgenommen. Dass dies im Sinne der Nachhaltigkeit der Förderungen ein nicht zu unterschätzender und zentraler Erfolgsfaktor ist, wurde auch im Rahmen verschiedener Erhebungsschritte (Theorie-Praxis-Diskurs sowie qualitative Interviews mit AMS-VertreterInnen) bestätigt und zeigt sich auch in vergleichsweise hohen Übernahmequoten nach Auslaufen der Förderung über die Aktion 20.000 (für Details siehe Kapitel 4.4.2). Durch die Sistierung der Aktion 20.000 mit 02.01.2018 konnten die mittelfristig erwarteten Beschäftigungspotenziale, die durch diese strategische Ausrichtung in Wien ermöglicht werden sollten, jedoch nur teilweise realisiert werden.

[51] Siehe Beschreibung der Datengrundlage zu Beginn dieses Kapitels.

Dazu kommt – und dies spielt gerade für Bundesländer mit sehr hohem Potenzial eine wichtige Rolle – dass ein komplexer Förderansatz, der neben der Beschäftigungsintegration auch eine gemeinnützige Ausrichtung und zusätzliche Schaffung von Dienstverhältnissen als Zieldimensionen definiert, nicht einfach skaliert werden kann, ohne Wirkungsverluste und höhere Mitnahmeeffekte in Kauf zu nehmen.

Abbildung 6: Aktion 20.000 Teilnahme nach Bundesland



Quelle: Daten zu Förderungen im Rahmen der Aktion 20.000 aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Tabelle 7: Teilnahmen nach Bundesland

Region	Anzahl von Personen im Potenzial	Anzahl an geförderten Personen	Anteil am Potenzial	Anteil an geförderten Personen
Wien	28.300	869	38%	23%
Oberösterreich	8.078	750	11%	20%
Steiermark	8.547	708	11%	19%
Niederösterreich	15.573	523	21%	14%
Kärnten	4.525	300	6%	8%
Burgenland	2.514	213	3%	6%
Tirol	2.898	209	4%	5%
Vorarlberg	1.648	158	2%	4%
Salzburg	2.278	94	3%	2%
Gesamt	**74.361**	**3.824**	**100%**	**100%**

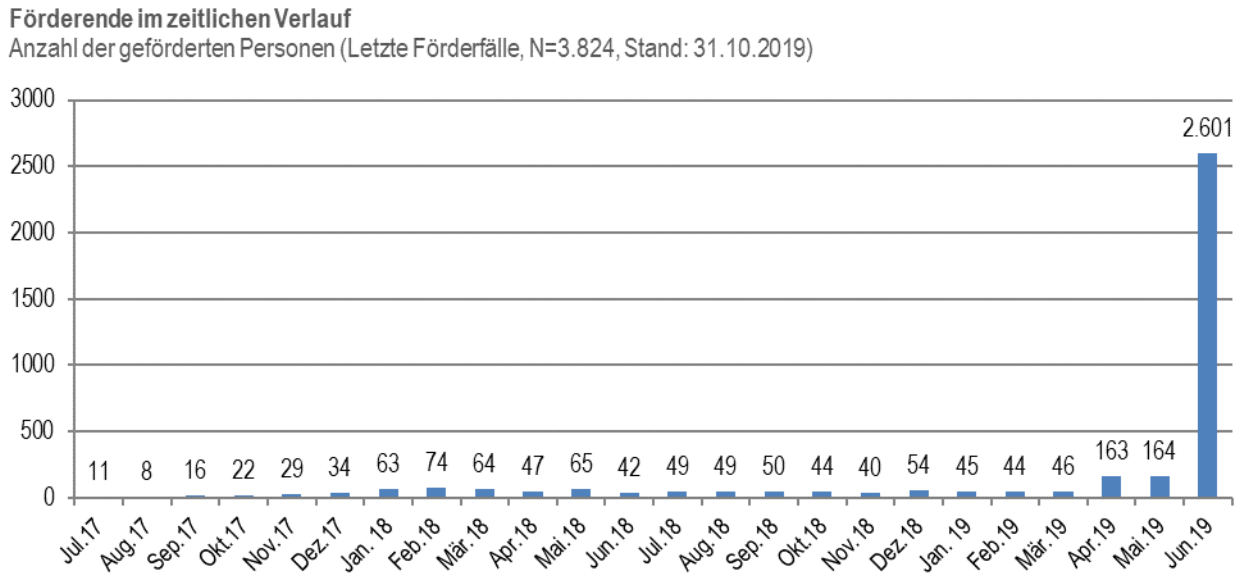
Quelle: Geförderte Personen (N = 3.824, Stand: 31.10.2019) im Vergleich zur Anzahl grundsätzlich förderbarer Personen im Rahmen der Aktion 20.000 (N = 74.361, Personen mit Deskriptor *A20* zwischen 01.07.2017 und 31.12.2017). Daten zu Förderungen im Rahmen der Aktion 20.000 aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

5.2 Vorzeitige Beendigung im Rahmen der Aktion 20.000

Zum Zeitpunkt des Auslaufens der Aktion 20.000 im Juni 2019 war der Großteil der geförderten Personen (68%, N = 3.824) noch über die Aktion 20.000 beschäftigt. Dieser Umstand schlägt sich auch in der durchschnittlichen Förderdauer nieder. Durchschnittlich waren die geförderten Personen 472 Tage (1,3 Jahre) im Rahmen der Aktion 20.000 beschäftigt[52].

Die Zahl der Förderfälle, die beendet wurden, entwickelt sich konstant über die gesamte Projektlaufzeit betrachtet. Lediglich gegen Ende des Förderzeitraums der Aktion 20.000 ist ein leichter Anstieg der beendeten Förderfälle zu beobachten. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass mit der Sistierung auch die Budgetvorgabe für die Aktion 20.000 gekürzt wurde. Daher konnten Dienstverhältnisse, die nach dem 01.01.2018 abgeschlossen wurden, teilweise nur mit verkürzter Laufzeit (maximale Förderdauer bis Ende April oder Ende Mai 2019) umgesetzt werden[53].

Abbildung 7: Förderende im Rahmen der Aktion 20.000 im zeitlichen Verlauf



Quelle: Daten zu Förderungen im Rahmen der Aktion 20.000 aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

[52] Personen, die ihre Teilnahme vor Programmende beendet hatten, waren durchschnittlich 275 Tage im Rahmen der Aktion 20.000 beschäftigt. Geförderte Personen, deren Dienstverhältnis erst mit 30.06.2019 beendet wurde, waren im Durchschnitt 566 Tage gefördert.

[53] Lt. Informationen des AMS Niederösterreich und Oberösterreich.

5.3 Abbrüche im Rahmen der Aktion 20.000

Insgesamt beendeten 1.238 Personen ihr gefördertes Dienstverhältnis vor dem 30.06.2019 und somit vor offiziellem Projektende. Bei 295 Personen, die ihr zuletzt gefördertes Dienstverhältnis nach dem 01.01.2018 begonnen und zwischen dem 01.04.2019 und dem 29.06.2019 beendet haben, ist dies auf eine verkürzte Förderlaufzeit zurückzuführen.

Es ist jedoch auch nach Ausschluss dieser Personen nicht davon auszugehen, dass alle 943 Personen, die ihr zuletzt gefördertes Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 vorzeitig beendet haben, als AbbrecherInnen betrachtet werden können, da ein Teil dieser Personen unmittelbar in eine andere (ungeförderte) Tätigkeit wechselte oder eine geförderte Weiterbildung startete.

Anhand des Arbeitsmarktstatus 3 Monate nach Austritt[54] aus der Aktion 20.000 zeigt sich, dass 19% (n = 929) der teilnehmenden Personen nach vorzeitiger Beendigung, unter Berücksichtigung der genannten Kriterien, beschäftigt oder in einer Qualifizierung waren. 64% waren arbeitslos und 17% waren Out-of-Labour-Force (OLF)[55].

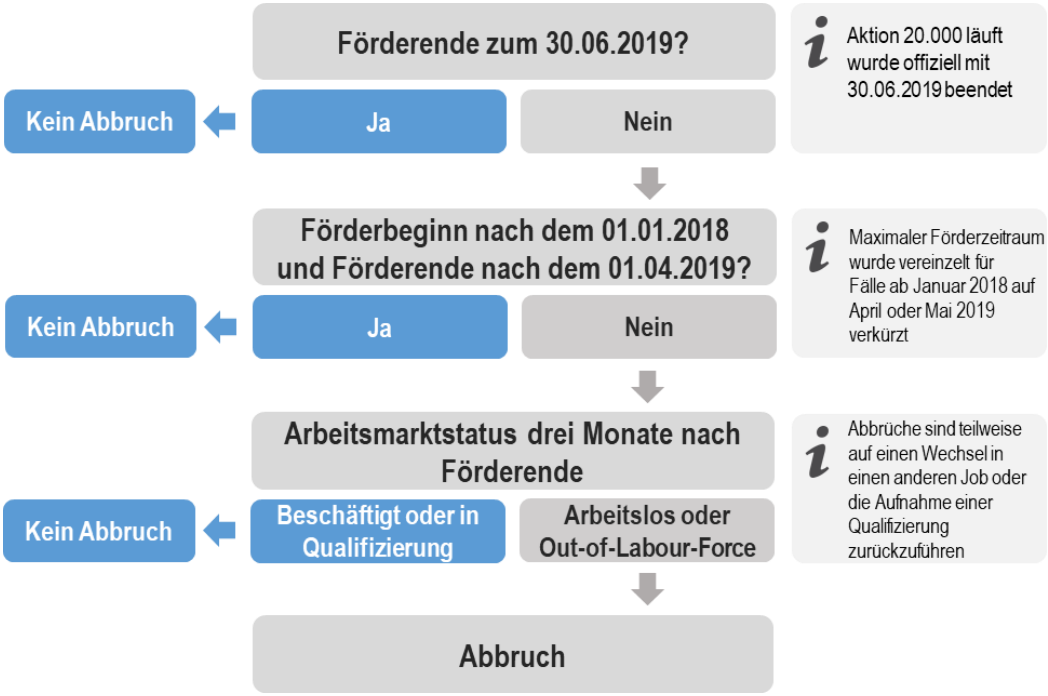
Bei jenen Personen, die kurz nach Ende ihres geförderten Dienstverhältnisses in Beschäftigung – unabhängig davon, ob dies gefördert oder ungefördert war – bzw. Qualifizierung waren, kann jedenfalls nicht von einem Verfehlen der Arbeitsmarktwirkungsziele der Aktion 20.000 ausgegangen werden. Darum werden diese Personen im Rahmen der Evaluation nicht als AbbrecherInnen im engeren Sinne bezeichnet[56].

[54] Zur Auswertung wurde der Arbeitsmarktstatus drei Monate (92 Tage) nach Beendigung herangezogen. Die Variable „AME_Kurz“ wurde in ihrer Ausprägung vereinfacht und in inhaltlich verwandte Kategorien zusammengefasst. Um Verzerrungen zu minimieren, wurde im Falle von Mehrfachförderungen nur der zeitlich letzte Förderfall einer Person herangezogen. Von einer Berücksichtigung der AMS-internen Einstufung von arbeitsmarktrelevanten und nicht arbeitsmarktrelevanten Teilnahmen wurde bei dieser Analyse Abstand genommen. Dies ist damit zu begründen, dass im Rahmen der Aktion 20.000 Förderungen über verschiedene Förderinstrumente (EB, SÖB, SÖBÜ) abgewickelt wurden, die eine unterschiedliche Definition von arbeitsmarktrelevanten Teilnahmen nach sich ziehen, im Kontext der Aktion 20.000 jedoch nicht zutreffend sind. So wird beispielsweise im Rahmen einer EB-Förderung eine Teilnahme als nicht erfolgsrelevant eingestuft, wenn sich TeilnehmerInnen am 92. Tag in „geförderter Beschäftigung“ befinden. Im Falle einer Förderung über SÖB/SÖBÜ wird hingegen nur dann von einer nicht relevanten Teilnahme ausgegangen, wenn am 92. Tag eine erneute Förderung über SÖB/SÖBÜ erfolgt. Im Rahmen der Aktion 20.000 unterschied sich jedoch die Zielsetzung, unabhängig vom Einsatz des Förderinstrumentes, nicht. Aus diesem Grund wurde die AMS-interne Einstufung der Arbeitsmarktrelevanz einer Teilnahme nicht berücksichtigt. Um Verzerrungen durch Folgeförderungen zu vermeiden, wurden nur die zeitlich letzten Förderfälle aller geförderten Personen zur Bewertung der kurzfristigen Arbeitsmarktwirkung der Aktion 20.000 herangezogen.

[55] Personen, die zum Stichtag keine beschäftigungsbezogenen Einträge beim Hauptverband (bspw. Personen in Pension, in Karenz, während des Präsenzdienstes oder in geringfügiger Beschäftigung) vorweisen.

[56] Siehe Abbildung 8 für eine grafische Darstellung des angewandten Prozederes zur Identifikation von Teilnahmeabbrüchen.

Abbildung 8: Verfahren zur Ermittlung eines Teilnahmeabbruchs



Quelle: Eigene Darstellung.

Bei jenen 755 Personen, die hingegen zum Stichtag drei Monate nach vorzeitiger Beendigung arbeitslos bzw. Out-of-Labour-Force waren, liegt ein Teilnahmeabbruch nahe.

Tabelle 8: Arbeitsmarktposition 92 Tage nach Austritt bei vorzeitiger Beendigung

Arbeitsmarktposition	Anzahl	Anteil in %
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**174**	**18,7%**
Nicht geförderte Beschäftigung	114	12,3%
Geförderte Beschäftigung	33	3,6%
Qualifizierung	20	2,2%
Selbständig erwerbstätig	7	0,8%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**755**	**81,3%**
Arbeitslosigkeit	594	63,9%
Out-of-Labour-Force (OLF)	161	17,3%
Gesamtergebnis	**929**	**100%**

Quelle: Letzte arbeitsmarktrelevante Teilnahmen. Ausgenommen Förderungen, die nach dem 01.01.2018 begonnen wurden und zwischen dem 01.04.2019 und dem 29.06.2019 beendet wurden. Daten zu Förderungen im Rahmen der Aktion 20.000 aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Abbruchquote liegt bei 20 Prozent

Unter Berücksichtigung der unmittelbaren Arbeitsmarktpositionierung der Personen mit vorzeitigem Förderende nach Austritt lässt sich im Rahmen der Aktion 20.000 eine Abbruchquote von rund 20% feststellen. Diese ergibt sich aus dem Verhältnis von 755 identifizierten AbbrecherInnen zu allen geförderten Personen im Rahmen der Aktion 20.000, für die verlässliche Arbeitsmarktdaten 92 Tage nach Austritt zum Stichtag 31.10.2019 verfügbar waren (n = 3.806)[57].

Mit Blick auf die Zielgruppe, die Struktur der erreichten Personen (siehe Kapitel 6) und die Programmlaufzeit ist dieser Wert durchaus positiv zu werten. Zentraler Hintergrund für die niedrige Abbruchquote dürfte das ausdifferenzierte Matching im Rahmen der Aktion 20.000 gewesen sein (siehe Kapitel 7).

[57] Im Falle von Mehrfachförderungen wurde das Austrittsdatum des letzten geförderten Dienstverhältnisses als Basis herangezogen.

6 Struktur der geförderten Personen und Zielgruppenerreichung

Zur Darstellung der Struktur der geförderten Personen wird auf dieselbe Datenbasis zurückgegriffen wie bei der Darstellung der Eintritte und Austritte in die Aktion 20.000 (siehe Kapitel 5).

Die Struktur der geförderten Personen der Aktion 20.000 und die Zielgruppenerreichung werden anhand ausgewählter Indikatoren wie Alter, Geschlecht, Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der geförderten Beschäftigung, Bezugsstatus der bedarfsorientierten Mindestsicherung, Bildungsniveau, gesundheitliche Einschränkungen und Staatszugehörigkeit beschrieben.

6.1 Soziodemografische Beschreibung aller geförderten Personen

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf alle 3.824 geförderten Personen im Rahmen der Aktion 20.000 – unabhängig davon, ob sie die Teilnahme vorzeitig beendet haben oder nicht. Die Ergebnisse werden im Vergleich zu allen potenziell förderbaren Personen dargestellt.

Personen mit großer Distanz zum Arbeitsmarkt erreicht

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Analyse der Struktur der geförderten Personen der Aktion 20.000 (detailliertere grafische Darstellungen finden sich in den Folgekapiteln).

Es zeigt sich, dass mit der Aktion 20.000 ganz allgemein betrachtet Personen mit sehr geringen Reintegrationschancen sehr gut erreicht werden konnten, wobei – möglicherweise auch bedingt durch die letztlich sehr kurze Programmlaufzeit – Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie Personen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft im Vergleich zum Potenzial etwas unterrepräsentiert sind:

Tabelle 9: Soziodemografische Struktur der geförderten Personen der Aktion 20.000

Vergleichsdimension	Beschreibung	Bewertung vor dem Hintergrund der programmatischen Zielgruppenbeschreibung und der Struktur des Potenzials
Dauer der Arbeitslosigkeit	Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit vor Förderbeginn – gemessen an der Brutto-Geschäftsfalldauer[58] betrug 1.016 Tage oder 2,8 Jahre. Auffallend ist dabei, dass höherqualifizierte geförderte Personen auch eine durchschnittlich längere Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen.	Die Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen wurde erreicht (durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von 2,8 Jahre entspricht dem Referenzwert im Potenzial). Höherqualifizierte Personen mit längerer durchschnittlicher Geschäftsfalldauer sind überrepräsentiert.
Bildungsstatus	44% aller geförderten Personen der Aktion 20.000 verfügten über einen Abschluss einer mittleren Schule oder Lehre, 30% maximal über einen Pflichtschulabschluss. Frauen weisen etwas häufiger höchstens Pflichtschulabschluss auf, Männer haben etwas häufiger einen Abschluss einer mittleren Schule oder einen Lehrabschluss.	Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind im Vergleich zum Potenzial unterrepräsentiert (17,6%-Punkte Unterschied).
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	40% der geförderten Personen hatten gesundheitsbedingte Vermittlungshindernisse (33% lt. AMS und 8% lt. Behindertenstatus).	Personen mit Vermittlungseinschränkungen lt. AMS sind leicht unterrepräsentiert (6,6%-Punkte Unterschied).
Bedarfsorientierte Mindestsicherung	91% aller geförderten Personen hatten vor erstmaligem Dienstantritt im Rahmen der Aktion 20.000 keine Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung bezogen, 6% waren ErgänzungsleistungsbezieherInnen und 3% VollbezieherInnen.	Leicht unterrepräsentativer Anteil an Personen mit Leistungsbezug aus bedarfsorientierter Mindestsicherung (7,5%-Punkte Unterschied)
Geschlecht	58% der geförderten Personen waren männlich, 42% weiblich.	Frauen sind im Vergleich zur Zielgruppe etwas überrepräsentiert (4,8%-Punkte Unterschied).
Alter	49% der geförderten Personen der Aktion 20.000 waren älter als 55 Jahre. Das Durchschnittsalter der geförderten Personen lag bei 54,6 Jahren.	Personen zwischen 50 und 54 Jahren sind überdurchschnittlich vertreten (9,0%-Punkte Unterschied).
Staatsbürgerschaft	89% der geförderten Personen hatten die österreichische Staatsbürgerschaft.	Personen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft sind unterrepräsentiert (10,2%-Punkte Unterschied).

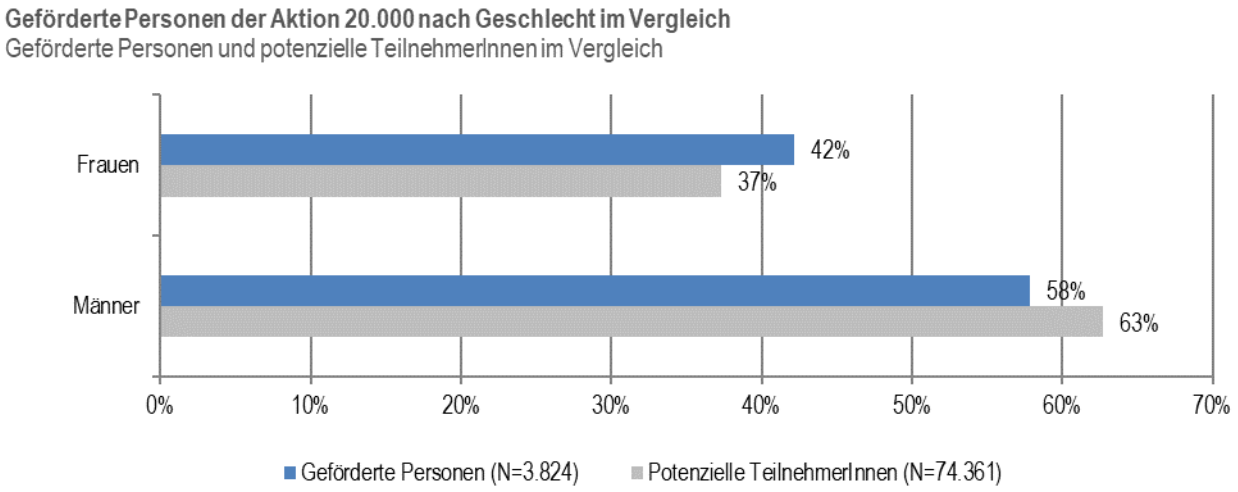
Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

[58] Alle Episoden der Status "Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße", "arbeitslos", "lehrstellensuchend", "in Schulung", "BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums" und "Schulung Reha mit Umschulungsgeld" mit Unterbrechungen von <= 62 Tagen werden (unabhängig von ihrer Dauer) zu einem Geschäftsfall verbunden. Als Geschäftsfall-Dauer werden die Dauern dieser einzelnen Vormerkepisoden innerhalb des Geschäftsfalls addiert (die Unterbrechungen werden bei der Dauer also nicht mitgerechnet). Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfall-Dauer > 365 Tage hat. Vgl. AMS Österreich (2018): Fachbegriffe, http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/fachbegriffe, Abfrage 23.01.2018.

6.1.1 Geschlecht

Frauen sind im Vergleich zum Potenzial in der Gruppe der im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen leicht überrepräsentiert. Während im Potenzial der grundsätzlich förderbaren Personen 37% Frauen vertreten sind, waren 42% aller geförderten Personen im Rahmen der Aktion 20.000 weiblich. Vor allem mit Blick auf den Gender Pension Gap und notwendige Interventionen zur Verhinderung breitflächiger Altersarmut[59] sind Schwerpunktsetzungen, die es Frauen erleichtern, zusätzliche pensionsrelevante Beschäftigungszeiten zu generieren, auf einer übergeordneten Ebene jedenfalls als zielkonform zu bewerten.

Abbildung 9: Geschlecht von geförderten Personen im Vergleich



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

6.1.2 Dauer der Arbeitslosigkeit

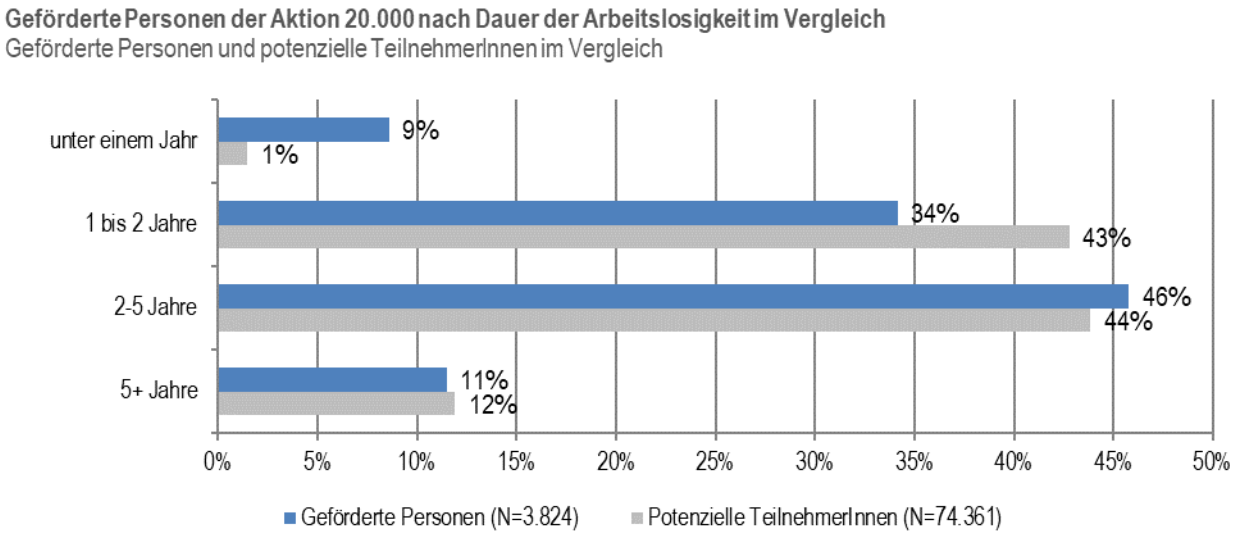
Entsprechend der Zielsetzung, im Rahmen der Aktion 20.000 langzeitbeschäftigungslose Personen zu fördern, zeigt sich, dass die geförderten Personen vor Eintritt in die Förderung im Durchschnitt 1.016 Tage bzw. 2,8 Jahre arbeitslos waren (= Brutto-Geschäftsfalldauer[60]). Eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit gilt als verlässlicher Indikator für die Reintegrationschancen der betreffenden Person in den Arbeitsmarkt, wobei diese mit zunehmender Dauer sinken. Beim grundsätzlich förderbaren Personenkreis war die Dauer der Arbeitslosigkeit mit 1.046 Tagen annähernd gleich lang wie bei den geförderten Personen im Rahmen der Aktion 20.000.

Anhand der Verteilung der geförderten Personen nach Brutto-Geschäftsfalldauer lässt sich dieses Bild noch etwas weiter differenzieren. Vor Antritt des Dienstverhältnisses im Rahmen der Aktion 20.000 waren rund 57% der geförderten Personen länger als zwei Jahre arbeitslos. Rund 10% waren fünf bis zehn Jahre arbeitslos, einige wenige geförderte Personen sogar länger als 10 Jahre.

[59] Siehe dazu etwa: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190729_OTS0023/equal-pension-day-2019-leichte-verbesserung-gegenueber-vorjahr, Abfrage 20.11.2019.

[60] Die Brutto-Geschäftsfalldauer bezeichnet die Gesamtzahl aller Tage vom Geschäftsfallbeginn bis Geschäftsfallende beim AMS, einschließlich Unterbrechungen von weniger als 62 Tagen (bspw. durch Krankheit oder kurze Beschäftigungen).

Abbildung 10: Dauer der Arbeitslosigkeit von geförderten Personen im Vergleich



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Höherqualifizierte geförderte Personen sind vor Förderbeginn durchschnittlich länger arbeitslos[61]

Unterschiede in der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Aktion 20.000 zeigen sich differenziert nach Bildungsstatus. Personen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, sind vor Eintritt in die Aktion 20.000 weniger lang arbeitslos (942 Tage bzw. 2,6 Jahre) als Personen mit einem Abschluss einer höheren Schule (1.130 Tage bzw. 3,1 Jahre) bzw. einer Hochschule (1.172 Tage bzw. 3,2 Jahre).

Bei Personen mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer mittleren Schule ist ebenfalls eine verhältnismäßig kürzere Arbeitslosigkeit zu beobachten (991 Tage bzw. 2,7 Jahre).

Beim Potenzial ist ein derartiges Muster hingegen nicht erkennbar. Die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss ist mit 1.057 Tagen gleich wie bei Personen mit Hochschulabschluss (1.061 Tage).

[61] Siehe Tabelle 73 und Tabelle 72 im Anhang.

Tabelle 10: Brutto-Geschäftsfalldauer nach Bildungsabschluss der geförderten Personen im Vergleich[62]

Höchster erreichter Bildungsabschluss	Anzahl	Durchschnittliche Brutto-Geschäftsfalldauer in Tagen
Maximal Pflichtschulabschluss	1.140	942
Mittlere Schule und Lehrabschluss	1.697	991
Höhere Schule	561	1.130
Hochschule	421	1.172
Gesamtergebnis	**3.819**	**1.016**

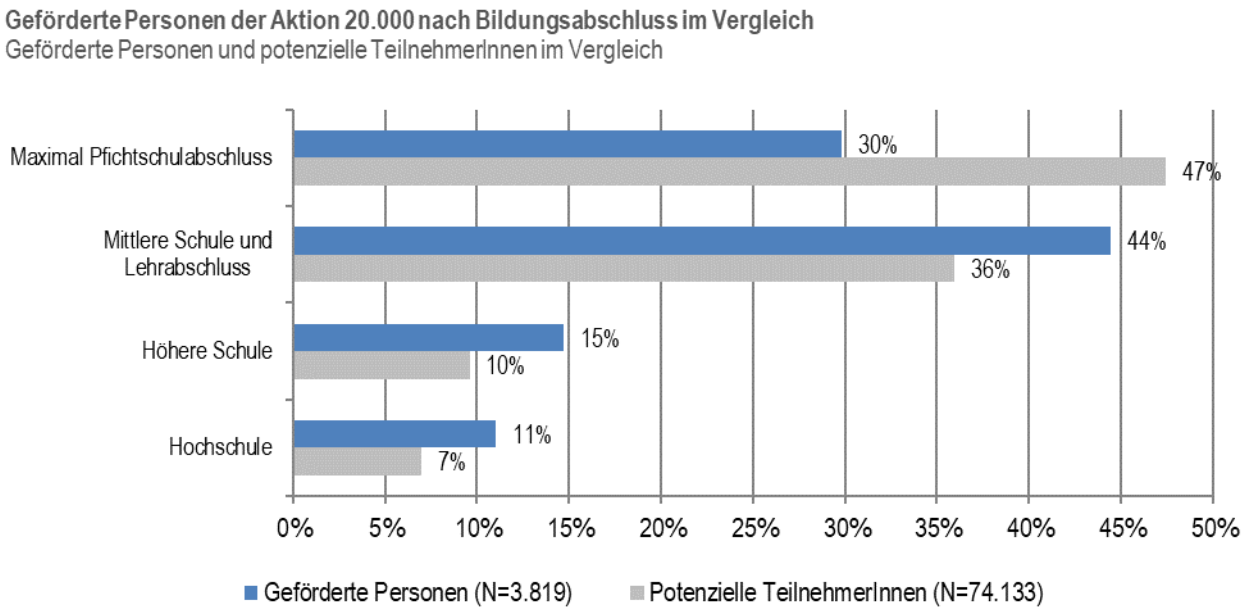
Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), Brutto-Geschäftsfalldauer, erste Förderfälle; eigene Darstellung.

Differenziert nach Geschlecht, Alter oder dokumentierten gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen zeigen sich keine Zusammenhänge mit der durchschnittlichen Brutto-Geschäftsfalldauer.

6.1.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung

Rund 30% der geförderter Personen verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss, 44% über einen Lehrabschluss bzw. einen Abschluss einer mittleren Schule und 26% über einen Bildungsabschluss mindestens auf Maturaniveau.

Abbildung 11: Bildungsabschluss der geförderten Personen im Vergleich



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

[62] Basis bei Mehrfachförderungen: Erster Förderfall

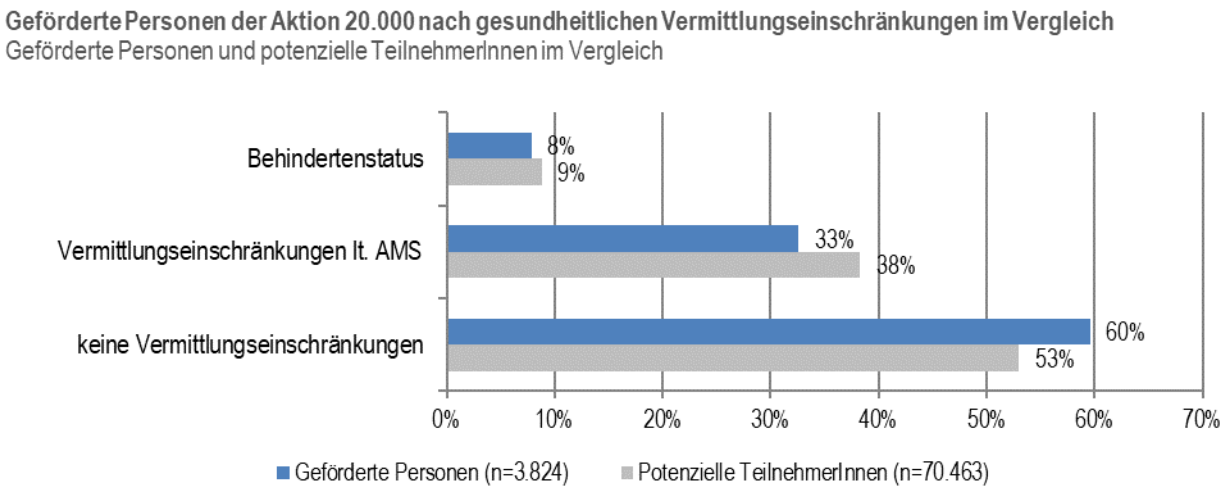
Mit Blick auf die Bildungsabschlüsse der im Potenzial zusammengefassten grundsätzlich förderbaren Personen[63] zeigt sich, dass mit der Aktion 20.000 Zielgruppenpersonen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gegenüber Personen mit maximal Pflichtschulabschluss überproportional erreicht wurden. Anzumerken ist an dieser Stelle allerdings die durchschnittlich längere Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn des geförderten Dienstverhältnisses bei Personen mit Matura oder Universitätsabschluss. Dies lässt vermuten, dass sich das Fehlen von geeigneten Angeboten für die Zielgruppe der Aktion 20.000 verstärkt auch auf qualifiziertere Arbeitsplätze bezieht. Mit Blick auf die Angebotsstruktur Sozialökonomischer Betriebe und Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte, die fast ausschließlich sehr niedrig qualifizierte Arbeitsplätze anbieten, stellt sich die Frage, welche Optionen höherqualifizierten langzeitbeschäftigungslosen Menschen, die in der Privatwirtschaft auch unter Einsatz von Schulung und/oder Eingliederungsbeihilfen keine Beschäftigungschancen haben, angeboten werden können.

Nach Geschlecht zeigen sich nur geringe Unterschiede, wobei geförderte Frauen (33%, N = 1.611, 5%-Punkte Unterschied) etwas häufiger maximal über einen Pflichtschulabschluss, Männer hingegen etwas häufiger über einen Abschluss einer mittleren Schule bzw. Lehrabschluss verfügen (46%, N = 2.208, 4%-Punkte Unterschied).

6.1.4 *Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen*

(Re-)Integrationshemmnisse auf dem Arbeitsmarkt sind häufig die Folge von gesundheitlichen oder psychischen Einschränkungen[64]. Es zeigt sich, dass 40% der geförderten Personen gesundheitsbedingte Vermittlungshindernisse (33% lt. AMS und 8% lt. Behindertenstatus) aufwiesen. 60% der geförderten Personen verfügten über keine dokumentierten gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Im Gegensatz zum Potenzial lässt sich beobachten, dass im Rahmen der Aktion 20.000 verhältnismäßig weniger Personen mit Vermittlungseinschränkungen gefördert wurden, dies betrifft hauptsächlich den Bereich der Vermittlungseinschränkungen lt. AMS.

Abbildung 12: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen der geförderten Personen im Vergleich



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

[63] Details siehe Kapitel 6.

[64] Im Rahmen der Evaluation werden die im PST vermerkten gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen als Annäherung an diese Herausforderungen herangezogen.

Je höher das Ausbildungsniveau der Zielgruppenpersonen ist, desto eher liegen keine gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen vor. Dies gilt sowohl für das Potenzial als auch für die geförderten Personen[65]: Während 48% der geförderten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss dokumentierte Vermittlungseinschränkungen aufweisen, liegt der Referenzwert bei Personen mit Hochschulabschluss bei 21%.

Tabelle 11: Geförderte Personen: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen nach Bildungsabschluss

	Keine dokumentierten Vermittlungseinschränkungen	Vermittlungseinschränkung lt. AMS	Mit Behindertenstatus
Maximal Pflichtschulabschluss (N = 1.140)	52%	37%	11%
Mittlere Schule und Lehre (N = 1.697)	55%	36%	8%
Höhere Schule (N = 561)	73%	23%	4%
Hochschule (N = 421)	79%	18%	4%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Nach Alter zeigen sich keine Unterschiede. Geförderte Frauen (62%, N = 1.612) weisen geringfügig häufiger keine dokumentierte Vermittlungseinschränkungen auf als männliche (58%, N = 2.212)[66].

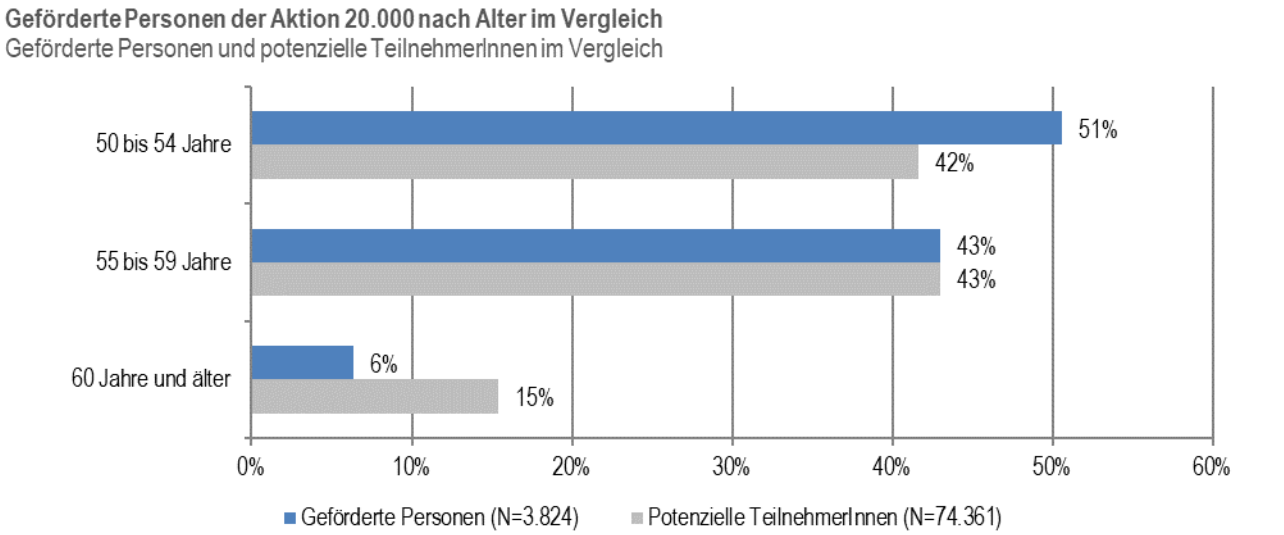
6.1.5 Alter

Das Durchschnittsalter der geförderten Personen im Rahmen der Aktion 20.000 lag bei 54,6 Jahren und damit etwas unter dem Durchschnittsalter aller förderbaren Personen (55,6 Jahre). Dieser, absolut betrachtet, eher geringe Unterschied erhält ein größeres Gewicht, berücksichtigt man, dass im Rahmen der Aktion 20.000 grundsätzlich nur Personen ab 50 Jahren gefördert werden können. Im Vergleich zum Potenzial zeigt sich, dass verhältnismäßig überproportional viele Personen zwischen 50 und 54 Jahren gefördert wurden, während Personen 60+ vergleichsweise seltener gefördert wurden.

Dies kann vermutlich darauf zurückgeführt werden, dass es auch im Rahmen der Aktion 20.000 für Personen, die kurz vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters standen, besonders schwierig war, noch eine Stelle zu finden.

[65] Siehe Tabelle 74 im Anhang.
[66] Siehe Tabelle 75 im Anhang.

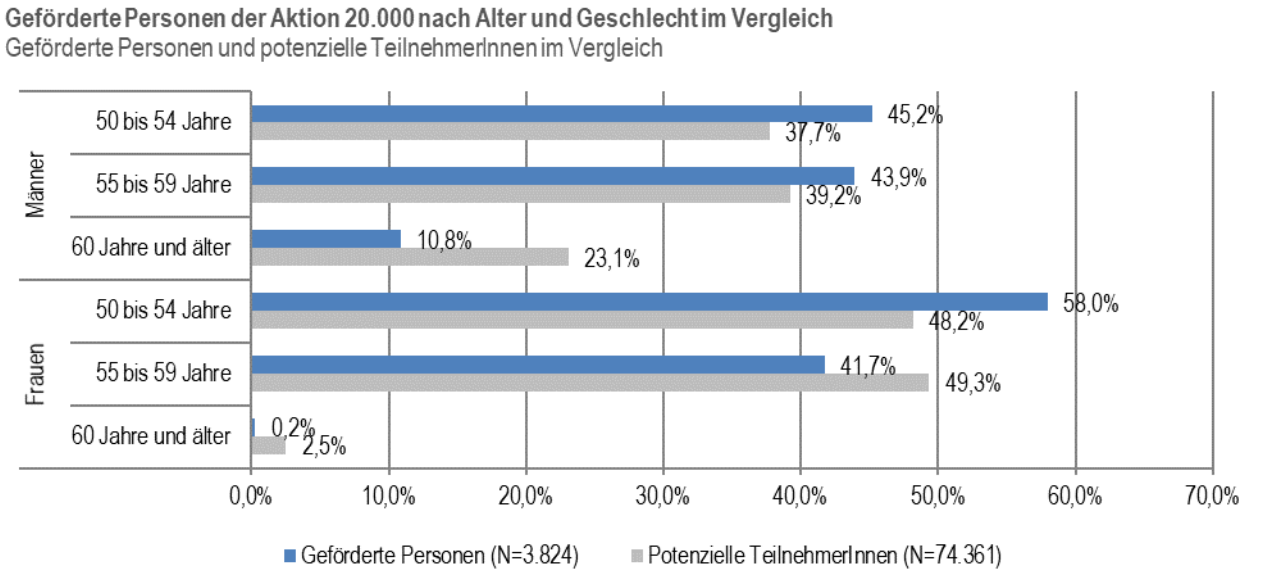
Abbildung 13: Geförderte Personen nach Alter



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

In Bezug auf das Geschlecht zeigt sich, dass fast ausschließlich Männer 60+ gefördert wurden. Dies entspricht auch der Verteilung beim Potenzial mit fast ausschließlich Männern über 60 Jahren und reflektiert das unterschiedliche Regelpensionsalter von Männern und Frauen. Im Vergleich zwischen geförderten Personen und potenziellen TeilnehmerInnen differenziert nach Alter und Geschlecht fällt auf, dass geförderte Frauen zwischen 50 und 54 Jahren im Vergleich zum Potenzial etwas überproportional vertreten sind.

Abbildung 14: Geförderte Personen nach Alter und Geschlecht

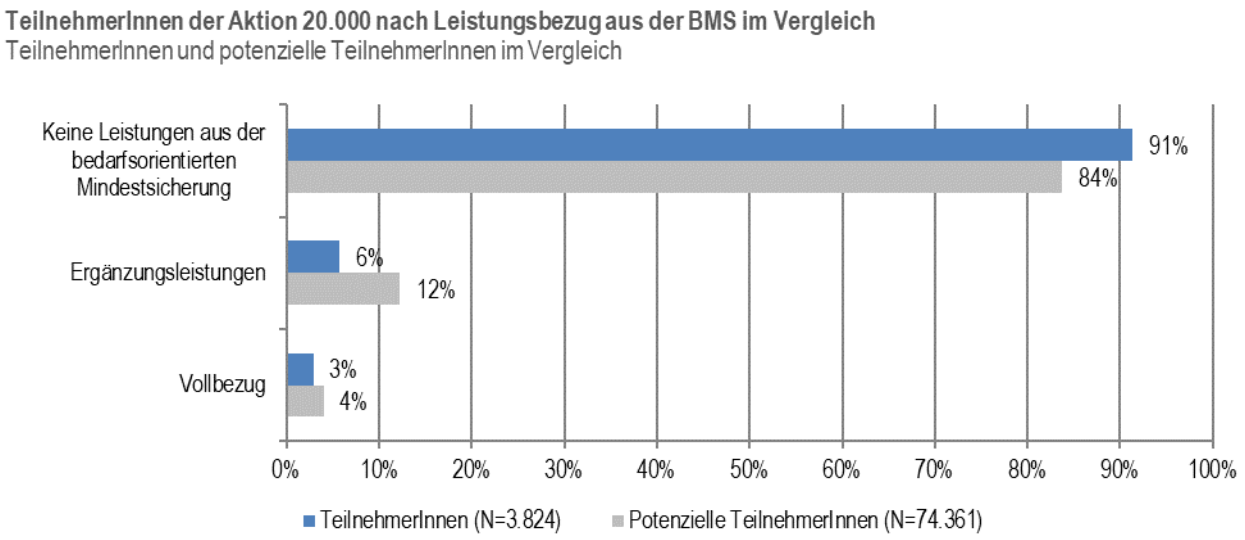


Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

6.1.6 Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Mit Blick auf die Struktur beim Potenzial zeigt sich, dass in der Gruppe der geförderten Personen etwas weniger BezieherInnen von Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung vertreten sind. Während VollleistungsbezieherInnen unter den geförderten Personen in einem ähnlichen Ausmaß vertreten sind, sind BezieherInnen von Ergänzungsleistungen unterrepräsentiert (6%-Punkte).

Abbildung 15: Geförderte Personen nach Leistungsbezug aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung

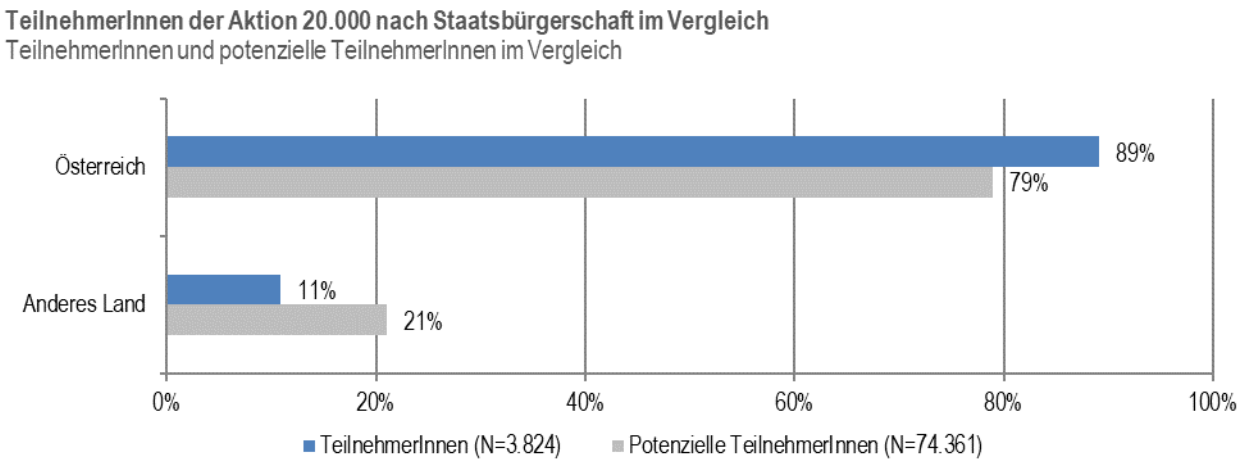


Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

6.1.7 Staatsbürgerschaft

90% der geförderten Personen, aber nur 80% der dem Gesamtpotenzial angehörenden Personen haben die österreichische Staatsbürgerschaft. Zielgruppenpersonen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft sind in der Gruppe der Geförderten um 10%-Punkte unterrepräsentiert.

Abbildung 16: Geförderte Personen nach Staatsbürgerschaft



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Tabelle 12: Zielgruppenerreichung im Rahmen der Aktion 20.000

		Alle geförderten Personen		Zielgruppe	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Geschlecht	Männer	2.212	57,8%	46.605	62,7%
	Frauen	1.612	42,2%	27.756	37,3%
Brutto-Geschäftsfalldauer in Kategorien	Bis zu einem Jahr	328	8,6%	1.098	1,5%
	1-2 Jahre	1.306	34,2%	3.1814	42,8%
	2-5 Jahre	1.751	45,8%	32.608	43,9%
	5+ Jahre	439	11,5%	8.841	11,9%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschule	1.140	29,9%	35.184	47,5%
	Mittlere Schule und Lehre	1.697	44,4%	26.648	35,9%
	Höhere Schule	561	14,7%	7.120	9,6%
	Hochschule	421	11,0%	5.181	7,0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	Keine Einschränkungen	2.277	59,5%	37.336	53,0%
	Einschränkungen lt. AMS	1.247	32,6%	26.938	38,2%
	Mit Behindertenstatus	300	7,8%	6.189	8,8%
Alter	50 bis 54 Jahre	1.935	50,6%	30.941	41,6%
	55 bis 59 Jahre	1.645	43,0%	31.986	43,0%
	60 Jahre und älter	244	6,4%	11.434	15,4%
Bedarfsorientierte Mindestsicherung	Kein Leistungsbezug aus der BMS	3.493	91,3%	62.273	83,7%
	Ergänzungsleistungen	218	5,7%	9.101	12,2%
	Vollbezug	113	3,0%	2.987	4,0%
Nationalität	Österreich	3.408	89,1%	58.689	78,9%
	andere	416	10,9%	15.672	21,1%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

6.2 Soziodemografische Struktur der Gruppe der AbbrecherInnen

Im Folgenden werden geförderte Personen, bei denen ein Abbruch[67] festgestellt wurde, hinsichtlich relevanter soziodemografischer Merkmale mit jenen geförderten Personen, die ihre Teilnahme an der Aktion 20.000 planmäßig abgeschlossen haben, verglichen. In diesem Vergleich zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen geförderten Personen mit planmäßigem Abschluss und Personen mit Teilnahmeabbruch ab.

Die folgende Tabelle fasst die zentralen Ergebnisse der vergleichenden Analyse zusammen[68].

Tabelle 13: Aktion 20.000: Struktur der geförderten Personen nach Teilnahmestatus im Vergleich

Dauer der Arbeitslosigkeit	Geförderte Personen mit Teilnahmeabbruch waren vor Förderbeginn tendenziell länger arbeitslos als geförderte Personen mit planmäßigem Abschluss. Dies zeigt sich am höheren Anteil an Personen, die zwei bis fünf Jahre arbeitslos waren: 4,7%-Punkte Unterschied.
Bildungsstatus	Der Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss liegt bei geförderten Personen mit Teilnahmeabbruch mit 33% etwas höher (3,7%-Punkte Unterschied) als bei Personen mit planmäßigem Abschluss.
Bedarfsorientierte Mindestsicherung	Bei geförderten Personen mit Teilnahmeabbruch liegt der Anteil an Personen, die Ergänzungsleistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung beziehen, etwas höher (3,2%-Punkte Unterschied).
Alter	Geförderte Personen mit planmäßigem Abschluss sind etwas jünger als Personen mit Teilnahmeabbruch. Der Anteil an Personen mit Teilnahmeabbruch von 50 bis 54 Jahren liegt mit 46% rund 6,1%-Punkte unter jenem der Personen mit planmäßigem Abschluss.

Quelle: Auswertungen lt. AMS-DWH, eigene Darstellung.

Anhand der datenseitigen Auswertungen lassen sich keine eindeutigen Schlüsse auf Faktoren ableiten, die das Risiko eines Teilnahmeabbruchs im Rahmen der Aktion 20.000 erhöhen.

Auf die sich in den Daten leicht abbildende, vergleichsweise problematischere Situation jener Personen, die ein im Rahmen der Aktion 20.000 gefördertes Dienstverhältnis vorzeitig auflösten (Bildung, Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit), weisen auch die Aussagen der AbbrecherInnen im Rahmen der telefonischen Befragung in Bezug auf einen verstärkten Bedarf nach Unterstützung im Onboarding am Arbeitsplatz hin (siehe Kapitel 7.13).

[67] Siehe Kapitel 5.3 für eine detaillierte Beschreibung der angewandten Abbruchkriterien.

[68] Für eine detaillierte Beschreibung siehe Tabelle 76 im Anhang.

7 Die Aktion 20.000 aus Sicht der TeilnehmerInnen

Im Rahmen der Studie wurden in zwei Wellen insgesamt 553 im Rahmen der Aktion 20.000 geförderte Personen telefonisch mittels standardisiertem Fragebogen befragt. Vorab wurden alle befragten Personen durch prospect Unternehmensberatung schriftlich über den Hintergrund der Studie und die telefonische Befragung informiert.

Konkret wurden zwischen 18. Oktober 2018 und 30. November 2018 148 Personen, die ihr Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 vorzeitig beendet hatten, einbezogen. Diese Befragten werden im Rahmen der Beschreibung der Ergebnisse der Befragung als AbbrecherInnen bezeichnet – unabhängig von der sonst angewandten Definition von Teilnahmeabbrüchen[69].

In einer zweiten Befragungswelle wurden kurz vor Ende des Förderungszeitraums – zwischen 25. April 2019 und 31. Mai 2019 – weitere 405 Personen interviewt. Diese Befragten werden in weiterer Folge als TeilnehmerInnen bezeichnet, da ihr gefördertes Dienstverhältnis kurz vor Ende des Förderungszeitraums noch aufrecht war.

Identifizierung der BefragungsteilnehmerInnen

Die Stichprobenziehung für alle Erhebungsschritte erfolgte auf Basis des Datawarehouse des AMS (AMS-DWH). In der Stichprobenziehung wurden folgende Regeln angewandt:

- Zur Identifikation der AbbrecherInnen wurde das im AMS-DWH bei Förderungsbeginn dokumentierte geplante, individuelle Förderungsende dem tatsächlichen Förderungsende gegenübergestellt. Personen, deren gefördertes Dienstverhältnis vor dem geplanten Förderungsende beendet wurde, wurden im Rahmen der Befragung als „AbbrecherInnen“ definiert. Die Stichprobenziehung der ersten Befragungswelle, in die ausschließlich AbbrecherInnen einbezogen wurden, erfolgte aus der Grundgesamtheit jener Personen, die unter Anwendung der zuvor beschriebenen Regel bis zum 31.07.2018 als AbbrecherInnen identifiziert wurden (N = 492).
- In der Stichprobenziehung für die zweite Befragungswelle, in der ausschließlich Personen adressiert wurden, die die geplante Teilnahmedauer ausschöpften (in weiterer Folge als „TeilnehmerInnen“ bezeichnet), wurde auf ein geschichtetes Stichprobenverfahren zurückgegriffen. Dies, um mögliche regionale Bewertungsunterschiede identifizieren zu können. Dazu wurden drei regionale Kontexte definiert, die in weiterer Folge die Grundlage für die Schichtung der Stichprobe bildeten:
  - Schicht 1: Wien
  - Schicht 2: Städte über 50.000 EinwohnerInnen (außer Wien)[70], in der Folge als „Ballungszentren außer Wien“ bezeichnet.
  - Schicht 3: ländlicher Raum (Städte bzw. Gemeinden unter 50.000 EinwohnerInnen), in der Folge „Ländliche Regionen“

Jede Schicht sollte in der Stichprobe in gleicher Anzahl vertreten sein. Als Grundgesamtheit für die Stichprobenziehung der zu befragenden TeilnehmerInnen wurden alle im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen, deren Dienstverhältnis am 30.03.2019 noch aufrecht war, definiert (N = 2.209).

Die Entschlüsselung sämtlicher Kontaktdaten für die einzelnen Erhebungsschritte sowie die Stichprobenziehung für beide Befragungswellen erfolgte entlang der beschriebenen Kriterien durch den Datendienstleister des AMS.

[69] Zur Definition von AbbrecherInnen siehe Kapitel 5.3.

[70] Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck, Klagenfurt, Villach, Wels und St. Pölten werden im Folgenden als Ballungsräume ohne Wien bezeichnet.

Rückmeldungen auf Ankündigungsbrief

Trotz der im Ankündigungsschreiben in Aussicht gestellten telefonischen Kontaktaufnahme durch prospect nahm eine verhältnismäßig große Anzahl an Personen von sich aus aktiv Kontakt auf, um die Bereitschaft, an der Studie teilzunehmen, zu verdeutlichen. Neben telefonischen Rückmeldungen gab es auch vereinzelte schriftliche Stellungnahmen. Großteils zeigte sich, dass Personen, die aktiv Kontakt aufnahmen, vor allem die Bedeutung und die positive Wirkung der Aktion 20.000 auf ihre persönlichen Lebensumstände ausdrücken wollten.

Zur folgenden Darstellung der Ergebnisse und zur Bewertung von Unterschieden

Die Befragungsergebnisse wurden in der Auswertung differenziert nach Geschlecht, Region und AbbrecherInnen/TeilnehmerInnen analysiert. Da eine Darstellung aller nach dieser Systematik ausgewerteten Ergebnisse zu Lasten einer nachvollziehbaren Lesbarkeit geht, werden in den folgenden Darstellungen Unterschiede zwischen einzelnen Subgruppen nur dann ausgewiesen, wenn diese größer als 10%-Punkte oder statistisch signifikant sind, sprich, wenn statistische Signifikanztests anwendbar sind[71]. In diesen Fällen wird ein Signifikanzniveau von 95% angewandt. Finden sich im Text keine Hinweise auf Unterschiede in den Ergebnissen nach Geschlecht, Region oder TeilnehmerInnen/AbbrecherInnen, so sind diese entweder gar nicht gegeben oder liegen unter 10%-Punkten. Eine Ausnahme bilden Themen, bei denen Ergebnisse von theoretisch begründeten Erwartungen abweichen, hier werden auch geringere Unterschiede unter 10%-Punkten ausgewiesen. Ausgenommen von dieser Darstellung ist die Stichprobenbeschreibung.

Eine detaillierte Darstellung der Befragungsergebnisse nach Geschlecht, Region und AbbrecherInnen/TeilnehmerInnen findet sich im ausführlichen Tabellenband.

Regionale Unterschiede auf TeilnehmerInnen beschränkt

Aufgrund des Schichtverfahrens, das nur in der Befragung der TeilnehmerInnen angewandt wurde, beziehen sich ausgewiesene regionale Unterschiede ausschließlich auf TeilnehmerInnen, nicht auf AbbrecherInnen. Regionale Vergleiche innerhalb des Samples der AbbrecherInnen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

7.1 Stichprobenbeschreibung

Gewisse Personengruppen sind im Rahmen von empirischen Erhebungen schwieriger zu erreichen. Dies zeigt sich auch im Vergleich der Struktur der Befragten mit allen geförderten Personen im Rahmen der Aktion 20.000:

- Im Vergleich zur Gesamtgruppe sind im Sample Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (19,2% bzw. 10,7%-Punkte Unterschied)
- und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (32% bzw. 8%-Punkte Unterschied) unterrepräsentiert.

In Bezug auf Geschlechtsunterschiede zwischen dem Sample und allen geförderten Personen lässt sich Folgendes festhalten:

- Im Befragungssample sind Männer mit maximal Pflichtschulabschluss (44% bzw. 9%-Punkte Unterschied) unterdurchschnittlich und Frauen mit Matura/höherer Schule (53% bzw. 7%-Punkte Unterschied) überdurchschnittlich vertreten.
- Es gibt auffallend wenig Männer mit einer Geschäftsfalldauer von unter einem Jahr im Sample (37% bzw. 26%-Punkte Unterschied).

[71] Je nach Fragestellung wurden für Häufigkeitsvergleiche Chi-Quadrat-Signifikanztests, für Mittelwertvergleiche t-Tests durchgeführt.

Tabelle 14: Stichprobenbeschreibung: alle befragten Personen

		Befragte Personen					Geförderte Personen				
		Männlich		Weiblich		Alle	Männlich		Weiblich		Alle
		#	%	#	%	%	#	%	#	%	
Geschlecht	**Gesamt**	304	55,0%	249	45,0%	100%	2212	57,8%	1612	42,2%	100%
Alter	**50 bis 54 Jahre**	142	48,1%	153	51,9%	53,3%	996	51,7%	930	48,3%	50,4%
	55 bis 59 Jahre	133	58,1%	96	41,9%	41,4%	975	59,0%	677	41,0%	43,2%
	60 Jahre und älter	29	100%	0	0%	5,2%	241	98,0%	5	2,0%	6,4%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	**max. Pflichtschule**	47	44,3%	59	55,7%	19,2%	610	53,5%	530	46,5%	29,9%
	Mittlere Schule und Lehre	163	59,5%	111	40,5%	49,6%	1020	60,1%	677	39,9%	44,4%
	Höhere Schule	48	47,1%	54	52,9%	18,4%	305	54,4%	256	45,6%	14,7%
	Hochschule	46	64,8%	25	35,2%	12,8%	273	64,8%	148	35,2%	11,0%
Nationalität	**Österreich**	284	54,7%	235	45,3%	93,9%	1967	57,7%	1441	42,3%	89,1%
	andere	20	58,8%	14	41,2%	6,1%	245	58,9%	171	41,1%	10,9%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	**Keine Einschränkungen**	201	55,5%	161	44,5%	67,8%	1279	56,2%	998	43,8%	59,5%
	Mit Einschränkungen	93	54,1%	79	45,9%	32,2%	933	60,3%	614	39,7%	40,5%
Brutto Geschäftsfalldauer in Kategorien	**Bis zu einem Jahr**	16	37,2%	27	62,8%	7,8%	208	63,4%	120	36,6%	8,6%
	1-2 Jahre	117	53,4%	102	46,6%	39,6%	707	54,1%	599	45,9%	34,2%
	2-5 Jahre	136	57,9%	99	42,1%	42,5%	1011	57,7%	740	42,3%	45,8%
	5+ Jahre	35	62,5%	21	37,5%	10,1%	286	65,1%	153	34,9%	11,5%
		#	**Tage**	**#**	**Tage**	**Tage**	**#**	**Tage**	**#**	**Tage**	**Tage**
Teilnahmedauer	**Durchschnittlich**	304	427	249	448	436	2212	468	1612	477	472

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 bzw. AMS-DWH Auswertungen zum 31.10.2019.

Analog zu allen befragten Personen zeigt sich sowohl im Sample der AbbrecherInnen als auch der TeilnehmerInnen, dass es Unterschiede in der Erreichbarkeit nach Bildungsabschluss bzw. dem Anteil an Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gibt:

- Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind leicht unterrepräsentiert (TeilnehmerInnensample: 10%-Punkte Unterschied, AbbrecherInnensample: 13%-Punkte Unterschied).

- Ebenso wie Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (TeilnehmerInnensample: 6%-Punkte Unterschied, AbbrecherInnensample: 5%-Punkte Unterschied).

Bei den AbbrecherInnen zeigt sich zusätzlich eine deutlich kürzere durchschnittliche Förderdauer. Dies ist damit zu begründen, dass zum Zeitpunkt der Befragung der AbbrecherInnen die Laufzeit der Aktion 20.000 erst relativ kurz war und es sich deshalb um die ersten vorzeitigen Beendigungen gehandelt hat.

Tabelle 15: Stichprobenbeschreibung TeilnehmerInnen

		Befragte TeilnehmerInnen		Geförderte Personen ohne vorzeitige Beendigung	
		#	%	#	%
Geschlecht	**Männer**	217	53,6%	1487	57,5%
	Frauen	188	46,4%	1099	42,5%
Alter	**50 bis 54 Jahre**	213	52,6%	1311	50,7%
	55 bis 59 Jahre	175	43,2%	1122	43,4%
	60 Jahre und älter	17	4,2%	153	5,9%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	**max. Pflichtschule**	82	20,2%	779	30,2%
	Mittlere Schule und Lehre	199	49,1%	1133	43,9%
	Höhere Schule	72	17,8%	387	15,0%
	Hochschule	52	12,8%	282	10,9%
Nationalität	**Österreich**	382	94,3%	2304	89,1%
	andere	23	5,7%	282	10,9%
Gesundheitliche Vermittlungs einschränkungen	**Keine Einschränkungen**	267	65,9%	1548	59,9%
	Mit Einschränkungen	138	34,1%	1038	40,1%
Brutto Geschäftsfalldauer in Kategorien	**Bis zu einem Jahr**	35	8,6%	223	8,9%
	1-2 Jahre	158	39,0%	887	35,3%
	2-5 Jahre	170	42,0%	1121	44,6%
	5+ Jahre	42	10,4%	284	11,3%
		#	**Tage**	**#**	**Tage**
Teilnahmedauer	**Durchschnittlich**	405	565	2586	566

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 bzw. AMS-DWH Auswertungen zum 31.10.2019.

Tabelle 16: Stichprobenbeschreibung AbbrecherInnen

		Befragte AbbrecherInnen		Geförderte Personen mit vorzeitiger Beendigung	
		#	%	#	%
Geschlecht	**Männer**	87	58,8%	725	58,6%
	Frauen	61	41,2%	513	41,4%
Alter	**50 bis 54 Jahre**	82	55,4%	615	49,7%
	55 bis 59 Jahre	54	36,5%	530	42,8%
	60 Jahre und älter	12	8,1%	93	7,5%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	**max. Pflichtschule**	24	16,2%	361	29,2%
	Mittlere Schule und Lehre	75	50,7%	564	45,6%
	Höhere Schule	30	20,3%	174	14,1%
	Hochschule	19	12,8%	139	11,2%
Nationalität	**Österreich**	137	92,6%	1104	89,2%
	andere	11	7,4%	134	10,8%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	**Keine Einschränkungen**	95	64,2%	729	58,9%
	Mit Einschränkungen	53	35,8%	509	41,1%
Brutto Geschäftsfalldauer in Kategorien	**Bis zu einem Jahr**	8	5,4%	105	8,0%
	1-2 Jahre	61	41,2%	419	32,0%
	2-5 Jahre	65	43,9%	630	48,1%
	5+ Jahre	14	9,5%	155	11,8%
		#	**Tage**	**#**	**Tage**
Teilnahmedauer	**Durchschnittlich**	148	85	1238	275

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 bzw. AMS-DWH Auswertungen zum 31.10.2019.

7.2 Wie wurden die Befragten auf die Aktion 20.000 aufmerksam? – Zugang zur Aktion 20.000

Am häufigsten wurden die befragten Personen durch das AMS auf die Aktion 20.000 hingewiesen. Dies betonen insgesamt 72% der Befragten (n = 553): 49% wurden von den AMS-BeraterInnen persönlich, 18% postalisch und weitere 5% im Rahmen einer Jobbörse über die Aktion 20.000 informiert.

Der Umstand, dass in Wien besonders viele Zielgruppenpersonen vorgemerkt sind und sich daher die Betreuungssituation durch das AMS anders gestaltet, spiegelt sich auch im Zugang zur Aktion 20.000 wider. So wurden in Wien geförderte Personen etwas seltener persönlich durch den/die BeraterIn informiert (34% bzw. 21%-Punkte Unterschied zu Ballungszentren außer Wien, n = 128), jedoch häufiger postalisch (23%) oder im Rahmen einer Jobbörse/Informationsveranstaltung (8%).

Bekanntheit der Aktion 20.000 durch Medien

Neben dem AMS spielten auch Medien eine nicht unwesentliche Rolle in der Bekanntmachung der Förderaktion. So erfuhren rund 27% der Befragten über diesen Kanal von der neuen Förderungsmöglichkeit.

Ein deutlicher Unterschied hinsichtlich der Rolle der Medien lässt sich zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen beobachten. AbbrecherInnen haben im Vergleich zu TeilnehmerInnen äußerst selten aus den Medien von der Aktion 20.000 erfahren (1% bzw. 35%-Punkte Unterschied, n = 148). Umgekehrt zeigte sich, dass AbbrecherInnen etwas häufiger angeben, von der/dem AMS-BeraterIn informiert worden zu sein (8%-Punkte Unterschied, n = 148).

Schließlich spielten offensichtlich auch die späteren ArbeitgeberInnen bereits im Vorfeld eines geförderten Dienstverhältnisses für einen Teil der Befragten eine Rolle – immerhin 7% betonen, über diesen Weg von der Aktion 20.000 erfahren zu haben.

Andere Informationskanäle (bspw. Informationen durch eine Beratungs- oder Betreuungseinrichtung sowie durch Freunde und Bekannte) spielen nur eine untergeordnete Rolle.[72]

[72] Vgl. Tabelle 77 und Tabelle 78 im Anhang.

Tabelle 17: Zugang zur Aktion 20.000 nach verschiedenen Merkmalen

	Teilnehmer Innen (n = 405)	Abbrecher-Innen (n = 148)	Wien (n = 128)	Stadt über 50.000 Ein wohner (n = 139)	Ländliche Region (n = 138)	Gesamt (n = 553)
Persönlich durch meine/n AMS-BeraterIn	46,4%	54,1%	34,4%	55,4%	48,6%	48,5%
Aus der Zeitung, dem Fernsehen oder anderen Medien	36,0%	0,7%	39,8%	31,7%	37,0%	26,6%
Ich habe einen Brief vom AMS erhalten	18,8%	17,6%	22,7%	16,5%	17,4%	18,4%
ArbeitgeberIn	7,7%	3,4%	10,2%	5,8%	7,2%	6,5%
Im Rahmen einer Informationsveranstaltung/Jobbörse	5,2%	5,4%	7,8%	3,6%	4,3%	5,2%
keine Angabe		18,2%				4,9%
Sonstiges	4,9%	0,7%	6,3%	5,0%	3,6%	3,8%
Durch Freunde oder Bekannte	2,7%	2,0%	3,9%	2,2%	2,2%	2,5%
Eigeninitiative	1,5%	2,7%	2,3%	1,4%	0,7%	1,8%
Im Rahmen der Beratung in einer Betreuungs- und Beratungseinrichtung	0,7%	3,4%	1,6%	0,7%		1,4%
Ich kann mich nicht mehr erinnern	0,5%		0,8%	0,7%		0,4%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect). Siehe dazu Tabelle 77 und Tabelle 78 im Anhang.

7.3 Teilnahmemotivation

Das in vielen Medienberichten gezeichnete Bild, wonach sich TeilnehmerInnen der Aktion 20.000 dankbar und begeistert für diese Beschäftigungsoption zeigten, bestätigt sich auch in den Befragungsergebnissen: 80% (n = 551) der befragten TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen stimmten der Aussage „Ich war begeistert, endlich wieder arbeiten zu können“ voll zu. Insgesamt waren 93% der Befragten (sehr bzw. eher) begeistert, als sie von dieser Arbeitsmarktförderung hörten. Besonders auffallend ist dabei, dass dieses Stimmungsbild gleichsam von TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen gezeichnet wird. Ein wesentlicher Hintergrund für dieses positive Bild dürfte darin gelegen sein, dass rund die Hälfte der TeilnehmerInnen die Hoffnung, jemals wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, bereits aufgegeben hatte. So gaben 52% der Befragten (n = 552) an, sich eigentlich schon (eher) damit abgefunden zu haben, keine Stelle mehr zu finden.[73]

[73] Vgl. Tabelle 79 und Tabelle 80 im Anhang.

Nicht mehr arbeitslos sein zu wollen ist wichtigstes Teilnahmemotiv

Ein Indiz für die schwierige Arbeitsmarktsituation der geförderten Personengruppe findet sich darin, dass sowohl von TeilnehmerInnen als auch AbbrecherInnen als häufigstes Motiv[74] für die Teilnahme an der Aktion 20.000 der Wunsch, nicht mehr arbeitslos zu sein, genannt wurde (56%, n = 553).

Bei AbbrecherInnen (66% bzw. 13%-Punkte Unterschied, n = 148) ist der Umstand, nicht mehr arbeitslos sein zu wollen, ein noch stärkeres Motiv. Personen, die bereits zwei oder mehr Jahre arbeitslos waren, betonten ebenfalls häufiger das Motiv, nicht mehr arbeitslos sein zu wollen (58% bzw. 6%-Punkte Unterschied zu Personen, welche 1-2 Jahre arbeitslos waren, n = 291).[75]

Personen fühlen sich von der inhaltlichen Ausrichtung der geförderten Tätigkeiten angesprochen

Als zweithäufigstes Teilnahmemotiv wird von den befragten Personen genannt, dass sie sich von der Tätigkeit angesprochen gefühlt haben (41%, n = 553). Bei Frauen ist dieses Teilnahmemotiv deutlicher ausgeprägt (47% bzw. 11%-Punkte Unterschied, n = 249).

Die inhaltliche Identifikation mit der Tätigkeit ist neben der Arbeitsatmosphäre und anderen Rahmenbedingungen wie dem Gehalt ein zentrales Element dafür, ob Personen über einen längeren Zeitraum in einem Job bleiben. Auch im Rahmen der Aktion 20.000 bestätigt sich dieses Bild: AbbrecherInnen (31%, n = 148) gaben im Vergleich zu TeilnehmerInnen (45%, n = 405) seltener als Teilnahmemotiv an, sich inhaltlich von der Tätigkeit angesprochen gefühlt zu haben.

Tabelle 18: Die fünf häufigsten Teilnahmemotive

	TeilnehmerInnen (n = 405)	AbbrecherInnen (n = 148)	Gesamt (n = 553)
Ich wollte nicht mehr arbeitslos sein.	52,3%	65,5%	55,9%
Ich habe mich inhaltlich von der Tätigkeit angesprochen gefühlt.	44,7%	31,1%	41,0%
Mit der Beschäftigung konnte ich meine finanzielle Situation verbessern.	31,6%	29,7%	31,1%
Ich wollte wieder ein eigenes Einkommen haben.	11,9%	9,5%	11,2%
Ich sah darin eine Chance, eine feste Stelle bei diesem Dienstgeber zu bekommen.	14,3%	0,0%	10,5%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe dazu Tabelle 81: Motivation zur Teilnahme an der Aktion 20.000 (n = 553) und Tabelle 82 im Anhang.

Finanzielle Aspekte kein vordergründiges Motiv zur Teilnahme

Bemerkenswert ist, dass die inhaltliche Identifikation mit der Tätigkeit als Motiv vor finanziellen Aspekten genannt wird. Die Verbesserung der finanziellen Situation durch das Dienstverhältnis war für 31% ein Teilnahmemotiv, der Wunsch nach eigenem Einkommen für 11%. Beides gilt für TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen.

[74] Die befragten Personen wurden gebeten, die zwei wesentlichsten Gründe zu nennen, warum sie das Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 angetreten haben.

[75] Vgl. Tabelle 83 im Anhang.

Eine Verbesserung ihrer finanziellen Situation wünschen sich etwas häufiger Personen mit Lehre (34%) oder maximal Pflichtschulabschluss (31%) – besonders deutlich wird das im Vergleich zu Personen mit Matura (24%). Und je länger die Personen arbeitslos waren, desto wichtiger waren finanzielle Motive. Für 41% (n = 56) der Personen, die vor der Aktion 20.000 fünf oder mehr Jahre arbeitslos waren, aber nur für 27% (n = 219) derer, die 1 bis 2 Jahre arbeitslos waren, spielten finanzielle Motive eine zentrale Rolle.[76]

Nur sehr wenige Befragte sahen die Chance, eine feste Stelle bei einem Dienstgeber zu bekommen

Durchaus interessant ist, dass nur 14% der TeilnehmerInnen sich durch die Teilnahme an der Aktion 20.000 die Chance erhofften, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden – offensichtlich wurde das geförderte Dienstverhältnis durch die Befristung als Stelle mit Ablaufdatum wahrgenommen.

Pensionsrelevante Beschäftigungszeiten

Die herausfordernde Arbeitsmarktsituation für ältere arbeitslose Menschen ist sicher auch der Grund, warum die befragten Personen es als besonders wertvoll erachtet haben, dass es sich bei den geförderten Dienstverhältnissen im Rahmen der Aktion 20.000 um längerfristige, vollversicherungspflichtige und damit pensionsrelevante Dienstverhältnisse handelte. Aber auch Personen, die nur noch wenige Jahre bis zum regulären Pensionsantrittsalter aufwiesen, WienerInnen und Personen mit maximal Pflichtschulabschluss hofften vermehrt, mit der Teilnahme an der Aktion 20.000 ihre Situation in Hinblick auf die Alterspension zu verbessern:[77]

- 76% (n = 547) stimmten der Aussage „Ich habe gehofft, mir so noch Versicherungsjahre für meinen Pensionsanspruch erwerben zu können." (eher) zu. WienerInnen stimmten dieser Aussage häufiger (eher) zu (86%, 14%-Punkte Unterschied zu Ballungszentren außer Wien, n = 126). Dies trifft auch auf Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (84%, 18%-Punkte Unterschied zu Personen mit Hochschulabschluss, n = 106) zu.
- Auch die Überbrückung der Zeit bis zur Pensionierung spielte für sehr viele Befragte eine wesentliche Rolle: 65% (n = 547) stimmten der Aussage „Ich hatte gehofft, mit dieser Beschäftigung über die Aktion 20.000 die Zeit bis zur Pension überbrücken zu können." (eher) zu. Auch in Bezug auf diesen Aspekt zeigen sich Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (81%, 30%-Punkte Unterschied zu Personen mit Hochschulabschluss, n = 106) besonders hoffnungsvoll hinsichtlich der Aktion 20.000. Der Überbrückungsaspekt zum Pensionsantritt ist für Frauen (71%, 12%-Punkte Unterschied, n = 247) und ältere Personen (60+ Jahre 82% bzw. 26%-Punkte Unterschied zu Personen zwischen 50 und 54 Jahren, n = 29) besonders wichtig.

Teilnahme beruht auf Freiwilligkeit

Die Angst vor Sanktionen durch das AMS sowie das Gefühl, dass es sozial nicht akzeptiert ist, keiner Arbeit nachzugehen, spielt lediglich eine untergeordnete Rolle als Motiv eine Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 aufzunehmen (1% bzw. 0,4%, n = 553).

Insgesamt nannten 10% aller befragten Personen andere Umstände als eines der zwei wesentlichsten Motive an der Aktion 20.000 teilzunehmen. Am häufigsten wird dabei angeführt, dass die befragten Personen den Arbeitgeber oder KollegInnen bereits vor der Aktion 20.000 kannten und schätzten, oder dass ihnen im Rahmen der Aktion 20.000 ein Dienstverhältnis angeboten wurde, das sich gut mit ihrer gesundheitlichen und sonstigen Lebenssituation und ihren Bedürfnissen vereinbaren lässt.

[76] Vgl. Tabelle 83 im Anhang.

[77] Vgl. Tabelle 79 und Tabelle 80 im Anhang.

Wenig Skepsis gegenüber den geförderten Dienstverhältnissen

Rahmenbedingungen, die in der öffentlichen Diskussion mitunter als Kritikpunkte an der Aktion 20.000 ins Treffen geführt wurden, spielten für die Befragten vor der Aussicht auf eine längerfristige Beschäftigung offensichtlich eine untergeordnete Rolle in der Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme:

- 22% (n = 552) stimmten der Aussage „Ich war skeptisch, weil es eine geförderte Stelle war“ (eher) zu.
- 15% (n = 550) stimmten der Aussage „Ich war skeptisch, weil ich eigentlich eine ganz normale Stelle bei einer privatwirtschaftlichen Firma wollte“ (eher) zu. AbbrecherInnen sind hier verhältnismäßig etwas kritischer (20% bzw. 7%-Punkte Unterschied, n = 148).
- Ebenso 15% (n = 547) stimmten der Aussage (eher) zu, dass sie skeptisch waren, weil es sich um Stellen bei öffentlichen oder gemeinnützigen Dienstgebern handelte.

Befristung erzeugt Skepsis

Die größte Skepsis wurde durch die Befristung der Dienstverhältnisse im Rahmen der Aktion 20.000 erzeugt. 41% (n = 549) aller Befragten stimmten der Aussage, dass sie skeptisch waren, weil es eine befristete Stelle war, (eher) zu[78].

Es zeigt sich, dass die Befristung auf maximal zwei Jahre besonders von „jüngeren“ Zielgruppenpersonen kritisch betrachtet wurde – vermutlich, weil diese fürchteten nach Auslaufen der Aktion 20.000 wieder arbeitslos zu werden und noch etliche Jahre bis zum regulären Pensionsantrittsalter hatten (50-54 Jahre: 47% bzw. 33%-Punkte Unterschied zu Personen 60+, n = 229).[79]

Direkt danach gefragt, ob die Befristung im Laufe des Dienstverhältnisses als Belastung empfunden wird, bestätigt sich dieses Bild (siehe Kapitel 7.6).[80]

Die Sorge, den Arbeitsalltag nicht bewältigen zu können, wurde kaum geäußert

Die befragten Personen sehen sich – trotz der teilweise sehr langen Phase der vorhergehenden Arbeitslosigkeit – den Herausforderungen, die mit dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben verbunden sind, durchaus gewachsen. Nur ein Drittel (30%, n = 551) der Befragten stimmte der Aussage „Ich war aufgeregt – ich konnte mir damals nicht mehr vorstellen, wieder regelmäßig arbeiten zu gehen“ (eher) zu. AbbrecherInnen hatten weniger häufig Schwierigkeiten sich vorzustellen, wieder regelmäßig arbeiten zu gehen (22% bzw. 10%-Punkte Unterschied, n = 148).[81]

[78] Vgl. Tabelle 80 im Anhang.

[79] Vgl. Tabelle 79 und Tabelle 80 im Anhang.

[80] Vgl. Tabelle 126 und Tabelle 127 im Anhang.

[81] Vgl. Tabelle 79 und Tabelle 80 im Anhang.

7.4 Beschäftigungsbereich, Berufsbild, Dienstgeber und Anforderungsniveau

Eine der zentralen Herausforderungen bei der Umsetzung der Aktion 20.000 war es, Beschäftigungsverhältnisse zu finden, die den qualifikatorischen Voraussetzungen und beruflichen Erfahrungen der geförderten Personen entsprechen.

Befragte Personen sind am häufigsten im Bereich soziale Dienstleistungen beschäftigt

Die Befragungsergebnisse bestätigen den medial gezeichneten Eindruck, dass im Rahmen der Aktion 20.000 schwerpunktmäßig Arbeitsplätze im Bereich sozialer Dienstleistungen geschaffen wurden.

Die drei am häufigsten genannten Beschäftigungsfelder waren:

- Soziale Dienstleistungen (42%, n = 553)
- Erziehung, Bildung, Verwaltung und Administration (22%)
- Gestaltung des öffentlichen Raums, Verkehr und Umweltpflege (14%)

Eine untergeordnete Rolle spielte der Bereich öffentliche Sicherheit/Blaulichtorganisationen sowie Reinigung/Küche/Haushaltstechnik (jeweils 1%).

Tabelle 19: Beschäftigungsfelder der Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus und Region

	TeilnehmerInnen (n = 405)	Abbrecher-Innen (n = 148)	Wien (n = 128)	Stadt über 50.000 Einwohner (n = 139)	Ländliche Region (n = 138)	Männer (n = 304)	Frauen (n = 249)	Gesamt (n = 553)
Soziale - Dienstleistungen	37,8%	54,7%	34,4%	41,0%	37,7%	34,2%	52,2%	42,3%
Erziehung, Bildung/-Verwaltung, Administration	24,4%	16,2%	38,3%	20,1%	15,9%	17,8%	27,7%	22,2%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	15,1%	10,8%	7,8%	12,9%	23,9%	20,7%	5,6%	13,9%
Kultur-,Kunstbereich/-Forschung/ Entwicklung	8,9%	4,7%	7,0%	10,8%	8,7%	9,9%	5,2%	7,8%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	6,4%	3,4%	3,1%	7,9%	8,0%	7,2%	3,6%	5,6%
IT/Technik/Bau/ Produktion	2,5%	4,1%	3,9%	2,2%	1,4%	4,9%	0,4%	2,9%
Handel/Verkauf	2,0%	3,4%	3,1%	0,7%	2,2%	2,0%	2,8%	2,4%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	1,2%	2,0%	0,8%	2,2%	0,7%	2,0%	0,8%	1,4%
Reinigung/Küche/ Haustechnik	1,7%	0,7%	1,6%	2,2%	1,4%	1,3%	1,6%	1,4%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe dazu Tabelle 84Tabelle 84: Tätigkeitsbereich (n = 553), Tabelle 85, Tabelle 96 und Tabelle 97 im Anhang.

Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen, die vermuten lassen, dass gewisse Beschäftigungsbereiche für die Zielgruppe der Aktion 20.000 besser geeignet sind als andere. AbbrecherInnen sind tendenziell häufiger im Bereich sozialer Dienstleistung (55%, 17%-Punkte Unterschied, n = 148) beschäftigt. Dies lässt darauf schließen, dass die Herausforderungen in der Erbringung von sozialen Dienstleistungen – unabhängig von körperlicher oder psychischer Natur – offenbar für einen gewissen Teil der Zielgruppenpersonen nicht erfüllbar sind.

TeilnehmerInnen sind überproportional im Bereich Erziehung, Bildung, Verwaltung und Administration (24%, 8%-Punkte Unterschied, n = 405) beschäftigt. Im Umkehrschluss scheint dieser Bereich den Voraussetzungen der Zielgruppenpersonen der Aktion 20.000 besonders entgegenzukommen.

Geografische Unterschiede reflektieren vor allem die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in der Programmumsetzung

Es zeigen sich auch geografische Unterschiede in den Beschäftigungsfeldern. Diese Unterschiede dürften auf verschiedene Zusammenhänge zurückzuführen sein: Einerseits wurde die Aktion 20.000 in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich umgesetzt[82], andererseits ist natürlich zu berücksichtigen, dass Ballungszentren eine größere Bandbreite an öffentlichen und gemeinnützigen Einrichtungen aufweisen als ländliche Regionen.

Am auffälligsten im Hinblick auf die Tätigkeitsbereiche und Dienstgeberorganisationen ist dabei Wien: Hier wurden überproportional viele Dienstverhältnisse im Bereich Erziehung, Bildung, Verwaltung und Administration geschaffen (38% bzw. 22% Unterschied zu ländlichen Regionen, n = 128). Dieser Umstand reflektiert die gewählte Wiener Schwerpunktsetzung, die Aktion 20.000 zumindest in der Anfangsphase in enger Kooperation mit der Stadt Wien umzusetzen.[83]

In ländlichen Regionen sind dagegen verstärkt Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Gestaltung des öffentlichen Raums, Verkehr und Umweltpflege (24% bzw. 16%-Punkte Unterschied zu Wien, n = 138) zu beobachten.

Öffentliche Hand ist wichtigster Dienstgeber

Eine zentrale Rolle in der Umsetzung der Aktion 20.000 spielte die öffentliche Hand. Fast die Hälfte (48%, n = 552) aller befragten Personen – unabhängig davon, ob es sich um AbbrecherInnen oder TeilnehmerInnen handelt – geben an, dass sie bei Gemeinde/Magistrat/Land/Bund beschäftigt waren. Auch regional betrachtet ist die Bedeutung der öffentlichen Hand als Arbeitgeber, trotz der Unterschiede in den Beschäftigungsfeldern, annähernd gleich wichtig. Während die Aufgabengebiete zwischen Wien sowie anderen Ballungszentren und dem ländlichen Raum durchaus unterschiedlich sind, zeigen sich in der Dienstgeberstruktur nur marginale Unterschiede. Dass sich die beschriebenen regionalen Unterschiede hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche – insbesondere der höhere Anteil an Personen im Bereich Erziehung, Bildung, Verwaltung und Administration in Wien – nicht auch im Anteil der Beschäftigten bei Gemeinden/Magistrat/Land/Bund widerspiegeln, hängt sicherlich damit zusammen, dass stadtnahe Einrichtungen (bspw. FSW oder kulturelle Einrichtungen der Stadt) in der Befragung nicht unmittelbar der Stadt Wien als Arbeitgeberin, sondern einer anderen Auswahlkategorie zugeordnet wurden.

Tabelle 20: Arbeitgeber nach Teilnahmestatus

	TeilnehmerInnen (n = 404)	AbbrecherInnen (n = 148)	Gesamt (n = 552)
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund	48,3%	45,9%	47,6%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)	19,6%	30,4%	22,5%
Soziales Unternehmen	15,3%	16,9%	15,8%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	15,3%	4,1%	12,3%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	1,5%	2,7%	1,8%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe dazu Tabelle 88 und Tabelle 89.

[82] Siehe dazu das Kapitel zur Umsetzung der Aktion 20.000.

[83] In der Pilotphase agierte der waff in Wien als Koordinationsstelle (siehe Erläuterungen zur Pilotphase).

Am zweithäufigsten wurden Hilfsorganisationen als Arbeitgeber im Rahmen der Aktion 20.000 genannt. Hier zeigen sich jedoch Unterschiede: AbbrecherInnen geben überproportional häufig (30%, 10%-Punkte Unterschied, n = 148) an, dass sie bei Hilfsorganisationen beschäftigt waren. Ähnlich wie bei der überproportionalen Beschäftigung von AbbrecherInnen im Bereich sozialer Dienstleistungen könnte auch hier ein Grund darin liegen, dass für einen gewissen Anteil von Zielgruppenpersonen die Herausforderungen die Tätigkeiten betreffend bei Hilfsorganisationen nicht erfüllbar sind und es darum bei diesen Arbeitgebern gehäuft zu Abbrüchen kommt.

Auffallend selten (4%, 11%-Punkte Unterschied, n = 148) hingegen geben AbbrecherInnen an, dass sie bei Vereinen beschäftigt waren. Dies könnte auf den Umstand zurückzuführen sein, dass diese Dienstverhältnisse, wie auch in der medialen Berichterstattung zur Aktion 20.000 vereinzelt berichtet, verstärkt auf bisherigen ehrenamtlichen Tätigkeiten aufbauen und vormals ehrenamtliche Tätigkeiten durch die Förderung professionalisiert werden konnten.

Soziale Unternehmen sind sowohl bei TeilnehmerInnen als auch AbbrecherInnen der am dritthäufigsten genannte Arbeitgeber (16%, n = 552).

Befragte Personen am häufigsten als Bürokraft/Verwaltungskraft eingesetzt

Die drei am häufigsten genannten Tätigkeitsfelder aller befragten Personen (n = 553) waren:

- Bürokraft/Verwaltungskraft (31%)
- BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn (22%)
- Hilfskraft/Aushilfskraft (20%)

Weniger als fünf Prozent aller Befragten ordneten ihre Tätigkeit den Kategorien VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn bzw. Marketing/Öffentlichkeitsarbeit zu.

Tabelle 21: Berufsfeld nach Teilnahmestatus

	TeilnehmerInnen (n = 405)	AbbrecherInnen (n = 148)	Gesamt (n = 553)
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	35,1%	18,9%	30,7%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	22,7%	18,9%	21,7%
Hilfskraft/Aushilfe	13,6%	35,8%	19,5%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	8,6%	10,1%	9,0%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	5,4%	7,4%	6,0%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/ IT-Kraft	6,4%	3,4%	5,6%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	4,9%	2,7%	4,3%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	3,2%	2,7%	3,1%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe dazu Tabelle 90 und Tabelle 91.

Ähnlich wie bei den Beschäftigungsfeldern zeigen sich auch in Hinblick auf die ausgeführten Tätigkeiten Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen. Verhältnismäßig überproportional wurden AbbrecherInnen als Hilfskraft/Aushilfskraft eingesetzt (36% bzw. 22%-Punkte Unterschied, n = 148), während TeilnehmerInnen häufiger als Bürokraft/Verwaltungskraft beschäftigt waren (35% bzw. 16%-Punkte Unterschied, n = 405).

Nach Region betrachtet ordneten TeilnehmerInnen aus Wien ihre Tätigkeit häufiger der Kategorie Bürokraft/Verwaltungskraft zu (48% bzw. 22%-Punkte Unterschied zu ländlichen Regionen, n = 128), TeilnehmerInnen aus ländlichen Regionen tendenziell häufiger der Kategorie Hilfskraft/Aushilfskraft (21% bzw. 13%-Punkte Unterschied zu Wien, n = 138). Diese Unterschiede im Tätigkeitsbereich sind dem Umstand zuzurechnen, dass im ländlichen Raum vermehrt Beschäftigungen im Bereich Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr geschaffen wurden, während in Wien verhältnismäßig viele Stellen im Bereich Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration entstanden sind.[84]

Am häufigsten genannt wurden Tätigkeiten, die keinen spezifischen beruflichen Ausbildungsabschluss voraussetzen

Die befragten Personen geben unterschiedliche Anforderungsniveaus für die von ihnen im Rahmen der Aktion 20.000 ausgeführten Tätigkeiten an. Während AbbrecherInnen am häufigsten angeben, dass ihre Tätigkeit keinen spezifischen beruflichen Ausbildungsabschluss erfordert (55%, n = 148), geben TeilnehmerInnen am häufigsten (40%, n = 404) an, dass eine abgeschlossene mittlere Berufsausbildung für die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten erforderlich ist.

Tabelle 22: Anforderungsniveau nach Teilnahmestatus

	TeilnehmerInnen (n = 404)	AbbrecherInnen (n = 148)	Gesamt (n = 552)
Die Tätigkeit erfordert keinen spezifischen beruflichen Ausbildungsabschluss.	38,1%	54,7%	42,6%
Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene mittlere Berufsausbildung (Lehre, Fachschule ohne Matura).	39,9%	26,4%	36,2%
Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Matura.	14,6%	13,5%	14,3%
Die Tätigkeit erfordert ein abgeschlossenes Universitäts- oder Fachhochschulstudium	7,4%	5,4%	6,9%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe dazu Tabelle 92 und Tabelle 93.

[84] Siehe Tabelle 91 im Anhang.

Rund 7% der Befragten geben an, dass für die ausgeübten Tätigkeiten ein Hochschulabschluss notwendig ist. Ein Grund – für diesen im Vergleich zu anderen Förderinstrumenten mit ähnlichen Zielgruppen höheren Anteil[85] – könnte darin liegen, dass es im Rahmen der Aktion 20.000 möglich war, Jobs auf Eigeninitiative hin zu kreieren, wobei davon auszugehen ist, dass Personen mit höherem Bildungsstatus diese Strategie erfolgreicher nutzen konnten. Mit Blick auf die Qualifikationsstruktur der Zielgruppenpersonen insgesamt – siehe dazu das vorangegangene Kapitel – ist in der Berücksichtigung auch höherqualifizierter Stellen ein wesentliches Erfolgsmoment für dieses Programm zu sehen. Ist es doch gerade für ältere arbeitslose Menschen evident, dass sie primär aufgrund ihres Alters völlig unabhängig von weiteren Faktoren auf dem Arbeitsmarkt diskriminierenden Zuschreibungen ausgesetzt sind. Durch höherqualifizierte Stellen können auch Zielgruppenpersonen erreicht werden und eine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden.

Stadt-Land-Gefälle hinsichtlich qualifikatorischer Anforderungen

Es zeigt sich ein deutliches Stadt-Land-Gefälle, was die qualifikatorischen Ansprüche der geförderten Dienstverhältnisse betrifft[86]:

- TeilnehmerInnen aus ländlicheren Regionen werden verstärkt für Tätigkeiten eingesetzt, die keine spezifische Berufsausbildung voraussetzen (50% bzw. 24%-Unterschied zu Wien, n = 137),
- während TeilnehmerInnen in Wien häufiger in Tätigkeitsbereichen beschäftigt sind, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Matura voraussetzen (33% bzw. 19%-Punkte Unterschied zu ländlichen Regionen, n = 128).

Matching von Anforderungen und Kompetenzen ist zentraler Programmfaktor

Anhand der Übereinstimmung der beschriebenen Kompetenzanforderungen der Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000 mit den individuellen Bildungsniveaus der Befragten lässt sich als Schlussfolgerung ableiten, ob und in welchem Ausmaß es in der Umsetzung der Aktion 20.000 gelungen ist, ein sogenanntes passgenaues Matching[87] zu realisieren. Anhand dieses Vergleiches wird sichtbar, dass 50% der Befragten (n = 553) ausbildungsadäquat beschäftigt waren. Bei einem geringen Anteil (11%) liegt das Anforderungsniveau im Rahmen der Aktion 20.000 über dem dokumentierten höchsten Bildungsabschluss.

39% aller Befragten waren im Rahmen der Aktion 20.000 in einem Dienstverhältnis beschäftigt, das ihrer Beschreibung nach ein geringeres Ausbildungsniveau erfordert.

[85] Siehe Ausführungen zu Vergleich mit Beschäftigungsinitiative 50+.

[86] Vgl. Tabelle 93 im Anhang.

[87] Damit sind Stellenvermittlungsprozesse gemeint, bei denen es zu einem hohen Grad der Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Bereich der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen und der Rahmenbedingungen der Stelle kommt.

Tabelle 23: Anteil dequalifizierter Personen

	Gesamt (n = 553)
TeilnehmerInnen (n = 405)	33,8%
AbbrecherInnen (n = 148)	52,7%
Männer (n = 304)	43,1%
Frauen (n = 249)	33,7%
Soziale Dienstleistungen (n = 234)	35,9%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration (n = 123)	27,6%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr (n = 77)	50,6%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung (n = 43)	51,2%
Gesamt	38,9%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 94 und Tabelle 95 im Anhang.

Es zeigt sich, dass AbbrecherInnen (53%, n = 148) häufiger als TeilnehmerInnen (34%, n = 405) dequalifiziert beschäftigt sind und somit im Rahmen der Aktion 20.000 häufiger in einer Tätigkeit mit Anforderungen arbeiten, die unter ihrem tatsächlichen Bildungsniveau liegen[88]. Männer sind nach eigenen Angaben häufiger (43%, n = 304) dequalifiziert beschäftigt als Frauen (34%, n = 249).

Neben bestehenden Unterschieden nach Teilnahmestatus und Geschlecht zeigen sich weitere Unterschiede, je nachdem in welchem Feld die geförderte Person beschäftigt war. So tritt dequalifizierte Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 häufiger im Bereich Kultur- und Kunstbereich, der Forschung und Entwicklung auf (51%, n = 43), weniger häufig jedoch im Bereich Erziehung, Bildung, Verwaltung und Administration (28%, n = 123).[89]

Tätigkeit entspricht bei rund der Hälfte der befragten Personen vorherigen Berufserfahrungen

Eine besondere Herausforderung im Rahmen der Aktion 20.000 war es, geeignete Stellenangebote für Zielgruppenpersonen zu finden bzw. diese entsprechend ihrer bisherigen Berufserfahrungen zu vermitteln. Im Rahmen der Evaluation zeigt sich, dass etwas mehr als die Hälfte der Befragten angibt, dass es gelungen ist, sie in Jobs zu vermitteln, die ihrem erlernten bzw. bisherigen Beruf (eher) entsprechen (52%, n = 553). Ein Befund, der aufgrund der kurzen Laufzeit und der Neuartigkeit der Förderung im Rahmen der Aktion 20.000 durchaus positiv bewertet werden kann.

[88] Dequalifizierung bedeutet, dass der Bildungsabschluss über dem Niveau des Anforderungsprofils des Dienstvertrages im Rahmen der Aktion 20.000 liegt.
- Höchster Bildungsabschluss entspricht: Lehre/BMS, Matura/höhere Schule und Hochschule/höhere Ausbildung. Tätigkeit erfordert keinen spezifischen beruflichen Bildungsabschluss.
- Höchster Bildungsabschluss entspricht: Matura/höhere Schule und Hochschule/höhere Ausbildung. Tätigkeit erfordert maximal eine abgeschlossene mittlere Berufsausbildung (Lehre, Fachschule ohne Matura).
- Höchster Bildungsabschluss entspricht: Hochschule/höhere Ausbildung. Tätigkeit erfordert maximal abgeschlossene Berufsausbildung mit Matura.

[89] Vgl. Tabelle 94 und Tabelle 95 im Anhang.

Tabelle 24: Tätigkeit entsprechend bisherigem Beruf nach Teilnahmestatus

	TeilnehmerInnen (n = 405)	AbbrecherInnen (n = 148)	Gesamt (n = 553)
Ja, völlig.	28,6%	27,0%	28,2%
Ja, eher schon.	24,4%	23,6%	24,2%
Nein, eher nicht.	13,1%	13,5%	13,2%
Nein, gar nicht.	33,8%	35,8%	34,4%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 98 im Anhang.

Interessanterweise lassen sich hier keine Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen feststellen, obwohl vermutet werden könnte, dass eine erfahrungsadäquate Beschäftigung für den nachhaltigen Beschäftigungserfolg besonders wichtig ist.

Auch Restriktionen in der Verfügbarkeit von Jobangeboten im ländlichen Bereich zeigen sich hier nicht so deutlich wie erwartet: Befragte TeilnehmerInnen aus Ballungsräumen außer Wien geben nur etwas häufiger (54% bzw. 3%-Punkte Unterschied zu ländlichen Regionen, n = 139) an, dass die Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 ihrem erlernten/bisherigen Beruf (eher) entspricht. Dieser Befund muss jedoch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass nur TeilnehmerInnen und nicht AbbrecherInnen in der Auswertung regional differenziert werden konnten.[90]

Was jedoch anhand der Daten der Evaluation deutlich wird, ist die Erkenntnis, dass ein Berufswechsel im Rahmen der Aktion 20.000 häufiger eine dequalifizierte Beschäftigung (48%, n = 263) nach sich zieht, als wenn in einem Berufsfeld gearbeitet wird (70%, n = 290), welches den vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen entspricht. Darüber hinaus sind Personen mit maximal Pflichtschulabschluss eher davon betroffen (59%, n = 106) im Rahmen der Aktion 20.000 in einem Berufsfeld abweichend von ihren bisherigen Erfahrungen und Kompetenzen beschäftigt zu sein als Personen mit Abschluss einer Hochschule oder einer sonstigen höheren Ausbildung (35%, n = 71).[91]

Nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung vor allem in den Bereichen Betreuung und Pflege

Unterschiede hinsichtlich einer nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung zeigen sich auch je nach Tätigkeitsbereich der befragten Personen. Personen, die als BetreuerIn, Pflegekraft, TrainerIn oder BeraterIn eingesetzt wurden, geben am häufigsten an, dass dieser Beruf nicht ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen oder ihrem erlernten Beruf entspricht (66%, n = 120). Büro- bzw. Verwaltungskräfte geben im Rahmen der Evaluation fast im selben Ausmaß (66%, n = 170) an, dass die Tätigkeit ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen bzw. ihrem erlernten Beruf entspricht.

Dieser Befund ist sicherlich als Folge der Ausrichtung der Aktion 20.000 auf den gemeinnützigen Bereich und die schwerpunktmäßige Umsetzung im Bereich sozialer Dienstleistungen zu betrachten.

[90] Vgl. Tabelle 99 im Anhang.

[91] Vgl. Tabelle 100 im Anhang.

Tabelle 25: Tätigkeit entsprechend bisherigem Beruf nach Tätigkeit

	Tätigkeit entsprechend bisherigem Beruf (n = 290)	Tätigkeit entsprechend bisherigem Beruf NICHT (n = 263)	Gesamt (n = 553)
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r (n = 170)	65,9%	34,1%	100%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn (n = 120)	34,2%	65,8%	100%
Hilfskraft/Aushilfe (n = 108)	39,8%	60,2%	100%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn (n = 50)	50,0%	50,0%	100%
Gesamt (n = 553)	52,4%	47,6%	100%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 103 im Anhang.

Berufliche Neuorientierung in der Zielgruppe häufig unvermeidbar

Während die Hälfte der befragten Personen im Rahmen der Aktion 20.000 einer Tätigkeit nachgeht, die ihrem erlernten/bisherigen Beruf entspricht, arbeitet die andere Hälfte (48%, n = 553) in Bereichen, die (eher) nicht ihrem beruflichen Hintergrund entsprechen.

Der Großteil dieser Personen (67%, n = 261) beschreibt eine Situation, in der ein Berufswechsel unumgänglich war, um wieder ins Berufsleben einzusteigen. Als häufigster Grund dafür wird der Umstand gesehen, dass es keine Stellen entsprechend des bisherigen Berufsfeldes – auch unabhängig von der Aktion 20.000 – gab (47%, n = 261).

Tabelle 26: Ursache für Berufswechsel im Rahmen der Aktion 20.000

	TeilnehmerInnen (n = 188)	AbbrecherInnen (n = 73)	Gesamt (n = 261)
Es gibt/gab in meinem bisherigen Berufsfeld keine Stellen für mich.	28,2%	17,8%	25,3%
Im Rahmen der Aktion 20.000 war eine Beschäftigung in meinem Berufsfeld nicht möglich.	16,5%	35,6%	21,8%
Ich wollte einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld.	20,7%	17,8%	19,9%
Aufgrund meiner Situation (Alter/Gesundheit) ist/war es mir nicht mehr möglich, in meinem Beruf zu arbeiten.	21,8%	13,7%	19,5%
Sonstiges	12,8%	15,1%	13,4%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 104 und Tabelle 105 im Anhang.

Es zeigt sich, dass AbbrecherInnen den Grund für ihren Berufswechsel eher mit einem Mangel an entsprechenden Stellen im Rahmen der Aktion 20.000 begründen (36% bzw. 19%-Punkte Unterschied, n = 73) und nicht mit einem Mangel an entsprechenden Stellen am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Gesundheitliche Gründe spielen ebenfalls eine Rolle (20%), warum befragte Personen angeben, keine Chance mehr zu sehen, in ihrem bisherigen Berufsfeld zu arbeiten.

Sonstige Gründe wurden von rund 13% genannt. TeilnehmerInnen betonten dabei vor allem, einfach die Chance genutzt zu haben, um wieder beschäftigt zu sein. Das konkrete Berufsfeld sei vor diesem Hintergrund eher nebensächlich gewesen. AbbrecherInnen betonten etwas stärker, dass sie keine andere Wahlmöglichkeit hatten.

Nur rund 20% (n = 261) der Befragten geben an, dass der Berufswechsel auf eigenen Wunsch hin erfolgte. Interessant ist, dass dies häufiger von Personen aus Ballungsräumen außer Wien genannt wird (30% bzw. 17%-Punkte Unterschied zum ländlichen Raum, n = 63). Dies könnte damit zusammenhängen, dass Personen aus städtischen Gebieten eher ein entsprechendes Jobangebot und die notwendige Infrastruktur offenstehen, um sich überhaupt beruflich neu orientieren zu können.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen spiegeln stereotype Berufsrollenbilder wider

Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die geschlechterrollentypische Berufsbilder widerspiegeln. Deutlich lässt sich dies anhand der Daten zum Beschäftigungsfeld im Rahmen der Aktion 20.000 beobachten:

- Frauen arbeiten häufiger im Bereich sozialer Dienstleistungen (52% bzw. 18%-Punkte Unterschied, n = 249)
- sowie im Bereich Erziehung, Bildung, Verwaltung und Administration (28% bzw. 10%-Punkte Unterschied).
- Männer hingegen werden häufiger bei der Gestaltung des öffentlichen Raums, Umweltpflege und Verkehr (21% bzw. 15%-Punkte Unterschied, n = 304)
- sowie in den Bereichen IT, Technik, Bau und Produktion eingesetzt (5% bzw. 5%-Punkte Unterschied, n = 304). Auch wenn diese Bereiche insgesamt quantitativ nur eine untergeordnete Rolle spielen (3% aller Befragten, n = 553), ist dieser Unterschied interessant, da fast keine Frauen im Rahmen der Evaluation in diesen Feldern angestellt waren (0,4%, n = 249).

Tabelle 27: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht

	Männer (n = 304)	Frauen (n = 249)	Gesamt (n = 553)
Soziale Dienstleistungen (n = 234)	34,2%	52,2%	42,3%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration (n = 123)	17,8%	27,7%	22,2%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr (n = 77)	20,7%	5,6%	13,9%
Kultur-, Kunstbereich /Forschung/Entwicklung (n = 43)	9,9%	5,2%	7,8%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie (n = 31)	7,2%	3,6%	5,6%
IT/Technik/Bau/Produktion (n = 16)	4,9%	0,4%	2,9%
Handel/Verkauf (n = 13)	2,0%	2,8%	2,4%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen (n = 8)	2,0%	0,8%	1,4%
Reinigung/Küche/Haustechnik (n = 7)	1,3%	1,6%	1,4%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 107 und Tabelle 106 im Anhang.

Tabelle 28: Berufsfeld nach Geschlecht

	Männer (n = 304)	Frauen (n = 249)	Gesamt (n = 553)
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r (n = 170)	25,7%	36,9%	30,7%
BetreuerIn/PflegekraftTrainerIn/BeraterIn (n = 120)	13,2%	32,1%	21,7%
Hilfskraft/Aushilfe (n = 108)	27,6%	9,6%	19,5%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn (n = 50)	16,1%	0,4%	9,0%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft (n = 33)	2,6%	10,0%	6,0%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft (n = 31)	9,5%	0,8%	5,6%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit (n = 24)	3,6%	5,2%	4,3%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn (n = 17)	1,6%	4,8%	3,1%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 109 und Tabelle 108 im Anhang.

Tabelle 29: Dienstgeber nach Geschlecht

	Männer (n = 304)	Frauen (n = 248)	Gesamt (n = 552)
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund (n = 263)	50,0%	44,8%	47,6%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.) (n = 124)	18,8%	27,0%	22,5%
Soziales Unternehmen (n = 87)	18,1%	12,9%	15,8%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur) (n = 68)	12,5%	12,1%	12,3%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung (n = 10)	0,7%	3,2%	1,8%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 111 und Tabelle 110 im Anhang.

Die Geschlechterstereotype zeigen sich auch in den Tätigkeitsfeldern, in denen die befragten Personen eingesetzt wurden. Auch hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen:

- Frauen sind häufiger als BetreuerIn, Pflegekraft, TrainerIn oder BeraterIn (32% bzw. 19%-Punkte Unterschied, n = 249) tätig,
- werden aber auch häufiger als Bürokraft bzw. Verwaltungskraft eingesetzt (37% bzw. 11%-Punkte Unterschied).
- Männer hingegen sind häufiger als Hilfskraft bzw. Aushilfskraft (28% bzw. 18%-Punkte Unterschied, n = 304)
- und Haustechniker bzw. Hausmeister (16% bzw. 16%-Punkte Unterschied) beschäftigt.

Auch in Bezug auf die Dienstgeber im Rahmen der Aktion 20.000 lassen sich Geschlechtsunterschiede wahrnehmen. Frauen wurden im Rahmen der Aktion 20.000 häufiger bei Hilfsorganisationen (27% bzw. 8%-Punkte Unterschied, n = 248), Männer bei sozialen Unternehmen (18%, 5%-Punkte Unterschied, n = 304) eingesetzt.

Verstärkte Umorientierung bei Männern im Rahmen der Aktion 20.000 aufgrund fehlender Stellenangebote

Vor dem Hintergrund, dass im Rahmen der Aktion 20.000 nur gemeinnützige Tätigkeitsfelder gefördert wurden, wird die bestehende Segregation nach Geschlecht auf dem Arbeitsmarkt anhand eines weiteren Umstands sichtbar. Zwar gibt es nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Umstandes, ob Tätigkeiten im Rahmen der Aktion 20.000 ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen entsprochen haben (4%-Punkte Unterschied, n = 553), jedoch begründen Männer, die im Rahmen der Aktion 20.000 in neuen Berufsfeldern tätig waren, dies häufiger (29% bzw. 9%-Punkte Unterschied, n = 148) damit, dass es keine ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen entsprechenden Stellen im Rahmen der Aktion 20.000 gegeben hätte.[92]

[92] Vgl. Tabelle 101 und Tabelle 112 im Anhang.

7.5 Vorbereitung auf das Dienstverhältnis

Neben dem Matching zwischen beruflichen Anforderungen und mitgebrachten Voraussetzungen stellt sich die Frage, wie die Personen im Rahmen der Aktion 20.000 auf die Dienstverhältnisse vorbereitet wurden.

Betriebliche Vorbereitung in mehr als der Hälfte der Fälle

62% (n = 553) der Befragten geben an, zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Einschulungsphase im Betrieb durchlaufen zu haben, wobei diese Einschulung in den meisten Fällen (47%) kürzer als ein Monat dauerte. Nur 15% betonten, eine mehr als einmonatige Einschulungsphase im Betrieb durchlaufen zu haben.

Es zeigen sich Abweichungen im Ausmaß der Vorbereitung durch den Dienstgeber, welche vermutlich auf Unterschiede im Beschäftigungsfeld, Tätigkeitsbereich und Anforderungsniveau zurückzuführen sind (siehe vorherige Auswertungen):

- In Wien erhielten befragte Personen tendenziell häufiger Einschulungen durch den Arbeitgeber als in den anderen Regionen (77% bzw. 20%-Punkte Unterschied zu Ballungszentren außer Wien).
- Befragte Frauen berichteten häufiger davon, dass sie durch den Dienstgeber auf ihre Tätigkeit vorbereitet wurden (67% bzw. 9 %-Punkte Unterschied, n = 249).
- AbbrecherInnen hingegen erhielten nach eigenen Angaben im Vergleich seltener betriebliche Einschulung (57% bzw. 7%-Punkte Unterschied, n = 148).

Tabelle 30: Vorbereitung durch Dienstgeber im Rahmen der Aktion 20.000

	Teilnehmerinnen (n = 405)	Abbrecherinnen (n = 148)	Männlich (n = 304)	Weiblich (n = 249)	Wien (n = 128)	Stadt über 50.000 (n = 139)	Ländlicher Raum (n = 138)	Gesamt (n = 553)
Ja, ich wurde von meinem Dienstgeber über einen längeren Zeitraum eingeschult (ab einem Monat).	17,8%	8,1%	13,2%	17,7%	23,4%	15,8%	14,5%	15,2%
Ja, ich habe von meinem Dienstgeber eine kurze Einschulung erhalten (bis zu einem Monat).	46,4%	49,3%	45,4%	49,4%	53,9%	41,7%	44,2%	47,2%
Nein, es gab keine Einschulungsmaßnahmen von meinem Dienstgeber.	35,8%	42,6%	41,4%	32,9%	22,7%	42,4%	41,3%	37,6%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 113, Tabelle 114 und Tabelle 115 im Anhang.

In Bezug auf AbbrecherInnen kann generell davon ausgegangen werden, dass fehlende Vorbereitungen das Abbruchrisiko erhöhen, da im Arbeitsalltag bspw. eine fehlende Einführung in eine neue Stelle zu Überforderung, aber auch zu zwischenmenschlichen Spannungen führen kann.

Neben dem positiven Befund, dass fast zwei Drittel der im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen dienstgeberseitig eingeschult wurden, stellt sich bei jenen, die nicht eingeschult wurden, die Frage nach der Notwendigkeit einer solchen Vorbereitung: Rund ein Fünftel aller Personen (19%, n = 208), die nicht durch Schulungsmaßahmen von Dienstgebern auf das Tätigkeitsfeld vor-

bereitet wurden, hätten diese aus ihrer Sicht gebraucht. Frauen sehen diesbezüglich einen deutlicheren Schulungsbedarf (28%, bzw. 15%-Punkte Unterschied n = 82) als Männer.

Wenige, aber passende vorbereitende AMS-Schulungen

Ein etwas anderes Bild zeigt sich im Hinblick auf die Vorbereitung der befragten Personen durch das AMS. Im Unterschied zu Vorbereitungsmaßnahmen beim Dienstgeber gab der Großteil der befragten Personen (83%, n = 553) an, keine Einschulungsphase beim AMS durchlaufen zu haben.

Wenn Vorbereitungsmaßnahmen durch das AMS realisiert wurden, dauerten diese jedoch in der Regel länger als einen Monat (14%). Nur ein geringer Anteil der befragten Personen (3%) erhielt durch das AMS eine Vorbereitung, die kürzer als einen Monat dauerte.[93]

Tabelle 31: Vorbereitung durch AMS

	Männlich (n = 304)	Weiblich (n = 249)	Gesamt (n = 553)
Ja, ich wurde durch das AMS über einen längeren Zeitraum eingeschult (ab einem Monat).	9,5%	19,7%	14,1%
Ja, ich habe vom AMS eine kurze Einschulung erhalten (bis zu einem Monat).	3,0%	2,8%	2,9%
Nein, es gab keine Einschulungsmaßnahmen durch das AMS.	87,5%	77,5%	83,0%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 117 im Anhang.

Frauen geben auch in Bezug auf AMS-Schulungen an, dass sie häufiger auf das Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 vorbereitet wurden. Es zeigt sich, dass Frauen fast doppelt so häufig an Einschulungen durch das AMS teilgenommen haben wie Männer (23%, 10%-Punkte Unterschied, n = 249).

Der Befund, dass Frauen generell vermehrt an Einschulungen – unabhängig, davon ob diese vom AMS oder Dienstgeber durchgeführt wurden – teilgenommen haben, ist vor allem auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf die jeweiligen Tätigkeitsbereiche von Frauen und Männern zurückzuführen. Frauen wurden überproportional häufig als BetreuerIn, PflegekraftIn, TrainerIn oder BeraterIn bzw. Büro- oder VerwaltungskraftIn im Rahmen der Aktion 20.000 eingesetzt.

[93] Vgl. Tabelle 116 im Anhang.

Tabelle 32: Vorbereitung erhalten nach Berufsfeld und Geschlecht

Vorbereitung von Dienstgeber oder AMS erhalten.	Männer (n = 191)	Frauen (n = 249)	Gesamt (n = 371)
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	44,6%	55,4%	71,2%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	30,8%	69,2%	75,8%
Hilfskraft/Aushilfe	77,8%	22,2%	58,3%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	96,6%	3,4%	58,0%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 119 und Tabelle 118.

Abseits bestehender Geschlechtsunterschiede zeigt sich, dass seitens des AMS vorbereitende Schulungsaktivitäten auf gewisse Personengruppen fokussiert wurden, vermutlich vor dem Hintergrund unterschiedlich eingeschätzter Arbeitsmarktchancen:

- Personen 60+ (n = 29) werden vom AMS weniger häufig (3%) auf die Aktion 20.000 vorbereitet. Deutlich wird das im Vergleich zu Personen zwischen 50 und 54 Jahren (18%, n = 295).
- Personen mit einer kürzeren vorhergehenden Arbeitslosigkeit werden im Gegensatz zu Personen mit einer vorhergehenden Dauer der Arbeitslosigkeit von ein bis zwei Jahren (20%, n = 219) ebenfalls weniger häufig vom AMS auf die Aktion 20.000 vorbereitet (9%, n = 43).[94]

Im Vergleich scheint das AMS-Schulungsangebot treffsicherer als die Vorbereitungsmaßnahmen beim Dienstgeber zu sein: Es geben weniger (9%, n = 459) der Befragten, die im Rahmen der Aktion 20.000 keine Einschulungsphase durch das AMS durchlaufen haben, an, dass sie eine Vorbereitung durch das AMS gebraucht hätten, als die Vergleichsgruppe mit einer nicht erfolgten Einschulung beim Dienstgeber (19%, n = 208).[95]

Personen, die eine Einschulung erhalten haben, zeigen sich großteils damit zufrieden

Sowohl TeilnehmerInnen (88%, n = 278) als auch AbbrecherInnen (72%, n = 93) der Aktion 20.000, die vorbereitende Schulungsangebote durch den Dienstgeber oder das AMS erhalten hatten, geben großteils an, dass ihre Vorbereitungsbedarfe gut getroffen wurden.

[94] Vgl. Tabelle 116 im Anhang.

[95] Vgl. Tabelle 120 und Tabelle 121 im Anhang.

Tabelle 33: Vorbereitung durch AMS

	TN (n = 278)	AB (n = 93)	Wien (n = 102)	Stadt über 50.000 Ew. (n = 90)	Ländliche Regionen (n = 86)	Männlich (n = 191)	Weiblich (n = 180)	Gesamt (n = 371)
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung durch das AMS.	1,4%	3,2%	2,0%	1,1%	1,2%	-	3,9%	1,9%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung durch den Dienstgeber.	9,7%	18,3%	16,7%	5,6%	5,8%	9,9%	13,9%	11,9%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung durch das AMS und durch den Dienstgeber.	0,4%	4,3%	1,0%	-	-	-	2,8%	1,3%
Nein, die Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung war genau richtig.	88,1%	72,0%	79,4%	93,3%	93,0%	89,5%	78,3%	84,1%
Nein, es war zu viel Vorbereitung bzw. eine zu lange Schulung/Einschulung.	0,4%	2,2%	1,0%	-	-	0,5%	1,1%	0,8%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 122, Tabelle 123 und Tabelle 124 im Anhang.

Erwartungsgemäß zeigen sich AbbrecherInnen etwas skeptischer (26% bzw. 14%-Punkte Unterschied, n = 93). Aber auch Frauen (21% bzw. 11%-Punkte Unterschied, n = 180) und WienerInnen (20% bzw. 13%-Punkte Unterschied zu anderen Ballungsräumen, n = 102) hatten häufiger weiteren Schulungsbedarf gehabt. Auch hier ist ein Zusammenhang mit dem Beschäftigungsbereich, Tätigkeitsfeld und Anforderungsniveau zu vermuten (siehe vorherige Auswertungen).

7.6 Befristung, Arbeitszeit und Stundenausmaß

Befristung wird mehrheitlich nicht als Belastung gesehen

Auch wenn rund 8% (n = 553) der befragten Personen angeben, dass sie über ein unbefristetes Dienstverhältnis verfügten, war die Förderung im Rahmen der Aktion 20.000 auf eine Dauer von knapp zwei Jahren, maximal jedoch bis zum 30.06.2019, befristet.[96]

Rund 35% aller Befragten (n = 553) geben an, dass die Befristung eine (eher) hohe Belastung darstellt.[97] Betrachtet man ausschließlich TeilnehmerInnen – für AbbrecherInnen ist diese Frage angesichts des bereits erfolgten Abbruchs nicht mehr relevant – so steigt der Anteil derer, die sich durch die Befristung (eher) belastet sehen, auf 41% (n = 405).

Tabelle 34: Empfundene Belastung durch Befristung

	TeilnehmerInnen (n = 405)	AbbrecherInnen (n = 148)	Gesamt (n = 553)
(sehr/eher) geringe Belastung	59,5%	81,1%	65,3%
(sehr/eher) hohe Belastung	40,5%	18,9%	34,7%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 126 im Anhang.

Es bestätigt sich das bereits eingangs im Kapitel zur Teilnahmemotivation (Kapitel 7.3) beschriebene Bild, dass die Befristung für jüngere Personen eine größere Belastung darstellt. TeilnehmerInnen im Alter von 50 bis 54 Jahren empfinden die Belastungen häufiger als (eher) hoch (47%, n = 213) als Personen 60+ (29%, n = 17).[98]

Mehrheitlich Vollzeitstellen gefördert, jedoch Unterschiede nach Geschlecht

Zwei Drittel (67%, n = 553) der Befragten waren im Rahmen eines Vollzeitdienstverhältnisses (38,5 bzw. 40 Wochenstunden), ein Drittel in einer Teilzeitbeschäftigung angestellt, wobei diese programmkonform jedenfalls 30 Wochenstunden umfassen musste. In ländlichen Regionen gab es etwas weniger Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit (60%, n = 138).

Vor diesem Hintergrund zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Während knapp 80% der befragten Männer (n = 304) angeben, in Vollzeit beschäftigt zu sein, liegt der Wert bei Frauen nur knapp über der Hälfte aller Befragten (52%, n = 249).

Die strukturellen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung lassen sich auch in der Umsetzung der Aktion 20.000 beobachten.[99]

Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn die Personen befragt werden, welches Wochenstundenmaß sie – unabhängig von ihrem derzeitigen Dienstverhältnis – gerne arbeiten wollen würden:

- Fast die Hälfte der Befragten (46%, n = 545) wünschen sich ein Vollzeitdienstverhältnis (38,5 bis 40 Stunden), gefolgt von einer Beschäftigung im Ausmaß von 21 bis 30 Stunden (32%).

[96] Vgl. Tabelle 125 im Anhang.

[97] Befragte TeilnehmerInnen wurden gebeten die Belastung auf einer Skala von 1-10 zu bewerten (1 = Die Befristung belastet mich gar nicht, 10 = Die Befristung belastet mich stark). Die Skalenpunkte wurden wie folgt zusammengefasst:
1-5: (eher) geringe Belastung
6-10: (eher) hohe Belastung

[98] Vgl. Tabelle 127 im Anhang.

[99] Vgl. Tabelle 128, Tabelle 129 und Tabelle 130 im Anhang.

- Männer würden eine Vollzeitstelle bevorzugen (60% bzw. 31%-Punkte Unterschied), Frauen ein Dienstverhältnis mit einer wöchentlichen Stundenanzahl von 21 bis 30 Stunden (47% bzw. 28%-Punkte Unterschied).[100]

Rund drei Viertel aller Befragten (74%, n = 545) geben an, dass die tatsächliche Stundenanzahl im Rahmen der Aktion 20.000 auch dem gewünschten Stundenausmaß entspricht. Diesbezüglich zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen.[101]

Tabelle 35: Wochenstunden entsprachen der gewünschten Arbeitszeit nach Geschlecht

	Männlich (n = 297)	Weiblich (n = 248)	Gesamt (n = 545)
wünsche mir weniger Wochenstunden	16,8%	22,6%	19,4%
wie gewünscht	75,4%	71,8%	73,8%
wünsche mir mehr Wochenstunden	7,7%	5,6%	6,8%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 128 und Tabelle 130 im Anhang.

Divergenzen zwischen gewünschtem und tatsächlichem Stundenausmaß stellen keinen Risikofaktor in Bezug auf Teilnahmeabbrüche dar: AbbrecherInnen zeigen sich mit ihrer Arbeitszeit im Rahmen der Aktion 20.000 in ähnlichem Ausmaß zufrieden wie TeilnehmerInnen.

7.7 Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis

Neben einer generellen Einschätzung der Zufriedenheit mit ihrem Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 wurden auch Details zur Arbeitszufriedenzeit im Rahmen der Befragung erhoben. Dazu wurden die Aussagen zur Arbeitszufriedenheit entlang folgender Themen zusammengefasst und Indizes gebildet:

- Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und Unterstützung am Arbeitsplatz
- Zufriedenheit mit der Tätigkeit
- Zufriedenheit mit der Bezahlung
- Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen

Erwartungsgemäß zeigen sich AbbrecherInnen durchgängig unzufriedener als TeilnehmerInnen. Die größte Unzufriedenheit der AbbrecherInnen im Vergleich mit den TeilnehmerInnen kann auf das Arbeitsklima und die Unterstützung am Arbeitsplatz zurückgeführt werden. Bei differenzierterer Betrachtung ergeben sich jedoch auch bei AbbrecherInnen Bereiche (Bezahlung, allgemeine Rahmenbedingungen) ihrer Teilnahme, mit denen sie durchaus zufrieden waren.

7.7.1 Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis insgesamt

Rund 89% (n = 403) aller TeilnehmerInnen sind mit dem Dienstverhältnis (eher) zufrieden, davon 58% sehr zufrieden. AbbrecherInnen sind insgesamt deutlich unzufriedener: Nur 45% geben an (45%-Punkte Unterschied, n = 148), (eher) zufrieden zu sein.

[100] Vgl. Tabelle 131, Tabelle 132 und Tabelle 133 im Anhang.

[101] Vgl. Tabelle 134, Tabelle 135 und Tabelle 136.

Tabelle 36: Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis

(Sehr/eher) zufrieden	TN (n = 397-404)	AB (n = 143-148)	Männlich (n = 299-303)	Weiblich (n = 241-249)	Gesamt (n = 540-552)
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	98,3%	93,2%	97,7%	96,0%	96,9%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	95,3%	71,2%	88,7%	89,0%	88,8%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	91,9%	57,3%	86,3%	78,4%	82,8%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	90,3%	82,4%	87,1%	89,6%	88,2%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	89,1%	44,6%	80,5%	73,1%	77,1

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 137, Tabelle 138 und Tabelle 139 im Anhang.

Gesamt betrachtet zeigt sich weiters, dass Männer (81% bzw. 7%-Punkte Unterschied, n = 302) sowie Personen, die vor Eintritt in die Aktion 20.000 maximal bis zu einem Jahr arbeitslos waren, besonders zufrieden sind (81%, bzw. 6%-Punkte Unterschied zu Personen, die ein bis zwei Jahre arbeitslos waren, n = 42).[102]

7.7.2 *Zufriedenheit mit Arbeitsklima und Unterstützung*

Alle befragten Personen wurden gebeten, ihre Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima anhand verschiedener Dimensionen (Arbeitsklima mit KollegInnen und Vorgesetzten sowie zur Unterstützung am Arbeitsplatz) einzuschätzen.[103] Zusammenfassend zeigt sich, dass die Mehrheit der befragten Personen – sowohl bei den TeilnehmerInnen (92%, n = 397) als auch den AbbrecherInnen (57%, n = 143) – mit dem Arbeitsklima (eher) zufrieden ist. Nichtsdestotrotz liegt der Anteil der zufriedenen AbbrecherInnen mit 34%-Punkte Unterschied deutlich unter jenem der TeilnehmerInnen.

Werden jene Einzelaspekte zur Erklärung der Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen herangezogen, bei denen sich die größte Differenz zeigt, so erhielten AbbrecherInnen nach eigener Aussage verhältnismäßig wenig Unterstützung am Arbeitsplatz. Die geringe Zufriedenheit – sowohl in Bezug auf die Einbindung in bestehende Teams als auch auf die Unterstützung bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – scheint ein Faktor zu sein, der die Abbruchwahrscheinlichkeit erhöht:

- Der Anteil der AbbrecherInnen (n = 146), die der Aussage, dass sie bei Schwierigkeiten ausreichend Unterstützung erhielten, (eher) zustimmten, liegt 37%-Punkte unter dem Vergleichswert der TeilnehmerInnen (n = 403).

[102] Vgl. Tabelle 140 im Anhang.

[103] Der Index zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und der Unterstützung wurde aus folgenden sechs Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):

- An meinem Arbeitsplatz herrscht/herrschte ein kollegiales Klima.
- Ich fühle/fühlte mich von meinem Vorgesetzten verstanden.
- Mein direkter Vorgesetzter behandelt/behandelte mich fair.
- Im Arbeitsalltag erhalte/erhielt ich ausreichend Unterstützung.
- Bei Schwierigkeiten erhalte/erhielt ich ausreichend Unterstützung.
- Ich bin/war gut in ein bestehendes Team integriert.

- Auch der Anteil der AbbrecherInnen (n = 148), die der Aussage, dass sie gut in ein bestehendes Team integriert waren (eher) zustimmten, liegt 37%-Punkte unter dem Vergleichswert der TeilnehmerInnen (n = 400).

Tabelle 37: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und der Unterstützung

trifft (völlig/eher) zu	TeilnehmerInnen (n = 400-403)	AbbrecherInnen (n = 146-148)	Gesamt (n = 548-549)
Bei Schwierigkeiten erhalte/erhielt ich ausreichende Unterstützung.	89,3%	52,1%	79,4%
Ich bin/war gut in ein bestehendes Team integriert.	89,8%	52,7%	79,7%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 141 und Tabelle 142 im Anhang.

Neben dem beschriebenen Unterschied zwischen AbbrecherInnen und TeilnehmerInnen zeigt sich, analog zur allgemeinen Zufriedenheit, dass auch in Bezug auf das Arbeitsklima und die Unterstützung am Arbeitsplatz Männer (86% bzw. 8%-Punkte Unterschied, n = 299) sowie Personen, die vor der Aktion 20.000 maximal bis zu einem Jahr arbeitslos waren (93% bzw. 13%-Punkte Unterschied zu Personen, die 5 Jahre und länger arbeitslos waren, n = 43), zufriedener sind.

Frauen sehen in Schwierigkeiten am Arbeitsplatz einen stärkeren Grund dafür, das Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 vorzeitig zu beenden (siehe Kapitel 7.13).[104]

7.7.3 Zufriedenheit mit der Tätigkeit

Rund 95% (n = 401) aller TeilnehmerInnen bzw. 71% (n = 146) der AbbrecherInnen zeigen sich (eher) zufrieden mit ihrer Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000. Nur ein marginaler Teil der TeilnehmerInnen (1%) bzw. rund 8% der AbbrecherInnen sind mit der Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000 sehr unzufrieden. Die Bewertung der Zufriedenheit mit der konkreten Tätigkeit und dem Aufgabengebiet im Rahmen der Aktion 20.000 basiert auf Einschätzungen u.a. zur Übereinstimmung mit dem persönlichen Interesse, der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit bis zur Passgenauigkeit des Anforderungsniveaus.[105]

Die Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen lassen sich am deutlichsten bei folgenden Einzelaspekten der Zufriedenheit mit der Tätigkeit feststellen:

- Der Anteil der AbbrecherInnen (n = 148), die der Aussage, dass die Tätigkeiten sie inhaltlich fordern/gefordert haben, völlig oder eher zustimmen, liegt 34%-Punkte unter dem Vergleichswert der TeilnehmerInnen (n = 403).
- Der Anteil der AbbrecherInnen (n = 147), die der Aussage, dass die Stelle ihren Qualifikationen und Kompetenzen entspricht/entsprochen hat, völlig oder eher zustimmen, liegt 34%-Punkte unter dem Vergleichswert der TeilnehmerInnen (n = 402).

[104] Vgl. Tabelle 143 im Anhang.

[105] Der Index zur Zufriedenheit mit der Tätigkeit wurde aus folgenden sechs Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):

- Meine Tätigkeiten sind/waren interessant.
- Meine Tätigkeiten haben/hatten mich inhaltlich gefordert.
- Ich übe/übte meine Tätigkeit sehr gerne aus.
- Meine Tätigkeit empfinde/empfand ich als sinnvoll.
- Meine Tätigkeit hat/hatte einen Nutzen für die Allgemeinheit.
- Meine Stelle entspricht/entsprach meinen Qualifikationen und Kompetenzen.

Tabelle 38: Zufriedenheit mit der Tätigkeit

trifft (völlig/eher) zu	TeilnehmerInnen (n = 402-404)	AbbrecherInnen (n = 147-148)	Gesamt (n = 549-553)
Meine Tätigkeit ha/hatte einen Nutzen für die Allgemeinheit.	96,5%	88,5%	94,4%
Meine Tätigkeit empfinde/empfand ich als sinnvoll.	95,8%	76,4%	90,6%
Meine Tätigkeiten haben/hatten mich inhaltlich gefordert.	83,6%	49,3%	74,4%
Die Stelle entspricht/entsprach meinen Qualifikationen und Kompetenzen.	83,8%	49,7%	74,7%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 144 und Tabelle 145 im Anhang.

Es wird deutlich, dass AbbrecherInnen in Bezug auf die inhaltlichen und qualifikatorischen Anforderungen ihrer Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000 unzufriedener waren als TeilnehmerInnen. In diesem Missmatch könnte ein Grund für den frühzeitigen Abbruch des Dienstverhältnisses liegen. Dies bestätigt auch den Befund, dass AbbrecherInnen im Rahmen der Aktion 20.000 häufiger dequalifiziert arbeiten (siehe Auswertungen weiter vorne).

Neben Unterschieden zwischen AbbrecherInnen und TeilnehmerInnen wird auch ersichtlich, dass Personen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren zufriedener waren, was die Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000 betrifft (92% bzw. 14%-Punkte Unterschied zu Personen über 59 Jahren, n = 227).[106]

Ein zentraler Anspruch der Aktion 20.000 war es, nicht nur existenzsichernde, sondern auch sinnstiftende Tätigkeiten bereitzustellen. Sowohl auf gesellschaftlicher als auch individueller Ebene zeigt sich, dass die Dienstverhältnisse im Rahmen der Aktion 20.000 von fast allen geförderten Personen als sinnstiftend erachtet werden:

- 97% der TeilnehmerInnen (n = 405) bzw. 89% der AbbrecherInnen (n = 148) stimmten der Aussage, dass ihre Tätigkeit einen Nutzen für die Allgemeinheit hatte, (eher) zu.
- 96% der TeilnehmerInnen (n = 404) bzw. 76% der AbbrecherInnen (n = 148) geben an, dass sie die Tätigkeiten als (eher) sinnvoll erachtet haben.

Interessanterweise finden sich, im Vergleich zu den anderen Aspekten betreffend die Zufriedenheit mit der Tätigkeit, die geringsten Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen in der Bewertung der gesellschaftlichen Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000. Es kann also resümiert werden, dass der Anspruch, im Rahmen der Aktion 20.000 sinnstiftende Tätigkeiten zu schaffen, erfolgreich umgesetzt werden konnte – dies unabhängig davon, ob Personen ihr Dienstverhältnis vorzeitig beendeten oder nicht.

[106] Vgl. Tabelle 146 im Anhang.

7.7.4 Zufriedenheit mit der Bezahlung

Insgesamt sind 88% (n = 552) mit der Lohnhöhe des geförderten Dienstverhältnisses (eher) zufrieden. AbbrecherInnen (82%, n = 148) sind, was die Bezahlung[107] betrifft, tendenziell nur geringfügig weniger (eher) zufrieden als TeilnehmerInnen (90%, n = 404).

Trotz der regionalen Unterschiede in Bezug auf das Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsfeld zeigen sich hier keine größeren Abweichungen in der Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Region.

Personen, die vor Eintritt in die Aktion 20.000 maximal ein Jahr arbeitslos waren, sind mit der Bezahlung überproportional häufig (eher) zufrieden (95% bzw. 9%-Punkte Unterschied zu Personen mit einer Arbeitslosigkeit von 1 bis 2 Jahren, n = 43). Dahinter könnten verschiedene Wirkungsfaktoren stehen: Einerseits ist ein gewisser Anpassungseffekt über die Dauer der Phase der Arbeitslosigkeit zu erwarten. Andererseits könnte dies auch ein Indiz dafür sein, dass Personen, die vor Eintritt in die Aktion 20.000 sehr lange Zeit arbeitslos waren, höhere Lohnerwartungen hatten.

Es zeigen sich keine generellen Geschlechtsunterschiede in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Bezahlung, jedoch scheint die Lohnhöhe für männliche Abbrecher eine größere Rolle gespielt zu haben. Dieser Umstand zeigt sich auch in den von den Befragten offen genannten Abbruchgründen (siehe Kapitel 7.13).[108]

7.7.5 Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen

Mit den Rahmenbedingungen[109] (körperliche Anforderungen, Erreichbarkeit, Arbeitszeiten, Arbeitspensum) der Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000 zeigen sich sowohl der größte Teil der TeilnehmerInnen (98%, n = 400) als auch der AbbrecherInnen (93%, n = 148) zufrieden. Insgesamt treten bezüglich dieser Dimension der Zufriedenheit somit die geringsten Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen auf.

Wenn die Einzelaspekte genauer analysiert werden, stellt sich in Bezug auf diese Dimension heraus, dass ein Risikofaktor in Bezug auf einen vorzeitigen Teilnahmeabbruch eine Überforderung hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit darstellen könnte: So stimmten zwar 94% (n = 404) der TeilnehmerInnen der Aussage zu, dass die körperlichen Anforderungen bewältigbar waren/sind, jedoch nur 75% (n = 148) der AbbrecherInnen.[110]

---

[107] Der Index zur Zufriedenheit mit der Bezahlung wurde aus folgenden zwei Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):

- Meine Bezahlung ist/war fair.
- Meine Bezahlung ist/war zufriedenstellend.

[108] Vgl. Tabelle 147, Tabelle 148 und Tabelle 149 im Anhang.

[109] Der Index zur Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Tätigkeit im Rahmen der Aktion 20.000 wurde aus folgenden vier Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):

- Die Arbeitszeiten passen/passten gut.
- Die körperlichen Anforderungen sind/waren für mich bewältigbar.
- Ich habe/hatte selten zu viel zu tun gehabt (umgepolt).
- Die Stelle ist/war für mich von den Verkehrsbedingungen her gut erreichbar.

[110] Vgl. Tabelle 150, Tabelle 151 und Tabelle 152 im Anhang.

Tabelle 39: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen – Einzelaspekt körperliche Anforderungen

trifft (sehr/eher) zu	TeilnehmerInnen (n = 404)	AbbrecherInnen (n = 148)	Gesamt (n = 552)
Die körperlichen Anforderungen sind/waren für mich bewältigbar.	93,6%	75,0%	88,6%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 150 und Tabelle 151 im Anhang.

7.7.6 Vorbereitung und Matching wirkt sich auf Zufriedenheit aus

Im Rahmen der Evaluation der Aktion 20.000 bestätigt sich einmal mehr die These, dass eine Begleitung bei der Integration in eine bestehende Organisation bzw. eine gut gestaltete Eingangsphase wichtig für die spätere Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis ist.

Bis auf die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (körperliche Anforderungen, Erreichbarkeit, Arbeitszeiten, Arbeitspensum) zeigt sich, dass es sich auch im Rahmen der Aktion 20.000 generell negativ auf die Zufriedenheit der befragten Personen auswirkt, wenn diese nicht auf ihr Dienstverhältnis vorbereitet wurden.

Der negative Einfluss fehlender Vorbereitung ist in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima, mit der Tätigkeit im engeren Sinne und mit der Bezahlung annähernd gleich stark.[111]

Tabelle 40: Vorbereitung auf den Dienstvertrag und Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis

	Vorbereitung erhalten (n = 366-371)		Vorbereitung nicht erhalten (n = 174-181)	
	Zufrieden	Nicht zufrieden	Zufrieden	Nicht zufrieden
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	85,5%	14,5%	77,0%	23,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	91,8%	8,2%	82,8%	17,2%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	95,9%	4,1%	98,9%	1,1%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	90,3%	9,7%	84,0%	16,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	80,5%	19,5%	70,2%	29,8%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 154 im Anhang.

[111] Vgl. Tabelle 153 und Tabelle 154 im Anhang.

Ebenso zeigt sich, dass ein Matching zwischen individuellem Leistungsniveau und dem Anforderungsniveau der Stelle Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der Beschäftigung hat. Gemessen am Anteil dequalifzierter Beschäftigung lässt sich beobachten, dass die Betroffenheit von Dequalifizierung zu höherer Unzufriedenheit mit der Tätigkeit an sich (u.a. inhaltliche Forderungen, Sinnhaftigkeit, Freude) und dem Arbeitsklima (u.a. Integration bzw. soziale Herausforderungen mit KollegInnen/Führungskräften) führt.

Tabelle 41: Betroffenheit von Dequalifizierung und Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis

	Dequalifiziert (n = 209-14)		Nicht dequalifiziert (n = 331-338)	
	Zufrieden	Nicht zufrieden	Zufrieden	Nicht zufrieden
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	83,5%	16,5%	92,2%	7,8%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	78,0%	22,0%	85,8%	14,2%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	71,5%	28,5%	80,7%	19,3%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 155 im Anhang.

7.8 Kontakt mit dem AMS

Großteil der TeilnehmerInnen hatte zum Befragungszeitpunkt – trotz absehbarem Förderende – noch keinen Kontakt mit dem AMS

Mit der Sistierung zum 31.12.2017 wurde auch beschlossen, dass sämtliche Förderungen im Rahmen der Aktion 20.000 nicht über den 30.06.2019 hinaus verlängert werden können. TeilnehmerInnen, die zu einem späteren Zeitpunkt einstiegen, hatten also entsprechend kürzere Förderungs- und eventuell Beschäftigungszeiten. Jene TeilnehmerInnen, die nicht vom Dienstgeber übernommen wurden oder nahtlos in eine andere Beschäftigung bzw. in die Pension übergehen konnten, mussten sich also nach Ende des Dienstverhältnisses wieder arbeitslos melden.

Um festzustellen, inwiefern hier schon prophylaktisch Akzente gesetzt wurden, eine eventuell drohende Arbeitslosigkeit abzuwehren, wurden alle TeilnehmerInnen[112] zum Befragungszeitpunkt gebeten, anzugeben, ob sie bereits mit dem AMS Kontakt hatten, um zu klären, wie sich ihre berufliche Situation nach dem 30.06.2019 weiter entwickeln wird.

Der Großteil der TeilnehmerInnen (75%, n = 404) gab zum Befragungszeitpunkt an, noch nicht in Kontakt mit dem AMS gewesen zu sein, obwohl das Ende der Aktion 20.000 kurz bevorstand. Die restlichen TeilnehmerInnen waren entweder vom AMS kontaktiert worden (12%) oder hatten aktiv selbst Kontakt zum AMS gesucht (13%).

[112] Diesbezüglich wurden aufgrund der zeitlichen Nähe der Befragung zum Auslaufen der Aktion 20.000 nur TeilnehmerInnen befragt.

Tabelle 42: Kontakt mit dem AMS

	Wien (n = 128)	Stadt über 50.000 Ew. (n = 139)	Ländliche Regionen (n = 137)	Gesamt (n = 404)
Ja, ich habe aktiv Kontakt mit meinem zuständigen AMS aufgenommen.	10,2%	15,8%	13,1%	13,1%
Ja, ich wurde von dem zuständigen AMS kontaktiert.	17,2%	14,4%	5,8%	12,4%
Nein, ich war bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS, was meine berufliche Situation nach dem 30.06.2019 betrifft.	72,7%	69,8%	81,0%	74,5%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 156 im Anhang.

Regional zeigen sich Unterschiede: In ländlichen Regionen geben TeilnehmerInnen seltener an, vom AMS kontaktiert worden zu sein (6%, n = 137) als in Wien (17%, n = 128) oder in größeren Städten (14%, n = 139). Ein Grund könnte darin liegen, dass in kleinstrukturierten AMS-Einzugsgebieten ohnehin bekannt war, ob der Arbeitsplatz über das Ende der Aktion 20.000 hinaus erhalten bleiben kann, bzw. könnten hier informelle Kommunikationskanäle verstärkt genutzt worden sein.

Frühzeitige Abklärung und effektivere Gestaltung der beruflichen Übergänge als zentrales Motiv für Kontaktaufnahme

Sowohl jene Befragten, die vor dem Ende der Aktion 20.000 noch nicht durch das AMS kontaktiert worden waren, als auch die befragten AbbrecherInnen teilten mehrheitlich die Ansicht, dass eine Kontaktaufnahme durch das AMS bei laufendem Dienstverhältnis sinnvoll gewesen wäre:

- Eine Betreuung durch das AMS ca. ein halbes Jahr vor Auslaufen hätten rund 29% (n = 299) der befragten TeilnehmerInnen und 44% der AbbrecherInnen (n = 148) als sinnvoll erachtet.
- Weitere 24% (sowohl der TeilnehmerInnen als auch AbbrecherInnen) sind der Ansicht, dass sich das AMS kurz vor Ende eines Dienstverhältnisses melden hätte sollen.

Tabelle 43: Wunsch nach Kontakt mit dem AMS

	TN (n = 299)	AB (n = 148)	Männlich (n = 256)	Weiblich (n =191)	Gesamt (n = 447)
Ja, eine Betreuung durch das AMS wäre ungefähr ein halbes Jahr vor Ende des Dienstverhältnisses sinnvoll.	28,8%	43,9%	27,3%	42,4%	33,8%
Ja, das AMS sollte sich kurz vor dem Ende des Dienstverhältnisses melden.	23,7%	24,3%	28,1%	18,3%	23,9%
Nein, ich möchte erst nach Ende des Dienstverhältnisses mit dem AMS in Kontakt treten.	22,1%	14,9%	21,5%	17,3%	19,7%
Nein, ich möchte gar nicht vom AMS kontaktiert werden.	25,4%	16,9%	23,0%	22,0%	22,6%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 157, Tabelle 158 und Tabelle 159 im Anhang.

Danach gefragt, warum TeilnehmerInnen eine frühzeitige Kontaktaufnahme durch das AMS für sinnvoll halten, gab der Großteil an, dass dadurch frühzeitig präventive Maßnahmen gesetzt werden könnten, sollte sich eine tatsächliche Beendigung des Dienstverhältnisses abzeichnen. In der Regel ziehen sich Bewerbungsprozesse über eine längere Zeitdauer und durch eine frühzeitige Kontaktaufnahme durch das AMS könnte die Phase der Arbeitslosigkeit verkürzt werden. Außerdem erhoffen sich die TeilnehmerInnen, dass das AMS ihnen, noch bevor die Arbeitslosigkeit überhaupt eintritt, Optionen aufzeigen kann, um gemeinsam mit dem Arbeitgeber alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. rechtzeitig eine berufliche Neuausrichtung zu erarbeiten.

AbbrecherInnen, die sich eine Kontaktaufnahme vom AMS vor dem Ende des Dienstverhältnisses gewünscht hätten, teilten grundsätzlich diese Ansicht, betonten jedoch stärker, dass sie sich sowohl mehr Unterstützung beim Einstieg als auch fortlaufend im Arbeitsprozess gewünscht hätten. Dies auch, um Probleme zu lösen und so einen Abbruch eventuell zu verhindern.

Zweifel an der Effektivität der Unterstützung als Hauptmotiv, warum Kontaktaufnahme nicht erwünscht ist

Entgegen den vorhergehenden Ausführungen gaben jedoch auch etwa die Hälfte (48%) der befragten TeilnehmerInnen sowie rund 32% der AbbrecherInnen an, dass sie während des aufrechten Dienstverhältnisses nicht vom AMS kontaktiert werden wollen:

- 22% der befragten TeilnehmerInnen bzw. 15% der AbbrecherInnen wollten erst nach Ende des geförderten Dienstverhältnisses kontaktiert werden.
- Weitere 25% der TeilnehmerInnen bzw. 17% der AbbrecherInnen wollten gar nicht – auch nicht nach Auslaufen ihres Dienstverhältnisses – vom AMS kontaktiert werden.

Bei TeilnehmerInnen stehen nach eigenen Angaben hinter dieser Aussage Zweifel, dass das AMS sie bei der Arbeitssuche erfolgreich unterstützen kann. Teilweise wurde von TeilnehmerInnen angemerkt, dass es aus ihrer Sicht wenig Sinn macht, Kontakt mit dem AMS aufzunehmen, da sie kurz vor der Pensionierung stehen, körperlich zu stark eingeschränkt sind oder ihrer Erfahrung nach einen ungeförderten Job nur durch Eigeninitiative finden können. Gehäuft wird von diesen Befragten auch von negativen Erfahrungen mit dem AMS berichtet.

AbbrecherInnen, die keinen Kontakt wünschen, betonen etwas häufiger, dass eine frühzeitige Kontaktaufnahme seitens des AMS nicht hilfreich ist, solange man aktiv im Arbeitsprozess steht und es

noch nicht klar ist, ob man wirklich arbeitslos wird. Darüber hinaus wird argumentiert, dass man sich bei Eintritt der Arbeitslosigkeit ohnehin beim AMS melden muss, um eine Geldleistung zu erhalten.

Unterschiede nach Geschlecht und Region

Unterschiede in der Einschätzung der Sinnhaftigkeit, dass noch während laufender Dienstverhältnisse ein Kontakt mit dem AMS erfolgt, um die weiteren beruflichen Entwicklungschancen zu evaluieren, zeigen sich sowohl nach Geschlecht als auch nach Region:

- Frauen befürworten häufiger (42%, 15%-Punkte Unterschied, n = 191), dass sie eine frühzeitige Kontaktaufnahme durch das AMS sinnvoll finden.
- Ebenso geben dies Befragte aus Ballungsräumen ohne Wien häufiger an (35%, 12%-Punkte Unterschied zu Wien, n = 97).[113]

7.9 Bewertung der Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze und Arbeitsmarktwirksamkeit durch die Befragten

Konzeptuell festgeschriebenes Ziel der Aktion 20.000 war es, nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten für langzeitbeschäftigungslose ältere Personen zu schaffen. Inwiefern sich dies auf den Erhalt des Arbeitsplatzes oder die langfristige Integration der geförderten Personen in den Arbeitsmarkt bezog, blieb im Rahmen der Zielkonzeption der Aktion 20.000 undefiniert. Im Rahmen der Evaluation wurde erhoben, wie hoch die Befragten die Chance einschätzen, dass der bisherige geförderte Arbeitsplatz auch nach Auslaufen der Aktion 20.000 weiter in dieser Form beim selben Dienstgeber bestehen bleiben kann.

Etwas mehr als ein Drittel schätzen die Chancen auf Erhalt des Arbeitsplatzes als (eher) hoch ein

38% aller befragten TeilnehmerInnen glauben, dass die Chancen eher oder sehr gut stehen, dass ihr Arbeitsplatz auch über Förderung der Aktion 20.000 hinaus erhalten bleibt.

Die Mehrheit der befragten TeilnehmerInnen[114] (63%, n = 405) sieht eher oder sehr geringe Chancen, dass ihr Arbeitsplatz nach Auslaufen der Förderung weiter erhalten bleibt.

[113] Vgl. Tabelle 158 im Anhang.

[114] Diesbezüglich wurden aufgrund der zeitlichen Nähe der Befragung zum Auslaufen der Aktion 20.000 nur TeilnehmerInnen befragt.

Tabelle 44: Chancen auf Erhalt des Arbeitsplatzes

	Wien (n = 128)	Stadt über 50.000 Ew. (n = 139)	Ländliche Regionen (n = 138)	Gesamt (n = 405)
sehr gering (1-2)	47,7%	47,5%	56,5%	50,6%
eher gering (3-5)	8,6%	15,1%	11,6%	11,9%
eher hoch (6-8)	8,6%	7,2%	5,1%	6,9%
sehr hoch (9-10)	35,2%	30,2%	26,8%	30,6%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 160 im Anhang.

Es zeigt sich, dass es Unterschiede in der Einschätzung der Nachhaltigkeit gibt, je nachdem bei welchem Dienstgeber die Befragten beschäftigt sind. Befragte, die bei einer Gemeinde, einem Magistrat, dem Land oder Bund angestellt sind, schätzen die Chancen, dass ihr Arbeitsplatz nach Ende der Aktion 20.000 erhalten bleibt, in 35% (n = 195) der Fälle als sehr hoch ein. Bei sozialen Unternehmen wird die Wahrscheinlichkeit nur in 21% der Fälle (n = 62) als sehr hoch eingeschätzt.

Tabelle 45: Chancen auf Erhalt des Arbeitsplatzes nach Dienstgeber

	sehr gering (1-2) (n = 204)	eher gering (3-5) (n = 48)	eher hoch (6-8) (n = 28)	sehr hoch (9-10) (n = 124)	Gesamt (n = 404)
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund (n = 195)	43,6%	12,8%	8,2%	35,4%	100%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.) (n = 79)	54,4%	8,9%	7,6%	29,1%	100%
Sozialen Unternehmen (n = 62)	61,3%	12,9%	4,8%	21,0%	100%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur) (n = 62)	53,2%	11,3%	4,8%	30,6%	100%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 161 im Anhang.

Weiters zeigt sich, dass die Chancen auf Erhalt des Arbeitsplatzes im ländlichen Raum (32% eher oder sehr hohe Chancen auf Erhalt, n = 138) etwas geringer angesehen werden als im Vergleich zu Wien (44%, n = 128) oder in Ballungsräumen außer Wien (37%, n = 139).

Fehlende Mittel zur Finanzierung als Hauptgrund

TeilnehmerInnen, die davon ausgehen, nach Auslaufen der Aktion 20.000 nicht mehr beim selben Dienstgeber beschäftigt zu sein, sehen mit Abstand am häufigsten (69%, n = 222) die Lohnkosten als ausschlaggebenden Grund. Diese können aus ihrer Sicht ohne Förderung nicht mehr getragen werden. Auch hier unterscheiden sich die Einschätzungen, je nachdem bei welchem Dienstgeber eine Person beschäftigt war. So wird dies in 24% der Fälle bei Vereinen (n = 39) als Grund genannt, jedoch in 30% der Fälle bei Gemeinden (n = 87). Damit bestätigt sich die Annahme, dass es auch im Bereich von öffentlichen Dienstgebern schwierig ist, zusätzliche Finanzierungsmittel aufzutreiben bzw. umzuschichten, um eine nachhaltige Finanzierung der Dienstverhältnisse zu ermögli-

chen. Diese Erkenntnisse müssen jedoch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass im Rahmen der Aktion 20.000 nur gemeinnützige Dienstgeber förderfähig waren, die zumeist über eingeschränkte Finanzierungsmittel verfügen.

Tabelle 46: TeilnehmerInnen: „Arbeitgeber kann die Lohnkosten ohne Förderung nicht tragen“

	Gesamt (n = 152)
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund (n = 87)	30,3%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.) (n = 44)	21,1%
Sozialen Unternehmen (n = 47)	23,0%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur) (n = 39)	23,7%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 162 im Anhang.

Andere Motive, die bei älteren Personen häufiger eine Barriere bei der Arbeitsmarkt(re)integration darstellen, werden als nachrangig wahrgenommen.

- So geben nur 6% der Befragten an, dass ihre gesundheitliche Situation einer weiteren Beschäftigung beim Arbeitgeber der Aktion 20.000 entgegensteht.
- 4% sehen ihr Alter als ausschlaggebenden Faktor, der eine Weiterbeschäftigung verhindert.

Dabei zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen.[115]

7.10 Bewertung der „Zusätzlichkeit“ der Beschäftigung durch die Befragten

Neben der Nachhaltigkeit war auch die Schaffung von zusätzlicher Beschäftigung ein zentrales Kriterium in der Konzeption der Aktion 20.000. Detaillierte Richtlinien zur Bewertung wurden im Rahmen der Programmgestaltung diesbezüglich allerdings nicht festgelegt.

Vor diesem Hintergrund wurden die befragten Personen gebeten ihre Einschätzung abzugeben, ob ihre Arbeitsplätze ihrer Wahrnehmung nach „zusätzlich“ waren. Um eine Annäherung an den abstrakten Begriff der Zusätzlichkeit zu schaffen, wurden die geförderten Personen im Detail gefragt,

- ob durch ihre Aufnahme in die Organisation eine bisher beschäftigte Person ersetzt wurde,
- ob ein zusätzlicher Posten im Rahmen einer bereits bestehenden Tätigkeit geschaffen wurde
- oder ob es sich um eine neue Tätigkeit handelte, welche davor noch von niemandem durchgeführt wurde.

Ob es bei den Tätigkeiten im Rahmen der Aktion 20.000 zu Verdrängungseffekten über Organisationsgrenzen hinweg kam, konnte in der Befragung der TeilnehmerInnen aufgrund der Komplexität und des für eine verlässliche Bewertung notwendigen Hintergrundwissens nicht berücksichtigt werden.

Gut zwei Drittel aller Befragten (65%, n = 553) geben an, dass ihr Arbeitsplatz im Rahmen der Aktion 20.000 ihrer Meinung nach zusätzlich ist:

- In 39% der Fälle (n = 553) wurde eine zusätzliche Stelle in einem bereits bestehenden Tätigkeitsfeld in der Organisation geschaffen.
- In 27% der Fälle wurde eine vollkommen neue Tätigkeit in der Organisation aufgenommen.

[115] Vgl. Tabelle 163 und Tabelle 164 im Anhang.

- 14% konnten die Zusätzlichkeit ihrer Stelle im Rahmen der Aktion 20.000 nicht bewerten und wurden von der weiteren Analyse dieser Fragestellung ausgeschlossen.

Werden die 14% der Befragten, die keine Einschätzung treffen können, aus der Berechnung ausgeschlossen, zeigt sich, dass mehr als zwei Drittel (76%) ihre Dienststelle als zusätzlich (sei es in Form einer gänzlich neuen Tätigkeit oder eines zusätzlichen Arbeitsplatzes) beschreiben würden.

Tabelle 47: Zusätzlichkeit der Tätigkeit

Einschätzung der Zusätzlichkeit	Gesamt (n = 553)
Ja, von einer anderen Person, aber für mich wurde ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen.	38,7%
Nein, diese Tätigkeit gab es vor mir in der Organisation nicht – sie wurde daher vorher von niemandem ausgeführt.	26,6%
Ja, von einer anderen Person und ich habe diese Person ersetzt.	21,0%
Nein, weiß ich nicht.	13,7%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 165 im Anhang.

Es zeigt sich, dass es auch in Bezug auf die Zusätzlichkeit eine Rolle spielt, bei welchem Dienstgeber die befragten Personen beschäftigt waren. Bei Sozialen Unternehmen wird die Zusätzlichkeit etwas geringer (69%, n = 78), bei Vereinen am höchsten (86%, n = 64) eingeschätzt.

Tabelle 48: Zusätzlichkeit der Tätigkeit

Anteil der Personen, die ihre Stelle als zusätzlich bewerten	Gesamt (n = 552)
Gemeinde/Magistrat/Land oder Bund (n=223)	72,6%
Hilfsorganisation (n=105)	79,0%
Soziales Unternehmen (n=78)	69,2%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur) (n=64)	85,9%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 ohne Berücksichtigung der Befragten, die „weiß nicht angeben“. (prospect)
Siehe Tabelle 168 und Tabelle 169 im Anhang.

Eine mögliche Erklärung für diese Unterschiede nach Dienstgeberart liegt darin begründet, dass beispielsweise im Bereich des öffentlichen Dienstes sehr kreativ an die Schaffung möglicher Stellen herangegangen wurde und es hier offenbar gelungen ist, tatsächlich zusätzliche Beschäftigungsfelder zu erschließen im Vergleich zu den Sozialen Unternehmen.

Nach Region bzw. Geschlecht sowie zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede.[116]

[116] Vgl. Tabelle 167 und Tabelle 166 im Anhang.

7.11 Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen durch die TeilnehmerInnen

41% der TeilnehmerInnen gingen davon aus, direkt nach Ende der Aktion 20.000 beschäftigt zu sein

Rund 41% (n = 405) aller TeilnehmerInnen gaben an, dass sie glaubten, im Juli 2019 in Beschäftigung zu sein. Etwa gleich viele (46%) befragte Personen gingen davon aus, nach Auslaufen der Förderung über die Aktion 20.000 vorerst arbeitslos zu sein. Die restlichen Personen gaben an, zum Befragungszeitpunkt noch nicht Bescheid zu wissen, wie sich ihre berufliche Situation im Juli 2019 darstellen wird (4%), in einer Übergangsphase vor der Pension oder dem Antritt eines neuen Jobs zu sein (2%) bzw. in Pension zu sein (2%). Eine andere Situation nannten 4% der Befragten.

Tabelle 49: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 nach Geschlecht

Im Juli 2019…	Männlich (n = 217)	Weiblich (n = 188)	Gesamt (n = 405)
… werde ich arbeitslos sein.	41,9%	51,6%	46,4%
… werde ich beschäftigt sein.	43,8%	38,3%	41,2%
… wird meine berufliche Situation eine andere sein.	6,9%	1,6%	4,4%
Ist derzeit in Abklärung mit DG, noch keine konkreten Infos	4,1%	4,3%	4,2%
Übergangsphase (in Job oder Pension)	1,8%	2,7%	2,2%
… werde ich in Pension sein.	1,4%	1,6%	1,5%
… werde ich geringfügig beschäftigt sein.	-	-	-

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 170 und Tabelle 172 im Anhang.

Es zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger davon ausgingen, direkt nach der Aktion 20.000 arbeitslos zu sein (52% bzw. 10%-Punkte Unterschied, n = 188) als Männer.

Neben den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Einschätzung bestätigt sich der Befund, dass eine erfolgreiche Eingangs- und Orientierungsphase für die neue Stelle nicht nur für die Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis, sondern auch generell für dessen Nachhaltigkeit entscheidend ist. So schätzen TeilnehmerInnen, die im Rahmen der Aktion 20.000 an einer Vorbereitung teilgenommen haben (n = 278) – unabhängig davon, ob diese durch den Dienstgeber oder durch das AMS erfolgte – ihre Chancen, kurz nach Ende der Aktion 20.000 in Beschäftigung zu sein, höher ein (46%) als Befragte (31%, n = 127), die keine Einschulung erhalten haben.[117]

Rund ein Fünftel aller Personen, die davon ausgingen, direkt oder kurz nach Auslaufen der Aktion 20.000 wieder berufstätig zu sein, hatte zum Befragungszeitpunkt schon einen Arbeitsvertrag erhalten bzw. unterschrieben (21%, n = 169). Der Großteil (54%) hatte eine fixe Zusage, weiteren 21% wurde eine Stelle in Aussicht gestellt, sie hatten aber noch keine Zusage. Ein kleiner Anteil (4%) hatte noch keine konkreten Vorgespräche mit dem zukünftigen Dienstgeber geführt.[118]

Arbeitgeber im Rahmen der Aktion 20.000 als wichtigster Anknüpfungspunkt für Folgebeschäftigungen

In Wien liegt der Anteil an befragten Personen, die davon ausgingen nach Ende der Aktion 20.000 in Beschäftigung zu sein, etwas höher (49%, n = 128) als in ländlichen Regionen (36%, n = 138).

[117] Vgl. Tabelle 173 im Anhang.
[118] Vgl. Tabelle 175 im Anhang.

Dies spiegelt den Umstand wider, dass die befragten Personen im ländlichen Raum weniger oft davon ausgehen, dass ihr Arbeitsplatz im Rahmen der Aktion 20.000 nachhaltig erhalten bleiben kann. Verstärkt wird diese Annahme durch den Umstand, dass mehr als 90% der TeilnehmerInnen (91%, n = 169), die zum Befragungszeitpunkt angaben, im Juli 2019 beschäftigt zu sein oder eine fixe Stellenzusage zu haben, eine konkrete Jobaussicht beim selben Arbeitgeber haben, bei dem sie im Rahmen der Aktion 20.000 beschäftigt waren.[119]

Aktion 20.000 wird als wesentlicher Grund für selbsteingeschätzten Beschäftigungserfolg gesehen

Von allen TeilnehmerInnen, die glaubten nach Auslaufen der Aktion 20.000 gute Beschäftigungschancen zu haben[120], meinten mehr als 90% (n = 168), dass die Teilnahme an der Aktion 20.000 dazu einen Beitrag geleistet hat.

- Rund 60% geben an, dass sie ohne Teilnahme an der Aktion 20.000 im Juli 2019 oder kurz danach sicher nicht beschäftigt wären, wobei Männer dieses Motiv häufiger nennen (64% bzw. 10%-Punkte Unterschied, n = 95).
- Weitere 33% sehen durch die Teilnahme einen positiven Einfluss, jedoch glauben sie nicht, dass die Teilnahme ausschlaggebend gewesen wäre.

Tabelle 50: Beitrag der Aktion 20.000 zur erreichten Beschäftigung

	Männlich (n = 95)	Weiblich (n = 73)	Wien (n = 64)	Stadt über 50.000 Ew. (n = 58)	Ländliche Regionen (n = 46)	Gesamt (n = 168)
Ohne die Teilnahme an der Aktion 20.000 wäre ich im Juli 2019 sicher nicht beschäftigt.	64,2%	54,8%	68,8%	50,0%	60,9%	60,1%
Die Teilnahme an der Aktion 20.000 hat einen Beitrag geleistet, aber ich glaube, auch ohne Aktion 20.000 wäre ich im Juli 2019 beschäftigt.	31,6%	35,6%	26,6%	43,1%	30,4%	33,3%
Ich hätte sicher auch ohne die Beschäftigung in der Aktion 20.000 im Juli 2019 ein Dienstverhältnis.	4,2%	9,6%	4,7%	6,9%	8,7%	6,5%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 176 und Tabelle 177 im Anhang.

Nur 7% glauben, dass sie auch ohne Teilnahme an der Aktion 20.000 derzeit gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten und ansonsten in Beschäftigung wären.

Zwischen Frauen und Männern zeigt sich hier kein deutlicher Unterschied.

[119] Vgl. Tabelle 174 und Tabelle 171 im Anhang.

[120] Berücksichtigt wurden hier alle TeilnehmerInnen, die angaben, ihrer Ansicht nach im Juli 2019 oder kurz danach beschäftigt zu sein.

7.12 Bewertung der eigenen Arbeitsmarktchancen durch die AbbrecherInnen

Hinsichtlich der konkreten Beschäftigungssituation nach Ende der Aktion 20.000 zeigt sich, dass AbbrecherInnen ihre Situation etwas schwieriger einschätzen als TeilnehmerInnen. Mittelfristig sehen AbbrecherInnen jedoch keine schlechten Chancen, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Geringer Anteil hatte bereits konkrete Arbeitsmarktperspektiven bei Abbruch

Zum Zeitpunkt des Teilnahmeabbruchs hatten die meisten der 148 befragten AbbrecherInnen (81%) kein Dienstverhältnis in Aussicht. Nur rund ein Fünftel (18%) gab an, zum Zeitpunkt des Austritts bereits eine konkrete Stelle in Aussicht gehabt zu haben – etwas weniger als die Hälfte davon (8% aller AbbrecherInnen) hatte schon eine fixe Stellenzusage.

…und nur ein Fünftel der AbbrecherInnen war zum Befragungszeitpunkt beschäftigt

Es zeigt sich, dass rund ein Fünftel aller AbbrecherInnen (20%, n = 146) zum Befragungszeitpunkt auch tatsächlich in Beschäftigung war. Drei Prozent aller AbbrecherInnen jedoch lediglich geringfügig.

Tabelle 51: Aktueller Beschäftigungsstatus der AbbrecherInnen

	Gesamt (n = 146)
Ja, ich habe ein Vollzeitdienstverhältnis.	8,9%
Ja, ich habe ein Teilzeitdienstverhältnis.	6,8%
Ja, ich bin geringfügig beschäftigt.	2,7%
Ja, ich bin selbständig beschäftigt.	1,4%
Nein, ich bin arbeitslos.	69,2%
Nein, ich bin in Pension.	2,7%
Anderes	8,2%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 179 im Anhang.

Der Großteil war arbeitslos (69%, n = 146), 3% waren in Pension, 8% gaben an, weder arbeitslos noch erwerbstätig zu sein. Am häufigsten wurde dieser Umstand auf gesundheitliche Umstände bzw. noch nicht bewilligte Pensionsanträge (Alters- bzw. Invaliditätspension) zurückgeführt.

Von den 23 AbbrecherInnen, die zum Befragungszeitpunkt angaben, im Rahmen eines Voll- bzw. Teilzeitdienstverhältnis beschäftigt zu sein, hatten nach eigenen Angaben 21 Personen eine ungeförderte Stelle (zwei davon beim selben Arbeitgeber wie im Rahmen der Aktion 20.000).

Mittelfristig werden die Beschäftigungschancen jedoch von 53% als gut eingeschätzt

Es zeigt sich jedoch, dass AbbrecherInnen nach Austritt aus der Aktion 20.000 mittelfristig etwas positiver in die Zukunft blicken. Mehr als die Hälfte (53%) aller AbbrecherInnen, die zum Befragungszeitpunkt nicht beschäftigt waren (n = 105), ging davon aus, dass sie wieder einen Job finden würde:

- 30% hatten derzeit zwar keine Stelle in Aussicht, glaubten aber, dass sie wieder eine passende Stelle finden würden.
- Rund ein Fünftel (21%) hatte eine Stelle in Aussicht oder bereits eine fixe Stellenzusage.
- 3% wollten sich selbständig machen.

Die andere knappe Hälfte (47%, n = 105) der AbbrecherInnen gab an, dass sie aktuell keine Stelle in Aussicht hatte und auch fürchtete, nur schwer wieder eine Stelle zu finden. Es zeigt sich, dass Frauen hier von schlechteren Reintegrationschancen ausgehen (52% bzw. 10%-Punkte Unterschied, n = 48) als Männer. Dies spiegelt einmal mehr das Bild wider, dass Frauen innerhalb der Zielgruppe der Aktion 20.000 ihre Arbeitssituation als noch kritischer bewerten.[121]

7.13 Abbruchumstände und -gründe

Einvernehmliche Lösung am häufigsten

Von den befragten AbbrecherInnen gaben rund 43% (n = 148) an, dass das Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 einvernehmlich gelöst wurde. Annähernd gleich viele Personen gaben an, vom Dienstgeber gekündigt worden (22%) zu sein bzw. das Dienstverhältnis selbst gekündigt zu haben (21%). Das Auslaufen von befristeten Dienstverhältnissen (6%) bzw. das Erreichen des Pensionsantrittsalters (1%) spielte eine weniger wichtige Rolle bei den Abbruchgründen.[122]

Tabelle 52: Abbruchgründe

	Gesamt (n = 144-146)
Mein gesundheitlicher Zustand hat es nicht zugelassen, dass ich weiter gearbeitet hätte.	47,3%
Ich hatte Schwierigkeiten mit meinen KollegInnen und/oder Vorgesetzten.	41,4%
Das Arbeitsklima war schlecht.	39,3%
Die fachlichen Anforderungen waren zu niedrig.	38,4%
Die Arbeit hat mir keinen Spaß gemacht.	34,0%
Der Stress auf der Arbeitsstelle war zu groß.	25,5%
Die Bezahlung war zu schlecht.	21,9%
Meine Stelle konnte durch meinen Arbeitgeber nicht ausreichend finanziert werden.	17,2%
Ich hatte zu wenig zu tun.	16,6%
Weil ich ein anderes Jobangebot hatte.	13,1%
Die fachlichen Anforderungen waren zu hoch.	7,5%
Wegen familiärer Verpflichtungen.	2,1%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 183 im Anhang.

Gesundheitlicher Zustand und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz als Hauptgrund für Abbruch

[121] Vgl. Tabelle 178, Tabelle 179, Tabelle 180 und Tabelle 181 im Anhang.

[122] Vgl. Tabelle 182 im Anhang.

Die fünf häufigsten völlig oder eher zutreffenden Gründe für eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses im Rahmen der Aktion 20.000 waren:

- Gesundheitliche Gründe (47%, n = 146)
- Schwierigkeiten mit KollegInnen/Vorgesetzten (41%, n = 145)
- Schlechtes Arbeitsklima (39%, n = 145)
- Zu niedrige fachliche Anforderungen (38%, n = 146)
- Kein Spaß an der Arbeit (34%, n = 144)

Ein großer Teil der AbbrecherInnen hatte das geförderte Dienstverhältnis also vorzeitig beendet, da sie am Arbeitsplatz körperlich oder zwischenmenschlich überfordert waren. Soziale Spannungsfelder sowie fehlende Integration in das Team sind hier besonders zentrale Gründe. Im Rahmen der offenen Rückmeldungen durch AbbrecherInnen beschreiben einige Personen eine Situation, in der sie sich aufgrund mangelnder Kommunikation mit ihrem Arbeitgeber und der fehlenden Unterstützung durch das AMS auf sich alleine gestellt gefühlt hatten. Dieser Befund ist auch mit dem bereits beschriebenen Wunsch von AbbrecherInnen nach verstärkter Begleitung während des Dienstverhältnisses in Verbindung zu bringen.

Während sich bei der Bedeutung des Gesundheitszustandes für ein vorzeitiges Ende keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen, wird deutlich, dass Frauen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, sei es mit KollegInnen, Vorgesetzten (53% bzw. 20%-Punkte Unterschied, n = 60) oder aufgrund des schlechten Arbeitsklimas (49% bzw. 17%-Punkte Unterschied, n = 59), häufiger als Grund für ihren Abbruch sehen. Für Frauen spielt auch der Stress am Arbeitsplatz eine wichtigere Rolle in Bezug auf eine vorzeitige Beendigung (38% bzw. 22%-Punkte Unterschied, n = 60).

Unterforderung in Form von zu niedrigen fachlichen Anforderungen stellt einen weiteren Faktor dar, der von AbbrecherInnen als Grund für eine vorzeitige Beendigung beschrieben wird.

Tabelle 53: Abbruchgründe nach Geschlecht

	Männer n = 85-86)	Frauen (n = 59-60)
Mein gesundheitlicher Zustand hat es nicht zugelassen, dass ich weiter gearbeitet hätte.	46,5%	48,3%
Ich hatte Schwierigkeiten mit meinen KollegInnen und/oder Vorgesetzten.	32,9%	53,3%
Das Arbeitsklima war schlecht.	32,6%	49,2%
Die fachlichen Anforderungen waren zu niedrig.	39,5%	36,7%
Die Arbeit hat mir keinen Spaß gemacht.	37,6%	28,8%
Der Stress auf der Arbeitsstelle war zu groß.	16,5%	38,3%
Die Bezahlung war zu schlecht.	31,4%	8,3%
Meine Stelle konnte durch meinen Arbeitgeber nicht ausreichend finanziert werden.	20,0%	13,3%
Ich hatte zu wenig zu tun.	15,3%	18,3%
Weil ich ein anderes Jobangebot hatte.	14,1%	11,7%
Die fachlichen Anforderungen waren zu hoch.	7,0%	8,3%
Wegen familiärer Verpflichtungen.	1,2%	3,3%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 184 im Anhang.

In Widerspruch zu allgemeinen Vorurteilen, dass ältere Personen häufig aufgrund von finanziellen Einbußen Jobchancen ausschlagen, zeigt sich, dass die Bezahlung nur in rund einem Fünftel aller vorzeitigen Beendigungen eine Rolle gespielt hat (22%, n = 146)[123], wobei dies von Männern eher als Grund angegeben wird (31% bzw. 23%-Punkte Unterschied, n = 86) als von Frauen.

Faktoren, die das Abbruchrisiko erhöhen

Neben den explizit genannten Abbruchgründen lassen sich aus der Gesamtschau der Ergebnisse der TeilnehmerInnen- und AbbrecherInnenbefragung folgende Faktoren ableiten, die vermutlich mit Abbrüchen im Rahmen der Aktion 20.000 in Verbindung stehen:

- Missmatch – nicht ausreichende Übereinstimmung von Anforderungen und Kompetenzen der TeilnehmerInnen, wobei hier insbesondere im Bereich der sozialen Dienstleistungen und innerhalb dieser bei Pflege- und Betreuungstätigkeiten besondere Abklärungen notwendig erscheinen. Auf diese aus den Rückmeldungen der befragten AbbrecherInnen abgeleitete Notwendigkeit wurde auch im Theorie-Praxis-Dialog dezidiert hingewiesen. So gäbe es in diesen Bereichen zwar eine nicht unerhebliche Nachfrage nach Arbeitskräften, die spezifischen gesundheitlichen, fachlichen, vor allem aber sozialen und emotionalen Anforderungen dieses Tätigkeitsfeldes passen jedoch nicht für alle Menschen.
- Fehlende Einschulung und Begleitung am Arbeitsplatz. Je anforderungsreicher ein Arbeitsplatz ist und je mehr Entscheidungen zu treffen sind, umso wichtiger ist eine gute Einführung neuer MitarbeiterInnen. Aber nicht nur die fachliche, sondern vor allem auch die soziale Einführung erscheint zentral. Weiters können die hier zusammenfassend dargestellten Rückmeldungen der befragten AbbrecherInnen auch als Hinweis darauf verstanden werden, dass die eigentlich programmatisch geplante Begleitung von geförderten Personen im laufenden Dienstverhältnis – mit Augenmaß und bei jenen Personen/Organisationen, die dieser Begleitung bedürfen – eine sinnvolle Ergänzung der Beschäftigungsförderung darstellt. Dies umso stärker, je gezielter arbeitsmarktferne Personen erreicht und nachhaltig unterstützt werden können.
- Gesundheitliche Probleme führten bei einem Teil der geförderten Personen zu Abbrüchen. Möglicherweise hätten bei entsprechender Begleitung der Personen und der Dienstgeber – siehe oben – in einigen Fällen auch alternative Lösungen gefunden werden können.

7.14 Teilnahmewirkung

Sowohl TeilnehmerInnen als auch AbbrecherInnen wurden zu folgenden Aspekten der Wirkung ihrer Teilnahme an der Aktion 20.000 befragt:

- Arbeitsmarktsituation
- Berufliche Kompetenzen
- Soziale Kontakte und Selbstwertgefühl
- Gesundheit und Problembewältigung

In sämtlichen Bereichen beschreiben die befragten Personen positive Wirkungen der Teilnahme an der Aktion 20.000. Erwartungsgemäß zeigen sich Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen. AbbrecherInnen schätzen die Teilnahmewirkungen geringer ein, wobei sich der geringste Unterschied bei den Auswirkungen der Aktion 20.000 auf die Arbeitsmarktsituation beobachten lässt.

[123] Anteil der AbbrecherInnen, die der Aussage „Die Bezahlung war zu schlecht“ eher oder völlig zustimmen.

Tabelle 54: Teilnahmewirkung

Verbesserte Dimensionen	TeilnehmerInnen (n = 380)	AbbrecherInnen (n = 145)	Gesamt (n = 525)
Index: Berufliche Weiterentwicklung	82,9%	48,6%	73,6%
Index: Unterstützung und Empowerment	80,8%	49,3%	72,2%
Index: Arbeitssuche	62,1%	43,4%	57,0%
Index: Stabilität und Problemlösung	57,0%	30,3%	49,7%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 185 im Anhang.

Arbeitsmarktsituation

Das primäre Ziel der Aktion 20.000 war es, langzeitbeschäftigungslose Personen im Alter 50+ in Beschäftigung zu bringen bzw. sie auf dem Weg (zurück) in den Erwerbsprozess zu unterstützen. Fast zwei Drittel (62%, n = 380) der TeilnehmerInnen, sowie 43% der AbbrecherInnen (n = 145) geben an, dass sich ihre Arbeitsmarktsituation[124] aufgrund der Teilnahme an der Aktion 20.000 (eher) verbessert hat und sie davon ausgehen, durch die Teilnahme leichter (wieder) einen Job zu finden.

Hervorzuheben ist, dass sich in Bezug auf die Einschätzung der Wirkungen auf die eigene Arbeitsmarktsituation im Vergleich zu den anderen Wirkungsbereichen die geringsten Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen zeigen.

Aus diesem Befund kann geschlossen werden, dass diese Personengruppe im Vergleich zu den anderen Wirkungsdimensionen im Rahmen der Aktion 20.000 besonders dadurch profitiert, dass sich ihre Arbeitsmarktsituation verbessert.

Allgemein zeigt sich, dass die Zufriedenheit einen Einfluss auf die beschriebenen Wirkungen hat:

- Personen, die allgemein mit ihrem Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 (eher) zufrieden waren (n = 401), geben in 63% der Fälle an, dass sich ihre Arbeitsmarktsituation durch die Aktion 20.000 (eher) verbessert hat.
- Mit dem Dienstverhältnis insgesamt (eher) unzufriedene Personen (n = 123), berichten etwas weniger häufig (37%) von (eher) positiven Auswirkungen auf ihre Aussicht, nach der Aktion 20.000 wieder eine Stelle zu finden.

Dieser Befund beschränkt sich dabei nicht nur auf die Arbeitsmarktwirkung der Aktion 20.000. Über alle Wirkungsbereiche (Arbeitsmarktwirkung, berufliche Kompetenzen, soziale Kontakte und Selbstwertgefühl sowie Gesundheit und Problembewältigung) hinweg ist eine positive Wechselwirkung zwischen höherer Zufriedenheit und stärker empfundenen Wirkungen nachzuweisen.

Im Vergleich zu den anderen Wirkungsdimensionen ist aber der Einfluss der Zufriedenheit auf die empfundene Arbeitsmarktwirkung tendenziell etwas geringer. Dieser Befund ist insofern weniger überraschend, da sich AbbrecherInnen, wie bereits beschrieben, insgesamt auch weniger zufrieden zeigen.

[124] Der Index zur Teilnahmewirkung auf die Arbeitsmarktsituation wurde aus folgenden zwei Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):
Durch die Teilnahme an der Aktion 20.000 …
- … werde ich leichter wieder eine Stelle finden.
- … bin ich mir sicher, dass ich wieder einen Job finden werde.

Der tendenziell geringere Einfluss der Zufriedenheit auf die Arbeitsmarktwirkung kann aber als weiterer Beleg dafür gesehen werden, dass geförderte Personen durch eine Teilnahme an der Aktion 20.000, unabhängig vom Teilnahmestatus oder der Zufriedenheit, relativ gut profitieren konnten.[125]

Berufliche Kompetenzen

Einen weiteren Anhaltspunkt auf die arbeitsmarktrelevante Wirkung der Aktion 20.000 bietet die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen[126] durch die Teilnahme.

In diesem Bereich werden zwar im Vergleich zur Wirkung auf die Arbeitsmarktsituation insgesamt stärkere positive Wirkungen beschrieben, jedoch scheinen AbbrecherInnen in Bezug auf diese Wirkungsdimension verhältnismäßig weniger zu profitieren.

Während rund 83% aller TeilnehmerInnen (n = 398) angeben, dass sich ihre beruflichen Kompetenzen (eher) verbessert haben, liegt der Anteil bei AbbrecherInnen (n = 148) lediglich bei 49%. Der Unterschied zwischen TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen fällt hier also deutlicher aus, was wohl vor allem auch auf die für AbbrecherInnen kürzere Teilnahmedauer zurückzuführen ist. Ein Befund, der möglicherweise auch damit zusammenhängt, dass es bei AbbrecherInnen etwas weniger oft gelungen ist, ausbildungsadäquate Beschäftigungen zu finden.

Neben dem Teilnahmestatus und der Zufriedenheit (siehe vorherige Ausführungen) wirkt sich die Dauer der Arbeitslosigkeit auf die empfundenen beruflichen Kompetenzen aus. Wenn Personen vor Antritt des Dienstverhältnisses im Rahmen der Aktion 20.000 maximal bis zu einem Jahr arbeitslos waren (86%, n = 42), berichten diese von stärkeren Wirkungen auf die beruflichen Kompetenzen. Dies zeigt sich am deutlichsten im Vergleich mit Personen, die ein bis zwei Jahre arbeitslos waren (70%, n = 216).[127]

Soziale Kontakte und Selbstwertgefühl

Zusätzlich zu direkt arbeitsmarktbezogenen Wirkungen wurden im Rahmen der Evaluation auch Wirkungen auf andere Bereiche, wie soziale Kontakte und das Selbstwertgefühl[128], untersucht. Personen, die arbeitslos werden, stehen vor der Herausforderung, neben dem beruflichen, nicht auch den generellen gesellschaftlichen Anschluss zu verlieren. Diese Ansicht teilen auch die befragten Personen im Rahmen der Aktion 20.000, wenn sie die zentralen Teilnahmemotive beschreiben (siehe Auswertungen weiter vorne). Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis, dass mehr als vier Fünftel der TeilnehmerInnen (81%, n = 396) angeben, dass die Teilnahme an der Aktion 20.000 sich (eher) positiv auf ihre sozialen Kontakte und ihr Selbstwertgefühl ausgewirkt hat, von besonderer Bedeutung.

---

[125] Vgl. Tabelle 186 im Anhang.

[126] Der Index zur Teilnahmewirkung auf die berufliche Weiterentwicklung wurde aus folgenden drei Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):
Durch die Teilnahme an der Aktion 20.000 …
- … habe ich für mich ein neues Berufsfeld gefunden.
- … konnte ich wichtige Berufserfahrung sammeln.
- … habe ich viel dazu gelernt.

[127] Vgl. dazu Tabelle 187 im Anhang.

[128] Der Index zur Teilnahmewirkung auf die sozialen Kontakte und das Selbstwertgefühl wurde aus folgenden vier Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):
Durch die Teilnahme an der Aktion 20.000 …
- … habe ich mehr soziale Kontakte.
- … habe ich wieder mehr Selbstbewusstsein.
- … fühle ich mich wertgeschätzter.
- … blicke ich optimistischer in die Zukunft.

Jedoch berichten nicht nur die TeilnehmerInnen von positiven Wirkungen. Auch knapp die Hälfte der AbbrecherInnen (49%, n = 148) gibt an, dass sie eine (eher) positive Teilnahmewirkung auf ihre sozialen Kontakte und ihr Selbstwertgefühl festgestellt hat.

Interessanterweise zeigen sich deutlichere (eher) positive Auswirkungen auf den sozialen Kontakt und das Selbstwertgefühl der befragten Personen, wenn diese vor Eintritt in die Aktion 20.000 maximal bis zu einem Jahr arbeitslos waren (79%, n = 42). Am deutlichsten wird das im Vergleich zu Personen, die vorhergehend fünf Jahre oder länger arbeitslos waren (63%, n = 54).

Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass Personen, die sehr lange in Arbeitslosigkeit sind, sich an ihre Situation anpassen oder erfolgreiche Strategien entwickeln, um der sozialen Isolation entgegenzuwirken und die Gründe für die Arbeitslosigkeit auch vom eigenen Selbstwert losgelöst reflektieren können.[129]

Gesundheit und Problembewältigung

Längere Arbeitslosigkeit kann mitunter die Folge von unterschiedlichen und multiplen Problemlagen sein, jedoch auch solche Problemsituationen herbeiführen. Im Rahmen der Aktion 20.000 wurde zwar kein Schwerpunkt auf die Unterstützung von TeilnehmerInnen zur Bewältigung eventueller individueller Problemlagen gelegt, jedoch kann vermutet werden, dass ein geregelter Alltag und die Integration in ein funktionierendes soziales Netzwerk am Arbeitsplatz auch unabhängig von eventuellen Unterstützungsleistungen zu positiven Effekten auf die empfundene Fähigkeit zur Bewältigung von Problemen führen.

Dieses Bild bestätigt sich, wenn man die Ergebnisse der befragten Personen betrachtet, die anhand von verschiedenen Dimensionen (Gesundheit, psychische Stabilität, Alltagsbewältigung, Teilnahme am gesellschaftlichen Leben) gebeten wurden, die Wirkungen ihrer Teilnahme in Bezug auf ihre Gesundheit und ihre Problembewältigungsfähigkeit einzuschätzen[130].

Rund 57% (n = 388) der TeilnehmerInnen und 30% (n = 145) der AbbrecherInnen berichten auch in diesem indirekt mit der geförderten Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 verbundenen Wirkungsbereich von (eher) positiven Auswirkungen.

Unterschiede zeigen sich deutlich in Bezug darauf, wie lange die befragten Personen vor Antritt des Dienstverhältnisses im Rahmen der Aktion 20.000 arbeitslos waren und über welchen Bildungsabschluss sie verfügen:

- Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (n = 100) berichten häufiger (62%) von (eher) positiven Wirkungen auf den Bereich Gesundheit und Problembewältigung als Personen mit höherem Bildungsabschluss. Am deutlichsten zeigt sich dies im Vergleich zu Personen mit höherer Ausbildung (Universität oder Hochschule), die in 45% der Fälle (n = 69) von (eher) positiven Wirkungen in diesem Bereich berichten.
- Ebenso sinkt die beschriebene Wirkung in diesem Bereich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Personen, die maximal ein Jahr arbeitslos waren (n = 43), berichten in 65% der

[129] Vgl. Tabelle 189 im Anhang.

[130] Der Index zur Teilnahmewirkung auf die Gesundheit und die Alltagsbewältigung wurde aus folgenden vier Aussagen zusammengestellt, welche mittels einer vierstufigen Skala von den Befragten eingeschätzt wurden (trifft völlig bis trifft gar nicht zu):
Durch die Teilnahme an der Aktion 20.000 …
- … kann ich wieder aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.
- … konnte ich Probleme angehen, die mir vorher unlösbar erschienen.
- … habe ich mich psychisch stabilisiert.
- … fühle ich mich gesünder.

Fälle von (eher) positiven Wirkungen auf ihre Gesundheit und Problembewältigung. Personen, die bereits fünf Jahre oder länger arbeitslos waren, nur in 38% der Fälle (n = 55).[131]

Wirkungsvollste Einzelaspekte

Werden die einzelnen Wirkungsaspekte betrachtet, bestätigt sich zwar der generelle Unterschied, dass TeilnehmerInnen größere Wirkungen als AbbrecherInnen beschreiben, jedoch gibt es nur geringe Unterschiede in Bezug auf die Rangreihung. Gemessen am Anteil der Personen, die (eher) positive Wirkungen sehen, zeigten sich im Rahmen der Evaluation die folgenden fünf bedeutsamsten Einzelaspekte:

- Zugewinn an Wissen (84% bzw. 54%)
- Sammlung von wichtiger Berufserfahrung (84% bzw. 53%)
- Gesteigertes Gefühl der Wertschätzung (80% bzw. 46%)
- Optimistischerer Ausblick für die Zukunft (76% bzw. 51%)
- Zugewinn an sozialen Kontakten (73% bzw. 47%)

Tabelle 55: Teilnahmewirkung

Verbesserte Einzelaspekte	TeilnehmerInnen (n = 380)	AbbrecherInnen (n = 145)	Gesamt (n = 525)
… habe ich viel dazu gelernt.	83,8%	54,1%	75,8%
… konnte ich wichtige Berufserfahrungen sammeln.	83,6%	53,4%	75,5%
… fühle ich mich wieder wertgeschätzter.	80,0%	45,9%	70,8%
… blicke ich optimistischer in die Zukunft.	75,8%	50,7%	69,0%
… habe ich mehr soziale Kontakte.	73,4%	47,3%	66,4%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).
Siehe Tabelle 190 im Anhang.

Anhand dieses Bildes bestätigt sich der Eindruck, dass die Wirkungen der Aktion 20.000 über alle beschriebenen Bereiche hinweg durchwegs positiv waren und sich nicht nur an den direkten, sondern auch indirekt arbeitsmarktrelevanten Faktoren festmachen lassen.

[131] Vgl. Tabelle 188 im Anhang.

7.15 Offene Rückmeldungen von befragten Personen

Am Ende der telefonischen Befragung zur Aktion 20.000 hatten die befragten Personen die Möglichkeit, allgemeine Punkte zu thematisieren. Insgesamt wurden von 277 TeilnehmerInnen und 123 AbbrecherInnen offene Rückmeldungen erfasst.

Die wesentlichen Kernpunkte der Antworten werden nachfolgend zusammengefasst.

7.15.1 Offene Rückmeldungen von TeilnehmerInnen

TeilnehmerInnen sehr zufrieden

Generell waren die Rückmeldungen hinsichtlich der Zufriedenheit der befragten TeilnehmerInnen zu einem überwiegend großen Teil positiv – unabhängig von ihrem Arbeitsort. Die Möglichkeit für ältere Langzeitarbeitslose, wieder Fuß in der Berufswelt zu fassen, wurde von besonders vielen Personen als wertvoll hervorgehoben.

Wunsch nach Verlängerung der Aktion 20.000 ist groß

Sehr häufig wurde auch der Wunsch nach einer Verlängerung der Aktion 20.000 genannt – und gleichsam der Unmut über die zeitliche Begrenzung bzw. das „Abdrehen" ebendieser: *„Die Aktion sollte weitergehen. Die Regierung hätte das nicht abschaffen sollen. Es kann doch nicht sein, dass Personen in dem Alter nicht mehr gebraucht werden können. Was sollen die Personen die letzten paar Jahre denn bis zur Pension tun?"*

Ein häufig genannter Wunsch für die etwaige Verlängerung bzw. Überarbeitung dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme war die Ausweitung auf ein breiteres Spektrum an Tätigkeiten und Berufsfeldern abseits des gemeinnützigen Bereichs.

Viele Befragte empfanden die ihnen zuvor angebotenen AMS-Kurse mit Fokus auf ältere Arbeitsuchende wenig erfolgversprechend – und auch die darauffolgenden Vermittlungsversuche waren aus Sicht der befragten Personen meist nicht mit langanhaltenden Erfolgen verbunden.

Beschäftigungsverhältnisse treffen Bedürfnisse nicht zielgenau

In den Anmerkungen fanden sich sowohl Personen, die sich in ihrer durch die Aktion 20.000 aufgenommenen Arbeit unterfordert, als auch Personen, die mit ihrer Beschäftigung überfordert waren.

Die generelle Befristung der Aktion 20.000 wurde durchwegs als Kritik geäußert. Als weiterer Kritikpunkt wurde von manchen TeilnehmerInnen die mangelnde Kommunikation und Unterstützung am Arbeitsplatz, sowohl seitens der Vorgesetzten bei der Arbeitsstelle als auch generell durch das AMS genannt.

Selten hingegen gab es durchwegs negative Meldungen, welche sich auf die Arbeitsstellen (Tätigkeiten und Arbeitsklima) bezogen.

Positive Wirkung auf den Selbstwert durch die Beschäftigung

Sehr häufig wurden positive Effekte einer Beschäftigung in Rahmen der Aktion 20.000 genannt. Befragte Personen berichten von einer Steigerung ihres Selbstwertgefühls. Die Schaffung eines Arbeitsplatzes wurde dementsprechend auch von vielen Befragten als eine wichtige psychische Unterstützung für ältere Arbeitsuchende, die sonst keinen Job mehr finden würden, angesehen.

Netzwerke spielen im ländlichen Raum eine wichtige Rolle

Speziell im ländlichen Bereich wurde festgehalten, dass oftmals freie Arbeitsstellen außerhalb der Aktion 20.000 nur über persönliche Kontakte vergeben werden. Ist eine Person neu in einer Gemeinde, ist das Finden eines Jobs ungleich schwieriger. Im Rahmen der Aktion 20.000 hingegen

wurden oftmals auch Stellen für Arbeitsuchende unabhängig von ihrem lokalen Bekanntenkreis vergeben.

Betreuung wird gewünscht

Als wünschenswert wurde von den befragten TeilnehmerInnen eine engmaschige, regelmäßige Betreuung durch das AMS geäußert – da nach längerer Arbeitslosigkeit menschliche Beratung benötigt wird, um wieder in der Berufswelt Fuß fassen zu können.

Das Arbeiten im Sozialbereich wird auch als Mehrwert gesehen

Die Fokussierung auf Arbeitsstellen im Sozialbereich wurde von vielen durchaus positiv gesehen. Viele Befragte erlebten die Arbeit in diesem Bereich als Bereicherung – manche beschrieben auch den Umstand, dass sie selbst nach Auslaufen der Aktion 20.000 weiterhin im Sozialbereich arbeiten wollten: *„Ich habe so meine Berufung gefunden, die ich mit Leib und Seele mache."*

7.15.2 Offene Rückmeldungen von AbbrecherInnen

Es zeigt sich generell ein ähnliches Bild von TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen, was die Zufriedenheit mit der Aktion 20.000 und den Wunsch nach Fortführung angeht, aber es wird verstärkt auch auf die Gründe des Abbruchs und mögliche Verbesserungsvorschläge eingegangen.

Auch AbbrecherInnen zeigen sich zufrieden

Die arbeitsmarktpolitische Maßnahme wurde von einer überwiegenden Mehrheit der befragten Personen als positiv empfunden und sollte ihrer Meinung nach fortgesetzt werden. Die Befristung der Aktion 20.000 wurde von AbbrecherInnen ebenfalls als problematisch angesehen. Positiv hingegen wurde beurteilt, dass eine Arbeitsstelle Langzeitarbeitslosen ermögliche, wieder einen geregelten Tagesablauf zu bekommen.

Auch AbbrecherInnen äußerten häufig Kritik an der Absetzung der Maßnahme: *„Es war nur sehr irritierend, dass die neue Regierung die Aktion so plötzlich eingestellt hat – man hatte keine Chance mehr in einen anderen Bereich zu wechseln bei Bedarf, und jegliche Unterstützung fiel plötzlich weg".*

Einige TeilnehmerInnen würden es als wünschenswert empfinden, wenn es bei Abbruch des Dienstverhältnisses ein Nachgespräch beim AMS geben würde, in welchem auf die Gründe für die Kündigung vertiefend eingegangen wird, mit dem Hintergrund diesen zukünftig vorzubeugen zu können.

Zwang, den Job anzunehmen, erzeugt Resistenzen

Ein weiterer Kritikpunkt war, dass es seitens des AMS teilweise den Zwang (in Form angedrohter Sperre des Arbeitslosengeldes) gab, die über die Aktion 20.000 vermittelte Arbeitsstelle anzunehmen, obwohl sich die vermittelte Person körperlich oder generell dafür ungeeignet fühlte.

Auch dass Langzeitarbeitslose über 50 Jahre von der breiten Masse der Bevölkerung als „Durchschummler" bezeichnet werden, ohne die tatsächlichen Hintergründe zu kennen, wurde als Problem angesehen. Dies erzeuge einen großen gesellschaftlichen Druck, wenngleich die Gründe der Arbeitslosigkeit, wie etwa gesundheitliche, von triftiger Natur sein können.

8 Aktion 20.000 im Vergleich zum Förderumfeld

Wenn es darum geht, das Förderumfeld der Aktion 20.000 zu beschreiben, gilt es, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen dahingehend zu unterscheiden, ob eine Altersbeschränkung bezüglich der Zielgruppe vorliegt oder nicht. Grundsätzlich stehen arbeitslosen Personen 50+ alle arbeitsmarktpolitischen Förderungen ohne eine solche Altersbeschränkung offen (bspw. Arbeitserprobung, Arbeitstraining oder Bildungskarenz). Im Rahmen der Evaluation der Aktion 20.000 werden nur jene Programme betrachtet, die eine ähnliche Zielgruppenausrichtung haben – also jene Programme, die auf die Zielgruppe ältere arbeitslose Personen ausgerichtet sind und eine Altersuntergrenze haben.

Neben Maßnahmen, die darauf abzielen, ältere Personen wieder in Beschäftigung zu bringen, gibt es auch arbeitsmarktpolitische Förderungen, deren Ziel es ist, ältere Personen in Beschäftigung zu halten. Letztere werden im Rahmen der Evaluation aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzung nicht behandelt.

Schwerpunktsetzung im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+

Die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung für die Zielgruppe 50+ erfolgte zuletzt im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ und wurde mit der entsprechenden Zweckwidmung im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz festgehalten. 2016 standen 150 Mio. EUR zur Finanzierung von Maßnahmen für Personen, die mindestens 50 Jahre alt und länger als 181 Tage beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt sind, zur Verfügung. Wenn die Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktferne Personen) erschwert sind, können auch Personen 50+ mit einer kürzeren Vormerkdauer gefördert werden. 2017 waren jährlich 175 Mio. EUR für entsprechende Fördermaßnahmen vorgesehen.[132] Seit 2018 stehen jährlich bis zu 165 Mio. EUR zur Finanzierung von Personen zur Verfügung, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 90 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind oder kürzer als 90 Tage vorgemerkt sind, aber wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktferne Personen) geringere Beschäftigungschancen haben.[133]

Die Beschäftigungsinitiative 50+ wird mittels verschiedener Förderinstrumente umgesetzt, die die Situation für die Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt verbessern sollen, vor diesem Hintergrund jedoch divergierende Detailziele verfolgen:

- Eingliederungsbeihilfen und Kombilohn zur Attraktivierung von DienstnehmerInnen 50+ für Betriebe
- Maßnahmen zur Integration über aktive Arbeitsmarktpolitik durch SÖB und GBP

In dem für diese Untersuchung relevanten Beobachtungszeitraum 2016 hätten die verfügbaren Fördermittel im Bundesdurchschnitt bis zu 60% für Eingliederungsbeihilfen und Kombilohn sowie

[132] § 13 (2) AMPFG BGBl. Nr. 315/1994 idF BGBl. I Nr. 128/2017 (online unter: https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1994/315/P13/NOR40194263, 22.10.2019): Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 180 Tage beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, aus dem für Leistungen nach dem AlVG vorgesehenen Aufwand beträgt im Jahr 2014 100 Mio. €, im Jahr 2015 120 Mio. €, im Jahr 2016 150 Mio. € und ab dem Jahr 2017 175 Mio. €. Dies gilt jeweils auch für Personen, die zwar kürzer als 180 Tage vorgemerkt sind, aber deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktferne Personen) erschwert sind.

[133] § 13 (2) AMPFG BGBl. Nr. 315/1994 idF BGBl. I Nr. 30/2018 (online unter: https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1994/315/P13/NOR40202014, 22.10.2019).

bis zu 40% für SÖB und GBP verwendet werden sollen.[134] 2016 wird als Vergleichsjahr bei der Beschäftigungsinitiative 50+ herangezogen, da Verzerrungen in der Struktur der geförderten Personen durch den Start bzw. die Ankündigung der Aktion 20.000 im Jahr 2017 erwartet wurden. Um potenzielle Wechselwirkungen auszuschließen, wurden daher Daten aus dem Jahr vor der Ankündigung bzw. Einführung der Aktion 20.000 gewählt.

8.1 Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen der Aktion 20.000 und der Beschäftigungsinitiative 50+

Im Folgenden werden die wesentlichsten Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der Aktion 20.000 und der Beschäftigungsinitiative 50+ dargestellt.

Zielgruppe

Eine Gemeinsamkeit, aber auch ein Unterschied besteht hinsichtlich der grundsätzlichen Zielgruppenausrichtung.

Beide Förderprogramme zielen darauf ab, Personen 50+, die längere Zeit erwerbslos waren, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die spezifische Zielgruppendefinition unterscheidet sich jedoch. Während bei der Beschäftigungsinitiative 50+ jene Personen, die mindestens 50 Jahre alt und länger als 181 bzw. 91 Tage beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt sind, gefördert werden, können im Rahmen der Aktion 20.000 nur Personen gefördert werden, die älter als 50 Jahre sind und deren Geschäftsfalldauer mindestens 365 Tage (Langzeitbeschäftigungslosigkeit) beträgt.

Im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ werden zusätzlich Personen unabhängig von ihren Vormerkzeiten berücksichtigt, wenn die Beschäftigungschancen aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder längerer Abwesenheit (WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktferne Personen) auf dem Arbeitsmarkt erschwert sind.

Im Rahmen der Aktion 20.000 ergibt sich die Besonderheit, dass Personen, die einmal die Zielgruppenkriterien erfüllt haben, dauerhaft förderbar bleiben, unabhängig von ihrer zwischenzeitlichen Erwerbskarriere.

Förderinstrumente

Wie bei der Beschäftigungsinitiative 50+ wurde auch für die Umsetzung der Aktion 20.000 auf das bestehende Förderinstrumentarium zurückgegriffen. Es wurden auch diesbezüglich die Richtlinien angepasst, um die gewünschte Förderintensität und die Förderdauer mittels der bestehenden Förderinstrumente umsetzen zu können.

Förderintensität

Ein Alleinstellungsmerkmal der Aktion 20.000 ist die Möglichkeit, bis zu 100% der Lohn- bzw. Lohnnebenkosten (gemäß Bemessungsgrundlage) zu fördern. Bei der Beschäftigungsinitiative 50+ kann nur im Rahmen der Bestimmungen der jeweils angewandten Förderrichtlinie gefördert werden. Im Falle einer Eingliederungsbeihilfe liegt die maximale Förderintensität bei 66,67% der Bemessungsgrundlage. Auch im Rahmen der GBP-Richtlinie können die Personalaufwendungen für Transitarbeitskräfte – außer die Förderung erfolgt im Rahmen der Aktion 20.000 – nur bis zu 66,67% gefördert werden. Dies stellt jedoch nur die maximale Förderintensität dar. In der regulären Förderpraxis des AMS liegt die tatsächliche Förderintensität jedoch in der Regel deutlich darunter.

[134] § 13 (2) AMPFG BGBl. Nr. 315/1994 idF BGBl. I Nr. 128/2017 (online unter: https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1994/315/P13/NOR40194263, 22.10.2019).

Im Rahmen der Aktion 20.000 werden nur Dienstverhältnisse mit einem Mindeststundenumfang von 30 Stunden und mehr gefördert. Um diese Vorgabe abzubilden, wurde die Richtlinie der Eingliederungsbeihilfe entsprechend adaptiert. [135]

Förderdauer

In Bezug auf die Förderung über Eingliederungsbeihilfe ist in der AMS-Richtlinie eine maximale Förderdauer von drei Jahren vorgesehen, diese Entscheidungskompetenz obliegt jedoch der Landesebene. Dies führt dazu, dass in der Regel keine Eingliederungsbeihilfen für einen ähnlich langen Zeitraum wie bei der Aktion 20.000 vergeben werden.

Hinsichtlich der Förderung über SÖB oder GBP wurden die Bundesrichtlinien adaptiert, um den Förderzeitraum im Rahmen der Aktion 20.000 zu ermöglichen. Grundsätzlich beträgt die Verweildauer mit gewissen Ausnahmen (bspw. Personen, die maximal 3,5 Jahre vor der Pensionierung stehen), bei beiden Instrumenten ansonsten maximal ein Jahr.[136]

Förderbare Beschäftigungsträger

Einen wesentlichen Unterschied zwischen der Aktion 20.000 und der Beschäftigungsinitiative 50+ stellt der grundsätzlich förderbare Kreis an Beschäftigungsträgern dar. Bei der Aktion 20.000 muss der Förderempfänger gemeinnützig sein; d.h. es können über Eingliederungsbeihilfen nur überwiegend im öffentlichen Eigentum stehende Unternehmen oder Einrichtungen (inklusive des Bundes) sowie gemeinnützige Unternehmen oder Einrichtungen gefördert werden.

Über Eingliederungsbeihilfen können bei der Beschäftigungsinitiative 50+ hingegen alle Beschäftigungsträger, mit Ausnahme des Bundes, des Arbeitsmarktservice, radikaler Vereine, politischer Parteien und Clubs politischer Parteien, gefördert werden.

8.2 Struktur der geförderten Personen im Vergleich: Beschäftigungsinitiative 50+ und Aktion 20.000

Um einen Vergleich zwischen der Beschäftigungsinitiative 50+ und der Aktion 20.000 zu ermöglichen, wird in einem ersten Schritt die Struktur der geförderten Personen der beiden Programme verglichen.

Datenbasis für Vergleich

Dabei wird auf unterschiedliche Basisjahre zurückgegriffen. Für die Beschäftigungsinitiative 50+ werden Förderdaten zum Basisjahr 2016 herangezogen, für die Aktion 20.000 die Information zu allen geförderten Personen über die gesamte Programmdauer (Juli 2017 bis Juni 2019).

Wenn Personen im Basisjahr des Vergleichs mehrfach über die Beschäftigungsinitiative 50+ oder die Aktion 20.000 gefördert wurden, wird der erste Zugang im Beobachtungszeitraum zur Analyse herangezogen[137].

---

[135] Vgl. mehrere Quellen:
- AMS (2017), BRL Eingliederungsbeihilfe (EB) in der beschlossenen Form der Verwaltungsratssitzung vom 13.06.2017.
- AMS (2017), BRL Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) in der beschlossenen Form der Verwaltungsratssitzung vom 13.06.2017.
- AMS (2017), BRL für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) in der beschlossenen Form der Verwaltungsratssitzung vom 13.06.2017.

[136] Ebenda.

[137] Existieren zwei 50+-Förderfälle mit unterschiedlichen Beihilfen zum selben ersten Zugangsdatum (z.B. SÖB mit Kombilohn), so greift eine Hierarchie, welche Beihilfe für die Strukturanalyse ausgewiesen wird. Diese definiert sich wie folgt in absteigender Reihenfolge: 1) EB 2) SÖB 3) GBP und 4) KOM.

Tabelle 56: Vergleich Datengrundlage Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+

Vergleichsdimension	Aktion 20.000	Beschäftigungsinitiative 50+
	Daten zu allen geförderten Personen mit einem eindeutigen Zugang (Förderbeginn) über die gesamte Programmlaufzeit	Daten zu allen geförderten Personen mit einem eindeutigen Zugang (Förderbeginn) in das Programm im Jahr 2016
Datensatz	3.824 Personen	18.905 Personen
Beobachtungszeitraum	01.07.2017-30.06.2019	2016

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Zur Auswertung der Geschäftsfalldauer der Beschäftigungsinitiative 50+ wurden die Daten zu den jeweils ersten Förderfällen aller geförderten Personen im Jahr 2016 mit der vorhergehenden Geschäftsfalldauer verknüpft.

Wenn die Förderung über die Beschäftigungsinitiative 50+ nicht länger als 62 Tage gedauert hat, wird AMS-intern der Geschäftsfall nicht unterbrochen. In solchen Fällen kann es schwierig sein, einen verlässlichen Wert der Geschäftsfalldauer zum Förderbeginn im DWH auszumachen. Um eventuelle verzerrende Effekte auszuschließen, wurden zur Auswertung nur Fälle herangezogen, in denen ein eindeutiger Abgang aus dem Geschäftsfall festgehalten wurde bzw. eindeutig zuordenbare Daten zum laufenden Geschäftsfall im Vormonat des Förderbeginns im DWH festgehalten waren. Aufgrund dieses Vorgehens wurden 2.305 der 18.905 Fälle von der Analyse der Geschäftsfalldauer ausgeschlossen. Dieser Ausschluss bezieht sich lediglich auf die Auswertungen zur Geschäftsfalldauer und wurde so vorgenommen, dass es zu keinen Verzerrungen dahingehend kommt, dass die Geschäftsfalldauer bei der Beschäftigungsinitiative 50+ kürzer als tatsächlich dargestellt wird[138].

Unterschiede und Ähnlichkeiten des geförderten Personenkreises

Auf dieser Datengrundlage werden die geförderten Personen im Folgenden hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Förderbeginn, Alter, Geschlecht, Bezugsstatus der bedarfsorientierten Mindestsicherung, gesundheitlichen Einschränkungen und Ausbildungsniveau verglichen.

Aktion 20.000 fördert Personen, die länger arbeitslos waren

Die durchschnittliche Geschäftsfalldauer[139] (Mittelwert) vor Antritt des geförderten Beschäftigungsverhältnisses über die Beschäftigungsinitiative 50+ liegt bei den analysierten Personen bei 463 Tagen bzw. 1,3 Jahren. Wie bereits dargestellt, beträgt die durchschnittliche Geschäftsfalldauer vor Antritt eines Dienstverhältnisses im Rahmen der Aktion 20.000 1.016 Tage bzw. 2,8 Jahre. Demnach waren die Personen, die ein Dienstverhältnis im Rahmen der Aktion 20.000 antraten, im

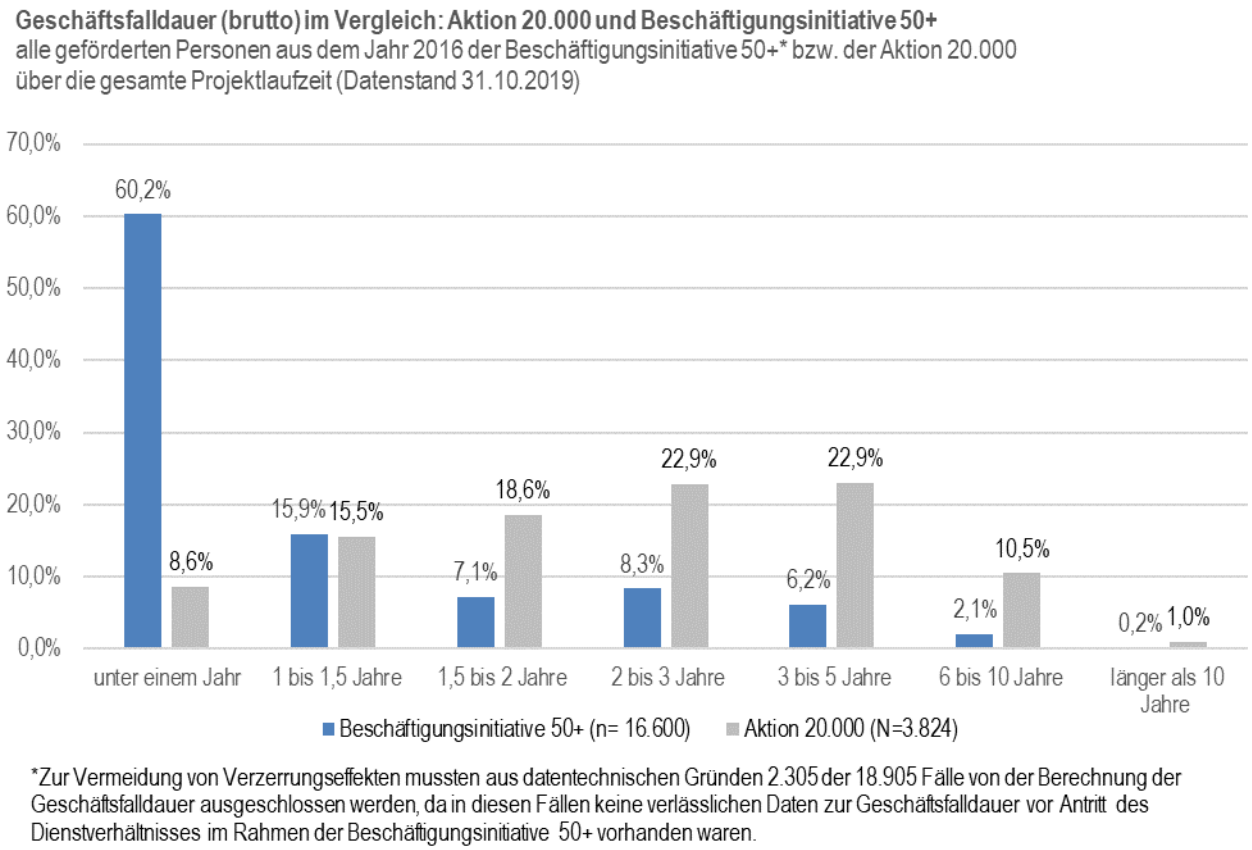
[138] Wenn keine eindeutig zuordenbaren Daten aus einem laufenden Geschäftsfall im Vormonat des Förderbeginns im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ vorhanden sind, hätte auf den letzten beendeten Förderfall der Person zurückgegriffen werden müssen, um Daten zur Geschäftsfalldauer zu generieren – bei diesem Annäherungsverfahren ergeben sich jedoch erhebliche zeitliche Unterschiede zwischen den zuletzt verfügbaren Daten und dem Förderbeginn über die Beschäftigungsinitiative 50+, die die Datenqualität stark beeinflussen. Um Verzerrungseffekte zu vermeiden, wurden diese Daten ausgeschlossen. Wären die Daten miteinbezogen worden, hätte sich die durchschnittliche Geschäftsfalldauer über alle Förderinstrumente hinweg von den angenommenen 463 Tagen auf 427 reduziert (SÖB: 578 statt der angenommenen 704 Tagen; KOM: 344 statt der angenommenen 346 Tagen; GBP: 522 statt der angenommenen 638 Tagen; EB: 283 statt der angenommenen 284 Tagen).

[139] Um die im Rahmen der Aktion 20.000 und der Beschäftigungsinitiative 50+ geförderten Personen hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Aufnahme der geförderten Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 oder der Beschäftigungsinitiative 50+ zu vergleichen, wird – wie bereits zuvor – zur Beschreibung der geförderten Personen der Aktion 20.000 die Brutto-Geschäftsfalldauer herangezogen.

Durchschnitt 553 Tage oder 1,5 Jahre länger arbeitslos als Personen, die im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ gefördert wurden.

Noch deutlicher treten diese Unterschiede hervor, wenn man die Aktion 20.000 nicht mit der Beschäftigungsinitiative 50+ gesamthaft, sondern mit der Eingliederungsbeihilfe im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ vergleicht: Die durchschnittliche Geschäftsfalldauer der geförderten Personen über Eingliederungsbeihilfen bei der Beschäftigungsinitiative 50+ beträgt 9,3 Monate im Vergleich zu 2,8 Jahren für geförderte Personen im Rahmen der Aktion 20.000.

Abbildung 17: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Dauer der Arbeitslosigkeit



*Zur Vermeidung von Verzerrungseffekten mussten aus datentechnischen Gründen 2.305 der 18.905 Fälle von der Berechnung der Geschäftsfalldauer ausgeschlossen werden, da in diesen Fällen keine verlässlichen Daten zur Geschäftsfalldauer vor Antritt des Dienstverhältnisses im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ vorhanden waren.

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Aus der genaueren Betrachtung der Verteilung der Personen nach Geschäftsfalldauer lässt sich erkennen, dass im Rahmen der Aktion 20.000 rund 57% der geförderten Personen eine Geschäftsfalldauer von zwei oder mehr Jahren vor Förderbeginn aufweisen, während dies nur in 17% der analysierten Fälle der Beschäftigungsinitiative 50+ der Fall war. Rund 60% der geförderten Personen im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ wiesen vor Förderbeginn eine Geschäftsfalldauer von weniger als 365 Tagen auf – im Rahmen der Aktion 20.000 lag dieser Anteil nur bei rund 9%[140].

[140]Trotz des Umstands, dass die TeilnehmerInnengruppe der Aktion 20.000 auf langzeitbeschäftigungslose Personen 50+ beschränkt ist, gibt es vereinzelt Förderungen von Personen mit einer geringeren Geschäftsfalldauer. In diesem Zusammenhang muss darauf verwiesen werden, dass eine Person den Zieldeskriptor *A20* (Indikator der förderbaren Gruppe im Rahmen der Aktion 20.0000) nicht verlieren kann, auch wenn diese nach Erhalt des Deskriptors ein gefördertes oder ungefördertes Dienstverhältnis antritt. Diese Personen könnten – insofern sie erneut arbeitslos werden würden – sofort wieder im Rahmen der Aktion 20.000 gefördert werden, auch wenn deren Geschäftsfalldauer < 365 Tagen liegt.

Hier bildet sich deutlich die unterschiedliche Ausrichtung hinsichtlich der Zielgruppe der beiden Förderprogramme ab, insbesondere der Fokus auf langzeitbeschäftigungslose Personen (mit einer Geschäftsfalldauer von 365+ Tagen) bei der Aktion 20.000.

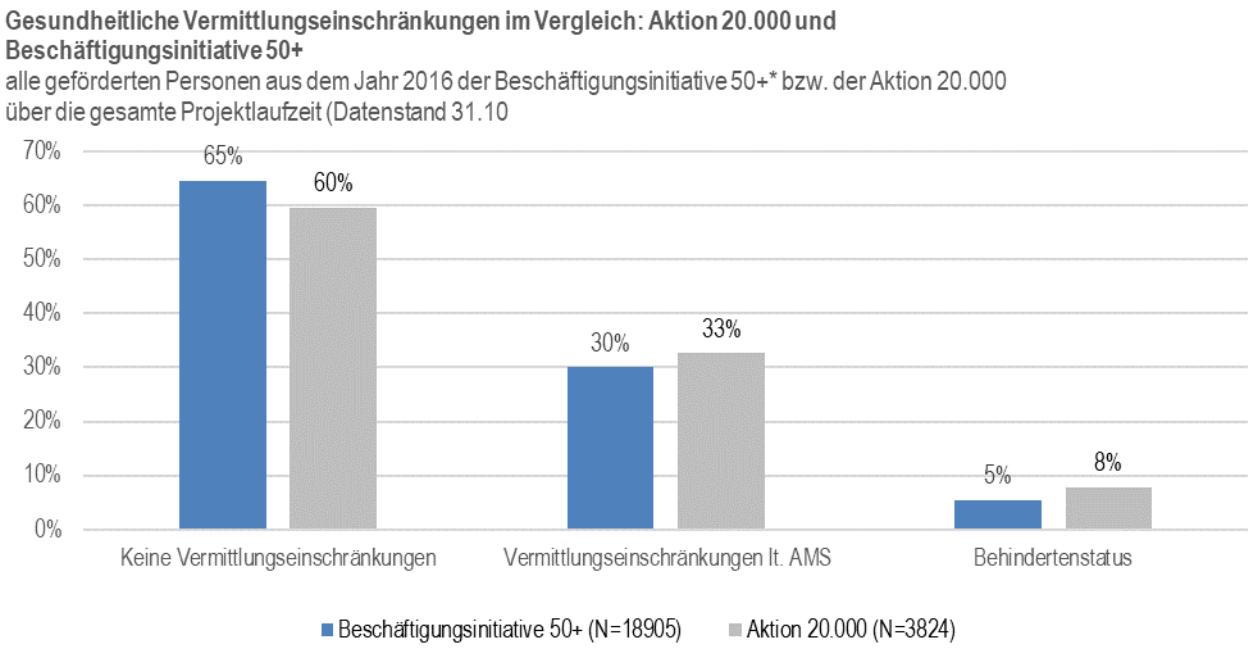
Personen mit stärkeren gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen vergleichsweise besser mit der Aktion 20.000 erreicht

Arbeitslose Personen sind nicht nur um ein Vielfaches höher armutsgefährdet, sondern auch von sozialer Exklusion bedroht. Dabei sind manche arbeitslosen Personen besonders stark von Ausgrenzung betroffen – bspw. BezieherInnen einer bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) oder Menschen mit Behinderung bzw. gesundheitlichen Einschränkungen. Gesundheitlich eingeschränkte Personen haben es neben den negativen Auswirkungen auf eine mögliche Teilhabe am sozialen Leben auch besonders schwer, sich in das Erwerbsleben zu integrieren.

Ein Vergleich der geförderten Personen der Aktion 20.000 mit jenen der Beschäftigungsinitiative 50+ zeigt, dass im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ 8% der geförderten Personen BMS-Leistungen bezogen haben. Bei der Aktion 20.000 lag dieser Anteil auf annähernd gleichem Niveau (9%)[141].

In Bezug auf gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen lässt sich feststellen, dass der Anteil der Personen, für die solche Einschränkungen dokumentiert sind, bei der Aktion 20.000 um 5%-Punkte höher liegt als bei der Beschäftigungsinitiative 50+.

Abbildung 18: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

[141] Siehe Abbildung 24 im Anhang.

Bildungsniveau unterscheidet sich deutlich

Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss vorweisen können[142], haben im Vergleich zu Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung ein ungleich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der Aktion 20.000 und der Beschäftigungsinitiative 50+. Der Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss liegt bei der Beschäftigungsinitiative 50+ bei 53%, bei der Aktion 20.000 bei 30%.

Demgegenüber steht der Befund, dass im Rahmen der Aktion 20.000 rund 26% der geförderten Personen einen Schulabschluss mit Matura oder einen Hochschulabschluss aufweisen, während bei der Beschäftigungsinitiative 50+ der Anteil dieser Personengruppen bei 12% liegt.

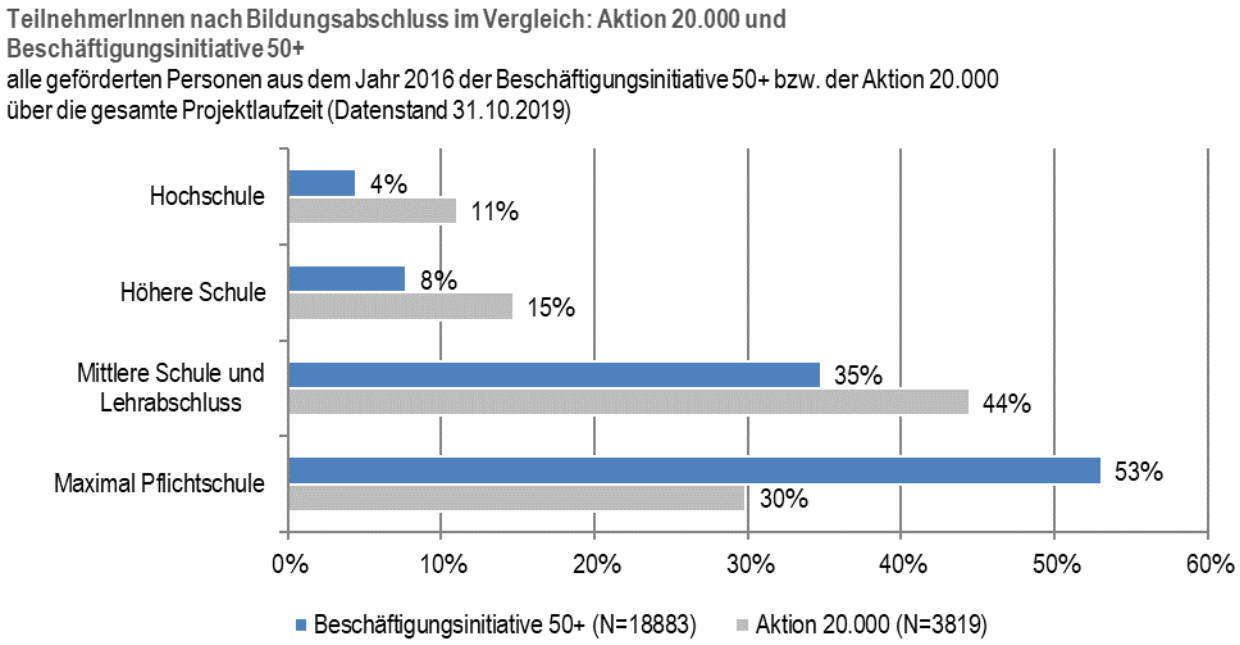
Ein struktureller Grund für diesen Befund könnte darin liegen, dass im bestehenden „Instrumentenkoffer des AMS“ gerade für ältere, höher qualifizierte langzeitbeschäftigungslose KundInnen passende Angebote fehlen und Betriebe offensichtlich – selbst bei Gewährung einer Förderung im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe – langzeitbeschäftigungslosen BewerberInnen im Alter 50+ keine ausreichenden Beschäftigungsoptionen anbieten. SÖB, SÖBU und GBP bieten schwerpunktmäßig vergleichsweise weniger höher qualifizierte Stellen an.

Dieser Mangel an geförderten hochqualifizierten Stellen für langzeitbeschäftigungslose Personen 50+ zeigt sich auch anhand der Bildungsstruktur der potenziellen TeilnehmerInnen der Aktion 20.000. Im Vergleich zur Beschäftigungsinitiative 50+ liegt bei den potenziellen TeilnehmerInnen der Aktion 20.000 der Anteil an Personen mit mindestens Maturaabschluss bei 17% und somit um 5%-Punkte höher als bei geförderten Personen der Beschäftigungsinitiative 50+ (N = 74.133, siehe Kapitel 6.1.3).

Ein weiterer Grund für den höheren Anteil an höher qualifizierten Personen bei der Aktion 20.000 stellt sicherlich auch die starke Beteiligung von öffentlichen Dienstgebern in Form von Gemeinden oder größeren Verwaltungen in Städten dar. Dadurch konnte eine relativ hohe Anzahl an höher qualifizierten Stellen geschaffen werden. Eine weitere Erklärung könnte auch darin bestehen, dass Personen mit höheren Bildungsabschlüssen überproportional oft aufgrund von Eigeninitiative zu Stellen im Rahmen der Aktion 20.000 kommen – bspw. durch Umwandlung zuvor ehrenamtlicher Tätigkeiten in Dienstverhältnisse im Rahmen der Aktion 20.000.

[142] Im Dezember 2017 lag die Arbeitslosenquote bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss österreichweit bei 26,7%; bei Frauen lag der Wert bei 21,7%, bei Männern bei 31,3%. Diese Kennzahl ist wie folgt definiert: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotenzial (Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte des aktuellen Monats) derselben Bildungsebene; die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 2016 (unselbständig Erwerbstätige nach ILO) errechnet. Vgl. AMS (2017): Arbeitsmarkt und Bildung – Dezember 2017, http://www.ams.at/_docs/001_am_bildung_1217.pdf, Abfrage 23.01.2018.

Abbildung 19: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Bildungsabschlüsse



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Frauen- und Männeranteil ist gleich hoch

Hinsichtlich des Frauen- und Männeranteils lässt der Vergleich der Aktion 20.000 und der Beschäftigungsinitiative 50+ nur geringfügige Unterschiede erkennen. Während der Anteil an geförderten Frauen im Vergleichszeitraum bei der Beschäftigungsinitiative 50+ bei 44% lag, waren es bei der Aktion 20.000 42%.

Anteil an Personen 55+ bei Aktion 20.000 höher

Das Durchschnittsalter der Beschäftigungsinitiative 50+ (54,2 Jahre) und der Aktion 20.000 (54,6 Jahre) unterscheidet sich kaum. Es zeigt sich jedoch, dass der Anteil an Personen 55+ bei der Aktion 20.000 (49%) höher liegt als bei der Beschäftigungsinitiative 50+ (43%). Dieser Umstand dürfte darin begründet sein, dass im Rahmen der Aktion 20.000 im Gegensatz zur Beschäftigungsinitiative 50+ auch Stellen entlang der Kompetenzen von Personen geschaffen wurden, während im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ Stellen basierend auf den vorher definierten Stellenanforderungen von Unternehmen besetzt werden. Ein „kompetenzbasiertes Schaffen von Stellen“ wird als erfolgversprechende Möglichkeit erachtet, um einer alterszentrierten Personalselektion entgegenwirken zu können.

Förderdauer im Rahmen der Aktion 20.000 erwartungsgemäß deutlich höher

Im Unterschied zu den Förderungen im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ waren Dienstverhältnisse im Rahmen der Aktion 20.000 grundsätzlich bis zum 30.06.2019 förderbar. Das ergibt in jenen Fällen, die zum Beginn der Pilotphase bewilligt wurden, eine potenzielle Förderdauer von knapp zwei Jahren. Mit einer regulären maximalen Förderdauer von bis zu zwei Jahren stellt die Aktion 20.000 eine Ausnahme zu den sonstigen Förderungen des AMS (bspw. Transitarbeitsplätze) dar.

Die realisierte durchschnittliche Förderdauer im Rahmen der Aktion 20.000 lag bei 472 Tagen oder 1,3 Jahren. Bei der Beschäftigungsinitiative 50+ beträgt die durchschnittliche Förderdauer lediglich 128 Tage bzw. rund 4,2 Monate. Dabei zeigen sich geringfügige Unterschiede zwischen den ein-

zelnen Förderinstrumenten im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+; so bildet etwa die Kombilohnförderung mit einer durchschnittlichen Förderdauer von 220 Tagen eine Ausnahme.

Es wird jedoch deutlich, dass die lange Förderdauer der Aktion 20.000 ein Alleinstellungsmerkmal im Bereich der Förderungen für Personen 50+ darstellt.

Tabelle 57: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – durchschnittliche Förderdauer

		Anzahl der geförderten Personen	Durchschnittliche Förderdauer in Tagen
Aktion 20.000	**Alle Förderinstrumente**	**3.824**	**472**
Beschäftigungsinitiative 50+	**Alle Förderinstrumente**	**18.905**	**128**
	EB	9.151	138
	GBP	2.198	123
	KOM	152	220
	SÖB	7.404	115

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Die folgende Tabelle fasst die beschriebenen Unterschiede zwischen den beiden Förderprogrammen Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Überblick zusammen.

Tabelle 58: Zusammenfassende Darstellung des Vergleichs Beschäftigungsinitiative 50+ und Aktion 20.000

Geschäftsfalldauer (brutto)	Die durchschnittliche Geschäftsfalldauer liegt bei der Aktion 20.000 bei 1.016 Tagen oder 2,8 Jahren. Bei der Beschäftigungsinitiative 50+ liegt der Wert bei durchschnittlich 463 Tagen bzw. 1,3 Jahren.	Aktion 20.000 fördert Personen mit länger dauernder Arbeitslosigkeit.
Bedarfsorientierte Mindestsicherung	9% der geförderten Personen bei der Aktion 20.000 erhielten vor Förderbeginn (teilweise) Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung. Bei der Beschäftigungsinitiative 50+ liegt dieser Anteil bei 8%.	Aktion 20.000 fördert einen ähnlich hohen Anteil an Personen mit Leistungsbezug aus der BMS.
Bildungsstatus	53% der geförderten Personen der Beschäftigungsinitiative 50+ verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss. Bei der Aktion 20.000 sind es 30%.	Geförderte Personen der Aktion 20.000 sind vergleichsweise höher qualifiziert.
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	41% der geförderten Personen der Aktion 20.000 verfügen über dokumentierte gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen. Bei der Beschäftigungsinitiative 50+ ist das bei 35% der Fall.	Aktion 20.000 fördert mehr Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.
Geschlecht	Der Frauenanteil unterscheidet sich nur geringfügig. Bei der Aktion 20.000 sind 42% der geförderten Personen weiblich. Bei der Beschäftigungsinitiative 50+ sind es 44%.	Aktion 20.000 fördert einen ähnlich hohen Anteil an Frauen.
Alter	49% der geförderten Personen der Aktion 20.000 sind älter als 55 Jahre. Bei der Beschäftigungsinitiative 50+ sind es 43%.	Aktion 20.000 fördert einen höheren Anteil Personen 55+.
Förderdauer	Die durchschnittliche Förderdauer liegt im Rahmen der Aktion 20.000 bei 472 Tagen und somit deutlich über dem Wert bei der Beschäftigungsinitiative 50+ (128 Tage).	Aktion 20.000-Teilnahmen dauern im Durchschnitt deutlich länger.

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

8.3 Vergleich mit einzelnen Förderungsinstrumenten innerhalb der Beschäftigungsinitiative 50+

Werden die Daten zur Beschäftigungsinitiative nach den einzelnen Förderinstrumenten ausgewertet, zeigen sich deutliche Unterschiede. Insbesondere die Eingliederungsbeihilfe hebt sich von den Förderfällen über SÖB und GBP ab. Der Kombilohnbeihilfe kommt aufgrund ihres geringen quantitativen Anteils eine nachgeordnete Bedeutung zu.

46% der Förderungen der Beschäftigungsinitiative 50+ sind Eingliederungsbeihilfen

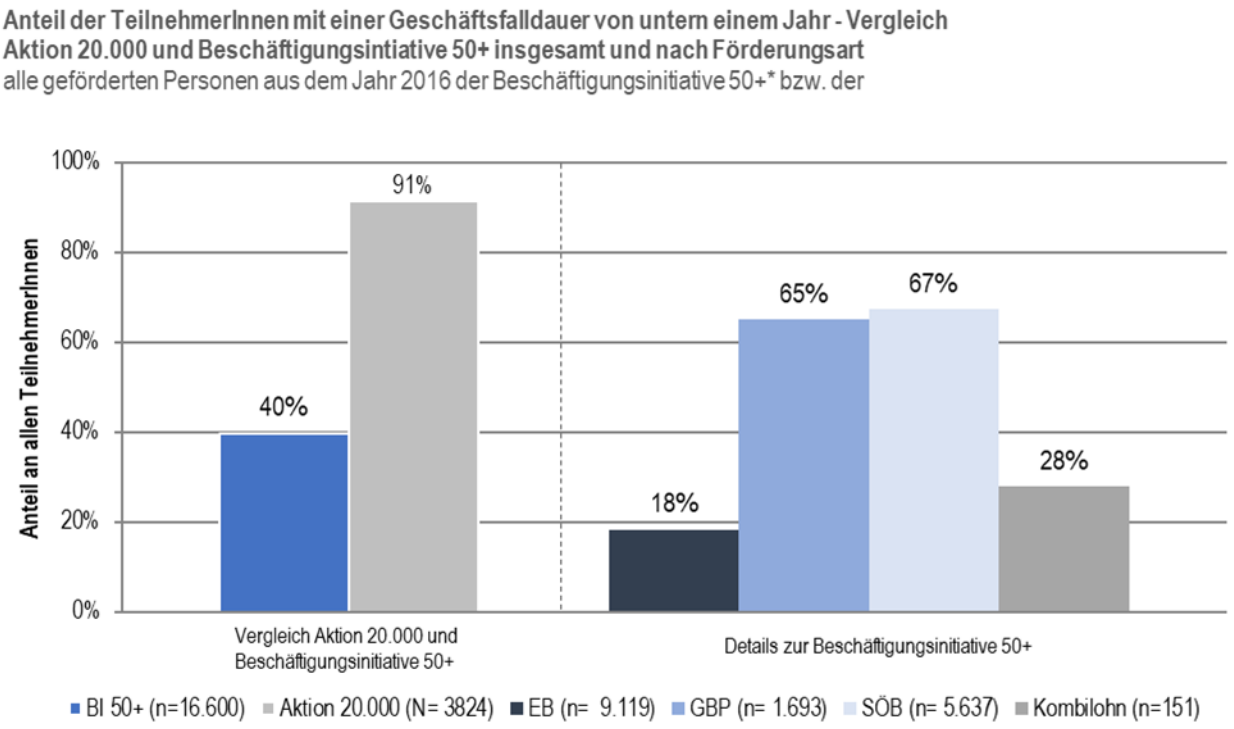
Im Jahr 2016 wurden insgesamt 21.289 Förderfälle bei 18.905 Personen über die Beschäftigungsinitiative 50+ aufgenommen (Förderbeginn im Laufe des Jahres 2016). Von diesen 21.289 Förderfällen entfielen 46% auf Eingliederungsbeihilfen, 37% auf SÖB-Förderungen, 11% auf GBP-Förderungen und 6% auf Kombilohnförderungen.

Geförderte Personen über Eingliederungsbeihilfen sind erwerbsnäher

Wenn die Struktur der geförderten Personen der Beschäftigungsinitiative 50+ differenziert nach Förderinstrumenten dargestellt wird, ergeben sich erkennbare Unterschiede. Besonders deutlich tritt hervor, dass über Eingliederungsbeihilfen weniger Personen mit einer Geschäftsfalldauer von über einem Jahr (18% im Vergleich zu 40% im Durchschnitt über alle Förderinstrumente) und weniger Personen 55+ (39% im Vergleich zu 43% im Durchschnitt über alle Förderinstrumente) gefördert werden (Details siehe Abbildung 20 und Abbildung 21).

Wird die Aktion 20.000 mit der Beschäftigungsinitiative 50+ differenziert nach Förderinstrumenten verglichen, so wird ersichtlich, dass die geförderte Zielgruppe über Eingliederungsbeihilfen im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ deutlich erwerbsnäher ist als der geförderte Personenkreis bei der Aktion 20.000 (Details siehe Abbildung 18).

Abbildung 20: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im detaillierten Vergleich – Förderdauer

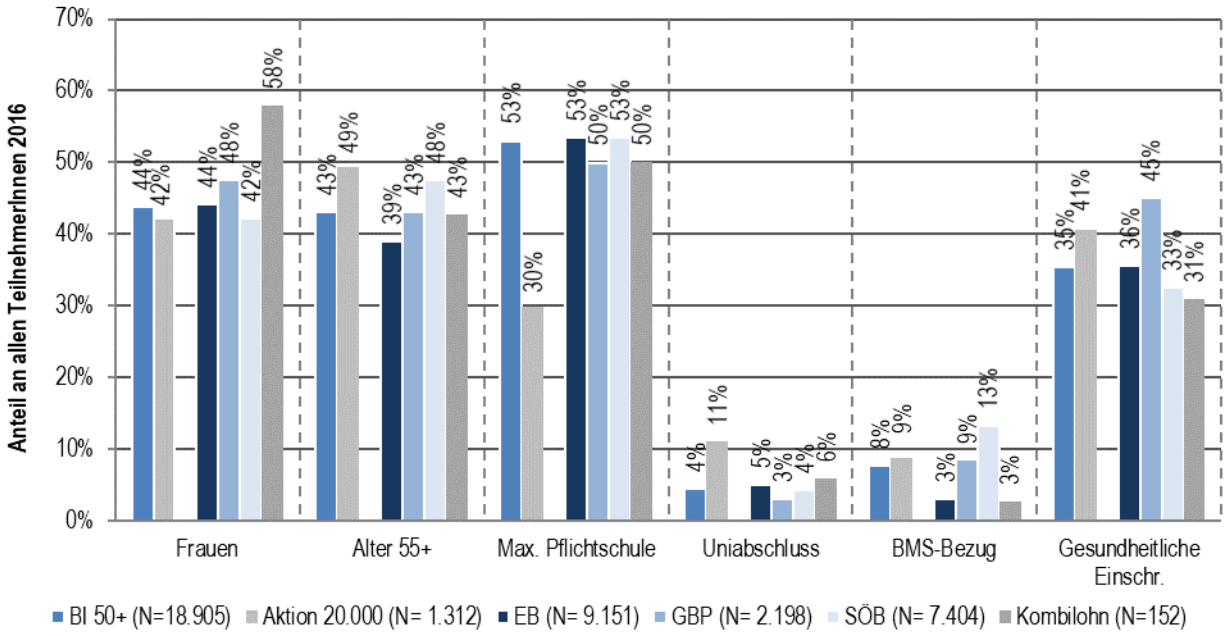


Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Abbildung 21: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im detaillierten Vergleich – Personenmerkmale

Anteil der TeilnehmerInnen mit definiertem Merkmal - Vergleich Aktion 20.000 und Beschäftigungsintiative 50+ insgesamt und nach Förderungsart

alle geförderten Personen aus dem Jahr 2016 der Beschäftigungsinitiative 50+ bzw. der Aktion 20.000 über die gesam



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

9 Arbeitsmarktpositionierung der geförderten Personen

Um die Nachhaltigkeit der Förderungen im Rahmen der Aktion 20.000 in Bezug auf die Integration der Zielgruppenpersonen in den Arbeitsmarkt bewerten zu können, gilt es, die Positionierung der geförderten Personen auf dem Arbeitsmarkt nach Abschluss der Teilnahme zu analysieren.

Dazu wird im Folgenden die Arbeitsmarktpositionierung aller geförderten Personen drei Monate nach Förderende detailliert analysiert. Im Fokus steht der Anteil von Personen, die am 92. Tag nach Austritt in ungeförderter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder selbständig erwerbstätig waren. Ergänzt wird diese Auswertung um eine Beschreibung der Arbeitsmarktpositionierungen jener geförderter Personen, die nicht in Beschäftigung waren.

Damit ist eine Aussage über den weiteren Verbleib der geförderten Personen nach Beendigung der Aktion 20.000, aber noch keine Aussage über die Wirkung möglich. Dazu wäre ein Vergleich mit einer – strukturell vergleichbaren – Personengruppe nötig, die im beobachteten Zeitfenster keine Förderung erhielt.

Datenbasis für Auswertungen

Datenbasis für die folgende Analyse des Arbeitsmarktverbleibs bilden alle Förderfälle im Rahmen der Aktion 20.000 über den gesamten Programmverlauf. Die quantitative Beschreibung der Umsetzung der Aktion 20.000 bezieht sich auf den zuletzt verfügbaren Datenstand des AMS-Datawarehouse (DWH). Stichtag für die folgenden Darstellungen ist der 31.10.2019.

Nachdem die Aktion 20.000 mit 30.06.2019 beendet wurde, ergibt sich für die meisten geförderten Personen ein maximaler Nachbeobachtungszeitraum von drei Monaten. Daher kann nur der kurzfristige Arbeitsmarktverbleib bewertet werden.

Eine langfristige Bewertung der Arbeitsmarktpositionierung ist im Rahmen der gegenständlichen Evaluation aufgrund des zu kurzen Nachbeobachtungszeitraums nicht möglich (bspw. Anzahl der Tage in Beschäftigung innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung der Teilnahme).

Die Arbeitsmarktpositionierung der geförderten Personen gilt es im Rahmen der Evaluation dann als positiv zu bewerten, wenn diese am 92. Tag nach Beendigung in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder an einer Qualifizierung teilnehmen[143]. Grundsätzlich sind sowohl unselbständige als auch selbständige, geförderte und ungeförderte Beschäftigungsverhältnisse als positiv zu bewerten. Gemäß einer strikten Bewertung der Nachhaltigkeit der Aktion 20.000 wird jedoch im Rahmen der Evaluation der Anteil an Personen, die in nicht geförderter Beschäftigung und Selbständigkeit stehen, als Arbeitsmarkterfolg in den Vordergrund gestellt.

[143] Dies entspricht auch der gängigen AMS-Praxis zur Ermittlung des Arbeitsmarkterfolges bei GBP oder SÖB/SÖBÜ-Teilnahmen.

Die Kennzahl zur Bewertung des Arbeitsmarktverbleibs nach drei Monaten wird jeweils ausgehend vom individuell letzten Austritt eines Förderfalls ermittelt. Berücksichtigt werden alle zeitlich letzten Förderfälle von geförderten Personen, bei denen zum Stichtag 31.10.2019 Daten zum Arbeitsmarktstatus drei Monate nach Austritt vorhanden waren (n = 3.806)[144].

Da es sich um eine Stichtagsbetrachtung handelt, ist auch zu beachten, dass die ermittelten Werte im Vergleich zur Betrachtung von Beschäftigungsvoluminas tendenziell eher geringer sind.

Vergleichsdaten der Beschäftigungsinitiative 50+

Um einen Referenzrahmen für die Arbeitsmarktpositionierung im Rahmen der Aktion 20.000 zu erlangen, werden Daten der Beschäftigungsinitiative 50+ aus dem Basisjahr 2016 herangezogen. Der analysierte Datenköper zur Arbeitsmarktposition nach Förderende (92. Tag nach Austritt) enthält alle Zugänge in die Beschäftigungsinitiative 50+ im Jahr 2016 (nähere Details siehe Kapitel 8.2). Daher ist es möglich, dass pro Person mehrere Förderfälle in einem Jahr stattfinden. Ausgewertet werden nur arbeitsmarktrelevante Teilnahmen entlang der AMS-internen Kodierung[145]. Kombilohnbeihilfen im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ wurden von der Analyse der Arbeitsmarktpositionierung aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit mit der Aktion 20.000 ausgeschlossen.

9.1 Allgemeine Arbeitsmarkpositionierung und soziodemografische Unterschiede

31,7% sind nach Ende der Aktion 20.000 in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung

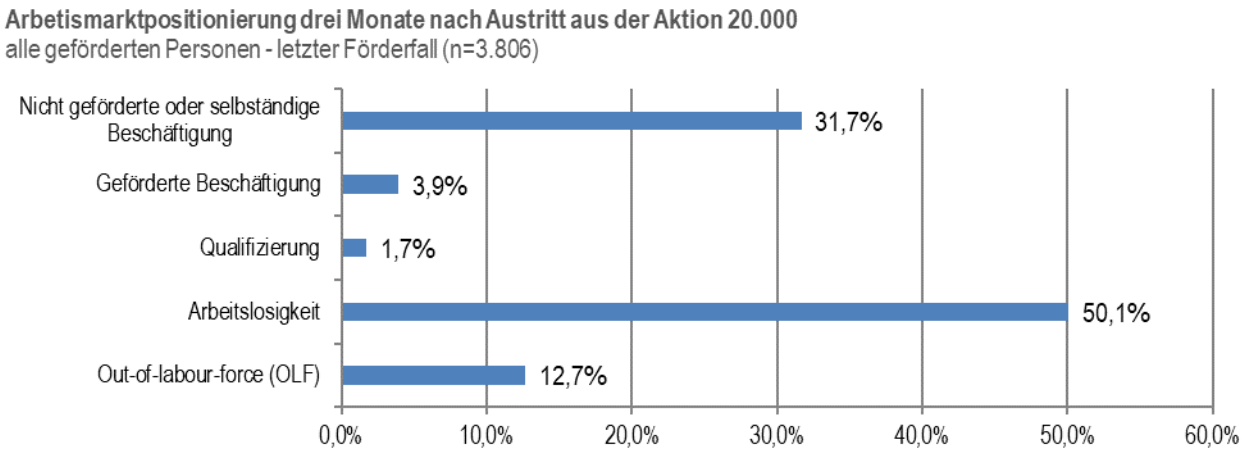
Es zeigt sich, dass insgesamt 37,3% aller geförderten Personen (n = 3.806) am 92. Tag nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses im Rahmen der Aktion 20.000 in Beschäftigung oder Qualifizierung waren. Im Detail stellen sich die Arbeitsmarktpositionierungen wie folgt dar:

- 31,4% in nicht geförderter Beschäftigung
- 3,9% in geförderter Beschäftigung
- 1,7% in Qualifizierung
- 0,3% selbständig erwerbstätig
- 50,1% der geförderten Personen waren zum Stichtag arbeitslos gemeldet
- 12,7% wiesen keinen beschäftigungsbezogenen Status auf (OLF).

[144] Von einer Berücksichtigung der AMS-internen Einstufung von arbeitsmarktrelevanten und nicht arbeitsmarktrelevanten Teilnahmen wird in dieser Analyse Abstand genommen. Dies ist damit zu begründen, dass in der Aktion 20.000 Förderungen über verschiedene Förderinstrumente (EB, SÖB, SÖBÜ) abgewickelt wurden, die eine unterschiedliche Definition von arbeitsmarktrelevanten Teilnahmen nach sich ziehen, die im Kontext der Aktion 20.000 jedoch nicht zutreffend sind. So wird beispielsweise im Rahmen einer EB-Förderung eine Teilnahme als nicht erfolgsrelevant eingestuft, wenn sich TeilnehmerInnen am 92. Tag in „geförderter Beschäftigung" befinden. Im Falle einer Förderung über SÖB/SÖBÜ wird hingegen nur von einer nicht relevanten Teilnahme ausgegangen, wenn am 92. Tag eine erneute Förderung über SÖB/SÖBÜ erfolgt. Da sich die Zielsetzung im Rahmen der Aktion 20.000 jedoch nicht je nach eingesetztem Förderinstrument unterschieden hat, wurde die AMS-interne Einstufung der Arbeitsmarktrelevanz einer Teilnahme hier auch nicht berücksichtigt. Um Verzerrungen durch Folgeförderungen zu vermeiden, wurden nur die zeitlich letzten Förderfälle aller geförderten Personen zur Bewertung der kurzfristigen Arbeitsmarktwirkung der Aktion 20.000 herangezogen.

[145] Um Verzerrungen zu minimieren, werden im Unterschied zur Aktion 20.000 im Kontext der Beschäftigungsinitiative 50+ nur arbeitsmarktrelevante Teilnahmen (Indikator AME_Relevanz = J für Ja) in die Analyse einbezogen. Dies ist auf die unterschiedlichen Zielsetzungen im Rahmen der Beschäftigungsintiative 50+ und den dementsprechenden Einsatz von Förderinstrumenten zurückzuführen.

Abbildung 22: Arbeitsmarktpositionierung drei Monate nach Austritt aus der Aktion 20.000



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Werden nur jene Personen herangezogen, die die Teilnahme an der Aktion 20.000 erfolgreich abgeschlossen haben, somit keine AbbrecherInnen sind (siehe Kapitel 5.3 für eine Definition), dann erhöht sich der Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung auf 39,5% (n = 3.051). 46,5% wiesen zum Stichtag insgesamt eine positive Arbeitsmarktpositionierung auf.

Zur Einordnung der Ergebnisse können Vergleichswerte der Beschäftigungsinitiative 50+ aus dem Jahr 2016 herangezogen werden.

Dabei zeigt sich, dass über alle Förderinstrumente hinweg in der Beschäftigungsinitiative 50+ im Jahr 2016 eine etwas bessere Arbeitsmarktpositionierung zum Stichtag 92 Tage nach Förderende erreicht werden konnte. Der Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung liegt bei der Beschäftigungsinitiative 50+ bei 37,5% (n = 15.453), bei der Aktion 20.000 hingegen bei 31,7% (n = 3.806). Dies ist jedoch ausschließlich auf den Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung über Eingliederungsbeihilfen im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ zurückzuführen (55,8%, n = 8.685). Aufgrund der wesentlich arbeitsmarktnäheren Zielgruppe bei der Beschäftigungsinitiative 50+ (siehe Auswertungen in Kapitel 8.2 und 8.3) können diese Werte jedoch nicht als unmittelbarer Vergleich, sondern nur als Referenzrahmen herangezogen werden. Vor diesem Hintergrund ist der im Rahmen der Aktion 20.000 erreichte Anteil von 31,7% aller geförderten Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung zum Stichtag drei Monate nach Austritt jedenfalls als Erfolg zu werten.

Tabelle 59: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag)

	Aktion 20.000 Anteil in % (n = 3.806)	BI 50+ Anteil in % (n = 15.453)	BI 50+ - EB Anteil in % (n = 8.685)	BI 50+ - SÖB Anteil in % (n = 5.262)	BI 50+ GBP Anteil in % (n = 1.506)
Positive Arbeitsmarkt-positionierungen	**37,3%**	**43,3%**	**60,1%**	**21,9%**	**21,1%**
Nicht geförderte Beschäftigung	31,4%	37,1%	55,3%	14,0%	13,2%
Geförderte Beschäftigung	3,9%	4,2%	3,1%	5,3%	6,4%
Qualifizierung	1,7%	1,7%	1,3%	2,5%	1,3%
Selbständig erwerbstätig	0,3%	0,3%	0,5%	0,2%	0,2%
Andere Arbeitsmarkt-positionierungen	**62,7%**	**56,7%**	**39,9%**	**78,1%**	**78,9%**
Arbeitslosigkeit	50,1%	49,6%	33,8%	69,6%	71,3%
Out-of-Labour-Force (OLF)	12,7%	7,0%	6,1%	8,5%	7,6%
Gesamtergebnis	**100,0%**	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Beschäftigung erfolgt zumeist beim selben Arbeitgeber

Die im Rahmen der Evaluation ausgewerteten Daten zu den Förderfällen enthalten keine Angaben zum Arbeitgeber der beschäftigten Personen zum betrachteten Stichtag 92 Tage nach Austritt. Daher ist es auch nicht möglich, einen validen Rückschluss zu ziehen, wie groß der Anteil jener Personen ist, die nach Austritt beim selben Dienstgeber, wie im Rahmen der Teilnahme am Förderprogramm der Aktion 20.000, beschäftigt sind. In den Ergebnissen der TeilnehmerInnenbefragung finden sich jedoch Hinweise, die belegen, dass ein guter Teil der Beschäftigung zum Stichtag über die bisherigen Dienstgeber im Rahmen der Aktion 20.000 erfolgt (siehe Kapitel 9.2).

Dieses Bild wird auch durch eine AMS-interne Auswertung zu den Beschäftigungsträgern der Aktion 20.000 von Oktober 2019 untermauert[146]. Demnach zeigt sich, dass rund 60% aller geförderten Personen, die zu diesem Zeitpunkt in Beschäftigung waren (unabhängig davon, ob in geförderter oder ungeförderter Beschäftigung), beim selben Dienstgeber wie im Rahmen der Aktion 20.000 tätig waren. Dieses Ergebnis verweist auf die zentrale Bedeutung der Akquisition von Stellen mit einer Aussicht auf nachhaltige Beschäftigung, die auch über den Förderzeitraum im Rahmen der Aktion 20.000 hinaus bestehen bleibt, und kann als Bestätigung für ein Beschäftigungspotenzial für Personen der Zielgruppe im gemeinnützigen Bereich gesehen werden.

Geringe Unterschiede im Anteil an nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung zwischen Frauen und Männern

Männer sind zum Stichtag 92 Tage nach Austritt aus der Aktion 20.000 etwas häufiger als Frauen arbeitslos gemeldet (52% bzw. 5%-Punkte Unterschied, n = 2.201). Frauen befinden sich zum Stichtag hingegen etwas häufiger im Status OLF (14% bzw. 3%-Punkte Unterschied, n = 1.605).

In Bezug auf den Anteil an Personen mit einer positiven Arbeitsmarktpositionierung zum Stichtag zeigt sich nur ein geringer geschlechtsspezifischer Unterschied (Frauen 38%, n = 1.605, Männer

[146] AMS Österreich (2019), interne Auswertung zur Aktion 20.000.

36%, n = 2.201). Dies gilt auch für den Anteil an Personen, die sich zum Stichtag in einer nicht geförderten oder selbständigen Beschäftigung befanden (Frauen 32%, n = 1.605, Männer 31%, n = 2.201).

Tabelle 60: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Geschlecht

	Männer (n = 2.201)	Frauen (n = 1.605)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**36,4%**	**38,4%**
Nicht geförderte Beschäftigung	31,0%	31,9%
Geförderte Beschäftigung	3,9%	3,9%
Qualifizierung	1,2%	2,4%
Selbständig erwerbstätig	0,4%	0,2%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**63,6%**	**61,6%**
Arbeitslosigkeit	52,0%	47,4%
Out-of-Labour-Force (OLF)	11,5%	14,2%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Neben diesen eher geringen geschlechtsspezifischen Unterschieden zeigt sich eine Reihe weiterer Einflussfaktoren auf die Arbeitsmarktpositionierung.

Längere Arbeitslosigkeit vor Antritt wirkt negativ

So lässt sich auf der Grundlage der Analyse der kurzfristigen Arbeitsmarktwirkung der Aktion 20.000 einmal mehr feststellen, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit ein wesentlicher Indikator für den herausfordernden Weg der betroffenen Personen (zurück) in den Arbeitsmarkt ist. Je länger die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Aktion 20.000 war, desto geringer ist auch der Anteil an geförderten Personen, bei denen sich eine positive Arbeitsmarktwirkung oder ein Arbeitsmarkterfolg zeigt:

- Personen mit einer vorhergehenden Dauer der Arbeitslosigkeit von fünf oder mehr Jahren (n = 429) sind nur in 26% der Fälle zum beobachteten Stichtag (92 Tage nach Austritt) in einer nicht geförderten oder selbständigen Beschäftigung. Der gesamte Anteil an Personen in dieser Gruppe, bei denen die Aktion 20.000 eine positive Arbeitsmarktwirkung im weiteren Sinne (inklusive geförderter Beschäftigung und Qualifizierung) zum Stichtag zeigt, liegt bei 31%. Anzumerken ist an dieser Stelle allerdings, dass von einem beachtlichen Erfolg gesprochen werden kann, wenn es durch die Aktion 20.000 gelang, 26% der 429 geförderten Personen, die davor fünf Jahre oder länger arbeitslos waren, in einem Dienstverhältnis zu positionieren.
- Personen, die vor Eintritt in die Aktion 20.000 ein bis zwei Jahre arbeitslos waren (n = 1.280), sind in 34% der Fälle in einer nicht geförderten oder selbständigen Beschäftigung. Eine positive Arbeitsmarktwirkung im weiteren Sinne zeigt sich in dieser Gruppe bei 41%.

Eine Ausnahme bilden geförderte Personen mit einer vorhergehenden Dauer der Arbeitslosigkeit von unter einem Jahr. Dies ist in diesem Zusammenhang jedoch nicht direkt interpretierbar, sondern auf den besonderen Umstand zurückzuführen, dass im Rahmen der Aktion 20.000 Zielgrup-

penpersonen[147] bei erneutem Eintritt in die Arbeitslosigkeit auch unabhängig von der Dauer der letzten Phase der Arbeitslosigkeit gefördert werden konnten.

Tabelle 61: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Geschäftsfalldauer

	Unter einem Jahr (n = 389)	1 bis 2 Jahre (n = 1.280)	2-5 Jahre (n = 1.708)	5+ Jahre (n = 429)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**36,8%**	**40,8%**	**36,4%**	**30,5%**
Nicht geförderte Beschäftigung	32,6%	34,0%	30,6%	25,6%
Geförderte Beschäftigung	2,8%	4,8%	3,9%	1,9%
Qualifizierung	1,0%	1,6%	1,8%	2,6%
Selbständig erwerbstätig	0,3%	0,4%	0,2%	0,5%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**63,2%**	**59,2%**	**63,6%**	**69,5%**
Arbeitslosigkeit	50,4%	46,6%	50,4%	59,0%
Out-of-Labour-Force (OLF)	12,9%	12,7%	13,2%	10,5%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Nur geringe Unterschiede nach Bildungsniveau

Die Arbeitsmarktpositionierung nach Austritt aus der Aktion 20.000 ist relativ unabhängig vom höchsten Bildungsabschluss der geförderten Personen. Geringfügig höhere Wirkungen lassen sich im mittleren Bildungssegment beobachten:

- Personen mit einem Abschluss einer mittleren Schule oder Lehre (n = 1.689) sind in 33% der Fälle zum Stichtag in einer nicht geförderten oder selbständigen Beschäftigung.
- Sowohl Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (n = 1.133) als auch Personen mit Hochschulabschluss (n = 419) waren in 30% der Fälle zum Stichtag in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung.

Vor dem Hintergrund der generell schwierigeren Arbeitsmarktsituation für ältere Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie für jene mit höheren Qualifizierungen sind diese geringen Wirkungsunterschiede durchaus als Erfolg zu werten. Die geringe Variabilität der Arbeitsmarktpositionierung nach Bildungsabschluss weist auch darauf hin, dass die Nachhaltigkeit der Förderung im Rahmen der Aktion 20.000 durch andere Faktoren beeinflusst wurde.

[147] Personen, die zwischen 01.07.2017 und 31.12.2017 einmal den Deskriptor *A20* im PST erhalten haben.

Tabelle 62: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Bildungsabschluss

	Max. Pflicht-schul-abschluss (n = 1.133)	Mittlere Schule und Lehre (n = 1.689)	Höhere Schule (n = 560)	Hochschule (n = 419)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**35,5%**	**39,9%**	**35,2%**	**33,9%**
Nicht geförderte Beschäftigung	29,7%	33,1%	31,1%	28,9%
Geförderte Beschäftigung	4,4%	4,6%	2,1%	1,9%
Qualifizierung	1,2%	1,9%	2,0%	1,9%
Selbständig erwerbstätig	0,1%	0,3%	0,0%	1,2%
Keine Arbeitsmarktpositionierungen	**64,5%**	**60,1%**	**64,8%**	**66,1%**
Arbeitslosigkeit	50,8%	47,9%	52,1%	54,2%
Out-of-Labour-Force (OLF)	13,7%	12,2%	12,7%	11,9%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Personen mit Behindertenstatus stehen vor größeren Herausforderungen nach Förderende

Für geförderte Personen mit anerkanntem Behindertenstatus gestaltet sich die Situation im Anschluss an die Aktion 20.000 deutlich schwieriger:

Während geförderte Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (n = 2.272) in 34% der Fälle zum Stichtag in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung waren, lag dieser Anteil bei Personen mit Behindertenstatus bei 23% (n = 299). Geförderte Personen mit Behindertenstatus weisen zwar zum Stichtag einen höheren Anteil in geförderter Beschäftigung (6%) auf, aber insgesamt betrachtet lässt der niedrigere Anteil in Bezug auf die positive Arbeitsmarktwirkung darauf schließen, dass es Personen mit Behindertenstatus schwer haben, nach Ende der Förderung über die Aktion 20.000 auf dem Arbeitsmarkt integriert zu bleiben:

- Bei geförderten Personen mit Behindertenstatus zeigt sich in 30% der Fälle eine positive Arbeitsmarktwirkung.
- Bei geförderten Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen kann in 38% der Fälle eine positive Arbeitsmarktwirkung beobachtet werden.

Zwischen Personen mit Vermittlungseinschränkungen lt. AMS (37%, n = 1.235) und Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (38%, n = 2.272) lässt sich gemessen am gesamten Anteil der Teilnahmen mit positiver Arbeitsmarktwirkung kein wesentlicher Unterschied feststellen. Im Detail betrachtet liegt der Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung bei Personen mit Vermittlungseinschränkungen lt. AMS mit 29% jedoch unter dem Vergleichswert von Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (34%).

Tabelle 63: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen

	Keine Vermittlungs-einschränkungen (n = 2.272)	Vermittlungsein-schränkung lt. AMS (n = 1.235)	Behindertenstatus (n = 299)
Positive Arbeitsmarktpositionie-rungen	**38,4%**	**36,8%**	**30,1%**
Nicht geförderte Beschäftigung	33,9%	28,7%	22,7%
Geförderte Beschäftigung	2,5%	5,8%	6,4%
Qualifizierung	1,6%	2,0%	1,0%
Selbständig erwerbstätig	0,4%	0,2%	0,0%
Andere Arbeitsmarktpositionie-rungen	**61,6%**	**63,2%**	**69,9%**
Arbeitslosigkeit	50,6%	49,2%	49,8%
Out-of-Labour-Force (OLF)	11,0%	13,9%	20,1%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Ältere Personen sind weniger oft in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung

Wird die Arbeitsmarktwirkung der Aktion 20.000 in Beziehung zum Alter der geförderten Personen gesetzt, zeigen sich deutliche Unterschiede: Der Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung nimmt mit zunehmendem Alter ab, während der Anteil an Personen im Status Out-of-Labour-Force (OLF) über die Altersgruppen hinweg zunimmt:

- Personen 60+ sind nur in 18% der Fälle in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung, Personen zwischen 50 und 54 Jahren in 36% der Fälle.
- Andererseits ist der Anteil an Personen im Status OLF bei den über 60-Jährigen mit 32% deutlich höher als jener der 50-54-Jährigen (8%).

Dass der Anteil an Personen mit Status OLF nach Förderende mit zunehmendem Alter steigt, ist vor dem Hintergrund, dass die Aktion 20.000 für viele geförderte Personen eine Überbrückung zum Antritt der Alterspension darstellte, wenig überraschend. Diese Annahme kann zwar anhand der verfügbaren Daten nicht näher geprüft werden, erhärtet sich jedoch anhand der Informationen aus der Case-Study aus Oberösterreich (siehe Kapitel 4.4).

Hinsichtlich des Anteils an geförderten Personen, die zum Stichtag arbeitslos waren, lässt sich kein signifikanter Unterschied nach Alterskategorien feststellen.

Tabelle 64: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Alter

	50 bis 54 Jahre (n = 1.919)	55 bis 59 Jahre (n = 1.643)	60 Jahre und älter (n = 244)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**42,7%**	**33,4%**	**20,5%**
Nicht geförderte Beschäftigung	35,9%	28,2%	17,2%
Geförderte Beschäftigung	4,0%	4,0%	2,5%
Qualifizierung	2,4%	1,0%	0,4%
Selbständig erwerbstätig	0,4%	0,2%	0,4%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**57,3%**	**66,6%**	**79,5%**
Arbeitslosigkeit	49,7%	51,0%	47,1%
Out-of-Labour-Force (OLF)	7,7%	15,6%	32,4%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Deutliche Unterschiede je nach Leistungsart der bedarfsorientierten Mindestsicherung

Gemessen an allen geförderten Personen im Rahmen der Aktion 20.000 ist der Anteil an Personen mit Bezug von Ergänzungsleistungen (6%) bzw. Vollbezug von Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung (3%) eher gering. Es zeigen sich aber deutliche Unterschiede im Vergleich zu Personen ohne Leistungsbezug, vor allem bei VollleistungsbezieherInnen:

- Der Anteil mit positiver Arbeitsmarktpositionierung liegt bei geförderten Personen ohne Leistungsbezug aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung (n = 3.477) bei 38%; in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung befanden sich am Stichtag 33%.
- Bei geförderten Personen mit Vollbezug aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung (n = 112) liegt der Anteil mit positiver Arbeitsmarktwirkung bei 27%, wobei 19% zum Stichtag in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung waren.
- Bei ErgänzungsleistungsbezieherInnen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung (n = 217) lässt sich bei 29% eine positive Arbeitsmarktwirkung feststellen; 24% befanden sich in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung.

Tabelle 65: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Bedarfsorientierte Mindestsicherung

	Kein Leistungsbezug (n = 3.477)	Ergänzungsleistungen (n = 217)	Vollbezug (n = 112)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**38,1%**	**29,0%**	**26,8%**
Nicht geförderte Beschäftigung	32,2%	24,0%	18,8%
Geförderte Beschäftigung	4,0%	3,2%	2,7%
Qualifizierung	1,6%	1,8%	5,4%
Selbständig erwerbstätig	0,3%	0,0%	0,0%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**61,9%**	**71,0%**	**73,2%**
Arbeitslosigkeit	49,2%	58,5%	61,6%
Out-of-Labour-Force (OLF)	12,7%	12,4%	11,6%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Für Personen mit Migrationshintergrund gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation nach Förderende schwieriger

Es zeigt sich auch bei Analyse der Arbeitsmarktpositionierung der Aktion 20.000, dass Personen mit Migrationshintergrund vor vergleichsweise größeren Problemen auf dem Arbeitsmarkt stehen. Während der Anteil mit positiver Arbeitsmarktpositionierung bei den geförderten Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft 38% beträgt, ist der Vergleichswert (32%) bei Personen mit einer anderen Staatsbürgerschaft um 6%-Punkte geringer. Der Nachteil für Personen mit anderer Staatsbürgerschaft zeigt sich sowohl in Bezug auf den Anteil von Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (6%-Punkte Unterschied) als auch in geförderter Beschäftigung (2%-Punkte Unterschied).

Tabelle 66: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Staatszugehörigkeit

	Österreich (n = 3.390)	Andere (n = 416)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**37,9%**	**32,0%**
Nicht geförderte Beschäftigung	32,0%	26,2%
Geförderte Beschäftigung	4,1%	2,4%
Qualifizierung	1,6%	2,9%
Selbständig erwerbstätig	0,3%	0,5%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**62,1%**	**68,0%**
Arbeitslosigkeit	49,4%	55,8%
Out-of-Labour-Force (OLF)	12,7%	12,3%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Die folgende Tabelle fasst die bereits beschriebenen Unterschiede hinsichtlich der positiven Arbeitsmarktpositionierungen nach unterschiedlichen Merkmalen im Überblick zusammen.

Tabelle 67: Arbeitsmarktpositionierungen (Stichtag 92. Tag) – Übersicht nach unterschiedlichen Merkmalen

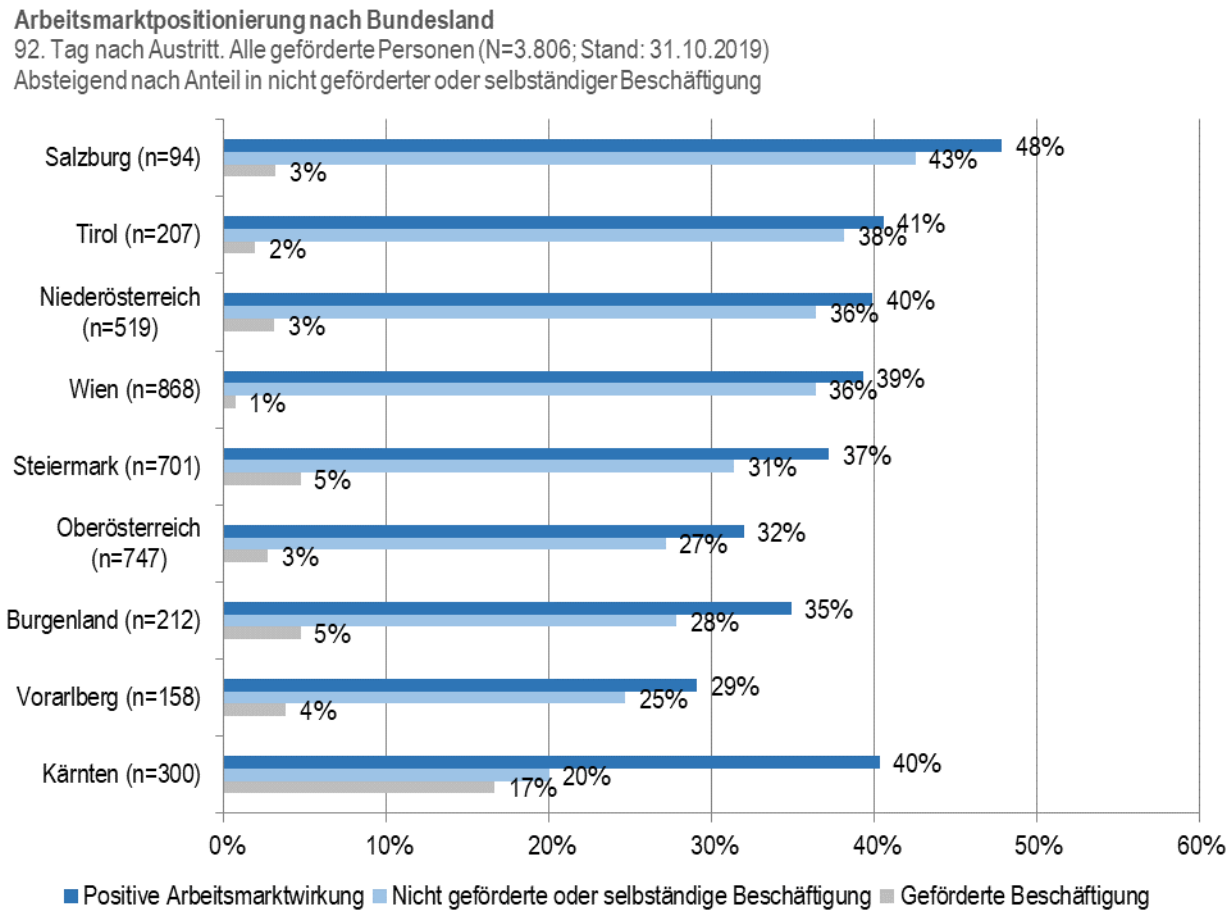
	Positive Arbeitsmarktpositionierung				Andere Arbeitsmarkt-positionierung		
	Nicht geförderte Beschäftigung	Geförderte Beschäftigung	Qualifizierung	Selbständig erwerbstätig	Arbeitslosigkeit	Out-of-Labour-Force (OLF)	Anzahl
Männer	31,0%	3,9%	1,2%	0,4%	52,0%	11,5%	2.201
Frauen	31,9%	3,9%	2,4%	0,2%	47,4%	14,2%	1.605
Bis zu einem Jahr arbeitslos	32,6%	2,8%	1,0%	0,3%	50,4%	12,9%	389
1-2 Jahre arbeitslos	34,0%	4,8%	1,6%	0,4%	46,6%	12,7%	1.280
2-5 Jahre arbeitslos	30,6%	3,9%	1,8%	0,2%	50,4%	13,2%	1.708
5+ Jahre arbeitslos	25,6%	1,9%	2,6%	0,5%	59,0%	10,5%	429
max. Pflichtschule	29,7%	4,4%	1,2%	0,1%	50,8%	13,7%	1.133
Mittlere Schule und Lehre	33,1%	4,6%	1,9%	0,3%	47,9%	12,2%	1.689
Höhere Schule	31,1%	2,1%	2,0%	0,0%	52,1%	12,7%	560
Hochschule	28,9%	1,9%	1,9%	1,2%	54,2%	11,9%	419
Keine Einschränkungen	33,9%	2,5%	1,6%	0,4%	50,6%	11,0%	2.272
Einschränkungen lt. AMS	28,7%	5,8%	2,0%	0,2%	49,2%	13,9%	1.235
Behindertenstatus	22,7%	6,4%	1,0%	0,0%	49,8%	20,1%	299
50 bis 54 Jahre	35,9%	4,0%	2,4%	0,4%	49,7%	7,7%	1.919
55 bis 59 Jahre	28,2%	4,0%	1,0%	0,2%	51,0%	15,6%	1.643
60 Jahre und älter	17,2%	2,5%	0,4%	0,4%	47,1%	32,4%	244
Kein BMS-Leistungsbezug	32,2%	4,0%	1,6%	0,3%	49,2%	12,7%	3.477
Ergänzungsleistungen	24,0%	3,2%	1,8%	0,0%	58,5%	12,4%	217
BMS-Vollbezug	18,8%	2,7%	5,4%	0,0%	61,6%	11,6%	112
Österreichische Staatsbürgerschaft	32,0%	4,1%	1,6%	0,3%	49,4%	12,7%	3.390
Andere Staatsbürgerschaft	26,2%	2,4%	2,9%	0,5%	55,8%	12,3%	416

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

9.2 Regionale Unterschiede in der Arbeitsmarktpositionierung

Anhand der Auswertungen der Arbeitsmarktpositionierung zum 92. Tag nach Austritt aus der Aktion 20.000 zeigen sich deutliche regionale Unterschiede, sowohl im Hinblick auf den Anteil an Personen mit positiver Arbeitsmarktwirkung als auch im Hinblick auf Personen, die zum Stichtag in geförderter bzw. nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung waren.

Abbildung 23: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Bundesland



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Wird der Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung zum Stichtag im Vergleich über die Bundesländer analysiert, zeigen sich deutliche Unterschiede. Der höchste Anteil ist in Salzburg zu finden (43%, n = 94), der geringste Wert in Kärnten (20%, n = 300). Auch in Bundesländern mit einer vergleichsweise höheren Anzahl an potenziellen TeilnehmerInnen[148] im Rahmen der Aktion 20.000 zeigen sich Unterschiede:

- In Wien (n = 868) und in Niederösterreich (n = 519) liegt der Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung bei jeweils 36%.
- In Oberösterreich liegt der Anteil von Personen in ungeförderter oder selbständiger Beschäftigung bei 27% (n = 747).

[148] Siehe Kapitel 5.1.

Wird der Anteil an geförderten Personen mit positiver Arbeitsmarktwirkung zum Stichtag analysiert, zeigt sich, dass der höchste Wert in Salzburg zu finden ist (48%, n = 94), der geringste in Vorarlberg (29%, n = 158)[149].

Kärnten ist das einzige Bundesland, in dem sich ein großer Unterschied zwischen dem Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (20%) und dem gesamthaften Anteil an Personen mit positiver Arbeitsmarktpositionierung (40%) ergibt. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in Kärnten zum Stichtag auffallend viele Personen in geförderter Beschäftigung waren (17%).[150]

Vielschichtige Ursachenerklärung

Wie bereits beschrieben, wurde die Aktion 20.000 in den einzelnen Bundesländern stark unterschiedlich umgesetzt. Die Unterschiede beziehen sich sowohl auf die regional gewählten Förderansätze (siehe Kapitel 4.3) als auch das quantitative Ausmaß im Verhältnis zur Anzahl der potenziell förderbaren Personen (siehe Kapitel 5.1).

Neben Unterschieden in der Schwerpunktsetzung und dem angewandten Förderansatz dürften auch regionale strukturelle Unterschiede zwischen den Regionen Gründe für die Heterogenität der kurzfristigen Arbeitsmarktpositionierung der Aktion 20.000 darstellen.

Potenzielle Erklärungen könnten beispielsweise in Zusammenhang mit dem Verhältnis der Anzahl regional geförderter Personen und den grundsätzlich förderbaren Personen stehen. Eine andere mögliche Ursache für die auftretenden regionalen Unterschiede könnte in der jeweiligen Arbeitsmarksituation liegen, die eventuell dazu führt, dass sich die Zielgruppenpersonen hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen über Bundesländer hinweg systematisch unterscheiden.

Vor diesem Hintergrund ist eine eindeutige Zuschreibung der Ursachen für die sich ergebenden regionalen Unterschiede nicht eindeutig möglich.

[149] Für eine detaillierte Darstellung der Arbeitsmarktpositionierung nach Bundesland siehe Tabelle 192 im Anhang.
[150] Ebenda.

9.3 Gefördertes Dienstverhältnis und Arbeitsmarktpositionierung

Zur differenzierten Analyse des Einflusses der Rahmenbedingungen der geförderten Dienstverhältnisse auf die kurzfristige Arbeitsmarktpositionierung wurden die Daten der TeilnehmerInnen- und AbbrecherInnenbefragung mit den DWH-Daten zum Stichtag 31.10.2019 verschnitten. Insgesamt zeigen sich nur geringe Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsmarktpositionierung zwischen den im Rahmen der Evaluation Befragten und der Grundgesamtheit der geförderten Personen.

Tabelle 68: Arbeitsmarktwirkung (Stichtag 92. Tag) – Befragte Personen und geförderte Personen

	Befragte Personen (n = 553)	Alle geförderten Personen (n = 3.806)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	**40,1%**	**37,3%**
Nicht geförderte Beschäftigung	33,1%	31,4%
Geförderte Beschäftigung	4,7%	3,9%
Qualifizierung	2,2%	1,7%
Selbständig erwerbstätig	0,2%	0,3%
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	**59,9%**	**62,7%**
Arbeitslosigkeit	50,3%	50,1%
Out-of-Labour-Force (OLF)	9,6%	12,7%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Erhalt des Arbeitsplatzes als Indikator für Arbeitsmarktpositionierung

Anhand der Stichtagsdaten zum Arbeitsmarktstatus lässt sich feststellen, dass die befragten Personen rund zwei Monate vor Auslaufen der Aktion 20.000 bereits gut abschätzen konnten, ob ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt oder nicht.

Personen, die zum Befragungszeitpunkt von einer hohen Wahrscheinlichkeit ausgingen, dass ihr Arbeitsplatz auch über das Ende der Aktion 20.000 hinaus erhalten bleibt, befanden sich zum Stichtag (92 Tage nach Austritt aus der Aktion 20.000) in 81% der Fälle in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (n = 182). Personen, die hingegen annahmen, dass ihr Arbeitsplatz wahrscheinlich nicht erhalten bleibt, befanden sich zum Stichtag nur in 17% der Fälle in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (n = 253).

Aus diesen Ergebnissen kann abgeleitet werden, dass vermutlich ein großer Teil der Personen, die sich zum Stichtag in nicht geförderter Beschäftigung befanden, weiterhin bei ihrem bisherigen Dienstgeber über die Aktion 20.000 tätig waren.

Tabelle 69: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Einschätzung auf Erhalt des Arbeitsplatzes

Arbeitsmarktpositionierung am 92. Tag nach Förderende	Chancen, dass Arbeitsplatz erhalten bleibt[151]			
	gering (n = 253)		hoch (n = 152)	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Nicht geförderte Beschäftigung	42	16,6%	123	80,9%
Geförderte Beschäftigung	10	4,0%	7	4,6%
Selbständig	1	0,4%	0	0,0%
Qualifizierung	9	3,6%	1	0,7%
Arbeitslosigkeit	164	64,8%	16	10,5%
Out-of-Labour-Force	27	10,7%	5	3,3%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Es zeigen sich Unterschiede in der Arbeitsmarktpositionierung drei Monate nach Förderende, je nach Einschätzung der Zusätzlichkeit des Arbeitsplatzes im Rahmen der Aktion 20.000. Personen, die bei der Befragung angeben, dass ihre Stelle zusätzlich war, sind zum beobachteten Stichtag in 32% der Fälle in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (n=361). Bei Personen auf Stellen, die nach eigener Angabe nicht neu geschaffen wurden, liegt dieser Anteil bei 41% (n=116). Vor dem Hintergrund, dass es schwierig ist, neuartige Dienstleistungen und Tätigkeiten im gemeinnützigen bzw. öffentlichen Bereich nachhaltig zu finanzieren, erscheint dieses Ergebnis plausibel. Es kann ein negativer Zusammenhang zwischen der Zusätzlichkeit von Stellen und der nachhaltigen Finanzierbarkeit vermutet werden.

Einfluss der Vorbereitung und Schulung auf die Arbeitsmarktpositionierung

Deutlichen Einfluss auf die Arbeitsmarktwirkung hat die Vorbereitung, die im Rahmen der Aktion 20.000 erfolgte. 44% der Personen, die eine vorbereitende Schulung vom AMS für ihren neuen Job erhalten haben, befinden sich 3 Monate nach Förderende in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung. Der Vergleichswert jener Personen ohne AMS-Vorbereitung beträgt 31%.

Ähnlich hoch zeigt sich dieser Zusammenhang in Bezug auf die Vorbereitung durch den Dienstgeber. Auch hier befinden sich vorbereitete Personen (n = 345) zum beobachteten Stichtag zu einem höheren Anteil in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (38% bzw. 12%-Punkte Unterschied).

[151] Die Auswertungen beziehen sich auf die Einschätzung der Befragten. Diese wurden geben auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 10 (hoch) zu bewerten, wie hoch sie die Chancen einschätzen, dass ihr Arbeitsplatz auch über das Förderende der Aktion 20.000 erhalten bleibt. Für die vorliegende Auswertung wurden die Kategorien wie folgt zusammengefasst:

- gering (1-5)
- hoch (6-10)

Tabelle 70: Arbeitsmarktwirkung (Stichtag 92. Tag) – Vorbereitung auf Dienstverhältnis

Vorbereitung: Vom AMS finanzierte Schulung erhalten				
Arbeitsmarktpositionierung am 92. Tag nach Förderende	**ja**		**nein**	
	Anzahl	**%**	**Anzahl**	**%**
Nicht geförderte Beschäftigung	41	43,6%	142	30,9%
Geförderte Beschäftigung	6	6,4%	20	4,4%
Selbständig	0	0,0%	1	0,2%
Qualifizierung	2	2,1%	10	2,2%
Arbeitslosigkeit	36	38,3%	242	52,7%
Out-of-Labour-Force	9	9,6%	44	9,6%
Vorbereitung: Einschulung vom Dienstgeber erhalten				
Arbeitsmarktpositionierungen am 92. Tag nach Förderende	**ja**		**nein**	
	Anzahl	**%**	**Anzahl**	**%**
Nicht geförderte Beschäftigung	130	37,7%	53	25,5%
Geförderte Beschäftigung	13	3,8%	13	6,3%
Selbständig	0	0,0%	1	0,5%
Qualifizierung	9	2,6%	3	1,4%
Arbeitslosigkeit	159	46,1%	119	57,2%
Out-of-Labour-Force	34	9,9%	19	9,1%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Für diese Ergebnisse gibt es unterschiedliche Erklärungsansätze. Wie sich im Rahmen der Befragung gezeigt hat, dauern AMS-finanzierte Vorbereitungsmaßnahmen verhältnismäßig länger als dienstgeberseitige Maßnahmen. Angeboten wurden bspw. insbesondere Ausbildungen im Bereich der Alltagsbegleitung und für KindergartenhelferIn. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass seitens des AMS insbesondere solche Schulungen gefördert wurden, die den Aufbau von beruflichen Grundkompetenzen in Berufsfeldern mit einem hohen Beschäftigungspotenzial zum Ziel hatten.

Dienstgeberseitig könnte vermutet werden, dass vor allem bei jenen Personen in Vorbereitungs- und Einschulungsmaßnahmen investiert wurde, bei denen einerseits von einer grundsätzlichen Eignung für die Ausübung dieser Beschäftigung ausgegangen wurde, andererseits auch eine Weiterfinanzierung des Beschäftigungsverhältnisses nach Auslaufen der Förderung realisierbar erschien.

Einfluss der Zufriedenheit der geförderten Personen auf die Arbeitsmarktpositionierung

In der Evaluation zeigt sich, dass die Zufriedenheit der geförderten Personen nicht nur einen verlässlichen Indikator für einen Abbruch bzw. den erfolgreichen Abschluss der Aktion 20.000, sondern auch für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt nach Auslaufen der Förderung darstellt. Analysiert man den Einfluss der Zufriedenheit der geförderten Personen auf den Beschäftigungsstatus zum Stichtag, lassen sich signifikante Unterschiede feststellen.

Gemessen am Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung sind (eher) zufriedene geförderte Personen (39%, n = 425) weitaus erfolgreicher auf dem Arbeitsmarkt als (eher) Unzufriedene (15%, n = 126).

Dieses Bild lässt sich anhand folgender Zufriedenheitsdimensionen[152] weiter differenzieren:

- Einen besonders hohen Einfluss hat die Zufriedenheit mit der Tätigkeit an sich. So sind (eher) zufriedene Personen zu 37% am beobachteten Stichtag nach Förderende in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (n = 486). Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt mit ihrer Tätigkeit (eher) nicht zufrieden zeigten, befinden sich hingegen nur in 5% der Fälle (n = 61) nach Förderende in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung.
- Ebenfalls positiv wirkt es sich auf die Arbeitsmarktpositionierung aus, wenn geförderte Personen (eher) zufrieden mit dem Arbeitsklima sind. In 39% der Fälle (n = 447) befanden sich diese Personen am Stichtag in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (28%-Punkte Unterschied).

Kein signifikanter Zusammenhang mit der Arbeitsmarktwirkung lässt sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Bezahlung im Rahmen der Aktion 20.000 und den allgemeinen Rahmenbedingungen der Tätigkeit beobachten:

- Personen, die mit der Bezahlung (eher) unzufrieden sind, waren zum Stichtag in 29% der Fälle in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (n = 65), Personen, die die Bezahlung (eher) gut bewerten, hingegen in 34% der Fälle (n = 487).
- Personen, die (eher) unzufrieden mit den allgemeinen Rahmenbedingungen waren, befanden sich am Stichtag in 24% der Fälle in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung, mit den Rahmenbedingungen (eher) zufriedene Personen in 34% der Fälle.

Tabelle 71: Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (Stichtag 92. Tag) – nach Zufriedenheit

	(Eher) Zufriedene (n = 425-532)	(Eher) Unzufriedene (n = 17-126)
Allgemeine Zufriedenheit	38,9%	15,1%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit	36,8%	4,9%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima	38,7%	10,8%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen	33,8%	23,5%
Zufriedenheit mit der Bezahlung	33,9%	29,2%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019) bzw. Befragung der geförderten Personen, eigene Darstellung.

[152] Siehe dazu eine detaillierte Beschreibung der Zufriedenheitsdimensionen in Kapitel 7.7.

10 Gesamtbewertung und Handlungsoptionen

Mit dem Ziel, 20.000 Arbeitsplätze für langzeitbeschäftigungslose Personen 50+ zu schaffen, stand in der Aktion 20.000 auf Konzeptebene die beschäftigungspolitische Funktion des Programms im Vordergrund. Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene sollte durch die Intervention eine Halbierung der Zielgruppe erreicht werden. In diesem Sinne gilt es, in der Bewertung des Programms sowohl die beschäftigungspolitische als auch die arbeitsmarktpolitische Funktion zu beurteilen und dies – soweit möglich – für den Förderungszeitraum selbst und für die Zeit nach Auslaufen der Förderung. Die Auseinandersetzung mit den beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Effekten während des Förderungszeitraums ist von Bedeutung, weil unmittelbar durch die Förderung selbst – so sie zielkonform umgesetzt wird – beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Effekte erzielt werden können.

10.1 Kurzfristige beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Effekte

Die Bewertung, ob und in welchem Ausmaß tatsächlich zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wurden, ist komplexer als anzunehmen wäre, da auf Programmebene eine eindeutige Definition des Kriteriums der Zusätzlichkeit fehlt. In der Umsetzung wurde dieses zentrale Kriterium im Sinne der Handhabbarkeit zumeist pragmatisch definiert[153]: So mussten einerseits Dienstgeber die Zusätzlichkeit der Stelle bestätigen und andererseits war jedenfalls ausgeschlossen, dass es im Vorfeld der Einstellung der geförderten Person zu Kündigungen kam. Um diese Fragestellung trotz fehlender durchgängig berücksichtigter Definition des Kriteriums der Zusätzlichkeit zu behandeln, wurde folgendermaßen differenziert:

- Geförderte Arbeitsplätze, die tatsächlich neu geschaffen wurden, weil von der Organisation beispielsweise ein neues Aufgabenfeld übernommen, ein bestehendes Aufgabenfeld ausgeweitet oder eine vormals ehrenamtliche Tätigkeit professionalisiert wurde. Derartige Arbeitsplätze werden als zusätzlich geschaffene Arbeitsplätze definiert. Diese Arbeitsplätze bedienen das beschäftigungspolitische Ziel des Programms – dies insbesondere dann, wenn keine Hinweise vorliegen, dass die Arbeitsplätze auch ohne die Aktion 20.000 entstanden wären. Werden diese Arbeitsplätze mit Zielgruppenpersonen besetzt, ist der Förderung darüber hinaus auch eine arbeitsmarktpolitische Funktion zuzuschreiben, handelt es sich bei der Zielgruppe doch um Personen, die nachweislich ohne Förderung sehr niedrige Beschäftigungschancen haben.
- Geförderte Arbeitsplätze, die zwar nicht neu geschaffen wurden, aber zusätzlich im Sinne des oben beschriebenen prozessualen Verständnisses von Zusätzlichkeit waren und die Nachbesetzung einer offenen Stelle in der Organisation bedeuteten. In diesen Fällen hat die Förderung keine beschäftigungspolitische, sehr wohl aber eine arbeitsmarktpolitische Funktion, sofern Zielgruppenpersonen beschäftigt werden.

Auf der Grundlage dieser Differenzierung kann unter Rückgriff auf die Ergebnisse der repräsentativen Befragung von geförderten Personen die Bedeutung der beiden Gruppen von Arbeitsplätzen quantitativ abgeschätzt werden: So gaben insgesamt 65,3% der Befragten (n=553) an, dass sie einen Arbeitsplatz innehatten, der zusätzlich geschaffen wurde.[154] Berücksichtigt man, dass rund

[153] In Oberösterreich wurde versucht, dieses Kriterium – ebenso wie das Kriterium der Wettbewerbsneutralität – umfassend zu definieren und zu prüfen, man stellte dabei einen unverhältnismäßig hohen Prüfaufwand fest.

[154] In der Befragung antworteten 38,7% der Befragten auf die Frage „Wissen Sie, ob Ihre Tätigkeit davor von anderen Personen in Ihrer Organisation durchgeführt wurde?“ mit „Ja, von einer anderen Person, aber für mich wurde ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen.“ 26,6% antworteten mit „Nein, diese Tätigkeit gab es vor mir in der Organisation nicht – sie wurde daher vorher von niemandem ausgeführt.“ 13,7% konnten diese

14% in der Befragung angaben, diese Frage nicht beantworten zu können, so kann man annehmen, dass rund zwei Drittel (65,3%) bis drei Viertel (75,7%, n=477) der geförderten Stellen tatsächlich neu geschaffen wurden. In Absolutzahlen ist damit von rund 2.500 bis 2.890 neu geschaffenen Arbeitsplätzen auszugehen, wobei vermutlich ein Teil dieser Stellen auch ohne Aktion 20.000 geschaffen worden wäre.

Durch die Förderung konnte aber jedenfalls – darauf deuten Aussagen in den geführten qualitativen Interviews sowie im Theorie-Praxis-Dialog hin – eine umfangreichere Ausweitung der Tätigkeiten vorgenommen werden und es konnten neue Tätigkeitsfelder erprobt werden, die man sonst nicht erprobt hätte. Wie hoch der Anteil jener Stellen ist, die auch ohne die Förderung durch die Aktion 20.000 entstanden wären, kann nicht abschließend beurteilt werden. Am Beispiel der Alltagsbegleitung in der Steiermark zeigt sich jedoch, dass – eine entsprechende Einbettung vorausgesetzt - mithilfe der Aktion 20.000 einem innovativen Dienstleistungsangebot zum Durchbruch verholfen und die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze initiiert werden konnte.

Bei jenen Arbeitsplätzen, bei denen vakante Stellen mit einer geförderten Zielgruppenperson besetzt wurden, ist ein rein arbeitsmarktpolitischer Effekt zu attestieren. Zieht man wiederum die Ergebnisse der telefonischen Befragung heran, so ist davon auszugehen, dass zwischen 21% (n= 553) und 24% (n= 477) der geförderten Stellen nicht neu geschaffen, sondern mit geförderten Zielgruppenpersonen nachbesetzt wurden[155]. In diesen Fällen kommt der Aktion 20.000 keine beschäftigungspolitische Funktion zu. Eine arbeitsmarktpolitische Funktion hingegen ist – entsprechend der oben ausgeführten Überlegungen – auch in diesen Fällen gegeben.

Mit Blick auf diese Differenzierung kann davon ausgegangen werden, dass die Aktion 20.000 jedenfalls einen kurzfristigen beschäftigungspolitischen Effekt hatte. Dieser Effekt lässt sich annäherungsweise quantifizieren: So wurden für einen durchschnittlichen Zeitraum von 1,3 Jahren rund 2.550 bis 2.870 neue Stellen geschaffen.

Zusätzlich wurde durch die Beschäftigung von 3.824 Personen über einen durchschnittlichen Zeitraum von 1,3 Jahren die Langzeitbeschäftigungslosigkeit bei der Zielgruppe der über 50-Jährigen reduziert.

10.2 Längerfristige beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Effekte – Nachhaltigkeit der Förderung

Wiewohl auf Konzeptebene keine Zielvorgaben hinsichtlich der Nachhaltigkeit der geförderten Stellen formuliert waren, gilt es im Sinne eines effektiven und effizienten Mitteleinsatzes der öffentlichen Hand auch diese Ebene zu betrachten. Neben dem unmittelbaren beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Output ist auch der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Outcome der Aktion 20.000 zu fokussieren. Zum aktuellen Zeitpunkt ist dies jedoch nur für einen kurzen Beobachtungszeitraum von 3 Monaten möglich. So zeigt sich, dass knapp ein Drittel (31,7%) aller im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen zumindest drei Monate nach Förderungsende ein ungefördertes Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt innehatte oder selbständig beschäftigt war (n= 3.806)[156]. Bei ausschließlicher Berücksichtigung jener geförderter Personen, die das geförderte

Frage nicht beantworten und 21% gaben an, an ihrem Arbeitsplatz eine andere Person zu ersetzen (Antwortkategorie: „Ja, von einer anderen Person und ich habe diese Person ersetzt.“)

[155] Je nachdem, ob die Personen, die die Zusätzlichkeit ihres Dienstverhältnisses nicht einschätzen konnten, in der Berechnung berücksichtigt werden.

[156] Die in allen Auswertungen der Arbeitsmarktpositionierung im Vergleich zur Gesamtgruppe der Geförderten fehlenden 18 TeilnehmerInnen resultieren daraus, dass für diese TeilnehmerInnen keine Daten zur Arbeitsmarktposition am 92. Tag vorhanden sind. 0,3% der geförderten Personen waren im Anschluss an die Förderung selbständig beschäftigt, 31,4% befanden sich in einem ungeförderten Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt, so ergeben sich die insgesamt 31,7%.

Dienstverhältnis wie vorgesehen beendeten und nicht vorzeitig abbrachen, erhöht sich der Anteil auf 39,5% (n= 3.051). Dieses Ergebnis ist als Erfolg zu bewerten – der Referenzrahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ liegt bei 37,4%. Zu berücksichtigen ist, dass die geförderten Personen der Beschäftigungsinitiative 50+ durchschnittlich jünger und deutlich kürzer arbeitslos, aber auch kürzer in geförderter Beschäftigung waren.

10.3 Learnings und Weiterentwicklungsoptionen

Die Aktion 20.000 wurde – politisch und medial intensiv begleitet – letztlich in einem sehr kurzen Zeitraum von 6 Monaten aktiv umgesetzt. Dass es unter diesen Rahmenbedingungen gelang, 3.824 Zielgruppenpersonen zu erschließen und für sie geeignete Arbeitsplätze zu akquirieren, ist als Erfolg zu bewerten, der auf mehrere Faktoren zurückzuführen ist:

- Die Aktion 20.000 wurde von vielen Verantwortlichen des AMS sehr begrüßt, weil damit eine Zielgruppe, für die man bislang keine Angebote hatte, adressiert wurde. Dies führte dazu, dass die Aktion 20.000 in den Modellregionen und in weiterer Folge auch darüber hinausgehend seitens des AMS sehr engagiert geplant und umgesetzt wurde.
- Zentral war, dass es sich um konkrete, längerfristige Beschäftigungsangebote handelte. Dies sprach, wie sich auch in der TeilnehmerInnenbefragung zeigte, viele Personen an, die die Hoffnung, jemals wieder eine Stelle zu finden, bereits aufgegeben hatten. Die angebotenen Dienstverhältnisse versprachen durch den Förderungszeitraum von bis zu 2 Jahren eine längerfristige Perspektive.
- Die angebotenen Dienstverhältnisse waren bei durchaus attraktiven Dienstgebern angesiedelt und wurden kollektivvertraglich entlohnt. Der angewandte Kollektivvertrag orientierte sich am jeweiligen Kollektivvertrag des Dienstgebers.
- Die Tatsache, dass die Lohn- und Lohnnebenkosten zu 100% übernommen werden konnten, erleichterte vielen potenziellen Dienstgebern die Entscheidung, sich am Programm zu beteiligen.
- Ein engagiertes, professionelles und systematisches Programmmanagement im AMS bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Programmumsetzung. Exemplarisch kann dies am Beispiel aus Linz und Urfahr-Umgebung nachvollzogen werden. Werden die Aktivitäten des AMS durch Organisationen unterstützt, die nicht nur die Strukturen, Prozesse und Logiken das AMS und der Zielgruppe sehr gut kennen sondern auch jene der potenziellen Dienstgeber, so lässt sich der Integrationserfolg erheblich steigern. Exemplarisch zeigt sich dies an den Beispielen aus Wien und Niederösterreich. Kann mit dem Programm eine umsetzungsreife innovative Idee aufgegriffen werden und übernimmt die für die nachhaltige Finanzierung der Umsetzung relevante Organisation die weitere Finanzierung, so können auch tatsächlich neue Arbeitsplätze mit gesellschaftlichem Mehrwert geschaffen werden.

Trotz dieses hohen Engagements seitens der umsetzenden Stellen im AMS konnten in der Umsetzungsphase keine Stellen beim Bund, der im Rahmen der Aktion 20.000 auch zum Kreis der förderbaren Dienstgeber zählte, akquiriert werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Umsetzung der Aktion 20.000 eine Reihe von Learnings für ähnliche Angebote sowie für die Unterstützung der Zielgruppe der langzeitbeschäftigungslosen Personen 50+ insgesamt bietet. Diese werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

Zielgruppe der Aktion 20.000 ist heterogen und verlangt auch ein dementsprechendes Förderangebot

Es ist unbestritten, dass die Zielgruppe langzeitbeschäftigungsloser Personen über 50, vor allem aber langzeitbeschäftigungslose Personen über 55, gezielter Aufmerksamkeit im Zugang zum Ar-

beitsmarkt bedürfen. Wie sich auch im Rahmen der Aktion 20.000 bestätigte, ist diese Zielgruppe sehr heterogen und verlangt ein differenziertes Unterstützungsangebot:

Langzeitbeschäftigungslose Personen ab 50 sind - völlig unabhängig von ihren Kompetenzen, Werthaltungen und persönlichen, vor allem gesundheitlichen Rahmenbedingungen – ganz offensichtlich deutlichen Altersdiskriminierungen ausgesetzt. Besonders ausgeprägt dürfte die Nichtberücksichtigung der Potenziale älterer arbeitsloser Personen im Bereich von Großbetrieben und in städtischen Ballungszentren sein. Bei ersteren sind Altersobergrenzen bei Bewerbungsverfahren sehr üblich, in städtischen Kontexten können informelle Netzwerke bestehende Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt weniger abfedern, weil die Anonymität größer ist. Wie bereits andere Studien gezeigt haben, gilt es daher in der Gestaltung von arbeitsmarktpolitischen Reintegrationsmaßnahmen für diese Zielgruppe vor allem „Türen zu öffnen" – dies in Form von unmittelbaren und persönlichen Zugängen zu Betrieben und über geförderte Beschäftigungsaufnahmen mit Transitfunktion.[157]

Die Angebote der Beschäftigungsinitiative 50+ gehen genau in diese Richtung, erreichen allerdings, wie sich zeigte, jene Personengruppen, die von Alters- und auch Arbeitslosigkeitsdiskriminierung in besonderem Maße betroffen ist, weil sie bspw. 55+ und / oder langzeitbeschäftigungslos ist, nicht ausreichend. Die Schaffung von geförderten unmittelbaren Zugängen zu Betrieben ist aber für die Zielgruppe zentral: Nur so können den „Bildern über ältere langzeitbeschäftigungslose Personen" reale Erfahrungen entgegengestellt und in weiterer Folge die Bilder korrigiert werden. Und nur so bekommen Zielgruppenpersonen überhaupt eine reale Chance, ihre Potenziale und ihr Können unter Beweis zu stellen. Mit dem Schaffen von Zugängen zu Dienstgebern und der längerfristigen Förderung von Beschäftigung ist für einen Teil der Zielgruppe das Integrationsproblem bereits zu einem guten Teil gelöst.

Für andere Zielgruppenpersonen dagegen bedarf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt intensiverer Interventionen und für einen Teil der Zielgruppe wird seitens der VertreterInnen des AMS auch unter Nutzung von Förderungen, wie bspw. der Aktion 20.000, keine reale Beschäftigungschance mehr gesehen. So hat sich auch gezeigt, dass selbst die Aktion 20.000 nicht für alle geförderte Personen reale Beschäftigungsoptionen bietet. Wäre das Programm länger umgesetzt worden, wäre dieser Umstand deutlicher sichtbar geworden. Anhand der umfassend dokumentierten und in einer Case Study zusammenfassend dargestellten Umsetzung der Aktion 20.000 in der Region Linz / Urfahr und Umgebung zeigt sich die Heterogenität der Zielgruppe besonders anschaulich.

Zwischen diesen beiden Polen liegen sehr vielfältige arbeitsmarktbezogene Rahmenbedingungen der Zielgruppenpersonen, die mit Blick auf eine Arbeitsmarktintegration möglichst maßgeschneiderter Interventionen und Hilfestellungen bedürfen.

Beschäftigungsangebote für qualifizierte Zielgruppenpersonen

Während es für Zielgruppenpersonen mit Qualifikationsbedarf oder mit Bedarf an anderen Unterstützungsleistungen unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Instrumente gibt, fehlen für die Zielgruppe der Aktion 20.000 vor allem Beschäftigungsmöglichkeiten. Besonders rar sind zugängliche Dienstverhältnisse für qualifizierte langzeitbeschäftigungslose Personen 55+. Einschlägiger Bedarf besteht an längerfristigen Beschäftigungsangeboten – dies, wie sich zeigte auf sehr unterschiedlichen Anforderungsniveaus und in sehr diversen fachlichen Bereichen. Die durchschnittlich sehr kurze Förderdauer der Angebote im Bereich der Beschäftigungsinitiative 50+ wäre nach den Erfahrungen in der Aktion 20.000 zu hinterfragen.

Professionelles Matching zentral

[157] Vgl. https://www.prospectgmbh.at/project/studie-optimale-betreuung-und-foerderung-von-personen-ab-45-jahren-im-ams-burgenland/, Abfrage 25.11.2019

Im Vorfeld einer Beschäftigungsaufnahme bedarf es eines individualisierten und präzisen Matchingverfahrens. Dies, weil ältere Menschen in aller Regel ein spezifisches Kompetenzniveau aufweisen, das nur dann genutzt werden kann, wenn die jeweiligen Kompetenzen am konkreten Arbeitsplatz auch gefragt sind. Die diesbezüglichen positiven Erfahrungen im Rahmen der Aktion 20.000 können als Good Practice in der Vermittlung von älteren arbeitslosen Menschen gelten. Bemerkens- und nachahmenswert ist dabei auch die intensive Beteiligung von potenziellen ArbeitgeberInnen an den Auswahlprozessen – in diesem Bereich sind durchaus auch Potenziale mit Blick auf kleine Schritte zur Lösung des Fachkräftemangels zu verorten.

Begleitungsstrukturen sind erfolgskritisch

Wiewohl im Umsetzungskonzept vorgesehen, wurden auf das Dienstverhältnis vorbereitende und beschäftigungsbegleitende Angebote nur in geringem Umfang umgesetzt. Hintergrund dafür waren vor allem nicht vorhandene Budgetierungen dieser Angebotselemente sowie die kurze Programmlaufzeit, die ein Nachjustieren verhinderten. Wie sich zeigte, werden derartige Angebote, wenn sie vorhanden waren, sehr positiv bewertet und insbesondere ProgrammabbrecherInnen äußern auch einschlägigen Bedarf. In einem etwaigen ähnlichen Programm ist zu empfehlen, jedenfalls Begleitstrukturen für die Phase des Onboardings beim geförderten Dienstgeber vorzusehen. So können auch TeilnehmerInnen unterstützt werden, die beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen Belastungsgrenzen aufweisen. Rund 6 Monate vor Auslaufen der Förderung sollte darüber hinaus seitens des AMS aktiv Kontakt mit den Geförderten und deren Dienstgeber aufgenommen werden, um abzuklären, ob eine Übernahme in ein Dienstverhältnis geplant ist. Ist dies nicht der Fall, sollten entsprechende Vermittlungsbemühungen gesetzt werden, um direkt aus der Beschäftigung heraus den Übergang in ein anderes Dienstverhältnis zu organisieren. Diesbezüglich sind Vorkehrungen dahingehend zu treffen, dass das aktive Kontaktieren der geförderten Personen durch das AMS bei aufrechtem Dienstverhältnis rechtlich abgesichert erfolgen kann.

Stundenausmaß an individuelle Leistungsniveaus anpassen

In der Aktion 20.000 war das minimale Beschäftigungsausmaß mit Blick auf das Erzielen eines existenzsichernden Einkommens auf 30 Wochenstunden begrenzt. Die Rückmeldungen der befragten AMS-VertreterInnen zeigten, dass in Einzelfällen ein Unterschreiten dieser Wochenstundenanzahl sinnvoll gewesen wäre. Eine solche Stundenreduzierung und eine bei Bedarf schrittweise Ausweitung der Wochenstundenanzahl wäre im Sinne einer verstärkten Integration von älteren Zielgruppenpersonen mit gesundheitlichen Einschränkungen jedenfalls sinnvoll.

Beschäftigungspotenzial im Pflegebereich mit Einschränkungen

Aus den Umsetzungserfahrungen der Aktion 20.000 ist abzuleiten, dass der Bereich sozialer Dienstleistungen – wiewohl hier hohe Beschäftigungspotenziale gegeben sind – nur ein eingeschränktes Beschäftigungspotential für die Zielgruppe der Aktion 20.000 aufweist. Um die gegebenen Beschäftigungsoptionen dieses Tätigkeitsfeldes optimal zu nutzen, ist abermals auf die Bedeutung eines differenzierten, auf die individuelle Situation abgestimmten Matchings hinzuweisen.

Diversität der Förderinstrumente entspricht der Vielfalt der Anforderungen der Dienstgeber

Im Rahmen der Aktion 20.000 wurden sowohl Direktanstellungen als auch Konstruktionen über Arbeitskräfteüberlasser gefördert. Beides hat sich als hilfreich erwiesen, besonders weil manche Organisationen (öffentliche Einrichtungen, aber auch kleine Vereine) ohne die Arbeitskräfteüberlassung zusätzlichen Hürden gegenübergestanden wären.

Bewerbungssituationen schaffen

Die Erfahrungen aus der Aktion 20.000 sowie in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zeigen, dass es äußerst positive Auswirkungen hinsichtlich der Motivation und Identifikation der ge-

förderten Personen hat, wenn Zielgruppenpersonen Maßnahmen nicht „zugewiesen werden", sondern sich auf konkrete Arbeitsstellen oder Angebote in einem Programm bewerben können.

Privatwirtschaft miteinbinden

Mit der Aktion 20.000 konnte gezeigt werden, dass öffentliche und gemeinnützige Dienstgeber durchaus Beschäftigungspotenzial für die Zielgruppe aufweisen - ein Umstand, der angesichts der quantitativen Bedeutung öffentlicher Dienstgeber nicht weiter verwunderlich ist. Im Sinne einer Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Potenziale ist jedoch auch die Integration des privatwirtschaftlichen Bereichs angezeigt – Projekte, in denen Intermediäre die Vorauswahl und das Onboarding von geförderten arbeitsmarktpolitischen Zielgruppenpersonen in Privatunternehmen unterstützen,[158] zeigen, dass auch in diesem Bereich sehr viel an arbeitsmarktpolitischem Potenzial gegeben ist. Hinsichtlich der Förderungshöhe und Förderungsdauer müsste zwischen öffentlichen und gemeinnützigen Organisationen auf der einen Seite und privatwirtschaftlichen Dienstgebern auf der anderen Seite differenziert werden. Dies ungeachtet der Tatsache, dass es jedenfalls empfehlenswert ist, Förderungshöhe und Förderungsdauer möglichst präzise – und trotzdem unter vernünftigem Verwaltungsaufwand administrierbar - an den jeweiligen persönlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen auszurichten. Die Ausweitung derartiger Förderungen auf den privatwirtschaftlichen Bereich ist auch deshalb angezeigt, weil es keine wissenschaftlich-fundierten Aussagen dazu gibt, welche Tätigkeitsbereiche für Projekte wie die Aktion 20.000, vielversprechend sind.

Definition von Zusätzlichkeit

Wenn es um die Förderung von Lohnkosten geht, ist das Vorhandensein eines „zusätzlichen" Dienstverhältnisses sehr oft als Förderungsbedingung formuliert. Gemeint ist in den meisten Fällen, dass Kündigungen und in weiterer Folge ein Ersatz einer gekündigten Person durch eine geförderte Person jedenfalls ausgeschlossen werden müssen. Diese prozessuale Zusätzlichkeit ist jedenfalls sinnvoll und notwendig. Darüber hinausgehende Definitionen sind in der Praxis mit hohem Administrations- und Kontrollaufwand verbunden und sollten deshalb sehr reflektiert gewählt werden. Wesentlich ist jedenfalls bei Anwendung des Förderkriteriums der Zusätzlichkeit, dieses im Detail zu definieren.

Förderintensität an individueller Leistungsfähigkeit orientieren

In der Aktion 20.000 wurde die Beschäftigung von Zielgruppenpersonen für einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren in einem Ausmaß von bis zu 100% der Lohn- und Lohnnebenkosten gefördert. Sowohl Förderhöhe als auch Förderdauer sind im Spektrum der österreichischen arbeitsmarktpolitischen Interventionen auffallend hoch, wobei bedingt durch die Sistierung der Aktion 20.000 nur ein verschwindend geringer Anteil der Geförderten tatsächlich 2 Jahre in einem geförderten Dienstverhältnis beschäftigt war [159]. Die vollständige Übernahme der Lohn- und Lohnnebenkosten über einen vergleichsweise langen Zeitraum kann als zentraler Hintergrund dafür gesehen werden, dass es gelang, innerhalb eines überschaubaren Zeitraums immerhin 3.824 Personen zu erreichen und für diese geeignete Stellen zu akquirieren. In den Interviews und Rückmeldungen wird deutlich, dass diese Förderhöhe – vorerst völlig ungeachtet der persönlichen Situation der geförderten Personen – als sehr hilfreich bezeichnet wird, sollen öffentliche Stellen (wie der Bund, Kommunen etc.) adressiert werden. Dies, weil bei einem niedrigeren Förderungssatz Beschlussfassungen erforderlich sind. Ein möglicher sinnvoller Ausweg liegt darin, dass bei einem etwaigen Folgeprojekt

[158] Zu nennen sind etwa Projekte in Kooperation von Caritas und Spar oder von itworks und Magna in der Steiermark.

[159] Die durchschnittliche Förderdauer bei den in der Aktion 20.000 beschäftigten Personen lag – bedingt durch die Sistierung der Aktion 20.000 und den statischen Zeitpunkt des Förderungsendes mit 30.6.2019 – bei 1,3 Jahren. Dies resultiert daraus, dass rund 20% die Teilnahme vorzeitig abbrachen, ein anderer Teil der Förderungen vor 30.6.2019 auslief, weil mit der Sistierung der Förderung auch eine Deckelung des Förderungsbudgets verbunden war und schließlich ein Teil der Geförderten erst im Jahr 2018 eintraten.

die 100%ige Förderung von Lohn- und Lohnnebenkosten durch eine Bund– Länder–Kooperation sichergestellt wird. Werden die relevanten Strukturen und Prozesse im spezifischen Kontext von Gebietskörperschaften berücksichtigt und umsichtige Einbettungen der Förderungen vorgenommen, so sind in diesem Bereich wie sich vor allem auch in Wien zeigte, durchaus beachtliche Potenziale gegeben. Interessant ist dies vor allem auch deshalb, weil für die Zielgruppe auf diesem Weg attraktive und hinsichtlich des Anforderungsniveaus sehr breit gefächerte Arbeitsplätze erschlossen werden können.

Geht es um die Förderung von Arbeitsplätzen bei gemeinnützigen Organisationen abseits der öffentlichen Verwaltung sowie bei privatwirtschaftlichen Unternehmen, empfiehlt sich – ausgehend von einem hohen Ausgangsniveau – eine möglichst präzise an der Leistungsfähigkeit der Person orientierte und trotzdem administrierbare degressive Gestaltung der Förderhöhe. In diese Richtung weisen auch internationale Beispiele[160]. Das Ausgangsniveau – bei Förderungen im gemeinnützigen Bereich bis zu 100% der Lohn- und Lohnnebenkosten – soll sich am Grad der Diskriminierung der Personengruppe respektive an deren realer Leistungsfähigkeit orientieren. Dies, weil beide Ebenen – sowohl Diskriminierung bspw. aufgrund des fortgeschrittenen Alters als auch reale Leistungsgrenzen – ein attraktives Anreizsystem erfordern. In der Förderdauer dagegen ist zwischen reiner Diskriminierung und realen Leistungseinschränkungen insofern zu differenzieren, als erstere sich in sehr starken Anfangshürden, die es durch eine entsprechend hohe, aber zeitlich begrenzte Förderung zu überwinden gilt, manifestiert. Leistungseinschränkungen dagegen, insbesondere solche, die durch Schulung und Einarbeitung nicht behebbar sind, bedürfen möglicherweise einer dauerhaften Förderung, sollen langfristige Beschäftigungsoptionen geschaffen werden. Die Auseinandersetzung mit derartigen Themen und die Entwicklung entsprechender Fördermodelle empfiehlt sich mit Blick auf die zunehmende Bedeutung der Altersgruppe 50+ sowohl unter beschäftigten als auch arbeitslosen Personen.

Neben der Förderintensität sollte auch die Förderdauer an die individuellen Bedürfnisse und Leistungspotenziale angepasst werden. Mit einer zeitlichen Begrenzung der Förderung auf 1 Jahr, bei besonderen persönlichen Herausforderungen auf 1,5 Jahre, wäre vermutlich ein ausreichend intensiver Anreiz zur Beschäftigung der Zielgruppenpersonen gegeben[161]. Dieser Zeitrahmen ist auch ausreichend lang, um eine vollwertige Einführung in das jeweilige Aufgabengebiet abschließen zu können. Gleichzeitig ist der Zeitrahmen deutlich länger als in den bereits bestehenden Förderungsangeboten.

Begleitende Qualifizierungsangebote

Eventuell sollten bestimmte Förderungsanteile auch an das Bereitstellen von arbeitsplatznahen Qualifikationsmaßnahmen durch die Dienstgeber gebunden sein, sofern diese nicht vom AMS oder anderen Fördergebern organisiert und finanziert werden. In diese Richtung weisen beispielsweise

[160] Beispiel Sozialer Arbeitsmarkt Deutschland: Konkret erhält der Beschäftiger für zwei Jahre einen Lohnkostenzuschuss, wenn langzeitarbeitslose Personen über 25 Jahre eingestellt werden. Im ersten Jahr beträgt der Zuschuss 75 Prozent, im zweiten Jahr 50 Prozent. Wenn Personen angestellt werden, die mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben, steigt der Zuschuss auf 100% über zwei Jahre. In den Folgejahren reduziert sich der Lohnkostenzuschuss jährlich um 10 Prozent. Die maximale Förderdauer liegt für diesen Fall bei fünf Jahren. Begleitend wird eine sozialpädagogische Betreuung (in Form von „Coaches“) angeboten. Geförderten Personen können über den gesamten Förderzeitraum Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Regelungen der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen. Ein halbes Jahr vor Auslaufen der jeweiligen Förderung wird systematisch von der Bundesagentur für Arbeit mit dem Beschäftiger abgeklärt, welche Chancen auf Übernahme bestehen und ggf. proaktive Schritte gesetzt. Das Förderangebot steht allen Beschäftigern (auch Privatunternehmen) offen.

[161] Diese Festlegung erfolgt, weil es in der Evaluation keinen Hinweis gibt, dass bei einer Verlängerung der Förderdauer mehr Personen in ein ungefördertes Dienstverhältnis übernommen worden wären. Umgekehrt ist mit Blick auf die Ergebnisse der Beschäftigungsinitiative 50+ sowie die Aussagen im Rahmen dieser Evaluation davon auszugehen, dass bei dieser Zielgruppe ein Förderungszeitraum von 1 Jahr nicht unterschritten werden sollte.

auch die Umsetzungserfahrungen in Niederösterreich – hier wurden seitens des Vereins Jugend und Arbeit Weiterbildungsbedarfe von Geförderten unter Einbeziehung einer Qualifizierungsberaterin erhoben. In jenen Fällen, in denen eine Weiterbildungsteilnahme die Übernahmechance beim Beschäftigerbetrieb erhöhte, wurde die Weiterbildung auch finanziert und umgesetzt.[162] Die Ergebnisse der Umsetzung der Aktion 20.000 in Niederösterreich bestätigen diesen Weg.

Verknüpfung mit anderen Förderungsansätzen

Wie die Evaluierungsergebnisse zeigen, konnten mit der Aktion 20.000 nachhaltige arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen auf hohem Niveau erreicht werden. Wesentlich schwieriger dagegen gestaltete sich die nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen. Um mit derartigen Programmen gezielter und auch nachhaltiger beschäftigungspolitische Effekte erzielen zu können, gilt es, ein entsprechendes Förderungsregime zu etablieren. Dieses müsste neben der Überprüfung der Förderbarkeit des Dienstgebers und der Person auch das neu zu entwickelnde Projekt oder Vorhaben, innerhalb dessen der geförderte Arbeitsplatz geschaffen werden soll, in Augenschein nehmen. So gälte es in diesem Fall, bereits im Vorfeld der Förderung, Überlegungen hinsichtlich der langfristigen Finanzierung des Vorhabens und des Arbeitsplatzes nicht nur anzustellen, sondern auch zu bewerten und als Entscheidungsgrundlage heranzuziehen.

Möglicherweise bestünden in einer Anbindung von Lohnkostenförderungsprogrammen für Zielgruppenpersonen an Innovationsförderprogramme der Länder oder des Austrian Wirtschaftsservice AWS entsprechende Potenziale. Dabei könnte sich das AMS auf die Abklärung der Förderbarkeit der Person und damit die arbeitsmarktpolitische Ausrichtung der Förderung konzentrieren. Die zweite Förderstelle (wie bspw. AWS oder entsprechende Förderstellen der Länder) würde demgegenüber auf die Förderbarkeit des Projektvorhabens fokussieren. Im Sinne der Durchführbarkeit derartiger Programme müsste aber ein durchgängiges und zielorientiertes Procedere entwickelt werden. Jedenfalls aber ist davon auszugehen, dass ein derartiges Programm eher Nischenbereiche adressieren wird können und daher quantitative Limitationen, die deutlich unter dem Bedarf der Zielgruppe anzusiedeln sind, zu erwarten sind.

Personalengpässe im öffentlichen Bereich

Auch wenn die Konzentration der Aktion 20.000 auf den öffentlichen und gemeinnützigen Bereich viel an politischer Diskussion auslöste und grundsätzlich eine Integration des privatwirtschaftlichen Bereichs in eine entsprechende Förderungsaktion zu empfehlen ist, sollten die gesammelten Erfahrungen dazu genutzt werden, auch zukünftig Personalengpässe im gemeinnützigen und öffentlichen Bereich sowie beim Bund mit derartigen Programmen zu adressieren. Die geförderte Beschäftigung wäre in diesem Fall, wie zuvor beschrieben, insofern zu begleiten, als rund 6 Monate vor Förderende mit dem Dienstgeber abgeklärt wird, ob entsprechende Planstellen zur Übernahme der Person zu erwarten sind. Ist dies nicht der Fall, wären adäquate Vermittlungsbemühungen bei aufrechtem Dienstverhältnis zu planen, um eine geeignete Arbeitsmarktplatzierung der Person aus der Beschäftigung heraus zu ermöglichen.

Anreize zur Beschäftigung von Zielgruppenpersonen auf Unternehmensebene

Mit dem Bundesvergabegesetz 2018 wurde ein rechtlicher Rahmen definiert, der es ermöglicht, Unternehmen im Rahmen von Vergabeverfahren zu bevorzugen, wenn zumindest 30% der MitarbeiterInnen des Unternehmens „Menschen mit Behinderung oder sonstige benachteiligte Arbeitnehmer“ sind. Konkret ist im §23 folgendes ausgeführt:

„(1) Der öffentliche Auftraggeber kann bei Verfahren zur Vergabe von Aufträgen vorsehen, dass an diesen Verfahren nur geschützte Werkstätten, integrative Betriebe oder sonstige Unterneh-

[162] Vgl. Verein Jugend und Arbeit: „Endbericht 01.01.2018 – 30.06.2019. Unveröffentlichter Bericht. November 2019, S. 6

men, deren Hauptzweck die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderung oder von sonstigen benachteiligten Personen ist, teilnehmen können oder dass die Erbringung von Aufträgen im Rahmen von Programmen mit geschützten Beschäftigungsverhältnissen zu erfolgen hat, wobei mindestens 30% der Arbeitnehmer des den Auftrag ausführenden Unternehmens Menschen mit Behinderung oder sonstige benachteiligte Arbeitnehmer sein müssen.

(2) Sofern eine Bekanntmachung erfolgt, ist auf eine Beschränkung des Teilnehmerkreises oder des ausführungsberechtigten Kreises gemäß Abs.1 hinzuweisen."[163]

Eine stärkere Nutzung dieser Möglichkeit der öffentlichen Auftragsvergabe im Sinne der Zielgruppe kann als weiterer Ansatz empfohlen werden.

[163] https://www.jusline.at/gesetz/bvergg_2018/paragraf/23, Abfrage 4.12.2019

11 Anhang

11.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Angewandte Fördermodelle im Rahmen der Aktion 20.000 25
Abbildung 2: Grafische Darstellung des Implementationsverlaufs der Aktion 20.000 27
Abbildung 3: Arbeitsmarktpositionierung nach Ende der Aktion 20.000 49
Abbildung 4: Förderbeginn im Rahmen der Aktion 20.000 im zeitlichen Verlauf 56
Abbildung 5: Aktion 20.000 Teilnahme nach Bundesland 57
Abbildung 6: Förderende im Rahmen der Aktion 20.000 im zeitlichen Verlauf 59
Abbildung 7: Verfahren zur Ermittlung eines Teilnahmeabbruchs 61
Abbildung 8: Geschlecht von geförderten Personen im Vergleich 65
Abbildung 9: Dauer der Arbeitslosigkeit von geförderten Personen im Vergleich 66
Abbildung 10: Bildungsabschluss der geförderten Personen im Vergleich 67
Abbildung 11: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen der geförderten Personen im Vergleich 68
Abbildung 12: Geförderte Personen nach Alter 70
Abbildung 13: Geförderte Personen nach Alter und Geschlecht 70
Abbildung 14: Geförderte Personen nach Leistungsbezug aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung 71
Abbildung 15: Geförderte Personen nach Staatsbürgerschaft 71
Abbildung 16: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Dauer der Arbeitslosigkeit 130
Abbildung 17: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen 131
Abbildung 18: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Bildungsabschlüsse 133
Abbildung 19: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im detaillierten Vergleich – Förderdauer 136
Abbildung 20: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im detaillierten Vergleich – Personenmerkmale 137
Abbildung 21: Arbeitsmarktpositionierung drei Monate nach Austritt aus der Aktion 20.000 140
Abbildung 22: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Bundesland 149
Abbildung 23: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Bedarfsorientierte Mindestsicherung 247

11.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Eindeutigkeit, Messbarkeit und Widerspruchsfreiheit der Programmzielsetzungen 40
Tabelle 2: Beschreibung der Umsetzung der Aktion 20.000 in den Modellregionen 45
Tabelle 3: Teilnahmen nach Bundesland 58
Tabelle 4: Arbeitsmarktposition 92 Tage nach Austritt bei vorzeitiger Beendigung 61
Tabelle 5: Soziodemografische Struktur der geförderten Personen der Aktion 20.000 64
Tabelle 6: Brutto-Geschäftsfalldauer nach Bildungsabschluss der geförderten Personen im Vergleich 67
Tabelle 7: Geförderte Personen: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen nach Bildungsabschluss 69
Tabelle 8: Zielgruppenerreichung im Rahmen der Aktion 20.000 72
Tabelle 9: Aktion 20.000: Struktur der geförderten Personen nach Teilnahmestatus im Vergleich 73
Tabelle 10: Stichprobenbeschreibung: alle befragten Personen 76
Tabelle 11: Stichprobenbeschreibung TeilnehmerInnen 77
Tabelle 12: Stichprobenbeschreibung AbbrecherInnen 78
Tabelle 13: Zugang zur Aktion 20.000 nach verschiedenen Merkmalen 80
Tabelle 14: Die fünf häufigsten Teilnahmemotive 81
Tabelle 15: Beschäftigungsfelder der Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus und Region 85
Tabelle 16: Arbeitgeber nach Teilnahmestatus 86
Tabelle 17: Berufsfeld nach Teilnahmestatus 87
Tabelle 18: Anforderungsniveau nach Teilnahmestatus 88
Tabelle 19: Anteil dequalifizierter Personen 90

Tabelle 20: Tätigkeit entsprechend bisherigem Beruf nach Teilnahmestatus 91
Tabelle 21: Tätigkeit entsprechend bisherigem Beruf nach Tätigkeit 92
Tabelle 22: Ursache für Berufswechsel im Rahmen der Aktion 20.000 92
Tabelle 23: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht 94
Tabelle 24: Berufsfeld nach Geschlecht 94
Tabelle 25: Dienstgeber nach Geschlecht 95
Tabelle 26: Vorbereitung durch Dienstgeber im Rahmen der Aktion 20.000 96
Tabelle 27: Vorbereitung durch AMS 97
Tabelle 28: Vorbereitung erhalten nach Berufsfeld und Geschlecht 98
Tabelle 29: Vorbereitung durch AMS 99
Tabelle 30: Empfundene Belastung durch Befristung 100
Tabelle 31: Wochenstunden entsprachen der gewünschten Arbeitszeit nach Geschlecht 101
Tabelle 32: Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis 102
Tabelle 33: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und der Unterstützung 103
Tabelle 34: Zufriedenheit mit der Tätigkeit 104
Tabelle 35: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen – Einzelaspekt körperliche Anforderungen 106
Tabelle 36: Vorbereitung auf den Dienstvertrag und Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis 106
Tabelle 37: Betroffenheit von Dequalifizierung und Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis 107
Tabelle 38: Kontakt mit dem AMS 108
Tabelle 39: Wunsch nach Kontakt mit dem AMS 109
Tabelle 40: Chancen auf Erhalt des Arbeitsplatzes 111
Tabelle 41: Chancen auf Erhalt des Arbeitsplatzes nach Dienstgeber 111
Tabelle 42: TeilnehmerInnen: „Arbeitgeber kann die Lohnkosten ohne Förderung nicht tragen“ 112
Tabelle 43: Zusätzlichkeit der Tätigkeit 113
Tabelle 44: Zusätzlichkeit der Tätigkeit 113
Tabelle 45: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 nach Geschlecht 114
Tabelle 46: Beitrag der Aktion 20.000 zur erreichten Beschäftigung 115
Tabelle 47: Aktueller Beschäftigungsstatus der AbbrecherInnen 116
Tabelle 48: Abbruchgründe 117
Tabelle 49: Abbruchgründe nach Geschlecht 118
Tabelle 50: Teilnahmewirkung 120
Tabelle 51: Teilnahmewirkung 123
Tabelle 52: Vergleich Datengrundlage Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ 129
Tabelle 53: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – durchschnittliche Förderdauer 134
Tabelle 54: Zusammenfassende Darstellung des Vergleichs Beschäftigungsinitiative 50+ und Aktion 20.000 134
Tabelle 55: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) 141
Tabelle 56: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Geschlecht 142
Tabelle 57: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Geschäftsfalldauer 143
Tabelle 58: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Bildungsabschluss 144
Tabelle 59: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen 145
Tabelle 60: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Alter 146
Tabelle 61: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Bedarfsorientierte Mindestsicherung 147
Tabelle 62: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Staatszugehörigkeit 147
Tabelle 63: Arbeitsmarktpositionierungen (Stichtag 92. Tag) – Übersicht nach unterschiedlichen Merkmalen 148
Tabelle 64: Arbeitsmarktwirkung (Stichtag 92. Tag) – Befragte Personen und geförderte Personen 151
Tabelle 65: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag) – Einschätzung auf Erhalt des Arbeitsplatzes 152
Tabelle 66: Arbeitsmarktwirkung (Stichtag 92. Tag) – Vorbereitung auf Dienstverhältnis 153
Tabelle 67: Anteil an Personen in nicht geförderter oder selbständiger Beschäftigung (Stichtag 92. Tag) – nach Zufriedenheit 154
Tabelle 68: Potenzielle TeilnehmerInnen: Brutto-Geschäftsfalldauer nach Bildungsabschluss 169
Tabelle 69: TeilnehmerInnen der Aktion 20.000 Brutto-Geschäftsfalldauer vor Eintritt in die Aktion 20.000 nach Bildungsabschluss 169
Tabelle 70: Potenzielle TeilnehmerInnen: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen nach Bildungsabschluss 169

Tabelle 71: TeilnehmerInnen: Vermittlungseinschränkungen nach Geschlecht 170
Tabelle 72: Soziodemografische Beschreibung der AbbrecherInnen im Vergleich zu TeilnehmerInnen mit planmäßigem Abschluss 170
Tabelle 73: Zugang zur Aktion 20.000 nach Gruppe (n = 553) 171
Tabelle 74: TeilnehmerInnen: Zugang zur Aktion 20.000 nach Schicht (n = 405) 172
Tabelle 75: Fragen zum Einstieg in die Aktion 20.000 nach sozialen Merkmalen (n = 553) 173
Tabelle 76: Fragen zum Einstieg in die Aktion 20.000 nach sozialen Merkmalen (n = 553) 174
Tabelle 77: Motivation zur Teilnahme an der Aktion 20.000 (n = 553) 175
Tabelle 78: TeilnehmerInnen: Motivation zur Teilnahme an der Aktion 20.000 nach Schicht (n = 405) 176
Tabelle 79: Motivation zur Teilnahme nach sozialen Merkmalen (n = 553) 177
Tabelle 80: Tätigkeitsbereich (n = 553) 178
Tabelle 81: TeilnehmerInnen: Tätigkeitsbereich nach Schicht (n = 405) 178
Tabelle 82: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht (n = 553) 179
Tabelle 83: TeilnehmerInnen: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht nach Schicht (n = 405) 180
Tabelle 84: Dienstgeber (n = 552) 181
Tabelle 85: TeilnehmerInnen: Dienstgeber nach Schicht (n = 404) 181
Tabelle 86: Berufsfeld (n = 553) 181
Tabelle 87: TeilnehmerInnen: Berufsfeld nach Schicht (n = 405) 182
Tabelle 88: Erforderliches Ausbildungsniveau (n = 552) 182
Tabelle 89: TeilnehmerInnen: Erforderliches Ausbildungsniveau nach Schicht (n = 404) 182
Tabelle 90: Dequalifizierung gesamt nach sozialen Merkmalen (n = 553) 183
Tabelle 91: Dequalifizierung und Tätigkeitsbereich (n = 553) 184
Tabelle 92: Beschäftigungsfelder der Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus und Region – Männer 185
Tabelle 93: Beschäftigungsfelder der Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus und Region – Frauen 185
Tabelle 94: Entspricht die Tätigkeit dem erlernten/bisherigen Beruf? (n = 553) 186
Tabelle 95: TeilnehmerInnen: Entspricht die Tätigkeit dem erlernten/bisherigen Beruf? nach Schicht (n = 405) 186
Tabelle 96: Tätigkeit entspricht dem erlernten/bisherigen Beruf und höchste abgeschlossene Schulbildung (n = 553) 186
Tabelle 97: Entspricht die Tätigkeit dem erlernten/bisherigen Beruf? nach Geschlecht (n = 553) 187
Tabelle 98: Dequalifizierung gesamt nach Anforderungsprofil und bisherigen beruflichen Erfahrungen (n = 553) 188
Tabelle 99: Tätigkeit entspricht dem erlernten/bisherigen Beruf und Berufsfeld (n = 553) 189
Tabelle 100: Die Tätigkeit entspricht NICHT dem erlernten/bisherigen Beruf: Grund für neues Berufsfeld (n = 261) 189
Tabelle 101: TeilnehmerInnen: Die Tätigkeit entspricht NICHT dem erlernten/bisherigen Beruf: Grund für neues Berufsfeld nach Schicht (n = 188) 190
Tabelle 102: Tätigkeitsbereich (n = 553) 191
Tabelle 103: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht (n = 553) 192
Tabelle 104: Berufsfeld nach Teilnahmestatus (n = 553) 193
Tabelle 105: Berufsfeld nach Geschlecht (n = 553) 194
Tabelle 106: Dienstgeber (n = 552) 195
Tabelle 107: Dienstgeber nach Geschlecht (n = 552) 195
Tabelle 108: Die Tätigkeit entspricht NICHT dem erlernten/bisherigen Beruf: Grund für neues Berufsfeld nach Geschlecht (n = 261) 196
Tabelle 109: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nach Gruppe (n = 553) 197
Tabelle 110: TeilnehmerInnen: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nach Schicht (n = 405) 197
Tabelle 111: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nach Geschlecht (n = 553) 198
Tabelle 112: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach sozialen Merkmalen (n = 553) 199
Tabelle 113: Vorbereitung auf den Dienstvertrag durch das AMS nach Geschlecht (n = 553) 200
Tabelle 114: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Berufsfeld (n = 553) 200
Tabelle 115: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Berufsfeld und Geschlecht (n = 553) 201
Tabelle 116: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Vom AMS finanzierte Schulung nicht erhalten: Hätten Sie eine gebraucht? (n = 459) 202

Tabelle 117: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nicht erhalten: Hätten Sie eine gebraucht? (n = 208) 202
Tabelle 118: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Vom AMS finanzierte Schulung oder Einschulung vom Dienstgeber erhalten: Hätten Sie mehr Vorbereitung gebraucht? (n = 371) 202
Tabelle 119: TeilnehmerInnen: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000 nach Schicht: Vom AMS finanzierte Schulung oder Einschulung vom Dienstgeber erhalten: Hätten Sie mehr Vorbereitung gebraucht? (n = 278) 203
Tabelle 120: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Vom AMS finanzierte Schulung oder Einschulung vom Dienstgeber erhalten: Hätten Sie mehr Vorbereitung gebraucht? nach Geschlecht (n = 371) 204
Tabelle 121: Befristeter Dienstvertrag? (n = 553) 205
Tabelle 122: Belastung durch die Befristung nach Gruppe (n = 553) 205
Tabelle 123: TeilnehmerInnen: Belastung durch die Befristung nach sozialen Merkmalen (n = 405) 206
Tabelle 124: Anzahl Wochenstunden (n = 553) 206
Tabelle 125: TeilnehmerInnen: Anzahl Wochenstunden nach Schicht (n = 405) 206
Tabelle 126: Anzahl Wochenstunden nach Geschlecht (n = 553) 207
Tabelle 127: Gewünschte Wochenstunden (n = 545) 207
Tabelle 128: TeilnehmerInnen: Gewünschte Wochenstunden nach Schicht (n = 402) 207
Tabelle 129: Gewünschte Wochenstunden nach Geschlecht (n = 545) 208
Tabelle 130: Entspricht/entsprach die tatsächliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit? (n = 545) 208
Tabelle 131: TeilnehmerInnen: Entspricht/entsprach die tatsächliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit? nach Schicht (n = 402) 208
Tabelle 132: Entspricht/entsprach die tatsächliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit? nach Geschlecht (n = 545) 209
Tabelle 133: Indizes zur Zufriedenheit insgesamt (n = 551) 209
Tabelle 134: Zufriedenheit mit dem Dienstvertrag (Indizes) nach Gruppe (n = 551) 210
Tabelle 135: Zufriedenheit mit dem Dienstvertrag (Indizes) nach Geschlecht (n = 551) 210
Tabelle 136: Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis insgesamt nach sozialen Merkmalen (n = 551) 211
Tabelle 137: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima insgesamt (n = 540-552) 212
Tabelle 138: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima nach Gruppe (n = 540-552) 212
Tabelle 139: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima nach sozialen Merkmalen (n = 540) 213
Tabelle 140: Zufriedenheit mit der Tätigkeit insgesamt (n = 547-553) 214
Tabelle 141: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach Gruppe (n = 547-553) 215
Tabelle 142: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach sozialen Merkmalen (n = 547) 216
Tabelle 143: Zufriedenheit mit der Bezahlung insgesamt (n = 552) 217
Tabelle 144: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Gruppe (n = 552) 217
Tabelle 145: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach sozialen Merkmalen (n = 552) 218
Tabelle 146: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen insgesamt (n = 551) 219
Tabelle 147: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen nach Gruppe (n = 549) 219
Tabelle 148: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen nach sozialen Merkmalen (n = 549) 220
Tabelle 149: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Zufriedenheit (n = 553) 221
Tabelle 150: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Zufriedenheit (n = 551) 222
Tabelle 151: Dequalifizierung gesamt nach Zufriedenheit mit dem Dienstvertrag (n = 540-552) 222
Tabelle 152: TeilnehmerInnen: Waren Sie bereits mit dem AMS in Kontakt, um zu besprechen, wie sich Ihre berufliche Situation nach dem 30.06.2019 entwickelt? nach Schicht (n = 404) 223
Tabelle 153: AMS-Kontakt nach der Beendigung des DV bei der Aktion 20.000: TeilnehmerInnen, die bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS waren (n = 299) und AbbrecherInnen (n = 148) 223
Tabelle 154: TeilnehmerInnen: AMS-Kontakt nach der Beendigung des DV bei der Aktion 20.000: TeilnehmerInnen, die bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS waren nach Schicht (n = 299) 224
Tabelle 155: AMS-Kontakt nach der Beendigung des DV bei der Aktion 20.000: TeilnehmerInnen, die bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS waren (n = 299) und AbbrecherInnen nach Geschlecht (n = 148) 225
Tabelle 156: TeilnehmerInnen: Chancen, dass Arbeitsplatz erhalten bleibt nach Schicht (n = 405) 226
Tabelle 157: TeilnehmerInnen: Chancen, dass Arbeitsplatz erhalten bleibt und Dienstgeber (n = 404) 227

Tabelle 158: TeilnehmerInnen: Arbeitslos, anderes oder anderer Arbeitgeber nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht: Grund, warum nicht beim Arbeitgeber der Aktion 20.000 „Arbeitgeber kann Lohnkosten ohne Förderung nicht tragen“ nach Dienstgeber (n = 221) 227
Tabelle 159: TeilnehmerInnen: Arbeitslos, anderes oder anderer Arbeitgeber nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht: Grund, warum nicht beim Arbeitgeber der Aktion 20.000 (n = 222) 228
Tabelle 160: TeilnehmerInnen: Arbeitslos, anderes oder anderer Arbeitgeber nach Ende der Aktion 20.000: Grund, warum nicht beim Arbeitgeber der Aktion 20.000 nach Geschlecht (n = 222) 229
Tabelle 161: Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt? (n = 553) 230
Tabelle 162: TeilnehmerInnen: Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt? nach Schicht (n = 405) 230
Tabelle 163: Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt? nach Geschlecht (n = 553) 231
Tabelle 164: „Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt“ nach Dienstgeber (n = 477) 232
Tabelle 165: „Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt“ nach Dienstgeber (n = 552, inklusive 75 Personen mit der Antwort „weiß nicht“) 232
Tabelle 166: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 (n = 405) 233
Tabelle 167: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht (n = 405) 233
Tabelle 168: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 nach Geschlecht (n = 405) 234
Tabelle 169: TeilnehmerInnen: Situation nach Aktion 20.000 und Vorbereitung auf den Dienstvertrag (n = 405) 234
Tabelle 170: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000: Welcher Arbeitgeber nach Geschlecht (n = 169) 234
Tabelle 171: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000: Vertragliche Fixierung nach Geschlecht (n = 169) 235
Tabelle 172: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000: Wie sehr hat die Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 dazu beigetragen, dass Sie glauben, im Juli 2019 beschäftigt zu sein bzw. jetzt schon eine Zusage für einen späteren Zeitpunkt danach zu haben? (n = 168) 235
Tabelle 173: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht: Wie sehr hat die Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 dazu beigetragen, dass Sie glauben, im Juli 2019 beschäftigt zu sein bzw. jetzt schon eine Zusage für einen späteren Zeitpunkt danach zu haben? (n = 168) 236
Tabelle 174: AbbrecherInnen: Neue Stelle oder neuer Arbeitsvertrag (n = 148) 236
Tabelle 175: AbbrecherInnen: Aktueller Beschäftigungsstatus nach AK 20.000 (n = 148) 237
Tabelle 176: AbbrecherInnen, die aktuell beschäftigt sind: Geförderte Beschäftigung (n = 23) 237
Tabelle 177: AbbrecherInnen, die aktuell nicht beschäftigt sind (arbeitslos, geringfügig beschäftigt oder in Karenz): Stelle in Aussicht nach Geschlecht (n = 105) 238
Tabelle 178: AbbrecherInnen: Art der Beendigung des Dienstverhältnisses (n = 148) 238
Tabelle 179: AbbrecherInnen: Abbruchgründe (n = 144-146) 239
Tabelle 180: AbbrecherInnen: Abbruchgründe nach Geschlecht (n = 144-146) 240
Tabelle 181: Teilnahmewirkung: Indizes nach Gruppe (n = 525-546) 241
Tabelle 182: Erfolg bei der Arbeitssuche nach sozialen Merkmalen (n = 524-525) 242
Tabelle 183: Berufliche Weiterentwicklung nach sozialen Merkmalen (n = 545-546) 243
Tabelle 184: Stabilisierung und Problemlösung nach sozialen Merkmalen (n = 532-533) 244
Tabelle 185: Unterstützung und Empowerment nach sozialen Merkmalen (n = 543-544) 245
Tabelle 186: Teilnahmewirkung: Einzelaspekte absteigend sortiert (n = 532-551) 246
Tabelle 187: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag nach Förderende) – Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus 248
Tabelle 188: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag nach Förderende) – Aktion 20.000 nach Bundesland 249

11.3 Anhang zu Kapitel 6 – TeilnehmerInnenstruktur und Zielgruppenerreichung

Tabelle 72: Potenzielle TeilnehmerInnen: Brutto-Geschäftsfalldauer nach Bildungsabschluss

Höchster erreichter Bildungsabschluss	Anzahl	Durchschnittliche Brutto-Geschäftsfalldauer in Tagen
Maximal Pflichtschulabschluss	35.184	1057
Mittlere Schule und Lehrabschluss	26.648	1020
Höhere Schule	7.120	1078
Hochschule	5.181	1061
Gesamtergebnis	74.133	1046

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Tabelle 73: TeilnehmerInnen der Aktion 20.000 Brutto-Geschäftsfalldauer vor Eintritt in die Aktion 20.000 nach Bildungsabschluss

Vergleichsdimension	Anzahl	Durchschnittliche Brutto-Geschäftsfalldauer in Tagen
Männer	2212	1043
Frauen	1612	978
keine gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	2277	1023
Lt. AMS	1247	1005
Behindertenstatus	300	1011
Gesamtergebnis	3824	1016

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Tabelle 74: Potenzielle TeilnehmerInnen: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen nach Bildungsabschluss

	Keine dokumentierten Vermittlungseinschränkungen	Lt. AMS	Behindertenstatus
Maximal Pflichtschulabschluss (n = 33.359)	47%	43%	10%
Mittlere Schule und Lehre (n = 25.193)	50%	40%	9%
Höhere Schule (n = 6.774)	74%	22%	4%
Hochschule (n = 4.922)	78%	19%	3%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Tabelle 75: TeilnehmerInnen: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen nach Geschlecht

	Keine dokumentierten Vermittlungsein-schränkungen	Lt. AMS	Behindertenstatus
Männer (N = 2.212)	58%	34%	8%
Frauen (N = 1.612)	62%	31%	8%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Tabelle 76: Soziodemografische Beschreibung der AbbrecherInnen im Vergleich zu TeilnehmerInnen mit planmäßigem Abschluss

		AbbrecherInnen (N = 735)		TeilnehmerInnen mit planmäßigem Abschluss (N = 3.089)	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Geschlecht	Männer	428	56,7%	1.784	58,1%
	Frauen	327	43,3%	1.285	41,9%
Brutto-Geschäftsfalldauer in Kategorien	Bis zu einem Jahr	59	7,8%	269	8,8%
	1-2 Jahre	233	30,9%	1.073	35,0%
	2-5 Jahre	374	49,5%	1.377	44,9%
	5+ Jahre	89	11,8%	350	11,4%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschule	248	32,8%	892	29,1%
	Mittlere Schule und Lehre	333	44,1%	1.364	44,5%
	Höhere Schule	100	13,2%	461	15,0%
	Hochschule	74	9,8%	347	11,3%
Gesundheitliche Vermitt-lungseinschränkungen	Keine Einschränkungen	441	58,4%	1.836	59,8%
	Einschränkungen lt. AMS	254	33,6%	993	32,4%
	lt. Behindertenstatus	60	7,9%	240	7,8%
Alter	50 bis 54 Jahre	345	45,7%	1.590	51,8%
	55 bis 59 Jahre	349	46,2%	1.296	42,2%
	60 Jahre und älter	61	8,1%	183	6,0%
Bedarfsorientierte Mindest-sicherung	Kein Leistungsbezug	667	88,3%	2.824	92,0%
	Ergänzungsleistungen	63	8,3%	157	5,1%
	Vollbezug	25	3,3%	88	2,9%
Nationalität	Österreich	673	89,1%	2.735	89,1%
	andere	82	10,9%	334	10,9%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

11.4 Anhang zu Kapitel 7 – Die Aktion aus Sicht der TeilnehmerInnen

Tabelle 77: Zugang zur Aktion 20.000 nach Gruppe (n = 553)

Wie haben Sie damals von der Aktion 20.000 erfahren?	Gruppe					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Aus der Zeitung, dem Fernsehen oder anderen Medien	146	36,0%	1	0,7%	147	26,6%
Ich habe einen Brief vom AMS erhalten	76	18,8%	26	17,6%	102	18,4%
Im Rahmen einer Informationsveranstaltung/Jobbörse	21	5,2%	8	5,4%	29	5,2%
Persönlich durch meine/n AMS-BeraterIn	188	46,4%	80	54,1%	268	48,5%
Im Rahmen der Beratung in einer Betreuungs- und Beratungseinrichtung	3	0,7%	5	3,4%	8	1,4%
Durch Freunde oder Bekannte	11	2,7%	3	2,0%	14	2,5%
Sonstiges	20	4,9%	1	0,7%	21	3,8%
Ich kann mich nicht mehr erinnern	2	0,5%	0	0,0%	2	0,4%
ArbeitgeberIn	31	7,7%	5	3,4%	36	6,5%
Eigeninitiative	6	1,5%	4	2,7%	10	1,8%
keine Angabe	0	0,0%	27	18,2%	27	4,9%
Gesamt	405	100%	148	100%	553	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 78: TeilnehmerInnen: Zugang zur Aktion 20.000 nach Schicht (n = 405)

Wie haben Sie damals von der Aktion 20.000 erfahren?	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Aus der Zeitung, dem Fernsehen oder anderen Medien	51	39,8%	44	31,7%	51	37,0%	146	36,0%
Ich habe einen Brief vom AMS erhalten	29	22,7%	23	16,5%	24	17,4%	76	18,8%
Im Rahmen einer Informationsveranstaltung/Jobbörse	10	7,8%	5	3,6%	6	4,3%	21	5,2%
Persönlich durch meine/n AMS-BeraterIn	44	34,4%	77	55,4%	67	48,6%	188	46,4%
Im Rahmen der Beratung in einer Betreuungs- und Beratungseinrichtung	2	1,6%	1	0,7%			3	0,7%
Durch Freunde oder Bekannte	5	3,9%	3	2,2%	3	2,2%	11	2,7%
Sonstiges	8	6,3%	7	5,0%	5	3,6%	20	4,9%
Ich kann mich nicht mehr erinnern	1	0,8%	1	0,7%			2	0,5%
ArbeitgeberIn	13	10,2%	8	5,8%	10	7,2%	31	7,7%
Eigeninitiative	3	2,3%	2	1,4%	1	0,7%	6	1,5%
Gesamt	128	100%	139	100%	138	100%	405	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 79: Fragen zum Einstieg in die Aktion 20.000 nach sozialen Merkmalen (n = 553)

Anteil „stimme (eher) zu“	Gruppe		SCHICHT			Dauer Arbeitslosigkeit				Gesamt	
	TN	Abbr.	Wien	über 50T Ew.	Ländl. Reg.	bis 1 Jahr	1-2 Jahre	2-5 Jahre	5 J. und länger		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Anz.
Ich konnte es zuerst gar nicht glauben, dass das wirklich ein längerfristiges Dienstverhältnis für mich wird.	63,4%	62,8%	66,1%	55,4%	68,8%	76,7%	63,5%	63,2%	51,8%	63,2%	552
Ich habe die Aktion 20.000 als meine letzte Chance gesehen, um nochmal Fuß in der Berufswelt zu fassen.	59,4%	52,7%	59,4%	58,3%	60,6%	61,9%	55,3%	59,1%	57,1%	57,6%	552
Ich war begeistert, endlich wieder arbeiten zu können.	94,0%	91,2%	96,8%	93,5%	92,0%	95,2%	92,2%	94,0%	92,9%	93,3%	551
Ich habe gehofft, mit dieser Beschäftigung über die Aktion 20.000 die Zeit bis zur Pension überbrücken zu können.	64,3%	66,0%	68,0%	63,8%	61,3%	67,4%	65,6%	64,9%	58,2%	64,7%	547
Ich konnte es eigentlich gar nicht glauben – ich hatte mich schon sehr damit abgefunden, dass ich einfach keine Stelle mehr finden werde.	53,0%	48,0%	52,3%	50,4%	56,2%	48,8%	52,5%	51,5%	50,9%	51,6%	552
Ich war aufgeregt – ich konnte mir damals gar nicht mehr vorstellen, wieder regelmäßig arbeiten zu gehen.	32,5%	22,3%	34,6%	25,9%	37,2%	39,5%	29,2%	29,9%	23,6%	29,8%	551
Ich habe gehofft, mir so noch Versicherungsjahre für meinen Pensionsanspruch erwerben zu können.	77,5%	72,8%	85,7%	71,7%	75,7%	85,7%	78,0%	75,9%	63,6%	76,2%	547
Ich war skeptisch, weil es eine befristete Stelle war.	40,4%	41,2%	36,8%	38,1%	46,0%	39,5%	44,0%	41,2%	25,5%	40,6%	549
Ich war skeptisch, weil es eine geförderte Stelle war.	20,5%	26,4%	22,7%	17,3%	21,9%	27,9%	23,7%	21,3%	14,5%	22,1%	552
Ich war skeptisch, weil es eine Stelle bei einer gemeinnützigen Organisation war.	13,0%	19,6%	10,5%	10,9%	17,5%	18,6%	15,6%	14,7%	9,1%	14,8%	547
Ich war skeptisch, weil ich eigentlich eine ganz normale Stelle bei einer privatwirtschaftlichen Firma wollte.	12,9%	20,3%	11,8%	10,1%	16,8%	18,6%	13,7%	16,7%	9,1%	14,9%	550
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	553

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 80: Fragen zum Einstieg in die Aktion 20.000 nach sozialen Merkmalen (n = 553)

	Geschlecht		Alter			Höchste abg. Schulbildung				Gesamt	
	m	w	50 bis 54	55 bis 59	60 und älter	max. Pfl.	Lehre/ BMS	Matura	Uni/FH		
Anteil „stimme (eher) zu“	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Anz.
Ich konnte es zuerst gar nicht glauben, dass das wirklich ein längerfristiges Dienstverhältnis für mich wird.	62,5%	64,1%	64,6%	61,6%	62,1%	69,8%	65,3%	55,4%	56,3%	63,2%	552
Ich habe die Aktion 20.000 als meine letzte Chance gesehen, um nochmal Fuß in der Berufswelt zu fassen.	52,8%	63,5%	52,0%	64,2%	62,1%	64,8%	61,7%	40,2%	56,3%	57,6%	552
Ich war begeistert, endlich wieder arbeiten zu können.	93,4%	93,1%	93,9%	92,5%	93,1%	96,2%	93,8%	89,1%	93,0%	93,3%	551
Ich habe gehofft, mit dieser Beschäftigung über die Aktion 20.000 die Zeit bis zur Pension überbrücken zu können.	59,3%	71,3%	56,2%	73,6%	82,1%	80,8%	67,2%	51,5%	50,7%	64,7%	547
Ich konnte es eigentlich gar nicht glauben – ich hatte mich schon sehr damit abgefunden, dass ich einfach keine Stelle mehr finden werde.	51,2%	52,2%	46,4%	55,0%	78,6%	57,5%	51,8%	47,5%	47,9%	51,6%	552
Ich war aufgeregt – ich konnte mir damals gar nicht mehr vorstellen, wieder regelmäßig arbeiten zu gehen.	28,4%	31,5%	29,9%	31,0%	17,9%	34,9%	30,7%	26,0%	23,9%	29,8%	551
Ich habe gehofft, mir so noch Versicherungsjahre für meinen Pensionsanspruch erwerben zu können.	73,0%	80,2%	75,4%	79,2%	60,7%	83,8%	78,1%	70,3%	66,2%	76,2%	547
Ich war skeptisch, weil es eine befristete Stelle war.	41,1%	40,1%	46,9%	35,7%	14,3%	48,6%	42,3%	31,0%	35,7%	40,6%	549
Ich war skeptisch, weil es eine geförderte Stelle war.	22,8%	21,3%	23,7%	21,8%	7,1%	22,6%	22,3%	21,8%	21,1%	22,1%	552
Ich war skeptisch, weil es eine Stelle bei einer gemeinnützigen Organisation war.	18,1%	10,9%	16,8%	13,2%	7,1%	19,8%	13,7%	16,0%	9,9%	14,8%	547
Ich war skeptisch, weil ich eigentlich eine ganz normale Stelle bei einer privatwirtschaftlichen Firma wollte.	17,5%	11,7%	16,7%	12,7%	14,3%	16,0%	13,6%	18,8%	12,7%	14,9%	550
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	553

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 81: Motivation zur Teilnahme an der Aktion 20.000 (n = 553)

Gründe, warum Sie das DV im Rahmen der Aktion 20.000 angetreten haben	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ich habe mich inhaltlich von der Tätigkeit angesprochen gefühlt.	181	44,7%	46	31,1%	227	41,0%
Mit der Beschäftigung konnte ich meine finanzielle Situation verbessern.	128	31,6%	44	29,7%	172	31,1%
Ich wollte nicht mehr arbeitslos sein.	212	52,3%	97	65,5%	309	55,9%
Ich musste den Job annehmen, da ich sonst mit Sanktionen seitens des AMS hätte rechnen müssen.	7	1,7%	0	0,0%	7	1,3%
Ich wollte mich beruflich weiterentwickeln.	23	5,7%	15	10,1%	38	6,9%
Ich hatte das Gefühl, dass es gesellschaftlich nicht akzeptiert ist, ohne Job zu leben.	2	0,5%	0	0,0%	2	0,4%
Ich wollte wieder ein eigenes Einkommen.	48	11,9%	14	9,5%	62	11,2%
Ich wollte wieder einen geregelten Tagesablauf.	34	8,4%	6	4,1%	40	7,2%
Ich sah darin eine Chance, eine feste Stelle bei diesem Dienstgeber zu bekommen.	58	14,3%	0	0,0%	58	10,5%
Andere Umstände	42	10,4%	12	8,1%	54	9,8%
Nähe zum Wohnort	13	3,2%	5	3,4%	18	3,3%
Spaß/Sinn/Aufgabe/Wertschätzung/Selbstwert/Kontakte	27	6,7%	4	2,7%	31	5,6%
keine Angabe	0	0,0%	8	5,4%	8	1,4%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 82: TeilnehmerInnen: Motivation zur Teilnahme an der Aktion 20.000 nach Schicht (n = 405)

Gründe, warum Sie das DV im Rahmen der Aktion 20.000 angetreten haben	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ich habe mich inhaltlich von der Tätigkeit angesprochen gefühlt.	59	46,1%	66	47,5%	56	40,6%	181	44,7%
Mit der Beschäftigung konnte ich meine finanzielle Situation verbessern.	40	31,3%	42	30,2%	46	33,3%	128	31,6%
Ich wollte nicht mehr arbeitslos sein.	73	57,0%	70	50,4%	69	50,0%	212	52,3%
Ich musste den Job annehmen, da ich sonst mit Sanktionen seitens des AMS hätte rechnen müssen.	2	1,6%	2	1,4%	3	2,2%	7	1,7%
Ich wollte mich beruflich weiterentwickeln.	8	6,3%	9	6,5%	6	4,3%	23	5,7%
Ich hatte das Gefühl, dass es gesellschaftlich nicht akzeptiert ist, ohne Job zu leben.	0	0,0%	1	0,7%	1	0,7%	2	0,5%
Ich wollte wieder ein eigenes Einkommen.	15	11,7%	14	10,1%	19	13,8%	48	11,9%
Ich wollte wieder einen geregelten Tagesablauf.	9	7,0%	13	9,4%	12	8,7%	34	8,4%
Ich sah darin eine Chance, eine feste Stelle bei diesem Dienstgeber zu bekommen.	19	14,8%	20	14,4%	19	13,8%	58	14,3%
Andere Umstände	10	7,8%	12	8,6%	20	14,5%	42	10,4%
Nähe zum Wohnort	1	0,8%	5	3,6%	7	5,1%	13	3,2%
Spaß/Sinn/Aufgabe/ Wertschätzung/Selbstwert/Kontakte	8	6,3%	12	8,6%	7	5,1%	27	6,7%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	138	100,0%	405	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 83: Motivation zur Teilnahme nach sozialen Merkmalen (n = 553)

		Ich habe mich inhaltlich von der Tätigkeit angesprochen gefühlt.		Mit der Beschäftigung konnte ich meine finanzielle Situation verbessern.		Ich wollte nicht mehr arbeitslos sein.		Gesamt	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	110	36,2%	90	29,6%	179	58,9%	304	100,0%
	weiblich	117	47,0%	82	32,9%	130	52,2%	249	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	133	45,1%	94	31,9%	162	54,9%	295	100,0%
	55 bis 59 Jahre	83	36,2%	69	30,1%	130	56,8%	229	100,0%
	60 Jahre und älter	11	37,9%	9	31,0%	17	58,6%	29	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	35	33,0%	33	31,1%	62	58,5%	106	100,0%
	Lehre/BMS	104	38,0%	94	34,3%	155	56,6%	274	100,0%
	Matura/Höhere Schule	48	47,1%	24	23,5%	51	50,0%	102	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausbildung	40	56,3%	21	29,6%	41	57,7%	71	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	16	37,2%	14	32,6%	24	55,8%	43	100,0%
	1-2 Jahre	97	44,3%	59	26,9%	115	52,5%	219	100,0%
	2-5 Jahre	90	38,3%	76	32,3%	137	58,3%	235	100,0%
	5 Jahre und länger	24	42,9%	23	41,1%	33	58,9%	56	100,0%
Gesamt		227	41,0%	172	31,1%	309	55,9%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 84: Tätigkeitsbereich (n = 553)

	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Soziale Dienstleistungen	153	37,8%	81	54,7%	234	42,3%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	61	15,1%	16	10,8%	77	13,9%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	5	1,2%	3	2,0%	8	1,4%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	26	6,4%	5	3,4%	31	5,6%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	36	8,9%	7	4,7%	43	7,8%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	99	24,4%	24	16,2%	123	22,2%
Selbständig Leben Daheim	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Handel/Verkauf	8	2,0%	5	3,4%	13	2,4%
IT/Technik/Bau/Produktion	10	2,5%	6	4,1%	16	2,9%
Reinigung/Küche/Haustechnik	7	1,7%	1	0,7%	8	1,4%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 85: TeilnehmerInnen: Tätigkeitsbereich nach Schicht (n = 405)

	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Soziale Dienstleistungen	44	34,4%	57	41,0%	52	37,7%	153	37,8%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	10	7,8%	18	12,9%	33	23,9%	61	15,1%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	1	0,8%	3	2,2%	1	0,7%	5	1,2%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	4	3,1%	11	7,9%	11	8,0%	26	6,4%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	9	7,0%	15	10,8%	12	8,7%	36	8,9%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	49	38,3%	28	20,1%	22	15,9%	99	24,4%
Selbständig Leben Daheim	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Handel/Verkauf	4	3,1%	1	0,7%	3	2,2%	8	2,0%
IT/Technik/Bau/Produktion	5	3,9%	3	2,2%	2	1,4%	10	2,5%
Reinigung/Küche/Haustechnik	2	1,6%	3	2,2%	2	1,4%	7	1,7%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	138	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 86: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht (n = 553)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Tätigkeitsbereiche	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Soziale Dienstleistungen	63	29,0%	41	47,1%	104	34,2%	90	47,9%	40	65,6%	130	52,2%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	51	23,5%	12	13,8%	63	20,7%	10	5,3%	4	6,6%	14	5,6%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	4	1,8%	2	2,3%	6	2,0%	1	0,5%	1	1,6%	2	0,8%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	18	8,3%	4	4,6%	22	7,2%	8	4,3%	1	1,6%	9	3,6%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	26	12,0%	4	4,6%	30	9,9%	10	5,3%	3	4,9%	13	5,2%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	40	18,4%	14	16,1%	54	17,8%	59	31,4%	10	16,4%	69	27,7%
Selbständig Leben Daheim					0	0,0%					0	0,0%
Handel/Verkauf	3	1,4%	3	3,4%	6	2,0%	5	2,7%	2	3,3%	7	2,8%
IT/Technik/Bau/Produktion	9	4,1%	6	6,9%	15	4,9%	1	0,5%			1	0,4%
Reinigung/Küche/Haustechnik	3	1,4%	1	1,1%	4	1,3%	4	2,1%			4	1,6%
Gesamt	217	100%	87	100%	304	100%	188	100%	61	100%	249	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 87: TeilnehmerInnen: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht nach Schicht (n = 405)

	männlich								weiblich							
	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt		Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
Tätigkeitsbereich	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Soziale Dienstleistungen	19	30%	21	29%	23	28%	63	29%	25	39%	36	54%	29	51%	90	48%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	7	11%	16	22%	28	35%	51	24%	3	5%	2	3%	5	9%	10	5%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	1	2%	2	3%	1	1%	4	2%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	4	6%	6	8%	8	10%	18	8%	0	0%	5	7%	3	5%	8	4%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	6	9%	10	14%	10	12%	26	12%	3	5%	5	7%	2	4%	10	5%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	19	30%	13	18%	8	10%	40	18%	30	47%	15	22%	14	25%	59	31%
Selbständig Leben Daheim	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Handel/Verkauf	2	3%	0	0%	1	1%	3	1%	2	3%	1	1%	2	4%	5	3%
IT/Technik/Bau/Produktion	5	8%	3	4%	1	1%	9	4%	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%
Reinigung/Küche/Haustechnik	1	2%	1	1%	1	1%	3	1%	1	2%	2	3%	1	2%	4	2%
Gesamt	64	100%	72	100%	81	100%	217	100%	64	100%	67	100%	57	100%	188	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 88: Dienstgeber (n = 552)

Dienstgeber von AK20	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund	195	48,3%	68	45,9%	263	47,6%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)	79	19,6%	45	30,4%	124	22,5%
Soziales Unternehmen	62	15,3%	25	16,9%	87	15,8%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	62	15,3%	6	4,1%	68	12,3%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	6	1,5%	4	2,7%	10	1,8%
Gesamt	404	100,0%	148	100,0%	552	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 89: TeilnehmerInnen: Dienstgeber nach Schicht (n = 404)

Dienstgeber von AK20	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund	60	46,9%	64	46,4%	71	51,4%	195	48,3%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)	19	14,8%	32	23,2%	28	20,3%	79	19,6%
Soziales Unternehmen	23	18,0%	21	15,2%	18	13,0%	62	15,3%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	23	18,0%	19	13,8%	20	14,5%	62	15,3%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	3	2,3%	2	1,4%	1	0,7%	6	1,5%
Gesamt	128	100,0%	138	100,0%	138	100,0%	404	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 90: Berufsfeld (n = 553)

Berufsfeld	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Hilfskraft/Aushilfe	55	13,6%	53	35,8%	108	19,5%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft	26	6,4%	5	3,4%	31	5,6%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	35	8,6%	15	10,1%	50	9,0%
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	142	35,1%	28	18,9%	170	30,7%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	22	5,4%	11	7,4%	33	6,0%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	92	22,7%	28	18,9%	120	21,7%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	13	3,2%	4	2,7%	17	3,1%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	20	4,9%	4	2,7%	24	4,3%
Gesamt	405	100%	148	100%	553	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 91: TeilnehmerInnen: Berufsfeld nach Schicht (n = 405)

Berufsfeld	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	
Hilfskraft/Aushilfe	10	7,8%	16	11,5%	29	21,0%	55	13,6%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/ TechnikerIn/IT-Kraft	8	6,3%	12	8,6%	6	4,3%	26	6,4%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	6	4,7%	13	9,4%	16	11,6%	35	8,6%
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	61	47,7%	46	33,1%	35	25,4%	142	35,1%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	3	2,3%	11	7,9%	8	5,8%	22	5,4%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	26	20,3%	32	23,0%	34	24,6%	92	22,7%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	5	3,9%	4	2,9%	4	2,9%	13	3,2%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	9	7,0%	5	3,6%	6	4,3%	20	4,9%
Gesamt	128	100%	139	100%	138	100%	405	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 92: Erforderliches Ausbildungsniveau (n = 552)

Erforderliches Ausbildungsniveau für AK20	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Die Tätigkeit erfordert keinen spezifischen beruflichen Ausbildungsabschluss.	154	38,1%	81	54,7%	235	42,6%
Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene mittlere Berufsausbildung (Lehre, Fachschule ohne Matura).	161	39,9%	39	26,4%	200	36,2%
Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Matura.	59	14,6%	20	13,5%	79	14,3%
Die Tätigkeit erfordert ein abgeschlossenes Universitäts- oder Fachhochschulstudium	30	7,4%	8	5,4%	38	6,9%
Gesamt	404	100%	148	100%	552	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 93: TeilnehmerInnen: Erforderliches Ausbildungsniveau nach Schicht (n = 404)

Erforderliches Ausbildungsniveau für AK20	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	
Die Tätigkeit erfordert keinen spezifischen beruflichen Ausbildungsabschluss.	34	26,6%	51	36,7%	69	50,4%	154	38,1%
Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene mittlere Berufsausbildung (Lehre, Fachschule ohne Matura).	52	40,6%	60	43,2%	49	35,8%	161	39,9%
Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Matura.	27	21,1%	19	13,7%	13	9,5%	59	14,6%
Die Tätigkeit erfordert ein abgeschlossenes Universitäts- oder Fachhochschulstudium	15	11,7%	9	6,5%	6	4,4%	30	7,4%
Gesamt	128	100%	139	100%	137	100%	404	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 94: Dequalifizierung gesamt nach sozialen Merkmalen (n = 553)

		dequalifiziert		nicht dequalifiziert		Gesamt	
		#	%	#	%	#	%
Gruppe	TeilnehmerIn	137	33,8%	268	66,2%	405	100,0%
	AbbrecherIn	78	52,7%	70	47,3%	148	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%
Geschlecht	männlich	131	43,1%	173	56,9%	304	100,0%
	weiblich	84	33,7%	165	66,3%	249	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	107	36,3%	188	63,7%	295	100,0%
	55 bis 59 Jahre	90	39,3%	139	60,7%	229	100,0%
	60 Jahre und älter	18	62,1%	11	37,9%	29	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	0	0,0%	106	100,0%	106	100,0%
	Lehre/BMS	114	41,6%	160	58,4%	274	100,0%
	Matura/Höhere Schule	59	57,8%	43	42,2%	102	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausb.	42	59,2%	29	40,8%	71	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%
Nationalität	Österreich	195	37,6%	324	62,4%	519	100,0%
	andere	20	58,8%	14	41,2%	34	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%
Beihilfe	EB	173	38,7%	274	61,3%	447	100,0%
	GBP	32	36,4%	56	63,6%	88	100,0%
	SÖB	10	55,6%	8	44,4%	18	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	keine Einschränkungen	146	40,3%	216	59,7%	362	100,0%
	mit Einschränkungen	69	36,1%	122	63,9%	191	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	12	27,9%	31	72,1%	43	100,0%
	1-2 Jahre	100	45,7%	119	54,3%	219	100,0%
	2-5 Jahre	90	38,3%	145	61,7%	235	100,0%
	5 Jahre und länger	13	23,2%	43	76,8%	56	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Alle signifikant, bis auf: Beihilfe, Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen.

Tabelle 95: Dequalifizierung und Tätigkeitsbereich (n = 553)

	Dequalifizierung im Rahmen der AK20.000					
	dequalifiziert		nicht dequalifiziert		Gesamt	
Tätigkeitsbereich	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Soziale Dienstleistungen	84	35,9%	150	64,1%	234	100,0%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	34	27,6%	89	72,4%	123	100,0%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	39	50,6%	38	49,4%	77	100,0%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	22	51,2%	21	48,8%	43	100,0%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	12	38,7%	19	61,3%	31	100,0%
IT/Technik/Bau/Produktion	8	50,0%	8	50,0%	16	100,0%
Handel/Verkauf	7	53,8%	6	46,2%	13	100,0%
Reinigung/Küche/Haustechnik	5	62,5%	3	37,5%	8	100,0%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	4	50,0%	4	50,0%	8	100,0%
Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Mit allen Kategorien: signifikant; Mit Kategorien über n = 40: signifikant.

Tabelle 96: Beschäftigungsfelder der Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus und Region – Männer

	TeilnehmerInnen (n = 217)	Abbrecher-Innen (n = 87)	Wien (n = 64)	Stadt über 50.000 Einwohner (n = 72)	Ländliche Region (n = 81)	Gesamt (n = 304)
Soziale Dienstleistungen	29,0%	47,1%	30%	29%	28%	34,2%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	18,4%	16,1%	30%	18%	10%	17,8%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	23,5%	13,8%	11%	22%	35%	20,7%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	12,0%	4,6%	9%	14%	12%	9,9%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	8,3%	4,6%	6%	8%	10%	7,2%
IT/Technik/Bau/Produktion	4,1%	6,9%	8%	4%	1%	4,9%
Handel/Verkauf	1,4%	3,4%	3%	0%	1%	2,0%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	1,8%	2,3%	2%	3%	1%	2,0%
Reinigung/Küche/Haustechnik	1,4%	1,1%	2%	1%	1%	1,3%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).

Tabelle 97: Beschäftigungsfelder der Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus und Region – Frauen

	TeilnehmerInnen (n = 188)	Abbrecher-Innen (n = 61)	Wien (n = 64)	Stadt über 50.000 Einwohner (n = 67)	Ländliche Region (n = 57)	Gesamt (n = 249)
Soziale Dienstleistungen	47,9%	65,6%	39%	54%	51%	52,2%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	31,4%	16,4%	47%	22%	25%	27,7%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	5,3%	6,6%	5%	3%	9%	5,6%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	5,5%	4,9%	5%	7%	4%	5,2%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	5,3%	4,9%	0%	7%	5%	3,6%
IT/Technik/Bau/Produktion	0,5%	-	0%	0%	2%	0,4%
Handel/Verkauf	2,7%	3,3%	3%	1%	4%	2,8%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	5,3%	6,6%	0%	1%	0%	0,8%
Reinigung/Küche/Haustechnik	2,1%	-	2%	3%	2%	1,6%

Quelle: Telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000 (prospect).

Tabelle 98: Entspricht die Tätigkeit dem erlernten/bisherigen Beruf? (n = 553)

	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, völlig.	116	28,6%	40	27,0%	156	28,2%
Ja, eher schon.	99	24,4%	35	23,6%	134	24,2%
Nein, eher nicht.	53	13,1%	20	13,5%	73	13,2%
Nein, gar nicht.	137	33,8%	53	35,8%	190	34,4%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 99: TeilnehmerInnen: Entspricht die Tätigkeit dem erlernten/bisherigen Beruf? nach Schicht (n = 405)

Tätigkeit entspricht dem erlern-ten/bisherigen Beruf	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, völlig.	39	30,5%	44	31,7%	33	23,9%	116	28,6%
Ja, eher schon.	30	23,4%	31	22,3%	38	27,5%	99	24,4%
Nein, eher nicht.	18	14,1%	18	12,9%	17	12,3%	53	13,1%
Nein, gar nicht.	41	32,0%	46	33,1%	50	36,2%	137	33,8%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	138	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 100: Tätigkeit entspricht dem erlernten/bisherigen Beruf und höchste abgeschlossene Schulbildung (n = 553)

Höchste abgeschlossene Schulbildung	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
max. Pflichtschulabschluss	44	41,5%	62	58,5%	106	100,0%
Lehre/BMS	144	52,6%	130	47,4%	274	100,0%
Matura/Höhere Schule	56	54,9%	46	45,1%	102	100,0%
Hochschule/Höhere Ausbildung	46	64,8%	25	35,2%	71	100,0%
Gesamt	290	52,4%	263	47,6%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Unterschied signifikant.

Tabelle 101: Entspricht die Tätigkeit dem erlernten/bisherigen Beruf? nach Geschlecht (n = 553)

Tätigkeit entspricht dem erlernten/bisherigen Beruf	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, völlig.	62	28,6%	19	21,8%	81	26,6%	54	28,7%	21	34,4%	75	30,1%
Ja, eher schon.	54	24,9%	19	21,8%	73	24,0%	45	23,9%	16	26,2%	61	24,5%
Nein, eher nicht.	27	12,4%	13	14,9%	40	13,2%	26	13,8%	7	11,5%	33	13,3%
Nein, gar nicht.	74	34,1%	36	41,4%	110	36,2%	63	33,5%	17	27,9%	80	32,1%
Gesamt	217	100,0%	87	100,0%	304	100,0%	188	100,0%	61	100,0%	249	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 102: Dequalifizierung gesamt nach Anforderungsprofil und bisherigen beruflichen Erfahrungen (n = 553)

		Dequalifizierung im Rahmen der AK20.000					
		dequalifiziert		nicht dequalifiziert		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Erforderliches Ausbildungsniveau für AK20	Die Tätigkeit erfordert keinen spezifischen beruflichen Ausbildungsabschluss.	161	68,5%	74	31,5%	235	100,0%
	Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene mittlere Berufsausbildung (Lehre, Fachschule ohne Matura).	36	18,0%	164	82,0%	200	100,0%
	Die Tätigkeit erfordert eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Matura/Uni/FH.	18	15,4%	99	84,6%	117	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	337	61,1%	552	100,0%
Tätigkeit entspricht dem erlernten/bisherigen Beruf	ja	88	30,3%	202	69,7%	290	100,0%
	nein	127	48,3%	136	51,7%	263	100,0%
	Gesamt	215	38,9%	338	61,1%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Beide Unterschiede sind signifikant.

Tabelle 103: Tätigkeit entspricht dem erlernten/bisherigen Beruf und Berufsfeld (n = 553)

	Tätigkeit entspricht dem erlernten/bisherigen Beruf					
	ja		nein		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	112	65,9%	58	34,1%	170	100,0%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	41	34,2%	79	65,8%	120	100,0%
Hilfskraft/Aushilfe	43	39,8%	65	60,2%	108	100,0%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	25	50,0%	25	50,0%	50	100,0%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	16	48,5%	17	51,5%	33	100,0%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft	26	83,9%	5	16,1%	31	100,0%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	19	79,2%	5	20,8%	24	100,0%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	8	47,1%	9	52,9%	17	100,0%
Gesamt	290	52,4%	263	47,6%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Mit allen Kategorien: signifikant; Mit Kategorien über n = 40: signifikant.

Tabelle 104: Die Tätigkeit entspricht NICHT dem erlernten/bisherigen Beruf: Grund für neues Berufsfeld (n = 261)

	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Grund für neues Berufsfeld	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Aufgrund meiner Situation (Alter/Gesundheit) ist/war es mir nicht mehr möglich, in meinem Beruf zu arbeiten.	41	21,8%	10	13,7%	51	19,5%
Ich wollte einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld.	39	20,7%	13	17,8%	52	19,9%
Es gibt/gab in meinem bisherigen Berufsfeld keine Stellen für mich.	53	28,2%	13	17,8%	66	25,3%
Im Rahmen der Aktion 20.000 war eine Beschäftigung in meinem Berufsfeld nicht möglich.	31	16,5%	26	35,6%	57	21,8%
Sonstiges	24	12,8%	11	15,1%	35	13,4%
Gesamt	188	100,0%	73	100,0%	261	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 105: TeilnehmerInnen: Die Tätigkeit entspricht NICHT dem erlernten/bisherigen Beruf: Grund für neues Berufsfeld nach Schicht (n = 188)

	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
Grund für neues Berufsfeld	#	%	#	%	#	%	#	%
Aufgrund meiner Situation (Alter/Gesundheit) ist/war es mir nicht mehr möglich, in meinem Beruf zu arbeiten.	14	24,1%	10	15,9%	17	25,4%	41	21,8%
Ich wollte einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld.	11	19,0%	19	30,2%	9	13,4%	39	20,7%
Es gibt/gab in meinem bisherigen Berufsfeld keine Stellen für mich.	16	27,6%	17	27,0%	20	29,9%	53	28,2%
Im Rahmen der Aktion 20.000 war eine Beschäftigung in meinem Berufsfeld nicht möglich.	13	22,4%	8	12,7%	10	14,9%	31	16,5%
Sonstiges	4	6,9%	9	14,3%	11	16,4%	24	12,8%
Gesamt	58	100,0%	63	100,0%	67	100,0%	188	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 106: Tätigkeitsbereich (n = 553)

Tätigkeitsbereich	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Soziale Dienstleistungen	153	37,8%	81	54,7%	234	42,3%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	61	15,1%	16	10,8%	77	13,9%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	5	1,2%	3	2,0%	8	1,4%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	26	6,4%	5	3,4%	31	5,6%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	36	8,9%	7	4,7%	43	7,8%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	99	24,4%	24	16,2%	123	22,2%
Selbständig Leben Daheim	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Handel/Verkauf	8	2,0%	5	3,4%	13	2,4%
IT/Technik/Bau/Produktion	10	2,5%	6	4,1%	16	2,9%
Reinigung/Küche/Haustechnik	7	1,7%	1	0,7%	8	1,4%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 107: Tätigkeitsbereich nach Geschlecht (n = 553)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Tätigkeitsbereich	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Soziale Dienstleistungen	63	29,0%	41	47,1%	104	34,2%	90	47,9%	40	65,6%	130	52,2%
Gestaltung des öffentlichen Raums/Umweltpflege/Verkehr	51	23,5%	12	13,8%	63	20,7%	10	5,3%	4	6,6%	14	5,6%
Öffentliche Sicherheit und Blaulichtorganisationen	4	1,8%	2	2,3%	6	2,0%	1	0,5%	1	1,6%	2	0,8%
Freizeit, Sport/Tourismus, Gastronomie	18	8,3%	4	4,6%	22	7,2%	8	4,3%	1	1,6%	9	3,6%
Kultur-, Kunstbereich/Forschung/Entwicklung	26	12,0%	4	4,6%	30	9,9%	10	5,3%	3	4,9%	13	5,2%
Erziehung, Bildung/Verwaltung, Administration	40	18,4%	14	16,1%	54	17,8%	59	31,4%	10	16,4%	69	27,7%
Selbständig Leben Daheim					0	0,0%					0	0,0%
Handel/Verkauf	3	1,4%	3	3,4%	6	2,0%	5	2,7%	2	3,3%	7	2,8%
IT/Technik/Bau/Produktion	9	4,1%	6	6,9%	15	4,9%	1	0,5%			1	0,4%
Reinigung/Küche/Haustechnik	3	1,4%	1	1,1%	4	1,3%	4	2,1%			4	1,6%
Gesamt	217	100%	87	100%	304	100%	188	100%	61	100%	249	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 108: Berufsfeld nach Teilnahmestatus (n = 553)

Berufsfeld	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Hilfskraft/Aushilfe	55	13,6%	53	35,8%	108	19,5%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft	26	6,4%	5	3,4%	31	5,6%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	35	8,6%	15	10,1%	50	9,0%
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	142	35,1%	28	18,9%	170	30,7%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	22	5,4%	11	7,4%	33	6,0%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	92	22,7%	28	18,9%	120	21,7%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	13	3,2%	4	2,7%	17	3,1%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	20	4,9%	4	2,7%	24	4,3%
Gesamt	405	100%	148	100%	553	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 109: Berufsfeld nach Geschlecht (n = 553)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Berufsfeld	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Hilfskraft/Aushilfe	44	20,3%	40	46,0%	84	27,6%	11	5,9%	13	21,3%	24	9,6%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft	24	11,1%	5	5,7%	29	9,5%	2	1,1%	0	0,0%	2	0,8%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	34	15,7%	15	17,2%	49	16,1%	1	0,5%	0	0,0%	1	0,4%
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	62	28,6%	16	18,4%	78	25,7%	80	42,6%	12	19,7%	92	36,9%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	6	2,8%	2	2,3%	8	2,6%	16	8,5%	9	14,8%	25	10,0%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	35	16,1%	5	5,7%	40	13,2%	57	30,3%	23	37,7%	80	32,1%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	3	1,4%	2	2,3%	5	1,6%	10	5,3%	2	3,3%	12	4,8%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	9	4,1%	2	2,3%	11	3,6%	11	5,9%	2	3,3%	13	5,2%
Gesamt	217	100,0%	87	100,0%	304	100,0%	188	100,0%	61	100,0%	249	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 110: Dienstgeber (n = 552)

Dienstgeber von AK20	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund	195	48,3%	68	45,9%	263	47,6%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)	79	19,6%	45	30,4%	124	22,5%
Soziales Unternehmen	62	15,3%	25	16,9%	87	15,8%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	62	15,3%	6	4,1%	68	12,3%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	6	1,5%	4	2,7%	10	1,8%
Gesamt	404	100,0%	148	100,0%	552	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 111: Dienstgeber nach Geschlecht (n = 552)

Dienstgeber von AK20	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund	113	52,1%	39	44,8%	152	50,0%	82	43,9%	29	47,5%	111	44,8%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)	34	15,7%	23	26,4%	57	18,8%	45	24,1%	22	36,1%	67	27,0%
Soziales Unternehmen	35	16,1%	20	23,0%	55	18,1%	27	14,4%	5	8,2%	32	12,9%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	34	15,7%	4	4,6%	38	12,5%	28	15,0%	2	3,3%	30	12,1%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	1	0,5%	1	1,1%	2	0,7%	5	2,7%	3	4,9%	8	3,2%
Gesamt	217	100,0%	87	100,0%	304	100,0%	187	100,0%	61	100,0%	248	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 112: Die Tätigkeit entspricht NICHT dem erlernten/bisherigen Beruf: Grund für neues Berufsfeld nach Geschlecht (n = 261)

Grund für neues Berufsfeld	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Aufgrund meiner Situation (Alter/Gesundheit) ist/war es mir nicht mehr möglich, in meinem Beruf zu arbeiten.	24	24,2%	8	16,3%	32	21,6%	17	19,1%	2	8,3%	19	16,8%
Ich wollte einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld.	20	20,2%	7	14,3%	27	18,2%	19	21,3%	6	25,0%	25	22,1%
Es gibt/gab in meinem bisherigen Berufsfeld keine Stellen für mich.	34	34,3%	9	18,4%	43	29,1%	19	21,3%	4	16,7%	23	20,4%
Im Rahmen der Aktion 20.000 war eine Beschäftigung in meinem Berufsfeld nicht möglich.	7	7,1%	17	34,7%	24	16,2%	24	27,0%	9	37,5%	33	29,2%
Sonstiges	14	14,1%	8	16,3%	22	14,9%	10	11,2%	3	12,5%	13	11,5%
Gesamt	99	100,0%	49	100,0%	148	100,0%	89	100,0%	24	100,0%	113	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 113: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nach Gruppe (n = 553)

Vorbereitung auf DV AK 20: Einschulung vom Dienstgeber	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, ich wurde von meinem Dienstgeber über einen längeren Zeitraum eingeschult (ab einem Monat).	72	17,8%	12	8,1%	84	15,2%
Ja, ich habe von meinem Dienstgeber eine kurze Einschulung erhalten (bis zu einem Monat).	188	46,4%	73	49,3%	261	47,2%
Nein, es gab keine Einschulungsmaßnahmen von meinem Dienstgeber.	145	35,8%	63	42,6%	208	37,6%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 114: TeilnehmerInnen: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nach Schicht (n = 405)

Vorbereitung auf DV AK 20: Einschulung vom Dienstgeber	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, ich wurde von meinem Dienstgeber über einen längeren Zeitraum eingeschult (ab einem Monat).	30	23,4%	22	15,8%	20	14,5%	72	17,8%
Ja, ich habe von meinem Dienstgeber eine kurze Einschulung erhalten (bis zu einem Monat).	69	53,9%	58	41,7%	61	44,2%	188	46,4%
Nein, es gab keine Einschulungsmaßnahmen von meinem Dienstgeber.	29	22,7%	59	42,4%	57	41,3%	145	35,8%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	138	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 115: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nach Geschlecht (n = 553)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Vorbereitung auf DV AK 20: Einschulung vom Dienstgeber	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, ich wurde von meinem Dienstgeber über einen längeren Zeitraum eingeschult (ab einem Monat).	33	15,2%	7	8,0%	40	13,2%	39	20,7%	5	8,2%	44	17,7%
Ja, ich habe von meinem Dienstgeber eine kurze Einschulung erhalten (bis zu einem Monat).	96	44,2%	42	48,3%	138	45,4%	92	48,9%	31	50,8%	123	49,4%
Nein, es gab keine Einschulungsmaßnahmen von meinem Dienstgeber.	88	40,6%	38	43,7%	126	41,4%	57	30,3%	25	41,0%	82	32,9%
Gesamt	217	100,0%	87	100,0%	304	100,0%	188	100,0%	61	100,0%	249	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 116: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach sozialen Merkmalen (n = 553)

		Vom AMS finanzierte Schulung erhalten				Einschulung vom Dienstgeber erhalten				Gesamt	
		ja		nein		ja		nein			
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	38	12,5%	266	87,5%	178	58,6%	126	41,4%	304	100,0%
	weiblich	56	22,5%	193	77,5%	167	67,1%	82	32,9%	249	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	54	18,3%	241	81,7%	194	65,8%	101	34,2%	295	100,0%
	55 bis 59 Jahre	39	17,0%	190	83,0%	140	61,1%	89	38,9%	229	100,0%
	60 Jahre und älter	1	3,4%	28	96,6%	11	37,9%	18	62,1%	29	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	20	18,9%	86	81,1%	59	55,7%	47	44,3%	106	100,0%
	Lehre/BMS	55	20,1%	219	79,9%	182	66,4%	92	33,6%	274	100,0%
	Matura/Höhere Schule	13	12,7%	89	87,3%	63	61,8%	39	38,2%	102	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausbildung	6	8,5%	65	91,5%	41	57,7%	30	42,3%	71	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	4	9,3%	39	90,7%	27	62,8%	16	37,2%	43	100,0%
	1-2 Jahre	43	19,6%	176	80,4%	134	61,2%	85	38,8%	219	100,0%
	2-5 Jahre	41	17,4%	194	82,6%	149	63,4%	86	36,6%	235	100,0%
	5 Jahre und länger	6	10,7%	50	89,3%	35	62,5%	21	37,5%	56	100,0%
Gesamt		94	17,0%	459	83,0%	345	62,4%	208	37,6%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 117: Vorbereitung auf den Dienstvertrag durch das AMS nach Geschlecht (n = 553)

Geschlecht	Vorbereitung auf DV AK 20: vom AMS finanzierte Schulung							
	Ja, ich habe eine längere Schulung absolviert (ab einem Monat).		Ja, ich habe eine kurze Schulung absolviert (bis zu einem Monat).		Nein, ich habe an keinen vorbereitenden Maßnahmen teilgenommen.		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
männlich	29	9,5%	9	3,0%	266	87,5%	304	100,0%
weiblich	49	19,7%	7	2,8%	193	77,5%	249	100,0%
Gesamt	78	14,1%	16	2,9%	459	83,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019; signifikant.

Tabelle 118: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Berufsfeld (n = 553)

Berufsfeld	Vorbereitung auf den Dienstvertrag					
	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	121	71,2%	49	28,8%	170	100,0%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	91	75,8%	29	24,2%	120	100,0%
Hilfskraft/Aushilfe	63	58,3%	45	41,7%	108	100,0%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	29	58,0%	21	42,0%	50	100,0%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	20	60,6%	13	39,4%	33	100,0%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft	17	54,8%	14	45,2%	31	100,0%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	17	70,8%	7	29,2%	24	100,0%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	13	76,5%	4	23,5%	17	100,0%
Gesamt	371	67,1%	182	32,9%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Mit allen Kategorien: signifikant; Mit Kategorien über n = 40: signifikant.

Tabelle 119: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Berufsfeld und Geschlecht (n = 553)

Berufsfeld	Vorbereitung auf den Dienstvertrag								Gesamt	
	erhalten				nicht erhalten					
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		Anz.	%
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%		
Bürokraft/Verwaltungsangestellte/r	54	44,6%	67	55,4%	24	49,0%	25	51,0%	170	100,0%
BetreuerIn/Pflegekraft/TrainerIn/BeraterIn	28	30,8%	63	69,2%	12	41,4%	17	58,6%	120	100,0%
Hilfskraft/Aushilfe	49	77,8%	14	22,2%	35	77,8%	10	22,2%	108	100,0%
HaustechnikerIn/HausmeisterIn	28	96,6%	1	3,4%	21	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Reinigungskraft/Küchenhilfe/Servicekraft	4	20,0%	16	80,0%	4	30,8%	9	69,2%	33	100,0%
HandwerkerIn/BauarbeiterIn/TechnikerIn/IT-Kraft	16	94,1%	1	5,9%	13	92,9%	1	7,1%	31	100,0%
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	7	41,2%	10	58,8%	4	57,1%	3	42,9%	24	100,0%
VerkäuferIn/Callcenter/KundenbetreuerIn	5	38,5%	8	61,5%	0	0,0%	4	100,0%	17	100,0%
Gesamt	191	51,5%	180	48,5%	113	62,1%	69	37,9%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019; signifikant. Signifikanztest aufgrund niedriger Fallzahlen problematisch.

Tabelle 120: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Vom AMS finanzierte Schulung nicht erhalten: Hätten Sie eine gebraucht? (n = 459)

		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
AMS-Schulung als Vorbereitung gebraucht?	Ja	25	7,5%	15	12,0%	40	8,7%
	Nein	309	92,5%	110	88,0%	419	91,3%
	Gesamt	334	100,0%	125	100,0%	459	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 121: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Einschulung vom Dienstgeber nicht erhalten: Hätten Sie eine gebraucht? (n = 208)

		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Einschulung durch Dienstgeber gebraucht?	Ja	21	14,5%	18	28,6%	39	18,8%
	Nein	124	85,5%	45	71,4%	169	81,3%
	Gesamt	145	100,0%	63	100,0%	208	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 122: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Vom AMS finanzierte Schulung oder Einschulung vom Dienstgeber erhalten: Hätten Sie mehr Vorbereitung gebraucht? (n = 371)

	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Mehr Vorbereitung gebraucht?	#	%	#	%	#	%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung durch das AMS	4	1,4%	3	3,2%	7	1,9%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung durch den Dienstgeber.	27	9,7%	17	18,3%	44	11,9%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung durch das AMS und durch den Dienstgeber.	1	0,4%	4	4,3%	5	1,3%
Nein, die Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung war genau richtig.	245	88,1%	67	72,0%	312	84,1%
Nein, es war zu viel Vorbereitung bzw. eine zu lange Schulung/Einschulung.	1	0,4%	2	2,2%	3	0,8%
Gesamt	278	100,0%	93	100,0%	371	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Anmerkung: Das wurde als Mehrfachantwort erhoben: Es gab nur zwei Mehrfachnennungen:
2 Personen (1x TN, 1x Abbr.) nannten „war genau richtig“ und „war zu viel zu lange“ (Kat3 „genau richtig“ zugeordnet).

Tabelle 123: TeilnehmerInnen: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000 nach Schicht: Vom AMS finanzierte Schulung oder Einschulung vom Dienstgeber erhalten: Hätten Sie mehr Vorbereitung gebraucht? (n = 278)

	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
Mehr Vorbereitung gebraucht?	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung durch das AMS	2	2,0%	1	1,1%	1	1,2%	4	1,4%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung durch den Dienstgeber.	17	16,7%	5	5,6%	5	5,8%	27	9,7%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung durch das AMS und durch den Dienstgeber.	1	1,0%					1	0,4%
Nein, die Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung war genau richtig.	81	79,4%	84	93,3%	80	93,0%	245	88,1%
Nein, es war zu viel Vorbereitung bzw. eine zu lange Schulung/Einschulung.	1	1,0%					1	0,4%
Gesamt	102	100,0%	90	100,0%	86	100,0%	278	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.
Anmerkung: Das wurde als Mehrfachantwort erhoben: Es gab nur zwei Mehrfachnennungen:
1 TN nannte „war genau richtig“ und „war zu viel zu lange“ (Kat3 „genau richtig“ zugeordnet).

Tabelle 124: Vorbereitung auf die Teilnahme an der Aktion 20.000: Vom AMS finanzierte Schulung oder Einschulung vom Dienstgeber erhalten: Hätten Sie mehr Vorbereitung gebraucht? nach Geschlecht (n = 371)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Mehr Vorbereitung gebraucht?	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung durch das AMS.					0	0,0%	4	2,9%	3	7,3%	7	3,9%
Ja, mehr Vorbereitung bzw. Schulung/Einschulung durch den DG.	10	7,2%	9	17,3%	19	9,9%	17	12,2%	8	19,5%	25	13,9%
Ja, mehr Vorbereitung/(Ein-)Schulung durch das AMS und den DG.					0	0,0%	1	0,7%	4	9,8%	5	2,8%
Nein, die Vorbereitung/(Ein-)Schulung war genau richtig.	129	92,8%	42	80,8%	171	89,5%	116	83,5%	25	61,0%	141	78,3%
Nein, es war zu viel Vorbereitung/zu lange Schulung/Einschulung.	0	0,0%	1	1,9%	1	0,5%	1	0,7%	1	2,4%	2	1,1%
Gesamt	139	100%	52	100%	191	100%	139	100%	41	100%	180	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019; Anmerkung: Das wurde als Mehrfachantwort erhoben: Es gab nur zwei Mehrfachnennungen: 2 Personen (1x TN, 1x Abbr.) nannten „war genau richtig“ und „war zu viel/zu lange“ (Kat3 „genau richtig“ zugeordnet).

Tabelle 125: Befristeter Dienstvertrag? (n = 553)

	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Befristeter DV?	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unbefristeten Arbeitsvertrag	35	8,6%	7	4,7%	42	7,6%
Befristetes Arbeitsverhältnis	369	91,1%	138	93,2%	507	91,7%
Sonstiges	1	0,2%	3	2,0%	4	0,7%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 126: Belastung durch die Befristung nach Gruppe (n = 553)

	Belastung durch die Befristung				Gesamt	
	(sehr/eher) gering		(sehr/eher) hoch			
	#	%	#	%	#	%
TeilnehmerIn	241	59,5%	164	40,5%	405	100,0%
AbbrecherIn	120	81,1%	28	18,9%	148	100,0%
Gesamt	361	65,3%	192	34,7%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019; signifikant.

Tabelle 127: TeilnehmerInnen: Belastung durch die Befristung nach sozialen Merkmalen (n = 405)

		Belastung durch die Befristung				Gesamt	
		(sehr/eher) gering		(sehr/eher) hoch			
		#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	137	63,1%	80	36,9%	217	100,0%
	weiblich	104	55,3%	84	44,7%	188	100,0%
	Gesamt	241	59,5%	164	40,5%	405	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	112	52,6%	101	47,4%	213	100,0%
	55 bis 59 Jahre	117	66,9%	58	33,1%	175	100,0%
	60 Jahre und älter	12	70,6%	5	29,4%	17	100,0%
	Gesamt	241	59,5%	164	40,5%	405	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	44	53,7%	38	46,3%	82	100,0%
	Lehre/BMS	122	61,3%	77	38,7%	199	100,0%
	Matura/Höhere Schule	43	59,7%	29	40,3%	72	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausb.	32	61,5%	20	38,5%	52	100,0%
	Gesamt	241	59,5%	164	40,5%	405	100,0%
Nationalität	Österreich	227	59,4%	155	40,6%	382	100,0%
	andere	14	60,9%	9	39,1%	23	100,0%
	Gesamt	241	59,5%	164	40,5%	405	100,0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	keine Einschränkungen	168	62,9%	99	37,1%	267	100,0%
	mit Einschränkungen	73	52,9%	65	47,1%	138	100,0%
	Gesamt	241	59,5%	164	40,5%	405	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	18	51,4%	17	48,6%	35	100,0%
	1-2 Jahre	100	63,3%	58	36,7%	158	100,0%
	2-5 Jahre	102	60,0%	68	40,0%	170	100,0%
	5 Jahre und länger	21	50,0%	21	50,0%	42	100,0%
	Gesamt	241	59,5%	164	40,5%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Signifikant nach Alter und Beihilfe. Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen knapp nicht signifikant (p = 0,051).

Tabelle 128: Anzahl Wochenstunden (n = 553)

	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Anzahl Wochenstunden	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Vollzeit (38,5 bzw. 40 Wochenstunden)	273	67,4%	97	65,5%	370	66,9%
Teilzeit (bis 38,5 Wochenstunden)	132	32,6%	51	34,5%	183	33,1%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 129: TeilnehmerInnen: Anzahl Wochenstunden nach Schicht (n = 405)

	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
Anzahl Wochenstunden	#	%	#	%	#	%	#	%
Vollzeit (38,5 bzw. 40 Wochenstunden)	96	75,0%	94	67,6%	83	60,1%	273	67,4%
Teilzeit (bis 38,5 Wochenstunden)	32	25,0%	45	32,4%	55	39,9%	132	32,6%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	138	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 130: Anzahl Wochenstunden nach Geschlecht (n = 553)

Anzahl Wochenstunden	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Vollzeit (38,5 bzw. 40 Wochenstunden)	172	79,3%	69	79,3%	241	79,3%	101	53,7%	28	45,9%	129	51,8%
Teilzeit (bis 38,5 Wochenstunden)	45	20,7%	18	20,7%	63	20,7%	87	46,3%	33	54,1%	120	48,2%
Gesamt	217	100,0%	87	100,0%	304	100,0%	188	100,0%	61	100,0%	249	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 131: Gewünschte Wochenstunden (n = 545)

Anzahl gewünschte Wochenstunden	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
bis 20 Std.	26	6,5%	10	7,0%	36	6,6%
21 bis 30 Std.	126	31,3%	46	32,2%	172	31,6%
31 bis 38 Std.	60	14,9%	13	9,1%	73	13,4%
38,5 bis 40 Std.	182	45,3%	69	48,3%	251	46,1%
41 Stunden und mehr	8	2,0%	5	3,5%	13	2,4%
Gesamt	402	100,0%	143	100,0%	545	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 132: TeilnehmerInnen: Gewünschte Wochenstunden nach Schicht (n = 402)

Anzahl gewünschte Wochenstunden	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
bis 20 Std.	4	3,1%	10	7,3%	12	8,8%	26	6,5%
21 bis 30 Std.	41	32,0%	39	28,5%	46	33,6%	126	31,3%
31 bis 38 Std.	15	11,7%	24	17,5%	21	15,3%	60	14,9%
38,5 bis 40 Std.	66	51,6%	62	45,3%	54	39,4%	182	45,3%
41 Stunden und mehr	2	1,6%	2	1,5%	4	2,9%	8	2,0%
Gesamt	128	100,0%	137	100,0%	137	100,0%	402	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 133: Gewünschte Wochenstunden nach Geschlecht (n = 545)

Anzahl gewünschte Wochenstunden	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
bis 20 Std.	9	4,2%	3	3,6%	12	4,0%	17	9,0%	7	11,7%	24	9,7%
21 bis 30 Std.	38	17,8%	18	21,7%	56	18,9%	88	46,8%	28	46,7%	116	46,8%
31 bis 38 Std.	31	14,5%	8	9,6%	39	13,1%	29	15,4%	5	8,3%	34	13,7%
38,5 bis 40 Std.	129	60,3%	50	60,2%	179	60,3%	53	28,2%	19	31,7%	72	29,0%
41 Stunden und mehr	7	3,3%	4	4,8%	11	3,7%	1	0,5%	1	1,7%	2	0,8%
Gesamt	214	100,0%	83	100,0%	297	100,0%	188	100,0%	60	100,0%	248	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 134: Entspricht/entsprach die tatsächliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit? (n = 545)

Anzahl gewünschte Wochenstunden	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
wünsche mir weniger Wochenstunden	78	19,4%	28	19,6%	106	19,4%
wie gewünscht	301	74,9%	101	70,6%	402	73,8%
wünsche mir mehr Wochenstunden	23	5,7%	14	9,8%	37	6,8%
Gesamt	402	100,0%	143	100,0%	545	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 135: TeilnehmerInnen: Entspricht/entsprach die tatsächliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit? nach Schicht (n = 402)

Anzahl gewünschte Wochenstunden	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
wünsche mir weniger Wochenstunden	28	21,9%	25	18,2%	25	18,2%	78	19,4%
wie gewünscht	96	75,0%	105	76,6%	100	73,0%	301	74,9%
wünsche mir mehr Wochenstunden	4	3,1%	7	5,1%	12	8,8%	23	5,7%
Gesamt	128	100,0%	137	100,0%	137	100,0%	402	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 136: Entspricht/entsprach die tatsächliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit? nach Geschlecht (n = 545)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Anzahl gewünschte Wochenstunden	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
wünsche mir weniger Wochenstunden	33	15,4%	17	20,5%	50	16,8%	45	23,9%	11	18,3%	56	22,6%
wie gewünscht	167	78,0%	57	68,7%	224	75,4%	134	71,3%	44	73,3%	178	71,8%
wünsche mir mehr Wochenstunden	14	6,5%	9	10,8%	23	7,7%	9	4,8%	5	8,3%	14	5,6%
Gesamt	214	100,0%	83	100,0%	297	100,0%	188	100,0%	60	100,0%	248	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 137: Indizes zur Zufriedenheit insgesamt (n = 551)

	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
Indizes zur Zufriedenheit	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	447	82,8%	93	17,2%	540	100,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	486	88,8%	61	11,2%	547	100,0%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	532	96,9%	17	3,1%	549	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	487	88,2%	65	11,8%	552	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	425	77,1%	126	22,9%	551	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 138: Zufriedenheit mit dem Dienstvertrag (Indizes) nach Gruppe (n = 551)

Zufriedenheit mit der Tätigkeit	TeilnehmerIn						AbbrecherIn					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	394	98,3%	7	1,7%	401	100,0%	138	93,2%	10	6,8%	148	100,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	382	95,3%	19	4,7%	401	100,0%	104	71,2%	42	28,8%	146	100,0%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	365	91,9%	32	8,1%	397	100,0%	82	57,3%	61	42,7%	143	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	365	90,3%	39	9,7%	404	100,0%	122	82,4%	26	17,6%	148	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	359	89,1%	44	10,9%	403	100,0%	66	44,6%	82	55,4%	148	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Alle Unterschiede sind signifikant.

Tabelle 139: Zufriedenheit mit dem Dienstvertrag (Indizes) nach Geschlecht (n = 551)

Zufriedenheit mit der Tätigkeit	Männer						Frauen					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	295	97,7%	7	2,3%	302	100,0%	237	96,0%	10	4,0%	247	100,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	267	88,7%	34	11,3%	301	100,0%	219	89,0%	27	11,0%	246	100,0%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	258	86,3%	41	13,7%	299	100,0%	189	78,4%	52	21,6%	241	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	264	87,1%	39	12,9%	303	100,0%	223	89,6%	26	10,4%	249	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	243	80,5%	59	19,5%	302	100,0%	182	73,1%	67	26,9%	249	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Alle Unterschiede sind signifikant.

Tabelle 140: Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis insgesamt nach sozialen Merkmalen (n = 551)

		Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20				Gesamt	
		(sehr/eher) zufrieden		(eher/gar) nicht zufrieden			
		#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	243	80,5%	59	19,5%	302	100,0%
	weiblich	182	73,1%	67	26,9%	249	100,0%
	Gesamt	425	77,1%	126	22,9%	551	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	217	73,8%	77	26,2%	294	100,0%
	55 bis 59 Jahre	185	81,1%	43	18,9%	228	100,0%
	60 Jahre und älter	23	79,3%	6	20,7%	29	100,0%
	Gesamt	425	77,1%	126	22,9%	551	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschl.	82	78,1%	23	21,9%	105	100,0%
	Lehre/BMS	207	75,8%	66	24,2%	273	100,0%
	Matura/Höhere Schule	79	77,5%	23	22,5%	102	100,0%
	Hochsch./Höhere Ausb.	57	80,3%	14	19,7%	71	100,0%
	Gesamt	425	77,1%	126	22,9%	551	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	34	81,0%	8	19,0%	42	100,0%
	1-2 Jahre	164	74,9%	55	25,1%	219	100,0%
	2-5 Jahre	182	77,8%	52	22,2%	234	100,0%
	5 Jahre und länger	45	80,4%	11	19,6%	56	100,0%
	Gesamt	425	77,1%	126	22,9%	551	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Anmerkung: „sehr zufrieden“ = Antwortmöglichkeiten 9 und 10 auf der 10er-Skala.

Tabelle 141: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima insgesamt (n = 540-552)

Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Mein direkter Vorgesetzter behandelt/behandelte mich fair.	462	83,8%	89	16,2%	551	100,0%
Im Arbeitsalltag erhalte/erhielt ich ausreichende Unterstützung.	451	81,7%	101	18,3%	552	100,0%
An meinem Arbeitsplatz herrscht/herrschte ein kollegiales Klima.	445	80,8%	106	19,2%	551	100,0%
Ich bin/war gut in ein bestehendes Team integriert.	437	79,7%	111	20,3%	548	100,0%
Bei Schwierigkeiten erhalte/erhielt ich ausreichende Unterstützung.	436	79,4%	113	20,6%	549	100,0%
Ich fühle/fühlte mich von meinem Vorgesetzten gut verstanden.	436	79,0%	116	21,0%	552	100,0%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	447	82,8%	93	17,2%	540	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 142: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima nach Gruppe (n = 540-552)

Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima	TeilnehmerIn						AbbrecherIn					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Mein direkter Vorgesetzter behandelt/behandelte mich fair.	366	90,6%	38	9,4%	404	100,0%	96	65,3%	51	34,7%	147	100,0%
Im Arbeitsalltag erhalte/erhielt ich ausreichende Unterstützung.	365	90,1%	40	9,9%	405	100,0%	86	58,5%	61	41,5%	147	100,0%
Ich bin/war gut in ein bestehendes Team integriert.	359	89,8%	41	10,3%	400	100,0%	78	52,7%	70	47,3%	148	100,0%
Bei Schwierigkeiten erhalte/erhielt ich ausreichende Unterstützung.	360	89,3%	43	10,7%	403	100,0%	76	52,1%	70	47,9%	146	100,0%
An meinem Arbeitsplatz herrscht/herrschte ein kollegiales Klima.	358	88,6%	46	11,4%	404	100,0%	87	59,2%	60	40,8%	147	100,0%
Ich fühle/fühlte mich von meinem Vorgesetzten gut verstanden.	353	87,4%	51	12,6%	404	100,0%	83	56,1%	65	43,9%	148	100,0%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	365	91,9%	32	8,1%	397	100,0%	82	57,3%	61	42,7%	143	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Alle Unterschiede sind signifikant.

Tabelle 143: Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima nach sozialen Merkmalen (n = 540)

		Arbeitsklima				Gesamt	
		(sehr/eher) zufrieden		(eher/gar) nicht zufrieden			
		#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	258	86,3%	41	13,7%	299	100,0%
	weiblich	189	78,4%	52	21,6%	241	100,0%
	Gesamt	447	82,8%	93	17,2%	540	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	233	80,9%	55	19,1%	288	100,0%
	55 bis 59 Jahre	194	86,2%	31	13,8%	225	100,0%
	60 Jahre und älter	20	74,1%	7	25,9%	27	100,0%
	Gesamt	447	82,8%	93	17,2%	540	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschl.	88	84,6%	16	15,4%	104	100,0%
	Lehre/BMS	220	81,8%	49	18,2%	269	100,0%
	Matura/Höhere Schule	84	85,7%	14	14,3%	98	100,0%
	Hochsch./Höhere Ausb.	55	79,7%	14	20,3%	69	100,0%
	Gesamt	447	82,8%	93	17,2%	540	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	40	93,0%	3	7,0%	43	100,0%
	1-2 Jahre	178	83,2%	36	16,8%	214	100,0%
	2-5 Jahre	185	81,1%	43	18,9%	228	100,0%
	5 Jahre und länger	44	80,0%	11	20,0%	55	100,0%
	Gesamt	447	82,8%	93	17,2%	540	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 144: Zufriedenheit mit der Tätigkeit insgesamt (n = 547-553)

Zufriedenheit mit der Tätigkeit	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Meine Tätigkeit hat/hatte einen Nutzen für die Allgemeinheit.	522	94,4%	31	5,6%	553	100,0%
Meine Tätigkeit empfinde/empfand ich als sinnvoll.	500	90,6%	52	9,4%	552	100,0%
Ich übe/übte meine Tätigkeit sehr gerne aus.	488	88,4%	64	11,6%	552	100,0%
Meine Tätigkeiten sind/waren sehr interessant.	478	86,4%	75	13,6%	553	100,0%
Im Arbeitsalltag erhalte/erhielt ich ausreichende Unterstützung.	451	81,7%	101	18,3%	552	100,0%
Meine Tätigkeiten haben/hatten mich inhaltlich gefordert.	410	74,4%	141	25,6%	551	100,0%
Die Stelle entspricht/entsprach meinen Qualifikationen und Kompetenzen.	410	74,7%	139	25,3%	549	100,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	486	88,8%	61	11,2%	547	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 145: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach Gruppe (n = 547-553)

Zufriedenheit mit der Tätigkeit	TeilnehmerIn						AbbrecherIn					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Meine Tätigkeit hat/hatte einen Nutzen für die Allgemeinheit.	391	96,5%	14	3,5%	405	100,0%	131	88,5%	17	11,5%	148	100,0%
Meine Tätigkeit empfinde/empfand ich als sinnvoll.	387	95,8%	17	4,2%	404	100,0%	113	76,4%	35	23,6%	148	100,0%
Ich übe/übte meine Tätigkeit sehr gerne aus.	384	94,8%	21	5,2%	405	100,0%	104	70,7%	43	29,3%	147	100,0%
Meine Tätigkeiten sind/waren sehr interessant.	376	92,8%	29	7,2%	405	100,0%	102	68,9%	46	31,1%	148	100,0%
Im Arbeitsalltag erhalte/erhielt ich ausreichende Unterstützung.	365	90,1%	40	9,9%	405	100,0%	86	58,5%	61	41,5%	147	100,0%
Meine Tätigkeiten haben/hatten mich inhaltlich gefordert.	337	83,6%	66	16,4%	403	100,0%	73	49,3%	75	50,7%	148	100,0%
Die Stelle entspricht/entsprach meinen Qualifikationen und Kompetenzen.	337	83,8%	65	16,2%	402	100,0%	73	49,7%	74	50,3%	147	100,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	382	95,3%	19	4,7%	401	100,0%	104	71,2%	42	28,8%	146	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Alle Unterschiede sind signifikant.

Tabelle 146: Zufriedenheit mit der Tätigkeit nach sozialen Merkmalen (n = 547)

		Tätigkeit				Gesamt	
		(sehr/eher) zufrieden		(eher/gar) nicht zufrieden			
		#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	267	88,7%	34	11,3%	301	100,0%
	weiblich	219	89,0%	27	11,0%	246	100,0%
	Gesamt	486	88,8%	61	11,2%	547	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	255	87,3%	37	12,7%	292	100,0%
	55 bis 59 Jahre	209	92,1%	18	7,9%	227	100,0%
	60 Jahre und älter	22	78,6%	6	21,4%	28	100,0%
	Gesamt	486	88,8%	61	11,2%	547	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschl.	94	90,4%	10	9,6%	104	100,0%
	Lehre/BMS	244	90,0%	27	10,0%	271	100,0%
	Matura/Höhere Schule	85	84,2%	16	15,8%	101	100,0%
	Hochsch./Höhere Ausb.	63	88,7%	8	11,3%	71	100,0%
	Gesamt	486	88,8%	61	11,2%	547	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	42	97,7%	1	2,3%	43	100,0%
	1-2 Jahre	194	89,4%	23	10,6%	217	100,0%
	2-5 Jahre	199	85,4%	34	14,6%	233	100,0%
	5 Jahre und länger	51	94,4%	3	5,6%	54	100,0%
	Gesamt	486	88,8%	61	11,2%	547	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 147: Zufriedenheit mit der Bezahlung insgesamt (n = 552)

	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
Zufriedenheit mit der Bezahlung	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Meine Bezahlung ist/war fair.	470	85,0%	83	15,0%	553	100,0%
Meine Bezahlung ist/war zufriedenstellend.	456	82,6%	96	17,4%	552	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	487	88,2%	65	11,8%	552	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 148: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Gruppe (n = 552)

	TeilnehmerIn						AbbrecherIn					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
Zufriedenheit mit der Bezahlung	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Meine Bezahlung ist/war fair.	350	86,4%	55	13,6%	405	100,0%	120	81,1%	28	18,9%	148	100,0%
Meine Bezahlung ist/war zufriedenstellend.	340	84,2%	64	15,8%	404	100,0%	116	78,4%	32	21,6%	148	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	365	90,3%	39	9,7%	404	100,0%	122	82,4%	26	17,6%	148	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Gruppenunterschiede beim Index signifikant, bei den Einzelitems nicht.

Tabelle 149: Zufriedenheit mit der Bezahlung nach sozialen Merkmalen (n = 552)

		Index: Bezahlung				Gesamt	
		(sehr/eher) zufrieden		(eher/gar) nicht zufrieden			
		#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	264	87,1%	39	12,9%	303	100,0%
	weiblich	223	89,6%	26	10,4%	249	100,0%
	Gesamt	487	88,2%	65	11,8%	552	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	257	87,1%	38	12,9%	295	100,0%
	55 bis 59 Jahre	203	89,0%	25	11,0%	228	100,0%
	60 Jahre und älter	27	93,1%	2	6,9%	29	100,0%
	Gesamt	487	88,2%	65	11,8%	552	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschl.	97	91,5%	9	8,5%	106	100,0%
	Lehre/BMS	244	89,1%	30	10,9%	274	100,0%
	Matura/Höhere Schule	89	87,3%	13	12,7%	102	100,0%
	Hochsch./Höhere Ausb.	57	81,4%	13	18,6%	70	100,0%
	Gesamt	487	88,2%	65	11,8%	552	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	41	95,3%	2	4,7%	43	100,0%
	1-2 Jahre	188	86,2%	30	13,8%	218	100,0%
	2-5 Jahre	208	88,5%	27	11,5%	235	100,0%
	5 Jahre und länger	50	89,3%	6	10,7%	56	100,0%
	Gesamt	487	88,2%	65	11,8%	552	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Anmerkung: „sehr zufrieden“ = Antwortmöglichkeit 1 auf der 4er-Skala, „weniger zufrieden“ = Antwortmöglichkeiten 2,3 und 4 auf der 4er-Skala.

Tabelle 150: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen insgesamt (n = 551)

Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Die Arbeitszeiten passen/passten gut.	512	92,9%	39	7,1%	551	100,0%
Die Stelle ist/war für mich von den Verkehrsverbindungen her gut erreichbar.	496	90,2%	54	9,8%	550	100,0%
Die körperlichen Anforderungen sind/waren für mich bewältigbar.	489	88,6%	63	11,4%	552	100,0%
Ich habe/hatte oft zu viel zu tun gehabt.	194	35,2%	357	64,8%	551	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 151: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen nach Gruppe (n = 549)

Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen	TeilnehmerIn						AbbrecherIn					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Die Arbeitszeiten passen/passten gut.	389	96,5%	14	3,5%	403	100,0%	123	83,1%	25	16,9%	148	100,0%
Die körperlichen Anforderungen sind/waren für mich bewältigbar.	378	93,6%	26	6,4%	404	100,0%	111	75,0%	37	25,0%	148	100,0%
Die Stelle ist/war für mich von den Verkehrsverbindungen her gut erreichbar.	370	92,0%	32	8,0%	402	100,0%	126	85,1%	22	14,9%	148	100,0%
Ich habe/hatte oft zu viel zu tun gehabt.	149	37,0%	254	63,0%	403	100,0%	45	30,4%	103	69,6%	148	100,0%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	394	98,3%	7	1,7%	401	100,0%	138	93,2%	10	6,8%	148	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019. Alle Unterschiede sind signifikant, bis auf: Ich habe/hatte oft zu viel zu tun gehabt.

Tabelle 152: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen nach sozialen Merkmalen (n = 549)

		Rahmenbedingungen				Gesamt	
		(sehr/eher) zufrieden		(eher/gar) nicht zufrieden			
		#	%	#	%	#	%
Geschlecht	männlich	295	97,7%	7	2,3%	302	100,0%
	weiblich	237	96,0%	10	4,0%	247	100,0%
	Gesamt	532	96,9%	17	3,1%	549	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	285	96,9%	9	3,1%	294	100,0%
	55 bis 59 Jahre	218	96,5%	8	3,5%	226	100,0%
	60 Jahre und älter	29	100,0%			29	100,0%
	Gesamt	532	96,9%	17	3,1%	549	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschl.	101	96,2%	4	3,8%	105	100,0%
	Lehre/BMS	265	96,7%	9	3,3%	274	100,0%
	Matura/Höhere Schule	97	97,0%	3	3,0%	100	100,0%
	Hochsch./Höhere Ausb.	69	98,6%	1	1,4%	70	100,0%
	Gesamt	532	96,9%	17	3,1%	549	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	43	100,0%			43	100,0%
	1-2 Jahre	212	96,8%	7	3,2%	219	100,0%
	2-5 Jahre	222	96,1%	9	3,9%	231	100,0%
	5 Jahre und länger	55	98,2%	1	1,8%	56	100,0%
	Gesamt	532	96,9%	17	3,1%	549	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 153: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Zufriedenheit (n = 553)

		Vom AMS finanzierte Schulung erhalten				Einschulung vom Dienstgeber erhalten				Gesamt	
		ja		nein		ja		nein			
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Arbeitsklima	sehr zufrieden	68	18,2%	306	81,8%	254	67,9%	120	32,1%	374	100,0%
	eher zufrieden	10	13,7%	63	86,3%	42	57,5%	31	42,5%	73	100,0%
	unzufrieden	15	16,1%	78	83,9%	44	47,3%	49	52,7%	93	100,0%
Tätigkeit	sehr zufrieden	79	19,7%	322	80,3%	266	66,3%	135	33,7%	401	100,0%
	eher zufrieden	11	12,9%	74	87,1%	46	54,1%	39	45,9%	85	100,0%
	unzufrieden	4	6,6%	57	93,4%	29	47,5%	32	52,5%	61	100,0%
Rahmenbedingungen	sehr zufrieden	73	16,8%	361	83,2%	271	62,4%	163	37,6%	434	100,0%
	eher zufrieden	18	18,4%	80	81,6%	57	58,2%	41	41,8%	98	100,0%
	unzufrieden	3	17,6%	14	82,4%	15	88,2%	2	11,8%	17	100,0%
Bezahlung	sehr zufrieden	70	18,7%	305	81,3%	242	64,5%	133	35,5%	375	100,0%
	eher zufrieden	19	17,0%	93	83,0%	69	61,6%	43	38,4%	112	100,0%
	unzufrieden	5	7,7%	60	92,3%	34	52,3%	31	47,7%	65	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	sehr zufrieden (10)	46	17,8%	213	82,2%	181	69,9%	78	30,1%	259	100,0%
	eher zufrieden (6-9)	28	16,9%	138	83,1%	98	59,0%	68	41,0%	166	100,0%
	unzufrieden (1-5)	19	15,1%	107	84,9%	65	51,6%	61	48,4%	126	100,0%
Gesamt		94	17,0%	459	83,0%	345	62,4%	208	37,6%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 154: Vorbereitung auf den Dienstvertrag nach Zufriedenheit (n = 551)

	Vorbereitung auf den Dienstvertrag											
	erhalten						nicht erhalten					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
Indizes zur Zufriedenheit	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	313	85,5%	53	14,5%	366	100,0%	134	77,0%	40	23,0%	174	100,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	337	91,8%	30	8,2%	367	100,0%	149	82,8%	31	17,2%	180	100,0%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	354	95,9%	15	4,1%	369	100,0%	178	98,9%	2	1,1%	180	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	335	90,3%	36	9,7%	371	100,0%	152	84,0%	29	16,0%	181	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	298	80,5%	72	19,5%	370	100,0%	127	70,2%	54	29,8%	181	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.
Alle Unterschiede sind signifikant – bis auf die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (knapp nicht signifikant mit p = 0,061).

Tabelle 155: Dequalifizierung gesamt nach Zufriedenheit mit dem Dienstvertrag (n = 540-552)

	Dequalifiziert						Nicht dequalifiziert					
	trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt		trifft (völlig/eher) zu		trifft (eher/gar) nicht zu		Gesamt	
Zufriedenheit mit der Tätigkeit	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (Index)	206	95,8%	9	4,2%	215	100,0%	326	97,6%	8	2,4%	334	100,0%
Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Index)	177	83,5%	35	16,5%	212	100,0%	309	92,2%	26	7,8%	335	100,0%
Zufriedenheit mit der Bezahlung (Index)	184	86,0%	30	14,0%	214	100,0%	303	89,6%	35	10,4%	338	100,0%
Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima (Index)	163	78,0%	46	22,0%	209	100,0%	284	85,8%	47	14,2%	331	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	153	71,5%	61	28,5%	214	100,0%	272	80,7%	65	19,3%	337	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 156: TeilnehmerInnen: Waren Sie bereits mit dem AMS in Kontakt, um zu besprechen, wie sich Ihre berufliche Situation nach dem 30.06.2019 entwickelt? nach Schicht (n = 404)

Waren Sie bereits mit dem AMS in Kontakt, um zu besprechen, wie sich Ihre berufliche Situation nach dem 30.06.2019 entwickelt?	SCHICHT							
	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, ich habe aktiv Kontakt mit meinem zuständigen AMS aufgenommen.	13	10,2%	22	15,8%	18	13,1%	53	13,1%
Ja, ich wurde von dem zuständigen AMS kontaktiert.	22	17,2%	20	14,4%	8	5,8%	50	12,4%
Nein, ich war bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS, was meine berufliche Situation nach dem 30.06.2019 betrifft.	93	72,7%	97	69,8%	111	81,0%	301	74,5%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	137	100,0%	404	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 157: AMS-Kontakt nach der Beendigung des DV bei der Aktion 20.000: TeilnehmerInnen, die bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS waren (n = 299) und AbbrecherInnen (n = 148)

AMS-Kontakt nach Beendigung des DV AK20	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, eine Betreuung durch das AMS wäre ungefähr ein halbes Jahr vor Ende des Dienstverhältnisses sinnvoll.	86	28,8%	65	43,9%	151	33,8%
Ja, das AMS sollte sich kurz vor dem Ende des Dienstverhältnisses melden.	71	23,7%	36	24,3%	107	23,9%
Nein, ich möchte erst nach Ende des Dienstverhältnisses mit dem AMS in Kontakt treten.	66	22,1%	22	14,9%	88	19,7%
Nein, ich möchte gar nicht vom AMS kontaktiert werden.	76	25,4%	25	16,9%	101	22,6%
Gesamt	299	100,0%	148	100,0%	447	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 158: TeilnehmerInnen: AMS-Kontakt nach der Beendigung des DV bei der Aktion 20.000: TeilnehmerInnen, die bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS waren nach Schicht (n = 299)

AMS-Kontakt nach Beendigung des DV AK20	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, eine Betreuung durch das AMS wäre ungefähr ein halbes Jahr vor Ende des Dienstverhältnisses sinnvoll.	21	22,8%	34	35,1%	31	28,2%	86	28,8%
Ja, das AMS sollte sich kurz vor dem Ende des Dienstverhältnisses melden.	21	22,8%	24	24,7%	26	23,6%	71	23,7%
Nein, ich möchte erst nach Ende des Dienstverhältnisses mit dem AMS in Kontakt treten.	22	23,9%	13	13,4%	31	28,2%	66	22,1%
Nein, ich möchte gar nicht vom AMS kontaktiert werden.	28	30,4%	26	26,8%	22	20,0%	76	25,4%
Gesamt	92	100,0%	97	100,0%	110	100,0%	299	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 159: AMS-Kontakt nach der Beendigung des DV bei der Aktion 20.000: TeilnehmerInnen, die bisher noch nicht in Kontakt mit dem AMS waren (n = 299) und AbbrecherInnen nach Geschlecht (n = 148)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
AMS-Kontakt nach Beendigung des DV AK20	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, eine Betreuung durch das AMS wäre ungefähr ein halbes Jahr vor Ende des Dienstverhältnisses sinnvoll.	37	21,9%	33	37,9%	70	27,3%	49	37,7%	32	52,5%	81	42,4%
Ja, das AMS sollte sich kurz vor dem Ende des DV melden.	48	28,4%	24	27,6%	72	28,1%	23	17,7%	12	19,7%	35	18,3%
Nein, ich möchte erst nach Ende des DV mit dem AMS in Kontakt treten.	45	26,6%	10	11,5%	55	21,5%	21	16,2%	12	19,7%	33	17,3%
Nein, ich möchte gar nicht vom AMS kontaktiert werden.	39	23,1%	20	23,0%	59	23,0%	37	28,5%	5	8,2%	42	22,0%
Gesamt	169	100,0%	87	100,0%	256	100,0%	130	100,0%	61	100,0%	191	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 160: TeilnehmerInnen: Chancen, dass Arbeitsplatz erhalten bleibt nach Schicht (n = 405)

Chancen, dass Arbeitsplatz erhalten bleibt	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%
sehr gering (1-2)	61	47,7%	66	47,5%	78	56,5%	205	50,6%
eher gering (3-5)	11	8,6%	21	15,1%	16	11,6%	48	11,9%
eher hoch (6-8)	11	8,6%	10	7,2%	7	5,1%	28	6,9%
sehr hoch (9-10)	45	35,2%	42	30,2%	37	26,8%	124	30,6%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	138	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 161: TeilnehmerInnen: Chancen, dass Arbeitsplatz erhalten bleibt und Dienstgeber (n = 404)

	Chancen, dass Arbeitsplatz erhalten bleibt									
	sehr gering (1-2)		eher gering (3-5)		eher hoch (6-8)		sehr hoch (9-10)		Gesamt	
Dienstgeber von AK20	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund	85	43,6%	25	12,8%	16	8,2%	69	35,4%	195	100,0%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)	43	54,4%	7	8,9%	6	7,6%	23	29,1%	79	100,0%
Soziales Unternehmen	38	61,3%	8	12,9%	3	4,8%	13	21,0%	62	100,0%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	33	53,2%	7	11,3%	3	4,8%	19	30,6%	62	100,0%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
Gesamt	204	50,5%	48	11,9%	28	6,9%	124	30,7%	404	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019; nicht signifikant.

Tabelle 162: TeilnehmerInnen: Arbeitslos, anderes oder anderer Arbeitgeber nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht: Grund, warum nicht beim Arbeitgeber der Aktion 20.000 „Arbeitgeber kann Lohnkosten ohne Förderung nicht tragen“ nach Dienstgeber (n = 221)

	Weil mein Arbeitgeber die Lohnkosten ohne Förderung nicht tragen kann.					
	nicht genannt		genannt		Gesamt	
Dienstgeber von AK20	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Gemeinde/Magistrat/Land/Bund	41	59,4%	46	30,3%	87	39,4%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc.)	12	17,4%	32	21,1%	44	19,9%
Soziales Unternehmen	12	17,4%	35	23,0%	47	21,3%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	3	4,3%	36	23,7%	39	17,6%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	1	1,4%	3	2,0%	4	1,8%
Gesamt	69	100,0%	152	100,0%	221	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019; signifikant.

Tabelle 163: TeilnehmerInnen: Arbeitslos, anderes oder anderer Arbeitgeber nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht: Grund, warum nicht beim Arbeitgeber der Aktion 20.000 (n = 222)

Warum glauben Sie, dass Sie im Juli 2019 nicht mehr bei Ihrem AG im Rahmen der Aktion 20.000 beschäftigt sein werden?	Wien		Stadt über 50.000 Ew		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Weil mein Arbeitgeber die Lohnkosten ohne Förderung nicht tragen kann.	41	66,1%	53	70,7%	59	69,4%	153	68,9%
Weil ich nicht länger bei meinem Aktion 20.000-Arbeitgeber arbeiten möchte.	2	3,2%	5	6,7%	2	2,4%	9	4,1%
Weil ich im Juli 2019 mit der Suche nach einer neuen Stelle beginnen werde und dann nicht sofort eine Stelle finden werde.	1	1,6%			2	2,4%	3	1,4%
Weil es keine passenden Stellen für mich gibt.	3	4,8%	4	5,3%	7	8,2%	14	6,3%
Weil mein gesundheitlicher Zustand nicht zulässt, dass ich weiter arbeiten gehe.	1	1,6%	4	5,3%	8	9,4%	13	5,9%
Weil ich zu alt bin, um auf dem Arbeitsmarkt noch einmal Fuß zu fassen.	5	8,1%	0	0,0%	3	3,5%	8	3,6%
Aus einem anderen Grund.	8	12,9%	6	8,0%	5	5,9%	19	8,6%
Projekt läuft aus, Stelle gibt es nicht mehr.	4	6,5%	6	8,0%	3	3,5%	13	5,9%
Weil mir eine Umschulung/Ausbildung fehlt.	0	0,0%	1	1,3%	2	2,4%	3	1,4%
Keine Angabe/Ich weiß es nicht.	3	4,8%	2	2,7%	4	4,7%	9	4,1%
Gesamt	62	100,0%	75	100,0%	85	100,0%	222	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 164: TeilnehmerInnen: Arbeitslos, anderes oder anderer Arbeitgeber nach Ende der Aktion 20.000: Grund, warum nicht beim Arbeitgeber der Aktion 20.000 nach Geschlecht (n = 222)

Warum glauben Sie, dass Sie im Juli 2019 nicht mehr bei Ihrem AG im Rahmen der Aktion 20.000 beschäftigt sein werden?	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%
Weil mein Arbeitgeber die Lohnkosten ohne Förderung nicht tragen kann.	86	75,4%	67	62,0%	153	68,9%
Weil ich nicht länger bei meinem Aktion 20.000-Arbeitgeber arbeiten möchte.	2	1,8%	7	6,5%	9	4,1%
Weil ich im Juli 2019 mit der Suche nach einer neuen Stelle beginnen werde und dann nicht sofort eine Stelle finden werde.	2	1,8%	1	0,9%	3	1,4%
Weil es keine passenden Stellen für mich gibt.	3	2,6%	11	10,2%	14	6,3%
Weil mein gesundheitlicher Zustand nicht zulässt, dass ich weiter arbeiten gehe.	7	6,1%	6	5,6%	13	5,9%
Weil ich zu alt bin, um auf dem Arbeitsmarkt noch einmal Fuß zu fassen.	4	3,5%	4	3,7%	8	3,6%
Aus einem anderen Grund.	12	10,5%	7	6,5%	19	8,6%
Projekt läuft aus, Stelle gibt es nicht mehr.	6	5,3%	7	6,5%	13	5,9%
Weil mir eine Umschulung/Ausbildung fehlt.			3	2,8%	3	1,4%
Keine Angabe/Ich weiß es nicht.	3	2,6%	6	5,6%	9	4,1%
Gesamt	114	100,0%	108	100,0%	222	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 165: Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt? (n = 553)

Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt?	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, von einer anderen Person, aber für mich wurde ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen.	154	38,0%	60	40,5%	214	38,7%
Ja, von einer anderen Person und ich habe diese Person ersetzt.	90	22,2%	26	17,6%	116	21,0%
Nein, diese Tätigkeit gab es vor mir in der Organisation nicht – sie wurde daher vorher von niemandem ausgeführt.	122	30,1%	25	16,9%	147	26,6%
Nein, weiß ich nicht.	39	9,6%	37	25,0%	76	13,7%
Gesamt	405	100,0%	148	100,0%	553	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 166: TeilnehmerInnen: Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt? nach Schicht (n = 405)

Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt?	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, von einer anderen Person, aber für mich wurde ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen.	46	35,9%	57	41,0%	51	37,0%	154	38,0%
Ja, von einer anderen Person und ich habe diese Person ersetzt.	30	23,4%	28	20,1%	32	23,2%	90	22,2%
Nein, diese Tätigkeit gab es vor mir in der Organisation nicht – sie wurde daher vorher von niemandem ausgeführt.	38	29,7%	42	30,2%	42	30,4%	122	30,1%
Nein, weiß ich nicht.	14	10,9%	12	8,6%	13	9,4%	39	9,6%
Gesamt	128	100,0%	139	100,0%	138	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 167: Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt? nach Geschlecht (n = 553)

	männlich						weiblich					
	TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt?	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ja, von einer anderen Person, aber für mich wurde ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen.	80	36,9%	32	36,8%	112	36,8%	74	39,4%	28	45,9%	102	41,0%
Ja, von einer anderen Person und ich habe diese Person ersetzt.	52	24,0%	14	16,1%	66	21,7%	38	20,2%	12	19,7%	50	20,1%
Nein, diese Tätigkeit gab es vor mir in der Organisation nicht – sie wurde daher vorher von niemandem ausgeführt.	66	30,4%	21	24,1%	87	28,6%	56	29,8%	4	6,6%	60	24,1%
Nein, weiß ich nicht.	19	8,8%	20	23,0%	39	12,8%	20	10,6%	17	27,9%	37	14,9%
Gesamt	217	100,0%	87	100,0%	304	100,0%	188	100,0%	61	100,0%	249	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 168: „Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt“ nach Dienstgeber (n = 477)

Dienstgeber im Rahmen der Aktion 20.000	Einschätzung der Zusätzlichkeit					
	Dienststelle ist zusätzlich		Person ersetzt		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Gemeinde /Magistrat /Land /Bund	162	72,6%	61	27,4%	223	100,0%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc)	83	79,0%	22	21,0%	105	100,0%
Soziales Unternehmen	54	69,2%	24	30,8%	78	100,0%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	55	85,9%	9	14,1%	64	100,0%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	7	100,0%	0	0,0%	7	100,0%
Gesamt	361	75,7%	116	24,3%	477	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019; signifikant.

Tabelle 169: „Wurde die Tätigkeit vorher von einer anderen Person durchgeführt“ nach Dienstgeber (n = 552, inklusive 75 Personen mit der Antwort „weiß nicht“)

Dienstgeber im Rahmen der Aktion 20.000	Einschätzung der Zusätzlichkeit							
	Dienststelle ist zusätzlich		Person ersetzt		weiß nicht		Gesamt	
	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.
Gemeinde /Magistrat /Land /Bund	162	61,6%	61	23,2%	40	15,2%	263	100,0%
Hilfsorganisation (wie Hilfswerk, Volkshilfe, Rotes Kreuz etc)	83	66,9%	22	17,7%	19	15,3%	124	100,0%
Soziales Unternehmen	54	62,1%	24	27,6%	9	10,3%	87	100,0%
Verein (Freizeit/Sport/Kunst/Kultur)	55	80,9%	9	13,2%	4	5,9%	68	100,0%
Pflege-/Betreuungs-/Bildungseinrichtung	7	70,0%	0	0,0%	3	30,0%	10	100,0%
Gesamt	361	65,4%	116	21,0%	75	13,6%	552	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019; signifikant.

Tabelle 170: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 (n = 405)

Die Aktion 20.000 läuft mit 30.06.2019 aus. Denken Sie jetzt bitte an den Juli 2019, also nach dem Ende der Aktion 20.000: Wie glauben Sie, wird Ihre berufliche Situation dann ausschauen?	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Im Juli 2019 werde ich beschäftigt sein.	167	41,2	41,2
Im Juli 2019 werde ich arbeitslos sein.	188	46,4	46,4
Im Juli 2019 werde ich in Pension sein.	6	1,5	1,5
Übergangsphase (in Job oder Pension)	9	2,2	2,2
Ist derzeit in Abklärung mit DG, noch keine konkreten Infos.	17	4,2	4,2
Im Juli 2019 wird meine berufliche Situation eine andere sein.	18	4,4	4,4
Gesamt	405	100,0	

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 171: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht (n = 405)

	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
Berufliche Situation nach dem Ende der Aktion 20.000	Anz.	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%
Im Juli 2019 werde ich beschäftigt sein.	63	49,2%	55	39,6%	49	35,5%	167	41,2%
Im Juli 2019 werde ich arbeitslos sein.	49	38,3%	65	46,8%	74	53,6%	188	46,4%
Im Juli 2019 werde ich in Pension sein.	2	1,6%	0	0,0%	4	2,9%	6	1,5%
Übergangsphase (in Job oder Pension)	2	1,6%	5	3,6%	2	1,4%	9	2,2%
Ist derzeit in Abklärung mit DG, noch keine konkreten Infos.	5	3,9%	9	6,5%	3	2,2%	17	4,2%
Im Juli 2019 wird meine berufliche Situation eine andere sein.	7	5,5%	5	3,6%	6	4,3%	18	4,4%
Gesamt	128	100%	139	100%	138	100%	405	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 172: TeilnehmerInnen: Berufliche Situation nach Ende der Aktion 20.000 nach Geschlecht (n = 405)

Die Aktion 20.000 läuft mit 30.06.2019 aus. Denken Sie jetzt bitte an den Juli 2019, also nach dem Ende der Aktion 20.000: Wie glauben Sie, wird Ihre berufliche Situation dann ausschauen?	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
Im Juli 2019 …	#	%	#	%	#	%
… werde ich beschäftigt sein.	95	43,8%	72	38,3%	167	41,2%
… werde ich arbeitslos sein.	91	41,9%	97	51,6%	188	46,4%
… werde ich in Pension sein.	3	1,4%	3	1,6%	6	1,5%
Übergangsphase (in Job oder Pension)	4	1,8%	5	2,7%	9	2,2%
… werde ich geringfügig beschäftigt sein.						0,0%
Ist derzeit in Abklärung mit DG, noch keine konkreten Infos.	9	4,1%	8	4,3%	17	4,2%
…wird meine berufliche Situation eine andere sein.	15	6,9%	3	1,6%	18	4,4%
Gesamt	217	100,0%	188	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 173: TeilnehmerInnen: Situation nach Aktion 20.000 und Vorbereitung auf den Dienstvertrag (n = 405)

Die Aktion 20.000 läuft mit 30.06.2019 aus. Denken Sie jetzt bitte an den Juli 2019, also nach dem Ende der Aktion 20.000: Wie glauben Sie, wird Ihre berufliche Situation dann ausschauen?	Vorbereitung auf den Dienstvertrag					
	erhalten		nicht erhalten		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Im Juli 2019 werde ich beschäftigt sein.	128	46,0%	39	30,7%	167	41,2%
Im Juli 2019 werde ich arbeitslos sein.	121	43,5%	67	52,8%	188	46,4%
anderes/unklar/Übergang/Pension	29	10,4%	21	16,5%	50	12,3%
Gesamt	278	100,0%	127	100,0%	405	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019; signifikant.

Tabelle 174: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000: Welcher Arbeitgeber nach Geschlecht (n = 169)

Bei wem glauben Sie, werden Sie im Juli 2019 bzw. zu einem späteren Zeitpunkt beschäftigt sein?	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Bei dem Arbeitgeber, bei dem ich im Rahmen der Aktion 20.000 beschäftigt war.	88	91,7%	65	89,0%	153	90,5%
Bei einem anderen Arbeitgeber.	8	8,3%	8	11,0%	16	9,5%
Gesamt	96	100,0%	73	100,0%	169	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 175: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000: Vertragliche Fixierung nach Geschlecht (n = 169)

Ist dieses Dienstverhältnis, das Sie im Juli bzw. zu einem späteren Zeitpunkt haben werden, bereits vertraglich fixiert?	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ich habe bereits einen Arbeitsvertrag erhalten bzw. unterschrieben.	21	21,9%	15	20,5%	36	21,3%
Ich habe eine konkrete Zusage, aber noch keinen Arbeitsvertrag.	48	50,0%	44	60,3%	92	54,4%
Mir wurde eine Position in Aussicht gestellt, aber es ist noch nicht sicher.	24	25,0%	11	15,1%	35	20,7%
Ich habe mit meinem zukünftigen Arbeitgeber grundsätzlich gesprochen, aber noch nicht über eine konkrete Stelle.	3	3,1%	3	4,1%	6	3,6%
Gesamt	96	100,0%	73	100,0%	169	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 176: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000: Wie sehr hat die Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 dazu beigetragen, dass Sie glauben, im Juli 2019 beschäftigt zu sein bzw. jetzt schon eine Zusage für einen späteren Zeitpunkt danach zu haben? (n = 168)

Wie sehr hat die Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 dazu beigetragen, dass Sie glauben, im Juli 2019 beschäftigt zu sein bzw. jetzt schon eine Zusage für einen späteren Zeitpunkt danach zu haben?	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%
Ohne die Teilnahme an der Aktion 20.000 wäre ich im Juli 2019 sicher nicht beschäftigt.	61	64,2%	40	54,8%	101	60,1%
Die Teilnahme an der Aktion 20.000 hat einen Beitrag geleistet, aber ich glaube, auch ohne Aktion 20.000 wäre ich im Juli 2019 beschäftigt.	30	31,6%	26	35,6%	56	33,3%
Ich hätte sicher auch ohne die Beschäftigung in der Aktion 20.000 im Juli 2019 ein Dienstverhältnis.	4	4,2%	7	9,6%	11	6,5%
Gesamt	95	100,0%	73	100,0%	168	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 177: TeilnehmerInnen: Beschäftigt oder fixe Stellenzusage nach Ende der Aktion 20.000 nach Schicht: Wie sehr hat die Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 dazu beigetragen, dass Sie glauben, im Juli 2019 beschäftigt zu sein bzw. jetzt schon eine Zusage für einen späteren Zeitpunkt danach zu haben? (n = 168)

Wie sehr hat die Beschäftigung im Rahmen der Aktion 20.000 dazu beigetragen, dass Sie glauben, im Juli 2019 beschäftigt zu sein bzw. jetzt schon eine Zusage für einen späteren Zeitpunkt danach zu haben?	Wien		Stadt über 50.000 Ew.		Ländliche Regionen		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ohne die Teilnahme an der Aktion 20.000 wäre ich im Juli 2019 sicher nicht beschäftigt.	44	68,8%	29	50,0%	28	60,9%	101	60,1%
Die Teilnahme an der Aktion 20.000 hat einen Beitrag geleistet, aber ich glaube, auch ohne Aktion 20.000 wäre ich im Juli 2019 beschäftigt.	17	26,6%	25	43,1%	14	30,4%	56	33,3%
Ich hätte sicher auch ohne die Beschäftigung in der Aktion 20.000 im Juli 2019 ein Dienstverhältnis.	3	4,7%	4	6,9%	4	8,7%	11	6,5%
Gesamt	64	100,0%	58	100,0%	46	100,0%	168	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 178: AbbrecherInnen: Neue Stelle oder neuer Arbeitsvertrag (n = 148)

AbbrecherInnen		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, ich hatte eine neue Stelle in Aussicht, aber zum Zeitpunkt der Kündigung hatte ich noch keine Zusage.	14	9,5	9,6	9,6
	Ja, ich hatte bereits eine fixe Stellenzusage.	12	8,1	8,2	17,8
	Nein, ich hatte damals keine Stelle in Aussicht.	118	79,7	80,8	98,6
	Anderes, und zwar?	2	1,4	1,4	100,0
	Gesamt	146	98,6	100,0	
Fehlend	DV beendet, weil Pensionsalter erreicht und in Pension.	2	1,4		
Gesamt		148	100,0		

Quelle: prospect telefonische Befragung AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Anderes, und zwar? (n = 2)

- Ausbildung begonnen
- Selbständigkeit

Tabelle 179: AbbrecherInnen: Aktueller Beschäftigungsstatus nach AK 20.000 (n = 148)

AbbrecherInnen		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, ich habe ein Vollzeitdienstverhältnis.	13	8,8	8,9	8,9
	Ja, ich habe ein Teilzeitdienstverhältnis.	10	6,8	6,8	15,8
	Ja, ich bin geringfügig beschäftigt.	4	2,7	2,7	18,5
	Ja, ich bin selbständig beschäftigt.	2	1,4	1,4	19,9
	Nein, ich bin arbeitslos.	101	68,2	69,2	89,0
	Nein, ich bin in Pension.	4	2,7	2,7	91,8
	Anderes, und zwar?	12	8,1	8,2	100,0
	Gesamt	146	98,6	100,0	
Fehlend	DV beendet, weil Pensionsalter erreicht und in Pension.	2	1,4		
Gesamt		148	100,0		

Quelle: prospect telefonische Befragung AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

AbbrecherInnen: Aktueller Beschäftigungsstatus nach AK 20.000: Anderes, und zwar? (n = 12)

- Antrag auf Invaliditäts-Pension wurde gestellt, Ergebnis wird noch abgewartet
- Antrag auf Pension gestellt
- I-Pension beantragt
- Krankenstand
- Mutter benötigt Pflege
- um Pension angesucht
- Gesamt 12

Tabelle 180: AbbrecherInnen, die aktuell beschäftigt sind: Geförderte Beschäftigung (n = 23)

AbbrecherInnen	Häufigkeit	Gültige Prozente
Nein, es ist eine ungeförderte Stelle bei dem Dienstgeber, bei dem ich die Aktion 20.000-Stelle hatte.	2	8,7
Nein, es ist eine ungeförderte Stelle bei einem anderen Dienstgeber.	19	82,6
Ja, es ist ein anderes über die Aktion 20.000 gefördertes Dienstverhältnis.	1	4,3
Ja, es ist ein gefördertes Dienstverhältnis bei einem anderen Dienstgeber, das aber nicht über die Aktion 20.000 gefördert ist.	1	4,3
Gesamt	23	100,0

Quelle: prospect telefonische Befragung AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 181: AbbrecherInnen, die aktuell nicht beschäftigt sind (arbeitslos, geringfügig beschäftigt oder in Karenz): Stelle in Aussicht nach Geschlecht (n = 105)

Nach DV AK20 nicht beschäftigt: Stelle in Aussicht?	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	#	%	#	%	#	%
Ja, ich habe bereits eine fixe Stellenzusage.	1	1,8%	1	2,1%	2	1,9%
Ja, ich habe eine Stelle in Aussicht, aber es ist noch nicht ganz fix.	13	22,8%	7	14,6%	20	19,0%
Nein, ich habe keine Stelle in Aussicht, aber ich werde mich selbständig machen.	2	3,5%	1	2,1%	3	2,9%
Nein, ich habe aktuell keine Stelle in Aussicht, aber ich glaube, ich werde wieder etwas finden.	17	29,8%	14	29,2%	31	29,5%
Nein, ich habe aktuell keine Stelle in Aussicht und ich fürchte, dass ich auch ganz schwer eine Stelle finden werde.	24	42,1%	25	52,1%	49	46,7%
Gesamt	57	100,0%	48	100,0%	105	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 182: AbbrecherInnen: Art der Beendigung des Dienstverhältnisses (n = 148)

AbbrecherInnen	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ich habe dieses Dienstverhältnis gekündigt.	31	20,9	20,9
Ich wurde von meinem Arbeitgeber gekündigt.	32	21,6	42,6
Das Dienstverhältnis wurde einvernehmlich aufgelöst.	63	42,6	85,1
Es handelte sich um ein befristetes Dienstverhältnis und das Dienstverhältnis endete mit dieser Befristung.	9	6,1	91,2
Ich habe mittlerweile das Pensionsantrittsalter erreicht und bin in Pension.	2	1,4	92,6
Sonstiges, und zwar?	11	7,4	100,0
Gesamt	148	100,0	

Quelle: prospect telefonische Befragung AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Art der Beendigung des Dienstverhältnisses: Sonstiges, und zwar? (n = 11)

- aufgrund von gesundheitlichen Problemen beendet
- aus gesundheitlichen Gründen
- in normales Dienstverhältnis übernommen
- Krankenstand
- Übersiedlung
- wegen Einstellung der Aktion
- Gesamt 11

Tabelle 183: AbbrecherInnen: Abbruchgründe (n = 144-146)

	trifft zu		trifft nicht zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Mein gesundheitlicher Zustand hat es nicht zugelassen, dass ich weiter gearbeitet hätte.	69	47,3%	77	52,7%	146	100,0%
Ich hatte Schwierigkeiten mit meinen KollegInnen und/oder Vorgesetzten.	60	41,4%	85	58,6%	145	100,0%
Das Arbeitsklima war schlecht.	57	39,3%	88	60,7%	145	100,0%
Die fachlichen Anforderungen waren zu niedrig.	56	38,4%	90	61,6%	146	100,0%
Die Arbeit hat mir keinen Spaß gemacht.	49	34,0%	95	66,0%	144	100,0%
Der Stress auf der Arbeitsstelle war zu groß.	37	25,5%	108	74,5%	145	100,0%
Die Bezahlung war zu schlecht.	32	21,9%	114	78,1%	146	100,0%
Meine Stelle konnte durch meinen Arbeitgeber nicht ausreichend finanziert werden.	25	17,2%	120	82,8%	145	100,0%
Weil ich ein anderes Jobangebot hatte.	19	13,1%	126	86,9%	145	100,0%
Die fachlichen Anforderungen waren zu hoch.	11	7,5%	135	92,5%	146	100,0%
Wegen familiärer Verpflichtungen.	3	2,1%	142	97,9%	145	100,0%
Ich hatte zu wenig zu tun.	24	16,6%	121	83,4%	145	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 184: AbbrecherInnen: Abbruchgründe nach Geschlecht (n = 144-146)

	männlich (n = 85-86) trifft zu		weiblich (n = 59-60) trifft zu		Gesamt (n = 144-146) trifft zu	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Mein gesundheitlicher Zustand (….)	40	46,5%	29	48,3%	69	47,3%
(…) Schwierigkeiten mit meinen KollegInnen und/oder Vorgesetzten.	28	32,9%	32	53,3%	60	41,4%
Das Arbeitsklima war schlecht.	28	32,6%	29	49,2%	57	39,3%
Die fachlichen Anforderungen waren zu niedrig.	34	39,5%	22	36,7%	56	38,4%
Die Arbeit hat mir keinen Spaß gemacht.	32	37,6%	17	28,8%	49	34,0%
Der Stress auf der Arbeitsstelle war zu groß.	14	16,5%	23	38,3%	37	25,5%
Die Bezahlung war zu schlecht.	27	31,4%	5	8,3%	32	21,9%
Meine Stelle (…) durch meinen Arbeitgeber nicht ausreichend finanziert.	17	20,0%	8	13,3%	25	17,2%
Ich hatte zu wenig zu tun.	13	15,3%	11	18,3%	24	16,6%
Weil ich ein anderes Jobangebot hatte.	12	14,1%	7	11,7%	19	13,1%
Die fachlichen Anforderungen waren zu hoch.	6	7,0%	5	8,3%	11	7,5%
Wegen familiärer Verpflichtungen.	1	1,2%	2	3,3%	3	2,1%

Quelle: prospect telefonische Befragung AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 185: Teilnahmewirkung: Indizes nach Gruppe (n = 525-546)

		TeilnehmerIn		AbbrecherIn		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Stabilität und Problemlösung	verbessert	221	57,0%	44	30,3%	265	49,7%
	nicht verbessert	167	43,0%	101	69,7%	268	50,3%
	Gesamt	388	100,0%	145	100,0%	533	100,0%
Unterstützung und Empowerment	verbessert	320	80,8%	73	49,3%	393	72,2%
	nicht verbessert	76	19,2%	75	50,7%	151	27,8%
	Gesamt	396	100,0%	148	100,0%	544	100,0%
Berufliche Weiterentwicklung	verbessert	330	82,9%	72	48,6%	402	73,6%
	nicht verbessert	68	17,1%	76	51,4%	144	26,4%
	Gesamt	398	100,0%	148	100,0%	546	100,0%
Arbeitssuche	verbessert	236	62,1%	63	43,4%	299	57,0%
	nicht verbessert	144	37,9%	82	56,6%	226	43,0%
	Gesamt	380	100,0%	145	100,0%	525	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 186: Erfolg bei der Arbeitssuche nach sozialen Merkmalen (n = 524-525)

		Erfolg bei der Arbeitssuche				Gesamt	
		verbessert		nicht verbessert			
		#	%	#	%	#	%
Gruppe	TeilnehmerIn	236	62,1%	144	37,9%	380	100,0%
	AbbrecherIn	63	43,4%	82	56,6%	145	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Geschlecht	männlich	165	57,3%	123	42,7%	288	100,0%
	weiblich	134	56,5%	103	43,5%	237	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	168	59,8%	113	40,2%	281	100,0%
	55 bis 59 Jahre	121	56,0%	95	44,0%	216	100,0%
	60 Jahre und älter	10	35,7%	18	64,3%	28	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	55	56,7%	42	43,3%	97	100,0%
	Lehre/BMS	149	56,9%	113	43,1%	262	100,0%
	Matura/Höhere Schule	53	53,5%	46	46,5%	99	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausb.	42	62,7%	25	37,3%	67	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Nationalität	Österreich	280	56,7%	214	43,3%	494	100,0%
	andere	19	61,3%	12	38,7%	31	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Beihilfe	EB	243	57,7%	178	42,3%	421	100,0%
	GBP	49	57,0%	37	43,0%	86	100,0%
	SÖB	7	38,9%	11	61,1%	18	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	keine Einschränkungen	199	58,2%	143	41,8%	342	100,0%
	mit Einschränkungen	100	54,6%	83	45,4%	183	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	22	53,7%	19	46,3%	41	100,0%
	1-2 Jahre	116	55,5%	93	44,5%	209	100,0%
	2-5 Jahre	132	59,2%	91	40,8%	223	100,0%
	5 Jahre und länger	29	55,8%	23	44,2%	52	100,0%
	Gesamt	299	57,0%	226	43,0%	525	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	trifft (völlig/eher) zu	45	36,6%	78	63,4%	123	100,0%
	trifft (eher/gar) nicht zu	254	63,3%	147	36,7%	401	100,0%
	Gesamt	299	57,1%	225	42,9%	524	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 187: Berufliche Weiterentwicklung nach sozialen Merkmalen (n = 545-546)

		Berufliche Weiterentwicklung				Gesamt	
		verbessert		nicht verbessert			
		#	%	#	%	#	%
Gruppe	TeilnehmerIn	330	82,9%	68	17,1%	398	100,0%
	AbbrecherIn	72	48,6%	76	51,4%	148	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Geschlecht	männlich	217	72,1%	84	27,9%	301	100,0%
	weiblich	185	75,5%	60	24,5%	245	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	216	73,5%	78	26,5%	294	100,0%
	55 bis 59 Jahre	166	74,1%	58	25,9%	224	100,0%
	60 Jahre und älter	20	71,4%	8	28,6%	28	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	77	74,0%	27	26,0%	104	100,0%
	Lehre/BMS	198	73,1%	73	26,9%	271	100,0%
	Matura/Höhere Schule	70	69,3%	31	30,7%	101	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausb.	57	81,4%	13	18,6%	70	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Nationalität	Österreich	382	74,5%	131	25,5%	513	100,0%
	andere	20	60,6%	13	39,4%	33	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Beihilfe	EB	327	74,1%	114	25,9%	441	100,0%
	GBP	65	74,7%	22	25,3%	87	100,0%
	SÖB	10	55,6%	8	44,4%	18	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	keine Einschränkungen	270	75,8%	86	24,2%	356	100,0%
	mit Einschränkungen	132	69,5%	58	30,5%	190	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	36	85,7%	6	14,3%	42	100,0%
	1-2 Jahre	151	69,9%	65	30,1%	216	100,0%
	2-5 Jahre	177	75,6%	57	24,4%	234	100,0%
	5 Jahre und länger	38	70,4%	16	29,6%	54	100,0%
	Gesamt	402	73,6%	144	26,4%	546	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	trifft (völlig/eher) zu	52	41,3%	74	58,7%	126	100,0%
	trifft (eher/gar) nicht zu	349	83,3%	70	16,7%	419	100,0%
	Gesamt	401	73,6%	144	26,4%	545	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 188: Stabilisierung und Problemlösung nach sozialen Merkmalen (n = 532-533)

		Stabilität und Problemlösung				Gesamt	
		verbessert		nicht verbessert			
		#	%	#	%	#	%
Gruppe	TeilnehmerIn	221	57,0%	167	43,0%	388	100,0%
	AbbrecherIn	44	30,3%	101	69,7%	145	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Geschlecht	männlich	147	50,3%	145	49,7%	292	100,0%
	weiblich	118	49,0%	123	51,0%	241	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	136	47,6%	150	52,4%	286	100,0%
	55 bis 59 Jahre	118	53,4%	103	46,6%	221	100,0%
	60 Jahre und älter	11	42,3%	15	57,7%	26	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	62	62,0%	38	38,0%	100	100,0%
	Lehre/BMS	125	47,2%	140	52,8%	265	100,0%
	Matura/Höhere Schule	47	47,5%	52	52,5%	99	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausb.	31	44,9%	38	55,1%	69	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Nationalität	Österreich	249	49,5%	254	50,5%	503	100,0%
	andere	16	53,3%	14	46,7%	30	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Beihilfe	EB	212	49,3%	218	50,7%	430	100,0%
	GBP	41	48,2%	44	51,8%	85	100,0%
	SÖB	12	66,7%	6	33,3%	18	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	keine Einschränkungen	159	45,2%	193	54,8%	352	100,0%
	mit Einschränkungen	106	58,6%	75	41,4%	181	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	28	65,1%	15	34,9%	43	100,0%
	1-2 Jahre	106	50,0%	106	50,0%	212	100,0%
	2-5 Jahre	110	49,3%	113	50,7%	223	100,0%
	5 Jahre und länger	21	38,2%	34	61,8%	55	100,0%
	Gesamt	265	49,7%	268	50,3%	533	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	trifft (völlig/eher) zu	30	24,2%	94	75,8%	124	100,0%
	trifft (eher/gar) nicht zu	234	57,4%	174	42,6%	408	100,0%
	Gesamt	264	49,6%	268	50,4%	532	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

Tabelle 189: Unterstützung und Empowerment nach sozialen Merkmalen (n = 543-544)

		Unterstützung und Empowerment				Gesamt	
		verbessert		nicht verbessert			
		#	%	#	%	#	%
Gruppe	TeilnehmerIn	320	80,8%	76	19,2%	396	100,0%
	AbbrecherIn	73	49,3%	75	50,7%	148	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Geschlecht	männlich	217	72,3%	83	27,7%	300	100,0%
	weiblich	176	72,1%	68	27,9%	244	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Alter	50 bis 54 Jahre	211	72,5%	80	27,5%	291	100,0%
	55 bis 59 Jahre	165	73,3%	60	26,7%	225	100,0%
	60 Jahre und älter	17	60,7%	11	39,3%	28	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Höchste abgeschlossene Schulbildung	max. Pflichtschulabschluss	82	78,8%	22	21,2%	104	100,0%
	Lehre/BMS	185	69,0%	83	31,0%	268	100,0%
	Matura/Höhere Schule	74	73,3%	27	26,7%	101	100,0%
	Hochschule/Höhere Ausb.	52	73,2%	19	26,8%	71	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Nationalität	Österreich	372	72,8%	139	27,2%	511	100,0%
	andere	21	63,6%	12	36,4%	33	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Beihilfe	EB	316	71,8%	124	28,2%	440	100,0%
	GBP	65	75,6%	21	24,4%	86	100,0%
	SÖB	12	66,7%	6	33,3%	18	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	keine Einschränkungen	251	70,7%	104	29,3%	355	100,0%
	mit Einschränkungen	142	75,1%	47	24,9%	189	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Dauer Arbeitslosigkeit	bis 1 Jahr	33	78,6%	9	21,4%	42	100,0%
	1-2 Jahre	155	72,1%	60	27,9%	215	100,0%
	2-5 Jahre	171	73,4%	62	26,6%	233	100,0%
	5 Jahre und länger	34	63,0%	20	37,0%	54	100,0%
	Gesamt	393	72,2%	151	27,8%	544	100,0%
Zufriedenheit mit dem Dienstverhältnis im Rahmen der AK20	trifft (völlig/eher) zu	51	40,8%	74	59,2%	125	100,0%
	trifft (eher/gar) nicht zu	341	81,6%	77	18,4%	418	100,0%
	Gesamt	392	72,2%	151	27,8%	543	100,0%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

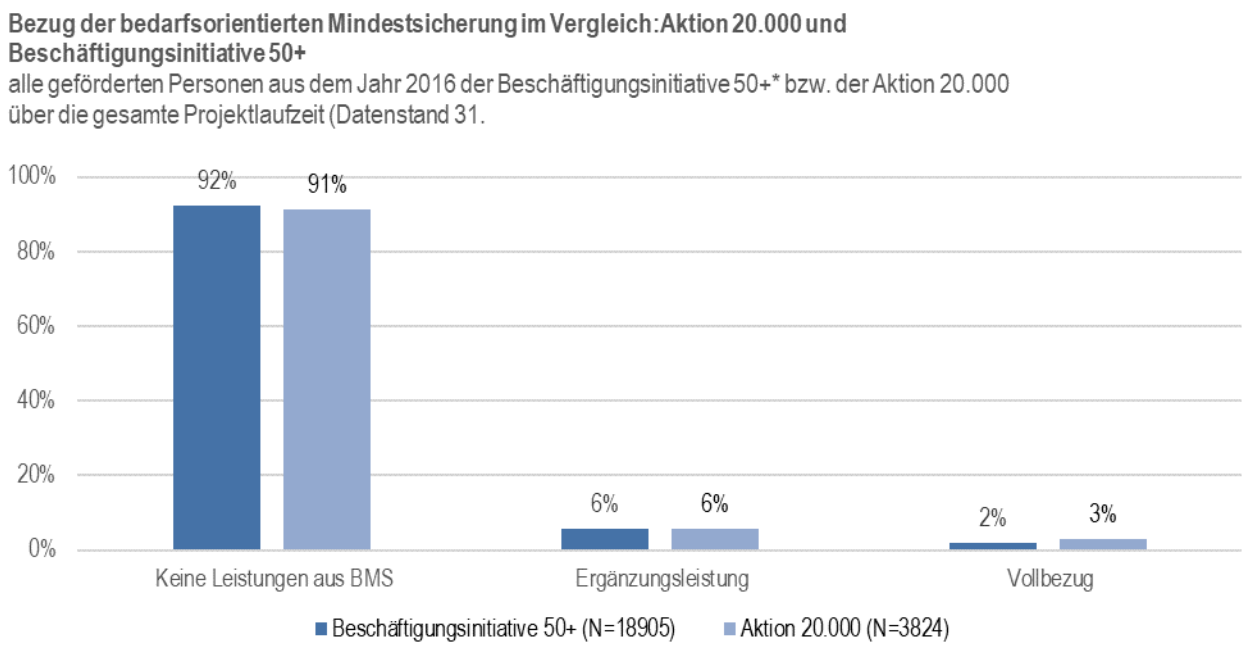
Tabelle 190: Teilnahmewirkung: Einzelaspekte absteigend sortiert (n = 532-551)

	TeilnehmerIn (n = 386-403) trifft zu		AbbrecherIn (n = 146-148) trifft zu		Gesamt (n = 530-551) trifft zu		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
… habe ich viel dazugelernt.	336	83,8%	80	54,1%	416	75,8%	549	100%
… konnte ich wichtige Berufserfahrungen sammeln.	337	83,6%	79	53,4%	416	75,5%	551	100%
… fühle ich mich wieder wertgeschätzter.	320	80,0%	68	45,9%	388	70,8%	548	100%
… blicke ich optimistischer in die Zukunft.	304	75,8%	75	50,7%	379	69,0%	549	100%
… habe ich mehr soziale Kontakte.	295	73,4%	70	47,3%	365	66,4%	550	100%
… habe ich wieder mehr Selbstbewusstsein.	286	71,0%	67	45,3%	353	64,1%	551	100%
… habe ich für mich ein neues Arbeitsfeld gefunden.	288	72,0%	55	37,2%	343	62,6%	548	100%
… kann ich wieder aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.	270	67,0%	54	36,7%	324	58,9%	550	100%
… bin ich mir sicher, dass ich wieder einen Job finden werde.	223	57,8%	62	42,5%	285	53,6%	532	100%
… werde ich leichter wieder eine Stelle finden (…).	210	54,8%	54	36,7%	264	49,8%	530	100%
… fühle ich mich gesünder.	206	51,9%	44	29,9%	250	46,0%	544	100%
… habe ich mich psychisch stabilisiert.	207	52,5%	40	27,2%	247	45,7%	541	100%
… konnte ich Probleme angehen, die mir vorher unlösbar erschienen.	179	44,8%	30	20,4%	209	38,2%	547	100%

Quelle: prospect telefonische Befragung TeilnehmerInnen und AbbrecherInnen der Aktion 20.000; 2019.

11.5 Anhang zu Kapitel 8 – Vergleich mit dem Förderumfeld

Abbildung 24: Aktion 20.000 und Beschäftigungsinitiative 50+ im Vergleich – Bedarfsorientierte Mindestsicherung



Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

11.6 Anhang zu Kapitel 9 – Arbeitsmarktpositionierung

Tabelle 191: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag nach Förderende) – Aktion 20.000 nach Teilnahmestatus

	Aktion 20.000 – alle geförderten Personen (n = 3.806)	Aktion 20.000 – TeilnehmerInnen mit positivem Abschluss (n = 3.051)	Aktion 20.000 – AbbrecherInnen (n = 755)
Positive Arbeitsmarktpositionierungen	37,3%	46,5%	-
Nicht geförderte Beschäftigung	31,4%	39,1%	-
Geförderte Beschäftigung	3,9%	4,9%	-
Qualifizierung	1,7%	2,1%	-
Selbständig erwerbstätig	0,3%	0,4%	-
Andere Arbeitsmarktpositionierungen	62,7%	53,5%	100,0%
Arbeitslosigkeit	50,1%	43,0%	78,7%
Out-of-Labour-Force (OLF)	12,7%	10,5%	21,3%
Gesamtergebnis	100,0%	100,0%	100%

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.

Tabelle 192: Arbeitsmarktpositionierung (Stichtag 92. Tag nach Förderende) – Aktion 20.000 nach Bundesland

	Positive Arbeitsmarktpositionierung		Andere Arbeitsmarkt-positionierung				
	Nicht geförderte Beschäftigung	Geförderte Beschäftigung	Qualifizierung	Selbständig erwerbstätig	Arbeitslosigkeit	Out-of-Labour-Force (OLF)	Anzahl
Burgenland	27%	5%	2,4%	0,9%	52,4%	12,7%	212
Kärnten	20%	17%	3,7%	0,3%	49,0%	10,7%	300
Niederösterreich	36%	3%	0,4%	0,2%	45,9%	14,3%	519
Oberösterreich	27%	3%	2,1%	0,1%	57,0%	11,0%	747
Salzburg	43%	3%	2,1%	0,0%	36,2%	16,0%	94
Steiermark	31%	5%	1,1%	0,4%	47,2%	15,5%	701
Tirol	38%	2%	0,5%	0,5%	42,5%	16,9%	207
Vorarlberg	25%	4%	0,6%	0,0%	53,2%	17,7%	158
Wien	36%	1%	2,2%	0,2%	51,5%	9,2%	868

Quelle: Daten aus AMS-DWH (Stichtag 31.10.2019), eigene Darstellung.