

Vermittlungs- und Qualifizierungsbedürfnisse von Arbeitslosen – Ergebnisse der AK-Arbeitslosenbefragung 2016

1. Einleitung	98
2. Befragungsmethodik und Beschreibung der Stichprobe	99
3. Arbeitsvermittlung und Bewerbung	99
3.1 Zufriedenheit mit AMS-Beratung	99
3.2 Zufriedenheit mit Stellenvermittlung	100
3.3 Intensität des Bewerbungsverhaltens	103
4. Weiterbildung und Qualifizierung	104
4.1 Bewertung des Weiterbildungsangebotes des Arbeitsmarktservices	104
4.2 Subjektives Sinnerleben des Weiterbildungs- angebotes	107
4.3 Kurswünsche und Bildungsaspirationen	107
4.4. Bereitschaft zur Umschulung	110
5. Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik	111

*Laura
Kepplinger*

*Wissenschaftliche
Mitarbeiterin am In-
stitut für Sozial- und
Wirtschaftswissen-
schaften,
WISO-Redakteurin*

*Matthias
Specht-Prebanda*

*Wissenschaftlicher
Mitarbeiter am Ins-
titut für Sozial- und
Wirtschaftswissen-
schaften*

Iris Woltran

*Mitarbeiterin der Ab-
teilung Wirtschafts-,
Sozial- und Gesell-
schaftspolitik (WSG)
der Kammer für
Arbeiter und Ange-
stellte für OÖ*

Auszug aus WISO 1/2017

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

*Schwerpunkt
Qualifizierungs-
angebote*

Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat im Sommer 2016 eine Befragung von arbeitslosen Menschen in Oberösterreich initiiert. Gründe dafür waren u.a., dass die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren seit Ausbruch der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise massiv angestiegen ist. Weiters kam noch hinzu, dass die Anzahl an Menschen in AMS-Schulungen rückläufig war. Es sollte daher im Rahmen dieser Befragung ein Schwerpunkt auf den Bereich der Qualifizierungsangebote, ihrer Ausgestaltung und der Zufriedenheit der Befragten mit diesen Angeboten gelegt werden. Auch der Bedarf an Weiterbildung bzw. die Bereitschaft zu einer beruflichen Neuorientierung z.B. in Form einer Umschulung sollten erhoben werden. Eine fundierte Aus- und Weiterbildung bzw. eine höhere Qualifizierung stellt insbesondere für arbeitslose Menschen – die im Vergleich zu allen Erwerbspersonen zumeist über eine geringere Bildung verfügen – einen wesentlichen Faktor dar, um am Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen zu können bzw. um die Arbeitsmarktposition dieser Menschen wesentlich zu verbessern. Weiters fehlt es aktuell an einer umfassenden sozialen Absicherung für Menschen im Erwachsenenalter, wenn diese eine neue, intensive bzw. längere Ausbildung absolvieren möchten. Aktuell gibt es dafür lediglich das sogenannte Fachkräftestipendium für bestimmte Ausbildungen bzw. für Menschen in einem Arbeitsverhältnis das Weiterbildungsgeld bzw. das Bildungsteilzeitgeld des AMS. Es sollte daher auch erhoben werden, ob dieser Bedarf nach längerfristigen Ausbildungen auch bei arbeitslosen Menschen in Oberösterreich vorliegt. Weiters ging es darum, nähere Informationen über die arbeitslosen Menschen in Oberösterreich zu erhalten, aber auch um die Zufriedenheit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS). Neben dem Umgang des AMS mit den Arbeitslosen sollte auch ein Schwerpunkt auf den Bereich der Vermittlungstätigkeit des AMS gelegt werden. Es wurden zudem die Rückmeldekultur bzw. -bereitschaft der Betriebe bei Bewerbungen erhoben und auch Fragen zu den Themenfeldern allgemeine Lebenszufriedenheit, gesundheitliche Problemlagen, Arbeiten bis zum Regelpensionsalter, Rehabilitation etc. gestellt. Nachfolgend wird insbesondere auf die Bereiche Vermittlungstätigkeit des AMS und Qualifizierungsangebote bzw. wünsche der Befragungsteilnehmer/-innen näher eingegangen.

*Rückmeldekultur
in den Betrieben*

Abschließend werden allgemeine Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich gezogen.¹

2. Befragungsmethodik und Beschreibung der Stichprobe

Grundgesamtheit der Befragung waren die arbeitslosen AK-Mitglieder im Monat April 2016. Von diesen 43.456 Personen wurden 10.000 Personen postalisch angeschrieben, mit der Bitte, den beigefügten Fragebogen an die AK zurückzusenden. Mit Ende des Befragungszeitraumes Mitte August lagen 480 Fragebögen vor.²

Unter den Beantwortenden waren 49 % Männer und 51 % Frauen. Dies entspricht in etwa den Verhältnissen in der Grundgesamtheit.³ 48 % der Befragungsteilnehmenden waren 50 oder mehr Jahre alt, während in der Grundgesamtheit dieser Anteil bei 23 % lag. 71 % der auf den Fragebogen Antwortenden war schon mindestens sechs Monate arbeitslos. In der Grundgesamtheit lag dieser Anteil bei 30 %. Es zeigt sich also, dass ältere Arbeitslose sowie über einen längeren Zeitraum Arbeitslose in der Befragung stark überrepräsentiert sind. Die Befragungsergebnisse geben daher in erster Linie die Sichtweisen älterer Langzeitarbeitsloser wieder.

*Perspektive
älterer
Arbeitsloser*

3. Arbeitsvermittlung und Bewerbung

3.1 Zufriedenheit mit AMS-Beratung

„Arbeitslosigkeit ist furchtbar! Danke an meinen AMS-Berater, der mir Hoffnung und Zuversicht gibt! Fühle mich gut aufgehoben und beraten“

*„Die Wertschätzung wird beim AMS eher gering gehalten. Es werden vorwiegend Standardprogramme durchgeführt [...]“
(Kommentare von Betroffenen, AK-Arbeitslosenbefragung 2016)*

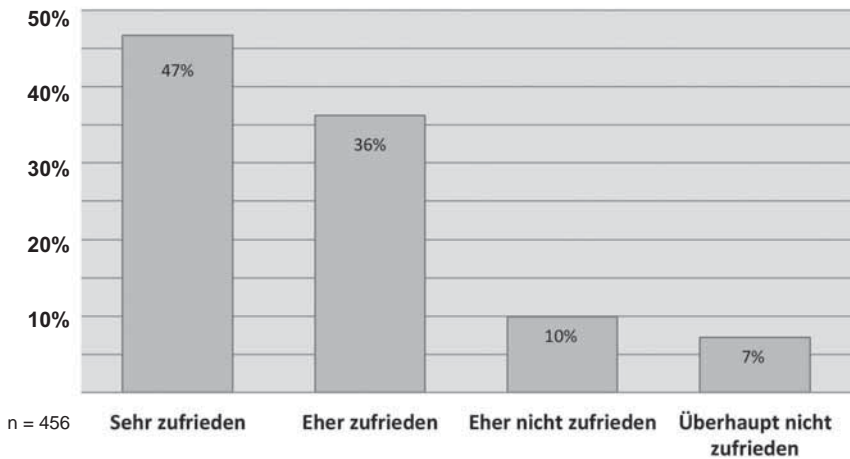
Ein Teil der forschungsleitenden Fragestellung war, wie Arbeitslose vom AMS behandelt werden. Soziale Interaktion zwischen AMS und erwerbslosen Personen geschieht wesentlich über die regelmäßigen, verpflichtenden Termine mit einem AMS-Berater/einer AMS-Beraterin. 15 % der Befragten gaben an, dass im zweiwöchigen Rhythmus Termine stattfinden, in 52 % der Fälle fanden diese monatlich statt und 28 % berichteten von

vierteljährlichen Treffen. 14 % hatten seltener als vierteljährlich Termine beim AMS.

Zufriedenheit mit Berater/-innen

Der/die zuständige Berater/-in war für 85 % der Befragten gut erreichbar. 84 % der Befragten waren der Ansicht, dass bei den AMS-Terminen genügend Zeit für eigene Anliegen vorhanden ist. Auch zeigte sich die überwiegende Mehrheit der Befragten mit ihrem Berater/ihrer Beraterin tendenziell zufrieden.

Grafik 1: Zufriedenheit mit AMS-Berater/Beraterin



Immerhin 47 % der Befragten äußerten sich als sehr zufrieden mit ihrem AMS-Berater, weitere 36 % waren noch eher zufrieden. 10 % der Befragten waren eher nicht zufrieden und weitere 7 % überhaupt nicht zufrieden.

3.2 Zufriedenheit mit Stellenvermittlung

59 % der Befragten gaben an, dass vom AMS bereits ein Vermittlungsversuch unternommen wurde, wobei dieser Anteil stark mit dem Alter variiert: Von den unter 25-jährigen Arbeitslosen berichteten 77 % von Vermittlungsversuchen des AMS, bei den 25- bis 49-jährigen sinkt dieser Anteil auf 64 % und bei den Über-50-Jährigen liegt er nur mehr etwas über der Hälfte bei 53 %.

Im Folgenden wird untersucht, welche Art von Stellen das AMS versucht, mit Arbeitslosen zu besetzen. Im Fokus steht zunächst die Art des Beschäftigungsverhältnisses.

Tabelle 1: Charakteristik der Stellenzuweisungen nach Anstellungsform

Stellen haben folgende Eigenschaften...	sehr häufig/häufig	manchmal	selten/gar nicht
<i>Anstellungsform</i>			
Direktanstellung	56 %	22 %	23 %
Leiharbeitsverhältnis	26 %	20 %	54 %
Arbeit in sozial-ökonomischen Betrieben	7 %	7 %	86 %

n = 221-256

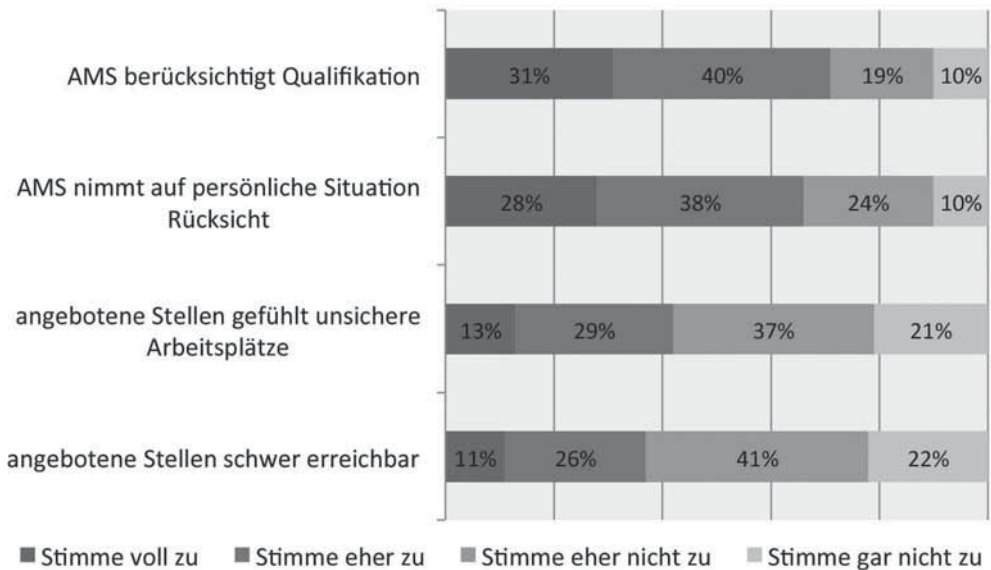
56 % jener Befragten, die vom AMS Vermittlungsvorschläge bekommen hatten, gaben an, dass es sich dabei häufig oder sehr häufig um Direktanstellungen handelte. 22 % berichteten, dass nur manchmal Direktanstellungen darunter waren. Bei 23 % waren Direktanstellungen selten oder gar nicht unter den Vermittlungsvorschlägen. Umgekehrt berichteten 26 % davon, dass das AMS versuchte, häufig oder sehr häufig in Leiharbeitsverhältnisse zu vermitteln. 20 % berichteten von gelegentlichen Vermittlungsversuchen in Leiharbeit, bei 54 % war dies selten oder gar nicht der Fall. Bemerkenswert ist der Zusammenhang mit der beruflichen Vorgeschichte. Sind die Befragten vor der Arbeitslosigkeit in einem Leiharbeitsverhältnis tätig gewesen, dann wurden ihnen zu 58 % wieder häufig bzw. sehr häufig Leiharbeitsverhältnisse zur Bewerbung zugewiesen. Bei jenen, die vor der Arbeitslosigkeit in einem normalen Beschäftigungsverhältnis tätig gewesen sind, lag dieser Anteil bei 20 %. 7 % der Befragten gaben an, häufig bzw. sehr häufig an sozialökonomische Betriebe vermittelt zu werden, bei weiteren 7 % war dies manchmal der Fall. Bei 86 % der Befragten kam diese Beschäftigungsform bei den Vermittlungsversuchen gar nicht vor. Die Ergebnisse zeigen also, dass neben dem Normalarbeitsverhältnis die Leiharbeit eine bestimmte Bedeutung in der Strategie des AMS, Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen, hat. Ob damit eine stabile Arbeitsmarktintegration erreicht wird, ist zu bezweifeln. Die

*Verhältnis
Leiharbeit und
Arbeitsvermittlung*

*stabile Arbeitsmarktintegration
fraglich*

Befragungsergebnisse deuten vielmehr auf eine pendelförmige Bewegung zwischen Leiharbeit und Arbeitslosigkeit hin. Die formale Beschäftigungsform reicht freilich nicht aus, um etwas über die Qualität einer Beschäftigung im Sinne förderlicher Arbeitsbedingungen auszusagen. Den Befragten wurden daher zusätzlich Aussagen über die Qualität der Jobs, in die das AMS zu vermitteln versucht, vorgelegt.

Grafik 2: Aussagen über Vermittlungsversuche des AMS



n = 264-274

31 % stimmten der Aussage, dass das AMS bei den Vermittlungsvorschlägen die eigene Qualifikation berücksichtigt, voll zu und 40 % stimmten noch eher zu. 19 % stimmten eher nicht zu und 10 % stimmten gar nicht zu. Der Aussage, dass das AMS unabhängig von der Qualifikation auf die persönliche Situation Rücksicht nimmt, konnten 28 % der Befragten voll zustimmen und 38 % eher zustimmen. 24 % stimmten eher nicht zu und 10 % stimmten gar nicht zu. Umgekehrt stimmten der Aussage, dass die vom AMS vorgeschlagenen Stellen unsicher sind, 13 % voll und 29 % eher zu. 37 % stimmten eher nicht zu und 21 % stimmten gar nicht zu. 11 % gänzliche Zustimmung gab es für die Aussage, dass die angebotenen Stellen (örtlich) schwer erreichbar sind. 26 % stimmten eher zu. 41 % stimmten eher nicht und 22 %

stimmten gar nicht zu. Es zeigt sich also, dass in etwa 30 bis 40 % der Befragten ein kritisches Bild der Stellenzuweisungspolitik des AMS haben. Es gibt Zusammenhänge mit der Art des Beschäftigungsverhältnisses: Befragte, die häufig/sehr häufig mit Leiharbeitsangeboten konfrontiert sind, sind auch häufiger der Ansicht, dass die Stellen unsicher sind. Befragte, die häufig Normalarbeitsverhältnisse „angeboten“ bekommen, sind weniger häufig dieser Meinung. Diese kritischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass auch Erwerbslose Ansprüche an die Qualität der Beschäftigung haben – und diese auch haben dürfen sollten.

*Ansprüche an
Qualität der
Beschäftigung*

3.3 Intensität des Bewerbungsverhaltens

„Arbeitslosigkeit ist wie eine Achterbahnfahrt. Hoch, wenn man von einer Firma eingeladen wird, der Druck, unbedingt alles richtig zu machen, mit einem guten Gefühl nach Hause zu gehen. Wenn die Absagen kommen, ist es schwer, sich wieder aufzuraffen und nicht mit dem Gefühl zum nächsten Gespräch zu gehen, bereits wieder versagt zu haben.“

(Kommentar eines Betroffenen, AK-Arbeitslosenbefragung 2016)

Wie eingangs beschrieben, sind in der Befragung ältere und über einen längeren Zeitraum Erwerbslose überproportional vertreten. Zudem schätzte jeweils annähernd die Hälfte der Befragten ihren Gesundheitszustand als nicht positiv ein und/oder war mit dem Leben generell nicht zufrieden.⁴ Die Angaben über die Anzahl der verfassten Bewerbungen in den letzten sechs Monaten sind vor diesem Hintergrund zu betrachten.

Bewerbungsverhalten der letzten sechs Monate

Die quantitative Intensität des Bewerbungsverhaltens streut stark: 50 % der Befragten hatten sich in den letzten sechs Monaten bis zu zehnmal beworben. 37 % der Befragten hatten zwischen 11 und 50 Bewerbungen verfasst. Und 13 % hatten sich mehr als 50-mal beworben. Das Bewerbungsverhalten hängt mit folgenden Faktoren zusammen: dem formalen Bildungs-niveau, dem Lebensalter, dem subjektiven Gesundheitszustand und der Lebenszufriedenheit. Je höher die formale Bildung der Befragten, desto häufiger bewarben sich die Betroffenen. Je älter die Betroffenen, desto weniger häufig wurden Bewerbungen versandt. Der Gesundheitszustand korreliert ebenfalls positiv mit der Bewerbungsaktivität: Je positiver der eigene Gesundheitszustand eingeschätzt wird, desto häufiger bewirbt man sich. Eine

Gesundheitszustand und Lebenszufriedenheit

auf den ersten Blick überraschende Korrelation gibt es mit der Lebenszufriedenheit: Hohe Lebenszufriedenheit korreliert mit unterdurchschnittlich häufigen Bewerbungen. Es handelt sich dabei aber weitgehend um eine Scheinkorrelation: Ein Teil der Befragten ist trotz subjektiv schlecht eingeschätztem Gesundheitszustand mit dem Leben an sich zufrieden. Es dürfte hier subjektiv zu einer Neudefinition der Situation kommen: Diese Gruppe möchte sich von Arbeitslosigkeit und schlechter Gesundheit die Lebenszufriedenheit nicht nehmen lassen.⁵

Tabelle 2: Korrelationen der Bewerbungsintensität mit anderen Faktoren⁶

	Anzahl Bewerbungen
Höchster Bildungsabschluss	0,137**
Alter	-0,166**
Subjektiver Gesundheitszustand	0,198*
Lebenszufriedenheit	-0,111*

Kein Zusammenhang besteht dagegen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, dem Geschlecht oder der Staatsbürgerschaft.⁷

4. Weiterbildung und Qualifizierung

4.1 Bewertung des Weiterbildungsangebotes des Arbeitsmarktservices

Ein weiteres, wichtiges Ziel der Befragung war es, die Wahrnehmung des Weiterbildungsangebotes durch arbeitslose Menschen in Oberösterreich zu dokumentieren.

55% der Befragten gaben an, mindestens einmal einen Kurs aus dem Angebot des AMS besucht zu haben oder gerade einen zu besuchen, 45% der Befragten verneinten (n = 209). Um einen Überblick über die Motive für das „Nicht-Besuchen“ zu erhalten, wurden die Befragten dazu aufgefordert, stichwortartig einige

Gründe dafür zu nennen. 138 Personen oder 66% (von 209) kamen dieser Aufforderung nach.

In weiterer Folge wurden diese offenen Antworten mittels qualitativer Methoden in verschiedene Kategorien eingeordnet, um einen groben Überblick über die Motivlagen zu erhalten: „kein Angebot vom AMS“, „Alter“, „Gesundheitszustand“, „Kurse sind für mich unnötig“, „Probleme der Erreichbarkeit/Mobilität“ und eine Sammelkategorie für Angaben, die sich keiner der induktiv erarbeiteten Kategorien zuordnen lassen.

Mit 40 Nennungen am häufigsten scheint die Kategorie „kein Angebot vom AMS“ auf. Manche Befragten stellten Vermutungen über die Gründe für das Ausbleiben eines Angebotes bzw. einer Zuweisung an: „wahrscheinlich zu kurze Arbeitslosigkeit“, „bin wohl zu alt“ oder „lohnt sich nicht“. Der weit größere Teil der Befragten berichtet davon, dass es entweder von Haus aus keine passenden Kurse gibt und deswegen kein Angebot erfolgte („kein passendes Angebot“, „Kurse, die mich weiterbringen, werden nicht angeboten“, „kein Angebot, brauche C95 Kurse“). Häufig werden auch die finanziellen Ressourcen des AMS als Grund genannt.

Wahrnehmung der Ressourcenknappheit des Arbeitsmarktservices

Einige Beispiele:

- „Kostenfrage vom AMS“
- „dzt. keine finanziellen Mittel zur Verfügung“
- „bekomme keinen, kein Kontingent mehr, alle Plätze vergeben ☹“
- „Ich glaube, das AMS will bei mir immer die finanziellen Hintergründe (als) Hauptthema vorstellen. Sie haben für mich kein Geld mehr.“
- „Es war kein Platz mehr frei (Computerkurs).“

Eine Unterkategorie in diesem Komplex von Antworten ist die Konfrontation mit Ressourcenknappheit des AMS, die sich in der Verweigerung der Bezahlung von Weiterbildung äußert:

- „Sie zahlen nicht im Moment. Alles besetzt.“
- „Wurde vom AMS nicht bezahlt, obwohl es zukunftsweisend gewesen wäre.“

Aus diesen Antworten wird deutlich, dass die Befragten Ressourcenknappheit beim AMS, insbesondere in der Weiterbildung, direkt und unmittelbar wahrnehmen und diese auch als solche verstehen.

Ein weiterer Teil der Antworten lässt sich unter der Kategorie „kein Bedarf“ subsumieren. Sie alle weisen eine Variation der Aussage auf, dass momentan keine Notwendigkeit besteht, einen Kurs beim Arbeitsmarktservice zu besuchen. „Kein Bedarf/nicht notwendig“ wurde hauptsächlich dann angegeben, wenn der eigenen Einschätzung nach ausreichend Qualifikation vorhanden ist bzw. keine Sorge besteht, wieder in Arbeit zu kommen. („Keine angeboten, zu hoch qualifiziert“, „sehr gut qualifiziert (3 Gesellenbriefe und mehrere Qualifikationen des letzten Arbeitgebers“) oder wenn bereits ein Arbeitsverhältnis bzw. eine Umschulung in Aussicht sei. Über die Hälfte der Nennungen in dieser Kategorie bietet keine weitere Begründung oder Erklärung über „nicht notwendig“ hinaus an.

Gesundheits-
zustand und
Rechtfertigungs-
druck

Der Gesundheitszustand bzw. „Krankheit“ wurde von 25 Personen als Begründung angeführt, weswegen sie noch keine AMS-Kurse absolviert hätten. *Auffallend ist die teils detaillierte Schilderung des Gesundheitszustandes („Verlust der rechten Hand, Bandscheiben-Probleme, psychische Probleme“), die auf Rechtfertigungsdruck und Stigmatisierung, verbunden mit langen Krankenständen hindeuten. Das zeigt sich auch insofern, als diese Kommentare zwar nicht die häufigsten, aber im Schnitt die längsten waren.*

Die letzte, große Kategorie entfällt auf Begründungen, die das eigene Alter bzw. den baldigen Pensionsantritt anführen. Hier gibt es einerseits Befragte, die ihr Alter und ihren Pensionsantritt unkommentiert angeben, und andere, die in ihrem Alter die Begründung für das Nichtangebot sehen. („Bei meinem Alter wird (mir) keiner mehr angeboten (54J)“, „zu alt? Kein Geld“, „dass ich zu alt bin.“)

Die kleinste Kategorie der Antworten hat mangelnde Mobilität (z.B. kein Auto, kein Führerschein) bzw. die lange Reisezeit zu den Kursorten zum Thema.

zwischen
Zuversicht und
Frustration

Diese Antworten geben Aufschluss über mehrere Themen, die mit dem Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen des Arbeitsmarktservices verbunden sind. *Einerseits gibt es eine Gruppe, die mit relativer Zuversicht das Kursangebot als „nicht notwendig“ einschätzt, entweder weil sie selbst der Meinung ist, ausreichend qualifiziert zu sein, und aktiv auf Jobsuche ist, oder weil bereits ein Arbeitsverhältnis oder eine Umschulung in Aussicht oder termi-*

siert ist. Eine weitere Kategorie, die noch detaillierter Auswertung bedarf, ist die der Personen, die *das Kursangebot als unpassend empfinden bzw. keine Kurse vom AMS angeboten bekommen haben*. Zentral sind auch die Antworten, die „Alter“ als Begründung angeben. Auch diese Kategorie bedarf weiterer Aufarbeitung.

4.2 Subjektives Sinnerleben des Weiterbildungsangebotes

In weiterer Folge wurden die Befragten aufgefordert, die Kurse nach verschiedenen Kriterien zu beurteilen. Auf die Frage „Erleben Sie die AMS-Kurse als sinnvoll“ antworteten 22 % mit „Ja, voll und ganz“, 30 % mit „Ja, eher schon“. 28 % antworteten mit „nein, eher nicht“ und 20 % mit „nein, gar nicht“.

52 % der Befragten beurteilten die AMS-Kurse eher positiv, 48 % eher negativ. Diese Unterschiede im Antwortverhalten gilt es nun näher zu untersuchen.

In weiterer Folge wurde nach der Art der Kurse gefragt, die besucht wurden. 65 % gaben an, eher kurzfristig ausgerichtete Schulungsmaßnahmen besucht zu haben (PC-Kurse, Bewerbungstrainings etc.). 12 % antworteten, sie hätten eher langfristige Maßnahmen (Umschulung, Nachholung von Abschlüssen, Höherqualifizierung) absolviert. 23 % antworteten mit „sowohl als auch“.

Ein klarer, positiver Zusammenhang besteht allerdings zwischen der Beurteilung der Sinnhaftigkeit der Kurse und der Art (kurz- oder langfristige Maßnahmen): Von jenen, die nur kurzfristige Maßnahmen absolvieren, sind nur 43 % der Ansicht, dass die AMS-Kurse (eher) sinnvoll sind. 57 % halten sie für (eher) nicht sinnvoll. Von jenen, die nur langfristige Maßnahmen absolvieren, sind hingegen 82 % der Ansicht, dass diese (eher) sinnvoll sind. Nur 18 % halten sie für eher nicht sinnvoll. Aus der dritten Gruppe, die sowohl kurzfristige als auch langfristige besucht hat, gaben 62 % an, dass die AMS-Kurse sinnvoll sind. Dieser Anteil liegt ziemlich genau zwischen den ersten beiden Gruppen. Aus den Daten geht also eindeutig hervor, *dass die Befragten langfristige Maßnahmen signifikant sinnvoller beurteilen als kurzfristige*.

*langfristige
Maßnahmen
besser beurteilt
als kurzfristige*

4.3 Kurswünsche und Bildungsaspirationen

In weiterer Folge wurden die Befragten gebeten, ihre Wünsche und Bedarfe bezüglich der angebotenen Kurse kurz darzustel-

Inhalt“. Diese Antworten können dahingehend interpretiert werden, dass es Wünsche nach greifbaren Bildungs- und Qualifizierungsinhalten gibt, die über Bewerbungstrainings hinausgehen, aber – zumindest im Rahmen dieser Frage – noch nicht konkretisiert wurden. Wichtig ist, dass es hier eine Willensäußerung zu „Bildung“ gibt, in welchem Ausmaß und welcher Form muss eruiert werden, aber diese Kategorie von Antworten zeigt deutlich, dass es eine Gegenrealität zu dem Bild der „(bildungs-)faulen“ Arbeitslosen gibt. 8 der Nennungen wünschen sich explizit eine Umschulung.

Bildungsabschluss (15): In den Nennungen der Kategorie „Bildungsabschluss“ dominiert der Wunsch nach „Lehrabschlussprüfung („LAP“), „Zertifikat“ und „Abschluss“ nachholen. Hier ist einerseits die Komponente des formalisierten, zertifizierten Abschlusses relevant, der in weiterer Folge bei der Arbeitssuche hilft und auch am Arbeitsmarkt mehr Gewicht hat, als auch der Faktor des „Nachholens“ eines Bildungsabschlusses (z.B. Lehrabschluss oder Matura).

Computerkenntnisse/EDV (52): Die mit Abstand am häufigsten genannten Begrifflichkeiten sind „PC“ und „EDV“. Die Besonderheit innerhalb dieser Antworten ist, dass ca. die Hälfte der Personen (27) noch eine Form der Vertiefung der Computerkenntnisse wünscht und diesen Wunsch auch eindeutig artikuliert: „Vertiefte PC Kenntnisse“, „Umgang mit Computer-Programmierung“, „EDV Fortgeschritten“, „IT Netzwerktechnik“, „SAP“ und „spezifische[r] PC Kurs der in meinem Fachbereich hilft“ sind hier die pointiertesten Beispiele.

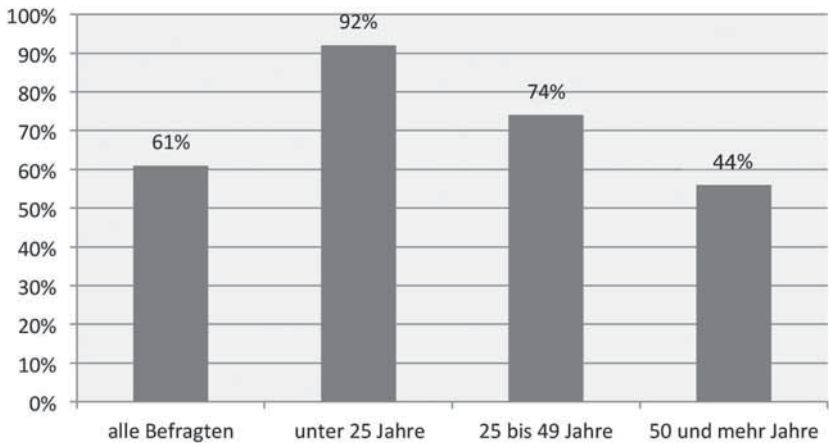
Sozialbereich (27): In dieser Kategorie wurden alle Nennungen gesammelt, die den Wunsch nach Bildungsmöglichkeiten in sozialen und pädagogischen Berufen äußerten. 26 der Antworten kommen von Frauen. Am häufigsten wird hier „Sozialbereich“ und „Kinderbetreuung“ genannt, mit zwei Nennungen für Pflegeberufe.

Bürotätigkeiten (20): Diese Kategorie beinhaltet erstens den Wunsch nach Bürotätigkeit („Bürokauffrau“, „ins Büro“) allgemein und zweitens, in 11 Nennungen, den expliziten Wunsch nach Buchhaltung, Lohnverrechnung bzw. Personalverrechnung.

4.4 Bereitschaft zur Umschulung

In einem weiteren Abschnitt wurde die Bereitschaft zur Umschulung der Befragten erhoben. 61 % der Befragten gaben an, grundsätzlich zu einer Umschulung bereit zu sein, 39 % verneinten.

Grafik 5: Bereitschaft zur Umschulung in Abhängigkeit vom Lebensalter (n = 440)⁸



*Zusammenhang
zwischen
Alter und
Umschulungs-
bereitschaft*

Einen signifikanten Zusammenhang gibt es mit dem Alter: 92 % der unter 25-jährigen Befragten und 74 % der Gruppe zwischen 25 und 49 Jahren bekundeten ihre Bereitschaft zur Umschulung. Lediglich bei den Arbeitslosen mit 50 und mehr Jahren sinkt die Umschulungsbereitschaft auf 44 %. Hält man sich vor Augen, dass die Befragten aus dieser Gruppe immerhin mindestens zwei Drittel ihres Berufslebens absolviert haben, erscheint auch dieser Anteil relativ hoch. Geschlecht, Qualifikation, gemessen durch höchsten Bildungsabschluss, und Dauer der Arbeitslosigkeit haben dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die Umschulungsbereitschaft.

Von jenen, die Bereitschaft zur Umschulung zeigen, berichteten 60 %, dass sie mit dem AMS bereits ein Gespräch über dieses Thema geführt hatten. Und 26% von jenen, die zu einer Umschulung bereit sind, haben vom AMS ein konkretes Umschulungsangebot bekommen.

5. Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik

In diesem Kapitel geht es insbesondere darum, welche Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen dieser Arbeitslosenbefragung für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich bzw. in Oberösterreich gezogen werden können. Es wird nicht nur auf die angeführten Wünsche der Betroffenen eingegangen, sondern es wird auch jene Personengruppe, die die meisten Fragebögen retourniert hat – nämlich die Gruppe der Älteren und jener Menschen, die bereits länger arbeitslos sind –, genauer betrachtet.

Kernaufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist laut Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) u.a. Arbeitslosigkeit zu verhüten bzw. zu beseitigen und das Arbeitskräfteangebot bzw. die Nachfrage nach Arbeitskräften unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze möglichst vollständig, wirtschaftlich sinnvoll und nachhaltig zusammenzuführen. Durch die öffentliche Hand werden Maßnahmen zur Steuerung des Arbeitsmarktes finanziert. Ein weiteres Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist es, Vollbeschäftigung zu erreichen bzw. aufrecht zu erhalten.

*Kernaufgaben
der Arbeits-
marktpolitik*

Generell unterscheidet man zwischen passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Sicherung der Existenz im Falle von Arbeitslosigkeit sowie aktiven bzw. auch aktivierenden Maßnahmen (z.B. das Schulungsarbeitslosengeld), die dazu dienen, arbeitslose Menschen bei ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen bzw. ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Zum Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik zählen beispielsweise Qualifizierung, Beratungs- und Betreuungsangebote, aber auch Beschäftigungsförderung z.B. in Form von Eingliederungsbeihilfen oder durch Beschäftigungsmöglichkeiten in sozialökonomischen Betrieben.

Der Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist finanziell durch budgetäre Vorgaben sowie durch die Ziel- und Programmsteuerung des AMS begrenzt – ein Agieren ist somit nur in diesem Rahmen möglich.

Die Arbeitsmarktpolitik kann daher nur in einem bestimmten Ausmaß bzw. korrigierend auf den Bereich des Arbeitsmarktes einwirken. Andere Rahmenbedingungen, wie beispielsweise

die allgemeine Arbeitsmarktlage, insbesondere Arbeitslosigkeit, Wirtschafts- oder Beschäftigungswachstum müssen somit auch in anderen Politikfeldern bearbeitet werden. Ebenso sind die Bereiche der Bildungs- und Sozialpolitik (z.B. Reformen in den Bereichen Alterssicherung und Rehabilitation) zentral und diese wirken sich auf die Situation von Arbeitnehmer/-innen bzw. von arbeitslosen Menschen in Österreich zunehmend stark aus.

*Fokus ältere
Arbeitslose*

Exakt 48 Prozent der Befragungsteilnehmenden waren älter als 50 Jahre und der Anteil der Menschen mit längerer Arbeitslosigkeit (mehr als sechs Monate) unter den Befragten lag bei 71 Prozent.

Diese Gruppe ist aktuell für die Arbeitsmarktpolitik von großer Bedeutung, denn die Zahl der älteren langfristig Arbeitslosen explodiert. Sie hat sich beispielsweise in Oberösterreich ab 2008 beinahe verdreifacht und lag im Jahr 2016 bei rd. 12.150 arbeitslosen Personen inkl. Schulungsteilnehmer/-innen⁹.

Auch benötigt es mehr Zeit, bis ältere Arbeitslose wieder eine Arbeitsstelle finden. Die sogenannte Verweildauer in Arbeitslosigkeit lag im Jahr 2016 bei Älteren (50+) in Oberösterreich bei rund 170 Tagen. Bei Jüngeren unter 25 Jahren lag sie lediglich bei 73 Tagen¹⁰. Ältere benötigen daher fast sechs Monate für eine Re-Integration in den Arbeitsmarkt.

Neben dem massiven Anstieg der älteren arbeitslosen Menschen hat sich auch die Zahl der sogenannten „Langzeitbeschäftigungslosen“ lt. AMS OÖ von rund 1.320 Betroffenen im Jahr 2008 auf 11.630 Menschen im Jahr 2016 beachtlich erhöht. Laut AMS gilt eine Person als langzeitbeschäftigungslos, wenn sie beispielsweise im letzten Jahr weniger als 62 Tage in Beschäftigung war¹¹.

*Gefahr der
Verfestigung der
Arbeitslosigkeit*

Es besteht somit für eine ständig steigende Personengruppe die Gefahr einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit. Eine hohe Betroffenheit weisen in diesem Bereich vor allem Ältere, Menschen mit gesundheitlichen Problemlagen sowie Menschen mit einer geringen Bildung auf.

Generell sind Arbeitslose jedoch eine sehr heterogene Gruppe mit einem sehr individuellen Unterstützungsbedarf. Für Ältere

bzw. für Menschen mit Vermittlungshemmnissen wie z. B. gesundheitlichen Problemlagen können jedoch Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, existenzsichernde Beschäftigungsmöglichkeiten am zweiten Arbeitsmarkt, aber auch bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen als für die Arbeitsmarktintegration förderlich angesehen werden. Für manche ist eine schrittweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, eine gute Möglichkeit, nachhaltig wieder Fuß fassen zu können.

Die Chancen von älteren Arbeitslosen müssen jedoch gezielt verbessert werden. Neben der bereits angeführten Ausweitung einer eventuell auch dauerhaften Beschäftigungsförderung beispielsweise in sozialökonomischen Betrieben geht es auch darum, ein effektives Bonus-Malus-System weiter zu forcieren. Die von der Regierung festgelegten Zielwerte für die Beschäftigungsquoten Älterer¹² sind aus heutiger Sicht zu niedrig anzusehen. Damit wird massive Altersarbeitslosigkeit akzeptiert und die Unternehmen werden aus ihrer Verantwortung im Hinblick auf eine Beschäftigungsverpflichtung weitgehend entlassen. Es bedarf hier stärkerer Anreize, um ältere Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen und Vorurteile in den Betrieben gegenüber Älteren abzubauen.

Bonus-Malus-System und gezielte Förderung

Weiters geht es jedoch auch um Prävention, Gesundheitsförderung und den Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen für Menschen mit gesundheitlichen Problemlagen. Denn es ist viel schwieriger, diese Personengruppe bei Verlust des Arbeitsplatzes wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gerade in diesem Bereich muss frühzeitig angesetzt werden, um die Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen zu erhalten bzw. auch dem Verlust von Arbeit vorzubeugen.

Ein weiterer zentraler Wunsch der Befragten war, mehr bzw. fundierte Weiterbildung zu erhalten. Es besteht auch eine hohe Bereitschaft an Umschulungen. Laut Befragung waren rund 60 Prozent der Befragten zu einer Umschulung – also zum Erlernen eines neuen Berufes – bereit.

Für die aktive Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Qualifizierung bedeutet das, dass langfristige bzw. intensivere Weiterbildungsmaßnahmen auszubauen sind. Das AMS sollte sich vermehrt zu

aktive Arbeitsmarktpolitik durch Ausbau ...

... der Weiterbildungsmöglichkeiten

einer Art „Bildungsagentur“ entwickeln. Es sollte auch angedacht werden, ein sogenanntes „Qualifizierungsgeld“ für Beschäftigte und Arbeitslose zu implementieren, um Arbeitnehmer/-innen im Erwachsenenalter eine fundierte Ausbildung bis zu drei Jahren mit einer umfassenden monetären und existenzsichernden Absicherung in Höhe der Mindestsicherung zu ermöglichen. Dadurch könnte man Menschen mit geringer Bildung höherqualifizieren bzw. auch Personen mit gesundheitlichen Problemlagen, die ihren Beruf nicht ausüben können, eine andere fundierte und arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Ausbildung ermöglichen.

Auch war der Wunsch nach „mehr PC“ bei den Befragungsteilnehmer/-innen vorhanden. Man sollte daher die Computerkurse des AMS näher analysieren. Im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt wäre auch eine nachhaltige Stärkung der Medien- und Internetkompetenz der Arbeitslosen von Vorteil.

Weiters äußerten die Befragten den Wunsch nach einem Entfall der Anrechnung des Partnereinkommens im Bereich der Notstandshilfe. Aktuell sind davon laut AMS-Statistik österreichweit rd. 18.600 Menschen, zumeist Frauen, betroffen. Das heißt, auch im Bereich der passiven Arbeitsmarktpolitik bzw. auf dem Gebiet der Existenzsicherung besteht ein Verbesserungsbedarf. Neben dem Entfall der Anrechnung des Partnereinkommens im Bereich der Notstandshilfe geht es auch um eine wesentliche Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld (aktuell mindestens 55 Prozent), eine Verlängerung der Bezugsdauer und eine regelmäßige Valorisierung der Leistungshöhe. Denn die durchschnittliche AMS-Leistung liegt aktuell gerade einmal bei rd. € 830 pro Monat (bzw. tgl. 27,60 im Jahr 2015) in Oberösterreich. Weiters sind rund 42 Prozent der ganzjährigen Arbeitslosen in Österreich – das sind lt. Statistik Austria rund 70.000 Menschen –, armutsgefährdet. Ihr Einkommen liegt somit unter der sogenannten „Armutgefährdungsschwelle“ in der Höhe von monatlich € 1.163,-- bei einem Einpersonenhaushalt im Jahr 2015 (zwölfmal pro Jahr)¹⁵. Das heißt, je länger bzw. je häufiger Arbeitslosigkeit vorliegt, desto höher ist das Risiko zu verarmen.

Armutrisiko und Arbeitslosigkeit

Wunsch nach guten, ...

Ein wesentlicher Wunsch der Arbeitslosen ist jedoch, wieder eine gute Arbeit zu finden. Im Hinblick auf die aktuell sehr hohe

Arbeitslosigkeit und die leider für die Zukunft zu erwartenden negativen Prognosen bezogen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bedarf es jedoch aktiver Interventionen, um Arbeit zu schaffen. Lt. Berechnungen der Arbeiterkammer Wien könnten bis zum Jahr 2020 bis zu 100.000 neue Arbeitsplätze österreichweit begründet werden. Dies kann zum Beispiel durch öffentliche Investitionen in den Bereichen Wohnen, soziale Infrastruktur, durch eine gerechtere Verteilung der Arbeit in Form einer modernen Arbeitszeitpolitik (Abbau bzw. Verteuerung von Überstunden für den Arbeitgeber, Ausbau von Freizeitoptionen in den Kollektivverträgen, Erleichterung des Zugangs zu einer 6. Urlaubswoche etc.) und durch eine Bildungsoffensive wie etwa die Etablierung des bereits beschriebenen „Qualifizierungsgeldes“ gelingen.

... sicheren
Arbeitsplätzen

Insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigung von älteren Menschen bedarf es jedoch eines Umdenkens der Arbeitgeber: Es muss verstärkt darauf gedrängt werden, dass Firmen arbeitslose ältere Menschen wieder einstellen, denn es ist für die Betroffenen mehr als kontraproduktiv, monatelang bzw. im schlimmsten Fall bis zum Pensionsantritt arbeitslos zu sein. Dieser Verfestigung von Arbeitslosigkeit muss daher mit allen Mitteln entgegengewirkt werden.

Anmerkungen

1. Alle Befragungsergebnisse sind nachzulesen im ISW-Forschungsbericht Nr. 72 unter <http://www.isw-linz.at/forschung/bisherige-arbeiten>.
2. Die Ursachen für den vergleichsweise geringen Rücklauf liegen zum Teil in einer ungeplanten Verzögerung zwischen Stichprobenziehung und Aussendung. Ein Teil der Angeschriebenen war zum Zeitpunkt des Erhalts des Fragebogens vermutlich nicht mehr arbeitslos. Zudem wurde aus Kostengründen auf eine Erinnerungskarte verzichtet.
3. Diese und folgende Verweise auf die Grundgesamtheit beziehen sich auf die Arbeitsmarktinfo der Arbeiterkammer OÖ aus dem August 2016.
4. Vgl. ISW-Forschungsbericht, S. 5–6.
5. Vgl. ISW-Forschungsbericht, S. 14ff.
6. Korrelationskoeffizient nach Spearman, Signifikanzniveaus von 0,01 bzw. 0,05
7. Hinzugefügt werden muss, dass die Bewerbungsfrage sich auf die letzten sechs Monate bezog. Es könnte jedoch sein, dass lange Zeit arbeitslose Personen vor diesem Zeitraum sich häufiger beworben, irgendwann aber die Bewerbungsaktivitäten reduziert bzw. eingestellt haben.
8. Die Frageformulierung lautete: Können Sie sich vorstellen, für einen neuen Arbeitsplatz einen neuen Beruf zu erlernen bzw. eine Umschulung zu machen? Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.
9. BMASK, BaliWeb, Jd. gerundete Werte.
10. AMS-Definition: Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfalldauer von mehr als 365 Tagen hatte, wobei

- Unterbrechungen (außer z.B. Arbeitsaufnahme, Auslandsaufenthalt > 62 Tage) nicht mitgerechnet werden.
11. Die folgenden drei Zielwerte bzw. Beschäftigungsquoten sollen für den Stichtag Ende Juni 2017 erreicht werden: für 55- bis 59-jährige Männer 73,6 %, für 60- bis 64-jährige Männer 33,1 %, für 55- bis 59-jährige Frauen 60,1 %. Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, so erfolgt eine Verdoppelung der Auflösungsabgabe für den Betrieb.
 12. Statistik Austria, Tabellenband EU-SILC 2015, Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Wien, S. 75.