



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

AKTIVE ARBEITSMARKT- POLITIK IN ÖSTERREICH

1994 - 2013



IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz; Stubenring 1, 1010 Wien • **Redaktion/AutorInnen:** Valerie Bösch, Tanja Jandl-Gartner, Robert Jellasitz, Ingrid Nagl, Sigrid Röhrich, Johannes Schweighofer • **Druck:** BMASK • **Layout:** BMASK • **Verlags- und Herstellungsort:** Wien • **ISBN:** 978-3-85010-332-9 • **Stand:** Mai 2013

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Zu beziehen über das BMASK-Broschürenservice unter der Telefonnummer 0800/ 20 20 74 oder im Internet unter <https://broschuerenservice.bmask.gv.at>

VORWORT

Die vorliegende Dokumentation „Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich“ hat sich zum Ziel gesetzt, einem breiteren Publikum die Instrumente, Maßnahmen, Programme und Politiken der österreichischen Arbeitsmarktpolitik näher zu bringen. Über den Zeitraum seit der Ausgliederung des Arbeitsmarktservice Österreich aus der Bundesverwaltung werden die einzelnen Instrumente im Detail beschrieben.

Zu jeder Maßnahme bzw. jedem Programm werden

- » die **Reformschritte** seit 1994 dokumentiert;
- » die Instrumente, Maßnahmen, Programme und Politiken **empirisch beschrieben**, unter Heranziehung des äußerst detailreichen Datenmaterials, das mit dem Data Warehouse (DWH) des AMS zur Verfügung steht;
- » die verfügbaren **Evaluierungen** angeführt bzw. die wichtigsten Arbeiten in Kurzzusammenfassungen beschrieben.

Diese Dokumentation wurde erstmals im Jahr 2008 erstellt. Die vorliegende Version gibt den Stand bis zum Jahr 2012 (Monitoring) bzw. bis Mai 2013 (Reformschritte, Evaluierungen) wieder.

An dieser Stelle soll allen gedankt werden, die beim Entstehen dieses Produktes mitgearbeitet bzw. die AutorInnen unterstützt haben.

Zuletzt sei noch auf die umfangreiche **Evaluierungsdatenbank** der Abteilung VI/A/3 hingewiesen, in der alle in der Dokumentation verarbeiteten Studien zu finden sind, und darüber hinaus noch sehr viel mehr wissenschaftliches Material zur Evaluierung der österreichischen und internationalen Arbeitsmarktpolitik. Mit Stand Mai 2013 enthielt die Datenbank bereits über 2.900 Studien und Untersuchungen.

Sie finden die Evaluierungsdatenbank unter folgendem Link: www.dnet.at/Impeval/

EINLEITUNG

Die folgenden Seiten liefern ein „Kurzporträt“ der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (AMP), das einen ersten Einblick in wichtige Eckdaten und Veränderungen gibt.

Die Geschichte der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich geht auf das Jahr 1959 zurück, als erste Konzepte zur Entwicklung eines modernen arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums entwickelt wurden. Der ÖGB forderte bereits damals Berufsberatung, Übersiedlungs- und Umschulungsbeihilfen und Maßnahmen zur Reduzierung der saisonalen Arbeitslosigkeit und zur Arbeitsbeschaffung. Die Prüfung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik durch die OECD in den Jahren 1964 und 1965 führte zu einem Umdenken, sodass die Arbeitsmarktpolitik als Mittel zur Förderung des Wirtschaftswachstums und zur sozialen Absicherung der Betroffenen gesehen wurde.

Der Beschluss und das Inkrafttreten des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) 1968/69 markieren die Geburtsstunde der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich mit individueller Beratung, Unterstützung und Förderung im Sinne der Ziele Vollbeschäftigung und Verhinderung von Arbeitslosigkeit. Bis 1975 wurden Maßnahmen im Bereich Vermittlung und Schulung, berufliche Mobilität, Aktivierung der Arbeitskräftereserve und Ergänzung des Arbeitsangebots durch ausländische Arbeitskräfte gesetzt.

Anfang der 1980er Jahre traten, angesichts der internationalen Rezession und eines sprunghaften Anstiegs der Arbeitslosigkeit, die Reduzierung des Arbeitskräfteangebots durch Sonderunterstützung (zum Übertritt in die Pension) sowie Ausländerbeschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik in den Vordergrund. 1982/83 wurden zwei beschäftigungspolitische Sonderprogramme zur Stützung der Arbeitskräftenachfrage lanciert. Die 1980er Jahre brachten eine Vielzahl neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente, wie die Förderung von selbstverwalteten Betrieben und Selbsthilfeeinrichtungen (als Grundlage für die heutigen Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte), Jugendbeschäftigungsprogramme, Arbeitsstiftun-

gen oder Programme zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit („Aktion 8.000“ inkl. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen).

Gleichzeitig mit der Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der unmittelbaren staatlichen Verwaltung und der Gründung des Arbeitsmarktservice (AMS) als Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts durch das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) wurde auch die aktive Arbeitsmarktpolitik (in AMFG und AMSG) in einen neuen gesetzlichen Rahmen gefasst. Die Ausgliederung als „Zäsur“ dient auch als Ausgangspunkt des hier behandelten Zeitraums (1994-2013).

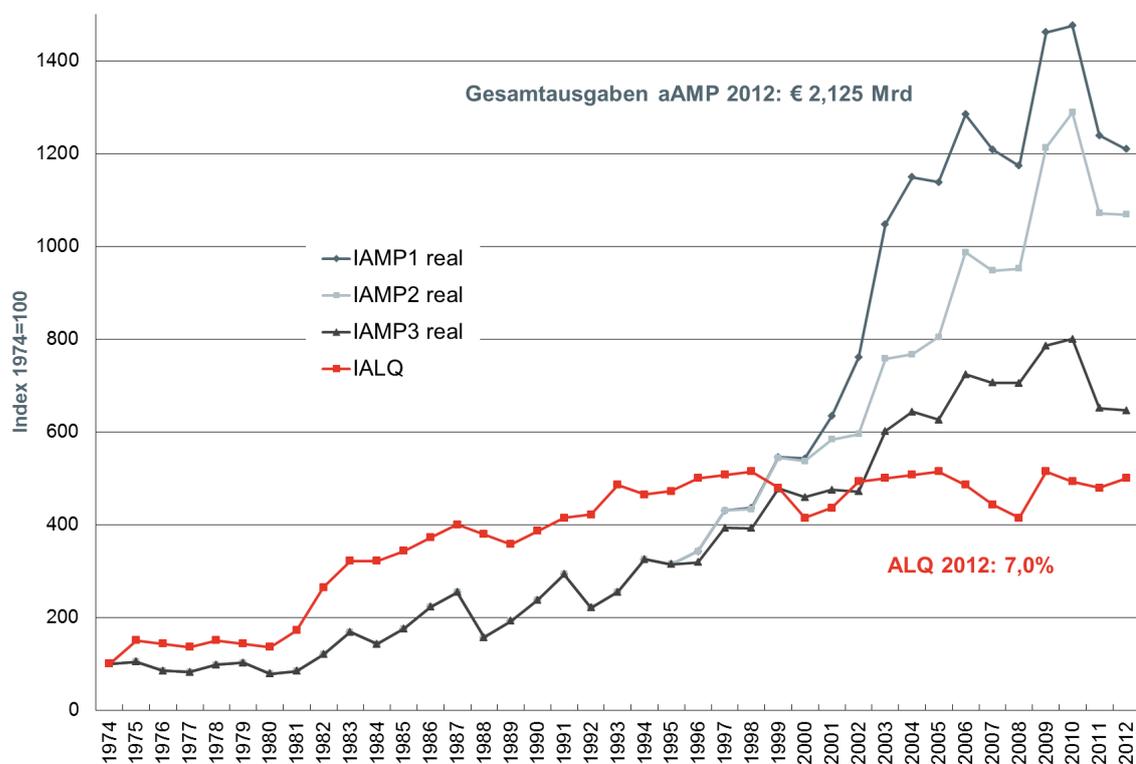
Veränderungen einzelner Instrumente spiegeln – in unterschiedlichem Ausmaß – Strukturwandel (z.B. Arbeitsstiftungen, v.a. AUFLEB, AUSPED) oder eine veränderte bzw. verstärkte Zielgruppenfokussierung wider (z.B. Fokussierung von Eingliederungsbeihilfen und Qualifizierung für Beschäftigte auf niedrig Qualifizierte oder Attraktivierungsversuche durch Bildungskarenz und Kombilohn für Ältere). Einzelne Instrumente haben im behandelten Zeitraum einen deutlichen Funktions- oder Bedeutungswandel erfahren (etwa Verlagerung von Outplacement- zu Implacementstiftungen, SÖB-Überlassung, Kurzarbeit oder Bildungskarenz in der Krise).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich gliedert sich in drei Maßnahmenarten: Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung. Der Schwerpunkt liegt im internationalen Vergleich eindeutig auf Qualifizierungen – auf diesen Bereich entfallen rund zwei Drittel des AMS-Förderbudgets und beinahe drei Viertel der neu geförderten Personen. Während in anderen Ländern in den letzten Jahren Verschiebungen in Richtung vermittlungsunterstützender Maßnahmen zu Lasten von längeren (und kostenintensiveren) Qualifizierungsprogrammen stattfanden, verstärkte sich diese Schwerpunktsetzung in Österreich. Dementsprechend entfallen die größten Kostenanteile auf Bildungsmaßnahmen, mit großem Abstand gefolgt von Eingliederungsbeihilfen, Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhalts und Sozialökonomischen Betrieben.

Mehr als ein Drittel aller arbeitslos gemeldeten Personen (41% der Frauen, 32% der Männer bzw. 36% gesamt) werden in eine Förderung einbezogen. Erhöht wurde der aktive Mitteleinsatz in den letzten Jahren vor allem für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen: AusländerInnen (aktiver Mittel im letzten Jahrzehnt verdreifacht), Jugendliche (mehr als verdoppelt), für Ältere und Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (jeweils vereineinhalbfacht).

Das Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik wurde in den letzten dreizehn Jahren beinahe kontinuierlich ausgeweitet. Die deutlichsten Steigerungen gab es in den Jahren 2003, 2006 und 2009. Im Jahr 2009 und 2010 erreichte das Budget als Reaktion auf die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise ein Rekordniveau.

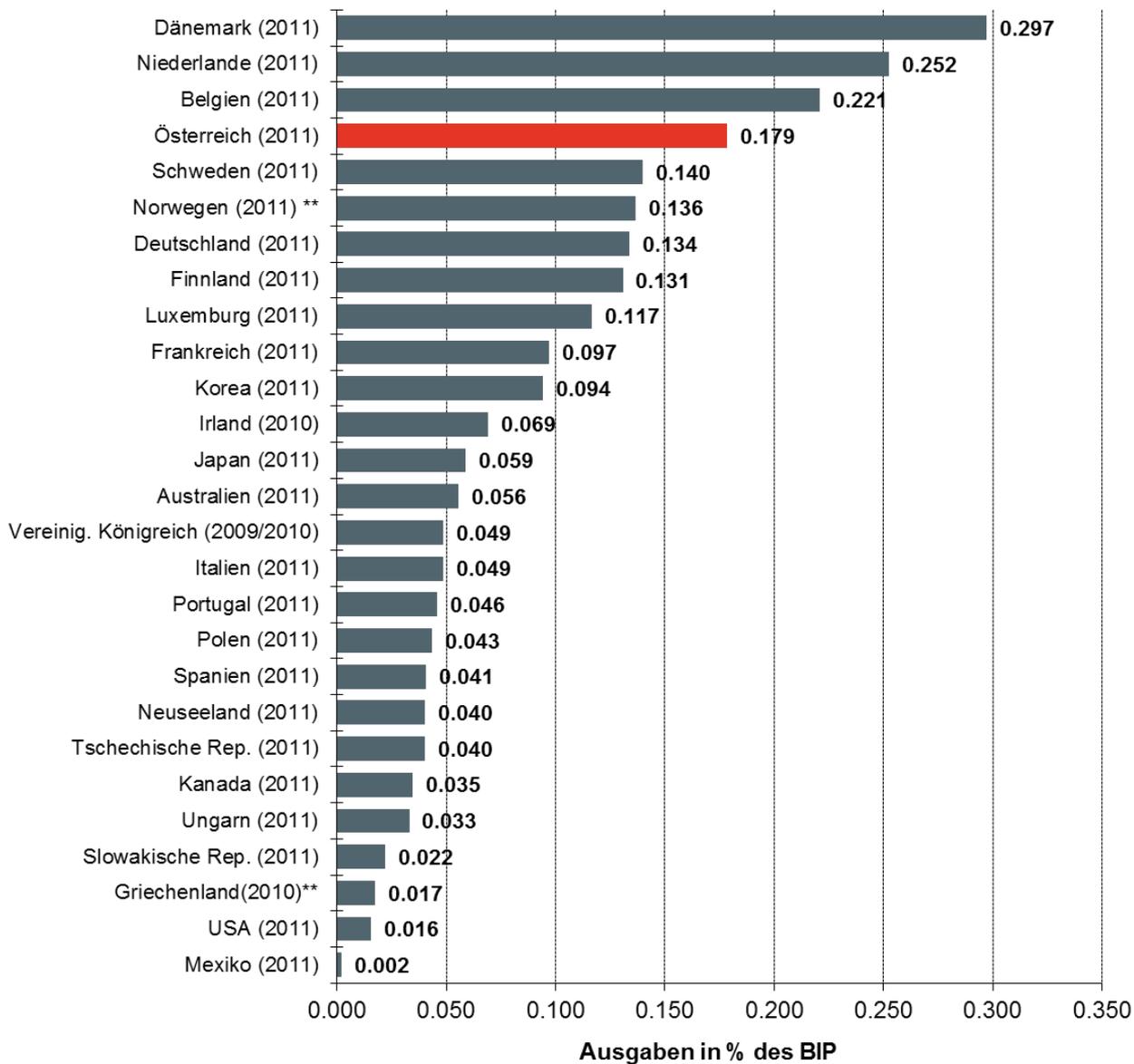
Abbildung 1: Inflationsbereinigte Ausgaben für aktive AMP und Arbeitslosenquote (ALQ) 1974 – 2012



IAMP1 real: Aktive + Aktivierte (Qualifizierung, ATZG) + JASG + KUA
 IAMP2 real: Aktive + Aktivierte Qualifizierung + JASG (ohne ATZG, ohne KUA)
 IAMP3 real: Aktive (ohne KUA) + JASG

Wird für das Niveau der Arbeitslosigkeit kontrolliert, zeigt sich, dass Österreichs Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich im oberen Drittel zu finden sind.

Abbildung 2: Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in %



des BIP 2011 (pro 1%-Punkt Arbeitslosenquote)

Quellen: OECD (Employment Outlook 2013), EUROSTAT; Eigene Berechnung BMASK

* Griechenland, Norwegen: Nur Eurostat LMP Datenbank Kategorien 2-7 Ausgaben für aktive AMP

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	1
EINLEITUNG	3
Abkürzungen der Maßnahmen	9
I. BESCHÄFTIGUNG.....	11
I.I. Eingliederungsbeihilfen, Kombilohn (BEBE, KOM).....	12
I.II. Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)	47
I.III. Öffentliche und gemeinnützige Beschäftigung (SÖB, GBP)	50
I.IV. Kurzarbeit (KUA) und Qualifizierung bei Kurzarbeit.....	83
I.V. Solidaritätsprämie (SOL)	96
II. QUALIFIZIERUNG	103
II.I. Arbeitsstiftungen (AST).....	104
II.II. Berufliche Mobilität (BM: Aktive Arbeitssuche, Orientierung, Qualifizierung, Training) und Kurskosten/Kursnebenkosten (KK, KNK) – seit Juli 2010 Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung.....	126
II.III. Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) und für Beschäftigte in Kurzarbeit (QfB-KUA) im Rahmen des ESF; Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe (QfB-Tourismus); Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB)	161
II.IV. Deckung des Lebensunterhaltes (DLU; Fortbezug von ALG und NH).....	194
II.V. Maßnahmen für Jugendliche (Betriebsbezogene Lehrstellenförderung, ÜBA, IBA, Lehrstellenförderung des AMS, Sonderprogramme für Jugendliche)	207
III. UNTERSTÜTZUNG.....	269
III.I. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE).....	270
III.II. Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE, KBH)	286
III.III. Unternehmensgründungsprogramm und Gründungsbeihilfe (UGP, GB).....	296
III.IV. Mikrokreditprogramm.....	316
III.V. Regionale Mobilität: Vorstellbeihilfe (VOR), Entfernungsbeihilfe (ENT), Übersiedlungsbeihilfe (ÜSB).....	321

IV. SONDERPROGRAMME UND POLITIKEN.....	331
IV.I. ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik.....	332
IV.II. Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld und „Bildungs kareuz Plus“.....	345
IV.III. Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung (AMF).....	365
IV.IV. Dienstleistungsscheck.....	372
IV.V. Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung des Bundessozialamtes.....	382
IV.VIII.Regionale Wachstums- und Beschäftigungsoffensive 2005.....	402
IV.IX. Beschäftigungsförderungsgesetz – Unternehmen Arbeitsplatz 2005/2006.....	405
IV.XII. Bonus-Malus-System im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, 1996 – 2009 ..	429
IV.XIII.Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“ (MET) 2007 – 2009 und „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG) 2008 – 2010.....	441
IV.XIV.Zwei Konjunktur- und drei Arbeitsmarktpakete gegen die Krise 2009/2010.....	456
V. ANHÄNGE.....	489

Abkürzungen der Maßnahmen

AMF	Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung
AST	Arbeitsstiftungen
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
BM	Berufliche Mobilität
DLS	Dienstleistungsscheck
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
EB (BEBE)	Eingliederungsbeihilfe
ENT	Entfernungsbeihilfe
EPU	Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen
GB	Gründungsbeihilfe
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
IBA	Integrierte Berufsausbildung
KBE	Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen
KBH	Kinderbetreuungsbeihilfe
KK	Kurskosten
KNK	Kursnebenkosten
KOM (KOMB)	Kombilohn
KUA	Kurzarbeit
LEHR	Lehrstellenförderung des AMS
QBB	Qualifizierungsberatung für Betriebe
QFB	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
SÖB	Sozialökonomische Betriebe
SOL	Solidaritätsprämie
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
UGP	Unternehmensgründungsprogramm
ÜSB	Übersiedlungsbeihilfe
VOR	Vorstellbeihilfe
WBG	Weiterbildungsgeld

I. BESCHÄFTIGUNG

I.I. Eingliederungsbeihilfen, Kombilohn (BEBE, KOM)

Eingliederungsbeihilfe (EB)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Eingliederungsbeihilfe – Aktion „COME BACK“ – dient dem AMS als Unterstützung der Vermittlungsaktivitäten und zur (Wieder-)Eingliederung von benachteiligten Personengruppen. Gefördert werden können die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen (ab 45 Jahren) und Männern (ab 50) sowie von jugendlichen Arbeitssuchenden (bis 25 Jahre) mit einer Vormerkdauer von mindestens sechs Monaten, Langzeitarbeitslosen mit einer Vormerkdauer von mindestens zwölf Monaten sowie Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind¹ und nunmehr auch von Personen, die dem arbeitsmarktfernen Personenkreis (AMFP)² angehören (siehe Reform 2012).

Als Förderung von Beschäftigungsverhältnissen vergibt das AMS Lohnkostenzuschüsse an ArbeitgeberInnen³. Es werden bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage (monatliches Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen, ArbeitgeberInnenbeiträge, etc. zuzüglich 50% Pauschale für Nebenkosten) gefördert. Während einer maximal 3-monatigen Probephase (bei behinderten Personen maximal 6 Monate) kann die Förderung bis zu 100% betragen. Die Förderhöhe ist damit bei der Eingliederungsbeihilfe deutlich großzügiger als beim Kombilohn.

¹ (Langzeitbeschäftigungslose, Ältere, Personen mit psychischer, physischen oder geistigen Beeinträchtigungen, WiedereinsteigerInnen, Personen mit sozialer Fehlanpassung wie z.B. Alkohol, Drogen, Haft und beim AMS länger vorgemerkte Personen mit mangelnder oder am Arbeitsmarkt nicht nachgefragter Qualifikation, sowie AusbildungsabsolventInnen mit fehlender Betriebspraktika).

² Arbeitsmarktferne Personen im Sinne der Definition der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele 2012 und 2013 des Arbeitsmarktservice (AMS) sind Personen mit keinen oder instabilen Beschäftigungsverhältnissen, die im Jahresabstand weniger als zwei Monate beschäftigt waren (maximal 62 Tage) und in diesem Zeitraum eine Vormerkung von zumindest vier Monaten Arbeitslosigkeit (Vormerkstatus Arbeitslosigkeit beim AMS) aufweisen.

³ Ausgenommen sind das AMS, politische Parteien und deren Clubs, radikale Vereine sowie der Bund.

Prinzipiell wird die Förderhöhe und auch die Förderdauer je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen vom AMS mit dem/-r ArbeitgeberIn vereinbart.

Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch mit dem AMS gebunden, wobei der/die FörderwerberIn *und* die zu fördernde Person vor Beginn der Beschäftigung mit dem/der BeraterIn der regionalen AMS-Geschäftsstelle Kontakt aufnehmen müssen.

Die Beihilfe kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch maximal bis zu zwei Jahren, gewährt werden. Bei Personen, die als Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) oder gemäß den Bestimmungen der einzelnen Landesbehindertengesetze als Behinderte anerkannt sind, kann die Förderdauer um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Der Einsatz der EB soll verstärkt weiblichen Personen zugute kommen; dadurch soll zur Erhöhung der Frauenbeschäftigung beigetragen werden (siehe Reform 1998 und 2004). Die Finanzierung erfolgt seitens des AMS aus dem aktiven Förderbudget und durch ESF-Mittel.

Die gesetzliche Grundlage für die Eingliederungsbeihilfe bildet der § 34 des AMSG.⁴ Im Vergleich zum Kombilohn ist bei der EB die Zielgruppe weiter gefasst, die maximale Förderung höher und die maximale Förderdauer länger.

1B. Reformschritte

1997 – REFORM

Implementierung des § 34a Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) „Besondere Eingliederungsbeihilfe“ (BESEB) und erste diesbezügliche Richtlinie des AMS BGBl. Nr. 764/1996, in Kraft getreten mit 1. Jänner 1997, Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice vom 1. Mai 1997, BGS/AMF/1102/9798/1997

Mit der Implementierung des § 34a AMSG wurde die gesetzliche Grundlage für die Besondere Eingliederungsbeihilfe (BESEB) geschaffen. Die Umsetzung dieser Gesetzesbestimmung wurde in der oben genannten Richtlinie des AMS geregelt. Mit

⁴ Richtlinie des AMS vom 1. Jänner 2010, BGS/AMS/0722/9869/2010; derzeit noch gültig

der BESEB wurde ein Förderinstrument geschaffen, das Lohnkostenzuschüsse für Notstandshilfe(NH)-BezieherInnen, die sechs Monate oder länger vorgemerkt waren, bereitstellte. Im Unterschied zu den verwandten Maßnahmen (BEB und GEB), handelte es sich – unter dem Motto „Aktivierung passiver Mittel“ – um die Heranziehung von AIV-Leistungen in eine aktive Arbeitsmarktmaßnahme. Die Gewährung einer BESEB geht der Gewährung einer BEB oder GEB vor (Ausnahme: anderslautende Mitfinanzierungsvereinbarungen mit anderen Kostenträgern).⁵

Die Höhe der Förderung entsprach der Höhe der Notstandshilfe inklusive allfälliger Familienzuschläge und Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge, maximal jedoch die dem/der ArbeitgeberIn entstehenden Lohnkosten inklusive Nebenkosten. Die Förderdauer betrug maximal ein Jahr.

Seit 1997 wurden die diesbezüglichen Förderrichtlinien in einigen Punkten geändert. So wurde die Beihilfenobergrenze um ein Drittel reduziert und die Zielgruppen wurden erweitert. Unter anderem wurden neben NH-BezieherInnen auch EmpfängerInnen von Arbeitslosengeld (AL-Geld) explizit miteinbezogen. Der Aspekt der Langzeitarbeitslosigkeit wurde um jenen der Bedrohung von Langzeitarbeitslosigkeit⁶ ergänzt.

Die Förderung erfolgte aus aktivierten passiven Mitteln seitens des AMS und aus ESF-Mitteln.

1998 – REFORM

Richtlinie BGS/AMF/1102/9876/1998 des AMS vom 10. März 1998 (Übergangsfrist bis 1. Mai 1998)

Zusammenlegung der BEB- und der GEB-RL zu einer Richtlinie. Den gesetzlichen Vorgaben entsprechend, wurde von nun an die Eingliederungsbeihilfe gezielt zur Förderung von Frauen eingesetzt, allerdings wurde das Gleichstellungsziel erst mit der Reform 2004 in die Richtlinie aufgenommen. Die Höhe der Förderung betrug

⁵ Die BEB und die GEB wurden seitens des AMS nur dann angeboten, wenn aufgrund niederer NH-Bezüge oder aufgrund von Aussagen des/der ArbeitgeberIn mit einer Einstellung zu den Bedingungen der BESEB nicht gerechnet werden konnte.

⁶ Personen mit Betreuungspflichten, mit physischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen, mit sozialen Fehlanpassungen, mit längeren Vormerkzeiten, ältere Arbeitsuchende und Personen mit nicht nachgefragter Qualifikation.

zunehmend generell bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage. Aufgrund der starken Flexibilisierung der Beihilfe bezüglich Höhe und Dauer ist keine Behaltspflicht (Beschäftigungsverpflichtung) mehr möglich und wurde gestrichen. Die Dauer der Beihilfe beträgt nunmehr maximal zwei Jahre. Eine Verlängerung um ein Jahr ist für behinderte Personen möglich.

2000 – REFORM

1. Gesetzliche Verankerung des § 38a AMSG (BGBl I. Nr. 139/1997, in Kraft getreten mit 1. 1. 1998; Richtlinien des AMS „EB“ (BEB/GEB) vom 1. Jänner 2000; BGS/AMF/1102/9521/1999 und „BESEB“ (BS1, BS2 und BS3), BGS/AMF/9522/1999⁷)

„Programm für die Älteren – Schwerpunkt 2000“:

Auf der Grundlage des „Programms für die Älteren – Schwerpunkt 2000“ wurden die Förderrichtlinien auf die politischen Vorgaben abgestimmt und Ältere als eigene Personengruppe definiert (vorgemerkte Arbeitslose ab 45 Jahre), die ab dem ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit förderbar ist. Mit der „EB“ (BEB/GEB) waren nun auch Ältere förderbar, die die Voraussetzungen gem. § 38a AMSG⁸ erfüllten. Mit der BESEB war diese Gruppe nicht förderbar, da ein Leistungsanspruch nach dem AIVG nicht (mehr) bestand.

2. Richtlinie BGS/AMF/9522/1999 des AMS Eingliederungsbeihilfe Aktion „COME BACK“ vom 1. Oktober 2000

Im Zuge der Qualitätssicherung des AMS wurden die Richtlinien EB (BEB, GEB) und BESEB zu einer Richtlinie zusammengefasst, die historisch bedingten Unterschiede ausgeräumt und inhaltlich angepasst.

⁷ BS1 bei Unternehmen, BS2 bei öffentlichen Einrichtungen und BS3 bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern.

⁸ Personen, die Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit gem. § 253a ASVG haben und bei denen Vermittlungsbemühungen vergeblich waren, kann auf deren Verlangen vom AMS ein geeigneter Arbeitsplatz für die Dauer von mindestens einem Jahr im Rahmen geeigneter arbeitsmarktpolitischer Projekte vermittelt werden. Diese Voraussetzungen müssen spätestens zu jenem Zeitpunkt gegeben sein, zu dem die durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, BGBl. I Nr. 139/1997 geänderten Bestimmungen über den Steigerungsbetrag bei den Versicherungsfällen des Alters in Kraft treten.

2004 – REFORM

Richtlinie BGS/AMF/1102/9923/2004 des AMS „EB“ Aktion „Come back“ vom 1. Juli 2004

Durch die Aufnahme des Gleichstellungsziels in die Richtlinie soll durch den Einsatz der EB zur Erhöhung der Frauenbeschäftigung beigetragen und der Zugang von Frauen in alle Berufe und Positionen gefördert werden (siehe Punkte 3.2.1. und 3.2.2. der RL).

2006 – REFORM

Im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes (siehe auch unter Maßnahmen zum BeFG) wurde die Eingliederungsbeihilfe schwerpunktmäßig WiedereinsteigerInnen (nach einer familiär bedingten Unterbrechung der Erwerbskarriere) und zusätzlich langzeitarbeitslosen Jugendlichen (unter 25 Jahren), die sich im Programm „Jobs4You(th)“ befanden, gewährt (siehe auch unter Pkt. 2a).

2007 – REFORM

Um die Eingliederungsbeihilfe für Arbeitslose besser vermarkten zu können, hat das AMS ab dem 25. September 2007 einen Förderscheck für Arbeitslose, und zwar den „Comeback-Scheck“, eingeführt. Dabei handelt es sich um ein Marketingtool, das die Eigeninitiative der Arbeitssuchenden unterstützen soll. Mit den „Comeback-Schecks“ sollen Arbeitssuchende potenzielle ArbeitgeberInnen darauf aufmerksam machen, dass das AMS für sie einen Lohnzuschuss bezahlt. Zielgruppen sind v. a. Langzeitarbeitslose, ältere ArbeitnehmerInnen (Frauen ab 45 Jahren bzw. Männer ab 50) und WiedereinsteigerInnen. Die Schecks lauten jeweils auf 1000 Euro, dieser Betrag ist die Untergrenze für einen Lohnzuschuss durch das AMS. Wer wie viel Eingliederungsbeihilfe bekommt, wird von den AMS-BeraterInnen im konkreten Fall individuell festgelegt. Das AMS zahlt jedoch maximal zwei Jahre lang einen Zuschuss im Ausmaß von bis zu zwei Dritteln des Bruttoentgeltes (plus Pauschale für Nebenkosten). Eine Richtlinienänderung des AMS wurde nicht vorgenommen.

2008 – REFORM

Richtlinie BGS/AMF/0722/9996/2008 des AMS „EB“ Aktion „Come back“, vom 1. Juli 2008

Die Änderung betrifft den Punkt 6.6.4. „Probephase“ der Bundesrichtlinie und soll Förderaktionen verhindern, bei denen Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf die großzügigere Förderung der Probephase begründet werden, obwohl von vorne herein feststeht, dass allenfalls nur ein kleiner Teil der geförderten Personen über die Probephase hinaus beschäftigt werden.

2010 – REFORM

Richtlinie BGS/AMF/0722/9869/2009 des AMS „EB“ Aktion „Come back“, gültig ab 1. Jänner 2010

Mit dem forcierten Einsatz der Eingliederungsbeihilfe sollen im Jahr 2010 zusätzlich 6.000 Personen der Zielgruppen in Beschäftigung gebracht werden. Damit in die „Aktion +6.000“ insbesondere auch arbeitslose AusbildungsabsolventInnen mit mangelnder betrieblicher Praxis einbezogen werden können, wurde die gegenständliche Bundesrichtlinie (BRL) im Punkt 6.3.2.5. angepasst und der Punkt 6.3.2.6. neu aufgenommen. Die unmittelbare Förderung eines Arbeitsverhältnisses soll eine Alternative zu einer Arbeitserprobung bzw. einem Arbeitstraining (auf Basis einer DLU-Existenzsicherung) bieten.

2012 – REFORM

Richtlinie BGS/AMF/0722/9939/2011 des AMS „EB“ Aktion „Come back“, gültig ab 1. Jänner 2012

- » Um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, wurde die Integrationsbeihilfe des Bundessozialamtes in die Eingliederungsbeihilfe integriert. Die Weiterförderung der derzeit laufenden Integrationsbeihilfen-Förderfälle und bis zum 31. Dezember 2011 begonnene Integrationsbeihilfen-Förderfälle bleiben beim Bundessozialamt. Ab 1. Jänner 2012 hat das AMS die neuen Förderfälle übernommen.
- » Der Personenkreis der arbeitsmarktfernen Personen (AMFP) wurde in den förderbaren Personenkreis unter Punkt 6.3.2.2. aufgenommen.

- » Nunmehr wird der Regionalbeirat – auf Wunsch der Sozialpartner - stärker in die Entscheidung bei der Verhängung eines EB-Verbotes einbezogen (siehe Punkt 7.2. der BRL).
- » Weiters wurden kleine Anpassungen in den Punkten 6.6.3 und 6.6.4 der BRL vorgenommen.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Während der Zugang in die EB zwischen 2001 und 2010 um 52,2% gestiegen ist, fielen 2011 die Zugangszahlen um ca. 30%. 2012 ist der Zugang wieder leicht auf ca. 33.000 Personen angestiegen (siehe Tabelle 1). Die Bestandszahlen zeigten zwischen 2001 und 2004 aufgrund der gesunkenen durchschnittlichen Verweildauer einen kontinuierlichen Abwärtstrend von knapp 12.000 auf rund 8.600 Förderfälle. Im Jahr 2006 verzeichneten sie wegen des BeFG (nach einer geringfügigen Erhöhung bereits 2005) wieder einen kräftigen Anstieg auf 10.141 Fälle. Nachdem im Jahr 2010 mit ca. 10.300 Förderfällen der zweithöchste Bestand verzeichnet wurde, fiel er 2011 auf das mit 6.346 Fällen niedrigste Niveau im Beobachtungszeitraum. 2012 stieg auch der Bestand leicht auf ca. 7.500 Förderfälle an.

Der größte Teil der Zugänge entfiel im Jahr 2012 auf ältere Personen (14.456), gefolgt von Langzeitbeschäftigungslosen (10.265 Personen), und Jugendlichen (5.881). Von den 33.418 in die EB zugegangenen Personen hatten rund 9.700 einen Migrationshintergrund (davon ca. 9.500 der 1. Generation und ca. 200 der 2. Generation). Rund 7.700 Personen waren Behinderte⁹, ca. 5.800 Ausländer und 4.401 WiedereinsteigerInnen.

⁹ Gemäß der WIFO 2005 (Evaluierung der Arbeitsmarktförderungen 2000-2003) verfügten nur 7% der mit einer Eingliederungsbeihilfe geförderten Personen über einen gesetzlichen Behindertenstatus, während weitere 15% laut AMS-Definition in ihrer Fähigkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, eingeschränkt waren.

43,3% der Geförderten waren 2012 zielgruppengemäß älter als 45 Jahre. 39,3% gehörten der Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen an und 17,6% waren Jugendliche unter 25.

Während unter dem Titel „WiedereinsteigerInnen – geschlechtsspezifische Diskriminierung“ fast ausschließlich Frauen gefördert wurden (95,4%), waren unter den Behinderten mit 18,9% Frauen deutlich unterrepräsentiert (bei einer sonst annähernd ausgewogenen Geschlechterverteilung bei EB).

43,2% der geförderten Frauen waren 2012 im mittleren Erwerbssalter (25 bis 45 Jahre), 41,9% über 45 Jahre und nur 14,9% waren junge Frauen bis 25. Nach Qualifikationsniveau differenziert hatten 54,9% der geförderten Frauen maximal einen Pflichtschulabschluss, 24,5% hatten eine Lehrausbildung, 8,8% eine mittlere und 8,6% eine höhere Ausbildung. Nur 3,1% hatten eine akademische Ausbildung.

Tabelle 1: Eingliederungsbeihilfe - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	9.537	9.069	8.194	8.581	10.141	9.199	7.835	7.731	10.291	6.346	7.491
Zugang ^{b)}	25.594	27.686	26.409	28.776	36.888	34.987	31.102	32.559	41.702	29.548	33.418
Durchschnittliche ^{c)} Dauer (in Tagen)	213	158	152	131	116	114	108	101	99	96	87
Budgetausgaben ^{d)} (in Tausend)	84.434	81.323	76.118	80.158	96.216	88.537	73.824	82.008	116.524	61.035	68.334
Ausgaben pro Person ^{e)}	3.299	2.937	2.882	2.786	2.608	2.531	2.374	2.519	2.794	2.066	2.045

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

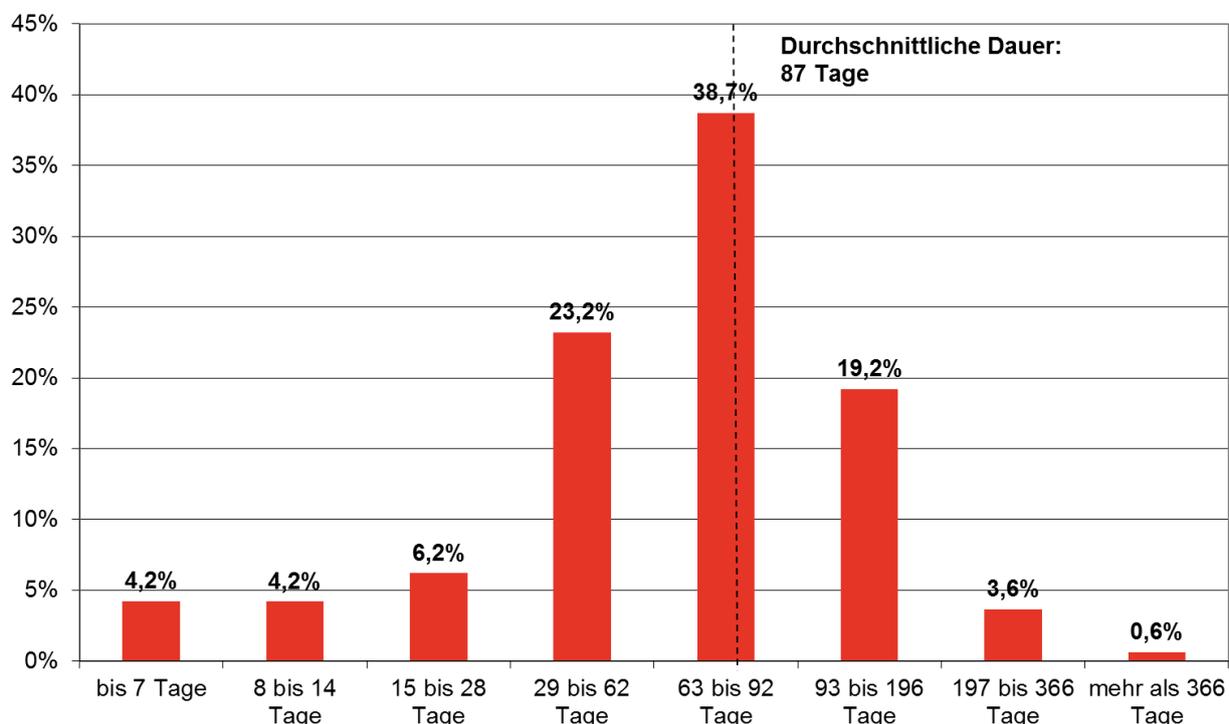
e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

32,3% aller EB-Fälle wurden 2012 in Wien registriert, das damit bei Eingliederungsbeihilfen im Vergleich zu seiner Bedeutung im Durchschnitt aller Maßnahmen stark überrepräsentiert ist. 15,6% der Fälle entfielen auf Niederösterreich und 14,9% auf Kärnten. 4,1% der EB-Fälle gab es in Vorarlberg.

Mehr als die Hälfte (57,5%) der mit Eingliederungsbeihilfe Geförderten hatte 2012 nur eine Pflichtschulausbildung, 26,6% eine Lehrausbildung. 7,3% hatten eine höhere Ausbildung absolviert und 6% eine mittlere Ausbildung abgeschlossen. Nur 2,7% verfügten über einen akademischen Abschluss. Die Qualifikationsstruktur entspricht somit etwa dem Durchschnitt aller vom AMS geförderten Personen.

Die Gesamtkosten für die Eingliederungsbeihilfe (siehe Tabelle 1) haben sich 2011 mit € 61 Mio. gegenüber dem Vorjahr fast halbiert und erreichten somit das niedrigste Niveau im Beobachtungszeitraum. 2012 sind die Budgetausgaben für die EB auf ca. € 68 Mio. angestiegen. Die Ausgaben pro Person haben sich seit 2002 kontinuierlich verringert und betragen 2012 nur mehr € 2.045,--.

Abbildung 3: Verteilung der Teilnahmedauern bei Eingliederungsbeihilfen 2012



Quelle: DWH Spezialauswertungen : mon_vb_if

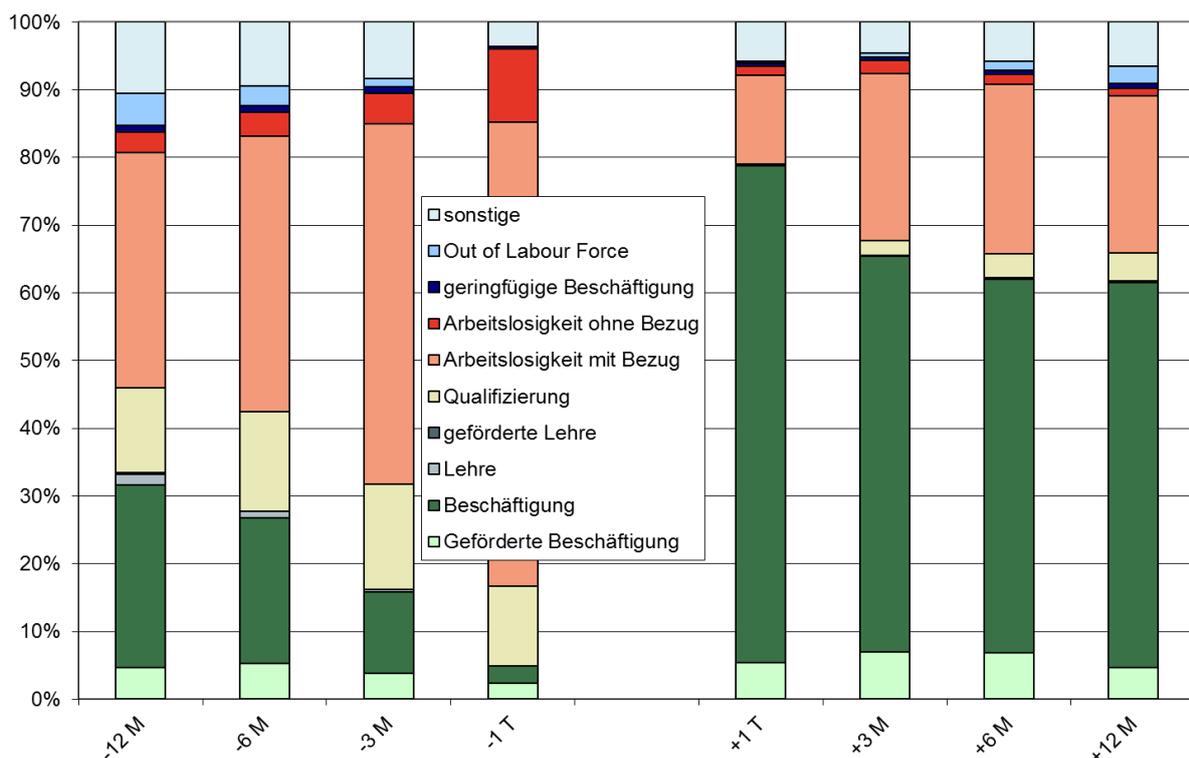
Die durchschnittliche Dauer der Eingliederungsbeihilfe sank von etwa neun Monaten im Jahr 2000 auf etwas mehr als drei Monate (96 Tage) im Jahr 2011. 2012 hat sich die durchschnittliche Dauer weiter verringert und betrug nur mehr 87 Tage (siehe Tabelle 1). Mehr als ein Drittel (39%) aller 2012 mit EB Geförderten hatte eine Be-

zugsdauer zwischen zwei und drei Monaten; 23% verblieben ein bis zwei Monate und 19% drei bis sechs Monate in der Maßnahme (siehe Abbildung 3). Ca. 4% wurden ein halbes Jahr bis ein Jahr mit einer EB gefördert und nur 0,1% waren länger als ein Jahr in der Maßnahme. In ca. 15% der Fälle dauerte der EB-Bezug unter einem Monat, was auf einen vorzeitigen Maßnahmenabbruch hindeuten kann.

2B. Bruttowirkungen

Während ein Jahr vor Beihilfenbeginn noch 34% der mit EB geförderten Personen in Beschäftigung waren, sank dieser Prozentsatz bis eine Woche vor dem Start der Förderung auf 5%. Der Anteil jener, die arbeitslos gemeldet waren, stieg im selben Zeitraum von 38% auf 80%. 15% der mit einer Eingliederungsbeihilfe Geförderten kamen aus der Arbeitskräftereserve (ein Jahr vor Förderbeginn Out of Labour Force), 12% befanden sich in vorgeschalteten Qualifikationsmaßnahmen.

**Abbildung 4: Bruttowirkungen von Eingliederungsbeihilfen 2011
(Bestand Personen)**



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

Direkt nach Beendigung der EB hatten 73% der Personen ein ungeförderetes Beschäftigungsverhältnis; dieser Anteil pendelte sich nach einem Jahr bei 62% ein. Ein Viertel der geförderten Personen waren nach einem Jahr arbeitslos.

Der hohe Anteil an Personen in Beschäftigung direkt nach Förderende deutet darauf hin, dass viele Arbeitsverhältnisse nach Auslaufen der Beihilfe als nicht geförderte Dienstverhältnisse weitergeführt werden oder den betreffenden Personen der Umstieg in eine ungeförderete Beschäftigung gelingt. Ein Jahr nach Ende der Förderung ist im Vergleich zu der Situation ein Jahr vor Förderbeginn der Anteil der Beschäftigten um 29 Prozentpunkte gestiegen und jener der Arbeitslosen um knapp 14 Prozentpunkte gesunken.

2C. Sektionsinterne Analysen

Edlinger (2003) untersucht alle Eingliederungsbeihilfen, die österreichweit im Jahr 2001 beendet wurden (ca. 20.000 Förderfälle von etwa 19.000 Personen) mit einem Nachbeobachtungszeitraum von bis zu einem Jahr. Die in der Studie beobachteten Ergebnisse des Verbleibsmonitorings sind tendenziell ähnlich den zuvor beschriebenen Wirkungen. Die Bruttowirkungen der Eingliederungsbeihilfe zeigen sich also im Zeitverlauf relativ konstant.

Zusätzliche Erkenntnisse: Der Anteil der Personen, die innerhalb eines Monats (mindestens) eine Arbeitsaufnahme vorweisen konnten, lag bei 78%; nach einem Zeitraum von zwölf Monaten hatten neun von zehn Geförderten zumindest einmal eine nicht geförderte Beschäftigung aufgenommen. Die Art und Qualität der eingegangenen Arbeitsverhältnisse wurde auf Basis der durchschnittlichen Beitragsgrundlage ermittelt, die im Nachbeobachtungszeitraum deutlich (bis zu zwei Drittel) über jener im Vorbeobachtungszeitraum lag. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass mit der Eingliederungsbeihilfe eine merkbare Verbesserung und Stabilisierung der Einkommenssituation verbunden war.

Während vor der Förderung die über 45-Jährigen die relativ höchsten Beschäftigungsanteile hatten, zeigte sich im Verlauf des Nachbeobachtungszeitraums eine gesteigerte Arbeitsmarktintegration bei den Jüngeren. Die Eingliederungsbeihilfe

scheint für Frauen mit höheren Integrationswirkungen verbunden zu sein als für Männer. Ebenso zeigten sich bei längeren Förderdauern bessere Eingliederungserfolge als bei kurzen (unter zwei Monaten). Die Beschäftigungsquote der früheren Langzeitarbeitslosen blieb auch nach der Maßnahme deutlich unter dem Niveau der übrigen Geförderten.

Als Resümee bleibt zu sagen: Während das Verbleibsmonitoring mit aktuellen und differenzierten Informationen als arbeitsmarktpolitisches Steuerinstrument zur routinemäßigen Analyse und Maßnahmenplanung bzw. -gestaltung dient, bedürfen die laufend verfügbaren Brutto-Kennziffern einer Ergänzung durch kausalanalytische Forschung (Ermittlung von Nettoeffekten, Kosten-Nutzen-Vergleiche, etc.) und nicht quantifizierbarer Informationen.

3. EVALUATION

Lechner et al. (1997) untersuchen die Betriebliche Eingliederungsbeihilfe des Jahres 1993 in NÖ und Wien (in Wien wurde diese als „Einstellungsförderung“ bezeichnet). Knapp die Hälfte der Geförderten (47%) war bis zu einem Jahr nach der Förderung beim selben Dienstgeber oder derselben Dienstgeberin beschäftigt, ein Viertel noch zwei Jahre oder länger.

Hinsichtlich der Zeiten in erwerbsfernen Positionen stellen die Autoren einen positiven, sich im Beobachtungszeitraum aber verringernden Effekt der Förderung für die Geförderten in NÖ, hingegen einen Anstieg der OLF (Out of Labour Force)-Zeiten für die in Wien Geförderten fest.

Eine von den Autoren durchgeführte Fiskalanalyse enthält Schätzungen für direkte Förderkosten, Verwaltungskosten sowie neue Transfers auf der Kostenseite und Transfereinsparungen, SV-Abgaben sowie direkte und indirekte Steuern auf der Ertragsseite. Die Fiskalrechnung ergibt einen Überschuss für die öffentlichen Haushalte von etwa 11,5 Mio. Schilling.

Die Untersuchung der BESEB von Mitterauer et al. (1999) beruht auf einer Vollerhebung der BESEB-Geförderten des Jahres 1997 (Daten: AMS, HV; 2.803 Geförderte,

Kontrollgruppe: 2.800 Personen). Zusätzlich zu den verwendeten administrativen Daten werden Interviews mit 300 Geförderten, die gegen Ende der Förderung im Herbst 1998 durchgeführt wurden, mit 152 Geförderten sechs Monate nach dem Auslaufen der Förderung (durchgeführt im April 1999), mit 61 Personen aus der Kontrollgruppe sowie eine Befragung von 306 Betrieben zur Auswertung herangezogen. 43% der Dienstverhältnisse wurden mit dem Auslaufen der BESEB aufgelöst, weitere 10% bis zu drei Monate nach Förderende; 43% der Dienstverhältnisse waren am Ende des Beobachtungszeitraums (31.12.1998) noch aufrecht. Die Zeiten mit Bezug von Arbeitslosengeld betragen 4 Jahre vor der Förderung im Durchschnitt 21%, ein Jahr vor der Förderung 72%. Die Bezugszeitenanteile konnten im Jahr nach der Förderung, verglichen mit dem Jahr vor der Förderung um 33% (120 Tage) reduziert werden, im Vergleich zur Kontrollgruppe um 49 Tage.

Die Autoren vermuten relativ hohe Mitnahmeeffekte: 41% der befragten DienstnehmerInnen und 45% der befragten DienstgeberInnen gaben an, dass das Beschäftigungsverhältnis auch ohne BESEB zustande gekommen wäre, weitere 17% bzw. 15%, dass es ohne BESEB „vielleicht“ zustande gekommen wäre.

Lechner und Schlegel (2001) befragten im Rahmen ihrer Untersuchung der Umsetzung der Ziel 3-Förderungen im Zuständigkeitsbereich der BSB (Förderperiode 1995 bis 1999) im Jahr 2000 146 Betriebe (Zufallsstichprobe). 27% der Betriebe sehen die Förderung als zentrale Voraussetzung für die Einstellung; bei Geförderten mit mehrfacher Behinderung beträgt dieser Anteil 42%, bei psychisch Behinderten 50%.

Die Autoren schließen aus den Befragungsergebnissen, dass die Förderung eine Umverteilung der Beschäftigungschancen zugunsten von Personen mit Behinderung bewirkt.

Die Grundlage der Auswertung der Ziel 3-Förderungen mit ESF-Mitteln¹⁰ von Lutz (2001) bilden 9.684 zwischen dem 1.1.1995 und dem 31.12.1998 beendete Förderfälle. Hinsichtlich der Betriebsgröße fällt ein besonders hoher Anteil an Kleinstbetrie-

¹⁰ Im Rahmen von Ziel 3 (ESF) wurden drei Förderinstrumente des AMS unterstützt: Die Betriebliche Eingliederungsbeihilfe (BEB), die Gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe (GEB) sowie das Sonderprogramm für Langzeitarbeitslose; letzteres existierte nur vom 31.3.1996 bis zum 30.8.1996

ben mit einem Personalstand von maximal 5 Personen (35% der Geförderten gegenüber 13% der Beschäftigten insgesamt).

Lutz (2001) untersucht die Wirkungen der Förderung 9 Monate sowie 2 Jahre nach Auslaufen der Förderung. Beim Vergleich des Beschäftigungsvolumens in den 9 Monaten nach dem Ende der Förderung mit dem Volumen im vorletzten Jahr vor der Förderung zeigt sich eine Steigerung der Beschäftigungszeiten um 24 Prozentpunkte (von 47% auf 71%). Bei 28% der Geförderten endete das Dienstverhältnis gleichzeitig mit der Förderung, 36% davon waren allerdings in den darauf folgenden 9 Monaten stabil in das Beschäftigungssystem integriert.

Hier zeigt sich auch ein Zusammenhang mit dem Förderinstrument: Für 38% der mit der GEB Geförderten, allerdings nur für 25% der mittels BEB Geförderten endet das Beschäftigungsverhältnis gleichzeitig mit der Förderung. Die schlechteren Integrationschancen vor allem von Männern die mittels GEB gefördert werden, spiegeln, so Lutz, die der Zuteilung zugrunde liegenden Richtlinien wider, wonach die GEB nur dann vergeben werden soll, wenn keine anderen Instrumente (auch keine BEB) erfolgreich eingesetzt werden können. Daraus ergibt sich eine stärkere Konzentration der GEB auf besonders vom Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt Bedrohte.

Der Untersuchung der längerfristigen Wirkungen der EB liegen die 6.276 bis 1997 abgeschlossenen Förderfälle zugrunde. Längerfristig (bis 2 Jahre nach Auslaufen der Förderung) waren 20% der Geförderten ohne Unterbrechung beschäftigt, weitere 16% waren in diesem Zeitraum höchstens 6 Monate nicht beschäftigt, 32% waren länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Vor allem Frauen im Alter zwischen 25 und 45 Jahren konnten von der EB profitieren.

Bei der Betrachtung nach den Förderschwerpunkten Langzeitarbeitslosigkeit, Geschlechtergleichstellung und Behinderung zeigen sich die besten Ergebnisse für Frauen, die im Rahmen des Schwerpunktes zur Förderung der Chancengleichheit gefördert wurden; für die im Rahmen des Schwerpunktes Behinderung Geförderten gestaltete sich die Integration in das Beschäftigungssystem im Beobachtungszeitraum am schwierigsten.

Die von Lutz (2001) ermittelten Nettoeffekte zwei Jahre nach Förderende sind bei Frauen größer als bei Männern (+249 Tage in Beschäftigung gegenüber +134), bei Älteren größer als bei Jüngeren (+218 Tage bei über 45jährigen, +157 Tage bei unter 45jährigen); der stärkste Beschäftigungseffekt zeigt sich bei Frauen, die älter als 45 Jahre sind (+292 Tage). Eine Schätzung der Mitnahmeeffekte kommt zu dem Ergebnis, dass die Förderung nur etwa ein Drittel des Beschäftigungsanstiegs bei Männern die jünger als 45 Jahre sind, erklärt (bis zu zwei Drittel des Beschäftigungsanstiegs könnten demnach einem Mitnahmeeffekt zuzurechnen sein), hingegen ungefähr zwei Drittel des Beschäftigungsanstiegs von Frauen der selben Altersgruppe. Der ohne Förderung zu erwartende Rückgang des Beschäftigungsvolumens in der Gruppe der über 45jährigen konnte hingegen durch die Förderung überkompensiert werden.

In der von Lutz et al. (2005) durchgeführten Untersuchung der Arbeitsmarktförderungen in Österreich von 2000 bis 2003 (Datenquellen: HV, AMS) werden mittels Matchingverfahren (Propensity Score, Nearest Neighbour Matching) die Effekte der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme für die Ergebnisgrößen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung (bzw. negativ definiert: Zeiten OLF) geschätzt. Das methodische Problem bei der Untersuchung der EB besteht beim gewählten Ansatz darin, dass die TeilnehmerInnen definitionsgemäß bereits einen Arbeitsplatz gefunden haben bzw. die Teilnahme mit dem Erfolgskriterium „Aufnahme einer Beschäftigung“ verbunden ist¹¹. Um dennoch eine grobe Schätzung vornehmen zu können, werden von den AutorInnen zwei verschiedene Szenarien konstruiert, deren Werte einen „Korridor“ von zu erwartenden möglichen Effekten abgrenzen sollen. Im Szenario 1 werden mögliche Mitnahmeeffekte vernachlässigt, die beobachteten Effekte (Differenzen Geförderte/Nichtgeförderte) werden der EB zugeschrieben; liegen Mitnahmeeffekte vor, so sind diese Werte nach oben verzerrt und

¹¹ Die realisierten Förderungen sind eine Mischung aus Förderungen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt bewirken und Mitnahmen. Das jeweilige Gewicht dieser beiden Möglichkeiten kann jedoch in den verfügbaren Daten nicht beobachtet werden. Damit sind die Annahmen, die dem Matching-Ansatz zugrunde liegen (bedingte Unabhängigkeit) nicht gegeben, eine kausale Analyse der Wirkung ist daher nicht möglich. Lechner et al. (2007) sahen sich aus den genannten methodischen Gründen außer Stande, eine Evaluierung der EB vorzunehmen.

stellen ein Maximum der zu erwartenden Effekte dar. In Szenario 2 werden Geförderte mit nicht geförderten Arbeitslosen verglichen, die im selben Zeitraum eine ungeforderte Beschäftigung aufnahmen. Diese Vergleichssituation wäre dann adäquat, wenn alle Förderungen Mitnahmen wären. Die ermittelten Werte stellen das mögliche Minimum dar (gar kein Effekt).

Bei der Schätzung unter der Annahme des ersten Szenarios zeigt sich, dass von der EB vor allem Frauen, die älter als 45 Jahre sind, profitieren (vor allem hinsichtlich Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Verringerung der Zeit in vorgemerker AL). Die Ergebnisse, die unter Zugrundelegung der Annahmen von Szenario 2 ermittelt werden, zeigen, dass mit geförderten Beschäftigungsaufnahmen im Durchschnitt eine ähnliche Integration in das Beschäftigungssystem erreicht wird wie durch ungeforderte Beschäftigungsaufnahmen vergleichbarer Arbeitsloser.

Unter der Annahme, dass Mitnahmeeffekte durch zeitlich begrenzte Einstellungsförderungen für eng begrenzte Zielgruppen minimiert werden können, kann die EB als erfolgreich bezeichnet werden. Die Zeiten außerhalb des Arbeitsangebotes nehmen im Beobachtungszeitraum (3 Jahre) in allen Altersgruppen und für beide Geschlechter sukzessive ab. Die geringe Reaktion der Zeiten in registrierter Arbeitslosigkeit sind durch die zwei gegenläufigen Effekte – der Aufnahme von Beschäftigung einerseits sowie dem Erwerb von Beitragszeiten zur ALV durch die geförderte Beschäftigung andererseits – zu erklären.

Der Forschungsbericht „Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2001-2007“ von [Aumayr et al. \(2009\)](#) geht der Frage nach, welche globalen Wirkungen von aktiver Arbeitsmarktpolitik auf regionale Arbeitsmarktgrößen wie Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung ausgehen. Im Vergleich zu Evaluationsstudien auf Mikro-Ebene stand also nicht die Wirkung einer Maßnahme auf die TeilnehmerInnen, sondern auf die Gesamtheit der Arbeitssuchenden bzw. Erwerbepersonen im Vordergrund.

Die zentrale Fragestellung der Forschungsarbeit lautete: Wie ändern sich wichtige regionale Arbeitsmarktindikatoren, wenn das Niveau an aktivem Maßnahmeneinsatz

auf RGS-Ebene (also auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen des AMS) geändert wird? Es wurden drei ökonomische Ergebnisgrößen analysiert: Übergänge von Arbeitssuche in ungeforderte unselbstständige Beschäftigung, Arbeitssuchendenquote und Partizipationsquote.

Eingliederungsbeihilfen, GBP bzw. SÖB und Lehrstellenförderungen schneiden in den unterschiedlichen Modellen durchwegs positiv ab. Das Ergebnis in Bezug auf die EB steht im Widerspruch zu mikroökonomischen Untersuchungen hinsichtlich der durchschnittlichen Wirkungen (etwa Lutz et. al. 2005).

Riesenfelder (2010) analysiert in der „Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten“ unter anderem die Erwerbseffekte und Struktur der TeilnehmerInnen der Eingliederungsbeihilfen in Kärnten.

Männer sind bei Eingliederungsbeihilfen im öffentlichen Sektor im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller Förderungen stärker vertreten, während der Anteil der Männer bei betrieblichen Eingliederungsbeihilfen im Durchschnitt liegt und sie im Dritten Sektor leicht unterrepräsentiert sind. Der Anteil der Langzeitbeschäftigungslosen ist höher als im Schnitt der Förderungen, besonders bei Eingliederungsbeihilfen im öffentlichen Sektor und im Dritten Sektor.

Die betriebliche Eingliederungsbeihilfe zeigt stärkere Erwerbseffekte (Zuwachs an Beschäftigungstagen) als die Eingliederungsbeihilfe im öffentlichen und im dritten Sektor. Frauen haben deutliche höhere Erwerbseffekte und auch Menschen mit höherer Ausbildungsstufe profitieren stärker. Bei Langzeitarbeitslosen und WiedereinsteigerInnen gibt es bei betrieblicher Eingliederungsbeihilfe eine zufriedenstellende Performance. Bei der Eingliederungsbeihilfe im öffentlichen Sektor und im Dritten Sektor schneiden Langzeitarbeitslose unterdurchschnittlich, WiedereinsteigerInnen überdurchschnittlich ab.

Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) hat in seiner Forschungsarbeit „Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe“ (Eppel et al. 2011) mit mikroökonomischen Methoden die Wirkungen der Eingliederungsbeihilfe auf die Geför-

erten untersucht¹². In die kausale Wirkungsanalyse werden Förderungen der Jahre 2003 bis 2006 einbezogen.

Ausgehend von der Szenarientechnik (vgl. Lutz et al. 2005), wurde in einem ersten Ansatz das Ausmaß der Mitnahme geschätzt und dann auf das Null-Mitnahme Szenario umgelegt. In einem zweiten Ansatz werden auf Basis des Datensatzes, der auch zur Ermittlung der Mitnahmeeffekte dient, mittels Instrumentalvariablenregressionen (Instrument: Förderwahrscheinlichkeit) die Fördereffekte geschätzt.

Innovatives Kernstück der Untersuchung ist die Schätzung der Mitnahmeeffekte. Geschätzt wird einerseits der Einfluss der Förderwahrscheinlichkeit Arbeitsloser auf die Zahl der „job matches“ (im Verhältnis zu den tatsächlichen und potenziellen „job matches“ der Arbeitslosen) und andererseits auf die Zahl der geförderten „job matches“ (im Verhältnis zu den „job matches“ Arbeitsloser). Als erklärende Variablen fließen alle verfügbaren Charakteristika der Arbeitslosen und der DienstgeberInnen, einschließlich der Kontaktintensitäten zur regionalen AMS-Geschäftsstelle, in die Schätzung eines propensity scores ein.

Beide Wirkungsanalysen führen – trotz erheblicher Unterschiede in der angewandten Methode – zu ähnlichen (aber nicht identen: siehe unten) Ergebnissen.

Der geschätzte durchschnittliche Mitnahmeeffekt für die Förderungen der Jahre 2003 bis 2006 beträgt 52%. Das bedeutet, dass rund die Hälfte der geförderten Beschäftigungsverhältnisse auch ohne Förderung für einen vergleichbaren Personenkreis von Arbeitslosen an ähnlichen Arbeitsplätzen zustande gekommen wäre.

Frauen und Ältere haben unterdurchschnittliche Mitnahmeeffekte: Frauen 48% gegenüber 58% bei den Männern; Ältere (45+) 44% gegenüber 60% bei den unter 45 Jährigen. Bei den Personen mit längerer Vormerkdauer liegen die Mitnahmeeffekte – weitgehend unabhängig von Alter und Geschlecht – ebenfalls deutlich niedriger als bei allen Arbeitslosen.

¹² Die Studie enthält auch reichhaltiges deskriptives Material über die geförderten Personen und Betriebe sowie über das Fördergeschehen in regionaler Hinsicht.

Trotz dieser erheblichen Mitnahmeeffekte bestehen signifikant positive Wirkungen auf die Beschäftigungsintegration der Geförderten: Über alle Personen zwischen 15 und 54 Jahren und einen Nachbeobachtungszeitraum von 4 Jahren bewirkt die Eingliederungsbeihilfe nach Schätzung mit dem IV-Ansatz eine Steigerung der ungeförderten unselbstständigen Beschäftigung um 102 Tage (oder plus 13,9% gegenüber vergleichbaren Nicht-Geförderten), eine Reduktion der in Arbeitslosigkeit verbrachten Zeit um 58 Tage (minus 13,8%) und eine Erhöhung des über vier Jahre kumulierten Einkommens um 4.466 Euro (plus 11%). Die Effekte bei den Frauen sind größer: Plus 150 Tage in ungeförderter Beschäftigung (Männer: +62 Tage), minus 77 Tage in Arbeitslosigkeit (Männer -32 Tage).

In differenzierterer Betrachtung mittels der Anwendung der Mitnahmeeffekte auf die Ergebnisse des szenariengestützten Matchingverfahrens ist ein deutliches altersspezifisches Gefälle festzustellen:

Tabelle 2: Wirkungen der Eingliederungsbeihilfe auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommen (nach Alter und Geschlecht)

		15 bis 24 Jahre		25 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre	
Zusätzliche ungeförderte Beschäftigung innerhalb von fünf Jahren in Tagen (und %)	Frauen	28	(+4,0%)	120	(+16%)	241	(+39,5%)
	Männer	40	(+4,1%)	76	(+11%)	170	(+30,5%)
Reduzierte Arbeitslosigkeit innerhalb von fünf Jahren in Tagen (und %)	Frauen	62	(-35,6%)	98	(-16,4%)	176	(-25,8%)
	Männer	49	(-29,3%)	75	(-10,6%)	147	(-18,7%)
Einkommenssteigerung in fünf Jahren in Euro (und %)	Frauen	3781	(+10,8%)	5938	(+21,6%)	13.036	(+55,0%)
	Männer	4006	(+8,0%)	5980	(+15,1%)	13.060	(+38,8%)

Hinsichtlich der Einkommensentwicklung ist zu beachten, dass die Zuwächse ausschließlich durch die längeren Beschäftigungszeiten zustande kommen.

Fiskalische Effekte:

Die positiven Beschäftigungseffekte schlagen sich auch fiskalisch nieder. Den Förderkosten stehen reduzierte Ausgaben für die Existenzsicherung der Arbeitslosen und erhöhte Einkünfte aus Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen gegenüber. Über alle Altersgruppen wird nach konservativer Abschätzung der Break-even-Point

zwei Jahre nach Förderbeginn erreicht, d.h. die Kosten einer Förderung werden vollständig durch die zusätzlichen Erträge kompensiert.

Tabelle 3: Fiskalische Effekte

	15 bis 24 Jahre	25 bis 44 Jahre	45 bis 45 Jahre
Frauen			
Break-Even nach	6 Jahren	2 Jahren	1 Jahr
Ertragsüberschuss nach 5 Jahren	-€ 27	€ 1.800	€ 6.703
Männer			
Break-Even nach	6 Jahren	3 Jahren	1 Jahr
Ertragsüberschuss nach 5 Jahren	-€ 59	€ 13.356	€ 6.971

LITERATUR

AMS (1996), Bundesrichtlinien vom 1. April 1996, Verwaltungsratsbeschlüsse vom 19. 12. 1995 und 5. 3. 1996

AMS (1997), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9798/1997“, gültig ab 1. Mai 1997

AMS (1998), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9876/1998“, gültig ab 1. März 1998 (Übergangsfrist: 1.Mai 1998)

AMS (1999), Bundesrichtlinie gültig ab 1. 3. 1999, Verwaltungsratsbeschluss vom 16. 2. 1999 und Verwaltungsratsbeschluss vom 14. 12. 1999

AMS (2000), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9876/1998“, gültig ab 1. Jänner 2000

AMS (2000), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/9522/1999“, gültig ab 1. Jänner 2000

AMS (2000), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/9522/1999“, gültig ab 1. Oktober 2000

AMS (2004), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9923/2004“, gültig ab 1. Juli 2004

AMS (2006), Bundesrichtlinie „BGS/AMS/0722/9980/2006“, gültig ab 13. März 2006

AMS (2008), Bundesrichtlinie „BGS/AMS/0722/9996/2008“, gültig ab 1. Juli 2008

AMS (2010), Bundesrichtlinie „BGS/AMS/0722/9869/2009“, gültig ab 1. Jänner 2010

AMS (2012), Bundesrichtlinie „BGS/AMS/0722/9975/2011“, gültig ab 1. Jänner 2012

Aumayr, C., Blien, U., Dauth, W., Hujer R., Janisch, D., Kernitzkyi, M., Kirschner E., Kobltschnig R., Woitech, B., Wolf, K. (2009), Makroökonomische Effekte der

aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2001-2007 – Eine regionalökonometrische Evaluierung, Studie im Auftrag des BMASK, kofinanziert von der Europäischen Kommission.

Edlinger H. (2001), Möglichkeiten und Grenzen des Verbleibsmonitorings am Beispiel der im Jahr 2001 beendeten Eingliederungsbeihilfen (in: Arbeitsmarktmonitoring 2003, S. 7-11),

BMWA, Sektion II

Eppel, R., Mahringer, H., Weber, A., Zulehner, C. (2011), Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, Studie im Auftrag des BMASK

Lechner, F., Neudorfer, P., Reiter, W., Riesenfelder, A. (1997), Evaluierung der Einstellförderung 1993 in Wien und Niederösterreich, Studie im Auftrag des AMS Wien

Lechner, F., Schlegel, W. (2001), Monitoring - Evaluierung – ESF - Ziel 3 – Österreich. Maßnahmen der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, Band 1 der Ex-Post Evaluierung

Lechner, M., Miquel, R., Werner, S., Wiehler, S. (2007), Mikroökonometrische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Studie im Auftrag des BMWA

Lutz, H. (2001), Monitoring - Evaluierung – ESF - Ziel 3 - Österreich. Maßnahmen-spezifische Analyse: Fokus „Beschäftigung“. Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen des AMS, Band 2 der Ex-Post Evaluierung

Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2005), Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderungen 2000-2003, Studie im Auftrag des BMWA

Mitterauer, L., Reiter, W., Riesenfelder, A., (1999), Evaluation der BESEB 1997

Riesenfelder, A. (2010), Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten

Kombilohn (KOM)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Kombilohnbeihilfe (KOM) wird zur Förderung der Beschäftigungsaufnahme von Personen mit verminderten Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt gewährt. Sie dient zur Sicherung der Lebenserhaltung während einer gering entlohnten Beschäftigung, wobei die Kombilohnbeihilfe für die Sozialversicherung als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) gilt. Dadurch ist eine entsprechende Absicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gewährleistet. Die Kombilohnbeihilfe wird wie die DLU als Einkommen und pfändbare Leistung behandelt.

Zielgruppen sind Personen über 50 Jahre, WiedereinsteigerInnen und Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz oder Landesbehindertengesetz, die länger als 182 Tage vorgemerkt sind.

Ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem laufenden monatlichen Bruttoentgelt von 650,01 bis zu € 1.700,-- kann gefördert werden. Freie Dienstverhältnisse sind nicht förderbar.

Die Höhe der Kombilohnbeihilfe richtet sich nach der Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung im ersten voll entlohnten Monat des Arbeitsverhältnisses (ohne Sonderzahlungen). Für eine Vollzeitbeschäftigung (≥ 35 Wochenstunden) wird bis zu einer Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung von \leq € 1.500,-- eine monatliche Kombilohnbeihilfe in der Höhe von € 300,-- gewährt; ab einer Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung von EUR 1.500,-- beträgt die Kombilohnbeihilfe € 150,--. Für eine Teilzeitbeschäftigung bis 35 Stunden pro Woche (*Reform 2011 – Begrenzung ab 16 Wochenstunden entfällt*) gebührt eine monatliche Beihilfe von € 150,--. Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes wird die Beihilfe neu berechnet. Die im § 34a AMSG angeführten Sonderzahlungen sind in den Beihilfenbeträgen von € 150,-- bzw. € 300,-- berücksichtigt.

Der Förderung muss ein Beratungsgespräch mit dem AMS vorangehen. Die Beihilfe wird für die Dauer des geförderten Arbeitsverhältnisses, maximal aber für ein Jahr gewährt. Die Kombilohnbeihilfe kann zur Unterstützung der Vermittlung von Personen weitergewährt werden, die von Transitarbeitsplätzen (SÖB/GBP) auf Dienstverhältnisse im Regelarbeitsmarkt vermittelt werden (auch maximal bis zu einem Jahr). Eine Weitergewährung ist auch bei einem Wechsel des Dienstgebers/der Dienstgeberin im Regelarbeitsmarkt innerhalb der ersten 62 Tage möglich (*Reform 2011*). Für die Gewährung der Kombilohnbeihilfe muss ein Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Juli 2009 und dem 31. Dezember 2013 (*Reform 2011*) aufgenommen werden. Die gesetzliche Grundlage bilden §§ 34a und 34 AMSG.

1B. Reformschritte

2006 – 1. BUNDESRICHTLINIEN DES ARBEITSMARKTSERVICE ZUR KOMBI-LOHNBEIHILFE (KAG UND KAN)

Mit der AMSG-Novelle 2005 (BGBl. I. Nr. 114/2005, in Kraft getreten mit 1. 1. 2006) im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes¹³ wurde durch die Neuregelung des § 34a AMSG eingeführt, dass zur Förderung der Beschäftigungsaufnahme im Niedriglohnsektor Beihilfen im Sinne des § 34 AMSG an DienstgeberInnen in Form eines Lohnzuschusses und an arbeitslose Personen als Existenzsicherung (Kombilohn, KAG und KAN) gewährt werden können.

Bei Einführung des Kombilohnes wurde als Motivation angeführt: Es gäbe ein Potential an offenen Stellen (vom AMS wurde eine Größenordnung von etwa 5000 genannt), die nicht besetzt werden könnten, weil dort zu wenig Lohn bezahlt würde. Arbeitslose würden angeben, von diesen Jobs entweder nicht leben zu können oder die Differenz zur Passivleistung der Arbeitslosenversicherung sei zu gering, um zur Arbeitsaufnahme der Beschäftigung zu motivieren. Diese Jobs, die häufig Teilzeit seien, fänden sich im Handel, bei Bürotätigkeiten oder bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Hier bräuchte es also Anreize für ArbeitnehmerInnen.

¹³ Siehe auch unter Maßnahmen zum BeFG, Pkt 1 Maßnahmenbeschreibung

Zielgruppe waren langzeitbeschäftigungslose Jugendliche (unter 25 Jahre) und Ältere (über 45 Jahre), die länger als zwölf Monate vorgemerkt sind (ohne durchgehende Unterbrechung von mehr als zwei Monaten). Die Förderung bestand aus einer Kombilohnbeihilfe an den/die ArbeitnehmerIn und einer Kombilohnbeihilfe an den/die ArbeitgeberIn.

Die **Kombilohnbeihilfe an den/die ArbeitnehmerIn** betrug 50% des zuletzt gebührenden Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe ohne Anrechnung Einkommens des/-r PartnerIn, höchstens jedoch die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttoentgelt (SV-pflichtiges Entgelt ohne Sonderzahlungen) und der Obergrenze von € 1.000. Die Förderung an den/die ArbeitnehmerIn galt für die Sozialversicherung als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts.

Die **Kombilohnbeihilfe an den/die ArbeitgeberIn** betrug bei einem Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitszeitausmaß von unter 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit 11,7% der Bemessungsgrundlage, ab 50 % der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit 11,7% bis maximal 66,7% der Bemessungsgrundlage.

Der Kombilohn war auf ein Jahr befristet und galt für Arbeitsverhältnisse, welche zwischen dem 1. 2. 2006 und dem 31. 12. 2006 aufgenommen wurden. Die Beihilfen konnten jedoch noch im Jahr 2007 für laufende Fördervereinbarungen ausbezahlt werden. Im Gesetz (§ 34a AMSG) wurde auch festgehalten, dass das AMS eine Evaluierung des Kombilohnes durchführen muss.

Die Richtlinien des Arbeitsmarktservice „Bundesrichtlinie Kombilohnbeihilfe für ArbeitgeberInnen (KAG) und ArbeitnehmerInnen (KAN)“, in denen die Rahmenbedingungen für die Umsetzung festgeschrieben wurden, traten mit 1. 2. 2006 in Kraft.

2008 – REFORM

BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008

Der bisher bestehende gesetzliche Rahmen hat sich für einen zweckmäßigeren Einsatz dieses Instrumentes als zu eng erwiesen. Daher wurde mit BGBl. I Nr. 82/2008 ein größerer Spielraum für die Gestaltung der Richtlinien geschaffen. Eine entsprechende Richtlinie wurde seitens des AMS im November 2008 durch den Verwal-

tungsrat des AMS beschlossen und am 10. Dezember wurde von Herrn Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit die gesetzlich erforderliche Zustimmung erteilt.

2009 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9925/2009, tritt mit 1. Juli 2009 in Kraft

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der neuen adaptierten Kombilohnbeihilfe geschaffen (siehe Maßnahmenbeschreibung 1A).

Mit Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9896/2009, gültig ab 16. November 2009 wurde anlässlich der Einführung des eAMS-Kontos im Förderbereich eine kleine textliche Anpassung beim Pkt. 6.4.1. der RL vorgenommen.

2011 – REFORM

Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9975/2011, gültig ab 1. Juli 2011

Im Zusammenhang mit dem Beschluss des Förderbudgets 2011 wurde die Kombilohnbeihilfe bis 31. Dezember 2012 verlängert (**Pkt. 6.4.3 der RL**).

Pkt. 6.5.1. der RL – Höhe der Förderung: Die Begrenzung von 16 Wochenstunden bei Teilzeitarbeit für den Erhalt einer monatlichen Kombilohnbeihilfe in der Höhe von € 150,-- entfällt nunmehr.

Pkt. 6.5.2. der RL – Dauer der Förderung: Bezüglich der Dauer des maximalen Bezugs von einem Jahr der Kombilohnbeihilfe wurde nichts verändert. Es wurde nunmehr festgelegt, dass die Kombilohnbeihilfe zur Unterstützung der Vermittlung von Personen weitergewährt werden kann, wenn diese von Transitarbeitsplätzen aus einer SÖB oder GBP auf Dienstverhältnisse im Regelarbeitsmarkt vermittelt werden. Eine Weitergewährung der Kombilohnbeihilfe ist auch bei einem Wechsel der/-s DienstgeberIn im Regelarbeitsmarkt innerhalb der ersten 62 Tage möglich. Die Förderdauer beider Dienstverhältnisse darf die Maximaldauer von einem Jahr nicht übersteigen.

2012 – REFORM

Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9969/2012, gültig ab 1. Juli 2012

Die Kombilohnbeihilfe wurde bis 31. Dezember 2013 verlängert (**Pkt. 6.4.3 der RL**) und es wurde die Möglichkeit eines **einmaligen** Dienstgeberwechsels festgelegt, wobei weiterhin die Förderungsdauer beider Dienstverhältnisse die Maximaldauer von einem Jahr nicht übersteigen darf (Pkt. 6.5.2 und Pkt. 7.8.1.8. der RL).

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Seit der Einführung des neu adaptierten Kombilohns mit 1. Juli 2009 bis Ende 2012 gab es insgesamt rund 27.000 Zugänge zur Kombilohnbeihilfe. Der Bestand erhöhte sich 2012 gegenüber 2011 leicht auf 3.376 Fälle. Die durchschnittliche Dauer in der Kombilohnbeihilfe ging 2012 gegenüber 2011 um 20 Tage auf 182 Tage zurück.

Tabelle 4: Kombilohn - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

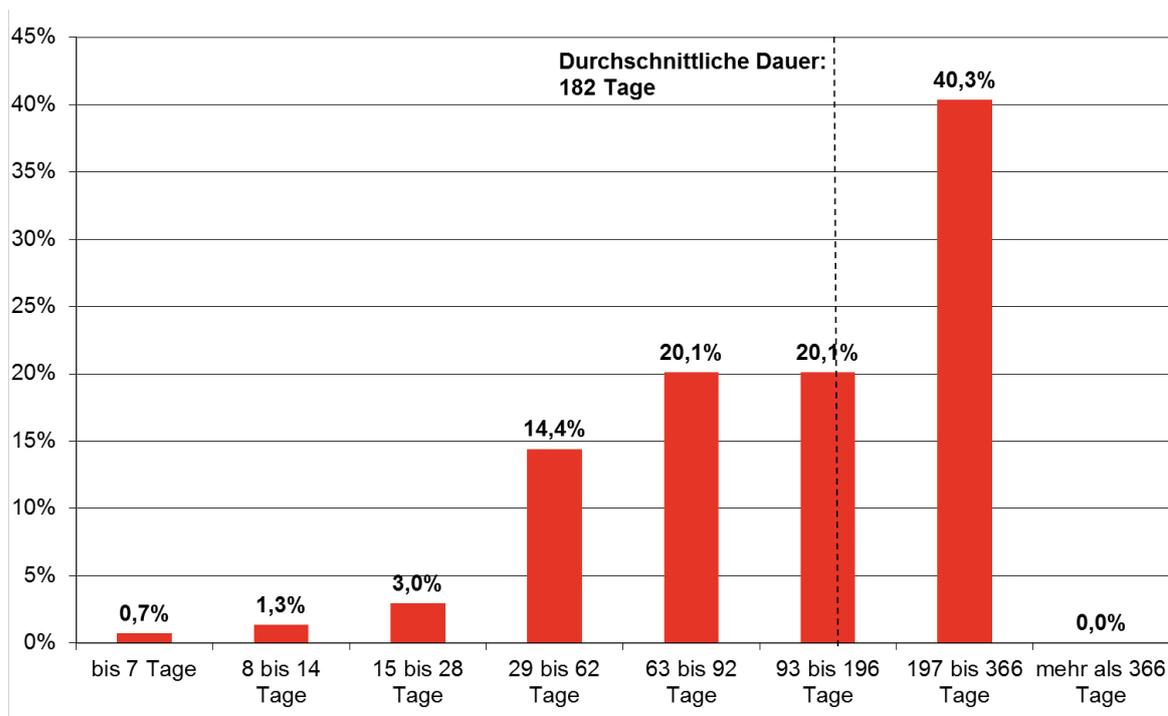
	2006	2007	2. JH* 2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	329	289	465	3.184	3.018	3.376
Zugang ^{b)}		345	1.913	7.467	8.610	9.018
Durchschnittliche ^{c)} Dauer (in Tagen)	105	352	50	162	202	182
Budgetausgaben ^{d)} (in Tausend)	800	1.261	670	7.376	7.389	7.489
Ausgaben pro Person ^{e)}		3.655	350	988	858	830

- a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5. 3. 2013)
 b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufsummiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5. 3. 2013)
 c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)
 d) Quellen DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013
 e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

2012 waren 65% der mit Kombilohn Beschäftigten Frauen. Mit 58,2% war der Großteil der Begünstigten über 45 Jahre alt, nur ca. 3,6% fielen in die Zielgruppe der unter 25-Jährigen. Nach Qualifikationsstruktur betrachtet, hatten mehr als die Hälfte der Kombilohn-BezieherInnen maximaleinen Pflichtschulabschluss, 20,6% konnten eine Lehrausbildung vorweisen. Insgesamt wurden auch 2012 die Zielgruppen Ältere (58,2% der Geförderten), WiedereinsteigerInnen (38,6%) und Behinderte (24,8%) gut erreicht.

65,4% der Kombilohn Beschäftigten waren langzeitbeschäftigungslos. AusländerInnen sind mit 16,5% deutlich unterrepräsentiert. Nach Migrationshintergrund betrachtet erhielten 2.902 MigrantInnen der 1. Generation (das entspricht 32,2% der Geförderten) und nur 5 MigrantInnen der 2. Generation eine Kombilohnbeihilfe.

Abbildung 5: Verteilung der Teilnahmedauern bei Kombilohnbeihilfen 2012



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_if

Die meisten mit Kombilohn Geförderten gab es 2012 in Wien (41,6%), gefolgt von Niederösterreich mit 15,8% und der Steiermark mit 13,3%. Die wenigsten Kombilohnförderungen gab es 2012 in Oberösterreich, hier wurden nur 12 Personen gefördert. Die Kosten für die Kombilohn-Beihilfe betragen 2012 rund € 7,5 Mio. Daraus ergeben sich Ausgaben pro Person von rund € 830 (siehe Tabelle 4).

12 befanden sich 40,3% der Kombilohn-BeihilfeteilnehmerInnen zwischen sechs Monaten und einem Jahr in der Maßnahme. Jeweils 20,1% hatten eine Bezugsdauer von zwei bis drei Monaten bzw. drei bis sechs Monaten und 14,4% verblieben ein bis zwei Monate in der Maßnahme. Rund 6% bezogen nur bis zu einem Monat eine Kombilohnbeihilfe, was auf einen vorzeitigen Maßnahmenabbruch hindeuten kann (siehe Abbildung 5).

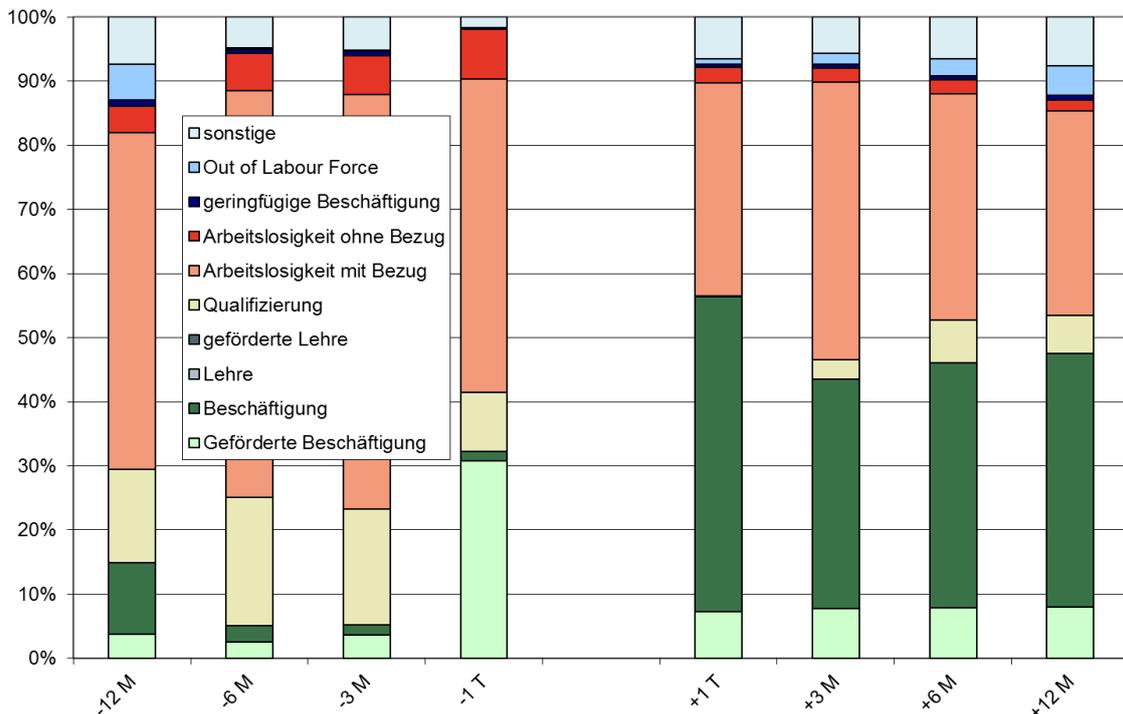
2B. Bruttowirkungen

Ein Jahr vor Beginn der Förderung waren 57% der geförderten Personen arbeitslos, 15% in Beschäftigung und 13% Out of Labour Force. Der Anteil der Arbeitslosen stieg bis 3 Monate vor Förderungsbeginn auf über 70% an, während jener der Beschäftigten auf 5% sank.

Direkt nach Ende der Förderung befand sich knapp die Hälfte der Personen in ungeförderter Beschäftigung. Dieser Anteil sank bis ein Jahr nach Föderungsende auf rund 40%. 36% waren direkt nach Maßnahmenende arbeitslos gemeldet, ein Jahr nach Ende der Förderung waren es 32%. 6% waren zu diesem Zeitpunkt in Qualifizierungen.

Insgesamt stieg der Anteil der Beschäftigten zwischen einem Jahr vor und einem Jahr nach Förderung um 33 Prozentpunkte, während der der Arbeitslosen um 23 Prozentpunkte fiel.

**Abbildung 6: Bruttowirkungen des Kombilohns 2011
(Bestand Personen)**



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

2C. Sektionsinterne Analysen zum Kombilohn-alt

Als Vorbereitung für den Verwaltungsrat wurden von Hochrainer (2006) ein Ansatz zur Evaluierung des Kombilohns und erste Ergebnisse zusammengestellt. Der Text beschäftigt sich ausgehend von der Zielsetzung der Kombilohn-Beihilfe mit der Statistik der Maßnahme und versucht die geringe Inanspruchnahme zu erklären sowie den Handlungsbedarf und sich daraus ergebende Reformvorschläge abzuleiten.

Zusätzliche Ergebnisse: Etwa ein Drittel der Förderfälle entfiel auf den Handel. Die durchschnittliche Höhe der Kombilohn-Beihilfe für ArbeitnehmerInnen (KAN) betrug € 206, jene für ArbeitgeberInnen € 418 monatlich.

Als mögliche Gründe für die geringe Inanspruchnahme führt Hochrainer (2006) die alternative Gewährung von BESEB statt KAG, den mangelnden Bekanntheitsgrad des Kombilohns bei Betrieben sowie ein zu geringes Stellenpotenzial für KAG durch die Konkurrenz der BESEB (mit einer weniger restriktiven Zielgruppen-Einschränkung) an.

Als mögliche Reformvorschläge sieht der Autor eine umfassende PR-Aktion, die Integration des KAG in die BESEB (attraktivere Zielgruppe), einen Zuschlag zur BESEB („KAG neu“) für die besonderen Zielgruppen der KAN sowie eine Erweiterung der Zielgruppe für KAN um besonders lange Langzeitarbeitslose im Haupterwerbsalter („KAN neu“). Nach einer legislativen Neuregelung (Adaptierung der Kombilohn-Richtlinie) und bei einer neuerlichen Begrenzung der Förderzahlen auf 3.000 schlägt er eine neuerliche Evaluierung nach einem Jahr vor.

3. EVALUATION

3A. Kombilohn „alt“ (KAG/KAN)

Die einzige in Österreich zum Modell „Kombilohn-alt“ vorliegende Untersuchung ist eine von Jaksch & Partner (2006) im Auftrag des AMS OÖ durchgeführte Befragung von 401 Unternehmen zum Förderangebot des AMS für Betriebe in OÖ, die auch Fragen zu Kenntnis und Akzeptanz des Kombilohns enthält. Fast drei Viertel der befragten Unternehmen sprechen sich für Lohnsubventionen aus öffentlichen Mitteln aus (43,9% beantworten die Frage mit „ja“, 27,9% mit „eher ja“). Nur ein Drittel (32,7%) kann sich allerdings vorstellen, mit Hilfe des Kombilohnes „wenig qualifizierte Langzeitarbeitslose“ zu beschäftigen.

Zusammenfassend spiegeln diese Ergebnisse sowohl eine geringe Kenntnis als auch eine geringe Akzeptanz des Modells bzw. dessen, was dafür gehalten wird, wider.

Dearing et. al (2008) untersuchten in der Studie „Kombilohn-Modelle und deren Effekt auf die Anreize zur Arbeitsaufnahme“ drei Kombilohn-Modelle¹⁴ hinsichtlich der zu erwartenden Auswirkungen auf das Arbeitsangebot einer potenziellen Zielgruppe. Auf Basis der Erfahrungen mit dem wenig erfolgreichen „Kombilohn-alt“ (2006) wurden Kriterien erörtert, die bei der Entwicklung und Umsetzung eines Kombilohn-

¹⁴ Zum Zeitpunkt der Beauftragung der Studie wurden verschiedene Reformoptionen – ein Sozialpartnervorschlag und zwei alternative Modelle – diskutiert.

Modells von Bedeutung sind, um die beabsichtigten Wirkungen auch tatsächlich zu erzielen und ungewollte Nebenwirkungen hintan zu halten. Die Zielgruppe der Studie setzte sich aus fünf sich teilweise überschneidenden Gruppen zusammen: Langzeitbeschäftigungslose, gering qualifizierte Arbeitsuchende (max. Pflichtschulabschluss), ältere Arbeitssuchende (50+), Arbeitsuchende mit Betreuungspflichten bzw. Wiedereinsteiger/innen und Arbeitsuchende mit physischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen.

Der Fokus der Untersuchung lag auf der Angebotsseite – den monetären Anreizen für arbeitslose Personen, eine Beschäftigung aufzunehmen, die sich aus der Differenz zwischen aktuellen Transferbezügen und zu erwartenden Einkommen aus Beschäftigung ergeben. (Andere Faktoren, die das Arbeitsangebot beeinflussen, oder die Nachfrageseite werden nicht berücksichtigt.)

Im Wesentlichen muss sich im Vergleich zur Fallback-Option – der finanziellen Situation ohne Beschäftigungsaufnahme – ein Mindestgewinn („Gain“) ergeben, damit Personen aktiviert werden können, die ohne Kombilohn keine Arbeit angenommen hätten. Das größte Anreizproblem besteht bei Personen mit hohen Transfers und niedrigen zu erwartenden Erwerbseinkommen (z.B. langzeitbeschäftigungslose Ältere).

Während das A2-Modell beim Bruttoentgelt ansetzt, gehen die anderen beiden Modelle bei unterschiedlicher Förderhöhe von Fixbeträgen für Vollzeit und Teilzeit aus (siehe nachstehende unersuchte Kombilohn-Modelle). Im Kern sollten das Sozialpartner(SP)-Modell untersucht und die ermittelten Ergebnisse durch Sensitivitätsanalysen (geringfügige Änderung der Modellparameter) abgesichert werden.

Die untersuchten Modelle erfassen und fördern verschiedene Subpopulationen der potenziellen Zielgruppe in unterschiedlichem Ausmaß. Das A2-Modell bietet höhere Anreize, überhaupt Arbeit aufzunehmen und fördert Teilzeitbeschäftigung wesentlich stärker als die anderen. Gleichzeitig weist es die höchsten Kosten je Aktivierter/-m auf.

Abbildung 7: Untersuchte Kombilohn-Modelle

	SP-Modell	A1-Modell	A2-Modell
Förderbetrag Teilzeit	125 € pro Monat	170 € pro Monat	40% vom Bruttoentgelt
Förderbetrag Vollzeit	250 € pro Monat	340 € pro Monat	30% vom Bruttoentgelt
Einkommenslimit	1.700 € brutto/Monat	1.500 € brutto/Monat	1.500 € brutto/Monat
Teilzeitbereich	15-35 Std.	15-30 Std.	15-30 Std.

Die errechneten Aktivierungsquoten des SP-Modells und des A1-Modells weisen eine ähnliche Struktur auf; für das A2-Modell ergeben sich hingegen etwas andere Muster. Alle drei Modelle erreichen Langzeitbeschäftigungslose gut. Vom A2-Modell profitieren Ältere mit höheren Einkommen und Personen mit Beeinträchtigungen wesentlich stärker. Wiedereinsteigerinnen werden von allen Modellen etwas schlechter erreicht als Frauen im Allgemeinen.

Die Ergebnisse der Studie legen eine Fokussierung auf eine kleinere Zielgruppe mit besonderen Anreizproblemen (z.B. Ältere, Langzeitbeschäftigungslose) sowie die Notwendigkeit weiterer Überlegungen, um auch Wiedereinsteigerinnen besser zu erfassen, nahe.

3B. „Kombilohn Neu“

Die Evaluierung des „Kombilohn Neu“ von Löffler und Schmid (2011) beinhaltet neben einer deskriptiven Analyse der erreichten Zielgruppe auch eine Befragung von 293 geförderten Personen sowie 51 Unternehmen. Von 328 TeilnehmerInnen, deren Kombilohnbeihilfe im zweiten Quartal 2010 ausgelaufen war, wurden auch Nachkarrieren untersucht. Mit VertreterInnen des AMS sowie der Sozialpartner wurden qualitative Interviews zu organisatorischen Rahmenbedingungen, möglichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung, der Zielfgruppenadäquanz und Akzeptanz sowie zu Verbesserungsmöglichkeiten durchgeführt.

Der „Kombilohn Neu“ wurde schon in den ersten Monaten wesentlich stärker in Anspruch genommen als die in den Jahren 2006 und 2007 gültige Variante der kombinierten Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen (KAN) und ArbeitgeberInnen (KAG):

Mit rund 2.000 geförderten Personen wurden schon im ersten Halbjahr mehr als fünf Mal so viele Personen gefördert als mit der Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen (KAN) in den Jahren 2006 und 2007.

Zwei Drittel der im ersten Jahr (Juli 2009 bis Juni 2010) geförderten Personen waren Frauen, rund die Hälfte war 50 Jahre alt oder älter, knapp 60% konnten lediglich einen Pflichtschulabschluss vorweisen, zu Personen mit Behinderung liegen keine Daten vor.

Die wichtigsten Berufs(ober)gruppen, in denen KombilohnbezieherInnen beschäftigt sind, sind bei den Frauen Büroberufe (26,8%), Handel (18,2%), Hilfsberufe (16,6%), Reinigung (8,5%), Gesundheit (8%) und Fremdenverkehr (7,4%), bei den Männern Hilfsberufe (27,8%), Metall- und Elektroberufe (11,8%), Büroberufe (9,5%), Verkehr (8,5%) und Bauberufe (6,6%). Knapp zwei Drittel aller Personen, die im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2010 eine mittels Kombilohn geförderte Beschäftigung aufgenommen haben, waren teilzeitbeschäftigt (78% der Frauen, vorwiegend Wiedereinsteigerinnen, 45% der Männer).

Eine Analyse der Nachkarrieren zeigt, dass 3 Monate nach Beendigung der Förderung knapp ein Drittel der geförderten Personen beschäftigt war, mehr als die Hälfte war arbeitslos (8,5 davon nahmen zu diesem Zeitpunkt an einer Schulungsmaßnahme teil) und 12% waren in einer erwerbsfernen Position. 6 Monate nach Förderung waren immerhin 40% beschäftigt, 46% arbeitslos (inklusive Schulungsteilnahmen), 14% in erwerbsfernen Positionen. Diese Ergebnisse deuten für die Autoren darauf hin, dass eine Kombilohnhilfe allein nicht ausreicht, um für diese Zielgruppen eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erzielen.

Für differenziertere Aussagen wären allerdings längere Beobachtungszeiträume sowie Wirkungsanalysen notwendig, die auch Aussagen über kausale Effekte erlauben könnten. Das gilt auch für die durch eine Befragung ermittelten Schätzungen von Mitnahmeeffekten: Rund 80% der befragten KombilohnbezieherInnen hätten demnach das entsprechende Beschäftigungsverhältnis auch ohne Kombilohnbeihilfe aufgenommen (87% der Frauen, 77% der Männer).

Für die Autoren ergeben sich aus den verschiedenen Befragungen folgende Verbesserungsvorschläge: Die Zielgruppe könnte auf Langzeitbeschäftigungslose ohne Altersbeschränkung ausgeweitet werden, dabei sollte allerdings darauf geachtet werden, dass für die einbezogenen Personen auch tatsächlich das Gefälle zwischen ehemaligem und potentiell zu erwartendem Erwerbseinkommen ein zentrales Wiedereingliederungshindernis darstellt und nicht etwa andere Ursachen für die Langzeitbeschäftigungslosigkeit (z.B. verminderte Arbeitsfähigkeit). Die Einkommensuntergrenze könnte abgesenkt werden, um auch Personen mit Betreuungspflichten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die nur beschränkt (teilzeit)beschäftigt sein können, besser zu erfassen. Gegen eine derartige Absenkung spricht allerdings das Risiko einer möglichen Verfestigung prekärer Positionen. Gegen eine ebenfalls diskutierte Veränderung der Einkommensobergrenze (z.B. Stufenregelung zwischen 1.500 und 1.700 Euro) spricht der damit verbundene administrative Aufwand.

LITERATUR

- AMS(2006), Bundesrichtlinie Kombilohnbeihilfe für ArbeitgeberInnen (KAG)
BGS/AMF/0722/9995/2006“, gültig ab 1. Februar 2006
- AMS (2006), Bundesrichtlinie Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen (KAN)
„BGS/AMF/0722/9996/2006“, gültig ab 1. Februar 2006
- AMS BGS, Kopf, J. (2006), Beschäftigungsinitiative „Unternehmen Arbeitsplatz“
- AMS (2009), Bundesrichtlinie (KOM), BGS/AMF/0722/9925/2009, gültig ab 1. Juli 2009
AMS (2009), Bundesrichtlinie (KOM), BGS/AMF/0722/9896/2009, gültig ab 16. November 2009
- AMS (2011), Bundesrichtlinie (KOM), BGS/AMF/0722/9975/2011, gültig ab 1. Juli 2011
- AMS (2012), Bundesrichtlinie (KOM), BGS/AMF/0722/9969/2012, gültig ab 1. Juli 2012
- Dearing, H., Hofer H., Lietz, C., Schuh U., (2008), Kombilohn-Modelle und deren Effekt auf Anreize zur Arbeitsaufnahme, Studie im Auftrag des BMWA
- Hochrainer, K. (2006), Ansatz zur Evaluierung des Kombilohns und erste Ergebnisse, BMWA Abt. II/5

Jaksch & Partner (2006), Förderangebot des AMS Oberösterreich für Betriebe '06 unter besonderer Berücksichtigung des Kombilohnmodells, Studie im Auftrag des AMS OÖ

Löffler, R., Schmid, K., (2011), Kombilohnbeihilfe. Eine Evaluation, Studie im Auftrag des AMS

Sauer R., (2005), Unternehmen Arbeitsplatz – Das Beschäftigungsförderungsgesetz der Bundesregierung, BMWA Abt. II/I

I.II. Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Im Arbeitsmarktpaket II vom Juni 2009 wurde die Förderung von Ein-Personen-Unternehmen festgelegt (siehe auch unter Punkt IV.XI.). Dieses neu geschaffene arbeitsmarktpolitische Instrument sollte die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Jugendliche bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres begünstigen. In der Verwaltungsratssitzung vom 28. Juni 2011 wurde diese Altersbeschränkung aufgehoben. Nunmehr können auch ältere ArbeitnehmerInnen davon profitieren.

Gefördert werden kann das vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis von arbeitssuchend vorgemerkten Personen unmittelbar nach abgeschlossener Ausbildung oder die mindestens zwei Wochen beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind (Reform 2011).

Diese Förderung können Ein-Personen-Unternehmen erhalten, wenn der oder die ArbeitgeberIn über eine Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) verfügt und erstmalig ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in diesem Unternehmen begründet wird, das mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfasst und das länger als zwei Monate dauert.

Die Höhe der Förderung beträgt 25% des Bruttolohns (ohne anteilige Sonderzahlungen, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Überstunden, Zulagen, etc.) maximal bis zur jeweils gültigen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung.

Die Beihilfe wird für die Dauer eines Jahres gewährt. Bei kürzeren Beschäftigung jedoch nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Dieses Beihilfeninstrument ist bis 31. Dezember 2013 befristet.

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG).

1B. Reformschritte

2009 – ERSTE BUNDESRICHTLINIE FÜR DIE GEWÄHRUNG EINER BEIHILFE FÜR EIN-PERSONEN-UNTERNEHMEN

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9924/2009, gültig ab 1. September 2009

Mit dieser Richtlinie wurden vom Arbeitsmarktservice die Rahmenbedingungen für die Abwicklung und Fördergewährung der Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen festgelegt.

2010 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9866/2009, gültig ab 1. Jänner 2010

In der Richtlinie wurde unter Punkt 6. 3. die Dauer der Vormerkung der arbeitslosen Jugendlichen von einem Monat auf zwei Wochen verkürzt, um die Inanspruchnahme der Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen zu erhöhen.

2011 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9991/2011, gültig ab 11. Juli 2011

Es erfolgt eine ersatzlose Streichung der Altersgrenze von 30 Jahren. Damit können Ein-Personen-Unternehmen ohne Altersbegrenzung einen 12-monatigen Lohnkostenzuschuss für den ersten/die erste ArbeitnehmerIn erhalten. Damit verbunden ist allerdings die Nicht-Förderbarkeit der Eltern, Großeltern, usw. (siehe Punkt 6.3. der BRL). Für die Beurteilung der Förderung sind die letzten 5 Jahre vom Beginn des Förderzeitraumes heranzuziehen. ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis jeweils nicht länger als zwei Monate gedauert hat, bleiben unberücksichtigt, dadurch muss das geförderte Arbeitsverhältnis länger als zwei Monate dauern. ArbeitnehmerInnen während der Behaltefrist im Anschluss an ein Lehrverhältnis, stellen kein Förderungshindernis dar (siehe Punkt 6.5.2. der BRL).

2. MONITORING

Seit Einführung der Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen mit 1. September 2009 gab es insgesamt ca. 1.091 Zugänge in diese Förderung.

Die meisten Förderungen nach Bundesland gab es 2012 mit 22,8% in der Steiermark und 17,6% in Oberösterreich, gefolgt von Niederösterreich mit 17,5%.

Tabelle 5: Ein-Personen-Unternehmen - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	1.9.2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	30	406	403	526
Zugang ^{b)}	135	644	971	1.091
Durchschnittliche ^{c)} Dauer (in Tagen)	70	314	321	280
Budgetausgaben ^{d)} (in Tausend)	50	1.322	1.538	2.194
Ausgaben pro Person ^{e)}	371	2.053	1.584	2.011

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5. 3. 2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5. 3. 2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten.mdc (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Nach Ausbildungsstruktur differenziert ergibt sich folgendes Bild: 41,8% der mit der Beihilfe Beschäftigten haben eine Lehrausbildung. Sichtlich angestiegen ist die Zahl der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss mit 30,3% gegenüber 16% im Jahr 2009. 21,5% haben eine höhere Ausbildung absolviert, ca. 7% eine akademische Ausbildung und 5,6% haben eine mittlere Ausbildung abgeschlossen.

Die Gesamtkosten für die EPU-Beihilfe haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht und betragen im Jahr 2012 ca. € 2,2 Mio. Die Ausgaben pro Person haben sich gegenüber dem Vorjahr auf € 2.011 erhöht (siehe Tabelle 5).

LITERATUR

AMS (2009), BGS/AMF/0722/9924/2009, gültig ab 1. 9. 2009

AMS (2009), BGS/AMF/0722/9866/2009, gültig ab 1. 1. 2010

AMS (2011), BGS/AMF/0722/9991/2011, gültig ab 11. 7. 2011

I.III. Öffentliche und gemeinnützige Beschäftigung (SÖB, GBP)

Beschäftigungsprojekte des zweiten Arbeitsmarktes sind im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten ein relativ kleiner Bereich, alle Formen zusammen machen in etwa 5% aller Förderfälle aus. Die verschiedenen Projekte verfolgen das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit multiplen Problemlagen zu stabilisieren bzw. nach Möglichkeit zu verbessern. Sie sollen eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt sein, der zum Zeitpunkt des Eintritts für die meisten noch keine realistische Option darstellt. Gemessen an dieser durchaus schwierigen Ausgangsposition werden für Beschäftigungsprojekte in Evaluierungen sehr positive Wirkungen konstatiert. Frauen und Ältere profitieren am meisten, auch für Personen mit Behinderungen (nach AMS-Definition) sind positive Effekte zu verzeichnen.

2010 förderte das AMS insgesamt 189 Beschäftigungsprojekte (112 GBP und 77 SÖB). 2009 wurden insgesamt (inklusive SÖB-Ü) rund 20.000 Personen gefördert (Hausegger et al. 2010: 133). 2012 wurden im gesamten Bundesgebiet 32.393 Personen in SÖB und SÖB-Ü sowie GBP beschäftigt bzw. gefördert. Hinsichtlich räumlicher Verteilung ist eine starke regionale Konzentration von Beschäftigungsprojekten festzustellen (siehe Tabelle 6): Neben Wien, auf das knapp zwei Drittel aller geförderten Personen entfallen (65%), sind vor allem die Niederösterreich (9,3%) und die Steiermark (7,6%) sowie Oberösterreich zu nennen (7,4%). Diese 4 Bundesländer umfassen rund 90% aller geförderten Personen. Die sehr unterschiedliche regionale Verteilung bzw. jeweilige Schwerpunktsetzung zwischen SÖB und GBP hängt von verschiedenen lokalen Rahmenbedingungen und Strategien der Landesgeschäftsstellen und regionalen Geschäftsstellen des AMS ab. Neben vermuteten oder beabsichtigten Größeneffekten, die mit dem Eigenerwirtschaftungsanteil bei SÖB zusammenhängen, sowie der Zusammenarbeit mit Gemeinden und anderen Körperschaften im jeweiligen Bundesland (v.a. für GBP relevant), dürfte auch der unterschiedliche Einsatz anderer teilweise komplementärer Förderformen, wie z.B. der Eingliederungsbeihilfe, eine Rolle spielen.

Tabelle 6: Geförderte Personen in SÖB (inklusive SÖB-Ü) und GBP 2001-2012

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bgld	GBP	69	58	53	48	41	40	88	56	173	66	66
	SÖB	351	407	448	365	446	403	390	627	546	492	555
	Gesamt	420	465	501	413	487	443	478	683	719	558	621
Ktn	GBP	127	179	143	153	156	160	154	140	151	136	134
	SÖB	233	223	168	208	138	153	150	147	142	259	202
	Gesamt	360	402	311	361	294	313	304	287	293	395	336
NÖ	GBP	1.781	1.265	1.051	2.187	3.209	2.167	1.824	1.202	616	451	486
	SÖB	949	867	858	831	856	1.005	942	1.615	2.195	1.554	2.522
	Gesamt	2.730	2.132	1.909	3.018	4.065	3.172	2.766	2.817	2.811	2.005	3.008
OÖ	GBP	189	291	543	534	1.090	639	544	785	1.213	1.248	953
	SÖB	1.525	947	1.031	1.059	1.013	1.038	984	1.317	1.719	1.831	1.435
	Gesamt	1.714	1.238	1.574	1.593	2.103	1.677	1.528	2.102	2.932	3.079	2.388
Sbg	GBP	-	-	-	1	4	55	20	44	92	61	71
	SÖB	164	207	192	185	190	187	151	180	169	201	230
	Gesamt	164	207	192	186	194	242	171	224	261	262	301
Stmk	GBP	856	744	703	790	1.404	1.264	1.558	3.244	2.546	1.937	1.949
	SÖB	332	248	173	206	317	504	495	550	498	488	513
	Gesamt	1.188	992	876	996	1.721	1.768	2.053	3.794	3.044	2.425	2.462
Tirol	GBP	159	137	156	133	138	121	153	174	213	234	124
	SÖB	206	214	225	241	203	268	375	255	268	268	431
	Gesamt	365	351	381	374	341	389	528	429	481	502	555
Vbg	GBP	433	563	552	700	635	641	688	732	697	1.561	1.668
	SÖB	71	21	-	-	7	4	-	-	-	-	-
	Gesamt	504	584	552	700	642	645	688	732	697	1.561	1.668
Wien	GBP	213	283	332	384	476	484	760	724	620	76	71
	SÖB	1.838	2.407	2.497	2.739	5.812	8.927	11.156	13.387	14.947	17.287	20.983
	Gesamt	2.051	2.690	2.829	3.123	6.288	9.411	11.916	14.111	15.567	17.363	21.054
Öster- reich	GBP	3.827	3.520	3.533	4.930	7.153	5.571	5.789	7.101	6.321	5.770	5.522
	SÖB	5.669	5.541	5.592	5.834	8.982	12.489	14.643	18.078	20.484	22.380	26.871
	Gesamt	9.496	9.061	9.125	10.764	16.135	18.060	20.432	25.179	26.805	28.150	32.393

Quelle: DWH: fdg_faele; Abfragedatum 7. 3. 2013

Der starke Anstieg der geförderten Personen in der Kategorie SÖB seit 2006, ist vor allem auf die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung zurückzuführen („SÖB-Ü“, die seither verstärkt zum Einsatz kommt. Dieses Instrument erfüllt eigentlich eine andere Funktion, ähnlich der Eingliederungsbeihilfe, und wird auch zum Teil für eine andere Zielgruppe eingesetzt (Personen, die schon eher „fit“ für den ersten Arbeitsmarkt sind), sie wird aber auf der Grundlage derselben Richtlinie wie die SÖB durchgeführt bzw. gefördert.

Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Mit der Novelle zum AMFG (BGBl.Nr. 61/1983) wurden neue experimentelle Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik etabliert, um die Selbstorganisationskraft der Arbeitslosen bei der Suche nach Beschäftigung zu unterstützen und Arbeitsmöglichkeiten zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu schaffen. Auf dieser Basis entstanden die ersten Sozial-ökonomischen Projekte (diese waren die Vorläufer der heutigen Sozialökonomischen Betriebe; siehe erste Richtlinie für die Gewährung von Beihilfen an SÖB aus dem Jahr 1993).

Die SÖB als arbeitsmarktpolitisches Instrument sind, im Gegensatz zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, als Betrieb beschaffen und kombinieren, wie vom AMS vorgegeben, ökonomische (Eigenerwirtschaftungsanteil) mit arbeitsmarktpolitische Erfolgskriterien (Qualifizierung und Vermittlung). Die ausgeprägten betrieblichen und wirtschaftlichen Elemente der SÖB sollen eine möglichst betriebsnahe Arbeitssituation herstellen. SÖB werden meist von gemeinnützigen und auf Selbsthilfe gegründeten Einrichtungen errichtet und geführt. Sie haben typischerweise einen kleinbetrieblichen Charakter. Sie stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, die sich am Markt behaupten müssen. Die Tätigkeitsfelder konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Holzbearbeitung, Innen- und Außenrenovierung, Gastgewerbe, Altwarenhandel, Textil, Metall, Haushaltsbezogene Dienstleistungen und Keramik sowie gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

SÖB sind Institutionen des zweiten Arbeitsmarktes; dies unterscheidet sie klar von Lohnzuschüssen und anderen traditionellen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. SÖB haben – im Gegensatz zu Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten – ein Mindestmaß von 20% an Eigenerlösen zu erwirtschaften. Dies garantiert privatwirtschaftliches Denken trotz öffentlicher Förderung.

Durch die Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen soll eine nachhaltige (Re-) Integration von schwer vermittelbaren Personen (Langzeitarbeitslosen und Langzeitarbeitslosen mit zusätzlichen Vermittlungshemmnissen¹⁵, Älteren, Behinderten, sozial „Fehlangepassten“, WiedereinsteigerInnen) in den Arbeitsmarkt gefördert werden. SÖB beschäftigen Personen dieser Zielgruppen in marktnahen, aber doch relativ geschützten Arbeitsbereichen. Neben der Bereitstellung befristeter Transitarbeitsplätze wird den Geförderten eine gezielte Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung geboten. Die Beschäftigung erfolgt in Form eines Dienstverhältnisses. Die Arbeitsleistung für den/die DienstgeberIn steht dabei im Vordergrund.

Im Rahmen des Projektes kann für alle TeilnehmerInnen eine Vorbereitungsmaßnahme vorgeschaltet werden. In Einzelfällen kann dem Dienstverhältnis eine Arbeitserprobung/ein Arbeitstraining zum Zweck der Feststellung der Eignung für die geplante Transitbeschäftigung vorgeschaltet werden. Die Existenzsicherung beim Arbeitstraining erfolgt durch Gewährung einer DLU-Beihilfe. Die Dauer der Vorbereitungsphase oder des Arbeitstrainings ist mit maximal 8 Wochen begrenzt.

Für ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) und vor der Alterspension stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, ist der Verbleib im SÖB bis zum Antritt der Pension unter Berücksichtigung der Amortisation der zusätzlich entstehenden Kosten möglich (siehe auch Fußnote 25).

Die SÖB erhalten vom AMS Unterstützung in Form eines Teilkostenersatzes für die Bereitstellung eines befristeten Arbeitsplatzes für Arbeitslose. ArbeitgeberInnen, die eine arbeitslose Person zum Zwecke der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bei einem SÖB beschäftigen, kann eine Aktivierungsbeihilfe¹⁶ gewährt werden (siehe Reform 2011).

¹⁵ z.B. längere Phase ohne Beschäftigung; Verlust sozialer Kompetenz aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit; mangelnder Qualifikation; Wohnungslosigkeit; Haft; Schulden; Drogen

¹⁶ Die Aktivierungsbeihilfe kann ArbeitgeberInnen gewährt werden, die im Auftrag des AMS im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (bzw. Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes) Transitarbeitskräfte mit dem Ziel der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beschäftigen. Sie kann für jede Transitarbeitskraft in der Höhe des durchschnittlichen Arbeitslosengeldes (inkl. Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung) des letzten Kalenderjahres für maximal ein Jahr gewährt werden.

Die SÖB werden durch das AMS (aus dem aktiven Budget), vom Land sowie fallweise vom ESF (nur für spezielle Qualifikationen) und anderen halböffentlichen Trägern finanziert. Die Durchführung der Maßnahme obliegt einem unabhängigen Verein. Die Beschäftigungsdauer bei den SÖB kann bis zu einem Jahr betragen. In bestimmten Fällen ist eine Verlängerung möglich – Voraussetzung: Der Transitcharakter muss beibehalten werden.¹⁷

Die aktuelle gesetzliche Grundlage für die SÖB bilden der § 34 i. V. m. § 32 (3) AMMSG.

1B. Reformschritte

1993 – ERSTE RICHTLINIE FÜR DIE GEWÄHRUNG VON BEIHILFEN AN SOZIAL-ÖKONOMISCHE BETRIEBE (SÖB)

Bundesrichtlinie 1993, BMAS ZI. 34.022/10-13/1993; Gesetzliche Grundlage § 28 /4) c bb bzw. § 36 (4) b AMFG

Mit der Neufassung dieser Richtlinie wurde der Forderung nach Einrichtung von SÖB Rechnung getragen und gleichzeitig die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Förderung von Sozialökonomischen Betrieben durch das AMS geschaffen.

1998 – REFORM

Bundesrichtlinie vom 1. 4. 1998, BGS/AMF/115/9996/1998

Neudefinition der Beihilfe als Kostenersatz für erbrachte (Kerndienst-)Leistungen – das Leistungsspektrum umfasst Beschäftigung und Qualifizierung von Transitarbeitskräften, sozialpädagogische Betreuung, Outplacement, Vermittlung und Nachbetreuung und ist somit die Grundlage für die Verrechnung zwischen SÖB und AMS.

Präzisere Formulierung des förderbaren Personenkreises – nunmehr: schwer vermittelbare Personen sind Langzeitarbeitslose, Ältere, Behinderte, sozial Fehlangepasste und WiedereinsteigerInnen.

¹⁷ Die aktuell gültige Bundesrichtlinie ist vom 1. September 2011, GZ: BGS/AMF/0722/9954/2011

Präzise Quantifizierung des wirtschaftlichen Mindestanfordernisses – der laufende Sachaufwand, mindestens jedoch 20 % des Gesamtaufwandes, soll aus wirtschaftlichen Erträgen abgedeckt werden.

Festschreibung des Verhältnisses Transitarbeitskräfte:Schlüsselarbeitskräfte mit 3:1 - dieser Schlüssel durfte in Zukunft nicht unterschritten werden.

Ermessensspielraum der Landesdirektionen bei der Festlegung der Dauer der Beihilfe.

2001 – REFORM

Bundesrichtlinie BGS/AMF/115/1102/9722/2001 vom 1. 10. 2001

Neudefinition eines neuen Oberbegriffs für die SÖB-Zielgruppe - nunmehr: schwer vermittelbare Personen mit eingeschränkter Produktivität.

Streichung des Verhältnisschlüssels Transitarbeitskräfte:Schlüsselkräfte 3:1.

2007 – REFORM

Erlass des BMWA, ZI. 435.005/0009-II/10/2007 vom 9. 2. 2007

Aufgrund der Judikatur des VwGH steht die Zuweisung zu Transitarbeitsplätzen in Sozialökonomischen Betrieben nicht mehr unter der Sanktionsmöglichkeit des § 10 AVG.

2008 – REFORM/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9940/2007, vom 1. Jänner 2008

Mit dieser Richtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

Aufgrund der Erfahrungen des Sonderprogramms für Ältere¹⁸ wird die Richtlinie um Pkt. 6. 2. 4. der RL „Ausstieg aus dem Erwerbsleben“ und Pkt. 6. 6. 2. der RL „Verweildauer von Pensionstransitkräften“ erweitert, das bedeutet, dass für ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) und vor der Alterspension stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, der Verbleib im SÖB bis

¹⁸ Mit Verwaltungsratsbeschluss vom 25. 1. 2005 wurde ein Pilotprojekt des AMS O.Ö. „SÖB für ältere Arbeitslose“, genehmigt. Dieses Projekt stellte eine Abweichung von der SÖB-Bundesrichtlinie dar und zwar: Das im Pkt. 4 der Richtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9914/2005 vom 11. 7. 2005 geregelte amp. Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt wurde durch das Kriterium einer Amortisationsrechnung ersetzt, wonach der Kosteneffekt (Maßnahmenkosten) nicht höher sein darf als die Entlastungseffekte (Entfall der Leistungsbezüge samt Sozialversicherung bzw. zuzüglich direkter Steuern und Abgaben).

zum Antritt der Pension unter Berücksichtigung der Amortisation der zusätzlich entstehenden Kosten möglich ist.

Die Prüfung der Kostenangemessenheit durch das AMS orientiert sich an den für den Projektträger geltenden Regelungen des kollektiven Arbeitsrechts. Mit der Geltung des BAGS-KV¹⁹ und der Satzung des BAGS-KV vom 26. 1. 2007 (jeweils gültig ab 1. 1. 2007) für Sozialökonomische Betriebe wurden alle bisherigen analogen Kollektivvertrag-Anwendungen obsolet, eine entsprechende Anpassung wurde vorgenommen (Pkt. 9. 9. 2. 1. „Personalaufwand“ der RL).

Die in der Praxis üblichen Punkte 6. 2. 2. der RL „Arbeitstraining“ und 6. 2. 3. „Vorbereitungsmaßnahme“ wurden geregelt (siehe auch unter Maßnahmenbeschreibung).

Weitere redaktionelle Anpassungen wurden in einer Vielzahl von Punkten der Richtlinie vorgenommen.

2008 – REFORM/2

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, § 9 und 10 AIVG, BGBGI. I. Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Mit dieser Gesetzesänderung wurden folgende Änderungen im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB vorgenommen:

- » Eine Vermittlung durch vom AMS beauftragte DienstleisterInnen ist zulässig und die Vereitelung sanktionierbar;
- » eine Vereitelung der Vermittlung auf ein Arbeitsverhältnis im Rahmen eines SÖB ist sanktionierbar, wenn der SÖB den Qualitätsstandards der Richtlinie des Verwaltungsrates des AMS entspricht; unter diesen Voraussetzungen ist auch eine Arbeitserprobung zulässig;
- » eine Vermittlung auf befristete Transitarbeitsplätze ist sanktionierbar.

¹⁹ Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) beschäftigt sind.

2008 – REFORM/3

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9985/2008, in Kraft getreten mit 1. Mai 2008

Aufgrund dieser ALVG-Novellierung wurde eine entsprechende Richtlinienänderung bezüglich der Qualitätsstandards für die Sanktionierbarkeit gem. 10 AIVG vorgenommen, und zwar in folgenden Punkten der Richtlinie:

6.2.1. „Integration in das Erwerbsleben“ – Ergänzung im Sinne des § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG

6.2.2. „Vorbereitungsmaßnahme“ – Ergänzung im Sinne des § 9 Abs. 8 AIVG

6.5. „Förderbarer Personenkreis“ – Ergänzung im Sinne des § 9 Abs. 7

6.6.2. „Überlassungsfreie Zeit bei gemeinnütziger Arbeitskräfteerlassung“,

6.8.1. „Betriebskonzept“ und

6.8.2. „Qualitätsmanagementsystem“ – Ergänzungen im Sinne des § 9 Abs. 7 AIVG.

Unabhängig von der ALVG-Novelle wurde der Pkt. 6.9.2.3. „Beiträge für die Mitgliedschaft bei Dachverbänden“ neu geregelt. Bei SÖB, die ihre Mitgliedschaft an einer landesweiten Vernetzungs- und Koordinationsstruktur nachweisen, können 1 % der Bruttolohnsumme (inkl. 13. und 14.) von Schlüssel- und Transitarbeitskräften sowie freien DienstnehmerInnen als förderbare Kosten anerkannt werden. Für Projekte, die selbst oder im Wege ihrer landesweiten Vernetzungs- und Koordinationsstruktur Mitglied einer bundesweiten Vernetzungs- und Koordinationsstruktur sind, erhöht sich die Umlage auf 1,15 % (gilt nur für Dachverbände, die von der Bundesorganisation oder der jeweiligen Landesorganisation anerkannt sind) und diese (1,15 %) ist bis 31. 12. 2010 befristet.

2011 – REFORM

Mit 1. 1. 2011, BGBl. I Nr. 111/2010 wurde die finanzielle Bedeckung der Aktivierungsbeihilfe gesetzlich verankert.

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9954/2011, in Kraft getreten mit 1. September 2011

Durch die Einführung der Aktivierungsbeihilfe wurde der Punkt 4 und 7 der BRL durch Hinzufügung des § 37d AMSG ergänzt. Das bedeutet, dass eine Aktivierungsbeihilfe ArbeitgeberInnen, die eine arbeitslose Person zum Zwecke der Wiederein-

gliederung in den Arbeitsmarkt bei einem SÖB oder GBP beschäftigen, gewährt werden kann und dass diese Aktivierungsbeihilfe aus passiven Mitteln erfolgt²⁰. Weiters wurden im Rahmen der Qualitätssicherung einige Punkte der BRL angepasst.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Der Bestand an Förderfällen in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) ist seit 2001 kontinuierlich gestiegen und erreichte 2012 mit 6.050 Förderfällen den bisherigen Höchststand. 77,8% des Zuganges an Förderfällen ist 2012 im Bereich Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt (siehe Tabelle 7). Auch der Zugang in SÖB hat sich dementsprechend stark erhöht und lag 2012 bei 25.913 geförderten Personen. Die durchschnittliche Teilnahmedauer (siehe Tabelle 8) ist im Zeitraum 2000 bis 2005 von 119 auf 187 Tage gestiegen. Seit 2006 zeigt sich ein deutlicher Rückgang der Dauer (2012: 78 Tage).

Die Ausgaben für SÖB haben sich zwischen 1998 und 2011 mehr als verdreifacht, bedingt durch einen starken Anstieg der Förderfälle. 2012 wurden ca. € 115 Mio. für Förderungen in SÖB verausgabt. Die Ausgaben pro Person lagen 2012 bei € 4.435. Regional gesehen sind SÖB ein Wiener Phänomen: 73% aller geförderten Personen (Zugänge 2012) fallen in der Bundeshauptstadt an; weit abgeschlagen folgt Niederösterreich mit 11,6% und Oberösterreich mit 6,3%; Vorarlberg verzeichnete seit 2008 keinen einzigen Zugang in diese Maßnahme.

Die meisten Zugänge in SÖB sind mit 45% im mittleren Alterssegment (25 bis 45 Jahre) zu verzeichnen, der Zielgruppe entsprechend von dicht gefolgt den Älteren (45+) mit 40% und nur 15,2% sind Jugendliche – in den SÖB sind da-

²⁰ Die Aktivierungsbeihilfe wird längstens für ein Jahr und in der Höhe des durchschnittlichen ALG des letzten Kalenderjahres zuzüglich der bei Bezug eines derartigen ALG anfallenden Aufwendungen für Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung gewährt.

her die Jugendlichen unterrepräsentiert²¹. Geschlechtsspezifisch betrachtet wurden 2012 mehr Männer (57,2%) als Frauen (42,8%) in einem SÖB beschäftigt. Langzeitbeschäftigungslose wurden zielgruppenentsprechend mit 62,8% in eine SÖB-Förderung einbezogen. Stark unterrepräsentiert in dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme sind die Zielgruppen WiedereinsteigerInnen mit nur 11% und Personen mit Behinderung mit nur 16,9%.

Tabelle 7: Sozialökonomische Betriebe – Zugang Förderfälle, untergliedert

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sonst. Geschäftsbereiche	2.915	3.260	2.229	0	0	0	0	0	0	0	
Gemeinnützige Arbeitskräfteüberl.	2.754	2.281	99	0	0	0	0	0	0	0	
SÖB	0	0	3.264	5.630	3.542	3.861	3.962	4.797	6.172	7.065	5.954
SÖBÜ	0	0	0	204	5.440	8.628	10.681	13.281	14.312	15.315	20.917
SÖB	5.669	5.541	5.592	5.834	8.982	12.489	14.643	18.078	20.484	22.380	26.871

Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 6.3.2013

Wenn man die geförderten Personen in einem SÖB nach Nationalität betrachtet, so sind 24% AusländerInnen. 42,8% der geförderten Personen sind MigrantInnen der 1. Generation und nur 1% der 2. Generation. 71,6% aller geförderten Personen haben maximal einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen; 16,4% haben eine Lehrausbildung, 6% eine höhere Ausbildung, 3,8% eine mittlere Ausbildung und nur 2,2% eine universitäre Ausbildung absolviert.

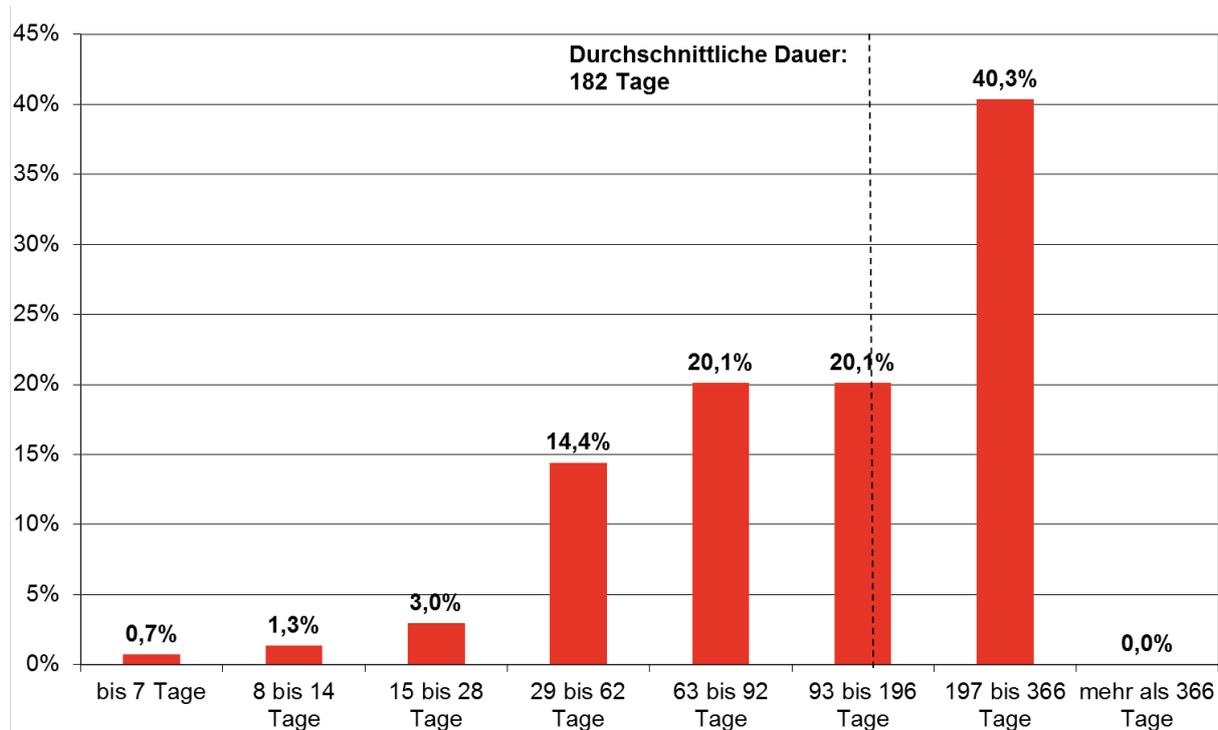
43,8% der TeilnehmerInnen sind ein bis zwei Monate bei einem SÖB beschäftigt (siehe Abbildung 8); bei 16,18% liegt die Teilnahmedauer zwischen zwei und drei Monaten. 14,8% sind drei bis sechs Monate und 7,5% sechs Monate bis ein Jahr in einem SÖB beschäftigt. Die kurzen Dauern unter einem Monat (17,8% aller Teilnehmenden) weisen vermutlich auf einen Abbruch der Maßnahme oder eine „administrative Störung“ hin.

²¹ Beim Zugang der Förderfälle in alle Beihilfen (Beschäftigung, Qualifizierung, Unterstützung) sind 2009 26,1% aller Fälle jünger als 25 Jahre, 48,3% sind zwischen 25 und 45 Jahren und der Rest von 25,7% ist älter als 45 Jahre.

Tabelle 8: Sozialökonomische Betriebe – Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	2.307	2.546	2.474	3.201	3.918	3.682	3.699	4.164	5.011	5.019	6.050
Zugang ^{b)}	6.970	7.342	7.189	7.681	11.345	14.301	14.634	16.389	20.235	21.025	25.913
Durchschnittliche ^{c)} Dauer (in Tagen)	138	157	157	187	119	105	89	78	85	82	78
Budgetausgaben ^{d)} (in Tausend)	48.520	51.295	54.185	49.741	65.761	67.252	70.331	79.875	81.960	96.398	114.919
Ausgaben pro Person ^{e)}	6.961	6.987	7.537	6.476	5.796	4.703	4.806	4.874	4.050	4.585	4.435

- a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5. 3. 2013)
b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5. 3. 2013)
c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)
d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013
e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Abbildung 8: Verteilung der Teilnahmedauern bei SÖB 2012

Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_projekt VBM TAS-Projektansicht

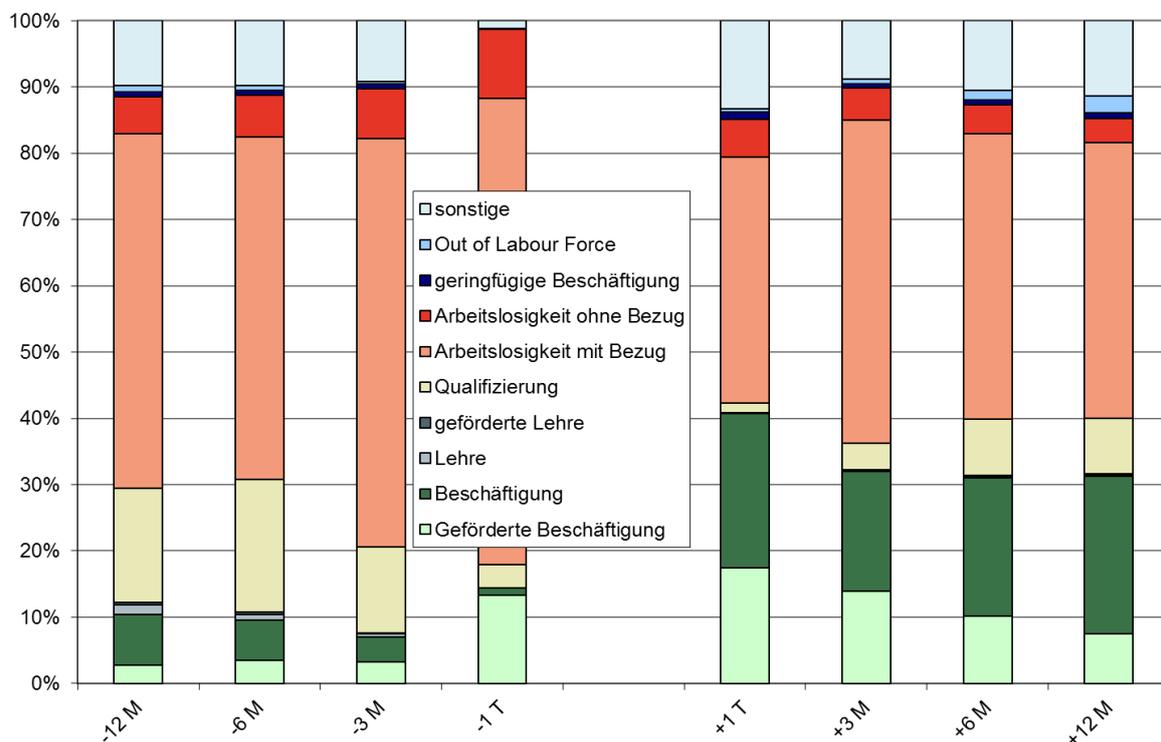
Im Zeitverlauf zeigt sich, dass (u. a. aufgrund der Begrenzung der möglichen Teilnahmedauer in manchen Bundesländern) es praktisch keine Fälle mit Teilnahme-

dauern von über einem Jahr mehr gibt. Die Teilnahmedauer (auch bedingt durch SÖB-Ü) liegt jetzt verstärkt zwischen ein und sechs Monaten liegt.

2B. Bruttowirkungen

Ein Jahr vor Förderbeginn waren nur etwa 12% der SÖB-TeilnehmerInnen beschäftigt, mit 60% hingegen deutlich mehr als die Hälfte arbeitslos gemeldet (siehe Abbildung 9). Bis direkt vor Förderbeginn steigt der Anteil der Beschäftigten aufgrund der Zunahme geförderter Beschäftigung auf 15%; zum selben Zeitpunkt waren 81% arbeitslos. Unmittelbar nach Beendigung des SÖB können 23% der TeilnehmerInnen ein (nicht geringfügiges, ungeförderter) Beschäftigungsverhältnis vorweisen, 18% sind weiterhin in geförderter Beschäftigung.

Abbildung 9: Bruttowirkungen von SÖB 2011 (Bestand Personen)



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

Bis ein Jahr nach der Maßnahme sinkt der Anteil der geförderten Beschäftigung auf 7%. 43% der SÖB-TeilnehmerInnen sind direkt nach der Maßnahme wieder arbeitslos, dieser Anteil steigt auf 45% nach einem Jahr. Somit ist der Anteil der Arbeitslo-

sen ein Jahr nach der Förderung um 14 Prozentpunkte geringer und jener der Beschäftigten um 20 Prozentpunkte höher als ein Jahr vor Förderung.

2C. Sektionsinterne Analysen

Aus aktuellem Anlass²² analysierte Hochrainer (2007) die Beschäftigungseffekte der SÖBÜ in der Bundeshauptstadt. Laut AMS Wien konnte im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung in SÖB-Ü im Jahr 2007 deutlich bessere Beschäftigungseffekte erzielt werden als in klassischen SÖB, die ja Transitarbeitsplätze für Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen bereitstellen. Damit wird nun auch die Ausweitung des förderbaren Personenkreises auf „Personen nach beruflich/fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen“ im Rahmen von SÖB-Ü-Projekten begründet. SÖB-Ü sollen auch in Hinkunft auf Basis der SÖB-Richtlinie durchgeführt werden, zumal es bislang keine eigene Richtlinie für gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung gibt.

Die vergleichende DWH-Auswertung (SÖB und SÖB-Ü in Wien) kann die besseren Beschäftigungseffekte bei SÖB-Ü für 2006 nicht belegen. In diesem Jahr erhöhte sich unter SÖB- wie SÖB-Ü-TeilnehmerInnen der Anteil in geförderter und ungeförderter Beschäftigung drei Monate nach Projektende gegenüber drei Monate vor Projekteintritt im gleichen Ausmaß, nämlich um 19 Prozentpunkte.

Im Jahr 2007 hingegen ist in SÖB der Anteil des Personenstandes (in geförderter und ungeförderter Beschäftigung, drei Monate nach Projektende gegenüber drei Monate vor Projekteintritt) um 10 Prozentpunkte geschrumpft, in SÖB-Ü hingegen um 14 Prozentpunkte gewachsen. Die SÖB-Ü zeigen sich also 2007 deutlich beschäftigungswirksamer als die SÖB.

Diese Veränderung gegenüber 2006 erklärt Hochrainer in erster Linie aus dem Umstand, dass 2007 nur mehr rund jede/r dritte SÖB-TeilnehmerIn nach Projektende gefördert beschäftigt wurde, was angesichts der besonderen Klientel der SÖB einen Einbruch des aggregierten Beschäftigungseffektes nach SÖB-Teilnahme erwarten

²² Mediale Diskussion um die Verkürzung der Dauer bei SÖB in Wien und geplante Ausweitung der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen von SÖB-Ü (für diese Ausweitung sollen in Wien für 2008 20-30 Mio. zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden).

ließ. Die relative Performance der SÖB nahm daher gegenüber den SÖB-Ü tatsächlich ab, weil geförderte Beschäftigung vor und nach SÖB-Ü-Teilnahme aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppe kaum eine Rolle spielte.

Werden hingegen ausschließlich die Beschäftigungseffekte nach Projektteilnahme betrachtet, zeigt sich für 2007 eine relativ mäßige Steigerung der ungeforderten Beschäftigungswirkung für SÖB-Ü: So ist der ungeforderte Beschäftigungsanteil nach SÖB-Ü-Teilnahme nur um 10 Prozentpunkte gewachsen, während jener der SÖB (bei wesentlich geringeren Fallzahlen) immerhin um 18 Prozentpunkte zugenommen hat.

3. EVALUATION

3A. Erreichte Zielgruppen

Das Instrument SÖB wird nicht großflächig eingesetzt, sondern bezieht sich auf eine sehr kleine Zielgruppe von Personen mit mehreren, teilweise schwerwiegenden Problemen (z.B. psychische Probleme, Sucht, Verschuldung): SÖB machen ungefähr 2% aller Förderfälle aus (2006: 1,8%), der Anteil der Ausgaben für SÖB an allen Förderausgaben betrug 2006 6,1%. Der Anteil der TeilnehmerInnen ohne Bildungsabschluss der über das Pflichtschulniveau hinaus geht, ist überdurchschnittlich hoch, die Transitarbeitskräfte in SÖB weisen auch die durchschnittlich längsten Arbeitslosigkeitsepisoden aller TeilnehmerInnen an Maßnahmen auf (vgl. Lutz/Mahringer/Pöschl 2005).

Frauen und Ältere profitieren am meisten von dieser Maßnahme; auch für Personen mit Behinderungen (nach AMS-Definition) sind positive Effekte zu verzeichnen. Das insgesamt gute Ergebnis könnte durch eine Optimierung der Zielgruppenerfassung bei Frauen und Älteren noch verbessert werden. Da aufgrund des Tätigkeitsspektrums der schon länger bestehenden SÖB traditionelle Männerarbeitsplätze dominieren – etwa im Bereich von Holzarbeiten, Entrümpelungen etc. – wird etwa von Lechner et al. (2000a) vorgeschlagen, Neugründungen in Bereichen ins Auge zu fassen, die sich als Beschäftigungsfelder für Frauen eignen. Dabei sollte auch darauf geach-

tet werden, dass es sich um zukunftssträchtige Tätigkeitsfelder handelt, die die bestehende geschlechtsspezifische Segregation nicht weiter fortschreiben.

3B. Ergebnisse

Die Untersuchung von Lechner et al. (2000), vermittelt einen sehr guten Überblick über SÖB in Österreich hinsichtlich Tätigkeitsbereichen, Leistungsspektrum, Arbeitskräften (Schlüssel- und Transitarbeitskräfte) und Kooperationsbeziehungen von SÖB. Die AutorInnen weisen auf eine Polarisierung der nachfolgenden Erwerbsverläufe hin. Der Anteil derjenigen, bei denen es im Jahr nach der SÖB-Teilnahme (im Vergleich zum Jahr vorher) zu einer Abnahme der Beschäftigungszeitanteile kommt, ist bei Frauen wesentlich höher als bei Männern. Gleichzeitig aber kommt es bei jenen Frauen, die eine Verbesserung der Berufsverläufe verzeichnen, zu einer markanteren Verbesserung als bei Männern.

Ältere Geförderte ab 50 Jahren sind die eigentlichen NutznießerInnen der SÖB. Diese Gruppe weist unter der Maßnahmengruppe den weitaus höchsten Beschäftigungseffekt mit einem Plus von rund 21 Prozentpunkten im Vergleich Nachjahr/Vorjahr auf. Daneben hatte diese Altersgruppe in der Kontrollgruppe zur gleichen Zeit eine Verschlechterung der Beschäftigungssituation von minus 22 Prozentpunkten zu verzeichnen. Insgesamt ergibt sich, mit rund 42 Prozentpunkten Erhöhung des Beschäftigungszeitanteils (Zuwachs von rund 155 Tagen pro Jahr), ein sehr hoher Maßnahmeneffekt bei Geförderten ab 50 Jahren.

Im Rahmen der vom Lutz et al. (2005) durchgeführten Untersuchung der Arbeitsmarktförderungen in Österreich von 2000 bis 2003 (Datenquellen: HV, AMS) werden mittels Matchingverfahren (Propensity Score, Nearest Neighbour Matching) die Effekte einer Teilnahme an einem SÖB auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung (bzw. negativ definiert: Zeiten „Out of Labour Force“) geschätzt. Die Erwerbsbeteiligung wird durch die Teilnahme an einem SÖB deutlich erhöht, für Frauen in einem größeren Ausmaß als für Männer. Die Arbeitslosigkeit wird sowohl bei Männern als auch bei Frauen erheblich reduziert.

Besonders markant sind die positiven Ergebnisse hinsichtlich Beschäftigung für Geförderte ab 45 Jahren, was mit den besonders geringen Beschäftigungszeiten der

ungeförderten Vergleichsgruppe zusammenhängen dürfte. Zusammenfassend zeigt sich in der Studie von Lutz et al. (2005) ein positiver Effekt der Teilnahme auf die durchschnittliche Dauer der Integration in das Beschäftigungssystem. Dieser ist für Frauen stärker ausgeprägt als für Männer und für Ältere stärker als für Jüngere (ab 25 Jahre; für Personen unter 25 ist der Matchingansatz aufgrund fehlender Daten zu vorangegangener Erwerbsbiografie nicht geeignet).

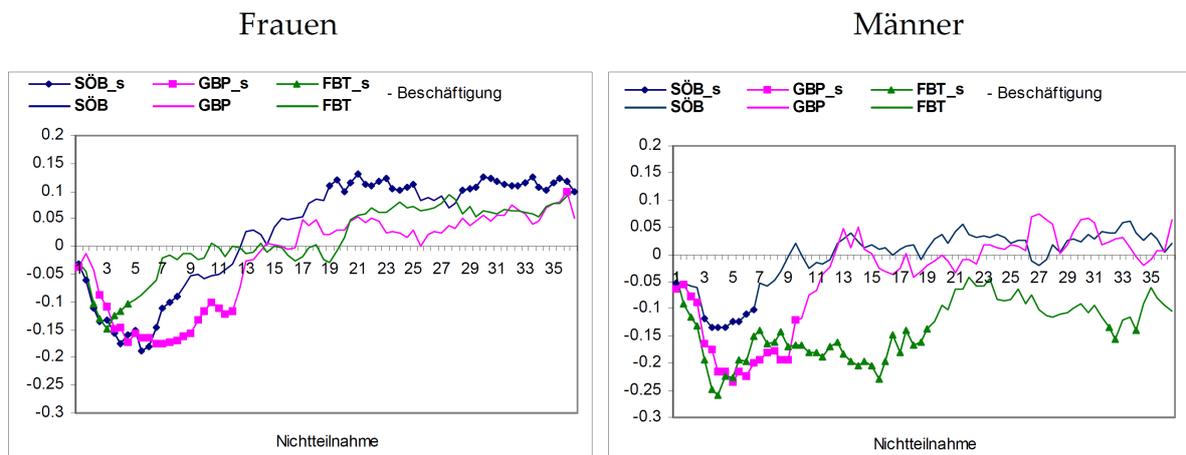
Auch die mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich von Lechner et al. (2007) kommt zu dem Ergebnis, dass sich vor allem bei Frauen und Personen im Alter zwischen 45 und 50 Jahren positive Effekte zeigen. In Bezug auf den lock-in-Effekte zeigt sich bei der Teilnahme an SÖB ein klarer positiver Trend, der jedoch erst ab 1,5 Jahren den signifikanten Bereich erreicht. Drei Jahre nach Programmeintritt zeigt sich im Vergleich zur Kontrollgruppe ein Anstieg der Gesamtzeit in Arbeitslosigkeit um 2,5 Monate.

Im Vergleich aller Maßnahmen können lediglich SÖB den anfänglichen lock-in Effekt durch nachfolgenden Mehrverdienst überkompensieren, der kumulierte Verdienst nach 36 Monaten kann nur bei Teilnahme an einem SÖB gesteigert werden (+ € 6.000).

Zusammenfassend ist vor allem eine Heterogenität der Effekte im Hinblick auf Geschlecht (siehe Abbildung 10) und Alter zu beobachten. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist eindeutig. Bei den Altersgruppen besteht ein U-förmiger Zusammenhang (Jüngere profitieren, der Wert ist aber nicht signifikant; bei der mittleren Altersgruppe zeigen sich nicht signifikante, leicht negative Effekte, Ältere profitieren sehr stark, der Wert ist auch auf dem 1% Niveau signifikant).

Die differenzierte Betrachtung macht deutlich, dass SÖB vor allem bei jenen Arbeitslosen einen hohen Wiedereingliederungsgrad haben, deren Arbeitsmarktintegration vor dem Eintritt am prekärsten war.

Abbildung 10: Differenz zwischen TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe in der Beschäftigung (ATET für Männer und Frauen)



Quelle: Lechner et al. (2007: 51); die mit Symbolen gekennzeichneten Bereiche der Kurven sind auf dem 5% Signifikanzniveau von null verschieden. Die Kurven geben die Differenz in der Beschäftigung zwischen TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe wieder.

Neben den an quantifizierenden Methoden und administrativen Datensätzen orientierten Studien gibt es auch einige Untersuchungen, die mittels mehr oder weniger standardisierter Befragungen (Fragebögen an SÖB-Leitung oder TeilnehmerInnen, strukturierte Leitfadenterviews mit Schlüsselarbeitkräften, ExpertInneninterviews, Gruppendiskussionen) einzelne SÖB oder SÖB in bestimmten Regionen untersuchen:

Lechner et al. (2000) untersuchen mittels Befragung SÖB in der Steiermark. Die AutorInnen weisen auf geschlechtsspezifische Unterschiede der Merkmale (bzw. im Hinblick auf Vermittelbarkeit negative Signale) der befragten TeilnehmerInnen hin, die einen Teil der oben referierten unterschiedlichen Effekte erklären könnten: Die meisten Frauen weisen nur ein als negativ erachtetes Signal auf (ungenügende Ausbildung, lange Periode ohne Beschäftigung, Alter über 40 Jahre), Männer gaben hingegen häufiger an, aus gesundheitlichen Gründen, wegen Schulden und/oder deviantem Verhalten (Haft, Sucht) vor Eintritt in den SÖB keine Arbeit gefunden zu haben (Lechner et al. 2000: 28).

Schmid (1996) untersucht 6 sozialökonomische Betriebe in Tirol, die langzeitarbeitslosen Personen 69 Arbeitsplätze bieten, auf der Basis von 10 strukturierten Leitfadenterviews mit Schlüsselarbeitkräften.

Die Untersuchung von Hausegger et al. (2010) bezieht sich auf 13 von insgesamt 16 SÖB und GBP, die in Wien vom AMS gefördert werden. Neben einer Analyse von Erwerbsverläufen von TeilnehmerInnen, die zwischen 1.1.2008 und 30.11.2008 in einen SÖB bzw. in ein GBP eingetreten sind (DWH-Daten), wurden auch Befragungen durchgeführt: Eine Erhebung zur Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen (584 ausgefüllte Fragebögen), eine telefonische Befragung von 272 Transitarbeitskräften sowie qualitative Interviews mit ProjektleiterInnen von 13 SÖBs/GBPs sowie 13 VertreterInnen von fördernden Institutionen (AMS, BASB, MA 24/40).

Die Untersuchung beschäftigt sich mit einer Reihe von erfolgsrelevanten Faktoren aus verschiedenen Blickwinkeln: Zielgruppen, Prozesse (Kommunikation/Kooperation z.B. zwischen AMS und Projekten, verschiedene Unterstützungsformen für die TeilnehmerInnen), geeignete Tätigkeitsbereiche. Auf der Grundlage einer vergleichenden Betrachtung komplementärer Unterstützungsformen (SÖB, GBP, SÖB-Ü, Aufsuchende Vermittlungsunterstützung, auch Projekte/Betriebe, die mittels EB gefördert werden) sowie eines Bundesländervergleichs formulieren die Autorinnen Verbesserungsvorschläge. So wird beispielsweise im Zusammenhang mit der Übergangsphase in den ersten Arbeitsmarkt eine verbindliche Begleitung und Unterstützung bis zum Ende des Probemonats im Folgedienstverhältnis vorgeschlagen. In den Interviews mit den ProjektvertreterInnen zeigte sich ein Bedarf einer Flexibilisierung der Teilnahme, die sich stärker an den jeweiligen Fähigkeiten und Bedürfnissen der TeilnehmerInnen orientieren sollte (frühzeitige Vermittlung von TeilnehmerInnen, die „job-ready“ sind, Verlängerung der Teilnahme für Personen, bei denen das aus Sicht der Projektverantwortlichen und AMS-BeraterInnen sinnvoll und notwendig erscheint). In diesem Zusammenhang wird auf ein zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch laufendes Projekt („B-24“) verwiesen, in dem im Rahmen eines 2 Jahre dauernden speziellen Beschäftigungsprojekts für besonders schwer vermittelbare Personen (Teilnahmevoraussetzung: erfolgreiche Teilnahme an mindestens zwei Beschäftigungsprojekten) versucht wird, die Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen

schrittweise zu verbessern. Ein Ergebnis dieses Projekts könnte allerdings auch sein, dass für bestimmte Zielgruppen analog zu Projekten für Personen mit Behinderungen ein dauerhafter zweiter bzw. „dritter Arbeitsmarkt“ notwendig wäre, weil für diese Personen eine relativ kurze „Transitphase“ nicht ausreicht bzw. auch mittelfristig eine dauerhafte (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglicherweise keine realistische Perspektive darstellt.

Riesenfelder (2010) analysiert in der „Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten“ unter anderem die Erwerbseffekte (Zuwachs an Beschäftigungstagen) und die Struktur der TeilnehmerInnen der sozialökonomischen Betriebe in Kärnten. Vor allem Männer und Langzeitbeschäftigungslose sind in SÖB in Kärnten überrepräsentiert.

Insgesamt verzeichnen SÖB im Vergleich mit anderen Angeboten durchschnittliche Beschäftigungseffekte. WiedereinsteigerInnen profitieren überdurchschnittlich von SÖB, bei langzeitbeschäftigungslosen TeilnehmerInnen haben SÖBs allerdings etwas unterdurchschnittliche Erwerbseffekten.

LITERATUR

- AMS (1998), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/115/996/1998“, gültig ab 1.4.1998
AMS (2001), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/115/1102/9722/2001“, gültig ab 1. 10. 2001
AMS (2005), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722-9914/2005“, gültig ab 11. 7. 2005
AMS (2008), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9940/2007“, gültig ab 1. 1. 2008
AMS (2011), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9954/2011“, gültig ab 1. 9. 2011
BMAS (1993), Richtlinie „Zl. 34.022/10-13/1993“
Aumayr, C., Blien, U., Dauth, W., Hujer R., Janisch, D., Kernitzky, M., Kirschner E., Kobltschnig R., Woitech, B., Wolf, K. (2009), Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2001-2007 – Eine regionalökonomische Evaluierung, Studie im Auftrag des BMASK, kofinanziert von der Europäischen Kommission

- Hausegger, T., Hager, I., Reidl, C., Reiter, A. (2010), Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, Studie im Auftrag des AMS Wien
- Hochrainer K., (2007): Kosten und Kapazitätsauslastungen arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen in Wien im Bundesländervergleich, Evaluierung Juni 2007, BMWA Sektion II
- Lechner, F., Loidl, R., Mitterauer, L., Reiter, W., Riesenfelder, A. (2000), Evaluierung sozialökonomischer Betriebe, Endbericht an das AMS Österreich
- Lechner, H., Seiler, E., Stoppacher, P., (2000), Effekte der Tätigkeiten von sozialökonomischen Betrieben, Studie im Auftrag des AMS Steiermark
- Lechner, M., Miquel, R., Werner, S., Wiehler, S. (2007), Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Studie im Auftrag des BMWA
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2005), Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderungen 2000-2003, Studie im Auftrag des BMWA
- Riesenfelder, A., (2010), Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten
- Schmid, T. (1996), Arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Relevanz der sozialökonomischen Betriebe (SÖB) in Tirol, Studie im Auftrag des AMS Tirol und des Tiroler Sozialparlaments

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Seit 1984 gab es Soziale Beschäftigungsprojekte für Langzeitarbeitslose (Aktion 8000). Bei diesem Arbeitsbeschaffungsprogramm handelte es sich um eine Individualbeihilfe, d. h. die Förderung war unmittelbar an die Person gebunden. Während mit der Aktion 8000 nur Einzelarbeitsplätze gefördert werden konnten, wurde es mit der Einrichtung von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) möglich, mehrere Arbeitsplätze bei einem/r DienstgeberIn zu fördern.

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) sollen die Integration von schwer vermittelbaren Problemgruppen mit eingeschränkter Produktivität (z.B. Langzeitarbeitslose, Behinderte, Ältere, Frauen, sozial Fehlangepasste) in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Diese Integration kann entweder durch eine Transitfunktion oder durch eine Initialfunktion der Förderung erfolgen. Bei der Transitfunktion wird durch das geförderte, zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnis der Übergang von Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung erleichtert. Bei der Initialfunktion wird die geförderte Person nach Ablauf des Förderzeitraumes beim selben Dienstgeber oder derselben Dienstgeberin weiterbeschäftigt. Es können aber auch Arbeitslose gefördert werden, die nicht zu den oben erwähnten Problemgruppen zählen, wenn es sich um innovative Projektarbeitsplätze handelt, die dem Erschließen neuartiger, bedarfsorientierter Beschäftigungsmöglichkeiten dienen.

Die Finanzierung erfolgt seitens des AMS aus Mitteln des aktiven Budgets und aus Mitteln des ESF (nur wenn es sich um ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt handelt). Eine Mitfinanzierung durch Dritte (Länder oder Gemeinden) ist grundsätz-

lich möglich.²³ In Form eines Zuschusses zu den Lohnkosten in Höhe von 66,7 % werden Projektarbeitsplätze für arbeitslose Personen bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern gefördert.²⁴ Zudem werden die Personalkosten der Projekt-Schlüsselkräfte (qualifizierte Führungs- und Fachkräfte für die Projektleitung, fachliche Anleitung und Ausbildung oder sozialarbeiterische Betreuung) zu 100 % übernommen – ohne Einschränkung für die gesamte Projektlaufzeit. Das gleiche gilt für Sachkosten und Kosten der Projektvorbereitung.²⁵ Die maximale Förderdauer beträgt zwölf Monate.

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte schaffen Arbeit durch das Bereitstellen von Produkten und Dienstleistungen vor allem in den Tätigkeitsbereichen Grünraumbewirtschaftung, Versand, Reinigung, Transport (Übersiedlungen), Altwarenhandel, Metall- und Holzbearbeitung, Haus- und Heimdienstleistungen, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung. Im Vordergrund steht – im Gegensatz zu den Sozialökonomischen Betrieben – die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen mit geringer Qualifikationsanforderung. Bei den Sozialökonomischen Betrieben steht die Erwirtschaftung eines Mindestmaßes an Eigenerlösen im Vordergrund.

ArbeitgeberInnen, die eine arbeitslose Person zum Zwecke der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bei einem SÖB beschäftigen, kann eine Aktivierungsbeihilfe gewährt werden (siehe Reform 2011).

Die gesetzliche Grundlage für die GBP bildet der § 34 AMSG i. v. m. § 32 (3) AMSG (bei Abschluss eines Werkvertrages für Personal-Schlüsselkräfte). Die aktuell gültige Richtlinie des Arbeitsmarktservice ist vom 1. Juli 2011, BGS/AMF/0722/9965/2011.

²³ Geregelt ist dies in der Bundesrichtlinie „Eingliederungsbeihilfe“ (Pkt. 6.6.2.).

²⁴ In begründeten Fällen bis zu 100 %.

²⁵ Maximale Förderhöhe insgesamt = Einnahmen minus Ausgaben.

1B. Reformschritte

1995 – ERSTE RICHTLINIE ZUR FÖRDERUNG VON GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTEN (GBP)

Richtlinie des AMS vom 20. 12. 1995, BGS/AMF/6320/9560/199; diese RL trat mit 1. 1. 1996 in Kraft und ersetzte das Förderungsprogramm Aktion 8000

Mit dieser RL schuf das AMS die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Förderung von Arbeitsplätzen, die im Zusammenhang mit projektorientierten gemeinnützigen Beschäftigungsmaßnahmen geschaffen werden. Da – von Schlüsselkräften und innovativen Projekten abgesehen – für Projektarbeitsplätze die gleichen Voraussetzungen und Bestimmungen wie für Einzelarbeitsplätze gelten, stellte diese Richtlinie eine Ergänzung der Richtlinie zur Gemeinnützigen Eingliederungsbeihilfe (GEB) um einzelne projektspezifische Punkte dar.

1999– REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/1102/9784/1999 vom 1. 8. 1999

Grundlage für die GBP-RL ist nun nicht mehr die GEB, sondern die EB-RL, d. h. Art, Höhe und Dauer der Förderungen sind in Zukunft gemäß der RL „Eingliederungsbeihilfe“ geregelt. Auf die Einholung von Einzelbegehren für die im Projekt beschäftigten Personen wird in Hinkunft verzichtet; es wurde auf Projektförderung umgestellt - die Förderungswürdigkeit der ProjektteilnehmerInnen muss jedoch gemäß der RL „EB“ geprüft werden.

2007– REFORM

Erlass des BMWA, ZI. 435.005/0009-II/10/2007 vom 9. 2. 2007

Aufgrund der Judikatur des VwGH steht die Zuweisung zu Transitarbeitsplätzen in Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten nicht unter der Sanktionsmöglichkeit des § 10 AIVG.

2008 – REFORM

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, § 9 AIV, BGGI. I. Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. 1. 2008

Mit dieser Gesetzesänderung wurden folgende Änderungen im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines GBP vorgenommen:

- » Eine Vermittlung durch vom AMS beauftragte DienstleisterInnen ist zulässig und sanktionierbar;
- » eine Vermittlung auf ein Arbeitsverhältnis im Rahmen eines GBP ist sanktionierbar, wenn das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt den Qualitätsstandards der Richtlinie des Verwaltungsrates des AMS entspricht; unter diesen Voraussetzungen ist auch eine Arbeitserprobung zulässig;
- » eine Vermittlung auf befristete Transitarbeitsplätze ist sanktionierbar.

2011 – REFORM

Mit 1. 1. 2011, BGBl. I Nr. 111/2010 wurde die finanzielle Bedeckung der Aktivierungsbeihilfe gesetzlich verankert.

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9965/2011 vom 1. Juli 2011

Im Zusammenhang mit der Einführung der Aktivierungsbeihilfe wurden die Punkte 4 und 9 der Bundesrichtlinie ergänzt bzw. angepasst:

- » **Pkt. 4 (Ergänzung):** Der erste Absatz wurde um den Hinweis auf § 37d AMMSG erweitert. Das heißt, dass eine Aktivierungsbeihilfe ArbeitgeberInnen, die eine arbeitslose Person zum Zwecke der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bei einer SÖB oder GBP beschäftigen, gewährt werden kann und dass diese Aktivierungsbeihilfe aus passiven Mitteln erfolgt²⁶.
- » **Pkt. 6.9.1.2.5. (Ergänzung):** Sofern die Förderung von Weiterbildungskosten nicht durch das AMS im Rahmen des GBP erfolgt, ist eine Kombination mit einer Gewährung einer Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des ESF bzgl. der Kurskosten möglich. Regelungen bezüglich der Höhe dieser Kosten sind

²⁶ Die Aktivierungsbeihilfe wird in der Höhe des durchschnittlichen ALG des letzten Kalenderjahres zuzüglich der bei Bezug eines derartigen ALG anfallenden Aufwendungen für Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung längstens für ein Jahr gewährt.

von der Landesgeschäftsstelle zu treffen.

Weitere kleinere Ergänzungen im Rahmen der Qualitätssicherung wurden in der Bundesrichtlinie vorgenommen.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Der Bestand an Förderfällen in Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) hat sich zwischen 2002 und 2006 (3.175) beinahe verdoppelt. In den Jahren 2007 und 2008 waren die Bestandszahlen rückläufig und stiegen bis 2010 wieder leicht auf 2.610 Fälle an. Im Jahr 2011 fiel der Bestand auf 1.944 Fälle zurück und reduzierte sich 2012 auf 1.931 Förderfälle (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: GBP - Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	1.833	2.112	2.112	2.276	3.175	2.553	2.397	2.535	2.556	1.944	1.931
Zugang ^{b)}	4.912	4.918	5.180	6.177	8.586	7.575	7.080	7.469	7.356	5.988	6.108
Durchschnittliche ^{c)} Dauer (in Tagen)	168	206	219	174	138	161	148	131	141	126	130
Budgetausgaben ^{d)} (in Tausend)	36.118	40.694	39.976	40.792	45.210	48.216	47.205	56.377	40.517	44.659	41.078
Ausgaben pro Person ^{e)}	7.353	8.275	7.717	6.604	5.266	6.365	6.667	7.548	5.508	7.458	6.725

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5. 3. 2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5. 3. 2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012We); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Bei den Zugängen in GBP zeigt sich ein starker Anstieg im Jahr 2005 und vor allem im Jahr 2006. Die Zunahme 2006 ist zur Gänze auf den Bereich der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung zurückzuführen. GBP-Ü hatten 2006 einen Anteil von etwa 40% aller zugegangenen Förderfälle erreicht. Auch die Abnahmen in den folgenden Jahren bis 2011 sind fast zur Gänze auf die Abnahme im Bereich der GBP-Ü zurück-

zuführen. 2011 und 2012 gab es keine GBP-Ü Fälle mehr (siehe Tabelle 10). Der Zugang in GBP ist nach einer starken Abnahme von 2010 auf 2011 im Jahr 2012 wieder leicht auf 6.108 geförderte Personen angestiegen.

36,3% aller geförderten Personen waren im Jahr 2012 in der Steiermark, in großem Abstand gefolgt von Vorarlberg (21,5%) und Oberösterreich (20,7%).

Tabelle 10: GBP - Zugang untergliedert, 2001-2012

Zugang Förderfälle	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sonstige Beschäftigungsbereiche	585	776	221	0	0	0	0	0	0	0	0
Verwaltung / Büro	191	82	12	0	0	0	0	0	0	0	0
Soziale Dienste	59	53	7	0	0	0	0	0	0	0	0
Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung	977	428	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Umweltschutz	560	556	859	0	0	0	0	0	0	0	0
Renovierung / Dorferneuerung	166	235	29	0	0	0	0	0	0	0	0
Wissenschaft / Kunst / Kultur	185	245	9	0	0	0	0	0	0	0	0
Fremdenverkehr / Freizeit / Sport	189	223	51	0	0	0	0	0	0	0	0
Wirtschaft / Gewerbe / Handel	915	921	138	0	0	0	0	0	0	0	0
Qualifizierung u. Beschäftigung	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GBP	0	0	2.206	4.930	4.253	4.149	4.720	6.788	6.318	5.770	5.522
GBPÜ	0	0	0	0	2.900	1.422	1.069	313	3	0	0
GBP	3.827	3.520	3.533	4.930	7.153	5.571	5.789	7.101	6.321	5.770	5.522

Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum:6.3.2013

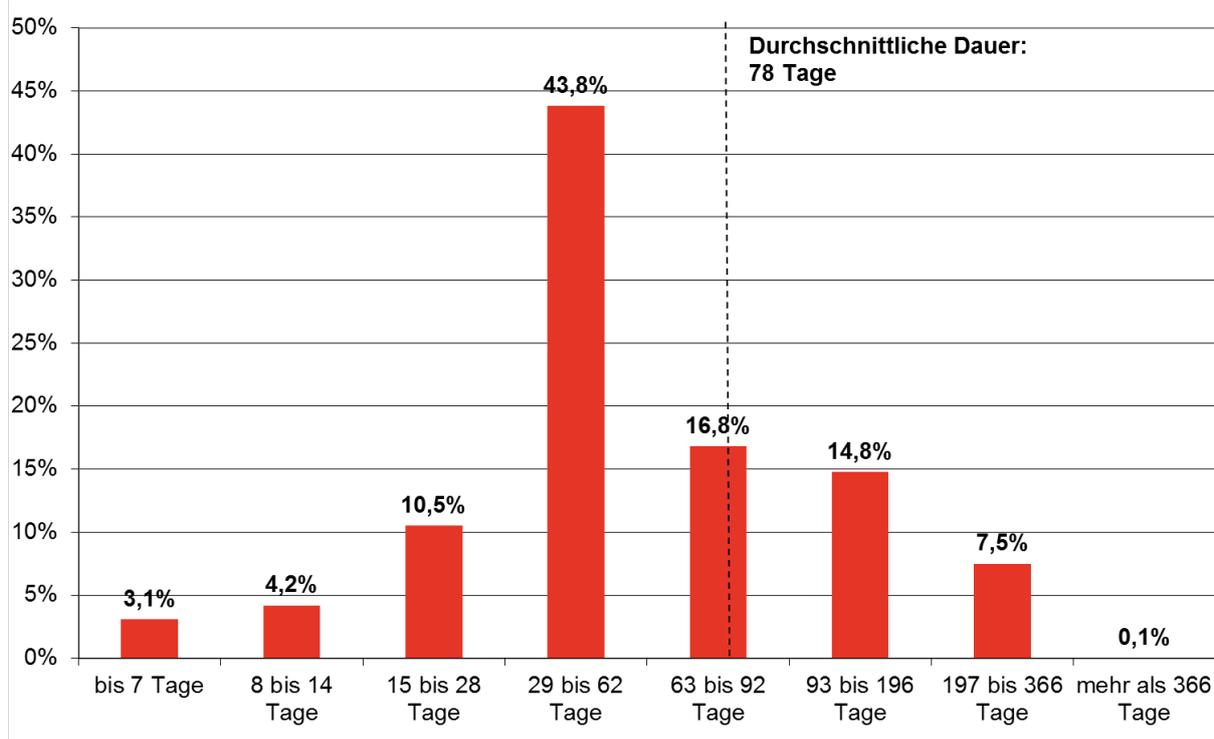
Bei den geförderten Personen nach Altersverteilung zeigt sich, dass 42,8% auf die mittlere Alterskategorie²⁷ entfielen und entsprechend der Zielgruppenausrichtung 41,2% der Personen älter als 45 waren; nur etwa 16% der geförderten Personen in

²⁷ Beim Zugang der Förderfälle in alle Beihilfen (Beschäftigung, Qualifizierung, Unterstützung) sind 2009 26,1% aller Fälle jünger als 25 Jahre, 48,3% sind zwischen 25-45 Jahren und der Rest von 25,7% ist älter als 45 Jahre.

GBP waren 2012 jünger als 25 Jahre. 59,8% der in GBP beschäftigten Personen waren zielgruppengemäß Langzeitbeschäftigungslose. Frauen (48,1%) und behinderte Personen (32,5%) waren deutlich unterrepräsentiert. Der AusländerInnenanteil an den geförderten Personen lag 2012 bei 17,6%. 73,9% der TeilnehmerInnen haben maximal eine Pflichtschulausbildung als höchste abgeschlossene Schulbildung, 17% eine Lehrausbildung. Jeweils 3,3% absolvierten eine mittlere oder höhere Schule und nur 2,5% eine tertiäre Ausbildung.

Die durchschnittliche Teilnahmedauer an GBP schwankt im beobachteten Zeitraum zwischen 126 und 219 Tagen, wobei die höchste Dauer 2004 erreicht wurde und danach deutlich zurückging. 2012 erhöhte sich die durchschnittliche Dauer um 4 Tage auf 130 Tage (etwas mehr als vier Monate). Damit war im Jahr 2012 die durchschnittliche Dauer von GBPs um 52 Tage länger als die von Sozialökonomischen Betrieben. Wegen des Anstiegs des Zugangs und trotz Rückgangs der Bestandszahlen haben sich die Kosten für die GBP im Jahr 2012 verringert; die Kosten pro Person sind gegenüber 2011 gesunken und betragen 2012 € 6.725.

Abbildung 11: Verteilung der Teilnahmedauern bei GBP 2012



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_projekt VBM TAS-Projektansicht

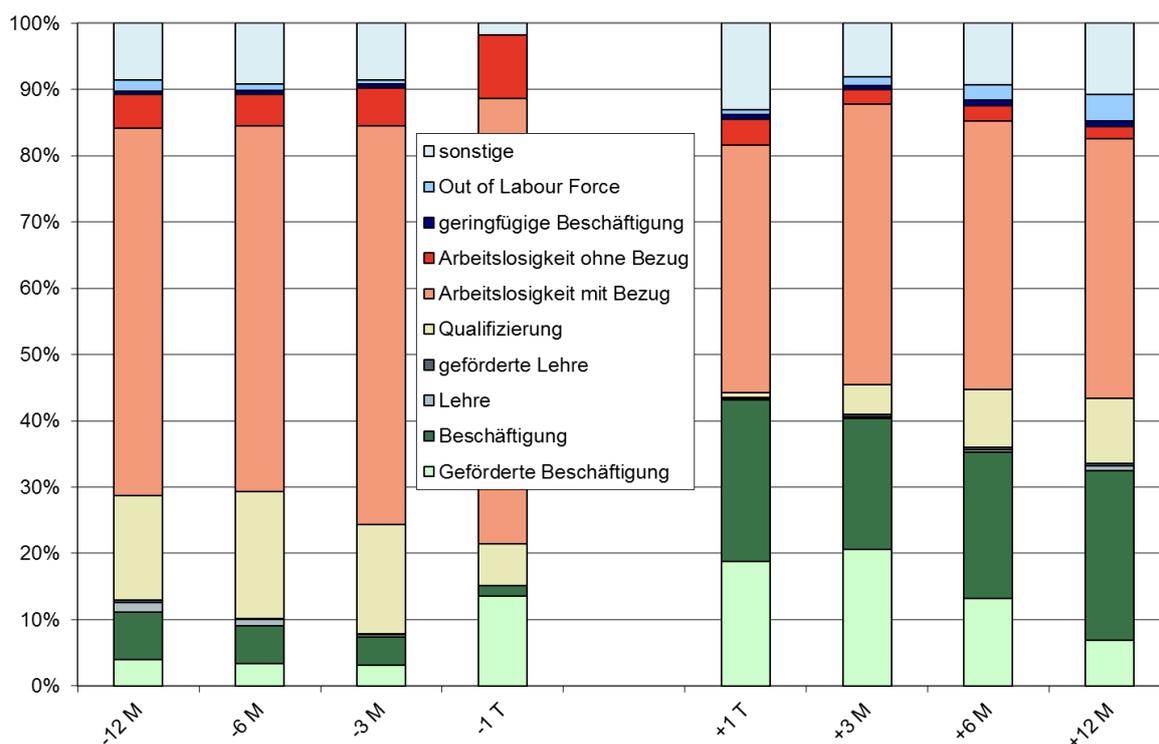
28,3% der TeilnehmerInnen waren drei bis sechs Monate in einem GBP beschäftigt; Bei 20,1% lag die Teilnahmedauer zwischen zwei und drei Monaten; 19,9% waren zwischen ein und zwei Monaten in GBPs beschäftigt. Eine lange Teilnahmedauer zwischen 6 Monaten und einem Jahr hatten 15,4% der geförderten Personen. (siehe Abbildung 11).

Die kurzen Dauern unter einem Monat (immerhin etwa 16% aller Teilnehmenden) könnten auf einen Abbruch der Maßnahme oder eine Fehlbuchung hinweisen.

2B. Bruttowirkungen

Ein Jahr vor Förderbeginn waren 13% der Personen in Beschäftigung und mit knapp 61% deutlich mehr als die Hälfte arbeitslos gemeldet (siehe Abbildung 12). Unmittelbar vor Förderbeginn sank der Anteil der ungeförderter Beschäftigung auf unter 2%; zum selben Zeitpunkt waren 77% arbeitslos. Direkt nach Beendigung des GBP haben 25% der TeilnehmerInnen ein (nicht geringfügiges, ungeförderter) Beschäftigungsverhältnis, 19% sind weiterhin in geförderter Beschäftigung.

Abbildung 12: Bruttowirkungen von GBP 2011 (Bestand Personen)



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

Bis ein Jahr nach der Maßnahme erhöht sich der Anteil der nicht geförderten Beschäftigten auf 26%, während die geförderte Beschäftigung nur noch einen Anteil von 7% erreicht. 41% der GBP-TeilnehmerInnen sind direkt nach der Maßnahme wieder arbeitslos, dieser Anteil bleibt bis ein Jahr nach Maßnahmenende relativ konstant. Somit ist der Anteil der Arbeitslosen ein Jahr nach der Förderung um 19 Prozentpunkte geringer und jener der Beschäftigten um 21 Prozentpunkte höher als ein Jahr vor Förderung.

3. EVALUATION

Empirisch könnte die Maßnahme „GBP“ folgendermaßen beschrieben werden: GBP sind, im Unterschied zu sehr breit eingesetzten Maßnahmen wie etwa Aktive Arbeitssuche oder Fachliche Qualifizierung, ein Instrument, das nur für eine kleine Zielgruppe zur Anwendung kommt (2006: 1,5% der Förderfälle, 4,2% der Förderausgaben). Der mit dieser Maßnahme erfasste Personenkreis ist zum überwiegenden Teil mit mehrfachen Integrationsschwierigkeiten konfrontiert. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit ist bei dieser klein dimensionierten Maßnahmenform von der jeweiligen regionalen Strategie, entsprechende Angebote zu unterstützen, sowie von einer entsprechenden Anbieterlandschaft abhängig²⁸.

Im Rahmen der von Lutz et al. (2005) durchgeführten Untersuchung der Arbeitsmarktförderungen in Österreich von 2000 bis 2003 (Datenquellen: HV, AMS) werden mittels Matchingverfahren (Propensity Score, Nearest Neighbour Matching) die Effekte einer Teilnahme an einem GBP auf die Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung (bzw. negativ definiert: Reduktion der Zeiten „Out of Labour Force“) geschätzt.

²⁸ Hausegger et al. (2010) zeigen in ihrem Bundesländer-Vergleich, dass die Anzahl und Größe sowie die Aufteilung und Gewichtung zwischen GBP und SÖB zwischen den Bundesländern sehr unterschiedlich ist, was zum Teil auf strukturelle Unterschiede, aber auch auf unterschiedliche Strategien bzw. Präferenzen der fördernden Institutionen zurückzuführen ist.

Überraschend sind die vergleichsweise besseren Beschäftigungschancen der TeilnehmerInnen, die älter als 45 Jahre alt sind verglichen mit den Ungeförderten derselben Altersgruppe. Auch bei Frauen unter 25 Jahren wird – im Gegensatz zu den Männern unter 25 Jahren – eine positive Selektion festgestellt. Lechner et al. (2007: 24) stellen ebenfalls eine – im Vergleich zu den TeilnehmerInnen an SÖB - positive Selektion bei den TeilnehmerInnen an GBP fest.

Insgesamt kann mit der Teilnahme an GBP für alle Personengruppen vor allem die Zeit in erwerbsfernen Positionen sowie die offene Arbeitslosigkeit verringert werden. Ein positiver Beschäftigungseffekt kann nur für Frauen ohne vorherige Förderung beobachtet werden.

Der größte positive Effekt wird für Frauen ab 45 Jahren gefunden: Die Dauer der ungeförderten Beschäftigung konnte im Beobachtungszeitraum durch die Teilnahme um knapp 3 Monate erhöht, die offene Arbeitslosigkeit um rund 100 Tage reduziert werden. Die Erwerbsbeteiligung ist bei dieser Gruppe um 228 Tage (ohne vorherige Förderung) bzw. 308 Tage (mit möglicher vorheriger Förderung) höher als die der Vergleichsgruppe.

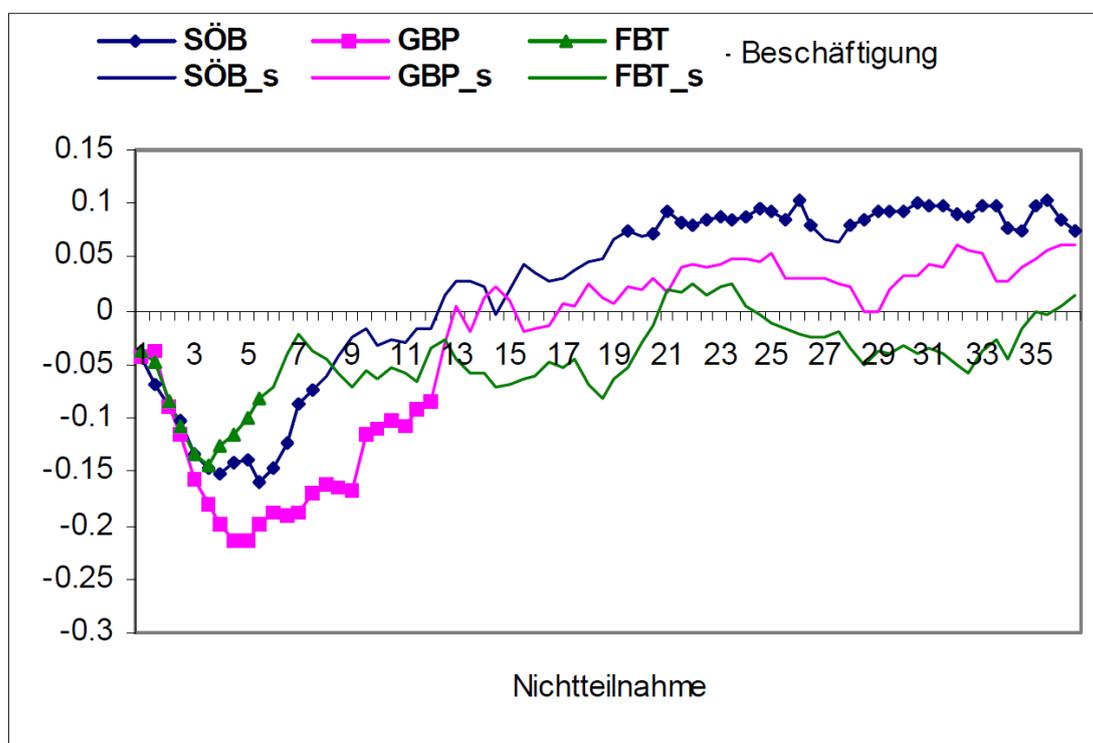
Lechner et al. (2007) kommen in ihrer mikroökonomischen Evaluierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich (Daten: HV, AMS; Vergleich mittels Propensity Score bzw. Caliper Matching) zu einem eher negativen Ergebnis für die Teilnahme an GBP, vor allem wenn sie mit der Teilnahme an SÖB verglichen wird.

Während die Effekte der Programmteilnahme auf die Ergebnisgrößen Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung ähnlich ausfallen (die offene Arbeitslosigkeit kann nicht signifikant reduziert werden, die Zeit in erwerbsfernen Positionen schon), unterscheiden sich die beiden Maßnahmen deutlich hinsichtlich der Effekte auf (ungeförderte, nicht geringfügige) Beschäftigung, wie aus dem Vergleich in der folgenden Darstellung klar hervorgeht (siehe Abbildung 13).

Der Gesamtbefund von Lechner et al. zu GBP fällt daher ambivalent aus: Zwar kann für die Teilnahme an GBP keine direkte Beschäftigungswirkung gefunden werden; dennoch können die TeilnehmerInnen wieder in das Beschäftigungssystem integriert

werden, woraus sich eventuell zu einem späteren Zeitpunkt leichter eine Wiederbeschäftigung ergeben kann.

Abbildung 13: Differenz zwischen TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe (ATET für alle TeilnehmerInnen pro Programm)



Quelle: Lechner et al. 2007: 42; FBT: Arbeitstraining, GBP: Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt, SÖB: Sozial-ökonomischer Betrieb. Die Kurven geben die Differenz in der Beschäftigung zwischen TeilnehmerInnen und Kontrollgruppe wieder.

Wird das Signifikanzniveau von 5% auf 10% gelockert, lässt sich ein positiver Effekt auf die Zeit in ungeförderter Beschäftigung von 9% für das mittlere Alterssegment zwischen 31 und 44 Jahren beobachten. Der schwach negative Beschäftigungseffekt (-2%) für die jüngere Altersgruppe zwischen 25 und 30 Jahren sowie der schwach positive Effekt in der gleichen Größenordnung (+2%) für Personen im Alter zwischen 45 und 50 Jahren sind nicht signifikant. Die Beschäftigungseffekte unterscheiden sich nicht zwischen Männern und Frauen.

Am Ende des Beobachtungszeitraums von 3 Jahren wird für die Teilnahme an GBP ein Einkommenseffekt von +€ 160 gefunden (SÖB: +€ 190), allerdings ist das der einzige signifikante Wert ab dem Ende des ersten Jahres nach Programmbeginn. Im

Hinblick auf den kumulierten Verdienst nach 3 Jahren ist zwar ein positiver Trend gegen Ende des Beobachtungszeitraums festzustellen, dieser unterscheidet sich aber zwischen dem 20. und dem 36. Monat nicht signifikant von null (vgl. Abbildung 7.5 auf S. 46 der Studie).

Zusammenfassend handelt es sich bei GBP um ein Instrument, das für eine sehr kleine Zielgruppe eingesetzt wird und für diese hinsichtlich Integration in das Erwerbssystem über die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung auch wirkt. Die beiden verfügbaren Studien unterscheiden sich hinsichtlich der gefundenen Effekte auf die Reduktion der Arbeitslosigkeit. Direkte Beschäftigungseffekte werden mit der Ausnahme von Frauen ab 45 Jahren in der Studie von Lutz et al. nicht gefunden. Ein Problem bei der Beurteilung dieser Ergebnisse stellt die unzureichende Erfassung aufgrund der Heterogenität der GBP dar: GBP (dasselbe gilt auch für SÖB) sind nicht immer als selbständige Einheiten in den Sozialversicherungsdaten erfasst, sondern über die jeweilige Trägerorganisation. Dies erschwert Aussagen über betriebliche Strukturmerkmale wie Branche oder Betriebsgröße sowie konkrete Tätigkeiten. Wenn man aber davon ausgeht, dass nicht nur sozioökonomische Merkmale der Geförderten für den Maßnahmenerfolg ausschlaggebend sind, sondern auch die oben genannten Faktoren und andere wie z.B. die Aufnahmefähigkeit lokaler bzw. regionaler Arbeitsmärkte, dann relativiert der eindeutige Fokus auf erstere in den vorliegenden Studien, die lediglich die durchschnittlichen Effekte der Teilnahme an GBP auf aggregierter (nationaler) Ebene schätzen, die ausschließlich daraus abzuleitenden Ergebnisse. Studien mit differenzierterer Betrachtungsweise könnten zusammen mit einer genaueren Erfassung der konkreten GBP über die Gewichtung der angeführten Faktoren Aufschluss geben, diese sind aber bislang kaum verfügbar.

Hausegger et al. (2010) zeigen beispielsweise anhand von Beschäftigungsprojekten in Wien erfolgsrelevante Faktoren auf und diskutieren Verbesserungsvorschläge (siehe Abschnitt SÖB).

Riesenfelder (2010) analysiert in der „Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten“ unter anderem die Erwerbseffekte und Struktur der TeilnehmerInnen der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte in Kärnten.

Frauen sind in den GBP deutlich überrepräsentiert, während Jugendliche unterdurchschnittlich vertreten sind. Auch Langzeitbeschäftigungslose sind im Vergleich zum Durchschnitt aller Förderungen stärker vertreten.

Die gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte haben im Vergleich zu anderen Förderungen überdurchschnittliche Beschäftigungseffekte (Zuwachs an Beschäftigungstagen). Cirka 55% der Abgänge des Jahres 2007 verzeichnen einen moderaten oder starken Beschäftigungszuwachs (gegenüber 48% österreichweit). Frauen, Langzeitarbeitslose und WiedereinsteigerInnen haben leicht überdurchschnittliche Erwerbserfolge.

LITERATUR

- AMS (1996), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/6320/9560/1996“, gültig ab 1. 1. 1996
- AMS (1999), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/29784/1999“, gültig ab 1. 8. 1999
- AMS (2005), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9915/2005“, gültig ab 11. 7. 2005
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9926/2008“, gültig ab 1. 1. 2009
- AMS (2011), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9965/2011“, gültig ab 1. Juli 2011
- Aumayr, C., Blien, U., Dauth, W., Hujer R., Janisch, D., Kernitzkyi, M., Kirschner E., Kobltschnig R., Woitech, B., Wolf, K. (2009), Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2001-2007 – Eine regionalökonomische Evaluierung, Studie im Auftrag des BMASK, kofinanziert von der Europäischen Kommission
- Lechner, M., Miquel, R., Werner, S., Wiehler, S. (2007), Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Studie im Auftrag des BMWA
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2005), Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderungen 2000-2003, Studie im Auftrag des BMWA
- Riesenfelder, A., (2010), Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten

I.IV. Kurzarbeit (KUA) und Qualifizierung bei Kurzarbeit

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen, bedingt durch temporäre betriebliche Schwierigkeiten und zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch die teilweise Kompensation von entfallendem Verdienst eingesetzt.

Durch die Beihilfe zur Qualifizierung bei Kurzarbeit soll die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierung genutzt werden, um die Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen (Reform 2009 - Arbeitsmarktpaket I).

Um eine längerfristige Sicherung der Arbeitsplätze erreichen zu können, kann der/die BeihilfennehmerIn verpflichtet werden, den Beschäftigtenstand nicht nur während der Kurzarbeit, sondern in einem darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum, aufrecht zu erhalten. Die Kurzarbeitsbeihilfe und die Kurzarbeitsbeihilfe mit Qualifizierung können an ArbeitgeberInnen ausbezahlt werden, die für ArbeitnehmerInnen, welche auf Grund von Kurzarbeit einen Verdienstausschlag erleiden, eine Kurzarbeitsunterstützung oder eine Qualifizierungsunterstützung leisten.

Es besteht nunmehr auch die Möglichkeit des Wechsels von Kurzarbeit zu Kurzarbeit mit Qualifizierung (befristet bis 31.12.2015; s. auch Reform 2013/1).

Voraussetzungen für die Zuerkennung von Kurzarbeitsbeihilfen sind:

- » das Vorliegen von temporären wirtschaftlichen Schwierigkeiten bei Unternehmen infolge offensichtlich vorübergehender Auftragsmängel (z.B. Stornierung bereits erteilter Aufträge, Ausfall von Zulieferungen infolge von Unterbrechungen von Verkehrsverbindungen oder Streik im Zulieferbetrieb, Naturkatastrophen, Brand, Terror, etc.);
- » die rechtzeitige Verständigung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice; Ausnahme: Naturkatastrophen;

- » eine zwischen den Geschäftsstellen des AMS und dem/-r DienstgeberIn durchzuführende Beratung, die auch eine mögliche Nutzung von Arbeitsausfallzeit für Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten muss; das AMS muss bei der Beratung den jeweiligen Betriebsrat beiziehen; es soll vor allem auch nach anderen Lösungen für die bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten gesucht werden;
- » eine Sozialpartnervereinbarung, unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates, über: die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit und/oder über die Leistung einer Entschädigung während der Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Inanspruchnahme der Qualifizierungsunterstützung, die näheren Bedingungen der Kurzarbeit und/oder die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen, die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit und/oder Qualifizierung bei Kurzarbeit und für einen allenfalls darüber hinaus zu vereinbarenden Zeitraum (Ausnahmen in besonderen Fällen möglich). Bei Naturkatastrophen, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, kann die Sozialpartnervereinbarung entfallen.

Die Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe sowie der Kurzarbeitsbeihilfe mit Qualifizierung ist bei Erstgewährung auf sechs Monate beschränkt. Sie kann nach Ablauf und bei Anhalten der Voraussetzungen auf weitere sechs Monate verlängert werden. Die maximale Dauer wurde mit dem Arbeitsmarktpaket I (2009) auf bis zu 18 Monate ausgeweitet. Im Rahmen des Arbeitsmarktpaketes II (2009) wurde die Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe auf maximal 24 Monate (befristet bis 31.12.2012) für Unternehmen, die spätestens Ende 2010 mit der Kurzarbeit beginnen, ermöglicht.

Mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 wurde die Dauer von max. 24 Monaten auf Beihilfen ausgeweitet, die vor Ende 2013 gewährt werden (befristet bis 31.12.2015).

Für die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe sowie der Kurzarbeitsbeihilfe mit Qualifizierung sind die vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice festgesetzten Pauschalsätze²⁹

²⁹ Pauschalsätze der Kurzarbeitsbeihilfe entsprechen ungefähr dem auf eine Stunde rückgerechneten Arbeitslosengeld des von Kurzarbeit Betroffenen.

maßgebend. Diese Pauschalsätze werden unter Bedachtnahme auf den Wochen- bzw. Monatsverdienst, den Alleinverdienerabsetzbetrag und die Anzahl der Kinder des/der ArbeitnehmerIn, für die Familienbeihilfe bezogen wird, festgesetzt. Das Ausmaß der Beihilfe ergibt sich aus dem Produkt der für die einzelnen ArbeitnehmerInnen zutreffenden Kurzarbeitsstunden (= Ausfallstunden) mal dem entsprechenden Pauschalsatz. Mit dem Arbeitsmarktpaket II wurde die Beihilfe für die Kurzarbeit befristet angehoben. Ab dem 7. Monat der Kurzarbeit werden nun auch die Sozialversicherungsbeiträge der DienstgeberInnen – Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung – zur Gänze vom AMS ersetzt. Mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 wurde gesetzlich verankert, dass bei Kurzarbeit nunmehr ab dem 5. Monat und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung von Beginn an eine Abgeltung des Mehraufwands an Sozialversicherungsbeiträgen an die DienstgeberInnen erfolgt.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung wurden mit der Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9999/2013, in Kraft getreten mit 1.2. 2013, festgelegt. Die gesetzliche Basis der Kurzarbeitsbeihilfe und der Qualifizierung bei Kurzarbeit bilden die §§ 37b und 37c AMStG.

1B. Reformschritte

2000 – REFORM

BGBl. I. Nr. 179/1999, in Kraft getreten mit 1. 1. 2000, § 29 AMStG

Die bisherige Sonderregelung für die Kurzarbeit älterer ArbeitnehmerInnen wurde in der Praxis nicht angenommen, weil an Kurzarbeit ausschließlich für ältere ArbeitnehmerInnen kein Bedarf besteht. Mit dieser Reform wurde daher die Möglichkeit geschaffen, bei Betroffenheit einer größeren Zahl von älteren ArbeitnehmerInnen Kurzarbeit nicht nur für diese älteren ArbeitnehmerInnen zu flexibleren Bedingungen hinsichtlich der in einem Durchrechnungszeitraum zu leistenden Arbeitszeit durchzuführen. Im Durchrechnungszeitraum muss insgesamt mindestens ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden. Der Kurzarbeitszeitraum darf jedoch nicht länger als ein Jahr andauern.

2002 – REFORM

Mit Richtlinienenerlass des BMWA, GZ. 434.002/32-II/11/2002 vom Dezember 2002 erfolgte die Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten.

2003 – REFORM

Mit Richtlinienenerlass des BMWA, GZ. 434.002/1-II/11/2003 vom August 2003 erfolgte insbesondere die Ergänzung der Bundesrichtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe um die neugestalteten Pauschal-satztabellen, samt einem entsprechenden Informationsblatt.

2006 – REFORM

Aufgrund der Vorschläge der RGS, LGS und BGS anlässlich der Kurzarbeitstagung vom 30./21. 3. 2006 wurde eine Vereinfachung der Gesamtstruktur der Richtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe vorgenommen (Richtlinienenerlass des BMWA, GZ 434.002/1-II/11/2006 vom Juni 2006).

2008 – REFORM

Mit Richtlinienenerlass des BMWA, GZ. 434.002/0010-II/4/2008 vom 12. 11. 2008 erfolgte eine Änderung, wonach überlassene Arbeitskräfte unter bestimmten Voraussetzungen auch in die Kurzarbeit einbezogen werden können.

2009 – REFORM/1

BGBI. I Nr. 12/2009, in Kraft getreten mit 1. 2. 2009, § 37b und § 37c AMSG im Rahmen des Arbeitsmarktpakets I sowie Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktser-vice, BGS/AMF/0722/9981/2009, In Kraft getreten mit 10. 3. 2009

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 wurde die Regelung der Kurzarbeitsbeihilfen im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) verankert und damit die Kompetenz zur Erlassung von Richtlinien über die näheren Voraussetzungen für die Beihilfengewährung an den Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice übertragen.

Es wurde die Möglichkeit geschaffen, Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen zu verbinden. Die Höchstdauer für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe sowie für die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe mit Qualifizierungsmaßnahmen wurde auf maxi-

mal 18 Monate ausgeweitet und der Durchrechnungszeitraum entspricht nunmehr dem Kurzarbeitszeitraum, wobei nicht weniger als 10% und nicht mehr als 90% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ausfallen dürfen.

Durch die Anpassung der Sozialversicherungsbeiträge an den aktuellen Stand von bisher 41% auf nunmehr 42,5% ergab sich eine gleichzeitige Anhebung der Pauschalsätze um diese 1,5%-Punkte. Darüber hinaus beinhaltet die in Qualifizierungszeiten gewährte Beihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung einen 15%-igen Zuschlag als zusätzlichen Anreiz zur Inanspruchnahme dieser neuen Fördermöglichkeit.

2009 – REFORM/2

BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. Juli 2009, § 37b und § 37c AMSG im Rahmen des Arbeitsmarktpakets II

In Reaktion auf die Krise sind für die Jahre 2010 bis 2012 zwei Neuerungen bei der Kurzarbeit gesetzlich verankert worden. Zum einen ist das die Ausweitung der Kurzarbeit auf eine Maximaldauer von 24 Monaten, zum anderen wurde die Beihilfe für die Kurzarbeit angehoben (siehe Maßnahmenteil). Weiters wurde – um Nachteile bei Kurzarbeit unmittelbar nach Ende der Lehrzeit zu vermeiden – eine Günstigkeitsregelung für die Sozialversicherungsbeitragsgrundlage bei Kurzarbeit gesetzlich verankert.

2009 – REFORM/3

Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9939/2009, rückwirkend in Kraft getreten mit 1. Juli 2009

Mit Beschluss des Präsidiums des Verwaltungsrates vom 24. 7. 2009 wurden die aufgrund der Novellierung des AMSG erforderlichen Richtlinienänderungen angenommen.

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- » Pkt. 6.5.: Die maximale Gesamtdauer des Beihilfenbezuges beträgt nunmehr 24 Monate. Als zusätzliche Verlängerungsvoraussetzung wurde aufgenommen, dass die Unternehmen glaubhaft zu machen haben, dass Beratungen über Qualifizierungsnotwendigkeiten und -strategien stattgefunden haben und Qualifizierungse-

ratung (QBB) oder Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB) vom AMS aktiv anzubieten ist.

- » Pkt. 6.6.3.: Als zusätzlicher Beihilfenteilbetrag wurde der „Ergänzende Teilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers“ eingeführt. Entgegen der bereits übermittelten Entwurfsversion wurde der letzte Absatz dieser Bestimmung insofern geändert, als nunmehr bei Kurzarbeitsfällen mit einem Beginn mit 1. 7. 2009 oder später kein neues Projekt in BAS TF anzulegen ist, da ursprünglich bestehende Bedenken EDV-technischer Natur ausgeräumt werden konnten.
- » Pkt. 6.7.: Für die Einstufung in die Pauschalsatztafel gelten nunmehr ausdrücklich auch ArbeitnehmerInnen, für die eine laufende Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell bzw. ein laufendes Altersteilzeitgeld gewährt wird, als Teilzeitbeschäftigte.

2012 – REFORM

Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9937/2011, rückwirkend in Kraft getreten mit 1. Jänner 2012 *(die Richtlinie wurde erst am 3. August 2012 durch den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend sowie der Bundesministerin für Finanzen bestätigt).*

Die Kurzarbeit wurde als Instrument („Kriseninstrument“) zur Unterstützung von Unternehmen, die aufgrund von externen Umständen unvorhersehbare und vorübergehende Beschäftigungsschwierigkeiten haben, fortgeführt, wobei mit dieser Bundesrichtlinie

- » die gesetzliche Regelung des Beihilfenteilbetrages für die Sozialversicherungsbeiträge der DienstgeberInnen ausläuft;
- » die gesetzliche Regelung der Höchstdauer von 24 Monaten mit Ende 2012 ausläuft (bei Beginn der Kurzarbeit bis Ende 2010).
- » diverse Übergangsregelungen entfallen;
- » die Regelung betreffend Arbeitskräfteüberlasser beibehalten wird;
- » die Regelung betreffend KUA-Qualifizierungskonzept flexibler wird und
- » in Ausnahmefällen der Abbau von Alturlaube während der Kurzarbeit möglich wird.

2013 – REFORM/1

BGBI. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 wurden befristete Sonderregelungen gesetzlich verankert, mit denen der Einsatz der Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierungen erleichtert wird und zwar:

- » durch die Möglichkeit des Wechsels von Kurzarbeit zu Kurzarbeit mit Qualifizierung,
- » durch die Möglichkeit der Verlängerung von Beihilfen, die vor Ende 2013 gewährt werden, auf bis zu 24 Monate.
- » bei Kurzarbeit ab dem fünften Monat und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung von Beginn an eine Abgeltung des Mehraufwands an Sozialversicherungsbeiträgen an die DienstgeberInnen erfolgt.

Diese Regelungen treten mit Ablauf des 31. Dezember 2015 wieder außer Kraft.

2013 – REFORM/2

Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9999/2013, in Kraft getreten mit 1. Februar 2013

Die Richtlinienanpassung erfolgte in Umsetzung der gesetzlichen Änderungen im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 (SRÄG 2012) – siehe auch unter 2013/REFORM/1.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Aufgrund der Natur der Förderung ist die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe schwer prognostizierbar. Sie kommt zum Einsatz, wenn unvorhersehbare Katastrophen eintreten, die nachhaltige Auswirkungen auf die Wirtschaft haben und dadurch Arbeitsplätze gefährden. Die Budgetkalkulation für dieses Förderinstrument gestaltet sich deshalb auch äußerst schwierig.

1997 verursachten starke Regenfälle große Überflutungen in weiten Gebieten Nieder- und Oberösterreichs. Die dadurch entstandenen Schäden waren die Ursache für die hohen Budgetausgaben der Kurzarbeitsbeihilfe im Jahr 1998 in der Höhe von € 3,2 Mio. Danach erfolgte ein sukzessiver Rückgang des Mitteleinsatzes für KUA. Die Terroranschläge „9/11“ im Jahr 2001 hatten nachhaltige Auswirkungen auf die Tourismusindustrie im Jahr 2002 und 2003. Zusätzlich ereignete sich im Jahr 2002 in Österreich ein „Jahrhundert-Hochwasser“. Der hohe Zugang an KurzarbeitsbeihilfebezieherInnen (siehe Tabelle 11) und die Budgetausgaben von € 6,6 Mio. im selben Jahr sind durch diese Katastrophen erklärbar.

Seit dem Jahr 2004 sind auch Angestellte (bis dahin nur ArbeiterInnen) berechtigt, Kurzarbeitsbeihilfe in Anspruch zu nehmen. Der Zugang dieser Personengruppe zur Kurzarbeitsbeihilfe ist auch ein Erklärungsfaktor für den Anstieg im Jahr 2005. Weiters verursachte ein lang anhaltender Dauerregen Schäden, die zu den stark erhöhten Zugängen von 2.718 BeihilfenbezieherInnen und den erhöhten Budgetausgaben im Umfang von € 2,6 Mio. führte. Aufgrund ihres Charakters tritt die Kurzarbeitsbeihilfe oft regional konzentriert auf. Die meisten Kurzarbeitsbeihilfen wurden in den Jahren 2001 bis 2006 in Oberösterreich gewährt (5.123), gefolgt von Kärnten, der Steiermark und Niederösterreich.

Die mit Herbst 2008 eingetretene Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise hatte bereits 2008 eine Ausweitung der Zahl der Förderfälle und der Budgetausgaben zur Folge. Kurzarbeit war das Instrument, das im Jahr 2009 als Reaktion auf die Auswirkungen der Krise im großen Umfang zur Sicherung der Beschäftigung in zahlreichen Unternehmen eingesetzt wurde. Etwa 66.500 Personen nahmen die Kurzarbeit in Anspruch, der Jahresdurchschnittsbestand erhöhte sich auf 32.422, ein bis dato unerreichtes Niveau, das sich auch in den Ausgaben widerspiegelt. Aufgrund der geänderten Anforderungen wurden im Jahr 2009 wesentliche Rahmenbedingungen gesetzlich neu geregelt (siehe unter „Reformschritte“ bzw. „Maßnahmenbeschreibung“ sowie unter Pkt. IV.XI „Arbeitsmarktpaket II“). Die durchschnittliche Arbeitszeitreduktion betrug 2009 (bei einem Abrechnungsstand März 2010) ca. 26%. Nach dem star-

ken Anstieg der Kurzarbeit im Jahr 2009, fiel der Bestand im Jahr 2010 auf 12.155 und 2011 auf rund 1.300 Förderfälle.

Tabelle 11: Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand Förderfälle ^{a)}	148	263	9	147	166	128	1.151	32.422	12.155	1.324	1.361
Anzahl Personen ^{b)}	5.746	5.162	480	2.718	818	640	8.232	66.505	23.706	3.879	4.161
Budgetausgaben (in Tausend) ^{c)}	6.644	3.249	864	2.626	849	388	1.008	113.513	54.873	6.086	4.041
Ausgaben pro Person ^{d)}	1.156	629	1.800	966	1.038	606	122	1.707	2.315	1.569	971

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Das Arbeitsmarktservice hat 2012 mit Verwaltungsratsbeschluss festgelegt, dass die KUA als „Kriseninstrument“ fortgeführt wird (siehe unter Reform 2012). Im Jahr 2012 erhielten 4.161 Personen eine Kurzarbeitsbeihilfe. Der Frauenanteil lag bei 35%.

97% der BezieherInnen von Kurzarbeitsbeihilfe im Jahr 2012 arbeiteten im Produktionsbereich (beispielweise in der Textilindustrie oder im Maschinenbau). Für rund 300 Personen (Frauenanteil 20%) wurden im Rahmen der Kurzarbeit im Jahr 2012 auch ein Beihilfenbeitrag für Sozialversicherungsbeiträge des/der DienstgeberIn gewährt.

Nach Altersstruktur differenziert, wurden 2012 49,8% der Personen im mittleren Alterssegment (25 bis 45 Jahre), 41,8% Ältere (45+) und nur 9,1% Jugendliche durch eine Kurzarbeitsmaßnahme gefördert.

Nach Regionen betrachtet ergibt sich folgendes Bild: Die meisten, durch eine Kurzarbeitsbeihilfe geförderten Personen gab es 2012 in der Steiermark mit 22%, gefolgt von Niederösterreich mit 21,2%, Oberösterreich mit 18,6% und dem Burgenland mit 15,6%.

Zur Kurzarbeit siehe auch Kapitel IV.XI (Krisenmaßnahmen).

3. EVALUATION

Bock-Schappelwein et al. (2011) stellten einen deskriptiven Vergleich der Kurzarbeitsmodelle in Deutschland und Österreich hinsichtlich rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen, Inanspruchnahme und Qualifizierung während Kurzarbeit an. In Österreich, wo maximal 1,2% der Beschäftigten in Kurzarbeit waren, konnten durch dieses Instrument – unter der Annahme: keine Mitnahme und kein Missbrauch – rund 6.500 Arbeitsplätze (entspr. rund 0,2% der Beschäftigten) gesichert werden (Deutschland: rund 1% bei max. 3,9%). Das Ausmaß der durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion belief sich in beiden Ländern auf etwa 25%.

Trotz relativ ähnlicher finanzieller Anreize – die Personalkostenersparnis bei einem typischen Arbeitsausfall von 20% fällt sehr ähnlich aus – entwickelte sich das Ausmaß der Kurzarbeit in beiden Ländern quantitativ sehr unterschiedlich (größenbereinigt fünfmal so hohe Inanspruchnahme in Deutschland). Als Gründe für diese unterschiedliche Inanspruchnahme werden einerseits die Arbeitsmarktlage (Strukturaspekte, Fluktuation, Nutzung anderer Flexibilisierungsinstrumente), andererseits formale Voraussetzungen (Rolle der Sozialpartnervereinbarung), finanzielle Rahmenbedingungen und Erfahrungen aus dem früheren Einsatz von Kurzarbeit angeführt: Deutschland ist durch ein höheres Niveau der Arbeitslosigkeit, eine stärker ausgeprägte großbetriebliche Struktur und eine höhere Konzentration auf den produzierenden Bereich gekennzeichnet. Während interne Arbeitsmärkte dort eine wichtigere Rolle spielen, sind externe Anpassungswege (insbesondere Aussetzverträge) in Österreich bedeutender. Während die Flexibilisierung der Anspruchsvoraussetzungen in der Krise in beiden Ländern weitgehend parallel verlief, war das Verfahren im Vorfeld der Kurzarbeit in Österreich (v.a. für kleine Betriebe) aufwändiger und es existierten hier auch mehr alternative betriebliche Flexibilisierungsstrategien.

Rund 10% der kurzarbeitenden Personen in Österreich wurden während der Ausfallstunden weiterqualifiziert. Als mögliche Gründe für die geringe Inanspruchnahme werden Probleme bei Planung bzw. Organisation und zu geringe Anreize bzw. die fehlende Verpflichtung, Kurzarbeit und Qualifizierung zu kombinieren, angeführt.

Um Gefahren wie eine Verzögerung von Strukturanpassungen, Mitnahmeeffekte und missbräuchliche Inanspruchnahme hintanzuhalten und gleichzeitig eine zu geringe

Inanspruchnahme bzw. fehlende Ausschöpfung der Wirkungspotenziale zu vermeiden, sollte die Ausgestaltung der Modelle Selbstselektionsmechanismen (durch Auswahl- und Zugangsvoraussetzungen, Kostenübernahme bzw. -beteiligung, Ausgestaltung der Sozialpartnervereinbarung, Aufrechterhaltung des Beschäftigungsniveaus, etc.) enthalten.

Angesichts des raschen Rückgangs der Kurzarbeit mit dem Aufschwung schätzen die AutorInnen die Gefahr einer strukturkonservierenden Wirkung eher gering ein. Insgesamt erfolgte die Arbeitszeitreaktion in der Krise jedoch nicht in erster Linie über Kurzarbeit, sondern stark über die Ausnutzung anderer interner Flexibilitätsinstrumente (wie den Abbau von Zeitguthaben).

Hijzen und Venn (2011) geben einen Überblick über die Auswirkungen von Kurzarbeitsregelungen während der Wirtschaftskrise 2008/2009. Sie analysieren 16 OECD-Länder, von denen elf bereits vor der Krise über ein Kurzarbeitsmodell verfügten und fünf ein neues Modell einführten. Die AutorInnen kommen zu dem Ergebnis, dass Kurzarbeit einen positiven Einfluss auf den Erhalt von Arbeitsplätzen während des Abschwungs hatte. Dies galt jedoch nur für Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen (Verstärkung der Arbeitsmarktsegmentation). Als Kritikpunkte an Kurzarbeit werden mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung im Aufschwung und auf den längerfristigen Restrukturierungsprozess genannt. Aufgrund von Mitnahmeeffekten (allerdings kleineren als bei anderen Beschäftigungsförderungen) fällt der Beschäftigungseffekt geringer aus als die Anzahl der Vollzeitäquivalente der TeilnehmerInnen an Kurzarbeit erwarten ließe. Die größten Auswirkungen wurden in Deutschland und Japan beobachtet; für Österreich kommen Hijzen und Venn auf einen Beschäftigungseffekt von rund 3.700 Personen.

LITERATUR

AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9981/2009“, gültig ab 10.März 2009

AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9949/2009“, gültig ab 1.Juli 2009

AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9939/2009“, gültig rückwirkend ab 1.7.2009

- AMS (2011), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9937/2011“, gültig rückwirkend ab 1. Jänner 2012 (*die Richtlinie wurde erst am 3. August 2012 durch den Bundesminister bestätigt*)
- AMS (2013), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9999/2013“, gültig ab 1. Februar 2013
- BGBI. I. Nr. 12/2009, In Kraft getreten mit 1. 2. 2009
- BGBI. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. 7. 2009
- BGBI. I Nr. 3/2013, In Kraft getreten mit 1. 1. 2013
- Erlass des BMWA, Zl. 434.002/32-II/11/02, gültig ab Dezember 2002
- Erlass des BMWA, Zl. 434.002/1-II/11/03, gültig ab August 2003
- Erlass des BMWA, Zl. 434.002/1-II/11/06, gültig ab Juni 2006
- Arpaia, A., Curci, N., Meyermans, E., Peschner, J., Pierini, F. (2010), Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations, European Economy, Occasional Papers No. 64
- Bock-Schappelwein, J., Mahringer, H., Rückert, E. (2011), Kurzarbeit in Deutschland und Österreich, Studie im Auftrag des AMS, Endbericht
- Boeri, T., Brücker, H. (2011), Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession, IZA Discussion Papers No. 5635
- Brenke, K., Rinne, U., Zimmermann, K. (2011), Short-Time Work: The German Answer to the Great Recession, IZA Discussion Papers No. 5780
- Cahuc, P., Carcillo, S. (2011), Is Short-Time Work a Good Method to Keep Unemployment Down?, IZA Discussion Paper No. 5430
- Calavrezo, O., Duhautois, R., Walkowiak, E. (2010), Short-Time Compensation and Establishment Exit: An Empirical Analysis with French Data, IZA Discussion Papers No. 4989
- Deeke, A. (2005), Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003, IAB-Forschungsbericht Nr. 12/2005
- Deeke, A. (2009), Konjunkturelle Kurzarbeit: Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden?, WSI-Mitteilungen 8/2009
- Deeke, A., Ohlert, C. (2009), Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit nach endgültigem Arbeitsausfall, IAB-Forschungsbericht Nr. 3/2009
- Drs, Monika (2010), Kurzarbeit, in: Das Recht der Arbeit – DrdA 3/2010

- Eichhorst, W., Marx, P. (2009), Kurzarbeit: Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld?, IZA Standpunkte Nr. 5
- Hijzen, A., Venn, D. (2011), The Role of Short-Time Work Schemes During the 2008-09 Recession, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115
- Hurley, J., Mandl, I., Mascherini, M., Storrie, D. (2010), Extending Flexicurity – The Potential of Short-Time Working Schemes, Eurofound, ERM-Report 2010
- Mahringer, H. (2010), Short Time Working Arrangements in Austria: First Experience With an Old Instrument During the Financial and Economic Crisis 2009, Peer Country Comments Paper – Austria, im Rahmen des Peer Review “Employment Measures to Tackle the Economic Downturn: Short Time Working Arrangements / Partial Activity Schemes”
- Sell, S. (2009), „Wo gehobelt wird, fallen auch Späne“. Zur Ambivalenz der Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument, Remagener Beiträge zur aktuellen Sozialpolitik 05-2009
- Will, H. (2010), Kurzarbeit als Flexibilisierungsinstrument – Hemmnis strukturellen Wandels oder konjunkturelle Brücke für Beschäftigung?, IMK Study 5/2010, Hans-Böckler-Stiftung

I.V. Solidaritätsprämie (SOL)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Eine Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell³⁰ wird gewährt, wenn eine oder mehrere Arbeitskräfte ihre Arbeitszeit reduzieren und dafür der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine neue Ersatzkraft einstellt, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Das Solidaritätsprämienmodell soll die (Wieder-)Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erleichtern und gleichzeitig die Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten.

Förderbar sind alle Unternehmen³¹, die mit Ihren ArbeitnehmerInnen folgende Arbeitsverhältnisse haben:

- » Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) fallen oder
- » die auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruhen, wenn eine dem AVRAG analoge bundes- oder landesgesetzliche Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit geschaffen wird.

Gefördert werden die Arbeitsverhältnisse von (Solidaritäts-)ArbeitnehmerInnen, die ihre Normalarbeitszeit um bis zu 50 % reduzieren, wenn:

- » die Herabsetzung der Normalarbeitszeit in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung festgelegt ist,
- » die Herabsetzung der Normalarbeitszeit und das dadurch neue Bruttoarbeitsentgelt inklusive Lohnausgleich in einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem/der ArbeitgeberIn festgesetzt wird,

³⁰ Bundesrichtlinie des AMS vom 1. Mai 2013, GZ: BGS/AMF/0722/9998/2013

³¹ Nicht gefördert werden das AMS, radikale Vereine und politische Parteien.

- » der/die ArbeitgeberIn die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet.

Die Ersatzkraft muss im Ausmaß der durch die Reduktion gewonnenen Arbeitszeit beschäftigt werden. Geringfügige Dienstverhältnisse werden nicht gefördert. Es dürfen nur Ersatzarbeitskräfte eingestellt werden, die innerhalb der letzten beiden Jahre nicht beim Förderwerber oder bei der Förderwerberin beschäftigt waren³². Als Ersatzkraft gilt nun auch ein Lehrling aus einer überbetrieblichen Einrichtung (Reform 2009 - Arbeitsmarktpaket II).

Aufgrund einer Reform im Jahr 2010 im Rahmen der Wirtschaftskrise konnte bei Projekten, die bis 31. 12. 2011 genehmigt wurden, vom Erfordernis der Nichtbeschäftigung beim förderwerbenden Betrieb innerhalb der letzten zwei Jahre abgesehen werden. Voraussetzung dafür ist, dass das Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen Personal abbauen muss, den Personalabbau in einem Sozialplan mit dem Betriebsrat vereinbart hat und im Rahmen des Sozialplans auch ein Solidaritätsarbeitskonzept erarbeitet hat, das die Rückkehr bereits freigesetzter Arbeitskräfte als Ersatzarbeitskräfte in einem bestimmten Umfang vorsieht (siehe auch unter Pkt. 1B-Reformschritte).

Die Beihilfe an den/die ArbeitgeberIn deckt 100 % des vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin gewährten Lohnausgleichs, maximal bis zu 50 % des entfallenen Entgelts und den zusätzlichen Aufwand für Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ab. Die Beihilfe geht an den/die ArbeitgeberInnen, der/die diese in Form des Lohnausgleiches bzw. der Dienstnehmerbeiträge an die arbeitszeitreduzierenden DienstnehmerInnen weitergibt; der zusätzliche Aufwand an Dienstgeberbeiträgen bleibt beim Dienstgeber oder der Dienstgeberin (die Details der Berechnung sind der RL unter Pkt. 13.3. und 18.4. zu entnehmen).

³² Die alte Richtlinie gab hier nur vor, dass Ersatzarbeitskräfte vor Einstellung AL- oder NH-Bezieher gewesen sein müssen. Ein Tag AL-Bezug hätte ausgereicht, um wieder als Ersatzarbeitskraft beim gleichen Dienstgeber eingestellt zu werden.

In besonderen Fällen, z. B. bei Schichtbetrieb mit monatlich schwankenden Arbeitszeiten und dadurch bedingt auch unterschiedlichen Einkommenshöhen, wird zur Beihilfenberechnung das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt der letzten drei Monate vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit bis maximal zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage herangezogen. Die Solidaritätsprämie wird für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämienmodells bis zu zwei Jahren gewährt. Bei Einstellung einer Ersatzkraft, die langzeitarbeitslos, älter als 45 Jahre oder behindert ist, kann die Beihilfe für drei Jahre gewährt werden.

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 37a AMSG: Besondere Vorschriften für Beihilfen zum Solidaritätsprämienmodell.

1B. Reformschritte

1998 – EINFÜHRUNG DER SOLIDARITÄTSPRÄMIE

BGBl. I. Nr. 139/1997, In Kraft getreten mit 1. 1. 1998, §§ 13, 14 AVRAG und §§ 27, 28 AIVG

Damit wurde die gesetzliche Basis für den Einsatz der Solidaritätsprämie geschaffen. ArbeitnehmerInnen, die an einem Solidaritätsprämienmodell teilnahmen, erhielten eine Solidaritätsprämie. Die Höhe der Prämie wird anhand eines zu diesem Zweck berechneten Arbeitslosengeldes umgerechnet auf das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung berechnet. Bei den Ersatzarbeitskräften wurde für die Berechnung der Höhe das zuletzt bezogene Arbeitslosengeld herangezogen. Die Bezugsdauer war auf zwei Jahre festgesetzt. Sie konnte bei Vorliegen besonderer arbeitsmarktpolitischer Gründe um ein weiteres Jahr verlängert werden.

2000 – REFORM

BGBl. I Nr. 179/1999 und BGBl. I Nr. 15/2000, In Kraft getreten mit 1. 1. 2000; § 37a AMSG und 1. Richtlinie des AMS vom 1. 4. 2000 „Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell“, GZ: BGS/AMF/1102/9895/2000

Die Solidaritätsprämie hat sich in der Praxis, im Besonderen durch die monatsweise vorzunehmende Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeit- und Beschäftigungsver-

einbarungen, als zu unflexibel und starr erwiesen – mit der Folge, dass die Inanspruchnahme erheblich hinter den Erwartungen zurückgeblieb.

Durch die nunmehr geschaffene Regelung wurde ein Anreiz zur leichteren Inanspruchnahme dieses Modells geschaffen: An die Stelle des Arbeitslosengeldes für den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn tritt eine Beihilfe an den Betrieb. Diese gleicht dem/der ArbeitnehmerIn (über den Lohnausgleich durch den/die ArbeitgeberIn) zumindest die Hälfte der verminderten Arbeitszeit mit Entgelt aus und entrichtet die Beiträge zur Pensionsversicherung und zur Krankenversicherung auf der Basis der Bemessungsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Dadurch wurde eine wesentliche Hemmschwelle für den Eintritt von ArbeitnehmerInnen genommen.

An Stelle des im AIVG gegebenen Rechtsanspruchs auf die Solidaritätsprämie mit notwendigerweise starren, schwer änderbaren Regelungen trat nunmehr die Beihilfenform. Sie ermöglicht eine flexiblere Handhabung, vor allem auch durch die leichtere und raschere Anpassung der Richtlinien, basierend auf praktischen Erfahrungen oder geänderter Verhältnisse, sowie eine einfachere und durchgängigere Kontrolle der finanziellen Aufwendungen.

Die Beihilfe soll nicht nur für Solidaritätsprämienmodelle im Rahmen des § 13 AVRAG, sondern auch für Solidaritätsprämienmodelle im Rahmen gleichartiger bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften gewährt werden können (dies wurde in die Bundesrichtlinie des AMS aufgenommen).

Die Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell kann unter folgenden Grundvoraussetzungen an einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin erteilt werden:

- » Lohnausgleich durch den/die ArbeitgeberIn im Ausmaß der Hälfte des entfallenden Entgelts und ungekürzte Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung;
- » Einstellung von Arbeitslosengeld- oder NotstandshilfebezieherInnen;
- » Berechnung der Abfertigung auf der Grundlage der ungekürzten Arbeitszeit.

2008 – REFORM

Richtlinie des AMS GZ: BGS/AMS/0722/9979/2008, in Kraft getreten mit 7. April 2008

Die Richtlinienänderung erfolgte auf Vorschlag der Landesgeschäftsstelle Oberösterreich im Rahmen der Qualitätssicherung im Punkt 9, worin nunmehr die Basis für die

Beihilfenberechnung eindeutiger als bisher definiert wurde. Weiters wurde für 2008 ein Bewilligungsrahmen für Gesamtösterreich von € 1.250.000,-- festgelegt.

2009 – REFORM

Im Rahmen des **Arbeitsmarktpakets II, BGBl. I Nr. 90/2009**, in Kraft getreten mit 1. August 2009 wurde im § 37a Abs. 1 Z 2 AMMSG gesetzlich verankert, dass nunmehr auch ein Lehrling aus einer überbetrieblichen Einrichtung als Ersatzkraft gilt. Damit wurde den Unternehmen ermöglicht, (krisenbedingt) Arbeitszeit und Lohnkosten zu senken und gleichzeitig FacharbeiterInnen für die Zeit nach der Krise auszubilden.

2010 – REFORM

Mit Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9873/2009, seit 1. Jänner 2010 in Kraft, wurde eine Änderung im Pkt. 6. 1. vorgenommen und zwar: Ersatzarbeitskräfte durften bisher in den letzten zwei Jahren nicht beim förderwerbenden Betrieb beschäftigt gewesen sein. Aufgrund der Wirtschaftskrise kann nun bei Projekten, die bis 31. 12. 2011 bewilligt werden, unter bestimmten Voraussetzungen von dieser Bestimmung abgesehen werden. Weiters wurde für Neubewilligungen im Jahr 2010 als Budgetrahmen € 5 Mio. festgelegt (Verwaltungsratssitzung vom 15. 12. 2009).

2012 – REFORM

Mit Verwaltungsratsbeschluss vom 17. Jänner 2012 wurde der Budgetrahmen 2012 für die Neubewilligung von Solidaritätsprämienmodellen für Gesamtösterreich mit € 2.5 Mio. festgelegt.

2013 – REFORM

Mit Verwaltungsratsbeschluss vom 15. Jänner 2013 wurde der Budgetrahmen 2013 für die Neubewilligung von Solidaritätsprämienmodellen für Gesamtösterreich mit € 3.2 Mio. **letztmalig** festgelegt. Diese Bewilligung des jährlichen Budgetrahmens durch den Verwaltungsrat wird künftig entfallen. Anstatt dessen wird dem Verwaltungsrat einmal jährlich über die Inanspruchnahme der Beihilfe mittels Management-

Information berichtet (siehe unter Pkt. 6.12. der Richtlinie). Die Sonderbestimmung im Pkt. 6.2. wurde ersatzlos gestrichen, da sie durch Zeitablauf nicht mehr gültig ist.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Das Solidaritätsprämienmodell ist durch äußerst geringe TeilnehmerInnenzahlen geprägt (siehe Tabelle 12). Ein Hauptgrund dafür dürften einerseits die fehlenden Anreize für ArbeitgeberInnen und andererseits die Reserviertheit von ArbeitnehmervertreterInnen gegenüber dem Modell sein. 2004 wurden etwa nur vier bestehende Förderfälle verzeichnet. 2007 stieg der Zugang stark auf 157 Personen an. Eine deutliche Zunahme war 2010 mit 390 Neuzugängen zu beobachten. 2011 erreichten die Zugänge in die Förderung mit 314 ein niedrigeres Niveau als 2010; 2012 stiegen die Zugänge auf 527 geförderte Personen an, was den höchsten Wert im Beobachtungszeitraum bedeutet. Die durchschnittliche Bezugsdauer einer Solidaritätsprämie beträgt rund zwei Jahre, mit Ausnahme von 2002 und 2005.

Tabelle 12: Solidaritätsprämienmodell (SOL) - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	30	27	4	1	2	141	152	203	193	294	428
Zugang ^{b)}	31	29	7	2	6	157	255	206	390	314	527
Durchschnittliche ^{c)} Dauer (in Tagen)	440	641	731	1.096	730	710	714	655	670	711	730
Budgetausgaben ^{d)} (in Tausend)	157	341	276	104	250	508	432	779	610	833	802
Ausgaben pro Person ^{e)}	5.065	11.759	39.429	52.000	41.667	3.236	1.694	3.782	1.564	2.653	1.522

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Die Budgetausgaben unterliegen offensichtlich großen Schwankungen, was mit den Zugangs- bzw. Bestandszahlen im Zusammenhang steht; trotz höherer Zugangs- bzw. Bestandszahlen im Jahr 2012 wurde für die diese Maßnahme gegenüber 2011 weniger Geld verausgabt. Bei den Ausgaben pro Person (Zugang) ergeben die vorliegenden Zahlen für 2004 und 2005 keine realistischen Größen. Im Jahr 2012 sind die Ausgaben pro Person um ca. € 1.000 gegenüber 2011 gesunken und betragen daher € 1.522.

2B. Bruttowirkungen

Aufgrund der geringen Fallzahlen können keine verlässlichen Aussagen zu Bruttowirkungen getroffen werden.

3. EVALUATION

Das Solidaritätsprämienmodell wurde bis dato nicht evaluiert. Die Evaluierung der SOL wurde in das AMS Forschungsprogramm 2013 aufgenommen – das Ergebnis dieser Evaluierung wird im 4. Quartal 2013 vorliegen.

LITERATUR

BGBl. I Nr. 139/1997, In Kraft getreten mit 1. 1. 1998

BGBl. I Nr. 179/1999 und BGBl. I Nr. 15/2000, In Kraft getreten mit 1. 1. 2000

BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. 8. 2009

AMS (2000), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9895/2000“, gültig ab 1. April 2000

AMS (2006), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9915/2006“, gültig ab 1. November 2006

AMS (2009), Bundesrichtlinie „GZ: BGS/AMF/0722/9945/2009“, gültig ab 1. August 2009

AMS (2010), Bundesrichtlinie „GZ: BGS/AMS/0722/9873/2009“, gültig ab 1. Jänner 2010

AMS (2012), Verwaltungsratsbeschluss vom 17. Jänner 2012

AMS (2013), Verwaltungsratsbeschluss vom 15. Jänner 2013

AMS (2013), Bundesrichtlinie „GZ: BGS/AMF/0722/9998/2013“, gültig ab 1. Mai 201

II.QUALIFIZIERUNG

II.I. Arbeitsstiftungen (AST)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Modell der Arbeitsstiftung wurde Ende der 1980er Jahre entwickelt, um den vom Personalabbau der verstaatlichen Industrie betroffenen Arbeitskräften bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen zu helfen und ihre Vermittlungschancen zu erhöhen. Es ist darüber hinaus auch ein Modell zur Einbindung der ArbeitgeberInnenseite in die Verantwortung für den Verbleib gekündigter Arbeitskräfte.

Die Stahlstiftung war die erste Arbeitsstiftung. Sie wurde 1987 in Linz und Eisenerz in Reaktion auf die Krise der Stahlindustrie gegründet und ist bis heute aufgrund von Personalfluktuationen bei der VOEST aktiv.³³ Mit 1. Juli 1988 wurde die Arbeitsstiftung als generelles arbeitsmarktpolitisches Instrument (i. B. die Stahlstiftung) gesetzlich verankert. Seither wurden die Stiftungen mehrmals reformiert (siehe unter Reformschritte).³⁴

Die Finanzierung erfolgt seitens des AMS über die Arbeitslosenversicherung (Stiftungs-AIG aus aktivierten passiven Mitteln) sowie für einen Teil der trägerbezogenen Maßnahmenkosten über das aktive Förderbudget (Konzept der Mischfinanzierung).

Im Rahmen einer Arbeitsstiftung ist die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 156 Wochen möglich. Wenn eine längere Dauer der Ausbildung vorgesehen ist oder der/die TeilnehmerIn an einer Arbeitsstiftung das 50. Lebensjahr vollendet hat kann das Stiftungs-Arbeitslosengeld auch bis zu 209 Wochen bezogen werden.

³³ Die VOEST-Alpine Stahlstiftung wird auch heute noch bei Personalabbau der VOEST (Outplacement) sowie bei Neustrukturierung des Unternehmens bzw. Personalumschichtungen (Implacement) eingesetzt. Ende Dezember 2006 waren 177 StiftungsteilnehmerInnen in einer Outplacementstiftung und 105 StiftungsteilnehmerInnen in einer Implacementstiftung der VOEST-Alpine Stahlstiftung.

³⁴ Die aktuell gültige Bundesrichtlinie des AMS ist vom 1.1.2013, BGS/AMS/0722/9911/2012.

Ein wesentliches Merkmal von Stiftungsmaßnahmen ist die Beteiligung und Kofinanzierung durch lokale ArbeitsmarktakteurInnen und betroffene Unternehmen (gilt für Outplacement und Implacement).

Die **Outplacementstiftung** wird bei drohendem Personalabbau eingesetzt. Zu den Outplacementstiftungen gehören die Unternehmensstiftung (Arbeitsstiftung eines Unternehmens), die Insolvenzstiftung (Stiftung einer Gebietskörperschaft oder einer anderen juristischen Person bei Insolvenz eines Unternehmens) und die Regionalstiftung (Arbeitsstiftung mehrerer Unternehmen einer Region).

Bei Auftreten spezieller Personalengpässe werden die **Implacementstiftungen** (unternehmensnahe Stiftung oder regionale Implacementstiftung) eingesetzt. Diese bieten Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitslose mit Beschäftigungseinstieg nach der Maßnahme und gleichzeitig eine bedarfsgerechte Personalbereitstellung für Unternehmen. Ziel ist die sorgfältige Entwicklung und Umsetzung individuell abgestimmter (Re-)Integrationsprozesse im Rahmen eines umfassenden Unterstützungsangebots. Durch die Möglichkeit einer längerfristigen Teilnahme an der Maßnahme von bis zu drei (Personen ab 50 Jahre bis zu vier) Jahren, sind bei dieser Stiftungsform mehrjährige Ausbildungen möglich.

Neben der Unterscheidung zwischen Outplacement- und Implacementstiftungen können Stiftungen also auch hinsichtlich der **Ebene der Intervention** (Unternehmen, Branche, Region, Insolvenz und Zielgruppen) unterschieden werden.

Durch die Reform 2009 (Arbeitsmarktpaket I) wurde die Einrichtung von Branchenstiftungen (Arbeitsstiftung einer gesetzlichen Interessensvertretung der ArbeitgeberInnen in bestimmten Wirtschaftszweigen) erleichtert. Durch eine weitere Reform 2009 im Rahmen des Arbeitsmarktpakts II wurde die Arbeitsstiftung um eine „Jugendstiftung“ erweitert (siehe unter Pkt. 1B-Reformschritte/Reform 2009). Im Frühjahr 2011 wurde diese dann seitens des Arbeitsmarktservice überarbeitet; die „JUST Implacementstiftung“ wird seit Herbst 2011 umgesetzt (nähere Details siehe unter Punkt II.V. Maßnahmen für Jugendliche.) Mit der Bundesrichtlinie des AMS vom März 2010 wurden in der Arbeitsstiftung Mindeststipendien in der Höhe des Qualifizierungsbonus (siehe unter Pkt. 1B-Reformschritte/Reform 2010 und auch bezüglich

der Höhe unter Pkt. II. IV. Deckung des Lebensunterhaltes/Qualifizierungsbonus) eingeführt und richtlinienmäßig verankert.

Schließlich sind noch die **stiftungsähnlichen Maßnahmen (SÄM)** zu erwähnen, die sich von den „klassischen“ Stiftungen hinsichtlich Finanzierung (nicht AIVG, sondern AMFG bzw. AMSG) und Zielgruppen (vor allem Langzeitarbeitslose und Wiedereinsteigerinnen, generell Personen mit schlechteren Risiken im Vergleich zu StiftungsteilnehmerInnen), nicht aber in den einzelnen stiftungstypischen Bestandteilen (Berufsorientierung, aktive Arbeitssuche, Aus- oder Weiterbildung, Unternehmensgründung, Praktikum) bzw. der Kombination der einzelnen Module zu einem integrierten Maßnahmenbündel, unterschieden³⁵ (wurden von den Implacmentstiftungen ersetzt).

Bei **Outplacementstiftungen** sind Kosten für Berufsorientierungsmaßnahmen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von externen Einrichtungen, aktive Arbeitssuche und Zuwendungen zur Adeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen förderbar. Bei **Implacmentstiftungen und Zielgruppenstiftungen** können nur die Kosten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen externer Einrichtungen gefördert werden und bei **Unternehmensstiftungen** sind nur die Kosten für die Zuwendungen zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen förderbar.

Förderbare Stiftungseinrichtungen und Höhe der Förderung:

- » Insolvenzstiftungen bis 60%
- » Regionalstiftungen bis 35%
- » Branchenstiftungen bis 35%
- » Unternehmensstiftungen bis 35%
- » Zielgruppenstiftungen bis 35% und
- » Implacmentstiftungen bis 35%

der förderbaren Kosten.

³⁵ Neben der „Toronto-Stiftung“ können auch stiftungsähnliche Maßnahmen als „Vorläuferinnen“ der Implacmentstiftungen angesehen werden. Über deren quantitative Bedeutung kann aber keine Aussage getroffen werden, da dieses Maßnahmenbündel nicht als solches erfasst wird (nur die einzelnen Elemente, wie z.B. aktive Arbeitssuche oder Weiterbildung).

In der folgenden Darstellung (Tabelle 13) werden die rechtlichen Grundlagen, die Finanzierung und die jeweiligen AkteurInnen der unterschiedlichen Stiftungstypen idealtypisch für Stiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen in Wien zusammengefasst.

Tabelle 13: Rechtliche Grundlagen, Finanzierung und AkteurInnen unterschiedlicher Stiftungstypen in Wien

	Rechtsbasis	Gründung	Finanzierung	AkteurInnen
Unternehmensstiftung	ALVG	Unternehmen	Unternehmen	Unternehmen
	Betriebsvereinbarung	Betriebsrat	Belegschaft	Betriebsrat
	Rechtsanspruch		AMS	WB-Institute
			WAFF	AMS
Branchenstiftungen				WAFF
	ALVG	mehrere Untern.	mehrere Untern.	mehrere Untern.
	Kollektivvertrag	Sozialpartner	Sozialpartner	Sozialpartner
	Rechtsanspruch		AMS	WB-Institute
			WAFF	AMS
Regionalstiftungen				WAFF
	ALVG	mehrere Untern.	Unternehmen	Unternehmen
	Rechtsanspruch	Sozialpartner	Land/Gemeinde	Gebietskörpersch.
		regionale Körperschaften	AMFG-Zuschüsse	Sozialpartner
			AMS	WB-Institute
			WAFF	AMS
Stiftungsähnliche				WAFF
	AMFG	AMS	AMS	AMS
	kein Rechtsanspruch	WAFF	WAFF	WAFF
		Land	Land	Land
			WB-Institute	

Quelle: Lassnigg et al. 2000: 173

Die gesetzliche Grundlage für die Einrichtung von Arbeitsstiftungen ist § 18 des AIVG: Abs. 6 und 7 regeln die Anerkennung (Erfüllung der Kriterien) einer Einrichtung als Arbeitsstiftung. Abs. 5 regelt die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. § 18 Abs. 4 in Verbindung mit § 12 Abs. 5 AIVG regelt die Teilnahme an Maßnahmen. Die gesetzliche Grundlage bezüglich der Finanzierung sowie deren

laufender Betrieb und Maßnahmenkosten bilden die einzelnen Regelungen im § 32 i.V.m. § 34 AMSG.

1B. Reformschritte

1993 - ERSTE RICHTLINIE FÜR DIE ANERKENNUNG, DURCHFÜHRUNG UND FÖRDERUNG VON ARBEITSSTIFTUNGEN (AST)

Bundesrichtlinie vom 9. Dezember 1993, BMAS ZI. 37.007/30-13/1993

Mit dieser RL schuf das damalige BMAS die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Arbeitsstiftungen. 1993 waren vier Typen von Arbeitsstiftungen vorgesehen: die Unternehmensstiftung, die Insolvenzstiftung, die Branchenstiftung und die Regionalstiftung.

1995 – REFORM

§ 18 Abs. 7 und 9 AIVG; BGBl.Nr. 133/1995, In Kraft getreten am 23. Februar 1995 und BGBl.Nr. I 47/2001, In Kraft getreten am 1. Jänner 2002 (Verlängerung AUFLEB)

Die Branchenstiftungen AUSPED und AUFLEB wurden von den Sozialpartnern zur Abfederung der Folgen des EU-Beitritts sowie des Strukturwandels in der Speditions- und Lebensmittelbranche eingerichtet. Sie ermöglichten – im Unterschied zu betrieblich oder regional begrenzten Varianten von Arbeitsstiftungen – österreichweit die Teilnahme für alle von Kündigung betroffenen ArbeitnehmerInnen der jeweiligen Branchen.

Während das Maßnahmenpaket unverändert blieb, unterschieden sich die beiden Stiftungen in ihrer Finanzierungsform. AUFLEB wurde vom ESF und dem AMS sowie von den Bundesländern und der Wirtschaftskammer Österreich finanziert. Die Finanzierung von AUSPED erfolgte durch ESF und AMS ergänzt durch Solidaritätsbeiträge aus der Speditionsbranche.

1998 – REFORM

Erlass des BMAGS, ZI. 33.202/30-2/1998 vom 28. 9. 1998

Seit 1998 konnten aufgrund eines Erlasses des BMAGS (Neuinterpretation des § 18 AIVG) auch Personen aus dem Arbeitslosenbestand und nicht nur Beschäftigte bei Unternehmen in eine Stiftung bzw. stiftungsähnliche Maßnahme (SÄM) eintreten.

2002 – REFORM

Bundesrichtlinie vom 15. Juni 2002, BGS/AMF/1102/9940/2002

Einrichtung von zwei Haupttypen von Arbeitsstiftungen:

Mit dieser RL erfolgte die Unterscheidung zweier Haupttypen von Arbeitsstiftungen, und zwar der Outplacement- und der Implacementstiftungen³⁶ (siehe Maßnahmenbeschreibung). Diese Unterscheidung ist die wichtigste Änderung des Instruments seit der Einführung von Arbeitsstiftungen.

Bei der Finanzierung durch das AMS wurden bei beiden Haupttypen unterschiedliche Finanzierungsmodelle vorgesehen. Bei der Outplacementstiftung gibt es verschiedenen Formen der Finanzierungsbeteiligung des AMS: Im Fall der Unternehmensstiftung wird nur Stiftungs-AIG ausbezahlt. Bei der Insolvenzstiftung ist der finanzielle Zuschuss des AMS auf 50% und bei der Regionalstiftung auf 25% der Gesamtkosten für Errichtung, laufender Betrieb der Stiftungseinrichtung, Maßnahmenkosten begrenzt. Bei der Implacementstiftung kann dieser finanzielle Zuschuss 25% betragen. Allerdings müssen die StiftungsteilnehmerInnen den definierten Zielgruppen angehören. Außerdem müssen die Qualifizierungsmaßnahmen auf Bereiche, die vom AMS als Berufe mit großem Zukunftsbedarf definiert werden, abzielen (z.B. IT-Berufe, Gesundheitsberufe). Generell wird aber seitens des AMS in beiden Haupttypen an die StiftungsteilnehmerInnen bei Arbeitslosengeldanspruch Stiftungs-AIG, ansonsten DLU ausbezahlt.

³⁶ Implacementstiftungen wurden erst mit der AMS-RL im Jahr 2002 (siehe unten) als eine der Haupttypen von Arbeitsstiftungen definiert. Davor sprach man in diesem Zusammenhang in Anlehnung an ein in Toronto unterzeichnetes Abkommen von „Toronto-Stiftungen“. Unternehmen, für die dieser Stiftungstyp entwickelt wurde, waren im Bereich alternativer Energiegewinnung tätig.

2004/1– REFORM

§ 36 Abs. 4 AIVG, BGBl. Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1.1.2004

Keine Anrechnung eines „Stiftungs-Stipendiums“ auf die Notstandshilfe bei einer Maßnahme im Rahmen einer Arbeitsstiftung: Bei Personen mit Notstandshilfebezug, die an einer Arbeitsstiftungsmaßnahme teilnehmen (z.B. Implacementstiftung) kommt es bei Auszahlung eines „Stiftungs-Stipendiums“ durch das Unternehmen fortan zu keiner Kürzung der Notstandshilfe. Das bedeutet für diese Personen eine finanzielle Besserstellung.

2004/2– REFORM

Bundesrichtlinie vom 1. Mai 2004, BGS/AMF/1102/9962/2004

Durch die Neuregelung der mit 1. Mai 2004 gültigen BEMO-DLU-Bundesrichtlinie wurden inhaltliche Änderungen in der Richtlinie AST notwendig:

- » Aufhebung der Einschränkung auf Personen mit Betreuungspflichten bei Teilzeitmaßnahmen an Implacementstiftungen: Die Einschränkung auf Personen mit Betreuungspflichten bei Teilzeitmaßnahmen an Implacementstiftungen wurde gestrichen (siehe Pkt. 6.2.3.1. der RL). Der Kreis potentieller TeilnehmerInnen wurde dadurch erweitert.
- » Ermöglichung einer Zuschussleistung zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen durch den Stiftungsträger (Stiftungs-Stipendium) auch für arbeitslose Personen ohne Leistungsbezug: Der Stiftungsträger kann hinkünftig auch einen finanziellen Zuschuss zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen (Stiftungs-Stipendium) für Personen ohne Leistungsbezug gewähren. (siehe Pkt. 6.3.2.2. und 6.3.2.3. der RL).

2009 – REFORM/1

§ 18 Abs. 6 bis 9 AIVG, BGBl. I Nr. 12/2009, In Kraft getreten mit 1. 2. 2009

Im Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 wurde verankert, dass bei der Einrichtung von Insolvenzstiftungen nicht erst der Insolvenztatbestand vorliegen muss. Weiters wurde die Einrichtung von Branchenstiftungen durch eine Wirtschaftskammer ermöglicht.

§ 18 Abs. 7 und § 79 Abs. 100 AIVG, BGBl. I Nr. 90//2009, in Kraft getreten mit 1. 6. 2009 (rückwirkend); Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9995/2009, gültig ab 1. September 2009

In Reaktion auf die Krise wurde im Rahmen des Arbeitsmarktpakets II die gesetzliche Verankerung einer Arbeitsstiftung mit besonderem Schwerpunkt auf Jugendliche vorgenommen. Die Jugendstiftung soll gezielt für insgesamt 2.000 19-24-Jährige eingesetzt werden. Damit wurde eine zusätzliche Möglichkeit zur Qualifizierung mit vorrangiger Ausrichtung auf die besonderen Bedürfnisse junger Arbeitsloser, von denen viele auf Grund der krisenhaften Entwicklung der Wirtschaft ihr Arbeitsverhältnis z. B. bei einem Überlassungsunternehmen verloren haben, geschaffen. Voraussetzung für die Stiftungsteilnahme ist, dass sich der Betrieb pro Person mit 1.000 € an der Stiftung beteiligt. Während der Dauer der Jugendstiftung wird der Arbeitslosengeldbezug verlängert. StiftungsteilnehmerInnen treten dadurch nicht in Langzeitarbeitslosigkeit über. Zusätzlich erhalten die Jugendlichen ein Stiftungsstipendium in der Höhe von 100 € pro Monat.

Die Gesamtkosten der Jugendstiftung können maximal 10 Mio. € betragen, wobei 2 Mio. € von den Unternehmen getragen werden. Der Rest wird aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds sowie vom AMS und den Ländern finanziert.

Die Richtlinie des Arbeitsmarktservice wurde um die Möglichkeit einer Zielgruppenstiftung (insbesondere der Ausbildung junger Arbeitsloser) erweitert.

2009 – REFORM/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9904/2009, gültig ab 1. November 2009

Nach In-Kraft-Tretung der Neuregelung der Bundesrichtlinie mit 1. September 2009 wurde von den Stiftungseinrichtungen, Dachverbänden und einzelnen VertreterInnen der Landesregierungen eine Richtlinienänderung zu einigen Punkten gewünscht.

2010 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9999/2010, gültig ab 1. März 2010

Es wurden Mindeststipendien in Höhe des Qualifizierungsbonus eingeführt. Die im Pkt. 6.3.5.1. der RL normierte Mindest-Zuschussleistung zur Abdeckung schulungs-

bedingter Mehraufwendungen orientiert sich in der Höhe und in der zeitlichen Befristung an der Regelung des DLU-Qualifizierungsbonus. Mit der gegenständlichen Änderung wurde die Befristung analog bis 31. Dezember 2011 verlängert.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9938/2010, gültig ab 1. Juli 2010

Es wurden Klarstellungen zu folgenden Punkten vorgenommen:

- » Der Geltungsbereich bzw. die bezugsverlängernde Wirkung des AIVG-Bescheides erstreckt sich ausschließlich auf Personen mit AIG-Anspruch. Bei Übereinstimmung des individuellen Maßnahmen- bzw. Bildungsplanes mit dem von der LGS (Landesgeschäftsstelle des AMS) anerkannten Stiftungskonzeptes ist die Teilnahme von Personen mit AIG-Anspruch ohne weitere Prüfung durch die RGS möglich. Vor dem Stiftungseintritt können allerdings Vermittlungsbemühungen seitens der RGS gesetzt werden.
- » Das Fehlen eines AIG-Anspruches verhindert zwar eine Stiftungsteilnahme nach § 18 Abs. 5 ff AIVG, die Teilnahme an einzelnen Maßnahmen kann jedoch im Einzelfall nach individueller arbeitsmarktpolitischer Beurteilung genehmigt werden (DLU oder NH-Fortbezug gem. § 12 Abs. 5 AIVG). Die ergänzende Teilnahme von Personen ohne AIG-Anspruch ist im Auftrag des AMS unabhängig davon möglich, ob es sich um eine Outplacement- oder Implacemestiftung handelt.
- » Die normierte Mindest-Zuschussleistung in Höhe des zum Zeitpunkt der Bewilligung gültigen Qualifizierungsbonus ist auch auf Maßnahmen unter 25 Wochenstunden (Teilzeitmaßnahmen) anzuwenden, gilt aber nicht für eine geplante Stiftungsteilnahme unter 3 Monaten.
- » Die bisherige Unterscheidung in StiftungsteilnehmerInnen (mit AIG-Anspruch) und MaßnahmenteilnehmerInnen (ohne AIG-Anspruch) ist obsolet.

Weiters folgten noch kleinere Anpassungen zu verschiedenen Punkten.

2011 – REFORM/1

JUST Implacemestiftung; Umsetzung seit Herbst 2011 (siehe auch unter Pkt. II.V. Maßnahmen für Jugendliche)

Mit der neuen **Just Implacemestiftung** sollen österreichweit 1.500 niedrigqualifizierte junge Arbeitslose mit Ziel der konkreten Begründung eines Arbeitsverhältnis-

ses ausgebildet werden (vor allem Lehrabschlüsse, genaue Beschreibung siehe unter Pkt. II.V. Maßnahmen für Jugendliche-Maßnahmenteil).

2011 – REFORM/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9944/2011, gültig ab 15. Oktober 2011

Die BRL BGS/AMF/0722/9955/2011 sah in Punkt 6.3.5.1 in Verbindung mit Punkt 6.6.3 vor, dass ab 1. 9. 2011 eine Zuschussleistung über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr akzeptiert werden kann.

Mit Erlass des BMASK (GZ: 435.005/0024-VI/AMR/1/2011) vom 18. August 2011 wurde angeordnet, dass die Bestimmungen bezüglich der maximalen Höhe der Zuschussleistung (in der Höhe der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze) erst mit 1. 1. 2012 in Kraft zu treten haben. Daher wurde die diesbezügliche Geltung in der gegenständlichen BRL ab 1.1.2012 angepasst.

2013 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9911/2012, gültig ab 1. Jänner 2013

Da mit 31.12.2012 der DLU-Bonus ausläuft und im Punkt 6.3.5.1. „Zuwendung zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen“ der AST-Richtlinie eine Verknüpfung bestand, ist die gegenständliche Richtlinienanpassung notwendig. Die bisher vom AMS zur Abgeltung von schulungsbedingten Mehraufwendungen zusätzlich zum Leistungsbezug gewährte Beihilfe (Qualifizierungsbonus gilt nur mehr bis 31.12.2012 und wird nicht mehr verlängert) soll entfallen, um den administrativen Aufwand des AMS zu verringern (siehe dazu unter DLU „2012/2 – Reform“).

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Der Bestand an StiftungsteilnehmerInnen (siehe Tabelle 15) erreichte im Jahr 2010 mit 9.292 Personen seinen Höhepunkt, beim Zugang lag dieser 2009 bei 10.743. Der Bestand ist seit 2010 kontinuierlich gesunken und betrug 2012 nur mehr 5.424. Auch

der Zugang in die Maßnahme ist seit 2009 stark zurückgegangen und betrug 2011 nur mehr 3.706 LeistungsbezieherInnen. 2012 kam es beim Zugang wieder zu einem leichten Anstieg auf 3.889 Personen in einer Arbeitsstiftung. Der Frauenanteil in der Maßnahme betrug 2012 51,5%.

Seit Einführung der Implacmentstiftungen lag deren Anteil an allen Neuzugängen sehr hoch (2008 bei rund 81%). Durch die Krise erhöhte sich jedoch die Bedeutung der Outplacementstiftung. 2011 lag der Anteil aller Neuzugänge in eine Outplacementstiftung bei ca. 34% und in eine Implacmentstiftung nur mehr bei ca. 66%.

Tabelle 14: Zugang Förderfälle, untergliedert³⁷

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ASI	ASI	0	0	2.912	5.035	5.285	6.367	6.641	7.441	5.410	2.757	3.099
	ASIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	119	480
	ASI Gesamt	0	0	2.912	5.035	5.285	6.367	6.641	7.441	5.410	2.876	3.579
ASO	ASO	0	0	1.192	1.514	275	126	28	43	1	0	0
	ASO Insolvenz	0	0	0	80	90	91	298	644	969	223	264
	ASO Regional	0	0	0	142	455	361	600	2.532	1.142	352	344
	ASO Unternehmen	0	0	0	97	638	585	545	2.561	1.729	1.097	975
	ASO Zielgruppen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	189
	ASO Gesamt	0	0	1.192	1.833	1.458	1.163	1.471	5.780	3.841	1.672	1.772
AST alt	2180	4.107	2.801	775	54	51	33	45	55	61	98	61
	2182 Insolvenz	0	131	13	0	0	0	0	0	0	0	0
	2183 Regional	0	66	65	0	0	0	0	0	0	0	0
	2184 Stiftungsähnll.	0	1.582	1.064	0	0	0	0	0	0	0	0
	2185 Implacment	0	1.503	1.577	0	0	0	0	0	0	0	0
	AST Gesamt	4.107	6.083	3.494	54	51	33	45	55	61	98	61
AST Gesamt	4.107	6.083	7.598	6.922	6.794	7.563	8.157	13.276	9.312	4.646	5.412	

Quelle: DWH fdg_faelle.mdc; Abfragedatum: 15. 4. 2013

Anmerkung: Die Unterscheidung in Implacment- (ASI) und Outplacement-Stiftungen (ASO) wurde im DWH erst ab 2005 durchgehalten. Der Förderwürfel weist höhere Zugangszahlen an Förderfällen aus als der in Tabelle 12 verwendete Leistungswürfel. Da dort allerdings die Unterscheidung in ASI und ASO nicht getroffen wird, wurde an dieser Stelle der Förderwürfel herangezogen.

³⁷ Die Zahlen für den Zugang von Förderfällen sind sehr ähnlich wie für den Zugang von Personen (2009: 13.040) und unterscheiden sich von den in Tabelle 12 verwendeten Angaben aus dem DWH Monitoringwürfel.

Ca. 32% aller LeistungsbezieherInnen bei den Stiftungen entfiel im Jahr 2012 auf Oberösterreich, ca. 17% auf die Steiermark, ca. 15% auf Wien und ca. 14% der BezieherInnen wurden in Niederösterreich registriert. Ca. 20% der TeilnehmerInnen sind jünger als 25 Jahre, ca. 57% sind zwischen 25-44 Jahren, der Rest von ca. 23% ist älter als 45 Jahre; damit ist bei den Stiftungen das mittlere Alterssegment überdurchschnittlich stark besetzt³⁸. Nach der Ausbildungsstruktur betrachtet hat die größte Gruppe in der Maßnahme eine Lehrausbildung abgeschlossen (45,6%), 20,5% der 2012 in der Maßnahme befindlichen Personen hat eine Höhere Ausbildung und nur 9,7% eine mittlere Ausbildung genossen. Den dritthöchsten Anteil in der Maßnahme bildet die Gruppe der Personen mit maximal Pflichtschulausbildung (18,5%). Die Höhe des Leistungsbezuges (Tagsatz) lag im Durchschnitt 2012 bei € 31,6. Geschlechtsspezifisch betrachtet erhielten Frauen im Durchschnitt € 27,7 und Männer € 35,7.

Die durchschnittliche Dauer zeigt im Zeitraum 2002-2006 insgesamt einen leichten Aufwärtstrend, zwischen 2007 und 2009 nahm die durchschnittliche Dauer stark ab (295 Tage 2009). 2010, 2011 und 2012 erhöhte sich die durchschnittliche Verweildauer und diese lag 2012 bei 523 Tagen, das bedeutet fast eine Verdoppelung der durchschnittlichen Dauer in der Maßnahme seit 2009. 22,2% der TeilnehmerInnen (siehe Abbildung 14) beziehen im Jahr 2011 zwischen einem halben und einem Jahr Stiftungs-Arbeitslosengeld, bei ca. 52% liegt die Dauer zwischen ein bis 3 Jahre und 13,2% der TeilnehmerInnen werden zwischen drei und sechs Monaten gefördert. Werden die sehr kurzen Teilnahmedauern von unter drei Monaten als „Störungen in der Abwicklung bzw. Teilnahme“ interpretiert, so zeigten diese in den Jahren 2003 bis 2006 eine rückläufige Tendenz, allerdings war seither wieder ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen (2010 ca. 16%). 2011 ist die Teilnahmedauer von unter drei Monaten wieder auf 7,7% gesunken. Nur ein kleiner Anteil von ca. 2% bleibt länger als drei Jahre in Arbeitsstiftungen.

³⁸ Zum Vergleich: Beim Zugang der Förderfälle in alle Beihilfen (Beschäftigung, Qualifizierung, Unterstützung) sind 2009 26,1% aller Fälle jünger als 25 Jahre, 48,3% sind zwischen 25 und 45 Jahren und der Rest von 25,7% sind älter als 45 Jahre.

Tabelle 15: Arbeitsstiftungen - Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	4.413	5.332	5.310	4.811	4.864	4.660	4.912	7.677	9.292	6.869	5.424
Zugang ^{b)}	5.879	7.256	5.961	4.961	4.739	5.007	5.490	10.743	7.252	3.706	3.889
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	267	272	296	350	350	349	340	295	328	454	523
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	45.357	56.584	58.880	66.581	69.823	69.047	71.647	113.826	158.492	119.938	94.195
Ausgaben pro LeistungsbezieherIn ^{e)}	7.715	7.798	9.878	13.421	14.734	13.790	13.050	10.595	21.855	32.363	24.221

a) Bestand an LeistungsbezieherInnen; Durchschnitt aus 12 Monatsstichtagen (Quelle: DWH svl_mon_bst_pers_light.mdc; Abfragedatum: 15. April 2013)

b) Anzahl aller Zugänge in die Leistungsart im Beobachtungszeitraum (Quelle: DWH svl_mon_bew_pers.mdc; Abfragedatum: 15. April 2013)

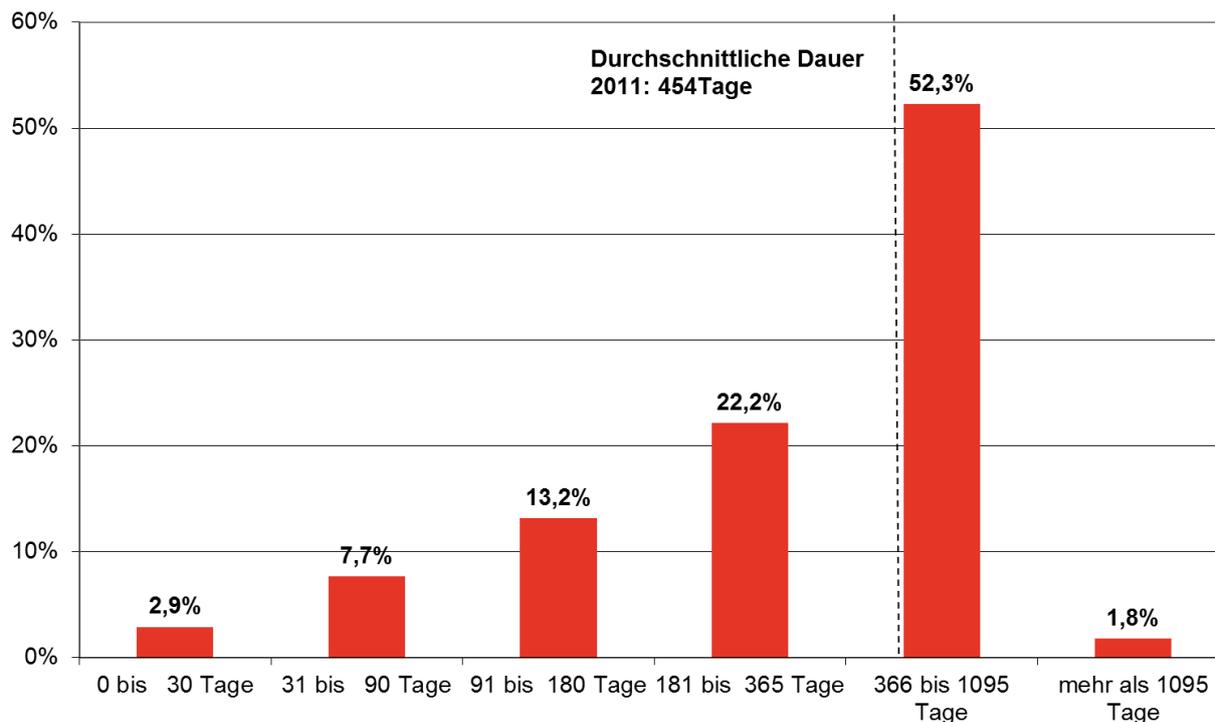
c) Durchschnittliche Bezugsdauer der letzten Leistungsart für alle im Beobachtungszeitraum abgegangenen LeistungsbezieherInnen (Quelle: DWH svl_mon_bew_pers.mdc; Abfragedatum: 15. April 2013)

d) Stiftungs-ALG, SV-Beiträge (44,4%), Trägerkosten (für 2008 wurde der Wert von 2007 mit rd. 2.600 Mio. Trägerkosten fortgeschrieben); keine Kosten von Kursen und Schulungen (Quelle: LMP-Datenbank); angeführte Ausgaben beziehen sich lediglich auf Ausgaben des AMS für Stiftungsträger

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Bei den angeführten Budgetausgaben für Arbeitsstiftungen handelt es sich nur um ALVG-Mittel (exkl. NH- bzw. ALG-Fortbezug), jedoch ohne Kurs- und Schulungskosten (Individual- und Maßnahmenkosten aus AMSG-Mitteln) - nicht enthalten sind also Aufwendungen anderer AkteurInnen wie Unternehmen, TeilnehmerInnen, noch Beschäftigter und regionaler Körperschaften. Seit 2011 wurden die Budgetausgaben verringert und lagen 2012 nur mehr bei € 94.195 Mio. Die Ausgaben pro LeistungsbezieherIn haben sich im Zeitraum von 2002 (€ 7.715) bis 2006 auf € 14.734 beinahe verdoppelt³⁹; seit 2007 ist ein Rückgang zu verzeichnen. Die Ausgaben pro LeistungsbezieherIn betragen 2009 nur mehr € 10.595. 2010 verdoppelten sich die Ausgaben pro Zugang gegenüber 2009 auf € 21.855. Dies ist v. a. auf das Krisenjahr 2009 zurückzuführen. Die Ausgaben pro LeistungsbezieherIn sind im Jahr 2011 weiter angestiegen und 2012 wieder auf € 24.221 zurückgegangen.

³⁹ Das hier verwendete Kostenmaß (Budgetausgaben, Zahlungen kumuliert in einem Jahr) spiegelt also zwei Aspekte wider: Erstens die Dauer der Maßnahme (die bei Stiftungen vergleichsweise lang ist) und zweitens die unterschiedlichen Kosten pro Tag. Bei den Ausgaben pro LeistungsbezieherIn werden alle Zahlungen eines Jahres in Bezug auf alle Zugänge in die Maßnahme gesetzt.

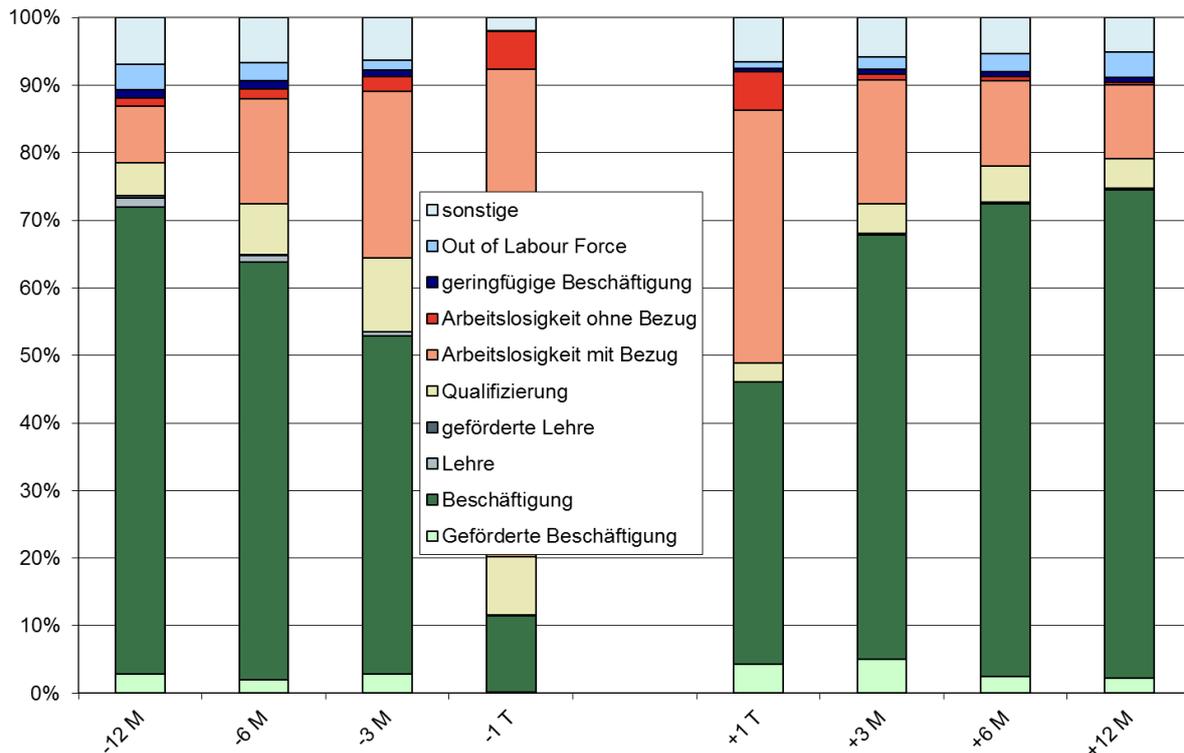
Abbildung 14: Verteilung der Teilnahmedauern bei Arbeitsstiftungen 2011

Quelle: DWH svi_mon_bew_pers; Abgang aus aktueller Leistungsart

2B. Bruttowirkungen

Ein Jahr vor Förderbeginn waren 74% der AST-TeilnehmerInnen beschäftigt und knapp 10% arbeitslos gemeldet (siehe Abbildung 15). Bis unmittelbar vor Förderbeginn sank die Beschäftigungsquote der im Jahr 2005 beobachteten Gruppe auf 12%; zum selben Zeitpunkt 78% arbeitslos.

Direkt nach Beendigung der Arbeitsstiftung können 46% der TeilnehmerInnen ein Beschäftigungsverhältnis vorweisen; bis ein Jahr nach der Maßnahme steigt der Anteil der Beschäftigten auf 75%. Während 43% der Geförderten direkt nach einer Stiftungsteilnahme wieder arbeitslos sind, sinkt dieser Anteil während des einjährigen Nachbeobachtungszeitraums auf 11%.

Abbildung 15: Bruttowirkungen von Arbeitsstiftungen 2011 (Bestand Personen)

Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

3. EVALUATION

Der Fokus der bislang vorliegenden Evaluationsstudien liegt auf der Analyse des Designs (Problemangemessenheit), des Ablaufs von der Aquirierung der Unternehmen, der Auswahl der TeilnehmerInnen bis zur Beendigung der Maßnahme (Zuweisungspraxis seitens des AMS, Selektionsprozesse und -kriterien, Informationstransfer zwischen den beteiligten AkteurlInnen, Handlungsoptionen, Erwartungen und Bewertungen der verschiedenen an diesem Prozess Beteiligten). Außerdem werden Verbesserungsvorschlägen entwickelt, die entweder Teil des Evaluierungsprozesses sind (formative bzw. begleitende Evaluierung) oder als Erkenntnisse ex post die Weiterentwicklung von einzelnen Elementen oder Phasen anleiten sollen.

Da eine detaillierte Darstellung der auf unterschiedlichsten Ebenen (Unternehmen, Branchen, regionale oder zielgruppenspezifische Varianten) angesiedelten Studien

im Rahmen der Dokumentation zu umfangreich wäre, gibt eine kommentierte Bibliographie einen kurzen Überblick über die Studien (siehe 3A – Interviewbasierte Untersuchungen). Unter 3B werden – etwas ausführlicher – ökonomische Studien beschrieben.

3A. Interviewbasierte Untersuchungen

Auf der Basis von Interviews werden von Katzmair und Rauchenschandtner (1998) Bruttoergebnisse der vom WAFF zwischen 1995 und 1998 unterstützten Stiftungen sehr detailliert dargestellt (Vergleich der TeilnehmerInnen vorher/nachher).

Lechner et al. (1999) stellen in ihrer Untersuchung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST Bruttoergebnisse dar und vergleichen die Bruttoeffekte mit denen der Branchenstiftungen AUFLEB und AUSPED. Die AutorInnen unterbreiten Optimierungsvorschläge hinsichtlich Design, Organisation und Kommunikation zwischen den verschiedenen AkteurInnen.

Ebenfalls an der Aufdeckung von Schwachstellen und der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen orientiert ist die Begleitforschung von Saurug et al. (1997), eine themenzentrierte Diskussion organisatorischer und inhaltlicher Bausteine von Branchenstiftungen (AUFSPED und AUFLEB) auf der Grundlage von Befragungen und eines Vergleichs von Erwartungen und Einschätzungen von TeilnehmerInnen und InteressentInnen, die schließlich nicht teilgenommen haben.

Saurug et al. (2002) untersuchten mittels Befragung die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen an der Branchenstiftung AUFLEB. Auf der Grundlage der Daten des DWH (die Monitoringdaten umfassen insgesamt den Zeitraum 1996 bis 2002) werden außerdem Vor- und Nachkarrieren von TeilnehmerInnen und InteressentInnen, die nicht teilgenommen haben (die Vergleichsgruppe unterscheidet sich von den TeilnehmerInnen durch positive und negative Selektionsmerkmale) verglichen (6.139 TeilnehmerInnen und 324 NichtteilnehmerInnen, bis 2 Jahre vor und 2 Jahre nach der Maßnahme).

Die Untersuchung von Scambor (2000) versteht sich zwar vorwiegend als Begleitforschung für eine neu entwickelte Stiftungsform für ältere arbeitslose Personen in Graz, enthält aber auch eine Wirkungsanalyse. Im Rahmen einer Policy-Analyse erfolgt ein Vergleich von Zielen und Erwartungen mit tatsächlich beobachtbaren Wirkungen (Bruttoergebnisse: Integration in den Arbeitsmarkt, Stabilität dieser Integration zu verschiedenen Messzeitpunkten). Mittels Befragung werden Bruttoergebnisse von TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen ermittelt und beide Gruppen hinsichtlich Erwartungen und Einschätzungen verglichen.

Eberle (2001) vergleicht nach einer theoretischen Auseinandersetzung mit verschiedenen möglichen Formen von Übergangsmärkten die konkrete Gestaltung von Übergangsmärkten in Form von aktiven Sozialplänen oder sozialplanähnlichen Vereinbarungen anhand von drei Fallbeispielen aus Deutschland und Österreich. Aus Deutschland werden zwei Transfergesellschaften dargestellt, als österreichisches Beispiel wird eine Outplacementstiftung, die ALU-Stiftung der AMAG in Oberösterreich, diskutiert und bewertet. Als Verbesserungsvorschläge werden u. a. die Ermöglichung der Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Betreuungspflichten sowie Möglichkeiten der Steigerung der Attraktivität und Wirksamkeit des Instruments für Ältere, die bisher weniger einbezogen sind und weniger profitieren als andere Gruppen, genannt.

Steiner und Lassnigg (2001) untersuchen mittels qualitativer Interviews die Sichtweisen Beteiligter an der stiftungsähnlichen Maßnahme DYNAMO. Neben einer detaillierten Untersuchung der Zuweisungspraxis und des anschließenden Selektionsprozesses der zur Teilnahme führt, erfolgt auch ein Vergleich verschiedener stiftungsähnlicher Maßnahmen sowie ein Vergleich der stiftungsähnlichen Maßnahme DYNAMO mit Stiftungen.

Die Untersuchung der Implacementstiftung „Cluster Support Programm“ von Stoppacher et al. (2001) ist eine qualitative Prozessanalyse, die auf der telefonischen Befragung verschiedener Stakeholder beruht.

Wagner und Lassnigg (2005) untersuchen mittels Befragung den Prozess des Zustandekommens von Stiftungen bzw. die Interessen der befragten Unternehmen sowie die Rolle der Stiftungen als unterstützendes Instrument im Strukturwandel in Wien.

Lechner und Philipp (2007) zeichnen anhand der Geschichte der Stahlstiftung den Wandel der Herausforderungen nach, denen sich die erste österreichische Stiftung in den letzten zwei Jahrzehnten stellen musste. Die Untersuchung zeigt, dass die Unterscheidung von Stiftungstypen als idealtypische zu verstehen ist, der Charakter von Stiftungen kann sich im Zeitverlauf verändern. So ist z.B. die Stahlstiftung, die 1987 als Unternehmensstiftung (Outplacement) der VOEST eingerichtet wurde, inzwischen ein „Hybrid“, der neben Outplacement auch job-to-job Vermittlung und Implacement anbietet bzw. als betriebsinternes Instrument der Personalentwicklung weiterentwickelt wurde und mittlerweile 70 Mitgliedsunternehmen umfasst. Lechner und Philipp sehen die Zukunft der Stahlstiftung vor allem als Zentrum für Kompetenzentwicklung, das seine langjährigen Erfahrungen im Outplacementbereich auch anderen Betrieben und Stiftungen zugänglich macht, verschiedene Dienstleistungen auf dem Markt anbietet und sich z. B. fokussiert mit altersgerechter Kompetenzentwicklung und der Organisation von horizontaler und vertikaler Mobilität im Lebensverlauf auseinandersetzt.

Bencsics et al. (2008) untersuchen mittels Befragung die Implacementsstiftungen im Burgenland. Die AutorInnen vergleichen die Einschätzungen von 98 telefonisch befragten StiftungsteilnehmerInnen der Jahre 2006 und 2007, 39 Stiftungsbetrieben, 3 Stiftungsträgern und des AMS (vor allem RGS-LeiterInnen und BeraterInnen des Service für Unternehmen) hinsichtlich Rekrutierung, Ablauf, Finanzierung und Ergebnissen und ergänzen diese mit einem Verbleibsmonitoring. Auf der Grundlage der unterschiedlichen Bewertungen werden Vorschläge zur Verbesserung der Anbahnung und des Ablaufs von Implacementstiftungen unterbreitet.

3B. Ökonometrische Schätzungen

Die Studie von Winter-Ebmer (2001) ist die bisher detaillierteste und umfassendste Fallstudie zur Stahlstiftung, die Daten zu 2.098 TeilnehmerInnen im Zeitraum zwischen 1987 und 1998 verwendet (Datenquellen: Stahlstiftung, HV, AMS). Von allen prinzipiell in Frage kommenden Personen traten etwa 12% in die Stiftung ein, die Kontrollgruppe (15.293 Personen) setzt sich aus Personen zusammen, die bis 1986 in einem der betroffenen Unternehmen beschäftigt und im Jahr ihres Ausscheidens oder dem darauf folgenden Jahr arbeitslos gemeldet waren (Daten aus dem Firmenregister der Sozialversicherungsträger).

In der Wirkungsanalyse werden Effekte auf Einkommen und Beschäftigung geschätzt (Regressionsmodell, Überprüfung mittels zweier Schätzungen mit instrumentellen Variablen, kein Matchingverfahren). Hinsichtlich Beschäftigung ergibt sich im Durchschnitt für den Beobachtungszeitraum von 5 Jahren eine Differenz zugunsten der TeilnehmerInnen von 45 Tagen in der einfachen Schätzung bzw. 75 bis 80 Tagen für die Schätzungen mit den instrumentellen Variablen. Für Frauen fällt das Ergebnis mit 35 Tagen unterdurchschnittlich aus, bei den Alterskategorien ergibt sich für die Gruppe der unter 22-Jährigen kein signifikant positiver Beschäftigungseffekt, während dieser für die restlichen Gruppen zwischen 14 und 41 Tagen liegt. Für alle Einkommensgruppen lässt sich ein positiver Beschäftigungseffekt beobachten.

Zusätzlich wird auch eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt. Die Schätzung erfolgt in 3 Varianten: Variante 1 setzt die Kosten mit den Kosten der Stiftung gleich und ermittelt den Nutzen für TeilnehmerInnen mittels Extrapolation der Regressionsergebnisse auf die Lebenszeit. Variante 2 stellt den Kosten der Verwaltung und der verlängerten Auszahlung des Arbeitslosengeldes Steuern und Ersparnisse durch verringerte Arbeitslosigkeit gegenüber. Variante 3 schätzt Kosten und Nutzen aus der Sicht der Unternehmen. Alle drei Varianten haben einen positiven Nettonutzen als Ergebnis.

Im Rahmen der von Lutz et al. (2005) durchgeführten Untersuchung der Arbeitsmarktförderungen in Österreich von 2000 bis 2003 (Datenquellen: HV, AMS) wird auch ein Nettoeffekt der Teilnahme an einer Arbeitsstiftung geschätzt. Die Kontrollgruppe setzt sich aus Arbeitslosen zusammen, die in denselben Unternehmen be-

schäftigt waren wie die TeilnehmerInnen (Datenquelle: Dienstgeberkontonummern). Beide Populationen (TeilnehmerInnen/NichtteilnehmerInnen) werden auf jene Personen eingeschränkt, die in den zwei Jahren vor Maßnahmenbeginn an keiner Maßnahme teilgenommen haben, deren letztes Beschäftigungsverhältnis höchstens 6 Monate zurückliegt und die zwischen 20 und 50 Jahre alt sind. Dadurch reduziert sich die Zahl der untersuchten Stiftungsteilnahmen von ursprünglich 2.624 auf 1.316 (499 Frauen, 817 Männer), die der potentiellen Vergleichspersonen von 70.535 auf 15.495.

Die Teilnahmewahrscheinlichkeit steigt sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit der Dauer der vorangegangenen Betriebszugehörigkeit und dem zuvor erzielten Einkommen; sie liegt höher bei Personen mit österreichischer als bei jenen mit anderer Staatsbürgerschaft, bei Männern mit Behindertenstatus, Männern mit Lehrabschluss oder höherem berufsbildenden Schulabschluss sowie unverheirateten vs. verheirateten Frauen.

3,5 Jahre nach Stiftungseintritt liegt die kumulierte Beschäftigung für Männer 84 Tage und für Frauen 24 Tage unter dem Wert vergleichbarer Personen ohne Stiftungsteilnahme. Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei TeilnehmerInnen um 98 Tage und bei Teilnehmern um 124 Tage unter dem Wert der Vergleichspersonen; die Zeiten ohne Erwerbsbeteiligung konnten ebenfalls erheblich reduziert werden.

Die Ergebnisse beziehen sich auf durchschnittliche Effekte aller Stiftungsteilnahmen. Personengruppen mit sehr unterschiedlicher Verweildauer werden nicht getrennt untersucht, die aggregierten Schätzungen des WIFO lassen also keine Interpretation hinsichtlich unterschiedlicher Wirkungen verschiedener Kombinationen bzw. Variationen dieses integrierten Maßnahmenbündels „Stiftung“ zu.

LITERATUR

- AMS (2002), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9940/2002“, gültig ab 15.6.2002
- AMS (2004), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9962/2004“, gültig ab 1.5.2004
- AMS (2005), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9912/2005“; gültig ab 1.5.2005
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9995/2009“; gültig ab 1.9.2009
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9904/2009“; gültig ab 1.11.2009
- AMS (2010), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9999/2010“; gültig ab 1.3.2010
- AMS (2011), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9944/2011“, gültig ab 15.10.2011
- AMS (2012), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9911/2012“, gültig ab 1.1.2013
- BMAGS (1993), Bundesrichtlinie „BMAGS Zl. 37.007/30-13/1993“; gültig ab 9.12.1993
- BMAGS (1998), Ehrenreich: Erlass GZ. 33.202/30-2/1998 vom 28. 9. 1998
- Bencsics, P., Weber, F., Hausegger, T., Tschipan, C., (2008), Evaluierung der burgenländischen Implacementstiftungen, Studie im Auftrag des AMS Burgenland
- Bergmann, N., Sorger, C., Wetzels, P. (2009): Befragung von FEM-Implacement-Teilnehmerinnen, Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich
- Eberle, C., (2001), Bewältigung von Personalentlassungen durch Gestaltung von Übergangsmärkten. Ein deutsch-österreichischer Vergleich der Umsetzungsbedingungen und Erfolgchancen, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2001-05
- Katzmair, H., Rauchenschwandtner, H. (1998), Die Arbeitsstiftungen des WAFF 1995-1998, Studie im Auftrag des WAFF und des AMS Wien
- Lassnigg, L. (2000), Evaluationsschema für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Wien, Studie des IHS im Auftrag des AMS Wien und des WAFF
- Lechner, F., Mitterauer, L., Pimminger, I., Willsberger, B., (1999), Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST. Endbericht an den WAFF und das AMS Wien
- Lechner, D., Philipp, T. (2007), Herausforderungen für die Stahlstiftung, Studie im Auftrag der Stahlstiftung
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2005): Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderungen 2000-2003, Studie im Auftrag des BMWA, Endbericht
- Saurug, M., Stoppacher, P., Zingerle, R. (1997), „Unikat“ Branchenstiftungen? Stärken, Schwächen und Chancen eines bundesweiten und betriebsübergreifenden

- Modelles. Eine Begleituntersuchung zu den Arbeitsstiftungen AUSPED und AUFLEB im Auftrag des AMS Österreich
- Saurug, M., Seiler, E., Stoppacher, P. (2002), Individuelle Nutzeffekte, Erfolge und Hürden: Ex-Post-Evaluierung der Branchenarbeitsstiftung AUFLEB, Endbericht
- Scambor, E. (2000), „panta rei“. Evaluierungsergebnisse der Implacementstiftung für ältere arbeitslose Personen in Graz, Institut für experimentelle Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung IQuA
- Steiner, M., Lassnigg, L. (2001), Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt II: Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme DYNAMO für Langzeitarbeitslose, Studie im Auftrag des AMS Wien
- Stoppacher, P. (2001), Ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Qualifizierung und Personalabdeckung – Die Implacementstiftung Cluster Support Programm, Begleitende Evaluierung im Auftrag des WAFF
- Wagner, E., Lassnigg, L. (2005), Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel, Studie im Auftrag des WAFF, Projektbericht
- Winter-Ebmer, R. (2001), Evaluating an Innovative Redundancy-Retraining Project: The Austrian Steel Foundation, IZA Discussion Paper 277

II.II. Berufliche Mobilität (BM: Aktive Arbeitssuche, Orientierung, Qualifizierung, Training) und Kurskosten/Kursnebenkosten (KK, KNK) – seit Juli 2010 Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Arbeitsmarktservice (AMS) gliedert seine Bildungsmaßnahmen in Orientierung (Berufsorientierung und Berufsw Weiterbildung), Qualifikation (Ausbildung und Weiterbildung), Aktive Arbeitssuche, Training sowie seit einer Reform im Jahr 2008 auch Arbeitserprobung und Arbeitstraining. Qualifizierung kommt quantitativ die größte Bedeutung zu, in der Praxis sind aber Mischformen der vorgenannten Maßnahmentypen üblich, vor allem in den Bereichen Orientierung, Aktive Arbeitssuche und Training. Die Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung dienen der Existenzsicherung durch Weiterbezug von AIG- oder NH-Leistungen für TeilnehmerInnen an Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung, Unternehmensgründungsprogrammen und Arbeitsstiftungen. Übergreifendes arbeitsmarktpolitisches Ziel ist es die Vermittlung zu unterstützen sowie eine gefährdete Beschäftigung zu sichern.

Das AMS überträgt die Bildungsmaßnahmen an externe Bildungsträger. Der rechtliche Rahmen für die Beschaffung von Bildungsmaßnahmen im AMS wird durch das österreichische Bundesvergabegesetz (BVerG) in der jeweiligen Fassung beschrieben.

Die gesetzliche Grundlage hierfür bildet § 32/3 i. V. m. § 33/1 AMSG (bzw. bei Ausbildungszentren § 32/3 i. V. m. § 34/2 AMSG).

ORIENTIERUNGSMASSNAHMEN

Orientierungsmaßnahmen schaffen die Voraussetzungen für eine sinnvolle Weiterberatung, für die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen oder für eine Berufsentscheidung. Es gibt zwei Formen von Orientierungsmaßnahmen: Berufsorientierung und Berufsw Weiterbildung. Je nach Zielgruppen und deren individuellen Problemlagen

werden verschiedene Basiselemente aus Berufsorientierung und Berufsw Weiterbildung (auch miteinander gekoppelt) eingesetzt. Berufsorientierungsmaßnahmen bieten Personen, die Schwierigkeiten bei der Festlegung beruflicher Perspektiven haben, umfassende Unterstützung an (z.B. Einstieg, Gruppenfindung, Zielorientierung, Ist-Analyse und Auseinandersetzung mit den bisherigen beruflichen Erfahrungen, Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten, Entscheidungsfindung und Konkretisierung der weiteren Schritte, etc.). Berufsvorbereitungsmaßnahmen bieten BerufseinsteigerInnen die Möglichkeit, neben Betriebspraktika in verschiedenen Berufsfeldern auch persönliche und soziale Probleme zu bearbeiten und zu lösen. Außerdem wird neben Berufspraktika auch das Nachholen schulischer Defizite, Deutschunterricht, Bewerbungstraining oder auch Berufsbegleitung ermöglicht.

QUALIFIKATION

Bei Qualifikationsmaßnahmen unterscheidet man in Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Bei den Ausbildungsmaßnahmen werden berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die mit einem staatlich anerkannten Schul- oder Berufsabschluss enden (z.B. Lehrabschluss). Lerninhalte sind per Gesetz oder Verordnung festgelegt. Die Abschlussprüfung wird in Form einer kommissionellen Prüfung abgelegt. Bei den Weiterbildungsmaßnahmen werden berufliche Einstiegs- oder Zusatzqualifikationen vermittelt. Weiterbildungsmaßnahmen können entweder aus nur einem Unterrichtsgegenstand oder in lehrgangähnlicher Form mehrere Unterrichtsfächer beinhalten.

AKTIVE ARBEITSUCHE

Bei Bildungsmaßnahmen der „Aktiven Arbeitsuche“ werden Arbeitslosen Hilfestellungen geboten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitsuche stehen: z.B. Erstellung von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Bewerbungstraining im Hinblick auf künftige Bewerbungsgespräche, Entwicklung von Bewerbungsstrategien, Selbstmarketing, persönliches Telefonmarketing, Analyse von Stelleninseraten, etc.

TRAINING

In speziell konzipierten Bildungsmaßnahmen werden soziale Problematiken bearbeitet, um die Folge von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen abzumildern. Arbeitslose werden durch die Trainingsmaßnahmen motiviert, sich selbst realistisch einzuschätzen und Arbeitshaltungen (Ausdauer, Pünktlichkeit) aufzubauen.

Maßnahmen der beruflichen Mobilität umfassen die Beihilfe zu den Kurskosten (KK), Beihilfe zu den Kursnebenkosten (KNK) sowie die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU; diese wird gesondert in einem eigenen Beitrag behandelt). Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung dieser Beihilfen sind in der Bundesrichtlinie des AMS, GZ. BGS/AMF/0722/9930/2011, in Kraft getreten mit 1.1.2012, geregelt.

BEIHILFE ZU DEN KURSKOSTEN⁴⁰

Die geförderte Person erhält eine finanzielle Beihilfe zu den Kosten von arbeitsmarktpolitisch sinnvollen beruflichen Qualifizierungs- oder Berufsorientierungsmaßnahmen oder Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche (Kursgebühr, Schulgeld, Lehrmittel, Prüfungsgebühren, etc.).

Die Voraussetzungen, um Beihilfen zu den Kurs- und Kursnebenkosten zu erhalten, sind:

- » eine vorangegangene Betreuung bzw. Prüfung auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit durch das AMS;
- » das Bruttoeinkommen bei Beschäftigten darf € 2.300,-- nicht übersteigen;
- » keine Beihilfe für vom AMS durchgeführte Bildungsmaßnahmen.

BEIHILFE ZU DEN KURSNEBENKOSTEN

Diese Beihilfe wird bei arbeitsmarktpolitisch sinnvollen beruflichen Qualifizierungs-, Orientierungs- oder Trainingsmaßnahmen, bei Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche und bei Teilnahme an einer Implacementstiftung gewährt, wenn aufgrund der Entfernung zwischen Wohnort und Schulungsort oder aufgrund der Dauer der Maßnahme finanzielle Mehrbelastungen entstehen. Gefördert werden Fahrtkosten (täglich, wö-

⁴⁰ Die derzeit gültige Bundesrichtlinie des AMS „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ ist seit 1. 1. 2013 gültig, BGS/AMF/0722/9976/2012.

chentlich, monatlich), Unterkunft (Nächtigung), Verpflegung, Selbstbehalt für SchülerInnenfreifahrt.

Diese Maßnahmen stellen eine ergänzende Förderung zur eigentlichen Schulungsmaßnahme dar. In besonderen Fällen können auch Beschäftigte, deren Einkommen eine bestimmte Höhe (€ 2.300,- Bruttoeinkommen) nicht überschreitet, gefördert werden. Arbeitslose werden bei den Kurs- bzw. Kursnebenkosten mit 100% der entstehenden Kosten gefördert. Bei Beschäftigten ist die Beihilfe einkommensabhängig. Die Beihilfen werden für die gesamte Dauer einer Maßnahme bzw. für die Dauer eines sinnvollen Maßnahmenpakets (z.B. EDV I und II) gewährt. Bei Förderung von Beschäftigten in KUA müssen die Maßnahmen in KUA beginnen.

Die Beihilfen zu den Kurs- und Kursnebenkosten werden auf der gesetzlichen Grundlage des § 34 AMSG gewährt.

ARBEITSERPROBUNG UND ARBEITSTRAINING

Sowohl für die Arbeitserprobung als auch für das Arbeitstraining gelten folgende Voraussetzungen:

- » der Arbeitsaufnahme muss eine erfolglose Suche nach Arbeit vorangehen;
- » vorangehender erfolgloser Versuch beim Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingsbetrieb, eine Eingliederungsbeihilfe oder eine Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen zu vereinbaren;
- » schriftliche Vereinbarung des AMS sowohl mit dem/der FörderungswerberIn als auch mit dem Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingsbetrieb;
- » Die Vereinbarungen sollen insbesondere Auflagen bezüglich Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingszeit und das Verbot, nebenbei eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen, beinhalten;
- » Das wöchentliche Ausmaß der Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingszeit darf die maximale gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

ARBEITSERPROBUNG

Arbeitserprobung wird im Zusammenhang mit einem beabsichtigten Abschluss eines konkreten Arbeitsverhältnisses angewandt, um die fachliche oder persönliche Eignung festzustellen. Zielgruppen sind:

- » Arbeitslose mit zertifizierten Qualifikationen und Fertigkeiten, deren Anwendbarkeit fraglich ist bzw. Arbeitslose, die ihre Qualifikationen und Fertigkeiten nicht nachweisen können (wie z.B. MigrantInnen). Die Arbeitserprobung hat eine Dauer bis zu einer Woche.
- » Langzeitbeschäftigungslose mit sozialer Fehlanpassung (Alkohol, Drogen, Haft, etc.) und Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen). Diese Arbeitserprobung kann bis zu 4 Wochen dauern.

ARBEITSTRAINING

Steht nicht zwingend im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses und dient v. a. dem Erwerb von Berufspraxis nach abgeschlossener Ausbildung.

- » Zielgruppe sind AbsolventInnen von Ausbildungen, ohne einschlägige Berufserfahrung („AbsolventInnentraining“, z. B. für AkademikerInnen).
- » TeilnehmerInnen an Ausbildungen, die einen praktischen Wissenserwerb benötigen („Ausbildungstraining“, z.B. für externe Lehrabschlussprüfungen)

Die Mindestdauer beträgt 1 Woche und umfasst mindestens 16 Wochenstunden und kann bis zu 12 Wochen bzw. entsprechend den diesbezüglichen Ausbildungsregelungen betragen.

1B. Reformschritte

2002 – REFORM

Das BVerG 2002 stellte die Umsetzung der EU-Richtlinie 92/50/EWG über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Dienstleistungsaufträge dar. Es zielte grundsätzlich darauf ab, die öffentliche Auftragsvergabe hinsichtlich der Zuschlagskriterien möglichst transparent zu gestalten und freien Wettbewerb zu garantieren. Mit der Bundesrichtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen (FBM1), erfolgte die entsprechende Anpassung an das Bundesvergabegesetz 2002 und zwar:

Wahlfreiheit zwischen dem offenen und dem nicht offenen Verfahren mit vorheriger Bekanntmachung. Die anderen Verfahren (Verhandlungsverfahren mit und ohne vorherige Bekanntmachung, nicht offenes Verfahren ohne vorherige Bekanntmachung und Direktvergabe) kommen eingeschränkt zur Anwendung. Weiters wurden die Eignungs-, Auswahl- und Zuschlagskriterien definiert, sowie alle Verfahrensschritte, die bei der Vergabe von Bildungsmaßnahmen notwendig sind.

2007 – REFORM

Durch die Neufassung des Bundesvergabegesetzes (**BGBl. I. Nr.17/2006, In Kraft getreten mit 1. 2. 2006**) wurde die Überarbeitung der Richtlinien des AMS zur Förderung von Bildungsmaßnahmen notwendig.

Die Vorstandsrichtlinie des AMS BM 1, GZ. BGS/AMF/0722/9930/2006, vom 1. Jänner 2007 wurde bezüglich der Vergabekriterien überarbeitet und an das Bundesvergabegesetz 2006 angepasst. Weiters wurde eine verbesserte Kontrolle der Durchführungsqualität in Form einer Checkliste für Erhebungen im Rahmen der Maßnahmenkontrolle vorgesehen.

Die Bundesrichtlinie des AMS BM 2, GZ. BGS/AMF/07222/9932/2006, vom 1. Jänner 2007 wurde folgendermaßen geändert: Die Vergabe an externe Bildungsträger erfolgt nicht mehr in Form von Förderverträgen, sondern auf Werkvertragsbasis. Durch die Umstellung auf Werkverträge entsteht ein vereinfachtes Kalkulations- und Abrechnungssystem für Wettbewerbsverfahren (und teilweise auch bei der Direktvergabe). Die dadurch entstehenden freien Kapazitäten werden für die verbesserte Kontrolle der Durchführungsqualität eingesetzt. Bei nicht vertragsgemäßer Leistungserbringung wurde die Möglichkeit von Sanktionen vorgesehen.

2010 – REFORM/1

Vorstandsrichtlinie des AMS zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM1), BGS/AMF/0722/ 9872/2009, gültig ab 1. Jänner 2010

Es wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- » Anpassung an die neuen Schwellenwerte ab 1. Jänner 2010: Senkung des Oberschwellenbereichs von € 206.000,-- auf € 193.000,--. Gleichzeitig wurde die Ver-

ordnung des Bundeskanzlers, die die Direktvergabe befristet bis € 100.000,-- zulässt, aufgenommen. Die Befristung gilt bis 31. Dezember 2010 (Pkt. 4.6.).

- » Gültigkeit von qualifizierten Genderausbildungen von 10 Jahren als Nachweis für TrainerInnenqualifikationen in Bezug auf geschlechtssensible Didaktik (Pkt. 4.19.11).
- » Bekanntgabe von vergebenen Leistungen übers Internet (Pkt. 4.19.5.).
- » Bundesrichtlinie des AMS zur Abgeltung von Personal- und Sachaufwendungen bei Bildungsträgern (BM2), BGS/AMF/0722/9877/2009, gültig ab 1. Jänner 2010
- » Anpassungen an die neue BM1: Definition von GruppentrainerInnen und Kalkulation getrennt nach Einzel- und GruppentrainerInnen (Pkt. 4.5.1.).
- » Endabrechnung: Anerkennung von höheren Kosten im Bereich der Personalkosten durch gesetzliche Änderungen während der Durchführung der Maßnahme, die bei Angebotslegung nicht absehbar waren (Pkt. 4.5.7.).
- » ESF-Kofinanzierung bei allen Maßnahmenarten und Kostenpositionen (Pkt. 4.5.).

2010 – REFORM/2

Bundesrichtlinie des AMS zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM2), BGS/AMF/0722/9930 /2010, gültig ab 1. August 2010

Es wurden nur kleine Änderungen, und zwar eine teilweise Neuregelung des Pktes 4.11. „Abgeltung bei Nichtleistung von Maßnahmenstunden, Stornierung oder Abbruch von Bildungsmaßnahmen“ und eine entsprechende Aktualisierung der „Allgemeinen Bestimmungen“ vorgenommen.

2011 – REFORM/1

Vorstandsrichtlinie des AMS zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM1), BGS/AMF/0722/9903 /2010, gültig ab 1. Jänner 2011

Es wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- » Berechnung des geschätzten Auftragswertes unter Einbeziehung aller gleichartigen Vorhaben innerhalb eines Budgetjahres (Gutachten Prof. Aicher).
- » Klarstellung der Differenzierung zwischen Auftragswert und Vorhabenswert zur Berechnung der Befassungsgrenze des Bundesministeriums für Finanzen.

- » Die Direktvergabe bis zu einer Auftragswertgrenze von € 100.000,-- bis Ende Dezember 2011 ist laut Verordnung weiterhin zulässig.
- » Berücksichtigung des Themas „Barrierefreiheit“ bei z.B. Bau- oder IT-Kursen und Vermittlung der notwendigen Kenntnisse dazu.
- » Adaption gem. BVerG bei Stillhaltepflicht.

2011 – REFORM/2

Vorstandsrichtlinie des AMS zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM1), BGS/AMF/0722/9958 /2011, gültig ab 1. August 2011

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- » Die Sonderbestimmungen bei der Vergabe der Gesamtleistung wurden analog des BVerG in Punkt 4.19.10 aufgenommen.
- » Gemäß einer Empfehlung des Rechnungshofes wurde in Punkt 4.10 aufgenommen, dass eine vertiefte Angebotsprüfung jedenfalls dann durchzuführen ist, wenn der/die BilligstbieterIn um 50% geringere Kosten als der/die nächstgereichte aufweist. Es wurden auch die Bestimmungen des BVerG bezüglich der Prüfung der Angemessenheit der Preise in die RL aufgenommen (§ 125 BVerG).
- » Aufgrund einer weiteren Empfehlung des Rechnungshofes wurde die Gewichtungsmöglichkeit des Preises an den Standardisierungsgrad der Maßnahmeninhalte gekoppelt.
- » Die Entscheidung des Bundesvergabebeamten, dass auch bei nicht-prioritären Dienstleistungen der § 132/2 (Bekanntgabe der Gründe für die Ablehnung des Angebotes, etc.) anzuwenden ist, wurde in Punkt 4.19.11. eingearbeitet.
- » Die Verwendung der neuen EDV-Geschäftsfunktion „First Level Vor-Ort-Prüfung dokumentieren“ wurde in Punkt 7.2. integriert.

2011 – REFORM/3

Bundesrichtlinie des AMS zur Abgeltung von Personal- und Sachaufwendungen bei Bildungsträgern (BM2), BGS/AMF/0722/9946 /2011, gültig ab 1. Oktober 2011

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- » Pkt. 4.8.1.7. Neudefinition der Bildung von Rücklagen und Rückstellungen im Zusammenhang mit Förderung.
- » Pkt. 5. Verfahrenstechnische Änderungen: Die verbindliche Verwendung des eAMS-Kontos durch die beauftragten Bildungsträger.
- » In den Erläuterungen (Pkt. 11.1.) wurde die Möglichkeit der Berücksichtigung von Kollektivvertragsabschlüssen bei Wiederbeauftragungen als Kann-Bestimmung angeführt.

BEMO 1994 – REFORM

Die Kurskosten waren bis zur Ausgliederung des Arbeitsmarktservice im Jahr 1994 gesetzlich im § 19 Abs. 1 AMFG geregelt. Mit der Erlassung des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), in Kraft getreten mit 1. Juli 1994, werden nunmehr die Kurskosten auf der gesetzlichen Grundlage des § 34 AMSG gewährt.

BEMO 1996 – REFORM

Mit der Bundesrichtlinie vom 1. Juli 1996 wurde eine starke administrative Zusammenlegung von Beihilfen vorgenommen. Die Beihilfe zu den Kurskosten besteht nun aus der Beihilfe zu den Beitragskosten und aus der Beihilfe zu den Teilnahmekosten. Weiters wurde nunmehr die Beihilfe zu den Kursnebenkosten eingeführt, die aus der Beihilfe zu den Reisekosten und aus der Beihilfe zu den Unterkunfts- und Verpflegungskosten besteht. Im Laufe der Zeit wurden bei den Beihilfen zu Kurs- und Kursnebenkosten im Rahmen der BEMO nur mehr kleine Anpassungen, wie z.B. bezüglich der Höhe der Beihilfen, vorgenommen.

BEMO 2008 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9953/2008, In Kraft getreten mit 17. 11. 2008

Folgende wesentliche Änderungen wurden vorgenommen:

- » Aufnahme der Bedingungen für die Teilnahme an Arbeitstraining und Arbeitserprobungen, die als eigenständige Individualmaßnahmen befristet eingeführt wurden. Der Eintritt in eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining ist bis 31. Mai

2011 möglich (Details zu Arbeitserprobung und Arbeitstraining siehe unter 1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung).

- » Anhebung der Einkommensgrenzen auf € 2.000,-- bei der Beihilfe zu den Kurskosten und bei der Beihilfe zu den Kursnebenkosten in Anpassung an die Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Übersiedlungsbeihilfe.

BEMO 2009 – REFORM

Zur Forcierung der Kombination von Kurzarbeit und Qualifizierung sollte – ergänzend zur Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (siehe auch unter Pkt. II. III.) – auch die Möglichkeit der Gewährung einer individuellen Beihilfe zu den Kurskosten an Beschäftigte geschaffen werden. Die bisherige Bundesrichtlinie sah nur die Gewährung einer Beihilfe zu den Kurskosten für Beschäftigte vor, wenn deren berufliche Existenz gefährdet ist oder für Qualifizierung in Berufsbereichen mit Fachkräftemangel. Mit der Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9958/2009, in Kraft getreten mit 22. 6. 2009 wurden unter Pkt. 5 der RL „Beschäftigte in Kurzarbeit“ in den förderbaren Personenkreis aufgenommen. Weiters wurde als Vorgriff auf die bevorstehende Änderung der Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST) der Punkt II.C.2. – Arbeitsmarktpolitisches Ziel, angepasst.

BEMO 2010 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9933/2010, In Kraft getreten mit 19. 7. 2010

Mit der gegenständlichen Bundesrichtlinie wurde im Sinne der Verständlichkeit für die KundInnen des AMS eine Änderung des Beihilfentitels in „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ (vormals: „Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität“) vorgenommen.

Außerdem erfolgte im Punkt II.B.3 (4) die nähere Definition des Begriffes Maßnahmenstunden im Zusammenhang mit Selbstlernzeiten. Diese Klarstellung soll eine einheitliche Vorgangsweise im AMS sicherstellen.

BEMO 2011 – REFORM/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9997/2011, In Kraft getreten mit 1. Juni 2011

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- » Pkt. III: Die bestehende Befristung für Arbeitserprobung und Arbeitstraining (31.5.2011) wird bis 31. 12. 2011 verlängert.
- » Im Pkt. II.B.5. und II.C.6. wurde vorgesehen, dass die Beihilfe KNK bei einem Maßnahmenabbruch an einem Freitag und einer Arbeitsaufnahme am darauffolgenden Montag auch für das Wochenende gewährt wird.
- » Im Pkt. II.C.4.6. wurde die bisherige Unterscheidung zwischen innerstädtischer und nichtinnerstädtischer Entfernung aufgehoben (im Hinblick auf den Routenplaner ist dies nicht mehr erforderlich).
- » Entsprechend Pkt. II.C.4.8. werden Unterkunft- und Verpflegungskosten auch für Maßnahmen unter 25 Maßnahmenstunden gewährt (Kursinstitute bieten häufiger kurze Weiterbildungen an als früher).
- » In den Pkt. I.A. – Beihilfenübergreifende Normen (war bisher unter Pkt. II.A. Beihilfe zu Kurskosten), wurde die bisherige Erläuterung zum § 34 Abs. 6 AMSG (Förderverbot für Hochschulausbildungen oder Ausbildungen an einer Lehranstalt, deren Lehrprogramme zu staatlich anerkannten Lehrzielen führen) aufgenommen. Weiters wurde festgelegt, dass sich die vom Verwaltungsrat – in Ausübung der diesbezüglichen Ermächtigung – festgelegte Ausnahmeregelung auf alle vom § 34 Abs. 6 AMSG umfasste Ausbildungen bezieht.

BEMO 2011 – REFORM/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9970/2011, In Kraft getreten mit 11. Juli 2011

Die Einkommensgrenze für personenbezogene Beihilfen (zuletzt angepasst im Jahr 2008) wurde von € 2.000,-- auf € 2.300,-- bei der Beihilfe zu den Kurskosten und bei der Beihilfe zu den Kursnebenkosten erhöht (Erhöhung entspricht ca. 15%).

BEMO 2012/1 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9930/2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2012

Die wesentlichen Änderungen sind:

- » Die zeitliche Befristung für die Regelung der Arbeitserprobung bzw. des Arbeitstrainings (bis 31. 12. 2011) wurde aufgehoben. **Diese Regelung gilt nunmehr unbefristet.**
- » Auf Wunsch der Sozialpartner wird der Regionalbeirat stärker in die Entscheidung bei der Verhängung eines Arbeitserprobungs- oder Arbeitstrainingsverbotes einbezogen (siehe Kapitel III der BRL).
- » Für Unterkunfts- und/oder Verpflegungskosten sind keine 25 Maßnahmenstunden mehr nötig.

BEMO 2012/2 – REFORM

Im Rahmen des 2. Stabilitätsgesetzes, BGBl. I Nr. 35/2012 (kundgemacht am 24. 4. 2012) wurde im Arbeitslosenversicherungsgesetz verankert, dass ab 1. Jänner 2013 ein Zusatzbetrag (Fixbetrag - € 1,86 täglich) zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe während der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice gebührt. Der Zusatzbetrag hat keine Auswirkungen auf das tägliche Arbeitslosengeld und seine Bestandteile (Grundbetrag, allfälliger Ergänzungsbeitrag und allfällige Familienzuschläge) bzw. auf die Notstandshilfe. Der Zusatzbetrag wird jährlich mit dem Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG valorisiert.

Die bisher vom AMS zur Abgeltung von schulungsbedingten Mehraufwendungen zusätzlich zum Leistungsbezug gewährten Beihilfen (Kursnebenkosten – die Bagatelleleistungen werden nur mehr bis zu einer Gesamthöhe von monatlich € 55,-- bezahlt; Qualifizierungsbonus gilt nur mehr bis 31. 12. 2012 und wird nicht mehr verlängert) sollen entfallen, um den administrativen Aufwand des AMS zu verringern.

BEMO 2013 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9976/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Die Richtlinie des AMS wurde entsprechend der Änderung im Rahmen des 2. Stabilitätsgesetzes (s. Reform 2012/2) angepasst (Auslaufen des DLU-Bonus mit 31.12.2012).

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Die Bestandszahlen zeigen, dass Bildungsmaßnahmen mit rd. 47.000 Förderfällen im Jahresdurchschnitt 2012 zu den quantitativ bedeutendsten Maßnahmen gehören (siehe Tabelle 16). Innerhalb der Bildungsmaßnahmen entfällt der größte Anteil des Bestandes auf Qualifizierung. 2012 scheinen ca. 7.000 Fälle für Beihilfen zu Kurskosten auf (siehe Tabelle 17). Rund 43.000 Förderfälle gab es bei der Beihilfe zu den Kursnebenkosten.

Auch bei den Zugangszahlen für Bildungsmaßnahmen (2012: ca. 195.000) ist ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten, mit Ausnahme von einem Rückgang in den Jahren 2007 und 2008 und 2011.

Die Beihilfe zu den Kurskosten verzeichnete vor allem 2005 und 2006 einen starken Anstieg, was zu einem guten Teil auf das BeFG zurückgeführt werden kann; allerdings gingen die Zugangszahlen in den Jahren 2007 und 2008 auf ca. 43.000 zurück. Im Jahr 2009 stiegen diese aber wieder auf ca. 53.000 an, was ungefähr dem Niveau von 2006 entspricht. Nach einem Rückgang im Jahr 2010 und 2011 stieg der Zugang im Jahr 2012 wieder auf ca. 50.600 geförderte Personen an.

42,8% der geförderten Personen des mittleren Alterssegments (25 bis 45 Jahre), 33,7% der Jugendlichen (bis 25 Jahre) und nur 24% der Älteren (45+) wurden durch Bildungsmaßnahmen gefördert. Bei den Kurskosten liegt ebenfalls die Gruppe der 25- bis 45-jährigen an erster Stelle mit 55,3%, allerdings gefolgt von den Älteren

(45+) mit 27,3%. Nur 17,8% der Jugendlichen nahmen eine Beihilfe zu den Kurskosten in Anspruch. Geschlechtsspezifisch betrachtet ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, Kurskosten und Kursnebenkosten bei Männern und Frauen etwa ausgewogen.

68,8% der an Bildungsmaßnahmen Teilnehmenden haben maximal einen Pflichtschulabschluss, 17,8% habe eine Lehre abgeschlossen, 6,5% eine höhere und 4,7% eine mittlere Schule besucht und nur 2,8% habe eine universitäre Ausbildung absolviert. Der AusländerInnenanteil an allen geförderten Personen in Bildungsmaßnahmen betrug 2012 26,1%.

Tabelle 16: Bildungsmaßnahmen - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	24.130	28.771	29.214	34.069	39.456	34.959	33.111	42.759	49.120	43.738	47.360
Zugang ^{b)}	111.571	134.155	141.496	154.739	170.073	155.857	144.218	178.603	201.472	179.467	195.378
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	70	66	64	66	66	76	71	71	77	81	82
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	159.329	200.556	255.246	235.073	321.336	328.241	360.882	444.429	431.195	455.529	432.030
Ausgaben pro Person ^{e)}	1.428	1.495	1.804	1.519	1.889	2.106	2.502	2.488	2.140	2.538	2.211

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Die meisten geförderten Personen in Bildungsmaßnahmen hat die Bundeshauptstadt Wien mit 40,4% zu verzeichnen, weit abgeschlagen folgen Niederösterreich mit 14,1%, Oberösterreich mit 13,8% und die Steiermark mit 11,7%.

Die Ausgaben für Bildungsmaßnahmen lagen 2006 mit ca. € 321 Mio. (etwa 84% der Ausgaben entfielen auf den Bereich Qualifikation) deutlich höher als jene für die Beihilfen zu Kurs- und Kursnebenkosten. Seither wurden die Ausgaben für Bildungsmaßnahmen jährlich kontinuierlich erhöht und 2011 erreichten diese das bisher

höchste Niveau mit ca. € 456 Mio. 2012 wurde mit ca. € 432 Mio deutlich weniger Budget für Bildungsmaßnahmen verausgabt. (siehe Tabelle 16)

Pro Person wurden 2012 für Bildungsmaßnahmen durchschnittlich € 2.211 aufgewendet; für die Kurskostenbeihilfe € 950 und für die Beihilfe zu den Kursnebenkosten € 117. Die Ausgaben pro Person für Bildungsmaßnahmen unterlagen in den letzten Jahren nur leichten Schwankungen. Bildungsmaßnahmen und Maßnahmen der beruflichen Mobilität wiesen 2012 generell eine kurze durchschnittliche Teilnahmedauer auf (Bildungsmaßnahmen ca. 2 ½ Monate und Kurskosten ca. 1 ½ Monate).

Tabelle 17: Beihilfe zu den Kurskosten - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	4.418	5.533	5.231	6.953	9.686	7.160	6.689	8.058	7.142	6.030	6.968
Zugang ^{b)}	27.477	33.586	33.002	42.693	57.637	44.652	42.816	53.325	45.836	41.995	50.626
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	52	55	58	52	52	59	52	44	53	49	44
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}			67.528	76.369	117.452	41.529	40.037	56.091	50.311	36.430	48.092
Ausgaben pro Person ^{e)}			2.046	1.789	2.038	930	935	1.052	1.098	867	950

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

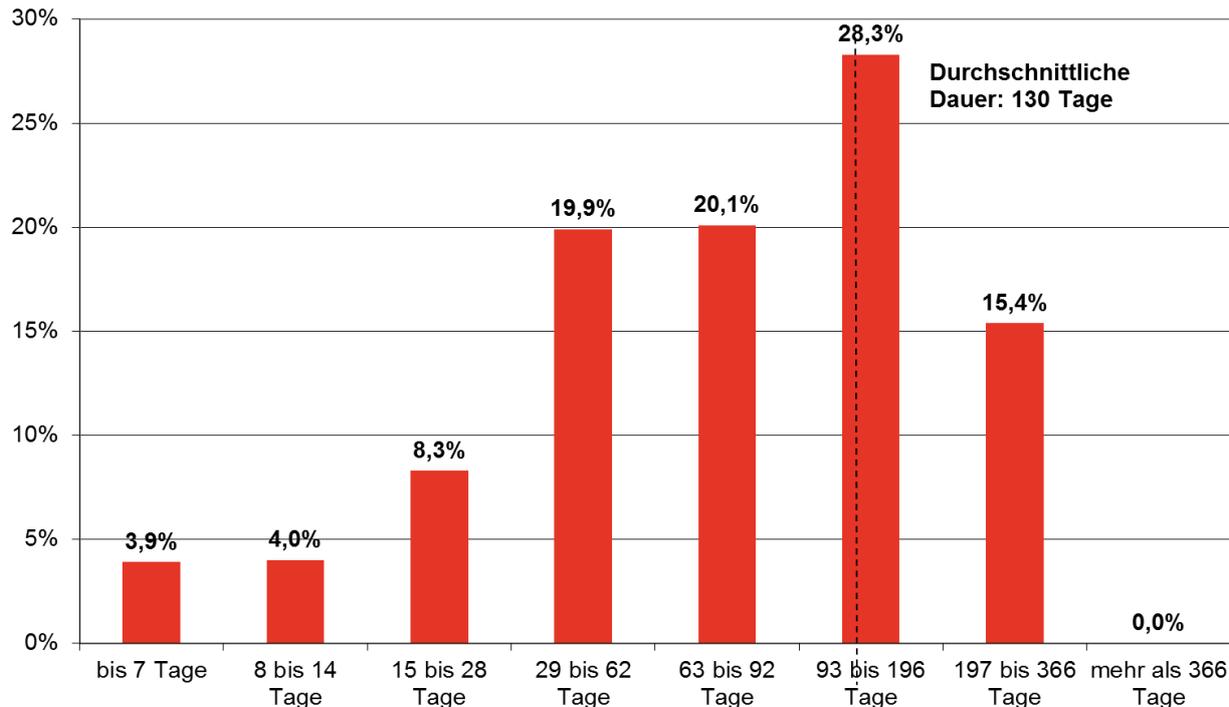
e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Die Verteilung der Teilnahmedauer zeigt für Bildungsmaßnahmen einen Schwerpunkt im Bereich von ein bis zwei Monaten (45,1%). 16,4% sind ca. zwei bis drei Monate in einer Bildungsmaßnahme. 13,4% aller Förderungen dauern ein halbes bis ganzes Jahr, nur 6,5% länger als ein Jahr und 17,2% aller Teilnehmenden sind nur maximal ein Monat in einer Bildungsmaßnahme (siehe Abbildung 16).

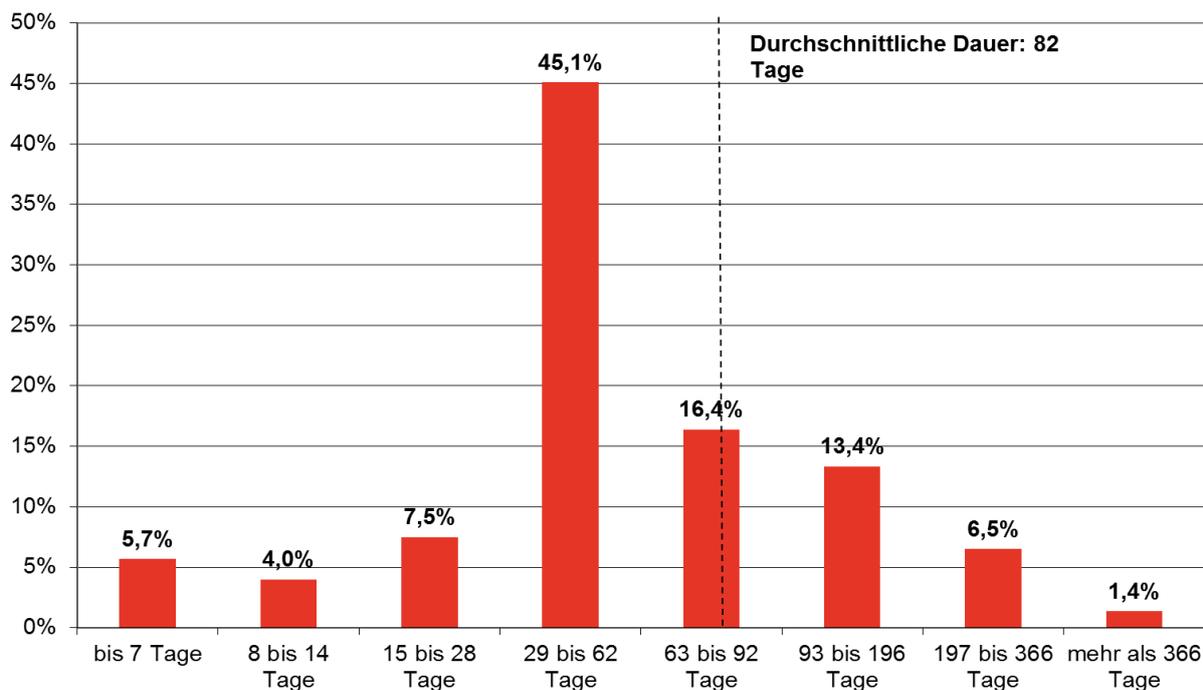
Tabelle 18: Beihilfe zu den Kursnebenkosten - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	24.921	30.508	29.891	34.571	40.952	35.413	32.617	41.031	46.476	39.148	43.413
Zugang ^{b)}	107.454	128.828	139.002	156.690	178.918	165.144	153.232	187.633	207.054	185.311	206.027
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	80	75	71	71	68	71	66	64	69	69	65
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}			27.983	32.000	39.272	36.303	16.934	21.316	26.648	22.948	24.105
Ausgaben pro Person ^{e)}			201	204	219	220	111	114	129	124	117

- a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)
b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)
c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)
d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013
e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Abbildung 16: Verteilung der Teilnahmedauern bei Bildungsmaßnahmen 2012

Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_projekt VBM TAS-Projektansicht

Abbildung 17: Verteilung der Teilnahmedauern bei Beihilfen zu KK 2012

Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_if

Beihilfen zu Kurskosten werden am häufigsten für ein bis zwei Monate gewährt (53%). Der zweithöchste Prozentsatz liegt im Bereich unter einer Woche (15,9%), was Rückschlüsse auf Fehlbuchungen oder eine Maßnahmenabbrüche zulässt. Die Anteile im Bereich unter einem Monat konnten jedoch im Laufe der letzten Jahre reduziert werden, was auf bessere „Treffsicherheit“ oder die Gewährung von Beihilfen zu Kursmaßnahmen mit längerer Dauer hindeuten könnte (siehe Abbildung 16).

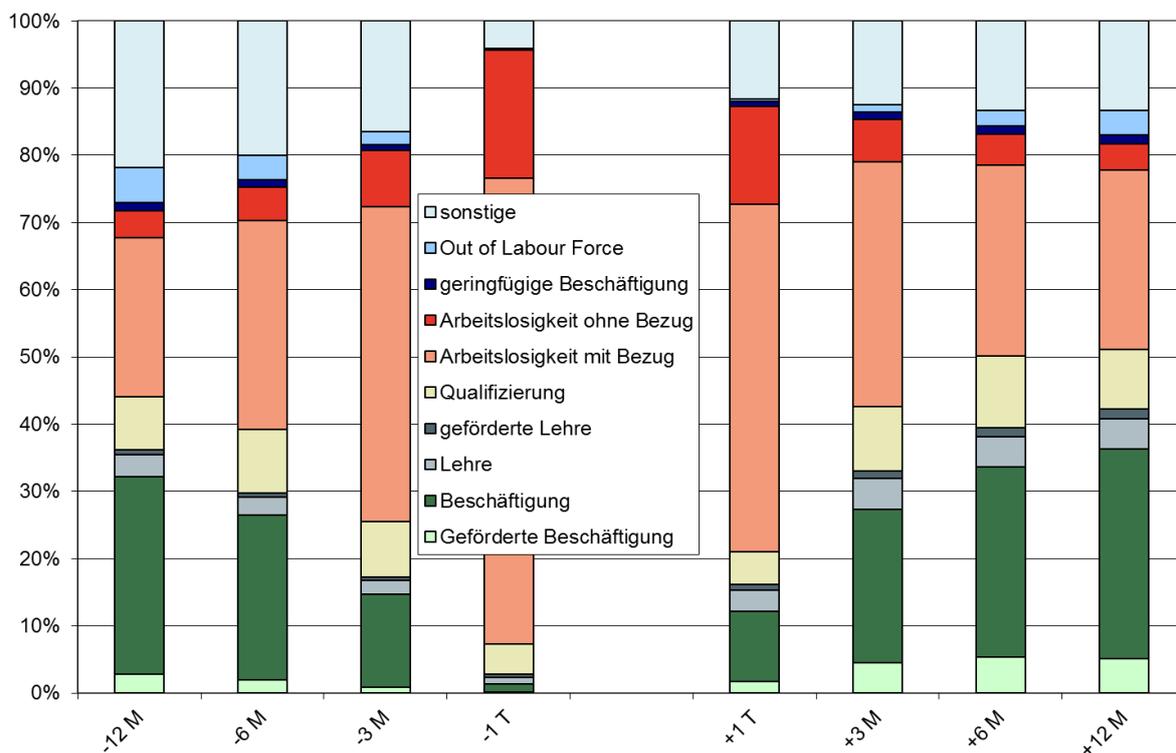
2B. Bruttowirkungen

Im Folgenden werden die Bruttoeffekte von Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zu den Kurskosten geschildert. Kursnebenkosten werden nicht in die Betrachtung einbezogen, da sie als ergänzende Maßnahme keine eigene Wirkung entfalten.

Auffällig bei den Bildungsmaßnahmen (siehe Abbildung 18) ist, dass ein relativ großer Anteil (über 27%) der teilnehmenden Personen aus erwerbsfernen Positionen kam und im Laufe des Vorbeobachtungszeitraums von einem Jahr in Arbeitslosigkeit (mit oder ohne Bezug) wechselte. Im selben Zeitraum steigerte sich der Anteil der Arbeitslosen von 28% auf beinahe 90%. Während 36% der TeilnehmerInnen an Bil-

dungsmaßnahmen ein Jahr zuvor noch in Beschäftigung waren, sank dieser Prozentsatz bis unmittelbar vor Maßnahmenbeginn auf 3%. Nur 16% der TeilnehmerInnen gehen direkt nach der Bildungsmaßnahme einer (geförderten oder ungeförder- ten) Beschäftigung nach, 8% nehmen an einer weiteren Qualifizierung teil.

Abbildung 18: Bruttowirkungen von Bildungsmaßnahmen 2011 (Bestand Personen)

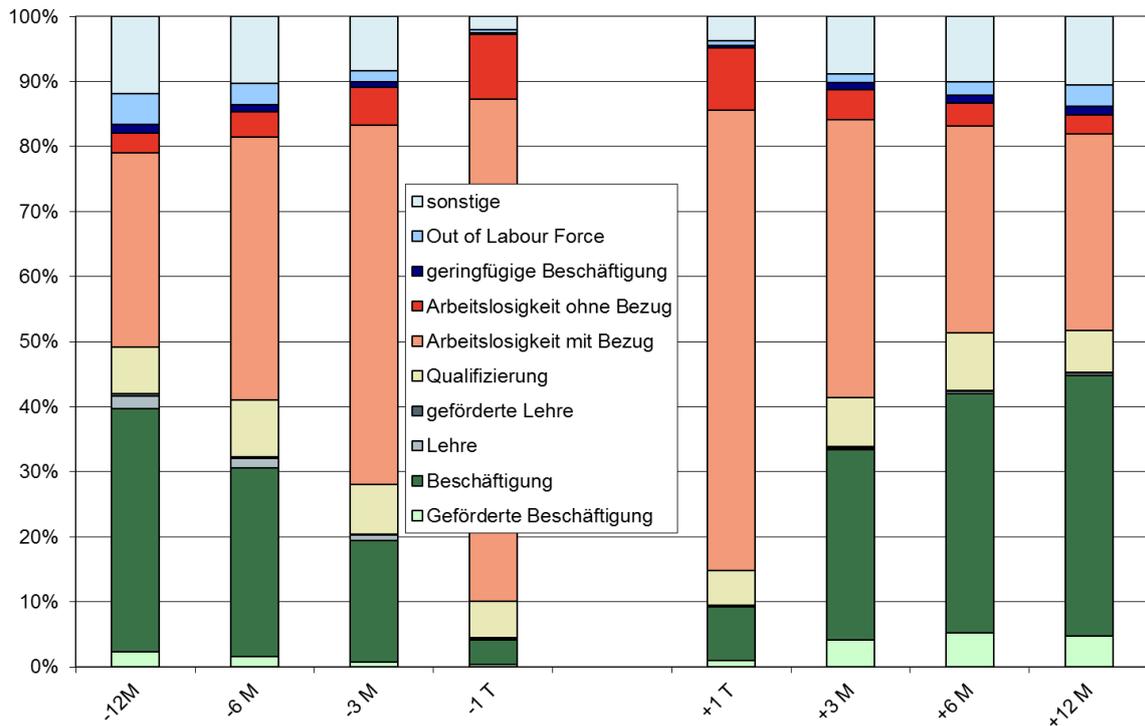


Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

Ein Jahr nach Maßnahmenende sind 42% der TeilnehmerInnen beschäftigt, 31% sind arbeitslos und 17% sind ein Jahr nach der Bildungsmaßnahme wieder „Out of Labour Force“.

Zwischen den unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen (Maßnahmen zur aktiven Arbeitssuche; Aus- und Weiterbildung; Maßnahmen zur beruflichen Orientierung; Arbeitstraining) zeigen sich Unterschiede: Ein Jahr vor Beginn der Förderung ist der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen (Out of Labour Force) bei Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, aufgrund des größten Anteils von Personen die direkt aus dem Schulsystem kommen, deutlich höher und bei Maßnahmen, die die aktive Arbeitssuche unterstützen, deutlich niedriger.

**Abbildung 19: Bruttowirkungen von Beihilfen zu Kurskosten 2011
(Bestand Personen)**



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

Ein Jahr nach Ende der Förderung ist der Anteil der Personen in ungeförderter Beschäftigung bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen höher, während er bei Maßnahmen zur aktiven Arbeitssuche und Arbeitstraining niedriger ist. Der Anteil der Arbeitslosen ist bei Maßnahmen zur aktiven Arbeitssuche ein Jahr nach Maßnahmenende überdurchschnittlich hoch. Bei Maßnahmen zur beruflichen Orientierung ist der Anteil der Personen, die ein Jahr nach Förderende eine Lehre absolvieren, besonders hoch.

Vergleicht man die Vorkarriere bei Kurskosten mit jener bei Bildungsmaßnahmen (siehe Abbildung 19) zeigt sich, dass ein Jahr vor der Maßnahme noch etwas mehr mit Kurskosten Geförderte (42%) in Beschäftigung standen und dafür weniger von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Der Anteil der Erwerbsfernen war bei Beihilfen zu Kurskosten vor und nach der Maßnahme geringer; in der Gruppe fanden sich außerdem kaum Lehrlinge. Von den Personen die eine Beihilfe zu Kurskosten erhalten hatten, betrug der Anteil der Beschäftigten ein Jahr nach Förderung 45%, jener der Arbeitslosen 33%.

2C. Sektionsinterne Analysen

Hochrainer (2007) analysierte die Kosten und Kapazitätsauslastungen arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen in Wien im Vergleich zu den anderen Bundesländern. Dabei untersuchte er die Kostenstrukturen der Qualifizierungsmaßnahmen, die Durchschnittskosten der Qualifizierungsmaßnahmen pro Teilnahme und Teilnahmetag sowie die Kapazitätsauslastungen der Qualifizierungsmaßnahmen im Bundesländervergleich. Gegenstand der Analyse waren Schulungsmaßnahmen aus dem Bereich „Qualifizierung“ (1. bis 3. Unterebene gemäß DWH), die im Jahr 2006 begonnen hatten und bis 8. Juni 2007 abgeschlossen waren.

Tabelle 19 zeigt die Kostenstruktur der Qualifizierungsmaßnahmen: Insgesamt wurden für Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Zeitraum etwa € 153 Mio. ausgegeben; davon entfielen rund drei Viertel auf Qualifizierung im engeren Sinn (3. Ebene). Ca. € 116 Mio. wurden aus AMSG-Mitteln und etwa € 37 Mio. aus AIVG-Mitteln finanziert.

Die kostenmäßige Bedeutung der (insgesamt überall dominierenden) Bildungsmaßnahmen ist sehr verschieden. Während in Salzburg und Wien über 90% der Mittel für Qualifizierung (3. Ebene) verwendet werden, entfallen in Vorarlberg beinahe 60% der Gesamtkosten auf Orientierung und Aktive Arbeitssuche. Trainingsmaßnahmen nehmen im Burgenland mit knapp 40% den im Ländervergleich größten Finanzanteil ein. Auf die höchsten Durchschnittskosten pro Teilnahme und Teilnahmetag kommen Oberösterreich und die Steiermark. Den höchsten Anteil unterausgelasteter Bildungsmaßnahmen weisen Oberösterreich und Niederösterreich auf; die (absolut) größte Anzahl ungenützter Schulungskapazitäten findet sich ebenfalls in Oberösterreich, gefolgt von Wien und Niederösterreich.

Tabelle 19: Kostenstruktur der Qualifizierungsmaßnahmen

Beihilfenebene:			
	Qualifizierung (1. Ebene):	€ 153.299.652,08	
Gesamtkosten	BM (2. Ebene):	€ 142.253.530,21	
	Qualifizierung i.e.S. (ohne Orientierung,		
	aktive Arbeitssuche, Training) (3.Ebene)	€ 116.212.859,57	
AMSG-Mittel: € 115.995.934,41		ALVG-Mittel: € 37.303.717,67	
Individualkosten:	Maßnahmenkosten:	weitere Kosten:	
€ 19.912.342,24	€ 95.038.083,46	€ 1.045.508,72	
BHW	BM	INV	ALGFortbezug (AD, AB, UD)
DLU	KK	ABF	AST (AS, AG)
ENT	QFB		NH-Fortbezug (ND, ED)
GB	KAN		Ausbildungs-AIG
KBH			WB
KNK			
VOR			

Quelle: Hochrainer 2007; DWH-Würfel: Projektbezogene Aufteilung der Kosten (BAS-TF)

3. EVALUATION

In der Evaluierung von Riesenfelder (1999) über die Wirkung von Trainingsmaßnahmen werden folgende Maßnahmentypen untersucht: Arbeitstraining, Arbeitserprobung, Training von JungakademikerInnen und AbsolventInnentraining⁴¹. Riesenfelder analysiert PST-Daten zu den Förderfällen (1997: 2.946), HSV-Daten (Verbleibskarrieren) und führt telefonische Interviews mit Geförderten und DienstgeberInnen/Trägern durch.

Während JungakademikerInnen und AbsolventInnen direkt am Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt mit Trainingsmaßnahmen zum Ausgleich der fehlenden Berufspraxis gefördert wurden, hatten die an Arbeitstraining oder -erprobung

⁴¹ Von diesen Maßnahmentypen existiert heute nur noch das Arbeitstraining in der beschriebenen Form.

Teilnehmenden meist eine Vorkarriere mit einer problematischen oder prekären persönlichen Arbeitsmarktlage.

Arbeitstraining wies mit einem Schnitt von 154 Tagen die längste Förderdauer auf, gefolgt von JungakademikerInnentraining mit rund 105 Tagen. Arbeitserprobung und AbsolventInnentraining dauerten durchschnittlich etwa drei Monate. Die Förderdauer bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung lag zum Großteil unter drei Monaten, beim Training von JungakademikerInnen und AbsolventInnen zwischen drei und sechs Monaten. Je nach Typ wurden zwischen 13 und 23% der Trainings abgebrochen. Gründe für die Dropouts waren zu gleichen Teilen der Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis und der Beginn einer selbständigen Tätigkeit.

Die Gesamtbeurteilung der Maßnahmen durch die Geförderten fiel überwiegend positiv aus: zwischen 82% (bei JungakademikerInnen) und 73% (im Falle der Arbeitserprobung) der Teilnehmenden fanden, dass sich das Training gelohnt hätte. Zwei bis drei von vier sahen eine Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven, hauptsächlich aufgrund einer Weiterbeschäftigung nach Maßnahmenabschluss.

Am größten war die Beschäftigungswirkung – gemessen am Zuwachs an Tagen in Beschäftigung – mit 57 Prozentpunkten beim AbsolventInnentraining, ebenfalls hoch beim JungakademikerInnentraining (42) und etwas geringer bei Arbeitserprobung und Arbeitstraining (27 bzw. 26 Prozentpunkte). Die längerfristige Beschäftigungsentwicklung verlief bei allen vier Maßnahmentypen positiv. So konnten alle Geförderten im zweiten Jahr nach Maßnahmenende das Niveau der Beschäftigungstage noch weiter ausbauen. Eine stärkere Steigerung der Beschäftigungstage zeigt sich bei Geförderten mit höherer Bildung. Erwartungsgemäß fielen die Integrationseffekte für AbsolventInnen und JungakademikerInnen aufgrund der vorangehenden Ausbildungsphase deutlicher aus.

Im Rahmen der vom [Lutz et al. \(2005\)](#) durchgeführten Untersuchung der Arbeitsmarktförderungen in Österreich von 2000 bis 2003 (Datenquellen: HV, AMS) werden mittels Matchingverfahren (Propensity Score, Nearest Neighbour Matching) die Effekte der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme auf die Ergebnisgrößen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung (bzw. negativ definiert: Reduktion der Zeiten „Out of Labour Force“) geschätzt.

Für Maßnahmen der fachlichen Qualifizierung zeichneten sich für Frauen positive Effekte hinsichtlich der Beschäftigungsintegration, der Erwerbsbeteiligung und der Einkommensentwicklung ab. Bei den Männern führte die Maßnahmenbeteiligung eher zu einer Erhöhung der weiteren Schulungstage.

Beihilfen zu Kurskosten bewirkten gemäß Lutz et al. (2005) eine Erhöhung der Beschäftigungsintegration bei allen Geförderten. Die günstigste Wirkung war bei Frauen zwischen 25 und 45 Jahren zu erkennen. Während langfristige Beschäftigungseffekte durch eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung beobachtet wurden, konnte keine bedeutende Reduktion der Arbeitslosigkeit erzielt werden.

Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche zeigten positive Wirkungen für Frauen bis 45, die von einer Position außerhalb des Arbeitsangebots in Beschäftigung wechselten. Auch die Berufsorientierung zeigte für Frauen stärkere Effekte in Form einer Steigerung des Arbeitsangebots, geringerer Arbeitslosigkeit und höherem Beschäftigungsvolumen. Bei Männern hatte der angebotssteigernde Effekt keine Auswirkungen auf die Beschäftigungsintegration, eine Reduktion der Arbeitslosigkeit konnte nur bei männlichen Jugendlichen festgestellt werden. Trainingsmaßnahmen führten bei behinderten⁴² TeilnehmerInnen zu einer deutlichen und anhaltenden Ausweitung der Beschäftigung. Auch bei Frauen ohne Behinderung konnte ein Rückgang der Zeiten ohne Erwerbsbeteiligung (jedoch nicht der Arbeitslosigkeit) beobachtet werden, während für nicht-behinderte Männer keine signifikanten Effekte zu erkennen waren.

Zusammenfassend konstatiert die Evaluierung von Lutz et al. den Kursmaßnahmen über einen Zeitraum von drei Jahren ab Förderbeginn eher geringe Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Beim durchschnittlichen Effekt auf Tage in Beschäftigung schneiden die Kurskostenbeihilfe und das Arbeitstraining noch am besten ab. Die fachliche Qualifizierung zeigt aufgrund der längeren Teilnahmedauer (Lock-in-Effekt) keine höheren Beschäftigungseffekte. Multipliziert mit der TeilnehmerInnenanzahl ergeben sich die bedeutendsten Gesamteffekte hinsichtlich Tage in Beschäftigung für die aktive Arbeitssuche, die Beihilfe zu Kurskosten und die fachliche Qualifizierung sowie hinsichtlich Tage in Arbeitslosigkeit für die fachliche Qualifi-

⁴² D.s. „codierte“ Behinderte gemäß AMS-Definition

zierung. Bei allen Bildungsmaßnahmen zeigen sich im Zielgruppenvergleich durchwegs bessere Effekte für Frauen.

Die Wirkungsanalyse von Lehner et al. (2007a) untersucht positive Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration der Maßnahmenteilnehmenden und das Verhältnis von kurzfristigen zu langfristigen Effekten. Der untersuchte Personenkreis umfasste 53.485 TeilnehmerInnen an AMS-Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 1999 und korrespondierende Kontrollgruppen⁴³. Zentrale Datenquellen waren u.a. HV-Daten, personenbezogene Auswertungen des AMS sowie die Lohnsteuerstatistik und Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria. Sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die Referenzpersonen wurde für die Jahre 1998, 1999, 2000 und 2005 das Ausmaß ihrer Arbeitsmarktintegration bestimmt.

Der Kernbefund zeigt: Die Einbindung in Qualifikationsmaßnahmen hat sich für die Arbeitslosen positiv auf ihre Arbeitsmarktintegration ausgewirkt; das gilt vor allem auf kurze Sicht (1998–2000), aber in schwächerer Ausprägung auch auf lange Sicht (1998–2005). Die Maßnahmenteilnehmenden übertrafen die Referenzpersonen der Kontrollgruppe in allen vier Dimensionen⁴⁴ der Arbeitsmarktintegration. Die Tatsache, dass die positiven Integrationseffekte für Frauen jeweils ausgeprägter waren als für Männer, deutet auf eine positive Gleichstellungswirkung der Qualifikationsmaßnahmen hin.

Die Investition in Qualifizierungsmaßnahmen während einer Arbeitslosigkeitsperiode warf durch die verbesserte folgende Arbeitsmarktintegration auch nachhaltige Erträge ab: Zwei Drittel der TeilnehmerInnen im Haupterwerbsalter konnten im Jahr 2005 im Schnitt erwarten, um € 1.088,– mehr zu verdienen als ihre Referenzpersonen.

Quantitativ gesehen ist die Maßnahmenwirkung für Personen im Haupterwerbsalter schwächer als für den gesamten Personenkreis. Personen, die in den Jahren 1998

⁴³ Als Basis für die Referenzpersonen wurden alle Personen einbezogen, die im Jahr 1999 arbeitslos waren und an keiner Maßnahme teilgenommen hatten. Aus diesem Personenkreis wurden für jede Person, die im Jahr 1999 an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen hatte, Vergleichspersonen anhand der Merkmalsausprägungen Geschlecht, Alter, Ausbildung, Wohnort, Kinder, Beschäftigungs- und Arbeitslosentage sowie Jahresdurchschnittseinkommen ausgewählt.

⁴⁴ Die Arbeitsmarktpositionierung der Maßnahmenteilnehmenden wurde in vier Dimensionen erfasst: Erwerbsaktive Tage (pro Kalenderjahr), Beschäftigungstage (pro Kalenderjahr), Jahresbeschäftigungseinkommen, Tagesverdienst.

bis 2005 durchgehend arbeitsmarktaktiv, zeigten im Schnitt die schlechtesten Ergebnisse. TeilnehmerInnen, für die nach der Qualifizierung im Jahr 1999 keine weitere AMS-Maßnahme folgte, wiesen die besten langfristigen Wirkungen auf. Insgesamt waren die Effekte hinsichtlich erwerbsaktiver Tage und Beschäftigungstage langfristig schwächer ausgeprägt als in der kurzfristigen Betrachtung.

Auch eine längerfristige Betrachtung der Wirkungen von Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf eine dadurch erzielte Gleichstellung von Frauen und Männern (Lehner et al. 2009) bestätigt diese Ergebnisse: Bei einer Gegenüberstellung der Arbeitsmarktintegration von TeilnehmerInnen an einer Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2003 (8.800 Frauen und 10.700 Männer) mit der Arbeitsmarktintegration von Referenzpersonen zeigt sich, dass die Maßnahmenteilnahme in allen vier untersuchten Dimensionen der Arbeitsmarktintegration (Erwerbsaktivitätstage, Beschäftigungstage, Jahresbeschäftigungseinkommen und Tageseinkommen) kurzfristig (Vor- und Nachbeobachtungszeitraum: 2002 bis 2004) und langfristig (2002 bis 2008) eine positive Wirkung entfaltet. Die positiven Effekte sind für Frauen in allen Dimensionen ausgeprägter als für Männer, die Maßnahmenteilnahme trägt daher langfristig zur absoluten und relativen Besserstellung der Frauen bei⁴⁵.

Eine weitere interviewbasierte Studie von Lehner et al. (2007b) untersucht die Schnittstelle zwischen Qualifizierungsmaßnahmen und dem nachfolgenden Beschäftigungsverhältnis. Um die Unterschiede in der arbeitsmarktpolitischen Ausgangslage zu erfassen, wurde in einem zweistufigen Verfahren zuerst aus den Mikrodaten zu Vor- und Nachkarrieren „typische Personenkreise“ abgegrenzt und dann aus den jeweiligen Personenkreisen Stichproben für Interviews gezogen. Die standardisierten Telefoninterviews erfragten Einschätzungen und Bewertungen der Teilnehmenden hinsichtlich Auswahl der Maßnahmen, eigenem Beitrag (bzw. Druck von Seiten des AMS) zur erneuten Beschäftigungsaufnahme und der Qualität des neuen im Vergleich zum vorangegangenen Arbeitsplatz.

⁴⁵ Der Gleichstellungseffekt unter den Referenzpersonen ist zwar höher als der unter den MaßnahmenteilnehmerInnen, die relative Besserstellung der Frauen bei den Referenzpersonen ist allerdings vor allem auf die negativere Entwicklung bei den Männern zurückzuführen.

Es wurden unter Berücksichtigung der Merkmale Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft und Ausmaß der vorangehenden Beschäftigungsintegration 479 Personen einbezogen, die zwischen August 2005 und Juli 2006 aus einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS abgegangen waren und innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung aufgenommen hatten.

Etwa 30% der Teilnehmenden drückten den Wunsch nach einem Wechsel der beruflichen Tätigkeit aus. So lag der Schwerpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen auf verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsfähigkeit: rund 19% bei einer „Umschulung“, rund 37% bei einer „Weiterbildung“ und rund 36% bei der „Stellensuche“. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden gab an, dass die Auswahl der Schulung „überwiegend eigenen Vorstellungen“ gefolgt sei; bei Frauen und jüngeren Personen lag dieser Anteil noch höher. Für rund ein Drittel untersuchten Personen war die Qualifizierung ein Schritt in einer Kette von Fördermaßnahmen.

Knapp die Hälfte (45%) der Frauen und Männer im Haupterwerbssalter war der Ansicht, dass die Schulung „in hohem Maße“ dazu beigetragen hatte, den nachfolgenden Job zu bekommen; in der Altersgruppe 50+ lag dieser Anteil mit rund 28% indes deutlich niedriger. 79% der befragten Personen konnten im Nachbeobachtungszeitraum mehr als die Hälfte der theoretisch möglichen Arbeitstage tatsächlich in Beschäftigung umsetzen. Für jede zweite Person brachte das erste Beschäftigungsverhältnis nach der Qualifizierungsmaßnahme eine Veränderung des beruflichen Tätigkeitsfeldes mit sich. Unter Frauen (56%) lag dieser Anteil deutlich höher als unter Männern (39%). Eine von zwei Personen, die seit Abgang aus der Maßnahme „überwiegend beschäftigt“ war, nahm insgesamt eine Verbesserung am neuen Arbeitsplatz wahr. Knapp ein Drittel (31,8%) drückte gleichbleibende Zufriedenheit aus. Eine Verschlechterung konstatierten rund 15%. Etwa 30% stellten bei einzelnen Arbeitsplatzmerkmalen⁴⁶ eine Verschlechterung gegenüber der letzten Beschäftigung fest, rund 20% äußern sich als zufriedener. Frauen und besonders WiedereinsteigerInnen konstatierten tendenziell eher eine Verschlechterung bei der Wochenarbeitszeit, bei der Position in der Firma und dem Stresslevel.

⁴⁶ Inhalt der Tätigkeit, Lage der Arbeitszeit, Ausmaß der Wochenarbeitszeit, Verdienst, Position in der Firma, Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort, Ausmaß an Stress bzw. an körperlicher Belastung

In einer weiterführender Analyse setzten die AutorInnen die Befragungsergebnisse in Zusammenhang mit dem Ausmaß der vorangehenden Beschäftigungsintegration. Ergebnis: Die Eingangsvoraussetzungen nahmen oft entscheidenden Einfluss darauf, wie gut die TeilnehmerInnen die Qualifizierungsmaßnahmen nützen konnten. Generell betrafen Aufnahmen von Beschäftigungsverhältnissen in gut der Hälfte (52%) der Fälle die Rückkehr zu einem/r früheren ArbeitgeberIn oder den direkten Wechsel von einer Beschäftigung in eine andere. Das größte Risiko der Verschlechterung ihrer Arbeitsplatzbedingungen traf also jene Personen, die aus der Arbeitslosigkeit kamen (und zu einem guten Teil in Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden waren). Dennoch gab rund die Hälfte der Befragten im neuen Beschäftigungsverhältnis eine „größere Zufriedenheit“ an.

Lechner et al. (2007) untersuchen in ihrer mikroökonomischen Evaluierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich (Daten: HV, AMS; Vergleich mittels Propensity Score bzw. Caliper Matching) aus dem Bereich der Bildungsmaßnahmen Arbeitstraining (FBT), Aktive Arbeitssuche (FBA) und Qualifizierungsmaßnahmen (FBQ). Die Analyse konzentriert sich auf Personen im Altersegment von 25 bis 50 Jahren, die im Zeitraum 2000 bis 2002 von ungeförderten Beschäftigung in Arbeitslosigkeit wechselten und an einer entsprechenden Förderung teilnahmen. Vergleicht man die TeilnehmerInnenstruktur, so fällt auf, dass Qualifizierungsmaßnahmen mit 62,2% den höchsten Frauenanteil aufweisen. Etwa jede/r fünfte Teilnehmende an Arbeitstraining weist eine Behinderung auf, ein Großteil kann maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen und im Schnitt haben FBT-Geförderte in den drei Jahren vor Programmstart deutlich niedrigere Beschäftigungsquoten als NichtteilnehmerInnen. Der Anteil der WienerInnen ist mit 65% bei der Aktiven Arbeitssuche besonders hoch. In Regionen mit höherer Arbeitslosigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an FBT; mit dieser Maßnahme werden verstärkt Frauen gefördert. Die Merkmale „weiblich“ und „Behinderung“ erhöhen die Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Qualifizierungsmaßnahme ebenso wie eine längere vorhergehende Beschäftigungsdauer und die Zugehörigkeit zu einer jüngeren Altersgruppe.

Die vergleichsweise geringste Beschäftigungswahrscheinlichkeit ohne Maßnahme hatten erwartungsgemäß Teilnehmende in Arbeitstraining. Personen in Qualifizierungsmaßnahmen hatten nach der Maßnahme eine ähnliche Beschäftigungswahrscheinlichkeit wie vergleichbare NichtteilnehmerInnen. Dennoch kann bei Qualifizierungsmaßnahmen am Ende des dreijährigen Nachbeobachtungszeitraums der größte positive Beschäftigungseffekt festgestellt werden. Die Aktive Arbeitssuche weist für das Alterssegment 25 bis 30 Jahre geringe positive Effekte auf. Im Alterssegment 31-44 Jahre erhöht die Teilnahme in FBQ die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nur unwesentlich. Personen über 45 Jahre konnten von den Förderungen im Bereich der beruflichen Mobilität nicht profitieren, für Arbeitstraining wird hier sogar ein negativer Effekt festgestellt. Geschlechtsspezifische Analysen zeigen, dass die positive Wirkung von Aktiver Arbeitssuche und Qualifizierungsmaßnahmen ausschließlich von Frauen stammen. Die Effekte lassen mit zunehmender Bildung nach: Lediglich für Personen mit Pflichtschulabschluss zeigen sich nach drei Jahren noch geringe positive Effekte. Der Gesamtbefund zu den betrachteten Qualifizierungsmaßnahmen fällt daher nicht eindeutig aus. Lechner et al. (2007) kommen zu dem Schluss, dass die Effekte für Teilnehmerinnen besser ausfallen als für Teilnehmer (vgl. auch Lutz et al. 2005), mit zunehmender Bildung nachlassen, und dass längere Programme einen bedeutenden Lock-In-Effekt aufweisen.

Eine interessante Ergänzung zu den vorwiegend ökonometrischen Wirkungsanalysen bieten die Studien von Paier (2008) und Riesenfelder und Wetzel (2009), die die verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen stärker differenzieren und auch das Zustandekommen der jeweiligen Kursteilnahme rekonstruieren, um die Effekte auf einschlägige Beschäftigung und Einkommen besser beurteilen zu können.

Paier (2008) vergleicht Integrationsverläufe verschiedener Personengruppen auf der Grundlage von Befragungen von rund 600 TeilnehmerInnen des Jahres 2006 und 300 Betrieben in der Steiermark. Anhand einer Faktorenanalyse zeigt Paier, dass die Variablen Branchenzugehörigkeit (gemessen am letzten Beruf), Dauer der Arbeitslosigkeit und Schulungsinhalte jene Faktoren sind, die die Integrationsverläufe stark beeinflussen. Die arbeitsmarktpolitische Intervention wirkt sich demnach vor allem in

Verbindung mit der Berufsbiografie aus; Einzelne Kurstypen zeigen je nach Herkunftsberuf teilweise sehr unterschiedliche Ergebnisse. Zusätzliche Faktoren wie etwa Mobilitätseinschränkungen, individuelle Interessen, das Wissen über Betriebe in der jeweiligen Region oder spezifische betriebliche Rekrutierungsmuster sowie das Verfügen über entsprechende soziale Netzwerke⁴⁷ beeinflussen das Zustandekommen einer ausbildungsangemessenen Beschäftigung.

Die Ausbildungsadäquatheit der nachfolgenden Beschäftigung wird von Paier durch fachliche, positionelle, finanzielle und arbeitszeitbezogene Kriterien bestimmt. 70% der befragten TeilnehmerInnen arbeiten in einem Beruf, der der Qualifizierungsmaßnahme entspricht. Ein Vergleich der beruflichen Stellung vor und nach der Schulung zeigt einen leichten Upgrading-Effekt von ungelernten und angelernten ArbeiterInnen zu FacharbeiterInnen und Angestellten ohne Leitungsfunktionen. Die TeilnehmerInnen konnten ihre Wochenarbeitszeiten in Richtung Vollbeschäftigung leicht erhöhen, 60% gaben an, im nachfolgenden Beschäftigungsverhältnis ihrer Qualifikation entsprechend entlohnt zu werden. Generell verläuft die Integration von spezifischen Ausbildungen (handwerklich-technische Ausbildungen mit Lehrabschlussprüfung oder gleichwertigen Zertifikaten) schneller und besser als die der TeilnehmerInnen mit weniger spezifischen Ausbildungen und/oder ohne allgemein anerkannte Zertifikate. Als besonders problematisch stellen sich Büro- und EDV-Ausbildungen ohne Lehrabschluss heraus, die in allen möglichen Kombinationen mit vorheriger beruflichen Ausbildungen unterdurchschnittliche Integrationsquoten aufweisen, aber traditionell einen Großteil der SchulungsteilnehmerInnen stellen. Die höchsten Integrationsquoten werden zwölf Monate nach Schulungsende hingegen von einer relativ kleinen Gruppe (rund 20% der Befragten) mit bestimmten handwerklich-technischen Maßnahmen (Automatisierung, CNC, Schweißtechnik, Elektronik / Elektrotechnik / Kommunikationstechnik mit Lehrabschluss) erzielt.

Riesenfelder und Wetzels (2009) befragten 1.600 Personen, die in den Jahren 2007 oder 2008 an einer Qualifizierungsmaßnahme in den Schwerpunktbereichen Bau,

⁴⁷ 33% der Befragten gaben an, die nachfolgende Beschäftigung über Beziehungen gefunden zu haben, rund 17% über Stelleninserate in der Zeitung, rund 16% über Stellen vom AMS und rund 15% über unaufgeforderte Bewerbungen.

Büro, Gesundheit oder Metall teilgenommen und innerhalb von drei Monaten nach Ende des Kurses eine Beschäftigung aufgenommen haben. Die Kurse wurden auf der Grundlage der subjektiven Einschätzungen der Befragten in Kurse mit Fokus auf fachliche Qualifizierung (Weiterbildung im selben Beruf oder Umschulung) und Kurse mit Aktivierungsschwerpunkt unterteilt. Insgesamt 62,5% aller Qualifizierungen wurden als Weiterbildung im Beruf eingestuft. Während diese Einstufung für 80% der Kurse im Bereich Bau zutrifft, ist der Anteil z. B. im Metallbereich mit 62% wesentlich geringer. Die geringste Bedeutung kommt der berufsinternen Weiterbildung im Gesundheitsbereich zu, hier werden Kurse vorwiegend zur Umschulung in ein neues Berufsfeld genutzt. Dieser Verteilung auf geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich frequentierte Bereiche⁴⁸ entspricht auch die unterschiedliche geschlechtsspezifische Umschulungsquote, die sich vor allem bei Langzeitbeschäftigungslosen zeigt: 71% aller langzeitbeschäftigungslosen Frauen nehmen an einer Umschulung teil, hingegen nur 46,5% der langzeitbeschäftigungslosen Männer, die mit ihren Kursteilnahmen wesentlich stärker im Berufsfeld des Herkunftsberufs bleiben.

Ein Vergleich unterschiedlicher Formen des Zugangs zum jeweiligen Kurs (Eigeninitiative, vor allem von BeraterInnen initiiert, gemeinsam) zeigt ein starkes altersspezifisches Gefälle (Jüngere suchen sich Kurse viel öfter selbst aus) sowie einen größeren Einfluss der BeraterInnen im Vorfeld einer Kursteilnahme bei Personen mit Migrationshintergrund. 48% der Befragten wurden dem Typ „proaktive Kurswahl“ zugeordnet, 14% dem Typ „reaktive Kurswahl“, 15% dem Typ „kommunikative Kurswahl“ (hoher Anteil der BeraterInnen, aber Vorstellungen der Befragten ebenfalls berücksichtigt) und 11% dem Typ „kooperative Kursauswahl“, der Rest entspricht „Mischvarianten“. Während von den Befragten die eigenständige proaktive Kursauswahl am besten bewertet wird, zeigt die kooperative Kursauswahl die besten Ergebnisse hinsichtlich nachfolgender Integration in den Arbeitsmarkt. Die AutorInnen schließen daraus, dass

⁴⁸ Frauen sind in erster Linie in Kursen der Bereiche Gesundheit und Büro zu finden, der Frauenanteil in den traditionell männerdominierten Bereichen Metall und Bau liegt unter 10%. In den von Frauen frequentierten Bereichen überwiegen langzeitbeschäftigungslose TeilnehmerInnen (57% aller TeilnehmerInnen im Bereich Gesundheit), während in den männerdominierten Bereichen dieser Anteil sehr niedrig ist (7% im Bereich Bau), was auch auf die saisonal bedingte Arbeitslosigkeit in diesen Bereichen (viele TeilnehmerInnen mit Wiedereinstellzusage) zurückzuführen ist.

das gemeinsame Wissen von BeraterInnen und KursteilnehmerInnen die beste Grundlage für eine erwerbskarrierenorientierte Weiterbildungsplanung bietet.

Hinsichtlich des Zugangs zur nachfolgenden Beschäftigung zeigt sich, ähnlich wie in der Untersuchung von Paier (s.o.), dass persönlichen Kontakten eine zentrale Rolle zukommt⁴⁹. 40% der Befragten konnten auf diese Weise eine neue Beschäftigung finden, 26% über den privaten Anzeigenmarkt und 18% über die Vermittlung durch das AMS. 82% der ehemaligen TeilnehmerInnen von Kursen im Bereich Gesundheit, 70% der TeilnehmerInnen von Kursen im Bereich Bau und 60% der TeilnehmerInnen von Kursen im Bereich Metall nahmen nach dem Kurs eine Beschäftigung auf, die einen berufseinschlägigen Zusammenhang aufweist. Deutlich geringer ist dieser Anteil bei den Kurstypen Büro (47%) und Aktivierung (27%).

Die Einschätzung, dass der jeweilige Kurs zumindest teilweise einen Zusammenhang zur nachfolgenden Beschäftigung aufweist, steht interessanterweise in keinem engen Zusammenhang zur Frage, ob der Kurs auch einen Beitrag zum Finden dieser Beschäftigung geleistet hat, was auf Unterschiede bei den Suchpräferenzen und Suchstrategien zurückzuführen ist.

Neben der Befragung von ehemaligen TeilnehmerInnen untersuchen Riesenfelder/Wetzel auch die Erwerbskarrieren der TeilnehmerInnen. Bei 42% der Befragten hat sich das Einkommen in der neuen Tätigkeit verbessert, bei ebenfalls 42% gab es keine Änderung, 17% mussten eine Einkommensverschlechterung hinnehmen, die allerdings häufig durch eine starke Reduktion der Arbeitszeit (um mindestens zehn Wochenstunden) bedingt ist. Bei der Betrachtung der Erwerbsintegration nach Kursbesuch wird deutlich, dass sich die (verglichen mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten) teilweise widersprüchlichen und insgesamt eher schlechten Ergebnisse von Qualifizierungsmaßnahmen in vielen Wirkungsanalysen aus sehr unterschiedlichen Effekten für die jeweiligen Teilpopulationen ergeben, was durch die Untergliederung in verschiedene Kurstypen noch besser sichtbar wird. Während z.B. bei 80% der

⁴⁹ Das ist vor allem im Zusammenhang mit den weiter oben dargestellten Ergebnissen der ökonometrischen Schätzungen der *durchschnittlichen* Effekte, die den Qualifizierungsmaßnahmen zugerechnet werden, wichtig. Berücksichtigt man neben den ungleich verteilten persönlichen Kontakten auch die verschiedenen betrieblichen Rekrutierungswege bzw. Auswahlentscheidungen, dann wird deutlich, dass die Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen eben nicht nur von diesen selbst abhängt.

TeilnehmerInnen an Aktivierungskursen ein Zuwachs der Beschäftigungstage in den 6 Monaten nach Kursende gegenüber den 6 Monaten davor zu beobachten ist, haben nur 64% der TeilnehmerInnen an Kursen im Bereich Bau einen Zuwachs der Beschäftigungstage zu verzeichnen. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen kann durch die sehr niedrige Integration der ersten (ähnliches gilt für die sehr positiven Effekte bei WiedereinsteigerInnen) sowie die sehr hohe Integration der zweiten Gruppe (Arbeitslosigkeit saisonal bedingt) vor der Kursteilnahme erklärt werden.

Riesenfelder (2010) analysiert in der „Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten“ unter anderem die Erwerbseffekte und Struktur der TeilnehmerInnen der Kurskostenförderungen in Kärnten. Kurskostenförderungen hatten in Kärnten einen Anteil von 9% des Förderangebotes. Sie werden seltener als der Durchschnitt aller Angebote von Langzeitarbeitslosen und häufiger von WiedereinsteigerInnen bezogen. Bei Langzeitarbeitslosen und WiedereinsteigerInnen haben Kurskostenförderungen überdurchschnittliche Erwerbseffekte (Zuwachs an Beschäftigungstagen). Die Netto-Erwerbseffekte (d.h. die Effekte im Vergleich zu einer Gruppe ohne Förderung) fallen bei Älteren besonders gut aus.

Sting und Leitner (2012) von der Abteilung für Sozial- und Integrationspädagogik der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt erstellten in Kooperation mit dem AMS Kärnten eine Studie zur Entwicklung, Erprobung und wissenschaftlichen Begleitung eines innovativen Berufsorientierungskurses S.T.I.N.G. Der Kurs unterscheidet sich in vielen Bereichen von herkömmlichen Bildungs- und Schulungsmaßnahmen des AMS. Aktivitäten außerhalb der Seminarräume, erlebnis-pädagogische Inhalte und Prozesse informellen Lernens sowie die bedürfnisorientierte, individuelle Zugangsweise ermöglichen insbesondere jenen Jugendlichen, die Schwierigkeiten haben am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder herkömmliche Maßnahmen häufig abbrechen, ein Auffangbecken und eine berufliche Orientierung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Bedürfnisse. Obwohl es strukturell und inhaltlich noch Veränderungs- und Optimierungsbedarf gibt, wurde das Pilotprojekt gut angenommen. Dies kommt zum einen in der hohen Vermittlungsquote, insbesondere aber in der hohen Zufriedenheit der KursteilnehmerInnen zum Ausdruck. Die Ergebnisse sprechen dafür das Projekt mit angepasstem und optimier-

tem Curriculum noch einmal durchzuführen, bei der Umsetzung die Ergebnisse der vorliegenden Evaluation zu berücksichtigen und es wieder begleitend zu evaluieren, um es zu einer fixen Bildungsmaßnahme des AMS weiterzuentwickeln.

LITERATUR

AMS (2002), Bundesrichtlinie (FBM1) „BGS/AMF/1102/9824/2002“, gültig ab 1.9.2002

AMS (2006), Vorstandsrichtlinie (BM1) „BGS/AMF/0722/9930/2006“, gültig ab 1.1.2007

AMS (2006), Bundesrichtlinie (BM2) „BGS/AMF/0722/9932/2006“, gültig ab 1.1.2007

AMS (2008), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9953/2008“, gültig ab 17.11.2008

AMS (2009), Vorstandsrichtlinie (BM1), „BGSAMF/0722/9935/2008“, gültig ab 1.1.2009

AMS (2009), Bundesrichtlinie (BM2) „BGS/AMF/0722/9934/2008“, gültig ab 1.1.2009

AMS (2009), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9958/2009“, gültig ab 22.6.2009

AMS (2010), Vorstandsrichtlinie (BM1) „BGS/AMF/0722/9872/2009“, gültig ab 1.1.2010

AMS (2010), Bundesrichtlinie (BM2) „BGS/AMF/0722/9930/2009“, gültig ab 1.8.2010

AMS (2010), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9933/2009“, gültig ab 19.7.2010

AMS (2011), Vorstandsrichtlinie (BM1) „BGS/AMF/0722/9903/2010“, gültig ab 1.1.2011

AMS (2011), Vorstandsrichtlinie (BM1) „BGS/AMF/0722/9958/2011“, gültig ab 1.8.2011

AMS (2011), Bundesrichtlinie (BM2) „BGS/AMF/0722/9946/2011“, gültig ab 1.10.2011

AMS (2011), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9997/2011“, gültig ab 1.6.2011

AMS (2011), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9970/2011“, gültig ab 11.7.2011

AMS (2012), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9930/2011“, gültig ab 1.1.2012

AMS (2013), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9976/2012“, gültig ab 1.1.2013

2. Stabilitätsgesetz, BGBl. I Nr. 35/2012; kundgemacht am 24. 4. 2012

Aumayr, C., Blien, U., Dauth, W., Hujer R., Janisch, D., Kernitzkyi, M., Kirschner E., Kobltschnig R., Woitech, B., Wolf, K. (2009), Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2001-2007 – Eine regionalökonomische Evaluierung, Studie im Auftrag des BMASK, kofinanziert von der Europäischen Kommission.

- Dornmayr, H., Stockbauer, U., (2001), Evaluation ausgewählter Bildungsmaßnahmen – AMIMBOS⁵⁰, AMS Info 47
- Hochrainer K., (2007): Kosten und Kapazitätsauslastungen arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen in Wien im Bundesländervergleich, Evaluierung Juni 2007, BMWA Sektion II
- Hofstätter, M., Zajic, B., (2009), Evaluierung von AMS-Qualifikationsmaßnahmen – Personen, die keine Beschäftigung aufnehmen konnten – Einfluss von AMS-Förderungen auf die Erwerbskarriere, Kurzbericht
- Kernbeiß, G., Lehner, U., Wagner-Pinter, M. (2006), Qualifizierung lohnt – Resultate einer kontrollgruppenbasierten Wirkungsanalyse von Maßnahmen der AMS-Landesgeschäftsstellen Niederösterreich und Wien, Wirkungsanalysen von AMS-Maßnahmen Band 1
- Landauer, D. (2012), AMS-Kursverhalten – Antritte, Abbrüche, Beendigungen; Teil 2 der Studie „Frühe BildungsabbrecherInnen in Wien“; Datenanalyse, Interventionsansätze, Handlungsperspektiven
- Lechner, M., Miquel, R., Werner, S., Wiehler, S., (2007), Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Studie im Auftrag des BMWA
- Lehner, U., Kernbeiß, G., Wagner-Pinter, M. (2007a), Die Langzeitwirkung arbeitsmarktpolitischer Qualifikationsmaßnahmen, Bericht Februar 2007
- Lehner, U., Kernbeiß, G., Wagner-Pinter, M. (2007b), Qualifizierungsmaßnahmen – und danach ein tragfähiger Beschäftigungseinstieg?, AMS Projektbericht
- Lehner, U., Städtner, K., Wagner-Pinter, M., (2009), Die langfristige Wirkung von AMS-Maßnahmen – Zwei Perspektiven auf den Gleichstellungseffekt – Österreich 2002/2008, Studie im Auftrag des AMS Österreich
- Loidl-Keil, R., Sagl, M. (2008), Evaluation Arbeitstrainingszentrum Oberösterreich – Akzentuierung von Stabilisierung und Übergängen
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2005): Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderungen 2000-2003, Studie im Auftrag des BMWA, Endbericht

⁵⁰ AMIMBOS = arbeitsmarktbezogene aktivierende und integrative Maßnahmen sowie Maßnahmen der Berufsorientierung

- Paier, D. (2008), Ausbildungsadäquate Beschäftigung, Studie im Auftrag des AMS Steiermark
- Riesenfelder, A. (1999), Evaluierung von Trainingsmaßnahmen, L&R Sozialforschung, Wien 1999
- Riesenfelder, A. (2000), Evaluierung von Kursen im EDV- und kaufmännischen Bereich, L&R Sozialforschung, Wien 2000
- Riesenfelder, A., (2002), Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt VII: Evaluierung von Kursen im EDV- und kaufmännischen Bereich, AMS Report 30
- Riesenfelder, A., Wetzel, P. (2009a), Evaluierung von AMS-Kursen und deren Effekte auf einschlägige Beschäftigung und Einkommen, Studie im Auftrag des AMS Österreich
- Riesenfelder, A., Wetzel, P. (2009b), Evaluierung von AMS-Kursen und deren Effekte auf einschlägige Beschäftigung und Einkommen – Schwerpunkt Migrationshintergrund, Studie im Auftrag des AMS Österreichs
- Riesenfelder, A., (2010), Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten
- Schedlberger, M. (2007): Deskriptive Ergebnisse der Organisationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006“
- Stoppacher, Z., (2000), Evaluierung von AMS-geförderten Telelern-Projekten in der Steiermark
- Sting, S., Leitner, S. (2012), Innovative Schulungen mit Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen, Studie im Auftrag und Kooperation des AMS Kärnten
- Traar (2002), Evaluierung der vom AMS Burgenland geförderten FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen, Endbericht für das AMS Burgenland, Eisenstadt 2002
- Wagner-Pinter, M. (2004), Welche Branchen nutzen die Qualifikationsanstrengungen von Arbeitslosen? Synthesis Kurzbericht 4/04

II.III. Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) und für Beschäftigte in Kurzarbeit (QfB-KUA) im Rahmen des ESF; Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe (QfB-Tourismus); Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB)

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und für Beschäftigte in Kurzarbeit

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Operationellen Programme der neuen ESF-Förderperiode 2007-2013 für das Ziel 2, Schwerpunkt 1, und Phasing-Out Burgenland wurden seitens des BMASK um die Förderbarkeit der Qualifizierung im Rahmen der Kurzarbeit ergänzt. Ziel ist, im Rahmen von Kurzarbeit die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und überbetrieblich sinnvolle Qualifizierung zu nutzen, damit durch „Qualifizierung in der Krise“ die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit und die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

Die mit 1. Jänner 2013 in Kraft getretenen Bundesrichtlinien des AMS „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und für Beschäftigte in Kurzarbeit im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“, Ziel Beschäftigung (Schwerpunkt 1) und Phasing Out (Schwerpunkt 1.1.), regeln die Förderung von einzelbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen für eine/-n oder mehrere ArbeitnehmerInnen, Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Qualifizierungsverbänden sowie Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Kurzarbeit.

Mit diesen Beihilfen werden die für Unternehmen entstehenden Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen gefördert, gesundheitsfördernde Maßnahmen allerdings nur in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung. Mit den Förderungen werden einerseits die Weiterbildungsaktivitäten für die ArbeitgeberInnen erleichtert, andererseits die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen und damit auch die Erhaltung von Arbeitsplätzen, v. a. bei Kurzarbeit, durch Qualifizierung gesichert.

Der förderbare Personenkreis umfasst ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre, die an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Productive-Aging-Konzepten⁵¹ in Qualifizierungsverbänden teilnehmen, niedrig qualifizierte Frauen oder WiedereinsteigerInnen, ältere ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren, alle ArbeitnehmerInnen die im Rahmen einer Kurzarbeitsvereinbarung Ausfallstunden für Qualifizierungsmaßnahmen verwenden und dafür eine geförderte Qualifizierungsunterstützung beziehen, sowie überlassene ArbeitnehmerInnen von gewerblichen ArbeitskräfteüberlasserInnen, sofern die Qualifizierung im Rahmen der Kurzarbeit erfolgt (keine Förderung durch die Aufleb GmbH). Um Engpässe an qualifiziertem Personal zu reduzieren, können aber auch ArbeitnehmerInnen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens (auch Ausbildungen mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung) gefördert werden. Ausbildungen die unter diese Sonderregelung fallen sind nur förderbar, wenn die Maßnahme bis spätestens 31.12.2012 beginnt und bis spätestens 30.9.2014 beendet wird.

Die Programmsteuerung sieht folgende Quoten⁵² vor:

- » Mindestens 50 % der geförderten Personen müssen Frauen sein und mindestens 50 % der zur Verfügung stehenden Mittel müssen für die Förderung von Frauen vorgesehen werden.

⁵¹ Mit dem Productive-Aging-Konzept werden für die involvierten Betriebe bzw. Betriebsteile lebenszyklisch orientierte Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt um die Arbeitsfähigkeit der älteren AN zu erhalten und ein Gleichgewicht zwischen den Altersgruppen herzustellen bzw. abzusichern.

⁵² Diese Quoten beziehen sich auf das gesamte ESF-Programm für den Zeitraum 2007-2013.

- » Mindestens 40 % der für Frauen zur Verfügung stehenden Mittel sollen für ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre verwendet werden.
- » Mindestens 50 % der zur Verfügung stehenden Mittel sind für die Förderung von einzelbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen vorzusehen.

Die Programmvorgaben gelten nicht für die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in Kurzarbeit.

Die Beihilfen können im Prinzip alle ArbeitgeberInnen erhalten; ein Schwerpunkt liegt aber auf KMU's⁵³. Bei einer Förderung im Rahmen von Qualifizierungsverbänden müssen sich mindestens drei ArbeitgeberInnen einer Region oder eines Clusters zusammenschließen haben und mindestens 50% der beteiligten ArbeitgeberInnen müssen KMU's sein. Zusätzlich müssen ein Netzwerkmanagement, in das jede/-r beteiligte ArbeitgeberIn eine/n VertreterIn entsendet, aufgebaut und Vereinsstatuten festgelegt werden. Beim Ziel Beschäftigung – Schwerpunkt 1 muss auch ein Qualifizierungsprogramm im Rahmen eines Productive-Aging Konzeptes bei allen beteiligten ArbeitgeberInnen durchgeführt werden.

Die Auswahl der Maßnahme erfolgt durch das Unternehmen in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen. Das Unternehmen muss einen Bildungsplan (Ziele der Qualifizierung etc.) oder ein Ausbildungskonzept (Qualifizierung bei Kurzarbeit) in Bezug auf den/die SchulungsteilnehmerIn erstellen und dem AMS vorlegen. Die gewählte Qualifizierungsmaßnahme muss arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und überbetrieblich verwertbar sein.

Die Förderungen erfolgen in Form eines Kostenersatzes zu den Schulungskosten. Die Beihilfe beträgt maximal € 10.000,- je TeilnehmerIn. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als zwei Jahre dauern, erhöht sich diese Obergrenze um 50%.

⁵³ Von der Beihilfenförderung ausgenommen sind das AMS, juristische Personen öffentlichen Rechts, politische Parteien, der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie radikale Vereine.

Im Rahmen des ESF-Ziel Beschäftigung – Schwerpunkt 1 werden 70% der anerkegnbaren Schulungskosten für ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre (30% sind von den ArbeitgeberInnen zu tragen) gefördert. 60% der Förderung erhalten ArbeitnehmerInnen zwischen 45 und 50 Jahre, TeilnehmerInnen an Qualifizierungsverbänden, Frauen (höchstens Lehrabschluss oder mittlere Schule), WiedereinsteigerInnen (hier sind 40% von den ArbeitgeberInnen zu übernehmen) und 66,7% erhalten FörderwerberInnen im Gesundheits- und Sozialwesen (33,3% sind von den ArbeitgeberInnen zu tragen). Für Frauen in diesem Bereich beträgt die Förderhöhe 75%. (25%: ArbeitgeberInnen).

Im Falle der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit beträgt die Förderung 60% der Kurskosten. 40% der Qualifizierungskosten übernimmt der/die ArbeitgeberIn. Die Hälfte der förderbaren Kosten wird aus AMS-Mitteln und aus ESF-Mitteln bezahlt.

Im Rahmen des ESF-Ziels Phasing Out – Schwerpunkt 1.1. beträgt die Höhe der Förderung 80% der anerkegnbaren Kursgebühren für ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahre in KMU's. Im Fall von Großbetrieben beträgt die Förderhöhe 70%. 20% bzw. 30% der Qualifizierungskosten sind von den ArbeitgeberInnen zu übernehmen.

ArbeitnehmerInnen zwischen 45 und 50 Jahren, TeilnehmerInnen in Qualifizierungsverbänden, ArbeitnehmerInnen, die als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre oder eine mittlere Schule aufweisen, erhalten 70% der Schulungskosten in KMU's bzw. 60% in Großbetrieben (30% bzw. 40% sind von den ArbeitgeberInnen zu tragen). Im Rahmen der Sonderregelung Gesundheits- und Sozialwesen erhalten die FörderwerberInnen 75% und 25% übernimmt der/die ArbeitgeberIn.

Im Falle der Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten im Rahmen von Kurzarbeit beträgt die Höhe der Förderung 70% der anerkegnbaren Kursgebühren in KMU's und 60% in Großbetrieben.

30% bzw. 40% der Qualifizierungskosten sind von den ArbeitgeberInnen zu übernehmen.

Die Förderung wird zu 75% vom Europäischen Sozialfonds übernommen. Die restlichen 25% der Förderung werden national kofinanziert (AMS).

Die gesetzliche Grundlage bilden die §§ 34 und 37c AMSG (Reform 2009 – siehe auch Pkt. I.III).

1B. Reformschritte

1995 – ERSTE RICHTLINIEN DES AMS (MQU)

Auf Grundlage des österreichischen Programmplanungsdokuments im Rahmen des ESF wurden die ersten Richtlinien des AMS zur Beihilfe zur MitarbeiterInnenqualifikation erlassen. Die Richtlinie zum Ziel 4 setzte für die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten Personen österreichweite Standards fest. Anders als im Ziel 4, das horizontal über Österreich gelegt war, waren die Ziele 1⁵⁴, 2⁵⁵ und 5b⁵⁶ an regional-spezifischen Aspekten des Arbeitsmarktes orientiert. Es gab noch keine Programmsteuerung und der förderbare Personenkreis wurde relativ breit gehalten. Gefördert wurden ArbeitnehmerInnen, die durch den strukturellen Wandel von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wie z. B. ältere, nicht entsprechend qualifizierte oder unqualifizierte ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitnehmerInnen, die in besonderem Maße von der Öffnung der Grenzen betroffen sind. Außerdem ArbeitnehmerInnen in Schlüsselpositionen (z.B. VorarbeiterInnen oder AbteilungsleiterInnen), die in verantwortlicher Position MitarbeiterInnen führen oder nach der Schulung führen sollen und saisonbeschäftigte ArbeitnehmerInnen. Weiters konnten schon KMU (weniger als 250 beschäftigte Personen) gefördert werden.

2000 – REFORM: NEUE RICHTLINIEN DES AMS (QFB)

Mit der neuen Programmplanungsperiode 2000-2006 wurden seitens des AMS neue Richtlinien „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des ESF (Ziel 3

⁵⁴ Förderung der Entwicklung und der strukturellen Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand.

⁵⁵ Umstellung der Regionen, die von der rückläufigen industriellen Entwicklung schwer betroffen sind.

⁵⁶ Förderung der Entwicklung des ländlichen Raumes durch Erleichterung der Entwicklung der Strukturanpassung der ländlichen Gebiete.

Schwerpunkt 4 und Ziel 1 Maßnahme 4)“ (QFB) erstellt. Diese Richtlinien regeln die Förderung von einzelbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen für eine/-n oder mehrere ArbeitnehmerInnen, Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Qualifizierungsverbänden (z.B. Erprobung von Telearbeit in KMU oder Erprobung neuer Lernformen) und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Job-Rotations-Projekten österreichweit (Ziel 3) und im Burgenland (Ziel 1). In diesen Richtlinien wurden bereits Zielgruppen (Frauen, Ältere, unqualifizierte Männer) definiert. Es gab zwar noch keine Programmsteuerung, doch wurde bereits im Rahmen des Gender Mainstreaming festgelegt, dass 50% der Geförderten Frauen sein müssen.

Die Höhe der Förderung betrug zwei Drittel der Kurskosten, die zu je 50% vom AMS und vom ESF übernommen wurden. Ein Drittel bezahlte der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin (Ziel 3). Bei Ziel 1 betrug die Höhe der Beihilfe drei Viertel der förderbaren Kosten (Kursgebühren/Personalkosten). Davon wurden vom Europäischen Sozialfonds 75% übernommen. Die restlichen 25% wurden national kofinanziert (AMS und/oder Land Burgenland). Ein Viertel der Kosten wurde von den ArbeitgeberInnen übernommen.

2002 – REFORM

Mit der Bundesrichtlinie vom 1. 11. 2002 wurde die Sonderregelung für das Bauwesen (NACE Code 45) festgesetzt. Durch die Erweiterung des förderbaren Personenkreises in diesem Bereich (Männer unter 45 Jahre) wird ein Beitrag zur Beschäftigungssicherung von ArbeitnehmerInnen, die im besonderen Ausmaß von Saisonarbeitslosigkeit bedroht sind, geleistet. Diese war vorerst auf die jeweilige Wintersaison befristet. Die Befristung wurde aber im Jahr 2004 durch den Verwaltungsrat aufgehoben und die Sonderregelung bis zum Ende der ESF-Programmperiode verlängert. Die Sonderregelung für das Bauwesen galt nur mehr für bis längstens 30. April 2007 eingebrachte Förderungsbegehren.

2003 – REFORM

Mit der Bundesrichtlinie vom 1. Jänner 2003 wurde – entsprechend dem Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, Engpässe an qualifizierten Personal im

Bereich Gesundheits- und Sozialwesen zu reduzieren – die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Bereich⁵⁷ ermöglicht.

2007 – REFORM

Bundesrichtlinien GZ: BGS/AMF/0722/9996/2007 vom 1. März. 2007 (Ziel 2) und GZ: BGS/AMF/0722/9995/2007 vom 1. März. 2007 (Phasing Out)

- » Es wurden folgende Richtlinienanpassungen vorgenommen:
- » Verankerung der Programmsteuerung in der Richtlinie. Diese obliegt den Landesorganisationen. Eine Überprüfung muss nach 2 Jahren erfolgen (Pkt. 6.2. der RL).
- » Förderbar sind arbeitsmarktorientierte Qualifizierungsmaßnahmen, die überbetrieblich verwertbar sind. Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden nur in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung gefördert (Pkt. 6.5.1. der RL)
- » Der förderbare Personenkreis wurde erweitert um ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre, die an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Productive-Aging Konzepten in Qualifizierungsverbänden teilnehmen und niedrig qualifizierte Frauen, die sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz befinden sowie WiedereinsteigerInnen⁵⁸ (Pkt. 6.3. der RL).
- » Die Sonderregelung für den Bereich Gesundheits- und Sozialwesen wurde bis 31. Dezember 2009 verlängert (gilt längstens für bis zum genannten Datum eingebrachte Förderbegehren – Pkt. 6.3.2.4. der RL). Im Rahmen dieser Sonderregelung sind alle ArbeitgeberInnen, unabhängig von deren Betriebsgröße, förderbar (Phasing-Out-RL, Pkt. 6.4.1.).
- » Möglichkeit der Förderung von Qualifizierungsverbänden (Pkt. 6.6. der RL), alle KMU mit einer Betriebsstätte im Burgenland und Großbetriebe mit einer Betriebsstätte im Burgenland im Rahmen von Qualifizierungsverbänden (Phasing-Out-RL, Pkt. 6.4.1.)
- » Im Falle der Förderung von Frauen ab 45 Jahre beträgt die Höhe der Förderung 75 % (zwei Drittel) der förderbaren Kursgebühren. 25 % sind von den Arbeitgeber-

⁵⁷ Ausbildung zum/zur PflegehelferIn, vom PflegehelferIn zu Diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerIn und AltenfachbetreuerIn

⁵⁸ WiedereinsteigerInnen können vor Beginn der Arbeitsaufnahme oder wenn deren Arbeitsaufnahme nicht länger als 1 Jahr zurückliegt, gefördert werden.

Innen zu übernehmen (Pkt. 6.8.1. der Ziel 2-RL). Bei Phasing-Out beträgt die Höhe der Förderung drei Viertel der förderbaren Kosten (Kursgebühren/Personalkosten). Ein Viertel der Kosten ist vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu übernehmen (Pkt. 6.8.1. der Phasing-Out-RL).

- » Bei Pkt. 6.5.2. der RL (nicht förderbar ist die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen mit weniger als 16 Maßnahmenstunden) können die Landesdirektorien künftig ermächtigt werden, die Mindestdauer der förderbaren Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen.

2008 – REFORM/1

Bundesrichtlinien GZ: BGS/AMF/0722/9924/2007, in Kraft-Tretung mit 1. Jänner. 2008 (Ziel 2) und GZ: BGS/AMF/0722/9923/2007, In Kraft-Tretung mit 1. Jänner. 2008 (Phasing-Out)

Der Pkt. 6.5.2. der RL wurde um fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen erweitert.⁵⁹

Der Pkt. 6.3.3. der RL wurde geändert und zwar: Um Überschneidungen mit der Weiterbildungsförderung der Aufleb GmbH zu vermeiden, sind nunmehr überlassene ArbeiterInnen von gewerblichen ArbeitskräfteüberlasserInnen, für die der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gilt, nicht förderbar.

Der Pkt. 6.5.1.1. der RL (Gesundheits- und Sozialwesen) wurde um die Ausbildung zum/zur Fach-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit und Ausbildung zum/zur Diplom-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit erweitert.

2008 – REFORM/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9988/2008, (Ziel 2) und Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9987 (Phasing Out), beide In Kraft getreten mit 7. April 2008

Die wesentlichen Änderungen in beiden Richtlinien beziehen sich auf folgende Punkte:

⁵⁹ Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungsmaßnahmen nur MitarbeiterInnen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen. Die bisherige Regelung der Qualifizierung in betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen ist aus Sicht der Landesorganisationen schwer administrierbar und mit hohen Mitnahmeeffekten verbunden.

- » Bezüglich der Förderbarkeit von freien DienstnehmerInnen sind nunmehr Kurskosten förderbar.
- » Die Personalkosten der TeilnehmerInnen sind im Fall von freien DienstnehmerInnen nicht förderbar (Pkt. 6.8.2.1. und 6.8.2.2.).
- » In den Erläuterungen zu Punkt 6.5.2. wurde eine Definition betriebsspezifischer Schuleinrichtungen aufgenommen.

2009 – REFORM

Bundesrichtlinien GZ: BGS/AMF/0722/9995/2009, In Kraft getreten mit 10. März 2009 (Ziel 2) und GZ: BGS/AMF/0722/9994/2009, In Kraft getreten mit 10. März 2009 (Phasing-Out)

Die wesentlichen Änderungen beziehen sich auf die neu geschaffene Möglichkeit der Qualifizierung von Beschäftigten bei Kurzarbeit durch Förderung von Kurskosten in Ergänzung zur Förderung der Kurzarbeit mit Qualifizierung (Qualifizierungsunterstützung) – siehe auch Pkt. I.III.

- » Pkt. 6.3. „Förderbarer Personenkreis“: Allen ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer Kurzarbeitsvereinbarung Ausfallstunden für förderbare Qualifizierungsmaßnahmen verwenden und hierfür eine geförderte Qualifizierungsunterstützung beziehen, kann eine Förderung der Schulungskosten gewährt werden. Ebenso förderbar sind auch überlassene ArbeiterInnen von gewerblichen ArbeitskräfteüberlasserInnen, sofern die Qualifizierung im Rahmen der Kurzarbeit erfolgt.
- » Pkt. 6.7. „Sonstige Förderungsvoraussetzungen“: Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme hat grundsätzlich innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes zu liegen. Geht eine Qualifizierungsmaßnahme über das Ende des Kurzarbeitszeitraums hinaus, so kann die Beihilfe im aliquoten Ausmaß gewährt werden. Bei Verlängerung des Kurzarbeitszeitraums kann auch eine Verlängerung der Qualifizierungsförderung im Rahmen von Kurzarbeit beantragt werden. Für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Kurzarbeit ist dem AMS ein „Ausbildungskonzept“ vorzulegen.
- » Pkt. 6.8. „Förderbare Kosten und Höhe der Förderung“: Im Rahmen von Ziel 2 beträgt die Höhe der Förderung bei Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit 60% der anerkehbaren Kursgebühren. 40% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu übernehmen. Im Rahmen von Phasing Out

Burgenland beträgt die Höhe der Förderung drei Viertel der anerkehbaren Kosten. Ein Viertel der Kosten ist vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu tragen.

Darüber hinaus wurden im Verfahrensteil die allgemeinen Regelungen von unangekündigten Vor-Ort-Prüfungen und stichprobenartigen Expost-Prüfungen, sowie das Vorgehen bei Unregelmäßigkeiten neu aufgenommen.

Bundesrichtlinie des AMS zur Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe (QfB-Tourismus), Zahl BGS/AMF/0722/9936/2008, in Kraft getreten mit 1. November 2008

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden die Rahmenbedingungen für die entsprechende Umsetzung festgelegt – näheres siehe unter Maßnahmenbeschreibung im Kasten QfB-Tourismus.

2010 – REFORM

Bundesrichtlinien BGS/AMF/0722/9923/2009 (QfB und QfB-KUA, Ziel 2 Schwerpunkt 1) und BGS/AMF/0722/9922/2009 (QfB und QfB-KUA, Phasing Out Schwerpunkt 1.1.), beide Richtlinien gültig ab 1. Jänner 2010

Sonderregelung für Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen: Die förderbaren Ausbildungen im Pflegebereich werden um Ausbildungen mit dem Schwerpunkt Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung erweitert. Die zeitliche Befristung wird zunächst um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2010 verlängert.

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit: Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wurde folgende Neuregelung beschlossen. Finden mindestens 16 Maßnahmenstunden während der Ausfallsstunden statt, dann ist der gesamte Förderfall im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit abzuwickeln, auch wenn die Qualifizierung innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes teilweise außerhalb der Ausfallsstunden oder teilweise außerhalb des Kurzarbeitszeitraumes stattfindet. Finden weniger als 16 Maßnahmenstunden während der Ausfallstunden statt, wird die Kurskostenförderung – eingeschränkt auf den förderbaren Personenkreis – im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte abgewickelt.

2011 – REFORM/1

Bundesrichtlinien BGS/AMF/0722/9999/2011 (QfB und QfB-KUA, Ziel Beschäftigung Schwerpunkt 1) und BGS/AMF/0722/9998/2011 (QfB und QfB-KUA, Phasing Out Schwerpunkt 1.1.), beide Richtlinien gültig ab 1. Jänner 2011

Die wesentlichsten Änderungen in beiden Richtlinien sind:

- » **Programmsteuerung:** Entsprechend der Änderung im operationellen Programm wurde der Zielwert für ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre von 50% auf 40% gesenkt.
- » **Sonderregelung Gesundheits- und Sozialwesen:** Maßnahmen, die unter diese Sonderregelung fallen, müssen bis spätestens 30. September 2013 beendet sein. Darüber hinaus orientiert sich die Beendigung am nachfolgenden Pkt. 8.
- » **Nicht förderbar:** Qualifizierungsmaßnahmen die im Ausland stattfinden, sind nicht förderbar, wenn eine Vor-Ort-Prüfung nicht gewährleistet werden kann.
- » **Begehrenseinbringung:** Es wurde festgelegt, dass das Begehren im Allgemeinen spätestens eine Woche vor Maßnahmenbeginn einzubringen ist. Die Landesorganisationen wurden ermächtigt, eine kürzere Frist festzulegen, sofern die Durchführungskontrolle gewährleistet ist.

2011 – REFORM/2

Bundesrichtlinien BGS/AMF/0722/9977/2011 (QfB und QfB-KUA, Ziel Beschäftigung Schwerpunkt 1) und BGS/AMF/0722/9976/2011 (QfB und QfB-KUA, Phasing Out Schwerpunkt 1.1.), beide Richtlinien gültig ab 20. Juni 2011

Die wesentlichen Änderungen betreffen Qualifizierungsverbände. Um eine bundesweit einheitliche Umsetzung der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Qualifizierungsverbänden zu gewährleisten, wurde eine Neuregelung und Klarstellung in beiden Richtlinien unter folgenden Punkten vorgenommen:

- » **Pkt. 6.5.1. (Ergänzung):** Erfolgt die Förderung im Rahmen eines Qualifizierungsverbandes müssen die Qualifizierungsmaßnahmen mit dem anerkannten Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbandes übereinstimmen.
- » **Pkt. 6.5.3. (Ergänzung):** Im Falle von Qualifizierungsverbänden erfolgt die arbeitsmarktpolitische Beurteilung nicht im Einzelfall, sondern generell anhand der im Qualifizierungsprogramm typisch festgelegten Zielgruppen und Ausbildungsinhalte.

- » **Pkt. 6.6.1. (neuer Pkt.) – Qualifizierungsverbund:** Ein Qualifizierungsverbund ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe mit dem Ziel, gemeinsam und unter besonderer Berücksichtigung des „Productive-Ageing-Ansatzes“ (ausgenommen Ziel Phasing Out) Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen zu planen und durchzuführen.
- » Ermächtigung der Landesdirektorien, eine höhere Mindestanzahl von Betrieben, die sich zu einem Verbund zusammenschließen sowie eine Mindestanzahl von einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbund und eine Höchstzahl der einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbundbetrieb festzulegen.
- » Die Förderung von Qualifizierungsverbänden in denen ausschließlich verbundene Unternehmen im Sinne des Unternehmensgesetzbuches verbunden sind, ist nicht möglich.
- » **Pkt. 6.6.2. (neuer Pkt.) – Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbundes:**
 - » Festlegung der erfassten Zielgruppen im Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbundes zur Durchführung vorgesehener Qualifizierungsmaßnahmen.
 - » Ergebnis der arbeitsmarktpolitischen Beurteilung des Qualifizierungsprogramms soll schriftlich an alle teilnehmenden Verbundbetriebe mitgeteilt werden.
 - » Klarstellung, dass im Fall einer positiven Beurteilung des Qualifizierungsprogramms keine wie immer geartete Förderzusage durch das AMS vorhanden ist, sondern lediglich eine grundsätzliche inhaltliche Übereinstimmung des Qualifizierungsprogramms mit den amp Zielen festgestellt wird. Eine Förderung außerhalb des Qualifizierungsprogramms ist im Rahmen des Qualifizierungsverbundes nicht möglich.
- » **Pkt. 6.6.3. (neuer Pkt.) – Übergangsregelung:** Für neue Geschäftsfälle ist die geltende RL anzuwenden; für laufende Fälle mit längerer Laufzeit obliegt die Beurteilung den Landesorganisationen.
- » **Pkt. 6.7.1. (Ergänzung):** Bei einer Förderung im Rahmen eines Qualifizierungsverbundes muss eine vorangehende positive Beurteilung des Qualifizierungsprogramms durch die Landesgeschäftsstelle erfolgen. Die im Begehren angeführten Personen müssen mit den typisch festgelegten Zielgruppen und Ausbildungsinhalten übereinstimmen.
- » **Pkt. 6.7.2. (Ergänzung):** Für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Quali-

fizierungsverbundes sind für die festgelegten Zielgruppen typische Bildungspläne im Qualifizierungsprogramm darzustellen.

- » **Pkt. 6.8.2.1. (Ergänzung betreffend Qualifizierungsverbund-Koordination – nur für Ziel Beschäftigung):** KoordinatorInnen, deren ArbeitgeberInnen im Rahmen desselben Qualifizierungsverbundes mit der Durchführung von Schulungen beauftragt ist, sind nicht förderbar.
- » Darüber hinaus erfolgten Klarstellungen und Anpassungen im Zuge der Umsetzung durch die Landesorganisationen bei folgenden Punkten:
- » **Pkt. 6.3.2.3. (Ergänzung):** Es wurde klargestellt, dass WiedereinsteigerInnen unabhängig von ihrer Ausbildung und ArbeitnehmerInnen in Elternkarenz förderbar sind.
- » **Pkt. 6.5.2. (Ergänzung):** Ermächtigung für die Landesdirektionen, Ausnahmeregelungen bei grundsätzlich nicht förderbaren Individualcoaching, Fernlehrgänge und e-learning-Kurse festzulegen.
- » **Pkt. 6.8.1. (Ergänzung):** Klarstellung der Förderintensitäten bezüglich der einzelnen Zielgruppen.
- » **Pkt. 7.1. (Ergänzung):** Keine terminliche Fixierung aller Kurszeiten bei Schulungen, für die eine Förderung längerfristig im Voraus beantragt wird und die als Blockveranstaltung durchgeführt werden oder sich auf einen längeren Schulungszeitraum erstrecken.
- » **Pkt. 7.3. (Ergänzung):** Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses während der Qualifizierungsmaßnahme kann die Förderung im aliquoten Ausmaß vorgenommen werden.

2011 – REFORM/3

Bundesrichtlinien BGS/AMF/0722/9948/2011 (QfB und QfB-KUA, Ziel Beschäftigung Schwerpunkt 1) und BGS/AMF/0722/9947/2011 (QfB und QfB-KUA, Phasing Out Schwerpunkt 1.1.), beide Richtlinien gültig ab 14. November 2011

Die wesentlichsten Änderungen betreffen die ESF-Auslaufphase und die Normierung von Abrechnungsunterlagen.

- » Mit der Änderung der Bundesrichtlinien wird nunmehr die Möglichkeit geschaffen, ESF-Restmittel auch im Jahr 2014 zu verausgaben (siehe Punkt 7.5.1. der BRL).

- » Ausbildungen im Rahmen der Sonderregelung Gesundheits- und Sozialwesen müssen nun bis spätestens 30. 9. 2014 beendet sein (siehe Punkt 6.3.2.4. der BRL).
- » Mit der Normierung der Abrechnungsunterlagen wird die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung an die dem AMS vorgegebenen Bestimmungen (ESF, Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln) angepasst. Die Unterlagen ermöglichen eine vollständige Abbildung der Rechtsbeziehung zwischen dem AMS und den förderwerbenden Betrieben (siehe Punkt 7.3. der BRL).
- » Im Punkt 6.8.1. der BRL wurde geregelt, dass der Arbeitgeberanteil an den Weiterbildungskosten nicht zur Gänze vom/von der ArbeitgeberIn getragen werden muss, wenn dieser zum Teil von einer überbetrieblichen Einrichtung übernommen wird.

Weitere Anpassungen, die im Zuge der Umsetzung durch die Landesorganisationen erforderlich wurden, erfolgten in den Punkten 6.6.3, 7.2., 7.7. und in den Erläuterungen der BRL.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Der Bestand an QfB-TeilnehmerInnen stieg zwischen 2002 und 2005 kontinuierlich auf 11.560 (2005) an, im Jahr 2006 halbierte sich die Zahl der Förderfälle im Vergleich zum Vorjahr und sank im Jahr 2007 auf 3.617. Im Jahr 2009 verdreifachte sich fast sich die Teilnehmerzahl (8.044). 2011 gingen die Bestandszahlen auf 7.492 zurück und stiegen 2011 wieder leicht an (7.574). 2012 lag der Bestand an Förderfällen bei 7.761 (siehe Tabelle 20). Beim Zugang (Anzahl der Personen in der Maßnahme) ist seit 2010 ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen. Der AusländerInnenanteil an dieser Maßnahme lag 2012 bei ca. 11%.

Bei der Altersverteilung hat es in den letzten Jahren eine leichte Verschiebung vom Haupterwerbsalter und Jugendlichen hin zu den über 45-Jährigen gegeben. 2006 waren noch 56% der Geförderten im Haupterwerbsalter, 18% Jugendliche und nur

25% über 45 Jahre alt. 2012 waren 48,2% der QfB-TeilnehmerInnen Ältere (45+), 41,5% waren im Haupterwerbssalter zwischen 25 und 45 Jahren und 10,7% waren Jugendliche unter 25. Nur mehr 58,3% der im Jahr 2012 Qualifizierten waren Frauen; diese Verteilung in den Vorjahren fiel weit deutlicher zugunsten der weiblichen Teilnehmerinnen aus: In den Jahren 2001 bis 2005 war in der QfB jeweils ein Frauenanteil von 82-84% registriert worden (in der ersten Periode von 1995-2000 war das Gegenteil der Fall). 2006 fiel der Frauenanteil dann auf 65%; 2012 war die Frauenbeteiligung bei der QfB bisher am geringsten.

Tabelle 20: Qualifizierung für Beschäftigte - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	8.680	9.664	9.965	11.560	5.541	3.617	7.445	8.044	7.492	7.574	7.761
Zugang ^{b)}	48.247	52.433	49.512	57.442	31.201	22.215	41.436	47.979	48.417	48.009	47.603
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	51	60	66	63	100	35	49	48	44	46	46
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	28.728	33.759	27.913	34.393	34.142	7.140	16.872	21.369	23.253	23.078	22.389
Ausgaben pro Person ^{e)}	595	644	564	599	1.094	321	407	445	480	481	470

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

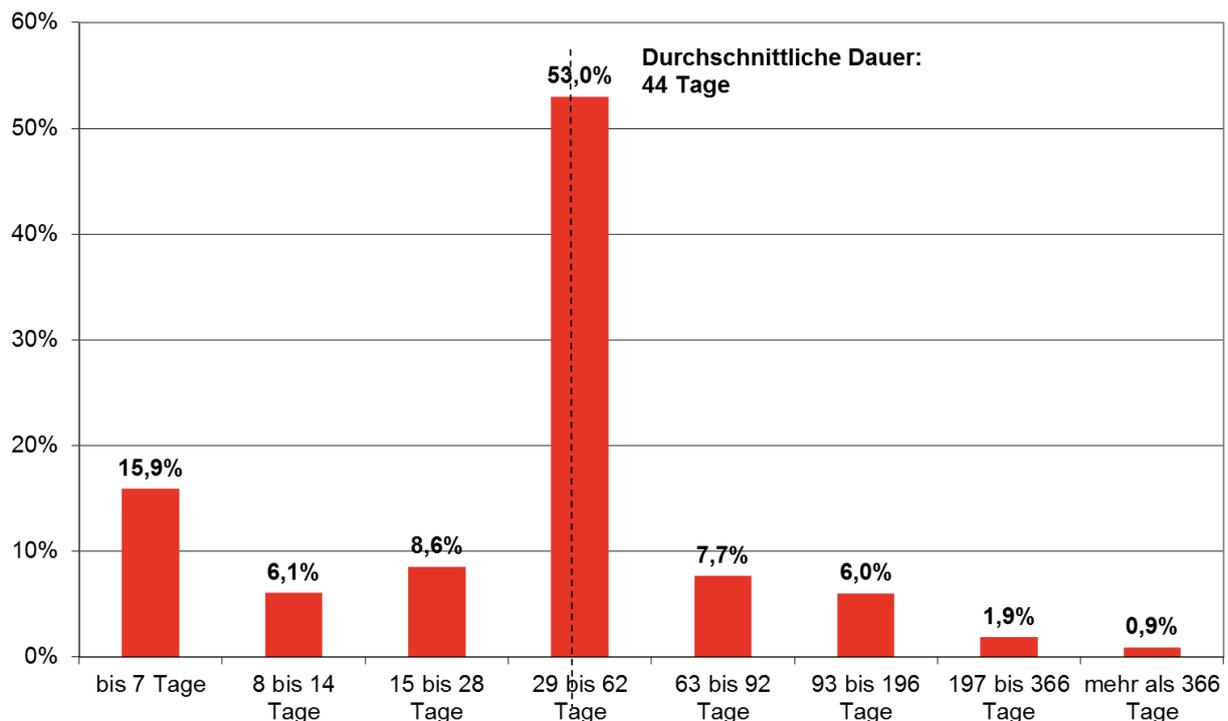
d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Betrachtet man den Zugang nach den Regionen, so waren 2012 8.765 Personen in Niederösterreich in einer Qualifizierung für Beschäftigte, gefolgt von Oberösterreich mit 8.544, Wien mit 7.839 und der Steiermark mit 7.577. Die geringste Anzahl an Personen in dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gab es im Burgenland mit 1.837. Etwa die Hälfte der Geförderten (50,5%) hat ihre Berufsausbildung mit einem Lehrabschluss beendet. 8.681 Personen in der QfB genossen eine mittlere und 14% eine höhere Ausbildung. 9,5% der Geförderten hatten maximal einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen und 8,7% hatten eine tertiäre Ausbildung absolviert.

Die durchschnittliche Verweildauer in einer Qualifizierung stieg von 2005 auf 2006 um 37 Tage auf 100 Tage an. 2007 sank die durchschnittliche Teilnahmedauer auf das niedrigste Niveau seit 2001 und betrug nur noch 35 Tage. Seit 2008 beträgt die Verweildauer zwischen 44-49 Tagen. 2012 waren die mit QfB Geförderten durchschnittlich 46 Tage in der Maßnahme.

Abbildung 20: Verteilung der Teilnahmedauern bei QfB 2012



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_if

2007 sanken durch die relativ geringen Zugangszahlen und vor allem durch die sehr kurze durchschnittliche Dauer auch die nationalen Budgetausgaben auf das bisher weitaus niedrigste Niveau von € 7 Mio (die Ausgaben pro Person sanken auf € 321; 2006: € 1.094). Durch die starke Zunahme der TeilnehmerInnenzahlen in den letzten Jahren stiegen auch die nationalen Budgetausgaben 2010 gegenüber 2007 um mehr als das Dreifache auf ca. € 23,3 Mio. an, um dann ab 2011 wieder leicht zurückzugehen. 2012 wurden für die QfB € 22,4 Mio. verausgabt. Die Ausgaben pro Person betrugen im Jahr 2012 € 470.

Die Verteilung der Teilnahmedauern an der QfB (siehe Abbildung 20) zeigt einen auffälligen Schwerpunkt auf Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer von unter eine Woche (55,3%); ca. 13% der Geförderten bleiben zwischen 8 Tagen und 28 Tagen in der Maßnahme. Bei 9,6% liegen die Teilnahmedauern zwischen einem und zwei Monaten, bei 8,8% zwischen drei Monaten und einem halben Jahr, bei 5,8% zwischen zwei und drei Monaten und bei 5,5% zwischen einem halben Jahr und einem Jahr. In nur etwa 1,9% werden die Personen länger als ein Jahr qualifiziert.

2B. Bruttowirkungen

Auf Grund der Definition der Zielgruppe zeigt die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte kaum Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation der teilnehmenden Personen. Erwartungsgemäß waren (fast) alle QfB-Begünstigten, nämlich rund 98%, direkt vor Maßnahmenbeginn in Beschäftigung. Ein Jahr zuvor waren etwa 92% dieser Personengruppe beschäftigt, 4% standen nicht im Erwerbsleben, 3% waren arbeitslos und knapp 2% absolvierte eine Lehre. Direkt nach der Qualifizierungsmaßnahme waren 99% der Geförderten weiterhin in Beschäftigung; nach einem Jahr sinkt dieser Anteil leicht auf 94%. Rund 2% waren zu diesem Zeitpunkt arbeitslos und etwa 3% out of Labour force.

Aus dem eingangs genannten Grund erscheint eine weitergehende Analyse der Bruttowirkungen im Rahmen eines vorher/nachher-Vergleiches (im Verbleibskarrierenmonitoring) nicht sinnvoll.

3. EVALUATION

Die von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Krenn et al. 1998) durchgeführte Evaluierung im Auftrag des AMS (LGS Niederösterreich) hatte zum Ziel, die erste Phase der Abwicklung der Förderungen in Niederösterreich aus dem „Programm ESF Ziel 4“ zu beschreiben und den Intentionen und Zielsetzungen des Programms gegenüberzustellen. In einem ersten Schritt wurde erhoben, welche Betriebe die Förderung in Anspruch genommen haben und für welche Beschäftigten geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt wurden. In einem weiteren Schritt

wurde festgestellt, welche Inhalte in welcher Form vermittelt wurden und über welche Träger die Qualifizierung erfolgte.

Allgemeine Ergebnisse der Studie sind:

- » Weiterbildung kam verstärkt denen zugute, die bereits über „höhere“ Qualifikationen verfügten;
- » bereits zumindest „mittlere“ Positionen im Betrieb erreicht hatten;
- » von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen profitierten anteilmäßig mehr Männer als Frauen;
- » von Weiterbildungsmaßnahmen eher ausgeschlossen waren „ungelernte“ und „angelernete“ Beschäftigte;

Die Ziel 4-Evaluierung Österreich von IFA Steiermark & Compass Bremen (2001) war vorwiegend begleitend angelegt. Es gelangte ein differenziertes Spektrum von quantitativen und qualitativen sozialwissenschaftlichen Methoden zum Einsatz, das je nach Aufgabenstellung der Jahresberichte bzw. der Teilstudien variierte. Für den Ex-post-Bericht waren dies auf Programmebene vor allem die Analysen der Monitoringdaten, auf der Beteiligtebene eine Auswertung von Beschäftigtenmerkmalen auf der Basis von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger sowie eine repräsentative Befragung von Unternehmen und Beschäftigten.

Die Ergebnisse der Monitoringauswertung (Kapitel 4): 1995-1999 wurden ca. ATS 2,2 Mrd. Ziel 4-Mittel gebunden; 93% der Ziel 4-Mittel wurden für Qualifizierungsförderung verausgabt; 169.997 Teilnahmen wurden in 52.140 Qualifizierungsprojekten gefördert; 107.877 Beschäftigte (4% der unselbstständig Beschäftigten) aus 16.164 Betrieben (das entspricht 6% der österreichischen Betriebe) wurden gefördert; weibliche Beschäftigte waren deutlich benachteiligt (1/3 der Teilnahmen und 1/4 der Qualifizierungsmittel entfielen auf Frauen); Förderung hauptsächlich für männliche Beschäftigte (65%) zwischen 25 und 45 Jahren (72%), für Beschäftigte mit Qualifikationsproblemen (80%) und für Beschäftigte in Schlüsselpositionen (18%). Förderungen fanden hauptsächlich in kurzen und kostengünstigen Standardkursen der Schulungsträger in den Bereichen „Betriebliche Organisation und Abwicklung“ und „EDV“ statt. Die durchschnittliche Höhe einer Teilnahmeförderung betrug ATS 12.000,-.

Die Ex-post-Evaluierung der Österreichischen Raumordnungskonferenz (ÖROK 2001) analysiert die Wirkungen im Ziel 5b-Programm (orientiert sich an den regional-spezifischen Aspekten des Arbeitsmarktes; in Teilgebieten von K, NÖ, OÖ, S, St, T, V)⁶⁰ sowie der LEADER II-Gemeinschaftsinitiative. Das Hauptziel der Ziel-5b-Programme 1995–1999 lag darin die Verbesserung der Entwicklungsvoraussetzungen in strukturschwachen ländlichen, noch stark agrarisch geprägten, Gebieten zu unterstützen. Das Arbeitskräftepotenzials in den Ziel 5b-Regionen durch Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für Beschäftigte u. Arbeitslose zu stärken, war das Ziel der ESF-Interventionen im Rahmen der Ziel 5b-Programme (75.700 Förderfälle).

Arbeitsmarktpolitische Effekte (Outcomes): In den meisten Maßnahmen Erwerb von Basiskenntnissen (Höherqualifizierung nur in wenigen Fällen anzunehmen); Bei der Beschäftigtenqualifizierung vor allem EDV-Kurse, persönlichkeitsbildende Maßnahmen und Fachkurse in spezifischen Branchen (mit auffallend kurzen Kurszeiten). Die Veränderung der regionalen Qualifikationsstruktur oder der regionalen Einkommensverteilung, war nur gering; Ebenso die Auswirkungen auf die Situation der weiblichen Arbeitskräfte im ländlichen Raum. Regionalpolitischer Bezug: Positive Regionalwirtschaftliche und regionalspezifische Bezüge vor allem bei den Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in der Landwirtschaft (Beispiel: Bauernstiftung; hätte es ohne Ziel 5b-Mittel nicht gegeben); Im Tourismusbereich (Qualifizierung des Personals für Wellness- und Gesundheitstourismus-Einrichtungen) waren vor allem Wirkungen auf die Erwerbsverläufe der TeilnehmerInnen festzustellen. Reichweite (Impacts): Im Bereich Schulung für Beschäftigte wurden 1997-1999 im Schnitt 2,4% der in der Ziel 5b-Region ansässigen Beschäftigten erreicht; in den Bundesländern mit Ziel 5b-Gebieten erfasste die MitarbeiterInnenqualifizierung 6,1% der Beschäftigten. Nach Ansicht von AMS-ExpertInnen wurden durch dieses Programm erste Schritte gesetzt, auch in peripheren Regionen bedarfsgerechte Maßnahmenangebote zu etablieren und damit den Zugang der BewohnerInnen zu erleichtern.

⁶⁰ siehe dazu auch Pkt. 1b) Reformschritte „1995 – Erste Richtlinie des AMS (MQU)“

Die begleitende Evaluierung der Strukturfondsperiode 2000-2006 (ESF Ziel 3 Österreich) wurde von Lutz et al. (2005)⁶¹ im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt. In dieser Programmplanungsperiode war die Grundlage für die „Qualifizierungsförderung von Beschäftigten“ im Rahmen des ESF im Ziel 3 Schwerpunkt 4 (Burgenland: Ziel 1 Maßnahme 4) festgelegt⁶². Gegenüber der Strukturfondsperiode 1995-1999 wurden die Zielgruppen für die Qualifizierung von Beschäftigten enger definiert⁶³ und mit der Qualifizierungsberatung für Betriebe eine zusätzliche Maßnahme ins Förderinstrumentarium des AMS aufgenommen. Schwerpunkt 4 zielte erstens darauf ab, die Weiterbildungsbeteiligung benachteiligter Gruppen zu verbessern und auf diese Weise präventiv zur Beschäftigungssicherung beizutragen. Zweitens sollte für die Betriebe ein Anreiz zu einer längerfristigen Ausrichtung der Weiterbildungsaktivitäten (betriebliche Bildungspläne) gesetzt und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden. Durch die Orientierung auf weiterbildungsferne Zielgruppen konnten Mitnahmeeffekte reduziert und damit die Effizienz gesteigert werden. Die Schwerpunktsetzung zugunsten von Frauen bewirkte – im Gegensatz zur ersten Programmplanungsperiode – eine starke Verlagerung der Qualifizierungsförderung hin zu weiblichen Beschäftigten (in den ersten drei Jahren wurden 83% Teilnehmerinnen qualifiziert, v. a. jüngere und besser ausgebildete Frauen). Aufgrund des hohen Frauenanteils nahmen selbst in der Gruppe der älteren Beschäftigten mehr Arbeitnehmerinnen als Arbeitnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Instabil Beschäftigte, gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer wurden vergleichsweise weniger gefördert. Ein Problem stellte die Erreichung von Kleinstbetrieben unter 10 Beschäftigten dar, Kleinbetriebe zwischen 10 und 50 Beschäftigten konnten relativ gut erreicht werden. In der Wirkungseinschätzung⁶⁴ der Maßnahmen in Abhängigkeit von den Kosten steigt der Anteil der Personen, die die Maßnahmenteilnahme für eine Einkommensverbesserung (5% auf 16%), einen Posi-

⁶¹ In Zusammenarbeit mit EQUIHS und L&R Sozialforschung (kofinanziert vom ESF); Literaturangaben zu „Jahresbericht (2001)“, „Halbzeitbewertung (2004)“ und „Programmbezogene Zusammenschau (2005, Dez.)“ siehe im Anschluss unter Literatur

⁶² siehe dazu auch Pkt. 1b) Reformschritte „2000 – Reform – Neue Richtlinie des AMS (QFB)“.

⁶³ Basierend auf den entsprechenden AMS-Richtlinien: Frauen; Männer ab 45 Jahre; unqualifizierte Männer unter 45 Jahre (ausschließlich im Rahmen von Job Rotation-Projekten oder Qualifizierungsverbänden).

⁶⁴ Die Wirkungsanalyse in diesem Bericht basiert auf Förderdaten des AMS Österreich und Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger (z. T. auf Befragungsergebnissen im Rahmen der Evaluierung Ziel 3, Lechner et. al. (2005), siehe Evaluierungszusammenfassung im Anschluss).

tionswechsel (4% auf 10%), eine Erhöhung der Entscheidungsbefugnisse (8% auf 23%), verantwortlich machen in der Kostenkategorie über 1000 € deutlich im Vergleich zu billigeren Maßnahmen (unter 1000 €). Intensivere Maßnahmen scheinen einen deutlich stärkeren Effekt auf die Karriereentwicklung ihrer TeilnehmerInnen zu haben als weniger kostenintensive.

Zentrale Ergebnisse: Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungssituation in Österreich und der Qualifizierungschancen benachteiligter Beschäftigungsgruppen; Fokus auf Planungsprozesse von Kleinbetrieben und Betrieben mit von Ausgrenzung bedrohten Beschäftigtengruppen; Einbeziehung von Kleinstbetrieben und gering qualifizierten bzw. instabil Beschäftigten aufgrund der gegebenen Anreizstrukturen aber schwierig; Ausgaben pro Förderfall waren geringer als geplant; Einbeziehung von Betrieben mit 10 bis 50 MitarbeiterInnen, von Frauen und zum Teil auch von ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren (v. a. bei Männern positiv) gelungen; Positive Auswirkungen der Qualifizierungsförderung auf Entscheidungsbefugnisse, Einkommen und Position von Geförderten (insbesondere bei intensiven Maßnahmen auch bessere Wirkungseinschätzung der Geförderten selbst); Mitnahmeeffekt bei gering Qualifizierten geringer als bei anderen Geförderten.

Ein modularer Evaluierungsbericht ([Lechner et al. 2005](#)) des Programmschwerpunktes 4 „Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt“ berichtet aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe über die Förderung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten. Anhand der Ergebnisse einer Befragung von 756 Beschäftigten, die die Weiterbildung 2002 begonnen und bis 30.06.2003 abgeschlossen hatten⁶⁵, und 640 Betrieben, die eine Qualifizierungsförderung erhielten, wurde untersucht, inwieweit die Weiterbildungsbeteiligung benachteiligter Beschäftigtengruppen und die betrieblichen Weiterbildungsstrategien verbessert werden konnten. Betriebe erhielten finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen, wenn es sich bei den QualifizierungsteilnehmerInnen entweder um Frauen, Männer ab 45 Jahre oder ge-

⁶⁵ Die Erhebung fand Jänner und Februar 2004 statt, sodass der Eintritt in die Maßnahme mindestens 13 und maximal 25 Monate zurück lag.

ring qualifizierte Männer unter 45 Jahre (deren Förderung nur im Rahmen von Job-Rotation-Projekten bzw. Qualifizierungsverbänden zulässig ist) handelte.

Gering qualifizierte Hilfskräfte wären, so Lechner et al., ohne Förderung nur von rund einem Fünftel der Betriebe im gleichen Ausmaß in Weiterbildungen eingebunden worden; Frauen bzw. ältere ArbeitnehmerInnen jeweils von etwa 45% der Betriebe. Aus der Sicht der Beschäftigten ermöglichte die Schwerpunkt-4-Förderung 30% der TeilnehmerInnen einen Weiterbildungsbesuch, der ansonsten nicht zustande gekommen wäre. Unter den gering qualifizierten TeilnehmerInnen galt dies sogar für 35%. Durchschnittlich absolvierten die befragten ArbeitnehmerInnen eine Weiterbildung im Umfang von 38,5 Stunden. Bei der überwiegenden Mehrheit der geförderten Personen handelte es sich um Frauen, die als Zielgruppe definiert wurden, da sie in den Jahren zuvor nur schlecht erreicht worden waren. Über ein Viertel der im Jahr 2002 geförderten TeilnehmerInnen zählte zur Zielgruppe „Beschäftigte ab 45 Jahre“ und 7% zum förderfähigen Personenkreis gering qualifizierter ArbeitnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss. Aus der Sicht der TeilnehmerInnen waren die Schwerpunkt-4-Qualifizierungen hinsichtlich einer verbesserten Aufgabenerfüllung im Arbeitsalltag besonders erfolgreich. Veränderungen der Entscheidungsbefugnis, des Einkommens oder der Position im Unternehmen hatten seit der Qualifizierungsteilnahme in einem deutlich moderateren Rahmen stattgefunden. Die betrieblichen Ziele, welche die befragten Unternehmen mit den Weiterbildungsmaßnahmen verfolgten, wurden von diesen nahezu immer als erreicht betrachtet.

Mit dem WIFO Monatsbericht 1/2008 „Evaluierung der Förderung betrieblicher Weiterbildung - Zielgruppenorientierung von „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ und „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ des AMS“ hat Mahringer (2008), anhand der umfassenden Ergebnisse der im Rahmen des ESF-Ziels 3 durchgeführten Umsetzungs- und Wirkungsanalyse (vgl. Lutz/Mahringer/Pöschl, Oktober 2005), einen Überblicksartikel erstellt und folgende Fragen erörtert: Ist die Zielerreichung des Maßnahmeneinsatzes den Problemstellungen auf dem Arbeitsmarkt adäquat? Werden die Zielgruppen der Maßnahmen tatsächlich erreicht? Sind die angestrebten Auswirkungen der Maßnahmen feststellbar?

LITERATUR

- AMS (1995), Bundesrichtlinie „BGS/6202/AMF/95-9660,,“, gültig ab 26.9.1995
- AMS (1996), Bundesrichtlinie „BGS/116/AMF/9667/1996“, gültig ab 16.4.1996
- AMS (2000a), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9799/2000“, gültig ab 1.1.2000
- AMS (2000b), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9800/2000“, gültig ab 1.7.2000
- AMS (2002), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9793/2002“, gültig ab 1.11.2002
- AMS (2003), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9759/2002“, gültig ab 1.1.2003
- AMS (2004), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9893/2004“, gültig ab 1.8.2004
- AMS (2007), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9995/2007“, gültig ab 1.3.2007
- AMS (2007), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9996/2007“, gültig ab 1.3.2007
- AMS (2008), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9924/2007“, gültig ab 1.1.2008
- AMS (2008), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9923/2007“, gültig ab 1.1.2008
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9995/2009“ (Ziel 2), gültig ab 10.3.2009
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9994/2009“ (Phasing Out), gültig ab 10.3.2009
- AMS (2010), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9923/2009“ (Ziel 2), gültig ab 1.1.2010
- AMS (2010), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9922/2009“ (Phasing Out), gültig ab 1.1.2010
- AMS (2011), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9999/2011" (QfB u. QfB-KUA, Ziel Beschäftigung, SP1), gültig ab 1.1.2011 und Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9999/2011" (QfB u. QfB-KUA, Phasing Out SP1.1.), gültig ab 1.1.2011
- AMS (2011), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9977/2011"(QfB u. Qfb-KUA, Ziel Beschäftigung, SP 1), gültig ab 20.6.2011 und Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9976/2011" (QfB und QfB-KUA, Phasing Out, SP 1.1.), gültig ab 20.6.2011
- AMS (2011), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9948/2011" (QfB und QfB-KUA, Ziel Beschäftigung, SP 1), gültig ab 14.11.2011 und Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9947/2011 (QfB und QfB-KUA, Phasing Out, SP 1.1.), gültig ab 14.11.2011
- AMS (2012), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9926/2012“ (QfB und QfB-KUA, Ziel Beschäftigung, SP 1), gültig ab 1.1.2013 und Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9925/2012 (QfB und QfB-KUA, Phasing Out, SP 1.1.), gültig ab 1.1.2013

- IFA Steiermark und Compass Bremen (1997), Mid-Term-Bericht der Ziel 4-Evaluierung für Österreich, Untersuchungszeitraum 1995/96, 3 Bände (Band I: Publikationsfassung; Band II: Bericht, Band III: Anhänge)
- IFA Steiermark und Compass Bremen (1999), Jahresbericht 1998 der Ziel 4-Evaluierung für Österreich, Thema: Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Vorstudie zur Wirksamkeitsanalyse, Untersuchungszeitraum 1995-1997
- IFA Steiermark und Compass Bremen (2000), Jahresbericht 1999 der Ziel 4-Evaluierung für Österreich, Thema: Rolle der Schulungsträger bei der Programmumsetzung, Untersuchungszeitraum 1995-1998
- IFA Steiermark und Compass Bremen (2001), Ex-Post –Bericht, nur Ziel 4 – Evaluierung für Österreich, Untersuchungszeitraum 1995-1999, im Auftrag des BMAGS Österreich (seit Februar 2000 BMWA)
- Krenn, M., Papouschek, U., Flecker, J. (1998), Evaluierung der Förderungen aus der präventiven Arbeitsmarktpolitik, FORBA Forschungsbericht 1/1998, Studie im Auftrag der AMS Landesgeschäftsstelle NÖ
- Lechner, F. (Februar 2005), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Programmschwerpunkt 4 aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe, L&R in Zusammenarbeit mit EQUI(IHS), im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit
- Lutz, H. (Dezember 2001), WIFO in Zusammenarbeit mit EQUI(IHS) und L&R Sozialforschung, Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Jahresbericht 2001, im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Lutz, H. (Juli 2004), WIFO in Zusammenarbeit mit EQUI(IHS) und L&R Sozialforschung, Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Halbzeitbewertung, im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Lutz, H. (Oktober 2005), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Aktualisierung der Halbzeitbewertung, Schwerpunktanalysen, WIFO in Zusammenarbeit mit EQUI(IHS) und L&R Sozialforschung, im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Lutz, H. (Dezember 2005), in Zusammenarbeit mit EQUI(IHS) und L&R Sozialforschung, Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Ak-

tualisierung der Halbzeitbewertung, Programmbezogene Zusammenschau, im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2006), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, Teilstudie 14, Aktive Arbeitsmarktpolitik

Mahringer, H. (2008), Evaluierung der Förderung betrieblicher Weiterbildung, Zielgruppenorientierung von „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ und „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ des AMS, WIFO Monatsbericht 1/2008

ÖROK (2001), Ex-post-Evaluierung der Ziel 5b-Programme (Band I) und LEADER II-Programme (Band II) 1995 – 1999 in Österreich, ÖROK-Publikationen, Nr. 161, Band I u. Band II

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe (QFB-Tourismus; 2008-2012)

Das Arbeitsmarktservice fördert mit dieser Beihilfe die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gastgewerbe. Dadurch soll die Dauer der Saisonarbeitslosigkeit reduziert und Weiterbildungsaktivitäten gefördert werden. Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive für Tourismusbeschäftigte sollen:

- » Aus- und Weiterbildungen für vorgemerkte Arbeitslose im Hinblick auf offene Stellen, die aus qualifikatorischen Gründen schwer besetzbar sind, forciert (z. B. im Rahmen des Programms „Regionale Fachkräftequalifizierungen 2008-2010“ – siehe auch unter Punkt IV.IX.),
- » Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte im Rahmen der Programme des Europäischen Sozialfonds (Ziel Beschäftigung und Ziel Phasing-Out Burgenland) verstärkt in Anspruch genommen und
- » in der Woche unmittelbar vor Saisonbeginn Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in Verbindung mit einer Verkürzung der Saisonarbeitslosigkeit durchgeführt werden.

Bei Vorlage eines Bildungsplans werden ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gastgewerbe gefördert⁶⁶, die sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis befinden und unmittelbar vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme beim AMS arbeitslos oder in Schulung vorgemerkt sind.

Die Auswahl der Qualifizierungsmaßnahmen obliegt dem Unternehmen, in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen.

Die Höhe der Förderung beträgt 90% der anerkehbaren Kursgebühren. Die restlichen 10% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin zu tragen. Die Finanzierung der QfB-Tourismus erfolgt – anders als bei der QfB - aus rein nationalen AMS-Mitteln zulasten des BO-Zentralkredites (Jahres-Planbetrag ca. € 500.000,--).

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG).

Die Bundesrichtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe (QfB-Tourismus), BGS/AMF/0722/9936/2008, gültig ab 1. November 2008 wurde mit Verwaltungsratsbeschluss vom 17. April 2012 mit 30. April 2012 außer Kraft gesetzt, da die Inanspruchnahme zu gering war (auch aufgrund der Möglichkeit der Förderung im Rahmen von Qualifizierungsverbänden im Tourismusbereich).

LITERATUR

AMS (2008), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9936/2008“, (QfB-Tourismus), gültig ab 1.11.2008

⁶⁶ Nicht gefördert werden UnternehmenseigentümerInnen, Lehrlinge und überlassene ArbeiterInnen von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern, für die der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gilt.

Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB)

Die QBB wurde im Jahr 2000 neben dem bereits laufenden Programm der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) eingeführt (siehe auch unter Reformschritte 1b). Diese Beratung soll bei Problemen der Durchführung einer strategischen Qualifizierungsplanung ansetzen und damit unter anderem jene Betriebe unterstützen, für die bisher die Erstellung eines Bildungsplanes ein Hindernis bei dem Förderungsan-suchen für die Qualifizierungsberatung für Beschäftigte war.

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. AKTUELLE Maßnahmenbeschreibung

Die QBB können ArbeitgeberInnen mit bis zu 50 MitarbeiterInnen⁶⁷ in Anspruch nehmen. Finanziert werden Beratungsleistungen zur Unterstützung der Personalentwicklung in Betrieben. Nach einer Analyse der Altersstruktur der Belegschaft und der Identifikation von lern- und alterskritischen Arbeitsplätzen wird der aktuelle Qualifikationsbedarf erfasst. Es sollen lebenszyklusorientierte Bildungspläne für arbeitsmarktpolitisch relevante Zielgruppen im Betrieb erstellt werden.

Falls sich während der Beratung herausstellt, dass eine kurzfristige Qualifizierung der MitarbeiterInnen nicht das adäquate arbeitsmarktpolitische Mittel ist, kann eine Beratung auch zu folgenden Themen erfolge:

- » Personalmanagement,
- » Arbeitsorganisation,
- » Mobilität,
- » Arbeitszeit,
- » Productive Ageing/betriebliche Gesundheitsförderung und
- » Diversity
- » Kurzarbeitsausbildungskonzept

⁶⁷ Ausgenommen von der Beratung sind das AMS, der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände, sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, politische Parteien sowie radikale Vereine.

Die maximale Beratungsdauer beträgt drei Tage.

Im Rahmen der QBB kann auch eine Qualifizierungsberatung zum Aufbau und der Durchführung von Qualifizierungsverbänden⁶⁸ erfolgen. Die Qualifizierungsberatung richtet sich an alle ArbeitgeberInnen, wenn sich mindestens drei Betriebe zusammenschließen und mindestens 50% der beteiligten Betriebe KMU's⁶⁹ sind. Die BeraterInnen unterstützen die Betriebe beim Aufbau eines Netzwerkmanagement, in das jede/-r beteiligte ArbeitgeberIn eine/n VertreterIn entsendet, bei der Festlegung von Vereinsstatuten sowie auch bei der Erarbeitung eines Qualifizierungsprogramms im Rahmen eines Productive-Aging Konzeptes. Die maximale Dauer der Beratung beträgt je beteiligtem Unternehmen fünf Tage. Im Falle eines Qualifizierungsverbundes, an dem mindestens 50% der beteiligten Unternehmen Kleinstbetriebe sind, beträgt die maximale Dauer der Beratung sechs Tage.

Seit 2009 kann die Qualifizierungsberatung im Zusammenhang mit Kurzarbeit erfolgen. Für Betriebe mit bis zu 50 MitarbeiterInnen kann zur Unterstützung der Erstellung des Kurzarbeits-Ausbildungskonzeptes die QBB aktiv angeboten werden (Beratungszeit 3 Tage – bei Ermächtigung des Landesdirektoriums kann diese bei Bedarf auch verlängert werden).

Die Beratung wird zur Gänze vom AMS und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Im Ziel 2, Schwerpunkt 1 erfolgt die Finanzierung zu 54% aus Mitteln des AMS und zu 46% aus Mitteln des ESF. Im Phasing Out Burgenland, Prioritätenachse 1 erfolgt die Finanzierung zu 75% aus Mitteln des ESF und zu 25% aus Mitteln des AMS.

Die gesetzliche Grundlage basiert auf § 32 (3) Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG).

⁶⁸ Ein Qualifizierungsverbund ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe mit dem Ziel, gemeinsam und unter besonderer Berücksichtigung des „Productive Ageing-Ansatzes“ Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen zu planen und durchzuführen.

⁶⁹ KMU's müssen weniger als 250 Personen beschäftigen, einen Jahresumsatz von höchstens € 50 Mio. oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens € 43 Mio. haben und sich zu höchstens 25% im Besitz von einem oder mehreren Unternehmen befinden, welche nicht als KMU's definiert sind.

1B. Reformschritte

2000 – ERSTE RICHTLINIE DES AMS

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/1102, in Kraft getreten mit 1. 7. 2000

Auf Basis des ESF-Programmplanungsdokuments (EPPD) für das Ziel 3 und 1 wurde die Bundesrichtlinie zur Qualifizierungsberatung für Betriebe erarbeitet. Diese regelte das Ziel, den Gegenstand und die Form der Finanzierung von Beratungsleistungen für Betriebe, die im Auftrag des AMS zur Umsetzung des ESF (Ziel 1 Maßnahme 4 und Ziel 3 Schwerpunkt 4) durchgeführt wurden. Die Beratung umfasste eine Qualifizierungsberatung der Betriebe im engeren Sinn – mit dem Ziel zielgruppenorientierter Bildungspläne zu erstellen – und im weiteren Sinn (Altersteilzeit, Jobtransfer, Organisationsentwicklung, Chancengleichheit, etc.). Die maximale Beratungsdauer betrug zwei Tage. Außerdem gab es eine Qualifizierungsberatung zum Aufbau und der Durchführung von JobRotations-Projekten und die Qualifizierungsberatung zum Aufbau und der Durchführung von Qualifizierungsverbänden (Beratung jeweils maximal 4 Tage). Die Finanzierung erfolgte je zur Hälfte aus Mitteln des AMS und des ESF.

2002 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/1102/9929/2002, in Kraft getreten mit 1. 4. 2002

- » Mit dieser Richtlinie erfolgte die Aufnahme des Gleichstellungszieles.
- » Es wurde festgehalten, dass die QBB aus EU-beihilfenrechtlichen Gründen als De-minimis Beihilfe weitergeführt wird.
- » Änderung der Finanzierung.
- » Keine Unterscheidung mehr zwischen der Qualifizierungsberatung im engeren und weiteren Sinn.

2006 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9939/2006, in Kraft getreten mit 1. 9. 2006

Die wesentliche Änderung bestand darin, dass zum Zwecke der ordnungsgemäßen Beendigung der ESF-Förderperiode 2000-2006, QBB-Verträge – sofern vergabe-rechtlich zulässig – bis längstens 31. 3. 2007 verlängert werden konnten (Änderung im Pkt 7.1.1. der RL). Zahlungen konnten noch bis 30. 6. 2007 vorgenommen wer-

den. Zahlungen, die nach dem 31. 12. 2006 vorgenommen wurden, sind aus rein nationalen Mitteln verbucht worden.

2007 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9979/2007, in Kraft getreten mit 24. 4. 2007

Im Rahmen der österreichischen Operationellen Programme des ESF 2007 – 2013 ist im Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ des Zieles 2 Beschäftigung und in der Prioritätsachse 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der UnternehmerInnen“ des Phasing Out Burgenland vorgesehen, die Qualifizierungsberatung weiterzuführen. Ziel ist es, die Weiterbildungsteilnahmen von Beschäftigten – unter besonderer Berücksichtigung des „Productive Ageing-Ansatzes“ – vor allem in Kleinbetrieben (KMU's) zu erhöhen. Zudem wurde mit dieser Richtlinie die Möglichkeit einer Direktvergabe geschaffen, um die Zeit bis zur erfolgten Vergabe im Rahmen des offenen Verfahrens zu überbrücken (Pkt. 6.6. der RL). Mit Erlassung dieser Bundesrichtlinie wurden die Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Qualifizierungsberatung für Betriebe geschaffen (siehe unter Maßnahmenbeschreibung 1a).

2009 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9961/2009, in Kraft getreten mit 10. 3. 2009

In dieser Richtlinie wurde der neue Punkt 6. 2. 4. „Qualifizierungsberatung im Zusammenhang mit Kurzarbeit“ aufgenommen: Für Betriebe bis 50 MitarbeiterInnen kann, um die Erstellung des Kurzarbeits-Ausbildungskonzeptes zu unterstützen, eine Qualifizierungsberatung erfolgen (Beratungszeit maximal 3 Tage – wenn eine Ermächtigung des Landesdirektoriums erfolgt, kann die Beratungsdauer bei Bedarf darüber hinausgehen).

2011 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9964/2011, in Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Folgende Punkte der Richtlinie wurden angepasst:

- » **Pkt. 6.2. (Ergänzung):** Innerhalb der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 können Betriebe QBB-Beratungsleistungen auch mehrmals in Anspruch nehmen, sofern es sich um unterschiedliche Beratungsgegenstände bzw. Beratungsinhalte handelt (z.B. im Rahmen eines Qualifizierungsverbund-Folgeprojektes).
- » **Pkt. 6.2.3. (Ergänzung):** Im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe zum Aufbau von Qualifizierungsverbänden sind die in der BRL Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit (QfB) festgelegten Bestimmungen bezüglich der Anforderungen an Qualifizierungsverbände (Pkt. 6.6.1.) samt den diesbezüglichen Erläuterungen und bezüglich des Qualifizierungsprogrammes (Pkt. 6.6.2.) zu berücksichtigen.
- » **Pkt. 6.3.2. (Ergänzung):** Im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe zum Aufbau und zur Durchführung von Qualifizierungsverbänden ist zu beachten, dass das Landesdirektorium ermächtigt ist, eine höhere Mindestanzahl von Betrieben, die sich zu einem Verbund zusammenschließen und eine Mindestanzahl von einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbund festzulegen. Das Landesdirektorium ist weiters ermächtigt, eine Höchstzahl der einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbundbetrieb festzulegen.
- » **Pkt. 6.6. (Ergänzung):** Die Laufzeit der Werkverträge ist so zu befristen, dass mit Beendigung der ESF-Förderperiode 2007-2013 eine ordnungsgemäße Beendigung der Beratungsfälle sichergestellt wird.

2. EVALUIERUNG

Seit dem Jahr 2000 können österreichweit Klein- und Kleinstbetriebe mit 1 bis 50 Beschäftigten kostenlos im Rahmen der QBB beraten werden. Die Beratung soll unter anderem jene Betriebe unterstützen, für die bisher die Erstellung eines Bildungsplans ein Hindernis beim Förderansuchen für die QfB war.

Egger-Subotitsch et al. (2009) untersuchten die Bewertung dieser sehr kleinen Maßnahme⁷⁰, mittels Befragung von GeschäftsführerInnen bzw. personalverantwortlichen Personen aus 98 Betrieben in Niederösterreich, in denen im Untersuchungszeitraum 2004 bis 2006 Beratungen durchgeführt wurden, sowie einer Befragung von 27 MitarbeiterInnen aus diesen Betrieben

Die operationelle Umsetzung erwies sich als relativ schwierig. Die ursprünglichen Erwartungen des AMS, dass das Instrument aufgrund des kostenlosen Angebotes für Kleinbetriebe, die sich eine eigenfinanzierte strategische betriebliche Bildungsplanung nicht leisten könnten, von vielen Betrieben in Anspruch genommen wird, mussten revidiert werden. Die Akquise erwies sich als aufwändig und zeitintensiv⁷¹. Das kostenlose Angebot verleitet aus der Sicht der BeraterInnen viele Unternehmen zu einer sorglosen Durchführung, Termine werden häufig verschoben oder nicht eingehalten.

Insgesamt werden die Ergebnisse der QBB eher skeptisch beurteilt. Die Betriebe würden eher „konservativ“ reagieren und am ehesten auf externe standardisierte Kurse zurückgreifen, anstatt sich mit Defiziten und möglichen Verbesserungspotentialen sowie den verschiedenen möglichen Wegen der Optimierung auseinanderzusetzen. Innerbetriebliches Wissensmanagement wird kaum als Problemfeld wahrgenommen, genau hier vermuten die Autorinnen aber ein erhebliches Verbesserungspotential bzw. eine niedrighschwellige Möglichkeit auch für Betriebe, die MitarbeiterInnen nicht für externe Weiterbildung entbehren können. Die Weiterbildungsintensität in den beratenen Betrieben dürfte sich kaum geändert haben: Etwa drei Viertel der befragten MitarbeiterInnen⁷² geben an, nach der Beratung gleich viele Schulungen bzw. Kurse zu besuchen wie vorher, ein gutes Fünftel besucht nach der Bildungsbe-

⁷⁰ Im Zeitraum 2002-2006 wurden in NÖ 475 Qualifizierungsberatungen durchgeführt, damit wurden rund 1% der Klein- und Kleinstbetriebe erreicht. Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von ein bis vier Personen waren dabei stark unterrepräsentiert (32% gegenüber einem Anteil von 67% an allen Betrieben), jene mit einer Beschäftigtenzahl von 10 bis 49 MitarbeiterInnen überrepräsentiert.

⁷¹ Von 2002 bis 2006 ergaben sich aus 3.207 persönlichen Erstgesprächen lediglich 475 Folgeberatungen. Berücksichtigt man, dass nur in etwa jede achte bis zehnte telefonische Kontaktaufnahme überhaupt zu einem Erstgespräch führt, dann waren die realisierten 475 Folgeberatungen das Resultat von ca. 30.000 telefonischen Kontaktaufnahmen.

⁷² Es wurden nur 27 MitarbeiterInnen befragt, die nicht zufällig ausgewählt wurden. Eine Quantifizierung einzelner Antwortkategorien bzw. Rückschlüsse auf eine Grundgesamtheit sind daher nicht möglich.

ratung sogar weniger Kurse als davor. Nur 38% der befragten Personalverantwortlichen können sich zum Zeitpunkt der Befragung an die Erstellung eines Weiterbildungsplanes erinnern, 21,5% haben zum Zeitpunkt der Befragung diesen Bildungsplan zumindest für einen Teil der Beschäftigten. Verbesserungspotentiale sehen die Autorinnen in der Zielgruppenerreichung (Kleinstbetriebe sind stark unterrepräsentiert, s.o.) sowie in einer strukturierteren Begleitung der Bildungsplanung. Die Autorinnen schlagen daher die Erarbeitung eines Umsetzungsplanes zusätzlich zum Bildungsplan sowie eine zielgruppenorientierte stärkere Förderung des informellen innerbetrieblichen Wissenstransfers als Weiterbildungsinstrument vor.

LITERATUR

AMS (2000), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102“, gültig ab 1.7.2000

AMS (2002), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9929/2002“, gültig ab 1.4.2002

AMS (2007), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9979/2007“, gültig ab 24.4.2007

AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9961/2009“, gültig ab 10.3.2009

AMS (2011), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9964/2011", gültig ab 1.7.2011

AMS (2013), Bundesrichtlinie „BGS/AMS/0722/9994/2013, gültig ab 20.2.2013

Egger-Subotitsch, A., Steiner, K., Haydn, F., Kasper, R. (2009): Evaluierung der Qualifizierungsberatung für Betriebe (2004-2006) des AMS Niederösterreich, Studie im Auftrag des AMS Niederösterreich

II.IV. Deckung des Lebensunterhaltes (DLU; Fortbezug von ALG und NH)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. AKTUELLE Maßnahmenbeschreibung

Die Gewährung der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes dient zur Existenzsicherung während der Teilnahme an arbeitsmarktpolitisch sinnvollen beruflichen Qualifizierungs-, Berufsorientierungs- und Trainingsmaßnahmen, Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose bzw. an einer Arbeitsstiftung. Sie stellen eine ergänzende Förderung zur eigentlichen Schulungsmaßnahme dar.

Der Bezug einer DLU ist nur dann möglich, wenn vor der Maßnahme zwischen dem AMS und dem/der FörderwerberIn ein Beratungsgespräch vorangegangen ist und damit eine nachvollziehbare Erhöhung der Vermittlungschancen erreicht werden kann. Kursmäßige Maßnahmen haben Priorität vor schulischen Maßnahmen. Der Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung muss kleiner sein, als der in Betracht kommende DLU-Standard. Die Maßnahme muss mindestens eine Woche dauern und auch mindestens 16 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen.

Die Höhe der Beihilfe ist in drei Stufen (Mindeststandards) unterteilt:

- » Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres erhalten € 9,-- täglich;
- » Erwachsene in Teilzeitmaßnahmen, die mindestens 16 aber weniger als 25 Maßnahmenstunden pro Woche absolvieren erhalten € 14,--;
- » Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche und TeilnehmerInnen am UGP während der Vorbereitungsphase erhalten € 20,--.

Allfällige Familienzuschläge werden zu diesen Beträgen dazugerechnet.

Auf die DLU werden Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe angerechnet. Da die DLU als Ausgleich zwischen Leistungsbezug und den Mindeststandards gilt,

kommen diese Mindeststandards zum Tragen, wenn kein Leistungsanspruch besteht. Übersteigt ein Leistungsanspruch diese Standards, wird keine DLU gewährt. In diesem Fall kommt ausschließlich die Weitergewährung des Leistungsbezuges zum Tragen. Alle BezieherInnen einer DLU sind sozialversichert (Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung). Die Beihilfe wird für die Gesamtdauer einer Maßnahme bzw. für die Dauer eines sinnvollen Maßnahmenpakets (z.B. EDV 1 und 2) gewährt. Bei schulischen Ausbildungen erhalten die TeilnehmerInnen auch während der Sommerferien eine DLU in der zuerkannten Höhe. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes ist seitens des Arbeitsmarktservice in der Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität (BEMO)“⁷³ geregelt. Gesetzlich ist diese Beihilfe im § 35 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) verankert.

FORTBEZUG VON ALG UND NH

Ein funktionelles Äquivalent zur DLU stellt der Fortbezug an ALG- bzw. NH-Leistungen dar: Auch hier handelt es sich um einen subsidiären Transfer zur Einkommensabsicherung während der Teilnahme an einer aktiven Maßnahme. Der ALG-/NH-Fortbezug tritt immer dann in Kraft, wenn während der Maßnahmenteilnahme (1) der bestehende Anspruch die DLU-Mindeststandards übersteigt (was häufig der Fall ist; die Höhe des durchschnittlichen Tagessatzes für ALG beträgt 2008 etwa € 25 pro Tag) und (2) wenn die Maßnahme kürzer als eine Woche bzw. weniger als 16 Wochenstunden ist bzw. dauert. Quantitativ ist der Fortbezug von ALG und NH im Vergleich zur DLU wesentlich bedeutender: von den Gesamtausgaben für Fortbezug und DLU (2006) entfallen nur etwa 17% auf die DLU.

QUALIFIZIERUNGSBONUS

Der Qualifizierungsbonus als Förderinstrument für länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Jahr 2008 vor dem Hintergrund des im Zuge der Hochkonjunktur auftretenden Fachkräftemangels in bestimmten Bereichen der Industrie ein-

⁷³ Derzeit geltende Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9930/2011, gültig ab 1. Jänner 2012.

geführt, um niedrig qualifizierten arbeitssuchenden Personen die Aufnahme und Absolvierung langer Ausbildungen (die meist ein Mindestqualifizierungsniveau etwa in Form eines Lehrabschlusses zum Ziel hatten) zu erleichtern. Im Zuge der Wirtschaftskrise wurde der potenzielle BezieherInnenkreis ausgeweitet, sodass auch kürzere (mindestens drei Monate andauernde) Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden können und die Förderung nicht an einen bestimmten Abschluss gebunden wurde (siehe auch Reform 2008 und 2010).

TeilnehmerInnen, die bis 31. Dezember 2012 in Bildungsmaßnahmen (gilt nicht bei Teilnahmen am Unternehmungsgründungsprogramm für Arbeitslose und nicht für die Teilnahme an Arbeitsstiftungen) eintreten, die mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen und länger als 3 Monate dauern, wird zusätzlich zur Deckung des Lebensunterhaltes ab dem 1. Tag des 4. Monats ein DLU-Bonus gewährt. Der DLU-Bonus beträgt bei einer Maßnahmenteilnahme ab dem 4. Monat bis zum Ende des 6. Monats 3,30 € täglich und für Maßnahmenteilnahmen ab 6 Monaten 6,60 € täglich (**der Qualifizierungsbonus ist mit 31.12.2012 ausgelaufen – siehe auch unter Reform 2012/2 und Reform 2013**).

1B. Reformschritte

1994 – REFORM

Erlassung des Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, in Kraft getreten mit 1. Juli 1994; gesetzliche Verankerung der DLU im § 35 AMSG

Die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) war bis zur Ausgliederung des Arbeitsmarktservice im Jahr 1994 gesetzlich im § 19 Abs.1 lit. b AMFG geregelt. Damals galt die Regelung, dass TeilnehmerInnen an Maßnahmen, die kein oder nur ein geringfügiges Einkommen bzw. auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) hatten, eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes erhielten. Für Personen ohne Anspruch auf ALG gab es als Mindestsicherung der Deckung des Lebens-

unterhaltenes eine Verknüpfung zum Kollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie und Gewerbe⁷⁴.

Seit Inkrafttreten des AMSG am 1. Juli 1994 wird nunmehr die DLU im § 35 AMSG geregelt. Die DLU wird zur Sicherung des Lebensunterhaltes während einer beruflichen Aus- und Weiterbildung oder während der Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme für Personen mit einem Leistungsanspruch nach dem AIVG gewährt. Diese bekommen die DLU in der Höhe des zeitlichen und betraglichen Anspruches. Personen, die eine DLU bezogen, waren in der Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung pflichtversichert. Die Mindestsicherung für Personen ohne Leistungsanspruch nach dem AIVG wurde beibehalten; allerdings gab es keine Verknüpfung mehr zum Kollektivvertrag der MetallerInnen.

1996 – REFORM

Mit der Bundesrichtlinie vom 1. Juli 1996 wurden die drei Stufen (Mindeststandards) eingeführt. Die Höhe der DLU wurde in Form eines monatlichen prozentuellen Anteils auf die Höchstbeitragsgrundlage gemäß ASVG gewährt. Zudem wurde eine starke administrative Zusammenlegung von Beihilfen vorgenommen⁷⁵.

1998 – REFORM

Bis 1998 wurden die jährlichen Anpassungen bei der Höhe der Beihilfe nach dem Verbraucherpreisindex (VPI) durch Zuordnung zur entsprechenden Lohnklasse vorgenommen. Seit 1998 werden Anpassungen bezüglich der Höhe aufgrund des VPI (keine Lohnklassen mehr) immer für drei Jahre vorgenommen. Der Verwaltungsrat des AMS entscheidet nach Ermessen über eine jeweilige Erhöhung. Es gibt daher keine automatische Wertsicherung mehr. Es erfolgte aber keine diesbezügliche Änderung in der Richtlinie des AMS.

⁷⁴ D.h. als Ausgangsbasis für die Bemessung der Beihilfe wurde das niedrigste kollektivvertragliche Bruttoarbeitsentgelt eines über 18-jährigen beschäftigten Metallhilfsarbeiters der eisen- und metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie und Gewerbe herangezogen.

⁷⁵ Siehe unter Kurs- und Kursnebenkosten (Punkt II.II).

2002 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/1102/9878/2002 vom 24. Juni 2002

Personen, die am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP) teilnehmen, bekommen nunmehr während der Vorbereitungsphase (siehe auch unter UGP) als Existenzsicherung eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes gewährt.

Bei NH-BezieherInnen, die an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation mit einer Dauer unter drei Monaten teilnehmen, wird nun kein NH-Fortbezug, sondern DLU gewährt.

TeilnehmerInnen an Kurz- und Teilzeitmaßnahmen ohne DLU-Mindestsicherung erhalten als Existenzsicherung ALG bzw. NH im Ausmaß des zeitlichen und betraglichen Anspruches (zuzüglich Unfallversicherung).

2003 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/1102/9758/2002 vom 7. Jänner 2003

Mit dieser Richtlinie wurde auch die Existenzsicherung für NotstandshilfebezieherInnen bzw. arbeitslose Personen ohne Leistungsbezug während der Teilnahme an Maßnahmen einer Implacementstiftung ermöglicht.

Reform Finanzierung DLU: Seit 2003 werden die DLU-Leistungen nicht mehr aus dem aktiven, sondern aus dem passiven Budget bezahlt (der so genannte „DLU-Effekt“ beim aktiven Budget in der Höhe von etwa 70. Mio €).

2004 – REFORM

Entfall der Arbeitslosenversicherungspflicht für Personen während des Bezuges der DLU

Mit der Reform des § 35 AMSG entfällt die Arbeitslosenversicherungspflicht für DLU-BezieherInnen – dadurch können diese Personen keinen neuen Ansprüche erwerben bzw. müssen ihre bestehenden Ansprüche während der Maßnahmenteilnahme in Form von ALG- oder NH-Fortbezügen aufbrauchen.

2008 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9965/2008, In Kraft getreten mit 23. Juni 2008

Mit dieser Richtlinie wurden die Rahmenbedingungen für den befristeten DLU-Qualifizierungsbonus geschaffen:

Erwachsenen TeilnehmerInnen die vom 1. Juli 2008 bis 31. Dezember 2011 in Bildungsmaßnahmen eintreten, die mindestens 25 Maßnahmenstunden umfassen und zu einem staatlich anerkannten Abschluss⁷⁶ führen, wird ein DLU-Qualifizierungsbonus gewährt, sofern nicht von dritter Seite eine vergleichbare Zahlung erfolgt (z.B. im Rahmen von Arbeitsstiftungen). Mit dem DLU-Qualifizierungsbonus für längere Maßnahmen (zwischen drei und sechs Monaten € 3,30 und ab sechs Monaten € 6,60 täglich) wurde ein Anreiz geschaffen, sich auf längere Maßnahmen einzulassen. Nicht förderbar mittels DLU-Qualifizierungsbonus sind Bildungsmaßnahmen im Rahmen des JASG, IBA und § 30a BAG.

Im Punkt II. B. 5 der RL wurde die Möglichkeit geschaffen, im Zusammenhang mit einem Prüfverfahren gem. § 25 Abs. 2 AIVG⁷⁷ diese Beihilfe im Ausmaß des gesetzlich vorgesehenen Saktionszeitraums von vier Wochen zu widerrufen und zum Rückersatz vorzuschreiben. In den Erläuterungen zu Punkt II. B. 4. 3. wurde die Berechnung der Pensionsversicherungsbeiträge im Falle eines DLU-Bezuges neu geregelt.

2010 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9875/2009, gültig ab 1. Jänner 2010

Im Rahmen des Arbeitsmarktpakets III wurde die Ausweitung des DLU-Qualifizierungsbonus beschlossen. Die Förderung wird 2010 auf alle längeren Schulungen (auch ohne staatlich anerkannten Abschluss) und auf Schulungen bei externen Bildungseinrichtungen (Beihilfe zu Kurskosten) ausgeweitet. Davon sollen

⁷⁶ Dazu zählen Befähigungsnachweis, Lehrabschluss, Pflichtschulabschluss, sonstiger schulgesetzlicher Abschluss, Normprüfungen, Kommissionelle Prüfungen.

⁷⁷ = Betretung bei einer nicht gemeldeten Beschäftigung

50.000 Personen profitieren. Die Verlängerung in der Bundesrichtlinie im Punkt 4.4. (DLU-Qualifizierungsbonus) ist bis 31. Dezember 2011 verankert.

2011 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2011, gültig ab 1. Juni 2011

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- » **Pkt. III:** Die bestehende Befristung für Arbeitserprobung und Arbeitstraining (31.5.2011) wird bis 31. 12. 2011 verlängert.
- » **Im Pkt. II.B.5. und II.C.6.** wurde vorgesehen, dass die Beihilfe DLU bei einem Maßnahmenabbruch an einem Freitag und einer Arbeitsaufnahme am darauffolgenden Montag auch für das Wochenende gewährt wird.
- » **Im Pkt. II.B.4.4.** - DLU-Bonus steht nunmehr die Passage *„wird zusätzlich zur DLU ab dem 1. Tag des vierten Monats ein DLU-Qualifizierungsbonus gewährt“*. Die zeitliche Befristung für Eintritt im Rahmen des DLU-Bonus wurde bis 31. 12. 2012 festgesetzt.
- » **In den Pkt. I.A.** – Beihilfenübergreifende Normen (war bisher unter Pkt. II.A. Beihilfe zu Kurskosten) – wurde die bisherige Erläuterung zum § 34 Abs. 6 AMMSG (Förderverbot für Hochschulausbildungen oder Ausbildungen an einer Lehranstalt, deren Lehrprogramme zu staatlich anerkannten Lehrzielen führen) aufgenommen. Zudem wurde festgelegt, dass sich die vom Verwaltungsrat – in Ausübung der diesbezüglichen Ermächtigung – festgelegte Ausnahmeregelung auf alle vom § 34 Abs. 6 AMMSG umfasste Ausbildungen bezieht.

2012/1 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9930/2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2012

Die wesentlichen Änderungen sind:

- » Die zeitliche Befristung für die Regelung der Arbeitserprobung bzw. des Arbeitstrainings (bis 31. 12. 2011) wurde aufgehoben. **Diese Regelung gilt nunmehr unbefristet.**

- » Auf Wunsch der Sozialpartner wird der Regionalbeirat stärker in die Entscheidung bei der Verhängung eines Arbeitserprobungs- oder Arbeitstrainingsverbotes einbezogen (siehe Kapitel III der BRL).

Für Unterkunft- und/oder Verpflegungskosten sind 25 Maßnahmenstunden nicht mehr nötig.

2012/2 – REFORM

Im Rahmen des 2. Stabilitätsgesetzes, BGBl. I Nr. 35/2012 (kundgemacht am 24. 4. 2012) wurde im Arbeitslosenversicherungsgesetz verankert, dass ab 1. Jänner 2013 ein Zusatzbetrag (Fixbetrag - € 1,86 täglich) zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe während der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice gebührt. Der Zusatzbetrag hat keine Auswirkungen auf das tägliche Arbeitslosengeld und seine Bestandteile (Grundbetrag, allfälliger Ergänzungsbeitrag und allfällige Familienzuschläge) bzw. auf die Notstandshilfe. Der Zusatzbetrag wird jährlich mit dem Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG valorisiert. Die bisher vom AMS zur Abgeltung von schulungsbedingten Mehraufwendungen zusätzlich zum Leistungsbezug gewährte Beihilfe (Qualifizierungsbonus gilt nur mehr bis 31. 12. 2012 und wird nicht mehr verlängert) soll entfallen, um den administrativen Aufwand des AMS zu verringern.

2013 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9976/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Da der DLU-Bonus mit 31. Dezember 2012 ausgelaufen ist, erfolgte die Richtlinienänderung entsprechend der gesetzlichen Änderung im Stabilitätsgesetz 2012 (s. 2012/2-Reform oben). Außerdem wurden die DLU-Mindeststandards erhöht (s. unter Maßnahmen).

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Im Jahresdurchschnitt 2012 wurden mit 57.676 mehr als doppelt so viele Förderfälle für DLU verzeichnet wie zehn Jahre zuvor (2001: 26.425). Betrachtet man die Zugänge, so haben sich diese im selben Zeitraum von 104.608 auf 240.562 Personen ebenfalls mehr als verdoppelt (siehe Tabelle 21). Ein besonders starker Anstieg war bei AusländerInnen und Jugendlichen zu beobachten. Die Jugendlichen waren für mehr als ein Viertel (28,1%) der Zugänge in die DLU verantwortlich. Der größte Anteil an Zugängen hatte 2012 die mittlere Altersgruppe der 25- bis 45-jährigen mit 46,6% zu verzeichnen. Die Älteren (45+) waren mit ca. 26% etwas unterrepräsentiert. Der AusländerInnenanteil an allen DLU-Zugängen betrug 2012 21,7%. Geschlechtsspezifisch betrachtet ist die Verteilung in der DLU relativ ausgewogen (Männer: 50,6%, Frauen: 49,4%). Im Durchschnitt wurde eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts 2012 für 75 Tage in Anspruch genommen.

Tabelle 21: Beihilfe zur DLU - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	29.224	36.407	35.896	43.939	54.043	48.496	46.021	58.705	66.983	55.378	57.676
Zugang ^{b)}	120.538	148.285	159.954	183.472	212.615	199.345	187.933	231.261	253.825	224.670	240.562
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	83	77	68	73	73	79	76	73	79	78	75
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	107.632 229.439	127.404 285.413	118.806 246.442	105.964 349.246	143.116 430.095	135.546 k. A.	63.569 k. A.	82.861 k. A.	108.443 k. A.	88.439 k.A.	76.997 k.A.
Ausgaben pro Person ^{e)}	893	859	743	578	673	680	338	358	427	394	320

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Werte stellen DLU (+Soz.Vers.Anteil) dar; kursive Werte beziehen sich auf Zahlungen für DLU (+Soz. Vers.-Anteil) und Fortbezug von ALG und NH (nach fsap AD: AIG-Schulung, AB: AIG-Reha, ND: NH-Schulung und DU: Überbrückungshilfe-Schulung); Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Zu den Budgetausgaben kann Folgendes festgehalten werden: Nach einem Anstieg von rund € 79 Mio. im Jahr 1999 auf € 127 Mio. im Jahr 2003, gingen die Ausgaben

2004/05 wieder zurück. 2006 erreichten sie – wahrscheinlich aufgrund der Förderungen im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes – einen Höchststand von ca. € 143 Mio. Dann sanken die Ausgaben kontinuierlich, um im Jahr 2010 wieder kräftig anzusteigen. Ab 2011 nehmen die Budgetausgaben wieder ab und im Jahr 2012 wurden nur mehr ca. € 77 Mio. für die DLU verausgabt.

Seit 2001 sind die Ausgaben pro Person gesunken, und haben sich 2012 mit € 320 pro Zugang gegenüber 2001 mehr als halbiert.

QUALIFIZIERUNGSBONUS

Im Jahr 2012 erhielten 8.257 Personen einen Qualifizierungsbonus (Auswertung des AMS vom 23.01.2013). Ca. € 1,1 Mio. an Budgetmittel wurden dafür aufgewendet.

2B. Bruttowirkungen

Für die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts scheint es nicht sinnvoll, Bruttoeffekte zu konstruieren, da die DLU eine ergänzende Maßnahme (beispielsweise im Falle von Bildungsmaßnahmen) darstellt und daher keine eigene Wirkung entfaltet.

3. EVALUATION

ibw und öibf führten im Auftrag des AMS eine Evaluierung des Qualifizierungsbonus durch, die die Struktur geförderten Personen beschreibt und auch eine Bewertung der Abläufe und Effekte durch FördernehmerInnen (Befragung von 200 Personen), AMS-BeraterInnen, Weiterbildungseinrichtungen und Sozialpartner sowie die Diskussion von Verbesserungsmöglichkeiten beinhaltet (Löffler und Schmid 2011).

Im Untersuchungszeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 haben insgesamt 31.293 Personen einen Qualifizierungsbonus in Anspruch genommen. Die Zielgruppe der Personen mit vergleichsweise niedrigen formalen Bildungsabschlüssen konnte sehr gut erreicht werden. Knapp zwei Drittel der Geförderten konnten maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen, 22% hatten zuvor eine Lehre absolviert. Jugendliche sind im Ver-

gleich zu ihrem Anteil an Schulungsmaßnahmen ohne Qualifizierungsbonus überrepräsentiert (40% vs. 29%), der Anteil der Personen, die das 50. Lebensjahr bereits absolviert haben, an allen QualifizierungsbonusbezieherInnen beträgt hingegen nur 4%, während der entsprechende Anteil dieser Altersgruppe an allen Schulungsmaßnahmen ohne Qualifizierungsbonus 13% beträgt. Die regionale Verteilung zeigt eine starke Konzentration auf 4 Bundesländer, die gemeinsam 80% aller geförderten Personen repräsentieren: Von den FördernehmerInnen kamen 29% aus Wien, knapp ein Fünftel aus der Steiermark, 16% aus Niederösterreich und 13% aus Oberösterreich. Den geringsten Anteil an Geförderten hatten Vorarlberg (1,4%) und Tirol (3,8%).

Eine Analyse der Branchenverteilung der Unternehmen, in denen die befragten BezieherInnen eines Qualifizierungsbonus vorher beschäftigt waren, zeigt folgende Branchenschwerpunkte: Herstellung von Waren (rund ein Viertel der Geförderten), Handel (18%) und Bauwesen (13%). Nach Berufsgruppen betrachtet zeigt sich, dass die am häufigsten vertretene Berufsgruppe jene der Kategorie „Hilfsberufe, Reinigung, Lager“ ist. Sowohl Herkunftsbranchen und -berufe als auch angestrebte Branchen und Berufe verweisen auf die starke geschlechtsspezifische Segmentierung des entsprechenden (Teil)Arbeitsmarktes. Vor allem Hilfsberufe (inklusive Reinigung, Lager) sowie teilweise Hotel- und Gaststättenberufe und Handelsberufe erweisen sich als wenig attraktiv (negativer Saldo bei Analyse der Berufswechsel), Büroberufe, Gesundheitsberufe und Berufe in den Feldern Technik, Elektro, Druck sowie KFZ weisen einen positiven Saldo auf. Insgesamt haben rund drei Viertel der geförderten Personen das Berufsfeld gewechselt, allerdings war der anschließend ausgeübte Beruf nur für ein Drittel der „Wunschberufe“. 70% der befragten FördernehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig waren, hatten ein niedrigeres Einkommen als in ihrem letzten Beruf vor der Arbeitslosigkeit. Sowohl die Beendigung der vorherigen Beschäftigung als auch der hohe Anteil an Berufswechseln sowie die Schwierigkeiten der Einmündung in neue Berufsfelder sind wahrscheinlich aufgrund des Untersuchungszeitraums bzw. des Befragungszeitpunkts zu einem großen Teil auf die Wirtschaftskrise zurückzuführen.

Eine Befragung von 20 AMS-BeraterInnen zeigt, dass die regional sehr unterschiedliche Inanspruchnahme von längeren Qualifizierungsmaßnahmen nicht auf unter-

schiedliche Förderstrategien bzw. Informations- oder Bewerbungspolitiken des Qualifizierungsbonus zurückzuführen sein dürfte, sondern auf das jeweilige lokale Angebot an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen. In Regionen mit unzureichendem Angebot reicht der finanzielle Anreiz anscheinend nicht aus, weil hier Weiterbildung mit höherer Mobilität bzw. entsprechenden Anreisezeiten und unzureichender unterstützender Infrastruktur (z.B. Kinderbetreuung) verbunden ist. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die jeweilige regionale Struktur der Beschäftigung; ein hoher Anteil an Saisonbeschäftigten geht ebenfalls mit einem niedrigen Anteil an längerfristiger Qualifizierungsbeteiligung einher.

Ein zentrales Ergebnis der Befragungen von AMS-BeraterInnen, Weiterbildungsträgern und Sozialpartnern ist die Einschätzung, dass das Instrument personenbezogener bzw. bedarfsorientierter eingesetzt werden sollte. Die finanzielle Unterstützung ist zwar gerade bei länger andauernden Qualifizierungsmaßnahmen für die Geförderten wichtig, um „über die Runden zu kommen“. Sie spielt aber für die Weiterbildungsentscheidung anscheinend nur eine geringe Rolle (eher noch bei der Verhinderung von Abbrüchen), die Autoren vermuten aufgrund der Befragungsergebnisse sowie der Einschätzungen der ExpertInnen hohe Mitnahmeeffekte. Die Dauer der Maßnahme als einziges Förderkriterium wird ebenfalls kritisch gesehen, weil weder von vornherein klar ist, dass längere Maßnahmen hinsichtlich des (Wieder-)Eingliederungserfolgs positiver zu bewerten sind als kürzere und weil die Sprünge zwischen „Stufe 1“ und „Stufe 2“ groß sind und willkürlich definiert scheinen. Eine kontinuierliche Erhöhung mit der Dauer sowie eine soziale Staffelung nach Höhe des ALG bzw. der DLU wären mögliche Verbesserungen. Neben einem regionalen Ausbau und einer Verbesserung des Weiterbildungsangebotes hinsichtlich zeitlicher und inhaltlich-methodischer Aspekte z.B. durch verstärkte Modularisierung, werden Verbesserungsmöglichkeiten vor allem in ergänzenden bzw. unterstützenden Strukturen gesehen (z.B. fallbegleitendes Case Management, aufsuchende Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Betreuung bestimmter Gruppen über die Arbeitsaufnahme hinaus, bessere Kommunikation und Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und AMS).

LITERATUR

- AMS (1996), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9884/1996“, gültig ab 1.7.1996
- AMS (2002a), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9878/2002“, gültig ab 24.6.2002
- AMS (2002b), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9758/2002“, gültig ab 7.1.2003
- AMS (2007), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9938/2007“, gültig ab 1.11.2007
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9875/2009“, gültig ab 1.1.2010
- AMS (2012), Bundesrichtlinie "BS/AMF/0722/9930/2011", gültig ab 1.1.2012
- AMS (2013), Bundesrichtlinie (BEMO) „BGS/AMF/0722/9976/2012“, gültig ab 1.1.2013
2. Stabilitätsgesetz, BGBl. I Nr. 35/2012, kundgemacht am 24.4.2012
- Löffler, R., Schmid, K. (2011): Qualifizierungsbonus. Eine Evaluation, Studie im Auftrag des AMS

II.V. Maßnahmen für Jugendliche (Betriebsbezogene Lehrstellenförderung, ÜBA, IBA, Lehrstellenförderung des AMS, Sonderprogramme für Jugendliche)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Bei der Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem können folgende Maßnahmenbereiche unterschieden werden:

- » Betriebsbezogene Maßnahmen und Maßnahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA),
- » Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (Neue Lehrberufe bzw. ab 2003 Integrative Berufsausbildung (IBA), finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe durch Förderung von Ausbildungsverhältnissen),
- » Maßnahmen zur Vorbereitung von Jugendlichen auf eine Berufsausbildung (Berufsorientierung, Nachholen des Hauptschulabschlusses, Übergangmanagement Schule - Beruf)
- » spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für 19- bis 24-jährige Arbeitslose („Aktion Zukunft Jugend“ und „JUST“).

Die Lehrlingsausbildung in Österreich beruht auf dem Dualen System der Ausbildung in Unternehmen und in Berufsschulen. Rund 40% der Jugendlichen eines Alterslehrganges entscheiden sich für die Verbindung von praxisnaher Ausbildung im Betrieb und Erwerb der erforderlichen theoretischen allgemeinen und berufsspezifischen Kenntnisse in der Berufsschule. Die Beihilfen sind bedarfs- und qualitätsorientiert ausgerichtet und bestehen aus einer Basisförderung sowie zusätzlichen Förderungen. Die Basisförderung orientiert sich an der von den Unternehmen zu zahlenden Lehrlingsentschädigungen, die zusätzlichen Förderungen bieten Anreize für das erstmalige Ausbilden von Lehrlingen und zur Steigerung der Qualität in der Ausbil-

dung. Die Förderungen werden von den Lehrlingsstellen bei den Wirtschaftskammern in den Bundesländern unter Mitwirkung der Arbeiterkammern abgewickelt.

Die Förderungen umfassen:

- » Basisförderung;
- » Neue Lehrstellen (Blum-Bonus II – für jedes geförderte Lehrverhältnis erhält der Betrieb € 2.000,--) – nur mehr Ausläuffälle, da diese Förderung nur für Lehrlinge gilt, deren Eintrittsdatum in ein Lehrverhältnis nach dem 27.6.2008 und vor dem 31. 12.2010 liegt.
- » Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (förderbar sind Lehrberechtigte, deren Lehrlinge eine zwischen- oder überbetriebliche Ausbildungsmaßnahme absolviert haben);
- » Weiterbildung für AusbilderInnen (förderbar sind Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen mit einer Mindestdauer von 8 Stunden);
- » Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen (€ 200 pro Lehrabschlussprüfung (LAP) mit gutem Erfolg; € 250 pro LAP mit Auszeichnung);
- » Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (förderbar sind Kosten bei Wiederholung der Berufsschulklasse, Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule, Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund);
- » gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen (förderbar sind Maßnahmen und Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarktes);
- » Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG und § 11 b LFBAG (integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen).

Die Rahmenbedingungen (Art der Förderungen, die Höhe, die Dauer, die Form der Gewährung und die Rückforderbarkeit der Beihilfen) sind in der Richtlinie der WKÖ (Förderung betrieblicher Ausbildung von Lehrlingen in der Fassung vom 27. Jänner 2011) geregelt.

1998 wurde das **Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG)** verabschiedet, in dem die Bereitstellung von Lehrgangsplätzen für jene Jugendlichen beschlossen wurde, die nach Beendigung der Schulpflicht keinen Ausbildungsplatz finden konnten bzw. eine betriebliche Lehre abgebrochen haben. In den auch als „Auffangnetz“ bezeichneten „JASG-Lehrgängen“ wurden in überbetrieblichen Einrichtungen Fähigkeiten und Kenntnisse in Lehrberufen vermittelt, bei gleichzeitigem regulären Besuch der Berufsschule. 2008 wurde das JASG durch eine Gesetzesnovellierung, die eine Erweiterung der überbetrieblichen Lehrausbildung vorsieht, ersetzt.

ÜBERBETRIEBLICHE LEHRAUSBILDUNG (ÜBA)

Durchführung der Überbetrieblichen (Integrativen) Berufsausbildung (ÜBA, IBA) Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS BGS/AMF/0722/9906/2013, gültig ab 1. 1. 2013 – siehe auch unter Reformen

Die bisherigen „selbständigen Ausbildungseinrichtungen“ und die Ausbildungsmaßnahmen gemäß Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) wurden zur so genannten „**überbetrieblichen Lehrausbildung**“ (ÜBA) zusammengefasst. Dabei ist zwischen zwei Typen der überbetrieblichen Ausbildungslehrgänge zu unterscheiden: BAG Lehrgänge mit einem Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit (**ÜBA 1**), die in einer Ausbildungseinrichtung oder in einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte durchgeführt werden bzw. BAG Lehrgänge mit einem Ausbildungsvertrag kürzer als die Lehrzeit (**ÜBA 2**), die in einer Ausbildungseinrichtung in Kooperationen mit Praxisbetrieben durchgeführt werden. Zielgruppe sind vorgemerkte Lehrstellensuchende mit abgeschlossener Schulpflicht, die trotz intensiver Vermittlungsversuche keine geeignete betriebliche Lehrstelle gefunden haben oder eine Lehre abgebrochen haben.

Im Rahmen der Ausbildungsgarantie für Jugendliche sind für das Ausbildungsjahr 2012/2013 rund 11.717 überbetriebliche Lehrausbildungsplätze geplant; dafür ist ein Mitteleinsatz (Plankosten) von rund € 175 Mio. vorgesehen.

Der reguläre Abschluss der Maßnahme erfolgt mit Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle oder mit einer regulären Lehrabschlussprüfung im Rahmen der ÜBA. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist verpflichtend. TeilnehmerInnen erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für Jugendliche vor Vollendung des 18.

Lebensjahres; ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle LehrgangsteilnehmerInnen eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene TeilnehmerInnen. AusbildungsteilnehmerInnen gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).

Im Rahmen der ÜBA werden auch Ausbildungen der integrativen Berufsausbildung angeboten. Jugendliche mit besonderem Förderbedarf können in deren Rahmen eine Teillehre oder eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit unter Begleitung einer Berufsausbildungsassistenz absolvieren.⁷⁸

Durch die 2003 geschaffene **Integrative Berufsausbildung (IBA)** wird benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen die Eingliederung in das Berufsleben erleichtert (siehe auch unter Reform 2003). Die Lehrzeit kann um ein Jahr, in Ausnahmefällen, wenn dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist, auch um bis zu zwei Jahre verlängert werden. Im Rahmen der IBA ist es auch möglich, eine Teilqualifikation zu erwerben. Im Ausbildungsvertrag kann vorgesehen werden, dass nur Teile eines Berufsbildes eines Lehrberufes zu vermitteln sind. Die Dauer dieser Teilqualifizierung kann zwischen einem und drei Jahren betragen. Personen mit verlängerter Lehrzeit sind hinsichtlich der Berufsschulpflicht Lehrlingen gleichgestellt. Personen in Teilqualifizierung haben nach Maßgabe der Festlegungen das Recht bzw. die Pflicht zum Berufsschulbesuch⁷⁹.

Zielgruppe der IBA sind Personen mit Pflichtschulabschluss mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder ohne Hauptschulabschluss, Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes und Personen, von denen anzunehmen ist, dass für sie in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann. Voraussetzung ist

⁷⁸ Quelle: BMASK, Abteilung VI/4, Schmöckel/Schüller; Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich, 2010

⁷⁹ Die genaue Formulierung dieser Berufsschulpflicht mit variablem Umfang lautet: „Die Festlegung der Ausbildungsinhalte, des Ausbildungszieles und der Zeitdauer im Rahmen der integrativen Ausbildung hat durch die Vertragsparteien gemeinsam mit der Berufsausbildungsassistenz unter Einbeziehung der Schulbehörde erster Instanz und des Schulerhalters zu erfolgen. Dabei sind auch pädagogische Begleitmaßnahmen bzw. die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der die integrative Berufsausbildung anstrebenden Person festzulegen.“ (§ 8b (8) BAG)

eine Vormerkung beim AMS. Bei Förderung durch das AMS ist der Besuch eines Berufsorientierungscoachings üblich. Das Bundessozialamt sieht als Voraussetzung für die Förderung der Berufsausbildungsassistenz ein verpflichtendes Clearing vor.

Lehrlinge, die eine IBA absolvieren, gelten als Lehrlinge im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), des Familienlastenausgleichsgesetzes (FLAG), des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) und des Einkommensteuergesetzes (EStG) und sind damit hinsichtlich Sozialversicherung, Familienbeihilfe, Lehrlingsfreifahrt und Lehrlingsausbildungsprämie Lehrlingen gleichgestellt.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung und der integrativen Berufsausbildung das Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG), §§ 29(3), 32 (3), 34(2), 35, 36, 38d und Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), § 30b und § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG), §§ 11a-11i Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) und Ausführungsgesetzgebung der Länder § 2 (7) Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG).

LEHRSTELLENFÖRDERUNG DES ARBEITSMARKTSERVICE

Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen, Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9985/2012, gültig seit 11. Juni 2012 (siehe auch unter Reformen)

Mit der Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice werden folgende Maßnahmen-gruppen gefördert:

- » Integrative Berufsausbildung,
- » Förderung von Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil,
- » Förderung von benachteiligten Lehrstellensuchenden,
- » Förderung von Erwachsenen (über 18 Jahre), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann.

Das Arbeitsmarktservice fördert neben Ausbildungen im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung und der Integrativen Berufsausbildung auch Lehrverhältnisse für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil (unter 40%), für auf dem Arbeitsmarkt auf Grund von Behinderungen, sozialen Problemen oder schulischen Defiziten benachteiligte Jugendliche, Lehrlinge, die Zusatzqualifikationen über das jeweilige Berufsbild hinaus erwerben sowie über 19-jährige Personen, deren Beschäftigungsproblem auf Grund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann. Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehr-/Ausbildungsjahr für max. 3 Jahre der Lehre bzw. IBA gewährt und als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. IBA in pauschalierter Form ausbezahlt (siehe Tabelle 22), die Höhe der Beihilfe kann von den Landesdirektorien des AMS eigenmächtig bis zu den bundesweit vorgegebenen Obergrenzen, die je nach Zielgruppen und Maßnahmen-träger variieren, festgelegt werden.

Tabelle 22: Förderung von Lehrverhältnissen

Personengruppe	Betrieb	Ausbildungseinrichtung
Mädchen, benachteiligte* TeilnehmerInnen an einer IBA	bis zu € 400,--	bis zu € 453,--
> 18-jährige	bis zu € 755,--	bis zu € 755,--

** sofern ein Landesdirektorium SchulabbrecherInnen (Drop outs) zum förderbaren Personenkreis hinzuzählt, beträgt die Höhe der Beihilfe bei Betrieben bis zu € 200,-- un bei Ausbildungseinrichtungen bis zu € 400,--.
Quelle: AMS (2013)*

Die gesetzlichen Grundlagen im Rahmen der Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen sind § 19c und § 2 des Berufsausbildungsgesetz (BAG), § 2 Abs. 1 des Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG).

Die gesetzlichen Grundlagen im Rahmen der Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LEHR) sind § 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und bezüglich Integrativer Berufsausbildung § 8b BAG und §§ 11a – 11i LFBAG.

PRODUKTIONSSCHULEN

In **Produktionsschulen** können Jugendliche und auch jugendliche MigrantInnen nicht nur den Erwerb schulischer Grundkenntnisse nachholen, sondern sie erhalten auch eine fundierte sozialpädagogische Betreuung und werden durch eine Kombination von Arbeit und Lernen langsam an den Arbeitsmarkt herangeführt. Produktionsschulen sollen die (Wieder-)Aufnahme eines Schulbesuches, die Integration in das berufliche Erstausbildungssystem oder in den Arbeitsmarkt auf durch eine persönliche Stabilisierung ermöglichen. Produktionsschulen bieten keine Ausbildungen mit Abschluss an, sie dienen den Jugendlichen vielmehr als Entscheidungshilfe für die Wahl eines künftigen (Lehr-)Berufes.

Die mittlerweile 20 österreichischen Produktionsschulen sind somit einen wichtigen Baustein, in dem rund 2.500 junge Menschen die Möglichkeit haben von realitätsnaher Berufsorientierung sowie pädagogischer Unterstützung zur Nachreifung und Stabilisierung zu profitieren.

Ein Novum in der Landschaft der Produktionsschulen stellt die **Produktionsschule FIT** (Inklusive Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen) der Diakonie in Wien dar. Die neue Schule schafft eine Verbindung von Pflichtschulbereich und berufsbildendem Bereich durch berufliche Bildung, sonderpädagogische Begleitung und wirtschaftliche Ausrichtung. Zielgruppe sind Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach der Pflichtschule, aus Integrations- oder Sonderschulen oder nach abgebrochener Lehrausbildung. Entgegen dem Konzept der Produktionsschulen fokussiert man hier auf Dienstleistungsbereiche, nicht auf den Produktionsbereich, was für die Zielgruppe aussichtsreicher erscheint (BürohelferIn, HelferIn im biologischen Land- und Gartenbau, hauswirtschaftliche HelferIn im Kindergarten, bei Seniorenbetreuung etc., Pferde- und TierpflegerhelferIn sowie Küchen- und GästebetreuungshelferIn). Ziel der Ausbildung ist die Erreichung des jeweils individuell höchsten Grades an beruflicher Integration. Der Abschluss findet in Form einer theoretischen und kommissionellen praktischen Fachprüfung statt. Die AbsolventInnen erhalten des Status einer/s „qualifizierten Fachhelfers/In“. Das Unterrichtsministerium BMUKK trägt die Kosten für das erforderliche Lehr- und Ausbildungspersonal. Diese

Schule startete im Schuljahr 2011/2012 mit 20 SchülerInnen, ab dem Schuljahr 2012/2013 ist eine Erweiterung um weitere 20 geplant.

BERUFSORIENTIERUNG

Das AMS bietet den Jugendlichen auch ein umfangreiches Serviceangebot für die Berufsorientierung. Es ist erste Anlaufstelle für Informationen über Arbeitsmarkt und Berufe. In den Berufsinformationszentren (BIZ) steht eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. Jugendlichen, die ihre Schulpflicht erfüllt haben oder kurz vor dem Ende der Schulpflicht stehen bzw. jenen, die eine Lehrstelle suchen, bietet das AMS Erstberatungsgespräche an, um sie bei ihrer Berufswahl zu beraten und unterstützen. Dabei können die Jugendlichen auch als lehrstellensuchend vorgemerkt und in ein Ausbildungsverhältnis bzw. bei Bedarf auch in eine überbetriebliche Lehrausbildung vermittelt werden. Auch im Internet gibt es zahlreiche Informationsmöglichkeiten rund um das Verfassen von Bewerbungen, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Fragen zu Schul- und Studienwahl oder Praktika, ausführliche Informationen zu Berufen und Ausbildungen sowie konkrete Stellen- und Lehrstellenangebote (z.B. Lehrlingskompass, Online-Bildungs- und Berufsinformation Your Choice, AMS-Berufslexikon, AMS-Jugendplattform www.arbeitszimmer.cc, etc.).

ÖFFNUNG DER BERUFSSCHULEN FÜR PERSONEN, DIE IM AUFTRAG DES AMS EINE VERKÜRZTE LEHRAUSBILDUNG ABSOLVIEREN

Für Menschen, die in geförderten Maßnahmen wie zum Beispiel Implacementstiftungen auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet werden oder die Lehre abgebrochen haben und diese nun beenden möchten, wird es künftig die Möglichkeit geben, als ordentliche SchülerInnen die Berufsschule zu besuchen und abzuschließen. Damit wird eine neue Chance des Nachqualifizierens und des Nachholens von Bildungsabschlüssen eröffnet. Ein Begutachtungsverfahren für eine entsprechende Regelung wird daher vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur sowie vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend durchgeführt.

JUGENDCOACHING

In den letzten Jahren ist am Arbeitsmarkt für Jugendliche etwas entstanden, das mittlerweile als Österreichische AusBildungs-Strategie bezeichnet werden kann. Die einzelnen Angebotstypen für Jugendliche beginnen ein Gesamtbild zu ergeben, das als Vorläufer einer angestrebten „AusBildungspflicht“ bezeichnet werden kann.

Das Kernstück der AusBildungs-Strategie bildet das **Jugendcoaching**. Mit einer SchulabbrecherInnenquote von 8,3 % im Jahr 2010 liegt Österreich unter der angestrebten 10 % Marke der EU. Trotzdem stellt der Schulabbruch ein sehr ernstzunehmendes Problem dar, weil er maßgeblich zu sozialer Ausgrenzung im späteren Leben beiträgt. Schulabbrüche zu verringern trägt dazu bei, die Beschäftigung und den sozialen Zusammenhalt auf hohem Niveau zu halten. Um die (Aus-)Bildungssituation der Jugendlichen zu verbessern, gilt es Jugendliche so lange wie möglich im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem zu halten, um so schlussendlich deren Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dazu müssen präventiv (Aus-)Bildungsabbrüche vermieden werden und Jugendliche, die sich bereits außerhalb des Systems Schule – Beruf befinden, mittels geeigneter Angebote in das (Aus-)Bildungssystem zu reintegriert werden. Jugendcoaching als Übergangmanagement, stellt eine präventive Maßnahme zur Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch dar und soll gewährleisten, dass die Jugendlichen möglichst ohne Reibungsverluste in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem begleitet werden. Sie sollen in erster Linie dazu befähigt werden, eigenständig und selbstverantwortlich Bildungs- und Berufswege zu beschreiten.

Das **Jugendcoaching** soll gewährleisten, dass eine flächendeckende und nahtstellenübergreifende Beratung, Begleitung und Betreuung vom Ende der Pflichtschulzeit bis zur nachhaltigen Integration in ein weiterführendes (Aus-)bildungssystem erfolgt. Jedem/r SchülerIn soll bei Bedarf ein engmaschiges Netz an individuellen Unterstützungsleistungen und Förderangeboten zur Verfügung gestellt werden (siehe auch unter Punkt IV.V. Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung).

Die Eckpfeiler hierbei sind:

- » Identifizierung der ausgrenzungsgefährdeten SchülerInnen im 9. Schulbesuchsjahr durch das Schulsystem (Frühmeldesystem) an mehreren Zeitpunkten im Schuljahr,

- » Beratung, Begleitung und Betreuung in 3 Phasen (bis zu Case Management),
- » intensivierte Berufsorientierung,
- » Nachbetreuung bis zur nachhaltigen Integration in ein Folgesystem,
- » niederschwelliger Einstieg für NEETs durch Jugendprojekte,
- » Begleit-Evaluierung des Jugendcoaching,
- » alle Übergangs-Projekte (C'mon 14 etc.) werden im Jugendcoaching aufgehen.

Das Jugendcoaching ist bereits Anfang des Jahres 2012 in Wien und der Steiermark angelaufen und seit Anfang 2013 gibt es das Angebot österreichweit. 2013 sind 35.000 TeilnehmerInnen mit einem Budget von € 22,3 Mio. geplant.

PILOTPROJEKT „AUSBILDUNGSFIT“

Zusätzlich zum Jugendcoaching wurde an der Nahtstelle Schule – Beruf ein neues **Pilotprojekt „AusbildungsFit“** zur Sicherung der Anschlussfähigkeit von jungen Menschen an nachfolgende (Aus-)Bildungen entwickelt. Viele ausgrenzungsgefährdete Jugendliche, betreut durch das Jugendcoaching und die Produktionsschulen, können nicht direkt in eine Ausbildung bzw., wenn gewünscht, in den Arbeitsmarkt wechseln, da ihnen Basisqualifikationen und Fähigkeiten fehlen, die für eine Anschlussfähigkeit an die Berufsschule und die Arbeitswelt unerlässlich sind. Es gilt daher, diese Jugendlichen, die im Anschluss an das Schulsystem bzw. nach Drop Out aus (Aus-)Bildung noch nicht anschlussfähig an ein folgendes (Aus-) Bildungssystem sind, zu identifizieren und zielgruppenadäquat zu fördern. Das neue Angebot „AusbildungsFit“ wird einen modularen Aufbau haben; regelmäßige Überprüfungen der Ausbildungsfähigkeit gewährleisten gezielte und durchlässige Teilnahmemöglichkeiten. Die individuelle Teilnahmedauer soll entsprechend dem persönlichen Fortschritt der TeilnehmerInnen variieren. Inhalte und Ziele sind die „unschulische“ Vermittlung von Basisqualifikationen und „Soft Skills“, intensive Berufsorientierung, das Nachholen eines Pflichtschulabschlusses sowie durchgängige sozialpädagogische Betreuung. In einem ersten Schritt wird bereits 2013 eine erste Pilotierung in ausgewählten „Nachreifungsprojekten“ in den Bundesländern in denen das Jugendcoaching bereits seit 2012 läuft (Wien und Steiermark) erfolgen, als Startschuss für ein österreichweites Programm.

NEUE QUALITÄTSORIENTIERTE MASSNAHMEN IN UMSETZUNG DER BAG-NOVELLE 2011 (AB 2012)

Gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG in Verbindung mit § 19c Abs. 2 BAG kann der **Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz** eine Richtlinie zur Festlegung von Beihilfen und ergänzenden Unterstützungsstrukturen zur Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen erlassen.

Folgende Unterstützungsleistungen für Ausbildungsbetriebe werden zur Verfügung gestellt:

» **Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe**

Da Ausbildungsabbrüche sowie der hohe Anteil an nicht bestandenen Lehrabschlussprüfungen im Bereich der betrieblichen Lehrausbildung ein signifikantes Problem darstellen, wird im Rahmen einer Gesamtstrategie parallel zum Jugendcoaching an den Schulen auch eine vergleichbare Unterstützung von Betrieben und Lehrlingen hinsichtlich der Vermeidung von Drop Outs im Rahmen der betrieblichen Lehrausbildung, das **Lehrlingscoaching**, aufgebaut (siehe auch unter Reformschritte/Reform 2011).

Mit dieser Maßnahme sollen sowohl Lehrlinge als auch Lehrbetriebe bei der Ausbildung begleitet, positive Abschlüsse durch Ablegen der Lehrabschlussprüfung ermöglicht und die Zahl der Ausbildungsabbrüche gesenkt werden. Diese Maßnahme startet mit 1. Juli 2012 als Pilotprojekt in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien. Der vorläufige Projektzeitraum endet mit 30. Juni 2013. Das Pilotprojekt wird begleitend evaluiert.

» **Qualität in der Ausbildung**

Um den Unternehmen eine praxistaugliche Unterlage zur Gestaltung ihrer Ausbildung zur Verfügung zu stellen, werden im Jahr 2012 für zentrale Lehrberufe Ausbildungsleitfäden erstellt. Die Leitfäden bestehen aus einem lehrberufsübergreifenden allgemeinen und einen lehrberufsbezogenen spezifischen Teil. Sie sollen Best Practice Beispiele zur Gestaltung der Ausbildung, Hilfsmittel zur Reflexion und Gestaltung

der eigenen Ausbildungspraxis sowie zur Handhabung von Berufsbildpositionen im Betrieb beinhalten. Die Leitfäden werden unter Einbeziehung von AusbilderInnen/Ausbildungsverantwortlichen ausgearbeitet. Mit der Erstellung ist eine geeignete Einrichtung mit Erfahrung und Kompetenz in der Entwicklung von Berufsbildern und der betrieblichen Lehrlingsausbildung zu betrauen.

» **Clearingstelle LAP (Lehrabschlussprüfung)**

Zur Sicherung der Qualität von Prüfungsbeispielen wird für alle Lehrlingsstellen eine zentrale „Clearingstelle LAP“ eingerichtet.

Die Aufgaben der „Clearingstelle LAP“ sind:

- » Prüfung von vorhandenen Prüfungsfragen und Beispielen für die Lehrabschlussprüfung auf Praxisrelevanz und Eignung zur validen Überprüfung der zur Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und die Ausarbeitung neuer bzw. aktualisierter Fragen und Beispiele. Die von der Clearingstelle positiv geprüften oder erstellten Fragen und Beispiele werden mit einem "Qualitätssiegel" gekennzeichnet und sind von den Lehrlingsstellen den Prüfungskommissionen zur Verfügung zu stellen.
- » Erstellung eines Konzeptes für die Vorbereitung von Prüfern auf die Prüftätigkeit und Entwicklung eines Zertifikates („zertifizierter LAP-Prüfer/Prüferin“) sowie Prozessbegleitung der Lehrlingsstellen bei der Implementierung.
- » Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der Lehrabschlussprüfungen und gegebenenfalls Ausarbeitung von Vorschlägen für eine zielgruppengerechte Adaptierung.

» **Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen**

Im Rahmen dieser Maßnahme können Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, den auf den Zeitraum des Praktikums aliquot entfallenden Teil der Lehrlingsentschädigung ersetzt bekommen. Fällt das Praktikum (teilweise) in den Erholungsurlaub des Lehrlings, ist nur der auf die Arbeitszeit angerechnete Zeitraum förderbar.

Voraussetzung ist, einen entsprechenden Antrag zu stellen und Nachweise über das absolvierte Praktikum beizulegen sowie die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung für den betreffenden Zeitraum.

Mit der Förderabwicklung können entweder die Lehrlingsstellen oder (alternativ) mit der Organisation von Auslandspraktika befasste geeignete Einrichtungen betraut werden.

KRISENBEDINGT INITIIERTE MASSNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG

Aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 hat die Bundesregierung reagiert und Sonderprogramme für Jugendliche initiiert (siehe auch unter Reform 2009/4):

- » Im Sinne einer **erweiterten Ausbildungsgarantie für Jugendliche** bis 24 Jahre wird vom Arbeitsmarktservice seit dem Jahr 2009 die „Aktion Zukunft Jugend“ durchgeführt; Ein Programm zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit v.a. auch in der Altersgruppe der 19- bis 24-jährigen. Allen jugendlichen Arbeitslosen in dieser Altersgruppe soll innerhalb von sechs Monaten ihrer Vormerkung beim AMS eine neue Chance für ihre berufliche Zukunft geboten werden, in Form eines Angebots für einen Arbeitsplatz, einer individuell abgestimmten Qualifizierungsmaßnahme oder einer geförderten Beschäftigung. Die „Aktion Zukunft Jugend“ läuft seit dem Frühjahr 2009 sehr erfolgreich und wurde in den Jahren 2010, 2011 und 2012 weitergeführt
- » Die im Rahmen des Arbeitsmarktpaketes II der Bundesregierung eingeführte „Jugendstiftung“ wurde im Frühjahr 2011 reformiert und wird seit Herbst 2011 umgesetzt (siehe auch unter Punkt II.I. Arbeitsstiftung – Reformschritte/Reform 2011). Die Gruppe der 19- bis 24-jährigen werden im Rahmen der „**JUST Implementationstiftung**“ begleitet und durch arbeitsplatznahe Qualifizierungsmaßnahmen, Case Management und Coaching bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder Wiederbeschäftigung unterstützt. Gleichzeitig werden auch personalsuchende Unternehmen bei der raschen und passgenauen Besetzung offener Stellen unterstützt. Für die arbeitssuchenden jungen ArbeitnehmerInnen bedeutet die Stiftungsteilnahme eine nachhaltige Verstetigung ihrer Berufsplanung einschließlich der Unterstützung bei der Realisierung der Berufsplanung sowie die Erhöhung der

Vermittlungsfähigkeit. Ziel ist die Begründung eines Dienstverhältnisses. Die maximale Teilnahmedauer beträgt vier Jahre. Die Gesamtkosten der Stiftung betragen rund € 14,3 Mio., wobei knapp € 10 Mio. von Unternehmen bezahlt werden, € 1,7 Mio. stammen aus dem von ArbeitgeberInnen gespeisten Mitteln des Insolvenzentgeltfonds und je € 2,6 Mio. werden von AMS und den Ländern finanziert.

1B. Reformschritte

1998 – REFORM

Novelle Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG): Bei Bedarf können auch Jugendliche des Schulentlassungsjahrganges und früherer Schulentlassungsjahrgänge einbezogen werden (BGBl. I Nr. 14/1999, in Kraft getreten mit 15.11.1998)

Das Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) wurde 1998 im Rahmen der Maßnahmen für Jugendliche des NAP beschlossen und sah 2.500 Lehrgangsplätze und 1.500 Stiftungsplätze für lehrstellensuchende Jugendliche der Schulentlassungsjahrgänge 1998 und 1999 vor, die keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Die Lehrgänge, die von Trägern organisiert und durchgeführt werden, die keine Lehrberechtigten sind (§ 2 BAG), sollten ursprünglich 10 Monate, seit 2004 bis 12 Monate dauern (mit Verlängerungsmöglichkeit) und jeweils am 15. November beginnen⁸⁰. Ziel der Lehrgänge war die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse des ersten Lehrjahres eines Lehrberufes (§ 7 BAG). Während eines Lehrganges bestand für die TeilnehmerInnen die Verpflichtung zum Besuch der Berufsschule. Der Praxisanteil mußte mindestens 60% betragen, Teil der Inhalte war auch die Vermittlung von Kenntnissen zur Bewerbung. LehrgangsteilnehmerInnen konnten eine besondere Beihilfe in der Höhe von 150 € monatlich erhalten und galten als Lehrlinge im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 2 ASVG und im Sinne des Familienlastenausgleichgesetzes. Seit dem Ausbildungsjahr 2004/2005 wurden im Rahmen des Auffangnetzes auch überbetriebliche Ausbildungsplätze gem. § 30 BAG eingerichtet.

⁸⁰ Als Gründe für den im Vergleich zur Lehrausbildung späteren Beginn können eine bessere Zielgruppenerfassung sowie die vor geschaltete Berufsorientierung genannt werden; seit 2002 können die Lehrgänge allerdings auch schon im Oktober des jeweiligen Kalenderjahres beginnen, um die zum Erlernen der Inhalte des ersten Lehrjahres zur Verfügung stehende Zeit zu erhöhen und den Abstand gegenüber den „regulären“ Lehrlingen in der Berufsschule zu verringern.

Das JASG war ursprünglich bis 31.12.2001 befristet, wurde allerdings mehrmals verlängert und ist inzwischen ausgelaufen (siehe Reform 2008).

Im Rahmen einer **Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG)** wurde die Möglichkeit der Vorlehre für Jugendliche ohne Pflicht- oder Sonderschulabschluss oder mit wesentlichen Lerndefiziten eingeführt. Die Bildungsinhalte des ersten Lehrjahres des entsprechenden Lehrberufes konnten im Rahmen der Vorlehre innerhalb von höchstens zwei Jahren vermittelt werden. Bis zum in Kraft treten der integrativen Berufsausbildung im September 2003 (s.u.) konnten Vorlehrverträge abgeschlossen werden (BGBl. I Nr. 100/1998).

2000 – REFORM

JASG-Novelle: Einbeziehung des Schulentlassjahrganges 2000, Verlängerung der Geltungsdauer des JASG bis 2003 (BGBl. I Nr. 83/2000, in Kraft getreten mit 1.9.2000).

BAG-Novelle: Möglichkeit der Verlängerung der Vorlehre um ein drittes Jahr, Ausweitung der Zielgruppe: Diese umfasst nun Lehrstellensuchende, die mindestens drei Monate beim AMS vorgemerkt waren oder sich nachweislich mindestens fünf mal erfolglos um eine Lehrstelle beworben haben. Daneben muss eines der folgenden Kriterien zutreffen: Schulpflicht wurde zur Gänze oder teilweise in der Allgemeinen Sonderschule oder in einer Hauptschule mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf absolviert; mindestens einmaliges Repetieren in der 5. bis 9. Schulstufe; lernschwache PflichtschulabsolventInnen; fehlender oder negativer Pflichtschulabschluss; Jugendliche, die auf Grund negativer Leistungen in der Berufsschule bereits eine Lehre abbrechen mussten (BGBl. I Nr. 83/2000).

2001 – REFORM

JASG: Durch die mit Artikel 40 des Bundesbudgetbegleitgesetzes 2001 beschlossene Möglichkeit der Heranziehung von bis zu 21,8 Mio. € (ATS 300 Mio.) aus Restmitteln des Entgeltfortzahlungsfonds wird die Finanzierung der Maßnahmen abgesichert (BGBl. I Nr. 142/2000, in Kraft getreten mit 1.1.2001).

JASG: Einbeziehung des Schulentlassjahrganges 2001 (BGBl. I Nr. 127/2001, in Kraft getreten mit 15.11.2001). Mit dieser Novelle wurden das Auslaufen der bisheri-

gen Lehrlingsstiftungen und die Konzentration auf Lehrgänge festgelegt. Die Verantwortung für die Bereitstellung der Maßnahmen oblag für die Ausbildungsjahre 1998/1999, 1999/2000 und 2000/2001 („JASG I bis III“) den jeweiligen Landesprojektgruppen der Bundesländer, die eine Mitwirkung der Landesorganisationen des AMS vorsahen. Mit dieser JASG-Novelle wurde die Verantwortung für die Umsetzung von neuen Maßnahmen im Ausbildungsjahr 2001/2002 („JASG IV“) dem AMS übertragen. Geregelt wurde dies in der Bundesrichtlinie AMF/15-2002.

2002 – REFORM

JASG: Einbeziehung der Schulentlassjahrgänge 2002 und 2003; die Lehrgänge können bereits im Oktober des jeweiligen Kalenderjahres beginnen; für Jugendliche, die auch nach Abschluss eines Lehrganges keinen Ausbildungsplatz finden, sind bei Bedarf Aufbaulehrgänge einzurichten, die LehrgangsteilnehmerInnen können nach Absolvierung der vollen Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung antreten; zur Finanzierung der Maßnahmen können weitere Restmittel aus dem Entgeltfortzahlungsfonds und Mittel nach dem AMFG zur Verfügung gestellt werden; die Geltungsdauer wird bis Ende 2005 verlängert (BGBl. I Nr. 158/2002, in Kraft getreten mit 9.10.2002). Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS für die Ausbildungsjahre 2002/2003 („JASG V“) und 2003/2004 („JASG VI“) sind in der Bundesrichtlinie des AMS (GZ: BGS/1102/9802/2002 vom 23. 10. 2002) geregelt.

Auf der Grundlage des Einkommensteuergesetzes (EStG) wird für jedes Lehrverhältnis, das nach dem 31.12.2001 begonnen hat, eine Lehrlingsausbildungsprämie in der Höhe von 1.000 € (in Mangelberufen⁸¹: 2.000 €) gewährt, die vom ausbildenden Betrieb im Rahmen der jährlichen Steuererklärung geltend gemacht werden kann. Finanziert wird diese über den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds.

Lehrbetriebe können seit Oktober 2002 über verringerte Lohnnebenkosten gefördert werden (BGBl. I. Nr. 155/2002, in Kraft getreten mit 1. Oktober 2002). Durch eine Änderung des ASVG entfallen ab 1.10.2002 die Krankenversicherungsbeiträge in der Höhe von 7,65% (3,7% DG-Anteil und 3,95% Anteil des Lehrlings) für die ersten zwei

⁸¹ Mangelberufe sind mittels Verordnung vom BMF festzulegen bzw. aufzulisten; bis dato existiert jedoch keine derartige Verordnung.

Jahre der Lehrzeit sowie die Unfallversicherungsbeiträge der ArbeitgeberInnen in der Höhe von 1,4% für die gesamte Lehrzeit (siehe auch unter Pkt. IV.XI., Lohnnebenkostensenkungsprogramme).

Das Sonderprogramm für Jugendliche (SPJU) wurde von Oktober 2002 bis Dezember 2003 durchgeführt; ab 2004 dann von der Initiative JOBS FOR YOU(TH) (J4Y) abgelöst. Primäre Zielgruppe waren arbeitslose (nicht Lehrstellen suchende) Jugendliche im Alter von 19 bis 24 Jahren, vor allem junge Frauen und Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

Das Programm bot unterschiedliche, nach Möglichkeit zertifizierte und auf die individuelle Arbeitsmarktproblematik abgestimmte Qualifizierungsmöglichkeiten (z.B. in den Bereichen Elektro-, EDV-, Medien-, Gesundheits- und Pflegeberufe) in speziellen Kursen, die vom AMS beauftragt wurden und für die eine auf Personal- und Sachaufwendungen bezogene Trägerförderung gewährt wurde. Angeboten wurden auch Kurse auf dem „freien Bildungsmarkt“, die vom AMS als personenbezogene Beihilfen zu den Kurskosten gefördert wurden sowie Beschäftigungsförderungen in Form von Eingliederungsbeihilfen oder im Rahmen von Beschäftigungsprojekten (SÖB, GBP).

2003 – REFORM

BAG-Novelle: Einführung der integrativen Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche, die die Vorlehre ablöst; seit in Kraft treten dieser Novelle (September 2003) können keine neuen Vorlehrverträge mehr abgeschlossen werden. Die IBA soll entweder als eine Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit stattfinden (max. ein Jahr Verlängerung, in Ausnahmefällen zwei Jahre) oder es soll eine Teilqualifikation vermittelt werden, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht, wenn das Erreichen eines Lehrabschlusses nicht möglich ist. Die IBA war bis 2008 befristet und soll vor Ablauf bzw. einer möglichen Verlängerung einer Evaluierung unterzogen werden (BGBl. I Nr. 79/2003, in Kraft getreten mit 1.9.2003). Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS wurden in der Bundesrichtlinie BGS/AMF/1102 vom 1.9.2003 festgelegt.

Mit BGBl. I. Nr. 158/2002, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2003, wurde gesetzlich verankert, dass ArbeitgeberInnen für Lehrlinge keinen Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (0,7 %) zu entrichten haben.

2004 – REFORM

JASG: Verlängerung um die Schulentlassjahrgänge 2004/2005 („JASG VII“) und 2005/2006 („JASG VIII“); die Lehrgänge können auch zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung eingerichtet werden und nunmehr bis zu zwölf Monate dauern (BGBl. I Nr. 77/ 2004, in Kraft getreten mit 1.8.2004). Zusätzlich zum JASG wurde das AMS im September 2004 vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit beauftragt, 500 Ausbildungsplätze in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen gem. § 30 BAG bereitzustellen. Mit der Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/07221/9867/2005 vom 1.11.2005 wurde die Umsetzung durch das AMS hinsichtlich „JASG VII und VIII“ sowie bezüglich der Lehrausbildung in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen gemäß § 30 BAG geregelt.

2005 – REFORM

Einführung des „Projektes 06“/Blum-Bonus im September 2005. Mit diesem Instrument werden zusätzliche Lehrlingsplätze gefördert. Diese Förderung („Blum-Bonus“) erfolgt durch das AMS. Maßgeblich für die Zusätzlichkeit ist die Zahl der Lehrlinge an bestimmten Stichtagen⁸². Bei der Beantragung des „Blum-Bonus“ ist eine Vormerkung der Jugendlichen beim AMS nicht erforderlich. Vor der Einstellung des Lehrlings ist allerdings mit dem AMS Kontakt aufzunehmen und die Förderung, die monatlich 400 € im ersten, 200 € im zweiten und 100 € im dritten Lehrjahr beträgt und jährlich im Nachhinein ausbezahlt wird, bei der für den Wohnort des/der Jugendlichen zuständigen Geschäftsstelle des AMS zu beantragen.

Mit der Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/07221/9867/2005 vom 1.11.2005 wurde die Umsetzung durch das AMS geregelt. Die Bereitstellung der für diesen Zweck benötigten Mittel wurde mit BGBl. Nr. I. 102/2005, in Kraft getreten mit 1. August 2005 im § 12 Abs. 6 IESG gesetzlich verankert. Da diese Form der Lehrstellenförderung

⁸² Für die Beurteilung der Zusätzlichkeit ist der Gesamtstand der Lehrlinge des Ausbildungsbetriebes am Stichtag 31.12.2004 für Lehrlinge, die ihre Lehre zwischen 1.09.2005 und 31.08.2006 begonnen haben, am 31.12.2005 für Lehrlinge, die ihre Lehre zwischen 1.9.2006 und 29.6.2007 begonnen haben, sowie der Lehrlingsstand per 31.12.2006 für Lehrverhältnisse, die zwischen 30.6.2007 und 31.7.2007 abgeschlossen wurden/werden, heranzuziehen. Eine Lehrstelle gilt dann als zusätzlich, wenn die Gesamtzahl der Lehrlinge zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses größer war als die Summe am jeweiligen Stichtag. Die Förderung wird jährlich zuerkannt, wenn die Gesamtzahl der Lehrlinge jeweils zu Beginn des 2. und 3. Lehrjahres immer noch höher ist als die Gesamtzahl am für das jeweilige Lehrverhältnis maßgeblichen Stichtag.

eine Steuerbegünstigung für den Dienstgeber/die Dienstgeberin darstellt, werden bis zu der Summe, die dem Beitragsaufkommen von 0,2 % entspricht, die entsprechenden Mittel aus dem IAF-Fonds abgegolten.

Im Jahr 2005 wurde das Jobcoaching- und Vermittlungsprojekt „Der Jugend eine Chance“, welches eine Kooperation der WKÖ mit dem AMS war, eingeführt. Ziel war die Unterstützung durch einen persönlichen Coach und ArbeitsvermittlerInnen für 2.000 langzeitarbeitslose Jugendliche, die länger als sechs Monate vorgemerkt waren. Die TeilnehmerInnen im Alter von 15 bis 25 Jahren wurden ab November 2005 laufend vom AMS ausgewählt und zu einem persönlichen Informationsgespräch eingeladen. Die Teilnahme (für max. neun Monate) wurde in einem Betreuungsplan zwischen AMS-BeraterInnen und den Jugendlichen vereinbart. Die Projektkosten von € 4,2 Mio. wurden zu 2/3 vom AMS und zu 1/3 von der WKÖ getragen. Im Projektzeitraum von November 2005 bis Juli 2007 konnten 820 Jugendliche in Beschäftigung und 293 an einen Ausbildungsplatz vermittelt werden. Bei einer Teilnehmerzahl von rund 2.000 bedeutet das eine Vermittlungsquote von knapp 60%.

2006 – REFORM

JASG: Verlängerung um die Schulentlassjahrgänge 2006/2007 („JASG IX“) und 2007/2008 („JASG X“) (BGBl. I Nr. 114/2005, in Kraft getreten mit 1.1.2006).

Mit der Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/07221/9960/2006 vom 1.10.2006 wurden die zeitlichen Bezüge der Richtlinie auf die jeweilige Geltungsdauer des JASG neutralisiert und ein genereller Bezug zum JASG hergestellt. Die Ausbildungsent-schädigung bei Ausbildungen gem. § 30 BAG und IBA wurden neu geregelt. Mit Erreichen des 18. Geburtstages wird nunmehr keine höhere Ausbildungsent-schädigung (Erwachsenen DLU) gewährt, sondern generell erst ab Eintritt in das 3. Lehrjahr.⁸³

⁸³ Diese Änderung war notwendig, da bis zu 25% der TeilnehmerInnen bereits bei Eintritt in die Maßnahmen 18 Jahre alt waren und somit die Ausbildungsent-schädigung höher war als die Lehrlingsent-schädigung im ersten Lehrjahr.

2007 – REFORM

Mit der **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9969/2007** vom 30. Juni 2007 wurde die Befristung der Förderung zusätzlicher Lehrstellen bis vorläufig 31. 12. 2007 (Beginn des Lehrverhältnisses) festgesetzt. Sollte bis dahin keine Neuregelung festgelegt werden, verlängert sich die Geltungsdauer bis 27. 6. 2008; allerdings muss bei Verlängerung der Vorstand des AMS (mit EntschlieÙung) zustimmen.

Die Fortführung des Projekt „Der Jugend eine Chance II“ wurde aufgrund des großen Erfolgs im Juni 2007 beschlossen. Mit einem Budget von € 4,5 Mio. sollten wieder 2.000 langzeitarbeitslosen Jugendliche eine Teilnahme ermöglicht werden. Das Projekt lief dann vom Juni 2007 bis November 2008. In diesem Zeitraum nahmen 2.144 Jugendliche an dem Projekt teil. Davon befanden sich sechs Monate nach Beendigung der Teilnahme 853 Jugendliche in Beschäftigung und 301 in Qualifizierung. Von den Personen, die nicht an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, hatten 46,3% nach einem halben Jahr einen Arbeitsplatz gefunden (Quelle: AMS).

2008 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9926/2007, in Kraft getreten mit 1. 1. 2008

Da noch Verhandlungen mit den Sozialpartnern für ein neues System der Förderung der Lehrausbildung stattfanden, hat der Vorstand des AMS durch EntschlieÙung die Förderung zusätzlicher Lehrstellen (Pkt. 6. 3. 8. der RL) bis 27. Juni 2008 verlängert.

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/07221/9956/2008, in Kraft getreten mit 1. 7. 2008

Die Novelle zum BAG (BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. 6. 2008) führte eine einheitliche gesetzliche Grundlage für die Lehrausbildung außerhalb von Betrieben herbei, indem dem JASG ab 1. 1. 2009 der Wirkungsbereich für neue Maßnahmen entzogen wurde und stattdessen der neue § 30b im BAG die spezifischen Maßnahmen des AMS im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung zusammenfasste. Damit fällt auch für vom AMS beauftragte Maßnahmen die Bewilligung gemäß § 30 BAG weg. Bei der Integrativen Berufsausbildung wurde keine Änderung vorgenommen. Hier muss nach wie vor eine Bewilligung gemäß § 8b BAG eingeholt werden. Dementsprechend wurde die Bundesrichtlinie zur Durchführung der überbetrieblichen Lehrausbildung und der integrativen Berufsausbildung neu gestaltet.

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9966/2008, in Kraft getreten mit 28. 7. 2008

In der „Bundesrichtlinie zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz“ wurde der ursprüngliche Punkt 6.3.4. „Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung“ gestrichen, da die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer ab 28. Juni 2008 alle betriebsbezogenen Förderungen übernommen haben. Aus diesem Grund sind auch Erstgewährungen im Rahmen der Förderung von zusätzlichen Lehrlingen (ursprünglich 6.3.8. der RL) nicht mehr möglich.

Die Neugestaltung der Förderung der betrieblichen und überbetrieblichen Lehrausbildung ab dem Ausbildungsjahr 2008/2009 (Ausbildungsgarantie) wurde auf Grundlage eines entsprechenden Sozialpartnervorschlags mit BGBl. I Nr. 82/2008, in Kraft getreten mit 28. Juni 2008, im Rahmen eines umfassenden „Jugendbeschäftigungspakets“ geschaffen:

Neuregelung betriebsbezogener Förderungen

Betriebsbezogene Förderungen zur Lehrausbildung werden nunmehr über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer unter Einbindung der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen abgewickelt und bestehen im Wesentlichen aus folgenden Elementen:

- » **Basisförderung:** An Stelle der bisher für jedes Lehrverhältnis gewährten einheitlichen Lehrlingsausbildungsprämie gibt es nun ein neues System einer differenzierten, bedarfsgerechten Basisförderung. Das an der Höhe der tatsächlich bezahlten kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung ausgerichtete Förderungsmodell sieht nach Lehrjahren gestaffelte Beihilfensätze vor (1. Lehrjahr: 3 Lehrlingsentschädigungen; 2. Lehrjahr: 2 Lehrlingsentschädigungen; 3. und 4. Lehrjahr eine bzw. bei 3,5 Jahren Ausbildungsdauer eine halbe Lehrlingsentschädigung).
- » **Zusätzliche qualitäts- und arbeitsmarktbezogene Förderungen:** Neben der Basisförderung gibt es nun die Möglichkeit zusätzlicher betrieblicher Förderungen, die einerseits Anreize geben zusätzliche Lehrstellen zu schaffen und sich andererseits an qualitätsbezogenen Kriterien orientieren; diese sind z. B.
 - » Förderung von neuen Lehrverhältnissen in erstmals oder nach längerer Unterbrechung wieder ausbildenden sowie auch in neu gegründeten Betrieben (Blum-Bonus II);

- » Qualitätsbonus für Betriebe, deren Lehrlinge zur Mitte der Lehrzeit einen Ausbildungsnachweis erbringen können;
- » Förderung von Ausbildungsverbundmaßnahmen sowie Zusatzausbildungen für Lehrlinge, die über das gesetzlich vorgeschriebene Berufsbild hinausgehen;
- » Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung und die Berufsreifeprüfung während der Lehrausbildung,
- » Unterstützungsmaßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten;
- » Prämien für Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg;
- » Förderung der Weiterbildung von AusbilderInnen;
- » Förderung von betrieblichen Maßnahmen für einen gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen.

Dieses neue Fördersystem wurde für ab dem 28. Juni 2008 begründete Lehrverhältnisse eingeführt. Basisförderungen und Förderungen von neuen Lehrstellen werden erst unter der Voraussetzung eines über das gesamte Ausbildungsjahr aufrechten Lehrvertrags im Nachhinein vergeben.

Die personenbezogenen Förderungen, die auf Basis eines den lehrstellensuchenden Jugendlichen betreffenden Betreuungs- und Beratungsvorganges gewährt werden, fallen weiterhin in den Zuständigkeitsbereich des AMS.

Weiterentwicklung der überbetrieblichen Lehrausbildung

Mit dem ab dem Ausbildungsjahr 2008/09 einsetzenden Reformprozess wurde die überbetriebliche Lehrausbildung – ergänzend zum weiterhin prioritären betrieblichen Lehrstellenangebot – als gleichwertiger und regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert und als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre ausgebaut. Dabei wurde im Rahmen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) ein einheitlicher Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrausbildung geschaffen, der die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglicht. Gleichzeitig wurde auch die soziale Absicherung der MaßnahmenteilnehmerInnen verbessert, indem die geförderten Jugendlichen ins System der AIV einbezogen und die bislang je nach Art des Lehrgangs in unterschiedlicher Höhe gewährte Ausbildungsentschädigung auf ein gemeinsames Niveau angehoben wurde. Als Zielgruppen der überbetrieblichen

Lehrausbildung werden neben sozial benachteiligten und lernschwachen Jugendlichen vermehrt auch BildungsabbrecherInnen und „ältere“ Jugendliche berücksichtigt.

Ausbildungsübertritt

Gesetzlich verankert wurde nun auch die Möglichkeit einer wechselseitigen außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses am Ende des ersten und zweiten Lehrjahres (Auflösungsfrist ein Monat). Voraussetzung dieser Auflösungsmöglichkeit ist ein vorgängig durchzuführendes Mediationsverfahren. Der Lehrling erhält als Teil der Ausbildungsgarantie ein betriebliches oder überbetriebliches Ausbildungsangebot über das AMS.

Ab 1. 7. 2008 (BGBl. I Nr. 82/2008) entfällt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag (DG-/DN Anteil) für das letzte Lehrjahr, in dem Arbeitslosenversicherungspflicht besteht, allerdings nur für in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildete Lehrlingen.⁸⁴

2009 – REFORM

Bundesrichtlinie zur Durchführung der überbetrieblichen Lehrausbildung und der integrativen Berufsausbildung (ÜBA, IBA), GZ: BGS/AMF/0722/9991/2009, in Kraft getreten mit 1. 3. 2009

In der vorherigen Bundesrichtlinie (GZ: BGS/AMF/07221/9956/2008 vom 1. 7. 2008) wurde fälschlicherweise davon ausgegangen, dass sowohl bei BAG- als auch bei JASG-Maßnahmen keine AIV-Beiträge abzuführen sind. Die Ausnahmeregelung des AMPFG bezieht sich jedoch nur auf das BAG und nicht auf das JASG. Die entsprechende Regelung im Falle des JASG fehlte.

Daher wurde die Richtlinie im Punkt 6.3. und in den dazugehörigen Erläuterungen dahingehend geändert, dass nunmehr für JASG-TeilnehmerInnen die AIV-Beiträge im letzten Lehrjahr abgeführt werden sollen.

⁸⁴ Arbeitslosenversicherungsbeiträge für die ersten zwei Lehrjahre müssen weder von DienstgeberInnen noch von DienstnehmerInnen entrichtet werden, diese Regelung gilt bereits seit den 50er Jahren. Die Lehrzeit wird auf die Anwartschaft in der Arbeitslosenversicherung angerechnet.

Bundesrichtlinie zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST), GZ: BGS/AMF/0722/9975/2009, in Kraft getreten mit 1. April 2009

Mit der Neufassung dieser Richtlinie wurde die Aufhebung der gesetzlichen Befristung der Integrativen Berufsausbildung eingearbeitet. Die Bestimmungen bezüglich zusätzlicher Lehrstellen wurden noch nicht gestrichen, da es noch Förderungen für das 2. oder 3. Lehrjahr gibt.

Bundesrichtlinie zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST), GZ: BGS/AMF/0722/9893/2009, in Kraft getreten mit 16. November 2009

Anlässlich der Einführung des eAMS-Kontos im Förderungsbereich wurde im Kapitel Fördervoraussetzungen beim Punkt Beratungs- und Betreuungsvereinbarung eine kleine textliche Anpassung vorgenommen.

Sonderprogramme der Bundesregierung im Rahmen der Arbeitsmarktpakete:

- » **Aktion Zukunft Jugend (gibt es seit 1. April 2009, Erweiterung im AM-Paket III):** Mit der „Aktion Zukunft Jugend“ werden spezielle Akzente zur Bekämpfung der in der Altersgruppe der 19- bis 24-Jährigen stark angestiegenen Arbeitslosigkeit gesetzt. Die österreichische Bundesregierung garantiert allen jugendlichen Arbeitslosen im Alter von 19 bis 24 Jahren innerhalb von sechs Monaten ihrer Vormerkung beim AMS eine neue Chance für ihre berufliche Zukunft in Form eines Angebots für einen Arbeitsplatz, einer individuell abgestimmten Qualifizierungsmaßnahme oder einer geförderte Beschäftigung (siehe auch unter Pkt. IV.XI – Arbeitsmarktpakete gegen die Krise).
- » **Aktion +6.000 (Arbeitsmarktpaket III, ab 1. Jänner 2010 – bereits wieder ausgelaufen):** Zusätzlich zur Aktion 4.000 wird die Zielgruppe für Eingliederungsbefreiungen ab Anfang 2010 deutlich ausgeweitet. Im Rahmen der Aktion +6.000 werden € 40 Mio. für Jugendliche bis 25 Jahren eingesetzt, die aufgrund mangelnder Qualifikation und/oder fehlender Praxis nach Abschluss ihrer Ausbildung keinen Arbeitsplatz finden. Dadurch sollen diese die Chance auf ein reguläres Dienstverhältnis (statt Werkverträgen, Arbeitstrainings und Praktika) bekommen. Die Lohn-

und Lohnnebenkosten werden vom AMS für ein halbes Jahr zu 50% übernommen. Gefördert werden alle ArbeitgeberInnen (auch gemeinnützige Organisationen) mit Ausnahme des Bundes, des AMS, radikaler Vereine und politischer Parteien bzw. deren Clubs. Die Förderung der „Aktion +6.000“ wird über das bewährte arbeitsmarktpolitische Instrument der Eingliederungsbeihilfe abgewickelt (siehe auch unter Pkt. I. I. – Eingliederungsbeihilfe und Pkt. IV.XI. - Arbeitsmarktpakete gegen die Krise).

2010 – REFORM

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- » Gem. § 30/3/5 BAG können beauftragte Ausbildungseinrichtungen verpflichtet werden, gezielte Bemühungen zur Übernahme der auszubildenden Personen in ein betriebliches Lehrverhältnis gemäß §§ 1 und 2 BAG zu setzen. Diese Bestimmungen aus dem BAG und betriebliche Praktika als Beispiel für solche „*gezielten Bemühungen*“ wurden in die Richtlinie aufgenommen. Bei betrieblichen Praktika wurde zwischen „*Schnupperpraktika*“ und echten Praktika bei Praxisbetrieben analog ÜBA 2 unterschieden.
- » Textliche Klarstellung, dass Outplacementaktivitäten auch durch eine begleitende BBE durchgeführt werden können.

2012 – REFORM/1

Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BGBl. I Nr. 148/2011), in Kraft getreten mit 1. 1. 2012

Die wesentlichen Eckpunkte der Novelle sind:

Beihilfen und ergänzende Unterstützungsstrukturen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung: In Zukunft werden Betriebe und Lehrlinge durch gezielte Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen im Rahmen der betrieblichen Lehrausbildung gefördert. Dies soll die Betriebe bei der Ausbildung unterstützen und die Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben erhöhen. Im Rahmen eines Pilotprojekts wird 2012 ein neues Coaching-

Programm (**Lehrlingscoaching** – siehe auch unter Maßnahmenbeschreibung) etabliert, das mit qualifiziertem Personal Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe bei Problemen unterstützt, die während der Ausbildung auftreten (Rechtsberatung, Förderberatung, aber auch Mediation, Krisenintervention). Damit sollen insbesondere die Ausbildungsabbrüche verringert werden.

Der Schwerpunkt liegt auf dem ersten Ausbildungsjahr sowie auf Betrieben mit Lehrlingen mit Migrationshintergrund. 2012 startet ein Pilotprojekt mit 30 Coaches, die jeweils für rund 50 Lehrverhältnisse zur Verfügung stehen. Somit werden 1.500 Lehrlinge im 1. Lehrjahr erfasst.

Die Abwicklung erfolgt über die WK-Lehrlingsstellen, die sich bei Bedarf auch bestimmter Beratungseinrichtungen (z.B. Verein Sprungbrett in Wien oder Caritas) bedienen können.

Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Beihilfen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung werden hinkünftig durch Richtlinien des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt.

Praktische Prüfung bei der „Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg“:

Im Berufsausbildungsgesetz wurde die Möglichkeit verankert, dass bei der Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg auf Antrag auch Teile der praktischen Prüfung entfallen können, wenn bestehende facheinschlägige Vorqualifikationen festgestellt werden.

2012 – REFORM/2

Implementierung und Umsetzung der neuen Maßnahme „Jugendcoaching“ durch das BMASK ab Anfang 2012 (Erlass des BMASK; Geschäftszahl BMASK-44.101/0077-IV/A/6/2011; Richtlinie „Jugendcoaching“ vom 1. Jänner 2012)

Jugendcoaching richtet sich an Jugendliche im 9. Schulbesuchsjahr sowie an Jugendliche bis 19 Jahre, die noch nicht beim Arbeitsmarktservice gemeldet sind. Jugendliche mit einer Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf können das Programm bis zum 25. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Besondere Unterstüt-

zung erhalten Jugendliche, die gefährdet sind, die Schule abzubrechen oder keinen Abschluss erlangen können. Das Jugendcoaching begleitet auch bei der Lehrstellensuche bzw. beim direkten Berufseintritt durch Übergabe an die zuständigen Stellen (z.B. AMS, Jugendarbeitsassistenten, ...) – siehe ausführliche Beschreibung unter Maßnahmenteil.

2012 – REFORM/3

Bundesrichtlinie zur Durchführung der überbetrieblichen Lehrausbildung und der integrativen Berufsausbildung (ÜBA, IBA), GZ: BGS/AMF/0722/9997/2012, in Kraft getreten mit 1. 2. 2012

Die Bundesrichtlinie wurde im Punkt 6.2. insofern geändert, dass einzelne TeilnehmerInnen, bei denen die reguläre Lehrzeit bereits beendet ist, bis zum Termin der Lehrabschlussprüfung eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes beziehen und weiterhin in den Kursen betreut werden dürfen.

Zudem wurde in den Erläuterungen aufgenommen, wie im Falle einer Schwangerschaft das Ausbildungsverhältnis weitergeführt/beendet wird.

2012 – REFORM/4

Bundesrichtlinie zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST), BGS/AMF/0722/9938/2011, in Kraft getreten mit 1. 1. 2012

Die wesentlichsten Änderungen dieser Bundesrichtlinie sind:

- » Das Alter beim förderbaren Personenkreis wurde von über 19-jährige auf über 18-jährige geändert (siehe Pkt. 6.3.3. der BRL).
- » Auf Wunsch der Sozialpartner wird der Regionalbeirat stärker in die Entscheidung bei der Verhängung eines LST-Verbotes einbezogen (siehe Pkt. 7.2. der BRL).
- » Die Regelungen zu den zusätzlichen Lehrlingen (ZLST/Blum-Bonus) wurde aus der Bundesrichtlinie gelöscht.
- » Um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, wurde die Integrationsbeihilfe des BSB in die Lehrstellenförderung integriert. Die Weiterförderung für derzeit laufende Integrationsbeihilfen-Förderungsfälle und bis zum 31. 12. 2011 beginnende Integri-

onsbeihilfen-Förderungsfälle bleibt beim BSB. Ab 1. 1. 2012 hat das AMS die neuen Förderfälle übernommen. Wurde das 1. Lehrjahr vom AMS gefördert, bleiben diese Förderfälle beim AMS und werden nicht – wie bislang üblich – ab dem 2. Lehrjahr durch das BSB gefördert.

2012 – REFORM/5

Bundesrichtlinie zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST), BGS/AMF/0722/9985/2012, in Kraft getreten mit 11. Juni 2012

Im Punkt 6.7. der BRL wurde verankert, dass nunmehr TeilnehmerInnen an einer Integrativen Berufsausbildung für die gesamte Lehrzeit gefördert werden können.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Der Einsatz von Lehrstellenförderungen des Arbeitsmarktservice kann in den Jahren 2001 bis 2004 als relativ konstant beschrieben werden, ab 2005 wurde hingegen eine starke Steigerung bei den Zugängen verzeichnet (siehe Tabelle 23). Wuchs die Anzahl der NeuanfängerInnen in einer Maßnahme der Lehrstellenförderung von 2001 bis 2004 nur gering, so wurden 2005 bereits ca. 18.000, 2006 schon ca. 30.900 und 2007 sogar rund 45.100 Neuzugänge vermerkt. Seit 2008 ist jedoch ein deutlicher Rückgang der Zugangszahlen zu beobachten. 2012 wurden nur mehr 13.106 Zugänge verzeichnet.

Der Rückgang der Zugangszahlen ist auf das Auslaufen des Blum-Bonus zurückzuführen und weiters auch darauf, dass die Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen nunmehr auf Grundlage des § 19c BAG von den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern umgesetzt werden.

Auch bei den Bestandszahlen verhält es sich aus obengennanten Gründen ähnlich: Es liegt ein sprunghafter Anstieg von 3.860 TeilnehmerInnen 2004 auf 6.534 im Jahr

2005 vor; 2006 machten sich die Auswirkungen des Jugendlichenschwerpunktes des Beschäftigungsförderungsgesetzes (siehe unter Pkt. IV.IX) deutlich in den Bestandszahlen bemerkbar: Jahresdurchschnittlich waren 17.027 Personen in einer Maßnahme der Lehrstellenförderung. 2007 erhöhte sich die Bestandszahl weiter auf 28.315 und 2008 auf 30.817. Seit 2008 geht der Bestand an Personen zurück; 2012 wurde mit 6.884 Förderfällen ungefähr das Niveau von 2005 erreicht.

Die durchschnittliche Teilnahmedauer lag bei den Lehrstellenförderungen zu Beginn des Beobachtungszeitraums knapp unter einem Jahr (2000: 337 Tage oder elf Monate), sank vor allem von 2002 auf 2003 um beinahe zwei Monate und erreichte auch im Jahr 2006 einen Wert von 262 Tagen, also etwa neun Monate. 2007 erhöhte sich die durchschnittliche Teilnahmedauer auf 295 Tage, also um etwa einen Monat gegenüber 2006 auf ca. zehn Monate. 2011 lag die durchschnittliche Teilnahmedauer, ähnlich wie die Jahre davor bei 299 Tagen. Im Jahr 2012 befanden sich junge Geförderte durchschnittlich 294 Tage oder knapp 10 Monate in dieser Maßnahme.

Betrachtet man die Budgetzahlen, so fällt auf, dass im Rahmen des BeFG 2006 mit über € 53,6 Mio. beinahe fünf Mal so viel Mittel für Lehrstellenförderungen zur Verfügung gestellt wurden als im Jahr zuvor. 2007 wurde der Mittelaufwand – im Vergleich zum Jahr 2006 – nochmals fast verdoppelt und betrug 93,3 Mio. €. Mit dem Jahr 2006 vergleichbar hohe Beträge – über 60 Mio. € – weisen nur die Jahre 1998 und 1999 (Einführung des JASG und Lehrlingsstiftungen) auf. Zwischen 2000 und 2005 pendelte sich das Budget für Lehrstellenförderungen zwischen 11 und 18 Mio. € ein. Während 2005 bereits ein Anstieg der Neuzugänge verzeichnet werden konnte, blieben die finanziellen Mittel noch relativ konstant, sodass für dieses Jahr die Ausgaben pro Person mit € 648 weit unter dem Durchschnitt blieben. 2006 und vor allem 2007 erhöhte sich, wie bereits erwähnt, der Mittelaufwand für Lehrstellenförderung enorm und die Ausgaben pro Person lagen 2007 bei € 2.069 (2006: € 1.738). 2008 erhöhten sich die Budgetausgaben gegenüber dem Vorjahr nochmals und betrugen € 103,9 Mio. (Ausgaben pro Person € 2.442), was mit der längeren Dauer und dem hohen Bestand (30.817) zusammenhängen dürfte. Im Jahr 2009 reduzierten sich die Budgetausgaben auf € 60,6 Mio., 2010 halbierten sich diese fast auf € 32,3 Mio. und

2011 verringerten sich die Ausgaben weiter auf € 22,2 Mio. Im Jahr 2012 wurden die Budgetmittel wieder leicht erhöht und es wurden in diesem Jahr für die Lehrstellenförderung € 22,6 Mio. verausgabt. Die Ausgaben pro Person stiegen gegenüber dem Vorjahr leicht auf € 1.723.

Die Lehrstellenförderung⁸⁵ gliedert sich in folgende Maßnahmengruppen:

- » Integrative Berufsausbildung,
- » Förderung von Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, von benachteiligten Lehrstellensuchenden, von Personen über 19 Jahren und von zusätzlichen Lehrstellen,
- » Blum-Bonus – Auslauffälle (zusätzliche Lehrstellen),
- » Vorlehre (in den letzten Jahren keine Förderfälle mehr)
- » Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung (seit 2010 keine Förderfälle mehr).

Tabelle 23: Lehrstellenförderung - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	3.554	3.530	3.860	6.534	17.027	28.315	30.817	20.586	11.636	6.937	6.884
Zugang ^{b)}	6.672	7.541	8.468	18.036	30.861	45.117	42.537	31.891	21.441	13.961	13.106
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	331	278	244	223	262	295	313	329	320	299	294
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	14.641	12.185	10.871	11.694	53.649	93.325	103.888	60.610	32.316	22.232	22.580
Ausgaben pro Person ^{e)}	2.194	1.616	1.284	648	1.738	2.069	2.442	1.901	1.507	1.592	1.723

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013)

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Nach Geschlecht betrachtet, wurden im Jahr 2012 in dieser Maßnahme mit 55,7% deutlich mehr junge Männer gefördert als junge Frauen. AusländerInnen sind mit einem Anteil von 13,7% im Jahr 2012 in dieser Maßnahme deutlich unterrepräsentiert. Die Auswertung nach Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigt zwar einen deut-

⁸⁵ AMS DWH Kategorie: LEHR mit den Untergruppen IBA, LST, VOL und ZZA

lich höheren Wert bei der 1. Generation – der Anteil am Zugang in die Maßnahme liegt bei 22%; Allerdings ist der Anteil der jugendlichen MigrantInnen der 2. Generation deutlich niedriger und liegt bei 5,2%. Regional betrachtet hat Oberösterreich mit 18,9% den höchsten Anteil an der Lehrstellenförderung, gefolgt von Niederösterreich mit 14,9%, Wien mit 14,7% und der Steiermark mit 12,6%. Erwartungsgemäß hat der Großteil (95,4%) der geförderten LehrlingeInnen maximal die Pflichtschule absolviert; 1,5% haben zuvor schon eine mittlere Schule besucht.

Das **Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG)** sah 1998/99 2.500 Lehrgangspätze und 1.500 Stiftungsplätze für lehrstellensuchende Jugendliche vor. Während diese ursprüngliche Gesamtzahl von 4.000 Maßnahmenplätzen 2001 nicht erreicht wurde, stieg die Anzahl der genehmigten Förderfälle von **Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen** (überbetriebliche Lehrausbildung) im Laufe der Ausbildungsjahre stark an (2010/2011: 21.803); im Ausbildungsjahr 2011/2012 ging die Zahl der genehmigten Förderfälle allerdings leicht auf 19.298 zurück - siehe Tabelle 24.

Tabelle 24: Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen – Anzahl genehmigter Förderfälle nach Ausbildungsjahr

	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
gen. Förderfälle	7.758	14.287	14.549	16.489	16.230	17.659	18.737	22.771	21.803	19.298

Quelle: DWH: Fdg_JASG_mit_ATF; Programme im Auftrag des BMASK, Abfragedatum: 8.3.2013

Im Rahmen des Sonderprogramms **Jobs4You(th)05**⁸⁶ wurden insgesamt 19.070 Förderfälle genehmigt.⁸⁷ Über die Hälfte betraf die Förderung von Kurskosten; jeweils ca. ein Fünftel entfiel auf Eingliederungsbeihilfen und Maßnahmen der beruflichen Mobilität. Weitere (geringfügige) Nennungen betrafen Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Lehrstellenförderungen. Jobs4You(th) wurde 2006 im Rahmen des Regierungsprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“ weitergeführt (siehe BeFG).

⁸⁶ Jobs4You(th) ist ein Programm für arbeitslose Jugendliche im Alter von 19 bis 24 Jahren, das Förderungen aus den folgenden Bereichen enthält: Eingliederungsbeihilfen, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe, Beihilfen zu Kurskosten, fachliche Qualifizierung im Rahmen von Bildungsmaßnahmen, Implacement- und Outplacement Stiftungen (jedoch nicht zusätzliche Lehrstellen).

⁸⁷ Quelle: AMS DWH Fdg_J4Y05.mdc (Anzahl genehmigte Förderungen im Programm)

Bis Ende 2006 wurden 11.632 Zugänge registriert, womit das Programm den drittstärksten Maßnahmenbereich im Rahmen des BeFG darstellte, aber in diesem Jahr dennoch etwa 15% hinter dem Plansoll zurückblieb (**dieses Sonderprogramm ist bereits ausgelaufen**).

Die „Aktion Zukunft Jugend“ läuft seit dem Frühjahr 2009 sehr erfolgreich und wurde in den Jahren 2010, 2011 und 2012 weitergeführt. Wie schon im Jahr 2009 standen für 2010 für die „Aktion Zukunft Jugend“ 120 Mio. € zur Verfügung. Im Jahresdurchschnitt 2011 haben 138.944 Jugendliche eine Arbeit aufgenommen und 70.922 Jugendliche ein Kursangebot genutzt. In Umsetzung der „Aktion Zukunft Jugend“ konnten im Jahr 2012 34.713 Jugendliche bis 19 Jahre 46.045 junge Erwachsene zwischen 20 und 24 Jahren von Qualifizierungsmaßnahmen des AMS profitieren. 37.814 Jugendliche bis 19 Jahre und 95.650 junge Erwachsene im Alter von 20 bis 24 Jahren konnten eine Arbeit aufnehmen.

Das Jugendcoaching wurde Anfang 2012 in Wien und der Steiermark gestartet und wird seit 2013 flächendeckend in Österreich angeboten. Mit Stand 12. Februar 2013 sind bundesweit insgesamt 14.603 Jugendliche in das Jugendcoaching eingetreten, davon 1.582 im Jahr 2013. In Wien wurden bisher 9.842 Jugendliche beraten und in der Steiermark 3.809 Jugendliche.

Rund 40% der jungen Menschen entscheiden sich nach Abschluss der Pflichtschule für eine Lehrausbildung. Zum Stichtag 31.12.2012 gab es in Österreich 125.228 Lehrlinge, davon waren 65,6% junge Männer und 34,4% junge Frauen. Der größte Teil wird im Bereich Gewerbe und Handwerk ausgebildet, gefolgt von Handel und der Industrie. Derzeit gibt es etwas mehr als 250 Lehrberufe. Die Zahl der Lehrverträge in Betrieben im ersten Lehrjahr hat im von Dezember 2008 bis Dezember 2012 um ca. 5.000 oder 13% abgenommen. Es gibt einen deutlichen Rückgang der Betriebe, die Lehrlinge ausbilden (-11%). Im Jahr 2012 haben 33.732 Betriebe Lehrlinge ausgebildet⁸⁸.

⁸⁸ Arbeiterkammer Wien (2013): Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell, Ausgabe 3/2013

Im Jahr 2012 (vorläufige Zahlen) wurden **insgesamt € 612,81 Mio. für die Förderung zur Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt aufgewendet** (inklusive Arbeitsmarktservice, betriebliche Lehrstellenförderung und Bundessozialamt).

Davon wurden € 353,1 Mio. für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche⁸⁹ (darunter € 180,5 Mio. für Qualifizierung ohne ÜBA, € 36,3 Mio. für Beschäftigung, € 14,6 Mio. für Unterstützung und € 121,7 Mio. für Überbetriebliche Lehrausbildung – ÜBA) und € 73,40 für aktivierende AIV-Leistungen für Jugendliche eingesetzt. Für die Betriebliche Lehrstellenförderung wurden im Jahr 2012 € 162,50 Mio. und von seiten des Bundessozialamtes für Lehrstellenförderung, Berufsausbildungsassistenz und Jugendcoaching € 23,8 Mio. verausgabt.

2B. Bruttowirkungen

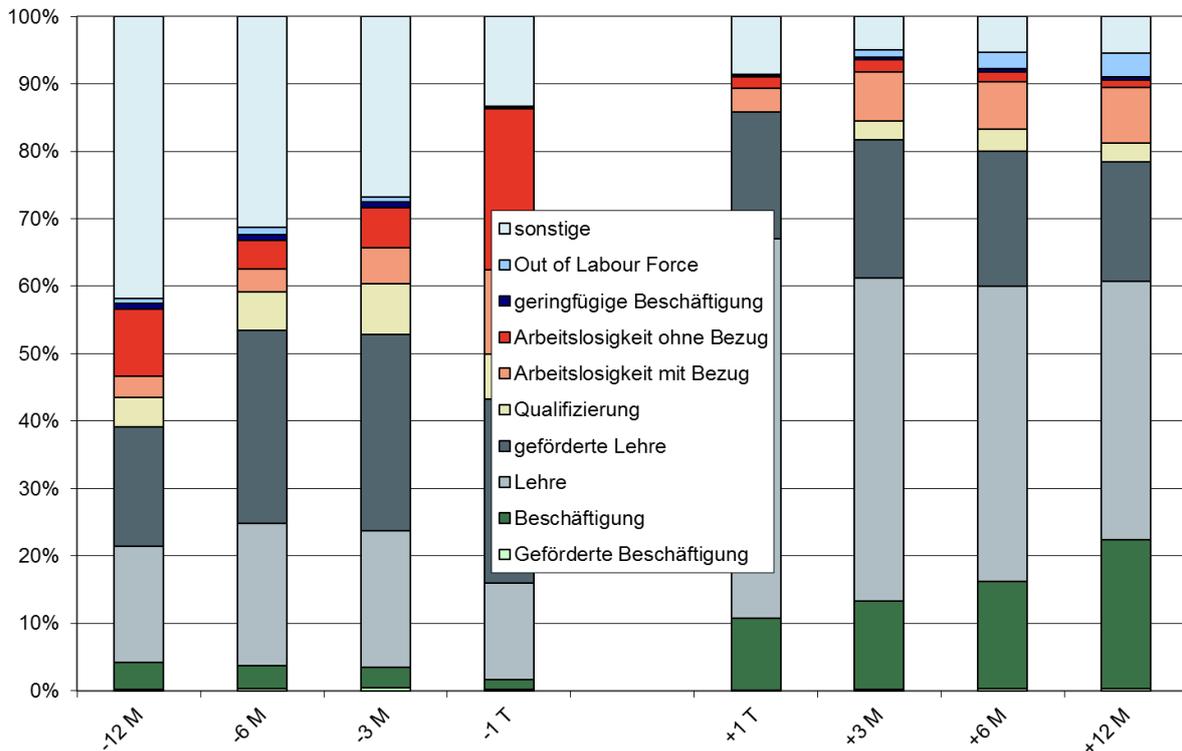
43% der Jugendlichen, die eine Lehrstellenförderung erhielten, waren ein Jahr zuvor noch „Out of Labour Force“, also vermutlich im Schulbildungssystem. 35% hatten zu diesem Zeitpunkt bereits eine Lehre begonnen (davon knapp die Hälfte gefördert). 13% waren ein Jahr vor Maßnahmenbeginn bereits arbeitslos – der Großteil davon erwartungsgemäß ohne Leistungsanspruch (siehe Abbildung 21).

Unmittelbar vor einer Lehrstellenförderung waren nur 13% noch Out of Labour Force, dafür war mehr als ein Drittel arbeitslos gemeldet. 42% hatte bereits eine Lehrausbildung begonnen und 7% nahmen an einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS teil.

Der Großteil – nämlich fast 75% der Personen, die eine Lehrstellenförderung erhalten hatten – war danach (weiterhin) in einer Lehrausbildung, etwa ein Viertel davon gefördert. Der Anteil der Personen in Beschäftigung (außer Lehre) stieg ein Jahr nach Förderung auf 22%. Fast jede/-r Zehnte der TeilnehmerInnen waren ein Jahr nach Auslaufen der Lehrstellenförderung arbeitslos.

⁸⁹ Die aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche umfasst nicht (nur) alle Aufwendungen für jugendspezifische Maßnahmen, sondern alle Fördermittel, die für 15- bis 24-Jährige verwendet wurden, jedoch ohne Ländermittel und ohne aktivierte passive Mittel. Die Zahl setzt sich aus Mitteln für Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung sowie des JASG zusammen, wobei die Lehrstellenförderung (s.o.) mehr als ein Viertel der Mittel für Qualifizierung ausmacht.

**Abbildung 21: Bruttowirkungen von Lehrstellenförderungen 2011
(Bestand Personen)**



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

2C. Sektionsinterne Analysen

In mehreren Papieren beschreibt Edlinger (2007) den Ausbau der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche während der letzten Jahre. Die Zahl der jährlich vom AMS neu geförderten unter 25-jährigen wurde von 2002 bis 2006 um ca. 78% auf rund 102.000 Personen erhöht (Edlinger, Februar 2007). Rund 91.000 wurde im Vorjahr eine Qualifizierungsmaßnahme genehmigt, knapp 15.000 erhielten einer Unterstützungslleistung und etwa 10.000 Jugendliche konnten von einer geförderten Beschäftigung profitieren⁹⁰. Der Anteil der unter 25-jährigen an allen geförderten Personen war im Jahr 2006 mit 32,9% im Vergleich zu deren Anteil innerhalb der Arbeitslosen (15,9%) deutlich überrepräsentiert. Durch das Regierungsprogramm „Unternehmen Arbeitsplatz“ konnten im Jahr 2006 rund 35.000 Jugendliche zusätzlich

⁹⁰ Die Aufgliederung ergibt in Summe eine höhere Zahl als 102.000, da ein und derselben Person in mehreren Maßnahmenbereichen eine Förderung gewährt werden kann.

gefördert werden. Edlinger führt aus, dass das im Laufe der letzten Jahre deutlich gesteigerte Aktivitätsniveau für Jugendliche insbesondere auf den sukzessiven Ausbau der Maßnahmen des Auffangnetzes für lehrstellensuchende Jugendliche gem. JASG sowie auf die Durchführung jugendspezifischer Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiativen (Sonderprogramm für Jugendliche, Jobs4You(th) und Jugendschwerpunkt im Regierungsprogramm) zurückzuführen ist.

Edlinger geht auch kurz auf das Jobcoaching- und Vermittlungsprojekt „Der Jugend eine Chance“ ein, das vom AMS und der Wirtschaftskammer Österreich im Herbst 2005 zur Beseitigung der Jugendlangzeitarbeitslosigkeit ins Leben gerufen wurde. Die bisherige Erfolgsquote des Projekts beschreibt er Anfang 2007 als hoch: Von ehemals langzeitarbeitslosen jugendlichen ProjektteilnehmerInnen haben rund 61% sechs Monate nach Projektende eine Beschäftigung oder eine Lehrstelle gefunden.

Die Zahl der ProgrammteilnehmerInnen im Rahmen des Auffangnetzes für Lehrstellen suchende Jugendliche hat sich in den letzten Jahren sukzessive erhöht (Edlinger, Mai 2007). Die regionale Verteilung zeigt für das Ausbildungsjahr 2005/06 mit rund 40% aller Lehrgangsplätze einen eindeutigen Schwerpunkt in Wien, wo der Lehrstellenmarkt nach wie vor angespannt ist, gefolgt von Oberösterreich, der Steiermark und Niederösterreich. Im Ausbildungsjahr 2006/07 wurden bereits rund 9.000 Personen in Lehrgängen gefördert. Die meisten Jugendlichen wurden in den Lehrberufen Einzelhandelskaufmann/-frau, Bürokaufmann/-frau und KFZ-TechnikerIn, aber auch als FriseurIn, EDV-TechnikerIn oder Koch/Köchin ausgebildet.

Im Ausbildungsjahr 2005/06 wurden die pro LehrgangsteilnehmerIn anfallenden Gesamtkosten⁹¹ berechnet. Demnach sind für eine/n TeilnehmerIn rund € 6.500 zu veranschlagen, wobei dieser Durchschnittsbetrag je nach Maßnahmentyp stark variiert. In reguläre JASG-Lehrgänge einbezogene Jugendliche weisen mit rund € 4.800 relativ niedrige Pro-Kopf-Kosten auf. Im Ausbildungsjahr 2005/06 betrug die Verweildauer für knapp die Hälfte aller LehrgangsteilnehmerInnen mehr als acht Monate. Der Anteil der bereits im vorangegangenen Ausbildungsjahr geförderten TeilnehmerInnen

⁹¹ bestehend aus Belastungen, Vorjahreszahlungen und Vorbelastungen für die Folgejahre für das gesamte Auffangnetz, inkl. Vorbereitung und Begleitung

betrug damals rund ein Viertel. Wie viele Personen die volle Lehrzeit im Rahmen des Auffangnetzes absolvieren, kann anhand der bestehenden Auswertungsmöglichkeiten nicht geklärt werden.

Das aktuellste Papier (Edlinger, September 2007) bezieht sich auf die Entwicklung der Erstgewährungen von zusätzlichen Lehrstellen im Rahmen des Blum-Bonus. Mitte September 2007 waren bereits 29.300 Erstgewährungen genehmigt und weitere 12.400 Beihilfen geplant. Eine Analyse der bisherigen Inanspruchnahme der Förderung zeigt, dass der Großteil der Erstgewährungen erwartungsgemäß im ersten Lehrjahr erfolgt. In den Sommermonaten 2006 ist der Vorgriff auf das kommende Ausbildungsjahr auffällig: Auf Grund der späten Bekanntgabe der Verlängerung des Blum-Bonus wurden in diesem Zeitraum 8.600 Erstgewährungen genehmigt. Daher ist auch die Anzahl der realisierten Erstgewährungen ab September 2006 mit 5.700 vergleichsweise gering. Das Potenzial für das Ausbildungsjahr 2007/2008 schätzt Edlinger auf insgesamt 11.700 Erstgewährungen.

3. EVALUATION

3A. JASG

Dworschak und Lehner (1999a; Zwischenbericht) untersuchten Lehrgänge und Stiftungen des ersten Jahrganges (1998/1999), die auf der Grundlage des JASG in Oberösterreich durchgeführt wurden. In den qualitativen Interviews⁹² werden die spezifischen Probleme dieses ersten Jahrganges deutlich: Die laufende Veränderung der Vorgaben hinsichtlich des Zugangs (die Zielgruppen wurden nach dem Anlaufen der Maßnahmen sukzessive vom ursprünglich vorgesehenen Schulentlassungsjahrgang 1998 auf die Jahrgänge 1997 und 1996 erweitert) erschwerte die Planung für

⁹² Problemzentrierte Interviews mit VertreterInnen der Schulungsträger (Leitung, KoordinatorInnen, TrainerInnen), Gruppendiskussionen mit TrainerInnen, Interviews mit VertreterInnen aus dem Berufsschulbereich (Landesschulrat, DirektorInnen, LehrerInnen) und den TeilnehmerInnen, in den Betrieben, in den die TeilnehmerInnen Praktika absolvierten sowie, darauf aufbauend, eine standardisierte Befragung von TeilnehmerInnen und AMS-BeraterInnen, die in den 17 oberösterreichischen RGS des AMS mit der Zuteilung zu diesen Maßnahmen befasst sind.

die AMS-BeraterInnen und die Berufsschulen. Ein weiteres Problem bestand darin, dass mit AbgängerInnen aus Sonderschulen den Berufsschulen ein neues Klientel erschlossen wurde. Auf die damit einhergehende Heterogenisierung der Population der BerufsschülerInnen sowie den erhöhten individuellen Förderbedarf waren die BerufsschullehrerInnen nicht entsprechend vorbereitet. Im Hinblick auf den optimalen Zeitpunkt des Beginns gibt es einen Zielkonflikt zwischen einer guten Erfassung der Zielgruppe (diejenigen, die keine Lehrstelle finden konnten) und einer ausreichenden Berufsorientierung⁹³, die für einen späteren Beginn der Maßnahmen sprechen und der Tatsache, dass bei einem späteren Beginn das Versäumte in der kurzen Zeit nur sehr schwer aufzuholen ist (Inhalte des ersten Lehrjahres in 10 Monaten).

Der Endbericht von Dworscha und Lehner (1999b; Endbericht) präsentiert unter Bezugnahme auf den Zwischenbericht (s. oben) die Endergebnisse der Evaluierung der Lehrlingsstiftungen. Zusätzlich erfolgt – unter Bezugnahme auf den Endbericht zu den NAP-Jugendlehrgängen vom September 1999 – eine vergleichende Bewertung beider Maßnahmenarten. Es lagen 333 auswertbare Fragebögen von LehrgangsteilnehmerInnen sowie 182 von StiftungsteilnehmerInnen des ersten Jahrganges 1998/1999 in Oberösterreich vor. Der niedrige Anteil von Mädchen (36%) war bei beiden Maßnahmentypen annähernd gleich. Etwa ein Viertel der TeilnehmerInnen war vor Beginn der Maßnahme berufstätig, 20% als Lehrling (v.a. im Restaurant-, Einzelhandels- und Bürobereich), ca. 5% als Hilfskraft (v.a. im Reinigungs- und Gastgewerbe); rund ein Drittel der TeilnehmerInnen hatte sich vor der Maßnahme mehr als 30 Mal erfolglos beworben. Die am häufigsten gewählten Lehrberufe waren bei den Lehrgängen Bürokauffrau/mann (21%), Einzelhandelskauffrau/mann (20%) und KFZ-MechanikerIn (9%). Die StiftungsteilnehmerInnen wählten am häufigsten die Lehrberufe Einzelhandelskauffrau/mann (37%), MalerIn und AnstreicherIn (16%) und Koch/Köchin (6%). Die TeilnehmerInnen unterscheiden sich auch hinsichtlich der Schulabschlüsse: Nur 1,2% der LehrgangsteilnehmerInnen, aber 7,6% der Stiftungs-

⁹³ Die unreflektierte oder übereilte bzw. aus „Tradition“ getroffene Berufswahl stellt einen wichtigen Faktor bei den Gründen für einen vorzeitigen Abbruch der Maßnahmen dar.

teilnehmerInnen hatten einen Sonderschulabschluss⁹⁴, der Anteil der Teilnehmenden, die vor der Maßnahme eine weiterführende Schule besucht haben, beträgt bei den Stiftungen 11%, bei den Lehrgängen 19%.

Lechner et al. (2001) untersuchen die „NAP-Maßnahmen“ für Jugendliche unter besonderer Berücksichtigung des Auffangnetzes. In erster Linie den JASG-Jahrgang 1999/2000, daneben die Vorlehre, das Nachholen des Hauptschulabschlusses sowie die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten im Bereich BMHS. Im Zeitraum Ende 1999 bis Mitte 2000 befanden sich österreichweit über 4.000 Personen in JASG-Lehrgängen. Bei einem Lehrlingsstand von rund 130.000 absolvierten demnach etwa 3% ihre Lehrausbildung im außerbetrieblichen Bereich bzw. Auffangnetz.

Die TeilnehmerInnenstruktur der JASG-Lehrgänge 1999/2000 lässt sich folgendermaßen beschreiben: In 6 Bundesländern liegt der Mädchenanteil über 50%, in Tirol und Wien über 40%, in Kärnten bei 6%. Der Mädchenanteil in Lehrlingsstiftungen entspricht mit 53% in etwa dem Mädchenanteil bei den vorgemerkten Lehrstellensuchenden (1999: 55%). Vier Fünftel der TeilnehmerInnen sind 15 oder 16 Jahre alt, also direkt nach dem Absolvieren der Schulpflicht in die Maßnahmen eingetreten.

Bei den Stiftungen ist eine größere Streuung auf mehrere Berufsbereiche festzustellen als bei den Lehrgängen, ebenso bei den Burschen gegenüber den Mädchen. Das Berufswahlspektrum der TeilnehmerInnen spiegelt das der Lehrlinge insgesamt wider. Bei den meisten der präferierten Berufsbereiche war 1999 ein Überhang im Lehrlingsangebot festzustellen, was den Übertritt in ein Lehrverhältnis nach der Maßnahme erschwerte.

Bis zum Ende des ersten Lehrjahres konnten 55% (Lehrgänge) bzw. 24% (Stiftungen) der TeilnehmerInnen in ein Lehrverhältnis vermittelt werden. 18% (Lehrgänge) bzw. 53% (Stiftungen) der TeilnehmerInnen befanden sich zu diesem Zeitpunkt noch im Auffangnetz. Bei beiden Maßnahmen zeigt sich ein polarisiertes Integrationsmuster: 55% (Lehrgänge) bzw. 41% (Stiftungen) der TeilnehmerInnen gelingt sofort nach

⁹⁴ Durch die sukzessive Erweiterung der Zielgruppe wurden vor allem TeilnehmerInnen mit Sonderschulabschluss stärker in die Stiftungen einbezogen (Jahrgang 1998: 5,1%, Jahrgänge 1996 und 1997: 18,3%).

Beendigung der Maßnahme der Übertritt in ein Lehrverhältnis, 26% (Lehrgänge) bzw. 39% (Stiftungen) haben im ersten halben Jahr nach Maßnahmenende überhaupt keinen Zugang zu einem Lehrverhältnis, 19% sind zumindest für einen Teil des sechsmonatigen Beobachtungszeitraums in einem Lehrverhältnis.

17% (Lehrgänge) bzw. 28% (Stiftungen) der TeilnehmerInnen des Jahrganges 1999/2000 sind freiwillig (Abbruch) oder unfreiwillig (Ausschluss) ausgeschieden (bei ca. drei Viertel führte dies zu einem endgültigen Abbruch der Berufsausbildung) Von den Personen, die nicht in ein Lehrverhältnis übergetreten sind, haben einige eine Beschäftigung aufgenommen. Angesichts der fehlenden Ausbildung handelte es sich dabei vorwiegend um Hilfstätigkeiten. 4% der AbgängerInnen aus Lehrgängen waren im halbjährlichen Beobachtungszeitraum laufend in Beschäftigung (5,2% der Mädchen, 2,6% der Burschen), bei den AbgängerInnen aus Stiftungen beträgt der Anteil der durchgehenden Beschäftigten 2,8%.

Die ebenfalls untersuchte Vorlehre war im Untersuchungszeitraum trotz einer Novellierung des BAG, die mit 1.9. 2000 in Kraft trat und vor allem eine Ausweitung der Zielgruppe beinhaltete („Vorlehre neu“), nur von untergeordneter quantitativer Bedeutung: Bis zum 31.12.1999 wurden 100 Vorlehrverhältnisse abgeschlossen, bis zum 30.9.2001 nahm diese Zahl auf 151 zu. Nach einer Betriebsbefragung des AMS, die in Kärnten, Niederösterreich und Wien durchgeführt wurde, erwogen 39% der Betriebe eine Übernahme der Lehrlinge. Insgesamt beurteilen sowohl die Betriebe als auch das AMS und die Jugendlichen die Vorlehre skeptisch. Die Vorbehalte der Betriebe beziehen sich auf die als zu gering erachtete Förderung sowie den erhöhten Betreuungsaufwand. Aus der Sicht der Jugendlichen ist eine Weiterlehre nach der Vorlehre nicht gesichert, Lehrgänge und Stiftungen sind interessanter, da die volle Ausbildungszeit anerkannt wird. Außerdem bestanden zu diesem Zeitpunkt neben der Vorlehre auch noch alternative Modelle wie z.B. die Anlehre in Vorarlberg und der Steiermark.

Nachdem eine Novellierung der Förderung von Lehrverhältnissen durch das AMS (in Kraft ab 1.7.1996) einen sprunghaften Anstieg der Förderfälle zur Folge hatte, fiel die Anzahl der Förderfälle bis zum Jahr 2000 von 13.271 (1997) auf 5.332. Von den Au-

torInnen wird diese Reduktion vor allem auf eine Umschichtung des Förderbudgets hin zu Schulungen sowie einer leichten Entspannung des Lehrlingsmarktes erklärt. Die Förderungsstatistik des AMS zeigt neben diesem generellen Rückgang der Anzahl der geförderten Personen, dass benachteiligte Lehrstellensuchende mit Abstand am häufigsten gefördert wurden⁹⁵.

Im Rahmen des NAP wurde 1998 erstmals für Jugendliche im Alter bis 18 Jahre das Nachholen des Hauptschulabschlusses ermöglicht. Diese Maßnahme wurde allerdings nicht zentral koordiniert, sondern je nach Bundesland unterschiedlich implementiert. Die Datenlage zu den TeilnehmerInnen und Abschlussquoten wird von den AutorInnen als unzulänglich bezeichnet. Sie gehen davon aus, dass in Österreich pro Alterskohorte rund 5.000 Jugendliche ohne Abschluss der Pflichtschule bleiben, von dieser Zielgruppe wird nur ein sehr kleiner Teil erreicht. Von 120 Personen, die im Schuljahr 1998/99 einen solchen Lehrgang an Wiener Schulen absolviert haben, schlossen 56 positiv ab, in der Steiermark 40 von 43.

Lechner et al. (2004) untersuchen drei Maßnahmenbereiche für Jugendliche im Rahmen des NAP: Das Auffangnetz (JASG-Lehrgänge, Lehrlingsstiftungen), Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (Neue Lehrberufe, Vorlehre bzw. ab 2003 Integrative Berufsausbildung, zusätzliche Ausbildungsplätze im Bereich BMHS, finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe, Lehrstellenförderung) sowie Maßnahmen zur Vorbereitung von Jugendlichen auf die Berufsausbildung (Berufsorientierung, -findung und -vorbereitung im Rahmen von AMS-Kursen, Beratung/Lehrstellenförderung für Mädchen, Hauptschulabschluss nachholen). Die begleitende Evaluierung wurde von Ende 1999 bis Ende 2003 durchgeführt und stützte sich auf Daten des DWH und des BMWA zu TeilnehmerInnen, Förderungen und Kosten, IFES-Befragungen der TeilnehmerInnen und einer Vergleichsgruppe von Nicht-TeilnehmerInnen zu 3 verschiedenen Zeitpunkten, eine IFES-Befragung von Betrieben, die TeilnehmerInnen in ein Lehrverhältnis übernommen haben, HV Daten über den Arbeitsmarkt- und Einkommensstatus nach Ende der Maßnahme,

⁹⁵ Neben dem Förderungskriterium der Benachteiligung gibt es noch die Förderung von Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, von Personen über 19 Jahre, die Förderung einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung und die Förderung im Zusammenhang mit einer zusätzlichen Lehrstelle.

Daten der WKÖ zu Neuen Lehrberufen, ExpertInneninterviews, Angaben der Landes- und Bezirksschulinspektoren zur Anzahl der abgelegten Hauptschulabschlussprüfungen sowie Sekundäranalysen. Den Schwerpunkt der Analyse bildet das Auffangnetz.

Im Untersuchungszeitraum gab es zwei wichtige Veränderungen: Ab dem Ausbildungsjahr 2000/2001 wurden Lehrlingsstiftungen ersatzlos gestrichen, ab Jahrgang 2001/2002 ist das AMS unter Mitwirkung und finanzieller Beteiligung des jeweiligen Bundeslandes für die Bereitstellung und die Durchführung von Projekten zur Akquisition von Lehrplätzen und zur Ausbildung in Lehrgängen verantwortlich (vorher BMWA). Im Untersuchungszeitraum verringerten sich die eingesetzten Mittel (1998/99: € 65 Mio., 2000/2001: € 16 Mio.) und die Zahl der TeilnehmerInnen (Mai 2000: 4.072; April 2002: 2.535).

Insgesamt zeigt sich bei den Lehrgängen eine etwas höhere Lehrstellenvermittlungsquote bei den Mädchen, langfristig allerdings eine höhere Lehrstellenvermittlungsquote mit stabiler Karriere (mehr als 90% des jeweiligen Beobachtungszeitraums in einem Lehrverhältnis) bei den Burschen. Direkt nach Förderende sind 60% der TeilnehmerInnen in einem Lehrverhältnis, im ersten Halbjahr nach Maßnahmenende 68% und im dritten Halbjahr nach Maßnahmenende 63%; die Anteile derer, die sich im jeweiligen Zeitraum fast ausschließlich in einem Lehrverhältnis befinden (mehr als 90% des Beobachtungszeitraumes) betragen im ersten Halbjahr 49%, im zweiten Halbjahr 55% sowie im dritten Halbjahr 54%.

47% der StiftungsteilnehmerInnen waren direkt nach dem Förderende in einem Lehrverhältnis, 52% im ersten Halbjahr nach Maßnahmenende sowie 46% im dritten Halbjahr nach Maßnahmenende.

Die mittelfristige Betrachtung (ein Jahr nach Förderende) zeigt, dass etwa die Hälfte der ehemaligen TeilnehmerInnen an Lehrgängen stabil in ein Lehrverhältnis integriert sind, für rund 10% kann zumindest teilweise von einem Erfolg gesprochen werden: Die Personen sind zwar in Beschäftigung, allerdings mangels Ausbildung meist in Hilfstätigkeiten; Ziel war ein Lehrverhältnis, das nicht erreicht werden konnte. Für Stiftungen ergeben sich geringere Erfolgsquoten: 38% der ehemaligen TeilnehmerInnen waren im Beobachtungszeitraum in einer stabilen Lehrsituation, 17% in Be-

schäftigung (nicht Lehrverhältnis) sowie 28% arbeitslos oder in einer erwerbsfernen Position. Auch hier zeigt sich, dass Teilnehmerinnen häufiger in Beschäftigung (21% gegenüber 12% der Teilnehmer), Teilnehmer hingegen häufiger in erwerbsfernen Positionen zu finden sind (19% gegenüber 11% der Teilnehmerinnen).

Die langfristige Betrachtung (4,5 Jahre nach Maßnahmenbeginn) zeigt, dass ungefähr die Hälfte der TeilnehmerInnen an Lehrgängen (40% der Teilnehmer, 58% der Teilnehmerinnen) sowie etwa zwei Fünftel der TeilnehmerInnen an Stiftungen (33% der Teilnehmer, 51% der Teilnehmerinnen) in den Monaten Dezember 2002 und März 2003 Beschäftigungszeitanteile⁹⁶ über 90% aufweisen. Etwa ein Sechstel der TeilnehmerInnen an Lehrgängen sowie Stiftungen befindet sich in den beiden Monaten fast ausschließlich in erwerbsfernen Positionen, auch nach diesem Zeitraum lässt sich ein markanter Unterschied zwischen Teilnehmern (21%) und Teilnehmerinnen (14%) beobachten. 12% der TeilnehmerInnen an Lehrgängen sowie 16% der TeilnehmerInnen an Stiftungen waren in den beiden Monaten 4,5 Jahre nach Maßnahmenende vorwiegend arbeitslos.

Eine grobe Fiskalanalyse zeigt, dass sich für die öffentliche Hand Gewinne (bei den Lehrgängen) und Verluste (bei den Stiftungen) in derselben Größenordnung ergeben: +13/-11 Mio. S für den Jahrgang 1998/1999 sowie +13/-9 Mio. S für den Jahrgang 1999/2000. Für diese Unterschiede sind vor allem zwei Faktoren verantwortlich: Deutlich höhere Kosten pro TeilnehmerIn bei den Stiftungen sowie eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Lehrabschlusses für StiftungsteilnehmerInnen.

Die Untersuchung von Heckl et al. (2006) berücksichtigt die JASG-Lehrgänge V bis VIIa, die zwischen Oktober 2002 und Februar 2005 in Wien⁹⁷ begonnen wurden. Grundlage der Untersuchung bilden Daten des AMS, der Trägerorganisationen, die

⁹⁶ Diese beiden Monate wurden als Referenzmonate gewählt, um saisonale Schwankungen zu vermeiden bzw. auszugleichen

⁹⁷ Die spezielle Situation der Lehrlingsausbildung in Wien zeigt sich an der mit Abstand höchsten Lehrstellenandrangsziffer (2005: 6,2), dem niedrigen Anteil der ausbildenden Betriebe (2005: 5,9% gegenüber 11,6% in Österreich) und einem Anteil der Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss an allen Arbeitslosen von über 50%.

Lehrvertragsstatistik der WKW, Versicherungsdaten des HV (Verbleib nach 6 bzw. 12 Monaten), eine standardisierte Befragung von Betrieben, an die TeilnehmerInnen als PraktikantInnen vermittelt wurden sowie Betrieben, die ehemalige TeilnehmerInnen als Lehrlinge übernommen haben, qualitative Interviews mit Trägerorganisationen und Personen aus dem Berufsschulbereich, zwei Gruppenbefragungen (Fokusgruppen) mit jeweils 13 TeilnehmerInnen sowie 5 Fallstudien zu ehemaligen TeilnehmerInnen (Tiefeninterviews mit den TeilnehmerInnen und Betriebsbefragung).

Im Beobachtungszeitraum wurden 12 Trägerorganisationen vom AMS Wien mit der Durchführung von Lehrgängen beauftragt, untersucht wurden die Lehrgänge⁹⁸ von 9 Trägerorganisationen mit insgesamt 4.360 TeilnehmerInnen. Das bfi Wien (34,1%), Weidinger & Partner (24,7%) und Jugend am Werk (20,4%) betreuten etwa 80% der TeilnehmerInnen. Die Teilnehmenden waren zu zwei Dritteln männlich; ebenfalls zwei Drittel der TeilnehmerInnen hatten einen Migrationshintergrund. Die TeilnehmerInnen haben zwar einen positiven Schulabschluss, es fehlen allerdings oftmals wesentliche schulische Grundlagen (Defizite v. a. im sprachlichen u. mathematischen Bereich). Daneben resultieren aus einem teilweise schwierigen sozialen und familiären Umfeld vielfach auch Defizite im Bereich sozialer Kompetenzen. Viele TeilnehmerInnen kommen aus einkommensschwachen Familien, die geringe Ausbildungsentschädigung (€ 150) ist insofern problematisch, als ein großer Anreiz besteht, anstatt dessen eine Hilfstätigkeit anzunehmen.

Wie bei den Lehrlingen insgesamt zeigt sich auch bei den LehrgangsteilnehmerInnen eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahl: Die Teilnehmer präferierten vor allem die KFZ-, Sanitär-, Klima- und Elektroinstallationstechnik, die Teilnehmerinnen trotz zahlreicher Initiativen, Mädchen für „untypische“ Berufe zu gewinnen, die Lehrberufe Büro-, Einzelhandelskauffrau und Friseurin. 34% der insgesamt 4.360 TeilnehmerInnen haben das zweite Lehrjahr, 7% auch das dritte und vierte Lehrjahr in den Trägereinrichtungen absolviert. Am Ende des ersten Lehrjahres hatten 27% eine Lehrstelle gefunden, 37% absolvierten ein weiteres Lehrjahr im Rahmen des

⁹⁸ Die Lehrausbildung in besonderen selbstständigen Ausbildungseinrichtungen (§ 30 BAG) sowie die Integrative Berufsausbildung gem. § 8b BAG wurden nicht in die Untersuchung einbezogen.

Lehrganges. Bis zum Ende des zweiten Lehrjahres konnte über ein Drittel der TeilnehmerInnen eine Lehrstelle finden, 38% verblieben im Lehrgang. Bei einer Betrachtung des gesamten Beobachtungszeitraums zeigt sich, dass mehr als 70% der vermittelten TeilnehmerInnen während des ersten Lehrjahres vermittelt werden konnten. Die Teilnehmerinnen hatten durchwegs höhere Vermittlungsquoten: Im ersten Lehrjahr konnten 28% der Teilnehmerinnen eine Lehrstelle finden, aber nur 26% der Teilnehmer; der Abstand vergrößert sich im zweiten Lehrjahr um einen Prozentpunkt (36% gegenüber 33%). Die Vermittlungsquoten im ersten Lehrjahr nach Lehrberufen schwanken zwischen 9% und 50%, wobei die Berufe mit den höchsten Vermittlungsquoten nur sehr geringe Fallzahlen aufweisen⁹⁹. Die Austrittsquoten sind vor allem bei den geschlechtsspezifisch typischen Lehrberufen überdurchschnittlich hoch, da diese oft aus Tradition bzw. ohne größeres Interesse oder vorherige Überlegungen gewählt werden: 40 bis 50% derer, die die Lehrberufe Einzelhandelskauffrau/mann, KFZ-TechnikerIn, Restaurantfachfrau/mann, MalerIn, TischlerIn oder MaurerIn gewählt hatten, traten im ersten Lehrjahr aus dem Lehrgang aus, ohne in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt worden zu sein.

Die Befragung der Betriebe zeigt, dass von denen, die einen Vergleich zu Lehrlingen ohne vorherige Lehrgangsteilnahme ziehen können, etwa zwei Drittel mit den TeilnehmerInnen genau so gute Erfahrungen gemacht haben wie mit anderen Lehrlingen, 13% hatten sogar einen besseren Eindruck, der vor allem auf einer wahrgenommenen stärkeren Motivation der (ehemaligen) LehrgangsteilnehmerInnen basierte; lediglich 9% waren weniger zufrieden.

6 Monate nach dem Verlassen des Lehrgangs waren 53% der ehemaligen TeilnehmerInnen in einem Beschäftigungsverhältnis, 21% arbeitslos oder in einer Qualifizierungsmaßnahme und 26% geringfügig beschäftigt oder in einer erwerbsfernen Position. Ein Jahr nach Maßnahmenende erhöht sich der Anteil der Beschäftigten (55%), die Anteile der arbeitslosen oder in Qualifizierungsmaßnahmen befindlichen Personen (19%) sowie der geringfügig Beschäftigten oder in einer erwerbsfernen Position

⁹⁹ Die Vermittlungsquoten sind von verschiedenen Faktoren abhängig: Saisonalen Schwankungen, je nach Bereich unterschiedlich ausgeprägter Konkurrenz mit PraktikantInnen, AbsolventInnen oder AbbrecherInnen von BMS oder BHS u.a.

befindlichen (25%) sinken. Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten erhöht sich der Anteil der Lehre (nach 6 Monaten 25%, nach 12 Monaten 35%) der Anteil der geförderten Lehre sinkt (nach 6 Monaten 20%, nach 12 Monaten 10%).

Von den TeilnehmerInnen, die während eines Lehrganges in ein Lehrverhältnis vermittelt werden konnten, erreichten 33% den Lehrabschluss; der entsprechende Anteil bei den TeilnehmerInnen, die die Lehrausbildung im Rahmen eines JASG-Lehrganges beendeten, beträgt 73%, bei den aus einem Lehrgang Ausgetretenen beträgt der Anteil 8%. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Größen der jeweiligen Gruppen ergibt sich allerdings bei der Betrachtung der Personen mit positivem Lehrabschluss ein anderes Bild: Der Anteil derer, die während eines Lehrganges in ein Lehrverhältnis vermittelt werden konnten, an allen positiven Lehrabschlüssen beträgt 61%, 25% der positiven Lehrabschlüsse wurden im Rahmen eines JASG-Lehrganges erreicht und 14% der Abschlüsse von Personen, die vorzeitig aus einem Lehrgang ausgetreten sind.

Heckl et al. (2008) untersuchen die JASG-Lehrgänge in Niederösterreich der Jahre 2005 bis 2007. In diesem Zeitraum haben rund 2.600 Jugendliche einen JASG-Lehrgang begonnen. Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen ist weiblich, 45% sind beim Eintritt in den Lehrgang 17 Jahre oder älter, knapp ein Fünftel hat einen Migrationshintergrund, wobei dieser Anteil in einzelnen Regionalstellen wie z.B. St. Pölten, Schwechat, Gänserndorf, Wiener Neustadt oder Baden höher ist. Im Rahmen von JASG-Lehrgängen können in NÖ mit Ausnahme von drei Berufsbildern (FriseurIn, Bürokauffrau/-mann, KFZ-Techniker für Burschen) alle Lehrberufe erlernt werden. Dennoch konzentrierten sich über drei Viertel der TeilnehmerInnen auf 25 Berufe.

Knapp die Hälfte der Jugendlichen, die im ersten Jahr einen JASG-Lehrgang besuchen, konnten in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden, von den 15%, die im Lehrgang verblieben sind, gelang 37% der Übertritt im zweiten Lehrgangsjahr. Mehr als ein Drittel aller TeilnehmerInnen und knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund brach den Lehrgang vorzeitig ab. 12 Monate nach Beendigung des Lehrgangs befindet sich rund die Hälfte der TeilnehmerInnen in einem betrieblichen Lehrverhältnis, knapp 10% gehen einer vollversicherungspflichtigen Beschäfti-

gung nach. Rund ein Fünftel der ehemaligen LehrgangsteilnehmerInnen sind nach 12 Monaten in erwerbsfernen Positionen, 5 % sind arbeitslos.

Zusammenfassend wurde mit einer Vermittlungsquote von knapp 50% zwar die erwartete Quote von 60% nicht erreicht, wird allerdings auch der Verbleib im Lehrgang und somit die Fortsetzung der Ausbildung als Erfolg gewertet, dann können rund zwei Drittel der Jugendlichen die Chance auf eine Lehrausbildung nützen. Von den AutorInnen werden auch Verbesserungsvorschläge unterbreitet, um Dropout-Raten zu verringern bzw. die Integration von v.a. Mädchen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Vorgeschlagen werden unter anderem eine variable Ausbildungsentschädigung, die in Praktikumszeiten (eventuell mit finanziellen Beiträgen der Betriebe) höher liegt als in praktikumsfreien Phasen, sowie eine Staffelung nach Lehrjahren, zusätzliche Unterstützungsleistungen (individuellere Betreuung, Nachbetreuung nach Vermittlung in ein Lehrverhältnis, um dieses abzusichern), sowie eine Fokussierung der Berufsorientierung auf eine flexiblere und individuellere Beratung und Orientierung im engeren Sinn anstatt des bisherigen Schwerpunkts auf den Bewerbungsprozess.

Vogtenhuber et al. (2010) untersuchen sämtliche Maßnahmen für Jugendliche, die von Institutionen, die dem Beschäftigungspakt Tirol angehören, die zwischen 2004 und 2008 durchgeführt wurden. Diese sind den Bereichen Basisqualifizierung (Deutschkurse, Hauptschulabschluss), Überbetriebliche Lehrausbildung (IBA, JASG/BAG-Lehrgänge), Transitarbeitsplätze (SÖB), Begleitende Maßnahmen (Beratungs- und Betreuungseinrichtungen), Berufsorientierende und vorbereitende Maßnahmen, Betriebliche Förderungen (Lehrstellenförderung, Eingliederungsbeihilfe) und Individualförderungen (Beihilfe zu Kurskosten) zuzuordnen. Ein Teil dieser Maßnahmen wird zusätzlich zu den quantifizierenden Auswertungen (multivariate Analyse von Maßnahmeneffekten sowie Ermittlung von kausalen Effekten auf der Basis von Vergleichsgruppenanalysen für JASG-Maßnahmen) auch vertiefend qualitativ untersucht. Interviews mit ProjektmitarbeiterInnen und ehemaligen TeilnehmerInnen von JASG- und IBA-Lehrgängen, Hauptschulabschlusskursen, eines SÖB sowie Beteiligten im Bereich der Lehrstellenförderung dienen dazu, die mit den jeweiligen – von Maßnahme zu Maßnahme doch recht unterschiedlichen – Zielgruppen und der

Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen einhergehenden Herausforderungen herauszuarbeiten.

In die quantitative Evaluierung werden insgesamt 11 verschiedene Maßnahmen- bzw. Fördertypen einbezogen. Für die TeilnehmerInnen der jeweiligen Maßnahmen wird der Arbeitsmarktstatus nach 3, 12 und 36 Monaten ermittelt. Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum 10.705 Personen an einer Maßnahme teilgenommen oder wurden gefördert. Die verschiedenen Formen der Lehstellenförderung stellen mit 5.364 geförderten Personen den quantitativ bedeutendsten Bereich dar. Eine Analyse der JASG/BAG-Lehrgänge ergibt für die TeilnehmerInnen in Tirol ein wesentlich besseres Ergebnis als frühere Evaluierungen beispielsweise für Wien oder Niederösterreich (siehe oben). Die AutorInnen betonen, dass die Gründe für die höhere Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen in Tirol vielfältig sind und die besseren Ergebnisse nur durch das Zusammenwirken verschiedener günstiger Faktoren (Lehrstellenmarkt, Konzeption der Maßnahme, Zugang/Selektion¹⁰⁰) erklärt werden können.

12 Monate nach Beendigung des Lehrgangs sind 80% der ehemaligen TeilnehmerInnen entweder in einer Lehrausbildung oder beschäftigt, rund 9% sind arbeitslos, etwa 10% nehmen nicht am Erwerbsleben teil. Der Rückgang des Anteils der ehemaligen TeilnehmerInnen in Lehrausbildung oder Beschäftigung auf rund 70% 3 Jahre nach Beendigung der Maßnahme ist zum Teil auch auf die Sucharbeitslosigkeit nach Beendigung einer Lehrausbildung zurückzuführen, was beim direkten Vergleich der verschiedenen Maßnahmentypen insofern eine Rolle spielt, als TeilnehmerInnen anderer Maßnahmen wie z.B. Berufsorientierung oder vorbereitenden Kursen zu diesem Zeitpunkt ein Lehrabschluss noch bevorsteht. Sowohl in den multivariaten Analysen als auch in den Vergleichsgruppenanalysen¹⁰¹ zeigt sich für den Zeitraum 2

¹⁰⁰ Die JASG/BAG-Lehrgänge in Tirol sind vergleichsweise „höher-schwellig“. Die Lehrgänge haben im Vergleich zu anderen Bundesländern tendenziell eine Funktion der Vermittlung von Jugendlichen mit besseren Erfolgsaussichten und sind auf maximal ein Jahr begrenzt, Verlängerungen finden nur in Ausnahmefällen statt. Der Fokus liegt auf einer möglichst raschen Integration in den Arbeitsmarkt.

¹⁰¹ Diese sind aus methodischen Gründen nur sehr eingeschränkt möglich, da bei Jugendlichen Vorkarrieren nicht verfügbar sind und wichtige selektionsrelevante Informationen ebenfalls fehlen. Die AutorInnen weisen daher darauf hin, dass wahrscheinlich auch nach der Anwendung eines Matchingverfahrens (Propensity Score, Nearest Neighbour) grundlegende Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen bestehen können, weil unbeobachtete Mechanismen der Selbst- und Fremdselektion wirksam sein können.

Jahre nach Maßnahmeneintritt eine deutliche Erhöhung der Tage in Erwerbstätigkeit sowie in einem aufrechten Lehrverhältnis.

Tabelle 25: Arbeitsmarktstatus von TeilnehmerInnen 36 Monate nach Beendigung der Maßnahme; nach Typ und Geschlecht

	Lehre	Arb./Ang.	FD/GF/SE	AL	PD/KB/SO	Unbek.	Total
<i>gesamt</i>							
Deutsch	8%	52%	2%	17%	5%	17%	103
HS	23%	24%	2%	17%	11%	24%	357
IBA	22%	32%	1%	16%	8%	21%	190
JASG/BAG	33%	35%	1%	13%	9%	10%	642
SÖB	20%	33%	1%	26%	9%	11%	70
BBE	15%	28%	8%	13%	18%	18%	39
BO/VB	45%	23%	3%	13%	7%	10%	879
Innwork	17%	31%	1%	19%	13%	19%	144
Schulung g.	32%	29%	2%	15%	8%	14%	2.424
<i>männlich</i>							
Deutsch	7%	57%	2%	20%	0%	15%	60
HS	28%	23%	1%	18%	4%	27%	181
IBA	27%	30%	1%	16%	3%	23%	116
JASG/BAG	39%	24%	1%	15%	10%	11%	286
SÖB	26%	32%	3%	24%	0%	15%	34
BBE	11%	33%	11%	11%	11%	22%	9
BO/VB	51%	17%	3%	12%	5%	12%	382
Innwork	14%	34%	1%	23%	7%	20%	70
Schulung m.	36%	25%	2%	16%	6%	16%	1.138
<i>weiblich</i>							
Deutsch	9%	47%	2%	12%	12%	19%	43
HS	18%	24%	3%	15%	17%	22%	176
IBA	14%	35%	1%	16%	16%	18%	74
JASG/BAG	28%	43%	1%	11%	8%	8%	356
SÖB	14%	33%	0%	28%	17%	8%	36
BBE	17%	27%	7%	13%	20%	17%	30
BO/VB	41%	28%	3%	13%	8%	8%	497
Innwork	20%	28%	0%	16%	18%	18%	74
Schulung w.	29%	33%	2%	14%	11%	12%	1.286

FD/GF/SE: Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Selbstständige; AL: Arbeitslose; PD/KB/SO: Präsenzdienst, Kinderbetreuung, Sonstige. Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, AMS-Rohdaten.

Quelle: Vogtenhuber et al. (2010), S. 146

3B. Lehrstellenförderung des AMS

Lutz (2001) untersucht im Rahmen der Evaluierung der vom ESF kofinanzierten Ziel 3 Maßnahmen die Umsetzung beschäftigungsfördernder Maßnahmen im Zeitraum 1995 bis 1998. Aufgrund der Einschränkung auf Individualförderungen auf der Grundlage des AMFG bezieht sich die Analyse auf die Eingliederungsbeihilfe sowie die Lehrlingsförderung des AMS.

Die Förderung der Lehrausbildung wurde mit 1.7. 1996 novelliert: Mehrere Richtlinien wurden zu einer zusammengefasst, die Beihilfe wurde angehoben und mittels fixer Pauschalsätze leichter handhabbar gemacht. Gruppenlehrberufe, Mehrfachlehrberufe sowie die Vorlehre wurden in die förderbaren Ausbildungen aufgenommen. Der geförderte Personenkreis umfasste aufgrund der neuen, ausgeweiteten Kriterien somit auch Personen, die ab 1998 für eine Teilnahme an einem JASG-Lehrgang in Frage kommen.

Der Anteil der Lehrlingsförderung an allen arbeitsschaffenden Maßnahmen (neu bewilligte Förderfälle) stieg im Untersuchungszeitraum von 18% (1995) auf 51% (1998); diese Ausweitung erfolgte vor dem Hintergrund einer negativen Entwicklung des Lehrstellenmarktes. Betrug der Anteil der geförderten Lehrstellen an allen am 31.12. des Jahres registrierten Lehrstellen im ersten Lehrjahr laut WKÖ 1995 lediglich 5%, so stieg dieser Anteil im Untersuchungszeitraum auf ein knappes Drittel an (1999: 30%).

Die Untersuchung von Lutz stützt sich auf insgesamt 10.014 Förderfälle, die bis 31.12.1998 beendet wurden. Auf der Grundlage von Daten des HV sowie des AMS wird der Verbleib der geförderten Personen nach 9 Monaten und nach 2 Jahren (Bruttowirkungen) sowie die Nettowirkungen anhand der Performanz einer Vergleichsgruppe untersucht. Die Untersuchung beschränkt sich auf Förderfälle, bei denen das Ausbildungsverhältnis gleichzeitig mit der Ziel 3 Förderung begann¹⁰².

Der Frauenanteil an den Förderfällen des Untersuchungszeitraums beträgt 43%, zwei Drittel der geförderten Personen sind höchstens 16 Jahre alt.

Die Ziel 3 geförderten Lehrberufe sind stark traditionell geprägt und spiegeln die geschlechtsspezifische Segmentierung der Ausbildungswege wider. Sowohl bei den Mädchen als auch bei den Burschen befinden sich etwa zwei Drittel der Personen in nur 4 Branchen mit mittelfristig sinkender Nachfrage¹⁰³.

¹⁰² Bei 23% aller Personen war das geförderte Ausbildungsverhältnis bereits vor der Förderung begründet worden, 62% davon bestanden schon genau ein Jahr oder genau zwei Jahre vor Förderbeginn. Dabei handelt es sich aber nicht um Missbrauch, sondern um ein Artefakt, das auf der Form der Datenerfassung beruht; es handelt sich bei diesen Fällen, so Lutz, wohl meist um verlängerte Förderfälle, die auf individueller Ebene nicht als solche codiert wurden.

¹⁰³ Bei den Mädchen Büroberufe (18%), Schönheitspflege/Frisörin (13%) sowie das Gastgewerbe (13%); bei den Burschen Elektriker (16%), Schmied/Werkzeugmacher/Schlosser (14%) und Bauberufe (14%).

Die durchschnittliche Förderdauer beträgt 308 Tage und variiert vorwiegend mit der Branchenzugehörigkeit und der Größe des jeweiligen Betriebes; die geförderte Lehrstelle hat somit einen wesentlich größeren Einfluss auf die Förderdauer als individuelle Merkmale der Geförderten. Die am häufigsten unterstützten Wirtschaftszweige (Bau, Handel, Gastgewerbe und sonstige persönliche Dienste) sind jene mit der durchschnittlich geringsten Förderdauer, in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) sind die Förderungen deutlich kürzer als in größeren Betrieben.

83% der Geförderten bleiben unmittelbar nach Förderende beim geförderten Dienstgeber/der geförderten Dienstgeberin beschäftigt, bei 17% wurde das Ausbildungsverhältnis gleichzeitig mit dem Auslaufen der Förderung aufgelöst. 35% dieser 17% befanden sich innerhalb eines Monats in einem Arbeitsverhältnis, 18% fanden nach spätestens drei Monaten einen neuen Arbeitsplatz; rund ein Viertel dieser 17% blieb jedoch über 9 Monate nach Förderende beschäftigungs- und lehrstellenlos. Bei rund vier Fünftel der bei den geförderten DienstgeberInnen Weiterbeschäftigten (das entspricht etwa zwei Drittel aller Geförderten) dauerte die Beschäftigung bis zum Ende des Beobachtungszeitraumes von 9 Monaten an. Insgesamt blieben knapp drei Viertel aller Geförderten in den 9 Monaten nach Förderende im Beschäftigungs- und Ausbildungssystem, etwa 10% waren zwischen 6 und 9 Monaten, aber nicht durchgehend beschäftigt und 4% blieben über die gesamten 9 Monate ohne Arbeits- oder Ausbildungsplatz.

In einer längerfristige Betrachtung (2 Jahre) werden von Lutz nach einem Ausschluss von Mehrfachförderungen schließlich 1.581 der 3.078 bis 31.12.1997 beendeten Förderfälle einbezogen, mehr als die Hälfte (54%) waren demnach Mehrfachförderungen. Etwa ein Drittel war im gesamten Beobachtungszeitraum von 2 Jahren ohne Unterbrechung beschäftigt, ein Viertel war mindestens 1,5 Jahre beschäftigt und ein weiteres Viertel mindestens ein Jahr ohne Beschäftigung.

Für die Untersuchung der Nettowirkungen 2 Jahre nach Förderende wurde eine Vergleichsgruppe gebildet, die sich allerdings aufgrund der Schwierigkeiten, eine vergleichbare Population zu finden, von den Geförderten unterscheidet; so finden sich z.B. mehr Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und mehr Personen mit längeren Zeiten in erwerbsfernen Positionen (v.a. Mädchen) in der Vergleichsgrup-

pe. Insgesamt zeigt sich die größte positive Wirkung bei Frauen unter 19 Jahren (diese Differenz zur Vergleichsgruppe ist allerdings aufgrund der erwähnten Unterschiede der Populationen mit Vorsicht zu interpretieren), bei einem Vergleich zwei Jahre vor der Förderung mit dem Zeitraum zwei Jahre nach Förderende lassen sich allerdings die besten Ergebnisse für mindestens 19 Jahre alte Männer beobachten.

Die Geförderten weisen zwei Jahre nach Förderende wesentlich weniger Zeiten in erwerbsfernen Positionen auf als die Personen der Vergleichsgruppe (17% gegenüber 43% bei den nicht geförderten Frauen sowie 17% gegenüber 32% bei den nicht geförderten Männern). Auch die Differenzen des Beschäftigungsvolumens sind mit +41% beachtlich (Frauen: +63%; Männer: +30%). Die AL-Zeitanteile liegen mit 14% (Frauen) und 13% (Männer) ebenfalls deutlich unter den jeweiligen Anteilen der nicht geförderten Personen (Frauen: 26%, Männer 23%).

Kaufmann und Wollner (2001) untersuchen die Lehrstellenförderung mit dem Ziel Entscheidungsgrundlagen für die zukünftige Ausgestaltung der Lehrstellenförderung in Wien zu erarbeiten. Die Untersuchung wurde vom Österreichischen Institut für Gewerbe- und Handelsforschung (IfGH) als Hauptauftragnehmer und dem Zentrum für soziale Innovation (ZSI) als Subauftragnehmer von März bis August 2000 durchgeführt. Der Fokus liegt auf der Sicht der Betriebe, die im Ausbildungsjahr 1998/1999 eine Lehrstellenförderung in Anspruch genommen haben¹⁰⁴.

20 Leitfadeninterviews mit Betriebs- und AusbildungsleiterInnen in 16 Betrieben dienen als Grundlage für die anschließend durchgeführte standardisierte Befragung (Telefoninterviews) von 152 Betriebs- und AusbildungsleiterInnen (geschichtete Stichprobe nach Unternehmensgröße und Branchenverteilung). Im Anschluss an die Befragung wurden im Rahmen eines Workshops mit dem Regionalrat Jugendliche Empfehlungen erarbeitet.

Birke et al. (2004) untersuchten die Lehrstellenförderung im Burgenland mittels telefonischer Befragung von 100 der insgesamt 450 im Zeitraum 1.7.2001 bis 30.6.2002

¹⁰⁴ Nicht berücksichtigt werden mangels Verfügbarkeit der Daten Lehrlinge, die zu Beginn des Lehrverhältnisses älter als 19 Jahre waren, da diese nicht von der Regionalstelle Jugendliche, sondern der LGS Wien betreut wurden; erst ab 2001 wurden alle Lehrlinge von der Regionalstelle Jugendliche betreut.

geförderten Lehrlingen (Erhebungszeitpunkt: November 2003) und einer Befragung von 100 der insgesamt 301 geförderten Betriebe hinsichtlich Motiven der Inanspruchnahme der Förderung und Zufriedenheit mit der Förderung.

Insgesamt ist die Zufriedenheit der Lehrlinge und der Betriebe mit dem Förderinstrument relativ hoch, im Vergleich zu nicht geförderten Lehrlingen ist nach dem Urteil der geförderten Betriebe ein Aufholprozess festzustellen; die Autorinnen gehen auch von zusätzlich geschaffenen Lehrstellen aus, die allerdings nicht quantifiziert werden. 72% der befragten Betriebe gaben an, neben den geförderten Lehrlingen auch nicht geförderte Lehrlinge auszubilden oder im gegenständlichen Zeitraum ausgebildet zu haben. Die größte Differenz wird bei einer vergleichenden Beurteilung im Bereich der fachlichen Kenntnisse zu Lehrbeginn festgestellt. Die Weiterentwicklung hinsichtlich verschiedener Kompetenzbereiche im Verlauf der Lehrzeit fällt allerdings für die geförderten Lehrlinge im Urteil der Betriebe positiver aus, da die Werte sich im Zeitverlauf angleichen. Trotz der schwierigeren Ausgangsbedingungen weisen am Ende der Lehrzeit die geförderten Jugendlichen mit 61% eine gleich hohe Übernahmequote auf wie die nicht geförderten Lehrlinge.

45% der befragten Unternehmen meinten, dass sie die geförderten Jugendlichen auch ohne Förderung eingestellt hätten, was mit gewissen Vorbehalten als Mitnahmeeffekt interpretiert werden kann¹⁰⁵. 33% gaben an, dass sie ohne Förderung weniger oder gar keine Lehrlinge eingestellt hätten, 22% meinten, dass sie ohne Förderung andere Lehrlinge eingestellt hätten.

Im Rahmen eines Workshops mit dem AMS Burgenland wurden im Anschluss an die Befragung Schlussfolgerungen bzw. Vorschläge zur zukünftigen Ausgestaltung der Lehrlingsförderung erarbeitet. Neben der Verbesserung der Information zur Lehrstellenförderung wird u. a. vorgeschlagen, die Förderung noch stärker zugunsten des ersten Lehrjahres zu verlagern, dafür allerdings eine stärkere Entlastung bzw. einen vollständigen Ersatz oder sogar eine Überschreitung der Höhe der Lehrlingsentschädigung vorzusehen. Die aus der Befragung ersichtliche überragende Bedeutung sozialer

¹⁰⁵ Die Vorbehalte beziehen sich darauf, dass es sich um eine nachträgliche Beurteilung einer hypothetischen Entscheidung in der Vergangenheit handelt, die durch die inzwischen gewonnenen positiven Erfahrungen mit den Lehrlingen beeinflusst ist (Tendenz der Überschätzung).

Kompetenzen für das Selektionsverhalten und den Qualifikationsbedarf der Betriebe (hier werden geförderte Lehrlinge im Vergleich zu den nicht geförderten Lehrlingen schlechter bewertet) sollte nach Meinung der Autorinnen zum Anlass genommen werden, diesen in Maßnahmen des AMS stärkeres Gewicht zukommen zu lassen.

Wacker (2007) schätzt mittels eines ökonometrischen Modells die Mitnahmeeffekte der Förderung zusätzlicher Lehrstellen („Blum-Bonus“). Wacker vergleicht eine auf der Grundlage der Entwicklung von 1980 bis 2004 für die Jahre 2005 und 2006 zu erwartende Entwicklung (ohne Blum-Bonus) mit den tatsächlichen Werten (mit Blum-Bonus). Grundlage sind Daten des AMS zur allgemeinen längerfristigen Beschäftigungsentwicklung sowie Daten der AK und einer Studie von Synthesis zur Entwicklung (1980 bis 2005) und Prognose (2005 bis 2010) von Angebot und Nachfrage bei der Lehrausbildung¹⁰⁶. Der Teil der Blum-Bonus-(Erst-)Gewährungen, der über die Differenz zwischen realisierten und prognostizierten Werten hinausgeht, wird als Mitnahmeeffekt interpretiert.

Aus den auf diese Weise ermittelten sehr hohen Mitnahmeeffekten von 71% (2005) bzw. 78% (2006) ergeben sich laut Wacker anstatt der über die gesamte Lehrzeit gewährten Förderung von € 8.400 Kosten von € 28.662 (2005) bzw. € 37.813 (2006) pro zusätzlichem Lehrverhältnis.

Schweighofer (2007) modifiziert das von Wacker verwendete Modell, indem er mit Konstante schätzt, eine demografische Variable einführt (Anzahl der Jugendlichen im Alter von 15 Jahren) und die Schätzungen nur mit den aktiv Beschäftigten vornimmt. Die auf diese Weise ermittelten Mitnahmeeffekte betragen für LehranfängerInnen (Lehrlinge im ersten Lehrjahr am 31.12. des jeweiligen Jahres) 72% (2005) bzw. 85% (2006); bei einer Schätzung für alle Lehrlinge beträgt die als Mitnahmeeffekt interpretierbare Differenz 64% (2005) bzw. 84% (2006).

¹⁰⁶ Altenecker, Wolfgang/Gregoritsch, Petra/Städtner, Karin/Wagner-Pinter, Michael (2006): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2005 bis 2010, Studie im Auftrag des AMS Österreich.

3C. Integrative Berufsausbildung

Heckl et al. (2006) greifen in ihrer vorwiegend qualitativen Evaluierung der Integrativen Berufsausbildung auf eine Dokumentenanalyse, eine sekundärstatistische Analyse (Daten: AMS, BMBWK, BMSG, WKÖ), von der Berufsausbildungsassistenz ausgefüllte Datenblätter, die die Zielgruppenzugehörigkeit und individuelle Merkmale wie z.B. Behinderung oder Migrationshintergrund beinhalten, Leitfadenterviews mit ExpertInnen (Sozialpartner, AMS, BSB, Lehrlingsstellen), eine Befragung von Betrieben und Ausbildungseinrichtungen, Interviews mit der Berufsausbildungsassistenz und Clearingstellen sowie Personen aus dem Berufsschulbereich und 4 Gruppendiskussionen (Fokusgruppen) mit IBA-Lehrlingen zurück.

Ende 2005 standen 1.490 Personen (das entspricht etwa 1,6% aller Lehrlinge) in einer IBA; davon absolvierten 60% eine verlängerte Lehre und 40% eine Teilqualifizierung. Etwa zwei Drittel der IBA-Lehrlinge absolvierte die Ausbildung in Betrieben, das restliche Drittel in Ausbildungseinrichtungen¹⁰⁷. Etwa zwei Drittel aller IBA finden sich in lediglich 3 Bundesländern: Ein knappes Drittel in der Steiermark, ein knappes Fünftel in Oberösterreich und rund ein Sechstel in Wien.

Zwei Drittel der IBA-Lehrlinge sind männlich, etwa ein Viertel hat einen Migrationshintergrund (in Wien zwei Drittel). 61% wiesen in ihrer Schulzeit einen sonderpädagogischen Förderbedarf auf bzw. wurden teilweise nach einem Sonderschullehrplan unterrichtet (§ 8b (4) Z1 BAG), knapp ein Viertel entspricht der Zielgruppe „persönliche Vermittlungshemmnisse“ (§ 8b (4) Z4 BAG), 17% hatten keinen oder einen negativen Hauptschulabschluss (§ 8b (4) Z2 BAG), 9% waren im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes behindert (§ 8b (4) Z3 BAG). IBA-Lehrlinge sind älter als die Lehrlinge insgesamt, knapp die Hälfte ist älter als 18 Jahre, mehr als ein Viertel älter als 17 Jahre.

Die Autorinnen stellen die Bewertung der IBA durch die verschiedenen befragten AkteurInnen dar, verdichten das Material zu 10 Fallstudien von IBA-Lehrlingen und

¹⁰⁷ Wien ist diesbezüglich ein Sonderfall, hier absolvierten nahezu alle IBA-Lehrlinge ihre Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen.

machen auch einige Vorschläge zur Verbesserung der IBA z.B. hinsichtlich der Integration der IBA-Lehrlinge in Berufsschulen.

Die Evaluierung von Stadlmayr et al. (2009) hatte zum Ziel, die Berufsausbildungsassistenz in Oberösterreich multiperspektivisch zu durchleuchten und die beiden HauptakteurInnen der Berufsausbildungsassistenz – Jugendliche und BerufsausbildungsassistentInnen – einer ausführlichen Analyse zu unterziehen. Das Studiendesign verfolgte eine Kombination qualitativer Methoden mit quantitativen Erhebungen. Die Situation der Jugendlichen in integrativen Berufsausbildungen bzw. in der Betreuung durch die Berufsausbildungsassistenz wurde einerseits mittels quantitativer Analyse ausgewählter Merkmale beschrieben und andererseits wurden berufliche Stati der bisherigen AbschließerInnen und AbbrecherInnen verglichen und 10 qualitative facte-to-face-Interviews mit Jugendlichen kurz vor bzw. nach Beendigung der IBA geführt. Aufbauend auf Interviews mit den Hauptverantwortlichen der Trägerorganisationen der Berufsausbildungsassistenz wurde eine teilstandardisierte Online-Befragung entwickelt, die allen BerufsausbildungsassistentInnen in Oberösterreich vorgelegt wurde.

Insgesamt wurden zum Stichtag 31. 7. 2008 seit Bestehen der Maßnahme 1.606 Jugendliche von Jugend am Werk, 373 durch das Hilfswerk Linz Süd und ca. 50 Jugendliche durch Ibis Acam betreut. Es zeigt sich ein Überhang an männlichen IBA-Lehrlingen (65,6%). 40,9% haben einen Sonderschul- oder negativen Pflichtschulabschluss. Zum Stichtag 31. Juli 2008 haben 224 Jugendliche (11,3%) die Ausbildung abgeschlossen, 522 die IBA abgebrochen, werden aber teilweise intensiv nach betreut.

Die AutorInnen kommen aufgrund der Beschäftigungsdaten zu folgendem Befund: Das Absolvieren der IBA-Maßnahme vermindert das Risiko, in der Berufsgruppe „Hilfsberufe/Reinigung“ beschäftigt zu sein, um mindestens das Dreifache. Die Beschäftigungsquote innerhalb von 3 Monaten nach der Maßnahme erreicht bei AbsolventInnen 69% und bei AbbrecherInnen lediglich 38%. In der Folge sinken die BQ innerhalb von 2 Jahren nach der Maßnahme bei AbsolventInnen auf 54% und steigen bei AbbrecherInnen auf 49% an. Auch gesamtgesellschaftlich betrachtet zeigt eine abgeschlossene

IBA positive Effekte: Analysen der Bemessungsgrundlagen zeigen, dass AbsolventInnen erheblich höhere Sozialversicherungsbeiträge leisten als AbbrecherInnen: Während das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen der AbsolventInnen innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2 Jahren nach der Maßnahme nicht unter € 700,- fällt, erreicht dieser Wert bei den AbbrecherInnen im Höchstfall € 409,-.

Als Lösungsansätze beim Betreuungsprozess werden jeweilige Standards vorgeschlagen, die Leistung, Qualität, aber auch Personalressourcen (Betreuungsschlüssel, Art der Dienstverhältnisse) festlegen. Kernforderungen sind qualitätsvolle Dienstleistungserbringung und die dementsprechende Koppelung von Vergaben an Qualitätskriterien sowie Verlängerung der Vergabezeiten. Zur Qualitätsentwicklung sollen Evaluationen und trägerübergreifender Austausch, etwa über Steuergruppentreffen, beitragen.

3D. Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Das Ziel der „Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich“ von Bergmann et al. (2011) ist es, die Konzeption und Implementierung der ÜBA/IBA in den einzelnen Bundesländern zu analysieren. Die Dimensionen und Entwicklungstendenzen sowie den sozioökonomischen Hintergrund der TeilnehmerInnen werden dargestellt. Zusätzlich werden zentrale Angebots Elemente und eventueller Verbesserungsbedarf erhoben. Die arbeitsmarktpolitischen Effekte der ÜBA und die Kosten-Nutzen-Relationen werden analysiert sowie eine Gesamtbewertung der ÜBA gezogen. Die Erhebung wird durch qualitative Interviews mit den ÜBA-Trägern und ExpertInnengruppen, einer Unternehmensbefragung bei Lehrbetrieben und der Auswertung der Förderdaten durchgeführt. Evaluiert wurden die Ausbildungslehrgänge 2008/09 und 2009/10. Insgesamt gibt es in Österreich 40 Ausbildungsträger. In Salzburg wurde nur ÜBA 2 implementiert, in Wien zunächst nur ÜBA 1 (ÜBA 2 ab Lehrgang 2010/2011). IBA wurde in allen Bundesländern außer Kärnten, Niederösterreich und Salzburg umgesetzt. Die ÜBA und IBA-Jahrgänge 2008/09 und 2009/10 hatten 17.000 TeilnehmerInnen. 10.000 Jugendliche, das sind 59% der TeilnehmerInnen, haben die Maßnahme zum Zeitpunkt der Erhebung bereits wieder verlassen: 62% der Jugendlichen beendeten die Maßnahme durch Abschluss, Arbeitsaufnahme oder Projektwechsel; 38% verließen die Maßnahme vorzeitig. Stärker von Drop-out gefährdet sind Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss, Jugendliche mit Migrationshin-

tergrund, Jungen und ÜBA 1- und IBA-TeilnehmerInnen. Es gelingt mit dieser Maßnahme gut, Jugendliche mit fehlendem Pflichtschulabschluss oder Migrationshintergrund zu erreichen, aber weniger, diese länger zu halten, folgern Bergmann et al. Das Geschlechterverhältnis in der ÜBA ist ausgeglichener (41 % weiblich) als bei betrieblichen Lehrlingen (34,1%). 45% der TeilnehmerInnen haben Migrationshintergrund, 94% der TeilnehmerInnen sind unter 19 Jahre alt.

Die Nachkarriere der TeilnehmerInnen konnte zum Zeitpunkt der Erhebung nur eingeschränkt untersucht werden, da es zwar viele AbgängerInnen aus allen Typen (ÜBA1, 2 und IBA) gab, aber noch keine, die die Ausbildung in der ÜBA begonnen und auch dort abgeschlossen hatten. Die Ergebnisse werden sich daher insbesondere im Hinblick auf ÜBA 1, so Bergmann et al., noch verändern bzw. verbessern. Circa ein Drittel der AbgängerInnen absolviert im ersten Halbjahr nach Verlassen der ÜBA eine Lehre, 13% befinden sich überwiegend in Beschäftigung, 3% in einer AMS-Qualifizierungsmaßnahme, 22% sind arbeitslos und 20% Out of Labour Force (dies inkludiert Aus-, Weiter und Schulbildung). 9% haben eine fragmentierte Nachkarriere. Vor allem AbsolventInnen profitierten von der ÜBA, während Drop-Outs eher eine prekäre Nachkarriere aufweisen.

Bergmann et al. führen eine einfache Kosten-Nutzen Analyse durch und vergleichen die ÜBA mit einem Alternativszenario (keine Maßnahme). Drei Jahre nachdem ÜBA eingeführt wurde, zeigt sich, dass die Einnahmen (höhere Steuereinnahmen durch qualifiziertere Berufe, geringere Arbeitslosengeldzahlungen etc.) die Ausgaben für die Maßnahme übersteigen und das Verhältnis von Kosten zu Nutzen im Alternativszenario schlechter ist. Neben den direkten Kosten und Einnahmen, trägt die ÜBA zur Chancengleichheit bei, indem sie die ungleiche Selektionswirkung des Schulsystems verringert.

Abschließend geben Bergmann et al. Empfehlungen zur Verbesserung der Ergebnisse der ÜBA. Im Hinblick auf die starken Unterschiede bei der Gestaltung der ÜBA und IBA, sollten Mindeststandards festgelegt und damit ein Mindestmaß an Homogenität erreicht werden. Die vorbereitenden und vorgeschalteten Maßnahmen sollten optimiert, die Praktika und Outplacements verbessert und das unterstützende Angebot erweitert werden. Außerdem wäre es wichtig, die Lehrlinge nach zu betreuen und

eine Drop-Out Präventionsstrategie zu entwickeln. Zusätzlich sollte die Dokumentation der Ausbildung vereinheitlicht werden

3E. Produktionsschulen

Die Studie „Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen“ von Bergmann und Schelepa (2011) beschreibt die Ausgestaltung der Produktionsschulen sowie die sozioökonomische Zusammensetzung der TeilnehmerInnen und analysiert deren TeilnehmerInnen. Die Erhebung fand in allen 16 Produktionsschulen, die es zu diesem Zeitpunkt gab, statt. Sie wurde mittels qualitativer Interviews mit LeiterInnen und JugendbetreuerInnen sowie einer quantitativen Erhebung in allen Schulen und Auswertung der TeilnehmerInnendaten durchgeführt. Produktionsschulen ermöglichen den TeilnehmerInnen ein Kennenlernen der Arbeit (Werkstätten und Anbindung an die reale Arbeitswelt durch unter anderem Shops und KundInnenkontakte). Alle Schulen bieten Berufsorientierung, sozialpädagogische Betreuung, Praktika und die Möglichkeit zum Aufholen schulischer Grundkenntnisse an. Etwas mehr als zwei Drittel der Schulen bietet Freizeitangebote, je 18% die Möglichkeit einer Teilqualifizierung und Nachbetreuung an. Die Funktionsweise der Schulen ist im internationalen Vergleich breit, hat aber einen stärkeren Fokus auf Arbeitsmarkt- und Lehrstellenübertritt.

Zum Zeitpunkt der Erhebung (2010) gab es 1500 TeilnehmerInnen in den Produktionsschulen, 2006 waren es nur 180. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis in den Produktionsschulen ausgeglichen, es gibt jedoch starke Abweichungen zwischen den Schulen (z.B. zwei Schulen nur für weibliche Jugendliche). 62% der TeilnehmerInnen haben Migrationshintergrund, 79% abgeschlossene Pflichtschule. Die Mehrheit ist unter 19 Jahre alt. Die Ausgestaltung des Angebots variiert stark zwischen den Schulen. Auch der inhaltliche Fokus und die angebotenen Werkstätten/Berufe unterscheiden sich. Der Schwerpunkt liegt insgesamt auf produktiv-handwerklichen Berufen.

Direkt nach der Teilnahme sind 30% der Jugendlichen in Beschäftigung, 30% arbeitslos gemeldet, 7% in Qualifizierung und 33% Out of Labour Force. Die Rückkehr in das Schulsystem, die auch eines der Ziele der Produktionsschulen ist, kann mit den bestehenden Daten nicht analysiert werden, da dies unter Out of Labour Force subsumiert wird. Mit zunehmendem Abstand zur Teilnahme verbessern sich der Er-

gebnisse: Nach 12 Monaten sind bereits 49% in Beschäftigung. Zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen gibt es im Hinblick auf die Nachkarrieren keine großen Unterschiede. Längerfristig wirkt sich eine längere Teilnahme positiv aus.

Empfehlungen der Studie ist es, die Produktionsschulen fortzuführen und nachhaltig zu sichern, die breite Funktionsweise sicher zu stellen, das Werkstattangebot weiter zu diversifizieren und die individualisierten Angebote beizubehalten. Der Zugang zur Produktionsschulen sollte erleichtert werden, damit auch Jugendliche erreicht werden, die das AMS schwer erreicht (z.B. durch Streetwork oder über Schulen). Außerdem sollte der geschlechtsspezifischen Nutzung (v.a. im Hinblick auf die Berufe) entgegengewirkt werden. Kreative und aktivierende Angebotselemente sollten stärker einbezogen und Qualitätsstandards für Praktika festgelegt werden (aber kein Zwang zu Praktika). Die Produktion für den Markt ist motivationsstiftend und sollte fester Bestandteil aller Produktionsschulen sein. In allen Schulen sollte ein Nachbetreuungskonzept angeboten werden. Wichtig ist eine Ermittlung und Dokumentation des Erfolges der Produktionsschulen; So gibt es im Moment keine Daten zu Jugendlichen, die zurück ins Schulsystem wechseln. Zusätzlich sollte die Durchlässigkeit zu weiterführenden Angeboten, z.B. zur ÜBA, verbessert und die Anschlussperspektiven verbreitert werden (stärkere Öffnung des Schulsystems für WiedereinsteigerInnen oder Alternativen).

3F. Jugendcoaching

Laut der Evaluierung von Steiner et al. (IHS 2013) wird durch das Jugendcoaching die Zielgruppe qualitativ und quantitativ gut erreicht. Die Erfolgsquote des Jugendcoachings liegt bei 85% – das bedeutet, nur 15% haben das Jugendcoaching vorzeitig oder ohne konkrete Zielorientierung verlassen. Bei 76% der Jugendlichen gibt es durch das Jugendcoaching signifikante Verbesserungen in einzelnen Problembereichen und v.a. Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren überdurchschnittlich. Einen Verbesserungsbedarf gibt es bei der Erreichung der NEETs durch stärkere Kooperation mit dem „Zubringersystem“ (z.B. offene Jugendarbeit). In breiten Teilen funktioniert das Frühmeldesystem der Schulen funktioniert schlecht, sodass sich der Aufbau der Kooperationsbeziehungen schwierig gestaltet; sobald allerdings das Jugendcoaching bekannt ist, funktioniert die Zusammenarbeit gut.

LITERATUR:

- AMS (2002), Bundesrichtlinie „AMF/15-2002“, gültig ab 1.1.2002
- AMS (2002), Bundesrichtlinie „BGS/1102/9802/2002“, gültig ab 23.10.2002
- AMS (2003), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102“, gültig ab 1.9.2003
- AMS (2005), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/07221/9867/2005“, gültig ab 1.11.2005
- AMS (2006), Bundesrichtlinie „BGS/AMF&07221/9960/2006“, gültig ab 1.10.2006
- AMS (2007), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9969/2007“, gültig ab 30.6.2007
- AMS (2008), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9926/2007“, gültig ab 1.1.2008
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/07221/9991/2009“, gültig ab 1.3.2009
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9975/2009“, gültig ab 1.4.2009
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9893/2009“, gültig ab 16.11.2009
- AMS (2010), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9901/2010", gültig ab 1.12.2010
- AMS (2012), Bundesrichtlinie (ÜBA, IBA) "BGS/AMF/0722/9997/2012", gültig ab 1.2.2012
- AMS (2012), Bundesrichtlinie (LST) "BGS/AMF/0722/9938/2011", gültig ab 1.1.2012 und Bundesrichtlinie (LST) "BGS/AMF/0722/9985/2012", gültig ab 11.6.2012
- AMS (2012), Bundesrichtlinie (LST) „BGS/AMF/0722/9985/2012“, gültig ab 11.6.2012
- AMS (2013), Bundesrichtlinie (ÜBA, IBA) „BGS/AMF/0722/9906/2013“, gültig ab 1.1.2013
- BMASK (2012), Erlass, GZ: BMASK-44.101/0077-IV/A/6/2011 und Richtlinie "Jugendcoaching", gültig ab 1. Jänner 2012
- Novelle zum Berufsausbildungsgesetz, BGBl. I Nr. 148/2011, In Kraft seit 1. 1. 2012
- Arbeiterkammer Wien (2013): Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell, Ausgabe 3/2013
- Aumayr, C., Blien, U., Dauth, W., Hujer R., Janisch, D., Kernitzkyi, M., Kirschner E., Kolbtschnig R., Woitech, B., Wolf, K. (2009), Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2001-2007 – Eine regionalökonomische Evaluierung, Studie im Auftrag des BMASK, kofinanziert von der Europäischen Kommission
- Bergmann, N., Lechner, F., Matt, I., Riesenfelder, A., Schelepa, S., Wilberger, B. (2011), Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich
- Bergmann, N., Schelepa, S., (2011), Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen
- Birke, B., Dornmayr, H., Erbschwendtner, J., Petanovitsch, A. (2004), Entwicklung des burgenländischen Lehrstellenmarktes und Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Burgenland, Studie im Auftrag des AMS Burgenland

- Brandenburg, G., Matt, I., Schelepa, S., Wetzel, P. (2012), Evaluierung von c'mon 14 Steiermark Übergangsmanagement für 14- bis 17-jährige Jugendliche
- Dornmayr, H., Wieser, R., Mayerl, M. (2012); Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011; Endbericht des öibf in Kooperation mit dem ibw
- Dworschak, H., Lehner, R.(Juni 1999a), Evaluierung der NAP-Jugendlehrgänge und Lehr-
linnstiftungen in OÖ, Studie im Auftrag der Oberösterreichischen Landesregierung
(Zwischenbericht)
- Dworschak, H., Lehner, R.(Juni 1999b), Evaluierung der NAP-Jugendlehrgänge und Lehr-
linnstiftungen in OÖ, Studie im Auftrag der Oberösterreichischen Landesregierung
(Endbericht)
- Edlinger, H. (Februar 2007), Substanzieller Ausbau der Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche
2002-2006, BMWA, Sektion II
- Edlinger H. (Mai 2007), Info zum Auffangnetz für lehrstellensuchende Jugendliche,
BMWA, Sektion II
- Edlinger H. (September 2007), Entwicklung der Erstgewährungen im Rahmen der Förde-
rung zusätzlicher Lehrstellen, BMWA, Sektion II
- Heckl, E., Dorr, A., Dörflinger, C. (2006), Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge, Stu-
die im Auftrag des AMS Wien
- Heckl, E., Dorr, A., Dörflinger, C., Klimmer, S. (2006), Integrative Berufsausbildung. Evalu-
ierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes, Studie im Auftrag des BMWA
- Heckl, E., (2008a), Evaluierung der JASG-Lehrgänge in Niederösterreich, Studie im Auf-
trag des AMS Niederösterreich
- Heckl, E., (2008b), Evaluierung der JASG-Lehrgänge in Niederösterreich, Studie im Auf-
trag des AMS Niederösterreich
- Heckl, E., Dorr, A., Dörflinger, C., Enichlmair, C. (2011), Arbeitsmarktintegration jugendli-
cher Problemgruppen
- Kaufmann, P., Wollner, E. (2001), Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt IV: Evaluie-
rung der Lehrstellenförderung in Wien, herausgegeben vom AMS Österreich
- Landauer, D. (2011), Frühe BildungsabbrecherInnen in Wien; Teil 1: Struktur, Analyse,
Handlungsbedarf

- Landauer, D. (2012), Internetbefragung an frühen BildungsabbrecherInnen in Wien; Teil 3: Ergebnisse einer Internetumfrage an KursabbrecherInnen
- Lechner, F., Riesenfelder, A., Willsberger, B. (2001), Begleitende Bewertung der NAP-Maßnahmen für Jugendliche, Studie im Auftrag des BMWA, 3. Schwerpunktbericht
- Lechner, F., Nemecek, N. Riesenfelder, A., Willsberger, B., Michenthaler, G., Brandenburg, G. (2004), Begleitende Bewertung der NAP-Maßnahmen für Jugendliche, Studie im Auftrag des BMWA
- Lehner, U., Städtner, K., Wagner-Pinter, M. (2009), Gleichstellungseffekt von AMS-Maßnahmen bei Jugendlichen – Österreich 2008, im Auftrag des AMS Österreich
- Löffler, R. (2012), Evaluierung der Maßnahmen des Auffangnetzes/der Ausbildungsgarantie für Jugendliche (JASG/BAG) im Burgenland 2004-2010; öibf-Studie im Auftrag des AMS Österreich
- Lutz, H. (2001), Monitoring Evaluierung ESF Ziel 3 Österreich. Maßnahmenspezifische Analyse: Fokus „Beschäftigung“. Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen des AMS, Band 2 der Ex-Post-Evaluierung
- Schweighofer, J. (2007), AK NÖ- (Konstantin Wacker) Analyse zu den Mitnahmeeffekten beim Blum-Bonus, BMWA, internes Paper
- Stadlmayr, M., Lentner, M., Niederberger, K. (2009), Evaluierung der Berufsausbildungsassistenz in Oberösterreich
- Steiner, M., Pessl, G., Wagner, E., Karaszek, J., (2013), Evaluierung „Jugendcoaching“
- Sting, S., Leitner, S. (2012), Innovative Schulungen mit Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen, Studie im Auftrag und Kooperation des AMS Kärnten (Näheres siehe unter Pkt. II.II.)
- Vogtenhuber, S., Gottwald, R., Leitner, A., Pessl, G., (2010), Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol; Studie im Auftrag des Beschäftigungspakt Tirol
- Wacker, K. (2007), Schätzung der Mitnahmeeffekte des Blum-Bonus, Paper für die AK NÖ

III. UNTERSTÜTZUNG

III.I. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) erbringen Leistungen, die die Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten des AMS ergänzen und dazu dienen, Vermittlungshemmnisse oder Beschäftigungsprobleme bestimmter Personengruppen abzubauen. Eine Zuweisung seitens des AMS von Personen mit speziellen Integrationsschwierigkeiten (Schulden, Wohnung, Haft, Migration, etc.) erfolgt nur dann an externe Beratungsstellen, wenn die dort erbrachte Dienstleistung in der notwendigen Qualität AMS-intern nicht erbracht werden kann.

Zielgruppen für diese externen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sind Arbeit-suchende, beschäftigte Arbeit-suchende, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, Lang-zeitarbeitslose, Langzeitbeschäftigungslose, Ältere, arbeitslose Lehrstellensuchende, SchülerInnen, die vor der Berufswahl stehen, WiedereinsteigerInnen, Personen mit komplexen Problemlagen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren wie z.B. Verschuldung, Wohnprobleme, Integration nach Haftentlassung, Migrationsprob-leme, psychische Beeinträchtigungen, Verhaltensauffälligkeiten, Krisen (auch nach langer Arbeitslosigkeit), Körper-, Sinnes- und Lernbehinderung (Arbeitsassistentz, Berufsausbildungsassistentz), Suchtprobleme durch Drogen oder Alter, Alleinerziehe-rlInnen, geschlechtsspezifische Diskriminierung (Frauen und Mädchen), etc.

Die Höhe der Förderung richtet sich nach der maximalen Höhe des entstehenden Personal- und Sachaufwandes. Eine Kofinanzierung durch den Europäischen Sozial-fonds ist möglich. Bei rechtzeitiger Verhandlung des Projektträgers mit den zuständi-gen Stellen kann auch eine Beteiligung der Länder und Gemeinden erfolgen.

In der Praxis wird die Förderung meist für ein Jahr gewährt. Die der Beihilfegewäh-rung zu Grunde liegende Vereinbarung kann grundsätzlich aber für einen Zeitraum von bis zu 3 Jahren abgeschlossen werden. Voraussetzung für eine mehrjährige

Vereinbarung sind eine längerfristige Planung des AMS sowie eine bereits mehrjährig bestehende Zusammenarbeit zwischen BBE und AMS.

Die gesetzliche Grundlage für die Übertragung von Dienstleistungen an geeignete externe Einrichtungen, die das AMS nicht selbst bereitstellen kann, bildet der § 32 (3) i. V. m. § 34 (5) AMMSG.

1B. Reformschritte

1994 – REFORM

Die Förderung von Arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen war bis zur Ausgliederung des Arbeitsmarktservice aus der Bundesverwaltung im Jahr 1994 gesetzlich im Arbeitsmarktförderungsgesetz (§ 18a und b AMFG) verankert.

Mit der Erlassung des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMMSG), in Kraft getreten mit 1. Juli 1994, wurde dem AMS die Möglichkeit gegeben, Dienstleistungen selber zu erbringen oder diese durch Dritte erbringen zu lassen. Daher wird die Förderung von arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen auf der gesetzlichen Grundlage des § 32 Abs. 3 i. V. m. § 34 Abs.5 AMMSG gewährt.

2000 – REFORM

1. Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/1102/9545/1999, in Kraft getreten mit 1. 1. 2000

Mit dieser ersten Bundesrichtlinie zur Förderung von BBE wurden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS festgelegt. Die Zielgruppendefinition sowie die Übertragung von Dienstleistungen an externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen werden fortan in der AMS-Dienstleistungsrichtlinie (in der jeweils gültigen Fassung) geregelt.

Im Laufe der Jahre ist das arbeitsmarktpolitische Instrument im Kern relativ unverändert geblieben; es wurden nur kleine Anpassungen hinsichtlich der Beihilfenabwicklung (im Verfahrensteil) vorgenommen.

2008 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9914/2008, in Kraft getreten mit 10. 12. 2008

Im Falle eines BBE-Auswahlverfahrens mit Wettbewerb für die Übertragung frauenspezifischer Beratungs- und Betreuungsleistungen ist eine frauenspezifische Kernkompetenz erforderlich. Daher wurde unter Punkt 7.1.2.1. der RL die frauenspezifische Kernkompetenz als normative Richtlinienbestimmung aufgenommen.

2010 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9929/2010, in Kraft getreten mit 1. 8. 2010

Folgende wesentliche Änderungen wurden vorgenommen:

- » Die zeitlich befristete Regelung der Förderung der Bildungsberatung für Arbeitslose wurde nicht verlängert und ist mit 31. 12. 2010 ausgelaufen. Laut Vereinbarung des Verwaltungsrat-Förderausschuss können, wenn seitens der Landesorganisationen aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sinnvolle Projekte zur Feststellung informeller Kompetenzen vorliegen, diese dem Förderausschuss im Rahmen einer BBE-Abweichungsmeldung oder zur Genehmigung als Einzelprojekt außerhalb der BBE-Richtlinie vorgelegt werden (Pkt. 6.2.1.).
- » Im Pkt. 6.1. wurden BIZ-Unterstützungsleistungen für SchülerInnen als arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, in Pkt. 6.2.2.2. wurden SchülerInnen ab der 7. Schulstufe als förderbare Zielgruppen des Kernprozess 3 ohne AMS-Vormerkung aufgenommen.
- » Die Verpflichtung zur Erhebung der Teilnahmezufriedenheit bei allen beratenen und betreuten TeilnehmerInnen, sofern diese über das Erstgespräch hinausgehende Beratungs- und Betreuungsleistungen erhalten haben, wurde aufgenommen. Dies dient der Qualitätssicherung (Pkt. 6.3.4.).

2012 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9921/2011, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2012

Die wesentlichen Änderungen betreffen die folgenden Punkte:

- » Zur administrativen Erleichterung wird im Punkt 6.3.2. (Beratungskapazität) die Erfassung der Leistungszeiten modifiziert. Eine Erfassung mittels Journal ist nur mehr für die direkte Beratungszeit mit KundInnen verpflichtend. Es steht den Landesorganisationen frei, eine gesonderte Erfassung der KundInnen bezogenen Vor-/Nachbereitungszeit – mittels prozentuellen Anteiles an der direkten Beratungszeit oder mittels Journal – vorzusehen.
- » Im Punkt 6.3.4. (Qualitätsmanagement) wurde eine Vorgehensweise für jene Fälle, bei denen es für die Träger nicht möglich ist, die Online Befragung „Teilnahmezufriedenheit“ durchzuführen, aufgenommen.

Weitere kleinere Änderungen betreffen Klarstellungen in den Punkten 7.1.4.3 (Mitfinanzierung anderer Stellen), 7.1.5. (Fördervereinbarung), 7.1.7. (Vor-Ort Prüfung) und 7.2.1. (Veranstaltungsbetreuung), die sich aus der laufenden Qualitätssicherung der BRL ergeben.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Im Jahr 2012 waren durchschnittlich 26.545 Förderfälle (Bestandszahlen) in arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen registriert. Dies ist die höchste Bestandszahl im Beobachtungszeitraum. Die durchschnittliche Dauer betrug 2007 im Schnitt knapp vier Monate (115 Tage) und erhöhte sich 2008 auf 151 Tage. Nachdem die durchschnittliche Verweildauer 2009 auf 82 Tage gesunken ist, stieg sie 2010 wieder auf 97 Tage und 2011 sogar auf 135 Tage an. 2012 verblieben die geförderten Personen durchschnittlich 129 Tage oder etwas mehr als vier Monate in dieser Maßnahme (siehe Tabelle 26).

Die Zugänge in BBE stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich (ausgenommen 2011) an und erreichten 2012 einen Höchststand von 76.560 geförderten Personen. Parallel dazu zeigt sich, dass durch die kontinuierliche Erhöhung der Zugänge, die Kosten pro Person – mit Ausnahme des Jahres 2011 - gesunken sind und daher 2012 nur mehr € 682 verausgabt wurden. Die Ausgaben von Seiten des AMS für die BBE beliefen sich im Jahr 2007 auf € 41,6 Mio. und blieben auch 2008 auf diesem Niveau. 2009 erfolgte eine Ausweitung der Budgetausgaben auf ca. € 47,9 Mio.; 2010 konnte dieses Niveau gehalten werden. Die Ausgaben für die BBE wurden 2011 und 2012 weiter erhöht. 2012 wurden mit € 52,2 um ca. € 5,3 Mio. mehr verausgabt als noch 2010.

Tabelle 26: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}					12.886	15.442	18.515	18.211	21.805	23.114	26.454
Zugang ^{b)}	23.371	26.991	38.318	31.395	50.278	48.830	53.629	64.186	70.516	69.401	76.560
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}					57	115	151	82	97	135	129
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}			25.191	27.998	34.776	41.559	41.890	47.920	46.914	50.115	52.187
Ausgaben pro Person ^{e)}			657	892	692	851	781	747	665	722	682

Die Daten zu (a) dem Bestand und (c) der durchschnittlichen Teilnahmedauer vor 2006 sind aufgrund einer Umstellung der Datenerfassung 2005/06 nicht vergleichbar und werden daher nicht angeführt.

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013);

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

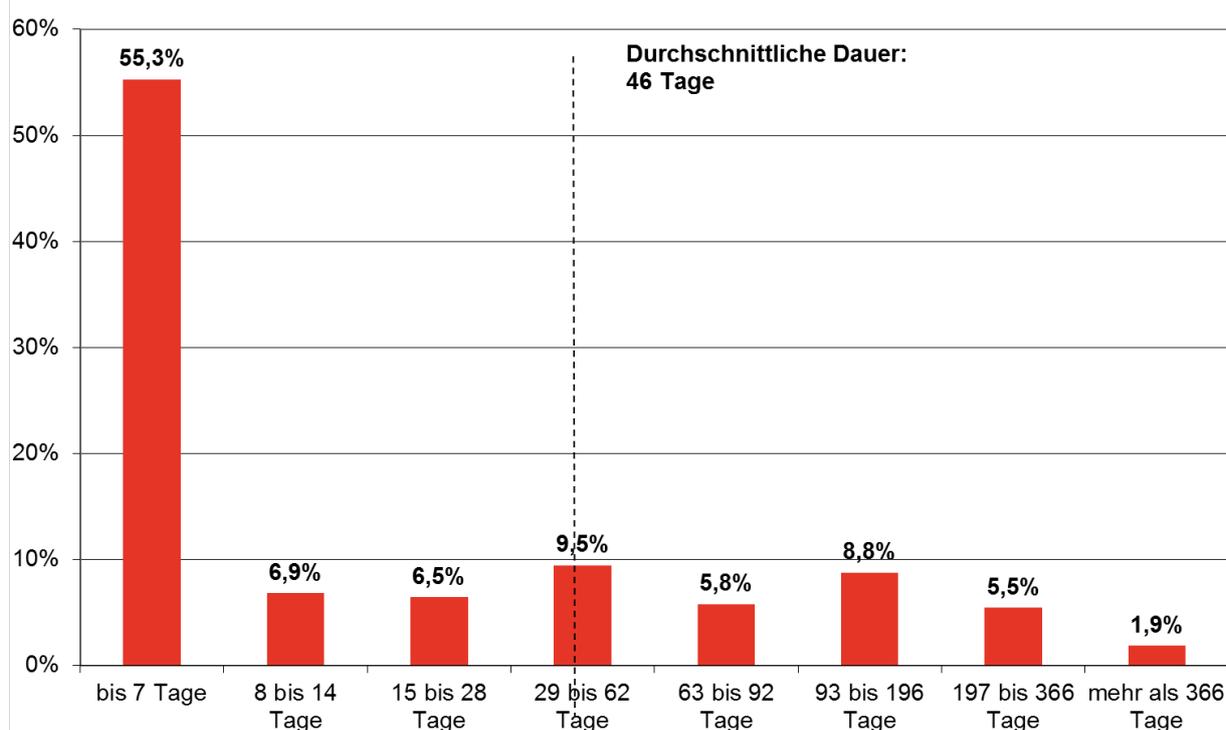
c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Bei den Beratungs- und Betreuungseinrichtungen zeigte sich 2012 eine breit gestreute Verteilung der Dauer. 20% der Förderungen dauerten unter einem Monat, 19,3% der FördernehmerInnen nahm die BBE ein bis zwei Monate in Anspruch. Bei 13% dauerte die Maßnahme zwei bis drei Monate. Jeweils ca. 23% nahmen die BBE drei bis sechs Monate bzw. sechs Monate bis ein Jahr in Anspruch. Nur 1,6% verblieben länger als ein Jahr in der Maßnahme.

Abbildung 22: Verteilung der Teilnahmedauern bei BBE 2012



Quelle: DWH mon_vb_projekt VBM TAS-Projektansicht

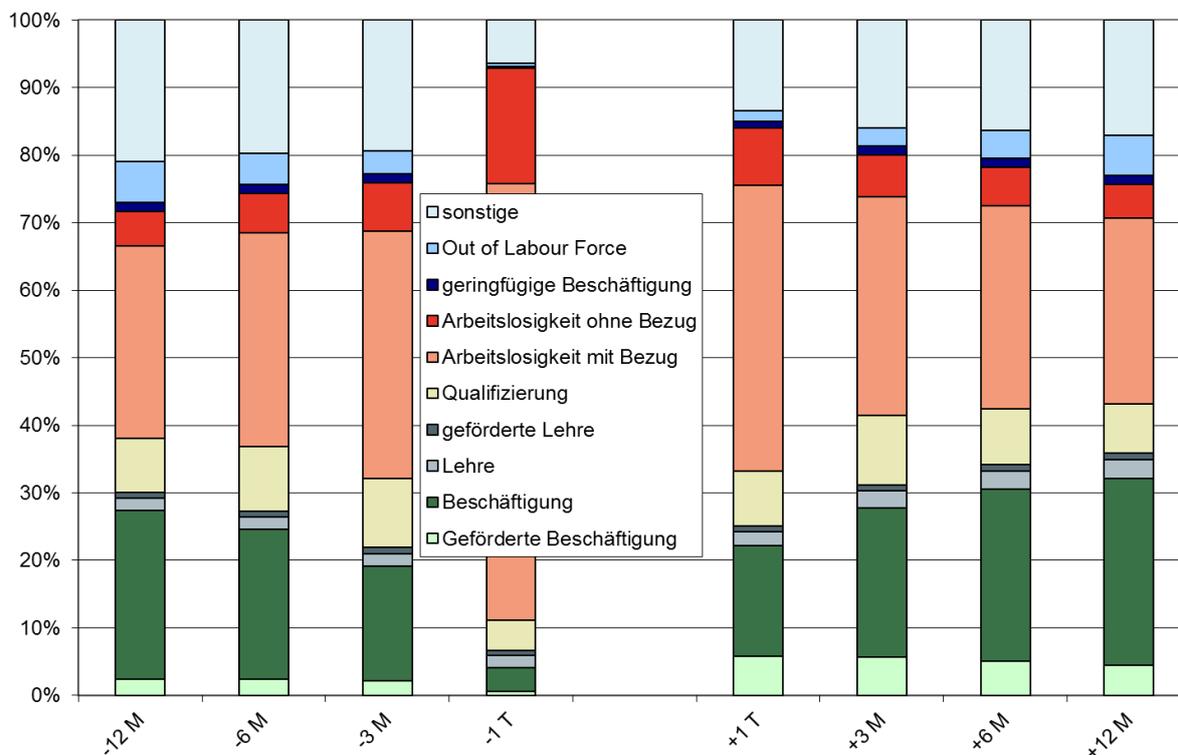
2B. Bruttowirkungen

Ein Jahr vor ihrer Zuweisung zu einer Beratungs- oder Betreuungszuweisung waren 30% in Beschäftigung, 34% arbeitslos und 27% in erwerbsfernen Positionen (OLF) – hier finden sich v. a. die WiedereinsteigerInnen wieder. Bis unmittelbar vor Maßnahmenbeginn erhöhte sich der Anteil der Arbeitslosen auf über 80%. 17% dieser Personen hatten keinen Anspruch auf eine Arbeitslosenversicherungsleistung (mehr), was wohl auch ein Hinweis auf den relativ großen Anteil an Langzeitarbeitslosen innerhalb der Zielgruppe ist. Der Beschäftigtenanteil reduzierte sich vor der externen Beratung oder Betreuung auf etwa 7%.

Drei Monate nach Maßnahmenende waren 32% der BBE-TeilnehmerInnen wieder in (geförderter oder ungeförderter) Beschäftigung. Nach einem kontinuierlichen Anstieg hatten bis zum Ende des einjährigen Nachbeobachtungszeitraums 36% den Einstieg in ein ungeförderter Beschäftigungsverhältnis geschafft. Bis zu 10% der BeratenerInnen absolvierten während der Nachbeobachtungsperiode noch eine Qualifizierungsmaßnahme.

Waren 51% der TeilnehmerInnen direkt der BBE arbeitslos, so sank dieser Anteil ein Jahr danach zumindest auf 33%. 15% bzw. 23% der betroffenen Personen direkt nach der Beratung/Betreuung bzw. ein Jahr danach wieder „Out of Labour Force“ oder in einer sonstigen (erwerbsfernen) Position (siehe Abbildung 23).

Abbildung 23: Bruttowirkungen von BBE 2011(Bestand Personen)



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

2C. Sektionsinterne Analysen

Auer (2005) stellt die „Leistungsmerkmale des Verbleibsmonitorings anhand der Begleitung des Wiener Projektes ‘Outsourcing von Beratungs- und Betreuungsleistungen’“¹⁰⁸ dar.¹⁰⁹ Der Beitrag versucht anhand dieses Beispiels ausgewählte Auswertungsmöglichkeiten des Verbleibsmonitorings zu demonstrieren. Die Arbeitsmarktpositionierung der Personen, die eine Beratung bei einer der Trägerorganisationen in

¹⁰⁸ Zitiert nach „Hausegger, Trude (Oktober 2005), Evaluation des Projektes „Outsourcing von Beratungs- und Betreuungsleistungen“, prospect Research & Solution, unveröffentlichter Endbericht an das Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien.

¹⁰⁹ Siehe auch: Hausegger, Trude/Buzek, Andreas (2006), Begleitende Evaluationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungsleistungen im Rahmen so genannter REHA BBE“, prospect Research & Solution, Endbericht an das Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien

Anspruch nahmen, wurde mit einer AMS Referenzgruppe verglichen, die im gleichen Zeitraum vom AMS beraten wurde. Während der Projektlaufzeit von 18 Monaten wurden 19.734 Beratungsepisoden (für 17.330 Personen) bei einer der sechs im Rahmen von „Outsourcing“ beauftragten Organisationen realisiert. Ergebnisse: Eine grobe Analyse der Vor- und Nachkarrieren (4 Monate vor und nach Beratung) zeigte, dass in der Gruppe „schwer vermittelbare Personen“ die Ergebnisse betreffend Arbeitsmarktintegration nach Beratung in der Untersuchungsgruppe und der AMS Referenzgruppe sehr ähnlich sind. Deutlich andere Ergebnisse ergab die Analyse bei der Gruppe der WiedereinsteigerInnen, und zwar deutlich mehr Beschäftigungstage der AMS Referenzgruppe. Um die unterschiedlichen Ausgangslagen und die konjunkturelle Entwicklung besser zu berücksichtigen, wurde der Vorher-Nachher-Vergleich dahingehend ergänzt, dass die Veränderungen der Ergebnisvariablen für die ProgrammteilnehmerInnen (Anteil an Tagen in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, etc.) mit der entsprechenden Veränderung für die Nichtteilnehmer kontrastiert wurde (Difference-in-Difference Analyse). Ein Ergebnis dieses Verfahrens war beispielsweise, dass die Arbeitsmarktintegration für „schwerst vermittelbare Personen“, die Beratungsleistungen bei den Trägereinrichtungen erhielten, leicht besser ausfiel.

Anhand des Verbleibsmonitorings (Daten: DWH) können Aussagen darüber getroffen werden, wie rasch eine Arbeitsaufnahme erfolgte und wie stabil die Beschäftigungsverhältnisse waren (z. B. zur Überprüfung quantifizierter Zielsetzungen für Maßnahmenumsetzungen). Für das Wiener Outsourcing Projekt wurde z. B. für die Zielgruppe mit einer gesetzlich festgestellten Behinderung „REHA“ das Ziel formuliert, dass mindestens 10% der beratenen Personen ein Dienstverhältnis im 1. oder 2. Arbeitsmarkt mit einer Mindestdauer von 3 Monaten aufnehmen sollen. Ergebnis war eine Arbeitsaufnahmequote innerhalb von 4 Monaten nach Beratungsende von rund 26%. Gemessen wurden auch die Beschäftigungszeiten im Nachbeobachtungszeitraum, also wie viele Personen im genannten Zeitraum durchgehend beschäftigt waren. 9,3% der Untersuchungsgruppe wiesen im Nachbeobachtungszeitraum ein Beschäftigungsverhältnis auf. 1,9% aller aus Beratung abgegangenen Personen hatten einen Beschäftigungszeitanteil von 90-99%, weitere 1,2% einen Anteil von 80-89%.

3. EVALUATION

Neuwirth et al. (2000) führten im Zeitraum August bis September 1999 eine KundInnenbefragung von KlientInnen bei 14 arbeitsmarktpolitischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen aus vier Beratungsbereichen¹¹⁰ durch. Befragt wurden KlientInnen, die im Zeitraum 1.1.1999 bis 30.6.1999 in der jeweiligen Beratungsstelle in Beratung waren. Im Bericht wird mehrfach auf eine bereits 1996 durchgeführte Befragung Bezug genommen. Die Zufriedenheit der KundInnen wurde mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben. 2705 Fragebögen wurden von den Beratungsstellen ausgesandt, 899 Fragebögen konnten in die Auswertung miteinbezogen werden (Rücklaufquote von 36%).

Status der Beratungssuchenden zum Zeitpunkt der Beratung: Mehr als die Hälfte der Befragten (63%) waren arbeitslos (deutliche Zunahme gegenüber einer Befragung 1996: 45%). In den Beratungsbereichen „Problemgruppen“ (80,4%) und „Frauen“ (73,5%) war der Anteil der arbeitslosen Personen am höchsten. Im Beratungsbereich „AusländerInnen“ lag der Anteil der Beschäftigten bei 25,5%, in allen anderen Bereichen fiel der Anteil geringer aus. Nur jede/r Sechste (17,3%) war nicht beim AMS gemeldet (Vergleich zu 1996, 14,8%). Eine deutliche Zunahme von 7,8% (1996) auf 17,3% (1999) war bei den in amp Beratungs- und Betreuungseinrichtungen betreuten arbeitslosen Frauen, die nicht beim AMS gemeldet waren, zu verzeichnen. Der Anteil der arbeitslosen Personen, die über das AMS zur Beratungsstelle gelangten, betrug 32,8% (1996: 19%). Über das AMS war der Zugang bei KundInnen des Beratungsbereiches „Problemgruppen“ mit 49,2% („AusländerInnen nur 8,8%) am höchsten. Die Beurteilung der KundInnen fiel auf allen Ebenen der Befragung sehr gut aus.

Verbleib der KundInnen: Zum Befragungszeitpunkt konnten 36,6% der Personen, die zu Beginn der Beratung arbeitslos waren, wieder ein Beschäftigungsverhältnis auf-

¹¹⁰ Beratungsbereiche „AusländerInnen“ (im Beratungszentrum für MigrantInnen und in der Beratungsstelle für ausländische Frauen), „Frauen“ (in der AMP-Beratungsstelle für Frauen Floridsdorf und Mödling), „Jugendliche“ (Amandas Matz, Domino, Integration Wien, Sprungbrett, WUK-Monopoli) und „Problemgruppen“ (IBZ, KWH-Schuldnerberatung, Sambas, Wiener BerufsBörse, Zentralstelle für Haftentlassenenhilfe).

nehmen (1996: 32,9%). 45,5% waren weiterhin oder wieder arbeitslos und 6,5% der beratenen arbeitslosen Personen hatten einen Kurs oder eine Schulausbildung begonnen.

Gruber et. al. (2002) wurden nach zehnjährigem Bestehen der Wiener BerufsBörse (WBB) beauftragt, eine Evaluation durchzuführen. Die Aufgabe der WBB besteht in der beruflichen (Wieder-)Eingliederung von Suchtkranken. Seit 1995/96 kam es durch die Einführung von „Beratungstagen“ in den regionalen Geschäftsstellen des AMS zu einer beträchtlichen Zunahme der Zubuchung von KlientInnen an die Wiener BerufsBörse durch das AMS (von 53 Personen 1992 auf 670 im Jahr 2001). Zur Datenerhebung wurden qualitative Aktenanalysen, Analysen der KlientInnendaten der WBB, der KlientInnendaten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Befragungen von ExpertInnen und KlientInnen (mittels Tiefeninterviews und teilstrukturierten Interviews) und teilnehmende Beobachtungen bei Beratungsgesprächen durchgeführt.

Unter anderem wurde als maßgebliche Fragestellung die Vermittlung auf den Arbeitsmarkt überprüft (Daten von 4.481 KlientInnen über die Jahre 1998-2001; der Betreuungserfolg wurde anhand der Sozialversicherungsdaten ermittelt). Als Validierungsstichprobe wurde die Betreuungskohorte 1998 ausgewählt, da bei dieser sowohl ein 3-Jahres Zeitraum vor der WBB-Betreuung als auch ein 3-Jahres Zeitraum nach der WBB-Betreuung zur vergleichenden Analyse zur Verfügung stand. Der Betreuungsausgang wurde in drei Bereiche unterteilt „Info“ erhielten 1.176 KlientInnen (26%); „konkrete Berufsintegration“ erhielten 29%, davon 543 KlientInnen (12%) in den 1. Arbeitsmarkt, 168 KlientInnen (4%) in den zweiten Arbeitsmarkt und einen Kurs 558 KlientInnen (13%); „Restkategorie“ 2.024 KlientInnen (45%). Die Auswertung der Sozialversicherungsdaten in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse drei Jahre vor und drei Jahre nach dem Referenzjahr 1998 zeigt deutlich, dass es eine zunehmende Verschlechterung der Beschäftigungssituation in den drei Jahren vor WBB-Betreuungsbeginn gab. Relativ zum Tiefpunkt (im Jahr vor der Betreuung), zeigt sich im ersten Jahr nach Beratungs-/Betreuungsende eine markante Verbesserung. Die Beschäftigungsquote über das erste und zweite Jahr nach Betreuung blieb

stabil bei 40%. Bemerkenswertes Ergebnis: Die Gruppe der in den ersten AM Vermittelten war nach Betreuungsende zwei Jahre lang durchschnittlich rund 6 Monate pro Jahr einer angemeldeten Beschäftigung nachgegangen. Im dritten Jahr nach WBB-Beratungs-/ Betreuungsende zeichnete sich insgesamt eine Verschlechterung ab. Für die mit multiplen Vermittlungerschwernissen belastete Klientel sind daher längerfristige, über die Vermittlung hinausgehende Beratungs- und Betreuungsangebote (psychosoziale u. gesundheitliche) und Angebote für die Bewältigung beruflicher Anpassungshürden notwendig. Die Vermittlung am 2. Arbeitsmarkt war von geringer Nachhaltigkeit, sowohl die Erfahrungen der WBB- als auch der AMS-BeraterInnen weisen darauf hin, dass der Bedarf an Projekten des 2. AM größer ist als das Angebot (lange Wartlisten) und dass die Beschäftigungsdauer in diesen Projekten mit geschützten Rahmenbedingungen langfristiger bis dauerhaft angelegt sein sollte.

Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich führte Dworschak (2004) eine KundInnenbefragung bei 25 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen in Oberösterreich durch. Der Auswertung lagen 1.806 Fragebögen über den Zeitraum 1.4.2004 bis 1.9.2004 zugrunde (Rücklaufquote von 59,1%).

Struktur und Ergebnisse der Befragung:

Charakteristika der Befragten: Geschlechterverhältnis 43% männlich, 57% weiblich; Altersgruppe der Befragten durchschnittlich 40 Jahre; Status: aufrechtes Dienstverhältnis (16%), geringfügig beschäftigt (3%), Arbeitslosen- od. Notstandshilfebeziehenden (16% bzw. 17%), in AMS-Schulung (7%), laufendes Pensionsverfahren (20%).

Beratungseingangsphase: 95% der Befragten haben vom AMS über die Beratungseinrichtung erfahren; bei 42% ging das Interesse an der Teilnahme vom AMS aus, bei 12% von den Befragten selbst; 44% der Befragten haben schon vorher an AMS finanzierten Kursen oder Projekten zur Unterstützung bei der Arbeitssuche teilgenommen.

Bewertung der Dienstleistung: Anzahl und Dauer der Beratungsgespräche und Gesamtdauer der Beratung (Bewertung „genau richtig“); Zufriedenheit mit dem Angebot sowie der Betreuungserfolges („gut“); 27% wünschten nach Abschluss der Beratung

eine weitere Betreuung, insbesondere hinsichtlich der Suche nach einem Arbeitsplatz und hinsichtlich weiterer pensionsrechtlicher Fragen.

Prospect Research & Solution, 2006 führte im Auftrag des AMS – LGS Wien, die begleitende Evaluationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungsleistungen im Rahmen so genannter REHA BBE“, durch. Unter dem Titel „REHA BBE“ wurde zwischen 1.2.2005 und 31.1.2006 eine – adaptierte – Fortsetzung des Zukaufes von Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen realisiert. Der Evaluierungsbericht beschreibt die Ergebnisse dieser zweiten Phase¹¹¹ des spezifischen Leistungszukaufs durch das AMS, LGS Wien. Im Vertragszeitraum der gegenständlichen Evaluierung wurden nur noch 3.500 Beratungsplätze bei vier Beratungsorganisationen zugekauft (nur noch für die Zielgruppe „REHA“ und „KINT“¹¹²). Es wurden Zielvorgaben für die Trägereinrichtungen vereinbart. In dieser Phase wurde auch eine Begleitung der KundInnen während des ersten Monats in Beschäftigung vertraglich vereinbart. Der Zielerreichungsgrad war in den Dimensionen „Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer“ und „Verhinderung von Übertritten in Langzeitarbeitslosigkeit“ am niedrigsten; am eindeutigsten war die Zielerreichung in der Dimension „Erhöhung der KundInnenzufriedenheit“. Der Bericht präsentiert Ergebnisse aus einer Abfrage der KlientInnendatenbank im März 2006, einer qualitativen Erhebung bei den Trägereinrichtungen und im AMS Wien, Ergebnisse einer standardisierten KundInnenbefragung und einer Auswertung aus dem Verbleibsmonitoring im DWH. Im aktuell untersuchten Vertragszeitraum konnten 25,3% der REHA-codierten und 9% der KINT-codierten KundInnen innerhalb von 4 Monaten nach Beratungsabschluss, zumindest kurzfristig, eine Beschäftigung finden (Ziel jeweils 15%). REHA KundInnen

¹¹¹ Die erste Phase „Outsourcing von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen“ hatte eine Laufzeit von 18 Monaten (1.8.2003 – 31.1.2005). Zielgruppe waren WiedereinsteigerInnen, langzeitarbeitslose KundInnen und Arbeitslose mit der Codierung „REHA“ (arbeitslose oder arbeitssuchende Personen, die einer beruflichen Rehabilitation bedürfen) oder „KINT“ (schwerst vermittelbare Personen) des AMS Wien, war für insgesamt 20.250 Personen konzipiert und wurde von sechs Beratungsorganisationen umgesetzt. Das Projekt der ersten Phase wurde umfassend evaluiert (siehe Literaturhinweise zu Hausegger, Trude (Oktober 2005) und BMWA, Arbeitsmarktmonitoring 2005 mit dem DWH des AMS und Punkt 2c) Sektionsinterne Analysen).

¹¹² KINT-codierte Personen: Personen bei denen nach zahlreichen Vermittlungsunterstützungen im Rahmen einer intensiven Betreuung durch das AMS vorerst trotzdem keine Integrationsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt besteht (Gutachten durch Arbeitsmedizinischen bzw. Psychologischen Dienst liegen vor). Eine REHA-Codierung erfolgt bei körperlich, psychisch oder geistig behinderten Personen, oder wenn eine Rehaspezifische Betreuung zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit bzw. zur beruflichen Integration notwendig erscheint.

waren im Nachbeobachtungszeitraum von 122 Tagen (4 Monate) durchschnittlich 22 Tage (18,1%) in geförderten oder nicht geförderten Dienstverhältnissen und KINT KundInnen 6 Tage (5,2%; Ziel waren jeweils 9%). Die KundInnenbefragung ergab, dass 94,2% mit den Hilfestellungen insgesamt, sehr oder eher zufrieden waren.

Bewertung der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Ergebnisse einer AMS-Referenzgruppe¹¹³: Die REHA-Untersuchungsgruppe zeigte im 4-monatigen Nachbeobachtungszeitraum weniger Beschäftigungstage (-5,6%-Punkte), weniger Tage in erwerbsfernen Positionen (-7,6%-Punkte) und weniger Tage in AMS-Schulung (-5,2%-Punkte) als die AMS Referenzgruppe; dementsprechend höhere Arbeitslosigkeitsanteile in der REHA-Untersuchungsgruppe (+18,5%-Punkte). Differenzierter betrachtet war der Zuwachs an Beschäftigungszeiten der REHA-Untersuchungsgruppe mit +12,2%-Punkten besser als der Zuwachs an Beschäftigungszeiten der AMS Referenzgruppe mit +10,9%-Punkten (als Begründung für die ähnlichen Ergebnisse ist im Bericht u. a. die gute Performance bei den Jugendlichen, die in der AMS Referenzgruppe mit 21,9% einen deutlich höheren Anteil als in der Untersuchungsgruppe mit 13,5% aufwiesen, angeführt). Die Ergebnisse zeigten, dass die Verbesserungspotenziale weniger im Ersetzen, als im Ergänzen der Kerndienstleistungen des AMS liegen dürften. Die Arbeitsmarktperformance der AMS KundInnen, welche AMS intern betreut wurden, stellte sich in beiden Untersuchungszeiträumen (Vgl. Hausegger; Evaluierung der ersten Phase 1.8.2003 – 31.1.2005), zumindest in Absolutwerten, besser dar. Der Bericht enthält auch ein Kapitel zu „Internationale Erfahrungen mit Contracting Out in der Arbeitsvermittlung“ (Bsp. Australien, Großbritannien u. Niederlande).

Hausegger (2008) behandelt die Ergebnisse der begleitenden Evaluierung der so genannten „Aufsuchenden Vermittlungsunterstützung“ im Auftrag des AMS Wien. Diese Beratungsleistung wird seit 1.3.2006 für die Gruppen langzeitbeschäftigungsloser bzw. langzeitbeschäftigungsloser *und* einer rehabilitationsspezifischen Betreu-

¹¹³ Referenzgruppe bestand aus Zielgruppenpersonen, welche im Beobachtungszeitraum arbeitslos gemeldet waren und eine Beratung im AMS Wien erhielten.

ung bedürftiger KundInnen des AMS Wien mit dem Ziel einer Reintegration in den Arbeitsmarkt angeboten. Im Zentrum der Evaluierung standen die Untersuchung der Maßnahmenwirksamkeit und der KundInnenzufriedenheit.

Die „Aufsuchende Vermittlungsunterstützung“ wurde 1997 entwickelt und wird mittlerweile in mehreren Bundesländern für verschiedene Zielgruppen umgesetzt, bei denen andere arbeitsmarktpolitische Interventionen (wie Beratung, Coaching, Aktivierung, Motivation und Qualifizierung) nicht die erwarteten Integrationserfolge brachten.

Insgesamt wurden im Untersuchungszeitraum von März 2006 bis Juni 2007 von fünf Beratungsorganisationen 2.279 KundInnen betreut. Rund 2/3 der TeilnehmerInnen waren Männer, vier von zehn waren 45 Jahre oder älter, 2/3 der KundInnen verfügten höchstens über einen Pflichtschulabschluss.

Die ambitionierte Zielsetzung, dass 60% (langzeitbeschäftigungslose) bzw. 40% der TeilnehmerInnen (langzeitbeschäftigungslose *und* REHA-codierte KundInnen) in einem Beobachtungsfenster von 18 Monaten ab Projektstart insgesamt 90 Tage in vollversicherungspflichtiger Beschäftigung verbringen sollten, konnte keine der Organisationen erreichen. Im Durchschnitt wiesen 34% der TeilnehmerInnen im Beobachtungszeitraum 90 Beschäftigungstage oder mehr auf; bei Frauen lag der Wert bei 37%, bei Männern bei 32%.

Die TeilnehmerInnen an der „Aufsuchenden Vermittlungsunterstützung“ waren innerhalb von 18 Monaten im Durchschnitt 99 Tage oder 18% des Gesamtbeobachtungszeitraums beschäftigt. Die meisten Arbeitsaufnahmen während des Betreuungszeitraums erfolgten bei kleinen und mittleren Dienstleistungsbetrieben sowie Personalbereitstellungsunternehmen. Auch hier zeigten sich zwischen den Beratungsorganisationen sowie zwischen Männern und Frauen erhebliche Unterschiede.

Ein Grund für die divergierenden Ergebnisse dürfte – abgesehen von der KundInnenstruktur – in der unterschiedlichen Vorgangsweise der Organisationen liegen, was die Gestaltung der Unterstützungsleistungen (Beratungsinhalte, Kontakthäufigkeit,

Ausmaß der Kooperation mit Arbeitskräfteüberlassern und Organisationen des „zweiten Arbeitsmarktes“, persönliche Merkmale der BeraterInnen, etc.) betrifft.

Als bestimmend für den Maßnahmenerfolg zeigten sich folgende Faktoren:

- » Individualisierung der Angebote und Inhalte bei gleichzeitig abgestimmter Kommunikation mit allen Beteiligten (KundInnen – Unternehmen – AMS);
- » erfahrene BeraterInnen bzw. JobworkerInnen mit großer Handlungsautonomie und Entscheidungskompetenz (und wertschätzende Behandlung);
- » kurze, individuell abgestimmte Beratungsintervalle (max. zwei Wochen);
- » Begleitung auch während der ersten Beschäftigungsmonate;
- » passende Vermittlungsvorschläge (von größter Bedeutung für die Kundenzufriedenheit); sowie
- » Angebot von Unterstützungsleistungen auch im persönlichen Bereich.

LITERATUR

- AMS (2000), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9545/1999“, gültig ab 1.1.2000
- AMS (2002), Bundesrichtlinie „BGS/BVS/100/7347/2002“, gültig ab 1.9.2002
- AMS (2005), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9910/2005“, gültig ab 11.7.2005
- AMS (2008), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9914/2008“, gültig ab 10.12.2008
- AMS (2010), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9929/2010", gültig ab 1.8.2010
- AMS (2012), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9921/2011", gültig ab 1.1.2012
- Auer E. (2005), Leistungsmerkmale des Verbleibsmonitorings anhand der Begleitung des Wiener Projektes „Outsourcing von Bertaungs- und Betreuungsleistungen“, Arbeitsmarktmonitoring 2005 mit dem Data Warehouse des Arbeitsmarktservice, S. 10-19, BMWA Abt. II/6
- Dworschak, H., (2004), KundInnenbefragung der Beratungs- und Betreuungseinrichtungen in Oberösterreich, Gesamtauswertung April bis September 2004, LISA – Linzer Institut für soziale Analysen im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich

- Gruber, C., (2002), Evaluation der Wiener BerufsBörse, Eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung im Spannungsfeld zwischen Arbeitsvermittlung und Suchtkrankenhilfe, Ludwig-Boltzmann-Institut für Suchtforschung
- Hausegger, T., (2005), Evaluation des Projektes „Outsourcing von Beratungs- und Betreuungsleistungen“, prospect Research & Solution, unveröffentlichter Endbericht an das Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien
- Hausegger, T., Buzek, A. (2006), Begleitende Evaluationsstudie “Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungsleistungen im Rahmen so genannter REHA BBE”, prospect Research & Solution, Endbericht an das Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien
- Hausegger, T., (2008), Die „Aufsuchende Vermittlungsunterstützung“ und ihre Ausdifferenzierungen, Bericht der begleitenden Evaluierung im Auftrag des Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien
- Neuwirth, B., Schernhammer, B. (2000), KundInnenbefragung arbeitsmarktpolitischer Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, IFA – Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung Wien
- Prospect Research & Solution (2008), Begleitende Evaluation von zwei unterschiedlichen Modellen der Beratung und Vermittlungsunterstützung für Arbeitslose, „REHA BBE und Aufsuchende Arbeitsvermittlung“, im Auftrag der LGS Wien, Zeitraum Juli 2006 bis Oktober 2008

III.II. Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE, KBH)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die **Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)** stellt einen Anreiz dar, eine entgeltliche Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, um die Vermittlung zu unterstützen, die Teilnahme an einer Maßnahme zu ermöglichen oder zu erleichtern sowie eine Beschäftigung zu sichern. Weiters kann die Kinderbetreuungsbeihilfe als Unterstützung bzw. Sicherung bei der Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm gewährt werden.

Diese Beihilfe kann Männern und Frauen gewährt werden, die einen Betreuungsplatz für ein im gemeinsamen Haushalt lebendes Kind bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres (bei nachgewiesener Behinderung des Kindes bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres) benötigen

- » wenn sie eine Arbeit aufnehmen wollen,
- » an einer arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahme (z. B. Kurs) teilnehmen wollen
- » weil sich trotz Berufstätigkeit ihre wirtschaftlichen Verhältnisse grundlegend verschlechtert haben,
- » wesentliche Änderungen der Arbeitszeit eine neue Betreuungseinrichtung/-form erfordern oder
- » die bisherige Betreuungsperson ausfällt.

Eine weitere Voraussetzung für die Gewährung der Beihilfe ist die Einhaltung der Einkommensgrenze. Das monatliche Bruttoeinkommen eines/einer alleinstehenden FörderungswerberIn darf € 2.300,- nicht übersteigen. Für Ehepaare und Lebensgemeinschaften darf das monatliche Bruttoeinkommen nicht höher als € 3.350,-- sein. Diese Einkommensgrenzen werden für jede weitere Person, für die die Förderungswerberin bzw. der Förderungswerber oder der/die PartnerIn sorgt, erhöht. Als Einkommen zählen auch Alimente, Unterhaltsleistungen, Einkommen aus selbständiger

Tätigkeit, Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, Gründungsbeihilfe sowie Renten und Pensionen.

Förderbar ist ganztätige, halbtätige oder stundenweise Betreuung in Kindergärten, Horten, Kinderkrippen, Kindergruppen, bei angestellten Tagesmüttern/Tagesvätern und bei Privatpersonen (außer Familienangehörigen oder Au-Pair-Kräften). Die Beihilfe ist an ein Beratungsgespräch beim AMS gebunden. Die Förderungswerberin bzw. der Förderwerber muss rechtzeitig vor Beginn der Arbeitsaufnahme, Maßnahme oder Unterbringung des Kindes Kontakt mit dem AMS aufnehmen. Die Höhe der KBH ist gestaffelt und hängt vom Brutto(familien)einkommen, von den entstehenden Betreuungskosten sowie von der Dauer und Art der Unterbringung des Kindes ab.

Der Begehrenszeitraum und der Gewährungszeitraum betragen bis zu 26 Wochen (für Arbeitsuchende und vor Beginn einer Arbeitsaufnahme maximal 13 Wochen, in Ausnahmefällen 26 Wochen), bei AMS-Maßnahmen bis zu 52 Wochen. Für eine Weitergewährung der KBH ist eine neue Begehrensstellung erforderlich. Die Förderdauer je Kind kann (bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen) bis zu 156 Wochen (3 Jahre) betragen.

Die gesetzliche Grundlage für diese Beihilfe bildet der § 34 AMMSG. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind der Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO)“, GZ: BGS/AMF/0722/9999/2012 vom 16. März 2012 geregelt.

Die **Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)** ist im Unterschied zur KBH eine trägerorientierte Förderung von Beschäftigungsverhältnissen von Organisations- und Betreuungspersonal in Kinderbetreuungseinrichtungen, wobei auf bundeslandspezifische Kriterien bei der Mitfinanzierung durch Gebietskörperschaften (Land, Gemeinden) Rücksicht genommen wird.

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung dieser Förderungsform ist die Integration in den Arbeitsmarkt und die Sicherung der Beschäftigung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten durch die Ausweitung von Kinderbetreuungskapazitäten. Förderbar sind

a) geeignete Personen, die von privaten Kinderbetreuungseinrichtungen als Betreuungskräfte beschäftigt werden und b) Personen, die von privaten Einrichtungen für Organisations-, Koordinations- und Schulungstätigkeiten in Zusammenhang mit einem überregionalen Einsatz (z.B. Bezirk, Bundesland) als Betreuungskräfte beschäftigt werden. Weiters werden auch laufende Sachkosten und externe Schulungskosten gefördert (in Form eines Zuschusses¹¹⁴). Die Höhe der Förderung¹¹⁵ beträgt bei a) (siehe oben) bis zu 50 % und bei b) bis zu 100 % der Bemessungsgrundlage. Bei a) kann diese Beihilfe maximal bis zu vier Jahre und bei b) bis zumindest ein Jahr gewährt werden (hier sind Verlängerungen bei arbeitsmarktpolitischer Relevanz möglich).

Die gesetzliche Grundlage für diese Förderung bildet der § 34 i. V. m. § 32 (3) AMSG und die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in der Bundesrichtlinie, GZ: BGS/AMF/0722/9988/2012 vom 1. April 2012 geregelt.

1B. Reformschritte

1994 – REFORM

Die Kinderbetreuungsbeihilfe war bis zur Ausgliederung des Arbeitsmarktservice im Jahr 1994 gesetzlich in den §§ 19 und 20 AMFG geregelt. In den kodifizierten Durchführungsbestimmungen zum AMFG B/IV/d wurde die KBH unter der Mobilitäts- und Arbeitsantrittsförderung geführt. Mit der Erlassung des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), in Kraft getreten mit 1. Juli 1994, wird nunmehr die KBH auf der gesetzlichen Grundlage des § 34 AMSG gewährt.

1996 – REFORM

1. Bundesrichtlinie des AMS „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme“, GZ:BGS/AMF/1102/9883/1996 vom 1. 7. 1996

Diese erste Richtlinie des AMS ersetzt die zuvor gültigen Erlässe in denen die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der darin geregelten Beihilfen VOR, ENT und

¹¹⁴ Entsprechend dem Anteil an arbeitsmarktpolitisch relevanter Kinderbetreuung kann die Höhe des Zuschusses bis zu 100 % betragen.

¹¹⁵ Für die Berechnung der Förderhöhe wird das ortsübliche, angemessene Bruttoentgelt (Mindestlohn tarif, Kollektivvertrag) der Person, für die eine Förderung gewährt wird, herangezogen.

KBH durch das AMS geschaffen wurden. Die wesentlichsten Änderungen siehe unter Punkt III.IV „Geographische und regionale Mobilität: Vorstellungsbeihilfe, Entfernungsbeihilfe und Übersiedlungsbeihilfe“.

2002 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/1102/9763/2001 vom 1. Jänner 2002

Mit dieser Richtlinie wurden folgende Änderungen aufgenommen:

Erweiterung des förderbaren Personenkreises auf UGP-TeilnehmerInnen.

Anrechenbarkeit des Kinderbetreuungsgeldes: Durch die gesetzliche Verankerung des Kinderbetreuungsgeldes wurde auch eine Adaptierung der Richtlinie des AMS bei der KBH bezüglich der Anrechenbarkeit des Kinderbetreuungsgeldes notwendig. Das Kinderbetreuungsgeld wird jeweils nur für ein (das jüngste) Kind angerechnet. Für den Fall, dass für Geschwister KBH beantragt wird, kann für diese KBH bezogen werden (unter Berücksichtigung aller Fördervoraussetzungen). Kinderbetreuungsgeld ist nicht als Einkommensbestandteil zu rechnen. Das AMS rechnet das Kinderbetreuungsgeld als Beihilfe „einer dritten Stelle“ und nicht als Einkommen – nicht zuletzt, weil es möglich ist, neben dem Kinderbetreuungsgeldbezug auch ALG zu beziehen (früher konnte man als KUG-BezieherIn kein ALG beziehen). Bei der Berechnung der KBH sind Beihilfen anderer Stellen in Abzug zu bringen. Das bedeutet, dass die KBH für Ein-Kind-Familien wegfällt.

2006 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9972/2006 vom 1. 5. 2006

Mit dieser Richtlinienänderung wurde die Voraussetzung für die Ausweitung der Gewährung der Kinderbetreuungsbeihilfe für die Arbeitsuche von 13 Wochen auf 26 Wochen geschaffen¹¹⁶. Diese Richtlinienänderung tritt befristet bis Ende 2007 in Kraft und wird nach Evaluierung im Herbst 2007 neuerlich im Verwaltungsrat diskutiert und eventuell verlängert.

¹¹⁶ Die Ausdehnung der KBH-Gewährung für die Arbeitssuche soll den KundInnen des AMS einen Anreiz bieten, vermehrt Vollzeitarbeitsverhältnisse zu suchen oder anzunehmen oder jedenfalls den Spielraum für die mögliche Arbeitszeit im Sinne der Existenzsicherung zu erweitern. Oft muss zunächst die Kinderbetreuung geregelt werden, bevor ein Arbeitsverhältnis begründet werden kann.

2008 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9927/2007 vom 1. 1. 2008

Mit Beschluss des Verwaltungsrates des AMS vom 18. 12. 2007 kann die Bezugsdauer der KBH für die Arbeitsuche in Einzelfällen mit Ermächtigung an die Landesdirektorien von 13 Wochen auf maximal 26 Wochen verlängert werden (unbefristet).

Zudem wurde die monatliche Einkommensgrenze alleinstehender FörderwerberIn von € 1.772,-- auf € 2.000,-- und die monatliche Einkommensgrenze verheirateter bzw. in Lebensgemeinschaft lebender FörderwerberIn von € 2.577 auf € 2.912,-- erhöht.

2011 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9969/2011 vom 11. 7. 2011

Die Einkommensgrenze für personenbezogene Beihilfen (zuletzt angepasst 2008) wurde bei der Beihilfe Kinderbetreuungsbeihilfe auf € 2.300,-- erhöht (entspricht ca. einer 15%-igen Erhöhung).

2012 – REFORM

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9999/2012 vom 16. März 2012

Punkt II.B.4.4. der BRL Einhaltung der Einkommensgrenze: Die Kombilohnbeihilfe und Zahlungen an Pflegeeltern für die Betreuung eines Kindes wurden als Einkommen ergänzt. Außerdem wurden im Text die eingetragenen PartnerInnen ergänzt.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Im Jahr 2012 wurden jahresdurchschnittlich 3.713 Förderfälle für Kinderbetreuungsbeihilfe registriert. 2012 wurden 7.270 Personen mit der Kinderbetreuungsbeihilfe gefördert. Damit ist sowohl beim Bestand als auch bei den Zugängen wieder ein leichter Aufwärtstrend erkennbar (siehe Tabelle 27). Der AusländerInnenanteil an allen geförderten Personen in dieser Maßnahme betrug 2012 21,2%.

Die überwältigende Mehrheit (97,6%) der KBH-BezieherInnen ist weiblich. Erwartungsgemäß war der Großteil (84,3%) der Begünstigten zwischen 25 und 45 Jahre alt, 12,2% unter 25 und 4,6% über 45 Jahre.

Mehr als die Hälfte (53,9%) der BezieherInnen einer KBH haben maximal einen Pflichtschulabschluss und 26,3% eine Lehre abgeschlossen. 8,4% der Geförderten haben eine mittlere und 7,4% eine höhere sowie nur 2,7% haben eine tertiäre Ausbildung genossen.

Die durchschnittliche Bezugsdauer der Kinderbetreuungsbeihilfe reduzierte sich von 153 Tagen im Jahr 2001 auf 127 Tage im Jahr 2012. Durch die gestiegenen TeilnehmerInnenzahlen haben sich die Ausgaben für die Kinderbetreuungshilfe 2012 auf € 5,1 Mio. erhöht. Pro geförderter Person wurden 2007 durchschnittlich noch € 1.541 ausgegeben; 2012 waren es € 695.

Tabelle 27: Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	5.400	4.580	4.086	4.148	4.728	4.840	4.171	3.384	3.009	3.361	3.713
Zugang ^{b)}	8.527	7.650	7.181	7.478	8.449	8.173	7.663	6.321	6.082	6.727	7.270
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	153	147	143	137	135	141	137	137	125	126	127
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	7.691	6.446	11.075	10.632	12.246	12.593	5.586	4.111	3.970	4.525	5.054
Ausgaben pro Person ^{e)}	902	843	1.542	1.422	1.449	1.541	729	650	653	673	695

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013);

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

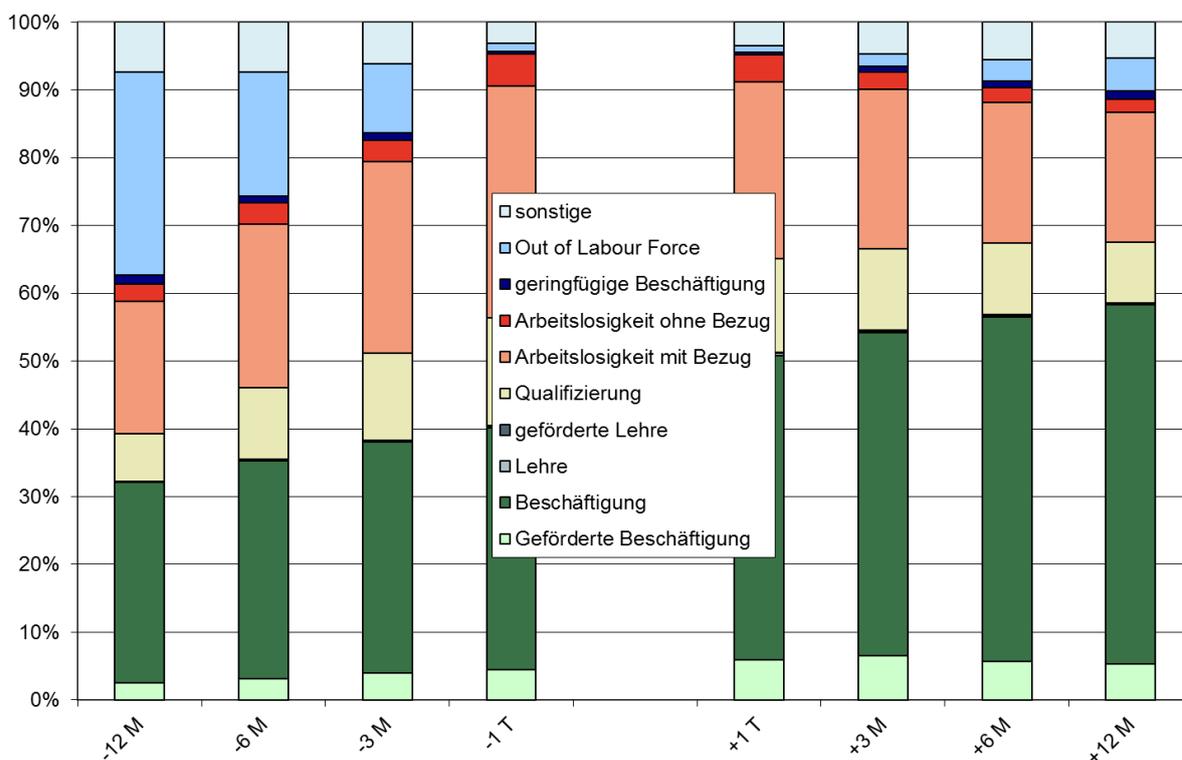
2B. Bruttowirkungen

Ein Jahr vor der KBH-Gewährung waren 37% der Begünstigten in erwerbsfernen Positionen (Out of Labour Force, siehe Abbildung 24). Dass der einjährige Vorbeobachtungszeitraum für viele BezieherInnen in die Periode des Wiedereinstiegs fiel, ist

deutlich an der Reduktion des OLF-Anteils auf etwa 4% und die Erhöhung der Anteile in Beschäftigung (um 9 Prozentpunkte, von 32% auf 41%), in Qualifizierung (von 7% auf 16%) und auch in Arbeitslosigkeit (von 22% auf 39%) erkennbar.

Im Nachbeobachtungszeitraum konnten deutlich höhere Beschäftigungsanteile (direkt nach Ende: 51%) verzeichnet werden, die sich innerhalb eines Jahres noch auf 59% steigerten. Der Anteil der Personen Out of Labour Force stieg allerdings während der Nachperiode von 4% auf 10%. Der Arbeitslosenanteil verringerte sich im selben Zeitraum von 30% auf 21%. Somit ergibt sich für die Kinderbetreuungsbeihilfe hinsichtlich der Bruttowirkungen ein positives Bild, das vorrangig eine Steigerung der Beschäftigung um von etwa 26 Prozentpunkte und ein Sinken des Out of Labour Force-Anteils um fast 27 Prozentpunkte zeigt.

Abbildung 24: Bruttowirkungen von Kinderbetreuungsbeihilfe 2011 (Bestand Personen)



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

3. EVALUATION

Kinderbetreuungskosten durch Maßnahmen der öffentlichen Hand zu beeinflussen ist in vielen Ländern Gegenstand politischer Diskussionen, da von solchen Instrumenten eine Erhöhung der Beschäftigungsquote als auch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwartet wird. Dies macht eine Untersuchung von Immervoll und Barber (2006) deutlich. Darin werden OECD-Länder betreffend die Netto-Kosten der Kinderbetreuung verglichen. Kinderbetreuungsbeihilfen sind ein Teil jenes breiten Spektrums von Politik-Variablen, um die Erwerbstätigkeit von betreuungspflichtigen Personen zu beeinflussen. Nach Immervoll und Barber (2006) betragen die Kosten für Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich im Jahr 2001 13 % des Lohns eines „average production workers“ (durchschnittliche/-n ArbeiterIn), was drei Prozentpunkte weniger als der OECD-Durchschnitt ist. Die Autoren zitieren auch empirische Arbeiten, nach denen eine Änderung der Kinderbetreuungskosten anscheinend keine großen Veränderungen der Gesamt-Beschäftigungsquoten bewirken, dass sie jedoch für spezifische Subgruppen relevant zu sein scheinen, so v. a. für gering qualifizierte Frauen sowie für Familien mit geringem Einkommen.

Speziell für Österreich existieren zwei Evaluationen der Kinderbetreuungsbeihilfe. Lutz/Mahringer (2001) untersuchen zunächst an Hand der Daten einer Mikrozensus-Sondererhebung des Jahres 1995 mittels einer geschätzten Erwerbsbeteiligungsgleichung die Abhängigkeit der Erwerbstätigkeit von Kinderbetreuungskosten, wobei sich ein negativer Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit für die Erwerbstätigkeit und der Höhe der Betreuungskosten ergibt. Es zeigt sich jedoch auch die Abhängigkeit der Erwerbstätigkeit von der Höhe der Haushaltseinkommen (ohne Erwerbseinkommen der Frauen mit Betreuungspflichten). Niedrigeres Haushaltseinkommen ist mit höherer Erwerbsneigung gekoppelt. Auch der Familienstatus hat einen Einfluss auf die Erwerbsneigung: Bei geschiedenen und ledigen Frauen mit Betreuungspflichten ist die Erwerbsneigung höher, mit Kindern bis zum Alter von zwei Jahren ist die Erwerbsneigung geringer und in Haushalten, wo Hilfe bei der Kinderbetreuung vorhanden ist, steigt die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsneigung. Die verschiedenen Merkmale des Familienstatus wirken auch in Kombination miteinander signifikant auf die Erwerbsneigung: So haben ledige oder geschiedene Alleinerziehe-

rinnen in Verbindung mit geringem Haushaltseinkommen (exklusive Lohn der betreuenden Mutter) eine höhere Erwerbsneigung.

Die Autoren gehen davon aus, dass nicht in allen Fällen der Beihilfengewährung die Betreuungskostensenkung (durchschnittlich 75 %) der Grund für die Beschäftigungsaufnahme war – es werden Mitnahmeeffekte unterstellt. Deren Abschätzung ergibt, dass in 25 bis 31 % der Förderfälle die gewährte Beihilfe ursächlich zur Beschäftigungsaufnahme führte. Weiters wird errechnet, dass durch die Beihilfengewährung auch die Nachfrage nach Betreuungsleistungen steigt; Mütter, die ohne die Beihilfe zwar gearbeitet, die Kinderbetreuung jedoch familienintern organisiert haben, nehmen nun auf Grund der Verfügbarkeit der Beihilfe externe Betreuungsdienstleistungen in Anspruch. Legt man die im Rahmen der ESF Ziel 3 -Förderung zwischen 1995 und 1998 geförderten 5.166 Personen zu Grunde, so ergibt sich eine durch die KBH induzierte zusätzliche Nachfrage nach externen Betreuungsleistungen im Ausmaß von 320 bis 390 Beschäftigungsjahren.

Auch bei der Evaluierung von Lutz et al. (2005) ergeben sich nicht unbedeutende Mitnahmeeffekte – zwischen 18,8 % und 26,1 % der Förderungen sind ursächlich für die Aufnahme einer Beschäftigung. Legt man die dem Beobachtungszeitraum von 2000 bis 2003 erfolgten Förderungen zu Grunde, so ergeben sich zwischen 548 und 681 zusätzliche Beschäftigungsjahre, die durch die erhöhte Nachfrage nach Betreuungsdienstleistungen entstehen.

Die Autoren weisen auch auf die langfristigen, in ihrer Evaluation nicht geschätzten, positiven Integrationswirkungen der Kinderbetreuungsbeihilfe hin. Es ist davon auszugehen, dass die mittels KBH bewirkte Verkürzung der Erwerbsunterbrechungen bessere Karrierechancen für die Begünstigten zur Folge haben.

LITERATUR

- AMS (1996), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9883/1996“, gültig ab 1.6.1996
AMS (2002), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9763/2001“, gültig ab 1.1.2002
AMS (2005), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9909/2005“, gültig ab 11.7.2005
AMS (2006), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9972/2006“, gültig ab 1.5.2006

- AMS (2007), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9927/2007“, gültig ab 1.1.2008
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9957/2009“, gültig ab 1.6.2009
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9897/2009“, gültig ab 16.11.2009
- AMS (2011), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9969/2011", gültig ab 11.7.2011
- AMS (2012), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9999/2012"; gültig ab 16.3.2012
- Immervoll, H., Barber, D., (2006): Can parents afford to work? Childcare Costs, Tax-Benefit Policies and Work Incentives, IZA Discussion Paper No. 1932
- Lutz, H., Mahringer, H. (2001): Monitoring – Evaluierung ESF Ziel 3 – Österreich, WIFO Wien, November 2001
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2005), Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderungen 2000-2003, Studie im Auftrag des BMWA

III.III. Unternehmensgründungsprogramm und Gründungsbeihilfe (UGP, GB)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des AMS unterstützt arbeitslose Personen auf dem Weg in eine selbständige Erwerbstätigkeit. Neben einer finanziellen Existenzsicherung in der Klärungsphase durch ALG-/NH-Fortbezug und in der Vorbereitungsphase durch ALG-/NH-Fortbezug oder DLU sowie in der Realisierungsphase bei Bedarf durch Gründungsbeihilfe beinhaltet dieses Programm auch eine professionelle Gründungsberatung durch externe Beratungsunternehmen und die Möglichkeit der Teilnahme an individuell zu vereinbarenden gründungsrelevanten Qualifizierungsmaßnahmen. Das UGP richtet sich an arbeitslos vorgemerkte sowie Arbeitsuchende – noch beschäftigte – Personen, die beabsichtigen, ein Unternehmen zu gründen und über eine konkrete Unternehmensidee sowie eine entsprechende berufliche Eignung verfügen.

Das Programmangebot umfasst vier Phasen (siehe Tabelle 28): eine vorgeschaltete Klärungsphase, eine Vorbereitungsphase, eine Realisierungsphase und eine Nachbetreuungsphase. Den Hauptbestandteil bildet die kostenlose Gründungsberatung, in deren Rahmen die Geförderten eine professionelle Anleitung bei der Entwicklung eines „tragfähigen“ Unternehmenskonzepts erhalten. Vorweg werden dazu die Erfolgsaussichten der Unternehmensidee geklärt und fehlende Qualifikationen der UnternehmensgründerInnen identifiziert.

Die Gründungsberatung erfolgt in Form von Einzelberatungen oder kursmäßig. Sie wird von Beratungsunternehmen im Auftrag des AMS durchgeführt. Diese Einzelberatungen dauern in der Regel ca. vier Tage. Bis zu neun Tage kann diese Beratung dauern, wenn sie kursmäßig durchgeführt wird.

Im Rahmen der Klärungsphase werden verstärkt Beratungstermine für Frauen zur Abklärung frauenspezifischer Problemstellungen und eine spezifische Beratung für Personen mit Migrationshintergrund angeboten. Die Dauer der Klärungsphase beträgt maximal 8 Wochen. Eine Verlängerung der Klärungsphase auf 10 Wochen können WiedereinsteigerInnen erhalten, um mehr Zeit zur Regelung der Kinderbetreuungspflichten zu haben.

Um die Nachhaltigkeit der neu gegründeten Unternehmen zu verbessern, können während der Nachbetreuungsphase (die nicht in die Maßnahmendauer eingerechnet wird) innerhalb von zwei Jahren (vorher ein Jahr) bis zu vier Beratungstermine in Anspruch genommen werden.

In begründeten Ausnahmefällen kann eine Unternehmensneugründung innerhalb von zwei Jahren durchgeführt werden, wenn z.B. die Unternehmensneugründung in einer anderen Branche (gilt auch für ehemalige Nebenerwerbsbauern/-bäuerinnen) erfolgt. Neu ist, dass auch Unternehmensgründung im EU-Ausland und in Ländern, die mit der EU ein Assoziierungsabkommen haben, ermöglicht wird. Damit die Arbeitslosen ihre Gründungsideen in der Praxis umsetzen können, werden unternehmensspezifische Qualifikationsmaßnahmen gefördert. Hiefür kann eine Beihilfe zu KK und eine Beihilfe zu KNK gewährt werden. Frauenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen werden durch eine um 50% höhere Beihilfe zu den KK gefördert.

Für den Bezug von Gründungsbeihilfe (GB) ist die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm Voraussetzung. Sie wird eingesetzt, um eine finanzielle Unterstützung zur Existenzsicherung während der Realisierungsphase, also der Anfangsmonate der Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, zu gewährleisten. Die Gründungsbeihilfe wird bereits ab dem ersten Tag des Monats, in dem die selbstständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, rückwirkend gewährt.

Um den Unternehmenserfolges besser abzusichern, gibt es eine Mindestdauer von zwei Monaten für die Gewährung der Gründungsbeihilfe innerhalb der Gesamtprogrammdauer von neun Monaten.

Tabelle 28: Programmablauf des UGP im Überblick

Phase	Leistungen Unternehmensgründungsprogramm				Dauer
	Beratung	Qualifizierung	Existenzsicherung		
			mit Anspruch auf eine Leistung nach dem AIVG	ohne Anspruch auf eine Leistung nach	
Klärungsphase	Beurteilung der Realisierbarkeit der Unternehmensidee oder eines Unternehmenskonzeptes; Abklärung der persönlichen Voraussetzungen und des Qualifizierungsbedarfs des/der potenziellen GründerIn		AIVG-/NH-Bezug; Unfallversicherung gem. § 176 AsVG	keine Beihilfe; Unfallversicherung gem. § 176 ASVG; für Beschäftigte nur Beratungsleistungen	maximal 8 Wochen; WiedereinsteigerInnen maximal 10 Wochen
Vorbereitungsphase	Beratung bei der Ausarbeitung eines Unternehmenskonzeptes und Finanzplanes sowie Erstellung eines Qualifizierungskonzeptes	Förderung unternehmensspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen	AIG-/NH-Fortbezug; Unfallversicherung gem. § 40a AIVG oder DLU-Mindeststandard	DLU	maximal 6 Monate; in Ausnahmefällen (für spezifische Zielgruppen) bis zu 9 Monate
Realisierungsphase	Ergänzende Beratung bei Bedarf	Beendigung der in der Vorbereitungsphase begonnenen Qualifizierungsmaßnahmen	Gründungsbeihilfe	Gründungsbeihilfe	in Ausnahmefällen bis max. 9 Monate
Nachbetreuungsphase	Beratung zur dauerhaften Festigung der Unternehmensgründung und zur Beseitigung von auftretenden Hindernissen		keine Beihilfe	keine Beihilfe	bis max. 2 Jahre nach Gründung

Quelle: AMS (siehe aktuelle Richtlinie des AMS vom 1. 1. 2011)

Damit auch arbeitslosen Personen ohne Leistungsanspruch (z.B. WiedereinsteigerInnen) der Zugang zur Unternehmensgründung erleichtert wird, wird zur existenziellen Absicherung während der Programmteilnahme ab der Vorbereitungsphase eine

Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) und in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe gewährt¹¹⁷.

Die gesetzliche Grundlage für das UGP und die GB bilden der § 34 i. V. m. § 32 Abs. 3 AMSG, § 35 AMSG, § 12 Abs. 5 AIVG i. V. m. § 18 Abs. 4 AIVG.¹¹⁸

1B. Reformschritte

Ab dem Jahr 1995 erfolgte die stufenweise Einführung von regional begrenzten Pilotprojekten, die arbeitslose Personen auf dem Weg in die Selbständigkeit unterstützen. Bei der Planung einer bundesweiten Regelung konnte bereits auf diese regionalspezifischen Erfahrungen aufgebaut werden, wobei im Rahmen des Diskussionsprozesses die notwendige finanzielle Unterstützung für die Startphase der Selbständigkeit von den Sozialpartnern anerkannt wurde. Dies führte zur Schaffung der damals bundesweit gültigen nachstehenden ersten Richtlinie.

1998 – ERSTE RICHTLINIE ZUM UNTERNEHMENSGRÜNDUNGSPROGRAMM FÜR ARBEITSLOSE (UGP)

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/1102/9231/1997, in Kraft getreten mit 1. 1. 1998

Mit dieser Richtlinie wurden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des UGP und den Einsatz der Gründungsbeihilfe durch das AMS geschaffen. Förderbar waren damals nur Arbeitslose, die Anspruch auf Leistungen aus der AIV hatten und die mindestens zwei Monate arbeitslos vorgemerkt waren. Das UGP gliederte sich in drei Phasen (Vorklärungsphase, Vorbereitungsphase, Realisierungsphase). Die Vorklärungsphase durfte vier Wochen nicht übersteigen. Während der Vorbereitungsphase war es nicht möglich, eine DLU zu erhalten. Die Beratungsunternehmen erhielten für ihre Beratungsleistungen im Rahmen des Programms eine Beihilfe (Fördervereinbarung zwischen der jeweiligen Landesgeschäftsstelle und dem Beratungsunternehmen).

¹¹⁷ Siehe Reform 2001.

¹¹⁸ Die aktuell gültige Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9996/2010, ist mit 1. 1. 2011 in Kraft getreten.

1999 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/1102/9909/1999, in Kraft getreten mit 15. 7. 1999

Umstellung bei der Beauftragung von Beratungsunternehmen von Fördervereinbarung auf Werkvertragsbasis: Die Landesgeschäftsstellen wurden angewiesen, in Hinkunft mit einem bzw. mehreren geeigneten Beratungsunternehmen Werkverträge abzuschließen.

2001 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/1102/9918/2001, in Kraft getreten mit 1. 4. 2001

Ausweitung der Zielgruppe auf arbeitslose Personen ohne Leistungsanspruch aus der AIV: Für Personen ohne Leistungsanspruch aus der AIV wird ab Beginn der Vorbereitungsphase bis zur Aufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit eine DLU als Mindestsicherung gewährt. Durch diese Änderung wird vor allem der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung auf verstärkte Berücksichtigung der Bedürfnisse der Frauen im Rahmen von Gender Mainstreaming (z.B. Wiedereinsteigerinnen) Rechnung getragen (siehe Pkt. 6.1. der RL).

Ermöglichung einer höheren Beihilfe zu den Kurskosten für Frauen: Für frauenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen wurde die Möglichkeit einer um 50 % höheren Beihilfe zu den Kurskosten geschaffen (siehe Pkt. 3.3. der RL).

Streichung der Frist einer zweimonatigen Arbeitslosigkeit vor Beginn der Teilnahme: Bei den Voraussetzungen für die Teilnahme am UGP wurde die Notwendigkeit einer zweimonatigen Arbeitslosigkeit vor Eintritt in das Programm gestrichen (siehe Pkt. 6.2. der RL).

Ausweitung der Dauer der Klärungsphase auf sechs Wochen: Die Dauer der Klärungsphase wurde auf sechs Wochen erstreckt, um eine fundierte Beurteilung des Unternehmenskonzepts zu ermöglichen. Dadurch sollen nur Personen in das UGP aufgenommen werden, bei denen eine Unternehmensgründung sehr wahrscheinlich ist (siehe Pkt. 6.4. der RL).

Erweiterung der drei Programmphasen um die „Nachbetreuungsphase“: Während dieser Phase wird ein „Unternehmens-Check-Up“ durch das Beratungsunternehmen

in der Anfangsphase des neu gegründeten Unternehmens durchgeführt, um einen dauerhaften Unternehmenserfolg sicherzustellen. Diese Nachbetreuungsphase beträgt ein Jahr (siehe Pkt. 6.7. der RL).

Keine Koppelung bei der Gewährung der Gründungsbeihilfe an einen vorangehenden Leistungsbezug: Die Gewährung der Gründungsbeihilfe ist nun nicht mehr an einen vorangehenden Leistungsbezug gekoppelt. Somit kann allen Personen, für die während der Vorbereitungsphase eine Beihilfe zur DLU gewährt wurde, auch eine Gründungsbeihilfe gewährt werden.

2005 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9943/2005, in Kraft getreten mit 1. 7. 2005

Anpassung aufgrund einer Erhöhung des DLU-Standards in der BEMO-RL des AMS: Mit Inkrafttreten der RL „Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität“ (BEMO) mit 1. 7. 2005 erfolgte durch die Neuregelung der DLU eine Erhöhung des DLU-Standards¹¹⁹ (gilt als Mindestsicherung) für TeilnehmerInnen am UGP während der Vorbereitungsphase (siehe Pkt. 6.3. der RL).

2007 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9928/2006, in Kraft getreten mit 15. 2. 2007

Mindestdauer von zwei Monaten für die Gewährung der Gründungsbeihilfe: Um den Unternehmenserfolg besser abzusichern, wurde für die TeilnehmerInnen am Programm eine Mindestdauer von zwei Monaten für die Gewährung der Gründungsbeihilfe innerhalb der Gesamtdauer von neun Monaten festgeschrieben (siehe Pkt. 6.8.2.4. der RL).

Verlängerung der Nachbetreuungsphase auf zwei Jahre und Festsetzung von zusätzlichen Beratungsterminen: Die Nachhaltigkeit der neu gegründeten Unternehmen soll durch die Verlängerung der Nachbetreuungsphase von einem auf zwei Jahre

¹¹⁹ Erhöhung von € 17,50 auf € 18,50 täglich

und durch die Ausweitung bis auf vier Beratungstermine (vorher zwei) verbessert werden (siehe Pkt. 6.7. der RL).

Verkürzung der Frist für Unternehmensneugründungen: Die Frist für eine Unternehmensneugründung wurde unter bestimmten Voraussetzungen von drei auf zwei Jahre reduziert, wenn z. B. die Unternehmensneugründung in einer anderen Branche erfolgt, oder die vorangegangene selbständige Erwerbstätigkeit aus Gründen beendet werden musste, die bei einer neuerlichen Unternehmensgründung nicht mehr vorliegen und die Erfolgsaussichten positiv bewertet werden. Diese Verkürzung gilt auch für ehemalige Nebenerwerbsbauern/-bäuerinnen, die eine Unternehmensgründung in einer anderen Branche anstreben (siehe Pkt. 6.2. der RL).

Verlängerung der Klärungsphase: Die Dauer der Klärungsphase wurde von sechs auf maximal acht Wochen verlängert (siehe Pkt. 6.2. der RL).

Ermöglichung einer Unternehmensgründung im EU-Ausland und in Ländern, die mit der EU ein Assoziierungsabkommen haben: Explizite Aufnahme der Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen eine Unternehmensgründung auch im EU-Ausland und in Ländern, die mit der EU ein Assoziierungsabkommen haben, vorzunehmen. Diese Unternehmensgründung und die Gewährung einer Gründungsbeihilfe wäre dann möglich, wenn eine den Bestimmungen nach GSVG¹²⁰ oder BSVG¹²¹ vergleichbare Pflichtversicherung für selbständig Erwerbstätige besteht (siehe Pkt. 6.2. der RL).

Ermöglichung von Beratungsterminen während der Klärungsphase für Frauen und MigrantInnen: Im Rahmen der Klärungsphase sollen mehrere Beratungstermine zur Abklärung frauenspezifischer Problemstellungen und für spezifische Beratung für Personen mit Migrationshintergrund genutzt werden (siehe Pkt. 6.4. der RL).

2009 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9928/2006, in Kraft getreten mit

1. 1. 2009

Es wurde eine Änderung der Bundesrichtlinie im Pkt. 6.8. „Finanzielle Unterstützung während der Teilnahme am UGP“ vorgenommen, da auf Grund der AIVG Novellie-

¹²⁰ Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

¹²¹ Bauern-Sozialversicherungsgesetz

rung ab 1. 1. 2009 gem. § 12 Abs. 1 AIVG als arbeitslos gilt, wer nicht der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegt. Gemäß Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz ist für den Monat, in dem die selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, der volle Monatsbeitrag zu entrichten. Zeiten der Beitragspflicht werden als Beitragszeiten der Pensionsversicherung angesehen. Daher liegt ab dem ersten Tag des Monats, in dem eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, keine Arbeitslosigkeit vor und die Abmeldung vom AIG/NH-Fortbezug bzw. der DLU hat daher rückwirkend mit Monatsersten zu erfolgen.

Um eine lückenlose finanzielle Unterstützung während der gesamten Teilnahme am UGP zu gewährleisten, wird nunmehr die Gründungsbeihilfe bereits ab dem ersten Tag des Monats, in dem die selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, rückwirkend gewährt. Der Krankenversicherungsschutz ist durch das Vorliegen der „Schutzfrist“ von 6 Wochen gemäß § 122 ASVG gegeben.

2011 – REFORM

Bundesrichtlinie des AMS, GZ: BGS/AMF/0722/9996/2010, in Kraft getreten mit 1. 1. 2011

Die Bundesrichtlinie wurde nach den drei Kernleistungen – Beratung, Qualifizierung und Existenzsicherung – neu strukturiert. Die wesentlichsten Änderungen sind:

- » Klarstellung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung, nämlich eine erfolgreiche und dauerhafte selbständige Erwerbstätigkeit zu unterstützen (Pkt. 6.1.).
- » Für WiedereinsteigerInnen wurde eine auf 10 Wochen verlängerte Klärungsphase vorgeschlagen, um mehr Zeit zur Regelung der Kinderbetreuungspflichten zur Verfügung zu stellen (Pkt. 3.2.).
- » StiftungsteilnehmerInnen als förderbarer Personenkreis wurden gestrichen (Pkt. 6.2.).
- » Die Teilnahmevoraussetzung „keine geeignete freie Stelle vorhanden“ wurde gestrichen (Pkt. 6.3.).
- » Konkretisierung, dass bei einer Programmteilnahme kein Schuldenregulierungsverfahren (außergerichtlicher Ausgleich, Zwangsausgleich, Zahlungsplan oder Abschöpfungsverfahren) vorliegt (Pkt. 6.3.).

- » Um das Ziel einer erfolgreichen Unternehmensgründung mit einem hohen Arbeitsmarkterfolg sicherzustellen, wurde als Mindestleistungsversprechen die Gewährung der Gründungsbeihilfe mit jedenfalls 2 Monaten festgelegt. Die Ermächtigung zur Verlängerung der Programmteilnahme auf die Maximaldauer von 9 Monaten kann für Einzelfälle von der RGS, für spezielle Zielgruppen von der LGS wahrgenommen werden (Pkt. 6.4.).
- » Die Grundsätze der Gründungsberatung (Hilfe zur Selbsthilfe, geschlechts- und diversitysensitive Beratung) wurden beschrieben (Pkt. 6.4.1.).
- » Der Maßnahmen- und Arbeitsmarkterfolg wurde in die Richtlinie aufgenommen und definiert (Pkt. 7.1.4 u. Pkt. 7.1.5).

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Der Bestand an TeilnehmerInnen am Unternehmensgründungsprogramm (UGP) hat sich von 2003 bis 2006 nur leicht verändert, von 2007 bis 2010 stiegen die Jahresbestandszahlen kontinuierlich an, fielen jedoch im Jahr 2011 ungefähr auf das Niveau von 2008 zurück; im Jahr 2012 sind die Bestandszahlen wieder leicht angestiegen (siehe Tabelle 29). Die Gründungsbeihilfe zeigt ein ähnliches Muster und hat sich von 2007 auf 2010 mehr als verdoppelt, seit 2011 gehen die Bestandszahlen jedoch leicht zurück und im Jahr 2012 gab es 1.421 Förderfälle (siehe Tabelle 30).

Beim Zugang zu den beiden Maßnahmen verhält es sich ähnlich wie bei den Bestandszahlen, beide gingen 2012 gegenüber dem Vorjahr leicht zurück.

Der Anteil der geförderten Personen im Unternehmensgründungsprogramm denen in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe gewährt wurde lag in den Jahren 2000 bis 2008 zwischen 55% und 73%. 2011 und 2012 wurde in rund 63% bzw. 60% der UGP-Fälle anschließend eine Gründungsbeihilfe zugesprochen.

Der Frauenanteil ist über die Jahre leicht angestiegen (2001: UGP 35,5%; GB 34,1% - 2011: UGP 38% und GB: 36%). 2012 hat sich der Frauenanteil beim UGP um 5,3

Prozentpunkte auf 43,3% bzw. um 5,9 Prozentpunkte auf 41,9% bei BezieherInnen von Gründungsbeihilfe deutlich erhöht; dem Gleichstellungsziel der Förderung von weiblichen Unternehmensgründungen mittels einer verstärkten Einbeziehung von Frauen ins UGP wird somit nähergekommen¹²².

Tabelle 29: Unternehmensgründungsprogramm

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	1.882	2.245	2.178	2.181	2.156	2.417	2.491	2.638	3.017	2.518	2.600
Zugang ^{b)}	6.406	7.788	7.502	7.430	7.114	7.866	7.931	8.427	9.175	8.057	8.043
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	136	132	137	134	122	107	102	93	94	89	86
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}			4.999	4.651	5.314	4.631	5.281	5.788	5.992	5.014	4.822
Ausgaben pro Person ^{e)}			666	626	747	589	666	687	653	622	600

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013);

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

Knapp drei Viertel der TeilnehmerInnen im Jahr 2012 waren beim Zugang in UGP (67,8%) bzw. Gründungsbeihilfe (67,6%) zwischen 25 und 45 Jahre alt; ca. 28% waren älter als 45.¹²³ Die Jugendlichen bis 25 Jahre sind beim Zugang in UGP und GB jeweils mit rund 5% vertreten. Das Bildungsniveau der UnternehmensgründerInnen ist verhältnismäßig hoch: 47% aller Teilnehmenden am UGP verfügen über eine mittlere, höhere oder sogar akademische Ausbildung, lediglich 22% können maximal eine Pflichtschulausbildung vorweisen. Den relativ größten Anteil von 31% stellen TeilnehmerInnen mit Lehrausbildung dar.

¹²² Zum Vergleich: Der Frauenanteil an den vorgemerkten Arbeitslosen betrug 2009 41%, der durchschnittliche Anteil von weiblichen TeilnehmerInnen in allen Arbeitsmarktförderungen machte im selben Jahr 44,8% aus.

¹²³ Gemäß der UGP-Evaluierung von Dornmayr/Lenger ist knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen zwischen 30 und 40 Jahren alt. Fast 50% der GründerInnen sind Männer zwischen 25 und 45.

AusländerInnen und Behinderte sind im UGP sehr unterrepräsentiert. Der AusländerInnenanteil am Unternehmensgründungsprogramm beträgt 2012 10,3% und der Anteil der Behinderten sogar nur 6,7%.

Tabelle 30: Gründungsbeihilfe - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	702	853	739	722	659	755	847	1.657	1.864	1.657	1.421
Zugang ^{b)}	3.273	4.503	4.283	4.281	4.048	4.578	4.734	5.091	5.656	5.065	4.818
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	94	80	70	69	64	64	65	67	67	65	63
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	8.072	10.317	17.918	17.529	16.150	9.012	9.606	11.076	13.125	11.782	11.105
Ausgaben pro Person ^{e)}	2.466	2.291	4.184	4.095	3.990	1.969	2.029	2.176	2.321	2.326	2.305

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013);

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

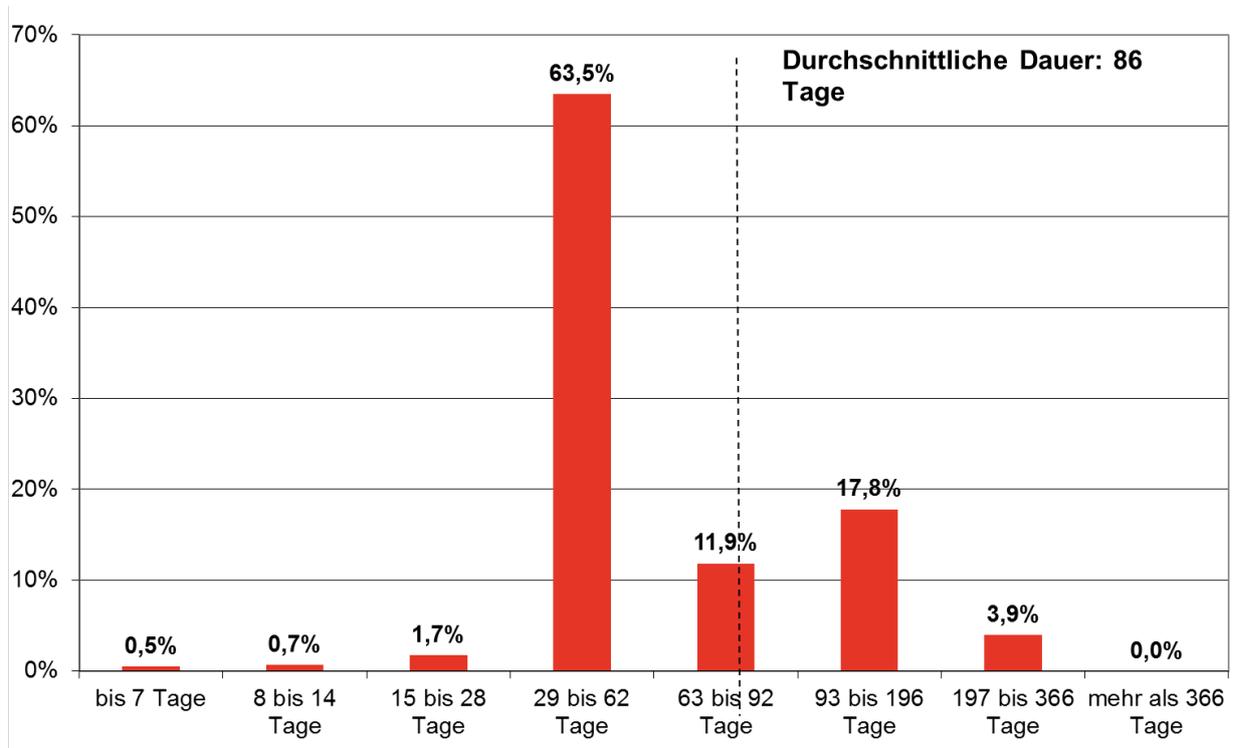
Etwa ein Viertel der Fälle in UGP und GB entfallen auf Wien und 19% auf Niederösterreich. d.h. diese beiden Bundesländer kommen gemeinsam auf nicht ganz die Hälfte aller geförderten Personen.

Die durchschnittliche Teilnahmedauer am Unternehmensgründungsprogramm betrug im Beobachtungszeitraum 2000 bis 2004 zwischen 100 und 137 Tagen und sinkt seit 2005 kontinuierlich (ausgenommen 2010). Die Dauer eines Gründungsbeihilfebezugs hat sich damit seit 2000 beinahe halbiert und betrug im Jahr 2012 63 Tage, also zwei Monate.

Die Budgetausgaben für UGP betragen 2012 € 4,8 Mio. und für GB € 11,1 Mio.¹²⁴ Das Budget für die Gründungsbeihilfe ist bis 2004 bis auf € 17,9 Mio. gestiegen und hat seither diesen Wert nicht mehr erreicht. Pro Person wurden 2006 durchschnittlich € 747,-- für Maßnahmen im Rahmen des UGP aufgewendet – 2007 verringerten sich diese Ausgaben pro Person auf € 589,--, stiegen 2009 wieder auf € 687,-- an und fielen seitdem auf € 600,-- im Jahr 2012 (wegen starkem Zugang von 2007 bis 2010 waren aufgrund der kürzeren Dauern die Aufwendungen für UGP etwas geringer als 2006).

An Gründungsbeihilfen wurden 2004 bis 2006 durchschnittlich € 4.000,-- pro Person aufgewendet. Seit 2006 haben sich diese Kosten fast halbiert und belaufen sich 2012 auf durchschnittlich € 2.305.

Abbildung 25: Verteilung der Teilnahmedauern bei UGP 2012



Quelle: DWH mon_vb_projekt VBM TAS-Projektansicht

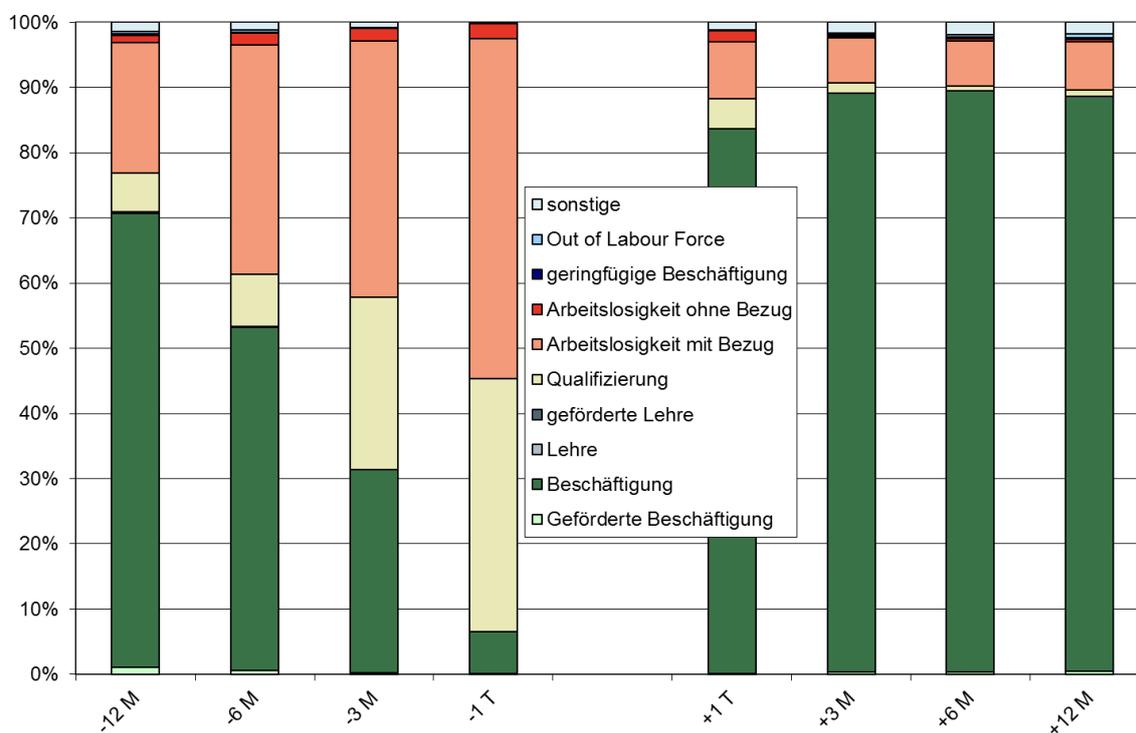
¹²⁴ Während die Budgetzahlen für UGP und GB getrennt zu betrachten sind, umfassen die UGP-Daten für Fallzahlen und Teilnahmedauer auch jene Personen, die in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe beziehen (siehe Tabellen 27 und 28).

Die Mehrheit der UnternehmensgründerInnen (63,5%) nimmt ein bis zwei Monate am Programm teil. 17,8% sind drei bis sechs Monate und 11,9% sind zwei bis drei Monate im UGP. 3,9% nehmen ein halbes Jahr bis ein Jahr am UGP teil (siehe Abbildung 25).

2B. Bruttowirkungen

Während von den UGP-TeilnehmerInnen ein Jahr vor Maßnahmenbeginn rund 71% in Beschäftigung waren, reduzierte sich dieser Anteil bis vor Beginn des UGP auf 7% (siehe Abbildung 26). Zu diesem Zeitpunkt waren 56% der Personengruppe – im Gegensatz zu 21% ein Jahr zuvor – arbeitslos und 39% in Qualifizierung.

Abbildung 26: Bruttowirkungen von UGP 2011 (Bestand Personen)



Quelle: DWH mon_vb_imp.mdc

Unmittelbar nach Beendigung des UGP sind bereits über 80% der TeilnehmerInnen in Beschäftigung, ein Jahr nach Beendigung 89%.¹²⁵ Rund 8% sind ein Jahr nach Absolvierung des UGP arbeitslos gemeldet.

Bei der Gründungsbeihilfe waren ein Jahr vor Beginn ebenfalls 71% der Personen in Beschäftigung und 21% arbeitslos gemeldet. Der Anteil der Personen in Qualifizierung stieg vor Start der Maßnahme stark auf über 90% der Personen an.¹²⁶

Nach Ende der Gründungsbeihilfe lag die Beschäftigungsquote bei 99%. Sie sank im Nachbeobachtungszeitraum leicht auf 94%, während der Anteil der Arbeitslosen von 1% auf 5% anstieg.

2C. Sektionsinterne Analysen

Edlinger (2004) beschreibt die beiden Maßnahmen und gibt Informationen zu Förderzahlen und Wirksamkeit. Auffällig ist, dass die UGP-TeilnehmerInnen ein relativ hohes Ausbildungsniveau vorweisen konnten (rund ein Drittel mit zumindest höherer Schulbildung) und rund drei Viertel in die Altersgruppe zwischen 25 und 45 Jahren fielen. Bei Betrachtung der Erwerbsverläufe übten 73% der GB-BezieherInnen 2003 ein Jahr nach Beendigung der Beihilfe eine selbständige Tätigkeit aus, während 13% wieder unselbständig beschäftigt waren. Dies ergibt für den Beobachtungszeitraum eine sehr hohe arbeitsmarktpolitische Integrationswirkung des UGP von 86%.¹²⁷ Das Resümee besagt, dass das UGP sowohl fiskalisch als auch hinsichtlich der dadurch zustande kommenden Unternehmensgründungen äußerst erfolgreich ist.

Anlässlich des 10-Jahres-Jubiläums wurde das UGP einer groß angelegten Evaluation unterzogen. In einer Aktualisierung zur o.g. Darstellung hält Edlinger (2005) fest, dass im Zeitraum von 1998 bis 2004 rund 28.000 Personen an dem Programm teilgenommen haben. Etwa 20.000 konnten mit AMS-Unterstützung ihr eigenes Unternehmen gründen. 2005 erfolgten rund 13-14% aller Unternehmensneugründungen in

¹²⁵ Die Gründungsquote aller UGP-TeilnehmerInnen lag gemäß Evaluierung der Maßnahmen der GründerInnenförderung des AMS im Jahr 2004 bei 77%.

¹²⁶ Dieser hohe Prozentsatz dürfte auf die vorangehende Teilnahme im UGP (bzw. auch in ASt) zurückzuführen sein.

¹²⁷ Auf Grund von datentechnischen Erfassungsproblemen beim Hauptverband vermutete Edlinger sogar eine tendenzielle Unterschätzung der Effektivität des UGP.

Österreich über das UGP des AMS. Nach den vorliegenden Informationen wurde dem UGP auch im internationalen Vergleich durch seine relativ hohe Selektivität und die daraus resultierenden außerordentlich positiven arbeitsmarktpolitischen wie makroökonomischen Wirkungen eine herausragende Position bescheinigt.

Der Beitrag „Effektivität von Unternehmensgründungsprogrammen im Rahmen des Verbleibsmonitorings“ im Arbeitsmarktmonitoring 2005 behandelt Programminhalte und Ziele, Zahl und Struktur der ProgrammteilnehmerInnen sowie die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von Unternehmensgründungsprogrammen. Auch im Zeitraum von 2001 bis 2004 dominierten die männlichen UGP-TeilnehmerInnen, die Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen bzw. Personen mit Lehrausbildung. Die von der WKÖ erfassten Unternehmensneugründungen zeigten eine ähnliche Verteilung: Der Frauenanteil an den JungunternehmerInnen lag 2004 bei 35,2%, rund 37% der Firmen wurden von Personen im Alter von 30 bis 40 Jahren gegründet.

Die Detailanalyse der Bruttowirkungen zeigte, dass 2004 ein halbes Jahr nach Maßnahmenende 82,8% der TeilnehmerInnen in Beschäftigung waren - 66,4% selbständig und 15,3% unselbständig. Männer konnten mit 68% eine etwas höhere Gründungsquote aufweisen als Frauen (63%).

Von den TeilnehmerInnen aus dem Jahr 2001 führten nach zwei Jahren 51,6% ihr eigenes Unternehmen. Der Beitrag zeigt, dass die Zielvorgabe „Verringerung der Arbeitslosigkeit durch Förderung der Selbständigkeit“ erfüllt werden konnte, das UGP allerdings beinahe zur Hälfte von Männern im Alter von 25 bis 45 Jahren in Anspruch genommen wurde.

3. EVALUATION

3A. Erreichte Zielgruppe

Von der Unterstützung der Unternehmensgründung profitiert nur eine kleine Gruppe von arbeitslosen Personen: 2004 betrug die Zahl der im Rahmen des UGP gegründeten Unternehmen (= GründerInnen) 1,8% des Jahresdurchschnittsbestandes an

arbeitslosen Personen; (2,1% der arbeitslosen Männer bzw. 1,4% der arbeitslosen Frauen). Etwa drei Viertel der TeilnehmerInnen am UGP gründen ein Unternehmen (Dornmayr und Lenger 2006).

Frauen sind bei den GründerInnen deutlich unterrepräsentiert: Im Zeitraum zwischen 1998 und 2005 waren nur 31% der ehemaligen UGP-TeilnehmerInnen, die anschließend ein Unternehmen gründeten, Frauen, gegenüber einem Frauenanteil von 42,5% an allen Arbeitslosen etwa im Jahr 2004. Auch arbeitslose Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren in diesem Zeitraum mit 5% sehr schwach vertreten (Anteil an allen Arbeitslosen 2004: 16,6%)¹²⁸ Etwa die Hälfte der GründerInnen ist zwischen 30 und 40 Jahren alt (vgl. Dornmayr und Lenger 2006). Das Ausbildungsniveau der GründerInnen liegt deutlich über jenem der Gesamtheit der arbeitslosen Personen: Der Anteil an AkademikerInnen betrug bei den von Dornmayr und Lenger (2006) befragten GründerInnen 21% (AL insgesamt: 4%), der Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss lediglich 3% (AL insgesamt: 45%), die größte Gruppe hinsichtlich Ausbildung sind LehrabsolventInnen (35% der befragten GründerInnen¹²⁹), fast die Hälfte davon (15%) mit Meisterprüfung.

3B. Ergebnisse

Blumberger et al. (2000) führten neben einer standardisierten schriftlichen Befragung von 1.211 TeilnehmerInnen (zwischen Jänner 1996 und Mai 1998 teilgenommen) und einer qualitativen Befragung von 17 Personen (14 GründerInnen, 3 Nicht-GründerInnen; 7 Frauen, 10 Männer) auch eine Fiskalanalyse durch.

Von 1995 bis 1997 wurden von den Beratungsunternehmen 7.162 Beratungsanfragen registriert; davon entfielen 75% auf ÖSB, 23% auf das WIFI und 2% auf Mentor.

¹²⁸ Dornmayr und Lenger (2006) weisen darauf hin, dass viele ZuwanderInnen aus Ländern mit besonders hohen Selbständigenquoten und -traditionen stammen sowie im Falle einer Unternehmensgründung einer besonderen Beratung und Betreuung (Sprache, Rechts- und Sozialsystem etc.) bedürften. Aus diesen beiden Sachverhalten folgern sie, dass die massive Unterrepräsentanz von arbeitslosen Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft auf versteckte Diskriminierung zurückzuführen sein dürfte, wodurch viel Potential verloren geht. Die aus den hohen Selbständigenquoten und -traditionen der Herkunftsländer abgeleitete Annahme der besonderen Affinität einzelner Personen zu Unternehmensgründungen könnte allerdings auch ein ökologischer Fehlschluss sein.

¹²⁹ Der entsprechende Wert laut DWH liegt bei 45%, was auf spezifische Merkmale der RespondentInnen hinweist (höhere Antwortbereitschaft z.B. von Frauen und Höherqualifizierten).

Insgesamt folgten auf die in Anspruch genommene Beratung 1.851 Gründungen. Die Gründungsquote (definiert als Verhältnis von Beratungsanfragen und Gründungen) beträgt für den Zeitraum zwischen 1995 und 1997 demnach 25,8%.

GründerInnen waren vorher häufiger in Produktionsberufen und technischen Berufen tätig als Nicht-GründerInnen; Nicht-GründerInnen hingegen waren eher in Büro- und Verwaltungsberufen sowie Handels- und Verkehrsberufen zu finden. Während GründerInnen häufiger der Wunsch, sich selbständig zu machen als Grund für die Arbeitslosigkeit angaben, wurden von Nicht-GründerInnen häufiger Personalabbau bzw. betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen, eine erfolglose Stellensuche nach einem Ausbildungsabschluss oder der Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses genannt. Bei den Motiven für die angestrebte Unternehmensgründung zeigen sich ebenfalls Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen: GründerInnen nannten häufiger die Erfahrung aus der vorangegangenen Tätigkeit, den Wunsch, der/die eigene Chefln zu sein, ein gutes Unternehmenskonzept sowie tragfähige Geschäftsbeziehungen oder das Outsourcing von Tätigkeiten, während Nicht-GründerInnen als Motive häufiger die Selbständigkeit als Weg aus der Arbeitslosigkeit oder erhoffte bessere Verdienstmöglichkeiten angaben.

Die Analyse von Einflussfaktoren aus den Bereichen der Person der GründerInnen, der Gründungsidee und der Gründungsmotive sowie der Gründungsberatung führt zu dem Ergebnis, dass es eher zu Gründungen kommt, wenn

- » bereits ein hohes Ausmaß an Führungserfahrung vorhanden ist,
- » der Wunsch besteht, der/die eigene Chefln zu sein,
- » auf die Unterstützung durch die Familie, Freunde und Bekannte gezählt werden kann,
- » bereits tragfähige Geschäftsbeziehungen aufgebaut sind,
- » die Dauer der Arbeitslosigkeit vor dem Einstieg in das UGP niedrig war und
- » mehrere Einzelberatungsgespräche in Anspruch genommen wurden.

Es kommt demgegenüber eher nicht zu Gründungen, wenn

- » der Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses einer der Gründe für die Arbeitslosigkeit ist oder
- » der Strukturvertrieb (Franchising) als ein Gründungsmotiv genannt wird.

Das UGP ist insgesamt sowohl im Hinblick auf die unterstützten Neugründungen (Verlauf, Stabilität) als auch hinsichtlich des Verhältnisses von Kosten und Nutzen sehr erfolgreich. Die sehr einfach modellierte grobe Schätzung der Ertragsrelationen ergibt für drei verschiedene Szenarien bis zum Jahr 2010 öffentliche Gewinne im Bereich zwischen 1,5 (pessimistisches Szenario), 3,4 (realistisches Szenario) und 6,9 Milliarden Schilling (optimistisches Szenario).

Dornmayr und Lenger (2006) kommen in ihrer Evaluierung des UGP in Österreich (DWH-Auswertung, TeilnehmerInnen 1998 bis 2005; schriftliche Befragung von 1.013 GründerInnen 1999 bis 2004) zu einem insgesamt sehr positiven Ergebnis: Die durchschnittliche Gründungsquote liegt im Zeitraum zwischen 1998 und 2005 bei 71%, d.h. 71% der am UGP teilnehmenden Personen haben in der Folge auch tatsächlich ein Unternehmen gegründet; ein Jahr nach der Teilnahme sind noch 80% der GründerInnen primär selbständig (dominanter HV-Status), 2 Jahre danach 74%, nach 3 Jahren 70% sowie nach 5 Jahren 67%. Damit sind Unternehmen, die im Rahmen des UGP gegründet wurden, mindestens so erfolgreich bzw. stabil wie „normale“ Unternehmensgründungen. 5 Jahre nach der UGP-Teilnahme sind nur 6% der GründerInnen wieder arbeitslos, hingegen aber 23% der Nicht-GründerInnen. Die AutorInnen heben auch die bemerkenswerte Expansion des UGP im Untersuchungszeitraum hervor: Wurden 1998 erst 1.131 Unternehmen mit Hilfe des UGP gegründet, so waren es 2004 bereits fast viermal so viel (4.345).

Sowohl die dominante Gründungsmotivation als auch die benötigte Unterstützung und der weitere Verlauf unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern gravierend: Während Frauen eher defensiv und in kleinem Rahmen gründen und dies vor allem tun, um sich die Zeit frei(er) einteilen zu können bzw. autonomer zu arbeiten, spielen bei Männern Motive wie Erfolgsorientierung bzw. Einkommensmaximierung eine stärkere Rolle.

In Abhängigkeit vom Umfang des Startkapitals lässt sich bei höheren Beträgen ein höherer Anteil von Personen mit Kreditbedarf bei Frauen beobachten: Von den GründerInnen mit einem Startkapital zwischen € 5.000 und € 20.000 benötigen 40% der Männer bzw. 54% der Frauen einen Kredit, was auf eine geringere Eigenkapitalausstattung bzw. ein geringeres Privatvermögen der Frauen schließen lässt. 54% der von Frauen vor dem Jahr 2004 gegründeten Unternehmen wiesen im Jahr 2004 einen Jahresumsatz unter € 20.000 auf, aber lediglich 23% der von Männern gegründeten Unternehmen. Umgekehrt konnten 34% der von Männern, aber nur 6% der von Frauen gegründeten Unternehmen einen Jahresumsatz von mehr als € 100.000 verzeichnen.

Der Anteil Selbständiger (gemäß dominantem HV-Status) nimmt bei den Frauen im Zeitverlauf auch stärker ab als bei Männern: 5 Jahre nach der UGP-Teilnahme sind nur noch 61% der Frauen, aber 70% der Männer selbständig. Frauen sind allerdings nicht häufiger arbeitslos als Männer, sondern vor allem (wieder) unselbständig beschäftigt bzw. in sog. „gesicherten erwerbsfernen Positionen“ wie z.B. Elternkarenz.

In der von Lutz et al. (2005) durchgeführten Untersuchung der Arbeitsmarktförderungen in Österreich von 2000 bis 2003 (Datenquellen: HV, AMS) werden für den untersuchten Zeitraum ebenfalls positive Effekte festgestellt. Vor allem die in den ersten Monaten nach der Unternehmensgründung wichtige finanzielle Unterstützung durch die Gründungsbeihilfe erhöhte die Überlebensfähigkeit der neu gegründeten Unternehmen und damit die Stabilität der Arbeitsmarktintegration der geförderten Personen: Mindestens 3,5 Jahre lang ununterbrochen selbständig tätig blieben rund 64% der mit Gründungsbeihilfe Geförderten, aber nur 46,6% der Ungeförderten. Die Ergebnisse lassen sich allerdings nicht als kausale Nettoeffekte interpretieren, weil die beobachtbaren bzw. in den verwendeten administrativen Datensätzen erfassten Merkmale nicht alle relevanten Einflussfaktoren abdecken¹³⁰.

¹³⁰ Da der Schritt in die Selbständigkeit entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten sowie ein hohes Maß an Eigeninitiative und Risikoneigung voraussetzt, die in den administrativen Datensätzen nicht ersichtlich sind, wird der Matchingansatz, der zur Schätzung der Effekte für die anderen untersuchten Maßnahmen herangezogen wird, von den AutorInnen der Studie als ungeeignet erachtet. Die für die anderen Maßnahmen durchgeführten Schätzungen der Nettoeffekte auf die Erfolgsgrößen Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit sowie ungeforderte Beschäftigung wurden deshalb für das UGP nicht durchgeführt.

LITERATUR:

- AMS (1998), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9231/1997“, gültig ab 1.1.1998
- AMS (1999), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9909/1999“, gültig ab 15.7.1999
- AMS (2001), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/1102/9918/2001“, gültig ab 1.4.2001
- AMS (2005); Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9943/2005“, gültig ab 1.7.2005
- AMS (2007), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9928/2006“, gültig ab 15.2. 2007
- AMS (2009), Bundesrichtlinie „BGS/AMF/0722/9998/2009“, gültig ab 1.1. 2009
- AMS (2011), Bundesrichtlinie "BGS/AMF/0722/9996/2010", gültig ab 1.1.2011
- Auer E. (2005), Effektivität von Unternehmensgründungsprogrammen im Rahmen des Verbleibsmonitoring, Arbeitsmarktmonitoring 2005 mit dem Data Warehouse des Arbeitsmarktservice, S. 4-9, BMWA Abt. II/6
- Blumberger, W., Dornmayr, H., Heilbrunner, Ch., Moser, Ch. (2000), Evaluierung der GründerInnenförderungsmaßnahmen seitens des AMS, Studie im Auftrag des AMS Wien
- Dornmayr, H. , Lenger, B. (2006), Evaluierung der Maßnahmen der GründerInnenförderung des AMS, Studie im Auftrag des AMS Österreich
- Edlinger H. (2004), Das AMS-Unternehmensgründungs-programm – Maßnahmenangebot, Förderzahlen und Wirksamkeit, BMWA Abt. II/11
- Edlinger H. (2005), Das AMS-Unternehmensgründungs-programm – Bestandsaufnahme und Zukunftsoptionen, BMWA Abt. II/11
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A. (2005), Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderungen 2000-2003, Studie im Auftrag des BMWA

III.IV. Mikrokreditprogramm

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. aktuelle Maßnahmenbeschreibung

„Das Mikrokreditprogramm“ als Initiative des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz soll die Neugründung, Fortführung, Erweiterung und Übernahme von wirtschaftlich selbstständigen Kleinunternehmen aller Branchen fördern. Zur Zielgruppe zählen u.a. Beschäftigungslose oder von Beschäftigungslosigkeit bedrohte Personen, am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen, von Armut betroffene oder bedrohte Personen sowie Menschen mit erschwertem bzw. ausgeschlossenen Zugang zum klassischen Kreditmarkt. Das Programm ist nicht nur eine Maßnahme gegen soziale und ökonomische Exklusion, sondern auch ein Gewinn für die gesamte Volkswirtschaft. Denn es bildet einen wichtigen, ergänzenden Ansatz der Arbeitsmarktpolitik zur Aufnahme einer selbstständigen Beschäftigung und in der Folge zur Schaffung und Sicherung von zusätzlichen Arbeitsplätzen.

Das Pilotprojekt „Der Mikrokredit“ war auf die Bundesländer Wien und Steiermark beschränkt. Mit der Erste Bank und der Wiener Städtischen wurden, als erster Schritt in Richtung innovativer Kooperationen zwischen öffentlicher Hand und Privatwirtschaft an der Schnittstelle von privatwirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen, Partner gefunden. Folglich wurde im Februar 2011 eine erste Ausweitung auf die Bundesländer Niederösterreich und Burgenland ermöglicht. Im Laufe des Jahres 2011 konnten alle Sparkassen, alle Länder und die Hilfsorganisation CARE Österreich als weitere Partner gewonnen werden. Dadurch wurde eine schrittweise Ausweitung auf ganz Österreich erreicht. Seit Dezember 2011 ist die Pilotierung des Projekts abgeschlossen; es befindet sich nun im österreichweiten Vollbetrieb. Seit Herbst 2012 besteht in Österreich nun auch die einzigartige Zusammenarbeit zwischen dem EIF (Europäischen Investitionsfonds) und der Erste Bank, wodurch das Ziel für eine Zusammenarbeit auf europäischer Ebene realisiert werden konnte. Daher ist es nun möglich, mehr Mikrokredite an ExistenzgründerInnen und Kleinunter-

nehmen zu vergeben. Dabei übernimmt der EIF zum Teil die Ausfallsrisiken der Mikrokredite. Der Mikrokredit hat einen fixen Zinssatz, dieser gilt für die gesamte Laufzeit von 5 Jahren. Der Zinssatz richtet sich nach dem 3-Monats-Euribor und wird mit einem Aufschlag von 3 % fixiert. Der Zinssatz wird jedes Quartal neu festgelegt und gilt dann für alle Kredite, welche in dem jeweiligen Quartal vergeben wurden, bis an das Ende der Laufzeit des Kredits. Die maximale Kredithöhe beträgt 12.500 Euro pro Person bzw. 25.000 Euro bei Personengesellschaften mit zwei VollhafterInnen. Die Rückzahlung erfolgt quartalsweise. Bei den ersten beiden Zahlungen werden nur die Zinsen fällig, ab der dritten Zahlung werden sowohl die Zinsen als auch die Tilgung fällig.

- » Die Vergabe der Mikrokredite ist an bestimmte Rechtsformen gebunden:
- » EinzelunternehmerInnen und GesellschafterInnen von Personengesellschaften sind antragsberechtigt und förderfähig, Kapitalgesellschaften werden hingegen nicht gefördert;
- » Gründungs-, Fortführungs- oder Übernahmeprojekte, die keine potenziellen Erfolgchancen besitzen oder eine rein formale Selbständigkeit betreffen, sind von der Förderung ausgeschlossen;
- » Die AntragstellerInnen müssen über ausreichend fachliches und kaufmännisches Wissen verfügen und ein tragfähiges Unternehmenskonzept oder eine detaillierte Projektbeschreibung vorweisen und persönlich hinreichend Gewähr für die Einhaltung der eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen sowie für eine erfolgreiche Arbeit des zu gründenden Unternehmens bieten;
- » Personen mit laufenden Pfändungen, Exekutionsverfahren oder Insolvenzverfahren wird kein Mikrokredit genehmigt;
- » Die antragsstellenden Personen dürfen keinen oder nur einen erschwerten Zugang zum klassischen Kreditmarkt haben und über keine im Verhältnis zum Kreditbedarf übermäßigen Eigenmittel verfügen.

Nähere Informationen siehe dazu in der Mikrokreditrichtlinie:

www.dermikrokredit.at/downloads.html

Der Ablauf der Kreditvergabe unterteilt sich in mehrere Phasen:



Die genaue Beschreibung der Phasen ist zu finden unter

www.dermikrokredit.at/ablauf.html

1B. Reformschritte

Mai 2010 – Start der ersten Pilotphase in der Steiermark und Wien. Eine Ausweitung unter Berücksichtigung einer möglichen Inanspruchnahme von künftigen EU-Mitteln war beabsichtigt (siehe BMASK-434.001/0091-VI/5a/2010).

Jahr 2011 – Im Februar 2011 wurde eine erste Ausweitung auf die Bundesländer Niederösterreich und Burgenland ermöglicht. Im Laufe des Jahres 2011 konnten alle Länder, die Sparkassen und die Hilfsorganisation CARE Österreich als weitere Partner gewonnen werden. Dadurch wurde eine schrittweise Ausweitung auf ganz Österreich erreicht. Seit Dezember 2011 ist die Pilotierung des Projekts abgeschlossen; es befindet sich nun im österreichweiten Vollbetrieb.

Jahr 2012 - Seit Herbst 2012 besteht in Österreich nun auch die einzigartige Zusammenarbeit zwischen dem EIF (Europäischen Investitionsfonds) und der Erste Bank. Daher ist es nun möglich, mehr Mikrokredite an ExistenzgründerInnen und Kleinunternehmen zu vergeben. Dabei übernimmt der EIF zum Teil die Ausfallrisiken der Mikrokredite.

1C. Monitoring

Seit Einführung der Mikrokredite am 1. Mai 2010 in Österreich wurden 204 Kredite gewährt, davon wurden 187 Kredite bereits ausgezahlt, 14 genehmigt, zwei abbezahlt und ein Kredit erlassen (Stichtag 28.02.2013). Die hohe Differenz aus Kreditanfragen (6.463 Anfragen im Beobachtungszeitraum) und genehmigten Krediten steht in Zusammenhang mit den rechtlichen Richtlinien und der Prüfung der Anträge für Mikrokredite durch die ÖSB, den AWS bzw. die Erste Bank.

35,8% der KreditnehmerInnen sind zwischen 30 und 39 Jahre alt, 34,3% zwischen 40-49 Jahre, 16,2% über 49 und 13,7% zwischen 20 und 29. 77,9% der FördernehmerInnen gründeten mit dem ausbezahlten Kredit ein neues Unternehmen, 18,1%

benötigten den Kredit um ein Unternehmen fortzuführen oder für eine Erweiterung und 3,9% der genehmigten Kredite waren für eine Übernahme eines bestehenden Unternehmens. Der überwiegende Teil der KreditnehmerInnen (94,6%) betreibt ein Einzelunternehmen, 3,9% eine Offene Gesellschaft und 1,5% eine Kommanditgesellschaft. 31,4% der ausbezahlten bzw. gewährten Mikrokredite waren für Unternehmen in Handel und Vertrieb, 9,8% für Tourismus- und Gastronomiebetriebe und 9,3% für die Branche Technik, EDV und neue Medien.

Tabelle 31: Mikrokredite

	Stand per 28. 02. 2013
Kreditfragen ^{a)}	6.463
gewährte Kredite ^{b)}	204
Durchschnittliche Höhe der Kredite	11.308
Kreditvolumen ^{c)}	2.169.035

a) Stand der gesamten Anfragen (Quelle: Der Mikrokredit per 28. Februar 2013)

b) Bereits ausgezahlte und genehmigte sowie abbezahlte und erlassene Kredite (jeweils 1 Fall; Quelle: ebd.)

c) Eigene Berechnung: Durchschnittliche Höhe der Kredite * Genehmigte Kredite

III.V. Regionale Mobilität: Vorstellbeihilfe (VOR), Entfernungsbeihilfe (ENT), Übersiedlungsbeihilfe (ÜSB)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Diese Beihilfen werden den KundInnen des Arbeitsmarktservice als Unterstützung bei der Vermittlung in eine unselbständige Erwerbstätigkeit angeboten. Die obgenannten Beihilfen sind an ein vorangehendes Beratungs- und Betreuungsgespräch beim AMS gebunden.

Die gesetzliche Grundlage für die Beihilfen VOR, ENT und ÜSB bildet der § 34 AMSG.

In der derzeit gültigen Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO)“, GZ: BGS/AMF/0722/9999/2012, in Kraft getreten mit 16. März 2012, sind die Umsetzungsmodalitäten für die Beihilfenarten Vorstellungsbeihilfe, Entfernungsbeihilfe und Kinderbetreuungsbeihilfe¹³¹ geregelt. Die Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/ 0722/9968/2011, in Kraft getreten mit 11. Juli 2011, regelt die Modalitäten für die Umsetzung der Übersiedlungsbeihilfe.

VORSTELLUNGSBEIHILFE

Mit der Vorstellungsbeihilfe (VOR) wird die Arbeitsuche/Lehrstellensuche erleichtert oder eine Teilnahme an Vorbesprechungen zu AMS-Fördermaßnahmen ermöglicht. Finanzielle Mehrbelastungen, die durch eine Vorstellung oder die Teilnahme an einer Vorbesprechung entstehen, werden durch (teilweisen) Kostenersatz für Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung abgegolten.

Diese Beihilfe können Arbeitslose, Arbeitsuchende, SchulungsteilnehmerInnen, Lehrstellensuchende oder Beschäftigte (bei Gefährdung der beruflichen Existenz)

¹³¹ Kinderbetreuungsbeihilfe wird gesondert im Punkt III. II. behandelt.

erhalten. Eine finanzielle Notlage, die die Arbeitsuche bzw. Lehrstellensuche erschwert, muss gegeben sein.

Die Beihilfe wird in Form eines einmaligen Zuschusses (Bar- bzw. Sachleistung) zuerkannt und kann bis zur Höhe der entstehenden Vorstellungskosten für Fahrten¹³² mit Bus, Bahn oder dem eigenen PKW sowie für Unterkunft und Verpflegung gewährt werden.

ENTFERNUNGSBEIHILFE

Mit der Entfernungsbeihilfe (ENT) wird eine überregionale Arbeitsaufnahme erleichtert, wenn in der näheren Umgebung keine Vermittlung möglich ist. Für finanzielle Mehrbelastungen, die durch die Entfernung Arbeitsort – Wohnort entstehen, wird ein teilweiser Kostenersatz geleistet. Die Kosten für tägliche/wöchentliche/monatliche Pendelbewegungen bzw. für die Unterkunft am Arbeitsort können mit dieser Beihilfe ersetzt werden.

Gefördert werden können Arbeitslose, Arbeitsuchende und Lehrstellensuchende, die auf einen näher gelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden können und bereit sind, eine entfernte Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle anzunehmen. Weiters können Beschäftigte, die bereits eine Entfernungsbeihilfe beziehen, weiter gefördert werden, wenn die Beibehaltung ihrer Beschäftigung aufgrund der Entfernung zwischen dem Wohnort und Arbeitsort erschwert oder gefährdet ist und die Fördervoraussetzungen¹³³ weiterhin erfüllt werden.

Das Bruttoeinkommen des Förderungswerbers bzw. der Förderungswerberin darf € 2.300,- monatlich nicht überschreiten.

Die Beihilfe kann bis zur Höhe der entstehenden monatlichen Fahrtkosten und/oder Unterkunfts-kosten abzüglich eines Selbstbehaltes von € 67,- monatlich, höchstens

¹³² Förderbar sind grundsätzlich Fahrten bis zur österreichischen Staatsgrenze. Eine Ausnahme bilden Fahrten in EURES-Grenzregionen (EURES PANNONIA, EURES TransTirolia und EURES Bodensee). Diese sind ebenfalls förderbar.

¹³³ Grenze beim Bruttoeinkommen, Kostenersatz und Mindestentfernung (öffentliches Verkehrsmittel: mindesten 1 Stunde 15 min Fahrzeit in einer Richtung; mit dem PKW Entfernung über 30 km)

jedoch bis zu einem Betrag von € 203 – (Arbeitslose, Arbeitsuchende), bei Lehrlingen bis zu € 264,- pro Monat – gewährt werden.

Die Beihilfe kann pro Arbeitsverhältnis und überregionalen Arbeitsort bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren (104 Wochen) gewährt werden. Die Bezugsdauer der Entfernungsbeihilfe beträgt bis zu 26 Wochen bei Saisonarbeitsplätzen. Bei Lehrausbildungen und lehrähnlichen Ausbildungen kann die Beihilfe für die Dauer der gesamten Ausbildung bezogen werden.

ÜBERSIEDLUNGSBEIHILFE

Die Übersiedlungsbeihilfe (ÜSB), die mit Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice BGS/AMF/0722/9984/2008 am 1. 1. 2008 in Kraft getreten ist, soll die Mobilität von Arbeitskräften am österreichischen Arbeitsmarkt fördern und eine Erleichterung für eine überregionale Arbeitsaufnahme (Beschäftigung/Lehrausbildung), die mit einer Übersiedlung einhergeht, darstellen.

Gefördert werden Arbeitslose oder Arbeits- und Lehrstellensuchende, die auf einen näher gelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden können und bereit sind, eine entfernte Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle anzunehmen sowie Beschäftigte, die bereits eine Entfernungsbeihilfe erhalten. Um eine Übersiedlungsbeihilfe gewährt zu bekommen, muss ein unbefristetes oder ein befristetes (Mindestdauer 1 Jahr) Dienstverhältnis vereinbart sein.

Die Förderung besteht aus einem einmaligen Zuschuss zu den Übersiedlungskosten und wird nur im Zuge einer Übersiedlung innerhalb der österreichischen Staatsgrenze ausbezahlt. Die Übersiedlung muss in den ersten 52 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Der Förderungsgegenstand besteht einerseits aus einem teilweisen Kostenersatz für Spedition oder Anmietung eines Übersiedlungsfahrzeuges oder Reisekosten im Zu-

sammenhang mit der Übersiedlung und andererseits aus einer Pauschale¹³⁴ für alle anderen Kosten im Zusammenhang mit der Übersiedlung.

Das Bruttoeinkommen des Förderungswerbers bzw. der Förderungswerberin darf € 2.300,- monatlich nicht überschreiten.

Die maximale Beihilfenhöhe beträgt € 4.632,-. Eine bereits ausbezahlte Entfernungsbeihilfe wird davon abgezogen. Die Höhe setzt sich aus einer Pauschale von € 500,- und entweder 75% von vorgelegten Rechnungen oder € 2,50 pro Kilometer Entfernung zwischen Wohn- und Übersiedlungsort zusammen.

Diese Beihilfe kann nur alle drei Jahre gewährt werden.

1B. Reformschritte

1994 – REFORM

Die Mobilitäts- und Arbeitsantrittsförderung war bis zur Ausgliederung des Arbeitsmarktservice im Jahr 1994 gesetzlich in den §§ 19 und 20 AMFG geregelt. In den kodifizierten Durchführungsbestimmungen zum AMFG B/IV/d gab es mehrere Beihilfenarten¹³⁵, die unter der Mobilitäts- und Arbeitsantrittsförderung gefördert wurden. Mit der Erlassung des Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), werden nunmehr die Beihilfen zur regionalen Mobilität auf der gesetzlichen Grundlage des § 34 AMSG gewährt.

1996 – REFORM

1. Bundesrichtlinie des AMS „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO)“, GZ: BGS/AMF/1102/9883/1996 vom 1. 7. 1996

Diese erste Richtlinie des AMS ersetzt die zuvor gültigen Erlässe des BMAS. In dieser wurden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der darin geregelten Beihilfen VOR, ENT und KBH durch das AMS geschaffen.

¹³⁴ Z.B. Um- und Abmeldekosten, Unterkunftskosten im Zusammenhang mit der Wohnungssuche, Kautionen, Ablösezahlungen, Provisionen an MaklerInnen.

¹³⁵ Vorstellungs- und Bewerbungsbeihilfen, Reise- und Übersiedlungsbeihilfe, Trennungsbeihilfe, Pendelbeihilfen, Arbeitsausstattungsbeihilfe, Überbrückungsbeihilfe, Niederlassungsbeihilfe, Wohnplatzbeihilfe, Startbeihilfe und Kinderbetreuungsbeihilfe.

Die wesentlichsten Änderungen ergeben sich aus der Streichung von vier bisher zu den Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme gehörigen Beihilfen, und zwar: Arbeitsausstattungsbeihilfe, Bewerbungsbeihilfe, Überbrückungsbeihilfe und Übersiedlungsbeihilfe. Weiters wurden bei den in der Richtlinie geregelten Beihilfenarten betragliche Änderungen und aus Gründen der Vereinheitlichung eine Umstellung von der Einkommensgrenze auf die Höchstbeitragsgrundlage gemäß ASVG vorgenommen. Bei der Entfernungsbeihilfe wurden die Ausnahmeregelungen für Behinderte gestrichen.

Es wurden im Laufe der Zeit kleine Richtlinienänderungen sowie Anpassungen bei der Höhe der Beihilfen vorgenommen.

2008 – REFORM

Bundesrichtlinie (REMO) GZ: BGS/AMF/0722/9927/2007, in Kraft getreten mit 1. 1. 2008

Mit Verwaltungsratsbeschluss des AMS vom 18. 12. 2007 wurde die monatliche Bruttoeinkommensgrenze des/der Förderwerber/ für eine Entfernungsbeihilfe in Analogie zur Übersiedlungsbeihilfe auf € 2.000,- (vorher €1.772,--) erhöht.

Bundesrichtlinie (ÜSB) GZ: BGS/AMF/0722/9984/2008, in Kraft getreten mit 1. 1. 2008

Mit Inkrafttreten dieser Richtlinie wurde ein wichtiger Reformschritt, die (Wieder-) Einführung der Übersiedlungsbeihilfe, umgesetzt.

2011 – REFORM

Bundesrichtlinie (ÜSB) GZ: BGS/AMF/0722/9968/2011, in Kraft getreten mit 11. 7. 2011

Die Einkommensgrenze für personenbezogene Beihilfen (zuletzt angepasst 2008) wurde bei der Beihilfe Übersiedlungsbeihilfe auf € 2.300,-- erhöht (ca. 15% Erhöhung).

Bundesrichtlinie (REMO) GZ: BGS/AMF/0722/9969/2011, in Kraft getreten mit 11. 7. 2011

Die Einkommensgrenze für personenbezogene Beihilfen (zuletzt angepasst 2008) wurde bei der Beihilfe Entfernungsbeihilfe auf € 2.300,-- erhöht (ca. 15% Erhöhung).

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

ÜBERSIEDLUNGSBEIHILFE (SEIT 1.1.2008)

Im Jahr 2012 wurden 155 Übersiedlungsbeihilfen gewährt. Die dafür eingesetzten Mittel betragen € 188.870. Die Ausgaben pro Person betragen 2012 € 1.211,--; die Ausgaben für diese Maßnahme haben sich gegenüber 2008 mehr als verzehnfacht. 63% der Personen, denen eine Übersiedlungsbeihilfe gewährt wurde, befanden sich im mittleren Alterssegment (25- bis 45 Jahre), 21% waren Jugendliche bis 25 Jahre und 16% über 45 Jährige. Der Frauenanteil lag 2012 bei 51%. Von allen Personen, die eine Übersiedlungsbeihilfe in Anspruch nahmen, waren 25% AusländerInnen. Nach Regionen betrachtet, wurden die meisten Übersiedlungsbeihilfen in der Steiermark mit 36%, gefolgt von Wien mit 11% und Niederösterreich mit 9% gewährt.

VORSTELLUNGSBEIHILFE

Die Zahl der geförderten Personen erhöhte sich von 2001 bis 2006 kontinuierlich um insgesamt 59%; 2008 war ein leichter Rückgang zu verzeichnen. 2009 stieg der Zugang auf das bisherige Maximum von 10.262 geförderten Personen. 2012 wurden 9.582 Vorstellungsbeihilfen gewährt.

Die für die Vorstellungsbeihilfe eingesetzten Mittel betragen 2012 ca. € 623.000. Die Vorstellungsbeihilfe wird wesentlich stärker von Männern (62%) in Anspruch genommen als von Frauen. Der AusländerInnenanteil beim Zugang in die Vorstellungsbeihilfe betrug nur 14,8%. Mit einer Vorstellungsbeihilfe gefördert wurden 24,3% Langzeitbeschäftigungslose und 21,6% behinderte Menschen.

Mehr als die Hälfte (51%) der geförderten Personen gehören dem mittleren Alterssegment (25 bis 44 Jahre) an. 29,3% der Personen, die eine Vorstellungsbeihilfe er-

hielten, waren 2012 den Älteren (45+) zuzurechnen und nur 20,4% waren Jugendliche (bis 25 Jahre).

Nach Ausbildungsstatus betrachtet ergibt sich folgendes Bild: Erwartungsgemäß bildet die Gruppe der mit maximal Pflichtschule beendeten Ausbildung den größten Anteil mit 50%. Ein Viertel (25%) der geförderten Personen die eine Vorstellungsbeihilfe erhielten, haben eine Lehre absolviert; je ca. 10% haben eine akademische bzw. höhere Ausbildung und ca. 5% haben mittlere Ausbildung abgeschlossen.

Nach Regionen differenziert fielen 41% der Zugänge auf die Steiermark, gefolgt von Niederösterreich mit 22%, Oberösterreich mit 9,2% und dem Burgenland mit ca. 7%.

Tabelle 32: Vorstellungsbeihilfe (VOR) - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	29	39	34	53	56	51	43	34	36	49	42
Zugang ^{b)}	6.943	7.920	8.515	9.293	10.288	9.710	9.553	10.262	9.679	9.017	9.582
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	422	478	553	631	740	721	658	710	682	614	623
Ausgaben pro Person ^{e)}	61	60	65	68	72	74	69	69	70	68	65

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013);

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

ENTFERNUNGSBEIHILFE

Im Jahr 2012 wurden 3.432 Entfernungsbeteiligungen gewährt; die Anzahl erhöhte sich in den letzten Jahren kontinuierlich und stieg von 2001 bis 2010 um 65% an (siehe Tabelle 33) mit einem Rückgang im Jahr 2009 und 2011. 2012 stieg der Zugang wieder leicht an. Die dafür eingesetzten Budgetmittel betragen 2012 rund € 3,1 Mio. Die durchschnittliche Dauer der Förderung sank von 225 Tagen im Jahr 2002 auf 171 Tage im Jahr 2012.

Im Gegensatz zur Vorstellungsbeihilfe wird die Entfernungsbeihilfe stärker von Frauen in Anspruch genommen. 2012 waren 54,7% der geförderten Personen Frauen.

Die Verteilung nach Altersgruppen zeigt über die Zeit eine deutliche Veränderung: Betrug der Anteil der Jüngeren (unter 25 Jahre) 2001 noch 72%, so reduzierte er sich bis 2012 kontinuierlich auf 48%. Trotzdem macht die Gruppe der Jugendlichen den größten Anteil bei der Inanspruchnahme der Entfernungsbeihilfe aus. Der Anteil der Personen im Haupterwerbssalter (25 bis 45 Jahre) erhöhte sich von 22% auf 39%, der der über 45-Jährigen von 7% auf 16%.

49% der 2012 mit einer Entfernungsbeihilfe geförderungen Personen haben maximal einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen; 24% haben eine Lehre absolviert und 14% eine höhere und 8% eine mittlere Schule abgeschlossen. Nur 0,1% haben eine tertiäre Ausbildung genossen.

Tabelle 33: Entfernungsbeihilfe (ENT) - Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	1.111	1.131	1.149	1.254	1.402	1.527	1.620	1.612	1.570	1.572	1.655
Zugang ^{b)}	2.098	2.037	2.164	2.363	2.679	2.881	3.108	2.910	3.232	3.191	3.432
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	225	214	205	200	198	198	190	206	176	178	171
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	1.544	1.625	3.484	3.801	4.636	5.278	3.048	2.902	3.102	3.102	3.138
Ausgaben pro Person ^{e)}	736	798	1.610	1.609	1.730	1.832	981	997	960	972	914

a) Bestand an Förderfällen, die am Stichtag laufen (Quelle: DWH fdg_faelle; Abfragedatum: 5.3.2013);

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH fdg_personen; Abfragedatum 5.3.2013)

c) Summe Tage der abgeschlossenen Förderfälle/Abgang Förderfälle pro Monat (Quelle: DWH fdg_3_dauer, Abfragedatum 5.3.2013)

d) Quellen: DWH fdg_personen_kosten (2004-2012); Abfragedatum 5.3.2013

e) Budgetausgaben/Zugang (eigene Berechnung)

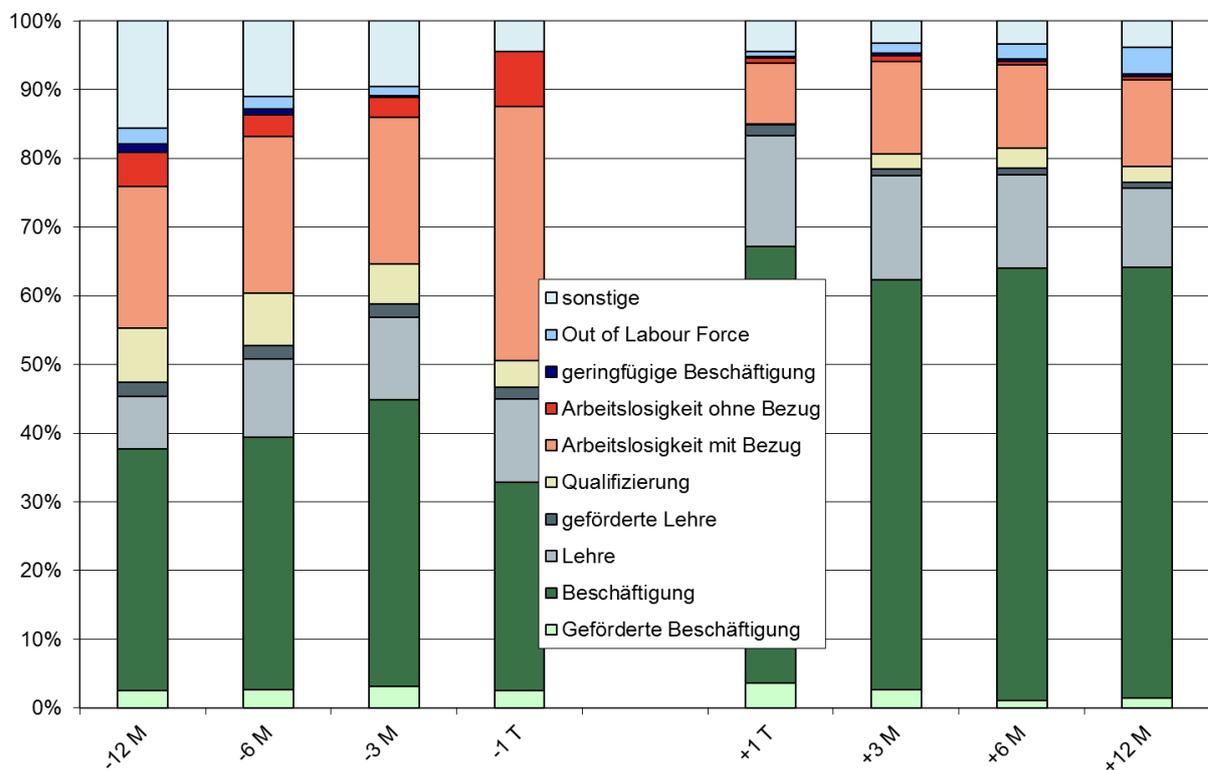
Auch die Entfernungsbeihilfe weist eine hohe Konzentration auf die Steiermark auf, die sich in den letzten Jahren noch verstärkt hat: Der auf dieses Bundesland entfallende Anteil erhöhte sich von 50% im Jahr 2001 auf 70% im Jahr 2012, jener von

Niederösterreich fiel im selben Zeitraum von 22% auf 14%. Alle anderen Bundesländer wiesen niedrigere einstellige Anteile auf.

2B. Bruttowirkungen

Rund die Hälfte der BezieherInnen von Entfernungsbihilfe stand vor Beginn der Förderung nicht in einem Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis. Der Anteil der arbeitsmarktfernen Personen (Out of Labour Force) sank von 18% ein Jahr vor Bezug der ENT auf unter 5% direkt vor Beginn (siehe Abbildung 28). Knapp 50% der Personen waren vor Bezug arbeitslos.

Abbildung 28: Bruttowirkungen von Entfernungsbihilfen 2011 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_imp.mdc

Unmittelbar nach Ende der Beihilfengewährung befinden sich 85% der Geförderten in einem Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis; dieser Anteil sinkt nach einem Jahr auf 77%. 10% der Personen war direkt nach Förderung arbeitslos. Dieser Anteil steigt im Nachbeobachtungszeitraum leicht auf 13%. Die Beschäftigungsquote der

Geförderten steigt insgesamt um rund 30 Prozentpunkte, der Anteil der Arbeitslosen sinkt um rund 12 Prozentpunkte (im Vergleich zu einem Jahr vor Förderbeginn).

Diese Ergebnisse sind vor dem Hintergrund des Charakters der Entfernungsbeihilfe zu sehen: Diese Förderung zielt darauf ab, ein konkretes neues Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen bzw. ein bestehendes aufrecht zu erhalten. Somit muss ein solches bereits vorhanden bzw. in Aussicht sein.

3. EVALUATION

Für Vorstellungs- und Entfernungsbeihilfe liegen keine wissenschaftlichen Evaluierungen vor.

Die neue Übersiedlungsbeihilfe wurde erst mit Beginn des Jahres 2008 eingeführt.

LITERATUR

AMS (1996), Bundesrichtlinie (REMO) GZ: BGS/AMF/1102/9883/1996“, gültig ab 1.7.1996

AMS (2008), Bundesrichtlinie (REMO) „GZ: BGS/AMF/0722/9927/2007“, gültig ab 1.1.2008

AMS (2008), Bundesrichtlinie (ÜSB) "GZ: BGS/AMF/0722/9984/2008", gültig ab 1.1.2008

AMS (2011), Bundesrichtlinie (ÜSB) "GZ: BGS/AMF/0722/9968/2011", gültig ab 11.7.2011

AMS (2011), Bundesrichtlinie (REMO) "GZ: BGS/AMF/0722/9969/2011", gültig ab 11.7.2011

AMS (2012), Bundesrichtlinie (REMO) „GZ: BGS/AMF/0722/9999/2012“, gültig ab 16. 3. 2012

IV. SONDERPROGRAMME UND UND POLITIKEN

IV.I. ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik

Dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kommt im Rahmen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik in mehrfacher Hinsicht besondere Bedeutung zu. Er erhöht das zur Verfügung stehende Fördervolumen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, ermöglicht innovative Programme und forciert nicht zuletzt die Koordinierung der verschiedenen in diesem Politikfeld tätigen AkteurInnen. Der ESF trägt dazu bei, neue arbeitsmarktpolitische Instrumente und Strukturen zu etablieren und zu stabilisieren. Dadurch steuerte er nicht nur dazu bei, die Anpassungsfähigkeit beschäftigter und arbeitsuchender Personen oder der Betriebe zu erhöhen, sondern auch die der Arbeitsmarktpolitik als solche an den strukturellen Wandel. Nach einer Darstellung der Entwicklung des ESF in Österreich seit 1995 wird deshalb im Folgenden auf den spezifischen „Mehrwert“, den die verschiedenen Beiträge des ESF für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich darstellen, eingegangen.

1. ENTWICKLUNG DES ESF IN ÖSTERREICH¹³⁶

1A. Erste Strukturfondsperiode (1995 bis 1999)

Ziel 3 war als das größte bzw. am höchsten dotierte Maßnahmenbündel in der ersten Förderperiode entlang von 6 Schwerpunkten konzipiert. Der erste Schwerpunkt diente der Unterstützung von Arbeitskräften im Rahmen von Arbeitsstiftungen. 4 Schwerpunkte waren zielgruppenspezifisch formuliert und dienten der Integration von Langzeitarbeitslosen und Älteren, Behinderten, Jugendlichen und Frauen in das Beschäftigungssystem. Die meisten Mittel waren für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Älteren vorgesehen (34%), gefolgt von Maßnahmen zur Integration von Behinderten mit 28% und Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit 17% der vorgesehenen Mittel. Am geringsten dotiert war der

¹³⁶ Die Darstellung der Entwicklung des ESF in Österreich basiert auf Texten der Abteilung II/9.

Schwerpunkt zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit rund 6% des Fördervolumens. Zur Unterstützung der Umsetzung von Ziel 3 durch Öffentlichkeitsarbeit, Evaluierungen und der Abwicklung bei den endbegünstigten Stellen waren unter dem Schwerpunkt 6 „Technische Hilfe“ 4% der Mittel vorgesehen. Mit der vergleichsweise hohen Dotierung des Behindertenschwerpunkts zeigte sich bei der Planung ein Fokus auf bisher weniger in den Arbeitsmarkt integrierte Personengruppen.

1B. Zweite Strukturfondsperiode (2000 bis 2006)

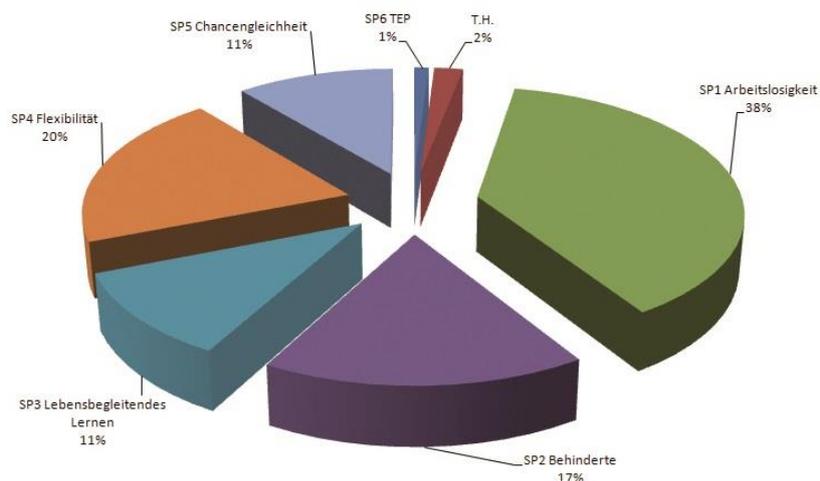
In Österreich wurden im Rahmen der zweiten Strukturfondsperiode 2000 bis 2006 aus dem ESF in mehreren Programmen Fördermittel in Höhe von € 761,1 Mio. eingesetzt, die durch nationale Kofinanzierungsmittel auf insgesamt € 1,67 Mrd. ergänzt wurden.

Das horizontale Programm Ziel-3-Österreich war mit rund € 572 Mio. aus Mitteln des ESF am höchsten dotiert. Durch nationale Kofinanzierung wurde das monetäre Gesamtvolumen auf insgesamt € 1,3 Mrd. erweitert. Das Programm selbst sah u. a. Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie Langzeitarbeitslosigkeit, bildungspolitische Maßnahmen im schulischen und Erwachsenenbildungsberich (z.B. IKT-Qualifikationen, Fremdsprachen) sowie Maßnahmen zur Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie, betriebliche Qualifizierung von Beschäftigten (z.B. Qualifizierungsberatung und -maßnahmen, Aufbau von Job-Rotationsprojekten und Qualifizierungsverbänden) und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere durch Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt, vor.

Eine weitere Zielsetzung des österreichischen Ziel-3-Programmes war es, in allen Bundesländern bundeslandweite und/oder auf lokaler Ebene arbeitende Territoriale Beschäftigungspakte (TEP) aufzubauen und umzusetzen. Ende 2001 waren in allen Bundesländern TEP formal eingerichtet. Seither wird an deren Umsetzung, Weiterentwicklung und Ausbau sowie am Aufbau von paktähnlichen Strukturen auf lokaler Ebene und an lokalen Zusammenarbeitsstrukturen gearbeitet. Im Rahmen der TEP

wurden bundeslandweite und/oder auf lokaler Ebene arbeitende Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen¹³⁷ sowie Studien, Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen aus ESF- und Bundesmitteln gefördert. Innovative Projekte bieten den TEP die Möglichkeit, neue Instrumente für zukunftsrelevante Themen zu erproben. Verschiedene transnationale Kooperationen mit den Nachbarländern Österreichs zielen hierauf ab.

Abbildung 29: Geplante Gesamtkosten Ziel 3 Österreich, prozentuelle Verteilung nach Programmschwerpunkten



Quelle: WIFO/IHS/L&R (2005a)

Für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen standen im Rahmen des Ziel-1-Burgenland Programms für den Zeitraum 2000 bis 2006 aus dem ESF rund € 57,4 Mio. zur Verfügung, die durch die nationale Kofinanzierung auf rund € 85 Mio. ergänzt wurden. Bis Ende des Jahres 2006 wurden insgesamt rund 79 % der ESF-Mittel umgesetzt. Im Rahmen von Ziel-2-Kärnten, Ziel-2-Steiermark und Ziel-2-Wien standen in der 2. Strukturfondsperiode rund € 28 Mio. an ESF Mitteln (€ 72 Mio. durch Ergänzung nationaler Kofinanzierung) zur Verfügung. In dieser Strukturfondsperiode konnten insgesamt rund 75 % der ESF-Mittel umgesetzt werden.

¹³⁷ insbesondere Personal- und Bürokosten für die KoordinatorInnen und weitere Vernetzungsmaßnahmen wie z.B. Plattformen, Veranstaltungen

Zur Unterstützung und Verbreitung der horizontalen Strategie des Gender Mainstreamings (GeM) wurde vom BMWA eine Koordinationsstelle für GeM im ESF eingerichtet.

Der ESF stellte in Österreich für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL 103,8 Mio. EURO bereit. Dazu kam eine österreichische Kofinanzierung in derselben Höhe. Das Programm sollte die Situation der am stärksten benachteiligten Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt durch die Förderung neuer Wege zur Bekämpfung von Diskriminierungen ändern, insbesondere durch die Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Situation in den Betrieben. Darüber hinaus sollten alle Maßnahmen dazu beitragen, die Problematik von Diskriminierungen aufzuzeigen, sowie Maßnahmen zu deren Beseitigung und zur allgemeinen Sensibilisierung der Bevölkerung zu entwickeln. Im Rahmen von EQUAL Österreich wurden 110 Entwicklungspartnerschaften gefördert, davon 58 in der ersten Antragsrunde und 52 in der zweiten Antragsrunde. An jeder Partnerschaft beteiligten sich eine Reihe unterschiedlichster, themenrelevanter Akteure des öffentlichen Bereiches (Fachministerien, Gebietskörperschaften), der Sozialpartner, Nicht-Regierungs-Organisationen und Unternehmen. Durch diese Vielfalt sollte auch sichergestellt werden, dass im Rahmen der Verbreitung, Vernetzung und Sicherung der Nachhaltigkeit Lösungen gefunden werden, die über die Förderung von EQUAL hinaus Bestand haben.

1C. Dritte Strukturfondsperiode (2007 bis 2013)

Die Umsetzung des ESF beschränkt sich in der 3. Strukturfondsperiode 2007 bis 2013 auf das Ziel „Phasing-Out“ für das Burgenland und auf das „Operationelle Programm Beschäftigung Österreich 2007-2013“ flächendeckend für alle anderen Bundesländer.

Für die neue Strukturfondsperiode 2007 bis 2013 stehen aus Mitteln des ESF für das Ziel „Phasing-Out Burgenland“ aktuell € 52 Mio. zur Umsetzung von Maßnahmen für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2015 zur Verfügung, die durch nationale Kofinanzierung auf aktuell ca. € 72 Mio. ergänzt werden. Das „Operationelle Programm Beschäftigung“ im Rahmen des europaweiten Ziels „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und

Beschäftigung“, welches dem Ziel-3-Programm der vorangegangenen Strukturfondsperiode 2000 bis 2006 nachfolgt, ist mit einer Höhe von € 472,3 Mio. an ESF-Mitteln dotiert. Inklusive nationaler Mittel werden dem Programm € 1,1 Mrd. zur Umsetzung von Maßnahmen für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2015 zur Verfügung stehen.

Wie in den vorangegangenen ESF-Programmen in Österreich liegt ein gemeinsames Element aller Aktivitäten im „Operationellen Programm Beschäftigung“ in der Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit der in Österreich lebenden Bevölkerung. Das „Operationelle Programm Beschäftigung“ beinhaltet fünf Schwerpunkte, und zwar:

SCHWERPUNKT 1: ANPASSUNGSFÄHIGKEIT DER ARBEITNEHMERINNEN UND DER UNTERNEHMEN

Ziel dieses Schwerpunktes ist, die Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen zur besseren Bewältigung des wirtschaftlichen Wandels zu steigern. Die Ausbildung und das lebensbegleitende Lernen sind Schlüsselfaktoren in der Anpassung an die technologischen und organisatorischen Entwicklungen in der Produktion, bei der Erbringung von Dienstleistungen und der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. In diesem Kontext ist ausdrücklich auch die betriebliche Ebene gefragt, wo es zu einem Umdenken bei der Rekrutierung und dem Einsatz von älteren Arbeitskräften kommen muss (Konzept active/productive ageing). Besonderes Augenmerk wird auf die Förderung von älteren sowie von niedrig qualifiziert Beschäftigten und WiedereinsteigerInnen gelegt.

Da bei der Evaluierung des Ziel-3-Österreich 2000 bis 2006 positiv bewertet wurde, dass im Rahmen des Schwerpunktes „Anpassungsfähigkeit“ versucht wurde, sowohl die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten als auch die Qualifizierungsplanung von Unternehmen zu verbessern, wird nun dieser Ansatz im Schwerpunkt 1, basierend auf den Erfahrungen und Evaluierungsergebnissen, weiterentwickelt. Weiters wurde die relative budgetäre Dotierung des Schwerpunktes "Anpassungsfähigkeit" im vorliegenden „Operationellen Programm Beschäftigung“ gegenüber den Vorperioden deutlich ausgeweitet, um trotz der Reduktion der zur Verfügung stehenden ESF-Mittel diese Maßnahmen in Österreich fortführen zu können.

SCHWERPUNKT 2: BEKÄMPFUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT

Dieser Schwerpunkt widmet sich der dauerhaften Integration von Älteren, Frauen, niedrig Qualifizierten und arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen sowie von WiedereinsteigerInnen in den Regelarbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund der Hauptzielsetzung des „active ageing“ liegt die Konzentration von Qualifizierungsmaßnahmen v. a. auf älteren Personen. Aufgrund der positiven Erfahrungen im Zusammenhang mit den spezifischen Maßnahmen zugunsten von arbeitslosen Frauen (ohne Altersdifferenzierung) in der vorangegangenen Förderperiode werden diesbezügliche Aktivitäten auch weiterhin durchgeführt, um Frauen in neuen zukunftssträchtigen Berufen und Berufen mit geringem Frauenanteil Beschäftigung zu ermöglichen. Die Förderung von Beschäftigung für Langzeitarbeitslose wird entlang der gesamtstrategischen Ausrichtung des Schwerpunktes auf solche sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte ausgerichtet, die entweder ausschließlich auf die Integration Älterer ausgerichtet sind und/oder die sich mit spezifischen Aktivitäten und Maßnahmen im Zusammenhang mit altersgerechtem Arbeiten beschäftigen.

SCHWERPUNKT 3A: BERUFLICHE INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Oberste Zielsetzung dieses Schwerpunktes ist es, Arbeitsplätze zu erlangen und zu sichern sowie Chancengleichheit für Jugendliche, Ältere und Personen mit schweren Funktionsbeeinträchtigungen herzustellen. Das Maßnahmenspektrum reicht von Maßnahmen für die berufliche Erstintegration bei Jugendlichen über die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Sicherung der Arbeitsplätze für ältere Behinderte, persönliche Arbeitsassistenzen am Arbeitsplatz sowie berufliche Assistenzen für Personen mit schwersten körperlichen Beeinträchtigungen bis hin zu Weiterbildungsangeboten und spezielle Fördermaßnahmen für Menschen mit Sinnesbehinderungen, um ihre besonderen Fähigkeiten, wie ausgeprägte visuelle Wahrnehmungsfähigkeit, Geschicklichkeit und Beherrschung der Gebärdensprache, etc. beruflich nutzen zu können.

SCHWERPUNKT 3B: INTEGRATION ARBEITSMARKTFERNER PERSONEN

Zielsetzung der Maßnahmen in diesem Schwerpunkt ist, die Integration arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung und Erprobung neuer Maßnahmen sowie das Zusammenwirken der beteiligten Institutionen zu verbessern.

In diesem Schwerpunkt können für benachteiligte Personen im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit neue integrative Förder-, Beratungs- und Betreuungskonzepte sowie Betreuungsstrukturen erprobt und umgesetzt werden. Auch Formen, bei denen die Existenzsicherung durch eine Ergänzung des Erwerbseinkommens aus einer Sozialleistung (z.B. bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit) gegeben ist, können erprobt werden.

SCHWERPUNKT 4: LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

Die Umsetzung dieses Schwerpunktes gliedert sich in die Bereiche Schule, Erwachsenenbildung und Wissenschaft. Die Maßnahmen sind angesichts der verschiedenen Themenstellungen der drei Bereiche sehr verschiedenartig. Gemeinsames Ziel ist jedoch, den Zugang zu Bildungsmaßnahmen für Benachteiligte zu schaffen und Kompetenzen zur kontinuierlichen Höherqualifizierung zu vermitteln. In der neuen Strukturfondsperiode wird die Gewichtung stärker in Richtung Erwachsenenbildung verschoben.

SCHWERPUNKT 5: TERRITORIALE BESCHÄFTIGUNGSPAKTE (TEPS)

Strategisches Ziel dieses Schwerpunktes ist die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Ziele durch die verbesserte Koordination der Akteure auf regionaler und/oder lokaler Ebene. Aus Mitteln des ESF sollen in diesem Schwerpunkt ausschließlich die Förderung der für die Umsetzung von TEPs erforderlichen Strukturen einschließlich des Monitorings und der Evaluierung sowie der Öffentlichkeitsarbeit erfolgen. Die Förderung der Maßnahmen selbst erfolgt im Rahmen der anderen Schwerpunkte sowie aus nationalen Mitteln.

Der Ansatz des Gender Mainstreaming für das gesamte Programm wird um budgetäre Kriterien im Sinne des Gender Budgeting ausgeweitet bzw. weiterentwickelt.

1D. Vierte Strukturfondsperiode (2014 bis 2020)

Der Europäische Sozialfonds wird auch in den Jahren 2014-2020 wieder einen Beitrag zur österreichischen Arbeitsmarktpolitik leisten. Die Vorbereitungsaktivitäten zur Implementierung der neuen Strukturfondsperiode befassen sich intensiv mit den in-

haltlichen und den rechtlichen Vorgaben der Europäischen Kommission sowie mit der konkreten Programmgestaltung. Mitte des Jahres 2013 zeichnet sich eine Fokussierung und Konzentrierung der zukünftig zur Verfügung stehenden ESF-Mittel auf am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte bzw. von Ausgrenzung bedrohte Personengruppen ab. Ebenso soll eine klare Steuerung und Ergebnisorientierung der eingesetzten ESF-Mittel gewährleistet und der ESF nicht einfach als zusätzliche Finanzierungsquelle in Anspruch genommen werden. Diese Vorgehensweise wird auch von der Europäischen Kommission unterstützt, die eine bessere Sichtbarkeit und einen deutlichen Mehrwert des ESF in Österreich vorgibt.

2. EUROPÄISCHER GLOBALISIERUNGSFONDS (EGF)

Der EGF wurde im Jahr 2007 zur Unterstützung von Menschen, die im Zuge von Massenkündigungen arbeitslos werden, ins Leben gerufen. Er fördert Arbeitssuchende durch entsprechende Aus- und Weiterbildungen und ermöglicht konkrete Unterstützung bei der Arbeitssuche. Die Laufzeit des EGF ist momentan bis zum 31. Dezember 2013 begrenzt. Wie der EGF in Zukunft weitergeführt werden soll wird noch auf europäischer Ebene verhandelt. Ein abschließendes Ergebnis dieser Verhandlungen lag Mitte des Jahres 2013 noch nicht vor. Im Jahr 2009 erfolgte unter dem Eindruck der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise eine Erweiterung der Förderungsmöglichkeiten im Rahmen des EGF. Diese Erweiterung war bis 31.12.2011 befristet und hat die bis dahin bescheidene Nachfrage nach Mitteln aus dem Fonds sprunghaft gesteigert. In den Jahren 2009 bis 2011 hat sich die Anzahl der eingebrachten Anträge im Vergleich zu den Vorjahren mehr als verdreifacht. Im Jahr 2012 sank die Anzahl der eingebrachten Anträge auf Grund des Wegfalls der erweiterten Fördermöglichkeiten wieder auf das Niveau der Jahre 2007 und 2008.

Österreich hat in den letzten Jahren sechs Anträge auf Unterstützung durch den EGF bei der Europäischen Kommission eingebracht. Maximal könnten durch diese Anträge rund € 28 Mio. nach Österreich fließen. Die tatsächliche Höhe der durch die Anträge lukrierten Mittel hängt allerdings davon ab, ob alle vorgesehenen TeilnehmerInnen auch tatsächlich an den geförderten Maßnahmen teilnehmen.

3. DER „MEHRWERT“ DES ESF

Die Rolle, die der ESF für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich spielt, kann hinsichtlich finanzieller, prozeduraler bzw. organisatorischer und inhaltlicher Beiträge unterschieden werden.

3A. Finanzieller Beitrag des ESF

Der finanzielle Beitrag des ESF zur aktiven Arbeitsmarktpolitik reduzierte sich absolut und anteilmäßig von der ersten zur zweiten Periode. Während für das AMS etwa von 1995 bis 1999 durchschnittlich rund 100 Mio. € pro Jahr an ESF-Budget zur Verfügung standen, waren es von 2000 bis 2006 nur mehr durchschnittlich 56 Mio. € pro Jahr (Dungl und Natter 2007). Diese Reduktion schlägt sich vor dem Hintergrund einer allgemeinen starken Ausweitung der aktiven Mittel im selben Zeitraum natürlich auch auf die Anteile der ESF-Mittel an den Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik nieder:

„In den Jahren 1996 bis 1998 wurden bis zu 50% des gesamten AMS-Budgets (esf und gebundene nationale Kofinanzierung) für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen durch den esf und dessen Programme determiniert [...] 2006 werden es ca. 15% des ‚aktiven‘ Budgets des AMS sein, die durch den esf direkt beeinflusst werden.“ (Dungl und Natter 2007: 42)

Mit dieser Entwicklung korrespondiert eine stärkere Konzentration auf bestimmte Zielgruppen und Aktivitäten des AMS. Diese Tendenz wird in der aktuellen Periode noch dadurch verstärkt, dass rund ein Drittel weniger ESF-Mittel zur Verfügung stehen werden als in der vorangegangenen Periode.

Förschner (2007) weist allerdings darauf hin, dass sich der finanzielle Beitrag des ESF nicht allein auf die absolute oder relative Höhe der finanziellen Mittel beschränkt, sondern dass der ESF nicht zuletzt durch die längerfristige Ausrichtung wesentlich zu Budgetstabilität und Planungssicherheit beigetragen hat. Vor allem im Hinblick auf innovative Maßnahmen, deren Erfolg schwer abzusehen ist und wo vor

allem kurzfristig auch einige Fehlschläge zu verzeichnen sind, ist die für einen längeren Zeitraum verbindliche Zusage von Mitteln eine wichtige Voraussetzung. Das gilt beispielsweise auch für die territorialen Beschäftigungspakte, da hier der erfolgreiche Aufbau und die Stabilisierung neuer Strukturen der Kooperation nur mittel- bis langfristig zu bewerkstelligen ist.

3B. Beitrag des ESF zu Standards und Qualitätskontrolle

Der ESF spielte sicher auch eine große Rolle dabei, Standards der Projektplanung und –abwicklung (z.B. Budgetierung, Finanzkontrolle) zu etablieren und zu verbessern sowie die Datenqualität für die Bereiche Monitoring und Evaluierung weiter zu entwickeln.

3C. Struktureller bzw. organisatorischer Beitrag des ESF

An der Administration des ESF sind in Österreich relativ wenige Institutionen beteiligt: Das AMS, das BMASK, das BMUKK sowie im Rahmen regionalpolitischer Programme bzw. Programmteile, die in den Ländern vorhandenen Strukturen. Im internationalen Vergleich ist dieses institutionelle Ensemble vergleichsweise „schlank“, da es auf schon vorhandenen Strukturen aufbaut. In den meisten Bereichen existieren keine eigenen ESF-Förderinstrumente, es erfolgt vor allem eine Kofinanzierung nationaler Maßnahmen aus ESF-Mitteln. AntragstellerInnen müssen keine gesonderten ESF-Anträge stellen und keine gesonderten ESF-Abrechnungen durchführen, für nationale und ESF-Fördermittel gibt es nur eine Ansprechstelle (Förschner 2007).

Hinsichtlich institutioneller Innovationen sind neben der institutionellen Verankerung von Gender Mainstreaming vor allem die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften und die Territorialen Beschäftigungspakte (TEPs) zu nennen. EQUAL hat nicht nur auf inhaltlicher Ebene Akzente gesetzt und Innovationen angestoßen, sondern durch die Konstruktion der verschiedenen Partnerschaften auch die Organisationlandschaft im arbeitsmarktpolitischen Bereich verändert. Durch die im europäischen Vergleich sehr anspruchsvolle Vorgabe, dass Entwicklungspartnerschaften in Österreich aus mindestens 6 auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelten Organisationen bestehen müssen konnte, so Freudenthaler (2007), eine „neue Kultur der Zusammenarbeit“

etabliert werden. Der Mehrwert der TEPs besteht, so Brandstetter (2007), vor allem in einer verbesserten Anpassung von Standardmaßnahmen an lokale Bedürfnisse und Möglichkeiten sowie in einer Verbesserung der Wirksamkeit von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik durch die laufende Abstimmung mit anderen Politikbereichen; finanzielle Ressourcen würden dadurch besser eingesetzt, Doppelgleisigkeiten und das Konterkarieren von Maßnahmen durch Maßnahmen in anderen Bereichen weitestgehend vermieden.

3D. Inhaltliche Neuerungen durch den ESF

In inhaltlicher Hinsicht sind neben der Verankerung des Gender Maintreaming und den innovativen Projekten im Rahmen der EQUAL-Programme sicher vor allem die Maßnahmen, die dem Bereich „Anpassungsfähigkeit“ zuzurechnen sind, zu nennen. Die „betriebsnahen“ Instrumente zur Unterstützung des Anpassungsbedarfs von Arbeitskräften und Unternehmen an den strukturellen Wandel korrespondieren mit dem Aufbau und der Stärkung des Service für Unternehmen (SfU) innerhalb des AMS. Die Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) sowie die Qualifizierungsverbünde spielen eine wichtige Rolle bei der schwierigen Aufgabe, die hinsichtlich Qualifizierungsneigung und –beteiligung unterrepräsentierten Beschäftigten (v.a. in Klein- und Kleinstbetrieben, Ältere und niedrig Qualifizierte) an die Beschäftigtengruppen heranzuführen, die schon besser ausgebildet sind und auch eher an Weiterbildung interessiert sind. Die Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB), die seit Anfang 2006 in allen 9 Bundesländern primär Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, die mit Auslastungsschwankungen und/oder einer Umstrukturierung konfrontiert sind, zur Verfügung steht, wäre als wichtiges jüngeres Instrument der „präventiven Arbeitsmarktpolitik“, die im ESF immer eine wichtige Rolle gespielt hat, zu nennen. Die FBB kann dazu beitragen, dass mittels veränderter Arbeitsorganisation oder neuer Arbeitszeitmodelle eine Verlagerung von unerwünschteren Formen numerischer Flexibilität hin zu qualitativeren Formen einer funktionalen Flexibilität stattfindet und Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit verhindert wird.

4. EVALUIERUNG

Da Evaluierungen von Maßnahmen, die teilweise mit ESF-Mitteln finanziert werden, schon in den jeweiligen Kapiteln dargestellt wurden (vgl. etwa die Kapitel zur Eingliederungsbeihilfe, zur Lehrstellenförderung oder zu Qualifizierungsmaßnahmen), wird an dieser Stelle lediglich auf die umfangreichen Evaluierungen vor allem zum Ziel 3, die vom WIFO in Zusammenarbeit mit dem Bereich Employment-Qualification-Innovation am IHS (equi) sowie L & R Sozialforschung durchgeführt wurden, verwiesen (vgl. die unten angeführte Literatur).

LITERATUR

- Armstroff, T., Gebur, T., Lechner, H., Saurug, M., Seiler, E., Stoppacher, P., (2001), Ex-Post-Bericht zur Ziel 4-Evaluierung für Österreich Untersuchungszeitraum 1995-1999
- Biffi, G., Faustmann, A., Rössl, L., Skivanek, I., (2012), STEPS_2-begleitende Evaluierung, Schnittstelle Arbeitsmarkt, Individuelle und strukturelle Hürden bei der Erwerbsintegration von (arbeitsmarktfernen) Personen, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund in der Steiermark; Evaluierung der Donau UNI-Krems von acht Modellprojekten, die im Rahmen des ESF Schwerpunkt 3b gefördert wurden (Förderperiode 2010-2011)
- Brandstetter, R. (2007), Territoriale Beschäftigungspakte – Regionale Innovation gefördert vom Europäischen Sozialfonds, in: BMWA (Hg.), Der Europäische Sozialfonds. Innovativer Impulsgeber für den österreichischen Arbeitsmarkt
- Dungl, S., Natter, Ehrenfried (2007), AMS nutzt Innovationspotential des esf, in: BMWA (Hg.), Der Europäische Sozialfonds. Innovativer Impulsgeber für den österreichischen Arbeitsmarkt
- Förschner, M. (2007), Die Gesichter des esf – oder: Was Sie schon immer über den esf wissen wollten, in: BMWA (Hg.), Der Europäische Sozialfonds. Innovativer Impulsgeber für den österreichischen Arbeitsmarkt
- Freudenthaler, E. (2007), Neue Wege der Integration, ein experimentelles Arbeitsmarktprogramm – sechs Jahre EQUAL in Österreich, in: BMWA (Hg.), Der Eu-

- ropäische Sozialfonds. Innovativer Impulsgeber für den österreichischen Arbeitsmarkt
- Lutz, H. (2001a), Monitoring Evaluierung Europäischer Sozialfonds Ziel 3 Österreich, Zusammenfassende Bewertung, Band 9 der Ex-Post Evaluierung (vorläufiger Endbericht)
- Lutz, H. (2001b), Monitoring Evaluierung Europäischer Sozialfonds Ziel 3 Österreich, Maßnahmenübergreifende Analyse, Band 6 der Ex-Post Evaluierung (vorläufiger Endbericht)
- Lutz, H.(2001c), Monitoring Evaluierung Europäischer Sozialfonds Ziel 3 Österreich, Maßnahmenspezifische Analyse: Fokus „Beschäftigung“, Band 2 der Ex-Post Evaluierung (vorläufiger Endbericht)
- Lutz, H. (2001d), Monitoring Evaluierung Europäischer Sozialfonds Ziel 3 Österreich, Maßnahmenspezifische Analyse: Fokus „Qualifizierung“, Band 4 der Ex-Post Evaluierung vorläufiger Endbericht
- Lutz, H. (2001e), Monitoring Evaluierung Europäischer Sozialfonds Ziel 3 Österreich, Planung und Umsetzung von Ziel 3 unter Berücksichtigung der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen sowie des Einflusses von Ziel 3 auf die Förderstrukturen, Band 7 der Ex-Post Evaluierung
- Paierl, S., Stoppacher, P. (2009), Evaluierung des steirischen Programms Integration arbeitsmarktferner Personen – ESF Schwerpunkt 3b 2008
- Sheikh, S., Dorr, A., Heckl, E., Paul, V., Egger, A. (2005), Begleitende Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000-2006, Halbzeitbewertung II
- WIFO/IHS/L&R (2003), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Schwerpunkt 6: Territoriale Beschäftigungspakte
- WIFO/IHS/L&R (2005a), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Aktualisierung der Halbzeitbewertung, Programmbezogene Zusammenschau
- WIFO/IHS/L&R (2005b), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich, Aktualisierung der Halbzeitbewertung, Schwerpunktanalysen

IV.II. Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld und „Bildungskarenz Plus“

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMSCHRITTE

1A. aktuelle Maßnahmenbeschreibung

WEITERBILDUNGSGELD

Das Weiterbildungsgeld ist eine aktivierende Leistung und kann von DienstnehmerInnen beantragt und vom AMS zuerkannt werden, wenn diese bei ihren DienstgeberInnen eine Bildungskarenz nach § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) oder eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge nach § 12 AVRAG oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Bestimmungen vereinbart haben.

Grundvoraussetzung für eine Bildungskarenz ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (Reform 2013) bei einem/einer DienstgeberIn (befristete Reform 2009 – Arbeitsmarktpaket II). Eine Bildungskarenz kann innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt vier Jahren im Gesamtausmaß von maximal einem Jahr abgeschlossen werden (Reform 2008). Eine Stückelung der Bildungskarenz ist möglich; jeder Teil muss mindestens 3 Monate dauern.

Eine weitere Grundvoraussetzung für den Anspruch ist, dass die notwendigen Anwartschaftszeiten vorliegen und dass die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme nachweislich mindestens 20 Wochenstunden oder einer vergleichbaren zeitlichen Belastung (wie während eines Studiums) ausmacht. Bei Betreuungsverpflichtungen für ein Kind, welches das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wenn keine längeren Betreuungsmöglichkeiten bestehen, müssen zumindest 16 Wochenstunden für die Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch genommen werden. Im Falle einer Aufnahmeprüfung oder eines Eignungstests kann auch während der erforderlichen Lern- oder Übungszeit Weiterbildungsgeld gewährt werden.

Eine praktische Ausbildung im Rahmen einer Bildungskarenz darf nicht beim/bei der karencierenden ArbeitgeberIn stattfinden. Ausnahme: Wenn diese nicht in einem anderen Betrieb erfolgen kann.

Eine Bildungskarenz ist auch für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben möglich. In diesem Fall muss der/die DienstnehmerIn in den letzten vier Jahren ein Jahr bei dem/der gleichen DienstgeberIn beschäftigt gewesen sein. Direkt vor Antritt der Bildungskarenz muss eine dreimonatige durchgehende Beschäftigung an diesem Saisonarbeitsplatz nachgewiesen werden (Beschäftigung muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen – Reform 2013).

Die Bildungskarenz (auch für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben) kann innerhalb von vier Jahren zwei bis maximal zwölf Monate betragen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann nach Ablauf der Rahmenfrist von vier Jahren (ab Antritt des ersten Teils der letzten Bildungskarenz) beantragt werden.

Voraussetzung für die Zuerkennung eines Weiterbildungsgeldes bei Freistellung gegen Entfall der Bezüge ist – neben der Erfüllung der Anwartschaft – dass der/die DienstgeberIn nachweislich eine Ersatzkraft einstellt. Diese Ersatzkraft muss vor ihrer Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden.

Eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge muss für mindestens sechs Monate oder längstens ein Jahr vereinbart werden.

Das Weiterbildungsgeld wird maximal ein Jahr innerhalb von vier Jahren altersunabhängig für alle ArbeitnehmerInnen in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt (Minimum ist der Tagsatz des Kinderbetreuungsgeldes € 14,53). Bei Stückelung kann das Weiterbildungsgeld innerhalb einer Rahmenfrist von drei Jahren fortbezogen werden. Der ursprünglich bis 31. Dezember 2011 befristete erleichterte Zugang zur Bildungskarenz wurde nunmehr ins Dauerrecht übernommen (*siehe Reform 2011*).

Bei einem universitären Studium muss nach einem Semester ein Leistungsnachweis (Erfolgssnachweis) im Ausmaß von 8 ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Er-

folgsnachweis (z.B. Bestätigung über zu erwartenden positiven Abschluss einer Diplomarbeit) erbracht werden.

Ab 1. Juli 2013 (Einführung der Bildungsteilzeit) gibt es nun eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf die Höchstdauer von einem Jahr innerhalb von vier Jahren. Zwei Monate Bildungsteilzeitgeld entsprechen dabei einem Monat Weiterbildungsgeld.

Die gesetzlichen Grundlagen für das Weiterbildungsgeld bilden der § 26 Abs. 1 AIVG sowie § 11 und 12 AVRAG.

BILDUNGSTEILZEIT/BILDUNGSTEILZEITGELD

Die Bildungsteilzeit bzw. das Bildungsteilzeitgeld wurde mit dem SRÄG 2013 am 21. März 2013 im Parlament beschlossen und tritt mit 1. Juli 2013 in Kraft.

Durch die Bildungsteilzeit soll die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen zur Weiterbildung erhöht und die mit der Weiterbildung verbundenen Lohneinbußen ausgeglichen werden. Die Weiterbildung während einer aufrechten versicherungspflichtigen Beschäftigung muss im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden erfolgen. Die Arbeitszeit muss mindestens um ein Viertel und höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden.

Es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn geben, die neben Beginn und Dauer auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit beinhaltet. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des/der ArbeitnehmerIn den Verhandlungen zuzuziehen. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen (kann bis zu zwei Jahre vereinbart werden), sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren, die mit dem Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, vereinbart werden.

ArbeitnehmerInnen erhalten während der Bildungsteilzeit einen teilweisen Lohnersatz in Form eines Bildungsteilzeitgeldes. Für das Bildungsteilzeitgeld gilt als Anreiz zur Weiterbildung gering qualifizierter Personen mit niedrigem Einkommen ein fixer Leistungssatz pro entfallender Wochenarbeitsstunde in der Höhe von € 0,76 täglich (maximal € 15,20 täglich, € 546 monatlich bei 30 Kalendertagen).

Es muss eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen zum Zeitpunkt des letzten vor der Antragstellung liegenden Monatsersten, die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen, mit denen eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, deren Laufzeit zum Zeitpunkt des Beginns der dem Antrag auf Bildungsteilzeitgeld zu Grunde liegenden Bildungsteilzeitvereinbarung bereits begonnen hat oder beginnen wird, vorliegen. Befinden sich in Betrieben mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen mehr als 4 ArbeitnehmerInnen, in Betrieben über 50 ArbeitnehmerInnen mehr als 8 v.H. der Belegschaft in Bildungsteilzeit, besteht der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld nur mit Zustimmung des Regionalbeirats.

Bei einer Bildungsteilzeit muss ein Erfolgsnachweis nach einem Semester bei universitären Studien (4 ECTS-Punkte) erbracht werden.

Ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit ist möglich, wenn der höchstzulässige Rahmen nicht ausgeschöpft ist. Gleiches gilt auch für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz. Für den Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit gilt ein Umrechnungsschlüssel im Verhältnis 1:2.

Die Auswirkungen und die Inanspruchnahme der Einführung des Bildungsteilzeitgeldes sollen nach einem Jahr evaluiert werden.

BILDUNGSKARENZ PLUS (SEIT FRÜHJAHR 2009)

Das Modell „Bildungskarenz plus“ wurde im Zuge der Anpassung und Ausweitung arbeitsmarktpolitischer Instrumente in Reaktion auf die Wirtschaftskrise und den sich verschlechternden Arbeitsmarkt initiiert. Dabei handelt es sich um eine zeitlich be-

grenzte Spezialförderung auf regionaler Ebene. Das Modell „Bildungskarenz plus“ wurde auf mehrere Bundesländer ausgeweitet (u. a. Oberösterreich, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg, Burgenland, Steiermark). Zusätzlich zum Weiterbildungsgeld, das die ArbeitnehmerInnen über das Arbeitsmarktservice erhalten, können den Unternehmen als Förderwerber in der Regel 50% der Ausbildungskosten¹³⁸ über Mittel der Landesregierungen rückerstattet werden (es besteht allerdings kein Rechtsanspruch).

Die ArbeitnehmerInnen können bis zur Geringfügigkeitsgrenze (auch im selben Unternehmen) dazuverdienen; es kann auch zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ein Stipendium in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze vereinbart werden, um den Einkommensverlust für die ArbeitnehmerInnen zu verringern. Die Weiterbildung kann auch im Unternehmen selbst stattfinden, falls eine zertifizierte Bildungseinrichtung mit der Durchführung betraut ist.

Für ArbeitgeberInnen ist die „Bildungskarenz plus“ attraktiver als die normale Bildungskarenz, weil sie Einfluss auf die konkrete Weiterbildungsaktivität haben bzw. für von finanzierte Weiterbildung 50% der Kosten rückerstattet bekommen.

1B. Reformschritte

1998 – EINFÜHRUNG DES WEITERBILDUNGSGELDES:

Mit BGBl. I Nr. 139/1997, in Kraft getreten mit 1. 1. 1998 wurde das Weiterbildungsgeld im § 26 Abs. 1 AIVG gesetzlich verankert:

- » bei Bildungskarenz (§ 26 Abs. 1 Z 1 AIVG): Vereinbart einE ArbeitnehmerIn mit einem/-r ArbeitgeberIn, nachdem das Dienstverhältnis drei Jahre ununterbrochen bestanden hat, eine Bildungskarenz nach § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) für mindestens sechs Monate bis zu einem Jahr, und nimmt er/sie an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, so besteht gegenüber

¹³⁸ Der Richtwert von 50% der förderbaren Ausbildungskosten als Plafond findet sich in den meisten Richtlinien (Steiermark: 25%), die Höhe des Maximalbetrags, die einem Arbeitgeber pro Arbeitnehmer gewährt wird bzw. die maximale Anzahl der Personen, für deren Weiterbildungskosten im Förderzeitraum eine Förderung beantragt werden kann, variiert allerdings (z.B. OÖ, Tirol: maximal die Hälfte der MitarbeiterInnen bzw. 30 Personen, maximal € 3.000 pro Person, Steiermark: maximal 100 Arbeitnehmer/Unternehmen, 25% bzw. maximal € 1.250 pro Person).

dem Arbeitsmarktservice ein Rechtsanspruch auf ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Karenzgeldes (1998: rund 5.500 S netto monatlich) mit Kranken und Unfallversicherung.

- » bei Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (§ 26 Abs. 1 Z 2 AIVG): Vereinbart ein ArbeitnehmerIn mit einem/-r ArbeitgeberIn, nachdem das Dienstverhältnis drei Jahre ununterbrochen bestanden hat, eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 12 AVRAG für mindestens sechs Monate bis zu einem Jahr, und wird für ihn/sie als Ersatzarbeitskraft ein Bezieher von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe eingestellt, so gebührt ein Weiterbildungsgeld mit Krankenversicherung.

2000 – REFORM:

Im Jahr 2000 wurden mit BGBl. I Nr. 179/1999, in Kraft getreten mit 1. 1. 2000 wurden im § 26 Abs. 5 bis 8 AIVG Änderungen bezüglich Verbesserung der Bedingungen beim Weiterbildungsgeld vorgenommen und mit BGBl. I. Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1. 10. 2000 wurde im § 26a ein Höheres Weiterbildungsgeld für Ältere (ab 45 Jahre) geschaffen.

Verbesserte Bedingungen beim Weiterbildungsgeld (§ 26 Abs. 5 bis 8 AIVG): Der Bildungskarenzurlaub kann drei (bisher mindestens sechs) bis zwölf Monate betragen, um auch kürzere Ausbildungen zu fördern. Die Zeit des Bezuges von Weiterbildungsgeld stellt ab Vollendung des 45. Lebensjahres eine Ersatzzeit in der Pensionsversicherung dar. Grundlage für die Gewährung von Weiterbildungsgeld kann außer einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG auch eine Bildungskarenz nach einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung sein. Weiters wurde klargestellt, dass die Zahlung eines Zuschusses zu den Weiterbildungskosten durch den/die ArbeitgeberIn der Gewährung von Weiterbildungsgeld nicht entgegensteht.

Höheres Weiterbildungsgeld für Ältere (§ 26a AIVG): Erleichterung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz und der Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für ältere ArbeitnehmerInnen durch bis Ende 2003 befristete Anhebung des Weiterbildungsgeldes für ältere ArbeitnehmerInnen ab dem 45. Lebensjahr auf die Höhe des jeweiligen Arbeitslosengeldes mit der Höhe des Karenzgeldes als Untergrenze.

2001 – REFORM:

Mit der am 1. 1. 2001 in Kraft getretenen BGBl. I Nr. 142/2000 wurde im § 26 Abs. 2 AIVG das Erfordernis einer neuen Anwartschaft für das Weiterbildungsgeld geregelt:

Es wurde ausdrücklich klar gestellt, dass eine durch den Bezug von Arbeitslosengeld oder Karenzgeld verbrauchte Anwartschaft für den Bezug von Weiterbildungsgeld nicht neuerlich herangezogen werden kann. Da gemäß § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) für die Bildungskarenz eine ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses von drei Jahren vorliegen muss und während einer Karenzierung mangels Arbeitslosigkeit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, liegt bei Erfüllung dieser Voraussetzung nach dem Bezug von Arbeitslosengeld auf jeden Fall auch eine neue Anwartschaft vor. Eine Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage ergibt sich lediglich für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis während eines Karenzgeldbezuges aufrecht blieb und danach weniger als 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung liegen.

2003 – REFORM:

Mit Art. 84 Z 28 des Budgetbegleitgesetzes 2003 (BGBl. I Nr. 71/2003, in Kraft getreten mit 21. 8. 2003) wurde die Befristung der Anhebung des Weiterbildungsgeldes für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgehoben.

2005 – REFORM:

Im Rahmen des Arbeitsmarktreformgesetzes 2004 wurde mit BGBl. I Nr. 77/2004, in Kraft getreten mit 1. 1. 2005 im § 26 Abs. 1 Z 1 AIVG die Erhöhung der Mindestvoraussetzungen für das Weiterbildungsgeld geregelt:

Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld aus der Arbeitslosenversicherung besteht nur, wenn eine Weiterbildungsmaßnahme einen bestimmten Mindestumfang (16 Wochenstunden oder vergleichbare zeitliche Belastung, wie etwa bei Besuch einer (Fach-)Hochschule oder Akademie) aufweist, wodurch die Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden.

2008 – REFORM:

Mit der Novelle zum AIVG 1977, BGBl. I Nr. 104/2007, in Kraft getreten mit 1. 1. 2008 wurden folgende Änderungen im § 26 AIVG sowie die Streichung des § 26 a AIVG vorgenommen:

- » Streichung des § 26a AIVG und altersunabhängige Höhe des Weiterbildungsgeldes: Mit der Streichung des § 26a AIVG wurde die Regelung, dass nur für ältere Arbeitnehmer ab einem Alter von 45 Jahren das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch in Höhe des Tagsatzes des Kinderbetreuungsgeldes gebührt, obsolet. Nunmehr wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des ALG (mindestens jedoch in der Höhe des Tagsatzes des KBG) altersunabhängig für alle ArbeitnehmerInnen ausbezahlt.
- » Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme: Die wöchentliche Mindestinanspruchnahme durch die Bildungsmaßnahme wurde von 16 auf 20 Stunden angehoben. Für Personen mit Kleinkindern (bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres) beträgt die wöchentliche Ausbildungszeit 16 Stunden, wenn die vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten für das Kind keine längere Ausbildungszeit zulässt. Weiters werden nachgewiesene erforderliche Lern- und Übungszeiten für Aufnahmeprüfungen oder Eignungstests berücksichtigt.
- » Praktische Ausbildung: Aufgrund der Erfahrungen der Praxis sollen nunmehr praktische Ausbildungen nicht beim /bei der karenzierenden Arbeitgeberl stattfinden¹³⁹. Eine Ausnahme bildet, wenn diese praktische Ausbildung nicht in einem anderen Betrieb erfolgen kann.
- » Dauer des Weiterbildungsgeldes: Das Weiterbildungsgeld kann maximal ein Jahr innerhalb von vier Jahren bezogen werden. Bei einer Stückelung muss der jeweilige Teil der Bildungskarenz drei Monate betragen.
- » Voraussetzungen und Dauer der Bildungskarenz: Nunmehr muss ein/e DienstnehmerIn nur mindestens ein Jahr bei einem Dienstgeber beschäftigt sein, um eine Bildungskarenz zu beantragen. Die Dauer der Bildungskarenz beträgt maximal ein Jahr innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren. Eine Stückelung der Bildungskarenz ist möglich – jeder Teil muss mindestens drei Monate dauern. Eine

¹³⁹ Damit wird ein Einsatz zu Arbeitszwecken auf Kosten der Arbeitslosenversicherung vermieden.

Bildungskarenz kann neuerlich nach Ablauf der Rahmenfrist von vier Jahren beantragt werden (ab Antritt des ersten Teils der letzten Bildungskarenz).

- » Sonderregelung für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben: Hier muss eine Mindestbeschäftigungsdauer beim gleichen Dienstgeber und zwar eine ununterbrochene dreimonatige Beschäftigung beim Dienstgeber und insgesamt mindestens ein Jahr Beschäftigung beim Dienstgeber in den letzten vier Jahren vorliegen.

2009 – REFORM:

Einführung der Bildungskarenz plus (siehe unter Maßnahmenteil).

Im Rahmen des Arbeitsmarktpakets II, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009 wurden im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz im § 11 Abs. 1 und 1a und § 19 Abs.1 1 Z 22 arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Bildungskarenz geändert:

Die Mindestdauer für eine Bildungskarenz kann nun zwischen zwei Monaten und einem Jahr (bisher zwischen drei Monaten und einem Jahr) beantragt werden. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz ist ein Beschäftigungsverhältnis von einem halben Jahr (bisher mussten ArbeitnehmerInnen ein Jahr beschäftigt gewesen sein, um sie beantragen zu können). Die Neuregelung gilt vorerst befristet für Vereinbarungen ab 1. August 2009 bis 31. Dezember 2011.

2011 – REFORM:

Im Rahmen der Novelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. I Nr. 152/2011, wurde der ursprünglich bis 31. Dezember 2011 befristete erleichterte Zugang zur Bildungskarenz durch Änderung im § 19 Abs.1 Ziffer 22 ins Dauerrecht übernommen.

2013 – REFORM/1:

Im Rahmen des SRÄG 2013, BGBl. I Nr. 67/2013, welches mit 1. Juli 2013 in Kraft tritt wurden folgende Änderungen beim Weiterbildungsgeld vorgenommen:

- » Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld wird nur mehr aufgrund eines vor der Bildungskarenz mindestens sechs (bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben mindestens drei) Monate arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses möglich sein, d.h. Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ist Voraussetzung. Der Bezug von Weiterbildungsgeld innerhalb der Rahmenfrist von 4 Jahren wird weiterhin längstens ein Jahr möglich sein.
- » Bei einem universitären Studium muss nach einem Semester ein Leistungsnachweis oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis erbracht werden (Näheres siehe unter 1A) Maßnahmenbeschreibung).
- » Es gibt nun eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf die Höchstdauer von einem Jahr innerhalb von vier Jahren. Zwei Monate Bildungsteilzeitgeld entsprechen dabei einem Monat Weiterbildungsgeld.

2013 – REFORM/2:

Im Rahmen des SRÄG 2013, BGBl. I Nr. 67/2013, welches mit 1. Juli 2013 in Kraft tritt wurde die Bildungsteilzeit bzw. das Bildungsteilzeitgeld gesetzlich verankert (genaue Beschreibung siehe unter 1A) Maßnahmenbeschreibung – Bildungsteilzeit/Bildungsteilzeitgeld).

2. MONITORING

2A. BezieherInnen, Dauer und Ausgaben

Die Zahl der BezieherInnen von Weiterbildungsgeld (WBG) hat sich ab der Einführung im Jänner 1998 bis Jänner 2001 auf 4.888 BezieherInnen stetig gesteigert (vgl. Hochrainer, 2002 unter „Sektionsinterne Analysen“). Die Neuregelung per 1.1.2001

betreffs dem „Erfordernis einer neuen Anwartschaft für das Weiterbildungsgeld“¹⁴⁰ könnte die Begründung für den starken Rückgang von 2001 auf 2002, vor allem der weiblichen Bezieherinnen, sein: Tabelle 37 zeigt, dass im Jahresdurchschnitt 2001 2.716 Frauen (326 Männer) WBG bezogen und im Jahr 2002 die Zahl der Bezieherinnen sehr stark auf 637 (345 Männer) sank. Insgesamt ist die Zahl der BezieherInnen von 3.535 im Jahr 2000 auf 982 im Jahr 2002 gesunken und in den folgenden Jahren bis 2005 wieder auf 1.358 gestiegen. 2006 war mit 1.062 BezieherInnen abermals ein Rückgang zu verzeichnen. Die Reform bzgl. der „Erhöhung der Mindestvoraussetzung für das Weiterbildungsgeld“¹⁴¹, in Kraft seit 1.1.2005, könnte ein Indiz für die sinkende Zahl der WBG-BezieherInnen im Jahr 2006 sein. 2007 und 2008 erhöhte sich der Bestand leicht auf 1.635. Seit 2008 stieg die Zahl der LeistungsbezieherInnen, mitverursacht durch die Wirtschaftskrise, um mehr als das vierfache und lag 2011 bei 6.771. 2012 hat sich der Bestand auf 8.069 LeistungsbezieherInnen relativ stark erhöht, was mit der Reform 2011 (befristete Zugang in die Bildungskarenz wurde ins Dauerrecht übernommen) im Zusammenhang stehen dürfte. Das zeigt sich auch beim Indikator „Anzahl der Personen mit einem Weiterbildungsgeldbezug“¹⁴²; mit diesem Indikator werden 19.886 LeistungsbezieherInnen ausgewiesen. Mit Ausnahme von 2009 ist die Mehrheit der BezieherInnen von Weiterbildungsgeld weiblich. 2012 lag der Frauenanteil bei 60,2%.

Durch die Neuregelung „Höheres Weiterbildungsgeld für über 45-Jährige“, in Kraft getreten mit 1.10.2000, ist die Zahl der älteren WeiterbildungsgeldbezieherInnen im Jahr 2001 nur geringfügig um 33 BezieherInnen auf 79 Bezieherinnen gestiegen. Erst ab 2002/2003 wurde Weiterbildungsgeld vermehrt an Ältere ausbezahlt (trotz des starken allgemeinen Rückganges kam es durch die Neuregelung zu einem Anstieg bei den über 45-Jährigen). 2005 erhielten 192 BezieherInnen über 45 Jahre

¹⁴⁰ Zu den Reformen des Weiterbildungsgeldes siehe Pkt. 1b) Reformschritte.

¹⁴¹ Anspruch auf Weiterbildungsgeld besteht nur, wenn eine Weiterbildungsmaßnahme einen Mindestumfang von 16 Wochenstunden oder vergleichbare zeitliche Belastung, wie etwa bei Besuch einer (Fach)Hochschule oder Akademie, aufweist. Mit 1.1.2008 wurde der Mindestumfang auf 20 Wochenstunden erhöht (Ausnahme: 16 Wochenstunden bei Betreuungspflicht für Kinder bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres).

¹⁴² Dieser Wert ist natürlich größer als ein Jahresdurchschnittsbestand oder eine Zugangszahl. Statistische Erklärung: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Beim Drill Up (Verdichten auf Jahre) werden die Monatswerte der Personen eindeutig aufsummiert.

WBG (Anteil an allen WBG-BezieherInnen von 14,1%), 2007 ist die Zahl der BezieherInnen dieser Altersgruppe auf 216 (19,5%) gestiegen und 2008 aufgrund der Reform (die Höhe des WBG ist nun altersunabhängig) auf 15,6% und 2009 auf 13% zurückgegangen. Im Jahr 2012 lag der Anteil der über 45-Jährigen nur mehr bei 11,2%. Die meisten BezieherInnen von Weiterbildungsgeld waren in den vergangenen Jahren im Alterssegment der 25- bis 44-Jährigen (2012: 71%), 17,8% waren unter 25 Jahre alt.

Die höchste Inanspruchnahme der Bildungskarenz 2012 gab es in Wien mit einem Anteil von 27,5%, gefolgt von Oberösterreich mit 19,9% und der Steiermark mit 13,7%.

Nach Ausbildungsstruktur betrachtet stellen Personen mit einer höheren Ausbildung (28,2%) die größte Gruppe, die 2012 ein Weiterbildungsgeld bezogen hat, dar. Personen mit einem tertiären Abschluss (22,1%) und 20,3% der Personen, die eine Lehrausbildung abgeschlossen hat, haben 2012 eine Bildungskarenz in Anspruch genommen. Die kleinste Gruppe der Personen, die 2012 ein Weiterbildungsgeld erhalten hat, haben eine mittlere Ausbildung (nur 6,7%).

Die durchschnittliche Dauer des WBG-Bezuges 2012 war 236 Tage. Im Jahr 2001 betrug der Unterschied der durchschnittlichen Bezugsdauer zwischen Frauen und Männern noch 113 Tage; im Jahr 2012 betrug der Unterschied nur mehr 38 Tage.

Die Höhe des Leistungsbezuges (Tagsatz) lag im Jahresdurchschnitt 2007 bei € 17,6 und war für Frauen mit € 17,8 geringfügig höher als für Männer mit € 17,1. Aufgrund der mit 1.1.2008 in Kraft getretenen Reform, welche die altersunabhängige Höhe des Weiterbildungsgeldes betraf (siehe unter „1b) Reformschritte“), erhöhte sich die Höhe des Leistungsbezuges (Tagsatz). 2012 betrug der durchschnittliche Tagessatz € 31,4; € 32,7 bei Männern und € 30,5 bei Frauen .

Die Budgetmittel wurden seit 2007 sehr stark erhöht und lagen 2012 bei rund € 132 Mio. Auch die Ausgaben pro BezieherIn haben sich seit 2007 fast verdoppelt und betragen 2012 € 10.134,--.

Tabelle 34: Weiterbildungsgeld – BezieherInnen, Dauer, Ausgaben

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand ^{a)}	3.042	982	1.124	1.272	1.358	1.062	1.109	1.635	4.986	6.439	6.771	8.069
Zugang ^{b)}	1.862	1.552	1.632	2.170	1.567	1.590	1.720	3.168	11.153	10.834	11.365	13.006
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) ^{c)}	300	239	239	233	256	230	232	213	170	215	229	236
Budgetausgaben (in Tausend) ^{d)}	21.127	6.005	6.909	7.660	12.109	9.464	10.166	15.168	74.738	108.069	110.600	131.798
Ausgaben pro Person ^{e)}	11.346	3.869	4.233	3.530	7.728	5.952	5.910	4.788	6.701	9.975	9.732	10.134

a) LeistungsbezieherInnen Jahresdurchschnitt (Quelle: DWH svl_mon_bst_finanz.mdc); DWH-Abfrage: 15. 4. 2013

b) Anzahl Personen: Es werden jeweils die Personen eindeutig gezählt, deren Förderfälle im Monat mindestens 1 Tag laufen. Für die Jahre werden die Monatssummen eindeutig aufaddiert (Quelle: DWH svl_mon_bew_spez; Abfragedatum: 15. 4. 2013)

c) Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen WBG-BezieherInnen (Quelle: DWH svl_mon_bew_spez); DWH-Abfrage: 15. 4. 2013

d) Ausgaben für Weiterbildungsgeld im Jahresdurchschnitt in Tsd. (Quelle: Elis, Eurostat; Werte ab 2008 von Mag. Grahofer, Abteilung VI/A/6)

e) Budgetausgaben / BezieherInnen (eigene Berechnung)

Tabelle 35: Weiterbildungsgeld – BezieherInnen, Dauer, Ausgaben nach Geschlecht

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bestand Frauen ^{a)}	2.716	637	722	826	929	671	694	977	2.069	3.226	3.978	4.854
Bestand Männer ^{a)}	326	345	402	446	429	391	415	658	2.918	3.213	2.792	3.216
BezieherInnen >45 Jahre ^{a)}	79	101	140	172	192	164	216	255	625	738	777	907
Dauer Frauen ^{b)}	310	266	263	266	281	261	261	246	230	236	250	253
Dauer Männer ^{b)}	197	201	209	197	213	194	197	179	142	200	206	215
Durchschnittliche Leistungshöhe (Tagsatz) ^{a)}	14	16	16	16	16	17	18	28	32	32	31	31

a) Quelle: DWH svl_mon_bst_finanz.mdc; DWH-Abfrage: 16. 4. 2013

b) Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen WBG-BezieherInnen (Quelle: DWH svl_mon_bew_spez); DWH-Abfrage: 15. 4. 2013

2B. Sektionsinterne Analysen

Im Rahmen des Budgetmaßnahmencontrolling der Sektion II (BMW 2002) wurden u. a. Evaluierungsergebnisse der Reformen des Weiterbildungsgeldes in den Jahren 2000 und 2001 dargestellt.¹⁴³ Die Auswirkungen der Reformen zur Erfordernis einer neuen Anwartschaft für Weiterbildungsgeld unter Pkt. 1, des höheren Weiterbildungsgeld für über 45-Jährige unter Pkt. 9 und die Wirkung der verbesserten Bedingungen beim Weiterbildungsgeld unter Pkt. 15. Die Neuregelung per 1.1.2001 betrifft das Erfordernis einer neuen Anwartschaft für das Weiterbildungsgeld hat zu einem sehr starken Rückgang der Zahl weiblicher BezieherInnen geführt. Ab der Einführung des Weiterbildungsgeldes im Jänner 1998 hatte sich die Zahl der BezieherInnen bis Jänner 2001 auf 4.888 aufgebaut (4.543 oder 93% Frauen; davon etwa 90% im Alter zwischen 25 und 44 Jahren). Schon im ersten Jahr, in der die Neuregelung gültig war, betrug der Rückgang der weiblichen BezieherInnen 86,7% gegenüber 2000. Im Jänner 2002 gab es nur noch ca. 600 weibliche BezieherInnen. Der Rückgang erfolgte zur Gänze in der Altersgruppe der 25- bis 44-jährigen Frauen. Im Durchschnitt aller Altersgruppen blieb der Anteil der Frauen mit 89,3% auch 2001 auf hohem Niveau. Ohne Neuregelung wäre es zu keiner Trendwende gekommen und die Zahl der weiblichen BezieherInnen hätte weiter zugenommen. Der Budgeteinsparungseffekt wäre für das Jahr 2001 nach einer Minimalvariante mit 11,7 Mio. €, nach einer Maximalvariante mit 19,8 Mio. € zu veranschlagen.

Durch die Neuregelung „Höheres Weiterbildungsgeld für über 45-Jährige“, in Kraft getreten mit 1.10.2000, ist die Zahl und der Anteil älterer WeiterbildungsgeldbezieherInnen geringfügig gestiegen. Mit 79 TeilnehmerInnen über 45 Jahre im Durchschnitt 2001 betrug ihr Anteil 2,6%. Den 84 TeilnehmerInnen über 45 Jahre im Durchschnitt des 1. Quartals 2002 entspricht ein Anteil von 8,6%. Die überwiegende Zahl der älteren WeiterbildungsgeldbezieherInnen sind Frauen (rd. $\frac{3}{4}$). Die mit der Neuregelung verbundenen Mehraufwendungen für - gegenüber früher - höheres Weiterbildungsgeld betrugen kumuliert für das Jahr 2001 353.400 € und für das 1. Quartal 2002 117.900 €.

¹⁴³ Siehe auch unter Maßnahmenbeschreibung - Pkt. 1b) Reformschritte

Die verbesserten Bedingungen beim Weiterbildungsgeld ab 1.1.2000 (Möglichkeit zu kürzerer Karenzdauer; Bildungskarenz als Ersatzzeit in der Pensionsversicherung für über 45-Jährige) haben die Inanspruchnahme nicht wesentlich erhöht. 2001 betrug die durchschnittliche Dauer des Bezuges 300,5 Tage (rd. 10 Monate). Die Frauen (mit durchschn. 309,5 Tage) bezogen Weiterbildungsgeld um durchschnittlich 113 Tage länger als Männer (mit durchschn. 196,8 Tage). Die durchschnittlichen Dauern haben im Vergleich zu 2000 um 48 Tage zugenommen. Der Trend zu längeren Bildungskarenzen hat sich weiter fortgesetzt, 2000 bezogen noch 27,6% Weiterbildungsgeld bis längstens 6 Monate 2001 nur mehr 15%. Die Mehraufwendungen für die Abgeltung von Ersatzzeiten betragen 2000 57.800 € und 2001 146.500 €. In Summe haben die verbesserten Bedingungen zu keiner Steigerung der Inanspruchnahme geführt.

Insgesamt wurde die Entwicklung der Inanspruchnahme von der Wirkung der Regelung einer neuen Anwartschaft auf Weiterbildungsgeld (Pkt. 1) bestimmt.

3. EVALUIERUNG

Stelzer-Orthofer und Fichtner (2001) befragten 129 Bildungskarenzierte mit Wohnsitz in Oberösterreich. Bei einer Rücklaufquote von knapp 50% konnten 60 Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Die Bildungskarenz wurde in diesem Zeitraum überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, eine typische Nutzerin ist laut Erhebung „eine verheiratete oder in Partnerschaft lebende Mutter im Alter von 30 oder jünger, die ein Gymnasium oder eine berufsbildende höhere Schule mit Matura besucht hat“ (Stelzer-Orthofer und Fichtner 2001:29). Die Bildungskarenz wird insgesamt überwiegend positiv bewertet, als Motive wurden in erster Linie die Ausweitung der Elternkarenz sowie „Weiterbildung ohne Erwerbsdruck“ genannt. Der Wunsch nach beruflicher Besserstellung, der vor allem von Männern geäußert wurde, konnte zu einem geringeren Teil realisiert werden, das Einkommen der Befragten hat sich aber tendenziell verbessert. 52 von 60 Befragten würden sich bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen wieder für eine Bildungskarenz entscheiden (berücksichtigt man auch die Kategorie „eher ja“, dann sind es 57 von 60 Befragten), der Großteil

der Befragten gab an, dass sich die Bildungskarenz positiv auf ihre persönliche Entwicklung, das Selbstbewusstsein bzw. ihre Eigenständigkeit ausgewirkt hat.

Stelzer-Orthofer und Lengauer (2010) haben mit 20 Personen (10 Männer, 10 Frauen) qualitative Interviews mit ehemals Bildungskarenzierten in Oberösterreich durchgeführt, bei der Auswahl der GesprächspartnerInnen wurde auf Ausgewogenheit hinsichtlich Alter, Qualifikation und Ausbildungszielen geachtet. Die Ergebnisse sind trotz der besonderen Situation 2009 (Wirtschaftskrise) den Ergebnissen einer früheren Befragung von Stelzer-Orthofer und Fichtner (2001) sehr ähnlich: Die Bildungskarenz wird vorwiegend von formal höher Qualifizierten in Anspruch genommen, die Befragten sind generell mit der Bildungskarenz sehr zufrieden, berufliche Verbesserungen bzw. eine Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt können allerdings nur in geringerem Ausmaß erreicht werden als andere Ziele bzw. Erwartungen, die mit der Bildungskarenz verbunden sind (Vermeiden von Burn Out, Erhöhung der fachlichen und berufsübergreifend verwertbaren Qualifikationen, bessere Work-Life Balance u.a.).

Kernbeiß et al. (2006) haben die Inanspruchnahme der Bildungskarenz in Tirol im Zeitraum 1998 bis 2004 dokumentiert. Mittels qualitativer Interviews untersuchen sie Anreize, Barrieren bzw. Gründe für die niedrige Inanspruchnahme und versuchen Wirkungen abzuschätzen.

Die Bildungskarenz wurde in diesem Zeitraum nur von sehr wenigen Beschäftigten in Anspruch genommen: Von den 110.000 prinzipiell in Frage kommenden Beschäftigten haben diese Möglichkeit im Beobachtungszeitraum lediglich 1.386 Personen tatsächlich genutzt. Im Jahr 2003 lag mit 192 Bildungskarenzierten der Take Up bei 2 Promille. Die Wirkungen hinsichtlich der Zielvariablen Tages- und Jahreseinkommen sind eingeschränkt positiv: Falls es den Personen nach der Bildungskarenz gelingt, ihr Einkommen im Vergleich zum Jahr vor der Bildungskarenz zu erhöhen, dann fällt diese Erhöhung merklich stärker aus als bei Referenzpersonen ohne Bildungskarenz, die ebenfalls ihr Einkommen erhöhen konnten.

Im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Beschäftigten waren bei den Personen, die Bildungskarenz in Anspruch nahmen, Frauen, Personen im Alter zwischen 25 und 44

Jahren sowie die Wohnbezirke Innsbruck-Stadt und Innsbruck-Land überrepräsentiert. Der hohe Anteil der Frauen (rund drei Viertel) wird damit erklärt, dass in rund 30% aller Fälle die Bildungskarenz im Anschluss an eine Elternkarenz in Anspruch genommen wurde.

Von rund 13.000 Tiroler Betrieben, die Personen mit Anspruch auf Bildungskarenz beschäftigten, waren nur 365 am Abschluss einer Karenzvereinbarung beteiligt. Die Beteiligungswahrscheinlichkeit stieg mit der Betriebsgröße und war bei Betrieben im Bereich „Gesundheit und Soziales“ überdurchschnittlich hoch.

Als Gründe für die niedrige Inanspruchnahme wurde seitens der ArbeitnehmerInnen genannt, dass für eine Verbesserung der Kenntnisse und Fertigkeiten, die für den konkreten Arbeitsplatz benötigt werden, die ArbeitgeberInnen verantwortlich seien, im Fall eines Verlusts des Arbeitsplatzes könnten über das AMS Weiterbildungskurse besucht werden. Vor dem Hintergrund dieser Alternativen zu individuellen Weiterbildungsinvestitionen liegen möglicherweise zwei unterschiedliche Motive hinter der Entscheidung für die Bildungskarenz: Ein klares berufliches Ziel, das nur durch weitere zertifizierte Bildungsschritte erreicht werden kann einerseits („pull-Faktor“), der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung aufgrund einer ausgeprägten Unzufriedenheit mit der bisherigen Tätigkeit andererseits („push-Faktor“).

Aus den in den qualitativen Interviews getätigten Äußerungen der Befragten sowie der Beobachtung, dass aus einer rechtlich sehr breit definierten Zielgruppe nur sehr wenige Personen diese Möglichkeit faktisch nutzen können oder wollen, leiten die AutorInnen ab, dass rechtliche Justierungen (einschließlich einer inzwischen erfolgten Anhebung des Weiterbildungsgeldes) keine großen Veränderungen der Inanspruchnahme bewirken können:

„Die eigentlichen Barrieren gegenüber der Bildungskarenz sind am Arbeitsplatz selbst zu suchen. Nur wenn der Arbeitgeber den Prozess der betrieblichen Leistungserstellung so organisiert, dass ein temporärer Ausstieg zu Bildungszwecken ohne massive Engpässe möglich wird, ist an eine vermehrte Inanspruchnahme der Bildungskarenz zu denken. Zudem müsste das Entlohnungsschema des Arbeitge-

bers spürbare Einkommenssteigerungen nach der Bildungskarenz als plausibel erscheinen lassen“ (Kernbeiß et al. 2006: 38).

Daraus lässt sich ableiten, in welche Richtung mögliche Reformen der Bildungskarenz gehen könnten: Die Bildungskarenz muss aus der Sicht der AN leistbar und lohnend sein, aus der Sicht der AG, vor allem in KMU muss sie aber auch machbar im Sinne von organisierbar hinsichtlich der betrieblichen Arbeitsabläufe sein. Aus der empirischen Deskription lässt sich schließlich aus der Sicht der bisher nicht oder wenig Beteiligten (z.B. niedrig Qualifizierte, Ältere, MigrantInnen) formulieren, dass über die Förderung der Weiterbildung im Sinne der Chancengerechtigkeit auch die bestehenden Ungleichheiten in der Weiterbildungsbeteiligung verringert werden sollten. Dies vor allem auch deshalb, weil es auch Instrumente der Weiterbildungsförderung wie z.B. steuerliche Begünstigungen gibt, die eher in die Gegenrichtung wirken, indem sie den von der Bildungsforschung regelmäßig konstatierten „Matthäus-Effekt“ („Wer hat, dem wird gegeben“) fortschreiben bzw. verfestigen.

Die Evaluierung von Lasnigg et al. (2011) stellt die erste österreichweite Untersuchung dar, die Aussagen zur Art der Weiterbildung bzw. zu den Kursinhalten zulässt. Im Kern wurde auf Daten der AMDB und einer Befragung von 1.000 TeilnehmerInnen der Zugangsjahrgänge 2005, 2008 und 2009 zurückgegriffen. Folgende Ergebnisse zeigen sich:

An der Bildungskarenz nehmen ca. 1% der Weiterbildungsaktiven teil, die Bildungskarenzierten sind jünger und höher ausgebildet als andere TeilnehmerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen bzw. als die Gesamtbevölkerung, sie kommen überproportional aus Oberösterreich und Wien sowie aus den Wirtschaftsbereichen Gesundheit/Soziales (Frauen meist über 30 Jahren) oder technischen Berufen (Männer meist unter 30 Jahren). Hervorzuheben ist v. a. die lange durchschnittliche Teilnahmedauer (Bezug an Weiterbildungsgeld von 9,5 Monaten).

Während von allen weiterbildungsaktiven Erwerbstätigen 5,9% an formalen Ausbildungen teilnehmen (AES 2007), sind es bei der Bildungskarenz im Jahr 2008 72,1% (siehe Tabelle 36).

Der starke Anstieg der BezieherInnen v. a. 2009 ist einerseits auf Männer im Produktionsbereich, aber andererseits auch auf eine Ausweitung im Dienstleistungssektor zurückzuführen.

Etwa 1/5 bis 1/3 (je nach Jahrgang) der Bildungskarenzierten wechseln nach Beendigung den/die ArbeitgeberIn, ein weiteres Fünftel wechselt innerhalb des Betriebes. Ca. 90% der TeilnehmerInnen sind zeigen sich mit den Auswirkungen der Bildungskarenz für sie sehr zufrieden (auch wenn sich die Erwartung nach Einkommenssteigerungen häufig nicht erfüllt haben).

Tabelle 36: Art der Aus- und Weiterbildung der Bildungskarenz-TeilnehmerInnen nach Antrittsjahren

	2005	2008	2009
Berufliche Aus- oder Weiterbildungen	35,9%	24,8%	35,1%
Schulisch-formal: Studium	24,6%	43,9%	27,5%
Schulisch-formal: Erwerb Hochschulreife	18,8%	14,8%	13,5%
Schulisch-formal: Meister	13,3%	9,9%	11,2%
Berufsübergreifend: Sprache	4,4%	3,1%	4,7%
Berufsübergreifend: EDV	0,8%	1,7%	3,1%
Berufsübergreifend: Softskills	0,6%	1,8%	2,5%
Schulisch-formal: HS, Lehre, BMS	1,5%	0,0%	2,4%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: IHS; Umfrage 2010

Anmerkung: Sortiert nach höchstem Anteil im Durchschnitt über die Antrittsjahre. Jeweils rund 1,5% der offenen Angaben zu Ausbildungen konnten nicht zugeordnet werden; diese Fälle wurden für Analysen nach Ausbildungstyp exkludiert.

Die Wirkungsanalysen (Kontrollgruppenvergleich für die Zugänge 2002 und 2005) zeigen insgesamt enttäuschende Ergebnisse hinsichtlich der Zielgrößen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommen, was v. a. mit dem hohen Grad der Erwerbsintegration der TeilnehmerInnen (bis 2007 waren etwa 3 Jahre Beschäftigung bei einem/-r DienstgeberIn eine Anspruchsvoraussetzung) zusammen hängen dürfte und ev. auch mit einer „negativen Selektion“ („höheres Ausmaß an Arbeitsfrustration bezüglich des aktuellen Jobs bei den TeilnehmerInnen“), die im Matching nicht ausrei-

chend Berücksichtigung findet. Ein Ausnahme hinsichtlich dieser Ergebnisse stellt nur die Gruppe der Personen, die vor Bildungskarenz eine Lehre abgeschlossen haben (und dann etwa einen Meisterkurs besuchten) dar: hier zeigen sich statistisch signifikante Wirkungen.

Die gesetzten Reformschritte (2008, 2009) scheinen nur bedingt Auswirkungen auf die Teilnahme gehabt zu haben. Die Krise 2009 und die neu definierte Rolle (v.a. durch die AG) der Bildungskarenz in diesem Zusammenhang („Konjunkturpuffer“) hatten offensichtlich einen größeren Einfluss auf die Entwicklung.

LITERATUR

Hochrainer, K. (August 2002), Budgetmaßnahmencontrolling Aktualisierung August 2002, Evaluierung von 18 Maßnahmen des Budgetbegleitgesetzes 2001 und der flankierenden Maßnahmen zur Pensionsreform, Seiten 9, 30 und 44-46, BMWA, Sektion II

Kernbeiß G., Lehner U., Wagner-Pinter Michael (2006) Bildungskarenz in Tirol

Lasnigg L., Gottwald R. Hofer H., Kuschej H., Zaussinger S., Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009, Studie im Auftrag des BMASK.

Stelzer-Orthofer, C., Fichtner, M. (2001), Bildungskarenz – Ein innovatives arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Erhöhung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit?, in:
WISO2/2001

Stelzer-Orthofer, C., Lengauer, K. (2010), Bildungskarenz und Bildungskarenz plus – Inanspruchnahme und Zufriedenheit in Zeiten der Wirtschaftskrise, in: WISO 4/2010

IV.III. Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung (AMF)

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG

Im Zusammenhang mit der Realisierung von arbeitsplatzschaffenden und -sichernden Investitionen können Unternehmen Förderungen, vornehmlich Zuschüsse, gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz beanspruchen. Jene Projekte, bei denen ein Angebot von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und Impulse für nachhaltiges Unternehmenswachstum, hoher Technologie- und Innovationsgehalt sowie große regionalpolitische Relevanz zusammentreffen, haben höchste Förderpriorität. Gute betriebswirtschaftliche Performance ist Grundvoraussetzung für den Erhalt einer Förderung. Darüber hinaus steht bei Projekten das arbeitsmarktpolitische Interesse im Rahmen der Unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung neue Arbeitsplätze zu schaffen im Vordergrund. Bei der Förderentscheidung wird auch die Zahl der zu sichernden Arbeitsplätze, die Qualität der Arbeitsplätze, die Qualifikation der MitarbeiterInnen, Frauen- und Lehrlingsbeschäftigung sowie die Bedeutung des Unternehmens als Beschäftigungsträger in der Region berücksichtigt.

Die Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung ist ein lang erprobtes Instrument zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Einen Schwerpunkt bildet die Förderung von innovativen und technologisch hochwertigen Investitionen, die qualifizierte Arbeitsplätze in arbeitsmarktpolitischen Problemregionen schafft. Durch die bundesseitige Investitionsförderung wird eine mindestens gleich hohe Landesbeteiligung ausgelöst. Volkswirtschaftliche Effekte zeigen sich einerseits in Multiplikatorwirkungen dieser Investments einschließlich der indirekt geschaffener Arbeitsplätze, andererseits in der gesteigerten Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen. Die geförderten Unternehmen zeichnen sich durch besondere Innovationsfreudigkeit aus und lösen durch die gesetzten Impulse einen Innovationsschub in der jeweiligen Branche/Region aus. Darüber hinaus erbringen zahlreiche Zulieferbetriebe beachtenswerte Vorleistungen. Mit rund einem Drittel der Förderungen werden KMUs unterstützt.

FINANZIERUNG UND HÖHE DER FÖRDERUNG

Mindestens 25 % des förderbaren Investitionsvolumens müssen in Form von Eigenmitteln bzw. nicht geförderten Fremdmitteln aufgebracht werden und die Gesamtfinanzierung des Projektes muss sichergestellt sein. Über die Gewährung einer Beihilfe entscheidet der Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen. Förderungen können in Form von unverzinslichen oder verzinslichen Darlehen, als Zinsenzuschuss, als sonstiger Zuschuss oder in Form der Haftungsübernahme gewährt werden. Die Laufzeit der Darlehen kann bis zu 12 Jahre betragen, wobei ein tilgungsfreier Zeitraum bis zu 5 Jahren möglich ist. Verzinsliche Darlehen sind mit dem jeweils geltenden Satz für Kredite des ERP-Fonds (ohne Bankspesen) zu versehen. Ein Zinsenzuschuss darf erst ab Anfall von Zinsen und für einen Zeitraum von nicht länger als 12 Jahren gewährt werden. Ein sonstiger Zuschuss kann bei arbeitsmarkt- und regionalpolitisch bedeutsamen Förderfällen, eine Haftungsübernahme für Kredite und Darlehen mit einer Laufzeit bis zu 20 Jahren mit Zustimmung des Bundesministeriums für Finanzen gewährt werden. Hier ist primär die Übernahme von Ausfallhaftungen vorgesehen; nur aus besonderen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Gründen kann eine Bürge- und Zahlerhaftung eingegangen werden. Die Förderhöhe soll in einer angemessenen Relation zum arbeitsmarktpolitischen Interesse an der längerfristigen Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen stehen. In diesem Zusammenhang ist die finanzielle Entlastung der öffentlichen Hand durch die Vermeidung bzw. Verringerung der Arbeitslosigkeit zu beachten. Die maximalen Förderobergrenzen richten sich nach dem Verhältnis der Beihilfen zu den anerkannten Gesamtprojektkosten.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden die §§ 27a, 35a und 51a Abs. 3-5 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) in der jeweils geltenden Fassung und die diesbezüglich geltenden Förderrichtlinien.

EINFÜHRUNG EINES ÖKO-BONUS IM RAHMEN DER UNTERNEHMENSBEZOGENEN ARBEITSMARKTFÖRDERUNG IM SOMMER 2010

Im Rahmen dieser Sonderinitiative zur Förderung von „Öko-Innovationen“ werden Unternehmen unterstützt, die Investitionen zur Erzeugung von „grünen“ Produkten für Wachstum und Beschäftigung durchzuführen. Zielgruppe sind sachgüterproduzie-

rende Klein- und Mittelbetriebe, die „grüne“ Produkte erzeugen wollen, die in diesem Zusammenhang Investitionen durchführen und Arbeitsplätze („green jobs“) im ökologischen Bereich schaffen und somit den Betrieb insgesamt zumindest absichern.

Diese Sonderinitiative steht im Konnex mit den bestehenden Investitionsförderprogrammen (Unternehmensdynamik bzw. ERP-Kredit und/oder Arbeitsmarktförderungszuschuss), um den Unternehmen die bereits existierenden Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten nicht zu verschließen.

Bonus: Zusätzlich zu den bestehenden Förderpaketen sollen bezogen auf die förderbaren Kosten Boni – 10% für Kleinunternehmen und 7% für Mittelunternehmen – vergeben werden. Die Boni-Obergrenze für das Einzelprojekt beträgt maximal € 400.000,--; die maximale Förderobergrenze ergibt sich aus dem EU-Beihilferecht.

Alle einlangenden Investitionsförderansuchen werden von der Austria Wirtschaftservice GesmbH geprüft, ob mit den zu fördernden Investitionen „grüne“ Produkte“ erzeugt und „grüne Arbeitsplätze“ geschaffen werden und ob damit ein „grüner“ Bonus zuerkannt werden kann.

DIE ROLLE DER UNTERNEHMENSBEZOGENEN ARBEITSMARKTFÖRDERUNG IM RAHMEN DER REGIONALEN BESCHÄFTIGUNGS- UND WACHSTUMSOFFENSIVE 2005/2006 (SIEHE DAZU AUCH PKT. IV.VII)

Zielsetzung der Regionalen Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive zur Stärkung der österreichischen Wirtschaft war es, bis zum Ende der auslaufenden EU Strukturfondsperiode 2006 Fördermittel des Bundes, der Länder und des ERP-Fonds zur Schaffung von Investitionsanreizen und Arbeitsplatz schaffenden bzw. Arbeitsplatz sichernden Maßnahmen zur Verfügung zu stellen. Den Unternehmen sollte ein Anreiz geboten werden, ihre Investitionsplanung darauf abzustellen bzw. Investitionen zeitlich vorzuziehen.

Mit einem Gesamtvolumen von 1,2 Mrd. € war die Regionale Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive ein Förderpaket, das österreichweit Investitionen von rd. 3 Mrd. € auslösen sollte. Einen wesentlichen Anteil hatte dabei die Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung mit einem Budgetvolumen in der Höhe von 185 Mio. €, wobei eine Landesbeteiligung in jeweils gleicher Höhe ausgelöst wurde. Das Förder-

schwergewicht lag bei größeren Arbeitsplatz schaffenden und Arbeitsplatz sichernden Investitionsprojekten von Groß- und Mittelunternehmen.

Im Rahmen der Regionalen Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive/Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung wurden 27.299 Arbeitsplätze gesichert und 5.251 neue Arbeitsplätze für überwiegend höher qualifizierte Arbeitskräfte auf Vollzeitbasis geschaffen.

FÖRDERRICHTLINIEN

Förderrichtlinien gem. §§ 27a und 35a AMFG

Mit Wirkung vom 1.1.1994 stand im Hinblick auf den damals bevorstehenden EWR-Beitritt Österreichs ein überarbeitetes Förderinstrumentarium zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen einerseits für Klein- und Mittelbetriebe (§27a), andererseits in Regionalfördergebieten (§ 35a AMFG) zur Verfügung. Dieses Förderinstrumentarium wurde dann in die Liste der Fördereinrichtungen aufgenommen, um im Rahmen der EU-Programme finanzielle Beiträge zu leisten. Damit konnten in weiterer Folge Fördermaßnahmen, die aus EFRE-Mitteln finanziert wurden, mit AMFG-Mitteln aus der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung kofinanziert werden. Dadurch wurde ein wertvoller Beitrag dazu geleistet, größtmögliche Mittel aus dem EFRE abrufen zu können.

Förderrichtlinien gem. § 51a Abs. 3-5 AMFG

Im Herbst 1994 wurde diese Förderrichtlinie vom damaligen Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem damaligen Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten und dem Bundesminister für Finanzen genehmigt.

Die Richtlinien nach § 51a Abs. 3-5 wurden 1994 ebenfalls hinsichtlich ihrer EU-Konformität überarbeitet und angepasst.

Diese Förderrichtlinien existieren grundsätzlich nach ihrer ursprünglichen inhaltlichen Form und Zielsetzung, lediglich erforderliche Anpassungen aufgrund des Beihilfenrechts wurden vorgenommen.

2. MONITORING

1995 bis 2012 ist die Zahl der Projekte in der Unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung von 16 auf 55 gestiegen.

Tabelle 37: Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung in den Jahren 1994 bis 2012 (Bewilligungen gem. §§ 27a, 35a und 51a AMFG)

	Zahl der Projekte	Investitions- bzw. Umstrukturierungsvolumen	bewilligte Förderung in EUR *)	geförderte Arbeitsplätze	
				gesicherte Arbeitsplätze	geschaffene Arbeitsplätze
1994	14	**)	9.338.459	2.789	
1995	16	256.949.776	17.152.242	4.234	490
1996	23	405.859.102	23.727.680	6.919	150
1997	15	201.209.131	29.400.885	4.065	336
1998	10	164.165.534	10.584.290	4.027	
1999	26	1.244.068.879	67.185.585	12.827	1.414
2000	14	146.909.876	14.680.925	4.739	196
2001	42	659.804.242	32.199.002	10.668	1.843
2002	33	377.119.939	18.852.862	6.688	1.341
2003	33	342.848.870	20.476.073	6.248	821
2004	32	714.953.700	30.819.720	5.557	1.027
2005 ***)	34	834.951.504	41.491.012	9.502	1.396
2006 ***)	280	1.665.953.246	140.612.243	23.682	4.552
2007	15	119.086.000	4.495.907	665	377
2008	30	453.777.000	24.339.075	3.528	1.323
2009	57	802.101.000	39.273.452	10.409	2.370
2010****)	55	360.191.465	16.185.626	808	5.448
2011*****)	65	446.350.167	14.754.331	9.697	1.302
2012*****)	55	684.035.431	21.430.269	7.174	1.517

Quelle: BMWFJ

*) bewilligte Förderungen vornehmlich in Form von Zuschüssen, jedoch auch Darlehen und Haftungsübernahmen

**) Zahl nicht mehr vorhanden

***) 2. Halbjahr 2005 und 2006: Umsetzung der Regionalen Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive

****) AMF einschließlich Öko-Bonus, um Doppelförderung bereinigt

*****) AMF einschließlich Öko-Bonus

Das Investitions- bzw. Umstrukturierungsvolumen betrug 2012 € 684 Mio. Den absoluten Höhepunkt erreichte die Zahl der Projekte mit 280 und einem Investitions- bzw. Umstrukturierungsvolumen von € 1,7 Mrd. im Jahr 2006 im Rahmen der Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive. Allein in diesem Jahr wurden 23.682 Arbeitsplätze gesichert bzw. 4.552 Arbeitsplätze geschaffen. Im Jahr 2012 konnten durch die Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung rund 7.200 Arbeitsplätze gesichert und rund 1.500 geschaffen werden (siehe Tabelle 37).

3. EVALUIERUNG

Miess et al. (2011) evaluieren die unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung anhand eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells und einer Literaturanalyse.

Vergleichbare internationale Studien zeigen gemischte Effekte: Sie finden meist schwach positive, manchmal schwach negative Effekte auf die Beschäftigung. Die Studien zeigen auch, dass Investitionsförderung in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs am effektivsten ist.

Anhand eines allgemeinen Gleichgewichts- und Input-Output Modells quantifizieren Miess et al. die Wertschöpfungs-, Steuer- und Beschäftigungseffekte der Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive 2005/06 und versuchen die Höhe der Mitnahmeeffekte zu identifizieren. Als Datenbasis dienen die Input-Output Tabellen der Statistik Austria, sowie Daten der Arbeitskräfteerhebung.

Die berechneten Effekte sind bereinigte Bruttoeffekte, d.h. die Kosten zur Finanzierung der AMF-Förderungen werden bei der Analyse nicht berücksichtigt: Bei einer Gesamtfördersumme in den Jahren 2005/06 in der Höhe von 278,86 Millionen € wurden zusätzliche 52%, das sind 145 Mio €, an Investitionen von den Unternehmen getätigt. Der Wertschöpfungshebel in Österreich beträgt 1:2,08, d.h. das 2,08-fache der Höhe der Förderung wird an Wertschöpfung generiert (3,08 inklusive der Effekte die im Ausland generiert werden) und der Produktionshebel 1:4,67. 64% der getätigten Ausgaben fließen über Steuerrückflüsse wieder an Bund und Land zurück. Durch die AMF-Förderungen in der Höhe von 278,86 Millionen konnten 9.940 Vollzeit-arbeitsplätze gesichert oder neu geschaffen werden. Die Kosten pro Arbeitsplatz be-

laufen sich damit auf 28.050 Euro. 20% (exklusive ERP Mittel und Haftungsübereinkommen) bis 24% (inklusive) der Investitionen wären ohne Förderung nicht getätigt worden. Die sektorale Gewichtung spielt bei der Höhe der Multiplikatoren bzw. Hebel eine wichtige Rolle: Investitionen in den Industriesektor haben stärkere Effekte als im Dienstleistungssektor. Prinzipiell sind, so Miess et al., diese Förderungen besonders bei wirtschaftlicher Unsicherheit geeignet die Beschäftigung zu erhöhen.

LITERATUR

- BMWBA (2007), Regionale Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive 2005/2006, Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung; Information der Abt. C1/2 an den Herrn Bundesminister
- BMWFJ (28.4.2009), Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen (Förderungen) gemäß § 51a Abs. 3 – 5 AMFG
- BMWFJ (28.4.2009), Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen (Förderungen) gemäß § 51a Abs. 3 – 5 AMFG (Teil 2/Förderung von Unternehmen in Schwierigkeiten)
- BMWFJ (28.4.2009), Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gemäß § 27a Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG)
- BMWFJ (28.4.2009), Förderung von Unternehmen in Problemgebieten aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gemäß § 35a Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG)
- Miess, M., Schmelzer, S., Schnabl, A., (2011), Evaluierung der regionalen Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive 2005/2006 / Teil Zuschüsse gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz im Rahmen der Unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung

IV.IV. Dienstleistungsscheck

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND REFORMEN

1A. Maßnahmenbeschreibung

Mit BGBl. I Nr. 45/2005 trat am 1. 1. 2006 das Dienstleistungsscheckgesetz in Kraft. Dieses Gesetz regelt die Ansprüche und Verpflichtungen aus Arbeitsverhältnissen, die von arbeitsberechtigten ArbeitnehmerInnen mit natürlichen Personen zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in deren Privathaushalten auf längstens einen Monat befristet für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes abgeschlossen werden, sofern die Entlohnung beim einzelnen Arbeitgeber oder der einzelnen Arbeitgeberin nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt.

Da die Organisation des Einsatzes des DLS ursprünglich den Gebietskrankenkassen und insbesondere dem von der Trägerorganisation im Hauptverband der Sozialversicherungsträger bestimmten Kompetenzzentrum oblag, wurde mit Artikel 7 des BGBl. I Nr. 114/2005 die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, auch einen anderen Versicherungsträger als eine Gebietskrankenkasse mit der Aufgabe eines Kompetenzzentrums zu betrauen. Die diesbezügliche Änderung erfolgte in den §§ 5 Abs. 1 und 2, 6 Abs. 1 und 2 sowie 7 Abs. 2 DLSG.

Der Dienstleistungsscheck (DLS) dient der Entlohnung für befristete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (das Dienstverhältnis kann von einem Tag bis maximal einen Monat dauern) zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten wie etwa Reinigungsarbeiten, Beaufsichtigung von Klein- oder Schulkindern, Einkäufe von Lebensmitteln, Bedarfsgütern des täglichen Lebens, einfache Gartenarbeiten, z. B. Laub kehren, Rasen mähen, etc., sofern die Entlohnung beim/bei der einzelnen ArbeitgeberIn nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (Wert für 2013: € 386,80) zuzüglich Urlaubersatzleistung sowie anteili-

ger Sonderzahlungen, somit monatlichen Obergrenze von € 529,86 (Wert für das Jahr 2013) liegt.¹⁴⁴

Erhältlich sind die Dienstleistungsschecks über das Kompetenzzentrum der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB), via DLS-Online: www.dienstleistungsscheck-online.at, in rund 3.200 Trafiken und in rund 300 Postfilialen. Private Haushalte können DLS zum Wert von € 5,-- oder € 10,-- erwerben und damit die genannten Dienstleistungen bezahlen. Die DienstnehmerInnen müssen den DLS spätestens im Folgemonat bei der Gebietskrankenkasse oder der VAEB persönlich oder am Postweg oder via DLS-Online (auf elektronischen Weg im Internet) einreichen. Die VAEB überweist dann die jeweilige Summe auf ein Girokonto oder mittels Postanweisung.

Der DLS kostet € 5,10 für einen Scheck im Wert von € 5,-- und € 10,20 für einen Scheck im Wert von € 10,--. Wird der DLS in einer Trafik elektronisch erstellt, so kann der Wert bis zu einer Obergrenze von € 100,-- pro DLS individuell gewählt werden. Im Kaufpreis sind 1,4 % für Unfallversicherung und 0,6 % Verwaltungskosten enthalten.

Ab 1. Mai 2011 haben ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – die mittels Dienstleistungsscheck entlohnen bzw. beschäftigt sind – auch die Möglichkeit, alle Aktivitäten rund um den Dienstleistungsscheck im Internet abzuwickeln. ArbeitgeberInnen können über DLS-Online bestellen, kaufen/bezahlen und an ihre ArbeitnehmerInnen auch elektronisch weiterleiten. ArbeitnehmerInnen wiederum haben die Möglichkeit Dienstleistungsschecks elektronisch einzulösen.

Die Beschäftigung mittels DLS ist nur für Personen mit freiem Arbeitsmarktzugang zulässig. ArbeitgeberInnen haben sich von der Berechtigung der ArbeitnehmerInnen

¹⁴⁴ Vom Dienstleistungsscheckgesetz ausgenommen sind: Tätigkeiten, die eine längere Ausbildung erfordern (z. B. Alten- oder Krankenpflege, nicht aber -betreuung), sogenannte „Mischverwendungen“ (Arbeit sowohl im Haushalt als auch im Unternehmen) oder „Dreiecksverhältnisse“ (Tätigkeit von z. B. bei Vereinen wie Volkshilfe oder Hilfswerk beschäftigten Personen; damit wurden große Träger von dieser Förderung ausgenommen, die nur auf Einzelpersonen abstellt).

zu überzeugen; ArbeitnehmerInnen erhalten eine entsprechende Bestätigung beim AMS bzw. bei der Bezirkshauptmannschaft. Der Lohn wird frei vereinbart, als Untergrenze gilt der Mindestlohn tarif für Hausgehilfen.

Bei DLS-Entgelten bis zur Geringfügigkeitsgrenze können sich ArbeitnehmerInnen nach § 19a ASVG in der Kranken- und Pensionsversicherung freiwillig versichern. Der Dienstleistungsscheck soll eine legale und attraktive Alternative zur „Schwarzarbeit“ bieten und ArbeitnehmerInnen Sozialversicherungsschutz (Unfallversicherung sowie eine Möglichkeit der Kranken- und Pensionsversicherung) gewährleisten. Einkünfte aus dem Dienstleistungsscheck sind Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit und führen zu einer Pflichtveranlagung bei Überschreiten der Einkommensgrenze von € 12.000,-- jährlich (Einkünfte darunter sind Einkommens-/Lohnsteuer frei).¹⁴⁵ Die gesetzliche Grundlage ist das Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG).

1B. Reformen, Weiterentwicklungen und Anpassungen

2009 – REFORM

Änderung im Bereich der Lohn- und Einkommenssteuer (Steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten)¹⁴⁶

Seit Jänner 2009 können Kinderbetreuungskosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung bzw. Entlohnung über den Dienstleistungsscheck steuerlich abgesetzt werden, wenn eine Mindestqualifikation folgender Form gegeben ist:

- Die Betreuungsperson muss mindestens das 16. Lebensjahr vollendet haben;
- Ausbildung einer Betreuungsperson im Alter vom vollendeten 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 21. Lebensjahr im Ausmaß von mindestens 16 Stunden;
- Ausbildung einer Betreuungsperson ab dem vollendeten 21. Lebensjahr im Ausmaß von 8 Stunden.

¹⁴⁵ Zu einer Besteuerung kommt es in der Praxis dann, wenn die Einkünfte aus DLS neben anderen Einkünften wie z.B. einer Pension oder aus einer anderen Tätigkeit bezogen werden.

¹⁴⁶ Nähere Informationen zum Bereich Steuer sind im Steuerbuch 2012, beim Finanzamt, im Internet unter www.bmf.gv.at oder telefonisch beim Bürgerservice des Bundesministeriums für Finanzen zu finden.

2011 – WEITERENTWICKLUNG

Abwicklung des Dienstleistungsschecks im Internet

Zur Optimierung des DLSG-Vollzugs, insbesondere zur Vereinfachung und Beschleunigung der DLS-Abwicklung, steht mit 1. Mai 2011 (= Arbeitsmarktöffnung) eine vollelektronische Abwicklung für den Dienstleistungsscheck (DLS-Online) zur Verfügung. Via DLS-Online www.dienstleistungsscheck-online.at) kann so ein voll-elektronischer Vollzug (vom Kauf des Schecks bis zur Anweisung/Auszahlung) gewährleistet werden (siehe auch unter Maßnahmenbeschreibung).

2013 – ANPASSUNGEN

Anpassung der Einkommensgrenzen und Beitrag zur freiwilligen Versicherung

Aufgrund der jährlichen Anpassung gelten für das Jahr 2013 folgende neue Werte für die Beschäftigungsgrenzen nach dem Dienstleistungsscheckgesetz bzw. ein neuer Beitragswert zur freiwilligen Versicherung bei geringfügiger Beschäftigung gem. § 19a ASVG:

- » Monatliche Geringfügigkeitsgrenze 2013 (für ArbeitnehmerInnen): € 386,80 – da Urlaubersatzleistungen sowie anteilige Sonderzahlungen für diese Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen sind, gilt bei der Verwendung des DLS im Jahr 2013 ein Grenzwert von € 529,86.
- » Eineinhalbfache Geringfügigkeitsgrenze 2013 (für ArbeitgeberInnen): € 580,20 pro Monat – weil Urlaubersatzleistungen sowie anteilige Sonderzahlungen für diese Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen sind, gilt bei der Verwendung von DLS im Jahr 2013 ein Grenzwert von € 794,79.
- » Beitrag zur freiwilligen Versicherung gem. § 19a ASVG 2013: € 54,59 im Kalendermonat.

2. MONITORING

2A. Nutzung des Dienstleistungsschecks

Im Jahr 2006 haben 2.067 Personen den DLS als DienstnehmerIn genutzt (1.645 Frauen und 422 Männer), seit 2007 stieg die Zahl der NutzerInnen (DN) kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2012 5.708, davon sind 4.365 Frauen und 1.343 Männer. Mehr als drei Viertel der DienstnehmerInnen sind demnach Frauen.

Auch bei den DienstgeberInnen überwiegen eindeutig die Frauen. Von den insgesamt 2.316 Personen, die im Jahr 2006 den DLS als DienstgeberIn nutzten, waren 1.481 Frauen und 835 Männer. Auch hier stiegen die Zahlen kontinuierlich: von 3.617 (2.426 Frauen; 1.191 Männer) im Jahr 2008 erhöhte sich die Zahl der DienstgeberInnen im Jahr 2009 weiter auf 4.161 (2.766 Frauen und 1.395 Männer) und 2012 auf 6.683 (4.386 Frauen und 2.297 Männer). Unter den DienstgeberInnen waren somit beinahe zwei Drittel Frauen.

Dass das Alterssegment der über 45-Jährigen bei den DienstgeberInnen mit mehr als zwei Drittel aller DienstgeberInnen eindeutig überwiegt (2012: 4.619 von 6.683), ist weniger überraschend als der hohe Anteil derselben Gruppe bei den DienstnehmerInnen (rund 45 %).

Im Durchschnitt waren im Jahr 2012 die DienstnehmerInnen 6,1 Tage mit dem DLS beschäftigt (AusländerInnen mit durchschnittlich 6,8 Tagen etwas länger als InländerInnen mit durchschnittlich 6,1 Tagen). Insgesamt wurden im Zeitraum 2006 bis 2012 DLS im Wert von rund 17,1 Mio. Euro verkauft und davon rd. 16,6 Mio. Euro eingelöst. Von der Verkaufsentwicklung her zeigt sich ein erfreuliches Bild: das im Jahr 2006 bei rd. 1 Mio. gelegene Jahres-Verkaufsvolumen (d.h. verkaufte DLS pro Jahr) hat sich um mehr als das Vierfache erhöht und liegt für das Jahr 2012 auf mittlerweile rund 4,3 Mio. Euro; im Jahr 2012 hat sich das Verkaufsvolumen gegenüber dem Vorjahr 2011 um mehr als 30% gesteigert.

Mit der Arbeitsmarktöffnung für die neuen EU-8-Länder (Estland, Litauen, Lettland, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn) am 1. Mai 2011 hat sich die Zahl der DLS-NutzerInnen weiter erhöht: die Zahl der DLS-DienstnehmerInnen der neuen EU-8-Länder hat sich von 95 (Zeitraum 1.1.2006 bis 1.5.2011) innerhalb eines Jahres (1.5.2011-1.5.2012) um 304 DLS-ArbeitnehmerInnen auf 399 erhöht (das entspricht einer relativen Steigerung von rund 76%, wobei sich diese Zahl noch geringfügig erhöhen könnte wegen der zwei-monatigen Einlösefrist der DLS); in Absolutzahlen gesehen ist zwar eine Steigerung, allerdings kein wirklicher Ansturm von niedrig qualifizierten Personen in diesem Zusammenhang erkennbar.

2B. Sektionsinterne Analysen

Holzer et al. (2003) unterscheiden zwischen Scheck- und Gutscheinsystemen und weisen auf drei verschiedene intendierte Wirkungen bzw. Ziele hin: Neben dem Ziel, illegale Beschäftigungsverhältnisse zu legalisieren kann die (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen sowie das direkte Erzielen von Beschäftigungseffekten über Subvention von schrumpfenden (Hauspersonal) oder zukunftssträchtigen, aber nicht ohne weiteres marktgängigen Bereichen das vorrangige Ziel derartiger Modelle sein.

Anschließend werden verschiedene Modelle in Frankreich, Belgien und Deutschland sowie, soweit vorhanden, Wirkungsanalysen dargestellt, deren Ergebnisse auf schwach positive Effekte hindeuten. Obwohl beispielsweise dem seit 1993 in Frankreich eingesetzten Cheque-Emploi-Service (CES) von Ministeriumsseite ein großer Erfolg zugebilligt wurde, zeigen die Ergebnisanalysen ein zwiespältiges Bild: Bis Ende 1995 wurden ca. 250.000 permanente NutzerInnen als ArbeitgeberInnen registriert. Das entspricht etwa 0,6% der französischen Bevölkerung über 18 Jahre. Empirische Untersuchungen wiesen allerdings nach, dass davon nur 18.000 Haushalte zuvor keine personennahen Dienstleistungen nachgefragt hatten. Insgesamt wuchs die Zahl der ArbeitgeberInnen von Hausangestellten seit der Einführung des CES von 717.000 auf 877.000 (+20%). Auf der Angebotsseite sagten 50% der mittels Scheck entlohnten Beschäftigten aus, bereits vor der Einführung des CES als Dienst-

leisterIn im Haushaltsbereich tätig gewesen zu sein, was einen Mitnahmeeffekt um 50% nahelegt.

Jellasitz (2006) stellt die mit der Einführung der österreichischen Variante des Dienstleistungsschecks (DLS) verfolgten Ziele sowie die involvierten AkteurInnen dar und beschreibt das Instrument hinsichtlich Design, Durchführung und Finanzierung sowie Wirksamkeit (DWH-Daten Ende 2006). Im Anschluss daran erfolgt eine Bewertung der Maßnahme im Hinblick auf die im Gesetzesentwurf gesetzten Ziele, die Berücksichtigung der Interessen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie möglicher alternativer Designs des Instrumentes vor dem Hintergrund des als „Kontrafolie“ fungierenden belgischen Modells.

Die Subvention von haushaltsnahen Dienstleistungen mittels Voucher- oder Schecksysteme kann in unterschiedlicher Weise erfolgen: Die einzelnen Modelle können etwa danach unterschieden werden, wer die Dienstleistung erbringt (Einzelpersonen, Unternehmen, Agenturen), wer sie kauft (Privathaushalte, Unternehmen), wer gefördert wird (DienstleisterIn, KundIn, Unternehmen) und wie gefördert wird (Verwaltungsvereinfachung, Steuer- bzw. Abgabenermäßigung, Lohnkostenzuschüsse).

Während in Österreich in erster Linie die Privathaushalte als DienstgeberInnen entlastet werden (den administrativen Aufwand tragen allein die DienstnehmerInnen, die erst einige Wochen nach der Erbringung der Dienstleistung bei zeitgerechtem Einreichen des DLS bezahlt werden) und nicht z.B. spezifische Gruppen von arbeitslosen Personen gefördert werden sollen, die Finanzierung aber aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik erfolgt, ist das Modell in Belgien explizit als arbeitsmarktpolitische Maßnahme definiert (Zielgruppe Langzeitarbeitslose und WiedereinsteigerInnen). Die Anbahnung und Abwicklung erfolgt in Belgien über Unternehmen bzw. Agenturen, die Arbeitslose beschäftigen und die Maßnahme ist wesentlich größer dimensioniert. Bis Juli 2006 wurden in Belgien rund 19 Millionen DLS verwendet, in Ö waren es bis Ende 2006 rund 45.000. Die Zahl der aktiven NutzerInnen hat sich in Belgien zwischen Dezember 2004 (98.814) und Dezember 2005 (190.737) fast verdoppelt (in Ö bis Ende 2006 jeweils rund 2.000 DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen), das Ziel der belgischen Regierung, bis Ende 2007 25.000 reguläre Beschäftigungsver-

hältnisse zu schaffen, wurde schon im Dezember 2005 erreicht (28.933, allerdings keine Vollzeitäquivalente). Die Nettokosten dieses in Belgien als Lohnsubventionsprogramm konzipierten Instruments betragen für das Jahr 2005 210 Millionen Euro (in Ö wurden die Kosten Sach- und Personalaufwand für den DLS für das Jahr 2006 auf rund 700.000 € geschätzt).

Eine Lösung mittels Agentur bzw. Träger wurde in Österreich nicht angestrebt. Damit wurde aber, so Jellasitz in einer abschließenden Bewertung, auch die Möglichkeit vertan, an der sehr unterschiedlichen Qualität der erbrachten Leistungen sowie der in diesem Bereich vorfindlichen Arbeitsverhältnisse ansetzen zu können. Der Vorteil dieser alternativen Option für die DienstgeberInnen wäre eine Entlastung hinsichtlich arbeitsrechtlicher Aspekte, die mit ihrer Position einhergehen (bei Agenturlösungen sind die Agenturen Arbeitgeber, die privaten Haushalte Kunden), eine Garantie gleichbleibender Qualität oder kurzfristiger Ersatz z.B. bei Betreuungstätigkeiten. Für die DienstnehmerInnen gehen Agenturlösungen meist mit „Normalarbeitsverhältnissen“ einher, die Entlohnung erfolgt regelmäßig und schneller, die DienstnehmerInnen treten nicht vereinzelt als „Scheinselbstständige“ auf, sondern können sich als ArbeitskollegInnen untereinander austauschen und Karrierepläne und -wege entwickeln (Qualifizierung bzw. Höherqualifizierung im Unternehmen, damit auch vertikale und horizontale Mobilität möglich).

Weiters wurde die Maßnahme zwar als beschäftigungsfördernde Maßnahme verstanden, die ausbleibenden Erfolge hinsichtlich Ausweitung der legalen Beschäftigung können aber sehr einfach erklärt werden: Ein großer Teil der informell erbrachten Dienstleistungen wird in Österreich wahrscheinlich von Personen ohne Arbeitsgenehmigung bzw. ohne freien Arbeitsmarktzugang erbracht. Da der DLS nur Personen mit Arbeitsgenehmigung zugänglich ist, schießt diese Lösung am Hauptproblem dieses Sektors vorbei. Daneben gibt es auch eine Gruppe von bereits regulär beschäftigten Personen, die ihr Einkommen durch einen Zuverdienst aufbessern wollen. Diese Personen sind bereits sozialversichert und haben kein Interesse an einer Sichtbarmachung ihrer zusätzlichen Tätigkeit. Auch für Personen, die bereits über ihre PartnerInnen mitversichert sind, besteht kein Anreiz zur Legalisierung ihres Be-

schäftungsverhältnisses. Der erwartete beschäftigungsfördernde Effekt wurde auch nicht arbeitsmarktpolitisch spezifiziert; weder wurde die Inanspruchnahme auf arbeitsmarktpolitische Zielgruppen eingeschränkt, noch wurden diese in irgendeiner Weise in diesen Bereich „hineingefördert“.

Die Steuerung über monetäre Anreize erfordert ein ausreichendes Ausmaß derselben. Aus dem konkreten Design geht nicht hervor, warum ein Umstieg auf den DLS für DienstnehmerInnen oder DienstgeberInnen finanziell attraktiv sein sollte. Hier wird noch einmal auf den wesentlich höheren Subventionsanteil beim sehr erfolgreichen (hinsichtlich erzielter Beschäftigungseffekte auch und gerade für arbeitsmarktpolitische „Problemgruppen“), aber natürlich auch sehr teuren belgischen Modell hingewiesen.

3. EVALUATION

Im Auftrag des BMWA untersuchten Korunka et al. (2007) mittels Sekundäranalyse (Daten: VAEB, DWH von 1/2006 bis 1/2007), einer telefonischen Befragung von jeweils rund 500 zufällig ausgewählten KundInnen (DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen), einer Gruppendiskussion (Fokusgruppe) sowie einer vom Meinungsforschungsinstitut Gallup durchgeführten Haushaltsbefragung (1.000 Personen) Bekanntheit und Nutzung des Dienstleistungsschecks. Der seit November 2007 vorliegende Bericht wurde bis dato nicht veröffentlicht, die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die im Intranet verfügbare Zusammenfassung.

Bis Jahresende 2006 haben insgesamt 4.357 Personen als DienstnehmerIn oder DienstgeberIn den Dienstleistungsscheck genutzt (2.060 DienstnehmerInnen, 2.310 DienstgeberInnen, DN können gleichzeitig auch als DG bzw. umgekehrt fungieren, daher weicht die Summe dieser Zahlen von der oben genannten ab).

Nachdem der überwiegende Teil haushaltsnaher Dienstleistungen informell erbracht wird (62% der im Rahmen der Haushaltsbefragung befragten Personen gaben an, die im Haushalt beschäftigten Personen nicht anzumelden, 79% der befragten DienstnehmerInnen gaben an, für diese Tätigkeiten nicht angemeldet gewesen zu

sein), ein nur geringes Unrechtsbewusstsein hinsichtlich nicht legaler Beschäftigung in privaten Haushalten vorhanden ist (Ergebnis der Fokusgruppen) sowie eine wesentliche Gruppe der potentiellen DienstnehmerInnen mangels Arbeitserlaubnis für den Dienstleistungsscheck nicht in Frage kommt, wird der DLS als nicht sehr attraktiv eingeschätzt. Empfohlen werden vor allem Kommunikation und Aufklärung sowie Marketingmaßnahmen.

LITERATUR

- Holzer, C., Höpflinger, H., Schweighofer, J. (2003), Dienstleistungsscheck für Arbeiten in privaten Haushalten als Mittel im Kampf gegen Schwarzarbeit („Haushaltsscheck“)
- Jellasitz, R. (2006), Der Dienstleistungsscheck – Analyse des Designs, der Umsetzung und der bisherigen Wirkungen
- Korunka, C., Scharitzer, D., Sonnek, A. (2007), Dienstleistungsscheck – Evaluierungsbericht, Zusammenfassung

IV.V. Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung des Bundessozialamtes

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG

Im Jahr 2001 wurde seitens der österreichischen Bundesregierung eine Beschäftigungsoffensive („Behindertenmilliarde“), die zur Unterstützung der Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen dienen soll, gestartet. Zentrale Ziele dieser behindertenspezifischen Arbeitsmarktpolitik sind, neue Arbeitsplätze zu erlangen und bestehende Arbeitsplätze zu sichern.

Zielgruppen der Beschäftigungsoffensive sind all jene, die besondere Hilfestellung bei der schrittweisen Integration in den Arbeitsmarkt benötigen. Das sind vor allem Jugendliche mit Behinderung (insbesondere mit Lernbehinderung und sozialer oder emotionaler Beeinträchtigung), ältere Menschen, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, geistiger Behinderung oder Sinnesbehinderung. Durch diese Schwerpunktsetzung sollen aber keinesfalls andere Gruppen von Menschen mit Behinderung von Maßnahmen ausgeschlossen werden. Darüber hinaus werden für Unternehmen eine Reihe von Dienstleistungen wie Beratungsangebote oder diverse Förderungen angeboten, die unentgeltlich zur Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Anspruch genommen werden können.

Alle Maßnahmen der Beschäftigungsoffensive haben ihre Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt und auf sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Arbeitsplätze. Insbesondere in Zeiten der wirtschaftlichen Krise erlangte die Sicherung von Arbeitsplätzen einen neuen Stellenwert.

Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive wird ein breit gefächertes Förderinstrumentarium angeboten, das Menschen mit Behinderung unterstützen soll einer Beschäftigung zu erlangen sowie Unternehmen Anreize bieten soll, diesen Personenkreis ein-

zustellen. Das Paket umfasst eine Vielzahl von unterschiedlichen Individual- und Projektförderungen oder einer Kombination aus beiden.

BEISPIELE AUS INDIVIDUALFÖRDERUNGEN

Für Menschen mit Behinderung und als Anreiz für Unternehmen werden vorbeugend unterschiedliche, der jeweiligen Situation angepasste Formen von Lohnkostenförderungen angeboten, um Arbeitsplätze zu schaffen und Dienstverhältnisse von bewährten Arbeitskräften nachhaltig zu sichern.

Menschen mit Behinderung werden insbesondere zur nachhaltigen Sicherung von Arbeitsplätzen unterschiedliche, der jeweiligen Situation angepasste Formen von Lohnkostenförderungen angeboten. Leistungen zur Erlangung von Arbeitsplätzen erbringt auch für Menschen mit Behinderung das Arbeitsmarktservice.

Die Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung wird gefördert und Zuschüsse zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des behinderten Menschen sowie zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes gewährt.

BEISPIELE AUS PROJEKTFÖRDERUNGEN

Berufliche Assistenzen, vormals Begleitende Hilfen sollen den Prozess der Heranführung an den Arbeitsmarkt und der Integration in ein Dienstverhältnis durch vielfältige flankierende Unterstützungsangebote absichern. Zu den Beruflichen Assistenzen zählen Jugendcoaching vormals Clearing, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching.

Jugendcoaching

Aufgrund der äußerst positiven Erfahrungen mit dem Projekt „Clearing“ wurde das Bundessozialamt damit betraut, ab dem Jahr 2012 ein erweitertes Angebot an Jugendliche an der Schnittstelle zwischen der Schule und dem Berufsleben aufzubauen.

Allen ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen soll eine Zukunftsperspektive eröffnet werden und sie sollen in einer Art und Weise gefördert und unterstützt werden, die geeignet ist, ihre Chancen auf eine berufliche Integration zu erhöhen.

Jugendcoaching an der kritischen Schnittstelle zwischen Schule und Berufsleben ist ein Serviceangebot an Jugendliche. Allen Jugendlichen, die einen entsprechenden Bedarf haben, sollen durch Beratung und Begleitung dazu befähigt werden, den für sie bestmöglichen Weg in ein Lehrverhältnis zu finden, eine berufliche Qualifizierung und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherzustellen bzw. um bei individuellen Problemlagen Orientierungshilfen zu entwickeln. Die Dienstleistung mit dem Ziel der nachhaltigen beruflichen Eingliederung umfasst Beratung, Betreuung, Begleitung und diagnostische Tätigkeiten.

Das Jugendcoaching wurde im Jahr 2012 in Wien und der Steiermark begonnen und mit 1.1.2013 auf ganz Österreich ausgerollt (siehe Punkt II.V. Maßnahmen für Jugendliche).

Berufsausbildungsassistenz

Bereits im Jahr 2003 wurde durch die Novelle zum Berufsausbildungsgesetz die gesetzliche Grundlage für eine integrative Berufsausbildung für benachteiligte Personen geschaffen. Diese Ausbildung ist entweder eine Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder soll eine Teilqualifikation vermitteln, die ihnen den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht, wenn die Erreichung eines Lehrabschlusses nicht möglich ist. Die Berufsausbildungsassistenz ist auf die Integrative Berufsausbildung in Betrieben konzentriert und unterstützt die Jugendlichen bei ihrer Ausbildung. Die Assistenz begleitet die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichert damit nachhaltig diesen Ausbildungsweg ab. Durch die Möglichkeit einer maßgeschneiderten Ausbildung kann ganz gezielt auf die individuellen Bedürfnisse eingegangen werden. Diese IBA hat die davor bestehende Vorlehre ersetzt.

Arbeitsassistenz

Die Dienstleistung Arbeitsassistenz reicht von der gemeinsam mit dem/der KlientIn vorgenommenen Situationsanalyse und Einschätzungen zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses. Eine zweite zentrale Funktion der Arbeitsassistenz ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes.

Job Coaching

Besonders Menschen mit Lernbehinderung benötigen neben den Regelleistungen der Arbeitsassistenten eine besondere Begleitung am Arbeitsplatz; insbesondere die betriebliche Einschulung und das Erlernen der Arbeitsabläufe bzw. der Umgang mit Veränderungen am Arbeitsplatz erfordert die Unterstützung durch das Jobcoaching.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Verstärkte Anforderungen am Arbeitsmarkt machen für Menschen mit Behinderung gezielte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen erforderlich. Ziel dieser Projekte ist es, Qualifizierung entsprechend individueller Berufsperspektiven unter Einbeziehung der Fähigkeiten und Interessen zu ermöglichen. Die Möglichkeit zu einer befristeten Beschäftigung und soll v. a. auch der Stabilisierung dienen, um auf die Arbeitssituation in der freien Wirtschaft vorzubereiten.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Menschen mit schwerer Behinderung ist häufig der Zugang zum Arbeitsmarkt sowie der Verbleib im Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individuellen Unterstützungsangebots erschwert. Mit der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz erhalten Menschen mit Behinderung jene personale Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist. Insbesondere durch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz soll Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben oder am Arbeitsplatz ermöglicht werden.

Fit2Work

Fit2Work setzt auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen und älteren Kurzarbeitslosen, die bereits mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen konfrontiert sind. Ziel von Fit2Work ist es, ein österreichweites, niederschwelliges Beratungsangebot bereitzustellen, um ein frühzeitiges krankheitsbedingtes Ausscheiden von Menschen aus dem Erwerbsleben zu vermeiden. Fit2Work als kompetente Anlaufstelle nutzt die bestehenden Angebote verschiedener Einrichtungen und bietet Orientierung, Beratung und Unterstützung aus einer Hand. Fit2Work wird

schrittweise implementiert. Nach dem Start der ersten Fit2Work-Beratungsstellen im Jahr 2011 in drei Bundesländern (Wien, Niederösterreich und Steiermark), wurden im Sommer 2012 weitere Beratungsstellen in Salzburg, Oberösterreich und Tirol eröffnet. Seit Jahresbeginn 2013 ist nun der flächendeckende Ausbau abgeschlossen.

AUSGELAUFENE MASSNAHMEN:

Unternehmensservice (Laufzeit: 2008 – 2011)

Das Unternehmensservice bot Beratung, Information und Unterstützung für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen wollten oder sonst Interesse am Thema „Arbeit und Behinderung“ zeigten. Das „Unternehmensservice“ diente der Optimierung der unternehmensbezogenen Dienstleistungen zur Unterstützung der Wirtschaft bei der beruflichen Integration in die Arbeitswelt. Ziel des Unternehmensservice war es, ein verstärktes Beratungsangebot v. a. für Klein- und Mittelbetriebe in allen mit dem Thema „Behinderung“ zusammenhängenden Fragen anzubieten. Die Maßnahme zielte auf die Bedürfnisse der Unternehmen, und nicht primär auf eine Vermittlung von Menschen mit Behinderung ab. Seit Juni 2008 war das Unternehmensservice flächendeckend in ganz Österreich eingerichtet und hatte die Aufgabe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe zu beraten.

Das ursprüngliche Konzept des Unternehmensservice sah eine flächendeckende Versorgung vor. Österreichweit sollte eine Trademark für das Angebot für Unternehmen zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung etabliert werden. So sehr dieser Ansatz aus PR Sicht Sinn machte, zeigte sich doch, dass auf Grund von bestehenden Projekten in manchen Bundesländern Überschneidungen und auch Doppelgleisigkeiten gegeben waren. Aus diesem Grund kam man wieder von diesem Ansatz der flächendeckenden Versorgung ab.

Der Tätigkeitsbereich des Unternehmensservices wurde in die Angebote der Begleitenden Hilfen und zunehmend auch in die an Bedeutung gewinnende Dienstleistung des BSB zum Thema Prävention (fit2work) verankert.

Arbeitsplatzoffensive „Aktion 500“ des Bundessozialamtes, (Laufzeit: 2007-2009)

Die im Rahmen der Beschäftigungsoffensive für behinderte Menschen entwickelte und finanzierte Maßnahme „Aktion 500“ wurde mit 1. November 2007 vom Sozialministerium gestartet und galt bis 30. Juni 2009. Die Aktion galt für neue, voll sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnisse, die in diesem Zeitraum abgeschlossen, für neue Lehrverhältnisse und für selbständige Erwerbstätigkeiten, die in diesem Zeitraum begründet wurden. Ziel dieser Maßnahme war es, zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Abgewickelt wurde diese Maßnahme von den Landesstellen des Bundessozialamtes.

- » Voraussetzungen für die Zuerkennung dieser Förderung waren:
- » **Bei Beschäftigung und selbständiger Erwerbstätigkeit:** Eine Förderung konnte für begünstigt behinderte bzw. für begünstigbare behinderte Personen sowie für Personen mit einem Grad von zumindest 30 % der Behinderung gewährt werden, wenn ohne diese Hilfsmaßnahmen ein Arbeitsplatz nicht erlangt oder eine selbständige Erwerbstätigkeit nicht begründet werden konnte.
- » **Bei Lehrlingsförderung:** Eine Förderung konnte für begünstigte und begünstigbare Lehrlinge sowie für behinderte Jugendliche gewährt werden, deren Behinderung einem Grad von zumindest 30 % entspricht und ein Ausbildungsplatz ohne diese Hilfsmaßnahme nicht erlangt werden konnte.

Für die Erlangung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderung konnten folgende finanzielle Zuwendungen gewährt werden:

- » € 600,-- monatlich für die Dauer von sechs Monaten ab Beschäftigungsbeginn bei einer Einstellung eines arbeitslosen Menschen mit Behinderung;
- » € 600,-- monatlich für die Dauer des ersten Lehrjahres bei der Begründung eines Lehrverhältnisses mit einem Menschen mit Behinderung (außerhalb der Aktion 500 werden € 400,-- geleistet);
- » € 600,-- monatlich für die Dauer von sechs Monaten bei der Begründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit durch einen Menschen mit Behinderung.

Diese Leistungen konnten zusätzlich zu den bereits bestehenden Förderungen des BMASK ausbezahlt werden, z. B. bei Beschäftigungsverhältnissen zusätzlich zu ei-

ner allfälligen Integrationshilfe oder bei Begründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit zusätzlich zu den Hilfen zur wirtschaftlichen Selbständigkeit.

Clearing (2002 – 2012)

Clearing war eine Dienstleistung an der Schnittstelle Schule/Beruf in enger Zusammenarbeit mit den Schulen mit vielschichtigen Vernetzungs- und Verweisungsfunktionen. Für SchülerInnen mit Behinderung bzw. mit sozial emotionalen Beeinträchtigungen ab der 7. Schulstufe und für Jugendliche, die die Schule bereits absolviert haben, überprüfte ein Clearingteam unter Heranziehung von ExpertenInnen die individuelle Leistungsfähigkeit und erstellte auf Grund der vorhandenen Anlagen und Fähigkeiten konkrete Entwicklungspläne. Ziel dieser Maßnahme war es, die erschwerte Vermittelbarkeit auf den Arbeitsmarkt mit Hilfe von individuellen Förderpaketen auszugleichen und dem/der Jugendlichen die jeweils bestgeeignete Maßnahme anzubieten (z. B. Arbeitsassistenz für Jugendliche, Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte).

Aufgrund der äußerst positiven Erfahrungen mit dem Projekt „Clearing“ entwickelte das Bundessozialamt im Rahmen einer eigens dafür eingerichteten Steuerungsgruppe gemeinsam mit dem BMASK Sektionen IV und VI und dem BMUKK im Jahr 2012 ein erweitertes Angebot für Jugendliche an der Schnittstelle zwischen der Schule und dem Berufsleben, das Jugendcoaching.

2. MONITORING

Die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für Menschen mit Behinderung enthält ein Bündel von Maßnahmen. Die Gesamtzahl der Förderfälle lag 2012 bei insgesamt 61.791 (siehe Tabelle 40). Der Fokus im gegenständlichen Bericht liegt auf den Beruflichen Assistenzen, vormals Begleitenden Hilfen, auf Clearing, Jugendcoaching, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Job Coaching sowie auf der Persönlichen Assistenz, die aber nur einen geringen Teil der Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive darstellen. Wie in nachstehender Tabelle 38 ersichtlich, wurden die Förderungen bei den vorgenannten Maßnahmen jährlich beträchtlich ausgeweitet. Im Jahr 2012 gab es insgesamt 30.185 Förderfälle bei den

Beruflichen Assistenzen und 442 Förderfälle bei der Persönlichen Assistenz. Davon sind bei den Beruflichen Assistenzen 17.675 der geförderten Personen männlich und 12.510 weiblich, was einem Frauenanteil von 41,4% entspricht.

Beim Clearing gab es im Jahr 2002 1.387 Förderfälle, im Jahr 2012 waren es in der Maßnahme Clearing inkl. Jugendcoaching in der Steiermark und in Wien bereits 11.199 Förderfälle. Geschlechtsspezifisch betrachtet sind davon 6.625 Männer und 4.574 Frauen; der Frauenanteil beträgt bei dieser Maßnahme somit 40,8 %. Die meisten Förderfälle gab es in der Altersgruppe der unter 25 Jährigen, und zwar 11.178 (davon 6.613 Männer und 4.565 Frauen).

An der Entwicklung der Förderfälle bei der Berufsausbildungsassistenz seit 2002 (in diesem Jahr waren es nur 8 Förderfälle) sieht man, dass es ab 2003 zu einem starken jährlichen Anstieg gekommen ist. 2012 waren es bereits 5.584 Förderfälle. Davon sind 3.809 Männer und 1.775 Frauen. Der Frauenanteil bei dieser Maßnahme beträgt 31,8 %. Auch hier sind erwartungsgemäß mit 5.530 Fällen die meisten Förderfälle im Alterssegment der unter 25-jährigen (davon sind 3.775 männlich und 1.755 weiblich).

Die Arbeitsassistenz ist unter den Beruflichen Assistenzen die bedeutendste bei den Förderfällen. Im Jahr 2012 gab es 12.513 Förderfälle, darunter 6.723 Männer und 5.790 Frauen. Der Frauenanteil ist bei der Arbeitsassistenz mit 46,3% bedeutend höher als bei den zuvor beschriebenen Maßnahmen. Nach Altersgruppen gegliedert gab es die meisten Förderfälle in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen mit 4.872 Fällen (Jugendassistenz; 2.840 männlich und 2.032 weiblich), gefolgt von der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen mit 4.580 Förderfällen (2.359 männlich und 2.221 weiblich) und in der Altersgruppe der ab 45-Jährigen liegt diese Zahl bei 3.061 (darunter sind 1.524 männlich und 1.537 weiblich).

Tabelle 38 - Förderfälle „Berufliche Assistenzen“, vormals Begleitende Hilfen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung des Bundessozialamtes

Begleitende Hilfen	Ist-Förderfälle	2008	2009	2010	2011	2012
CR-Clearing	gesamt Förderfälle	6.690	7.162	7.554	8.056	4.973
	weiblich	2.537	2.615	2.925	3.203	1.960
	männlich	4.153	4.547	4.629	4.853	3.013
Jugendcoaching Stufe 2 und 3	gesamt Förderfälle					6.226
	weiblich					2.614
	männlich					3.612
Berufsausbildungsassistenz	gesamt Förderfälle	3.555	3.933	4.291	5.318	5.584
	weiblich	1.067	1.193	1.326	1.692	1.775
	männlich	2.488	2.740	2.965	3.626	3.809
Jobcoaching	gesamt Förderfälle			664	688	889
	weiblich			300	309	371
	männlich			364	379	518
Arbeitsassistenz	gesamt Förderfälle	10.319	10.850	12.106	12.680	12.513
	weiblich	4.702	4.786	5.325	5.705	5.790
	männlich	5.617	6.064	6.781	6.975	6.723
Berufliche Assistenzen gesamt (vormals Begleitende Hilfen)	gesamt Förderfälle	20.564	21.945	24.615	26.742	30.185
	weiblich	8.306	8.594	9.876	10.909	12.510
	männlich	12.258	13.351	14.739	15.833	17.675
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	gesamt Förderfälle	282	308	345	369	442
	weiblich	137	147	168	178	218
	männlich	145	161	177	191	224

Quelle: BMASK IV/A/6; DWH Beschäftigungsoffensive; Abfrage vom 12. März 2013

Beim Job Coaching gab es im Jahr 2012 bereits 889 Förderfälle, davon 518 Männer und 371 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit bei dieser Maßnahme 41,7 %. Die meisten Förderfälle gab es in den Altersgruppen der unter 25 Jährigen mit 511 und der 25- bis 44-Jährigen mit 285 Förderfällen.

Tabelle 39 – Aufwand Bundessozialamt für die Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung

Aufwand Jahr	Europäischer Sozialfonds (ESF)	Ausgleichs- taxfonds (ATF)	Bundes- budget (BHM)	Gesamt
2008	€ 10.224.469	€ 83.346.001	€ 78.933.730	€ 172.504.201
2009	€ 14.702.638	€ 88.233.126	€ 74.963.177	€ 177.898.941
2010	€ 17.513.760	€ 86.436.759	€ 70.996.217	€ 174.946.736
2011	€ 9.249.380	€ 72.404.957	€ 67.482.415	€ 149.136.751
2012 *				€ 159.138.771

Quelle: BMASK, DWH-Abfrage: 5. März 2013; BMASK, Abteilung IV/A/6

*) Wegen der Vereinfachung in der Budgetverwaltung ist das Ausweisen der Details hier nicht mehr möglich.

Bei der Persönlichen Assistenz – einer Maßnahme der Beruflichen Assistenzen im weiteren Sinn – betrug die Anzahl der Förderfälle im Jahr 2012 442 (davon 224 Männer und 218 Frauen). Der Frauenanteil ist bei dieser Maßnahme mit 49,3 % am höchsten. Von den 442 Förderfällen entfallen 126 auf die Altersgruppe der unter 25-jährigen und 240 auf die 25- bis 44-Jährigen sowie auf die über 45-Jährigen 76 Fälle. Der Gesamtaufwand des Bundessozialamtes für die Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung betrug im Jahr 2012 ca. € 160 Mio. (genaue Details siehe Tabelle 39).

Seit Einführung von Fit2Work wurden bereits mehr als 8.900 Personen und rund 175 Unternehmen durch die Beratungsstellen betreut oder haben Informationen eingeholt. Ca. 5.000 Personen haben in ganz Österreich nach der Basisinformation bereits eine Erstberatung in Anspruch genommen und knapp 2.000 werden im Rahmen eines individuellen Case Managements betreut. 65 Unternehmen befinden sich mittlerweile in der ersten Stufe der Betriebsberatung, check4start, die von ExpertInnen der AUVA durchgeführt wird und 21 Betriebe wurden bereits in die Fit2Work Betriebsberatung weitergeleitet.

Tabelle 40: Förderfälle aller Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung

	2008	2009	2010	2011	2012	2012 in % Frauen
Lohnförderung	16.135	16.681	15.086	15.200	12.876	36,7%
Existenzgründung	146	139	73	90	84	34,5%
Arbeitsplatz - Individualförderung	695	611	530	518	376	43,6%
Mobilität Ind.Förd. - Individualförderung	23	10	27	17	18	61,1%
CR - Clearing	6.690	7.162	7.554	8.056	4.973	39,4%
JU - Jugendcoaching (2012 nur Fälle Stufe 2,3 angeführt)*					6.226	42,0%
BA - Berufsausbildungsassistenz	3.555	3.933	4.291	5.318	5.584	31,8%
Arbeitsassistenz	10.319	10.850	12.106	12.680	12.513	46,3%
JC - Jobcoaching (war vor 2010 bei SN inkludiert)	k.A.	k.A.	664	688	889	41,7%
SQ - Qualifizierungsprojekt	3.905	3.950	3.981	4.112	4.342	45,5%
BP - Beschäftigungsprojekt	1.407	1.289	1.247	1.074	882	46,3%
SL - Persönliche Assistenz - selbstbestimmtes Leben	282	308	345	369	442	49,3%
SN - Sonstige Unterstützungsstrukt. unmittelb. Integration	3.298	3.886	3.203	3.061	1.839	48,1%
SM - Sonstige Unterstützungsstrukt. mittelb. Integration	600	403	354	370	210	45,2%
ST - Beratung d. Selbsthilfeeinrichtungen	680	657	617	595	588	53,2%
Berufli. Rehabilitation m. Wirkungsauswertung - gesamt	47.735	49.879	50.078	52.148	51.842	41,2%
Zuschüsse Ausbildung und Arbeit	947	969	777	844	814	49,3%
Zuschüsse Mobilität sonstige	8.653	8.840	9.087	9.011	9.039	36,4%
BU - Beratungsleistungen für Unternehmen **	15	11	11	2	0	
IM - Investive Maßnahmen - bessere Zugänglichkeit **	246	279	196	49	0	
Umfeld - Begleitung **	95	83	68	67	0	
Umfeld - Maßnahmen (z.B. Investive Maßnahmen....)					96	
Maßnahmen der Beschäftigungsoffensive gesamt	57.691	60.061	60.217	62.121	61.791	40,5%

Quelle: DWH-Abfrage vom 5. März 2013; BMASK, Abteilung IV/A/6

*) Jugendcoaching wurde 2012 als erweitertes Angebot anstelle von Clearing in der Steiermark und Wien und ab Oktober in Salzburg angeboten.

3. EVALUATION

Horak et al. (November 2003) untersuchen die Qualität und Erfolgsmessung sowohl auf Gesamtebene als auch auf Maßnahmenebene dar. Methodisch stützt sich die Evaluierung auf einen Triangulationsansatz, in dem verschiedene Erhebungsmethoden und Datenquellen miteinander kombiniert werden. Es wurden die Methoden der quantitativen Datenanalyse, Sekundäranalyse, Befragungen (Fragebögen, Panels/ExpertInneninterviews) und der Policy-Analyse eingesetzt.

Die Wirkungserfolge wurden mit dem Indikator der „6-Monats-Frist“¹⁴⁷, also einem sechs-monatigen Nachbeobachtungszeitraum, gemessen. Insgesamt konnten im Vergleich zum Jahr 2001 3.491 behinderte Personen (ca. +41%) mehr gefördert und 1.517 behinderte Personen (+36,9%) mehr unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden (Arbeitsplatzerlangung oder Arbeitsplatzsicherung).

Schlussfolgerungen: Ab 2001 ist zwar die Behindertenarbeitslosigkeit gestiegen, allerdings weit weniger, als die allgemeine Arbeitslosigkeit im Vergleichszeitraum 2000 bis 2002. Es ergab sich dadurch eine relative Verbesserung der Situation der Behinderten, die auf positive Effekte der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung zurückzuführen sind (v. a. bei den Jugendlichen, z.B. durch den Ausbau der Angebote im Bereich des Übergangs von der Schule ins Berufsleben oder Maßnahmen wie Clearing; bei den Älteren ist die Anzahl der Förderfälle von 2001 auf 2002 um 62% gestiegen). Durch die Beschäftigungsinitiative wurden insgesamt die Zielgruppen ausgeweitet, z. B. auch im Jugendbereich („lernbehinderte sowie sozial und emotional gehandikapte Jugendliche“). Damit konnte das arbeitsmarktpolitische Angebot auch für einen bisher im Rahmen des BEinstG nicht förderbaren Personenkreis verbessert werden. Horak et al. gaben auch Empfehlungen bezüglich der Bewertung der Wirkungserfolge, Nachhaltigkeit der Maßnahmen, Zielkonkretisierung, Projektvorbereitung und Datenbasis.

¹⁴⁷ Die Beurteilung, ob sich die MaßnahmenteilnehmerInnen in einer signifikant besseren Erwerbs- oder Arbeitssituation als vor der Maßnahme befinden, erfolgte auf Basis der bestehenden Datenlage über die Auswertung der Erreichung der sogenannten 6-Monats-Frist (als Wirkungserfolgsgroße in den Controllingdaten) in Bezug auf die Dauer der Beschäftigung.

Eglseer et al. (2008) dokumentieren die Befunde einer umfassenden Bewertung und Analyse der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für Menschen mit Behinderung in ihrem Evaluierungsbericht „Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006.“ Die Ergebnisse basieren auf einem dichten Erhebungs- und Auswertungsprogramm, das sich über einen Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren erstreckte. Das der Evaluierung zugrunde liegende Forschungsdesign bestand aus einer Kombination quantitativer und qualitativer Methoden (wie z.B. Literatur- und Sekundäranalysen, qualitative Befragung von BMASK, BASB und Landesstellen, Befragung von MaßnahmenteilnehmerInnen, Auswertungen von Förderdaten etc.). Im Rahmen der Evaluierung wurde eine Bewertung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten, eine Bewertung der Integrationshilfe, Ergebnisse und Wirkungen verschiedener Maßnahmen vorgenommen sowie Entwicklungsperspektiven der Beschäftigungsoffensive aufgezeigt und empfohlen.

Im Jahr 2006 wurden insgesamt 438 Projekte mit (un)mittelbarer TeilnehmerInnenintegration gefördert. Die Zahl der Förderfälle belief sich auf 49.053. Die umgesetzten Projekte verteilten sich auf Qualifizierungsprojekte (43% der Angebote), Beratungsprojekte (40%), Beschäftigungsprojekte (15%) und persönliche Assistenz (2%). Rund ein Drittel der MaßnahmenteilnehmerInnen besuchte mehr als ein Projekt, davon etwas mehr als ein Fünftel zwei Maßnahmen, weitere 8% drei und rund 6% vier oder mehr Maßnahmen. Die Auswertungen des Fördermonitorings ergaben eine Vielzahl an unterschiedlichsten Kombinationen (insgesamt 1.643), wobei sich zeigte, dass davon mehr als 1.100 Kombinationen lediglich von jeweils einer Person in Anspruch genommen wurden.

Hinsichtlich der Projektgestaltung liegen die positiven Bewertungen aller abgefragten Indikatoren bei rund 70% und höher. Bei der Bewertung der Integrationshilfe zeigte die Befragung eine hohe Zufriedenheit der Betriebe (81%) mit der eingestellten Person; allerdings zeigte sich auch eine Konfliktdynamik, die sehr oft zur Kündigung oder Selbstkündigung führte. Daher wäre eine laufende und frühzeitige Begleitung erforderlich. Aufgrund der relativ hohen Mitnahmeeffekte wird eine Reform der Fördermodalitäten empfohlen. Die Ergebnisse und Wirkungen verschiedener Maßnah-

men zeigen, dass es in relativ hohem Maße gelingt, die TeilnehmerInnen im Anschluss an eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme nachhaltig in ein Beschäftigungsverhältnis zu integrieren. So befanden sich im dritten Folgehalbjahr zwischen 46% und 62% der TeilnehmerInnen in einem Dienst- bzw. Lehrverhältnis. Überdurchschnittlich hohe Integrationsarten weisen Lohnförderungen und die Arbeitsassistenz auf.

Lechner et al. (2011) evaluierten die Beschäftigungsoffensive, die als allgemeine Zielsetzung die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung hatte. Der Umsetzung der Beschäftigungsoffensive 2010-2011 lag als Bezugsrahmen eine Stärkung der Begleitenden Hilfen zugrunde, jedoch keine Spezifizierung hinsichtlich der Ausrichtung der weiteren Maßnahmenschwerpunkte. Ziel der Evaluierung von Lechner et al. ist, die Wirksamkeit der Instrumente für die nachhaltige berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu messen, Defizite zu erkennen und Verbesserungspotentiale aufzuzeigen. Dabei wurden Substitutions-, Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte berücksichtigt. Methodisch wurden neben einem laufenden Monitoring auch Detailanalysen von einzelnen Maßnahmen mit hoher arbeitsmarktpolitischer Bedeutung, wie das Unternehmensservice oder Maßnahmen für Ältere, durchgeführt.

Bezüglich der Bewertung der Wirkungserfolge, Nachhaltigkeit der Maßnahmen, Zielkonkretisierung, Projektvorbereitung und Datenbasis hat das Evaluierungsteam von L & R Empfehlungen hinsichtlich des Einsatzes eines ausgewogenen Instrumentenmix, der Entwicklung innovativer Maßnahmen, der Berücksichtigung verschiedener Zielgruppen, Maßnahmen für Ältere, der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern oder der Neugestaltung der Schnittstelle Bundessozialamt/Arbeitsmarktservice, formuliert.

LITERATUR

- Eglseer, T., Lechner, F., Riesenfelder, A., Schelepa, S., Wetzel, P., Willsberer, B., Frünschuß, M. (L&R OEG, 2008), Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006
- Horak, C., Schmid, T., Binder, G., Fürnschuß, M., Mayrhofer, M., Nowak-Tran, T. (2003), Evaluierung der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung, Gemeinsamer Jahresbericht 2001/2002
- Lechner, F. (2006): Evaluierung CLEARING, Studie im Auftrag des BMSK
- Lechner, F., Matt, I., Riesenfelder A., Wetzel P., Willsberger, B. (2011) ; Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2007 – 2009
- Paierl, S., Seiler E. (2008), Die steirische Arbeitsassistenz “Leistungsspektrum und Erfolge”, Studie im Auftrag des Bundessozialamts Steiermark

IV.VI. Integrationsoffensive zum Erlernen der deutschen Sprache für Personen mit Migrationshintergrund, 2008 – 2010

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG

Das AMS setzt seit 2008 (bis 2010 im Rahmen des Sonderprogramms „Integrationsoffensive“) verstärkt Maßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund, um sprachliche und berufliche Defizite auszugleichen. Neben Basiskursen zum deutschen Spracherwerb gibt es auch **berufsspezifische Angebote**, wie z.B.:

- » „Start Up“ in Pflegeberufen (Fachvokabular und fachliche Einführung in Gesundheits- und Pflegeberufe für Personen mit Migrationshintergrund),
- » „Qualifizierung zur/zum KindergartenassistentIn mit Deutsch für Personen mit Migrationshintergrund“,
- » „Buchhaltung mit Personalverrechnung für Migrantinnen“,
- » „Metall und Elektro inklusive Deutschqualifizierung“,
- » „Deutsch und Raumpflege“,
- » „Deutsch und Gastro intensiv“,
- » „Reden und Verstehen am Arbeitsplatz“,
- » „Lagerlogistik inkl. Staplerführerschein und Deutsch“.

2. MONITORING

2008 wurden bundesweit 16.303 Personen mit einem Aufwand von € 23,39 Mio. in Deutschkursen geschult, davon entfallen auf Wien 9.687 Personen. Eine Auswertung der Zugänge des Jahres 2008 zu diesem Programm zeigt eine durchschnittliche Teilnahmedauer von 69 Tagen für Kurse des AMS und 56 Tagen für Kurse externer Bildungsträger. Wien übertrifft mit einer durchschnittlichen Teilnahmedauer von 131 Tagen für AMS-Kurse und 78 Tagen für extern vergebene Kurse die restlichen Bundesländer. Im Jahr 2009 wurde die Intensität der Integrations-Offensive weiter verstärkt, was die Erhöhung der durchschnittlichen Teilnahmedauer von AMS-Kursen auf 95 Tage zeigt. Die durchschnittliche Teilnahmedauer an Kursen externer Bildungsträger reduzierte sich gering auf 54 Tage. Mit Oktober 2009 wurde mit knapp 15.000 geschulten

Personen beinahe der Wert des gesamten Vorjahres erreicht, es ist von einer deutlichen Steigerung gegenüber 2008 auszugehen. Auch der Mitteleinsatz wird sich gegenüber dem Vorjahr deutlich steigern, bis Oktober 2009 wurden bereits Mittel in Höhe von € 38,33 Mio. aufgewendet.

2010 wurde die Integrationsoffensive für MigrantInnen des AMS gegenüber dem bereits erhöhten Aktivitätsniveau der Vorjahre nochmals deutlich ausgebaut. Es wurden bis Ende Dezember 2010 22.230 Personen durch die Integrationsoffensive gefördert, das sind um 7,7% oder +1.597 geförderte Personen mehr als im Vorjahr. Die durchschnittlichen Gesamtkosten pro Förderfall im Österreichschnitt betragen 2009 € 2.229,79 gegenüber € 1.179,79 im Jahr 2008. Die durchschnittliche Teilnahmedauer erhöhte sich von 2008 von 63 Tagen auf 74 Tage im Jahr 2009. Die durchschnittlichen Tageskosten pro Förderfall betragen 2009 € 30,02 gegenüber € 19,11 im Jahr 2008. In Wien erhöhten sich die durchschnittlichen Gesamtkosten pro Förderfall von € 1.438,54 im Jahr 2008 auf € 2.872,28 im Jahr 2009. Die durchschnittliche Teilnahmedauer erhöhte sich von 104,5 Tagen 2008 auf 117,5 Tage 2009. Die durchschnittlichen Tageskosten pro Förderfall betragen 2009 € 24,44 gegenüber € 13,77 im Jahr 2008.

Seit Beginn des Programms „Integrationsoffensive“ (2008 bis 2010) und seither im Rahmen der zielgruppenspezifischen Arbeitsmarktförderung nahmen bis 15.03.2013 österreichweit 69.412 Personen an Maßnahmen zum Spracherwerb, zur Basisqualifikation und zur berufsspezifischen Qualifikation teil, davon 65% oder 45.260 TeilnehmerInnen aus Wien. 57% waren Frauen. Allein im Jahr 2012 konnten 22.394 Personen von Integrationssprachkursen des AMS profitieren.

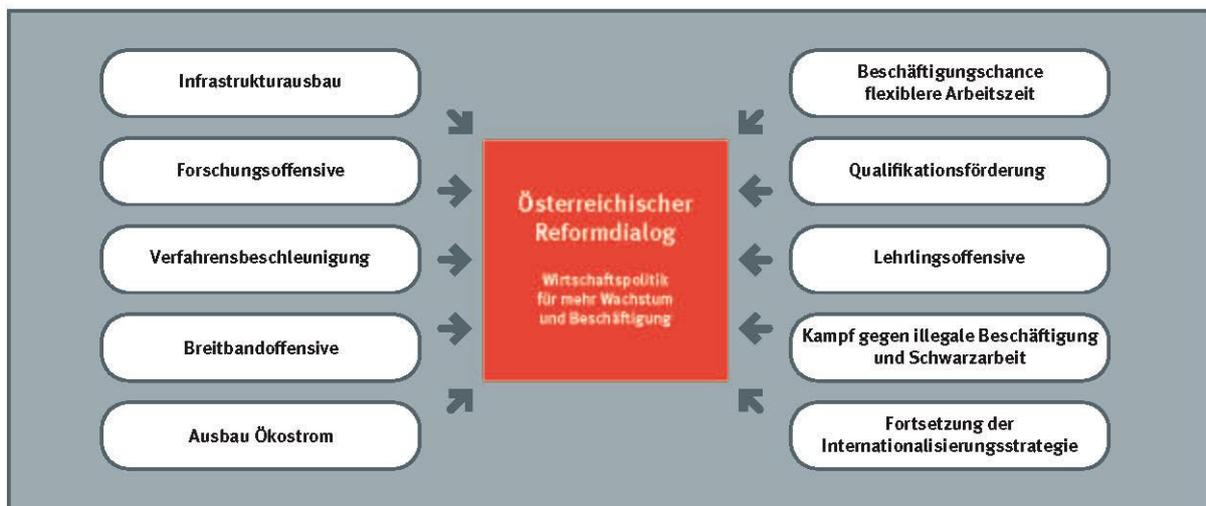
LITERATUR

Schüller, T., Unterlage des BMASK, „Integrations-Offensive zum Erlernen der deutschen Sprache für Personen mit Migrationshintergrund“

IV.VII. Reformdialog für Wachstum und Beschäftigung 2005

Im Zusammenhang mit dem seitens der EU-Mitgliedsstaaten bis Herbst zu erstellen- den nationalen Reformprogramm (NRP) fand am 1. Mai 2005 in der Hofburg ein „Re- formdialog für Wachstum und Beschäftigung in Österreich“ statt. Der daraus resultie- rende Maßnahmenkatalog schloss an bereits existierende Maßnahmen an und be- zog sich auf die Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung.

Abbildung 30: Maßnahmenbereiche des Reformdialogs



Quelle: Wirtschaftsbericht 2005

Im Bereich Infrastrukturausbau sollten allein im Jahr 2005 rund 3 Mrd. € in Ver- kehrswege investiert werden (Schwerpunkt: Verbesserung der Verkehrswege nach Mittel- und Osteuropa). Darüber hinaus wurden zusätzliche 300 Mio. € für Projekte im Straßen- und Bahnnetz zur Verfügung gestellt. Im Hinblick auf das Ziel, die F&E- Quote (Forschung und Entwicklung) bis zum Jahr 2010 auf 3% des BIP anzuheben, sollte durch eine Forschungsanleihe im Zeitraum von 2005 bis 2010 eine Mrd. € zu- sätzlich für Forschung zur Verfügung gestellt werden.

Ein neu geschaffenes Verfahrensbeschleunigungsgesetz sollte zur raschen Umset- zung von Investitionen (z.B. Kraftwerk- und Ökostromprojekte mit einem geschätzten Volumen von 6,2 Mrd. €) beitragen. Im Bereich der Gewerbeordnung wurde der An-

wendungsbereich für das vereinfachte Genehmigungsverfahren von 300m² auf 800m² Betriebsfläche ausgedehnt und Kriterien entwickelt, nach denen eine anlagenrechtliche Bewilligung entfallen könnte.

Durch eine intensivierete Fortsetzung der Breitbandoffensive sollten vor allem ländliche Regionen Zugang zu Breitbandinternet erhalten. Der Bund verdoppelte die Förderung und stellte dafür zusätzliche 10 Mio. € bereit, die Länder sollten sich in gleicher Höhe beteiligen.

Die Sozialpartner bekräftigten ihre Absicht, eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Kollektivvertragsebene zu erreichen. Im Rahmen der angekündigten Qualifikationsförderung sollte vor allem dem Nachholen von Hauptschulabschlüssen sowie der frühen Sprachförderung besonderes Augenmerk geschenkt werden. Die Lehrlingsoffensive beinhaltet die Förderung zusätzlicher Lehrstellen („Blum-Bonus“) sowie eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche (JASG-Lehrgänge)¹⁴⁸. Der Kampf gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit sollte durch eine Verstärkung der Betrugsbekämpfungseinheiten mit ca. 200 Bediensteten, eine Erweiterung der Befugnisse der Kontrolleinheiten sowie eine Erhöhung der Sanktionen ausgeweitet werden.

Insgesamt wurden seitens der Bundesregierung Wachstumseffekte in der Größenordnung von 0,1% (2005) bzw. 0,3% (2006) des BIP sowie Beschäftigungseffekte von 15.000 (2005) bzw. 25.000 (2006) erwartet (BMF 2005).

Die Abteilung für Volkswirtschaftliche Analysen (VOWA) der OENB schätzt mit Hilfe eines Input-Output-Modells die Wirkungen eines Teils der im Rahmen des Reformdialoges vereinbarten Maßnahmen (OENB 2005). Insgesamt könnten laut dieser Schätzung durch die Infrastrukturoffensive (300 Mio. €), die Forschungsoffensive (200 Mio. €), die Verfahrensoffensive (200 Mio. € induziert) sowie die Breitbandoffensive (20 Mio. €) rund 8.500 Arbeitsplätze (Vollzeit) generiert werden. Der Wertschöpfungseffekt wird auf 0,26% des BIP geschätzt. Die Beschäftigungseffekte der anderen Maßnahmen bzw. Maßnahmenbereiche können auf der Grundlage des In-

¹⁴⁸ Siehe auch unter Pkt. II.V.

put-Output-Modells nicht ermittelt werden, die vom BMF angenommenen Beschäftigungseffekte der Qualifizierungsoffensive (+320) sowie der Lehrlingsoffensive (+3.000) werden jedoch als realistisch eingeschätzt.

LITERATUR

BMWA (2005): Wirtschaftsbericht

OENB (2005): „Reformdialog für Wachstum und Beschäftigung in Österreich“, Notiz
Nr. 40/05

IV.VIII. Regionale Wachstums- und Beschäftigungsoffensive 2005

Durch eine konzertierte Offensive der Bundesregierung gemeinsam mit den Bundesländern sollten 2005 und 2006 Investitionen in den Regionen forciert werden. Am 8. August 2005 wurden vom Bundeskanzler, dem Vizekanzler, dem BM für Wirtschaft und Arbeit, dem Finanzminister sowie den Landeshauptleuten bzw. Mitgliedern der Landesregierungen Memoranden zu dieser Initiative unterzeichnet, die ab dem 1. September 2005 umgesetzt wurde.

Ziel war vor allem die Schaffung von Arbeitsplätzen im ländlichen Raum, der Schwerpunkt der Förderungen lag daher bei Klein- und Mittelbetrieben sowie bei strukturschwachen Regionen. 85% der Projekte und rund 70% der Fördermittel sollten kleinen und mittleren Unternehmen in regionalen Fördergebieten¹⁴⁹ zugute kommen. Das Gesamtfördervolumen¹⁵⁰ von 1,2 Mrd. € sollte vor dem Hintergrund der 2006 auslaufenden EU-Förderperiode Investitionen von rund 3 Mrd. € auslösen.

Das BMF bezifferte den geschätzten Beitrag dieser Initiative zum Wirtschaftswachstum (BIP) auf 0,1% (2005) bzw. 0,3% (2006) sowie die geschätzten Beschäftigungseffekte auf 5.000 (2005) bzw. 15.000 (2006) Arbeitsplätze (BMF 2005). Dieser Einschätzung liegen die Annahmen zugrunde, dass die zur Verfügung stehenden Mittel zur Gänze ausgeschöpft werden und mit jeder Investition in der Höhe von 100.000 € ein zusätzlicher Arbeitsplatz entsteht.

¹⁴⁹ Für Wien und Vorarlberg gibt es gemäß EU-Beihilfenrecht keine Regionalförderungsgebiete. Die für diese beiden Länder angeführten Fördermöglichkeiten sollten daher im Rahmen der KMU-Förderung vergeben werden.

¹⁵⁰ Das Gesamtvolumen setzt sich aus Förderungen in gleicher Höhe von Bund und Ländern (insgesamt 370 Mio. €), Haftungen (405 Mio. €) sowie Krediten aus dem ERP-Regionalprogramm (405 Mio. €) zusammen (OENB 2005). Als bundesbudgetwirksam wurden anlässlich der Regierungsklausur am 10./11.1.2008 von Bundesminister Bartenstein und Staatssekretärin Marek für das Jahr 2006 eine Summe von 185 Mio. € genannt. Die OENB (2005) ging hingegen insgesamt von 250 Mio. € staatlichen Ausgaben (jeweils zur Hälfte von Bund und Ländern getragen) aus.

In einer Evaluierung der OENB (OENB 2005) wird darauf hingewiesen, dass es sich bei dieser Initiative um Investitionszuschüsse sowie Kredite und Haftungen handelt, von denen lediglich 450 Mio. € als zusätzliche Mittel zu betrachten seien (siehe Tabelle 41): Das Austria Wirtschaftsservice (AWS) stellt 100 Mio. € an zusätzlichen ERP-Mitteln für Kredite zur Verfügung und bietet zusätzliche Haftungsinstrumente im selben Volumen an. 250 Mio. € werden an zusätzlichen Mitteln für Investitionskostenzuschüsse für arbeitsmarktpolitisch relevante Projekte zu Verfügung gestellt, davon stammen 125 Mio. € aus einer Rücklagenauflösung des Bundes, 125 Mio. € werden von den Ländern zur Verfügung gestellt.

Tabelle 41: Maßnahmen im Rahmen der regionalen Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive 2005/2006 (in Mio. EUR)

	Investitionskostenzuschuss		Garantierrahmen ERP-Mittel		Summe
	Bundeszuschüsse	Landeszuschüsse	Kredite		
Steiermark	45	45	100	100	290
Kärnten	25	25	55	55	160
NÖ	40	40	75	75	230
OÖ	30	30	65	65	190
Salzburg	5	5	10	10	30
Tirol	5	5	10	10	30
Burgenland	15	15	35	35	100
Vorarlberg	5	5	10	10	30
Wien	15	15	45	45	120
Österreich	185	185	405	405	1180
davon zusätzlich	125	125	100	100	450

Quelle: OENB (2005)

Die OENB-Simulation der angenommenen zusätzlichen Investitionen in der Höhe von 675 Mio. €¹⁵¹ mit einem Input-Output-Modell ergibt insgesamt BIP-Effekte in der

¹⁵¹ Der Betrag ergibt sich aus angenommenen zusätzlichen Investitionen von 1,35 Mrd. € abzüglich geschätzter Mitnahmeeffekte von 50%.

Höhe von 0,22% sowie eine Ausweitung der Beschäftigung um 7.300 Personen. Berücksichtigt man noch die angenommenen Vorzieheffekte, so ergibt sich für die Jahre 2005 und 2006 ein zusätzliches BIP-Wachstum von 0,28% sowie ein Beschäftigungswachstum von 9.125 Personen. In diesem Fall würde allerdings das BIP des Jahres 2007 um 0,05% geringer ausfallen als ohne Vorzieheffekte, die Beschäftigung wäre um den Wert von 1.625 geringer. Der von der Bundesregierung genannte Wachstums- und Beschäftigungseffekt von 0,4% des BIP bzw. 20.000 Arbeitsplätzen für die Jahre 2005 und 2006 ist aus der Sicht der OENB zu hoch angesetzt. Außerdem wird seitens der OENB von sehr hohen Mitnahmeeffekten um 50% ausgegangen.

LITERATUR

BMF (2005): Konjunktur und Arbeitsmarkt. Maßnahmen der Bundesregierung,
11.August 2005

OENB (2005): „Regionale Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive 2005/2006 der Bundesregierung und der Bundesländer“: Effekte auf Wachstum und Beschäftigung, Notiz Nr. 55/05

IV.IX. Beschäftigungsförderungsgesetz – Unternehmen Arbeitsplatz 2005/2006

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND AUSGANGSLAGE

Die Initiativen im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes wurden im Herbst 2005 entwickelt (siehe 1b), sie wurden jedoch in einer leicht modifizierten Version tatsächlich umgesetzt (siehe 1a).

1A. Maßnahmenbeschreibung (tatsächliche Umsetzung)

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetzes, welches am 1. Jänner 2006 (BGBl. I Nr. 114/2005) in Kraft trat, wurde eine Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive beschlossen, um eine zusätzliche Förderung von rund 61.500 Personen zu ermöglichen. Durch die Initiative der Bundesregierung mit dem Namen „Unternehmen Arbeitsplatz“ wurden eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche, Frauen und Arbeitsuchende mit längerer Unterbrechung der Erwerbskarriere eingeleitet. Der Fokus lag auf Berufsausbildung, Weiterbildung, Höherqualifizierung sowie Förderung der Arbeitsaufnahme in fünf Schwerpunktbereichen (siehe Tabelle 42).

Zu diesem Zweck wurden dem AMS zusätzlich zum Regelbudget für 2006 und 2007 Sondermittel im Umfang von rund € 285 Mio. für die Arbeitsmarktförderung zur Verfügung gestellt¹⁵². Mehr als die Hälfte der Mittel waren für Maßnahmen für Jugendliche vorgesehen; den Schwerpunkten Jugendliche und Frauen zusammen wurden über drei Viertel der Gesamtkosten gewidmet.

¹⁵² Mit Abänderungsantrag 23/A(E) wurde am 29/11/2006 die Fortführung der Arbeitsmarktpolitik durch Sicherstellung ausreichender Budgetmittel für das Arbeitsmarktservice Österreich einstimmig im Plenum des Nationalrates beschlossen. Im Bundesvoranschlag der Gebarung Arbeitsmarktpolitik ist das Rekordmittelniveau für aktive Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice Österreich des Jahres 2006 in der Höhe von 845 Mio. € auch für das Jahr 2007 und die folgenden Jahre zur Verfügung stehen.

Tabelle 42: Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiative

Schwerpunkt	Anzahl der innerhalb eines Jahres geförderten Personen	Aufwand (in Euro)
1. Ausbau des Schwerpunkts Pflege- und Gesundheitsberufe	1.400	6.900.000
2. Schwerpunkt Frauen	15.300	76.700.000
3. Schwerpunkt Jugendliche	30.600	150.500.000
4. Schwerpunkt Männer	11.200	36.300.000
5. Kombilohnmodell	3.000	14.100.000
GESAMT	61.500	284.500.000

Quelle: AMS 2006: Beschäftigungsinitiative „Unternehmen Arbeitsplatz“ (Stand: Juli 2006)

Detail wurden mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz folgende Maßnahmen umgesetzt:

Ausbau des Qualifizierungsschwerpunkts in Gesundheits- und Pflegeberufen

In diesem Schwerpunkt wurde die Kursteilnahme an einschlägigen Ausbildungslehrgängen für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen wie unqualifizierte Erwachsene, jugendliche BerufseinsteigerInnen, WiedereinsteigerInnen nach familiär bedingten Berufsunterbrechungen und UmsteigerInnen mit am Arbeitsmarkt schlecht oder nicht (mehr) verwertbaren Qualifikationen gefördert.

Seitens des BMWA wurde in Kooperation mit beauftragten Trägerorganisationen sowie in Abstimmung mit dem AMS die Möglichkeit einer geförderten berufsbegleitenden Ausbildung im Rahmen der Regularbeit bzw. einer Höherqualifizierung bei entsprechend reduzierten Beschäftigungszeiten geschaffen. Dabei waren konkret förderbar:

- » 60 % der Lohn- und Lohnnebenkosten für die in der Regelarbeitszeit stattfindenden Ausbildungszeiten;
- » 66,7 % der anfallenden Kursgebühren;

- » Die restlichen 40 % der Personalkosten für die Qualifizierungs- bzw. ausfallenden Beschäftigungszeiten bzw. das restliche Drittel der aufzuwendenden Kurskosten wurde von den Beschäftigungsträgern bzw. von den Ländern aufgebracht.

Die angebotenen Ausbildungen sollten zertifiziert und entsprechend den individuell unterschiedlichen Ausgangssituationen und Entwicklungsbedürfnissen breit gestreut sein. Die Förderung durch das AMS erfolgte entweder durch eine maßnahmenträgerbezogene Förderung der Personal- und Sachaufwendungen, die mit der Durchführung einschlägiger, vom AMS beauftragter Kurse in einem direkten Zusammenhang stehen oder durch personenbezogene Förderung, wie z.B. Arbeitslosengeld-/Notstandshilfe-Fortbezug bzw. eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes zur Abdeckung der materiellen Existenzsicherung während der Maßnahmenteilnahme. Im Fall von fehlenden oder niedrigen Leistungsansprüchen galten Mindeststandards (siehe auch UGP). Weiters wurden vom AMS im Rahmen der personenbezogenen Förderung auch Kurskosten für (nicht vom AMS beauftragte) Maßnahmen am „freien Bildungsmarkt“ sowie Kursnebenkosten (z.B. Fahrtkosten, Unterkunft, etc.) in der Höhe von bis zu 100 % der entstehenden Kosten übernommen.

Schwerpunkt Frauen

Im Rahmen des Qualifizierungsschwerpunktes für Frauen wurde ein spezielles Maßnahmenkonzept zur Qualifizierung von arbeitslosen Frauen ab 25 Jahren mit nicht (mehr) verwertbaren arbeitsmarktbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten entwickelt, das eine nachhaltige (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt gewährleisten sollte. Dabei ging es um die Schaffung eines anforderungsgerechten, nach Möglichkeit zertifizierten Ausbildungsangebots im Rahmen von AMS-Kursen oder Maßnahmen am „freien Bildungsmarkt“. Inhaltliche Schwerpunkte sollten zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segmentierung am Arbeitsmarkt in den Bereichen der handwerklich-technischen Berufe sowie der neuen Technologien gesetzt werden (vgl. Programm „Frauen in Handwerk und Technik 2006-2008“).

Für Frauen nach betreuungsbedingter Unterbrechung der Erwerbskarriere, die beim AMS arbeitsuchend vorgemerkt waren, wurden für die Dauer von maximal einem Jahr (in Sonderfällen bis zu zwei Jahren) Eingliederungsbeihilfen als Lohnsubvention

an den/die ArbeitgeberIn gewährt. Diese Unterstützungsmaßnahme sollte der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Jungen Frauen unter 25 Jahren standen die Maßnahmen für Jugendliche – Fortführung des JASG, Programm "Job4You(th)" und der Blum-Bonus – zur Verfügung.

Schwerpunkt Jugendliche

Mit der Fortführung des Sonderprogramms Jobs4You(th), welches auf zertifizierte Abschlüsse bzw. arbeitsmarktbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten abstellt, wurde für arbeitssuchende Jugendliche unter 25 Jahren ein neuerlicher Qualifizierungs- und Beschäftigungsschwerpunkt gesetzt. Die mögliche Förderdauer betrug bis zu 1,5 Jahre (im Fall der Facharbeiterintensivausbildung).

Unternehmen, die zusätzliche Lehrstellen schafften, erhielten durch das „Projekt 06“ (Blum-Bonus) im ersten Lehrjahr einen pauschalierten Zuschuss von € 400, im zweiten € 200 und im dritten Lehrjahr € 100 pro Monat. Für die Beurteilung der Zusätzlichkeit war der Gesamtstand der Lehrlinge des Ausbildungsbetriebes zum Stichtag 31.12.2004 (für Lehrlinge, die ihre Lehre zwischen 01.09.2005 und 31.08.2006 beginnen) heranzuziehen. Eine Lehrstelle galt dann als zusätzlich, wenn die Gesamtzahl der Lehrlinge zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses größer war als die Summe am 31.12.2004. Die Förderung wurde jährlich zuerkannt, wenn die Gesamtzahl der Lehrlinge jeweils zu Beginn des 2. und 3. Lehrjahres immer noch höher war als die Gesamtzahl am 31.12.2004. Lehrlinge, die ausscheiden, mussten also nachbesetzt werden.¹⁵³

Für Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss wurden spezielle Unterstützungsangebote geschaffen (AMS-Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses). Zielgruppe waren in ihrer beruflichen und sozialen Integration bedrohte Personen, Personen mit fehlender Formalausbildung, Migrationshintergrund bzw. mehrfacher Benachteiligung. Neben facheinschlägigen Kenntnissen und dem formalen Abschluss wurden auch Schlüsselkompetenzen (wie Persönlichkeitsbildung, Sozialtraining, Berufsorientierung, etc.) vermittelt. Die Kurse mit einer durchschnittlichen Dau-

¹⁵³ Zusätzlich zu diesem sogenannten „Blum-Bonus“ wird Unternehmen eine Lehrlingsprämie von € 1.000 pro Jahr für jeden Lehrling, der ausgebildet wird, ausbezahlt. Wesentliches Element dieser Maßnahme ist auch die Lohnnebenkostensenkung für Lehrlinge.

er von unter einem Jahr konnten auch berufsbegleitend besucht werden.

Schwerpunkt Männer

Die Zielgruppe der arbeitslosen Männer mit besonders schlechten oder veralteten Qualifikationen sowie der älteren männlichen Arbeitnehmer ab 50 Jahren wurde als Schwerpunkt in die Initiative „Unternehmen Arbeitsplatz“ aufgenommen, da diese Arbeitslosen nur sehr schwer wieder in Beschäftigung finden und ältere Arbeitnehmer in Österreich länger im Erwerbsleben gehalten werden sollen. Die zu betreuenden Personen wurden entsprechend ihrem Anforderungsprofil bedarfsgerecht qualifiziert. Bei den Maßnahmen handelte es sich um meist schon bewährte Aus- und Weiterbildungen, die im Rahmen des Männer-Schwerpunktes zusätzlichen Personen angeboten wurden.

Kombilohnmodell

(siehe unter Pkt. I. I - Kombilohn).

1B) AUSGANGSLAGE „BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNGSGESETZ“ (HERBST 2005)

Im Beschäftigungsförderungsgesetz werden als Zielgruppe der zusätzlichen Maßnahmen Jugendliche, Frauen und Arbeitsuchende mit längerer Unterbrechung der Erwerbskarriere angeführt. Programmschwerpunkte des BeFG (BGBl. I Nr. 114/2005) sind

- » Ausbildung und Höherqualifizierung in Gesundheits- und Pflegeberufen,
- » Vorbereitung und Einstieg in die Lehrausbildung,
- » Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs,
- » Qualifizierung von Frauen,
- » Förderung nachfrageorientierter Qualifizierung,
- » Ausbau von Implacementstiftungen.

Im besonderen Teil der Erläuterungen zum BeFG werden die umzusetzenden Maßnahmen näher beschrieben. Hier sollen nur jene angeführt werden, die nicht (oder in anderer Form bzw. Strukturierung) in den fünf o. g. Schwerpunktbereichen aufscheinen.

Förderung des beruflichen (Wieder-)Einstiegs

Das Instrument der zeitlich befristeten Eingliederungsbeihilfe sollte laut BeFG auch schwerpunktmäßig für Jugendliche unter 25 (anstatt nur für WiedereinsteigerInnen) angewandt werden.

Projekt 06 – Eingliederungsbeihilfe für die Einstellung zusätzlicher Lehrlinge

Der später unter dem Namen „Blum-Bonus“ gewährte Zuschuss wurde hier noch „spezielle Eingliederungsbeihilfe“ genannt. Das Zusätzlichkeitsprinzip wurde bereits hier verankert; ebenso gibt es einen Hinweis auf eine Berücksichtigung von Betrieben zur Förderung in Branchen mit zu erwartendem steigendem Arbeitsplatzangebot.

Qualifizierungsoffensive – Förderung arbeitsmarktnaher Qualifizierungen

Die so genannte „Qualifizierung on demand“ mit systematischer Erfassung des Qualifikationsbedarfs in Kooperation mit der Wirtschaft ist schlussendlich nur in die einzelnen zielgruppenspezifischen Schwerpunkte eingeflossen (arbeitsmarktnahe Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen, Jugendliche unter 25, geringqualifizierte Männer im Haupterwerbsalter und Männer über 50).

Bedarfsgerechter Ausbau von Implacementstiftungen

Implacementstiftungen zur arbeitsplatznahe Qualifizierung von arbeitslosen Personen sollten nach regionalem Bedarf und unter Beteiligung anderer Einrichtungen (z.B. der Länder oder der Personal aufnehmenden Betriebe) weiterentwickelt und ausgebaut werden.¹⁵⁴

JASG – Verlängerung für die Schulentlassungsjahrgänge 2005/06 bis 2007/08

Mit der Novelle zum Jugendausbildungsgesetz - JASG VII (BGBl. I Nr. 77/2004, in Kraft getreten mit 1. August 2004) wurde das Maßnahmenprogramm für die Ausbildungsjahre 2004/2005 und 2005/2006 verlängert und eine Lehrgangsdauer von bis zu zwölf Monaten ermöglicht. Eine neuerliche Verlängerung des Maßnahmenprogramms erfolgte mit 1. Jänner 2006 (BGBl. I Nr. 114/2005).

¹⁵⁴ siehe auch unter Arbeitsstiftungen – Punkt 2 – Monitoring

Durch das neue Ausbildungskonzept „Modularisierung der Lehre“¹⁵⁵ sollte dem Lehrling das gesamte Berufsbild eines Lehrberufs in Form von drei Modulen (Grundmodul, Hauptmodul und Spezialmodul) vermittelt werden.

Zu den Zielgrößen liegen zwei Versionen vor, eine ursprüngliche aus dem Herbst 2005 und eine überarbeitete aus Mitte 2006. Der wichtigste Unterschied ist, dass in der ursprünglichen Planung der Schwerpunkt Männer nicht vorgesehen war.

Die geplanten Mittel (und entsprechenden Personenzahlen) wurden vom Schwerpunkt Frauen – und zu einem kleineren Teil von den Schwerpunkten Jugendliche und Kombilohnmodell – zugunsten des neuen Männer-Schwerpunkts verschoben. Bei den GesamtteilnehmerInnenzahlen änderte sich dadurch nichts, die geplanten Gesamtkosten verringerten sich in der neuen Version geringfügig von € 284,6 Mio. auf € 284,5 Mio.¹⁵⁶

In den Informationsblättern des BMWA zum BeFG wurde ein Maßnahmenbündel der Qualifizierungsförderung für ältere Arbeitslose aus folgenden – nur teilweise im BeFG enthaltenen – Maßnahmen zusammengesetzt: Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn, projektorientierte Beschäftigungsmaßnahmen und gemeinnützige Arbeitskräfteunterlassung (vgl. AMS-Sonderprogramm „Aktives Altern – Altersgerechtes Arbeiten“ 2005-2007).

¹⁵⁵ Dieses Konzept sieht eine Sequenzierung der Lehrinhalte durch Schaffung von drei Modulen vor, in denen die zu vermittelnde Kenntnisse und Fertigkeiten nach ihrer Komplexität geclustert werden. Das Grundmodul dauert mindestens 2 Jahre und beinhaltet grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten. Das Hauptmodul dauert 1 Jahr und enthält über die Grundlagen hinausgehende Kenntnisse und Fertigkeiten. Das Spezialmodul umfasst ½ bis 1 Jahr und vermittelt spezielle Produktionsweisen und Dienstleistungen.

¹⁵⁶ Die Bereiche 2. Monitoring und 3. Evaluierung gehen von den geänderten Zielgrößen aus, die bei der Umsetzung berücksichtigt wurden.

2. MONITORING

2A. Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Wie in Tabelle 43 ersichtlich, wurde bis zum Stichtag 31.12.2006 67.847 Personen eine Qualifikations- oder Beschäftigungsmaßnahme im Rahmen des Regierungsprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“ ermöglicht. Das ist knapp ein Drittel (32,2%) aller im Jahr 2006 vom AMS in den BeFG-Schwerpunktbereichen geförderten Personen (210.508). Anders ausgedrückt: die Zahl der neu geförderten Personen konnte durch das BeFG 2006 in den definierten Schwerpunkten im Vergleich zum Vorjahr um 48% gesteigert werden.¹⁵⁷

Der Bestand an BeFG-Geförderten lag zum Stichtag Ende 2006 bei 26.043 Personen (40,2% des Gesamtbestandes an geförderten Personen zum Stichtag).

Die meisten Zugänge (34.797) verzeichnete der Schwerpunkt Jugendliche, gefolgt vom Schwerpunkt Frauen (19.059) und vom Schwerpunkt Männer (11.673). Geringere Zugangszahlen zeigten die Ausbildung von Arbeitslosen in Pflege- und Gesundheitsberufen mit 1.962 Personen sowie das Kombilohnmodell (siehe auch dort) mit 356 begünstigten ArbeitnehmerInnen.

Auf Maßnahmenebene wurde den meisten Personen, nämlich 21.779 (ab September 2005), ein Blum-Bonus für zusätzliche Lehrlinge genehmigt. Die Qualifizierungsoffensive für Frauen konnte einen Zulauf von 14.433 Geförderten verzeichnen und der dritte Platz ging mit 11.632 genehmigten Personen wieder an eine Jugendmaßnahme: Job4You(th)06.

Der Frauenanteil in BeFG-Maßnahmen betrug durchschnittlich 54%. Beim Schwerpunkt Pflege- und Gesundheitsberufe sowie bei der Kombilohn-Beihilfe waren weibliche Geförderte mit 81% bzw. 71% deutlich überrepräsentiert. Im Falle des Blum-Bonus (42%) und des Nachholens von Hauptschulabschlüssen (43%) waren weibliche Teilnehmerinnen hingegen anteilmäßig unterrepräsentiert.

¹⁵⁷ Insgesamt lag die Zahl der vom AMS geförderten Personen um 4,1% über dem Vorjahreswert. Beschäftigungsmaßnahmen wiesen eine Steigerung von 34,3% auf; um 1,1% mehr Personen wurden in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen. Neben einem Zuwachs bei vom AMS beauftragten Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung (+21,3%) war v. a. im Bereich der Kurse auf dem freien Bildungsmarkt eine besonders starke Steigerung von 35,5% zu beobachten. Den größten Anstieg wiesen die Lehrstellenförderungen (Blum-Bonus) mit 215% im Vergleich der jeweils 3. Quartale 2005 und 2006 auf.

Tabelle 43: BeFG 2006 - Bestand, Zugang, Zahlungen und Belastungen zum Stichtag 31.12.2006

	a) Bestand	b) Zugang	c) Zahlung	d) Belastung
1. Ausbildung von Arbeitslosen in Pflege- und Gesundheitsberufen	664	1.962		
1. Ausbau des Schwerpunkts Pflege und Gesundheitsberufe	664	1.962	€ 6.977.689	€ 6.641.983
2.1. WiedereinsteigerInnen (Eingliederungsbeihilfen und Beschäftigungsprojekte SÖB/GBP)	1.151	4.626		
2.2. Qualifizierungsoffensive für Frauen (Kurse m./o. Lehrabschluss)	2.652	14.433		
2. Schwerpunkt Frauen	3.803	19.059	€ 56.439.286	€ 53.693.827
3.1. Projekt 06 - Blum Bonus	17.403	21.779		
3.2. Nachholen des Hauptschulabschlusses	709	1.386		
3.3. Job4You(th)06	2.399	11.632		
3. Schwerpunkt Jugendliche	20.511	34.797	€ 105.020.378	€ 100.267.197
4.1. Gering qualifizierte Männer im Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre)	472	6.537		
4.2. Männer, 50 Jahre und älter	251	5.136		
4. Schwerpunkt Männer	723	11.673	€ 47.803.571	€ 45.579.383
5. Kombilohnmodell	342	356	€ 799.753	€ 812.676
Gesamt	26.043	67.847	€ 217.040.677	€ 206.995.066

- a) Personen, deren Förderfälle am Stichtag laufen (Quelle: AMS DWH, Unternehmen Arbeitsplatz – BeFG, Report „Bestand Personen“)
- b) Personen, deren Förderfälle ab Jahresbeginn genehmigt wurden (Quelle: AMS DWH, Unternehmen Arbeitsplatz – BeFG 2006, Report „Genehmigte Personen“)
- c) Summe der bisherigen Auszahlungen des Budgetjahres für die BeFG-Förderungen der einzelnen Schwerpunkte
- d) Mittelbindung mit Fälligkeit im laufenden Jahr + Rechnung mit Fälligkeit im laufenden Jahr + Zahlungen (bisherige Auszahlungen des Budgetjahres)

Der relativ größte Anstieg – abgesehen von den neuen Förderungen „Blum-Bonus“ und „Kombilohn“ – ist bei den Förderungen zum Hauptschulabschluss (mehr als neun Mal so viele Zugänge) und für WiedereinsteigerInnen (beinahe Verdreifachung) zu beobachten.

Dass die Bestandszahlen mit einer Steigerung um zwei Drittel stärker angewachsen sind als die Zugangszahlen, weist auf eine längere durchschnittliche Förderungsdauer im Rahmen des BeFG hin. Setzt man Bestand und Zugang in Relation, so ergibt sich die größte Dauer erwartungsgemäß für die langfristigen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen: Kombilohn, Blum-Bonus und Ausbildungen in Pflege- und Gesundheitsberufen. Die geringste Dauer (von etwa gut zwei Monaten) wiesen im Rahmen des BeFG 2006 Maßnahmen für Männer sowie im Rahmen der Qualifizierungsoffensive für Frauen auf.

Für Maßnahmen des Regierungsprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“ wurden für die Jahre 2006 und 2007 insgesamt € 285 Mio. zusätzlich zum „Regelbudget“ des AMS zur Verfügung gestellt. Die geplante budgetäre Aufteilung sah wie folgt aus: € 204 Mio. im Jahr 2006 und € 81 Mio. für 2007. Tatsächlich ausbezahlt wurden im Jahr 2006 € 217 Mio.

2B. Analysen des Arbeitsmarktservice

Die Controllingzahlen des Regierungsprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“ in der AMS-Managementinformation 2006 zeigen mit 103%iger Zielerreichung in Bezug auf genehmigte Personen eine leichte Übererfüllung des Plansolls¹⁵⁸. Besonders hoch fällt diese in Vorarlberg (119,7%) und Kärnten (118,8%) aus, während Wien (95,4%) und Oberösterreich (90,3%) die einzigen Bundesländer sind, die das Plansoll im Rahmen des BeFG verfehlt haben. Bei der Zielerreichung nach Schwerpunkten zeigt sich eine mehr als dreifache Übererfüllung im Falle des Blum-Bonus; hingegen eine Untererfüllung von knapp 15% bei den Förderungen für WiedereinsteigerInnen, im Programm Job4You(th) und bei den Hauptschulabschlüssen. Was das Kombilohnmodell betrifft, wurde das Plansoll überhaupt nur zu knapp 12% erreicht.

¹⁵⁸ Zur Berechnung des Zielerreichungsgrades wird in der AMS Managementinformation 2006 die Summe der genehmigten Personen 2006 mit der entsprechenden Vergleichszahl 2005 (Ausgangslage ohne BeFG) für die jeweiligen Schwerpunkte verglichen. D.h. es werden nicht die BeFG-Maßnahmen einzeln betrachtet, sondern die Gesamtzugänge innerhalb eines Jahres (2006 inkl. BeFG).

Einige Ergebnisse stechen besonders hervor: In Tirol wurde das WiedereinsteigerInnen-Ziel nur zu mageren 22,3% (Durchschnitt: 85,5%) erreicht; im Burgenland wurden mehr als fünf Mal so viele Lehrlinge mit einem Blum-Bonus gefördert wie vorgesehen. Große Unterschiede gab es auch beim Nachholen der Hauptschulabschlüsse: Während im Burgenland das Ziel nur zu 32,5% erreicht wurde, konnte Salzburg das 2,2 fache Ergebnis vom Plansoll vorweisen (Durchschnitt: 87,8%). Oberösterreich war das einzige Bundesland, das den Schwerpunkt der Förderung älterer Männer mit nur 79%iger Zielerreichung verfehlte. Drei Bundesländer – Kärnten, das Burgenland und die Steiermark – wiesen beim Kombilohn im Vergleich zum gesamtösterreichischen Durchschnitt von 11,9% eine relativ höhere Zielerreichung von mehr als 20% auf.

Das BeFG zeigt auch Effekte bei den Beschäftigungsaufnahmen: Arbeitsaufnahmen aus Qualifizierung sind im Jahr 2006 um 13,1% gestiegen – die Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen ging also auch mit einer positiven Beschäftigungswirkung einher. Bei Arbeitsaufnahmen Langzeitbeschäftigungsloser wurde ein Anstieg von 13,9% registriert, was mit der starken Fokussierung auf diese Personengruppe (auch im Rahmen des Regierungsprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“) erklärt wird.

3. EVALUATION

3A. Einleitung

Das Institut für Höhere Studien (IHS 2006 bzw. IHS 2007) evaluierte im Auftrag des BMWA die Maßnahmen des Österreichischen Nationalen Reformprogramms (erster Umsetzungsbericht 2006 bzw. Update 2007) hinsichtlich seiner Effekte auf Wachstum und Beschäftigung.

Die Studien identifizieren die wichtigsten Politikbereiche, das Ausmaß inwieweit die gesetzten oder geplanten Maßnahmen zum Erreichen der Lissabon-Ziele beitragen, sowie grobe Schätzungen der Auswirkungen der Maßnahmen auf die heimische Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung. Der Bericht vom November 2006 glied-

dert sich in einen makroökonomischen, einen mikroökonomischen sowie einen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Teil. Der Projektbericht aus September 2007 widmet sich neben dem Update der 2006-Evaluierung speziell den Bereichen „Internationale Wettbewerbsfähigkeit“, „Freie Berufe“ und „Aktive Arbeitsmarktpolitik: Nettoeffekte und makroökonomische Ergebnisse“.

3B. Ergebnisse

Im Folgenden wird näher auf die Ergebnisse des arbeitsmarktpolitischen Teils, d.h. den möglichen Einfluss von Maßnahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeFG) und eine detaillierte Zielgruppenanalyse, eingegangen.¹⁵⁹ Die Wirkungen des Regierungsprogramms werden auf Basis der geplanten Zielgrößen und hinsichtlich der Ergebnisse der letzten Evaluierung von ESF-Maßnahmen¹⁶⁰ geschätzt. Das wichtigste Kriterium ist der Anteil von TeilnehmerInnen, die innerhalb von neun Monaten nach Maßnahmenende einen Übergang in Beschäftigung vorweisen können.

Bruttoeffekte:

Beim Schwerpunkt Pflege- und Gesundheitsberufe wurde die Förderung von 1.962 zusätzlichen Personen geplant. Gemäß der ESF-Evaluierung konnten 72,9% der TeilnehmerInnen an formellen Ausbildungen innerhalb von neun Monaten nach der Maßnahme einen Übertritt in Beschäftigung vorweisen. Daher wird für den Schwerpunkt Pflege- und Gesundheitsberufe ein entsprechender Beschäftigungsanstieg von etwa 1.430 Personen erwartet.

Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive für Frauen wurden 2006 13.774 zusätzliche Teilnehmerinnen in Kursen und 700 zusätzliche Teilnehmerinnen in der Facharbeiterintensivausbildung avisiert. Auf Basis der ESF-Ergebnisse wird der Anteil der Beschäftigungsaufnahmen auf 70,8% geschätzt, was über 10.200 zusätzlich beschäftigte Frauen ergeben sollte. Im Falle der Wiedereinsteigerinnen wird unter Verwendung eines gewichteten Durchschnitts von SÖB und GBP eine Übertrittsquote von 75% und bei Eingliederungsbeihilfen eine Quote von 90,3% angenommen. Davon ausge-

¹⁵⁹ Wo nicht anders vermerkt, beziehen sich die angegebenen Daten auf das Update aus 2007.

¹⁶⁰ WIFO, Lutz et al., 2005

hend wird erwartet, dass 2.100 bzw. 1.700 der geplanten Teilnehmerinnen innerhalb von neun Monaten nach Beihilfenende eine Beschäftigung aufgenommen haben.

Bei ESF-kofinanzierten Maßnahmen für Arbeitsuchende unter 25 Jahren konnten 76,7% der qualifizierten und 86,9% der beschäftigten Jugendlichen innerhalb von neun Monaten nach Abschluss einer formellen Ausbildung eine Arbeitsaufnahme vorweisen. Das entspricht etwa 6.800 bzw. 2.400 der insgesamt 11.632 geplanten jugendlichen TeilnehmerInnen an Maßnahmen des Jobs4You(th) Programms.

Für geringqualifizierte Männer im Haupterwerbsalter wird eine Übertrittsquote von 77,4% für Qualifizierungen und von 81,5% für Eingliederungsbeihilfen bzw. SÖBs und GBPs angewendet. Auf Basis dieser Annahmen sollten bis zu 5.200 Männer zusätzlich Beschäftigung finden. Für Männer über 50 Jahren liegen die entsprechenden Quoten bei 56,9% bzw. 82,1%. Hier ergibt sich ein Beschäftigungseffekt von 3.200 älteren Männern.

Der (Brutto-)Gesamteffekt in Bezug auf Beschäftigungsaufnahmen aller TeilnehmerInnen an den Maßnahmen des BeFG wurde 2006 auf knapp 32.000 und 2007 sogar auf über 33.000 Personen geschätzt (siehe Tabelle 44).¹⁶¹ Da diese Bruttowirkungen Langzeit- und kausale Effekte ignorieren und sich gemäß der ESF-Evaluation nur 33% der TeilnehmerInnen neun Monate nach Maßnahmenende in Beschäftigung (über der Geringfügigkeitsgrenze) befanden, kann nur mit einer Zahl von etwa 10.500 Personen gerechnet werden, die nach neun Monaten noch immer beschäftigt sind und daher eine längerfristige Integration in den Arbeitsmarkt geschafft haben.

Nettoeffekte¹⁶²:

Laut IHS (2006) wird die Ausgabensteigerung für aktive Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des Regierungsprogramms die Beschäftigungsquoten für Männer im Haupterwerbsalter um 0,6 bzw. der Frauen im Haupterwerbsalter um 0,2 Prozentpunkte, der älteren ArbeitnehmerInnen um 0,9 und der Jugendlichen um 1,2 Prozentpunkte erhöhen. (Da die Initiative nicht gleichermaßen auf alle Gruppen am Arbeitsmarkt, son-

¹⁶¹ Für jene Maßnahmen, die im Rahmen der ESF-Studie nicht evaluiert wurden bzw. werden konnten (Hauptschulabschlüsse, Blum-Bonus, Kombilohn), liegen keine Schätzungen der Bruttowirkungen vor.

¹⁶² Nettoeffekte für die Maßnahmen im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes werden nur in der 2006-Evaluierung behandelt.

dem hauptsächlich auf Frauen und Jugendliche ausgerichtet ist, überschätzen diese Angaben die Beschäftigungseffekte.)

Die Autoren geben auf Grund von früheren Evaluierungsergebnissen teilweise eine zielgruppenspezifische Einschätzung für die Nettowirkungen der BeFG-Maßnahmen ab.

Im Falle der Maßnahmen für Frauen wird ein moderater positiver Effekt auf die Karriereverläufe der Teilnehmerinnen vorausgesagt und empfohlen, zur Erhöhung des weiblichen Arbeitsangebots zusätzliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen. Für das Jobs4You(th) Programm werden je nach Maßnahmentyp unterschiedliche Wirkungen erwartet. Die besten Nettoeffekte zeigen erfahrungsgemäß Eingliederungsbeihilfen und Beschäftigungsinitiativen. Die letzten Entwicklungen am Lehrstellenmarkt deuteten 2006 bereits auf positive Auswirkungen des Projekts '06 (Blum-Bonus) hin.

Das Kombilohn-Modell zeitigt auf Grund des äußerst geringen Take-Ups kaum Wirkung. Als mögliche Erklärungen geben die Autoren der IHS-Evaluierung die enge Abgrenzung der Zielgruppe (jüngere und ältere Langzeitbeschäftigungslose) sowie die hauptsächlichliche Relevanz für Teilzeitbeschäftigung an, die besonders bei männlichen Arbeitssuchenden nur geringe Akzeptanz hat.

Tabelle 44: Schätzung der Bruttowirkungen der BeFG-Maßnahmen auf Basis von ESF-Evaluierungsergebnissen

	Zusätzliche TeilnehmerInnen	Übertrittsquote in Beschäftigung innerhalb von 9 Monaten	Geschätzter Bruttoeffekt
1. Ausbildungen von Arbeitslosen in Pflege- und Gesundheitsberufen	1.962	73%	1.430
2. Schwerpunkt Frauen	19.059		
2.1. WiedereinsteigerInnen	4.626		
2.1.1. Eingliederungsbeihilfen	2.350	90%	2.122
2.1.2. Beschäftigungsprojekte (SÖB/GBP)	2.276	75%	1.707
2.2. Qualifizierung für Frauen	14.433		
2.2.1. Kurse ohne Lehrabschluss	13.774	71%	9.755
2.2.2. Kurse mit Lehrabschluss	700	71%	467
3. Schwerpunkt Jugendliche	11.632		
3.3. Job4You(th)06	11.632		
3.3.1. Qualifizierung	8.830	77%	6.770
3.3.2. Beschäftigung	2.802	87%	2.434
4. Schwerpunkt Männer	11.673		
4.1. Gering qualifizierte Männer im Haupterwerbsalter (25-49 Jahre)	6.537		
4.1.1. Qualifizierung	4.186	77%	3.241
4.1.2. Beschäftigung	2.351	82%	1.915
4.2. Männer, 50 Jahre und älter	5.136		
4.2.1. Qualifizierung	4.025	57%	2.290
4.2.2. Beschäftigung	1.111	82%	912
GESAMT	44.326		33.041

Quelle: IHS 2007

LITERATUR

AMS BGS/Vorstand, Managementinformation – Bericht 2006 (2007)

AMS Geschäftsbericht 2006 (2007)

AMS BGS/Vorstand, Kopf J. (2006), Beschäftigungsinitiative „Unternehmen Arbeitsplatz“ (Stand: Juli 2006)

BGBI. I Nr. 77/2004, Arbeitsmarktreformgesetz 2004, Änderung des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes – JASG (in Kraft getreten mit 1. August 2004)

BGBI. I Nr. 114/2005, Beschäftigungsförderungsgesetz – BeFG 2006 (in Kraft getreten mit 1. Jänner 2006)

BMWA, Projektbericht September 2007

IHS (2006), Evaluation of the Austrian National Reform Programme – Effects on Growth and Employment, Studie im Auftrag des BMWA, Projektbericht November 2006

IHS (2007), Evaluation of the Austrian National Reform Programme – An update with a special focus on employment, liberal professions and international competition, Studie im Auftrag des BMWA

Sauer R. (2005), Unternehmen Arbeitsplatz – Das Beschäftigungsförderungsgesetz der Bundesregierung, BMWA Abt. II/I

IV.X. Sonderprogramm des AMS für Behinderte 2006/2007

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG

Das Arbeitsmarktservice wurde vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit beauftragt (Beschluss des Verwaltungsrates per 23. 5. 2006), ein Sonderprogramm für Behinderte im Rahmen des Regierungsprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“, für die Jahre 2006/2007 umzusetzen. Mit diesem Programm wurde die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mit den bewährten Instrumenten der Eingliederungsbeihilfe (siehe auch unter Pkt. I. I) sowie in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (siehe auch unter Pkt. I. II) verstärkt gefördert.

Im Sonderprogramm war vorgesehen, den jahresdurchschnittlichen Bestand an geförderten behinderten Personen um 3.000 zu erhöhen. Für die Umsetzung des Programms wurden aus der Arbeitsmarktrücklage € 18 Mio. (2006: € 10 Mio. und 2007: € 8 Mio.) zusätzlich zu 2005 zur Verfügung gestellt. Das Sonderprogramm für behinderte Menschen ist Ende 2007 ausgelaufen.

2. MONITORING

Gegenüber dem Jahr 2000 hat sich der Zugang an behinderten Arbeitslosen um ca. 23 % erhöht, während der Bestand an behinderten Arbeitslosen auf ca. 98 % zurückging. Gleichzeitig stieg der Zugang in Schulungen zwischen 2000 und 2007 um 87 %.¹⁶³

¹⁶³ Im Umsetzungsbericht 2006 – 2007 vom 15. Jänner 2008 (AMS, Bundesgeschäftsstelle, VOR, Dr. Ernst Haider) wird in einer tabellarischen Darstellung ein Steigerungsindex gebildet, in dem das Jahr 2000 als Ausgangspunkt mit dem Wert 100 dient.

Wie in nachstehender Tabelle 45 ersichtlich, wurden während der Programmlaufzeit 2006/2007 insgesamt € 24 Mio. mehr gegenüber 2005 ausbezahlt und für 6.228 zusätzliche TeilnehmerInnen gegenüber 2005 verwendet. Von den während der Gesamtlaufzeit des Sonderprogramms 2006/2007 zusätzlich genehmigten behinderten Personen¹⁶⁴ (insgesamt 6.228) wurden mehr als die Hälfte in Eingliederungsbeihilfen einbezogen, ein Drittel wurden in Sozialökonomische Betrieben und die übrigen in Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten qualifiziert.

Tabelle 45

Förderungen für Behinderte	Österreich	
	Zahlung in €	Genehmigte Personen
2004	35.218.040	5.024
2005	36.789.557	5.612
2006	44.038.270	8.113
2006 zusätzlich zu 2005	7.248.713	2.501
2007	53.917.199	9.339
2007 zusätzlich zu 2005	17.127.642	3.727
insgesamt zusätzlich ggü. 2005	24.376.355	6.228

Quelle: AMS (Umsetzungsbericht 2006-2007 vom 15. Jänner 2008)

Der Planbetrag für die Kosten pro Maßnahme war ursprünglich mit € 6.000,-- pro Person angesetzt. Da eine isolierte Betrachtung der „zusätzlich Geförderten durch das Sonderprogramm“ in budgetärer Hinsicht seitens des AMS nicht möglich ist, wurde auf die jeweiligen Gesamtkosten für diese Zielgruppen und die Gesamtzahl der geförderten Personen abgestellt.

Wie in Tabelle 46 ersichtlich, lagen die durchschnittlichen Förderkosten pro TeilnehmerIn im Jahr 2006 bei € 5.428,-- und im Jahr 2007 bei € 5.773,--. Die durchschnittlichen Förderkosten pro TeilnehmerIn lagen daher während der gesamten Programmlaufzeit unter dem ursprünglichen Planbetrag.

¹⁶⁴ TeilnehmerInnen; eindeutiger Personenzähler, aufsummiert

Tabelle 46

Jahr	Gesamtkosten	Genehmigte Personen	durchschnittliche Kosten pro TeilnehmerIn
2006	44.038.270	8.113	€ 5.428,--
2007	53.917.199	9.339	€ 5.773,--

Quelle: AMS (Umsetzungsbericht 2006-2007 vom 15. Jänner 2008); eigene Berechnungen des BMWA

LITERATUR

AMS, Umsetzungsbericht 2006 – 2007 Regierungsprogramm „Unternehmen Arbeitsplatz“

IV.XI. Lohnnebenkostensenkungsprogramme

Im Folgenden werden Maßnahmen dargestellt, die Lohnnebenkosten für bestimmte Gruppen von DienstgeberInnen (Neugründungen) oder DienstnehmerInnen (Lehrlinge, Ältere) senken und Beschäftigungseffekte generieren sollen.

1. LOHNNEBENKOSTENSENKUNG FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER UND ARBEITNEHMERINNEN

Mit dem **Budgetbegleitgesetz 2003, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. 1. 2004** wurden die Lohnnebenkosten für ältere Beschäftigte erheblich gesenkt, um die Erwerbschancen für ältere ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Das Ausmaß der Senkung der Lohnnebenkosten richtet sich nach dem Alter der DienstnehmerInnen.

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Frauen ab 56 Jahren und für Männer ab 58 Jahren entfällt zur Gänze (je 3% Dienstgeber- und Dienstnehmeranteil, insgesamt 6 %). Obwohl DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen keine Beiträge zu entrichten haben, bleibt in diesen Fällen die Arbeitslosenversicherung aufrecht – die Beiträge werden aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getragen. Für Frauen, die über 56 Jahre alt sind und das Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension erreicht haben, entfällt zudem der IESG-Zuschlag in Höhe von 0,7 %.

Die größte Vergünstigung ist aber die Senkung der Lohnnebenkosten für DienstnehmerInnen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (unabhängig vom Geschlecht). Hier beträgt die Befreiung für DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen vom Arbeitslosenversicherungsbeitrag insgesamt 6 %, vom IESG-Zuschlag 0,7 %, vom Unfallversicherungsbeitrag 1,4 %, vom Dienstgeberbeitrag zum FLAF 4,5 % und vom Dienstgeberzuschlag je nach Bundesland zwischen 0,38 % und 0,44 %.

Durch diese Lohnnebenkostensenkung wird für die Unternehmen die Beschäftigung von Personen über 60 Jahre um ca. 10 Prozentpunkte verbilligt. Ältere ArbeitnehmerInnen sollen dadurch am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger werden. Das Volumen der Entlastung beträgt insgesamt ca. € 140 Mio. jährlich.

Ein **Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes, VwGH 2005/08/0057-7 vom 20. Dezember 2006**, hat das ungleiche Alter für Frauen (ab dem 56. Lebensjahr) und für Männer (ab dem 58. Lebensjahr) für den Entfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge als gemeinschaftswidrige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts qualifiziert. Daher wurde auch für voll versicherte männliche Arbeitnehmer, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, die Befreiung vom Arbeitslosenversicherungsbeitrag gegeben (trat mit Datum des VwGH-Erkenntnis in Kraft). Seit dem 1. 1. 2004 entrichtete Arbeitslosenversicherungsbeiträge für männliche Dienstnehmer, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, können zurückgefordert werden.

Mit **BGBI. I Nr. 82/2008, in Kraft getreten mit 1. 7. 2008** wurde das Mindestalter für die Befreiung von der Entrichtung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages geschlechtsneutral mit 57 Jahren festgelegt. Diese Regelung gilt für Personen, die das 57. Lebensjahr oder das 56. Lebensjahr vor dem 1. Juli 2008 vollendet haben. Für Personen, für die bereits davor kein Arbeitslosenversicherungsbeitrag zu entrichten war, bleibt die Befreiung bestehen.

Mit dem **Arbeitsmarktpaket II, BGBI. Nr. I 90/2009, in Kraft getreten mit 1. September 2009**, kam es bis Ende 2013 zur befristeten Anhebung des Entfalls des Arbeitslosenversicherungsbeitrages von erreichtem 57. Lebensjahr auf 58 Jahre.

Mit **Novelle zum AIVG, BGBI. I Nr. 39/2011, in Kraft getreten mit 1. Juli 2011**, wird diese Befristung zur Anhebung des Entfalls des Arbeitslosenversicherungsbeitrages von erreichtem 57. Lebensjahr auf 58 Jahre bis Ende 2013 aufgehoben und die Befristung gilt dann nur mehr bis 30. Juni 2011.

Ab 1. Juli 2011 gilt nunmehr folgende Regelung:

Für Personen, die das *58. Lebensjahr vor dem 1. Juni 2011 vollendet haben*, wird der AIV-Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen;

ab *1. Jänner 2016* wird für Personen, die das *58. Lebensjahr vollendet haben*, der AIV-Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen;

ab *1. Jänner 2018* wird für Personen, die das *57. Lebensjahr vollendet haben*, der AIV-Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen.

Mit dem **2. Stabilitätsgesetz, BGBl. I Nr. 35/2012** wurde gesetzlich verankert, dass die Arbeitslosenversicherungs-Beitragspflicht ab 1. Jänner 2013 bis zur Erreichung des Pensionsanspruchs, bei der Korridorpension ein Jahr darüber hinaus, gilt. Maximal bis zum 63. Lebensjahr müssen daher künftig Arbeitslosenversicherungsbeiträge geleistet werden. Im Falle einer künftigen Anhebung des Mindestalters für die Korridorpension ändert sich die Arbeitslosenversicherungspflicht entsprechend (gilt nur für Personen, die nach dem 31. 12. 1952 geboren sind). Damit werden die zahlreichen Förderangebote finanziert, um ältere Menschen länger im Erwerbsleben zu halten (siehe auch unter Pkt. IV.IX – Maßnahmen der Bundesregierung im Rahmen des Stabilitätspakets).

Mit dem 2. Stabilitätsgesetz wurde auch die Anpassung der Beitragspflicht bis 63 Jahre im Insolvenz-Entgelt-Sicherungsgesetz verankert (gilt auch für Personen, die nach dem 31. 12. 1952 geboren sind), weil auch diese Personen im Insolvenzfall Anspruch auf Insolvenz-Entgelt haben. ArbeitgeberInnen bezahlen einen Zuschlag von 0,55% zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Durch die Änderungen im Pensionsrecht und die angestrebte längere Erwerbstätigkeit älterer Personen könnten vermehrt ältere Personen von Insolvenzen betroffen sein. Für Personen, die vor Inkrafttreten der Änderung das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben und für die daher keine Verpflichtung zur Zuschussleistung mehr besteht, wird die Befreiung auch weiterhin gelten.

2. LOHNNEBENKOSTENSENKUNG FÜR LEHRLINGE

Mit BGBl. I. Nr. 155/2002, in Kraft getreten mit 1. Oktober 2002, wurde für ArbeitgeberInnen bei Einstellung eines Lehrlings eine Lohnnebenkostensenkung eingeführt. Für die ersten zwei Jahre der Lehrzeit müssen keine Krankenversicherungsbeiträge (2009: 7,65 % - 3,7 % DG-Anteil, Lehrlingsanteil 3,95 %) sowie für die gesamte Dauer des Lehrverhältnisses keine Unfallversicherungsbeiträge (1,4 %) entrichtet werden.¹⁶⁵

Mit BGBl. I. Nr. 158/2002, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2003, wurde weiters gesetzlich verankert, dass ArbeitgeberInnen für Lehrlinge keinen Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (0,7 %) zu entrichten haben.

Mit BGBl. I. Nr. 82/2008, in Kraft getreten mit 1. Juli 2008, entfällt nunmehr auch der Arbeitslosenversicherungsbeitrag in der Höhe von 6% (3% DG- und 3% DN-Anteil) für das letzte Lehrjahr, in dem Arbeitslosenversicherungspflicht besteht, allerdings nur für in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildete Lehrlinge.

3. LOHNNEBENKOSTENSENKUNG BEI NEUGRÜNDUNGEN VON UNTERNEHMEN

Mit dem im Rahmen der Steuerreform 2000 beschlossenen Neugründungsförderungsgesetz, BGBl. Nr.106/1999, rückwirkend in Kraft getreten mit 1. Mai 1999, wurde bei Neugründung eines Unternehmens die Möglichkeit geschaffen, dass die Aufnahme von MitarbeiterInnen durch die Befreiung von einem Teil der Lohnnebenkosten gefördert wird. Die Lohnnebenkostenbefreiung beläuft sich auf 6,76 % (DG-beiträge 4,5 % zum FLAF, Zuschläge zum DG-beitrag 0,36 %, Wohnbauförderungsbeiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin 0,5 % und Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung 1,4 %). Diese Förderung kann nur in den ersten 12 Monaten nach der Gründung des Unternehmens in Anspruch genommen werden und gilt nur für Neugründungen, nicht aber für Betriebsübernahmen.

¹⁶⁵ Die Befreiung von den Beiträgen für die Arbeitslosenversicherung in der Höhe von 6% (3% DG-Anteil, 3% DN-Anteil) für die ersten zwei Lehrjahre gilt schon seit den 50er Jahren. Die Lehrzeiten werden auf die Anwartschaft in der Arbeitslosenversicherung (z.B. ALG) angerechnet.

4. SENKUNG DER LOHNNEBENKOSTEN IM NIEDRIGLOHNBEREICH

Mit der **Novelle zum Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, BGBl. I Nr. 84/2008, in Kraft getreten mit 1. Juli 2008**, ist eine nachhaltige, jährlich mit der Aufwertungszahl des ASVG anzupassende Beitragsbefreiung zur Arbeitslosenversicherung für BezieherInnen niedriger Einkommen vorgesehen. Die Entlastung soll ungefähr einer Million Beschäftigten zu Gute kommen.

Die Eckpunkte der Novelle zur Beitragsbefreiung von der Arbeitslosenversicherung (AIV) im Niedriglohnbereich sind:

- » über der Geringfügigkeitsgrenze (2008: € 439,01) bis € 1.100,-- monatlich entfällt der Beitragssatz zur AIV für ArbeitnehmerInnen;
- » € 1.100,-- bis € 1.200,-- monatlich beträgt der AIV-Beitrag für ArbeitnehmerInnen 1 %;
- » € 1.200,-- bis € 1.350,-- monatlich beträgt der AIV-Beitrag für ArbeitnehmerInnen 2 %;
- » ab € 1.350,-- monatlich wird der normale AIV-Satz für ArbeitnehmerInnen von 3 % eingehoben.

Der vom/von der ArbeitgeberIn zu tragende Anteil von 3 % bleibt unverändert. Damit beträgt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag der ArbeitnehmerInnen bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze € 10,5 statt bisher € 21. Der Nettolohn steigt bis € 1.100 um 3,4 %, bis € 1.200 um 2,4 % und bis € 1.350 um 1,2 %.

Der durch die Beitragssenkung bedingte Entfall der Einnahmen in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik wird vom Bund aus dem allgemeinen Haushalt getragen.

IV.XII. Bonus-Malus-System im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, 1996 – 2009

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG UND ANALYSEN

Mit dem Arbeitsmarktpaket II, BGBl. I Nr. 90/2009, in Kraft getreten mit 1. September 2009, wurde das Bonus-Malus-System ersatzlos abgeschafft.

Das Bonus-Malus-System war eine Maßnahme, die für Unternehmen eine finanzielle Entlastung bei der Einstellung von Personen über 50 Jahre (Bonus) und finanzielle Belastung bei der Auflösung länger bestehender Dienstverhältnisse mit älteren Personen (Malus) bedeutete. Das Bonus/Malus-System wurde ab 1.1.2008 auch auf freie DienstnehmerInnen angewendet.

Der Bonus beim Arbeitslosenversicherungsbeitrag wurde mit BGBl. Nr. 153/1996, in Kraft getreten mit 1. April 1996, eingeführt. Ursprünglich war die Regelung, dass ArbeitgeberInnen, die eine Person über 50 Jahre einstellen, nur den halben Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung leisten müssen. Bei Einstellung einer über 55-jährigen Person entfiel der Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung zur Gänze.

Mit BGBl. I. Nr. 101/2000, in Kraft getreten mit 1. 10. 2000, wurde zur Verstärkung des Anreizsystems zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen der Entfall des Dienstgeberanteils am Arbeitslosenversicherungsbeitrag bereits bei Einstellung von Personen über 50 Jahre eingeführt.

Mit BGBl. I Nr. 77/2004, in Kraft getreten mit 1. 8. 2004 wurde klargestellt, dass der Bonus bei Einstellung Älterer auch nach (insbesondere saisonalen) Unterbrechungen weiter gilt und die Ausnahme nur dann gilt, wenn die eingestellte Person bereits vor Vollendung des 50. Lebensjahres beim selben Dienstgeber oder derselben Dienstgeberin beschäftigt war und die Beendigung des letzten Dienstverhältnisses weniger als drei Jahre vor der Einstellung zurück liegt.

Durch den Bonus sollten längerfristige Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden. Daher kam er nur dort zur Anwendung, wo ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit, mindestens jedoch für einen Monat, vereinbart wurde. Für tageweise bzw. fallweise Beschäftigte wurde daher kein Bonus gewährt. Für Saisonbedienstete galten die gleichen Bonus/Malus-Bestimmungen wie für alle anderen DienstnehmerInnen. So auch die Ausnahme von der generell anzuwendenden „Dreijahresregel“: Wurde ein Dienstverhältnis, das ein Bonus-Fall war, beendet und wieder aufgenommen, gebührte der Bonus auch dann, wenn noch nicht mehr als drei Jahre verstrichen waren.

Die gesetzliche Grundlage für den Bonus bildete der § 5a des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG).

Der Malus war ein einmaliger Betrag, den ArbeitgeberInnen zahlen mußten, wenn sie Beschäftigungsverhältnisse von DienstnehmerInnen auflösten, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet hatten und mindestens 10 Jahre beim jeweiligen Betrieb beschäftigt waren. Die gesetzliche Grundlage für den Malus bildete der § 5b des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG).

Kein Malus gebührte, wenn das Dienstverhältnis kürzer als 10 Jahre andauert hat (Unterbrechungen von 1 Jahr und Wechsel innerhalb des Konzerns wurden eingerechnet), der/die ArbeitnehmerIn selbst kündigte, vorzeitig austrat, aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig austrat oder einen Anspruch auf Invaliditäts/Berufsunfähigkeitspension oder andere vorzeitige Alterspension hatte, eine gerechtfertigte Entlassung vorlag, ein Wiedereinstellungsvertrag oder -zusage vorlag oder ein (Teil-)Betrieb stillgelegt wurde.

Im Rahmen der Änderung des § 5b AMPFG (BGBl. I Nr. 101/00, in Kraft getreten mit 1. 10. 2000) wurde der Grundbetrag des Malus von 0,1 auf 0,2 Prozent der Beitragsgrundlage angehoben. Auf der Basis dieses Grundbetrags erfolgte nunmehr eine Vervielfältigung mit der Anzahl der Monate bis zur gesetzlichen Altersgrenze für die

vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (im Regelfall daher 18 Monate mehr als bisher).

2004 wurde im Rahmen der Änderung des § 5b AMPFG (Budgetbegleitgesetz 2003; BGBl. I. Nr. 71/2003, in Kraft getreten mit 1. 1. 2004) in einer geschlechtsneutralen Neufassung die stärkere Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit vorgesehen. Bei einem Alter von 50 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren betrug der Malus seitdem 20 % der Bemessungsgrundlage. Der Malus stieg mit jedem weiteren vollendeten Vierteljahr um jeweils 15% bis zum Höchstausmaß von 260% der Bemessungsgrundlage. Der Malus sank ab einem Alter von 56 Jahren von 260% der Bemessungsgrundlage mit jedem weiteren vollendeten Vierteljahr um jeweils 15% bis zum Mindestausmaß von 80% der Bemessungsgrundlage. Der Malusbeitrag erhöhte sich bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von mehr als 10 Jahren für jedes weitere vollendete Jahr um jeweils 2%, jedoch um nicht mehr als 30%. Während aus der Sicht der Gebarung Arbeitsmarktpolitik bis 1999 mehr Maluseinnahmen anfielen als durch Gewährung des Bonus entgangen sind, drehte sich das Verhältnis im Jahr 2000 um. Nach einem starken Anstieg des Bonusüberhangs bis 2003 reduzierte sich dieser 2004, um danach tendenziell wieder auf das hohe Niveau der Jahre 2001 bis 2003 anzusteigen (siehe Tabelle 47).

Tabelle 48 zeigt das Verhältnis der Bonusträger zum Zustrom in unselbständige Beschäftigung aus Arbeitslosigkeit sowie zum gesamten Zustrom in Beschäftigung (Arbeitsaufnahmen von über 50-Jährigen) im jeweiligen Jahr sowie den Anteil der Bonusfälle (Bestand) an allen unselbständig Beschäftigten, die älter als 50 Jahre sind. Der Anteil der Beschäftigungsaufnahmen, für die ein Bonus gewährt wurde, an allen Arbeitsaufnahmen ging von 31,4% im Jahr 2000 auf 21-22% in den Jahren 2002 bis 2004 zurück, um danach auf 32,2% (2007) zu steigen; 2008 konnte ein leichter Rückgang auf 30,1% verzeichnet werden. Der Bestand an Bonusfällen im Verhältnis zu allen unselbständig Beschäftigten über 50-Jährigen ist von 3,2% (1998) auf 5,6% (2001) angestiegen, danach wieder gesunken (2006: 4,5%; 2007: 4,3%) und 2008 mit 6,7% auf das bis dahin höchste Niveau angestiegen.

Tabelle 47: Bonus- und Malusbeträge 1996-2008

	Bonus 1¹⁶⁶ 50-54 Jahre (Entgangene Einnahmen)	Bonus 2 55+ Jahre (Entgangene Einnahmen)	Bonus 1 und 2 (Entgange- ne Einnah- men)	Malus (Ein- nahmen)	Saldo
1996 ¹⁶⁷	678.251	307.033	985.284	3.111.814	2.126.530
1997	3.462.040	1.860.694	5.322.734	12.412.431	7.089.697
1998	5.065.217	3.284.456	8.349.673	13.685.906	5.336.233
1999	6.705.308	4.751.997	11.457.305	13.426.347	1.969.042
2000	8.317.941	6.712.062	15.030.003	10.452.480	-4.577.523
2001			19.576.721	9.487.104	-10.089.617
2002			21.353.962	11.245.432	-10.108.530
2003			23.119.841	10.667.413	-12.452.428
2004			20.956.075	15.027.506	-5.928.569
2005			22.371.107	16.378.944	-5.992.163
2006			25.046.763	18.142.241	-6.904.522
2007			25.309.006	15.681.613	-9.627.394
2008 ¹⁶⁸			29.407.009	20.149.455	-9.257.554

Der Anteil der Malusfälle an allen Beendigungen unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse, unabhängig von deren Dauer, ging zwischen 2000 und 2007 von 4,2% auf 1,2% zurück und war 2008 wieder geringfügig auf 1,6% gestiegen (siehe Tabelle 49). Nimmt man die Beschäftigungsverhältnisse, die mindestens 5 Jahre lang ange-dauert haben, als Referenzgröße (die längste Dauer, die im DWH ausgewiesen ist), dann ging der Anteil der Malusfälle an diesen Beendigungen von rund einem Achtel (12,4 bis 13,3%) in den Jahren 2000 bis 2002 auf ein Zwanzigstel zurück (2006:

¹⁶⁶ Die Unterscheidung zwischen Bonus 1 und Bonus 2 existierte nur bis 2000, danach gab es nur mehr einen Bonus für die gesamte Altersgruppe „50+“. Die Unterscheidung wird zwar in der Darstellung des HV fortgeführt, kann allerdings aufgrund der unterschiedlichen, nicht überprüfbaren Erfassungspraxis nicht sinnvoll interpretiert werden. Die weiterhin erfassten bzw. als solche ausgewiesenen „Bonus 1-Fälle“ sind in den letzten Jahren stark zurückgegangen, was aber nichts über die tatsächlichen Fälle aussagt.

¹⁶⁷ Ab September 1996.

¹⁶⁸ Die GKK Steiermark meldete die Bonus- und Malusbeträge für die Monate 02/08 bis 07/08 nicht, daher wurden für die Monate 02/08 bis 07/08 die Beträge von 02/07 bis 07/07 herangezogen und fortgeschrieben.

5,4%; 2007: 5,1%)¹⁶⁹; 2008 wurde für Beschäftigungsverhältnisse, die mindestens 5 Jahre lang angedauert haben, wieder ein geringer Anstieg auf 5,7% verzeichnet. Gleichzeitig sind die Maluszahlungen von € 12,4 Mio. (1997) auf € 18,1 Mio. (2006) gestiegen, was auf die Erhöhung des Malus zurückzuführen ist. Die Maluszahlungen sind 2007 auf € 15,7 Mio. gesunken und 2008 auf den bisher höchsten Malusbetrag von € 20,1 Mio. gestiegen.

Die durchschnittlichen Zahlungen pro Malusfall bleiben zwischen 1997 (€ 1.777) und 2002 (€ 1.918) relativ konstant, steigen im Jahr 2003 moderat auf € 2.262 an, um dann nach der Änderung der Höhe des Malus 2004 (€ 5.758) und 2005 (€ 9.202) sehr stark anzusteigen (2007 € 7.653; 2008 € 6.741), während sich gleichzeitig die Anzahl der Fälle von 6.984 (1997) auf 2.610 (2004) bzw. 1.780 (2005) verringert hat (2007: 2.049; 2008: 2.989).

Der Bonus wurde vor allem für Männer bzw. männliche Arbeiter in Anspruch genommen: Von allen seit 1996 registrierten Bonusfällen (292.594) waren mehr als zwei Drittel (69%) ArbeiterInnen. Knapp zwei Drittel (65%) aller Bonusfälle entfielen auf Männer; knapp die Hälfte aller Bonusfälle (47%) entfiel auf Arbeiter. Werden beim Bonus die Zugänge, Abgänge und Bestände in Beziehung gesetzt um die Dauer zu ermitteln ($\text{Dauer} = \frac{\text{Summe der Monatsendbestände}}{0,5 \cdot [\text{Zugänge} + \text{Abgänge}]}$), so zeigte sich eine relativ kurze und im Zeitverlauf abnehmende (von 14 Monaten 2003 auf 7,6 Monate 2007) durchschnittliche Dauer des Bonus-Bezuges. Eine Bonusperiode dauerte bei Angestellten im Durchschnitt doppelt so lange wie bei ArbeiterInnen (vgl. Jellasitz 2008).

Bei den Malusfällen überwiegen im Unterschied zum Bonus die Angestellten (58%), auch bei den malusrelevanten Kündigungen dominierten mit 68% die Männer; der Frauenanteil an den malusrelevanten Kündigungen war mit rund einem Drittel (32%) gleich hoch wie der am Bonus.

¹⁶⁹ Der Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen, die für den Malus in Frage kommen (Minstdauer von 10 Jahren, gerechtfertigte Kündigung Dienstgeber!, keine Beendigungen, die gleichzeitig Pensionszugänge sind, s. o.), dürfte wesentlich höher sein. Kalmar et al (2008) gehen beispielsweise für das Jahr 2006 von 2.808 malusrelevanten Beendigungen aus, für 2.331 Fälle wurde ein Malus dokumentiert.

Die bisher vorliegenden Einschätzungen der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des Bonus-Malus-Systems unterscheiden sich: Während etwa Jellasitz (2008) aufgrund der geringen Förderung und breiten Zielgruppe von geringen Wirkungen und hohen Mitnahmeeffekten für den Bonus sowie vergleichsweise höheren Wirkungen für den Malus ausgeht, kommen Kernbeiß et al. (2008) in ihrer Wirkungsanalyse auf der Basis einer „Kontrollgruppe“ sowie einer Kosten-Nutzen-Analyse auf der Grundlage eines Kostenvergleichs mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu einem sowohl hinsichtlich Effektivität als auch hinsichtlich Effizienz positiveren Ergebnis für den Bonus¹⁷⁰ sowie einem tendenziell negativen Ergebnis für den Malus¹⁷¹. Eine Schwierigkeit für die Analyse des Bonus besteht darin, dass sich dieser für einen Teil der Zielgruppe mit der seit 1.1.2004 geltenden Lohnnebenkostensenkung für ältere ArbeitnehmerInnen überlagert.

In ihrer Evaluierung der Wirkungen des Malus bei der Kündigung Älterer (über 50 Jahren, mind. 10 Jahre Betriebszugehörigkeit) kommen Schnalzenberger und Winter-Ebmer (2008) zum Ergebnis, dass vor allem nach der Reform 2000, die Kündigungswahrscheinlichkeit der betroffenen Altersgruppe signifikant gesunken ist. Nicht beabsichtigte Effekte, wie reduzierte Beschäftigungsaufnahmen oder Substitutionsprozesse konnten nicht festgestellt werden.

¹⁷⁰ Der Bonus wird dabei als aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme betrachtet, die mit dem Malus gegenfinanziert wird; von den Bruttokosten werden daher die Maluseinnahmen abgezogen, um die Nettokosten zu ermitteln (2006: € 206 pro Bonusfall).

¹⁷¹ Der positive Effekt des Bonus zeigt sich vor allem bei der Zielvariable „Arbeitsmarktintegration“ (Zeitvolumen in erwerbsfernen Positionen), ein negativer Effekt des Malus zeigt sich im Jahr 2004 in Form von (möglicherweise) vorgezogenen Kündigungen vor Erreichen der malusrelevanten Mindestbeschäftigungsdauer sowie – bei einer vergleichenden Betrachtung der Einkommensklassen der gekündigten sowie der neu aufgenommenen Personen – in Form von Substitution.

Tabelle 48: Bonus 1997-2008

BONUS für die Einstellung einer Person 50+									
Jahr	BONUS Jährlicher ZU- STROM	BONUS Jährlicher BESTAND	Zustrom in UNSELB aus AL Arbeitsaufnahmen	Gesamt- er Zustrom in UNSELB (Statuswechsel)	Zustrom zum Bonus in % des Zustroms in UNSELB aus AL	Zustrom zum Bonus in % gesamter Zustrom in UNSELB	BE- STAND UNSELB Personen 50+	BESTAND Bonus in % von UNSELB	Bonus Zahlungen in € pro Bestand
1997	19.073	9.396	30.393		62,8				566
1998	22.184	13.825	30.717		72,2		428.485	3,2	604
1999	24.344	18.253	36.733		66,3		432.653	4,2	628
2000	27.700	22.137	40.899	88.202	67,7	31,4	441.270	5	679
2001	27.716	25.445	48.262	98.538	57,4	28,1	456.491	5,6	769
2002	22.457	25.721	48.695	105.831	46,1	21,2	479.123	5,4	830
2003	22.821	25.721	50.565	103.636	45,1	22	494.287	5,2	888
2004	22.734	22.797	53.026	106.288	42,9	21,4	503.189	4,5	919
2005	26.279	22.168	56.728	112.683	46,3	23,3	526.100	4,2	1.009
2006	33.593	24.983	62.535	118.535	53,7	28,3	554.990	4,5	1.003
2007	38.948	24.928	62.882	121.117	61,9	32,2	585.927	4,3	1.015
2008	70.738 164	41.339	65.692	137.145	107,7	30,1	618.876	6,7	711
Quelle:	HV	HV	DWH	DWH			BALI		HV

Tabelle 49: Malus 1997-2008

MALUS für die Kündigung einer Person 50+								
Jahr	Anzahl MALUSfälle	Alle Beendigungen UNSELB (Statuswechsel)	Beendigungen UNSELB (Statuswechsel, Statusdauer vorher >5 Jahre)	Anzahl MALUSfälle in % aller unselb. Beendig. (Statuswechsel)	Anzahl MALUSfälle in % unselb. Beendig (> 5 Jahre)	Bestand AL 50+	Total in % of stock of unemployed	Malus Zahlungen in € pro Fall
1997	6.984					50+		1.777
1998	7.437					49.645	15,0	1.840
1999	6.712					50.464	13,3	2.000
2000	6.001	143.077	48.378	4	12,4	43.377	13,8	1.741
2001	5.300	141.743	39.866	4	13,3	42.637	12,4	1.790
2002	5.860	146.475	44.106	4	13,3	48.163	12,2	1.918
2003	4.714	161.271	52.932	3	8,9	49.339	9,6	2.262
2004	2.610	151.294	43.656	2	6,0	45.881	5,7	5.758
2005	1.780	156.407	40.603	1	4,4	46.276	3,8	9.202
2006	2.331	160.728	42.991	2	5,4	44.683	5,2	7.783
2007	2.049	170.777	40.922	1	5,0	42.688	4,8	7.653
2008	2989	191.393	52.513	2	5,7	43.445	6,9	6.741
Quelle:	HV	DWH	DWH			BALI		HV

Quelle: OECD (2005): *Ageing and Employment Policies Austria*, ergänzt um eigene Berechnungen ab 2003

2. EVALUIERUNGEN

Die beschäftigungspolitische Debatte zu den Wirkungen von Lohnnebenkostensenkungen bezieht sich vor allem auf Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsummenabgaben (z.B. Beiträge zum Familienlastenausgleich oder zur Wohnbauförderung). Beschäftigungseffekte werden in diesem Zusammenhang vor allem im unteren Einkommensbereich erwartet. Hinsichtlich der zu erwartenden Wirkungen geht es bei allen diskutierten Varianten letztlich weniger darum, ob ArbeitgeberInnen oder Ar-

beitnehmerInnen direkt entlastet werden (formelle Steuer- bzw. Abgabenlast), sondern um die Steuer- bzw. Abgabeninzidenz nach allen Anpassungs- und Überwälzungsprozessen (materielle Steuer- bzw. Abgabenlast). Die Ergebnisse der im Folgenden dargestellten Evaluierungen unterscheiden sich daher vor allem auch insofern, als verschiedene Varianten von Anpassungsvorgängen berechnet und unterschiedliche Überwälzungsanteile angenommen werden. Generell deuten die vorliegenden Untersuchungen darauf hin, dass nennenswerte Beschäftigungseffekte nur bei massiven Entlastungen zu erwarten sind.

IHS (1999) hat Vorschläge zur Senkung der Lohnnebenkosten auf ihre beschäftigungspolitischen Konsequenzen hin untersucht. Eine Senkung des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) von 4,5% auf 3,5% hätte demnach unter der Annahme, dass diese Senkung vollständig als Reduktion der Arbeitskosten wirkt und nicht teilweise in höheren Löhnen abgegolten wird, mit rund 9.500 neu geschaffenen Arbeitsplätzen den größten Beschäftigungseffekt (unter der Annahme einer Vorwälzung im Bereich von 40-60% ergeben sich 3.800 bis 5.700 zusätzliche Arbeitsplätze). Wesentlich geringere Beschäftigungseffekte wären hingegen von einer Reduktion des Unfallversicherungsbeitrags von 1,4% auf 1,3% (850 zusätzliche Beschäftigte ohne Überwälzung), des Beitrags zum Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds von 0,7% auf 0,6% (ebenfalls 850 zusätzliche Beschäftigte ohne Überwälzung) sowie einer Senkung des Wohnbauförderungsbeitrages von 1% auf 0,9% (800 zusätzliche Beschäftigte ohne Überwälzung) zu erwarten. Eine Schätzung der beschäftigungspolitischen Wirkungen einer Reduktion der bezahlten Ausfallzeiten um einen Tag pro Jahr sowie einer Urlaubsaliquotierung konnte aufgrund der Datenlage und der Schwierigkeit, die verschiedenen möglichen Reaktionen der Betroffenen abzubilden nicht vorgenommen werden.

Das IHS sieht ohne Notwendigkeit einer alternativen Finanzierung ein Senkungspotential von rund 15,5 Mrd. ATS bei den indirekten Arbeitskosten (Senkung des Beitragssatzes zum FLAF um 0,7 Prozentpunkte, des Beitragssatzes zum Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds um 0,2 Prozentpunkte sowie Streichung des Wohnbauförderungsbeitrags). Je nach Schätzung der Überwälzungsvorgänge könnten durch diese Entlastung 11.000 (Überwälzung in die Löhne von einem Drittel) bis 16.500 (ohne Überwälzung) zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden (vgl. IHS 1999). Mittel- und länger-

fristig empfiehlt das IHS eine stärkere Entlastung des Faktors Arbeit, die allerdings Maßnahmen zur Gegenfinanzierung erfordert; genannt werden in diesem Zusammenhang der Umbau des Steuer- und Abgabensystems in Richtung Ökologisierung, die Besteuerung von Grundvermögen bzw. die Verbreiterung der Bemessungsgrundlage auf andere Wertschöpfungskomponenten.

WIFO (1999) untersuchte ebenfalls Möglichkeiten und Auswirkungen von Lohnnebenkostensenkungen, die nicht mit einer Leistungseinschränkung einhergehen. Die größten Potentiale werden bei den Beiträgen zum Familienlastenausgleichsfonds und zur Wohnbauförderung gesehen. Wenn der gesamte Spielraum von ATS 16 Mrd. für eine Senkung der Lohnnebenkosten genutzt würde und die Unternehmen die Senkung vollständig auf die Preise überwälzen würden, wäre das reale BIP nach 2 Jahren um 0,7% höher, 12.300 zusätzliche Arbeitsplätze würden entstehen. Wenn die Unternehmen ihre Preise teilweise anpassen (wie im WIFO-Makromodell, das den Schätzungen zugrunde liegt, unterstellt), würde die entsprechende Erhöhung des BIP nach 2 Jahren 0,3% und die geschätzten zusätzlich Beschäftigten 6.400 betragen.

In einer späteren Arbeit (WIFO, 2002) wird das Vorhaben der Regierung, die Beiträge zur Arbeitslosen- und Unfallversicherung sowie zum Insolvenzfonds im Ausmaß von € 870 Mio. zu senken untersucht. Eine Senkung der Unfallversicherungsbeiträge von 1,4% auf 1,2% wird aufgrund langfristig sinkender Unfallzahlen als ebenso realistisch erachtet wie eine Senkung des Beitrags zum Insolvenzfonds von 0,7% auf 0,5% ohne Leistungseinschränkungen bei normaler Konjunkturentwicklung möglich scheint. In Summe würden beide Beitragssenkungen eine Entlastung um € 230 Mio. bedeuten. Sollte die restliche Entlastung (€ 640 Mio.) durch eine Verringerung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung aufgebracht werden, wäre eine Senkung der Beiträge von 6% auf 5% bzw. je 2,5% für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen notwendig. Eine Senkung des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds, die 1999 empfohlen wurde, wird 2002 aufgrund der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes nicht mehr für möglich gehalten. Nach Simulationen mit dem WIFO-Makromodell würde die geplante Beitragssenkung um € 870 Mio. das reale BIP nach

2 Jahren um 0,25% steigern, die Verbraucherpreise um 0,3% dämpfen und die Beschäftigung um rund 5.000 Personen erhöhen.

Vor dem Hintergrund der Annahme, dass untere Einkommensgruppen keine Lohnsteuer, aber bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze volle Sozialabgaben zahlen und Angebot und Nachfrage in diesem Bereich besonders lohnreagibel sind, wird im WIFO-Weißbuch „Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation“ statt einer Geringfügigkeitsgrenze mit hoher marginaler Abgabenbelastung bei Überschreiten dieser Schwelle ein degressiver Sozialversicherungsfreibetrag bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von € 1.000 vorgeschlagen (WIFO, 2006a). Damit würden niedrige Einkommen um insgesamt rund € 350 Mio. entlastet (€ 190 Mio. Arbeitgeberbeiträge und € 160 Mio. Arbeitnehmerbeiträge).

In der Teilstudie 22 des WIFO-Weißbuches (WIFO, 2006b) werden kurz- und langfristige Auswirkungen einiger der im Weißbuch vorgeschlagenen Maßnahmen im Hinblick auf Wachstums- und Beschäftigungseffekte mittels Modellsimulationen geschätzt. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden alle Impulse mit jeweils € 1 Mrd. angesetzt. Die 3 ausgabenseitigen Maßnahmen (F&E-Ausgabensteigerung, Qualifikationsverbesserung, Infrastrukturinvestitionen) erzielen dabei kurzfristig doppelt so hohe Effekte bezüglich BIP-Wachstum und Beschäftigung als die 4 untersuchten einnahmenseitigen fiskalpolitischen Maßnahmen (Steuer- und Sozialversicherungsbeitragssenkungen). Vergleicht man die einnahmenseitigen Maßnahmen untereinander, dann zeigen sich für Senkungen der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge kurz- und langfristig die stärksten Beschäftigungseffekte. Eine Senkung um jeweils 1 Mrd. € hätte demnach von 2006 bis 2010 einen Beschäftigungsanstieg um 9.200 unselbständig aktiv Beschäftigte im Fall der Sozialversicherungsbeiträge sowie einen Anstieg um 5.200 Beschäftigte bei einer entsprechenden Senkung der Lohnsteuer zur Folge.

LITERATUR

- BGBI. I Nr. 153/1996, In Kraft getreten mit 1.4.1996
- BGBI. Nr. 106/1999, rückwirkend In Kraft getreten mit 1.5.1999
- BGBI. I Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1.10.2000
- BGBI. I Nr. 155/2002, In Kraft getreten mit 1.10. 2002
- BGBI. I Nr. 158/2002, In Kraft getreten mit 1.1.2003
- BGBI. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1.8.2004
- BGBI. I Nr. 71/2003 (Budgetbegleitgesetz), In Kraft getreten mit 1.1. 2004
- Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes, VwGH 2005/08/0057-7 vom 20. Dezember 2006
- IHS (1999), Entlastungspotentiale bei den Lohnnebenkosten. Vorschläge und Arbeitsmarktimplikationen, Studie im Auftrag des BMWA
- Jellasitz, R. (2008), Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des Bonus-Malus-Systems 1996-2007, sektionsinterne Analyse
- Kalmar, M., Kernbeiß, G., Lehner, U., Timar, P., Wagner-Pinter, M. (2008), Das Bonus-Malus-System für ältere ArbeitnehmerInnen. Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung und Kosten-/Nutzen-Abschätzungen, Studie im Auftrag des BMWA
- Schnalzenberger, M., Winter-Ebmer, R. (2008), Layoff Tax and the Employment of Elderly, Working Paper No 0819, Department of Economics, Uni Linz.
- WIFO (1999), Möglichkeiten und Auswirkungen einer Senkung der Lohnnebenkosten, Studie im Auftrag des BMWA
- WIFO (2002), Möglichkeiten einer Senkung der Lohnnebenkosten, Studie im Auftrag der WKÖ
- WIFO (2006a), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, Teilstudie 15: Arbeitsmarktflexibilität und soziale Absicherung
- WIFO (2006b), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, Teilstudie 22: Modellsimulationen ausgewählter wirtschaftspolitischer Maßnahmen

IV.XIII. Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“ (MET) 2007 – 2009 und „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG) 2008 – 2010

Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“ (MET) 2007 – 2009

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit¹⁷² hat das Arbeitsmarktservice im März 2007 mit der Durchführung einer Qualifizierungsoffensive im Metallbereich beauftragt. Dafür wurde eine Laufzeit vom 1. 7. 2007 bis 30. 6. 2009 geplant. Nachdem diese Qualifizierungsoffensive im Programmjahr 2007/2008 erfolgreich durchgeführt wurde (siehe auch Monitoringteil), hat der AMS-Verwaltungsrat dem abgestimmten Programmvorschlag für das Programmjahr 2008/2009 im Mai 2008 zugestimmt und die AMS Landesorganisationen mit der entsprechenden Umsetzung beauftragt. Diese Maßnahme ist mit 30. Juni 2009 ausgelaufen.

Das Programmvorhaben sah vor, den Output an qualifizierten Fachkräften aus den AMS-Kursen deutlich zu erhöhen, sodass der Fachkräftebedarf der Wirtschaft mittelfristig aus dem inländischen Arbeitskräftepotential abdeckbar wurde.¹⁷³ Ziel dieser Qualifizierungsoffensive war die Verdoppelung der Ausbildungen von Metallfachkräften im Rahmen der Arbeitsmarktförderung: **Ausgegangen wurde davon, dass das AMS jährlich etwa 5.000 Metallfachkräfte ausbildet; diese Zahl sollte bis 2009 auf 10.000 verdoppelt werden.**

¹⁷² Schreiben des Herrn Bundesminister Dr. Bartenstein vom 8. 3. 2007 an das AMS; diese Vorgaben waren Ergebnis der Regierungsklausur März 2007. Die Vorgaben wurden durch die Regierungsklausur im Jänner 2008 leicht modifiziert (siehe unten).

¹⁷³ Bei Initiierung der Qualifizierungsoffensive wurden jährlich an die 5.000 Metallfachkräfte mit finanzieller Hilfe des AMS ausgebildet, davon ca. 4.000 allein in den Berufen FräserIn/DreherIn, SchweißerIn und SchlosserIn. Von diesen 5.000 Metallausbildungen waren allerdings nur ca. 1.000 vollständige Ausbildungen von FacharbeiterInnen; beim Rest handelte es sich um Anlernqualifikationen, die auch fertig ausgebildete Fachkräfte mit nachgefragten Zusatzqualifikationen ausstatteten. Die Förderung von betrieblichen Lehrstellen war dabei nicht mitgerechnet.

Zielgruppe waren alle beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen (und Lehrstellensuchende bezüglich § 30-/IBA-Lehrgänge), insbesondere auch vorgemerkte Arbeitslose mit Migrationshintergrund.

Die Ausbildungsoffensive umfasste zum einen Ausbildungen mit Lehrabschluss (österreichweite Planvorgabe ca. 2.000 TeilnehmerInnen pro Programmjahr) und zum anderen Anlern- und Höherqualifizierungen (österreichweite Planvorgabe ca. 8.000 Teilnehmer pro Programmjahr).

Die Umsetzung der Qualifizierungsoffensive erfolgte mit folgenden Förderinstrumenten:

- » Beihilfe zu den Kurskosten (Förderinstrument BEMO)
- » Bildungsmaßnahmen (einschließlich Ausbildungszentren)
- » AST-Implacementstiftungen
- » Externe Programm-Unterstützung (Bildungsberatung; Träger-übergreifende TeilnehmerInnen-Auswahlverfahren), BBE Bildungsberatung

Die Ausbildung von Metallfachkräften war auch im Rahmen des Auffangnetzes 2007/2008 bzw. im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrausbildung 2008/2009 (Neueintritte/1. Lehrjahr im § 30 oder IBA-Lehrgänge; nicht aber in JASG-Lehrgänge) und im Rahmen des FIT-Programmes (technisch-handwerkliche Rampen und Lehrausbildungen in nicht-traditionellen Berufen) möglich.

Die Finanzierung der Träger- und Personenförderung des für den Zeitraum 1. 7. 2008 bis 30. 6. 2009 durchzuführenden Qualifizierungsprogramms wurde aus dem Zentralkredit der Bundesorganisation 2007 bis 2010 abgedeckt. Wie in Tabelle 53 ersichtlich, war für das Programmjahr 2008/09 ein Budgetrahmen von ca. € 74,2 Mio. geplant.

Nachstehend werden in den Tabellen 50 und 51 die Planwerte der Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“ angeführt:

Tabelle 50: Planzahlen des AMS für Teilnahmen am MET vom Mai 2008 für den Zeitraum 1. 7. 2008 bis 30. 6. 2009

	Anzahl Personen				
	Männer	Frauen	Gesamt	davon 2. HJ 2008	davon 1. HJ 2009
Beihilfe zu den Kurskosten (KK) indiv. Vorbereitung auf LAP	69	12	81	34	47
Bildungsmaßnahmen (BMNQ, BFAQ) FacharbeiterInnen-Intensiv- Ausbildungen	1.222	300	1.522	711	811
Bildungsmaßnahmen (BMNQ, BFAQ) Neueintritte in § 30-/IBA-Lehrgänge	449	134	583	418	165
Implacementstiftungen (ASI) Vorbereitung auf LAP	230	52	282	125	157
Ausbildungen mit Lehrabschluss	1.970	498	2.468	1.288	1.180
Beihilfe zu den Kurskosten (KK) diverse Aus- und Weiterbildungen	1.001	199	1.200	519	681
Bildungsmaßnahmen (BMNQ, BFAQ) diverse Aus- und Weiterbildungen	4.868	1.288	6.156	2.964	3.192
Implacementstiftungen (ASI) diverse Aus- und Weiterbildungen	130	46	176	77	99
sonstige Aus- und Weiterbildungen	5.999	1.533	7.532	3.560	3.972
Aus- und Weiterbildungen GESAMT	7.969	2.031	10.000	4.848	5.152
Programm-Unterstützung (BBE- Bildungsberatung für AL)					
Aus- und Weiterbildungen sowie Unterstützungsleistungen GESAMT	7.969	2.031	10.000	4.848	5.152

Anzahl Personen: genehmigte geförderte Personen im Zeitraum (Zugänge mit eindeutigem Personenzähler)
 Personen-Förderung: BEMO-Behilfen = DLU (ohne ALG-/NH-Fortbezug) + KNK + KK), Planungswerte noch ohne
 DLU-Qualifizierungsbonus; Quelle: AMS

Tabelle 51: Geplante Kosten des AMS für MET vom Mai 2008 für den Zeitraum 1. 7. 2008 bis 30. 6. 2009

	Träger	Per- sonen	Gesamt	2008	2009	VBL FJ	pro Person
Beihilfe zu den Kurskosten (KK) indiv. Vorbereitung auf LAP	58,0	77,0	135,0	55,4	71,3	8,3	€ 1.667
Bildungsmaßnahmen (BMNQ, BFAQ) FacharbeiterInnen-Intensiv- Ausbildungen	26.480,4	3.749,3	30.229,7	7.613,0	17.162,8	5.453,9	€ 19.862
Bildungsmaßnahmen (BMNQ, BFAQ) Neueintritte in § 30-/IBA-Lehrgänge	7.269,7	0,0	7.269,7	1.752,1	4.393,8	1.123,8	€ 12.469
Implacementstiftungen (ASI) Vorbereitung auf LAP	189,0	1.035,0	1.224,0	163,3	418,5	642,2	€ 4.340
SUMME Ausbildungen mit Lehrabschluss	33.997,1	4.861,3	38.858,4	9.583,8	22.046,4	7.228,2	€ 15.745
Beihilfe zu den Kurskosten (KK) diverse Aus- und Weiterbildungen	423,8	2.364,6	2.788,4	769,7	1.794,7	224,0	€ 2.324
Bildungsmaßnahmen (BMNQ, BFAQ) diverse Aus- und Weiterbildungen	26.461,0	4.158,8	30.619,8	11.051,8	16.848,3	2.719,7	€ 4.974
Implacementstiftungen (ASI) diverse Aus- und Weiterbildungen	113,3	36,0	149,3	44,5	86,8	18,0	€ 848
SUMME sonstige Aus- und Weiterbildungen	26.998,1	6.559,4	33.557,4	11.866,0	18.729,8	2.961,6	€ 4.455
Aus- und Weiterbildungen GESAMT	60.995,2	11.420,7	72.415,8	21.449,8	40.776,2	10.189,8	€ 7.242
Programm-Unterstützung (BBE- Bildungsberatung für AL)	1.771,1	0,0	1.771,1	633,6	916,9	220,7	
Aus- und Weiterbildung sowie Unterstützungsleistungen GESAMT	62.766,3	11.420,7	74.186,9	22.083,4	41.693,1	10.410,5	€ 7.419

↓ ↓
BO-Zentralkredit 2008

Quelle: AMS

2. MONITORING

Tabelle 52 stellt einen Plan-/Ist-Vergleich der Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“ nach Ausbildungen mit Lehrabschluss bzw. sonstigen Aus- und Weiterbildungen und nach Regionen an (Programmjahr 08/09 vom 1.7. 2008 bis 30.6. 2009).

In der gesamten Programmperiode 1.7. 2007 bis 30.6. 2009 waren 19.662 Personen im Programm. Im Programmjahr 07/08 waren es 8.888 Personen und im Programmjahr 2008/09 10.774 Personen (siehe Tabelle 53).

**Tabelle 52 - Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“
PLAN-IST-Vergleich, Programmjahr 08/09**

	Ausbildungen mit Lehrabschluss				sonst. Aus- und Weiterbildungen				Summe			
	PLAN	IST	IST-PLAN	IST/PLAN	PLAN	IST	IST-PLAN	IST/PLAN	PLAN	IST	IST-PLAN	IST/PLAN
Burgenland	87	209	122	240,2%	390	311	-79	79,7%	477	509	32	106,7%
Kärnten	115	141	26	122,6%	462	723	261	156,5%	577	812	235	140,7%
N.Ö.	323	389	66	120,4%	1.280	1.485	205	116,0%	1.603	1.752	149	109,3%
O.Ö.	264	366	102	138,6%	964	1.097	133	113,8%	1.228	1.294	66	105,4%
Salzburg	68	137	69	201,5%	258	392	134	151,9%	326	449	123	137,7%
Steiermark	329	491	162	149,2%	1.228	1.486	258	121,0%	1.557	1.841	284	118,2%
Tirol	112	80	-32	71,4%	352	470	118	133,5%	464	539	75	116,2%
Vorarlberg	86	39	-47	45,4%	344	376	32	109,3%	430	407	-23	94,7%
Wien	1.010	1.333	323	132,0%	2.188	2.175	-13	99,4%	3.198	3.302	104	103,3%
Österreich	2.394	3.179	785	132,8%	7.466	8.509	1.043	114,0%	9.860	10.893	1.033	110,5%

Kennzahl: Anzahl d. Personen im Programm: Stand: 26. 2. 2010

Quelle: AMS-DWH

Geschlechtsspezifisch betrachtet nahmen während der gesamten Programmlaufzeit 16.177 Männer und nur 3.485 Frauen teil, das entspricht einem Frauenanteil von 17,7%. 7.708 Personen waren jünger als 25 Jahre. 3.431 Personen dieser Altersgruppe haben Ausbildungen mit Lehrabschluss absolviert und 4.837 junge Menschen haben an sonstigen Aus- und Weiterbildungen teilgenommen. Der größere Teil der TeilnehmerInnen und zwar 9.396, gehören der Altersgruppe 25-45 Jahre an. Die Teilnahme von Älteren ab 45 Jahre ist erwartungsgemäß gering und diese Altersgruppe hat mit 2.625 Personen nur einen Anteil von 13,4% (siehe Tabelle 54).

Tabelle 53: Teilnahmen am MET während der gesamten Programmlaufzeit vom 1. 7. 2008 bis 30. 6. 2009

	Programmjahr 07/08			Programmjahr 08/09			Seit Programmbeginn		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Ausbildungen mit Lehrabschluss	444	2.138	2.582	556	2.601	3.157	1.000	4.739	5.739
sonst. Aus- und Weiterbildungen	1.352	5.419	6.771	1.443	6.950	8.393	2.795	12.369	15.164
alle Ausbildungen	1.677	7.211	8.888	1.808	8.966	10.774	3.485	16.177	19.662

Quelle: AMS-DWH; BMASK – eigene Berechnungen

Anmerkung: Programmjahr 07/08: 1. 7. 2007 bis 30. 6. 2008; Programmjahr 08/09: 1. 7. 2008 bis 30. 6. 2009; seit Programmbeginn: 1. 7. 2007 bis 30. 6. 2009.

5.739 Personen wurden während der gesamten Programmperiode in Ausbildungen mit Lehrabschluss einbezogen und 15.164 Personen in sonstige Aus- und Weiterbildungsprogramme. Von den insgesamt 19.662 Personen, die im Rahmen der Qualifizierungsoffensive in Maßnahmen einbezogen wurden, waren 4.006 AusländerInnen (20,4%), 4.651 (23,7%) Langzeitbeschäftigungslose und 675 WiedereinsteigerInnen (3,4%). Auch Lehrstellensuchende bezüglich §30/überbetriebliche Lehrausbildung zählten zur Zielgruppe. Seit Beginn der Qualifizierungsoffensive konnten 1.137 Personen dieser Zielgruppe in Ausbildungen mit Lehrabschluss einbezogen werden. Seit Programmbeginn hat sich diese Zahl fast verdreifacht (siehe Tabelle 54).

Die Ausbildung von Metallfachkräften war auch im Rahmen des FIT-Programms möglich; in der gesamten Programmlaufzeit wurden 1.753 Personen mit diesem Programm ausgebildet und 4.172 Personen konnten in Bildungsmaßnahmen der FacharbeiterInnen-Intensiv-Ausbildungen integriert werden.

Die Gesamtausgaben der Qualifizierungsoffensive „Metallfachkräfte“ während der gesamten Programmlaufzeit (DWH Abfragedatum: 18. 3. 2010) betragen rd. € 133,4 Mio. Die höchsten Ausgaben weist Wien mit rund 44,2 Mio. € auf, gefolgt von der Steiermark mit rund € 25,1 Mio., N.Ö. mit ca. € 21 Mio. und O.Ö. mit rund € 17,6 Mio. (siehe Tabelle 55).

Tabelle 54

	Programmjahr 07/08				Programmjahr 08/09				Seit Programmbeginn			
	< 25 Jahre	>= 25		Gesamt	< 25 Jahre	>= 25		Gesamt	< 25 Jahre	>= 25		Gesamt
		< 45 Jahre	>= 45 Jahre			< 45 Jahre	>= 45 Jahre			< 45 Jahre	>= 45 Jahre	
div. Qualifizierungen - KK	247	568	195	1.007	368	941	349	1.656	615	1.509	544	2.663
div. Qualifizierungen - BM	1.857	2.905	946	5.695	2.333	3.405	992	6.719	4.190	6.310	1.938	12.414
div. Qualifizierungen - ASI	44	90	18	152	35	71	14	119	79	161	32	271
sonst. Aus- und Weiterbildungen	2.127	3.519	1.143	6.771	2.710	4.359	1.341	8.393	4.837	7.878	2.484	15.164
indiv. Vorbereitung auf LAP - KK	52	14	2	68	36	8	2	46	88	22	4	114
FacharbeiterInnen-Intensiv-Ausbildungen - BM	1.001	824	76	1.895	1.075	1.101	113	2.277	2.076	1.925	189	4.172
Vorbereitung auf LAP - ASI	85	97	9	191	62	73	8	143	147	170	17	334
Neueintritte §30-II(Ü)BA-Lehrausbildungen - BM	435	0	0	435	702	0	0	702	1.137	0	0	1.137
Ausbildungen mit Lehrabschluss	1.566	935	87	2.582	1.865	1.181	123	3.157	3.431	2.116	210	5.739
Alle Ausbildungen	3.482	4.227	1.211	8.888	4.226	5.169	1.414	10.774	7.708	9.396	2.625	19.662

Quelle: AMS-DWH; BMASK – eigene Berechnungen*

Tabelle 55: Ausgaben in EURO für MET während der gesamten Programmlaufzeit

	Programmjahr 07/08	Programmjahr 08/09	Seit Programmbeginn 1. 7. 2007
	alle Ausbildungen*	alle Ausbildungen*	alle Ausbildungen*
Burgenland	€ 2.540.303	€ 3.490.437	€ 6.030.740
Kärnten	€ 1.770.884	€ 5.617.110	€ 7.387.994
N.Ö.	€ 9.676.902	€ 11.304.469	€ 20.981.370
O.Ö.	€ 6.457.913	€ 11.116.066	€ 17.573.979
Salzburg	€ 790.835	€ 4.197.783	€ 4.988.618
Steiermark	€ 10.848.878	€ 14.278.584	€ 25.127.462
Tirol	€ 1.130.746	€ 2.411.782	€ 3.542.528
Vorarlberg	€ 1.825.093	€ 1.800.611	€ 3.625.705
Wien	€ 14.696.268	€ 29.493.424	€ 44.189.692
Österreich	€ 49.737.822	€ 83.710.266	€ 133.448.088

Quelle: AMS-DWH (Gesamtkosten TN-Region); eigene Berechnungen*

*Anmerkung: Programmjahr 07/08: 1. 7. 2007 bis 30. 6. 2008; Programmjahr 08/09: 1. 7. 2008 bis 30. 6. 2009; Daten seit Programmbeginn beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. 7. 2007 bis zum Ende des Programms mit 30. 6. 2009.

3. RECHNUNGSHOF-PRÜFBERICHT 2009/9 „MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES FACHKRÄFTEMANGELS“

Der Rechnungshof führte seine Erhebungen für den Bericht bei der BGS des AMS Österreich, beim AMS N.Ö. und AMS O.Ö. durch. Prüfungsziel des Rechnungshofes war die Beurteilung über die bisherige Umsetzung der „Metalloffensive“ und die Abwicklung durch das AMS. Der Rechnungshof kam zu dem Schluss, dass die Hauptprobleme in der kurzen Planungsphase und im Fehlen zusätzlicher Budgetmittel lagen. Das AMS O.Ö. überschritt die Planwerte zur Umsetzung um 9%, das AMS N.Ö. erreichte 74% der Werte. Es gab Probleme bei der Feststellung des tatsächlichen Ausmaßes des Fachkräftemangels. Bundesweit waren im Juni 2007 im Bereich Metall/Elektro rund 10.300 offene Stellen beim AMS Österreich gemeldet. Tatsächlich dürften es jedoch nur rund 6.000 gewesen sein (aufgrund von Mehrfachmeldungen durch ArbeitskräfteüberlasserInnen). Die erforderlichen € 70 Mio. für die „Metalloffensive“ musste das AMS durch interne Umschichtungen selbst aufbringen. Die Umsetzung erschwerte sowohl den Planungsprozess als auch die Zielerreichung des AMS Österreich. Die Landesgeschäftsstellen wurden ermächtigt, auch Ausbildungen im Bereich Elektro in die Metalloffensive einzubeziehen. In den LGS N.Ö. und O.Ö. liefen noch weitere Ausbildungen unter der „Metalloffensive“. Genutzt wurden v. a. vorhandene Maßnahmen, wie Kurse, Implacementstiftungen und Individualförderungen. Positiv hervorgehoben wurde, dass das AMS O.Ö. verstärkt Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund durch Kooperation mit einem Verein, in das Programm einbezogen hat. Kritisiert wurde das AMS N.Ö. hinsichtlich der Nichteinhaltung des Detailplanungsauftrages des AMS Österreich sowie das AMS O.Ö. hinsichtlich der nicht vollständigen Erfassung der Förderakten bei den Individualförderungen.

LITERATUR

AMS (2007) Verwaltungsratssitzung vom 19.06.2007, TOP 10.3. Planung „Qualifizierungsoffensive Metallfachkräfte“

Rechnungshof, Prüfbericht, Bund 2009/9 „Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels“

Programm „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG) 2008 – 2010

1. MASSNAHMENBESCHREIBUNG

Das Programm „Regionale Fachkräfteausbildung“ lief von 1. 7. 2008 bis 31. 12. 2010. Grundlage des Programms bildete die Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung vom 10. 1. 2008 („Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“, Punkt 4 „Ausbau der Fachkräftequalifizierung“). Das Programmvorhaben sieht den schrittweisen Ausbau der AMS-Qualifizierung im Fachkräftebereich vor. Dieser soll je nach arbeitsmarktpolitischem Bedarf des für derartige Programme rekrutierbaren Potenzials an Arbeitsuchenden und den verfügbaren Ausbildungskapazitäten erfolgen. Vorgesehen ist eine Aufstockung der AMS-Fachkräfteausbildungen, wobei Ausbildungen von Frauen sowie der jeweilige regionale Bedarf besonders zu berücksichtigen sind (2008: 2.500 Personen, 2009: 5.000 Personen, 2010: 10.000 Personen).

Für den Zeitraum 1. 1. 2010 bis 31. 12. 2010 ist für das REG vorgesehen, dass rund 12.600 Personen mit einem Gesamtbudgetaufwand von rund € 74,8 Mio. in besonders nachgefragten Arbeitsmarktbereichen qualifiziert werden sollen.

Zielgruppe für dieses Programm sind alle beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen, insbesondere Frauen.

Gefördert werden zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die über das Regelprogramm und bestehende Programme (FIT, MET, Auffangnetz) hinausgehen und die auf Grundlage einer regionalen Bedarfsplanung eine fachliche Qualifizierung beinhalten. Die Regionale Fachkräftequalifizierung umfasst zum einen Ausbildungen mit Lehrabschluss und zum anderen Anlern- und Höherqualifizierungen. In dessen Rahmen kann für länger dauernde Maßnahmen ein DLU-Qualifizierungsbonus gewährt werden (siehe auch unter Pkt. II.IV/Reform 2008).

Die Umsetzung der Regionalen Fachkräftequalifizierung erfolgt mit folgenden Förderinstrumenten:

- » Bildungsmaßnahmen (einschließlich Ausbildungszentren)
- » AST-Implacementstiftungen
- » Externe Programm-Unterstützung (Bildungsberatung; Träger-übergreifende TN-Auswahlverfahren), BBE Bildungsberatung.

Die Finanzierung der Träger- und Personenförderung des für den Zeitraum 1. 1. 2010 bis 31. 12. 2010 durchzuführenden REG wird bis zur Höhe der genehmigten Planbeträge aus dem Zentralkredit der Bundesorganisation abgedeckt.

Der Förderausschuss des Verwaltungsrates des AMS hat am 10. November 2009 den Programmvorschlag für 2010 zur Kenntnis genommen und die AMS Landesorganisationen wurden Ende Jänner 2010 mit der entsprechenden Umsetzung beauftragt.

2. MONITORING

Aus nachstehender Tabelle 56 ist ersichtlich, dass die geplanten Kapazitäten in allen drei Programmjahren erreicht bzw. deutlich überschritten wurden. 17.500 teilnehmende Personen waren ursprünglich geplant; dem stehen nun ca. 22.000 Personen gegenüber, die tatsächlich am REG-Programm teilnahmen. Erfasst wurden alle Personen, die bis 31. 12. 2010 in das Programm eingetreten sind und dieses bereits absolviert haben oder die sich am Stichtag 30. 12. 2011 noch aktuell in einer dem Programm zugeordneten Maßnahmen befanden (Bestand Personen) – nicht gezählt wurden die ProgrammabbrecherInnen. Von den aktuell noch in den Maßnahmen befindlichen Personen entfällt mehr als die Hälfte auf Oberösterreich; wo sich noch viele TeilnehmerInnen in Arbeitsstiftungen und in Pflegeausbildungen befinden.

Tabelle 56: Programmumsetzung – Zielerreichung

		Anzahl Personen im Programm	Bestand Personen
Programmjahr 2008	Ausbildungen mit Lehrabschluss	400	0
	Anlern- und Höherqualifizierungen	2.905	0
	Gesamtsumme	3.305	0
Programmjahr 2009	Ausbildungen mit Lehrabschluss	978	0
	Anlern- und Höherqualifizierungen	7.055	162
	Gesamtsumme	7.974	162
Programmjahr 2010	Ausbildungen mit Lehrabschluss	1.550	155
	Anlern- und Höherqualifizierungen	10.350	648
	Gesamtsumme	11.671	803
REG Programmjahr	Ausbildungen mit Lehrabschluss	2.890	155
	Anlern- und Höherqualifizierungen	19.600	810
	Gesamtsumme	22.048	965

Quelle: AMS (Bericht über die Umsetzung des Programms, März 2012)

Tabelle 57: Drop-Out-Quote

	AbsolventInnen/TN		AbbrecherInnen	
Burgenland	705	83%	169	20%
Kärnten	1.614	78%	503	24%
Niederösterreich	2.807	83%	680	20%
Oberösterreich	3.943	86%	732	16%
Salzburg	2.675	79%	799	24%
Steiermark	3.265	84%	689	18%
Tirol	1.965	83%	449	19%
Vorarlberg	908	88%	129	13%
Wien	4.177	87%	708	15%
Gesamt	22.048	84%	4.857	18%

Quelle: AMS (Bericht über die Umsetzung des Programms, März 2012)

Von den 22.048 (84%) TeilnehmerInnen bzw. AbsolventInnen des REG-Programms haben 4.857 oder 18% TeilnehmerInnen das Programm abgebrochen (siehe Tabelle)

57). Da dies die Summe von 102% ergibt, ist daraus ersichtlich, dass 2% der Personen nach einem vorübergehenden Abbruch dann doch noch die Maßnahme erfolgreich beendeten. Den höchsten AbsolventInnen-Anteil weist Vorarlberg auf, die höchsten Drop-Out-Quoten finden sich in Kärnten und Salzburg.

Ein Spezifikum des Programms war die Unterstützung der TeilnehmerInnen in der Auswahl der richtigen Maßnahme durch eine externe Bildungsberatung (BBE). Wie in Tabelle 58 ersichtlich, lag aber der Frauenanteil mit 49% knapp unter dem der Männer.

Tabelle 58: Bildungsberatung

	Anzahl Personen im Programm				
	Frauen		Männer		Gesamt
Programmjahr 2008	733	38%	1.199	62%	1.932
Programmjahr 2009	4.494	47%	5.141	53%	9.635
Programmjahr 2010	4.162	54%	3.574	46%	7.736
REG Gesamt	9.009	49%	9.547	51%	18.556

Quelle: AMS (Bericht über die Umsetzung des Programms, März 2012)

Hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung hatten $\frac{3}{4}$ der Personen, die eine Ausbildung mit Lehrabschluss absolvierten, nur einen Pflichtschulabschluss (78%). Mit dem REG-Programm konnten sie somit in einen höheren Bildungsabschluss erreichen. Auch bei Ausbildungen, die keinen Lehrabschluss beinhalteten, war der Anteil der PflichtschulabsolventInnen mit 47% am höchsten. Der hohe Anteil an Personen zwischen 25 und 45 Jahren, die eine Ausbildung mit Lehrabschluss absolvierten, lässt zuerst vermuten, dass diese über eine Arbeitsstiftung zum Lehrabschluss gebracht werden sollen. Tatsächlich spielen Arbeitsstiftungen eine untergeordnete Rolle; generell liegt der Anteil an Ausbildungen über Arbeitsstiftungen bei nur 7%. Daher kam nur die kursmäßige Schulung (FacharbeiterInnen-Intensivausbildung) zum Einsatz.

Tabelle 59: Alterstruktur

	% des Gesamtwertes (Anzahl Personen im Programm)	
Ausbildungen mit Lehrabschluss	< 25 Jahre	52,2%
	>= 25 bis < 45 Jahre	41,5%
	>= 45 Jahre	6,7%
	Gesamt	100,0%
Anlern- und Höherqualifizierungen	< 25 Jahre	24,5%
	>= 25 bis < 45 Jahre	54,7%
	>= 45 Jahre	21,1%
	Gesamt	100,0%
Gesamtsumme	bis < 25 Jahre	27,8%
	> = 25 bis < 45 Jahre	53,1%
	> = 45 Jahre	19,5%
	Gesamt	100,0%

Quelle: AMS (Bericht über die Umsetzung des Programms, März 2012)

Tabelle 60: Vergleich Plan- und Istkosten

	Plan	Ist
	2008 - 2010 in Mio.	Stand Ende 2011 in Mio.
Burgenland	€ 3.477.950	€ 4.716.646
Kärnten	€ 6.011.000	€ 8.821.093
Niederösterreich	€ 12.817.039	€ 17.491.257
Oberösterreich	€ 21.931.663	€ 24.470.024
Salzburg	€ 10.705.500	€ 14.893.114
Steiermark	€ 22.634.300	€ 24.549.575
Tirol	€ 5.335.325	€ 6.821.068
Vorarlberg	€ 4.700.500	€ 4.639.572
Wien	€ 14.461.868	€ 14.189.888
Gesamt	€ 102.075.145	€ 120.592.237

Quelle: AMS (Bericht über die Umsetzung des Programms, März 2012)

Die Kosten des REG-Programms lagen für die gesamte Programmplanungsperiode 2008 bis 2010 mit Stand Ende 2011 bei ca. € 21 Mio. Vergleicht man die geplanten Kosten mit den tatsächlichen Kosten, so wurden diese um ca. € 18 Mio. überschritten - siehe Tabelle 60 (hinzu kommt, dass noch nicht alle Maßnahmen abgerechnet sind, da sich mit Ende 2011 noch ca. 960 TeilnehmerInnen in Schulung befanden).

Hinsichtlich des Arbeitsmarkterfolgs ist zu sagen, dass – wenn man den Gesamterfolg des Programms mit dem generellen Arbeitsmarkterfolg aller Bildungsmaßnahmen (Aus- und Weiterbildung) vergleicht – der Erfolg des REG-Programms im Durchschnitt um 10% höher ist als der generelle Arbeitsmarkterfolg. Männer hatten bei Ausbildungen mit Lehrabschluss eine höhere Erfolgsquote als Frauen (Männer 53,27% und Frauen 45,70%).

In der Programmbeschreibung sind REG-Maßnahmen als zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die über das Regelprogramm und bestehende Programme (FIT, MET, Auffangnetz) hinausgehen, vorgesehen. Von der Gesamtzahl der Personen, die an Aus- und Weiterbildungen teilnahmen, wurden – wie in Tabelle 61 ersichtlich – die sonstigen Programme abgezogen. Es ergibt sich somit ein deutlicher Anstieg in den Jahren 2009 und 2010 gegenüber den Vorjahren, was aber auch auf das generell höhere Förderbudget in diesen „Krisenjahren“ zurückzuführen ist. Die Maßnahmen des REG-Programms als zusätzliche Maßnahmen zum Regelprogramm haben aber somit ihren programmatischen Zweck erfüllt.

Tabelle 61: Zusätzlichkeit des Programms

Anzahl Personen	2008	2009	2010
Aus- und Weiterbildung gesamt	102.091	122.075	135.964
- ÜBA/IBA	-13.120	-15.773	-11.432
- Met	-4.848	-5.152	
- fit	-2.999	-4.432	-6.021
Aus- und WB abzüglich Programme	81.124	96.718	118.511
Anstieg gegenüber Vorjahr		15.594	21.793
zusätzlich durch REG	2.500	5.000	10.000

Quelle: AMS (Bericht über die Umsetzung des Programms, März 2012)

LITERATUR

AMS (2009): Programm „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG), Programmplanungsdokument über das Programmjahr 2009

AMS (2010): Programm „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG), Programmplanungsdokument über das Programmjahr 2010

AMS (2012): Bericht über die Umsetzung des Programms „Regionale Fachkräfteausbildung“ (REG), 1.7.2008 bis 31.12.2010, März 2012

IV.XIV. Zwei Konjunktur- und drei Arbeitsmarktpakete gegen die Krise 2009/2010

1. KONJUNKTURPAKETE

1A. Maßnahmenbeschreibung

Die Auswirkungen der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise sind in der zweiten Hälfte 2008 immer stärker hervor getreten. Im Dezember 2008 hat sich der Europäische Rat auf ein Europäisches Konjunkturpaket in Höhe von € 200 Mrd. geeinigt, wovon € 170 Mrd. aus nationalen Mitteln bereit gestellt werden sollen und € 30 Mrd. vorwiegend aus Mitteln der Europäischen Investitionsbank. Dieses Paket machte in Summe etwa 1,5 % der Wirtschaftsleistung der Europäischen Union aus.

Die österreichische Bundesregierung hat angesichts der Wirtschaftsaussichten mehrere Maßnahmenpakete beschlossen, um den Konjunkturabschwung abzufedern und einen möglichen Zuwachs an Arbeitslosigkeit gering zu halten:

- » Konjunkturpaket I („Mittelstandsmilliarde“) mit rund €1 Mrd.
- » Konjunkturpaket II (Investitionsoffensive) mit rund € 2 Mrd.
- » Steuerreform in Höhe von € 2,7 Mrd. zur Nachfragestärkung

Das **Konjunkturpaket I** umfasste spezielle Maßnahmen im Bereich Finanzierung, um österreichischen Unternehmen (vor allem Klein- und Mittelbetriebe) ausreichend Kapital zur Verfügung zu stellen. Dazu gehörten die Fortsetzung der Internationalisierungsoffensive, die Einrichtung eines Mittelstandsfonds bei der Austria Wirtschaftservice (aws), Investitionsmaßnahmen bei der ÖBB, Investitionen im Kommunikationsbereich (Breitband) sowie die Erhöhung der Bausparprämien. Das Paket setzte sich aus jährlich 105 Mio. € budgetwirksamen Ausgaben, 500 Mio. € Krediten und 400 Mio. € Haftungen zusammen.

Das **Konjunkturpaket II** legte den Schwerpunkt auf Investitionen, und umfasste neben Investitionsanreizen – speziell für Zukunftsinvestitionen – auch vorgezogene Investitionen bei öffentlichen Bauten wie Schulen und Universitäten; dazu gehören die Einführung einer vorzeitigen/degressiven Abschreibung auf bewegliche Wirtschaftsgüter (Afa) befristet für die Dauer von zwei Jahren, Infrastrukturinvestitionen, Forcierung der thermischen Sanierung von Gebäuden, Förderung von Unternehmensinvestitionen mit Beschäftigungseffekt im Rahmen der „Unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung“, konjunkturfördernde Maßnahmen im Bereich Forschung und Entwicklung sowie die Einführung eines kostenlosen Kindergartenjahres.

Im Jahr 2009 wurden Mittel in der Höhe von € 650 Mio. zur Verfügung gestellt. 2010 sind es € 945 Mio. und für 2011 wird eine Nachwirkung der vorzeitigen/degressiven Afa von ca. € 340 Mio. erwartet.

Die dritte Säule bildete die Stärkung der Nachfrage im Zuge der **Steuerreform 2009** (siehe nachstehende Tabelle 62). Die Maßnahmen sind zielgerichtet und sollen mittel- und langfristig die österreichischen Wirtschaftsstrukturen verbessern.

Diese Maßnahmen machten in Summe rund € 5,7 Mrd. EUR oder 2% des österreichischen Bruttoinlandsprodukts aus. Daneben wurde das Bankenhilfspaket in Höhe von € 100 Mrd. beschlossen. Nicht alle Maßnahmen im Rahmen der Konjunkturpakete wurden auch budgetwirksam.

Tabelle 62: Budgetäre Effekte der Stabilisierungsmaßnahmen des Bundes, Beträge in Mio. EURO

	2009	2010	2011	2012	2013
Konjunkturpaket I	105	105	75	75	75
Fortsetzung der Internationalisierungsoffensive	25	25	25	25	25
Dotierung Mittelstandsfonds bei aws	40	40			
Investitionsmaßnahmen ÖBB	10	20	30	30	30
Kommunikationsbereich (Breitband)	10				
Erhöhung der Bausparprämien	20	20	20	20	20
Konjunkturpaket II	250	448	423	173	73
Vorzeitige/degressive Abschreibung (Afa)		250	350	100	0
Regionale Beschäftigungsoffensive	75	75			
Verpflichtendes Kindergartenjahr ab Herbst 2009	25	73	73	73	73
zusätzliche F&E-Mittel	50	50			
Thermische Sanierung	100				
Steuerreform 2009	2.135	2.858	3.000	3.060	3.060
Tarifsenkung	1.900	2.300	2.300	2.300	2.300
Entlastung von Familien mit Kindern	235	488	510	510	510
Gewinnfreibetrag	0	0	110	150	150
Spendenabzug	0	70	80	100	100
Arbeitsmarktpaket I (Beschäftigungsförderungsgesetz)	220	220			
Arbeitsmarktpaket II*)	23	110	121	104	93

Quelle: Nationales Reformprogramm (NRP) 2009

*) Bruttodarstellung (ohne zusätzliche AIV-Beitrageinnahmen bzw. Minderaufwand)

1B. Monitoring, Wirkungen

Das österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO und das Institut für Höhere Studien IHS veröffentlichten Mitte 2009 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend erste Einschätzungen über die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der konjunkturbelebenden Maßnahmen (Steuerreform und zwei Konjunkturpakete).

Laut Berechnungen des **WIFO** mithilfe des „Macromod“-Modells führen die Maßnahmen auf Bundesebene zu einem zusätzlichen Wirtschaftswachstum von +1% (2009 und 2010 kumuliert). Rechnet man Maßnahmen der Länder (+0,4%) und inter-

nationale Effekte (+0,8% durch Konjunkturpakete der wichtigsten Handelspartner) dazu, so ergeben sich insgesamt Wachstumsimpulse von +2,1% des realen BIP. Die Beschäftigungseffekte der konjunkturbelebenden Maßnahmen des Bundes belaufen sich gemäß WIFO-Berechnungen kumuliert für 2009 und 2010 auf +19.700 unselbständig aktiv Beschäftigte; inklusive Länder- und internationaler Maßnahmen können insgesamt 41.500 Arbeitsplätze gesichert werden. Dies dämpft den Anstieg der Arbeitslosenquote (in % der unselbständigen Erwerbspersonen) um 0,7 Prozentpunkte – davon 0,3 Prozentpunkte aufgrund von Bundesmaßnahmen. Die größten Beschäftigungseffekte unter den bundesweiten Initiativen weisen laut WIFO die Maßnahmen zur Erhöhung der verfügbaren Einkommen der Privathaushalte (Steuerreform 2009: Senkung der Lohn- und Einkommenssteuer) mit +10.900 Beschäftigten und -0,2 Prozentpunkten Arbeitslosigkeit auf. Weitere direkte Beschäftigungseffekte (außerhalb der Modellberechnungen) bringen die Einführung des verpflichtenden letzten Kindergartenjahres und die von vielen Bundesländern eingeführte kostenlose Betreuung anderer Altersgruppen – dadurch könnten insgesamt 1.700 Arbeitsplätze entstehen.

Die Simulationen des **IHS** auf Basis des Makromodells LIMA führen zu ähnlichen Ergebnissen. Die zusätzlichen Wachstumseffekte durch Konjunkturbelebungsmaßnahmen des Bundes werden demnach kumuliert mit +0,87% des realen BIP (inkl. Länder-Maßnahmen +1,18%) beziffert. Durch die beiden Konjunkturpakete und die Steuerreform ergeben sich bis 2010 Beschäftigungseffekte von +15.690 (+21.300) Personen; der Anstieg der Arbeitslosenquote wird um -0,4 (+0,54) Prozentpunkte reduziert. Auch das IHS attestiert der Steuerreform 2009 mit unter anderem 9.200 mehr Beschäftigten die größten gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen. Laut Berechnungen mithilfe des allgemeinen dynamischen Gleichgewichtsmodells TaxLab gehen von der Steuerreform auch längerfristige Impulse aus, die sich in einer um 0,9% steigenden Beschäftigung und einer um 0,4 Prozentpunkte geringeren Arbeitslosigkeit bemerkbar machen.

Tabelle 63: Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen der Konjunkturpakete und der Steuerreform

	Infrastrukturinvestitionen		Senkung der Finanzierungskosten der Unternehmen		Erhöhung der Einkommen privater Haushalte		Bund insgesamt		Bund und Länder		Konjunkturpakete der wichtigsten Handelspartner		Bund, Länder und internationale Effekte		
	IHS	WIFO	IHS	WIFO	IHS	WIFO	IHS	WIFO	IHS	WIFO	WIFO	WIFO	WIFO	WIFO	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	
Bruttoinlandsprodukt	-0,24	0,23	0,4	0,3	0,23	0,4	0,4	0,9	1,18	1,00	1,2	0,8	0,7	2,1	1,9
Arbeitsmarkt															
Beschäftigung	0,15	0,12	0,2	0,1	0,28	0,18	0,3	0,3	0,66	0,46	0,4	0,5	0,3	1,3	0,7
Beschäftigte (in 1.000)	4,7	3,8	7,2	4,7	1,1	0,9	1,5	10,7	15,7	21,3	14,7	16,4	9,1	41,5	23,5
Arbeitskräfteangebot			0,1	0,0			0,2	0,1			0,3	0,2	0,1	0,4	0,2
Arbeitslosenquote	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,2	-0,5	-0,4	-0,3	-0,3	-0,2	-0,7	-0,4

Im ersten Quartal 2009 hatte die **OeNB** von maßnahmenbedingten zusätzlichen Wachstumsimpulsen von 0,75% (2009) bzw. 1,33% (2010) des BIP gesprochen. Die positiven Beschäftigungseffekte der konjunkturbelebenden Maßnahmen (ohne Arbeitsmarktpakete) würden sich kumuliert über zwei Jahre auf knapp 25.000 Arbeitsplätze belaufen.

2. ARBEITSMARKTPAKETE I, II UND III

Das Jahr 2008 war vom Durchschlagen der weltweiten Wirtschaftskrise auf den österreichischen Arbeitsmarkt geprägt. Im November 2008 stieg die Arbeitslosigkeit in Österreich nach einem 32-monatigen Rückgang erstmals wieder an. Die Bundesregierung hat als Reaktion auf die Krise und um die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt abzumildern in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zusätzlich zu den beiden Konjunkturpaketen und der Steuerreform in der ersten Jahreshälfte 2009 zwei Arbeitsmarktpakete (Februar und Juli 2009) entwickelt und umgesetzt. Ein drittes Arbeitsmarktpaket mit weiteren Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen der Krise wurde Anfang Dezember 2009 der Öffentlichkeit präsentiert. Das neue Arbeitsmarktpaket III setzt den Qualifikations- und Bildungsschwerpunkt der Bundesregierung fort. Der Fokus liegt auf der Verbesserung der Ausbildung von ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitssuchenden. Frauen stehen im Mittelpunkt des neuen Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspakets.

Der österreichische Arbeitsmarkt wird nach wie vor durch die Wirtschafts- und Finanzkrise unter Druck gesetzt, der Höhepunkt des Anstiegs der Arbeitslosigkeit dürfte jedoch im Frühsommer überschritten worden sein. Der Mitteleinsatz für aktive Arbeitsmarktpolitik wurde 2009 gegenüber dem Vorjahr um € 250 Mio. auf ca. € 1,310 Mrd. erhöht; das entspricht einem Anstieg um 23,5% gegenüber 2008 (€ 1,060 Mrd.). 2010 werden die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik nochmals um € 47 Mio. (€ von 1,310 auf € 1.357 Mio.) aufgestockt.

2A. Maßnahmenbeschreibung Arbeitsmarktpaket I (Februar 2009)

Mit BGBl. I Nr. 12/2009 wurden die Maßnahmen des Arbeitsmarktpaket I gesetzlich verankert:

VERBESSERUNGEN BEI DER KURZARBEIT SOWIE ERMÖGLICHUNG DER KOMBINATION KURZARBEIT MIT QUALIFIZIERUNG (SIEHE AUCH UNTER PKT. I. IV.)

Um so viele Menschen wie möglich in Beschäftigung halten zu können und um Arbeitslosigkeit zu verhindern, wurde das Modell der **Kurzarbeit** adaptiert. Kurzarbeit ist die bedeutendste Krisenmaßnahme in Bezug auf Budget und TeilnehmerInnenzahlen. Schon in einem ersten Reformschritt Ende des Jahres 2008 wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Kurzarbeitsunterstützung auch für Leiharbeitskräfte geschaffen.

Mit 1. Februar 2009 traten beim Modell der Kurzarbeit folgende Änderungen in Kraft:

- » Die dem Kurzarbeitsantrag vorangehende Flexibilitäts- und Qualifizierungsberatung für Betriebe wurde mit speziellen Beratungsmodulen der aktuellen Wirtschaftssituation angepasst.
- » Flexibilisierung der Mindestbeschäftigungs- bzw. Ausfallzeiten in einer Bandbreite zwischen 10 % und 90 % der Normalarbeitszeit.

Die Beihilfe kann von zunächst 6 Monaten, unter entsprechenden Voraussetzungen, auf bis zu 18 Monate (in speziell zu begründenden Einzelfällen bis zu 20 Monate) verlängert werden.

Die Beihilfensätze, die sich nach der Höhe des (fiktiven) Arbeitslosengelds zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge richten, wurden generell erhöht und an die aktuelle Höchstbemessungsgrundlage in der ALV von 3.750 € angepasst.

Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen bzw. „Qualifizierungsbeihilfen“ auch für Zeiten der Qualifizierung im Rahmen eines sozialpartnerschaftlich zu vereinbarenden Ausbildungskonzeptes während der Ausfallstunden. Die für Qualifizierungszeiten geltenden Beihilfensätze beinhalten einen 15%-igen Zuschlag als zusätzlichen Anreiz. Darüber hinaus wird der mit den Qualifizierungsmaßnahmen verbundene Kostenaufwand (Kursgebühren etc.) im Rahmen des Förderinstruments der Qualifizierung für Beschäftigte im Ausmaß von 60% gefördert.

NEUREGELUNGEN BEI DER ARBEITSSTIFTUNG (SIEHE AUCH UNTER PKT. II. I.)

Die Arbeitsstiftung (In Kraft getreten mit 1. Februar 2009) wurde um die Möglichkeit der Einrichtung von Branchenstiftungen erweitert. Weiters wurde gesetzlich verankert, dass bei der Einrichtung von Insolvenzstiftungen nicht erst der Insolvenztatbestand vorliegen muss.

2B. Maßnahmenbeschreibung Arbeitsmarktpaket II (Juli 2009)

Die Maßnahmen des Arbeitsmarktpakets II wurden mit BGBl. I Nr. 90/2009 gesetzlich verankert, und zwar:

VERBESSERUNGEN BEI DER KURZARBEIT (SIEHE AUCH UNTER PKT. I. IV.)

(In Kraft getreten mit Juli 2009)

Die Kurzarbeitsbeihilfe wurde angehoben, indem ab dem 7. Monat der Kurzarbeit auch die Aufwendungen der DienstgeberInnen für die Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung) für die Ausfallstunden zur Gänze vom AMS ersetzt werden.

Die Verlängerungsmöglichkeit der Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe wurde (bei Beginn bis Ende 2010) auf insgesamt max. 24 Monate ausgeweitet.

EINRICHTUNG EINER ARBEITSSTIFTUNG FÜR JUGENDLICHE (SIEHE AUCH UNTER PKT. II.I.)

(In Kraft getreten mit Juni 2009 - Umsetzung seit Oktober 2009)

Es wurde eine Arbeitsstiftung für Jugendliche geschaffen, die gezielt die Gruppe der 19- bis 24-Jährigen fördern soll. 2.000 jugendliche Arbeitslose, die zuvor mindestens drei Monate bei Klein- und Mittelbetrieben oder Arbeitskräfteüberlassern beschäftigt waren, erhalten eine Chance, sich in Zeiten der Krise besser qualifizieren zu können. Voraussetzung für eine Stiftungsteilnahme ist, dass sich der Betrieb pro Person mit € 1.000 an der Stiftung beteiligt. Während der Zeit in der Stiftung wird der Arbeitslosengeldbezug verlängert. Zusätzlich erhalten die Jugendlichen ein Stiftungsstipendium in der Höhe von € 100 pro Monat.

Die Gesamtkosten der Stiftung betragen € 10 Millionen, wobei € 2 Mio. von Unternehmen bezahlt werden, € 3 Mio. stammen aus dem von den ArbeitgeberInnen gespeisten Mitteln des Insolvenzentgeltfonds und je € 2,5 Mio. werden von AMS und den Ländern finanziert.

VERBESSERUNG DES SOLIDARITÄTSPRÄMIENMODELL (SIEHE AUCH PKT. I. V.)

(In Kraft getreten mit August 2009)

Mit der Solidaritätsprämie werden Unternehmen und ArbeitnehmerInnen bei Verkürzung der Arbeitszeit vom AMS unterstützt, wenn dadurch eine arbeitslose Person die Chance auf einen Arbeitsplatz erhält. Beim Solidaritätsprämienmodell reduzieren mehrere Beschäftigte in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit, um im Gegenzug eine arbeitslose Person oder – **und das ist neu** – einen Lehrling aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung einzustellen. Damit wurde es den Unternehmen ermöglicht, (krisenbedingt) Arbeitszeit und Lohnkosten zu senken und gleichzeitig FacharbeiterInnen für die Zeit nach der Krise auszubilden.

VERBESSERUNGEN BEI DER BILDUNGSKARENZ (SIEHE AUCH PKT. IV. II.)

(In Kraft getreten mit August 2009)

Die Bildungskarenz kann für eine Mindestdauer zwischen zwei Monaten und einem Jahr (bisher zwischen drei Monaten und einem Jahr) beantragt werden. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Dauer von mindestens einem halben Jahr (bisher ein Jahr). Die Neuregelung ist bis Ende 2011 befristet, ab 2012 gilt wieder die alte Regelung.

Bereits mit 1. Jänner 2008 wurde die Bildungskarenz substantiell verbessert, indem das Weiterbildungsgeld auf die Höhe des Arbeitslosengeldes angehoben wurde. Zudem haben ab Herbst 2008 die Bundesländer schrittweise bis zu 50 % der Ausbildungskosten übernommen, 50 % zahlen die Unternehmen („Bildungskarenz plus“).

NEUREGELUNG DER ALTERSTEILZEIT

(In Kraft getreten mit September 2009)

Entfall der Ersatzkraftstellung: Es muss keine Ersatzkraft mehr eingestellt werden, da diese Regelung in Zeiten verbreiteter Überkapazitäten nicht sinnvoll wäre und die Kontrolle einen hohen bürokratischen Aufwand bedeutete. Es kann davon ausgegangen werden, dass bei entsprechender Markt- und Auftragslage auch ohne gesetzliche Verpflichtung Ersatzkräfte eingestellt werden.

Zugangsalter: Der Zugang zur Altersteilzeit wurde erleichtert, indem die derzeit im Gesetz vorgesehene Anhebung des Mindestzugangsalters (derzeit 53 Jahre für Frauen und 58 Jahre für Männer) bis Ende 2010 verschoben wird. Danach erfolgt eine jährliche Anhebung des Mindestzugangsalters um ein halbes Jahr; der Anstieg des Zugangsalters wird somit um ein Jahr nach hinten verschoben.

Kostenersatz: 55% bei Blockmodell bzw. 90% bei kontinuierlicher Altersteilzeit
Das Unternehmen erhält die zusätzlichen Kosten für eine Arbeitskraft, die sich in Altersteilzeit (ATZ) befindet, größtenteils ersetzt. Reduziert ein/e ArbeitnehmerIn seine/ihre Arbeitszeit um 50%, erhält er/sie 75% des ursprünglichen Lohnes/Gehalts. Außerdem werden die Beiträge für die Sozialversicherung weiterhin zu 100% geleistet. Die Kosten, die nun dem Unternehmen zusätzlich zur tatsächlich geleisteten Arbeit entstehen – also 25% des Lohns/Gehalts und 50% der Sozialversicherungsbeiträge – werden dem Betrieb im unterschiedlichen Ausmaß vom AMS refundiert. Beim Blockmodell zu 55% und bei der kontinuierlichen ATZ zu 90%. Einen Teil der zusätzlichen Kosten muss das Unternehmen daher selbst tragen. Die kontinuierliche Arbeitszeitreduktion (echte Teilzeit), die eine rasche Verminderung der Arbeitskapazität bewirkt, wurde gegenüber Blockzeitregelungen, die zunächst unverminderte Vollarbeit und erst später Freizeit vorsehen, begünstigt werden, was arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist. Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit zwar weniger als 80%, jedoch zumindest 60% der Normalarbeitszeit beträgt, kann Altersteilzeitgeld gewährt werden.

Altersteilzeitgeld kann noch bis zu einem Jahr nach Anspruch auf **Korridor pension** gewährt werden.

Vereinfachungen in der Abwicklung: Durch einfachere Auszahlungs- und Abrechnungsmodalitäten werden sowohl die Unternehmen als auch das Arbeitsmarktservice hinsichtlich des erforderlichen Verwaltungsaufwandes entlastet.

AUFWERTUNG DER BEMESSUNGSGRUNDLAGEN BEIM ARBEITSLÖSUNGSGELD

(In Kraft getreten mit September 2009)

Die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld bleibt weiterhin das Jahresgehalt des Vorjahres. Für jene Menschen, die im ersten Halbjahr arbeitslos werden (und für die als Bemessungsgrundlage das Gehalt des vorletzten Jahres herangezogen wird), wird die Inflation ausgeglichen (2009: Aufwertung um 3,2%). Von dieser Maßnahme werden ca. 250.000 Personen profitieren. Die Regelung für das zweite Halbjahr des laufenden Jahres bleibt aufrecht.

FÖRDERUNG VON EIN-PERSONEN-UNTERNEHMEN (SIEHE AUCH UNTER PKT. I. II.)

(Richtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9924/2009, gültig ab 1. September 2009)

Diese Förderung können Ein-Personen-Unternehmen erhalten, wenn erstmalig ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in diesem Unternehmen begründet wird. Zielgruppe sind junge Arbeitslose bzw. arbeitssuchende Personen unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung, die seit mindestens einem Monat beim AMS vorgemerkt sind, im Alter von 19 bis 30 Jahren.

Der/die ArbeitgeberIn erhält für die Dauer von max. einem Jahr einen pauschalierten Ersatz des Dienstgeberanteils zur Sozialversicherung in der Höhe von 25 % des laufenden Bruttoentgelts vom Arbeitsmarktservice als Beihilfe ausbezahlt.

NEUREGELUNG DER KRANKENVERSICHERUNG BEI ENTFALL DER NOTSTANDSHILFE

(In Kraft getreten mit August 2009)

Mit dieser Regelung wurde eine sozialpolitische Lücke geschlossen.

Ist in einer Lebenspartnerschaft eine/-r der beiden PartnerInnen längere Zeit arbeitslos und hat Anspruch auf Notstandshilfe, ist diese Person automatisch sozialversichert.

Fällt aufgrund eines zu hohen Einkommens des/der PartnerIn die Notstandshilfe weg, war die betroffene Person bisher nur noch pensionsversichert. Mit der neuen Regelung hat die betroffene Person nunmehr auch Anspruch auf Krankenversicherung.

VERLÄNGERUNG DES ÜBERGANGSGELDES

(In Kraft getreten mit September 2009)

Ältere Langzeitarbeitslose (betroffen sind überwiegend Frauen), die vor der Pensionsreform 2004 in Pension gehen hätten können, haben Anspruch auf Übergangsgeld, das um 25 % höher ist als das Arbeitslosengeld. Das Übergangsgeld wäre 2009 ausgelaufen, wird aber nunmehr krisenbedingt verlängert.

Ab 2011 gilt eine Einschleifregelung, die gewährleistet, dass ältere Menschen bis 2015 vom Übergangsgeld profitieren können.

BEFRISTETE VERSCHIEBUNG DER ALTERSGRENZE FÜR DIE BEITRAGSBEFREIUNG ZUR ARBEITSLÖSENVERSICHERUNG

(In Kraft getreten mit September 2009)

Mit der befristeten Anhebung der Altersgrenze für den Entfall des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung (ab 58 statt ab 57 Jahren) wird ein Finanzierungsbeitrag zu zielgruppenspezifischen beschäftigungsfördernden und -sichernden Maßnahmen (z.B. Eingliederungsbeihilfe, Einstellungsförderung Jugendliche, Kombilohn, Qualifizierung für Ältere) geleistet. Bis Ende 2013 wird der Arbeitslosenversicherungsbeitrag somit für Beschäftigte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, aus AIV-Mitteln getragen; ab 2014 gilt wieder die alte Regelung ab 57 Jahren.

PAUSCHALIERUNG DER SCHLECHTWETTERENTSCHÄDIGUNG

(In Kraft getreten mit August 2009)

Im Bauarbeiterschlechtwettergesetz wurde eine Übergangsregelung verlängert, die verhindert, dass die Lohnnebenkosten erhöht werden. Darüber hinaus wurde den zuständigen Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, auf der Grundlage der bereits laufenden Verhandlungen

gen neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung in der Bauwirtschaft zu entwickeln und in der Folge im Kollektivvertrag zu verankern.

NEUREGELUNG IM NACHTSCHWERARBEITSGESETZ

(In Kraft getreten mit August 2009)

Zur Stabilisierung der Lohnnebenkosten wird der Nachtschwerarbeitsbeitrag bis einschließlich 2013 beibehalten und nicht angehoben. Der Nachtschwerarbeitsbeitrag beträgt zwei Prozent der allgemeinen Beitragsgrundlage in der nach dem ASVG geregelten Pensionsversicherung.

EU-KONFORME REGELUNG FÜR ARBEITSGESELLSCHAFTER IM RAHMEN DES AUSLÄNDERINNEN-BESCHÄFTIGUNGSGESETZES

(In Kraft getreten mit September 2009)

Mit der neuen Regelung wurde während der Übergangsfristen bis zur vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes am 1. Mai 2011 ein Kontrollsystem eingerichtet. Nun muss nicht mehr der/die ArbeitsgesellschafterIn den Beweis einer selbstständigen Tätigkeit erbringen, sondern das Firmenbuchgericht muss dem AMS eine Abschrift des Gesellschaftsvertrags übermitteln. Das AMS muss nunmehr überprüfen, ob eine echte Selbstständigkeit oder eine bewilligungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Wird eine bewilligungspflichtige Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung festgestellt, hat das AMS diese zu untersagen.

2C. Maßnahmenbeschreibung Arbeitsmarktpaket- und Qualifizierungspaket (Dezember 2009)

Am 9. Dezember 2009 wurde anlässlich einer Pressekonferenz das Arbeitsmarktpaket III der Öffentlichkeit präsentiert.

Die Eckpunkte des Arbeitsmarktpakets III waren:

- » Fünf Punkte für bessere Qualifizierung;
- » Frauen und Jugend fördern;
- » Bessere Betreuung für Arbeitslose.

FÜNF PUNKTE FÜR BESSERE QUALIFIZIERUNG:**Jobchancen durch Qualifizierungsbonus (siehe auch unter Pkt. II. IV.)**

Personen, die an Aus- und Weiterbildungen des Arbeitsmarktservice teilnehmen, die mindestens 25 Stunden pro Woche dauern und zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen, erhalten zusätzlich zur Deckung des Lebensunterhaltes einen Qualifizierungsbonus in Höhe von 100 bis 200 Euro monatlich. (€ 3,30 täglich bei Qualifizierungen, die zwischen drei und sechs Monaten dauern, und € 6,60 täglich für Qualifizierungen, die länger als sechs Monate dauern). Arbeitslosen Personen wird dadurch eine bessere soziale Absicherung für länger dauernde Qualifizierungen gewährt, um beispielsweise Lehrabschlüsse, Pflichtschulabschlüsse oder sonstige schulgesetzliche Abschlüsse zu erlangen (siehe auch unter Pkt. II. IV). 2010 wurde der Qualifizierungsbonus massiv ausgeweitet und davon sollten ca. 50.000 Personen profitieren.

Verdoppelung der regionalen Fachkräftequalifizierung auf 10.000 (siehe auch unter Pkt. IV. X.)

Mit der regionalen Fachkräftequalifizierung wurden 10.000 gering qualifizierte Arbeitslose entsprechend ihren Fähigkeiten, Bedürfnissen und den regionalen Arbeitsmarktchancen zu Fachkräften qualifiziert. Ziel dieser Initiative war es, den TeilnehmerInnen die Chance auf beruflichen Aufstieg sowie die Nachholung eines Lehrabschlusses zu ermöglichen. Der Frauenanteil sollte 54% betragen.

Integrationsoffensive

Die Integrationsoffensive für MigrantInnen wurde ausgeweitet. 2010 sollten 21.500 Personen vom AMS Deutschkurse angeboten werden. Zielgruppe: MigrantInnen mit unzureichenden Deutschkenntnissen, die mindestens zwei Monate vorgemerkt oder saisonarbeitslos sind. Damit soll, neben der Vermittlung eines Arbeitsplatzes auch das gesellschaftliche Zusammenleben verbessert werden.

Zukunftsjobs im Gesundheits- und Sozialwesen

Im Gesundheits- und Sozialwesen steigt die Beschäftigung stärker als in allen anderen Branchen. Deshalb wurde seitens der Bundesregierung eine weitere Qualifizie-

rungsoffensive in diesem Bereich gestartet. Ca. 6.000 Personen wurden 2010 in Gesundheits- und Sozialberufen ausgebildet bzw. höher qualifiziert.

Mehr und bessere Berufsorientierung und Bildungsberatung

Um einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen, sollen nunmehr alle SchülerInnen der 7. oder 8. Schulstufe einen Tag in einem Berufsinformationszentrum verbringen und vor Ort die Vielfalt an Lehrberufen und weiterführenden Schulen kennen lernen. Zu diesem Zweck wurde der MitarbeiterInnenstand der Berufsinformationszentren um 30 Personen aufgestockt. Mit der verstärkten Bildungs- und Berufsinformation werden neue Ausbildungsperspektiven aufgezeigt und besonders Mädchen über nichttraditionelle Berufe informiert.

FRAUEN UND JUGEND FÖRDERN:

Aktion +6.000 (siehe auch unter Pkt. I. I.)

Zusätzlich zur Aktion 4.000 wurde die Zielgruppe für Eingliederungsbeihilfen ab Anfang 2010 deutlich ausgeweitet. Im Rahmen der Aktion +6.000 wurden € 40 Mio. für Jugendliche bis 25 Jahren eingesetzt, die aufgrund mangelnder Qualifikation und/oder fehlender Praxis nach Abschluss ihrer Ausbildung keinen Arbeitsplatz finden. Dadurch sollten diese die Chance auf ein reguläres Dienstverhältnis (statt Werkverträgen, Arbeitstrainings und Praktika) bekommen. Die Lohn- und Lohnnebenkosten wurden vom AMS für ein halbes Jahr zu 50% übernommen. Gefördert wurden alle Arbeitgeber (auch gemeinnützige Organisationen) mit Ausnahme des Bundes, des AMS, radikaler Vereine und politischer Parteien bzw. deren Clubs (siehe auch Pkt. I.I. unter Reformschritte).

Erfolgreiche Aktion Zukunft Jugend wird fortgeführt (siehe auch unter Pkt. II. V.)

Die erfolgreiche „Aktion Zukunft Jugend“ läuft seit dem Frühjahr sehr erfolgreich und wird weitergeführt (Näheres siehe unter „Aktion Zukunft Jugend“).

Frauenschwerpunkt

Die Einkommens- und Berufsperspektiven für Frauen sind nach wie vor schlechter als für Männer. Daher werden Frauen durch die Arbeitsmarktpolitik besonders gefördert. Bei einem Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit in den ersten drei Quartalen 2009 von 40,8% wurden 49,5% Frauen gefördert.

Die Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik wurde weiter intensiviert.

BESSERE BETREUUNG FÜR ARBEITSLOSE:

Elektronische Beantragung des Arbeitslosengeldes beim AMS

Nunmehr ist es möglich, das Arbeitslosengeld beim AMS auch elektronisch zu beantragen. Voraussetzung dafür ist ein sicheres elektronisches Konto beim AMS. Gekündigte ArbeitnehmerInnen können so möglichst frühzeitig mit dem AMS in Kontakt treten. Weiters werden dadurch Warteschlangen am Monatsanfang vermieden werden. Vor allem können Arbeitslose dadurch rascher zu ihrem nächsten Arbeitsplatz vermittelt werden, da das AMS weniger verwalten und mehr betreuen und vermitteln kann.

Umgesetzt wurde diese Neuregelung mit 1. Juli 2010.

Aufstockung des AMS-Personals zur Krisenbewältigung und Qualitätssicherung

2009 wurden bereits 200 zusätzliche Berater beim AMS aufgenommen. 2010 wurden für die am 1. September 2009 in Kraft tretende Mindestsicherung weitere Mitarbeiter aufgenommen. Mit dieser Maßnahme wurde gewährleistet, dass arbeitsfähige BeziehlerInnen der Mindestsicherung wieder rasch in den Arbeitsmarkt integriert werden.

2D. Monitoring, Wirkungen

Der Mitteleinsatz für aktive Arbeitsmarktpolitik (inklusive Kurzarbeit) wurde 2009 gegenüber dem Vorjahr um € 250 Mio. auf rund € 1,310 Mrd. erhöht; das entspricht einem Anstieg um 23,5% gegenüber 2008 (€ 1,060 Mrd.).

Der zusätzliche Mittelbedarf durch das erste Arbeitsmarktpaket bestand im Wesentlichen aus den Kosten für Kurzarbeit 2009 – also € 113,5 Mio. Der zusätzliche Mittelbedarf durch das Arbeitsmarktpaket II (Stand der Berechnungen: Juni 2010) belief sich im Vorjahr auf € 3,2 Mio. (der Saldo betrug aufgrund von Einsparungen bei der Altersteilzeit nur € 1,6 Mio.). Bis 2013 ergibt sich aus dem Arbeitsmarktpaket II jedoch insgesamt ein Mittelbedarf von € 356,5 Mio. (Saldo: € 226,8 Mio.). Das dritte Arbeitsmarktpaket war 2009 noch nicht budgetwirksam.

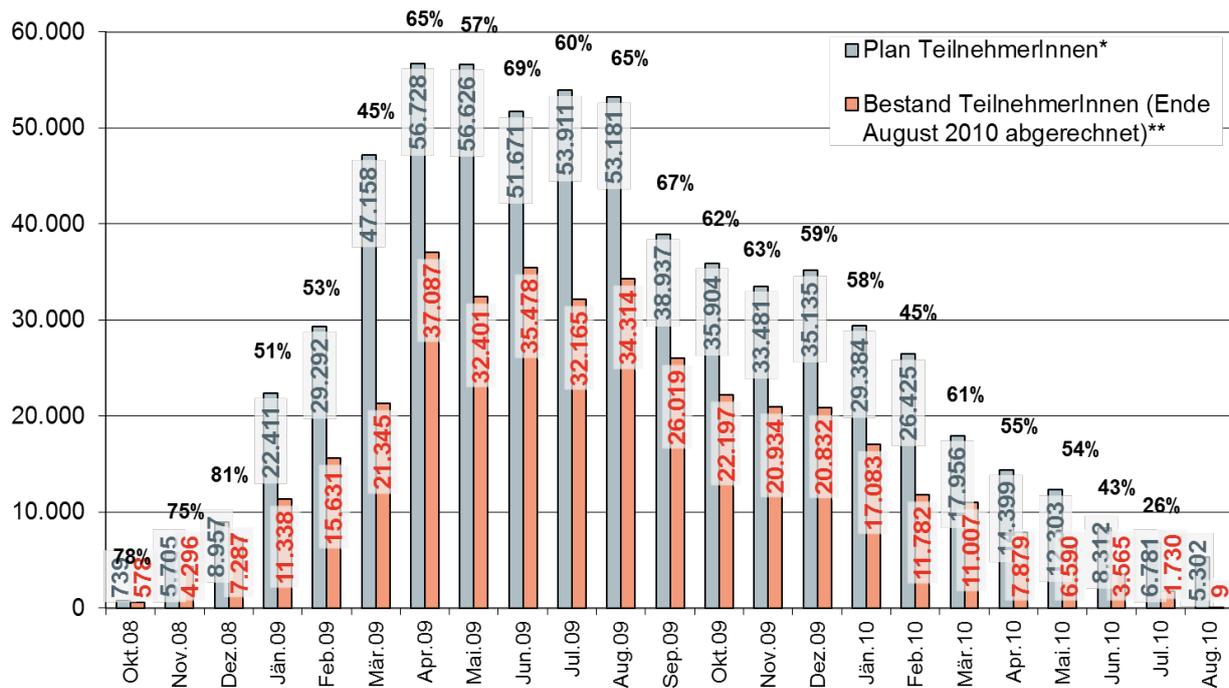
In mehr als 103.000 Fällen konnten Betroffene 2009 eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme in Anspruch nehmen, die im Zuge der Krise reformiert oder neu eingeführt wurde (siehe Tabelle 64). Dieses Kriterium trifft auf 8,4% aller Maßnahmenteilnahmen 2009 zu. (Insgesamt wurden 1,227 Mio. Teilnahmen registriert – 367.000 bzw. 43% mehr als 2008.)

Kurzarbeit (siehe auch Kapitel I. IV.) war 2009, was TeilnehmerInnen und Budget betrifft, die wichtigste Krisenmaßnahme. Die höchsten Teilnehmerzahlen wurden im April 2009 mit über 37.000 Personen in mehr als 300 Betrieben erreicht (geplant waren für diesen Monat 56.700 Teilnahmen). Zum Vergleich: Noch im Oktober 2008 wurden weniger als 400 Personen in Kurzarbeit gezählt, ehe in den Folgemonaten die Anträge sprunghaft anstiegen.

Der Bestand an Ist-TeilnehmerInnen lag im Jahresschnitt bei rund 26.000 Personen. 2009 wurden für Kurzarbeit € 220 Mio. budgetiert, jedoch nur € 113,5 Mio. verbraucht. Das dürfte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass durchschnittlich nur sechs von zehn geplanten KUA-Fällen auch realisiert wurden (siehe Abbildung 31).

Im Jahr 2009 arbeiteten rund 67.000 Beschäftigte (*Anzahl Personen*) in über 500 Betrieben zumindest einen Tag im Jahr kurz. Davon waren knapp ein Fünftel Frauen, jede/r Zehnte war unter 25 und jede/r Fünfte über 50 Jahre alt. Für beinahe jede dritte Person in Kurzarbeit wurde auch eine Beihilfe zu den Dienstgeber-Sozialversicherungsbeiträgen gewährt; nur jede/r Achte nahm gleichzeitig an einer Qualifizierungsmaßnahme teil.

Abbildung 31: Kurzarbeit Oktober 2008 – August 2010



Abrechnungsstand: Ende August 2010 (Für das laufende Monitoring der Kurzarbeit werden einerseits Planzahlen für betroffene ArbeitnehmerInnen anhand der Begehren von Betrieben erhoben, andererseits stehen die vom AMS abgerechneten Förderfälle mit einer Zeitverzögerung von drei bis sechs Monaten im DWH zur Verfügung. Die Ist-Werte der Anzahl der Personen können sich daher noch verändern.)

Die Arbeitszeitreduktion lag durchschnittlich bei 26% (vorläufige Werte). In erster Linie betroffen waren ArbeitnehmerInnen in den Wirtschaftszweigen Herstellung von Kraftwagen(teilen), Maschinenbau, Herstellung von Metallzeugnissen sowie Metallherzeugung und -bearbeitung. Beinahe drei Viertel der Kurzarbeitsvereinbarungen wurden in den Bundesländern Oberösterreich, Niederösterreich und der Steiermark abgeschlossen.

Gemessen an den Zugängen zählen auch die **regionale Fachkräftequalifizierung** mit knapp 15.000 und die **überbetriebliche Lehrausbildung** mit über 11.000 Fällen zu den bedeutenderen Maßnahmen, die jedoch bereits vor der Krise existierten.

Während sich die Zugänge in **Outplacement-Stiftungen** mit knapp 5.800 Förderfällen beinahe vervierfachten, blieben die Teilnehmezahlen bei der neu geschaffenen Jugendstiftung quasi im nicht messbaren Bereich.

Tabelle 64: Zugang und Bestand an Förderfällen 2009

Krisenmaßnahmen 2009	Zugang	Bestand
Kurzarbeit (KUA)	~ 67.000	~ 26.000
Förderungen für Ein-Personen-Unternehmen	130	29
Kombilohn neu (KOMB)	1.935	461
Solidaritätsprämien (SOL)	39	197
Aktion 4.000 (GEM)	1.924	1.080
Outplacement-Stiftungen (ASO)	5.776	3.886
Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)	11.353	10.218
Regionale Fachkräftequalifizierung (REG) (ohne Bildungsberatung)	14.996	2.714

Quelle: DWH (fdg_faelle.mdc, ausgenommen GEM, ÜBA, REG: Sonderauswertungen), Stand der Daten: 16.03.2010

Anmerkungen:

Startdatum einiger Maßnahmen später als 1.1.2009 – QFK (1.2.), EPU (1.9.), KOMB (1.7.);

Änderungen im Laufe des Jahres 2009 – KUA (1.2. und 1.7.), SOL (1.8.);

Zugang – EPU, KOMB, SOL, ASO: Zugang Förderfälle; KUA, GEM, ÜBA, REG: Anzahl Personen;

Bestand – Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen 2009, ausgenommen ÜBA: Bestand am Stichtag 31.12.2009 (Achtung: Ausbildungsjahr 2009/10 – Bestand inkl. früherer Jahrgänge!)

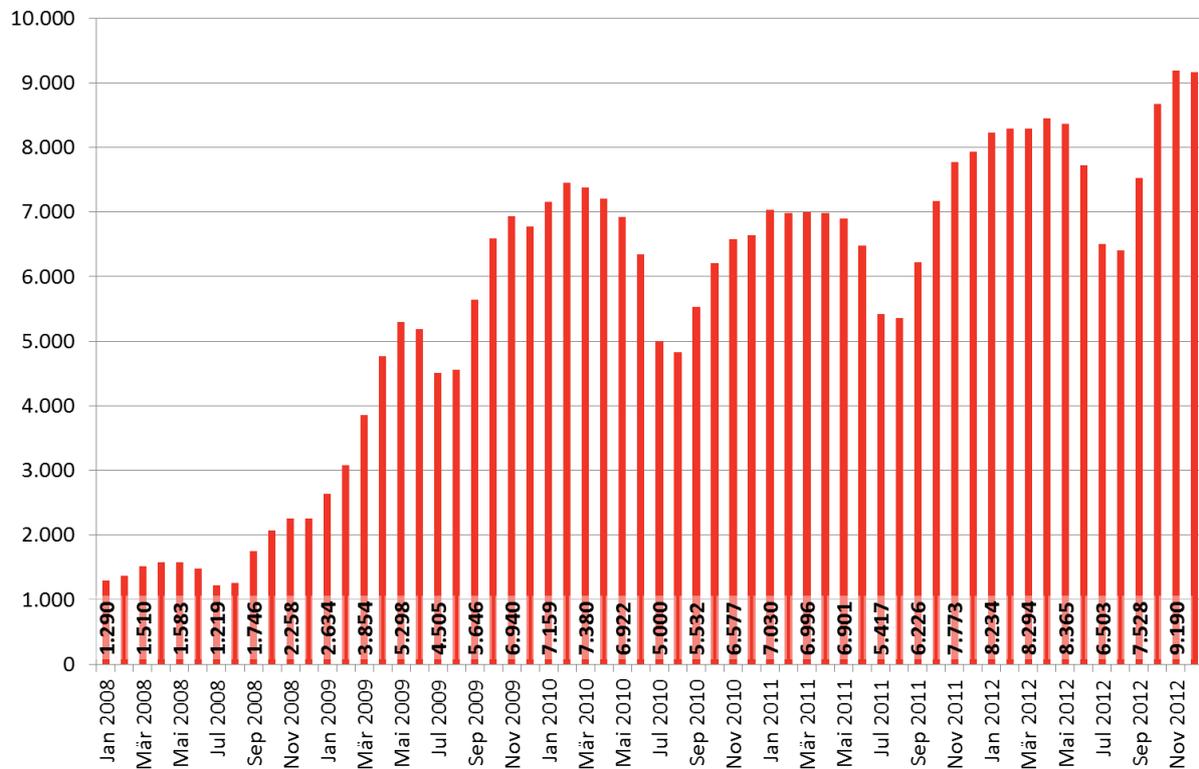
Im Rahmen der **Aktion 4.000** konnte bis Ende 2009 knapp die Hälfte der (bis Ende 2010) vorgesehenen TeilnehmerInnenzahl erreicht werden. Dass innerhalb von einem halben Jahr über 1.900 **Kombilohn neu**-Förderfälle verzeichnet wurden, kann als Erfolg für das neue Instrument (aufgrund der Krise?) gewertet werden – zumal es der „Kombilohn alt“ während seines einjährigen Bestehens nicht einmal auf ein Viertel der Fälle brachte!

Die neue **Förderung für Ein-Personen-Unternehmen** (siehe auch Kapitel I. II.) verzeichnete ab ihrer Einführung im September 2009 immerhin noch 130 Fälle, während es die **Solidaritätsprämie** trotz langjährigem Bestehen, ihrem Design als Maßnahme zur Arbeits(zeit)umverteilung und krisenbedingten Änderungen nicht einmal auf 40 neue Fälle brachte.

Der Zugang zu **Weiterbildungsgeld bzw. Bildungskarenz** (siehe auch Kapitel IV. II.) wurde im August 2009 weiter vereinfacht. Während der Jahresdurchschnittsbestand an WBG-BezieherInnen 2006 und 2007 bei rund 1.100 Personen lag, konnte bereits im Laufe des Jahres 2008 (nach Anhebung des WBG auf die AIG-Höhe) eine

Verdoppelung verzeichnet werden. 2009 stiegen die Teilnehmezahlen infolge der Krise ab Jahresbeginn und vor allem im Herbst rasant an: Im Jänner 2010 wurden sogar über 7.100 WBG-BezieherInnen registriert.

Abbildung 32: Weiterbildungsgeld LeistungsbezieherInnen 2008-2012

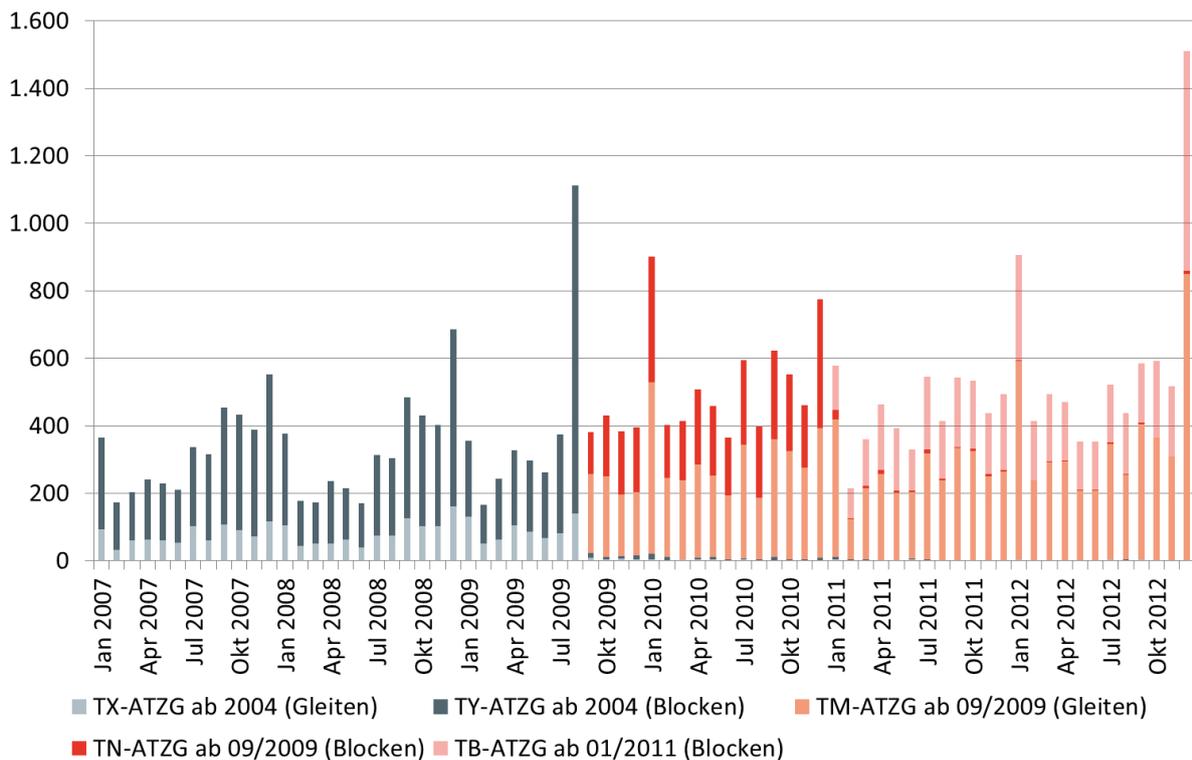


Quelle: AMS-DWH

Die Population der TeilnehmerInnen hat sich auch hinsichtlich ihrer sozioökonomischen Merkmale stark verändert (von formal höher Qualifizierten im mittleren Alter, v. a. Frauen, hin zu niedrig qualifizierten Männern, vermehrt Jugendlichen). Die Bildungskarenz wurde offensichtlich neben der Kurzarbeit als „Puffer“ genutzt, um krisenbedingte Kündigungen zu verhindern oder zu verzögern. Darauf weist auch die Verteilung nach Regionen und Branchen hin. Auf diese Veränderungen und mögliche Erklärungen sowie wahrscheinliche zukünftige Entwicklungen soll eine geplante Evaluierung der Bildungskarenz näher eingehen.

Beim **Altersteilzeitgeld** fällt auf, dass es im August 2009 – also vor Inkrafttreten der neuen Regelung – erhebliche Vorzieheffekte gab. Von September bis Dezember 2009 waren die Zugänge relativ konstant und lagen vor allem im Dezember deutlich unter den Vorjahreswerten. Insgesamt gab es 2009 rund 4.800 Neuzugänge in Altersteilzeitgeld (siehe Abbildung 33).

Abbildung 33: Zugänge in Altersteilzeit 2007 – 2012
Vergleich gleitende und Blockvariante



Quelle: AMS-DWH

Die Zahl der BezieherInnen von Altersteilzeitgeld ist (nach einem Höchststand von über 42.000 Ende 2003) bereits seit Jänner 2004 rückläufig; dieser Trend setzte sich auch während der Krise fort. Im Jahresschnitt 2009 bezogen knapp 13.000 Personen Altersteilzeitgeld.

Die ersten Auswertungen bestätigen einen politisch gewünschten Effekt: Lag der Anteil der LeistungsbezieherInnen, die die geblockte Variante in Anspruch nahmen, im bisherigen Modell relativ konstant bei 75%, so ist dieser unter der neuen Regelung

(die einen differenzierten Kostenersatz von 90% bei gleitender und 55% bei Blockvariante vorsieht) auf rund 40% gesunken.

Tabelle 65: Wirksamkeit der Maßnahmen

	Bestand vor der Krise	Zusätzlicher beschäftigungssichernder Effekt
Konjunkturpakete (Regierung, Ländermaßnahmen, Handelspartner)		41.500
Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpakete		
Kurzarbeit (inkl. Reform ab Juli 2009)		30.000
Altersteilzeit und Solidaritätsprämie	24.500	3.000
Bildungskarenz - Neu	1.635	10.000
Einpersonenunternehmen		3.000
Arbeitsmarktpolitik		
Aktion "4.000 für Österreich"		48.000
Sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	7.600	1.600
SUMME aller Maßnahmen		93.900
Sicherung der Berufsausbildung für Jugendliche (überbetriebliche Lehrstellenförderung)	12.300	3.000

Sektionsinternen Schätzungen zufolge (Zauner, August 2009) werden in Österreich durch die Konjunktur- und Arbeitsmarktpakete insgesamt fast 97.000 Arbeitsplätze gesichert. Durch die Arbeitsmarktpakete I und II werden etwa 46.000 Arbeitsplätze erhalten bzw. geschaffen. Dieser Effekt schlägt sich etwa zur Hälfte in einer Reduktion der Arbeitslosigkeit nieder.

Rund zwei Drittel der Beschäftigungseffekte sind auf den Ausbau und die Reform der Kurzarbeit zurückzuführen. Die Reform der Altersteilzeit sowie die Erweiterung des Solidaritätsprämienmodells sichern 3.000 Jobs. Durch die Bildungskarenz neu werden mittelfristig bis zu 10.000 Arbeitsplätze gesichert. Die Förderung der Beschäftigungsaufnahme bei Einpersonenunternehmen bringt rund 3.000 zusätzliche Jobs. Die „Aktion 4.000“ und die Aktion „+6.000“ sollen zusammen mehr als 10.000 Menschen einen Arbeitsplatz bringen. Darüber hinaus liegen – speziell für das Arbeits-

markt- und Qualifizierungspaket – noch keine Schätzungen der Beschäftigungseffekte vor.

LITERATUR

BMASK (2010) – Sektion VI, APF-Team: Arbeitsmarkt im Jahr 2009

Berger J., Hanappi T. Hofer H. et al. (2009): Konjunkturbelebende Maßnahmen der österreichischen Bundesregierung und der Bundesländer - Abschätzung der volkswirtschaftlichen Effekte, Juli 2009

Breuss F., Kaniovski S., Schratzenstaller M. (WIFO 2009): Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen der Konjunkturpakete I und II und der Steuerreform 2009, Juni 2009

Europäische Kommission (2010): Short-time working arrangements in the European Union, Note prepared on the basis of the forthcoming paper "Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations"

Köhler-Töglhofer W., Reiss L. (OeNB 2009): Die Effektivität fiskalischer Wachstums- und Konjunkturbelebungsmaßnahmen in Krisenzeiten, in: Geldpolitik & Wirtschaft Q1/09

Zauner M. (2009): 97.000 Arbeitsplätze durch Konjunktur- und Arbeitsmarktpakete, BMASK Sektion VI, August 2009

IV.XV. Maßnahmen der Bundesregierung im Rahmen des Stabilitätspakets 2012

Die Bundesregierung hat 2012 ein umfassendes Stabilitätspaket im Rahmen des Stabilitätsgesetzes (1. Stabilitätsgesetz BGBl. I Nr. 22/2012, kundgemacht am 31. 3. 2012 und 2. Stabilitätsgesetz BGBl. I Nr. 35/2012, kundgemacht am 24. 4. 2012) beschlossen. Im Rahmen des Stabilitätspakets wurde eine große Arbeitsmarktoffensive bis 2016 für gesundheitlich eingeschränkte und auch ältere Menschen gestartet. Diese zielt darauf ab, 195.000 Menschen dieser Zielgruppe länger im Erwerbsleben zu halten. Außerdem werden Anreize geschaffen, damit Unternehmen ältere Menschen länger beschäftigen. Weiters werden mit der Arbeitsmarktoffensive Maßnahmen implementiert, um die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu forcieren und Menschen, die bisher in Invaliditätspension gehen mussten, berufliche Rehabilitationsmaßnahmen zu ermöglichen.

Dafür werden ca. € 750 Mio. zur Verfügung gestellt werden.

Neben der Arbeitsmarktoffensive setzt das Stabilitätspaket auf die Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters durch

- » Fortführung der Reform der Invaliditätspension;
- » Veränderung der Zugangsbestimmungen und Verschärfung der Zugangsvoraussetzungen für die Korridor pension (Pensionsantritt ab dem 62. Lebensjahr mit jährlichen Abschlägen);
- » Erhöhung des Abschlags pro Jahr des vorzeitigen Pensionsantritts (d.h. vor dem Regelpensionsalter)
- » Einführung des Kontogutschriftmodells.

MASSNAHMEN IM BEREICH ARBEITSMARKT – BIS 2016

Arbeitslosenversicherung-Beitragspflicht bis 63 Jahre bzw. bis zum Pensionsanspruch

Die Arbeitslosenversicherung-Beitragspflicht wird bis zur Erreichung des Pensionsanspruchs; bei der Korridorpension ein Jahr darüber hinaus, gelten. Maximal bis zum 63. Lebensjahr werden Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu leisten sein.

Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses

Ein/-e ArbeitgeberIn muss nunmehr bei Beendigung des Dienstverhältnisses (ausgenommen Probemonat) durch Kündigung vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin, bei einvernehmlicher Lösung, bei Zeitablauf und bei berechtigtem vorzeitigem Austritt, einen Arbeitsmarktbeitrag in der Höhe von € 110,-- leisten. Ausgenommen von der Auflösungsabgabe sind u. a. verpflichtende Ferien- und Berufspraktika wie auch Befristungen von bis zu 6 Monaten. Die Hälfte der Auflösungsabgabe wird zur Finanzierung von Beschäftigung für ältere Arbeitslose verwendet.

Neuregelungen bei Altersteilzeit

Als Beitrag zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters wurde die Möglichkeit geschaffen, bis zum gesetzlichen Pensionsalter (Frauen 60 Jahre, Männer 65 Jahre) Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, allerdings nur bei einer kontinuierlichen Verringerung der Arbeitszeit, jedoch nicht beim Blocken (maximal 5 Jahre). Eine Blockzeitvereinbarung bei Altersteilzeit ist nur möglich, wenn für diese Zeit zusätzlich eine Ersatzkraft (eine vormals arbeitslose Person oder Lehrling) eingestellt wird.

Kein Pensionsvorschuss bis zur Entscheidung Gesundheitsstraße

Ein Pensionsvorschuss wird nur mehr für den kurzen Zeitraum zwischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit (Gesundheitsstraße) und Pensionszuerkennung gewährt. Auch bei einer Klage gegen einen negativen Pensionsbescheid gebührt kein Pensionsvorschuss mehr. Statt dem Pensionsvorschuss wird Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Krankengeld oder Mindestsicherung bezogen.

Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung für DG/DN

Die monatliche Höchstbeitragsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung wird 2013 zusätzlich zur jährlichen Aufwertung (abhängig von der durchschnittlichen Beitragsgrundlage in der Pensionsversicherung) um € 90,-- angehoben.

Erhöhung des Arbeitslosengeldes bei Schulungen

Die Nettoersatzrate für Schulungs-Arbeitslosengeld wird auf durchschnittlich 60% (vorher 55%) angehoben. Dadurch wird die Administration von AMS-Förderungen durch Entfall des Qualifizierungsbonus und Entfall von Kursnebenkosten bis zur Gesamthöhe von monatlich € 50,-- vereinfacht.

Streichung der Überweisung der „Unternehmensbezogenen Arbeitsmarktpolitik“ an das BMWFJ

Das BMASK überweist dem BMWFJ jährlich € 22 Mio. aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik für Betriebsförderungen. Hier wurde eine Kompetenzbereinigung vorgenommen; somit verbleibt dieses Geld in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik.

Berufliche Rehabilitation für Personen unter 50 Jahre und berufliche Rehabilitation für sonstig gesundheitlich beeinträchtigte Personen

Diese Maßnahme zielt darauf ab 32.000 Menschen eine berufliche Neuorientierung sowie auch eine bessere finanzielle Absicherung in der Pension zu ermöglichen. Ausgehend von den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen und den Anforderungen am Arbeitsmarkt wird ein abgestimmtes Maßnahmenpaket kombiniert mit Gesundheitsförderung entwickelt und umgesetzt. Den Schwerpunkt bildet eine fachliche Ausbildung mit Lehrabschluss (18 bis 24 Monate Ausbildungsdauer). Es ist aber auch eine unmittelbare Arbeitsaufnahme (in einem neuen Berufsfeld) möglich. Ergänzt wird die fachlich-inhaltliche Ausbildung durch auf die individuellen Problemlagen abgestimmte Beratungs- und Betreuungsangebote.

Integrationsmaßnahmen für arbeitsfähige Personen mit gesundheitlichen Problemen

Da derzeit ca. 20.000 Menschen (v.a. viele Ältere mit gesundheitlichen Problemen) mit gesundheitlichen Einschränkungen einen Pensionsvorschuss während ihres Pensionsverfahrens erhalten wird diese Maßnahme ca. 45.000 Menschen einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt durch berufskundliche Gutachten, individuelle Beratungen und Qualifizierungen sowie Beschäftigungsförderungen ermöglichen.

Verlagerung der I-Pensions-Fälle unter 50 ins AMS (ab 2014)

Es wird keine Invaliditäts-Pension aufgrund von Berufsschutz mehr unter 50 Jahre gewährt. Das bringt als Ergebnis eine Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters um ca. 5 Monate. Nunmehr wird dieser Personenkreis beim Arbeitsmarktservice in berufliche Rehabilitation einbezogen. Maßnahmen, die eine Ausbildung zu einer Berufstätigkeit umfassen, durch deren Ausübung das bisherige Qualifikationsniveau wesentlich unterschritten wird, dürfen nur mit Zustimmung der versicherten Person durchgeführt werden. Während der Rehabilitationsmaßnahme wird ein Rehabilitationsgeld in der Höhe der I-Pension gewährt.

Tabelle 66: Zusätzliche Mittel für die Arbeitsmarktpolitik

	2013	2014	2015	2016	Summe 2013 - 2016
Eingliederungsbeihilfen für Ältere	20,0	20,6	21,2	21,9	83,7
Zusätzliche Mittel - Arbeitsmarktpolitik für gesundheitlich beeinträchtigte und ältere Personen	57,7	96,8	136,0	140,1	430,6
Reha-Maßnahmen für IP <50		9,4	23,4	28,1	60,9
zusätzliches Personal für IP<50		1,4	4,3	4,5	10,2
Fit2Work	5,0	10,0	15,0	15,0	45,0
Zwischensumme	82,7	138,2	199,9	209,6	630,4
Verlängerung Altersteilzeitgeld	28,6	29,4	30,3	31,3	119,6
Summe	111,3	167,6	230,2	240,9	750,0

Quelle: BMASK

Fit2work

Fit2work wurde 2011 gestartet und wird 2012 weiter ausgebaut. Im Rahmen dieses Programms findet unter anderem Beratung zur Prävention sekundärer Berufskrankheiten statt. Durch fit2work soll eine nachhaltige Reduktion von Invaliditätspensionen erfolgen und gesundheitlich beeinträchtigte Menschen, die noch arbeitsfähig sind, wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Es sollen ca. 70.000 Menschen über fit2work betreut werden.

Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitslose

Bis 2016 sollen mittels Lohnsubventionen zusätzlich zu den bestehenden Eingliederungsbeihilfen 40.000 über 50-Jährige, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, einen neuen Arbeitsplatz bekommen.

Insolvenz-Entgelt-Beitragspflicht bis 63 Jahre

Nunmehr gilt die Insolvenz-Entgelt-Beitragspflicht bis zur Erreichung des 63. Lebensjahres. ArbeitgeberInnen bezahlen einen Zuschlag von 0,55% zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag.

MASSNAHMEN IM PENSIONSBEREICH**Kontogutschriftmodell ab 2014**

Für alle ab 1. Jänner 1955 geborene Personen wurde statt einer Parallelrechnung eine Kontogutschrift aus den Versicherungsjahren bis 2013 gebildet und ins Pensionskonto als Erstgutschrift überführt. Damit sind die Versicherungsjahre bis 2013 „abgegolten“ und es gilt ab 1. Jänner 2014 ausschließlich das Pensionskonto. Die Erstgutschrift ergibt sich u. a. durch Steigerungsprozente (1,78% pro Jahr), Durchrechnung der besten 28 Jahre und Bewertung Kindererziehung mit ca. € 1.500,-- pro Monat. Damit wurde ein einheitliches Pensionskonto für alle Versicherten geschaffen, um mehr Transparenz und Übersichtlichkeit hinsichtlich der zu erwartenden Pensionshöhe zu gewährleisten.

Änderung der Anspruchsvoraussetzungen bei der Korridor pension

Die Wartezeit für die Korridor pension wurde von 37,5 auf 40 Jahre stufenweise um sechs Versicherungsmonate pro Stichtagsjahr angehoben; beginnend 2013 mit 38 Jahren, 2014 mit 38,5 Jahren, 2015 mit 39 Jahren, 2016 mit 39,5 Jahren und ab 2017 mit 40 Jahren. Analog dazu wird eine schrittweise Anhebung der Wartezeit bei der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer von 35 Beitragsjahren auf 37,5 Beitragsjahre im Jahr 2017 erfolgen.

Nunmehr gilt für die Korridor pension ein Abschlag von 5,1% pro Jahr. Die Langzeitversichertenregelung Neu bleibt unverändert. Mit 45 Beitragsjahren kann man ab dem 62. Lebensjahr mit einem Abschlag von 4,2% in Pension gehen.

Tätigkeitsschutz: Schrittweise Anhebung vom 57. auf das 60. Lebensjahr

Der Tätigkeitsschutz wird stufenweise erst ab Vollendung des 58. (2013), 59. (2015) bzw. 60. Lebensjahres (2017) gelten. Die Anhebung des Tätigkeitsschutzes wird mit der Arbeitsmarktoffensive für ältere ArbeitnehmerInnen begleitet, um eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Pensionsanpassung

Der Anpassungsfaktor, der der Pensionsanpassung 2013 zu Grunde liegt, wurde um einen Prozentpunkt reduziert. Für das Jahr 2014 wird der Anpassungsfaktor um 0,8 Prozentpunkte reduziert. Der Anpassungsfaktor ist der Durchschnitt, der aus der Inflationsentwicklung von August des zweitvorangegangenen Jahres bis Juli des vorangegangenen Jahres ermittelt wird.

Keine weitere Absenkung der Mindestbeitragsgrundlage bei gewerblichen Pensionen
Die Mindestbeitragsgrundlage wird ab dem Jahr 2013 nicht weiter abgesenkt. Die Höhe der Mindestbeitragsgrundlage bleibt dann bei € 654,-- festgesetzt. Der Vorteil für die Versicherten ist, dass sie aufgrund der höheren Beitragszahlungen auch höhere Pensionen bekommen. Daher ist diese Maßnahme auch ein Instrument zur Armutsbekämpfung.

Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage

Die Beiträge zur Pensionsversicherung werden maximal von der Höchstbeitragsgrundlage (HBG) geleistet. Diese Höchstbeitragsgrundlage beträgt im Jahr 2012 im ASVG € 4.230,--. Ab 2013 wird die Höchstbeitragsgrundlage zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen um € 90,-- erhöht werden.

Gemeinsame Begutachtung von Arbeitsfähigkeit

Derzeit werden Gutachten über die Arbeitsfähigkeit im Rahmen eines Antrags zur Invaliditätspension von jedem Pensionsversicherungsträger selbst organisiert. Die Pensionsversicherungsanstalt hat sich mittels Gesundheitsstraße schon mit dem AMS zusammengeschlossen. Die ärztliche Begutachtung hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit wurde im Rahmen einer Verwaltungsreform vereinheitlicht und zentralisiert.

Erhöhung der Nachtschwerarbeitsgesetz (NSCHG)-Beiträge von 2% auf 5%

Der Bund ersetzt den Trägern der Pensionsversicherungsanstalt Aufwendungen nach dem NSCHG für das Sonderruhegeld. Dieses ist eine Pensionsart für alle ArbeitnehmerInnen, die in den letzten 20 Jahren 10 Jahre Tätigkeiten nach dem NSCHG verrichtet haben. Zur Deckung des Aufwandes des Bundes müssen die DienstgeberInnen einen Nachtschwerarbeitsbeitrag leisten. Der Beitragssatz ist so festzulegen, dass die Beiträge der ArbeitgeberInnen 75% der Ersatzleistung des Bundes decken. Diese Bestimmung ist bis einschließlich 2012 ausgesetzt. Derzeit beträgt der Beitragssatz 2%.

Zur Erhöhung des Deckungsgrades wurde die Aussetzung der Neufestsetzung des Beitragssatzes aufgehoben. Im Herbst 2012 wird der neue Beitragssatz der DienstgeberInnen per Verordnung festgesetzt. Der Beitragssatz entspricht dann 75% des Aufwandes.

Beitragsharmonisierung durch Erhöhung der PV-Beiträge in der gewerblichen Sozialversicherung (GSVG) und in der bäuerlichen Sozialversicherung (BSVG)

Im Jahr 2011 betrug der Eigenanteil der Pflichtbeiträge im GSVG 17,5%. Dieser Beitragssatz stieg von 2007 (15,5%) jährlich um 0,5 Prozentpunkte. Im BSVG betrug der

Eigenanteil der Pflichtbeiträge 15,25%. Dieser Beitragssatz wird im Jahr 2013 auf 15,75% und im Jahr 2014 auf 16% steigen.

Der Prozentsatz wird in der GSVG ab Jänner 2013 um 1 Prozentpunkt auf 18,5% ansteigen. In der BSVG wird ein ähnliches Ergebnis durch einen Mix an Maßnahmen (Beitragserhöhung, Erhöhung der Berechnungsbasis, etc.) erreicht.

IV.XVI. Fachkräftepaket - Maßnahmen der Bundesregierung im Rahmen des SVRÄG 2013

Mit BGBl. I. 67/2013 wurde im Parlament im Rahmen des SVRÄG 2013 ein Fachkräftepaket beschlossen, welches eine Bildungsoffensive für alle ArbeitnehmerInnen bringen soll. Die im Rahmen des SVRÄG 2013 beschlossenen nachstehenden Maßnahmen sind mit 1. Juli 2013 in Kraft treten:

FACHKRÄFTESTIPENDIUM

Das Fachkräftestipendium (vergleichbar mit dem Selbsterhalterstipendium für Studien) ermöglicht es künftig gering und mittel qualifizierten ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen, sich mit Hilfe eines Stipendiums zu Facharbeitskräften in Mangelberufen und zu Pflegekräften ausbilden zu lassen.

Arbeitslosigkeit ist keine Voraussetzung, um in dieses Programm einsteigen zu können. Es genügt auch karenziertes DV oder Ruhen der selbständigen Erwerbstätigkeit für die Dauer der Ausbildung.

Wesentliche Voraussetzung für den Erhalt eines Fachkräftestipendiums sind eine mindestens vierjährige (arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung während der letzten 15 Jahre sowie die Teilnahme an einer Vollzeitausbildung und im Regelfall eine erfolgreiche Aufnahmeprüfung.

Die förderbaren Ausbildungen (Berufe) und nähere Voraussetzungen werden vom Verwaltungsrat des AMS in einer Richtlinie mit Zustimmung des HBM f. Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt. Das Stipendium kann in Höhe der Ausgleichszulage (Netto-Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende nach dem ASVG – Brutto-AZR minus KV-Beitrag von 5,1%, 2013: € 795 monatlich, Tagsatz 1/30 davon) für die Dauer der Ausbildung (max. 3 Jahre) gewährt werden. Es wird eine Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung wie bei einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes geben. Personen in einem Lehrverhältnis und der Besuch tertiärer Ausbildungen sind ausgeschlossen.

Für die Jahre 2013 und 2014 ist eine Finanzierung im Ausmaß von jeweils maximal 25 Mio. Euro vorgesehen. Vom Fachkräftestipendium sollen knapp 2.000 Personen pro Jahr profitieren. Im Jahr 2014 soll eine Evaluierung erfolgen.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind der Bundesrichtlinie „Fachkräftestipendium (FKS)“, GZ: BGS/AMF/0722/9997/2013 vom 1. Juli 2013 geregelt.

BILDUNGSTEILZEIT

Die Voraussetzung für den Antritt der Bildungsteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis zuvor durchgehend mindestens sechs Monate gedauert hat und die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit zehn Stunden nicht unterschreitet. Die Reduktion darf maximal 50 Stunden betragen, muss aber mindestens bei 25 Prozent liegen. Die Bildungsteilzeit ist für mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre zu vereinbaren. Eine Stückelung in einzelne Teile innerhalb eines Vierjahreszeitraums ist möglich. Neben dem verbleibenden Lohn wird ein Bildungsteilzeitgeld ausbezahlt (Näheres siehe unter Pkt. IV.II.).

Neuerungen bei der Bildungskarenz

Wer in der Bildungskarenz ein Studium absolviert, wird nunmehr nach einem Semester einen Leistungsnachweis (wie beim Bezug der Familienbeihilfe) vorweisen müssen. Dies ist Voraussetzung für den Fortbezug des Weiterbildungsgeldes. Um in Bildungskarenz gehen zu können, ist künftig eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze Voraussetzung. Weiters gibt es nun eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld (Näheres siehe unter Pkt. IV.II.).
siehe: BGBl. I Nr. 67/2013, In Kraft getreten mit 1. Juli 2013 im Rahmen des SVRÄG 2013.

V. ANHÄNGE

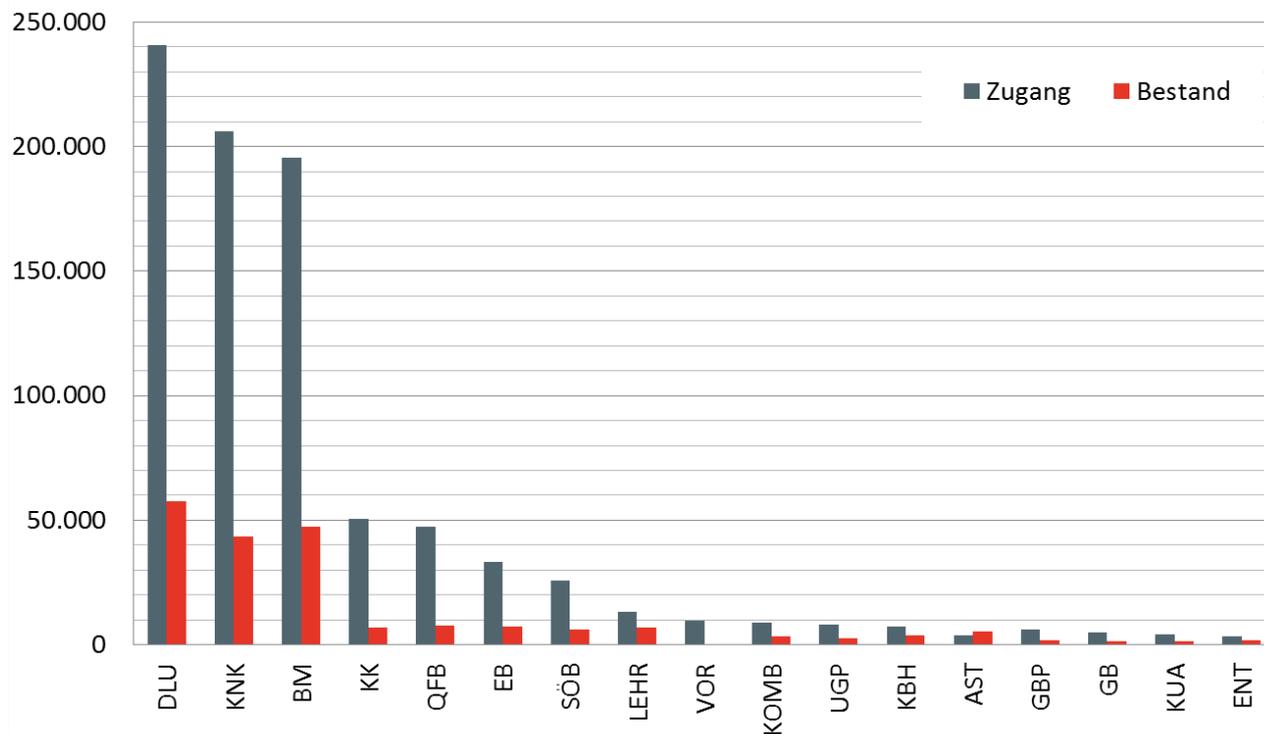
Anhang I

Tabelle A1: Vergleich von Beständen, Zugängen, Dauern und Budgetausgaben verschiedener Maßnahmen untereinander im Jahr 2012

	Jahr 2012				
	Bestand	Zugang	Durchschnittliche Dauer (in Tagen)	Budgetausgaben (in Tsd. €)	Ausgaben pro Person (in €)
AST	5.424	3.889	523	94.194.789	24.221
BM	47.360	195.378	82	432.030.329	2.211
DLU	57.676	240.562	75	76.997.430	320
EB	7.491	33.418	87	68.334.420	2.045
ENT	1.655	3.432	171	3.138.078	914
GB	1.421	4.818	63	11.105.251	2.305
GBP	1.931	6.108	130	41.078.333	6.725
KBH	3.713	7.270	127	2.844.237	695
KK	6.968	50.626	44	48.092.056	950
KNK	43.413	206.027	65	24.104.892	117
KOMB	3.376	9.018	182	7.488.723	830
KUA	1.361	4.161	96	4.041.161	971
LEHR	6.884	13.106	294	22.580.247	1.723
QFB	7.761	47.603	46	22.388.968	470
SÖB	6.050	25.913	78	114.918.886	4.435
UGP	2.600	8.043	86	4.821.800	600
VOR	42	9.582	1	623.162	65

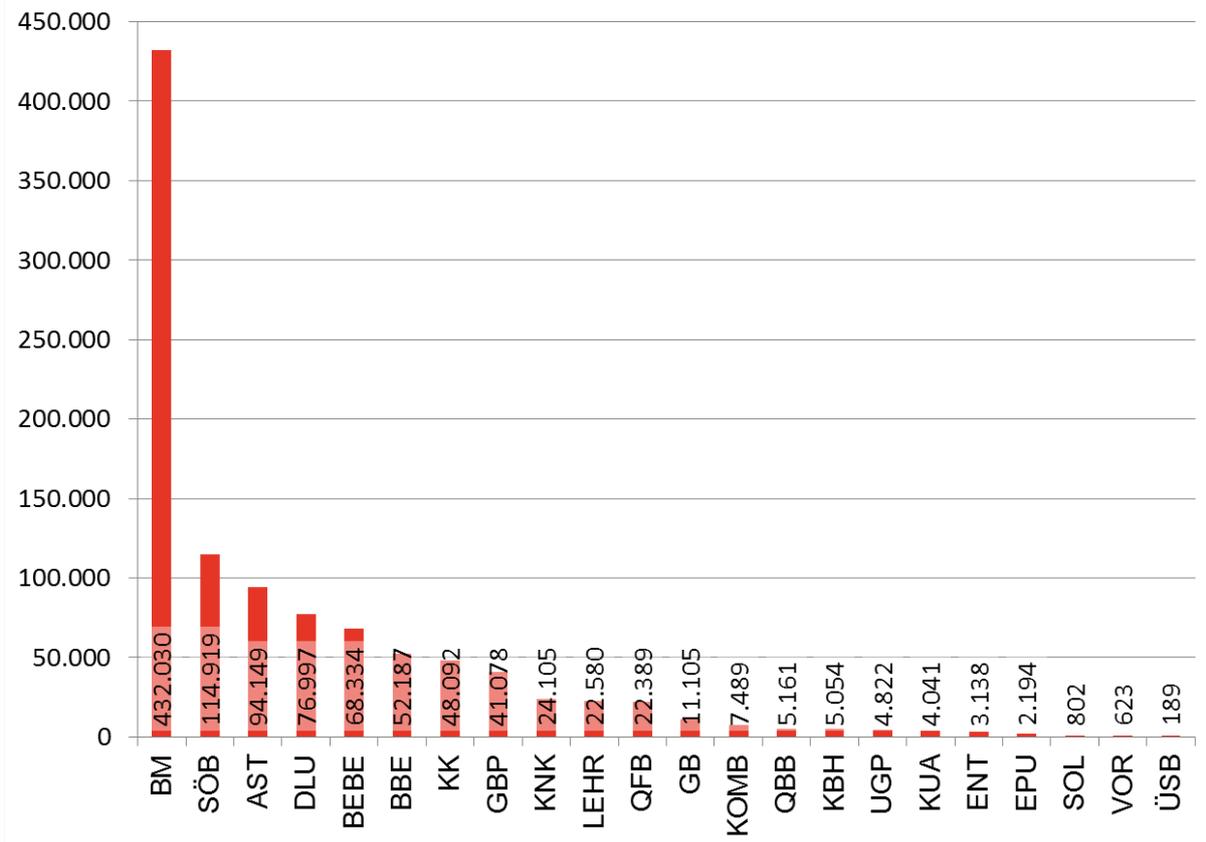
Quelle: AMS-DWH;

Abbildung A1: Vergleich von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik – Zugang und Bestand 2012 (Sortiert nach Zugang)



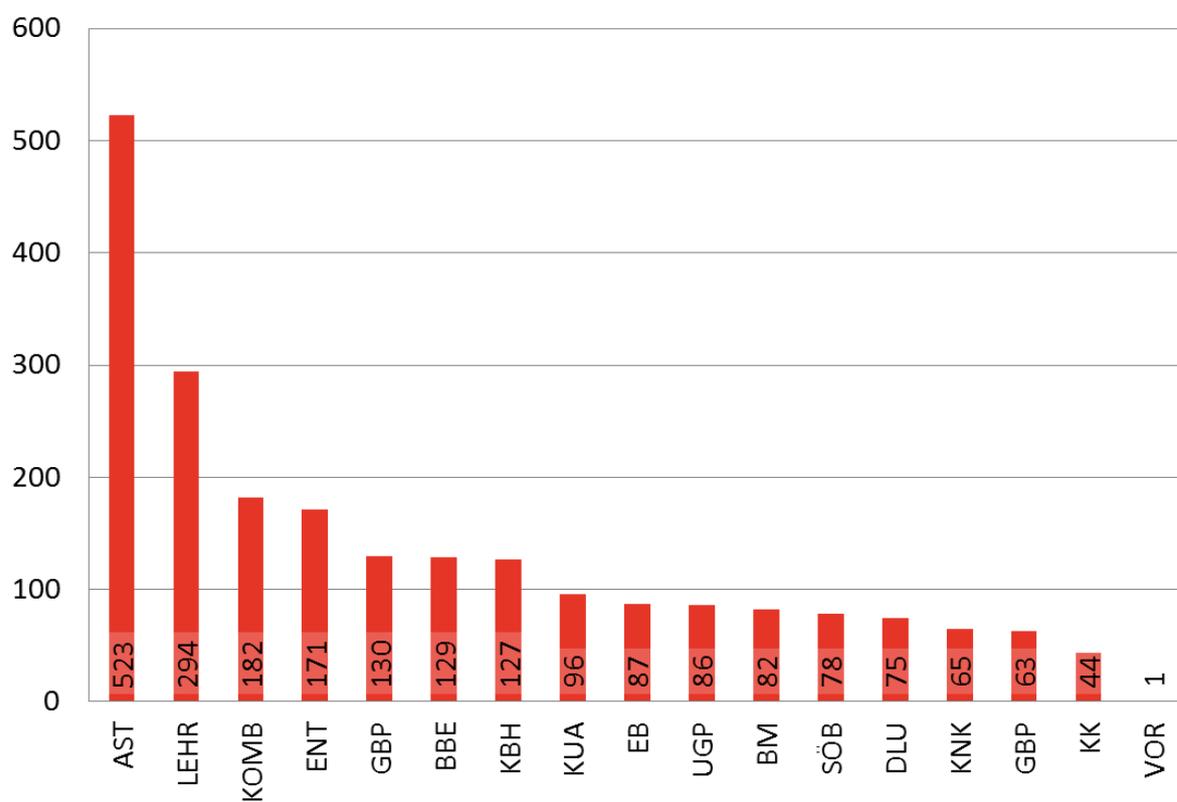
Quelle: AMS-DWH

**Abbildung A2: Vergleich von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik –
Sortiert nach Budgetausgaben 2012 (in Tausend €)**



Quelle: AMS-DWH

**Abbildung A3: Vergleich von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik –
Sortiert nach Teilnahmedauer 2012 (in Tagen)**



Quelle: AMS-DWH

Anhang II

**Tabelle A2: Maßnahmenkosten pro Zugang (Anzahl Personen):
Ein Vergleich zweier Herangehensweisen**

	Jahr 2012	
	Gesamtkosten pro Person(in €)	Zahlungen pro Zugang (in €)
GBP	6.921 (1)	6.725 (1)
SÖB	4.634 (2)	4.435 (2)
LEHR	2.906 (3)	1.723 (6)
EB	2.462 (6)	2.045 (5)
BM	2.735 (5)	2.211 (4)
KUA	2.895 (4)	971 (7)
GB	2.409 (7)	2.305 (3)
ENT	1.174 (10)	914 (9)
KK	1.074 (11)	950 (8)
UGP	936 (12)	600 (12)
KBH	836 (13)	695 (11)
QFB	555 (14)	470 (13)
KOMB	1.388 (8)	830 (10)
DLU	1.257 (9)	320 (14)
KNK	141 (15)	117 (15)
VOR	65 (16)	65 (16)
Definition	<i>Summe aus Belastungen, Vorbelastungen Folgejahre und Vorjahreszahlungen durch Anzahl Personen (Genehmigung 2012), die Kosten verursachen bzw. denen Kosten zugeordnet werden können</i>	<i>Zahlungen im Jahr 2012 im Verhältnis zum Zugang zur Maßnahme 2012</i>
AMS-DWH-Würfel	<i>fdg_personen_gesamtkosten</i>	<i>fdg_personen_kosten</i>

Anhang III

Tabelle A3: Sonderprogramme und ihre Zuordnung auf die Regelprogramme

	EB	KOMB	SÖB SÖB; SÖBÜ	GBP GBP; GBPÜ	AST ASI; ASO	BM AA; O; Q; T	KK	LEHR LST (inkl. ZLST); IBA; VOL; ZZA	UGP	BBE
BeFG 2006	x	x	x	x		x	x	x		
Jobs4You(th) 06	x		x	x	x		x			
Reformdialog 2005								x		
Sonderprogramme für Behinderte	x		x	x				x	x	x
Qualifizierungs-offensive Metall					x	x	x			x
Regionale Fachkräfte-qualifizierung					x	x				x
Aktion Zukunft Jugend	x		x	x	x	x	x	x		
Aktion 4.000 + 6.000	x									



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

**BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 - 0

www.bmask.gv.at

