



Arbeitsmarktservice
Burgenland

Optimale Betreuung und Förderung von Personen 45+ im AMS Burgenland

Studie im Auftrag des AMS Burgenland

Projektleitung AMS:
Katharina Sipos

Projektleitung prospect Unternehmensberatung GmbH:
Friederike Weber

Projektmitarbeit prospect Unternehmensberatung GmbH:
Isa Hager, Christine Reidl



Wien, März 2017

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Ausgangslage | 6 |
| 2 | Zielsetzung der Studie und Forschungsdesign | 9 |
| 3 | Daten zu Personen 45+ im AMS Burgenland | 12 |
| 3.1 | Soziale Merkmale und Vormerkdauer | 14 |
| 3.2 | Arbeitsmarktperformance | 20 |
| 3.3 | Nutzung der Förderinstrumente | 26 |
| 3.4 | Arbeitsmarkterfolg ausgewählter Förderinstrumente..... | 28 |
| 3.4.1 | Beratungs- und Betreuungseinrichtung | 28 |
| 3.4.2 | Bildungsmaßnahme des AMS | 29 |
| 3.4.3 | Externer Kurs | 30 |
| 3.4.4 | Eingliederungsbeihilfe | 31 |
| 3.4.5 | Sozialökonomischer Betrieb und gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt..... | 32 |
| 4 | Erfahrungen mit der Beratung, Förderung sowie Neueinstellung und Beschäftigung von Personen 45+ | 34 |
| 4.1 | Beschreibung und Differenzierung der Zielgruppe | 34 |
| 4.2 | Stärken und Schwächen „älterer“ Arbeitskräfte..... | 36 |
| 4.3 | Betreuung und Förderung von Personen 45+ | 38 |
| 4.4 | Vermittlung und Neueinstellung von Personen 45+ | 41 |
| 4.5 | Zusammenarbeit AMS und Unternehmen | 44 |
| 4.6 | Förderliche und hinderliche Faktoren für die Beschäftigung „Älterer“ | 45 |
| 5 | Die Arbeitsmarktsituation aus Sicht der Befragten 45+ | 47 |
| 5.1 | Beschreibung der Stichprobe | 47 |
| 5.2 | Anliegen an das AMS und Zufriedenheit mit Betreuung und Förderung | 50 |
| 5.3 | Stellenvorschläge | 56 |
| 5.4 | Weiterbildungsinteresse | 58 |
| 5.5 | Die Gruppe der bereits wieder Beschäftigten | 60 |
| 5.6 | Die Gruppe der noch arbeitslosen Befragten | 62 |
| 5.7 | Zuversicht in Bezug auf die berufliche Zukunft und Arbeitsfähigkeit | 66 |
| 5.8 | Offene Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge | 70 |
| 6 | Resümee und Handlungsempfehlungen | 71 |
| 7 | Literaturverzeichnis | 79 |
| 8 | Anhang | 80 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------------|--|----|
| Abbildung 1: | Anteile der Beschäftigten und Arbeitslosen der Altersgruppe 45 Jahre und älter nach Region..... | 12 |
| Abbildung 2: | Berufsgruppen nach Geschlecht..... | 13 |
| Abbildung 3: | Bildungsabschluss Frauen nach Alter..... | 15 |
| Abbildung 4: | Bildungsabschluss Männer nach Alter..... | 15 |
| Abbildung 5: | Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut AMS bzw. Behinderung nach Alter..... | 17 |
| Abbildung 6: | Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut AMS bzw. Behinderung nach Region..... | 17 |
| Abbildung 7: | Anteile der Frauen mit Beschäftigungsausmaß nur Teilzeit nach Region..... | 18 |
| Abbildung 8: | Arbeitsmarktpformance nach Geschlecht (Stichtag: 1 Monat nach Abgang Geschäftsfall 2015; Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Abgang Geschäftsfall 2015) | 21 |
| Abbildung 9: | Arbeitsmarktpformance nach Alter (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015) | 22 |
| Abbildung 10: | Arbeitsmarktpformance nach Bildung (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015) | 23 |
| Abbildung 11: | Arbeitsmarktpformance nach Region (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015) | 24 |
| Abbildung 12: | Arbeitsmarktpformance nach Nettodauer des Geschäftsfalls (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)..... | 25 |
| Abbildung 13: | Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht | 28 |
| Abbildung 14: | Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht | 29 |
| Abbildung 15: | Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in einen AMS-Kurs und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht..... | 29 |
| Abbildung 16: | Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in einen AMS-Kurs und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht..... | 30 |
| Abbildung 17: | Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in einen externen Kurs und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht..... | 30 |
| Abbildung 18: | Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in einen externen Kurs und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht..... | 31 |
| Abbildung 19: | Anzahl der Tage 3 Monate vor Förderbeginn der Eingliederungsbeihilfe und 3 Monate nach Förderende nach Geschlecht..... | 31 |
| Abbildung 20: | Anzahl der Tage 6 Monate vor Förderbeginn der Eingliederungsbeihilfe und 6 Monate nach Förderende nach Geschlecht..... | 32 |
| Abbildung 21: | Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in den SÖB/GBP und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht..... | 32 |
| Abbildung 22: | Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in den SÖB/GBP und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht..... | 33 |
| Abbildung 23: | Was war Ihr konkretes Anliegen als Sie letztes Jahr zum AMS gingen? Ich wollte ... (Mehrfachnennung) | 51 |
| Abbildung 24: | Wie zufrieden waren Sie mit der Erledigung Ihres/Ihrer Anliegen durch das AMS? | 52 |
| Abbildung 25: | Wie zufrieden waren Sie bzw. sind Sie alles in allem mit der Betreuung, die Sie vom AMS erhalten haben? | 53 |
| Abbildung 26: | Zur Beratungssituation beim AMS: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=53) | 54 |
| Abbildung 27: | Denken Sie an die Situation(en), in der (in denen) im AMS abgeklärt wurde, welche Arbeit Sie suchen und welche Qualifikationen Sie mitbringen. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (n=52) | 55 |
| Abbildung 28: | Wie zufrieden waren Sie mit den Stellenvorschlägen? | 56 |
| Abbildung 29: | In wie weit treffen folgende Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Zusammenhang mit der Stellenvermittlung zu? (n=43) | 57 |
| Abbildung 30: | Wie hoch ist Ihr Interesse an Weiterbildung generell? | 58 |
| Abbildung 31: | Wie leicht oder schwer war es, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden? | 60 |
| Abbildung 32: | Wenn Sie Ihre jetzige Arbeit, mit der Arbeit vor der letzten Arbeitslosigkeit vergleichen, ... (n=22) | 61 |

| | | |
|---------------|--|----|
| Abbildung 33: | Welche der nachfolgend angeführten Punkte sind aus Ihrer Sicht vor allem ausschlaggebend dafür, dass Sie noch immer nach einem passenden Arbeitsplatz suchen? (n=30) | 62 |
| Abbildung 34: | Nun noch einige Aussagen zu Ihrem Arbeitssuch- und Bewerbungsprozess. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu? (n=30) | 63 |
| Abbildung 35: | Arbeitsplätze entsprechen oft nicht ganz den eigenen Wünschen. Was würden Sie auf sich nehmen, um einen Arbeitsplatz bekommen? (n=30) | 65 |
| Abbildung 36: | Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft allgemein? | 66 |
| Abbildung 37: | Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie sich dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben? (0 bedeutet, dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind) | 67 |
| Abbildung 38: | Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die <i>körperlichen</i> Anforderungen ein? | 67 |
| Abbildung 39: | Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die <i>psychischen</i> Anforderungen ein? | 68 |
| Abbildung 40: | Nun folgen Fragen zu Ihrem Vertrauen in sich selbst, Herausforderungen aufgrund Ihrer persönlichen Kompetenzen bewältigen zu können. (n=53) | 69 |
| Abbildung 41: | Arbeitsmarktpformance nach Alter (Stichtag: 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015) | 83 |
| Abbildung 42: | Arbeitsmarktpformance nach Bildung (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015)..... | 83 |
| Abbildung 43: | Arbeitsmarktpformance nach Region (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015) | 84 |
| Abbildung 44: | Arbeitsmarktpformance nach Nettodauer des Geschäftsfalls (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015) | 84 |
| Abbildung 45: | Arbeitsmarktpformance nach Bruttodauer des Geschäftsfalls (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015) | 85 |
| Abbildung 46: | Arbeitsmarktpformance nach Bruttodauer des Geschäftsfalls (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)..... | 85 |
| Abbildung 47: | Anzahl der Tage 3 Monate vor Förderbeginn der Kombilohns und 3 Monate nach Förderende nach Geschlecht..... | 87 |
| Abbildung 48: | Anzahl der Tage 6 Monate vor Förderbeginn des Kombilohns und 6 Monate nach Förderende nach Geschlecht..... | 87 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabelle 1: | Überblick über Erhebungsschritte und Datenbasis | 9 |
| Tabelle 2: | Soziale Merkmale der Vorgemerkten 45+ nach Geschlecht | 14 |
| Tabelle 3: | Bildungsabschluss nach Geschlecht und Region..... | 16 |
| Tabelle 4: | Durchschnittliche Verweildauer nach Alter und Geschlecht | 18 |
| Tabelle 5: | Durchschnittliche Verweildauer nach Geschlecht und Region | 19 |
| Tabelle 6: | Einstellungszusage nach Region und Geschlecht | 20 |
| Tabelle 7: | Verteilung der Förderbereiche nach Alter und Geschlecht..... | 26 |
| Tabelle 8: | Ausgewählte Förderinstrumente nach Geschlecht..... | 26 |
| Tabelle 9: | Ausgewählte Förderinstrumente nach Region - Frauen..... | 27 |
| Tabelle 10: | Ausgewählte Förderinstrumente nach Region - Männer | 27 |
| Tabelle 11: | Branchenzugehörigkeit, Altersstruktur der Beschäftigten und Neueinstellung von Personen 45+ der befragten Unternehmen..... | 41 |
| Tabelle 12: | Zusammensetzung der Stichprobe 1..... | 47 |
| Tabelle 13: | Zusammensetzung der Stichprobe 2..... | 48 |
| Tabelle 14: | Zuordnung zu Wirtschaftssektor nach Geschlecht und Region | 80 |
| Tabelle 15: | Vorgemerkte Personen 45+ nach Wirtschaftszweigen (NACE) und Geschlecht..... | 81 |
| Tabelle 16: | Vorgemerkte Personen 45+ nach Wirtschaftszweigen (NACE) und Region | 82 |
| Tabelle 17: | Personen mit einer Geschäftsfalldauer von mind. 1 Jahr nach Alter und Geschlecht (2015)..... | 86 |
| Tabelle 18: | Personen mit einer Geschäftsfalldauer von mind. 1 Jahr nach Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden und Geschlecht (2015) | 86 |
| Tabelle 19: | Personen mit einer Geschäftsfalldauer von mind. 1 Jahr nach Anzahl der Schulungsepisoden und Geschlecht (2015) | 86 |
| Tabelle 20: | Beschäftigungsstatus nach Branche | 88 |
| Tabelle 21: | Konkrete Anliegen an das AMS nach Beschäftigungsstatus | 89 |
| Tabelle 22: | Konkrete Anliegen an das AMS nach Geschlecht | 89 |
| Tabelle 23: | Zufriedenheit mit Beratungsprozess nach Beschäftigungsstatus | 90 |
| Tabelle 24: | Zufriedenheit mit Beratungsprozess nach Geschlecht | 91 |
| Tabelle 25: | Beratungssituation nach Beschäftigungsstatus | 92 |
| Tabelle 26: | Beratungssituation nach Geschlecht | 93 |
| Tabelle 27: | Zufriedenheit mit Stellenvorschlägen nach Beschäftigungsstatus | 94 |
| Tabelle 28: | Zufriedenheit mit Stellenvorschlägen nach Geschlecht | 95 |
| Tabelle 29: | Vertrauen in die eigenen Kompetenzen, nach Beschäftigungsstatus..... | 96 |
| Tabelle 30: | Vertrauen in die eigenen Kompetenzen, nach Geschlecht..... | 96 |

1 Ausgangslage

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Österreich steigt das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung. Dazu kommt, dass die sogenannten Babyboomer (geburtstarken Jahrgänge) in die Späterwerbsphase kommen.

Jede vierte Erwerbsperson ist 50+

Der leichte Beschäftigungsanstieg, den man im Jahr 2015 verzeichnete, wurde vor allem aus demografischen Gründen ausschließlich von 50-Jährigen und Älteren getragen (+6,6%), während bei unter 25-Jährigen (-2,3%) sowie 25- bis 49-Jährigen (-0,5%) ein Rückgang zu beobachten war. 2008 war jede fünfte Erwerbsperson in Österreich über 50 Jahre, 2015 war es bereits jede vierte.¹

Geringes Arbeitslosigkeitsrisiko, aber längere Arbeitslosigkeit

Was die Arbeitslosigkeit älterer Personen betrifft, so haben diese zwar ein vergleichsweise geringeres Risiko arbeitslos zu werden, wenn sie allerdings ihre Arbeit verlieren, verbleiben sie durchschnittlich länger in Arbeitslosigkeit, wobei Angestellte eine noch längere Sucharbeitslosigkeit aufweisen als ArbeiterInnen.²

Im Jänner 2017 entfielen 34,9% der Arbeitslosen im Burgenland auf die Altersgruppe 50 Jahre und älter. Dieser Anteil liegt deutlich über dem vergleichbaren Anteil für Österreich (28,7%).³

Die Prognosen zum Arbeitskräftepotential lassen erwarten, dass die angespannte Lage am Arbeitsmarkt für Ältere bis 2030 bestehen bleibt.

Die Zielgruppe Ältere ist am Arbeitsmarkt mit zahlreichen Vorurteilen konfrontiert

Älteren Arbeitssuchenden wird der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt durch eine Vielzahl von Vorurteilen im Hinblick auf ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit zusätzlich erschwert. Ihnen werden Eigenschaften wie mangelnde Veränderungs- oder Anpassungsbereitschaft, gesunkenes Leistungspotenzial, geringe Motivationsfähigkeit sowie verminderte Weiterbildungsfähigkeit bzw. fehlender Lernwille zugeschrieben. Dagegen werden Stärken dieser Altersgruppe, wie etwa die Fähigkeit, Problemsituationen und Gesamtzusammenhänge besser einschätzen zu können, höhere Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit sowie gesteigerte Urteils- und Koordinationsfähigkeit und hohe Loyalität wenig wertgeschätzt.⁴

Höhere Kosten!?

Eines der häufigen Argumente von Unternehmen gegen die Beschäftigung und die Neueinstellung älterer ArbeitnehmerInnen sind die höheren Lohnkosten. Auch in der öffentlichen Debatte wird wiederholt generalisierend argumentiert, dass Senioritätsregelungen wesentlich zu den Arbeitsmarktproblemen älterer Arbeitskräfte beitragen. Laut IHS-Studien kann das als Erklärung für die Situation Älterer am Arbeitsmarkt nur beschränkt herangezogen werden und es werden fünf Gegenargumente dargelegt. So sind beispielsweise rund 70% der älteren Arbeitslosen ArbeiterInnen, für die keine oder nur schwach ausgebaute Regeln der Lohnseniorität existieren. Gar keinen - im Sinn von Senioritätsregelungen kollektivvertraglich festgesetzten - Lohnanstieg gibt es für ArbeiterInnen im Bau, einen nur geringen für solche im Handel, im Hotel- und Gastgewerbe sowie in der Herstellung von Waren. Auch im Angestelltenbereich sehen viele Kollektivverträge nach 20 Jahren Berufszugehörigkeit keine substantiellen Lohnsteigerungen mehr vor (in der Gastronomie ist beispielsweise auch für Angestellte keine Anrechnung von Vordienstzeiten vorgesehen) und die Effek-

¹ Vgl. AMS (2016), Seite 18 und 32

² Ebenda, Seite 7

³ Vgl. AMS Burgenland, Der Arbeitsmarkt im regionalen Vergleich, http://www.ams.at/_docs/100_reg_vergleich_012017.pdf

⁴ Vgl. Johannes Kepler Universität Linz (2016), Seite 37 ff

te müssten sich dann eigentlich schon bei geringerem Alter zeigen und nicht erst ab 55, ein Alter, ab dem bei Angestellten ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen ist.⁵

Auch zeigt sich, dass ältere Arbeitskräfte im Rahmen einer (dauerhaften) Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit in erhöhtem Ausmaß Einkommenseinbußen in Kauf nehmen müssen, zum Teil - wenn es sich um längere Arbeitslosigkeit handelt - beträchtliche.⁶

Geschlechterunterschiede bei „Altersarbeitslosigkeit“ erkennbar

Laut einer zwar aus dem Jahr 2007 stammenden, aber unserer Ansicht nach inhaltlich immer noch aktuellen qualitativen Studie von FORBA⁷ lassen sich auch Geschlechtsunterschiede im Hinblick auf Alterszuschreibungen und daraus resultierende Folgen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration feststellen. Auffallend ist beispielsweise, dass das Aussehen im Zusammenhang mit Altersstereotypen bei Frauen eine wichtige Rolle für ihren Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt spielt, während dies bei Männern so gut wie gar nicht zum Tragen kommt. Das ist vor allem im Handel und im Gastgewerbe der Fall, wo ein „jugendliches“ Aussehen zu den ungeschriebenen und unausgesprochenen Anforderungen zählt. Berufserfahrungen und Kompetenzen treten da vielfach in den Hintergrund.

Zu beobachten ist, dass der entscheidende Knick in der Berufsbiographie - nachdem es, wenn überhaupt, nur mehr zeitlich begrenzte, prekäre und instabile Integrationsvarianten gibt - bei Frauen früher einsetzt als bei Männern. Hier muss angemerkt werden, dass sich die Kontinuität der Berufsbiographie bei Frauen und Männern generell unterschiedlich darstellt. Frauen weisen aufgrund der geschlechtsspezifisch geprägten gesellschaftlichen Arbeitsteilung (Zuständigkeit für Haus- und Sorgearbeit) und der Segmentierung des Arbeitsmarktes diskontinuierlichere Berufskarrieren auf.

Ebenfalls fällt die finanzielle Situation in der Arbeitslosigkeit für „ältere“ Frauen prekärer aus als für gleichaltrige Männer. Zum niedrigeren Arbeitslosengeld (aufgrund niedrigerer Arbeitseinkommen) kommt, dass gerade in dieser Altersgruppe Frauen nach Scheidungen mit höheren Ausgaben konfrontiert sind und teilweise Schulden aus der Ehe eine erdrückende Belastung für die Frauen darstellen.

Allerdings wurde in der Studie von FORBA auch festgestellt, dass die Diskontinuität in den Berufsbiographien der Frauen, die viele Arbeitsplatzwechsel inkludiert, dazu führt, dass Frauen eine größere gedankliche Flexibilität hinsichtlich ihres möglichen beruflichen Einsatzgebietes bei der Arbeitssuche aufweisen.

Heterogene Zielgruppe mit unterschiedlichen Bedarfen bei Wiedereingliederung

Die Hindernisse einer Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt sind individuell sehr verschieden. Sie reichen von gesundheitlichen Problemen bis hin zu Ausbildungsdefiziten. Während gesundheitliche Beschwerden oft zum Jobverlust geführt haben, sind soziale und familiäre Probleme nicht selten die Folgeprobleme des Stellenverlustes. Aufgrund von langen Dienstverhältnissen können älteren Arbeitslosen Kenntnisse über die aktuellen Mechanismen und notwendigen Bewerbungsstrategien am Arbeitsmarkt fehlen. Haben sich erlernte Berufe stark gewandelt oder können aus irgendeinem Grund nicht mehr ausgeübt werden, steht eine Orientierung im Vordergrund. Bei manchen Personen aus dieser Zielgruppe kann auch eine Umschulung eine sinnvolle Maßnahme für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg sein.

⁵ Vgl. Titelbach Gerlinde et al. (2015), Seite 41 sowie Müllbacher Sandra et al. (2015), Seite 74f

⁶ Vgl. Titelbach Gerlinde et al. (2015), Seite 42

⁷ Vgl. Krenn Manfred, Vogt Marion (2007), Seite 142f

Weiterbildungserfordernisse der Zielgruppe vor dem Hintergrund aktueller Veränderungen

Demografischer Wandel, Globalisierung, technologische Innovationsprozesse, neue Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und die Zunahme wissensbasierter Tätigkeiten verändern den Arbeitsmarkt und stellen sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen vor Herausforderungen. Eine solche dynamische Arbeitswelt erfordert dementsprechend qualifizierte, flexible und leistungsfähige MitarbeiterInnen. Somit ist Bildung nicht nur eine Zutrittsvoraussetzung, sondern eine wichtige Anforderung, um in der gegenwärtigen Erwerbswelt verbleiben zu können.⁸

Vor diesem Hintergrund ist insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung der über 55-Jährigen zu problematisieren. Laut Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 haben mehr als ein Drittel der unter 55-jährigen Befragten in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an einer nicht-formalen arbeitsbezogenen Weiterbildung teilgenommen, bei den 55- bis 64-Jährigen waren es nur rund 19%.⁹

Arbeitsmarktpaket für Ältere

Die dauerhafte Reintegration von älteren arbeitslosen Personen in den Erwerbsprozess ist eines der wichtigsten Ziele der Arbeitsmarktpolitik für 2013 bis 2018. Unterschiedliche Maßnahmen sollen zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer beitragen.

Die Förderangebote des Arbeitsmarktservice für „ältere“ Personen reichen von der Aktualisierung veralteter Qualifikationen über Höherqualifizierung und Lohnkostenzuschüsse bis hin zur Beschäftigung in sozialen Unternehmen. Ein wichtiges Instrument ist die „Come back Eingliederungsbeihilfe 50+“, die die Neueinstellung von Personen ab einem Alter von 50 Jahren, die mindestens 181 Tage beim AMS vorgemerkt sind, fördert.

Darüber hinaus wird die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte verstärkt. Im Herbst 2015 startete das AMS die österreichweite Bewusstseinsbildungskampagne „Einstellungssache 50+“ und möchte damit Aufmerksamkeit für das Potenzial von älteren Arbeitskräften schaffen und gängige Vorurteile entkräften.

AMS Burgenland beauftragt Studie

Die geschilderte Ausgangssituation verdeutlicht einerseits die Notwendigkeit, ältere Arbeitskräfte bei ihrer (Re)Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und zeigt andererseits, wie komplex diese Aufgabe ist. In diesem Sinne wollte das AMS Burgenland im Rahmen einer Studie die Betreuung und Förderung von Personen 45+ umfassend analysieren.

Es wurde für diese Studie die Gruppe 45+ und nicht 50+ gewählt, weil dies in Einklang mit der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgabe, nämlich der verstärkten Arbeitsaufnahme von Frauen und Männern ab 45 Jahren innerhalb von 6 Monaten Netto-Arbeitslosigkeit, steht.

⁸ Johannes Kepler Universität Linz (2016), Seite 45 ff

⁹ Vgl. Löffler Roland (2016), Seite 3

2 Zielsetzung der Studie und Forschungsdesign

Ziel der Studie war es, Informationen darüber zu gewinnen, wie arbeitslose Personen ab 45 Jahren durch das AMS Burgenland noch besser betreut und gefördert werden können und welche Ansatzpunkte es bei Unternehmen gibt, um die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte zu erhöhen und entsprechende Handlungsempfehlungen und Verbesserungspotenziale abzuleiten.

Im Mittelpunkt der Studie standen folgende Fragestellungen:

- Wie kann das AMS Burgenland ältere Arbeitskräfte, ausgehend von den Ressourcen und Problemen dieser Zielgruppe, bestmöglich bei der Jobsuche unterstützen?
- Welche Unterstützung brauchen AMS-BeraterInnen, um ältere Personen bzw. bestimmte Untergruppen besser betreuen zu können?
- Welches Instrumentenportfolio steht für diese Zielgruppe zur Verfügung und wie sind die Erfahrungen damit, insbesondere bei bestimmten Untergruppen? Wie wirken unterschiedliche Förderinstrumente auf die Zielgruppe?
- Wie gestaltet sich die Situation älterer arbeitsloser Personen in Bezug auf die Qualifikation? Welche Weiterbildungserfordernisse gibt es bei der Altersgruppe 45+?
- Welche Herausforderungen bei der Jobsuche stellen sich für Personen ab 45 Jahren wiederkehrend? Wie können diese gemeistert werden?
- Wie ist die Haltung burgenländischer Betriebe zur Einstellung von älteren Arbeitskräften? Was sind die Motivatoren, Ältere einzustellen, was hindert Unternehmen?
- Welche Erfahrungen haben Unternehmen in der Vermittlung und Neueinstellung von älteren Arbeitskräften gemacht?
- Wie kann das AMS Burgenland Unternehmen zur Beschäftigung Älterer anregen? Welche Rolle spielen hier Förderungen? Welche Möglichkeiten gibt es darüber hinaus?

Mehrere Erhebungsschritte unter Einsatz quantitativer und qualitativer Methoden

Die Studie umfasste mehrere Erhebungsschritte, wobei quantitative als auch qualitative Methoden der Sozialforschung eingesetzt wurden. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Erhebungsschritte und die Datenbasis.

Tabelle 1: Überblick über Erhebungsschritte und Datenbasis

| ERHEBUNGSSCHRITTE | DATENBASIS |
|---|---------------------|
| Sekundärstatistische Auswertungen | AMS-Daten: DWH, PST |
| Fokusgruppe mit AMS-BeraterInnen | 7 TeilnehmerInnen |
| Qualitative Interviews mit UnternehmensvertreterInnen | 10 Befragte |
| Telefonbefragung von Personen 45+ | 53 Befragte |

Auswertung bestehender Daten

Zunächst erfolgte eine Auswertung der vom AMS zur Verfügung gestellten Daten des Jahres 2015, die über die Zusammensetzung der Gruppe, deren Arbeitsmarktpformance sowie den Einsatz und die Effizienz von Förderinstrumenten Auskunft geben sollte.

Fokusgruppe mit Workshopelementen mit AMS-BeraterInnen

Im Rahmen einer halbtägigen Fokusgruppe mit Workshopelementen im Herbst 2016 wurde die Sichtweise von sieben AMS-BeraterInnen eingeholt. Es handelte sich um VertreterInnen der Service- und der Beratungszone, aus SfA und SfU sowie aus unterschiedlichen RGSen.

Themen, mit denen sich die Fokusgruppe auseinandersetzte, waren:

- Aktuelle Betreuungsstrategie des AMS Burgenland und AMS-Angebotsportfolio für die Zielgruppe 45+.
- Relevante Untergruppen, Unterschiede zu anderen KundInnengruppen des AMS, spezielle Bedarfe, Wünsche und Erwartungen der Zielgruppe.
- Erfahrungen und Herausforderungen in der Beratung und Betreuung von Personen dieser Altersgruppe, schwierige Beratungssituationen und Lösungsansätze.
- Stellenwert von Erfahrung, vorhandener Qualifikation und Qualifikationsdefizite, Lernbereitschaft der Zielgruppe und geeignete Qualifizierungsangebote.
- Erfahrungen mit der Stellenvermittlung und der Zusammenarbeit mit Unternehmen in Bezug auf diese Zielgruppe sowie motivierende Faktoren für Unternehmen.
- Ansatzpunkte zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitskräften und Verbesserungsvorschläge für den Beratungs- und Betreuungsprozess sowie für AMS-Angebote und Förderinstrumente.

Halbstandardisierte Telefonbefragung von Personen ab 45 Jahren

In einem nächsten Schritt wurde im November 2016 im Rahmen einer Telefonbefragung mit einem halbstandardisierten Fragebogen (geschlossene und offene Fragen) die Sichtweise von älteren Arbeitskräften auf ihre Arbeitsmarktsituation eingeholt. Erreicht wurden 53 Personen (Ziel war 50), von diesen waren 30 noch arbeitslos und 23 zum Zeitpunkt der Befragung bereits wieder in Beschäftigung. Die Befragten wurden in einem Ankündigungsbrief des AMS um eine Beteiligung an der Befragung gebeten.

Themen der Befragung waren beispielsweise:

- Aktuelle soziale, familiäre und berufliche Situation
- Berufliche und persönliche Perspektiven
- Erfahrungen mit der Arbeitssuche und mit Bewerbungssituationen
- Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsfähigkeit (Potenziale/Defizite)
- Beurteilung der Situation älterer Arbeitskräfte im allgemeinen
- Persönliche und strukturelle Motivatoren und Hindernisse
- Erfahrungen mit dem AMS und mit AMS-Angeboten
- Weiterbildungsinteresse bzw. Bewertung einer aktuellen oder vergangenen Kursteilnahme
- Inanspruchnahme von anderen Einrichtungen, Erfahrungen und Zufriedenheit
- Wünsche und Erwartungen an das AMS sowie Verbesserungsvorschläge

Qualitative Telefoninterviews mit UnternehmensvertreterInnen

Parallel zur KundInnenbefragung wurden 10 telefonische Interviews mit VertreterInnen burgenländischer Firmen geführt. Dazu wurde vom Service für Unternehmen des AMS eine Liste potenzieller Betriebe und Ansprechpersonen zur Verfügung gestellt.

Die befragten Unternehmen weisen zwischen 5 bis 130 Beschäftigte auf und es wurde auf eine Branchenstreuung geachtet. Von den 10 interviewten UnternehmensvertreterInnen hatten 6 die Funktion eines/r Firmeninhabers/-in, Geschäftsführers/-in oder Prokuristen/-in inne und 4 waren Angestellte im Bereich Human Resources bzw. Lohnverrechnung.

Bei den Interviews ging es um die Erfahrungen mit der Einstellung und Beschäftigung von „Älteren“. Es wurde nach den Stärken und Schwächen älterer Arbeitskräfte gefragt sowie nach den Rahmenbedingungen im Unternehmen, die eine Einstellung oder Beschäftigung dieser Personengruppe fördert bzw. erschwert. Hilfreiche Unterstützungsangebote wurden ebenso thematisiert wie die Zusammenarbeit mit dem AMS und damit in Zusammenhang stehende Verbesserungspotenziale.

Endpräsentation und -reflexion

Die Ergebnisse und abgeleiteten Handlungsoptionen wurden im Rahmen einer AMS-internen Präsentation vorgestellt und in einem anschließend stattfindenden Workshop mit AMS-VertreterInnen aus unterschiedlichen Bereichen reflektiert. Im diesem Workshop wurde insbesondere mit den Handlungsempfehlungen und Verbesserungsansätzen weitergearbeitet.

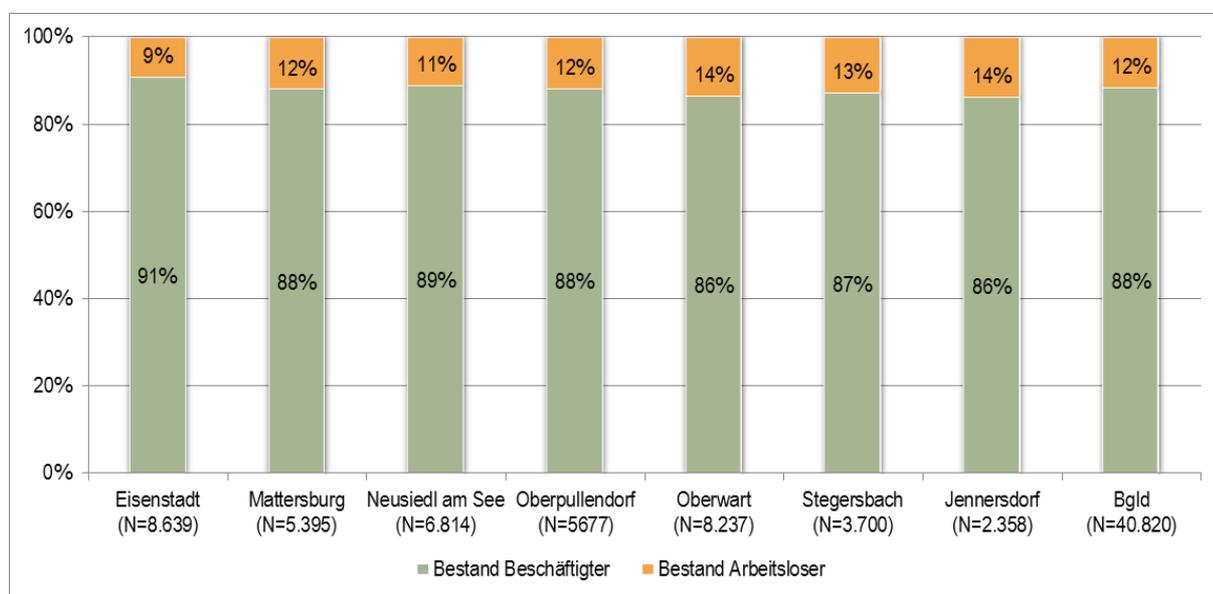
3 Daten zu Personen 45+ im AMS Burgenland

Im Jahr 2015 waren im Jahresdurchschnitt 5.508 Personen über 45 Jahre beim AMS Burgenland vorgemerkt, die Mehrheit davon, nämlich 87% oder 4.800 Personen, mit dem Status arbeitslos (1.954 Frauen und 2.846 Männer).¹⁰ Die meisten, insgesamt etwas weniger als ein Viertel der arbeitslos Vorgemerkten, kamen aus dem Bezirk Oberwart.

4.800 Arbeitslose gegenüber 36.021 Beschäftigten

Diesen im Jahresdurchschnitt 4.800 vorgemerkten Arbeitslosen der Altersgruppe 45 Jahre und älter standen 36.021 gleichaltrige Beschäftigte gegenüber. Der Anteil der Arbeitslosen 45+ an allen Beschäftigten dieses Alters variiert regional geringfügig und ist mit 14% in Oberwart am höchsten und mit 9% in Eisenstadt am geringsten.

Abbildung 1: Anteile der Beschäftigten und Arbeitslosen der Altersgruppe 45 Jahre und älter nach Region



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Bestandsdaten 2015

Mehrheit im Dienstleistungssektor tätig

Über zwei Drittel der 5.508 Personen der Altersgruppe 45 Jahre und älter, die 2015 beim AMS-Burgenland vorgemerkt waren, waren davor im Dienstleistungssektor tätig, 29% im Produktionssektor, für 2% wird „Sonstiges“ angegeben und 1% arbeitete im Primärsektor. Erwartungsgemäß zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen waren häufiger im Dienstleistungsbereich beschäftigt (81% versus 58% bei den Männern) und Männer häufiger in der Produktion (39% versus 15% bei den Frauen).

Es zeigen sich regionale Schwankungen, was die Verteilung auf die Wirtschaftssektoren betrifft. Im Bezirk Neusiedl am See ist der Dienstleistungssektor dominant, wohingegen im Bezirk Oberpullendorf der Produktionssektor vergleichsweise gut vertreten ist (siehe Anhang Tabelle 14).

¹⁰ Folgende Stati der Vormerkung waren bei dieser Gruppe zu verzeichnen: arbeitslos (AL), arbeitssuchend (AS), Schulung (SC), Klärung Arbeitsfähigkeit (AG), Vormerkung (VM), frühzeitige Arbeitssuche (AF), Stipendium Fachkräfte (SF).

Knapp zwei Drittel der Berufe entfallen auf fünf Branchen

Betrachtet man die Wirtschaftszweige, so waren 2015 knapp zwei Drittel der im AMS vorgemerkten Personen der Altersgruppe 45 Jahre und älter vor ihrer Arbeitslosigkeit in einem der folgenden 5 Wirtschaftszweige beschäftigt:

- Baubranche (15%)
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (14%)
- Herstellung von Waren (13%)
- Gesundheits- und Sozialwesen (12%)
- Wirtschaftliche Dienstleistungen (11%)

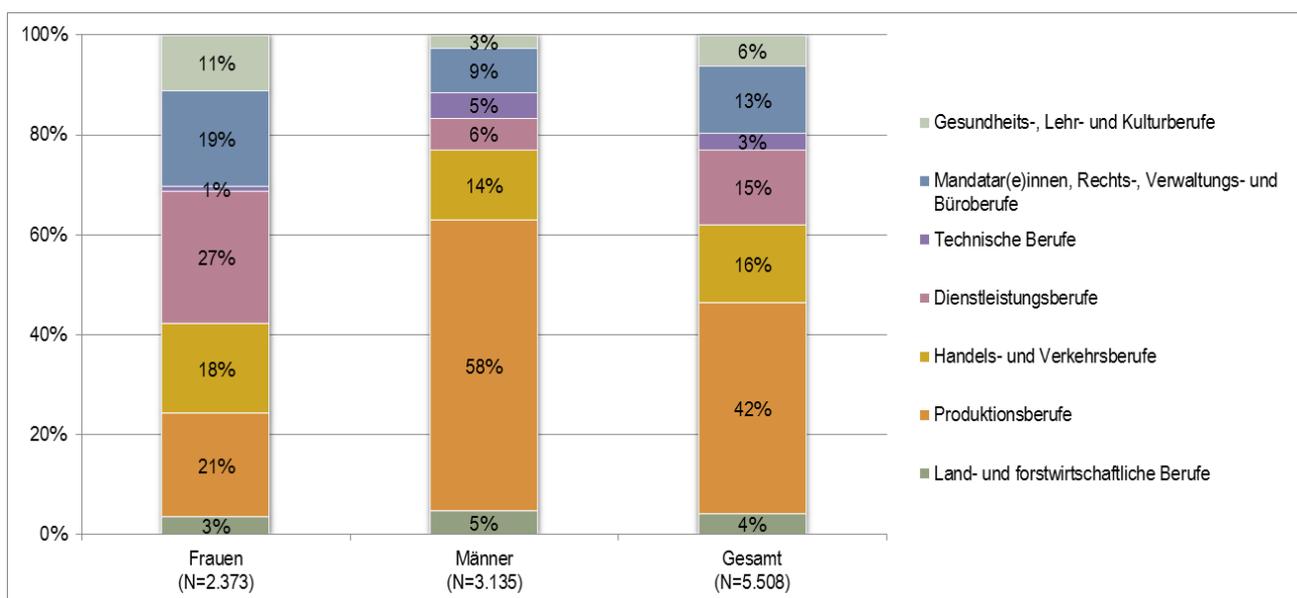
Nach Geschlecht ergibt sich die folgende Reihung:

| Frauen | Männer |
|--|--|
| Gesundheits- und Sozialwesen (17%) | Bau (24%) |
| Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (16%) | Herstellung von Waren (14%) |
| Herstellung von Waren (12%) | Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (12%) |
| Gastronomie (12%) | Sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungen (11%) |
| Sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungen (10%) | Gesundheits- und Sozialwesen (7%) |

Ein Überblick über die Beschäftigung von Arbeitskräften 45+ in allen Wirtschaftszweigen nach Geschlecht sowie nach Region findet sich im Anhang (Tabelle 15 und Tabelle 16).

Betrachtet man die Berufsgruppen, dann zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Wirtschaftszweigen.

Abbildung 2: Berufsgruppen nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015

3.1 Soziale Merkmale und Vormerkdauer

Im Überblick sieht die Zusammensetzung der Gesamtgruppe der im Jahresdurchschnitt 2015 im AMS vorgemerkten Personen der Altersgruppe 45+ folgendermaßen aus:

Tabelle 2: Soziale Merkmale der Vorgemerkten 45+ nach Geschlecht

| Jahresdurchschnittswerte 2015 | | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|---|---------------------------------|--------|------------|--------|------------|--------|------|
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Geschlecht | | 2.373 | 43% | 3.135 | 57% | 5.508 | 100% |
| Alter | 45 bis 49 Jahre | 743 | 31% | 814 | 26% | 1.557 | 28% |
| | 50 bis 54 Jahre | 795 | 33% | 958 | 31% | 1.753 | 32% |
| | 55 bis 59 Jahre | 811 | 34% | 1.005 | 32% | 1.815 | 33% |
| | 60 Jahre und älter | 25 | 1% | 358 | 11% | 383 | 7% |
| Bildung | Pflichtschulausbildung | 1.224 | 52% | 978 | 31% | 2.202 | 40% |
| | Lehrausbildung | 591 | 25% | 1.761 | 56% | 2.352 | 43% |
| | Mittlere Ausbildung | 296 | 12% | 100 | 3% | 396 | 7% |
| | Hoehere Ausbildung | 200 | 8% | 219 | 7% | 419 | 8% |
| | Akademische Ausbildung | 59 | 3% | 69 | 2% | 128 | 2% |
| | Ungeklart | 4 | 0% | 8 | 0% | 12 | 0% |
| Staatsbürgerschaft | Österreich | 2.123 | 89% | 2.795 | 89% | 4.918 | 89% |
| | EU 28 o. AUT | 183 | 8% | 218 | 7% | 401 | 7% |
| | Sonstige | 67 | 3% | 122 | 4% | 189 | 3% |
| Migrationshintergrund | 1. Generation | 430 | 18% | 581 | 19% | 1.011 | 18% |
| Behinderung | Gesundh. Einschränkung lt. AMS | 528 | 22% | 760 | 24% | 1.288 | 23% |
| | Laut BeinstG u/o OFG u/o LBehG | 35 | 1% | 48 | 2% | 83 | 2% |
| | Laut Behindertenpass | 116 | 5% | 148 | 5% | 264 | 5% |
| | Keine Behinderung | 1.695 | 71% | 2.179 | 70% | 3.874 | 70% |
| Bedarfsorientierte Mindestsicherung | Bezug gegeben | 177 | 7% | 181 | 6% | 358 | 6% |
| Beschäftigungsausmaß | Vollzeit | 1000 | 42% | 2907 | 93% | 3.908 | 71% |
| | Teilzeit | 779 | 33% | 76 | 2% | 855 | 16% |
| | Beides (Vollzeit oder Teilzeit) | 591 | 25% | 149 | 5% | 740 | 13% |
| Vormerkdauer ¹¹ | 0 bis 90 Tage | 1007 | 42% | 1.380 | 44% | 2.387 | 43% |
| | 91 bis 180 Tage | 500 | 21% | 617 | 20% | 1.117 | 20% |
| | 181 bis 365 Tage | 512 | 22% | 641 | 20% | 1.154 | 21% |
| | mehr als 365 Tage | 355 | 15% | 496 | 16% | 851 | 15% |
| Durchschnittliche Verweildauer ¹² in Tagen | | 128 | | 121 | | 124 | |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015, Differenzen zwischen den Geschlechtern von 10% und mehr wurden orange hervorgehoben.

Jeweils etwa ein Drittel der Vorgemerkten dieser Gruppe gehörte der Altersgruppe 45 bis 49 Jahre (28%), 50 bis 54 Jahre (32%) und 55 bis 59 Jahre (33%) an, 7% waren 60 Jahre und älter. Die beobachtbaren geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den über 60-Jährigen sind vermutlich durch das gesetzliche Pensionsantrittsalter bedingt.

40% der Untersuchungsgruppe verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss, 43% haben eine Lehre abgeschlossen, 7% eine Berufsbildende Mittlere Schule und 10% verfügen über einen Bildungsabschluss ab Maturaniveau.

¹¹ Zeitspanne zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum.

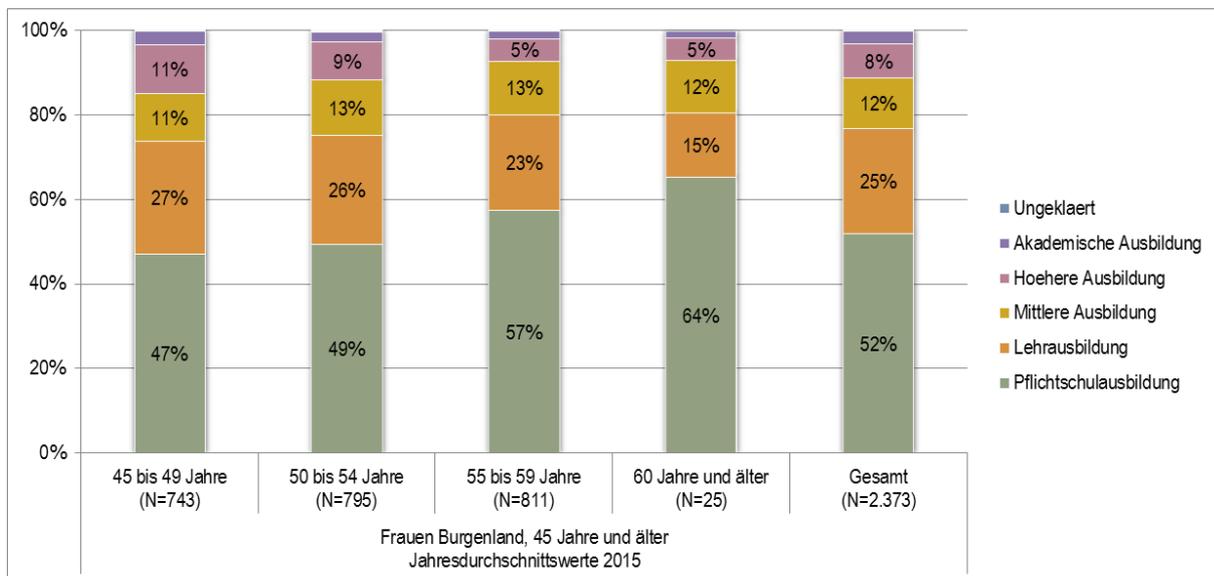
¹² Zeitspanne zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit.

Geschlechtsspezifische Unterschiede nach Bildungsstand

Für Frauen wird häufiger ein Pflichtschulabschluss (52% versus 31% bei den Männern) oder ein mittlerer Bildungsabschluss (12% versus 3% bei den Männern) ausgewiesen. Männer verfügen hingegen häufiger über einen Lehrabschluss (56% versus 25% bei den Frauen).

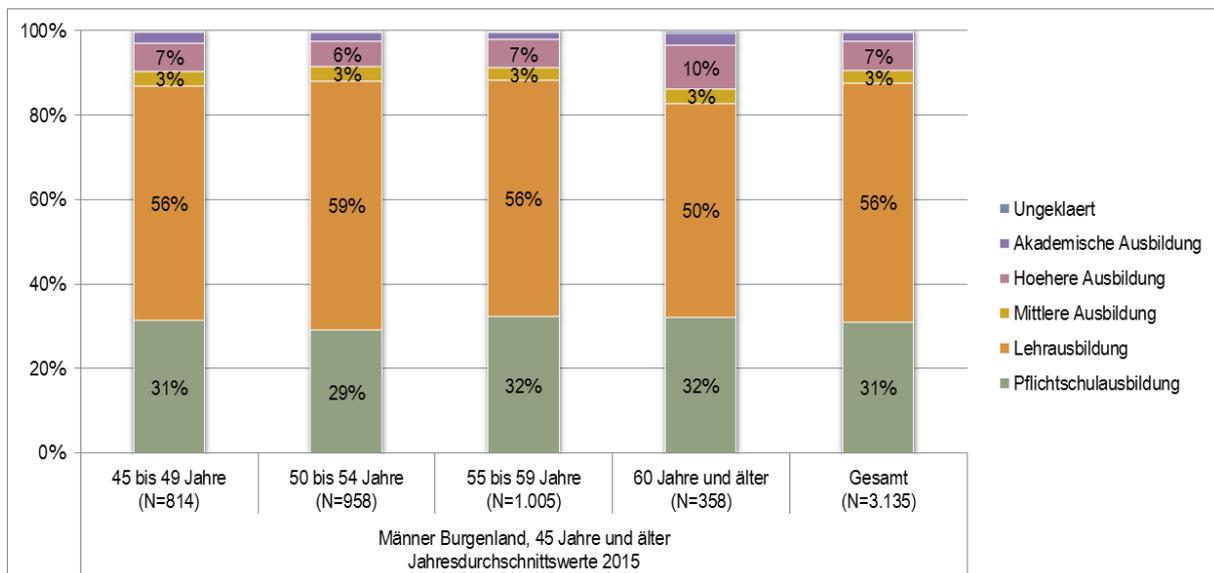
Während der Anteil der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss mit zunehmendem Alter steigt, zeigt die Verteilung der Bildungsabschlüsse der Männer kaum altersspezifische Abweichungen.

Abbildung 3: Bildungsabschluss Frauen nach Alter



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015

Abbildung 4: Bildungsabschluss Männer nach Alter



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015

Regionale Unterschiede nach Bildung

Zu beobachten sind auch regionale Unterschiede nach Bildung: Während in Eisenstadt lediglich 42% der Frauen ab 45 Jahre über einen Pflichtschulabschluss verfügen, sind dies in Oberpullendorf 58%¹³, gefolgt von Oberwart (56%) und Stegersbach (55%). Bei den Männern wird der höchste Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss für Neusiedl am See ausgewiesen (36%)¹⁴, der geringste für Oberpullendorf (27%).

Tabelle 3: Bildungsabschluss nach Geschlecht und Region

| Höchste abgeschlossene Ausbildung | | Eisenstadt | Mattersburg | Neusiedl am See | Oberpullendorf | Oberwart | Stegersbach | Jennersdorf | Bgld |
|-----------------------------------|------------------------|------------|-------------|-----------------|----------------|----------|-------------|-------------|-------|
| Frauen | Pflichtschulausbildung | 42% | 49% | 53% | 58% | 56% | 55% | 45% | 52% |
| | Lehrausbildung | 28% | 29% | 21% | 22% | 25% | 21% | 33% | 25% |
| | Mittlere Ausbildung | 15% | 11% | 14% | 11% | 12% | 13% | 11% | 12% |
| | Höhere Ausbildung | 12% | 9% | 10% | 7% | 6% | 8% | 8% | 8% |
| | Akad. Ausbildung | 4% | 2% | 4% | 1% | 2% | 2% | 3% | 3% |
| | ungeklärt | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Gesamt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | N | 391 | 305 | 397 | 327 | 549 | 252 | 153 | 2.373 |
| Männer | Pflichtschulausbildung | 29% | 31% | 36% | 27% | 31% | 34% | 32% | 31% |
| | Lehrausbildung | 52% | 57% | 50% | 62% | 57% | 58% | 59% | 56% |
| | Mittlere Ausbildung | 4% | 2% | 4% | 4% | 3% | 2% | 2% | 3% |
| | Höhere Ausbildung | 11% | 7% | 8% | 5% | 6% | 5% | 6% | 7% |
| | Akad. Ausbildung | 4% | 2% | 3% | 1% | 2% | 2% | 1% | 2% |
| | ungeklärt | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Gesamt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | N | 518 | 432 | 448 | 467 | 724 | 320 | 227 | 3.135 |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015, bei über 20% wurden die höchsten Anteile von Bildungsabschlüssen orange, die niedrigsten Anteile blau hervorgehoben

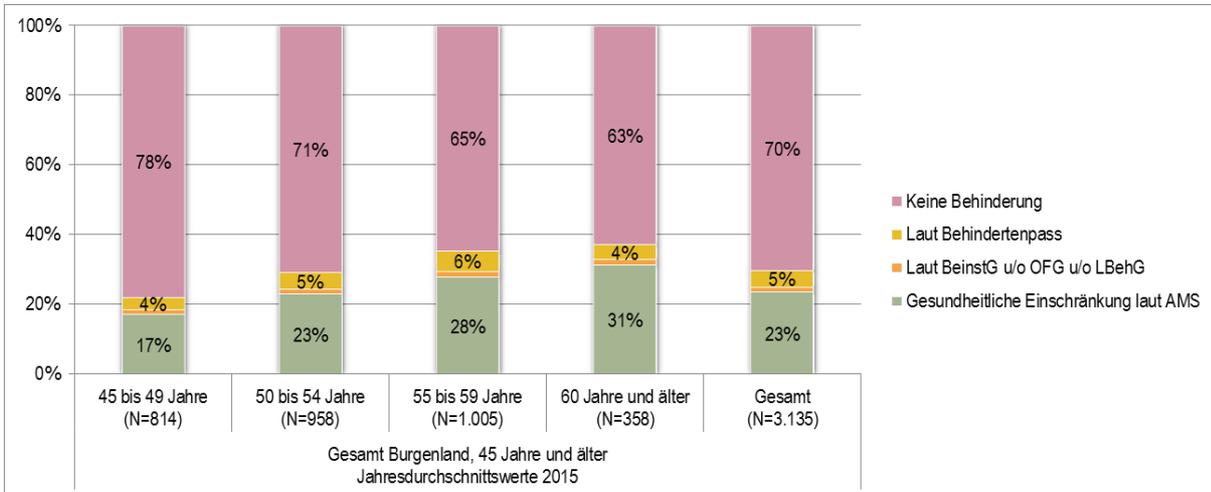
30% haben eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung oder Behinderung

Für 23% der ab 45-Jährigen wurde eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut AMS dokumentiert und 7% verfügen über einen Behindertenpass bzw. eine gesetzlich festgestellte Behinderung. Es zeigen sich nur geringe Unterschiede nach Geschlecht. Der Anteil der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bzw. festgestellten Behinderungen steigt erwartungsgemäß mit dem Alter an.

¹³ Es wird von den befragten AMS-BeraterInnen vermutet, dass dieser hohe Anteil mit der Firma Triumph, der Stoob Keramik und den Korbflechte-reien zusammenhängt, wo viele junge Mädchen gleich nach der Schule zu arbeiten begannen.

¹⁴ Ein möglicher Grund dafür ist nach Einschätzung der befragten AMS-BeraterInnen die Dominanz der Landwirtschaft in dieser Region.

Abbildung 5: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut AMS bzw. Behinderung nach Alter

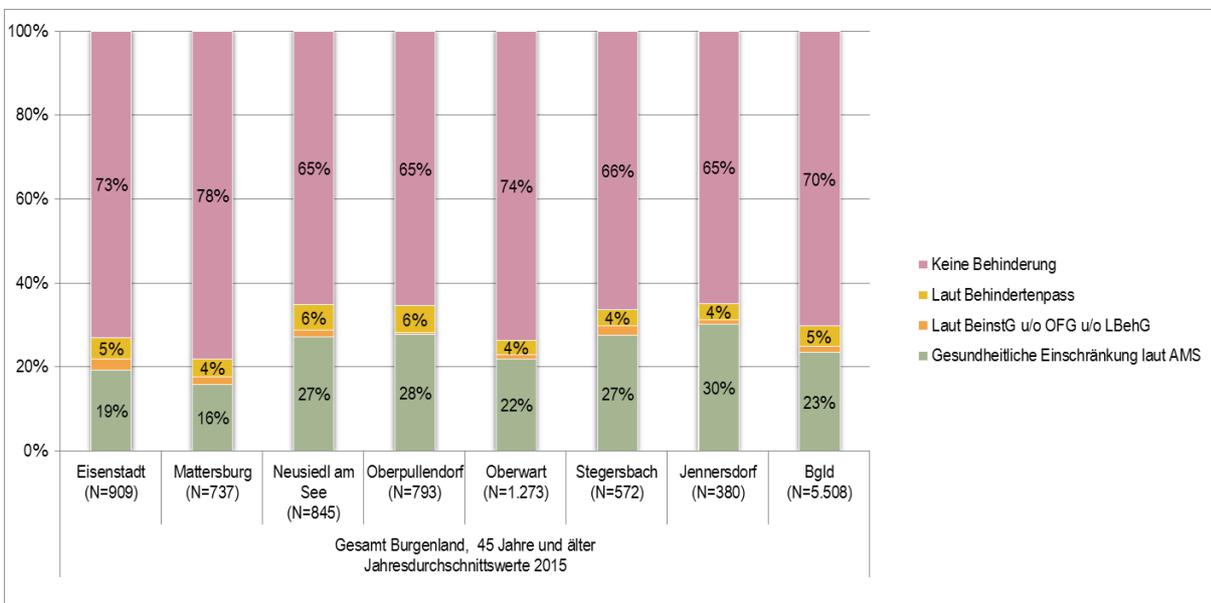


Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015

Regionale Unterschiede bei Dokumentation gesundheitlicher Einschränkungen

Beobachtbar sind regionale Unterschiede hinsichtlich der Dokumentation einer gesundheitlichen Einschränkung laut AMS: Während in Mattersburg lediglich für 16% der untersuchten Zielgruppe gesundheitliche Vermittlungseinschränkung dokumentiert wurden, sind es in den Regionen Neusiedl am See, Oberpullendorf, Jennersdorf und Stegersbach zwischen 27% und 30%.

Abbildung 6: Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung laut AMS bzw. Behinderung nach Region



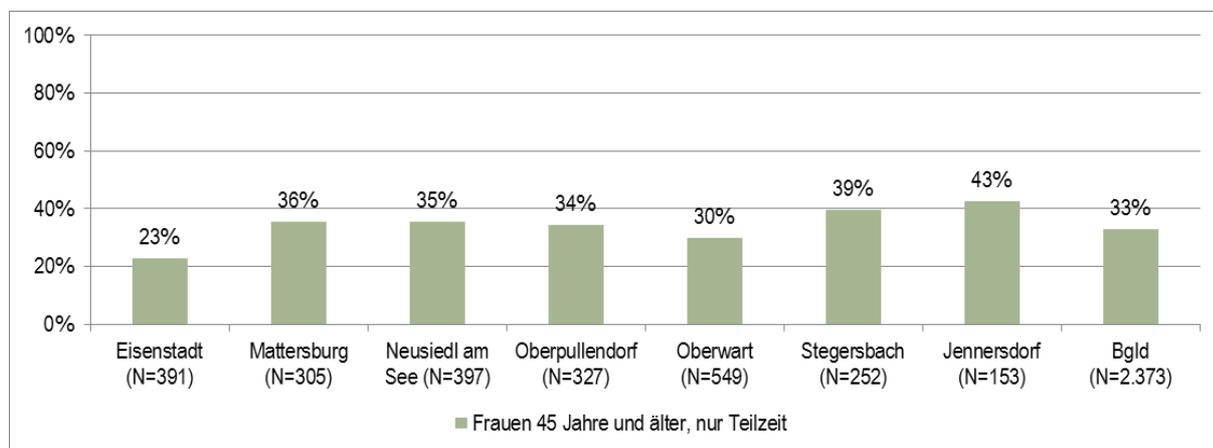
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015

Ein Drittel der Frauen gibt an, ausschließlich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können

Im Jahresdurchschnitt 2015 gaben 16% der untersuchten Personen an, ausschließlich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können (33% bei den Frauen und 2% bei den Männern), für 71% wäre Vollzeit und für 13% beides möglich.

Eine Analyse der Angaben zum Beschäftigungsausmaß zeigt keine auffälligen altersspezifischen Differenzen, allerdings lassen sich regionale Unterschiede beobachten: Der höchste Anteil an Frauen, die ausschließlich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können, zeigt sich in Jennersdorf (43%), gefolgt von Stegersbach (39%), der niedrigste Anteil in Eisenstadt (23%).

Abbildung 7: Anteile der Frauen mit Beschäftigungsausmaß nur Teilzeit nach Region



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015

Die durchschnittliche Verweildauer beträgt 124 Tage

Für 43% der Zielgruppe wurde eine Verweildauer von bis zu 90 Tagen verzeichnet, 20% waren 91 bis 180 Tage vorgemerkt, weitere 21% 181 bis 365 Tage und 15% über ein Jahr. Die durchschnittliche Verweildauer beträgt 124 Tage, bei Frauen sind es 128 Tage, bei Männern 121. Wie die folgende Tabelle verdeutlicht, steigt die Verweildauer mit dem Alter an.

Tabelle 4: Durchschnittliche Verweildauer nach Alter und Geschlecht

| Alter | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|--------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|--------------------------------------|
| | Anz. | Durchschnittl. Verweildauer in Tagen | Anz. | Durchschnittl. Verweildauer in Tagen | Anz. | Durchschnittl. Verweildauer in Tagen |
| 45 bis 49 Jahre | 743 | 115 | 814 | 105 | 1.557 | 110 |
| 50 bis 54 Jahre | 795 | 118 | 958 | 119 | 1.753 | 119 |
| 55 bis 59 Jahre | 811 | 146 | 1.005 | 123 | 1.815 | 133 |
| 60 bis 64 Jahre | 23 | 310 | 356 | 184 | 378 | 207 |
| 65 Jahre und älter | 2 | 25 | 3 | 356 | 5 | 226 |
| Gesamt | 2.373 | 128 | 3.135 | 121 | 5.508 | 124 |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015, grau = weist auf eine niedrige Fallzahl hin.

Die höchste durchschnittliche Verweildauer ist mit 146 Tagen in Mattersburg gegeben, was aus Sicht der AMS-BeraterInnen damit zu tun haben könnte, dass hier viele Personen mit Migrationshintergrund vorgemerkt sind, die niedrigste mit 108 Tage in Jennersdorf. Es zeigen sich Unterschiede nach Geschlecht: Während in Eisenstadt, Stegersbach und Jennersdorf die durchschnittliche Verweildauer der Frauen um 10 Tage und mehr über jener der Männer liegt, verhält es sich in Neusiedl am See umgekehrt.

Tabelle 5: Durchschnittliche Verweildauer nach Geschlecht und Region

| Durchschnittliche Verweildauer | Eisenstadt | Mattersburg | Neusiedl am See | Oberpullendorf | Oberwart | Stegersbach | Jennersdorf | Bgld gesamt |
|--------------------------------|------------|-------------|-----------------|----------------|----------|-------------|-------------|-------------|
| Frauen | 137 | 148 | 126 | 117 | 120 | 132 | 121 | 128 |
| Männer | 126 | 145 | 134 | 120 | 112 | 110 | 101 | 121 |
| Gesamt | 131 | 146 | 130 | 119 | 116 | 119 | 108 | 124 |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Jahresdurchschnittswerte 2015, orange = mind. 10 Tage über dem Burgenland-Durchschnitt, blau = mindestens 10 Tage unter dem Burgenland-Durchschnitt, fett= mindestens 10 Tage Differenz zwischen Männern und Frauen einer Region

3.2 Arbeitsmarktpformance

Für die Beurteilung der Arbeitsmarktpformance der Personen 45+ wurden jene herangezogen, deren Geschäftsfall im Jahr 2015 beendet wurde - das waren 7.045 Personen – und deren Beschäftigungsstatus 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende (Stichtag und Zeitraum) betrachtet.

Frauen haben seltener eine Einstellungszusage als Männer

Von den 7.045 Personen verfügten 41% über eine Einstellungszusage. Während jeder zweite Mann der Untersuchungsgruppe über eine Einstellungszusage verfügte, traf dies nur auf gut jede vierte Frau zu. Eine Analyse nach Geschlecht und Region zeigt für Frauen nur geringe regionale Unterschiede: Am seltensten hatten Frauen aus Stegersbach, Eisenstadt und Mattersburg eine Einstellungszusage (23% bzw. 24%), am häufigsten Frauen aus Oberwart (31%).

Bei den Männern variieren die Anteile der Einstellungszusage regional deutlicher: Der höchste Anteil an Einstellungszusagen wurde in Oberwart (62%) ausgewiesen und der geringste in Neusiedl am See (37%).

Tabelle 6: Einstellungszusage nach Region und Geschlecht

| RGS | Frauen 45 Jahre und älter | | | Männer 45 Jahre und älter | | |
|-----------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| | N | mit Einstellungszusage (n=696) | ohne Einstellungszusage (n=1.908) | N | mit Einstellungszusage (n=2.213) | ohne Einstellungszusage (n=2.289) |
| Eisenstadt | 473 | 24% | 77% | 703 | 42% | 58% |
| Mattersburg | 329 | 24% | 76% | 535 | 44% | 56% |
| Neusiedl am See | 580 | 27% | 74% | 713 | 37% | 64% |
| Oberpullendorf | 337 | 28% | 73% | 606 | 48% | 53% |
| Oberwart | 461 | 31% | 70% | 974 | 62% | 39% |
| Stegersbach | 227 | 23% | 77% | 535 | 56% | 45% |
| Jennersdorf | 179 | 30% | 70% | 395 | 54% | 47% |
| Bgld | 2.585¹⁵ | 27% | 74% | 4.460¹⁶ | 49% | 51% |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

1.908 Frauen und 2.289 Männer der Altersgruppe 45 Jahre und älter, für die 2015 mindestens ein Geschäftsfall-Ende dokumentiert ist, hatten keine Einstellungszusage.

Betrachtet man den Abgang der Geschäftsfälle¹⁷ 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende (Stichtag) befinden sich Personen mit Einstellungszusage erwartungsgemäß zu einem großen Anteil in einer nicht-geförderten unselbständigen Beschäftigung (84%), Männer noch häufiger als Frauen (87% versus 76%). Bei Personen ohne Einstellungszusage sind es 36%.

¹⁵ Diese Zahl ist geringer als die Summe der beiden Untergruppen mit und ohne Einstellungszusage, weil einzelne Personen in einem Jahr einmal mit und einmal ohne Einstellungszusage vorgemerkt waren und die Gesamtsumme sich aber auf die Anzahl der Personen bezieht.

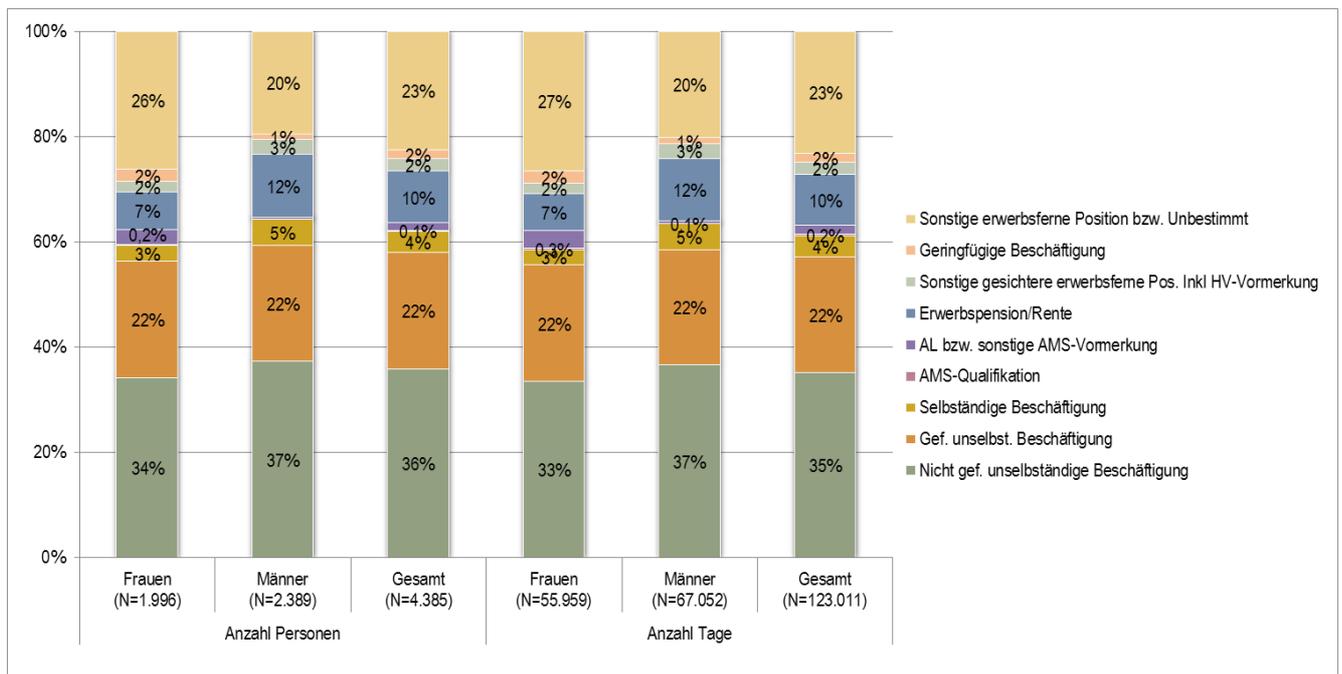
¹⁶ Diese Zahl ist geringer als die Summe der beiden Untergruppen mit und ohne Einstellungszusage, weil einzelne Personen in einem Jahr einmal mit und einmal ohne Einstellungszusage vorgemerkt waren und die Gesamtsumme sich aber auf die Anzahl der Personen bezieht.

¹⁷ Hier wird auf Geschäftsfälle und nicht auf Personen Bezug genommen.

Gut 1/3 ist ein Monat nach Geschäftsfallende in nicht-geförderter unselbständiger Beschäftigung

Auch die Betrachtung der Arbeitsmarktperformance der Personen der Untersuchungsgruppe ohne Einstellungszusage nach Zeitvolumina in einem einmonatigen Nachbeobachtungszeitraum kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Ein gutes Drittel der ab 45-jährigen AMS-KundInnen ohne Einstellungszusage ging ein Monat nach Geschäftsfall-Ende einer nicht-geförderten unselbständigen Beschäftigung nach und etwa ein Fünftel befand sich in geförderter Beschäftigung. Es zeigen sich keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Abbildung 8: Arbeitsmarktperformance nach Geschlecht (Stichtag: 1 Monat nach Abgang Geschäftsfall 2015; Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Abgang Geschäftsfall 2015)

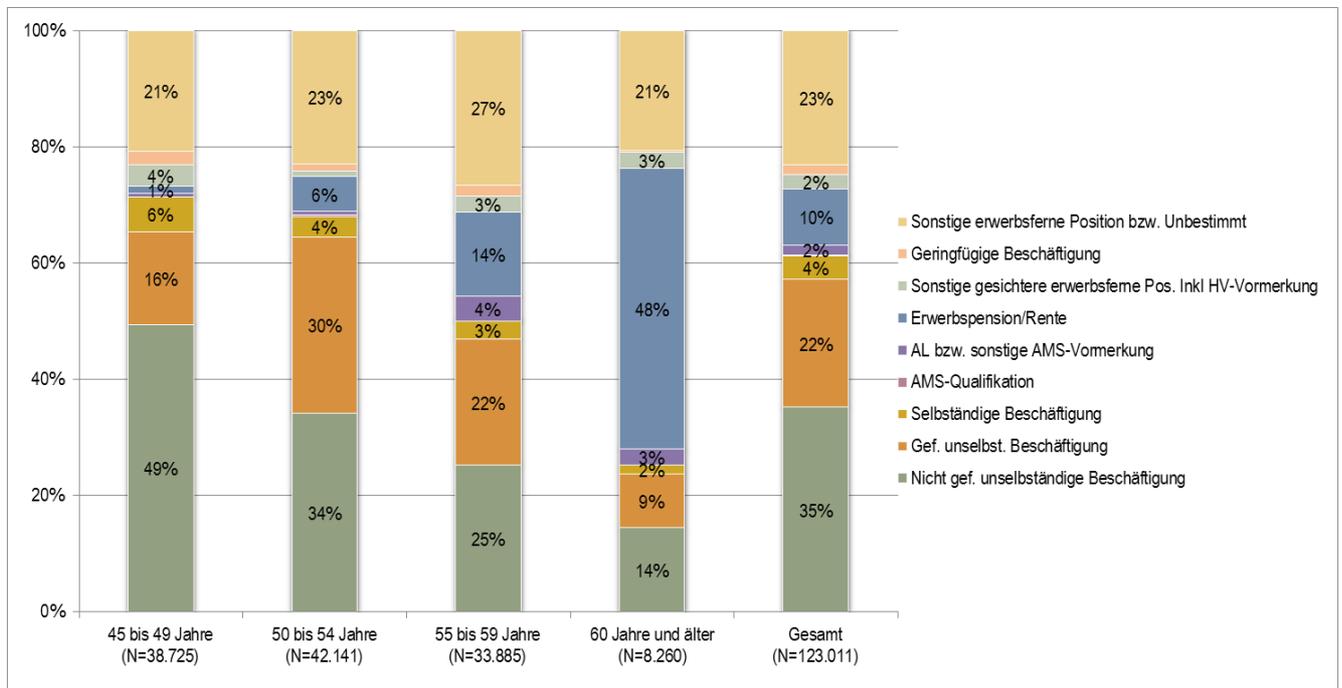


Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Anteil der nicht-geförderten unselbständigen Beschäftigung sinkt mit zunehmendem Alter

Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Personen, der sich einen Monat nach Ende des Geschäftsfalls in einer nicht-geförderten unselbständigen Beschäftigung befindet. Während es in der Altersgruppe 45 bis 49 mehr als die Hälfte ist, ist es bei den 55- bis 59-Jährigen nur mehr ein Viertel. Erwartungsgemäß ist bei den über 60-Jährigen der Anteil jener, die in die Pension wechseln, sehr hoch. Den höchsten Anteil an Personen in einem geförderten Dienstverhältnis gibt es in der Altersgruppe 50 bis 54 Jahre. Die Betrachtung nach Stichtag (siehe Anhang Abbildung 41) und Zeitanteilen zeigt kaum Unterschiede.

Abbildung 9: Arbeitsmarktpformance nach Alter (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)

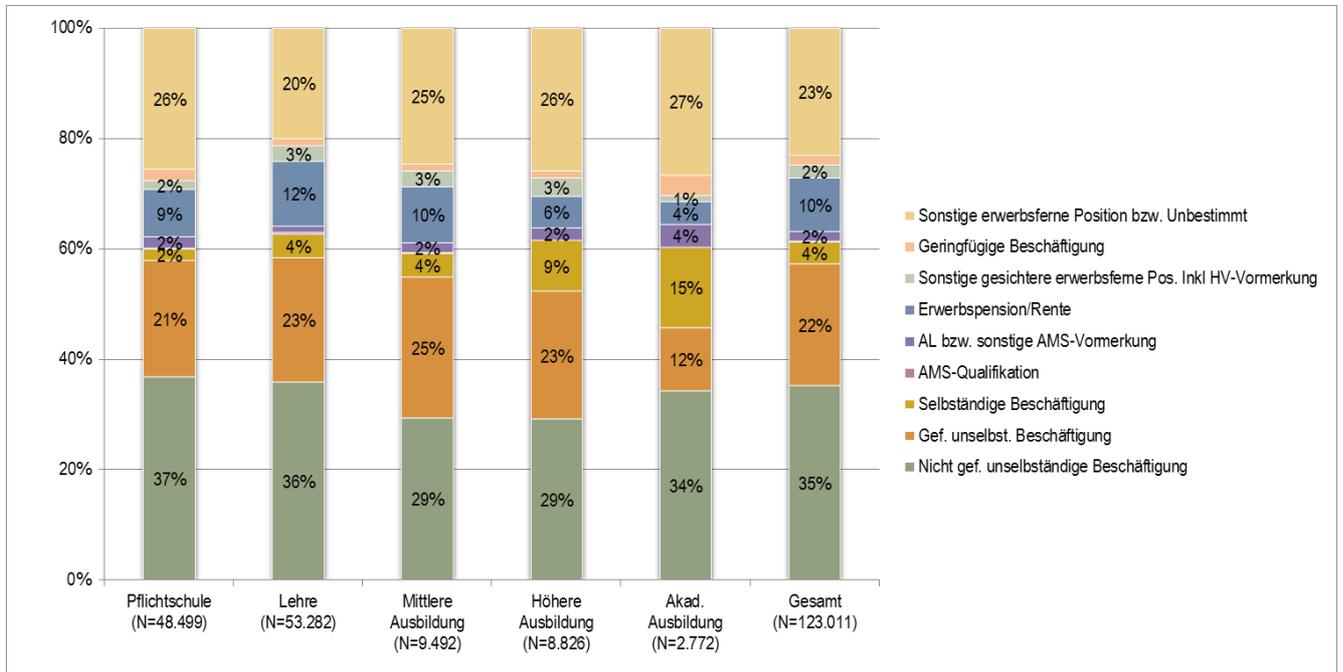


Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Bildung zeigt nur geringen Einfluss auf Beschäftigungsaufnahme

Personen der Untersuchungsgruppe mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss befinden sich 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende geringfügig häufiger in nicht-geförderter, unselbständiger Beschäftigung als Personen, die eine mittlere, höhere oder akademische Ausbildung abgeschlossen haben. Personen mit höherer bzw. akademischer Ausbildung nehmen häufiger eine selbständige Beschäftigung auf. Auch hier kommt die Analyse nach Stichtag (siehe Anhang Abbildung 42) zu ähnlichen Ergebnissen wie jene nach Zeitanteilen.

Abbildung 10: Arbeitsmarktpformance nach Bildung (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)

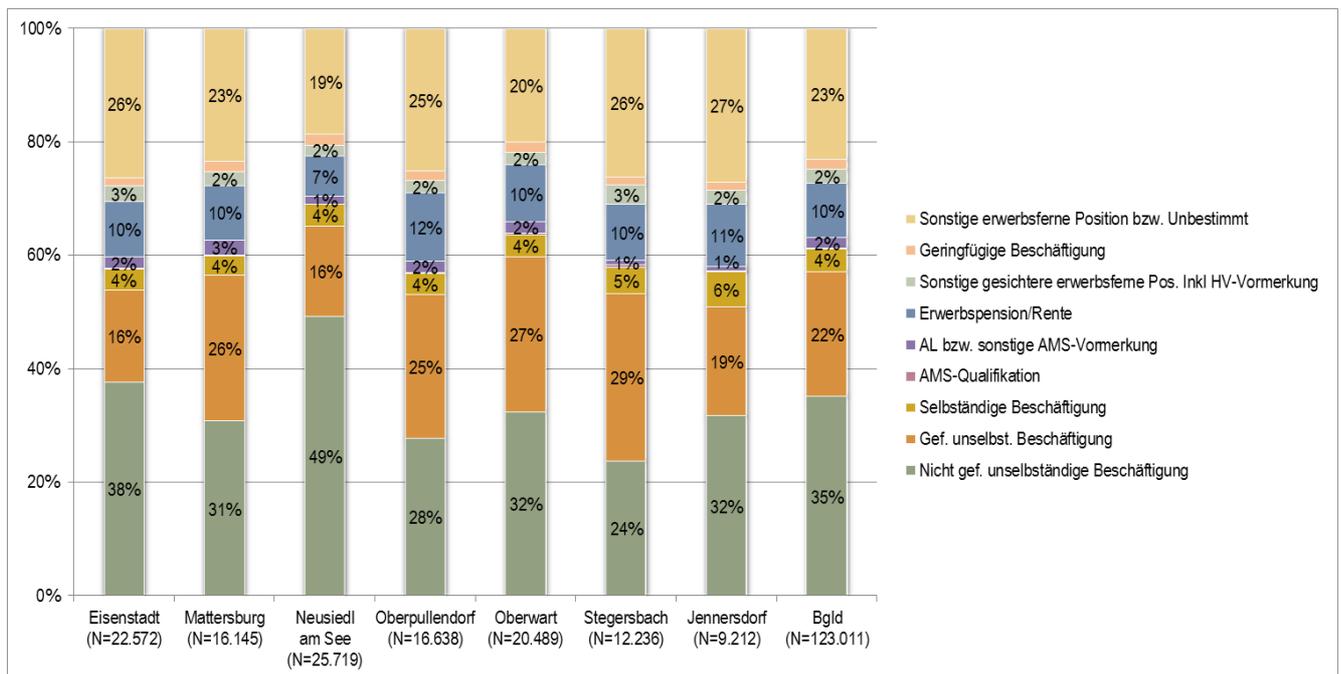


Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Regionale Unterschiede in der Beschäftigungsaufnahme beobachtbar

Während in Neusiedl am See fast die Hälfte des Zeitraumes 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende in nicht-geförderter unselbständiger Beschäftigung verbracht wird, was laut AMS vermutlich mit der Wien-Nähe und mit dem Outlet-Center Parndorf zu tun hat, ist es in Stegersbach nur ein Viertel. In Stegersbach ist hingegen der Anteil der geförderten Beschäftigung sehr hoch, wie die folgende Betrachtung nach Zeitanteilen verdeutlicht. Eine Betrachtung nach Stichtag, die zu ähnlichen Ergebnissen kommt, findet sich im Anhang Abbildung 43.

Abbildung 11: Arbeitsmarktpformance nach Region (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



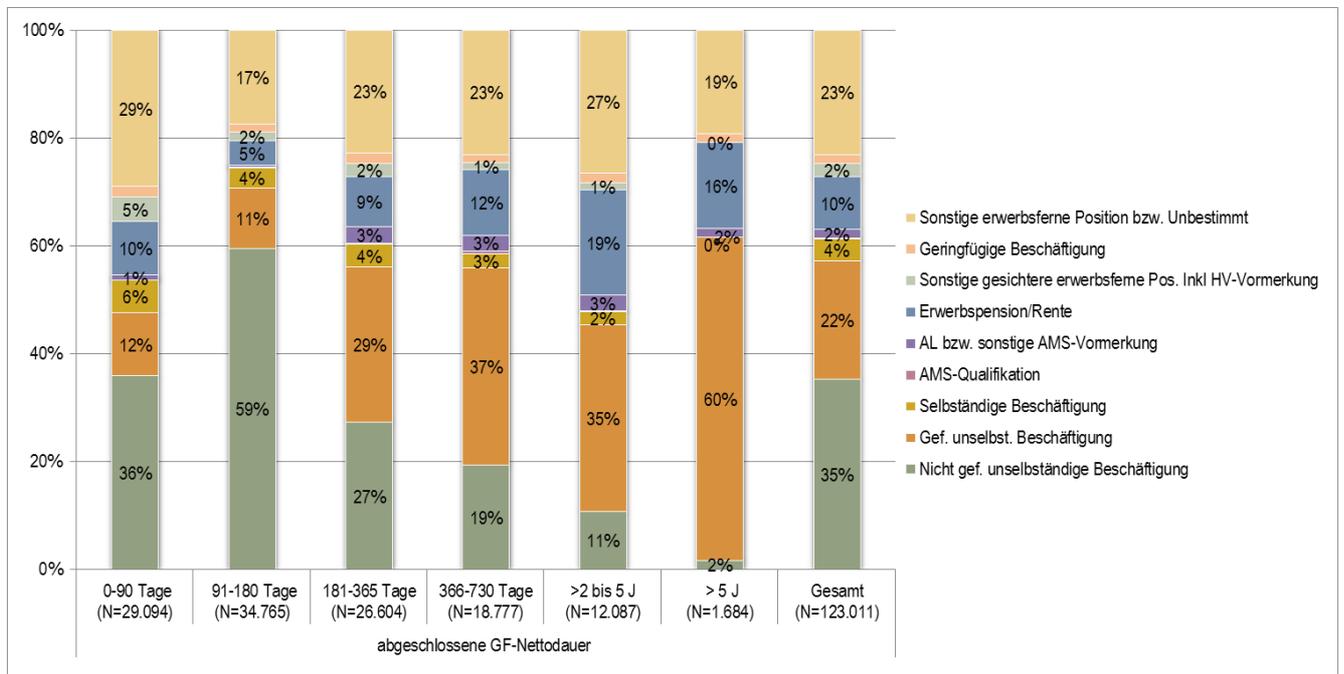
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Aufnahme einer Beschäftigung nach 91 bis 180 Tage am häufigsten

Unabhängig davon, ob die Brutto- oder Nettodauer des Geschäftsfalls betrachtet wird bzw. ob der Stichtag oder die Zeitvolumina analysiert werden, zeigt sich, dass Aufnahmen einer ungeforderten unselbständigen Beschäftigung am häufigsten nach einer Geschäftsfalldauer von 91 bis 180 Tagen erfolgen (60%). Ab dem 181 Tag sinkt der Anteil der ungeforderten Beschäftigungsaufnahmen mit ansteigender Geschäftsfalldauer stetig, der Anteil an geförderter Beschäftigung gewinnt dafür an Bedeutung.

Im Folgenden nur die Betrachtung nach der Nettodauer des Geschäftsfalles nach Zeitanteilen, alle anderen Graphiken finden sich im Anhang (siehe Abbildung 44, Abbildung 45, Abbildung 46).

Abbildung 12: Arbeitsmarktperformance nach Nettodauer des Geschäftsfalls (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Personen mit einer Geschäftsdauer von mindestens einem Jahr

Ein genauerer Blick wurde auf jene 127 Personen (63 Frauen und 64 Männer) der Untersuchungsgruppe geworfen, die 2015 eine Geschäftsdauer von mindestens einem Jahr hatte und für diese ihre Altersstruktur, die Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden und die Schulungsphasen analysiert. Da die Analyse nur eine sehr kleine Gruppe umfasst, finden sich die Ergebnisse im Anhang (Tabelle 16, Tabelle 17, Tabelle 18, Tabelle 19).

3.3 Nutzung der Förderinstrumente

Im Jahr 2015 erhielten 11.894 Personen ohne Einstellungsusage, die zumindest einen Tag arbeitslos vorgemerkt waren, vom AMS Burgenland eine oder mehrere Förderungen in den Bereichen Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung. Von diesen gehörten 3.630 Personen (31%) der Gruppe 45+ an.

Es zeigt sich, dass jene Personen, die über 45 Jahre und älter sind, häufiger Förderungen im Bereich Beschäftigung und seltener im Bereich Qualifizierung erhielten. Es zeigen sich auch geschlechtsspezifische Unterschiede.

Tabelle 7: Verteilung der Förderbereiche nach Alter und Geschlecht

| Förderbereich | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
| | bis 44 J. | 45 J. und älter | bis 44 J. | 45 J. und älter | bis 44 J. | 45 J. und älter |
| N | 4.483 | 1.841 | 3.781 | 1.789 | 8.264 | 3.630 |
| Beschäftigung | 17% | 40% | 12% | 46% | 15% | 43% |
| Qualifizierung | 75% | 57% | 81% | 54% | 78% | 55% |
| Unterstützung | 41% | 41% | 24% | 30% | 33% | 36% |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, aufgrund von Mehrfachförderungen liegt die Summe der %-Werte über 100.

Folgende Förderinstrumente wurden für die Untersuchungsgruppe¹⁸ gesondert betrachtet:

- Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE)
- Kurskosten (KK)
- AMS Bildungsmaßnahme (BM)
- Eingliederungsbeihilfe (EB)
- Kombilohn (KOMB)
- Sozialökonomische Betriebe (SÖB)
- Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

Tabelle 8: Ausgewählte Förderinstrumente nach Geschlecht

| Förderungen | Frauen 45+ (N=1.620) | Männer 45+ (N=1.610) | Gesamt 45+ (N=3.230) |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Eingliederungsbeihilfe (EB) | 32% | 39% | 36% |
| Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) | 43% | 27% | 35% |
| AMS Bildungsmaßnahme (BM) | 36% | 35% | 35% |
| Sozialökonomischer Betrieb (SÖB) | 12% | 12% | 12% |
| Kurskosten (KK) | 6% | 7% | 7% |
| Kombilohn (KOMB) | 3% | 3% | 3% |
| Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt (GBP) | 2% | 1% | 2% |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, aufgrund von Mehrfachförderungen liegt die Summe der %-Werte über 100.

¹⁸ Personen, die 2015 zumindest einen Tag in einer RGS des AMS Burgenland arbeitslos gemeldet waren, die 45 Jahre und älter sind und über keine Einstellungsusage verfügen.

Am häufigsten wurde für diese Zielgruppe das Förderinstrument Eingliederungsbeihilfe genutzt – für Männer etwas häufiger als für Frauen (39% versus 32%), gefolgt von der Inanspruchnahme einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung – dies war bei Frauen häufiger der Fall als bei Männern (43% versus 27%) sowie der Besuch einer AMS Bildungsmaßnahme.

Regionale Unterschiede in der Inanspruchnahme der Instrumente

Betrachtet man die Nutzung der Förderinstrumente in den einzelnen Regionen nach Geschlecht zeigen sich Unterschiede, die vermutlich bei einigen Instrumenten (z.B. SÖB/GBP, Bildungsmaßnahme) auf die Verfügbarkeit entsprechender Angebote in den Regionen zurückzuführen sind¹⁹. Bei anderen, wie beispielsweise der Eingliederungsbeihilfe oder dem Kombilohn, scheint es ein Hinweis auf die unterschiedliche Förderpraxis zu sein. Beispielsweise nutzt die RGS Neusiedl die Eingliederungsbeihilfe sehr intensiv.

Tabelle 9: Ausgewählte Förderinstrumente nach Region - Frauen

| Frauen 45+ Förderinstrument | RGS | | | | | | | Bgld |
|--------------------------------------|------------|-------------|-----------------|----------------|----------|-------------|-------------|-------|
| | Eisenstadt | Mattersburg | Neusiedl am See | Oberpullendorf | Oberwart | Stegersbach | Jennersdorf | |
| Anz. Personen | 240 | 231 | 249 | 271 | 332 | 201 | 97 | 1.620 |
| Beratungs- u. Betreuungseinrichtung | 45% | 55% | 32% | 48% | 37% | 45% | 39% | 43% |
| Bildungsmaßnahme | 30% | 24% | 36% | 55% | 27% | 41% | 44% | 36% |
| Eingliederungsbeihilfe | 35% | 30% | 40% | 30% | 30% | 29% | 33% | 32% |
| Sozialökonomischer Betrieb | 3% | 13% | 10% | 12% | 20% | 11% | 5% | 12% |
| Kurskosten | 5% | 5% | 2% | 1% | 12% | 9% | 8% | 6% |
| Kombilohn | 2% | 5% | 2% | 2% | 3% | 7% | 2% | 3% |
| Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt | 3% | 3% | 0% | 0% | 4% | 0% | 5% | 2% |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, aufgrund von Mehrfachförderungen liegt die Summe der %-Werte über 100. Der höchste Anteil ist blau, der niedrigste grün hervorgehoben.

Tabelle 10: Ausgewählte Förderinstrumente nach Region - Männer

| Männer 45+ Förderinstrument | RGS | | | | | | | Bgld |
|--------------------------------------|------------|-------------|-----------------|----------------|----------|-------------|-------------|-------|
| | Eisenstadt | Mattersburg | Neusiedl am See | Oberpullendorf | Oberwart | Stegersbach | Jennersdorf | |
| Anz. Personen | 290 | 260 | 184 | 303 | 260 | 206 | 108 | 1.610 |
| Eingliederungsbeihilfe | 37% | 39% | 47% | 32% | 45% | 39% | 31% | 39% |
| Bildungsmaßnahme | 25% | 23% | 23% | 57% | 33% | 41% | 43% | 35% |
| Beratungs- u. Betreuungseinrichtung | 36% | 44% | 23% | 22% | 16% | 23% | 14% | 27% |
| Sozialökonomischer Betrieb | 11% | 5% | 16% | 12% | 11% | 18% | 11% | 12% |
| Kurskosten | 9% | 5% | 5% | 2% | 10% | 9% | 14% | 7% |
| Kombilohn | 3% | 3% | 5% | 1% | 1% | 8% | 1% | 3% |
| Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt | 2% | 4% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 1% |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, aufgrund von Mehrfachförderungen liegt die Summe der %-Werte über 100. Der höchste Anteil ist blau, der niedrigste grün hervorgehoben.

¹⁹ So gibt es beispielsweise im Bezirk Oberpullendorf das Burgenländische Schulungszentrum.

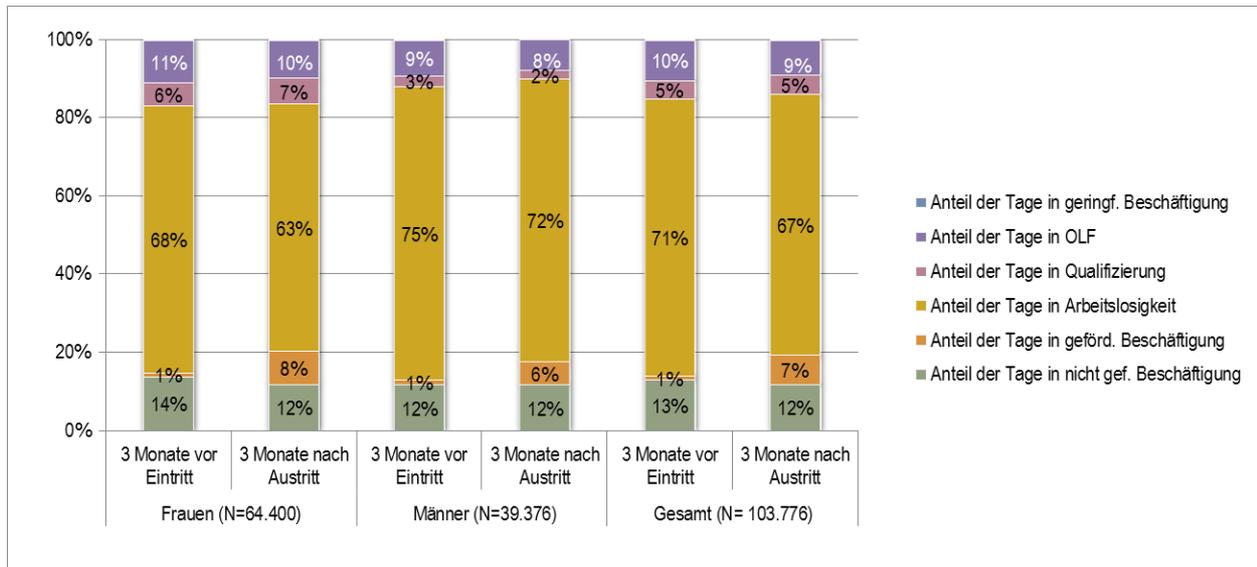
3.4 Arbeitsmarkterfolg ausgewählter Förderinstrumente

Nach der Nutzung wurde der Arbeitsmarkterfolg der bereits im vorherigen Kapitel fokussierten Förderinstrumente für die Untersuchungsgruppe (Personen der Altersgruppe 45 Jahre und älter ohne Einstellungszusage) analysiert. Dafür wurden die Volumina (Anzahl Tage) unterschiedlicher Arbeitsmarktpositionen (geförderte bzw. nicht-geförderte Beschäftigung, Qualifizierung, Arbeitslosigkeit, erwerbsferne Position, etc.) 3 bzw. 6 Monate vor und nach Inanspruchnahme eines der Förderinstrumente herangezogen.²⁰

3.4.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtung

Die Unterstützung durch eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE), die insgesamt 1007 Personen der Untersuchungsgruppe (600 Frauen und 407 Männer) in Anspruch nahmen, führte nach 3 Monaten zu keiner Erhöhung der Zeitanteile in nicht-geförderter Beschäftigung: Die Zeitanteile in geförderte Beschäftigung stiegen von 1% auf 7% an.

Abbildung 13: Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht

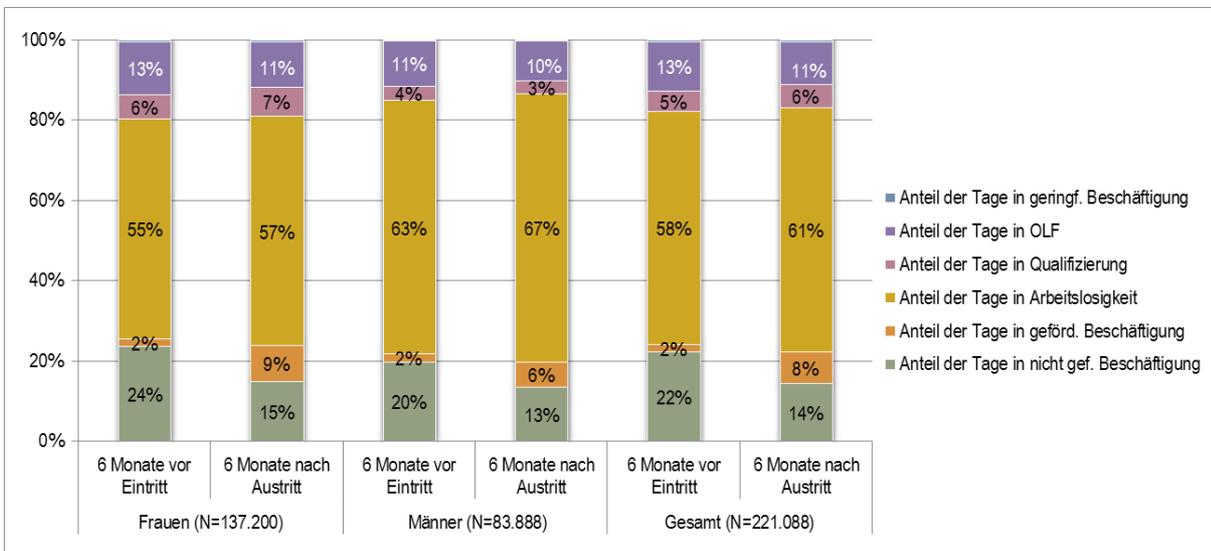


Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Wird ein sechsmonatiger Vor- bzw. Nachbeobachtungszeitraum herangezogen, sinkt der Zeitanteil, der in nicht-geförderter Beschäftigung verbracht wurde, von 22% auf 14%. Die Zeitanteile in geförderter Beschäftigung steigen von 2% auf 8% an. Dies hat vermutlich damit zu tun, dass ein Beratungs- und Betreuungsangebot zumeist das erste Instrument im Rahmen einer Förderkette darstellt.

²⁰ Aufgrund der geringen Fallzahlen von Personen, die eine Förderung durch Kombilohn erhielten (65 Personen der Untersuchungsgruppe), sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Die entsprechenden Graphiken finden sich im Anhang

Abbildung 14: Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht

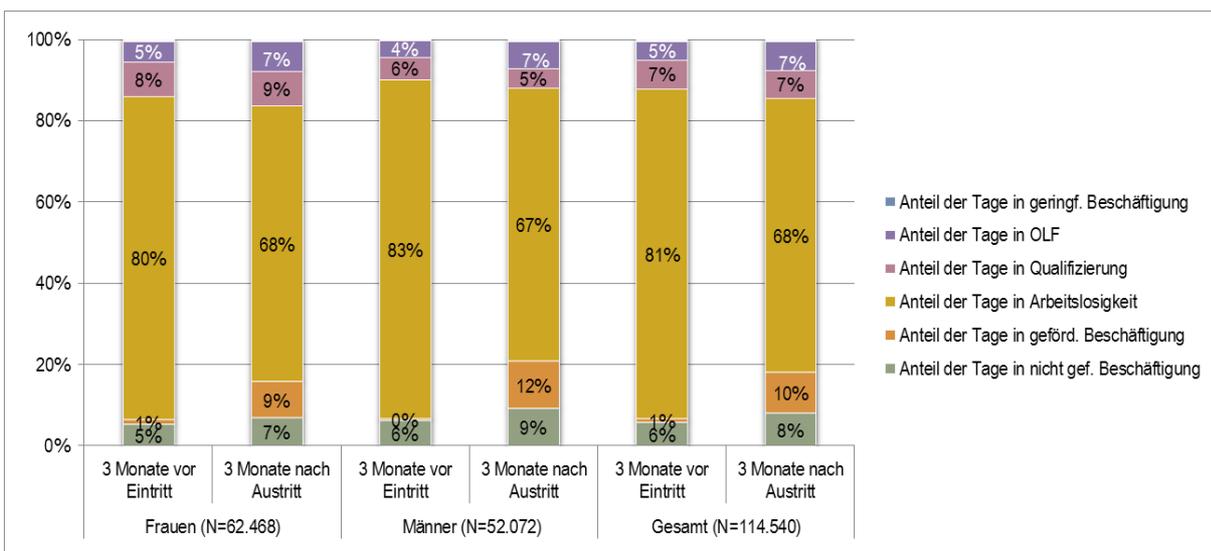


Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

3.4.2 Bildungsmaßnahme des AMS

1.045 Personen der Untersuchungsgruppe besuchten 2015 eine AMS-Bildungsmaßnahme (532 Frauen und 514 Männer). Ein Vergleich des dreimonatigen Vor- und Nachbeobachtungszeitraums zeigt nur einen geringen Anstieg der Zeitanteile in nicht-geförderter Beschäftigung (von 6% auf 8%). Die Zeitanteile in geförderter Beschäftigung steigen von 1% auf 10%.

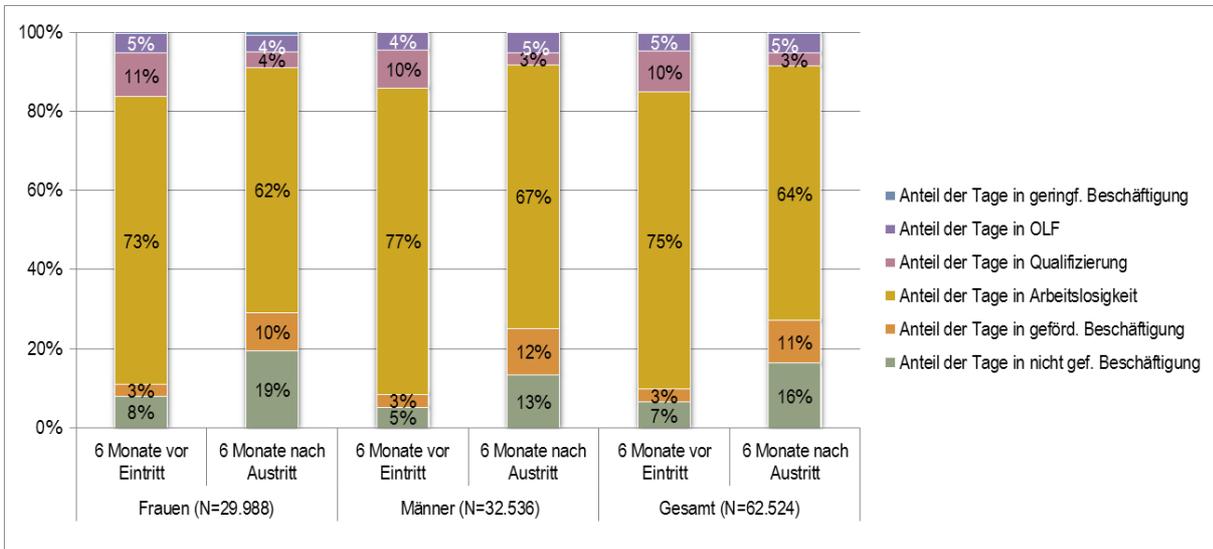
Abbildung 15: Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in einen AMS-Kurs und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Wird ein Vor- und Nachbeobachtungszeitraum von 6 Monaten herangezogen, so steigt der Zeitanteil in nicht-geförderter Beschäftigung von 7% auf 16%, bei Frauen sogar auf 19%, und jener in geförderter Beschäftigung von 3% auf 11%.

Abbildung 16: Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in einen AMS-Kurs und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht

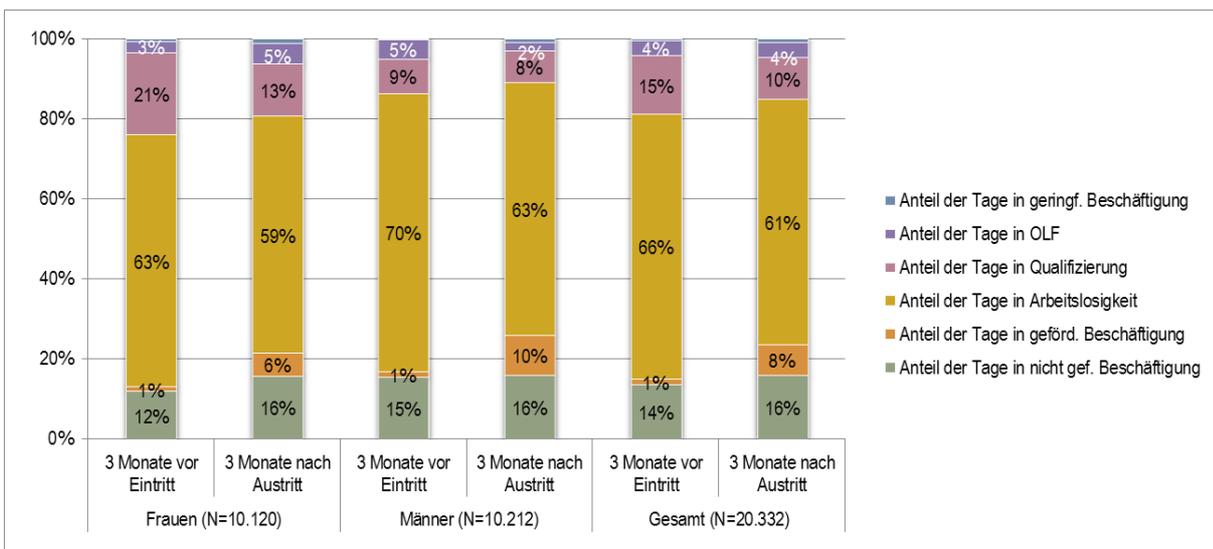


Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

3.4.3 Externer Kurs

155 Personen (73 Frauen und 82 Männer) absolvierten einen externen Kurs auf Basis der Förderung der Kurskosten. Das führt im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum nur zu einem geringen Anstieg des Zeitanteils in nicht-geförderter Beschäftigung (von 14% auf 16%) und einem etwas höheren Anstieg des Anteils in geförderter Beschäftigung (von 1% auf 8%).

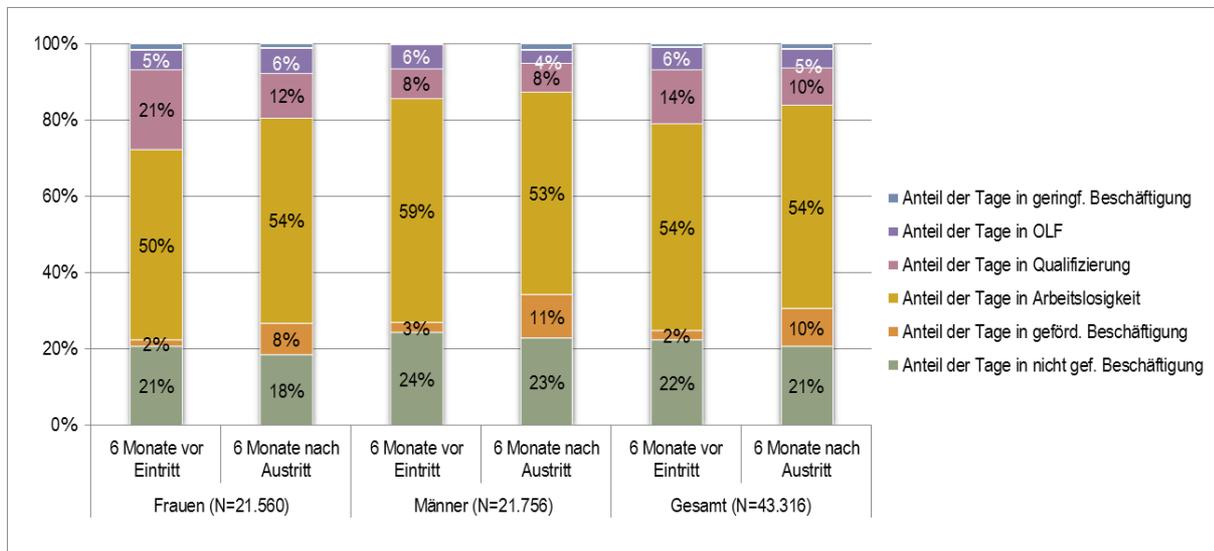
Abbildung 17: Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in einen externen Kurs und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Bei einem Vor- bzw. Nachbeobachtungszeitraum von 6 Monate fallen die Ergebnisse sehr ähnlich aus.

Abbildung 18: Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in einen externen Kurs und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

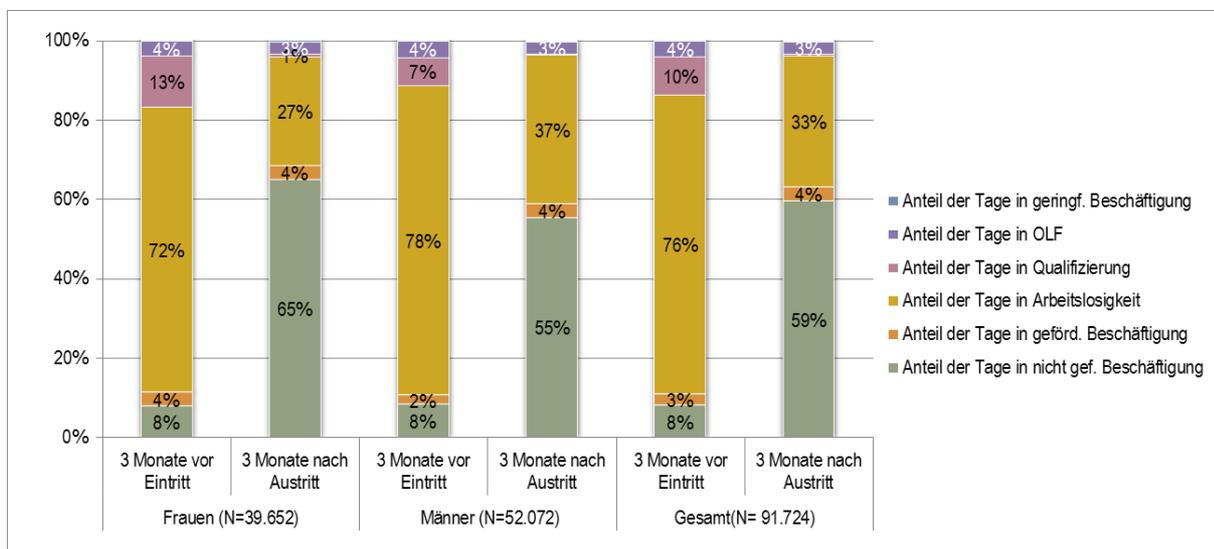
Aus Sicht des AMS handelt es sich bei vielen dieser Kurse um Deutschkurse, die oft einen der ersten Schritte einer Förderkette darstellen.

3.4.4 Eingliederungsbeihilfe

Eingliederungsbeihilfen erhielten 881 Personen der Gruppe 45+ (383 Frauen und 498 Männer). Ein Vergleich der Zeitanteile in nicht-geförderter Beschäftigung 3 bzw. 6 Monate vor Beginn und nach Ende einer Eingliederungsbeihilfe zeigt einen deutlichen Anstieg von 8% (3 Monate) bzw. 15% (6 Monate) auf 59% (3 Monate) bzw. 55% (6 Monate). Es gibt Unterschiede nach Geschlecht: Die Zeitanteile der Frauen liegen im Nachbeobachtungszeitraum etwa 10% über jenen der Männer.

Dieser gute Erfolg ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Eingliederungsbeihilfe oft das letzte Instrument im Rahmen einer Förderkette ist.

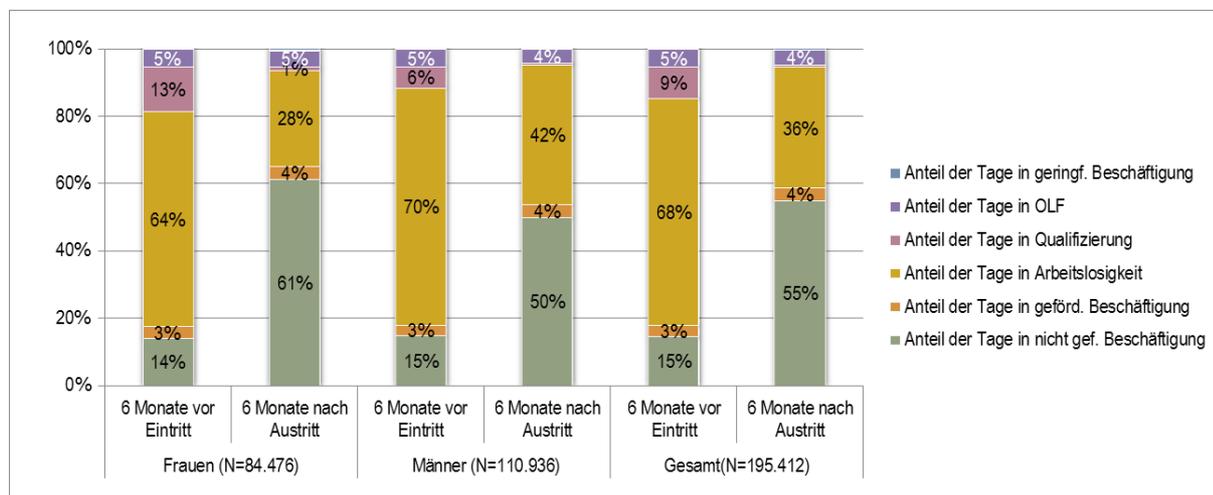
Abbildung 19: Anzahl der Tage 3 Monate vor Förderbeginn der Eingliederungsbeihilfe und 3 Monate nach Förderende nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Die geringen Veränderungen zwischen 3 und 6 Monaten nach Ende der Eingliederungsbeihilfe deuten auf eine gewisse Nachhaltigkeit der Beschäftigung hin.

Abbildung 20: Anzahl der Tage 6 Monate vor Förderbeginn der Eingliederungsbeihilfe und 6 Monate nach Förderende nach Geschlecht



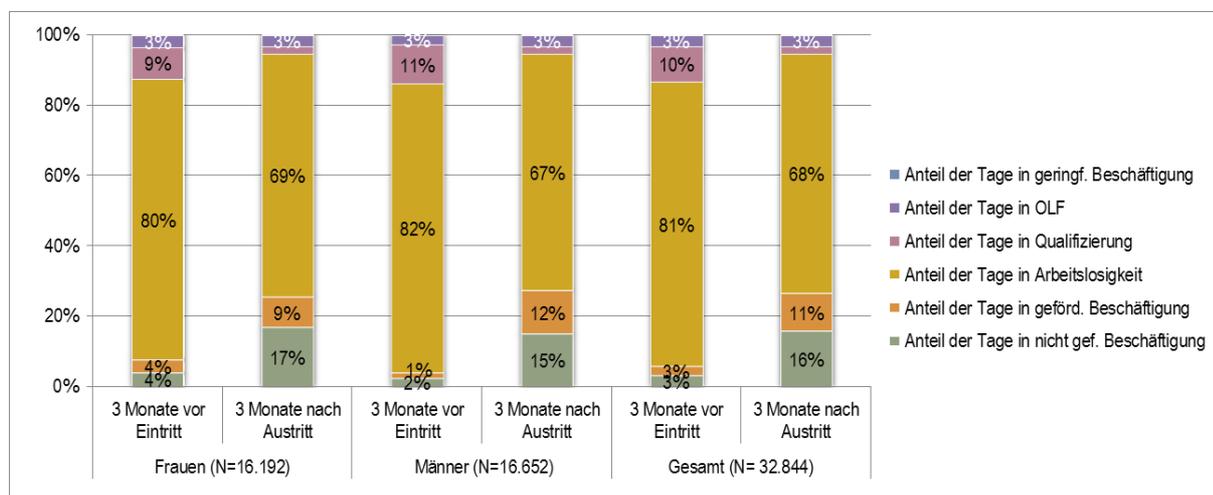
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

3.4.5 Sozialökonomischer Betrieb und gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt

290 AMS-KundInnen (142 Frauen und 148 Männer) der Untersuchungsgruppe waren 2015 in einem sozialökonomischen Betrieb beschäftigt und nur 38 in einem gemeinnützigem Beschäftigungsprojekt, weshalb diese ähnlichen Instrumente gemeinsam analysiert werden.

Der Zeitanteil in nicht-geförderter Beschäftigung nach einer Teilnahme in einem SÖB oder GBP steigt im dreimonatigen Vor- bzw. Nachbeobachtungszeitraum von 3% auf 16%. Die Zeitanteile in geförderter Beschäftigung von 3% auf 11%. Es zeigen sich keine ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

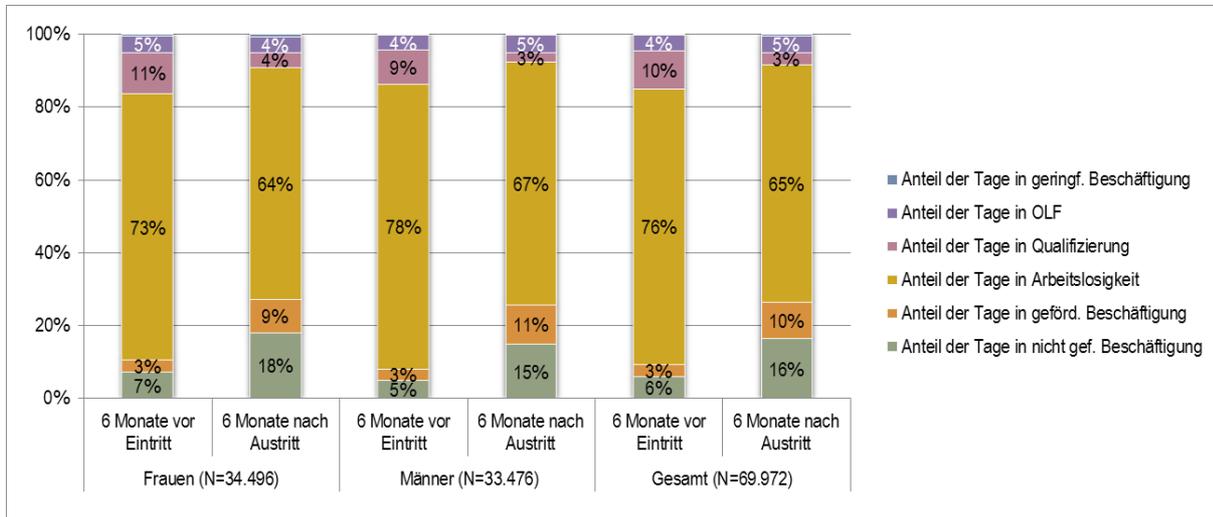
Abbildung 21: Anzahl der Tage 3 Monate vor Eintritt in den SÖB/GBP und 3 Monate nach Austritt nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Auch bei der Betrachtung des 6 Monatszeitraums bleibt es bei den 16% in nicht-geförderter Beschäftigung.

Abbildung 22: Anzahl der Tage 6 Monate vor Eintritt in den SÖB/GBP und 6 Monate nach Austritt nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

4 Erfahrungen mit der Beratung, Förderung sowie Neueinstellung und Beschäftigung von Personen 45+

4.1 Beschreibung und Differenzierung der Zielgruppe

Die meisten befragten UnternehmensvertreterInnen problematisieren, dass Personen ab 45 Jahren schon als älter bezeichnet werden, entweder stellen sie diese Altersgrenze in Frage oder sie bezeichnen Alter bzw. die Zugehörigkeit zur Gruppe der „Älteren“ als „etwas Relatives“, z.B. abhängig vom Lebenswandel oder vom Tätigkeitsbereich und den damit verbundenen physischen Anforderungen: „Im Büro spielt Alter keine Rolle, im Service kann Alter schon relevant sein.“

Begriff Ältere mit Vorsicht zu verwenden

Von den AMS-BeraterInnen wird betont, dass man mit der Bezeichnung Ältere vorsichtig umgehen muss. („Mit unserem AMS Wording Ältere werden auch Chancen vertan, mit 45+ kann es sein, dass ich noch 20 Jahre arbeiten muss“. „Es ist schlecht, dass man diese Personengruppe als Ältere bezeichnet, wir vermitteln damit auch etwas Spezifisches.“) Manche KundInnen, so wird erzählt, sind beispielsweise persönlich getroffen, wenn sie hören, dass sie förderbar sind, weil sie zur Gruppe der „Älteren“ gehören.

Generation 45+ ist pflichtbewusst

Die Generation 45+ wird von den AMS-BeraterInnen generell als pflichtbewusst bezeichnet, der Zugang zu Arbeit ist ein anderer als in der jüngeren Generation („Uns ist beispielsweise noch eingebläut worden, man muss arbeiten gehen und kann nicht gleich daheim bleiben, wenn man krank ist“.)

Gerade die sehr Pflichtbewussten nehmen auch Einkommenseinbußen bei einer Neueinstellung in Kauf, weil sie eine Aufgabe brauchen, so die Erfahrung. Die Arbeitslosigkeit ist bei diesen Personen auch teilweise mit Scham verbunden. Es ist ihnen peinlich, gesehen zu werden, wenn sie zum AMS gehen.

Davon unterscheiden sich nach Aussage einiger AMS-BeraterInnen jene, die aufgrund ihrer guten Qualifikation oder weil sie sich in einem Unternehmen hochgearbeitet haben, was früher auch mit einem Lehrabschluss oder dem Abschluss einer mittleren Schule leichter möglich war, gut verdient haben und ein entsprechend hohes Arbeitslosengeld erhalten. Diese Personen möchten wieder eine gut bezahlte Position und werden als sehr anspruchsvoll bezeichnet.

Oftmals große Enttäuschung und Frust

Vor allem jene, die viele Jahre in einer Firma gearbeitet haben, was in dieser Gruppe häufig der Fall ist, sind über den Verlust des Arbeitsplatzes sehr enttäuscht und frustriert und befinden sich teilweise sogar in einer Art Schockzustand.

Eine weitere Gruppe wird von AMS-BeraterInnen herauskristallisiert, nämlich Personen, die lange in einem sozialen Bereich oder in der Pflege gearbeitet haben und erschöpft sind.

Ungefähr 4 bis 6 Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter erfolgt bei vielen eine Orientierung in Richtung Pension, bei manchen auch schon einige Jahre früher, vor allem wenn sie Personen in ihrem Umfeld kennen, die bereits mit 55 in Pension gingen.

Durchaus Einschränkungen wegen Betreuungspflichten

Was die Rahmenbedingungen dieser Zielgruppe betrifft, ist es laut den AMS-VertreterInnen keinesfalls so, dass in diesem Alter Kinderbetreuungspflichten kein Thema mehr sind. Nicht wenige Personen dieser Altersgruppe leben aufgrund von Scheidungen nicht in einer klassischen Familie und wenn es Kinder gibt, dann stellt deren Betreuung sowohl für Frauen als auch für Männer eine Einschränkung dar. Oft gibt es aufgrund von Scheidungen außerdem eine Schuldenproblematik.

Einschränkend ist auch die Pflege von Eltern, auf die allerdings „offiziell“ keine Rücksicht genommen werden kann. (*„Natürlich schaut man, obwohl das nicht entsprechend der Richtlinien ist, dass wir eine Person, deren Vater krebserkrankt ist, etwas in Ruhe lassen, wichtig ist einzuschätzen, ob so etwas eine Ausrede ist oder nicht.“*)

Was die örtliche und zeitliche Flexibilität anbelangt, stellt sich immer wieder die Situation, dass Personen, die in ihrem bisherigen Berufsleben z.B. sehr viel gependelt sind oder Nachtschicht gearbeitet haben, ab einem gewissen Alter dazu nicht mehr bereit sind, weil sie sich davon zu stark belastet fühlen.

Und natürlich kommen bei dieser Gruppe gesundheitliche Einschränkungen stärker ins Spiel als bei anderen Altersgruppen, wobei angemerkt wird, dass manche ihre Krankheiten zu sehr in den Mittelpunkt rücken.

Bildungsniveau und soziale Ressourcen sind wesentlich

Generell wird die Arbeitsmarktsituation der Personen, die älter als 45 Jahre sind, aus Sicht des AMS als stark abhängig von der Bildung und dem sozialen Umfeld gesehen, wobei eine höhere Qualifikation bei dieser Gruppe nicht unbedingt heißen muss, leichter einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden (*„Ich habe manchmal das Gefühl, dass Leute mit weniger Ausbildung weniger über ihre Situation grübeln“*.)

Auch ein/e befragte/r Unternehmensvertreter/in differenziert die Gesamtgruppe in Bezug auf das Bildungsniveau und den Zugang zu sozialen Ressourcen. Arbeitslose „Ältere“ mit guter Ausbildung und ausreichenden sozialen Ressourcen werden als offen, flexibel und im Umgang mit modernen Technologien versiert wahrgenommen. Hier ginge es vor allem um die Auflösung von Vorurteilen von Unternehmen.

Dieser Gruppe stehen „Ältere“ mit keiner oder geringer Ausbildung und wenig sozialen Ressourcen gegenüber. Diese Personen werden aus Sicht der/des Befragten häufig als *„unflexibel, wenig anpassungsfähig, schwer integrierbar, wenig interessiert an Neuem“* wahrgenommen. (*„Sie haben Angst davor Neues auszuprobieren, z.B. den Umgang mit Computer und Internet, trauen sich wenig zu und verlassen nur ungern ihre Komfortzone, Pendeln geht z.B. gar nicht.“*). Die Herausforderung wird in der Erhöhung der Flexibilität gesehen. Diese Personen benötigen individuelle Beratung bzw. Einzelcoaching, das auf Verhaltensänderung abzielt.

4.2 Stärken und Schwächen „älterer“ Arbeitskräfte

Aus Erfahrung der interviewten UnternehmensvertreterInnen haben ältere Arbeitskräfte eine Reihe von Stärken, wie z.B.:

- Berufs- und Lebenserfahrung, die auch mit „mehr Gelassenheit“ in Verbindung gebracht wird (5 Nennungen)
- Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein sowie Engagement (4 Nennungen)
- Kontinuität, da davon ausgegangen werden kann, dass sie länger im Unternehmen bleiben, auch im Falle von Saisonbeschäftigung („Das Unternehmen kann sich verlassen, dass die MitarbeiterInnen immer wieder kommen und spart sich somit die Einschulungen.“) (3 Nennungen)
- positive Arbeitseinstellung („Sie nehmen ihre Aufgabe ernst“) (3 Nennungen)
- Wertschätzung des Arbeitsplatzes (2 Nennungen)
- zeitliche Flexibilität, da Kinderbetreuungsaufgaben keine Rolle mehr spielen (1 Nennung)
- Vermittlung praktischen Wissens bzw. praktischer Erfahrungen an jüngere MitarbeiterInnen (1 Nennung)

Als Schwächen sogenannter älterer Arbeitskräfte werden demgegenüber gesehen:

- Längere Krankenstände aufgrund gesundheitlicher Probleme und/oder Kuraufenthalte (4 Nennungen)
- MitarbeiterInnen dieser Altersgruppe werden als weniger technikaffin erlebt. („Der Umgang mit EDV und Computer ist für manche nicht so einfach. Aber das ist ein bewältigbares Problem“) (2 Nennungen)
- Geringeres Arbeitstempo, geringere Belastbarkeit, geringere Konzentrationsfähigkeit, die mit einer erhöhten Fehlerhäufigkeit einher gehen kann (1 Nennung)

UnternehmensvertreterInnen sehen mehr Stärken als Schwächen

Die befragten UnternehmensvertreterInnen führen deutlich mehr Stärken als Schwächen an. Angeführte Schwächen, wie gesundheitliche Probleme oder Kuraufenthalte werden häufig als Befürchtung geäußert und basieren nicht auf aktuell gemachten Erfahrungen. Einmal wird das Problem Kur näher ausgeführt. Kuraufenthalte stellen sowohl für Unternehmen als auch für die betroffenen MitarbeiterInnen ein Dilemma dar. Unternehmen entstehen durch den Ausfall Kosten, Kurbedürftige wissen, dass mit dem Kurantritt KollegInnen ihre Arbeit übernehmen müssen. Das kann dazu führen, dass die Kur nicht in Anspruch genommen wird, was letztlich weder für den/die Betroffene/n noch für das Unternehmen eine Lösung darstellt. Vorgeschlagen werden „Abfederungsmodelle“, beispielsweise könnte der/die MitarbeiterIn während des Kuraufenthalts Reha-Geld beziehen oder beim AMS gemeldet sein.

Beschäftigung „Älterer“ bietet viele Vorteile

Bei der Frage an die Unternehmen nach den Vor- bzw. Nachteilen einer Anstellung von Arbeitskräften, die älter als 45 Jahre sind, werden großteils Aspekte angeführt, die bereits bei der Frage nach den Stärken und Schwächen genannt wurden.

Die Interviewten sehen folgende Vorteile der Beschäftigung Älterer für ein Unternehmen:

- Berufserfahrung, Fachwissen, Know How, Routine (7 Nennungen)
- Zufriedener, gelassener, Reife, gut in Konfliktmanagement, lösungsorientiert, ausgleichende Wirkung in Teams, tragen wesentlich zu gutem Betriebsklima bei (5 Nennungen)
- Positive Arbeitseinstellung, pünktlich, zuverlässig, genau, verantwortungsbewusst (halten sich genau an Wartungsanleitungen), hoher Qualitätsanspruch an die Arbeit (2 Nennungen)
- Hohe Identifikation mit Unternehmen bzw. bleiben im Unternehmen und bieten Planungskontinuität (2 Nennungen)
- Weitergabe von Wissen an Jüngere (2 Nennungen)
- Engagiert, wollen zeigen, was sie können (1 Nennung)
- interessiert an Weiterbildung (1 Nennung)
- flexibel in Bezug auf Überstunden (1 Nennung)
- benötigen nur kurze Einschulungsphasen (1 Nennung)

Die wenigen Nachteile werden von einzelnen in einem beschränkten Beschäftigungszeitraum gesehen, besonders bei fortgeschrittenem Alter, oder darin, dass „Ältere“ weniger innovativ und technikaffin sowie veränderungsresistent sind und Schwierigkeiten im Umgang mit der EDV hätten. Gesundheitsprobleme und Kuraufenthalte werden an dieser Stelle auch wieder genannt.

4.3 Betreuung und Förderung von Personen 45+

Bei jenen Personen, die lange in einem Unternehmen gearbeitet haben, ist es in der Beratung zunächst wichtig den Frust zu nehmen und zumindest die ersten beiden Beratungstermine dafür zu verwenden, dass diese über ihre Erfahrungen reden können und ihnen wieder Mut zu machen.

Berufliche Perspektiven erst nach Frustabbau entwickelbar

Dafür muss man sich Zeit nehmen. Wenn eine Person noch sehr enttäuscht ist, so die Erfahrung eines/r AMS-Beraters/in kann sie noch nicht über die berufliche Zukunft nachdenken. Es ist oft erst beim nächsten Beratungstermin möglich anhand des Lebenslaufes herauszukristallisieren, wie es weitergehen könnte, indem man sich die bisherigen Tätigkeiten genau beschreiben lässt, dabei Stärken und Vorlieben herausarbeitet und auch berufsrelevante Hobbies einbezieht. Dazu kommt, dass diese Personen häufig nicht damit vertraut sind, wie man sich in der heutigen Zeit bewirbt.

Bei manchen „älteren“ KundInnen ist es wichtig, sofort zu vermitteln, andere brauchen eine kurze Pause, weil sie beispielsweise den Verlust eines langjährigen Arbeitsplatzes erst verkraften oder wieder Energie schöpfen müssen (*„Leute aus dem sozialen Bereich sind ziemlich erschöpft und sagen, ich muss erst zu mir kommen und dann gehe ich es wieder an, anders war das beispielsweise bei den Zielpunkt MitarbeiterInnen. Da habe ich gesehen, je länger es dauert, umso geringer ist die Motivation.“*.)

Gerade bei jenen Personen, die gut verdient haben und wieder eine vergleichbares Gehalt und eine ähnliche Position anstreben, ist die Beratung, so die AMS-BeraterInnen, sehr herausfordernd. Es ist kaum möglich, diese KundInnen entsprechend ihrer Wünsche zu vermitteln, vor allem wenn sie formal keine hohe Qualifikation aufweisen, sondern sich in der alten Firma hochgearbeitet haben. Je länger die Arbeitslosigkeit dauert, umso schwieriger wird es. Die Kombilohnförderung kann ein Anreiz sein, doch unter dem alten Gehaltsniveau wieder einzusteigen.

Nicht immer leicht ist es als junge/r Berater/in das Vertrauen „älterer“ KundInnen zu gewinnen, so eine Erfahrung. Hier gilt es mit hoher Professionalität und großem Fachwissen zu punkten.

Vorurteile in Bezug auf Alter entkräften und Umorientierung

Generell ist wichtig, die Vorurteile in Bezug auf das eigene Alter zu entkräften, zeitliche Perspektiven aufzuzeigen und zu betonen, dass das Alter auch seine Qualitäten mit sich bringt. Es braucht Verständnis, aber auch Klarheit (*„Wenn ein Kunde kommt und sagt, ich bin schon alt, dann entgegengehe ich, dass er noch 15 Berufsjahre vor sich hat und mit der Einstellung ich bin schon alt wird es da nicht weitergehen.“*)

Wesentlich sei bei einigen, gleich zu Beginn deren Denken in Richtung Pension umzuorientieren und entsprechende Interventionen zu setzen, weil es sich die KundInnen sonst, so eine Beratungserfahrung, in der Arbeitslosigkeit „einrichten“.

Diesen Aspekt bringen auch die Unternehmen ein (*„Es kann nicht sein, dass die Perspektive eines/r 50-Jährigen ausschließlich Pension ist.“*). Angeregt wird in diesem Zusammenhang eine intensive und sehr individuelle Betreuung durch das AMS, um diesen Perspektivenwandel zu initiieren.

Gesamtes AMS-Portfolio sowie spezifische Angebote möglich

Seitens des AMS wird betont, dass Personen der fokussierten Altersgruppe das gesamte Portfolio an AMS-Angeboten zur Verfügung steht, es gibt darüber hinaus eigene Angebote für „Ältere“, wie beispielsweise eine spezifische Beratungseinrichtung oder die Eingliederungsbeihilfe 50+.

In Bezug auf die Eingliederungsbeihilfe könnte überlegt werden, so ein Vorschlag, diese, insbesondere bei Personen mit gesundheitlicher Einschränkung, bereits bei einer Beschäftigung ab 15 Stunden zu gewähren und nicht erst ab 50% der Normalarbeitszeit. Es sollte auch darüber nachgedacht werden, ob anstelle einer Förderung nicht eine steuerliche Begünstigung von Firmen, die Ältere einstellen und/oder beschäftigen, sinnvoller wäre.

Eingebracht wird auch die Idee einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung speziell für diese Zielgruppe, weil sich die Unternehmen damit Aufwand bei der Personaladministration ersparen. Darüber hinaus könnte eine erweiterte Arbeitserprobung angedacht werden.

Was den Schulungsbereich betrifft, sind aus Sicht der AMS-BeraterInnen jene Angebote am effektivsten, die auf nachfragende Tätigkeitsfelder abzielen, z.B. den Pflegebereich, oder wenn Unternehmen eine Person dann aufnehmen, wenn sie eine konkrete Weiterbildung absolviert hat (z.B. CAD, Lohnverrechnung oder Buchhaltung).

Qualifikationsdefizite vor allem im EDV-Bereich

Qualifikationsdefizite werden von den AMS-BeraterInnen vor allem im EDV-Bereich geortet, entweder weil die Personen bis jetzt nicht mit dem Computer gearbeitet haben (z.B. ein Tischler, der die Pläne bislang per Hand gezeichnet hat) oder weil sie in ihrem bisherigen Berufsleben immer nur mit demselben EDV-Programm befasst waren.

Die Unternehmen heben hervor, dass es für die Zielgruppe wichtig ist, beruflich am aktuellen Stand zu sein. Arbeitslose Ältere sollten dementsprechend mit Kursangeboten gefördert werden, die auf ihrer bisherigen Berufserfahrung aufbauen und auf die aktuellen Anforderungen ausgerichtet sind. Im Bedarfsfall sollte das AMS auch Umschulungen fördern. Schulungsbedarfe werden auch hier vor allem im Bereich EDV gesehen (Umgang mit Computer, neue Medien, Kassensystemen). EDV wäre generell ein Weiterbildungsbereich, den das AMS für „Ältere“ forcieren sollte, so viele FirmenvertreterInnen.

Einstellung zu Kursangeboten ist unterschiedlich

Älteren wird immer wieder Distanz zu Weiterbildung nachgesagt. Aus Sicht der AMS-BeraterInnen gibt es 2 Gruppen: die einen, die durchaus Scheu vor Bildungsangeboten haben und die anderen, die dankbar sind, dass sie mit einem Kurs die Chance erhalten, Neues zu lernen. Einige Personen kommen sogar selbst mit Kursvorschlägen in die Beratung. Manche „ältere“ KundInnen rechnen auch gar nicht damit, so eine Anmerkung, dass ihnen noch eine Ausbildung oder Weiterbildung angeboten wird.

Bei der Zielgruppe kommen natürlich Fachkurse gut an, aber durchaus auch Bewerbungstrainings wie z.B. „Sieben Schritte zum neuen Job“ oder Vermittlungshilfekurse. In den Vermittlungshilfekursen gibt es beispielsweise Praktika, die ein gegenseitiges Schnuppern ermöglichen und das hilft, Vorurteile seitens der Unternehmen zu überwinden, so ein/e AMS-Berater/in. Erschwerend ist, dass die AMS-Kurse in den Medien oft negativ dargestellt werden.

Einen Lehrabschluss nachzuholen kommt - nach Erfahrung der AMS-BeraterInnen - den wenigsten in den Sinn und es ist auch fraglich, ob Personen bei einer Lehre, die sie vor 30 Jahren abgebrochen haben, wieder anknüpfen können. Eine fundierte Ausbildung, wie das beispielsweise bei Frauen in Handwerk und Technik möglich ist, ist aber durchaus für einige sehr attraktiv.

Aus Sicht eines Unternehmens stehen vor allem jene Personen Bildungsangeboten negativ gegenüber, die ein geringes formales Bildungsniveau aufweisen. Dahinter stecken schlechte Erfahrungen im Bildungssystem, Unsicherheit und die Angst zu scheitern. Als geeignet erweisen sich, so diese/r Befragte, Einzel- oder Kleingruppentrainings, die einen langsamen Einstieg und Vertrauensaufbau erlauben sowie Methoden einsetzen, die Erfolgserlebnisse ermöglichen und Selbstsicherheit fördern.

Bedarf an arbeitsnahen Trainingsangeboten wird wahrgenommen

Aus Sicht eines Unternehmens würden die Arbeitslosen 45+ davon profitieren, dass die AMS-Strategie weg von theoretischen Kursen hin zu arbeitsnahen betrieblichen Trainingsprogrammen geht. TeilnehmerInnen können somit qualifiziert werden und Arbeitserfahrung erwerben. Solche Programme wären zielführender als die Teilnahme an Kursangeboten des AMS, vor allem wenn Betroffene dazu verpflichtet werden. Erwähnt wird einmal, dass das AMS auf die Motivation der KursteilnehmerInnen achten müsse. („Es sollen vor allem jene gefördert werden, die arbeiten wollen.“)

4.4 Vermittlung und Neueinstellung von Personen 45+

8 von 10 der befragten UnternehmensvertreterInnen geben an, dass zumindest eine Person über 45 Jahre im Jahr 2016 im Unternehmen neu eingestellt wurde (Kündigungen von Personen dieser Altersgruppe gab es nur drei). In allen bis auf einen Fall ist diese Neueinstellung schon einige Zeit her und es wurde durchgängig davon gesprochen, dass sich die neuen MitarbeiterInnen bewährt haben und nach wie vor im Betrieb tätig sind.

Diejenigen 2 Unternehmen, die 2016 keine/n über 45-Jährige/n neu angestellt haben, begründen dies mit Auftragsverlusten oder dass sich keine Personen diesen Alters auf offene Stellen beworben hat und somit Jüngere eingestellt wurden.

Die Neuaufnahme „Älterer“ ist relativ unabhängig von der bestehenden Altersstruktur der Betriebe. Die Anteile der Beschäftigten der Altersgruppe 45+ liegen in den befragten Unternehmen zwischen 18% und 74%. In vier Betrieben gehören die Hälfte bis knapp drei Viertel der MitarbeiterInnen dieser Altersgruppe an, in weiteren vier Unternehmen beträgt deren Anteil ein Drittel bis 40%, lediglich in zwei Unternehmen entfiel nur etwa ein Fünftel auf diese Altersgruppe.

In 9 von 10 Betrieben sind zum Zeitpunkt der Befragung auch Personen beschäftigt, die über 55 Jahre alt sind, der Anteil schwankt zwischen 33% und 7%.

Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Branchenzugehörigkeit und Altersstruktur der MitarbeiterInnen der 10 Betriebe sowie die Neueinstellungen von Personen über 45 Jahre im Jahr 2016. Die Ergebnisse sind nach Anteil der Beschäftigten in dieser Altersgruppe gereiht.

Tabelle 11: Branchenzugehörigkeit, Altersstruktur der Beschäftigten und Neueinstellung von Personen 45+ der befragten Unternehmen

| Branche | Beschäftigte | | | Älteste/r Mitarbeiter/in | Neueinstellungen von 45+ |
|--|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | Gesamt | Anteil ab 45 Jahre | Anteil ab 55 Jahre | | |
| | Anzahl | % | % | Jahre | Anzahl |
| Textil/Mode | 95 | 74% | 11% | 61 | 5 |
| Abfallwirtschaft, Reinigung, Logistik u. Transport | 37 | 70% | 30% | 61 | 1 |
| Lebensmittelherstellung (Süßwaren) | 130 | 61% | 25% | 72 | 0 |
| Lebensmittelherstellung und -verkauf (Fleisch) | 30 | 50% | 33% | 59 | 2 |
| Beratung/Consulting | 5 | 40% | 0% | 53 | 1 |
| Lebensmittelherstellung (Geflügel) | 107 | 37% | 9% | 60 | 0 |
| Medizintechnik | 55 | 36% | 7% | 62,5 | 2 |
| Informationstechnologie | 42 | 33% | 12% | 61 | 3-5 |
| Lebensmittelherstellung (Backwaren) | 100 | 20% | 8% | 63 | 5 |
| Wellness | 130 | 18% | 8% | über 60 | 2-3 |

Basis: Unternehmensbefragung Burgenland 2016

Berufserfahrung oft ausschlaggebend für Anstellung

Ausschlaggebend für die Anstellung von Personen der Altersgruppe 45 + waren für die meisten befragten UnternehmensvertreterInnen die Kompetenzen und Berufserfahrungen, die diese mitbrachten, darüber hinaus wird folgendes genannt: „*dass sie ins Team/Unternehmen passten*“, „*über Menschenkenntnis verfügten*“ bzw. einen „*guten ersten Eindruck*“ im Bewerbungsgespräch machten. Nur in einem Fall spielte Berufserfahrung keine Rolle, hier werden Arbeitswille und ausreichende Deutschkenntnisse als entscheidend genannt.

Bei sechs UnternehmensvertreterInnen erfolgte die Vermittlung dieses Personals über das AMS, bei vier Neuaufnahmen über „*Mundpropaganda*“, sie kannten die Person bzw. hatten gehört, dass er/sie Arbeit sucht und nahmen von sich aus Kontakt auf. In zwei Fällen waren es Bewerbungen auf Inserate und in einem Fall erfolgte eine Vermittlung über eine Personalvermittlungsagentur.

Bei der Vermittlung Überzeugungsarbeit bei Unternehmen gefragt

Aus Sicht der befragten VertreterInnen des SfU ist in der Vermittlung sogenannter Älterer bei einigen Firmen sehr viel Überzeugungsarbeit notwendig. Es gibt auch Firmen mit „Jugendwahn“, wo bereits über 35-Jährige zu den Älteren zählen. Argumentiert wird seitens des SfU beispielsweise mit der durchschnittlichen Verweildauer einer Person in einem Betrieb, um dem Vorurteil zu begegnen, dass sich die Neueinstellung und Einschulung eines/r „Älteren“ nicht mehr auszahle. Oft ist es hilfreich, den persönlichen Eindruck von dieser Person, der beispielsweise im Rahmen einer Vorauswahl gewonnen wurde, ins Spiel zu bringen.

Auch seitens eines befragten Unternehmens wird eingebracht, dass es vor allem um die Überwindung bestehender Vorurteile ginge. („*Der Markt ist zu unflexibel. Der Wirtschaft ist zu wenig bewusst, welche Vorteile die Beschäftigung Älterer bringt, wie wertvoll diese für ein Unternehmen sind und gibt diesen zu selten eine Chance*“). Das AMS kann hier durch entsprechende Aufklärungsarbeit unterstützen. Es gilt Personalverantwortliche in Betrieben darauf aufmerksam zu machen, dass „... *sie sich mit der Einstellung der richtigen Person aus dieser Altersgruppe Geld sparen, da die Einschulung aufgrund deren Lebens- und Berufserfahrung kürzer, Ältere in Teams ausgleichend wirken, oft mit Konflikten gut umgehen können, gute Entscheidungen treffen, engagiert sind und zeigen wollen, welchen Beitrag sie leisten können, wenn man ihnen eine Chance gibt.*“, so der/die Unternehmensvertreter/in.

Manche suchen explizit „Ältere“

Auch Sicht des AMS gibt aber auch eine Reihe von Unternehmen, vor allem jene, „*die professionelle Personalarbeit machen*“, bei denen das Alter von BewerberInnen keine Rolle spielt, oder solche, die wegen ihrer Arbeitseinstellung sogar explizit ältere Personen suchen. Problematisch seien Unternehmen, sehr oft kleine Handwerksbetriebe, die sich keine Zeit für die Personalsuche nehmen.

Schwierig sei es für die Betriebe, wird seitens des SfU angemerkt, wenn sie mit Bewerbungsschreiben und Lebensläufen konfrontiert sind, die im Rahmen von AMS-Kursen erarbeitet wurden. Diese sind zwar sehr professionell, aber oft nicht mit der Person stimmig und somit nicht glaubwürdig.

Erfahrung nicht immer förderlich

Oft ginge es, so die AMS-BeraterInnen, auch nicht um das Alter, sondern um die höheren Kosten. Erfahrung ist dann hinderlich, wenn die Person zu teuer ist. Aus diesem Grund kann sich gerade die Vermittlung von gut Qualifizierten schwierig gestalten.

Manche KundInnen streichen aus ihren Lebensläufen gewisse Erfahrungen, um nicht das Signal zu senden, sie seien zu teuer oder würden nicht lange bleiben, weil sie für den Job eigentlich überqualifiziert sind. Erzählt wird von einem Kunden, der sein Know-how im Bereich Controlling oder eine Kundin, die ihre Bilanzenerfahrung nicht erwähnt hat, damit sie zu Vorstellungsterminen bei „normalen“ Bürostellen kommen. Als hinderlich kann sich Erfahrung auch herausstellen, wenn die zukünftige Führungskraft jünger ist.

Ein/e Unternehmensvertreter/in meint zu diesem Thema, dass ältere BewerberInnen bereit sein müssten, am Beginn einer neuen Arbeitsaufnahme ein geringeres Gehalt zu akzeptieren, da man erst deren Leistung überprüfen müsse.

Eingliederungsbeihilfe 50+ unterstützt die Vermittlung

Als hilfreich im Vermittlungsprozess wird vom AMS die Eingliederungsbeihilfe 50+ bewertet, die häufig zum Einsatz kommt und als sehr effektiv bezeichnet wird. Hier gibt es in den RGSen eine leicht unterschiedliche Förderpraxis, beispielsweise was die Förderung von Personaldienstleistungsunternehmen betrifft. Negativ sei, dass einzelne Firmen nur mehr geförderte Personen aufnehmen. Manchmal reicht, so eine Aussage, auch ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung, im Zuge dessen die Unternehmen die Person kennenlernen kann.

4.5 Zusammenarbeit AMS und Unternehmen

Alle zehn Unternehmen haben Kooperationserfahrung mit dem Service für Unternehmen im Zusammenhang mit Personalsuche. In neuen Unternehmen wurden dabei auch BewerberInnen der Altersgruppe 45+ vermittelt und sechs davon bezeichnen die diesbezügliche Zusammenarbeit mit dem AMS als „sehr gut“.

Von zwei Befragten wird berichtet, dass der/die zuständige AMS-Berater/-in in regelmäßigem Kontakt mit dem Unternehmen steht und proaktiv nachfragt, ob vermittelte BewerberInnen passend sind. Eine andere Person führt aus, dass sich die Unterstützung des zuständigen SfU nicht nur auf Personalsuche beschränkt, sondern auch Beratung rund um Förderungen bezüglich Weiterbildungen von älteren MitarbeiterInnen umfasst.

In einem Fall wurde die Zusammenarbeit als „mühsam“ und nicht zielführend erlebt. (*„Ich wurde von meinem/r BetreuerIn informiert, dass das Inserat eingestellt wurde und dann passierte nichts. Nach einigen Wochen fragte ich dann einmal nach ...“*.)

Generelle Zufriedenheit mit AMS Kooperation, aber proaktivere Begleitung gewünscht

Gewünscht wird von einzelnen Unternehmen eine proaktivere Begleitung der Personalsuche durch den/die zuständige/n SfU-Berater/in, eine verbesserte BewerberInnenauswahl (*„... von den 20 bis 30 vermittelten Personen, waren etwa 10 an der Stelle nicht interessiert.“*) sowie mehr Transparenz in Bezug auf Förderungen (*„Wir stellten eine Frau an, die ihren Arbeitsplatz nach 27 Jahren aufgrund eines Konkurses verloren hat. Sie war dann lange arbeitslos. Als sie bei uns begonnen hat, wurde beim AMS um Förderung angesucht doch es gab keine, weil diese bereits ausgeschöpft war. Für wen sollten diese Förderungen sein, wenn nicht für diese Zielgruppe?“*)

4.6 Förderliche und hinderliche Faktoren für die Beschäftigung „Älterer“

Aus Sicht der Unternehmen gibt es eine Reihe von Faktoren und Rahmenbedingungen, die die Anstellung und Beschäftigung „älterer“ Arbeitskräfte fördern oder behindern.

Förderlich sind nach Aussage der BetriebsvertreterInnen:

- Förderinstrumente wie z.B. die Eingliederungsbeihilfe 50+ des AMS (6 Nennungen). Wobei jedoch der positive Eindruck von dem/der BewerberIn letztlich ausschlaggebend für eine Einstellung ist. So meint ein/e Befragte/r, dass finanzielle Anreize letztlich sekundär seien, denn „... es geht ja um die Person.“
- Senkung der Lohnnebenkosten, steuerliche Begünstigung von Betrieben, die Ältere anstellen. (3 Nennungen)
- klare Vorgaben und Strukturen im Unternehmen, fixe Arbeitszeiten, betriebliche Gesundheitsförderung, Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung im Bedarfsfall, z.B. bei einem Wiedereinstieg nach einer längeren, schweren Erkrankung. (1 Nennung)
- Förderungen, die eine überlappende Einstellung ermöglichen und damit eine Einschulung durch den/die VorgängerIn („Man könnte sich mehr Zeit für Einschulungen nehmen“). (1 Nennung)
- Verringerung der bürokratischen Anforderungen bei Förderansuchen. (1 Nennung)
- Proaktive Beratung und Begleitung der Personalsuche sowie Vermittlung passender Arbeitskräfte durch das Service für Unternehmen des AMS. (1 Nennung)

Hinderlich sind demgegenüber, wobei die Aspekte von jeweils einer Person eingebracht werden:

- „neue, flexible Arbeitsformen“, wie beispielsweise Arbeiten in Großraumbüros ohne fix zugeordneten Schreibtisch, Tätigkeiten mit intensivem Einsatz neuer Medien bzw. virtueller Kommunikations- oder Vernetzungsformen.
- Tätigkeiten mit hoher körperlicher Belastung.
- Umstände, die ältere MitarbeiterInnen „teuer“ machen („Kommt die 6. Urlaubswoche, ist das sicherlich ein Grund einen Jüngeren zu nehmen.“), die Anrechnung von Vordienstzeiten oder ein ALG-Bezug, der dem angebotenen Gehalt entspricht oder sogar darüber liegt.
- Zugangsbestimmungen, die eine Förderung erst nach einer bestimmten Arbeitslosigkeitsdauer zulassen.

Mehr Förderung der Weiterbildung Beschäftigter gewünscht

Seitens eines AMS-Vertreters wird eingebracht, dass das AMS die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte ausweiten sollte, um das vorhandene Personal in Unternehmen zu unterstützen und so auch die Beschäftigung „Älterer“ zu fördern.

Das wünschen sich auch die Unternehmen und unterbreiten folgende Vorschläge in Hinblick auf die Weiterbildungsförderung durch das AMS:

- Unternehmen, die nachweislich das Wissen ihrer MitarbeiterInnen auf aktuellem Stand halten, sollte eine Unterstützung gewährt werden, jedoch unabhängig vom Alter der MitarbeiterInnen.
- Der Zugang zu Förderungen sollte erleichtert werden, in dem der bürokratische Aufwand gesenkt wird.
- Auch unternehmensinterne Schulungsangebote sollten vom AMS gefördert werden.

Unterschiedliche Weiterbildungspraxis in Unternehmen

Dazu ein kurzer Blick auf die Weiterbildungspraxis in den Unternehmen und den Zugang für „ältere“ MitarbeiterInnen.

In einigen Betrieben erfolgt, so die befragten UnternehmensvertreterInnen, Weiterbildung anlassbezogen, aufgrund von Produktänderungen, Änderungen gesetzlicher Vorschriften oder der Einführung neuer Maschinen. Die Schulungen erfolgen entweder intern durch Vorgesetzte oder durch externe ExpertInnen. Geschult werden – altersunabhängig – alle betroffenen MitarbeiterInnen.

Auch hängt die Bedeutung von Weiterbildung stark vom Tätigkeitsbereich und weniger vom Alter ab. Während bei MitarbeiterInnen, die Hilfstätigkeiten in der Lebensmittelproduktion ausführen Weiterbildung kaum eine Rolle spielt und deren Interesse daran als eher gering bezeichnet wird, sehen UnternehmensvertreterInnen für höher qualifizierte Tätigkeitsbereiche regelmäßigen Weiterbildungsbedarf.

Altersspezifische Unterschiede hinsichtlich Weiterbildungsinteresse werden von den Befragten nicht wahrgenommen, in einem Fall werden jedoch altersspezifische Unterschiede hinsichtlich eingesetzter Formen und Methoden angeführt.

5 Die Arbeitsmarktsituation aus Sicht der Befragten 45+

5.1 Beschreibung der Stichprobe

Und wie sieht diese Zielgruppe nun selbst ihre Situation. Dazu wurden im November 2016 53 Personen über 45 Jahre befragt, die im Jahr 2016 im AMS Burgenland arbeitslos vorgemerkt waren. Dabei wurde auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und auf eine relative Gleichverteilung des Beschäftigungsstatus, d.h. zum Befragungszeitpunkt noch arbeitslos oder bereits wieder beschäftigt, geachtet.

Im Folgenden sind Ergebnisse immer wieder nach Geschlecht oder Beschäftigungsstatus aufgeschlüsselt. Hier muss auf die geringe Fallzahl in diesen Untergruppen und somit auf die hohe Zufallsabhängigkeit hingewiesen werden.

Für die Zusammensetzung der Stichprobe war darüber hinaus eine ungefähr gleiche Verteilung unter den sieben regionalen AMS Geschäftsstellen im Burgenland wichtig. Dies ist gelungen, es wurden pro Geschäftsstelle zwischen 9 und 6 Personen gefragt.

Tabelle 12: Zusammensetzung der Stichprobe 1

| Zusammensetzung der Stichprobe (n=53) | Anzahl | Prozent |
|--|--------|---------|
| Geschlecht | | |
| Frauen | 26 | 49,1% |
| Männer | 27 | 50,9% |
| Beschäftigungsstatus²¹ | | |
| Wieder beschäftigt | 23 | 43,4% |
| Noch arbeitslos | 30 | 56,6% |
| Regionale Geschäftsstelle | | |
| Eisenstadt | 8 | 15,1% |
| Mattersburg | 8 | 15,1% |
| Neusiedl am See | 7 | 13,2% |
| Oberpullendorf | 9 | 17,0% |
| Oberwart | 6 | 11,3% |
| Stegersbach | 8 | 15,1% |
| Jennersdorf | 7 | 13,2% |

Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Die 23 bereits wieder Beschäftigten sind ihrer Aussage nach im Durchschnitt seit 4,2 Monate wieder im Arbeitsprozess. Davor waren sie im Schnitt etwas weniger als 8 Monate arbeitslos vorgemerkt (die Hälfte weniger als 6 Monate). Von den 30 Arbeitslosen geben 4 (13,3%) an, bereits eine Arbeitsplatzzusage zu haben, 3 Personen haben um Invaliditätspension angesucht und 9 Befragte (30%) sind zum Befragungszeitpunkt in einem AMS-Angebot (EDV-Kurs, Bewerbungskurs, Beratungsangebot). Im Schnitt waren sie zum Zeitpunkt der Befragung fast 21 Monate vorgemerkt (30% weniger als 6 Monate, 23,3% mehr als drei Jahre).

²¹ Es zeigen sich keine Geschlechterunterschiede nach Beschäftigungsstatus.

Die Befragten waren im Schnitt 53,3 Jahre alt. Am häufigsten vertreten waren Personen mit berufsbildender mittlerer Schule oder mit maximal Pflichtschulabschluss. Knapp die Hälfte war verheiratet. Das monatliche Nettofamilieneinkommen betrug bei mehr als der Hälfte weniger als EUR 1.500,-. Migrationshintergrund wies rund jede/r Fünfte auf. Rund ein Viertel ist als behindert bzw. gesundheitlich eingeschränkt eingestuft.

Tabelle 13: Zusammensetzung der Stichprobe 2

| Zusammensetzung der Stichprobe (n=53) | Anzahl | Prozent |
|---|--------|---------|
| Alter | | |
| 45 bis 49 Jahre | 20 | 37,7% |
| 50 bis 54 Jahre | 7 | 13,2% |
| 55 bis 59 Jahre | 19 | 35,8% |
| 60 Jahre und älter | 7 | 13,2% |
| Bildungsstand | | |
| Maximal Pflichtschule | 13 | 24,5% |
| Lehre | 10 | 18,9% |
| Berufsbildende mittlere Schule | 18 | 34,0% |
| Allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule | 9 | 17,0% |
| Universität/Fachhochschule | 3 | 5,7% |
| Familienstand | | |
| verheiratet | 25 | 47,2% |
| geschieden | 16 | 30,2% |
| Single | 8 | 15,1% |
| sonstiges | 4 | 7,5% |
| Familieneinkommen netto | | |
| bis EUR 1.500,- | 28 | 52,8% |
| über EUR 1.500 | 25 | 47,2% |
| Staatsbürgerschaft | | |
| Österreich | 49 | 92,5% |
| Andere | 4 | 7,5% |
| Migrationshintergrund | | |
| ohne Migrationshintergrund | 42 | 79,2% |
| Migrationshintergrund | 11 | 20,8% |
| Behinderung | | |
| keine Behinderung | 40 | 75,5% |
| mit Behinderung laut AMS, Behinderteneinstellungsgesetz oder Landesbehinderungsgesetz | 13 | 24,5% |

Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Betrachtet man die sozialen Merkmale nach Beschäftigungsstatus, so zeigen sich bei manchen Personen tendenzielle Unterschiede.

So sind die bereits wieder beschäftigten im Schnitt etwas jünger als die arbeitslosen Befragten. Bei den Arbeitslosen dominieren mit 26,7% die LehrabsolventInnen, wohingegen bei den wieder beschäftigten Personen mit berufsbildender mittlerer Schule die größte Gruppe bilden (39,1%).

Erwartungsgemäß ist auch das Familieneinkommen der wieder Beschäftigten höher. Nur bis EUR 1.500,- haben in dieser Gruppe 47,8% zur Verfügung, unter den Arbeitslosen sind es 56,7%. Eine Behinderung bzw. gesundheitliche Einschränkung weisen 17,4% der wieder Beschäftigten und 30% der Arbeitslosen auf.

Betrachtet man die Branchen, in denen die Befragten tätig waren, sind jene aus dem Bereich Herstellung von Waren und freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen tendenziell eher wieder beschäftigt und jene aus dem Bereich öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung sowie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen tendenziell eher noch arbeitslos (siehe Anhang Tabelle 20).

5.2 Anliegen an das AMS und Zufriedenheit mit Betreuung und Förderung

Für 11 Personen oder 20,8% der Befragten war es ihrer Aussage nach der erste Kontakt mit dem AMS. Von den anderen 42 Personen waren die noch Arbeitslosen im Schnitt in ihrem bisherigen Berufsleben 5,6 Mal beim AMS arbeitslos vorgemerkt, die wieder Beschäftigten im Schnitt 9,4 Mal, ein Hinweis, dass es sich vermutlich in größerem Ausmaß um Personen aus Saisonbereichen handelt oder aus Berufsfeldern mit höherer Personalfuktuation.

Gesundheitliche Gründe und schlechte Auftragslage häufige Gründe für Jobverlust

Auf die offene Frage nach dem Grund für den letzten Jobverlust, antwortete fast ein Drittel der Personen, die zum Befragungszeitpunkt noch arbeitslos waren, dass dieser vor allem auf gesundheitliche Gründe zurückzuführen sei. Bei den wieder Beschäftigten wird das nur vereinzelt angegeben. In dieser Gruppe wird sehr oft die schlechte Auftragslage des alten Arbeitgebers als Grund angeführt, zwei Mal auch die Schließung der Firma. Dies sind Gründe, die auch die Arbeitslosen häufig anführen. Selber gekündigt haben in beiden Gruppen die wenigsten. Bei einer paar befragten Frauen war ein Wiedereinstieg nach einer langen Beschäftigungspause gegeben.

Hauptanliegen: Arbeitslosengeld/Versicherungsschutz und Stellenvorschläge

Das Hauptanliegen, das die Befragten hatten, als sie sich dieses Mal beim AMS arbeitslos meldeten, so die Rückmeldungen sowohl der bereits wieder Beschäftigten als auch der Arbeitslosen, war, wie zu erwarten, das Arbeitslosengeld und der Versicherungsschutz, gefolgt von Stellenvorschlägen. Ein Viertel derjenigen, die Stellenvorschläge wünschte, wollte ausschließlich solche im gleichen Tätigkeitsfeld wie vor der Arbeitslosigkeit, alle anderen waren auch offen für Neues.

Beschäftigte wollen häufig Weiterbildungsinfo, Arbeitslose Unterstützung bei Problemen

In weiterer Folge unterscheiden sich die beiden Gruppen (siehe Anhang Tabelle 21). Bei den bereits wieder Beschäftigten folgt das Thema Weiterbildungsinformation (39,1% gegenüber 16,7% bei den noch Arbeitslosen), insbesondere generelle Information über Weiterbildungsmöglichkeiten, bei den noch Arbeitslosen die Unterstützung bei Problemen, die eine Arbeitsaufnahme erschweren (33,3% gegenüber 17,4% bei den bereits wieder Beschäftigten), insbesondere Krankheit und vereinzelt Betreuungspflichten für Kinder.

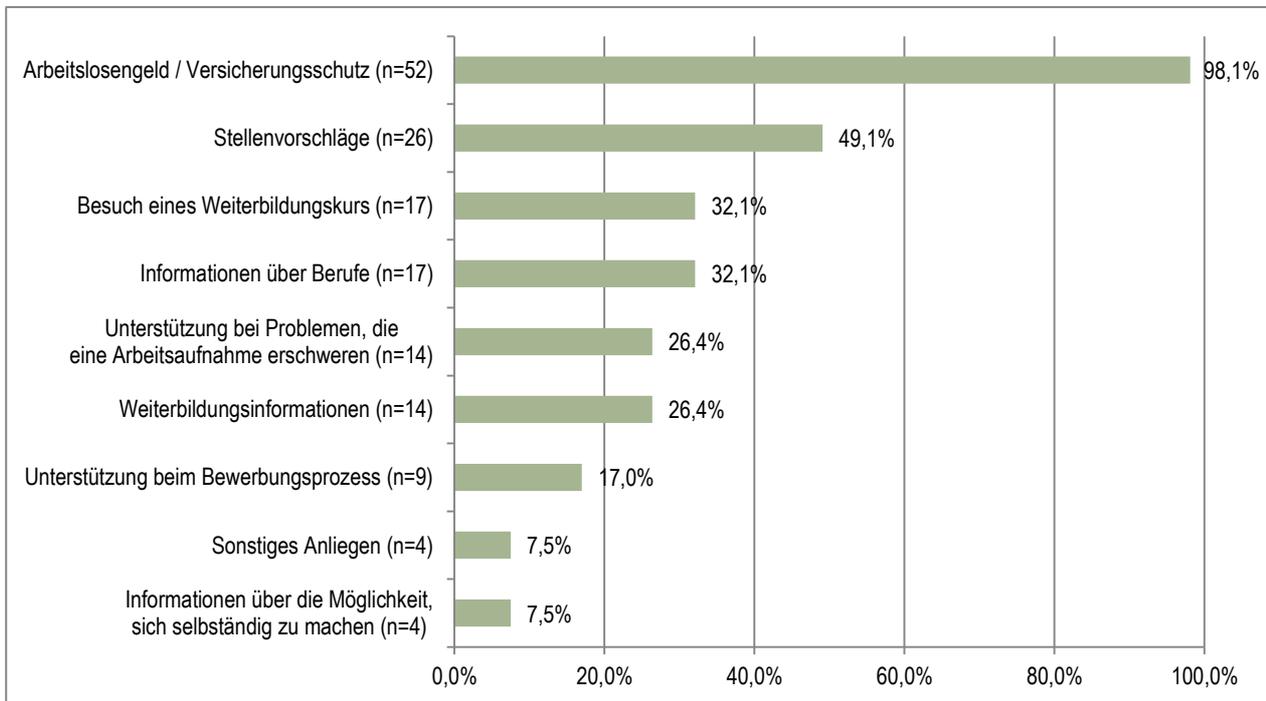
Die Hälfte derjenigen, die hier Krankheit als Problem anführte, wurde nach Aussage der Befragten an eine Stelle weitergeleitet, bei der die gesundheitliche Situation abgeklärt wurde. Es handelt sich um 6 Personen, davon waren 4 mit dieser Abklärung sehr zufrieden, eine Person eher nicht und eine andere war gar nicht zufrieden. Von jenen, die nicht weiterverwiesen wurden, hätte sich die Hälfte (3 Personen) eine solche Weiterleitung gewünscht.

Jeweils rund ein Drittel: Berufsinfo und Weiterbildungskurs

Insgesamt rund ein Drittel der Befragten wollte Informationen über Berufe, vor allem über zukunfts-trächtige Berufe und alternative Berufsmöglichkeiten. Ebenso viele hatten das Anliegen, einen Weiterbildungskurs zu besuchen, es handelte sich bei 5 Personen um eine Weiter- bzw. Höherqualifizierung im eigenen Beruf, bei 4 um eine Umschulung und bei 3 um einen Bewerbungskurs. Im Zusammenhang mit den Kurswünschen fällt oft das Stichwort EDV-Kurs.

Unterstützung beim Bewerbungsprozess wollten insgesamt 17% (9 Personen), angefangen von Anleitungen für die Suche nach offenen Stellen über Unterstützung bei den Bewerbungsunterlagen bis zu Tipps für Vorstellungsgespräche. Informationen über die Möglichkeit sich selbständig zu machen, war das Anliegen von 4 Befragten als sie sich arbeitslos meldeten.

Abbildung 23: Was war Ihr konkretes Anliegen als Sie letztes Jahr zum AMS gingen? Ich wollte ... (Mehrfachnennung)



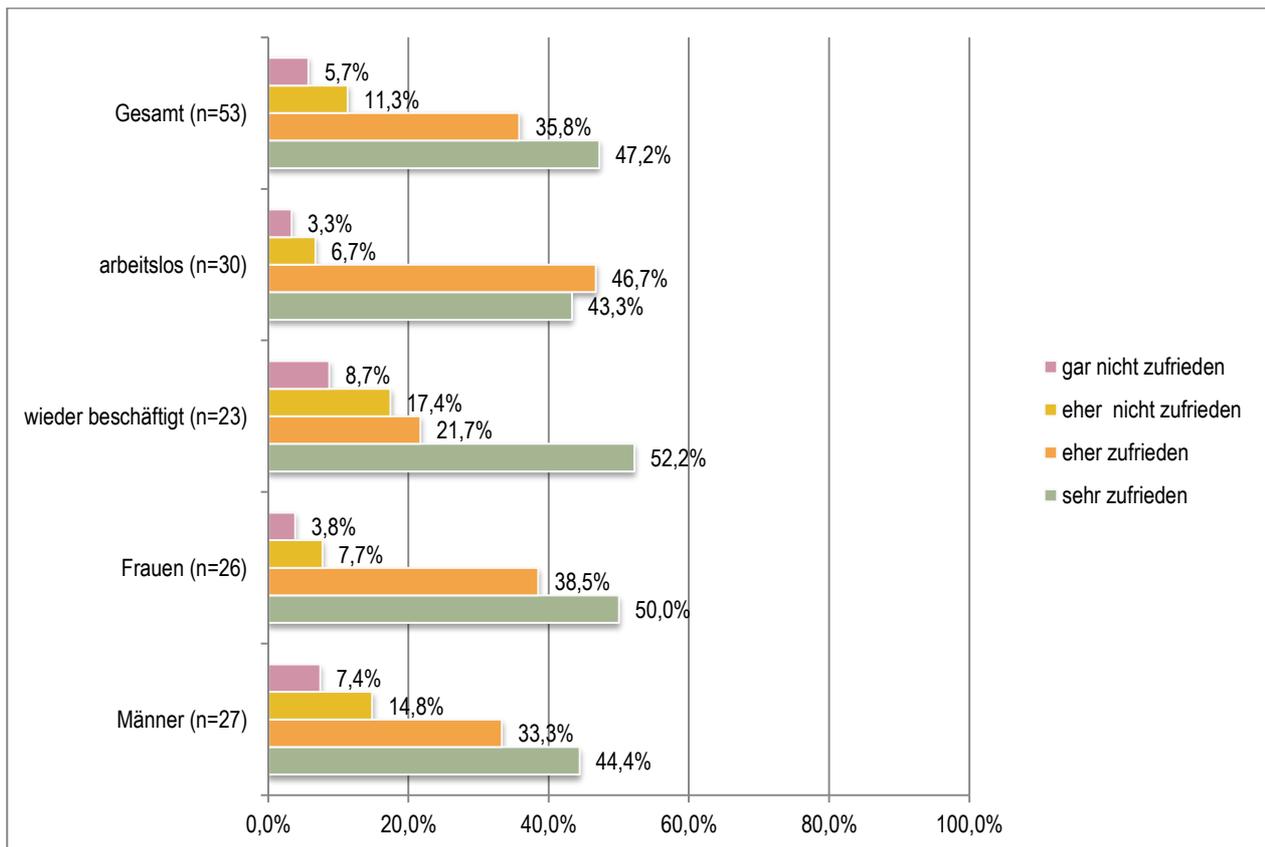
Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Betrachtet man die Anliegen nach Geschlecht (siehe Anhang Tabelle 22), dann fällt auf, dass Frauen in höherem Ausmaß Unterstützung bei Problemen, die eine Arbeitsaufnahme erschweren (46,2% gegenüber 7,4% bei den Männern) wünschen sowie den Besuch eines Weiterbildungskurses (42,3% gegenüber 22,2% bei den Männern) und die Anliegen der Männer häufiger Stellenvorschläge betreffen (63% gegenüber 34,6% bei den Frauen).

Beinahe Hälfte sehr zufrieden mit Erledigung der Anliegen

Beinahe die Hälfte der Befragten war mit der Erledigung ihrer Anliegen an das AMS sehr zufrieden. (Eher) unzufrieden war rund jede/r Sechste. Bei den wieder Beschäftigten ist der Prozentsatz der sehr zufriedenen etwas höher, aber auch jener der (eher) Unzufriedenen. Auch nach Geschlecht zeigen sich ein paar Unterschiede, wie die folgende Graphik zeigt.

Abbildung 24: Wie zufrieden waren Sie mit der Erledigung Ihres/Ihrer Anliegen durch das AMS?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

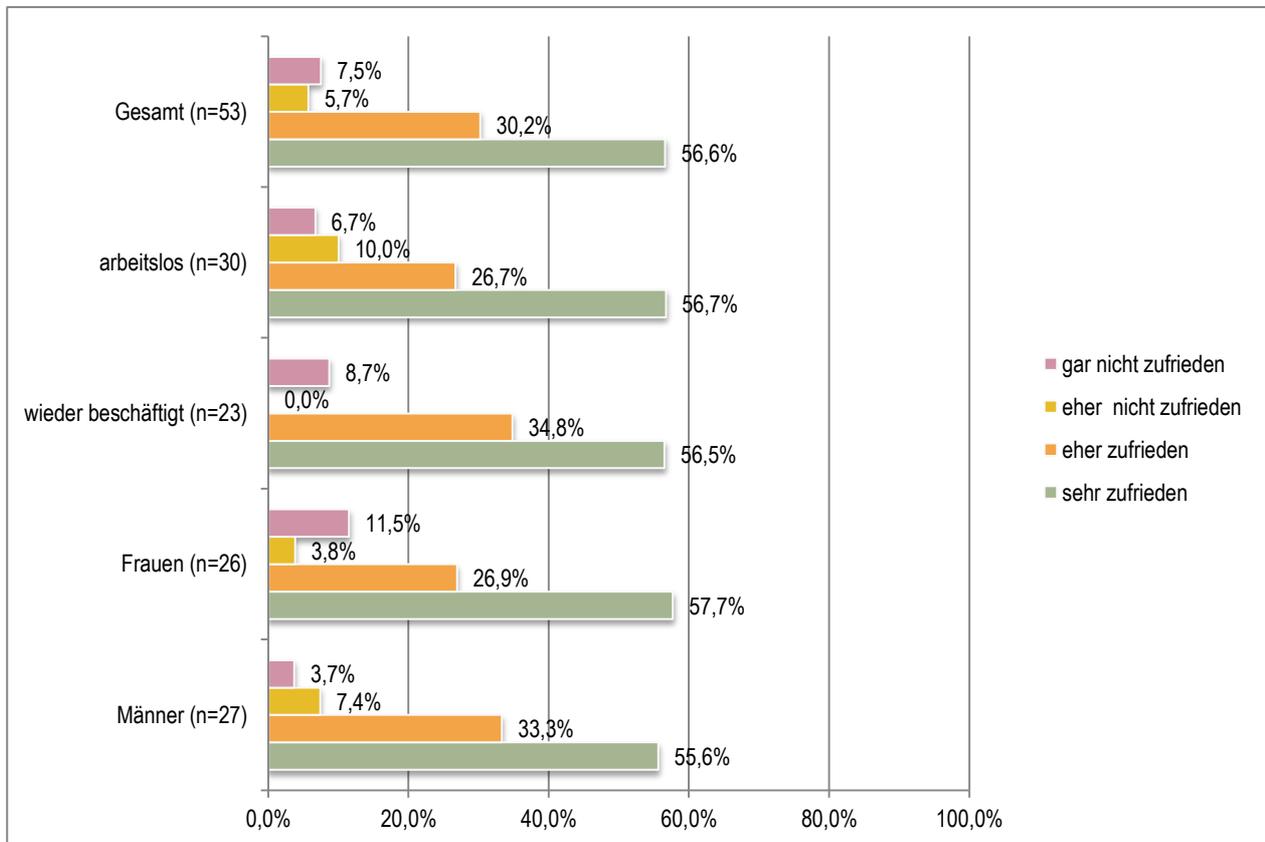
Bei der offenen Antwort nach den Gründen für die Zufriedenheit mit der Erledigung des Anliegens durch das AMS wird sehr häufig der/die nette, bemühte, freundliche oder hilfsbereite AMS-Berater/in genannt. Das AMS tut sein Bestes bzw. tut, was es kann, so ein paar Stimmen. Gewünschte oder hilfreiche Kurse und gute organisatorische Abwicklung werden vereinzelt angeführt. Demgegenüber sprechen die Unzufriedenen von unfreundlicher Behandlung, Massenabfertigung, Papierkram oder wenig effektiven Kursen.

42 Befragte führen ein AMS-Angebot an, dass sie in Anspruch genommen haben, am häufigsten handelt es sich um Kurse am freien Bildungsmarkt im Bereich Fachqualifikation, Sprachen oder EDV, gefolgt von Kursen im Bereich Berufsorientierung/Bewerbung. Mit diesen Angeboten sind alle oder fast alle sehr zufrieden, nur ganz vereinzelt wird Unzufriedenheit geäußert.

Beinahe 90% sind mit AMS-Betreuung (sehr) zufrieden

Diese überwiegend hohe Zufriedenheit mit den Angeboten spiegelt sich auch in den Gesamtzufriedenheit mit der AMS-Betreuung wieder, auch wenn die Anliegen nicht immer zur vollsten Zufriedenheit erledigt wurden (siehe oben). Beinahe 90% sind sehr oder eher zufrieden mit der AMS-Betreuung. Es zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den wieder Beschäftigten und den Arbeitslosen sowie zwischen Männern und Frauen.

Abbildung 25: Wie zufrieden waren Sie bzw. sind Sie alles in allem mit der Betreuung, die Sie vom AMS erhalten haben?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Die Antworten auf die offene Frage nach den Gründen für die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit unterscheidet sich kaum von den Antworten auf die Frage nach den Gründen für die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit der Erledigung des Anliegens durch das AMS. Jene, die zufrieden sind haben sich freundlich und kompetent beraten gefühlt. Die wenigen Unzufriedenen bemängeln fehlende oder vernünftige Stellenvorschläge, konstatieren keine echte Beratung und haben sich nicht ernst genommen gefühlt.

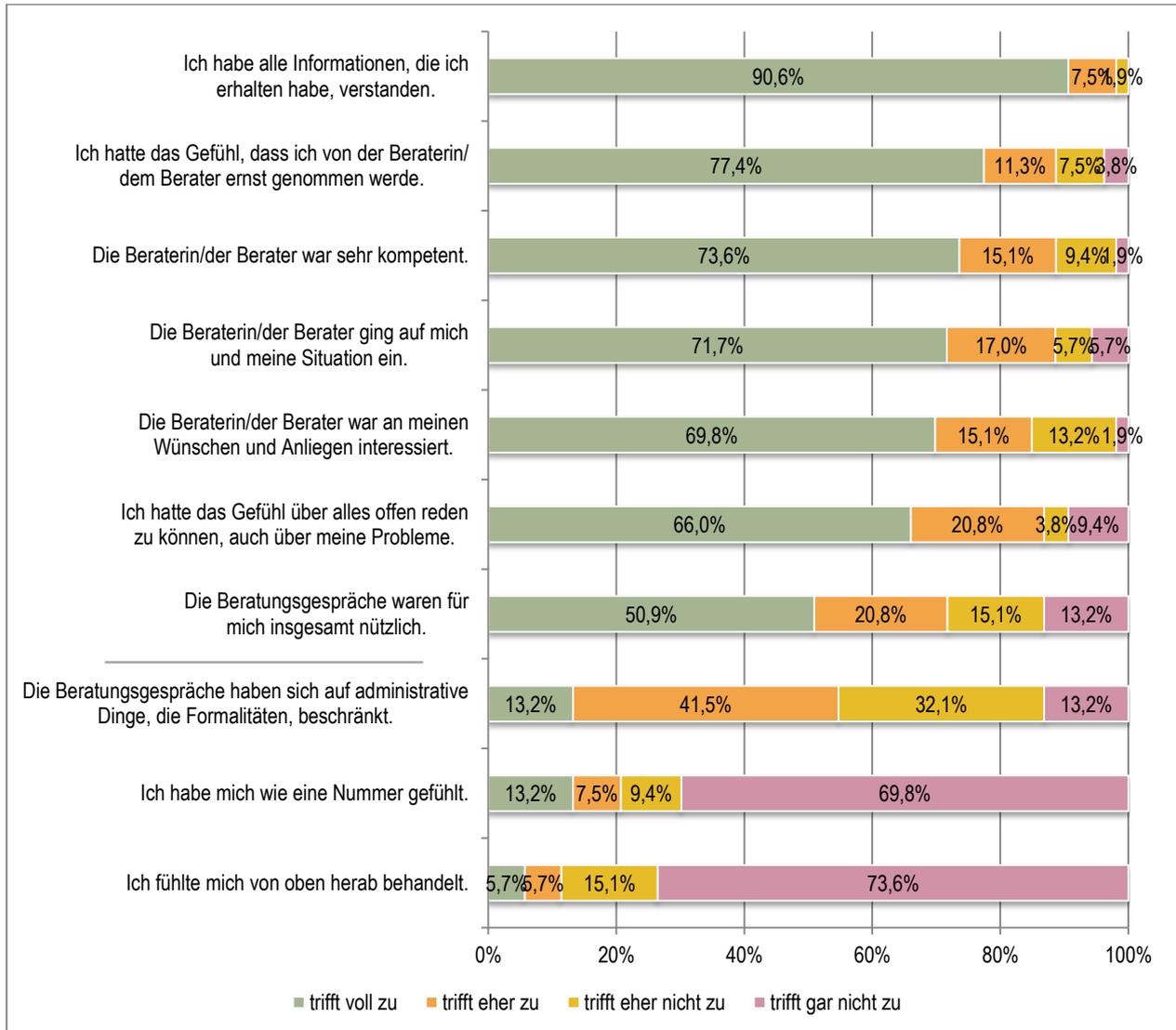
Auch die Anzahl der Beratungsgespräche hat für fast alle (86,8% oder 46 Personen) genau gepasst. 3 Befragte hätten gerne mehr und 4 Befragte gerne weniger Gespräche gehabt, wobei es sich hier vor allem um Frauen handelt.

Positives Bild vom Beratungsprozess wird gezeichnet

Bei den vertieften Fragen zu den BeraterInnen und dem Beratungsprozess zeigt sich ein positives Bild. Informationen wurden verstanden, man hat sich ernst genommen gefühlt, die BeraterInnen waren kompetent und gingen auf die Situation, die Wünsche und Anliegen ein. Allerdings sind beinahe 55% (eher) der Ansicht, dass sich das Beratungsgespräch auf die administrativen Dinge, die Formalitäten beschränkt hat.

Es zeigen sich geringfügige Unterschiede nach Beschäftigungsstatus (siehe Anhang Tabelle 23) und nach Geschlecht (siehe Anhang Tabelle 24).

Abbildung 26: Zur Beratungssituation beim AMS: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=53)



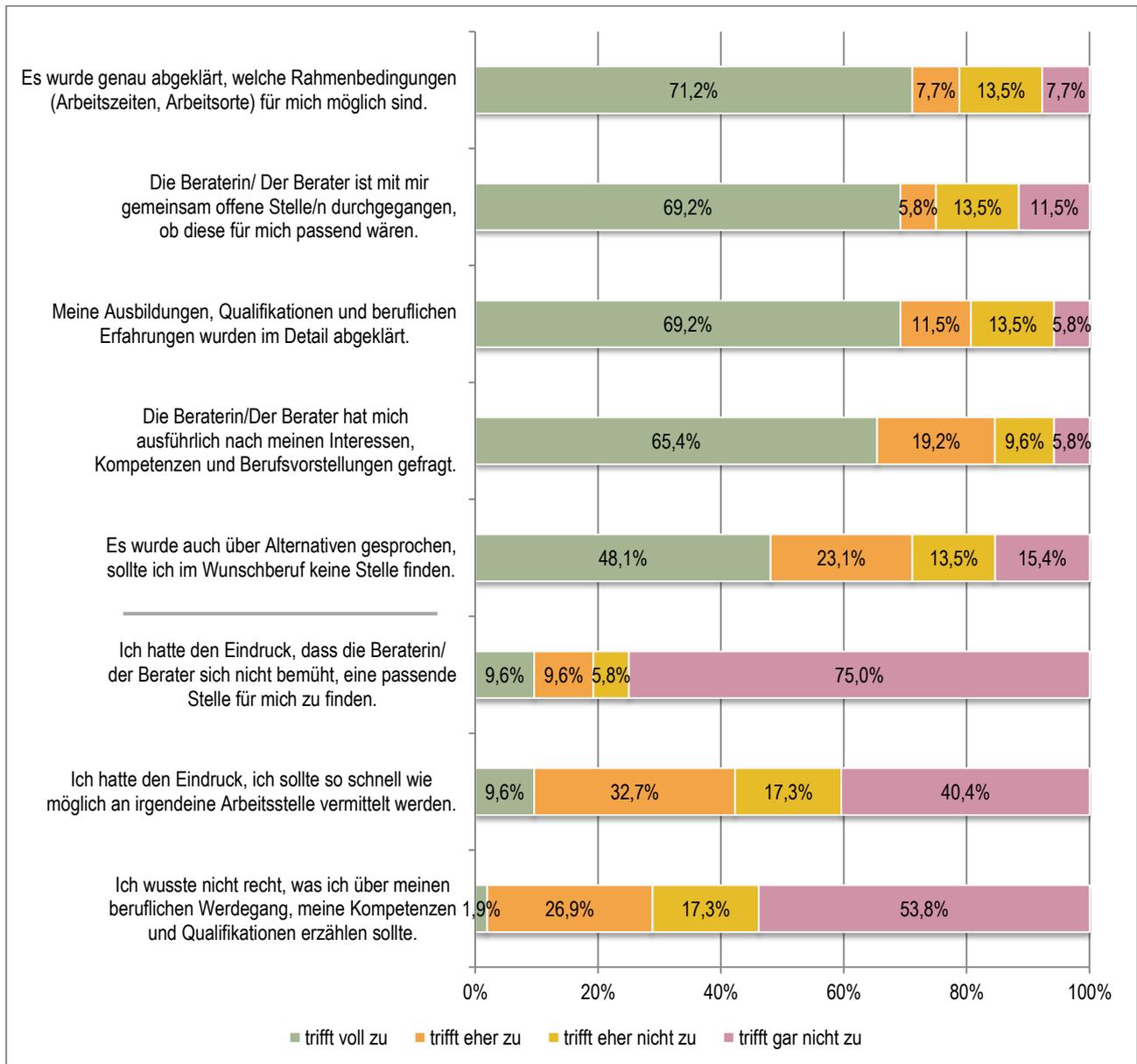
Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Die Mehrheit konstatiert gute berufliche Abklärung

Ein weiterer Fragenblock behandelte den beruflichen Abklärungsprozess. Laut den Aussagen der meisten Befragten wurden die Rahmenbedingungen, die Ausbildungen, Qualifikationen und Erfahrungen gut abgeklärt und es wurde ausführlich nach Interessen, Kompetenzen und Berufsvorstellungen gefragt. Häufig ging man auch gemeinsam offene Stellen durch, ein gute Strategie, um das Profil noch einmal zu konkretisieren, es gab ein Bemühen seitens der BeraterInnen eine passende Stelle zu finden und bei vielen wurden auch Alternativen ins Auge gefasst. Mehr als 40% hatten allerdings auch (eher) den Eindruck, sie sollten so schnell wie möglich an irgendeine Arbeitsstelle vermittelt werden.

Auch hier sind wieder geringfügige Unterschiede nach Beschäftigungsstatus (siehe Anhang Tabelle 25) und nach Geschlecht (siehe Anhang Tabelle 26) gegeben.

Abbildung 27: Denken Sie an die Situation(en), in der (in denen) im AMS abgeklärt wurde, welche Arbeit Sie suchen und welche Qualifikationen Sie mitbringen. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (n=52)



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

5.3 Stellenvorschläge

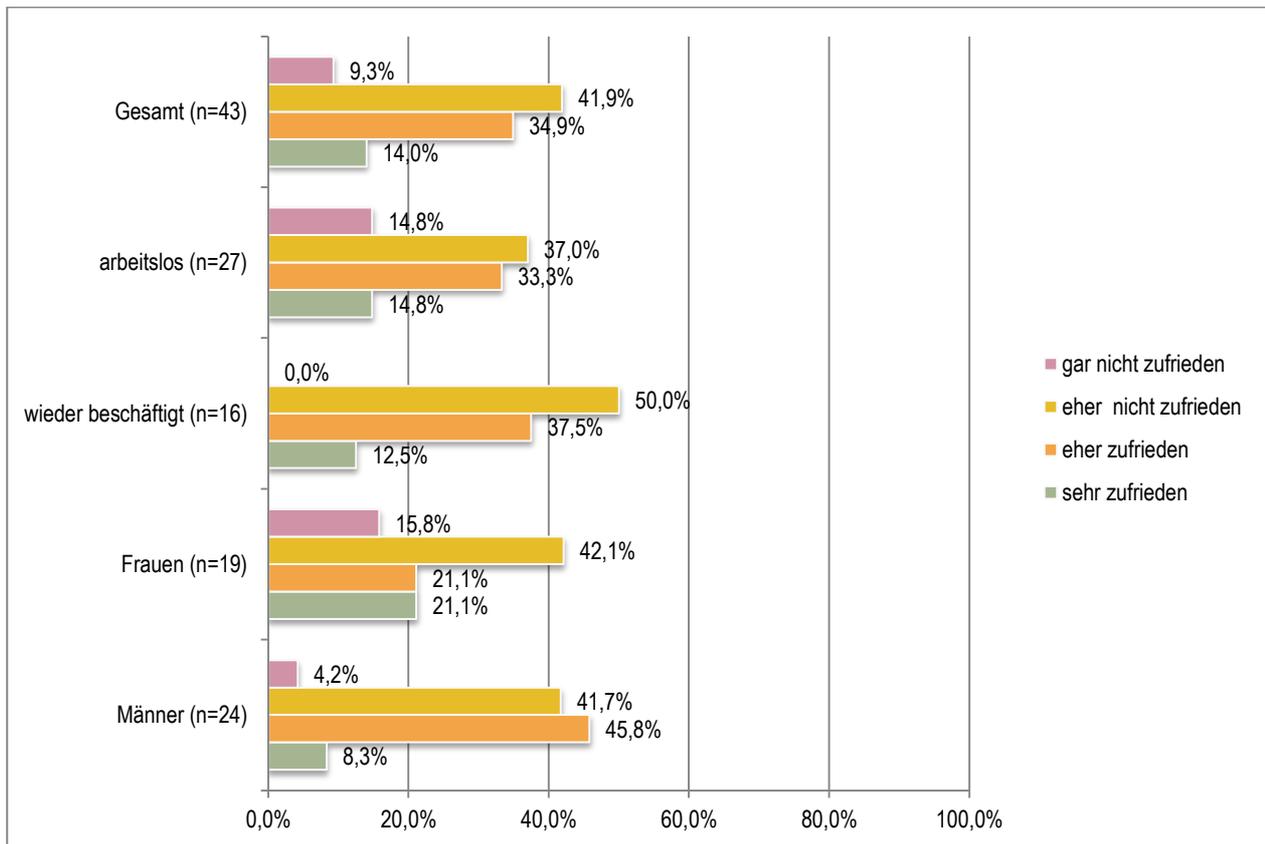
Über 80% der Befragten haben ihrer Aussage nach vom AMS Stellenvorschläge erhalten, bei den bereits wieder Beschäftigten waren es allerdings nur 70%.

Die Beschäftigten haben im Schnitt 6,9 Stellenvorschläge erhalten, bei den noch arbeitslosen Befragten waren es bis zum Befragungszeitpunkt im Schnitt 7,6 Stellenvorschläge.

Die 10 Personen, die keine Stellenvorschläge erhielten, nennen als Gründe beispielsweise, dass es keine offenen Stellen in ihrem Bereich gab, dass sie bereits eine fixe Arbeitsplatzzusage hatten oder in eine Stiftung eingetreten sind. 2 Befragte wissen nicht, warum das AMS ihnen bis jetzt keine Stellenangebote unterbreitet hat.

Nur 14% jener 43 Befragten, die Stellenvorschläge erhalten haben, waren damit sehr zufrieden, immerhin über ein Drittel war eher zufrieden. Es dominieren mit etwas über 40% die eher nicht Zufriedenen. Zwischen den bereits wieder Beschäftigten und den Arbeitslosen zeigen sich geringfügige Unterschiede, größere zwischen den Geschlechtern, wie die folgende Graphik zeigt.

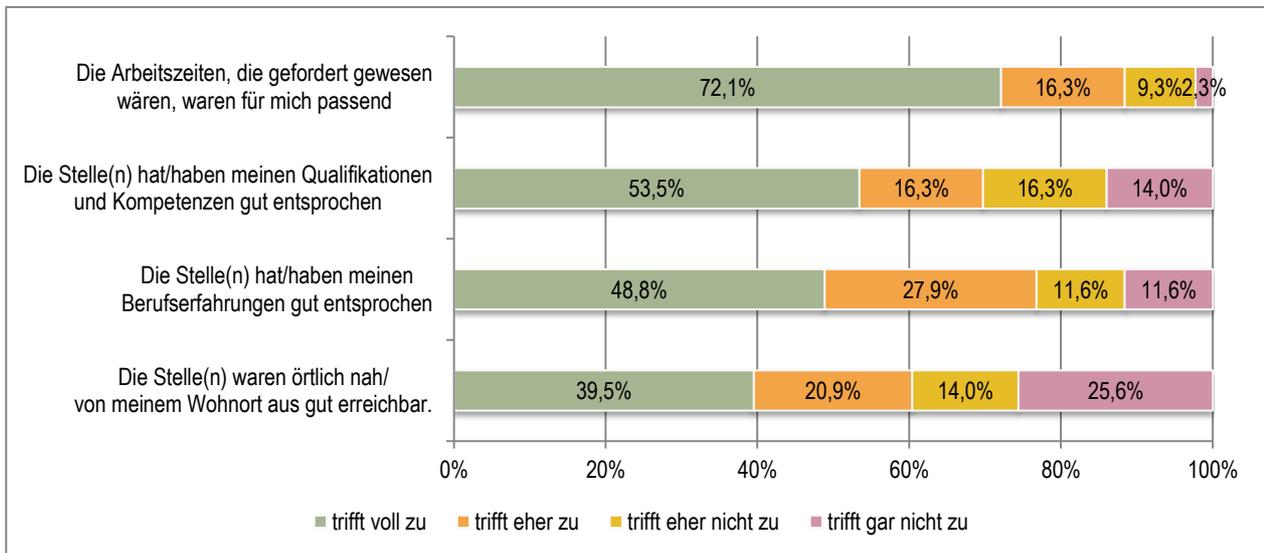
Abbildung 28: Wie zufrieden waren Sie mit den Stellenvorschlägen?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Über drei Viertel jener 43 Befragten, die Stellenvorschläge vom AMS erhielten, konstatieren, dass diese ihren Berufserfahrungen und rund 70%, dass die Vorschläge ihren Qualifikationen und Kompetenzen (relativ) gut entsprochen haben. Die geforderten Arbeitszeiten waren für 90% (relativ) passend, die örtliche Nähe bzw. gute Erreichbarkeit vom Wohnort war allerdings nur für 60% gegeben. Auch hier gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen den bereits wieder Beschäftigten und den Arbeitslosen (siehe Anhang Tabelle 27) und größere nach Geschlecht (siehe Anhang Tabelle 28).

Abbildung 29: In wie weit treffen folgende Aussagen auf Ihre Erfahrungen in Zusammenhang mit der Stellenvermittlung zu? (n=43)



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Auch bei der offenen Frage nach der Passgenauigkeit der Stellenvorschläge wird am häufigsten die Örtlichkeit ins Treffen geführt. Es handelte sich laut einigen Befragten um Orte, die zu weit weg oder schwer erreichbar sind. Nur vereinzelt waren es Stellen, die in einem ganz anderen Berufsfeld gelegen sind, die Branche wurde meistens als passend bezeichnet. Für eine Person haben die Arbeitszeiten nicht gepasst. Als Problem führen 3 Befragte Stellenvorschläge von Leiharbeitsfirmen und ein/e Befragte/r die Entlohnung an.

Bei den Schilderungen zum Bewerbungsprozess bei den vom AMS vermittelten Stellen wird häufig erzählt, dass viele Bewerbungen geschrieben wurden, aber meistens Absagen oder gar keine Rückmeldungen kamen. Einige führen vor allem ihr Alter als Grund dafür an.

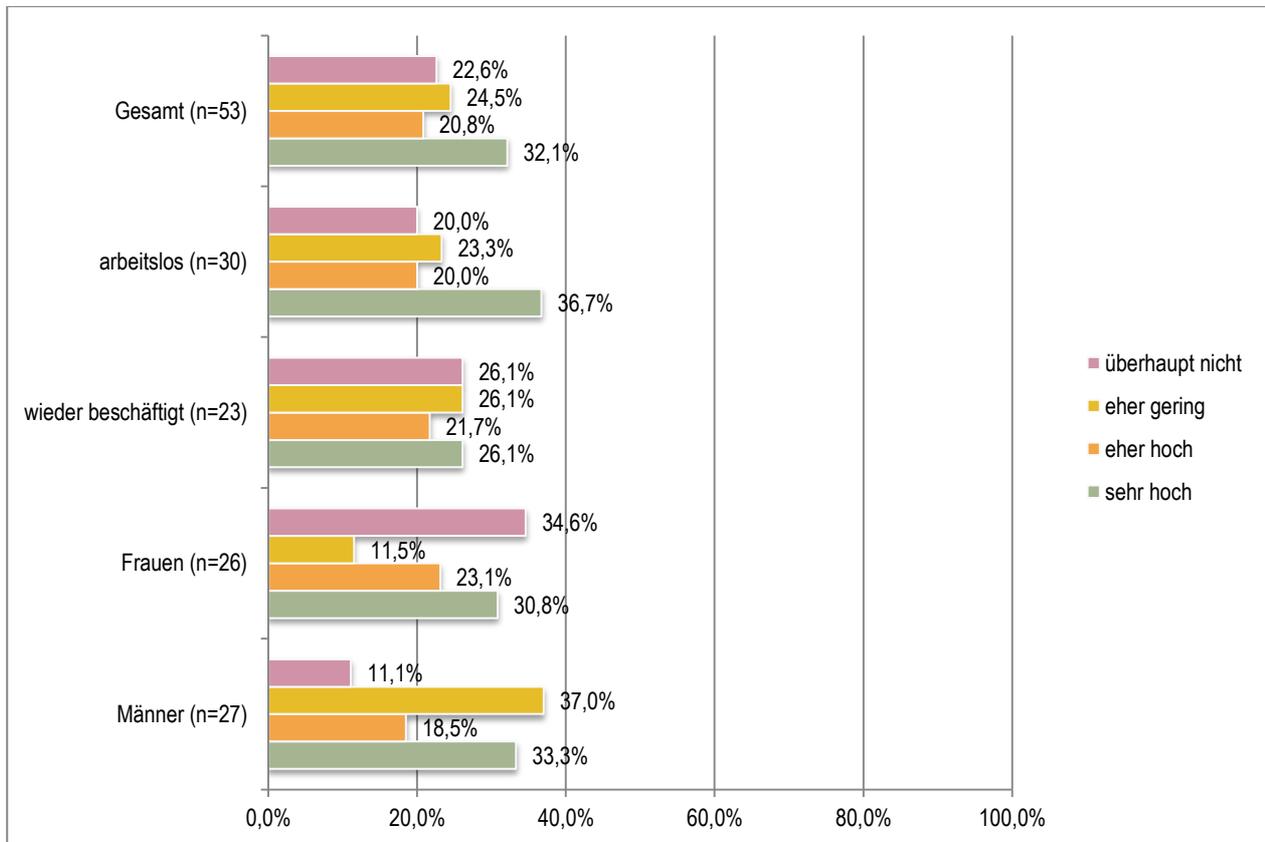
5.4 Weiterbildungsinteresse

Im Rahmen der Studie galt ein besonderes Augenmerk dem Weiterbildungsinteresse und der –bereitschaft den Personen 45+, weil AMS-BeraterInnen den Eindruck haben, dass es vor allem bei den älteren KundInnen Widerstände und Skepsis betreffend Kursangebote gibt. Aus diesem Grund widmete sich ein Fragenblock diesem Thema.

50% haben Weiterbildungsinteresse

Das Interesse an Weiterbildung ist bei etwas mehr als 50% (relativ) hoch. Tendenziell etwas höher bei den Befragten, die noch arbeitslos sind. Es zeigen sich auch Unterschiede nach Geschlecht.

Abbildung 30: Wie hoch ist Ihr Interesse an Weiterbildung generell?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Von jenen 13 Personen die angeben, maximal einen Pflichtschulabschluss zu haben, konnte sich mehr als drei Viertel nicht vorstellen, einen höheren formalen Abschluss nachzuholen oder eine fundierte Ausbildung zu machen.

Zum Thema Weiterbildung sagen jene, die ein (hohes) Interesse haben, dass dadurch die Chancen am Arbeitsmarkt verbessert werden können und es grundsätzlich gut sei, etwas Neues zu lernen („Ich bin immer interessiert an neuem Wissen, das macht das Leben spannend“) und mit der Zeit zu gehen. Skepsis herrscht dort und da, was das Erlernen eines ganz neuen Berufes betrifft. Für andere wiederum ist es durchaus vorstellbar noch eine (zweite) Lehre zu machen.

Jene Befragten, die geringes Interesse an Weiterbildung zeigen, begründen das zumeist mit ihrem Alter oder damit, dass sie kurz vor der Pension stehen. Einige Male werden auch Krankheiten als Hindernis angeführt.

Weiterbildungen sollen berufsbezogen und praktisch anwendbar sein

Wichtig ist den Befragten vor allem, dass Weiterbildungen wirklich berufsbezogen bzw. nützlich für den Beruf sind (z.B. Englisch, EDV) und die Inhalte praktisch anwendbar sind und/oder zu den persönlichen Interessen passen. Abschreckend, so einzelne, sind unnötige, insbesondere verpflichtende Kurse (*„Berufsbezogene Weiterbildung ist sehr interessant, wichtig ist, dass brauchbares Wissen vermittelt wird unnötig sind Kurse, wo man nur die Zeit absitzt“*). Die gute örtliche Erreichbarkeit wird auch dreimal angesprochen. Für zwei Befragte ist es am sinnvollsten eine Weiterbildung direkt in Hinblick auf den zukünftigen Arbeitsplatz, idealerweise beim zukünftigen Arbeitgeber, zu absolvieren.

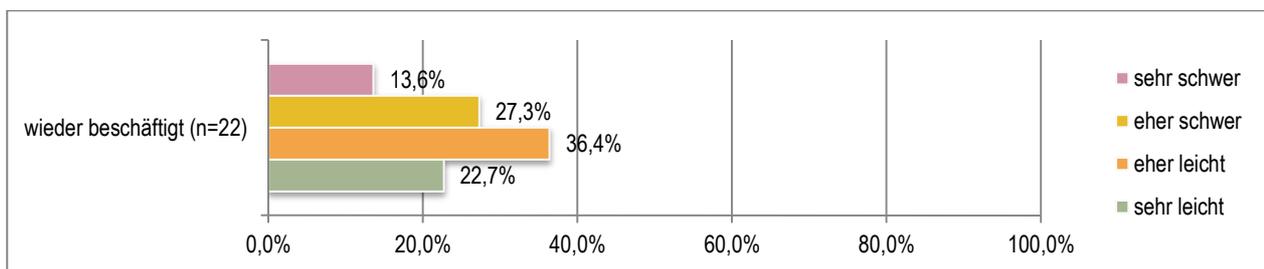
5.5 Die Gruppe der bereits wieder Beschäftigten

Über zwei Drittel der 23 Befragten, die zum Befragungszeitpunkt wieder beschäftigt sind, haben die Branche gewechselt. 8 Befragte (34,8%) arbeiten weniger als 30 Stunden, 17,4% genau 30 Stunden und der Rest (47,8%) mehr.

Hohe Eigeninitiative gefragt, persönliche Kontakte spielen eine große Rolle

Für 60% war es ihrer Aussage nach (eher) leicht, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden. Es waren allerdings laut den Befragten hohe Eigeninitiative und persönliche Kontakte gefragt. Bei jenen, die angeben, dass es (eher) schwer war, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, wird häufig das Alter als Hindernis angeführt.

Abbildung 31: Wie leicht oder schwer war es, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Letztlich ausschlaggebend waren aus Sicht der bereits wieder Beschäftigten vor allem persönliche Kontakte oder dass sie bereits bei der Firma bekannt waren. Dem entspricht, dass die neue Arbeitsstelle vor allem über Freunde und Bekannte gefunden wurde, gefolgt von einer Wiederbeschäftigung beim alten Arbeitgeber. Erfolgreiche Blindbewerbungen gab es bei 4 Personen und die Stellenvorschläge des AMS waren bei 3 Befragten erfolgreich.

Insgesamt war die Unterstützung des AMS für 22,7% dieser Befragtengruppe sehr hilfreich, für 18,2% eher hilfreich für das Finden des neuen Arbeitsplatzes. 31,8% fanden die Unterstützung eher nicht hilfreich und 27,3% gar nicht hilfreich.

Mehr und passende Stellenvorschläge durch das AMS wären hilfreich gewesen

Einige Personen hätten sich mehr Jobangebote seitens des AMS gewünscht, vereinzelt wird bemängelt, dass von dieser Seite wenige sinnvolle Vorschläge gekommen sind. Andere werfen ein, dass das AMS auch nicht zaubern könne und es generell zu wenig Jobangebote gäbe. Als trotzdem hilfreich wurde etliche Male die motivationale Unterstützung durch die AMS-BeraterInnen erlebt. Als hilfreich bei der Jobsuche wäre aus Sicht von 2 Befragten ein Kurs gewesen. Es wird vorgeschlagen, dass das AMS zielgerichtete Ausbildungen entsprechend der Nachfrage von Unternehmen anbietet.

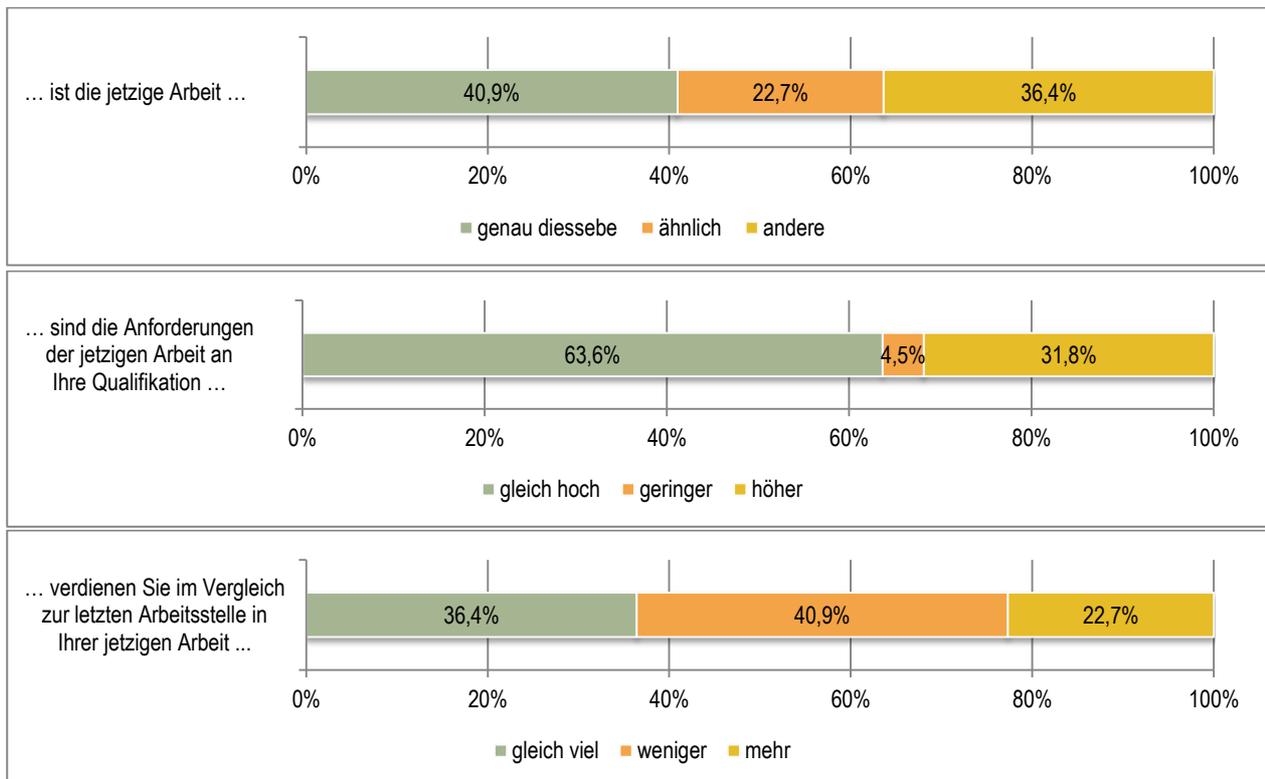
Von den 20 Personen, die dazu eine Angabe machen, erzählen 7, dass der neue Arbeitgeber eine Eingliederungsbeihilfe des AMS erhält. Von diesen sind 4 der Ansicht, dass diese Förderung für ihre Einstellung ausschlaggebend war.

40% hatten Einkommenseinbußen

Die bereits wieder Beschäftigten wurden auch gebeten, einen Vergleich zwischen ihrer Arbeitsstelle vor der Arbeitslosigkeit und ihrer jetzigen Arbeit vorzunehmen. Dieser Vergleich fällt folgendermaßen aus:

- Rund 40% arbeiten genau dasselbe wie davor.
- Bei 2/3 sind die Anforderungen an die Qualifikation gleich hoch geblieben.
- Immerhin rund 40% hatten Einkommenseinbußen.

Abbildung 32: Wenn Sie Ihre jetzige Arbeit, mit der Arbeit vor der letzten Arbeitslosigkeit vergleichen, ... (n=22)



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Viele der zum Befragungszeitpunkt wieder Beschäftigten berichten, dass die neue Arbeitsstelle in Ordnung sei, man müsse zufrieden sein, überhaupt eine Arbeit zu haben bzw. die Situation akzeptieren („Es ist beruflich ok, man muss nehmen, was man kriegt“). Ein paar Mal wird der Wunsch nach einer Vollzeitstelle geäußert, andere betonen die finanziellen Einbußen. Von körperlich belastender Arbeit und anstrengender Nachtschicht erzählen zwei Befragte. Einzelne heben hervor, sehr zufrieden mit der neuen Arbeit zu sein („Ich bin sehr zufrieden mit der neuen Arbeit, habe mich schnell in den Betrieb eingefügt“). Explizit unzufrieden äußert sich eine Person, die in Leiharbeit beschäftigt ist und aus ihrer Sicht zu wenig Geld verdient.

Die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit schildern die wieder beschäftigten Befragten als eine schwierige, vor allem in finanzieller Hinsicht.

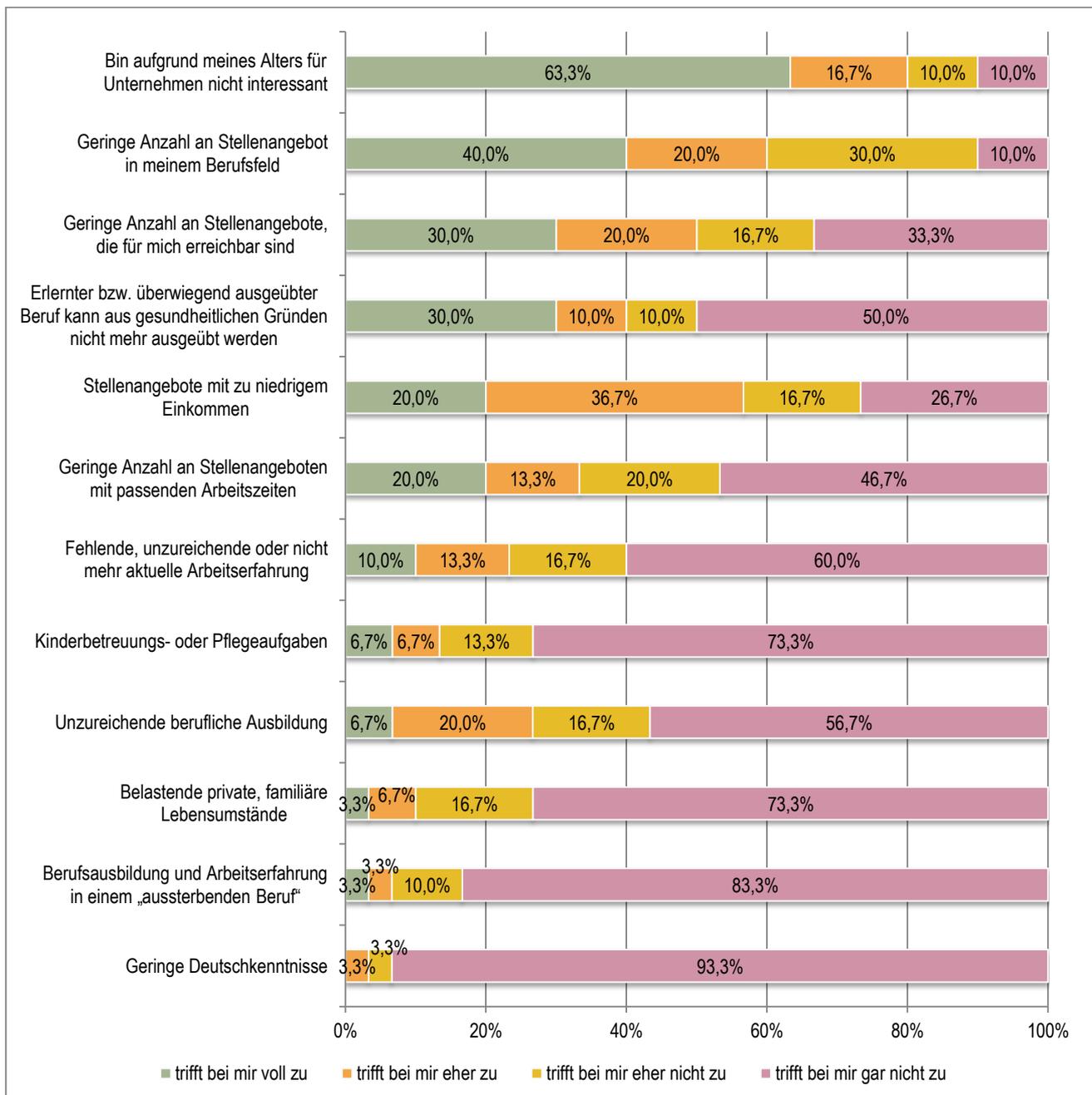
5.6 Die Gruppe der noch arbeitslosen Befragten

Die Befragten, die noch arbeitslos sind, suchen ihrer Angabe nach vor allem über Freunde und Bekannte, gefolgt von Bewerbungen auf Zeitungsinserate und über Jobportale im Internet (über den E-Job Room des AMS sucht ein Drittel dieser Befragten). Auch Blindbewerbungen spielen eine Rolle. Es wird von vielen Bewerbungen, kaum Rückmeldungen sowie vielen Absagen berichtet.

Alter wird als größtes Hindernis gesehen

Als Gründe, warum bisher noch kein Arbeitsplatz gefunden wurde, wird häufig das Alter, aber auch das Fehlen regionaler Arbeitsangebote im Berufsfeld angeführt.

Abbildung 33: Welche der nachfolgend angeführten Punkte sind aus Ihrer Sicht vor allem ausschlaggebend dafür, dass Sie noch immer nach einem passenden Arbeitsplatz suchen? (n=30)



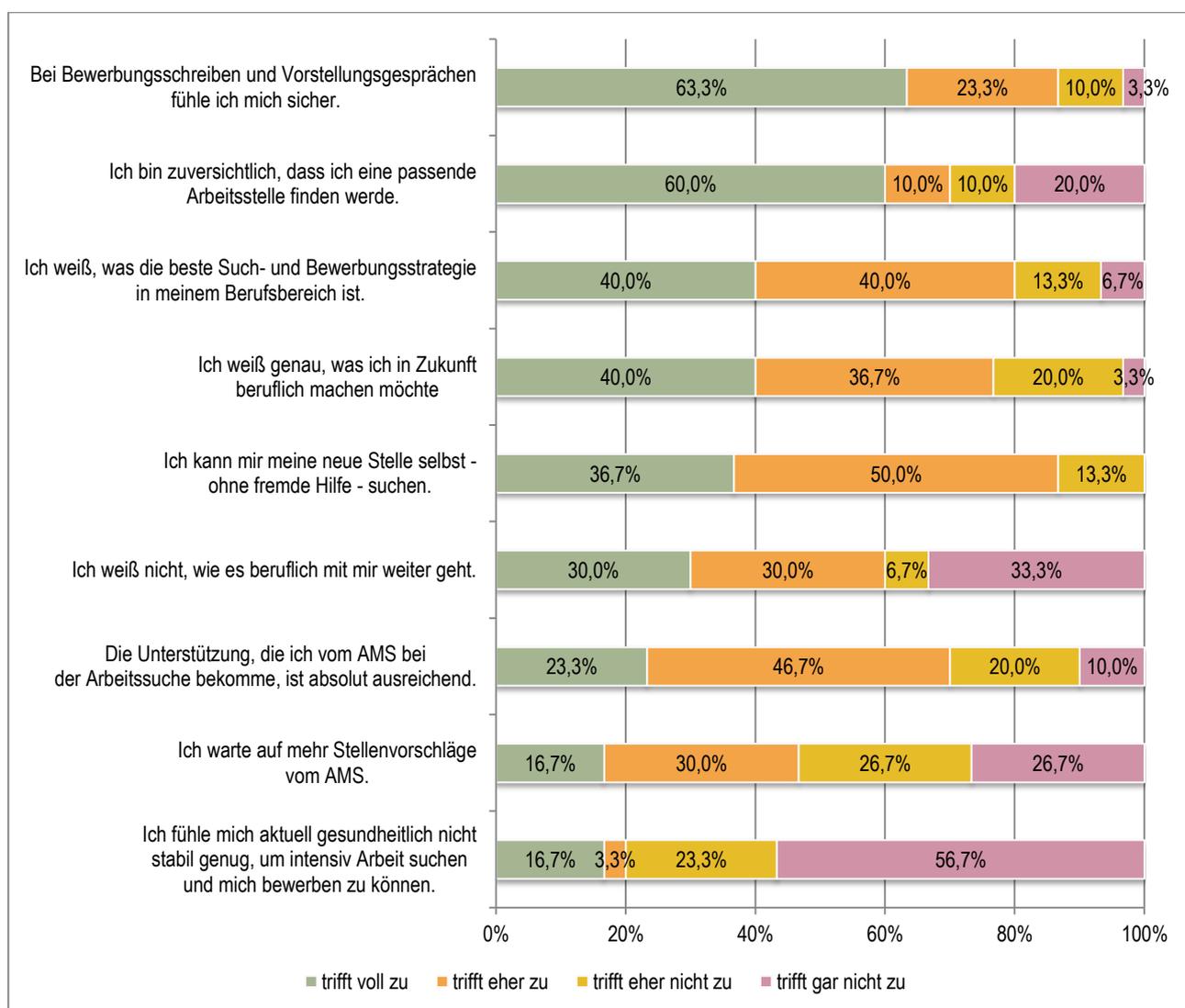
Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Aber auch andere Gründe, wie die schlechte örtliche Erreichbarkeit der Stellen bzw. die eingeschränkte Mobilität, der gesundheitliche Zustand und die geringe Entlohnung werden häufig angeführt.

Generell Sicherheit, Zuversicht und Orientierung, aber auch Anzeichen von Mutlosigkeit

Nach Ansicht der Befragten hat der bisherige Misserfolg bei der Arbeitssuche wenig mit ihrer Sicherheit im Bewerbungsprozess zu tun, zumeist herrscht auch noch Zuversicht und Orientierung, wohin der Weg führen soll. Es wird Eigeninitiative signalisiert. Dort und da zeigen sich aber Anzeichen der Mutlosigkeit.

Abbildung 34: Nun noch einige Aussagen zu Ihrem Arbeitssuch- und Bewerbungsprozess. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu? (n=30)



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Bei einer offenen Frage nach der aktuellen Befindlichkeit wird deutlich, dass sich einzelne Befragte mit der Situation der Arbeitslosigkeit halbwegs arrangiert haben, ein paar Mal wird hinzugefügt, man warte auf die Pension. Viele bezeichnen ihre Situation allerdings als schwierig, vor allem auch in finanzieller Hinsicht. Ein/e Befragte/r spricht von Existenzängsten.

Es wird betont, dass es ab einem gewissen Alter nicht einfach bzw. fast unmöglich sei, wieder eine neue Arbeit zu finden. („*Zu alt zum Arbeiten, zu jung für die Pension*“). Gesundheitliche Probleme werden in diesem Zusammenhang zwei Mal ins Treffen geführt. Ein paar Befragte wünschen sich nichts sehnlicher als sobald wie möglich wieder arbeiten gehen zu können.

Eigeninitiative und Aktivieren persönlicher Kontakte

Auf die Frage, was oder wer dabei helfen könnte, wieder einen Job zu finden, lautet eine häufige Antwort, dass vor allem Eigeninitiative und das Aktivieren persönlichen Kontakte gefragt sei („*Mit 60 ist es schwierig, aber wenn man unbedingt will, findet man was*“). Einzelne sind der Ansicht, dass das alles nichts nütze, weil sie für den Arbeitsmarkt einfach zu alt seien. Die Hilfe durch das AMS wird nur von 2 Befragten angeführt.

Dementsprechend antwortet auch ein Drittel nicht auf die Frage, wie das AMS unterstützen könnte, damit sie möglichst schnell wieder eine neue, passende Stelle finden. Drei Befragte merken hier an, dass das AMS wenig machen könne. Rund ein Viertel spricht von spezifischen Unterstützungsangeboten, wie individuelle Kurse, gewünschte Ausbildungen, Coaching, Führerschein und ähnlichem. Intensivere Vermittlungstätigkeit sowie intensivere Beratung wird von jeweils 2 Befragten angeführt.

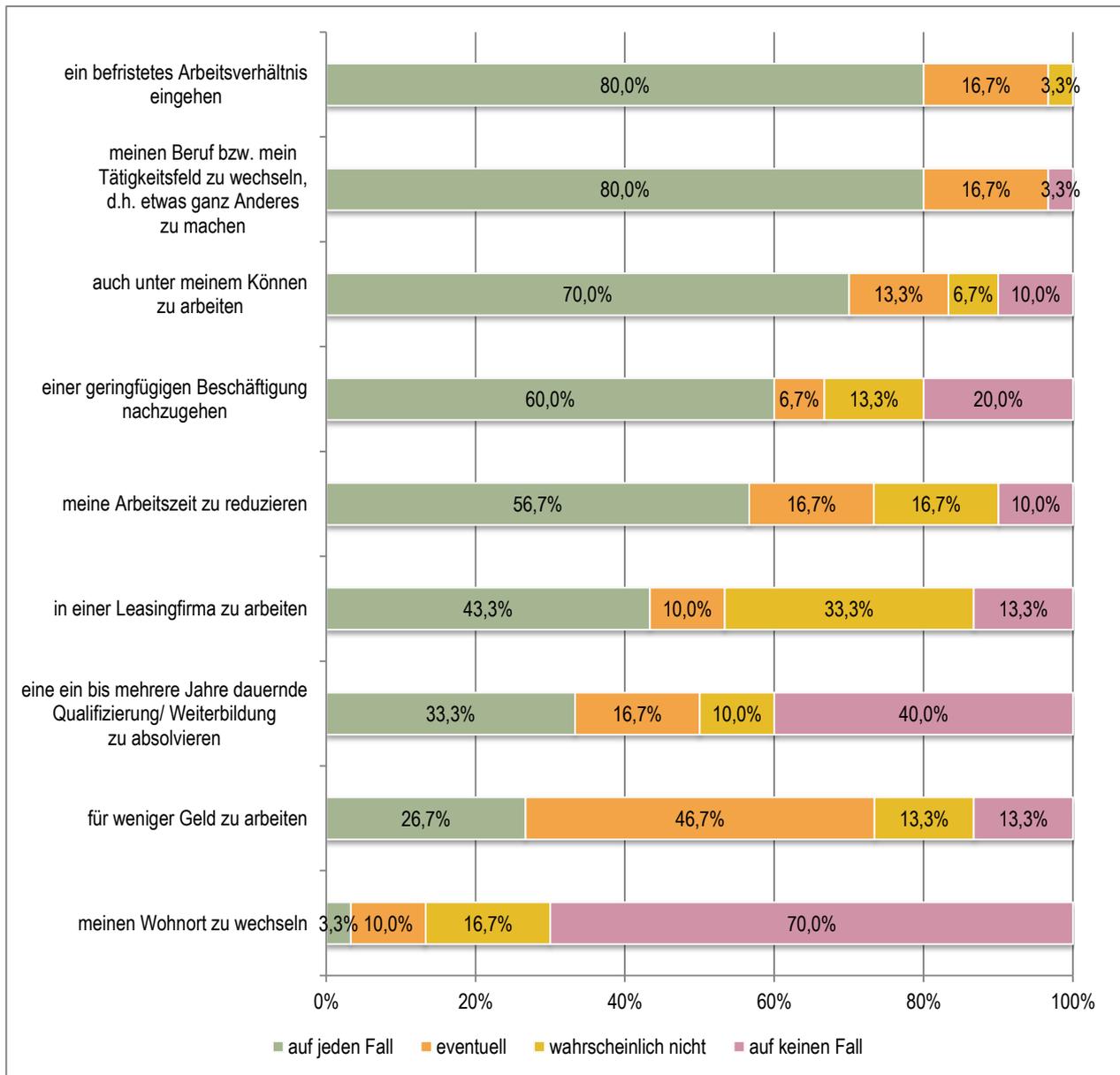
Kompromissbereitschaft auf mehreren Ebenen gegeben

Welche Kompromisse würden die Befragten eingehen, um wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen? Die größte Bereitschaft gibt es in Bezug auf den Wechsel des Berufes bzw. des Tätigkeitsfeldes und das Eingehen eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Unter dem eigenen Können zu arbeiten ist auch für sehr viele vorstellbar, ebenfalls einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen oder die Arbeitszeit zu reduzieren.

Auf weniger Gegenliebe stößt die Arbeit in einer Leasingfirma oder für weniger Geld, wobei der hohe Anteil an Personen, die sich das eventuell vorstellen könnten darauf hinweist, dass der Verdienst in Bezug zur konkreten Tätigkeit gesetzt wird. Kaum in Frage kommt der Wechsel des Wohnortes.

Sich selbständig zu machen könnten sich etwas mehr als ein Viertel der noch Arbeitslosen vorstellen und weitere 10% eventuell. 3 Befragte nennen hier das Feld Beratung. Die anderen Ideen: Einzelhandel, Gastronomie, Landwirtschaft, Gartengestaltung, Fitness/Sport, Medizintechnik, Export/Import, Vergnügungsgewerbe.

Abbildung 35: Arbeitsplätze entsprechen oft nicht ganz den eigenen Wünschen. Was würden Sie auf sich nehmen, um einen Arbeitsplatz bekommen? (n=30)

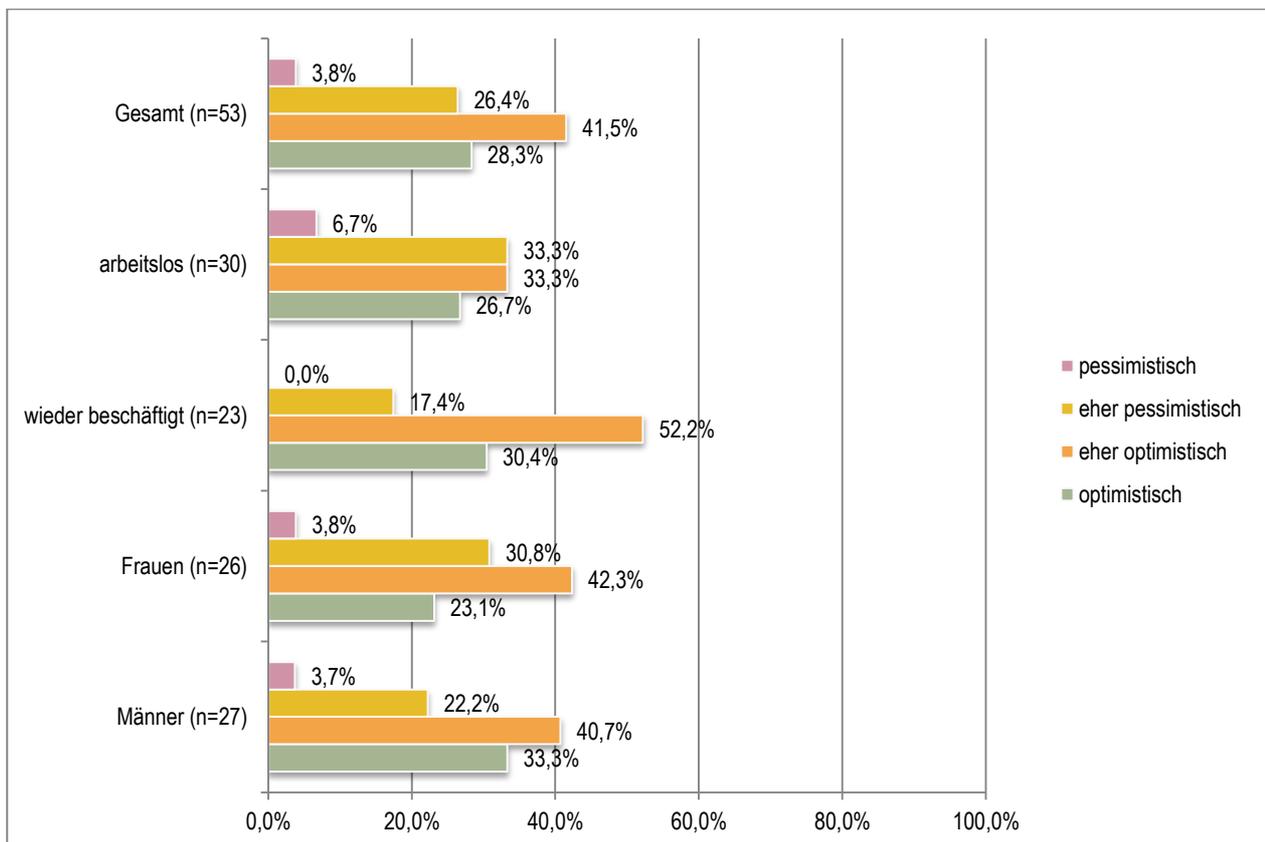


Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

5.7 Zuversicht in Bezug auf die berufliche Zukunft und Arbeitsfähigkeit

Sowohl die Arbeitslosen als auch die wieder Beschäftigten wurden nach ihrer beruflichen Zukunft gefragt. 70% der Befragten sehen diese (eher) optimistisch, wobei die bereits wieder Beschäftigten erwartungsgemäß optimistischer sind. Männer sind optimistischer als Frauen.

Abbildung 36: Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft allgemein?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

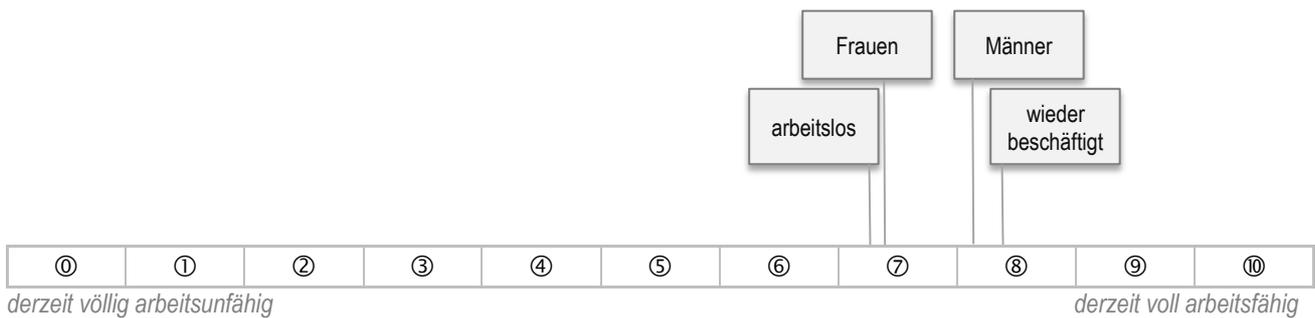
Die (eher) optimistisch in die Zukunft blickenden wieder Beschäftigten, begründen das vor allem damit, dass sich immer wieder berufliche Möglichkeiten ergeben können. („Die Wirtschaft geht wieder nach oben, wenn man irgendwas kann, geht's schon.“ „Ich sehe immer neue Wege, aber das Alter wird natürlich problematischer“). Die (eher) Pessimistischen führen dafür vor allem ihr Alter ins Treffen und die schlechte Wirtschaftslage.

Die trotz Arbeitslosigkeit (eher) Optimistischen heben zumeist hervor, dass sie generell zuversichtlich sind und nach vorne schauen („Wenn die Zeit kommt, wird sich was ergeben“). Die (eher) Pessimistischen konstatieren, dass ihr Alter ein Problem am Arbeitsmarkt darstellt. Zweimal wird die Krankheit als zusätzliche Erschwernis angeführt und dreimal die generell schwierige Situation am Arbeitsmarkt („Sehr schwierig, ich habe gesundheitliche Einschränkungen und es ist keine körperlich anstrengende Arbeit möglich und es gibt wenig geeignete Jobs“).

Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Schnitt auf 7,8 eingeschätzt

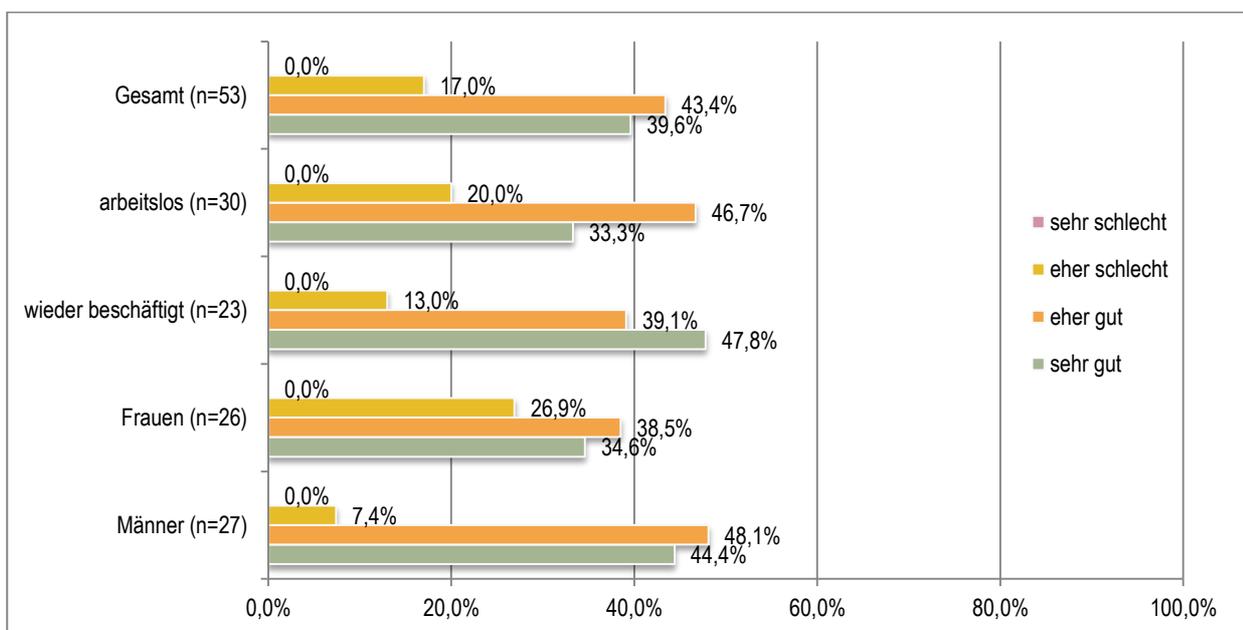
Wesentlich für den Blick in die berufliche Zukunft ist die Einschätzung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit. Auf einer Skala von 0 (derzeit völlig arbeitsunfähig) und 10 (derzeit voll arbeitsfähig) schätzten sich die Befragten im Schnitt auf 7,8 ein (wieder Beschäftigte im Schnitt auf 8,43 und Arbeitslose im Schnitt auf 7,3). Die Männer schätzen ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit mit 8,15 im Schnitt höher ein als die Frauen mit 7,42.

Abbildung 37: Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie sich dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben? (0 bedeutet, dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind)



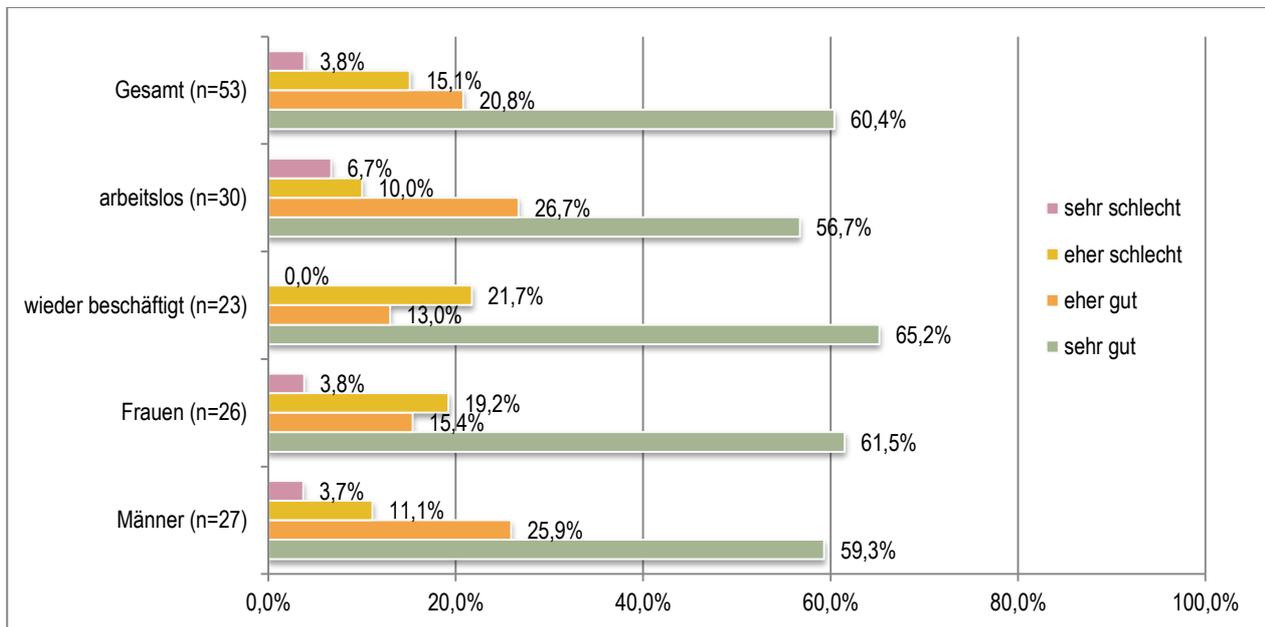
In Folge wurde genauer nach der Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperliche und in Bezug auf die psychischen Arbeitsanforderungen gefragt. Auch hier schneiden die wieder Beschäftigten und die Männer in ihrer Einschätzung besser ab.

Abbildung 38: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen Anforderungen ein?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Abbildung 39: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die psychischen Anforderungen ein?



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

Ergebnisse von Evaluierungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zeigen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person den Verlauf und den Erfolg einer Teilnahme wesentlich beeinflusst bzw. auf die Suchanstrengungen wirkt.

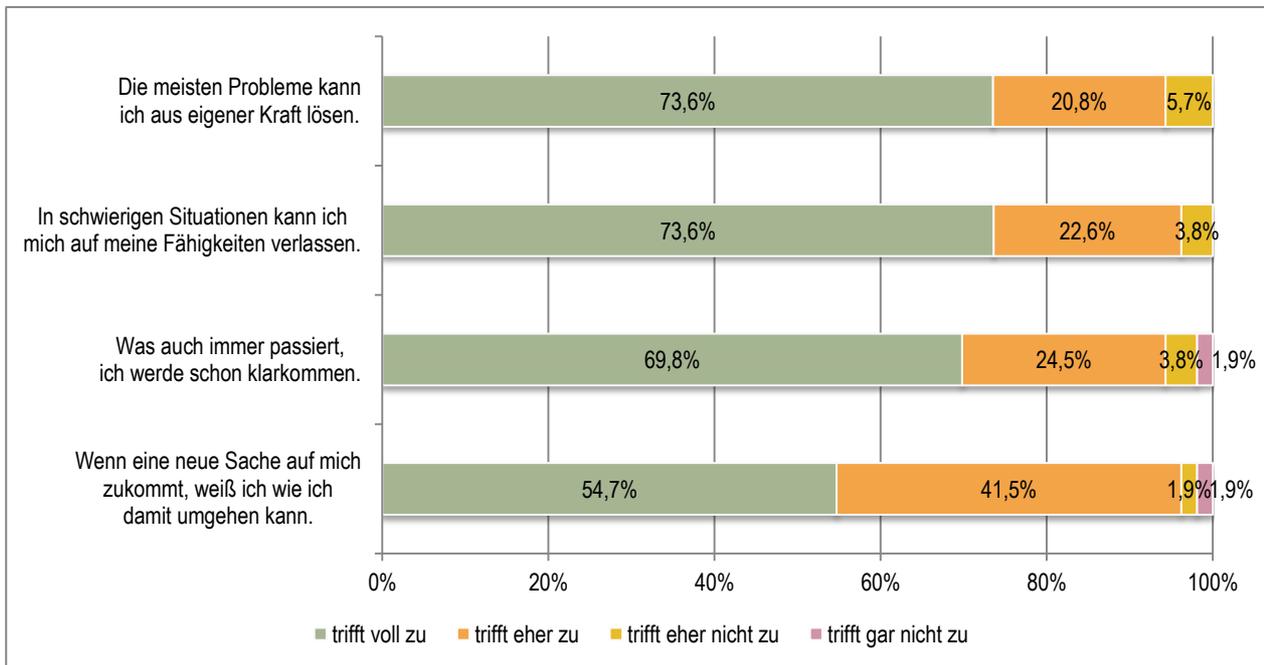
Das Konstrukt der Selbstwirksamkeit geht auf den Psychologen Albert Bandura zurück und bezieht sich auf die Einschätzung eigener Kompetenzen, Handlungen erfolgreich ausführen zu können. Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflussen zahlreiche Aspekte menschlicher Tätigkeiten, wie z.B. Ziele, Ausdauer, Strategienutzung und Umgang mit Misserfolg. Die Selbstwirksamkeitserwartung weist Beziehungen zu verwandten Konstrukten wie Selbstwert, Kontrollüberzeugungen und Ergebniserwartung auf. Sie ist eine wichtige personale Ressource.

Aus diesem Grund wurden im Rahmen der Telefoninterviews auch einige Fragen nach der Selbstwirksamkeitserwartung gestellt.

Glaube an die eigene Kompetenz bei Frauen geringer

Die meisten Befragten haben das Gefühl die meisten Probleme aus eigener Kraft lösen und sich in schwierigen Situationen auf die eigenen Fähigkeiten verlassen zu können und sind der Ansicht, auch in schwierigen Situationen klarzukommen. Die noch Arbeitslosen sind aber weniger zuversichtlich als die bereits wieder Beschäftigten (siehe Anhang Tabelle 29). Noch größer sind die Unterschiede nach Geschlecht. So stimmen beispielsweise 85,2% der befragten Männer der Aussage „Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen“ sehr zu, aber nur 53,8% der Frauen (siehe Anhang Tabelle 30).

Abbildung 40: Nun folgen Fragen zu Ihrem Vertrauen in sich selbst, Herausforderungen aufgrund Ihrer persönlichen Kompetenzen bewältigen zu können. (n=53)



Quelle: Telefonbefragung Personen 45+, November 2016

5.8 Offene Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge

Am Ende der Telefoninterviews wurde noch um offene Rückmeldungen zum Beratungs- und Betreuungsprozess im AMS und den AMS-Angeboten, insbesondere für Ältere, sowie um diesbezügliche Wünsche und Verbesserungsvorschläge gefragt.

Skepsis gegenüber AMS-Kursangeboten

Die Hälfte der Befragten nahm diese Gelegenheit wahr. Die meisten Rückmeldungen betreffen Kursangebote. Es ist von nicht zielführenden oder sinnlosen Kursen die Rede oder von Zwangskursen bzw. der Nicht-Nachvollziehbarkeit der Kurszuweisung (*„Das AMS schickt unwillige Leute in Zwangskurse, um die Zeit zu überbrücken, andere wollen Kurse machen, aber bekommen keinen Platz mehr“*). Einmal wird der Wunsch nach sinnvollen Beschäftigungsprojekten für Ältere geäußert.

Intensivere und individuellere Beratung gewünscht

Häufige Verbesserungsvorschläge betreffen den Beratungsprozess wie *„mehr Mut machen und Zuspruch geben“*, *„mit den Leuten wirklich zusammenarbeiten“*, *„mehr Eingehen auf die persönlichen Lebensumstände“* oder *„offener sein und mehr nachfragen“*. Auch von intensiverer Beratung und mehr Zeit für die Beratung ist die Rede.

Zwei Befragten betonen, dass sie sich vom AMS sehr gut betreut gefühlt haben und das AMS eine große Hilfe war.

Schwierige Arbeitsmarktsituation für Ältere, wenig Handlungsspielraum des AMS

Auf die Frage zur Beurteilung der Situation von sogenannten Älteren am Arbeitsmarkt wird diese häufig als sehr schwierig bezeichnet (*„Viele Firmen stellen 50+ gar nicht mehr ein“*), da könne das AMS auch nichts dagegen machen, so einzelne Anmerkungen. Es wird von Strukturproblemen und politischen Problemen gesprochen (*„Das AMS alleine kann auch keine Wunder wirken, alle waren sehr hilfsbereit“*).

Die Konkurrenz durch junge, motivierte und billige (v.a. ausländische) Arbeitskräfte, sei hoch. Häufig ist davon die Rede, dass Ältere überqualifiziert seien und aus Sicht der Unternehmen zu hohe Lohnansprüche stellen (*„Sehr schwierig, es gibt mehr Erfahrung, man ist aber auch teuer. Wenige passende Stellenangebote sind vorhanden, man ist zunehmend angewiesen auf persönliche Kontakte“*). Das Potenzial von Älteren, wie beispielsweise die Erfahrung und der andere Zugang zu Arbeit, werde aus Sicht einiger Befragter zu wenig geschätzt und sollte bewusster gefördert werden (*„Die Alten haben viel Berufserfahrung. Firmen sollten junge und alte Menschen mischen, denn die Jungen können viel von Alten lernen.“*).

6 Resümee und Handlungsempfehlungen

Bei der Personengruppe 45+ handelt es sich um eine Gruppe, die generell durchaus zufrieden mit der Beratung und Förderung durch das AMS ist. 57% sind sehr und weitere 30% sind eher zufrieden mit der Betreuung, die sie vom AMS erhalten haben. Die Quelle der Zufriedenheit ist vor allem die freundliche, professionelle und auf die Person eingehende Beratung durch die AMS-BeraterInnen, auch wenn sich diese manche noch intensiver und individueller wünschen.

Die face to face Kommunikation ist gerade Menschen aus der Babyboom-Generation, zu der viele der untersuchten Gruppe gehören, besonders wichtig und eine solche scheint im Rahmen der AMS-Beratung überwiegend gut zu gelingen.

Hohe Zufriedenheit mit Beratung, Stellenvermittlung kritischer betrachtet

Als kritischer stellt sich der Bereich Stellenvermittlung dar. Die Stellenvermittlung ist nur für die Hälfte der Befragten dieser Altersgruppe zum Zeitpunkt der Arbeitslosmeldung ein Anliegen, was damit zu tun haben könnte, dass angesichts der schwierigen Situation von „Älteren“ am Arbeitsmarkt geringe Handlungsmöglichkeiten auf Seiten des AMS erwartet werden, aber durchaus auch mit der Perspektive Pension, die manche Befragte aufweisen. Wenn dann Stellenvorschläge unterbreitet wurden, wird häufig Kritik an der Nicht-Passung geübt, weil z.B. der Arbeitsort zu weit weg liegt oder es sich um Stellen bei Personalüberlassungsfirmen handelt, was für eine Generation, der Kontinuität am Herzen liegt, wenig attraktiv ist. Ein anderer Kritikpunkt: bei Bewerbungen auf vom AMS unterbreiteten offenen Stellen erfolgt gar keine Rückmeldung von den Unternehmen.

Jene Befragte, die bereits eine neue Stelle gefunden haben, fanden zu rund 40% die Unterstützung des AMS hilfreich, die anderen führen den Erfolg primär auf ihr Eigenengagement und ihre sozialen Netzwerke zurück.

In Bezug auf das Kursangebot des AMS zeigt sich bei den Befragten einerseits eine sehr hohe Zufriedenheit mit den absolvierten Kursen, andererseits wird immer wieder von nicht zielführenden und sinnlosen Angeboten gesprochen.

Individueller und ganzheitlicher Zugang

Die Studie verdeutlicht noch einmal, wie heterogen die Gruppe der arbeitslosen Personen 45+ ist. Bereits junge Menschen sind sehr unterschiedlich, kommen noch individuelle Lebens- und Berufsbiographien dazu, dann vervielfachen sich die Unterschiede.

Diese unterschiedlichen Lebens- und Berufsgeschichten, die Unterschiede in Bezug auf den gesundheitlichen Zustand sowie in Bezug auf Haltungen und Perspektiven erfordern einen sehr individuellen Zugang in der Beratung.

Es bedarf einer ganzheitlichen Betrachtung der Person, eine Erfahrung, die auch in einem Beratungsprojekt in Wien für die Altersgruppe 50+ gemacht wurde. Wertschätzung vorhandener Berufs- und Lebenserfahrung und individuelles Abholen sowie eine umfassende Analyse aller im Laufe des Lebens erworbener Kompetenzen wurden als die zwei Erfolgsfaktoren identifiziert.²²

Dazu sind entsprechende Zeitressourcen für die persönliche Beratung notwendig, insbesondere auch, weil es bei einigen AMS-KundInnen dieser Altersgruppe um das Ausräumen des Selbstbildes als Ältere/r geht oder um eine Orientierung weg von der Perspektive Pension.

²² Vgl. AMS Wien und prospect Unternehmensberatung (2015), Seite 68

Wesentlich erscheint ein „Gespür“ seitens der AMS-BeraterInnen für die individuellen Bedarfe. So kann bei den einen eine rasche Vermittlung der richtige Weg sein, bei anderen, die den Verlust eine langjährigen Arbeitsplatzes oder eine psychisch belastende Tätigkeit „verdauen“ müssen, sich aber als kontraproduktiv erweisen.

Weg von der Masse

Individualität ist auch im Vermittlungs- und Bewerbungsprozess gefragt, weil „Älteren“ sonst droht, in der Masse zu schnell ausselektiert zu werden. Beispielsweise ist die hohe Bedeutung informeller Kontakte in der Arbeitssuche ein Hinweis darauf bzw. die Erfahrung des SfU, dass persönliche Beschreibungen einer Person hilfreich sind. Das sollte bei den in AMS-Bewerbungskursen erarbeiteten und reflektierten Bewerbungsstrategien und verfassten Lebensläufen und Motivationsschreiben Beachtung finden. Es braucht vor allem eine Aktivierung persönlicher Netzwerke und authentische Bewerbungsunterlagen, die einen wirklichen Eindruck von der Person vermitteln.

Nicht zielführend erscheinen allgemeine Motivationsschreiben, denn es muss gelingen, die bisherige Berufserfahrung und die erworbenen Kompetenzen gezielt mit den Anforderungen einer spezifischen offenen Stelle in Verbindung zu bringen und im Schreiben die eigene Persönlichkeit spürbar werden zu lassen. Die Bewerbungen sollten sich durch ein „Alleinstellungsmerkmal“ auszeichnen und sich so aus der Masse hervorheben.

Hilfreich wäre sicher eine Ansprechperson, an die sich AMS-KundInnen für die Durchsicht ihrer jeweiligen Motivationsschreiben wenden könnten. Diese Aufgabe ist für AMS-BeraterInnen nur schwer leistbar.

Subgruppen mit besonderem Beratungsbedarf

Wie die Ergebnisse der Fragen zur Selbstwirksamkeitserwartung, zur Zuversicht der beruflichen Zukunft und die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit betreffend zeigen, haben Frauen dieser Altersgruppe einen besonderen Beratungsbedarf, wobei es bei diesen vor allem um die Stärkung des Selbstbewusstseins und um den Glauben an die eigenen Fähigkeiten geht.

Laut Albert Badura gibt es vier Quellen, die die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person im Laufe ihres Sozialisationsprozesses beeinflussen:

- Eigene Erfolgserlebnisse: Erfolg bei der Bewältigung einer Situation stärkt den Glauben an die eigenen Fähigkeiten.
- Stellvertretende Erfahrung: Meistern andere mit ähnlichen Fähigkeiten eine Aufgabe, traut man sich diese auch selbst eher zu.
- Verbale Ermutigung: Menschen, denen gut zugeredet und von anderen etwas zugetraut wird, strengen sich mehr an.
- Emotionale Erregung: eigene physiologische Reaktionen auf neue Anforderungssituationen (z.B. Herzklopfen, Hände zittern, Schweißausbrüche).

Das gilt es in der AMS-Beratung, z.B. durch motivierende Gesprächsführung, zu beachten, aber auch im Rahmen von AMS-Kursangeboten stärker zu berücksichtigen, indem beispielsweise positive direkte Bewältigungssituationen ermöglicht, Modellpersonen eingeladen oder Übungen zum Abbau von Stressreaktionen integriert werden.

Sehr intensive Beratung ist auch bei jenen notwendig, die in ihren Krankheiten „gefangen“ scheinen, hier bedarf es insbesondere salutogenetischer Zugänge. Salutogene Modelle beschäftigen sich im Gegensatz zu pathogenen Modellen mit der Entstehung von Gesundheit. Gesundheit und Krankheit werden als Zustände betrachtet, die sich gegenseitig nicht ausschließen. Jeder Mensch hat gesunde und kranke Aspekte und es gilt den Blick vor allem auf die personalen Ressourcen (gesundheitserhaltende und Gesundheit wiederherstellende Verhaltensweisen, Ansichten und

Überzeugungen einer Person) sowie auf die sozialen Ressourcen (soziale Beziehungen, die die Bewältigung von Anforderungen unterstützen) zu richten.

Besondere Beratungszugänge sind auch bei Personen notwendig, für die der Arbeitsplatzverlust eine tiefe persönliche Kränkung und ein einschneidender Bruch in ihrer bisherigen Berufsbiographie ist.

Es braucht Türöffner

In Bezug auf die Vermittlung von Personen 45+ verdeutlichen vor allem die Aussagen der befragten AMS-BeraterInnen, dass es hier besonderer Vorgangsweisen bedarf.

Wenn ArbeitgeberInnen junge Menschen einstellen, ist damit oft die Hoffnung verbunden, dass sie diese in die gewünschte Richtung formen können. Da diese Erwartung mit „älteren“ BewerberInnen weniger verbunden ist, besteht vermutlich höhere Unsicherheit bei der Personalentscheidung. Dazu kommt bei einigen Personen dieser Altersgruppe, dass sie ihre Kompetenzen nicht immer anhand formaler Bildungsabschlüsse oder Zertifikate belegen können und unklar bleibt, was sie sich im Laufe ihres Berufslebens wirklich angeeignet haben und wie sie Arbeitsaufgaben ausführen und mit anderen zusammenarbeiten.

Dazu kommen bei manchen Unternehmen Zuschreibungen gegenüber „Älteren“, wie „oft krank, weniger technik-affin, unflexibel“, usw.

Wenn die Neueinstellung dieser Arbeitskraft dann noch mit höheren Kosten verbunden ist, bleiben „Ältere“ vielfach auf der Strecke.

In diesem Fall braucht es Türöffner. Diese sind deshalb sinnvoll, weil Studien zeigen, dass positive Rekrutierungserfahrungen die Einstellungsbarrieren reduzieren, denn generalisierte Altersbilder betreffen häufiger ältere BewerberInnen als die eigenen älteren MitarbeiterInnen.²³

Das persönliche Kennenlernen ist ein solcher Türöffner. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat sich in der Stellenvermittlung für diese Gruppe das Instrument der Eingliederungsbeihilfe bewährt, so die Ergebnisse der Studie.

Die Eingliederungsbeihilfe ist nicht nur eine Möglichkeit, eine Person kennenzulernen, sondern auch ein finanzieller Anreiz. Wie eine Befragung von 300 Personalverantwortlichen in Österreich aus dem Jahr 2014 zeigt, stoßen insbesondere monetäre Anreize (Begünstigungen bei der Steuer und Sozialversicherung, Einstellbeihilfen oder Altersteilzeit) für die Aufnahme älterer Beschäftigter auf großes Interesse bei den Betrieben.²⁴

Bei „Älteren“ geringere Mitnahmeeffekte bei Eingliederungsbeihilfe

Bei der Gruppe der „Älteren“ fallen laut einer Wifo-Studie auch die Mitnahmeeffekte bei der Eingliederungsbeihilfe, im Durchschnitt 52%²⁵, geringer aus. Die Mitnahmeeffekte liegen bei den jüngeren Altersgruppen um rund 15 Prozentpunkte über jenen der Älteren (15- bis 24-Jährige: 61%, 25- bis 44-Jährige: 60%, 45- bis 54-Jährige: 44%). Auch die arbeitsmarktpolitische Wirkung ist bei dieser Gruppe deutlich besser. Über 45-Jährige sind darüber hinaus jene Altersgruppe mit den günstigsten fiskalischen Effekten.²⁶

Angesichts dieser guten Ergebnisse der Eingliederungsbeihilfe für die Untersuchungsgruppe wäre zu überlegen, ob diese Beihilfe ab einem gewissen Alter, z.B. bei über 55-Jährigen, bereits nach drei Monaten Arbeitslosigkeit gewährt werden könnte, wobei hier die Saisonbeschäftigung zu berücksichtigen ist. Der Vorschlag eines befragten AMS-Mitarbeiters: Krankenstandstage oder Zeiten

²³ Vgl. Haydn Franziska et al. (2014), Seite 65f

²⁴ Vgl. Haydn Franziska et al. (2014), Seite 7f

²⁵ Das bedeutet, dass rund die Hälfte der geförderten Beschäftigungsverhältnisse auch ohne Förderung für einen vergleichbaren Personenkreis von Arbeitslosen an ähnlichen Arbeitsplätzen zustande gekommen wäre.

²⁶ Vgl. Eppel Rainer et al. (2011), Seite 216 ff und Seite 220

in einem Beschäftigungsprojekt sollten auf jeden Fall zu den 182 Tagen²⁷ AMS-Betreuung, die Voraussetzung sind, dazugerechnet werden.

Frauen stärker fördern und weitere Instrumente nutzen

Wie die sekundärstatistische Datenauswertung zeigt, wurden im Jahr 2015 weniger Frauen als Männer über die Eingliederungsbeihilfe gefördert, was sich 2016 nach Aussage des AMS aber etwas ausgeglichen hat. Es wird empfohlen, die Zielgruppe Frauen noch stärker zu fördern, nicht zuletzt weil der Arbeitsmarkterfolg der Eingliederungsbeihilfe bei Frauen ein besserer ist als bei Männern. Dazu kommt laut der bereits zitierten Wifo-Studie, dass sich für Frauen geringere Mitnahmeeffekte ergeben.²⁸

Es gibt aber auch andere Instrumente, die ein persönliches Kennenlernen ermöglichen und so als Türöffner dienen, wie z.B. Arbeitserprobung oder Praktika. Im Einzelfall ist vom AMS gut abzuwägen, welches Instrument das Beste ist.

Diese Instrumente sind zwar weniger kostenintensiv als die Eingliederungsbeihilfe, es wurde aber, so einzelne AMS-BeraterInnen, die Erfahrung gemacht, dass manche Unternehmen dieses Zur-Verfügung-Haben von Gratis-MitarbeiterInnen ausnutzen. Um das zu verhindern, wurde, so das AMS, ein entsprechendes Controlling eingeführt.

Wenn aus Kostengründen die Eingliederungsbeihilfe nicht ausgeweitet werden kann, könnte über eine Eingliederungsbeihilfe „light“ nachgedacht werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die von einem AMS-Vertreter eingebrachte Idee einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für „Ältere“ näher in Betrachtung zu ziehen. Dieses Instrument hat einen positiven Effekt auf die Arbeitsmarktintegration für diese Zielgruppe und ermöglicht durch Vorbereitungsmaßnahmen und Arbeitserprobung einen niederschweligen Einstieg.²⁹

Sinnstiftung und Kombilohn als Türöffner bei Betroffenen

Es braucht aber nicht nur für die Unternehmen Türöffner, sondern auch bei der Zielgruppe sind immer wieder Barrieren zu überwinden. Bei ArbeitnehmerInnen, die nach einer langjährigen stabilen und gut entlohnten Tätigkeit kaum eine Perspektive auf eine ähnliche Position haben, das aber unbedingt anstreben, sollte eine gezielte Auseinandersetzung mit zwar geringer entlohnten, jedoch für die Betroffenen auf anderen Ebenen sinnstiftenden Tätigkeiten (z.B. im Sozialbereich) erfolgen. Auf dieser Grundlage kann dann auch in neuen Feldern intensiv und zielorientiert nach einer passenden Stelle gesucht werden. Die Arbeitsaufnahme selbst könnte durch Formen der lohnbezogenen Unterstützung begleitet werden. Laut Erfahrung der befragten AMS-BeraterInnen ist der Kombilohn oft so ein Türöffner, weil er die Bereitschaft erhöht, eine schlechter bezahlte Arbeitsstelle anzunehmen.

Sich selbst die Tür leichter öffnen können

„Ältere“ arbeitslose Personen sollten darüber hinaus gut darauf vorbereitet werden, wie sie sich selbst die Türen öffnen können. So gilt es, im Bewerbungsgespräch beispielsweise nicht allgemein von Erfahrung zu sprechen, sondern zu konkretisieren, was damit gemeint ist bzw. wie sich diese in der konkreten Stelle, für die man sich bewirbt, positiv auswirken könnte, z.B. höhere Problemlösungskompetenz, Erkennen von Zusammenhängen, Umgang mit Komplexität, Übersicht bewahren, Selbständigkeit.

²⁷ Im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ werden neue Arbeitsverhältnisse von beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Personen (Frauen und Männer) ab 50 Jahren, die länger als 182 Tage in Betreuung des Arbeitsmarktservice Burgenland stehen, gefördert.

²⁸ Vgl. Eppel Rainer et al. (2011), Seite 216 ff und Seite 220

²⁹ Vgl. Litschel Veronika et al. (2016), Seite 52

Eine Kompetenzbilanz, die beispielsweise im Rahmen eines AMS-Kurses erarbeitet wird, hilft dabei, erworbenes Wissen und Erfahrungen transparent zu machen, die eigenen Stärken zu erkennen und auch zu kommunizieren.

Es gilt, im Bewerbungsgespräch mitunter die Ansicht von Unternehmen, dass lange Berufserfahrung zu geringer Aufgeschlossenheit gegenüber Neuerungen führe und oft sehr betriebsspezifisch ist, zu durchbrechen.³⁰

Bearbeitung von generalisierenden Bildern

Darüber hinaus müssen generalisierende Bilder über „Ältere“ bearbeitet werden, vor allem, weil sich einige Unternehmen noch zu wenig mit diesem Thema auseinandergesetzt haben und es bedarf des Hervorhebens der Vorteile „älterer“ BewerberInnen. Hier sollte durchaus auf Forschungsergebnisse zurückgegriffen werden, z.B. treten laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft 15- bis 24-Jährige alle zwei Jahre eine neue Stelle an, während die Altersgruppe 50 plus dies nur noch alle sechs Jahre tut.³¹ Da Personalwechsel immer mit Kosten verbunden sind – diese können sich sogar auf das 2,5-fache eines Jahresgehaltes summieren³² – kann das ein wichtiges Argument sein, wenn die Einstellung einer „älteren“ Person wirklich mit höheren Personalkosten verbunden ist.

Wie im Kapitel Ausgangslage bereits erläutert wurde, wird allerdings mit den höheren Lohnkosten zu vorschnell argumentiert. Laut IHS-Studien sind rund 70% der älteren Arbeitslosen ArbeiterInnen, für die keine oder nur schwach ausgebaute Regeln der Lohnseniorität existieren und auch in vielen Angestelltenbereichen sind die Unterschiede geringer als zumeist angenommen.³³

Die Bearbeitung von generalisierenden Bildern ist wichtig, obwohl sich die meisten der befragten Unternehmen „Älteren“ gegenüber offen zeigen. Da allerdings im Rahmen dieser Studie nur 10 BetriebsvertreterInnen interviewt wurden, sei an dieser Stelle auf eine andere Befragung verwiesen.

Die bereits erwähnte Befragung von 300 Personalverantwortlichen in Österreich aus dem Jahr 2014 zeigt eine relativ positive und differenzierte Einschätzung gegenüber der Gruppe der „Älteren“ als mögliche zukünftige MitarbeiterInnen. Es werden Stärken in den sozialen Kompetenzen, im Erfahrungswissen, in der Fähigkeit Verantwortung zu übernehmen sowie in der positiven Wirkung auf das Arbeitsklima gesehen. Das spiegelt sich aber nicht unbedingt in den konkret beobachtbaren betrieblichen Rekrutierungspolitiken wieder. Eine Vermutung ist, dass es sich auch um sozial erwünschtes Antwortverhalten und eine Tabuisierung von Diskriminierung handelt. Immerhin sehen ein Drittel der befragten Unternehmen auch Herausforderungen, wie sinkende Leistungsfähigkeit, fehlende Flexibilität oder krankheitsbedingte Ausfälle. Die Herausforderungen werden insbesondere im Zusammenhang mit der Produktivität gesehen, die wichtigste Entscheidungsgrundlage für die Personalselektion.³⁴

Generalisierte Altersbilder werden aktuell vom Service für Unternehmen des AMS thematisiert. Hier erscheint eine differenzierte Vorgangsweise sinnvoll. Unternehmen mit einem hohen Anteil an älteren MitarbeiterInnen rekrutieren beispielsweise selten neue MitarbeiterInnen, aber wenn, dann nehmen sie zu einem deutlich höheren Anteil BewerberInnen über 50 auf. Betriebe mit jüngerem Altersdurchschnitt, die vor allem in Wachstumsbranchen angesiedelt sind, zeigen durchaus Potenzial, der Zugang und die Kommunikation müssen hier aber anders sein.³⁵

³⁰ Vgl. Koller Barbara, Gruber Hannelore (2001), Seite 489 und 494

³¹ Vgl. <http://www.augsburger-allgemeine.de/themenwelten/wirtschaft/Juengere-Arbeitnehmer-wechseln-haeufiger-Arbeitsplatz-id17838531.html>

³² Vgl. <http://www.zwp-online.info/de/zwpnews/wirtschaft-und-recht/personalmanagement/fluktuationskosten-wie-teuer-ist-ein-personalwechsel-wirklich>

³³ Vgl. Titelbach Gerlinde et al. (2015), Seite 41 sowie Müllbacher Sandra et al. (2015), Seite 74f

³⁴ Vgl. Haydn Franziska et al. (2014), Seite 7f

³⁵ Vgl. Haydn Franziska et al. (2014), Seite 64

Beratung im Bereich langfristig orientierte Personalpolitik und Unternehmenskultur

Eine Rolle könnte auch die Impulsberatung für Betriebe³⁶ spielen, nicht nur, was das Ausräumen von Vorurteilen und falschen Annahmen betrifft, sondern auch, indem im Rahmen dieser Beratung mit den Unternehmen an den Themen nachhaltige Personalpolitik und Unternehmenskultur gearbeitet wird.

Laut einer Studie von Forba schafft eine langfristig orientierte Personalpolitik im Allgemeinen förderliche Rahmenbedingungen für „ältere“ Arbeitskräfte. Darüber hinaus sind es die Sozialordnung im Betrieb und die gesamte Unternehmenskultur, die den eigentlichen Rahmen speziell für die Einstellung „Älterer“ bildet. Es geht im Prinzip um die ethisch-moralische Fundierung der Unternehmenspolitik, die auch im Umgang mit den Beschäftigten zum Ausdruck kommt, etwa wie die Unternehmen reagieren, wenn bei einem/r MitarbeiterIn chronische gesundheitliche Beschwerden auftreten, die ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.³⁷

Bilder in den Köpfen der Betroffenen verändern

Defizitäre Zuschreibungen an das Alter und Bilder von „Alten“ sind aber auch in den Köpfen der Arbeitslosen verankert. In der AMS-Beratung und in AMS-Kursangeboten ist es wichtig, diese Bilder aufzuspüren und sie gegebenenfalls zu verändern. Hier kann auch am Bild „zu alt, um etwas zu lernen“ gearbeitet werden, denn laut der Zielgruppenbefragung im Rahmen dieser Studie wird geringes Weiterbildungsinteresse oft mit dem Alter begründet. Eine entsprechende Betreuung kann dazu beigetragen, Lernen und Veränderung positiv zu besetzen.

Auf alter(n)sgerechte Didaktik und Methodik achten

Bei anschließenden Kursangeboten ist zu beachten, dass „Ältere“ auf andere Art und Weise lernen als Jüngere. Folglich bedarf es einer entsprechenden Didaktik und Methodik. So ist für Ältere gerade die Anschlussfähigkeit an vorhandenem Wissen sowie die Verknüpfung mit Erfahrungen und der Lebensrealität beim Lernen von Bedeutung. Traditioneller Frontalunterricht, bei dem wenig auf vorhandenes Praxiswissen zurückgegriffen wird, stellt häufig ein Problem dar. In dieser eher passiven Lernsituation sinkt die Lernmotivation, da kein Verwertungszusammenhang gesehen wird.

Altersgerechte Didaktik heißt beispielsweise Reflexion und Einbindung des Erfahrungswissens, Inhalte in einen sinnvollen Kontext stellen, ein Selbstverständnis der TrainerInnen als ModeratorInnen und BegleiterInnen des Lernprozesses, neue Lehrinhalte an bereits bekanntes Wissen sowie an persönliche Motive und Assoziationen anknüpfen, Üben und Wiederholen, um das neu erworbene Wissen „haltbar“ zu machen, Verbindung von neuem und altem Wissen sowie Bezug zur Lernbiographie und dem Lernverständnis.³⁸ Übrigens sind solche Herangehensweisen auch für Jüngere empfehlenswert.

Fundiertes praktisches Lernen und Nutzentransparenz

Dazu ein interessantes Forschungsergebnis. Im Rahmen einer Studie im Auftrag des AMS OÖ, bei der 304 unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose im Alter zwischen 45 und 49 zu ihren Weiterbildungserfahrungen und –wünschen befragt wurden, hat sich als präferierte Form der Weiterbildung ein theoretisch fundiertes praktisches Lernen herausgestellt. Handlungsorientierung und eine Verankerung des Gelernten in tatsächlichem beruflichem Tun ist von großer Wichtigkeit. Weiterbildung steht in erster Linie im Kontext von beruflichem Erfolg und persönlichem Gewinn.

³⁶ Die Impulsberatung ist ein kostenfreies Beratungsangebot des AMS, das Unternehmen bei der Bearbeitung von Themen, die sowohl die Personalentwicklung im Betrieb als auch den Arbeitsmarkt betreffen, unterstützt. Die Beratung wird im Auftrag des AMS von einem beauftragten Beratungsunternehmen durchgeführt.

³⁷ Vgl. Krenn Manfred, Vogt Marion (2007), Seite 144

³⁸ Vgl. Brünner Anita (2011), Seite 4ff.

Wichtig ist Selbstvertrauen durch neues Wissen, Spaß am Lernen, berufliche Verwertbarkeit und auch Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos. Zentral ist die Nutzentransparenz, d.h. die Ziele müssen es Wert sein, das Neu- und Umlernen auf sich zu nehmen. Dies ist besonders wesentlich, wenn es um die Vermittlung überfachlicher Qualifikationen geht, auf die viele AMS-Angebote adressieren.³⁹

Das Interesse an Weiterbildung kann also insbesondere dann erhöht werden, wenn diese wirklich berufsbezogen ist und die Inhalte praktisch anwendbar sind. Das erste Signal wird bereits in der Kursbeschreibung gesetzt. Um Teilnahmemotivation nicht nur für Fachkurse, sondern auch für Bewerbungstrainings und Vermittlungshilfekurse zu erreichen, kann eine lernergebnisorientierte Beschreibung hilfreich sein.

Anderen Zugang zur IKT näherbringen

Zu beachten ist bei Kursen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien, für die hoher Bedarf gesehen wird, dass es sich bei dieser Personengruppe um sogenannte „digital immigrants“ handelt, also um Personen, die die digitale Welt erst im Erwachsenenalter kennengelernt haben. Viele verwenden diese Technologien zwar, z.B. benutzen Anwendungsprogramme, nutzen aber nicht die vielen Möglichkeiten, die diese bieten und beherrschen die Technik nicht.

In Kursangeboten sollte deshalb unbedingt auch ein anderer, direkterer Zugang zu IKT vermittelt und Berührungsängste abgebaut werden, wie beispielsweise dadurch, trial and error Lösungen zu finden oder selbständig Programme herunterzuladen. An die IKT herangeführt werden sollten insbesondere auch Personen aus der Produktion, die bislang in ihrer Arbeit nicht mit diesen neuen Technologien konfrontiert waren.

Weiterbildungsbedarf im Bereich IKT, natürlich auf einem anderen Niveau, scheinen laut AMS auch „ältere“ höherqualifizierte TechnikerInnen aufzuweisen. Bei diesen stellen sich mangelnde Erfahrung und Wissen in Bezug auf neue Technologien als Vermittlungshindernisse heraus.

Formale Abschlüsse nachholen

Personen dieser Altersgruppe, insbesondere 45- bis 50-jährige, die keine über dem Pflichtschulabschluss liegende formale Qualifikation aufweisen, sollten durchaus auch dazu motiviert werden, eine berufliche Ausbildung nachzuholen und in Folge entsprechende Unterstützung erhalten. Hingewiesen sei an dieser Stelle beispielsweise auf das Projekt „Du kannst was“ der burgenländischen Volkshochschule, dessen Ziel es ist, Menschen mit viel Berufserfahrung, aber ohne abgeschlossene Lehre dabei zu unterstützen, sich diese Berufspraxis anerkennen zu lassen.

SÖBs und GBPs eignen sich für diese Personengruppe

Abseits von Kursen können „Ältere“ von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) profitieren.⁴⁰ Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigungsprojekte zum Teil für den Übergang in die Pension genutzt werden bzw. dieses Instrument für jene Menschen, die keine Chance mehr auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt haben, die Möglichkeit einer sinnstiftenden Tätigkeit bietet. Hier wird auf die gesellschaftsinkludierende Funktion von Arbeit hingewiesen.⁴¹

Gesundheitsangebote integrieren

Gerade für die Personengruppe 45+ ist es wichtig, in AMS-Kursen und Beschäftigungsprojekten Gesundheitsangebote zu integrieren. So kann das Gesundheitsbewusstsein gestärkt und im Idealfall auch die Arbeitsfähigkeit erhöht werden. Diese Angebote sollten sich sowohl auf die körperliche als auch die psychische Gesundheit beziehen.

³⁹ Vgl. Schmatz Susi et al. (2013), Seite 99 ff

⁴⁰ Vgl. Litschel Veronika et al.(2016), Seite 52

⁴¹ Vgl. Johannes Kepler Universität Linz (2016), Seite 156 ff

Gründungspotenzial beachten

Eine nähere Betrachtung verdient das Gründungspotenzial dieser Personengruppe. Einige der im Rahmen der Studie Befragten könnten sich durchaus vorstellen, ein Unternehmen zu gründen. Dazu ein paar interessante Zahlen:

- Das Durchschnittsalter bei Unternehmensgründungen von natürlichen Personen lag 2014 bei 39,4 Jahren. Die meisten GründerInnen sind zwischen 30 und 40 Jahre alt.⁴²
- Eine deutsche Auswertung einer Bevölkerungsbefragung aus dem Global Entrepreneurship Monitor verdeutlicht, dass die Wahrscheinlichkeit, ein Unternehmen zu gründen ab einem Alter von 40 Jahren sinkt. Wenn „Ältere“ dann gründen, tun sie das häufig aus der Not heraus. Der Anteil an sogenannten Notgründungen, d.h. aus einer Perspektive einer mangelnden Erwerbsalternative, steigt mit dem Alter⁴³ und ist beispielsweise bei 50-jährigen GründerInnen bei bereits rund einem Drittel der Fall. Mit dem Alter steigt allerdings auch die Einschätzung der eigenen Gründungsfähigkeit, fällt aber ab 50 wieder etwas ab. Interessant in diesem Zusammenhang: der „gefühlte“ Vorsprung der Männer (diese schätzen sich in der Gründungsfähigkeit in jedem Alter höher ein als die Frauen) vergrößert sich mit dem Alter.⁴⁴
- Der/Die typische Gründer/in im AMS-Unternehmensgründungsprogramm ist im Schnitt 38 Jahre alt.^{45,46}

Das heißt nicht, dass viele Personen dieser Altersgruppe jetzt über das AMS-Gründungsprogramm in die Selbständigkeit gedrängt und auch nicht, dass dieses erfolgreiche „Nischenprogramm“ ausgeweitet werden soll, sondern potenzielle „Gründungsfähigkeit“ sollte nicht übersehen werden, weil die Personen aus dem Bild heraus „eine Unternehmensgründung lohnt sich nicht mehr in meinem Alter“ an so ein Option gar nicht denken.

Große Sensibilität bei Wortwahl

Zum Schluss noch ein wesentlicher Aspekt. Bei der Wortwahl ist große Sensibilität von Nöten. In der Kommunikation mit AMS-KundInnen 45+, mit Unternehmen als auch in der Öffentlichkeitsarbeit sollte auf ein entsprechendes Wording geachtet werden. Die Kategorisierung als „Ältere/r“ kann demotivierend auf die Personen wirken und bei Unternehmen gewisse Bilder wecken.

⁴² Vgl. bmfw (2015), Seite 31

⁴³ Anzumerken ist, dass der Anteil an Frauen die aus Not gründen, bereits bei Frauen unter 30 bei rund einem Drittel liegt, 30-jährige männliche Gründer tun dies nur zu etwas über 20% aus Not heraus.

⁴⁴ Vgl. IAB (2016), Seite 4ff.

⁴⁵ <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/ams-oesterreich-news/ams-gruenderprogramm-schuf-vorjahr-ueber-5000-neue-unternehmen>

⁴⁶ Der/die typische Gründer/in hat eine Lehre oder mittlere Schule absolviert. 60% sind Männer und 40% Frauen. 75 Prozent der Unternehmen waren drei Jahre nach der Gründung noch aktiv am Markt, nach fünf Jahren lag die Überlebensquote bei 64%. Diese Überlebensquote der Betriebe, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gegründet wurden, ist sogar leicht überdurchschnittlich. Laut Statistik Austria liegt die durchschnittliche Überlebensquote aller Gründungen nach drei Jahren bei 74% und nach fünf Jahren bei 62%.

7 Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.): Arbeitsmarktlage 2015, Wien, Mai 2016
- AMS Wien und prospect Unternehmensberatung: Dialogreihe „Lernende Arbeitsmarktpolitik“ – Alles eine Frage des Alters? Altersgerechte Gestaltung von Beratung-Schulung-Arbeitsvermittlung, Tagungsreader, Wien 2015
- Brünner Anita: Leitprinzipien und didaktische Handlungsansätze in der Erwachsenenbildung. Lernen im Alter: in: Magazin Erwachsenenbildung, Ausgabe 13, Wien 2011
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft bmwfw (Hrsg.): Land der Gründer. Auf dem Weg zum gründerfreundlichsten Land Europas, Wien 2015
- Eppel Rainer, Mahringer Helmut, Weber Andrea, Zulehner Christine: Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, Wien, Mai 2011
- Haydn Franziska, Natter Ehrenfried, Putz Sabine, Tamler Petra, Tauber Magdalena: Altersspezifische Personalpolitik und der Beitrag des AMS, Endbericht an das AMS, Wien, November 2014
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB (Hrsg.): Unternehmensgründung in einer alternierenden Gesellschaft. Ungenutzte Potenziale bei Frauen und Älteren, IAB Kurzbericht 27/2006, Nürnberg 2016
- Johannes Kepler Universität Linz: Arbeit und Alter, Linz 2016, Download unter: https://www.jku.at/gespol/content/e103159/e299940/e299950/ArbeitundAlter_20160303_ger.pdf
- Koller Barbara, Gruber Hannelore: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus Sicht der Personalverantwortlichen, Sonderdruck aus Mittellungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 34. Jg., Nürnberg 2001
- Krenn Manfred, Vogt Marion (2007): Da kräht kein Hahn nach Ihnen. Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chance auf Reintegration, FORBA-Forschungsbericht 1/2007, Wien
- Litschel Veronika, Löffler Roland, Petanovitsch Alexander, Schmid Kurt: Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich, Endbericht an das AMS, Wien 2016
- Löffler Roland: Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?, AMS info 353, Wien, August 2016
- Müllbacher Sandra, Fink Marcel, Hofer Helmut, Titlbach Gerlinde: Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt, IHS, Wien 2015
- Schmatz Susi, Wetzel Petra: Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Erwerbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich. Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, September 2013
- Titlbach Gerlinde, Müllbacher Sandra, Fink Marcel, Hofer Helmut: Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt, IHS, Wien 2015

8 Anhang

Tabelle 14: Zuordnung zu Wirtschaftssektor nach Geschlecht und Region

| Wirtschaftssektoren | | Eisenstadt | Mattersburg | Neusiedl am See | Oberpullen- dorf | Oberwart | Stegers- bach | Jenners- dorf | Bgld |
|---------------------------|-----------------------|------------|-------------|--------------------|---------------------|----------|------------------|------------------|-------|
| Frauen 45 Jahre und älter | Primärsektor | 1% | 0% | 1% | 1% | 1% | 0% | 1% | 1% |
| | Produktionssektor | 12% | 18% | 8% | 19% | 18% | 19% | 14% | 15% |
| | Dienstleistungssektor | 84% | 81% | 89% | 78% | 77% | 78% | 82% | 81% |
| | Sonstiges | 2% | 1% | 2% | 3% | 4% | 3% | 2% | 3% |
| | Gesamt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | n | 391 | 305 | 397 | 327 | 549 | 252 | 153 | 2.373 |
| Männer 45 Jahre und älter | Primärsektor | 1% | 0% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| | Produktionssektor | 33% | 42% | 27% | 43% | 42% | 42% | 45% | 39% |
| | Dienstleistungssektor | 64% | 55% | 70% | 54% | 55% | 55% | 53% | 58% |
| | Sonstiges | 2% | 3% | 2% | 2% | 2% | 2% | 1% | 2% |
| | Gesamt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | n | 518 | 432 | 448 | 467 | 724 | 320 | 227 | 3135 |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Bestandsdaten 2015, grün = mind. 2% unter dem Anteil Gesamt-Burgenland, blau = mind. 2% über dem Anteil Gesamt-Burgenland

Tabelle 15: Vorgemerkte Personen 45+ nach Wirtschaftszweigen (NACE) und Geschlecht

| NACE (Jahresdurchschnitt 2015) | Frauen (n=2.373) | Männer (n=3.135) | Gesamt (n=5.508) |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| (Prod.) BAU | 3% | 24% | 15% |
| (Dienstl.) HANDEL, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN | 16% | 12% | 14% |
| (Prod.) HERSTELLUNG VON WAREN | 12% | 14% | 13% |
| (Dienstl.) GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN | 17% | 7% | 12% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN | 10% | 11% | 11% |
| (Dienstl.) BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE | 12% | 4% | 8% |
| (Dienstl.) ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG | 8% | 7% | 7% |
| (Dienstl.) VERKEHR UND LAGEREI | 3% | 6% | 5% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN | 3% | 2% | 2% |
| SONSTIGES | 3% | 2% | 2% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DIENSTLEISTUNGEN | 2% | 2% | 2% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN | 3% | 1% | 2% |
| (Dienstl.) KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG | 2% | 1% | 2% |
| (Dienstl.) ERZIEHUNG UND UNTERRICHT | 2% | 1% | 1% |
| (Dienstl.) INFORMATION UND KOMMUNIKATION | 1% | 1% | 1% |
| (Dienstl.) GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN | 1% | 1% | 1% |
| (Primär.) LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI | 1% | 1% | 1% |
| (Prod.) BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN | 0,1% | 0,4% | 0,3% |
| (Prod.) WASSERVERSORGUNG, ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN | 0,2% | 0,4% | 0,3% |
| (Dienstl.) PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL, HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN EIGENBEDARF | 1% | 0,2% | 0,4% |
| (Prod.) ENERGIEVERSORGUNG | 0,0% | 0,2% | 0,1% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% |

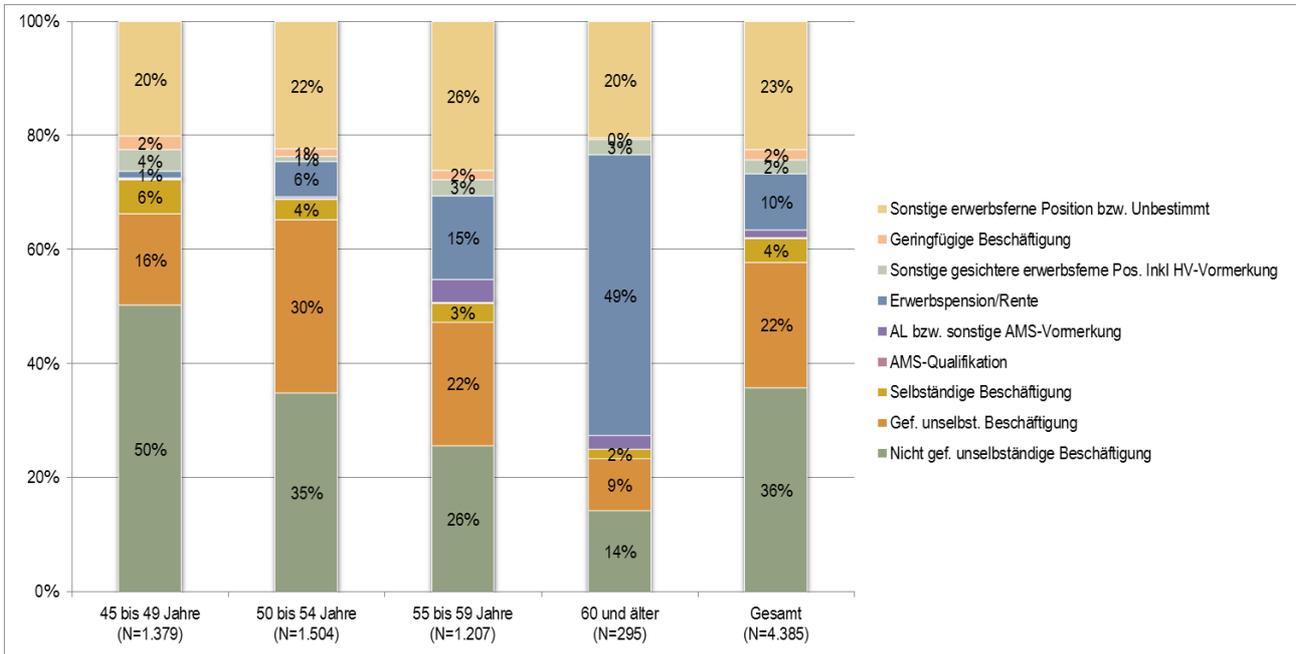
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Bestandsdaten 2015, grün = mind. 2% unter dem Anteil Gesamt-Burgenland, blau = mind. 2% über dem Anteil Gesamt-Burgenland – Hervorhebung erfolgte für Wirtschaftszweige mit einem Gesamtanteil von 5% und mehr.

Tabelle 16: Vorgemerkte Personen 45+ nach Wirtschaftszweigen (NACE) und Region

| NACE (Jahresdurchschnitt 2015) | Eisenstadt (n=909) | Mattersburg (n=737) | Neusiedl am See (n=845) | Oberpullen- dorf (n=793) | Oberwart (n=1.273) | Stegers- bach (n=572) | Jenners- dorf (n=380) | Bgld (n=5.508) |
|---|-----------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| (Prod.) BAU | 11% | 15% | 9% | 18% | 18% | 17% | 15% | 15% |
| (Dienstl.) HANDEL, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN | 16% | 17% | 16% | 13% | 11% | 10% | 13% | 14% |
| (Prod.) HERSTELLUNG VON WAREN | 13% | 16% | 9% | 14% | 13% | 15% | 16% | 13% |
| (Dienstl.) GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN | 7% | 12% | 9% | 13% | 14% | 16% | 13% | 12% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN | 12% | 11% | 9% | 11% | 11% | 11% | 10% | 11% |
| (Dienstl.) BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE | 8% | 5% | 9% | 6% | 8% | 8% | 8% | 8% |
| (Dienstl.) ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG | 6% | 6% | 18% | 6% | 5% | 5% | 4% | 7% |
| (Dienstl.) VERKEHR UND LAGEREI | 6% | 5% | 6% | 4% | 4% | 5% | 6% | 5% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECH- NISCHEN DIENSTLEISTUNGEN | 3% | 3% | 3% | 2% | 2% | 1% | 2% | 2% |
| SONSTIGES | 2% | 2% | 2% | 2% | 3% | 3% | 1% | 2% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN | 2% | 1% | 2% | 2% | 2% | 2% | 4% | 2% |
| (Dienstl.) KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG | 4% | 1% | 1% | 2% | 1% | 2% | 2% | 2% |
| (Dienstl.) ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DIENSTLEISTUNGEN | 2% | 2% | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% | 2% |
| (Dienstl.) ERZIEHUNG UND UNTERRICHT | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% | 2% | 1% | 1% |
| (Dienstl.) INFORMATION UND KOMMUNIKATION | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| (Dienstl.) GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| (Primär.) LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI | 1% | 0,4% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 0,9% |
| (Dienstl.) PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL, HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN EIGENBEDARF | 0,4% | 0,1% | 0,1% | 0,2% | 1% | 1% | 1% | 0,4% |
| (Prod.) WASSERVERSORGUNG, ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEI- TIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN | 0,3% | 0,3% | 0,3% | 0,4% | 0,4% | 0,1% | 0,0% | 0,3% |
| (Prod.) BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN | 0,1% | 0,0% | 0,1% | 1% | 1% | 0,2% | 0,1% | 0,3% |
| (Prod.) ENERGIEVERSORGUNG | 0,2% | 0,1% | 0,0% | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 1% | 0,1% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

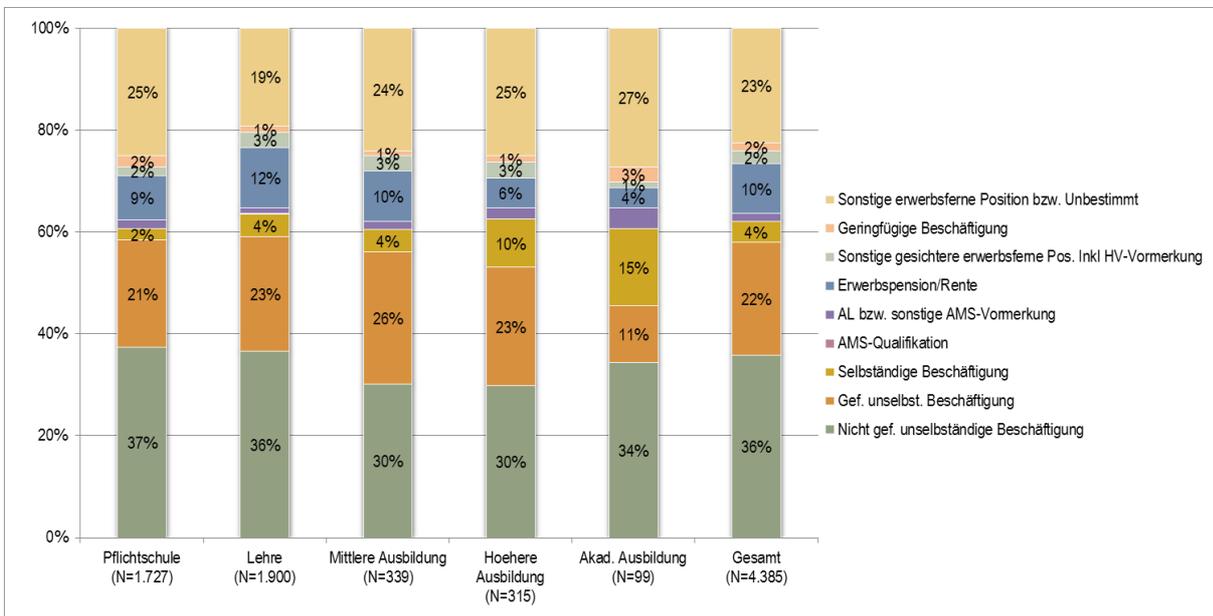
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016, Bestandsdaten 2015, grün = mind. 2% unter dem Anteil Gesamt-Burgenland, blau = mind. 2% über dem Anteil Gesamt-Burgenland – Hervorhebung erfolgte für Wirtschaftszweige mit einem Gesamtanteil von 5% und mehr.

Abbildung 41: Arbeitsmarktpformance nach Alter (Stichtag: 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



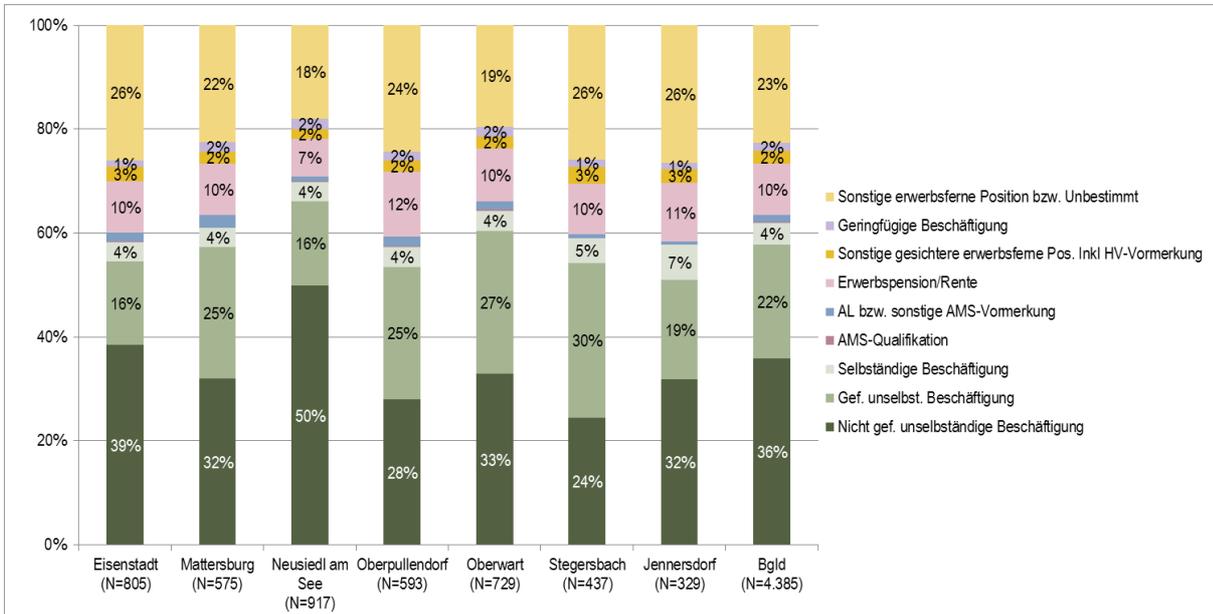
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Abbildung 42: Arbeitsmarktpformance nach Bildung (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



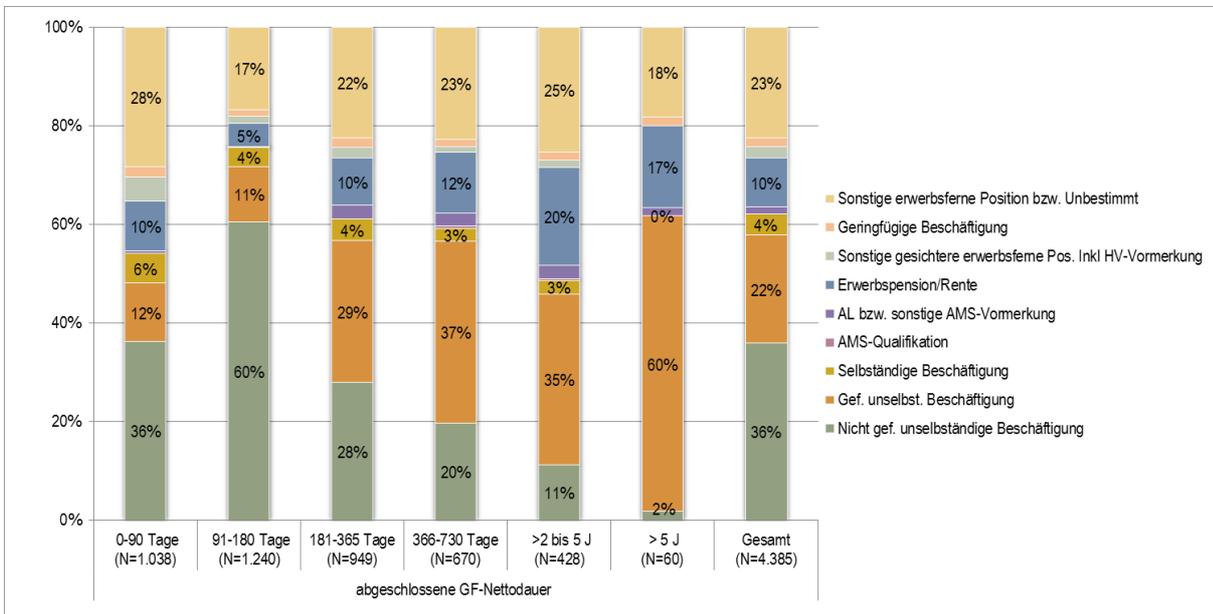
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Abbildung 43: Arbeitsmarktpformance nach Region (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



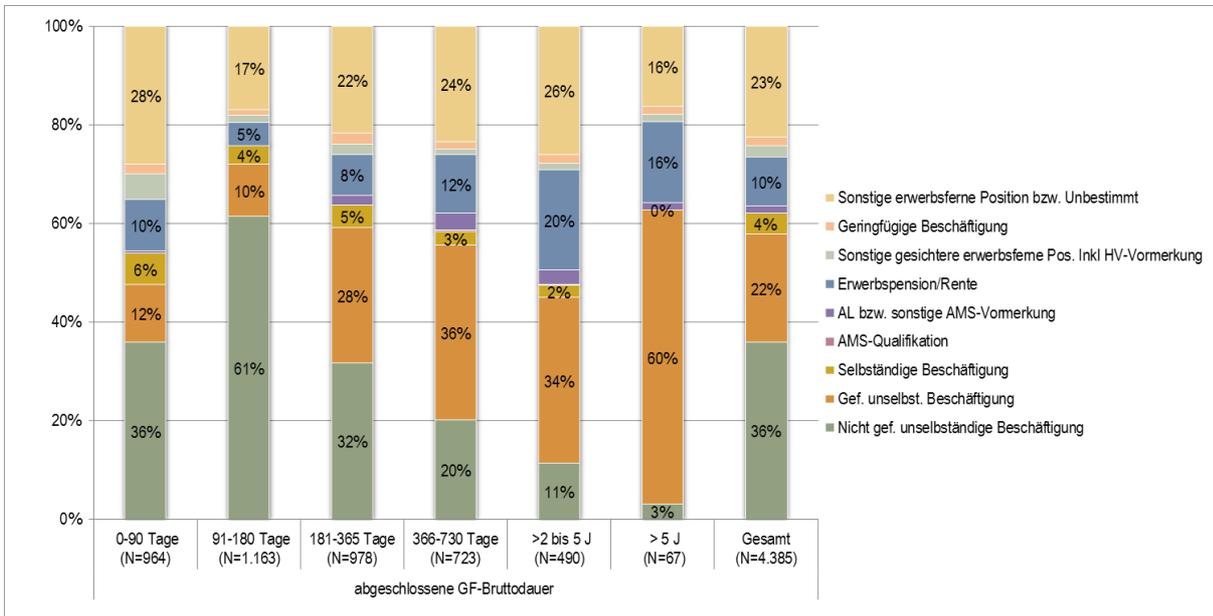
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Abbildung 44: Arbeitsmarktpformance nach Nettodauer des Geschäftsfalls (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



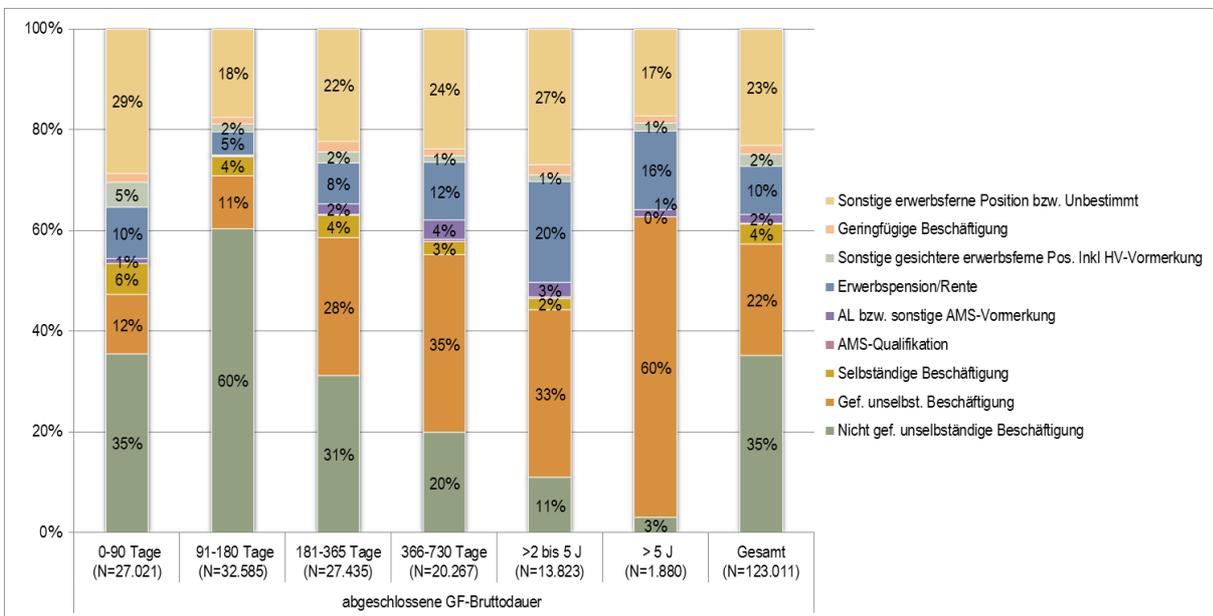
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Abbildung 45: Arbeitsmarktpformance nach Bruttodauer des Geschäftsfalls (Stichtag: 1 Monate nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Abbildung 46: Arbeitsmarktpformance nach Bruttodauer des Geschäftsfalls (Zeitanteile im Zeitraum 1 Monat nach Geschäftsfall-Ende, 2015)



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Tabelle 17: Personen mit einer Geschäftsfalldauer von mind. 1 Jahr nach Alter und Geschlecht (2015)

| Alter | Frauen (n=63) | Männer (n=64) | Gesamt (n=127) |
|--------------------|---------------|---------------|----------------|
| 45 bis 49 Jahre | 25% | 17% | 21% |
| 50 bis 54 Jahre | 37% | 34% | 35% |
| 55 bis 59 Jahre | 37% | 34% | 35% |
| 60 Jahre und älter | 2% | 14% | 8% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% |

Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Tabelle 18: Personen mit einer Geschäftsfalldauer von mind. 1 Jahr nach Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden und Geschlecht (2015)

| Arbeitslosigkeitsepisoden | Frauen (n=63) | Männer (n=64) | Gesamt (n=127) |
|---------------------------|---------------|---------------|----------------|
| 1 bis 2 | 33% | 58% | 46% |
| 3 bis 4 | 49% | 33% | 41% |
| 5 und mehr | 17% | 9% | 13% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% |

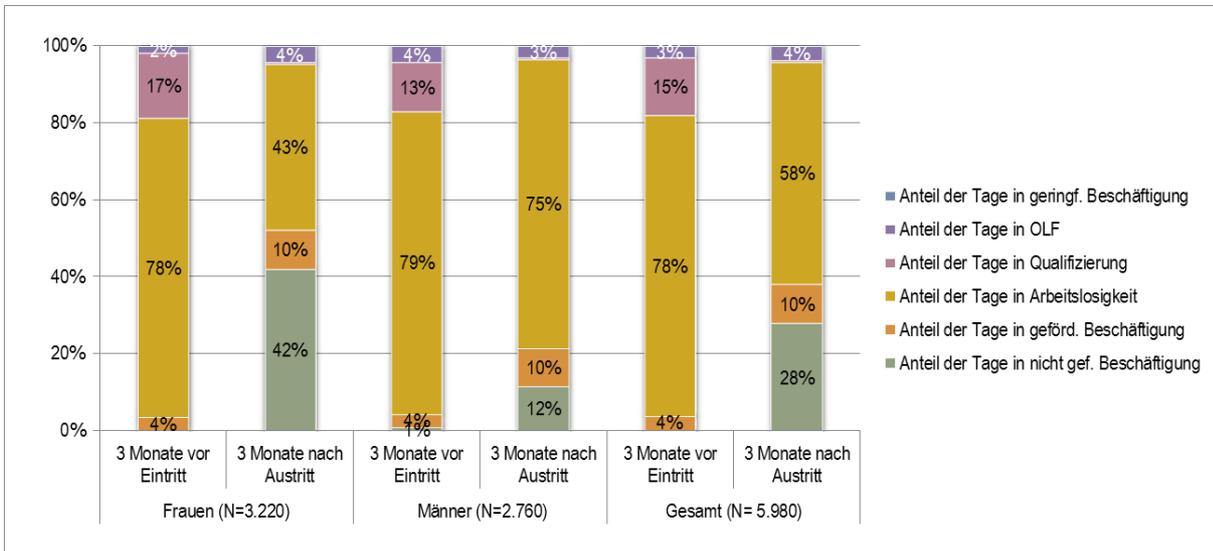
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Tabelle 19: Personen mit einer Geschäftsfalldauer von mind. 1 Jahr nach Anzahl der Schulungsepisoden und Geschlecht (2015)

| Schulungsepisoden | Frauen (n=63) | Männer (n=64) | Gesamt (n=127) |
|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| Keiner | 68% | 69% | 69% |
| 1 | 14% | 20% | 17% |
| 2 und | 17% | 11% | 14% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% |

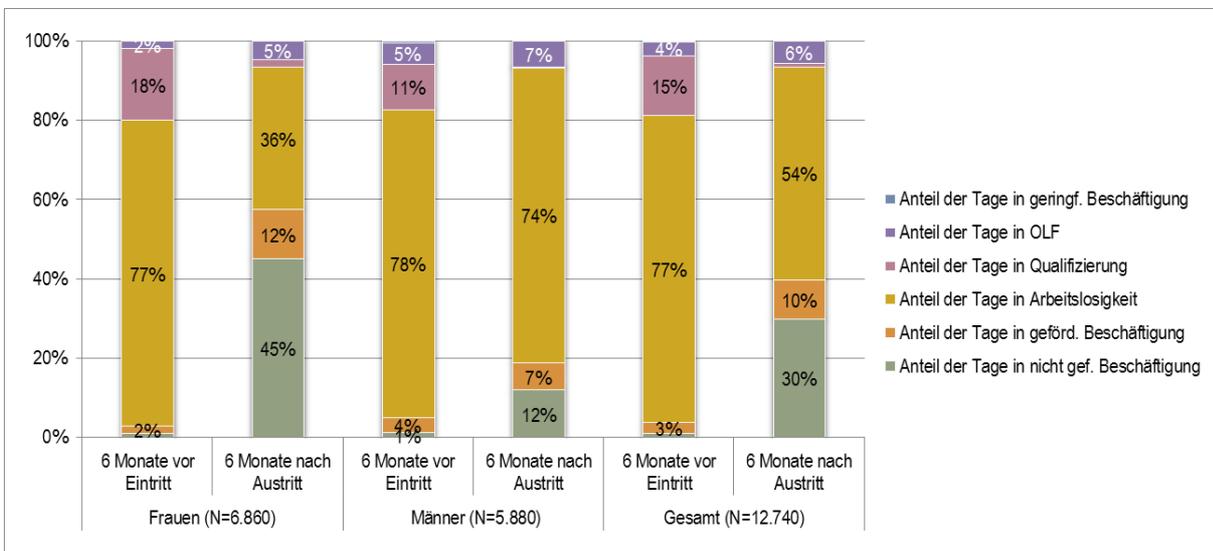
Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Abbildung 47: Anzahl der Tage 3 Monate vor Förderbeginn der Kombilohns und 3 Monate nach Förderende nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Abbildung 48: Anzahl der Tage 6 Monate vor Förderbeginn des Kombilohns und 6 Monate nach Förderende nach Geschlecht



Quelle: AMS Burgenland, DWH 2016

Tabelle 20: Beschäftigungsstatus nach Branche

| Branche (NACE) | Beschäftigungsstatus | | | | | |
|---|----------------------|---------------|------------|---------------|-----------|---------------|
| | wieder beschäftigt | | arbeitslos | | Gesamt | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | 1 | 4,3% | 1 | 3,3% | 2 | 3,8% |
| C - Herstellung von Waren | 5 | 21,7% | 2 | 6,7% | 7 | 13,2% |
| F - Bauwesen | 3 | 13,0% | 0 | 0,0% | 3 | 5,7% |
| G - Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen | 3 | 13,0% | 5 | 16,7% | 8 | 15,1% |
| H - Verkehr und Lagerei | 1 | 4,3% | 1 | 3,3% | 2 | 3,8% |
| I - Beherbergung und Gastronomie | 0 | 0,0% | 2 | 6,7% | 2 | 3,8% |
| J - Information und Kommunikation | 1 | 4,3% | 0 | 0,0% | 1 | 1,9% |
| M - freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | 4 | 17,4% | 1 | 3,3% | 5 | 9,4% |
| N - sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 3 | 13,0% | 4 | 13,3% | 7 | 13,2% |
| O - öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung | 1 | 4,3% | 6 | 20,0% | 7 | 13,2% |
| P - Erziehung und Unterricht | 0 | 0,0% | 2 | 6,7% | 2 | 3,8% |
| Q - Gesundheits- und Sozialwesen | 1 | 4,3% | 6 | 20,0% | 7 | 13,2% |
| Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |

Tabelle 21: Konkrete Anliegen an das AMS nach Beschäftigungsstatus

| | Beschäftigungsstatus | | | | | |
|--|----------------------|---------------|------------|---------------|-----------|---------------|
| | wieder beschäftigt | | arbeitslos | | Gesamt | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Arbeitslosengeld / Versicherungsschutz | 23 | 100,0% | 29 | 96,7% | 52 | 98,1% |
| Stellenvorschläge | 11 | 47,8% | 15 | 50,0% | 26 | 49,1% |
| Informationen über Berufe | 8 | 34,8% | 9 | 30,0% | 17 | 32,1% |
| Weiterbildungsinformationen | 9 | 39,1% | 5 | 16,7% | 14 | 26,4% |
| Besuch eines Weiterbildungskurs | 8 | 34,8% | 9 | 30,0% | 17 | 32,1% |
| Unterstützung beim Bewerbungsprozess | 2 | 8,7% | 7 | 23,3% | 9 | 17,0% |
| Unterstützung bei Problemen, die eine Arbeitsaufnahme erschweren | 4 | 17,4% | 10 | 33,3% | 14 | 26,4% |
| Informationen über die Möglichkeit, sich selbständig zu machen | 1 | 4,3% | 3 | 10,0% | 4 | 7,5% |
| Sonstiges Anliegen | 4 | 17,4% | 0 | 0,0% | 4 | 7,5% |
| Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |

Tabelle 22: Konkrete Anliegen an das AMS nach Geschlecht

| | Geschlecht | | | | | |
|--|------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | männlich | | weiblich | | Gesamt | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Arbeitslosengeld / Versicherungsschutz | 26 | 96,3% | 26 | 100,0% | 52 | 98,1% |
| Stellenvorschläge | 17 | 63,0% | 9 | 34,6% | 26 | 49,1% |
| Informationen über Berufe | 9 | 33,3% | 8 | 30,8% | 17 | 32,1% |
| Weiterbildungsinformationen | 8 | 29,6% | 6 | 23,1% | 14 | 26,4% |
| Besuch eines Weiterbildungskurs | 6 | 22,2% | 11 | 42,3% | 17 | 32,1% |
| Unterstützung beim Bewerbungsprozess | 5 | 18,5% | 4 | 15,4% | 9 | 17,0% |
| Unterstützung bei Problemen, die eine Arbeitsaufnahme erschweren | 2 | 7,4% | 12 | 46,2% | 14 | 26,4% |
| Informationen über die Möglichkeit, sich selbständig zu machen | 4 | 14,8% | 0 | 0,0% | 4 | 7,5% |
| Sonstiges Anliegen | 2 | 7,4% | 2 | 7,7% | 4 | 7,5% |
| Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |

Tabelle 23: Zufriedenheit mit Beratungsprozess nach Beschäftigungsstatus

| | | Beschäftigungsstatus | | | | | |
|---|----------------------|----------------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| | | wieder beschäftigt | | arbeitslos | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Die Beraterin/der Berater ging auf mich und meine Situation ein. | trifft voll zu | 18 | 78,3% | 20 | 66,7% | 38 | 71,7% |
| | trifft eher zu | 2 | 8,7% | 7 | 23,3% | 9 | 17,0% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 8,7% | 1 | 3,3% | 3 | 5,7% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,3% | 2 | 6,7% | 3 | 5,7% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beraterin/der Berater war sehr kompetent. | trifft voll zu | 18 | 78,3% | 21 | 70,0% | 39 | 73,6% |
| | trifft eher zu | 3 | 13,0% | 5 | 16,7% | 8 | 15,1% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 4,3% | 4 | 13,3% | 5 | 9,4% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,3% | 0 | 0,0% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beraterin/der Berater war an meinen Wünschen und Anliegen interessiert. | trifft voll zu | 19 | 82,6% | 18 | 60,0% | 37 | 69,8% |
| | trifft eher zu | 1 | 4,3% | 7 | 23,3% | 8 | 15,1% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 13,0% | 4 | 13,3% | 7 | 13,2% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,3% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beratungsgespräche haben sich auf administrative Dinge, die Formalitäten, beschränkt. | trifft voll zu | 4 | 17,4% | 3 | 10,0% | 7 | 13,2% |
| | trifft eher zu | 8 | 34,8% | 14 | 46,7% | 22 | 41,5% |
| | trifft eher nicht zu | 10 | 43,5% | 7 | 23,3% | 17 | 32,1% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,3% | 6 | 20,0% | 7 | 13,2% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich hatte das Gefühl, dass ich von der Beraterin/dem Berater ernst genommen werde. | trifft voll zu | 19 | 82,6% | 22 | 73,3% | 41 | 77,4% |
| | trifft eher zu | 2 | 8,7% | 4 | 13,3% | 6 | 11,3% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 4,3% | 3 | 10,0% | 4 | 7,5% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,3% | 1 | 3,3% | 2 | 3,8% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich habe mich wie eine Nummer gefühlt. | trifft voll zu | 4 | 17,4% | 3 | 10,0% | 7 | 13,2% |
| | trifft eher zu | 0 | 0,0% | 4 | 13,3% | 4 | 7,5% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 8,7% | 3 | 10,0% | 5 | 9,4% |
| | trifft gar nicht zu | 17 | 73,9% | 20 | 66,7% | 37 | 69,8% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich hatte das Gefühl über alles offen reden zu können, auch über meine Probleme. | trifft voll zu | 14 | 60,9% | 21 | 70,0% | 35 | 66,0% |
| | trifft eher zu | 7 | 30,4% | 4 | 13,3% | 11 | 20,8% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 2 | 6,7% | 2 | 3,8% |
| | trifft gar nicht zu | 2 | 8,7% | 3 | 10,0% | 5 | 9,4% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich habe alle Informationen, die ich erhalten habe, verstanden. | trifft voll zu | 22 | 95,7% | 26 | 86,7% | 48 | 90,6% |
| | trifft eher zu | 1 | 4,3% | 3 | 10,0% | 4 | 7,5% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,3% | 1 | 1,9% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich fühlte mich von oben herab behandelt | trifft voll zu | 1 | 4,3% | 2 | 6,7% | 3 | 5,7% |
| | trifft eher zu | 2 | 8,7% | 1 | 3,3% | 3 | 5,7% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 8,7% | 6 | 20,0% | 8 | 15,1% |
| | trifft gar nicht zu | 18 | 78,3% | 21 | 70,0% | 39 | 73,6% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beratungsgespräche waren für mich insgesamt nützlich. | trifft voll zu | 16 | 69,6% | 11 | 36,7% | 27 | 50,9% |
| | trifft eher zu | 3 | 13,0% | 8 | 26,7% | 11 | 20,8% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 8,7% | 6 | 20,0% | 8 | 15,1% |
| | trifft gar nicht zu | 2 | 8,7% | 5 | 16,7% | 7 | 13,2% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |

Tabelle 24: Zufriedenheit mit Beratungsprozess nach Geschlecht

| | | Geschlecht | | | | | |
|---|----------------------|------------|--------|----------|--------|--------|--------|
| | | männlich | | weiblich | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Die Beraterin/der Berater ging auf mich und meine Situation ein. | trifft voll zu | 19 | 70,4% | 19 | 73,1% | 38 | 71,7% |
| | trifft eher zu | 7 | 25,9% | 2 | 7,7% | 9 | 17,0% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 3 | 11,5% | 3 | 5,7% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 3,7% | 2 | 7,7% | 3 | 5,7% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beraterin/der Berater war sehr kompetent. | trifft voll zu | 21 | 77,8% | 18 | 69,2% | 39 | 73,6% |
| | trifft eher zu | 4 | 14,8% | 4 | 15,4% | 8 | 15,1% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 7,4% | 3 | 11,5% | 5 | 9,4% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,8% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beraterin/der Berater war an meinen Wünschen und Anliegen interessiert. | trifft voll zu | 20 | 74,1% | 17 | 65,4% | 37 | 69,8% |
| | trifft eher zu | 4 | 14,8% | 4 | 15,4% | 8 | 15,1% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 11,1% | 4 | 15,4% | 7 | 13,2% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,8% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beratungsgespräche haben sich auf administrative Dinge, die Formalitäten, beschränkt. | trifft voll zu | 1 | 3,7% | 6 | 23,1% | 7 | 13,2% |
| | trifft eher zu | 11 | 40,7% | 11 | 42,3% | 22 | 41,5% |
| | trifft eher nicht zu | 11 | 40,7% | 6 | 23,1% | 17 | 32,1% |
| | trifft gar nicht zu | 4 | 14,8% | 3 | 11,5% | 7 | 13,2% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich hatte das Gefühl, dass ich von der Beraterin/dem Berater ernst genommen werde. | trifft voll zu | 22 | 81,5% | 19 | 73,1% | 41 | 77,4% |
| | trifft eher zu | 4 | 14,8% | 2 | 7,7% | 6 | 11,3% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 3,7% | 3 | 11,5% | 4 | 7,5% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 2 | 7,7% | 2 | 3,8% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich habe mich wie eine Nummer gefühlt. | trifft voll zu | 2 | 7,4% | 5 | 19,2% | 7 | 13,2% |
| | trifft eher zu | 2 | 7,4% | 2 | 7,7% | 4 | 7,5% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 11,1% | 2 | 7,7% | 5 | 9,4% |
| | trifft gar nicht zu | 20 | 74,1% | 17 | 65,4% | 37 | 69,8% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich hatte das Gefühl über alles offen reden zu können, auch über meine Probleme. | trifft voll zu | 19 | 70,4% | 16 | 61,5% | 35 | 66,0% |
| | trifft eher zu | 6 | 22,2% | 5 | 19,2% | 11 | 20,8% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 3,7% | 1 | 3,8% | 2 | 3,8% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 3,7% | 4 | 15,4% | 5 | 9,4% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich habe alle Informationen, die ich erhalten habe, verstanden. | trifft voll zu | 24 | 88,9% | 24 | 92,3% | 48 | 90,6% |
| | trifft eher zu | 2 | 7,4% | 2 | 7,7% | 4 | 7,5% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 3,7% | 0 | 0,0% | 1 | 1,9% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Ich fühlte mich von oben herab behandelt | trifft voll zu | 0 | 0,0% | 3 | 11,5% | 3 | 5,7% |
| | trifft eher zu | 2 | 7,4% | 1 | 3,8% | 3 | 5,7% |
| | trifft eher nicht zu | 4 | 14,8% | 4 | 15,4% | 8 | 15,1% |
| | trifft gar nicht zu | 21 | 77,8% | 18 | 69,2% | 39 | 73,6% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die Beratungsgespräche waren für mich insgesamt nützlich. | trifft voll zu | 13 | 48,1% | 14 | 53,8% | 27 | 50,9% |
| | trifft eher zu | 8 | 29,6% | 3 | 11,5% | 11 | 20,8% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 11,1% | 5 | 19,2% | 8 | 15,1% |
| | trifft gar nicht zu | 3 | 11,1% | 4 | 15,4% | 7 | 13,2% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |

Tabelle 25: Beratungssituation nach Beschäftigungsstatus

| | | Beschäftigungsstatus | | | | | |
|---|----------------------|----------------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| | | wieder beschäftigt | | arbeitslos | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Meine Ausbildungen, Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen wurden im Detail abgeklärt. | trifft voll zu | 17 | 77,3% | 19 | 63,3% | 36 | 69,2% |
| | trifft eher zu | 2 | 9,1% | 4 | 13,3% | 6 | 11,5% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 9,1% | 5 | 16,7% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,5% | 2 | 6,7% | 3 | 5,8% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Die Beraterin / der Berater hat mich ausführlich nach meinen Interessen, Kompetenzen und Berufsvorstellungen gefragt. | trifft voll zu | 16 | 72,7% | 18 | 60,0% | 34 | 65,4% |
| | trifft eher zu | 5 | 22,7% | 5 | 16,7% | 10 | 19,2% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 5 | 16,7% | 5 | 9,6% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,5% | 2 | 6,7% | 3 | 5,8% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Ich wusste nicht recht, was ich über meinen beruflichen Werdegang, meine Kompetenzen und Qualifikationen erzählen sollte. | trifft voll zu | 1 | 4,5% | 0 | 0,0% | 1 | 1,9% |
| | trifft eher zu | 6 | 27,3% | 8 | 26,7% | 14 | 26,9% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 13,6% | 6 | 20,0% | 9 | 17,3% |
| | trifft gar nicht zu | 12 | 54,5% | 16 | 53,3% | 28 | 53,8% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Ich hatte den Eindruck, ich sollte so schnell wie möglich an irgendeine Arbeitsstelle vermittelt werden. | trifft voll zu | 0 | 0,0% | 5 | 16,7% | 5 | 9,6% |
| | trifft eher zu | 10 | 45,5% | 7 | 23,3% | 17 | 32,7% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 13,6% | 6 | 20,0% | 9 | 17,3% |
| | trifft gar nicht zu | 9 | 40,9% | 12 | 40,0% | 21 | 40,4% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Es wurde genau abgeklärt, welche Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, Arbeitsorte) für mich möglich sind. | trifft voll zu | 16 | 72,7% | 21 | 70,0% | 37 | 71,2% |
| | trifft eher zu | 2 | 9,1% | 2 | 6,7% | 4 | 7,7% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 13,6% | 4 | 13,3% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,5% | 3 | 10,0% | 4 | 7,7% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Es wurde auch über Alternativen gesprochen, sollte ich im Wunschberuf keine Stelle finden. | trifft voll zu | 9 | 40,9% | 16 | 53,3% | 25 | 48,1% |
| | trifft eher zu | 5 | 22,7% | 7 | 23,3% | 12 | 23,1% |
| | trifft eher nicht zu | 5 | 22,7% | 2 | 6,7% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 3 | 13,6% | 5 | 16,7% | 8 | 15,4% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Ich hatte den Eindruck, dass die Beraterin / der Berater sich nicht bemüht, eine passende Stelle für mich zu finden. | trifft voll zu | 2 | 9,1% | 3 | 10,0% | 5 | 9,6% |
| | trifft eher zu | 1 | 4,5% | 4 | 13,3% | 5 | 9,6% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 9,1% | 1 | 3,3% | 3 | 5,8% |
| | trifft gar nicht zu | 17 | 77,3% | 22 | 73,3% | 39 | 75,0% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Die Beraterin / der Berater ist mit mir gemeinsam offene Stelle/n durchgegangen, ob diese für mich passend wären. | trifft voll zu | 17 | 77,3% | 19 | 63,3% | 36 | 69,2% |
| | trifft eher zu | 1 | 4,5% | 2 | 6,7% | 3 | 5,8% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 13,6% | 4 | 13,3% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 4,5% | 5 | 16,7% | 6 | 11,5% |
| | Gesamt | 22 | 100,0% | 30 | 100,0% | 52 | 100,0% |

Tabelle 26: Beratungssituation nach Geschlecht

| | | Geschlecht | | | | | |
|---|----------------------|------------|--------|----------|--------|--------|--------|
| | | männlich | | weiblich | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Meine Ausbildungen, Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen wurden im Detail abgeklärt. | trifft voll zu | 21 | 77,8% | 15 | 60,0% | 36 | 69,2% |
| | trifft eher zu | 4 | 14,8% | 2 | 8,0% | 6 | 11,5% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 7,4% | 5 | 20,0% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 3 | 12,0% | 3 | 5,8% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Die Beraterin / der Berater hat mich ausführlich nach meinen Interessen, Kompetenzen und Berufsvorstellungen gefragt. | trifft voll zu | 23 | 85,2% | 11 | 44,0% | 34 | 65,4% |
| | trifft eher zu | 3 | 11,1% | 7 | 28,0% | 10 | 19,2% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 3,7% | 4 | 16,0% | 5 | 9,6% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 3 | 12,0% | 3 | 5,8% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Ich wusste nicht recht, was ich über meinen beruflichen Werdegang, meine Kompetenzen und Qualifikationen erzählen sollte. | trifft voll zu | 0 | 0,0% | 1 | 4,0% | 1 | 1,9% |
| | trifft eher zu | 7 | 25,9% | 7 | 28,0% | 14 | 26,9% |
| | trifft eher nicht zu | 6 | 22,2% | 3 | 12,0% | 9 | 17,3% |
| | trifft gar nicht zu | 14 | 51,9% | 14 | 56,0% | 28 | 53,8% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Ich hatte den Eindruck, ich sollte so schnell wie möglich an irgendeine Arbeitsstelle vermittelt werden. | trifft voll zu | 3 | 11,1% | 2 | 8,0% | 5 | 9,6% |
| | trifft eher zu | 10 | 37,0% | 7 | 28,0% | 17 | 32,7% |
| | trifft eher nicht zu | 5 | 18,5% | 4 | 16,0% | 9 | 17,3% |
| | trifft gar nicht zu | 9 | 33,3% | 12 | 48,0% | 21 | 40,4% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Es wurde genau abgeklärt, welche Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, Arbeitsorte) für mich möglich sind. | trifft voll zu | 20 | 74,1% | 17 | 68,0% | 37 | 71,2% |
| | trifft eher zu | 3 | 11,1% | 1 | 4,0% | 4 | 7,7% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 11,1% | 4 | 16,0% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 3,7% | 3 | 12,0% | 4 | 7,7% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Es wurde auch über Alternativen gesprochen, sollte ich im Wunschberuf keine Stelle finden. | trifft voll zu | 14 | 51,9% | 11 | 44,0% | 25 | 48,1% |
| | trifft eher zu | 6 | 22,2% | 6 | 24,0% | 12 | 23,1% |
| | trifft eher nicht zu | 4 | 14,8% | 3 | 12,0% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 3 | 11,1% | 5 | 20,0% | 8 | 15,4% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Ich hatte den Eindruck, dass die Beraterin / der Berater sich nicht bemüht, eine passende Stelle für mich zu finden. | trifft voll zu | 1 | 3,7% | 4 | 16,0% | 5 | 9,6% |
| | trifft eher zu | 3 | 11,1% | 2 | 8,0% | 5 | 9,6% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 7,4% | 1 | 4,0% | 3 | 5,8% |
| | trifft gar nicht zu | 21 | 77,8% | 18 | 72,0% | 39 | 75,0% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |
| Die Beraterin / der Berater ist mit mir gemeinsam offene Stelle/n durchgegangen, ob diese für mich passend wären. | trifft voll zu | 21 | 77,8% | 15 | 60,0% | 36 | 69,2% |
| | trifft eher zu | 1 | 3,7% | 2 | 8,0% | 3 | 5,8% |
| | trifft eher nicht zu | 4 | 14,8% | 3 | 12,0% | 7 | 13,5% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 3,7% | 5 | 20,0% | 6 | 11,5% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 25 | 100,0% | 52 | 100,0% |

Tabelle 27: Zufriedenheit mit Stellenvorschlägen nach Beschäftigungsstatus

| | | Beschäftigungsstatus | | | | | |
|--|----------------------|----------------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| | | wieder beschäftigt | | arbeitslos | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Die Stelle(n) hat/haben meinen Qualifikationen und Kompetenzen gut entsprochen | trifft voll zu | 9 | 56,3% | 14 | 51,9% | 23 | 53,5% |
| | trifft eher zu | 2 | 12,5% | 5 | 18,5% | 7 | 16,3% |
| | trifft eher nicht zu | 3 | 18,8% | 4 | 14,8% | 7 | 16,3% |
| | trifft gar nicht zu | 2 | 12,5% | 4 | 14,8% | 6 | 14,0% |
| | Gesamt | 16 | 100,0% | 27 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Die Stelle(n) hat/haben meinen Berufserfahrungen gut entsprochen | trifft voll zu | 8 | 50,0% | 13 | 48,1% | 21 | 48,8% |
| | trifft eher zu | 6 | 37,5% | 6 | 22,2% | 12 | 27,9% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 6,3% | 4 | 14,8% | 5 | 11,6% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 6,3% | 4 | 14,8% | 5 | 11,6% |
| | Gesamt | 16 | 100,0% | 27 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Die Arbeitszeiten, die gefordert gewesen wären, waren für mich passend | trifft voll zu | 12 | 75,0% | 19 | 70,4% | 31 | 72,1% |
| | trifft eher zu | 1 | 6,3% | 6 | 22,2% | 7 | 16,3% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 12,5% | 2 | 7,4% | 4 | 9,3% |
| | trifft gar nicht zu | 1 | 6,3% | 0 | 0,0% | 1 | 2,3% |
| | Gesamt | 16 | 100,0% | 27 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Die Stelle(n) waren örtlich nah / von meinem Wohnort aus gut erreichbar. | trifft voll zu | 7 | 43,8% | 10 | 37,0% | 17 | 39,5% |
| | trifft eher zu | 2 | 12,5% | 7 | 25,9% | 9 | 20,9% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 12,5% | 4 | 14,8% | 6 | 14,0% |
| | trifft gar nicht zu | 5 | 31,3% | 6 | 22,2% | 11 | 25,6% |
| | Gesamt | 16 | 100,0% | 27 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Sonstiges | trifft voll zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | trifft eher zu | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 | 100,0% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 | 100,0% |

Tabelle 28: Zufriedenheit mit Stellenvorschlägen nach Geschlecht

| | | Geschlecht | | | | | |
|--|----------------------|------------|--------|----------|--------|--------|--------|
| | | männlich | | weiblich | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Die Stelle(n) hat/haben meinen Qualifikationen und Kompetenzen gut entsprochen | trifft voll zu | 11 | 45,8% | 12 | 63,2% | 23 | 53,5% |
| | trifft eher zu | 5 | 20,8% | 2 | 10,5% | 7 | 16,3% |
| | trifft eher nicht zu | 5 | 20,8% | 2 | 10,5% | 7 | 16,3% |
| | trifft gar nicht zu | 3 | 12,5% | 3 | 15,8% | 6 | 14,0% |
| | Gesamt | 24 | 100,0% | 19 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Die Stelle(n) hat/haben meinen Berufserfahrungen gut entsprochen | trifft voll zu | 10 | 41,7% | 11 | 57,9% | 21 | 48,8% |
| | trifft eher zu | 7 | 29,2% | 5 | 26,3% | 12 | 27,9% |
| | trifft eher nicht zu | 4 | 16,7% | 1 | 5,3% | 5 | 11,6% |
| | trifft gar nicht zu | 3 | 12,5% | 2 | 10,5% | 5 | 11,6% |
| | Gesamt | 24 | 100,0% | 19 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Die Arbeitszeiten, die gefordert gewesen wären, waren für mich passend | trifft voll zu | 19 | 79,2% | 12 | 63,2% | 31 | 72,1% |
| | trifft eher zu | 3 | 12,5% | 4 | 21,1% | 7 | 16,3% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 8,3% | 2 | 10,5% | 4 | 9,3% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 5,3% | 1 | 2,3% |
| | Gesamt | 24 | 100,0% | 19 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Die Stelle(n) waren örtlich nah / von meinem Wohnort aus gut erreichbar. | trifft voll zu | 8 | 33,3% | 9 | 47,4% | 17 | 39,5% |
| | trifft eher zu | 7 | 29,2% | 2 | 10,5% | 9 | 20,9% |
| | trifft eher nicht zu | 4 | 16,7% | 2 | 10,5% | 6 | 14,0% |
| | trifft gar nicht zu | 5 | 20,8% | 6 | 31,6% | 11 | 25,6% |
| | Gesamt | 24 | 100,0% | 19 | 100,0% | 43 | 100,0% |
| Sonstiges | trifft voll zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | trifft eher zu | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 | 100,0% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 | 100,0% |

Tabelle 29: Vertrauen in die eigenen Kompetenzen, nach Beschäftigungsstatus

| | | Beschäftigungsstatus | | | | | |
|---|----------------------|----------------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| | | wieder beschäftigt | | arbeitslos | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| In schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen. | trifft voll zu | 19 | 82,6% | 20 | 66,7% | 39 | 73,6% |
| | trifft eher zu | 4 | 17,4% | 8 | 26,7% | 12 | 22,6% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 2 | 6,7% | 2 | 3,8% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen. | trifft voll zu | 16 | 69,6% | 21 | 70,0% | 37 | 69,8% |
| | trifft eher zu | 6 | 26,1% | 7 | 23,3% | 13 | 24,5% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 4,3% | 1 | 3,3% | 2 | 3,8% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,3% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft lösen. | trifft voll zu | 20 | 87,0% | 19 | 63,3% | 39 | 73,6% |
| | trifft eher zu | 1 | 4,3% | 10 | 33,3% | 11 | 20,8% |
| | trifft eher nicht zu | 2 | 8,7% | 1 | 3,3% | 3 | 5,7% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich wie ich damit umgehen kann. | trifft voll zu | 16 | 69,6% | 13 | 43,3% | 29 | 54,7% |
| | trifft eher zu | 6 | 26,1% | 16 | 53,3% | 22 | 41,5% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 4,3% | 0 | 0,0% | 1 | 1,9% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,3% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 23 | 100,0% | 30 | 100,0% | 53 | 100,0% |

Tabelle 30: Vertrauen in die eigenen Kompetenzen, nach Geschlecht

| | | Geschlecht | | | | | |
|---|----------------------|------------|--------|----------|--------|--------|--------|
| | | männlich | | weiblich | | Gesamt | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| In schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen. | trifft voll zu | 23 | 85,2% | 16 | 61,5% | 39 | 73,6% |
| | trifft eher zu | 4 | 14,8% | 8 | 30,8% | 12 | 22,6% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 2 | 7,7% | 2 | 3,8% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen. | trifft voll zu | 23 | 85,2% | 14 | 53,8% | 37 | 69,8% |
| | trifft eher zu | 4 | 14,8% | 9 | 34,6% | 13 | 24,5% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 2 | 7,7% | 2 | 3,8% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,8% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft lösen. | trifft voll zu | 22 | 81,5% | 17 | 65,4% | 39 | 73,6% |
| | trifft eher zu | 4 | 14,8% | 7 | 26,9% | 11 | 20,8% |
| | trifft eher nicht zu | 1 | 3,7% | 2 | 7,7% | 3 | 5,7% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |
| Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich wie ich damit umgehen kann. | trifft voll zu | 18 | 66,7% | 11 | 42,3% | 29 | 54,7% |
| | trifft eher zu | 9 | 33,3% | 13 | 50,0% | 22 | 41,5% |
| | trifft eher nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,8% | 1 | 1,9% |
| | trifft gar nicht zu | 0 | 0,0% | 1 | 3,8% | 1 | 1,9% |
| | Gesamt | 27 | 100,0% | 26 | 100,0% | 53 | 100,0% |