

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Outreach and Guidance in Upskilling Policies in Austria

Bericht im Rahmen des ReferNet Austria im Auftrag von Cedefop

Alexander Petanovitsch
Sabine Tritscher-Archan

Wien, August 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Relevante Indikatoren	4
2.1	NEET-Jugendliche.....	4
2.2	Langzeitarbeitslose.....	7
3	Nationale Strategien und Maßnahmen.....	9
3.1	NEET-Jugendliche.....	9
3.2	Langzeitarbeitslose.....	11
4	Beispiele guter Praxis	13
4.1	Maßnahme für Langzeitarbeitslose: Sozialökonomische Betriebe	13
4.2	Maßnahme für NEET-Jugendliche: Jugendcoaching und Produktionsschulen.....	17
	Anhang	27
	Quellenverzeichnis	33

1 Einleitung

Österreich schneidet in den internationalen Vergleichen von (Jugend-)Arbeitslosigkeitszahlen regelmäßig sehr gut ab: So lag die Arbeitslosenquote im März 2017 laut Eurostat bei 5,9 %, im EU-28-Durchschnitt waren es 8 %, in der Euro-Zone 9,5 %. Die Arbeitslosenrate der unter 25-Jährigen zählte in Österreich Anfang 2017 mit 10,6 % ebenfalls zu den niedrigsten Werten in Europa (vgl. EU-28: 17,2 %, Euro-Zone: 19,4 %).

Dennoch gibt es auch in Österreich Problemfelder in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt bzw. dem Bildungssystem. Der Anteil an Langzeitarbeitslosen hat in den vergangenen Jahren zugenommen, auch NEET-Jugendliche¹, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden, werden zum Personenkreis gezählt, der von gesellschaftlicher Exklusion bedroht ist. Eine Studie der „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions“ aus dem Jahr 2012 hat für Österreich von Kosten in der Höhe von 1,08 % des BIP für Jahr 2008 errechnet, die alleine durch NEETs verursacht wurden. Es handelt sich dabei also nicht „nur“ um individuelle, sondern auch gesellschaftliche Folgekosten.

Eine der Herausforderungen in diesem Zusammenhang ist eine Tatsache, die anhand der Literaturanalyse evident und auf die im folgenden Beitrag noch näher eingegangen wird: Dass nämlich sowohl NEET-Jugendlichen als auch der Langzeitarbeitslosen keine homogenen Gruppen bilden und somit „one size fits all“-Lösungen hier nicht wirklich greifen können. Verlangt werden vielmehr individualisierte Zugänge bzw. maßgeschneiderte Lösungsansätze, die sich aus den Erkenntnissen und Ergebnissen einschlägiger Forschungsarbeiten ergeben.

Der vorliegende Beitrag gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 werden zunächst einige zentrale Forschungsergebnisse bzw. rezente statistische Indikatoren zu den Themenfeldern NEET sowie Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich aufbereitet. Kapitel 3 stellt überblicksartig die wesentlichen nationalen politischen und administrativen Grundlagen und Strategien in diesem Zusammenhang dar. Kapitel 4 widmet sich der exemplarischen Darstellung einiger Initiativen/Maßnahmen, die bei der Bekämpfung der Probleme in Zusammenhang mit NEET bzw. Langzeitarbeitslosigkeit bereits gute Resultate erzielt haben.

⁽¹⁾ NEET = not in employment, education or training

2 Relevante Indikatoren

2.1 NEET-Jugendliche

Im Folgenden werden rezente Studien zur Zielgruppe der NEET-Jugendlichen aufbereitet und relevante Informationen und Daten hieraus präsentiert.

Eine dieser **Studien** ist im Auftrag des **Sozialministeriums** erstellt und Ende 2014 publiziert worden (vgl. Bacher, J. et al., 2014). Als Datenbasis für die Berechnungen wurden die Mikrozensususerhebungen 2006 bis 2011 herangezogen². Die Berechnung des NEET-Indikators erfolgte in dieser Studie für die Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen; dieser Indikator wurde auf der Basis von drei Variablen gebildet: der Teilhabe am Bildungssystem, der Teilhabe am Erwerbssystem sowie der Teilhabe an einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung jeweils während der letzten vier Wochen vor der Befragung. Eine NEET-Situation liegt laut den Studienautor/innen dann vor, wenn einer der im Rahmen des Mikrozensus befragten Jugendlichen

- nicht im Bildungssystem integriert ist oder sich nicht in den Ferien befindet,
- wenn er/sie arbeitslos oder nicht erwerbstätig ist, wobei entsprechend dem Labour-Force-Konzept eine Stunde Erwerbstätigkeit ausreicht, um eine Person als erwerbstätig zu bezeichnen, und
- wenn er/sie an keiner berufsbezogenen Schulung teilnimmt, wobei eine Teilnahme von einer Stunde wiederum ausreicht, damit der/die Jugendliche nicht als NEET eingestuft wird.

Die Studie errechnet für die Jahre zwischen 2006 und 2011 rund 78.000 Personen in Österreich pro Jahr, die der Kategorie der NEET zuzurechnen sind. Dies entspricht einem durchschnittlichen Anteil an allen 16- bis 24-Jährigen von 8,6 % (vgl. Tabelle A-1 im Anhang). In der einschlägigen Literatur wird zum Teil auch vorgeschlagen, dass NEET-Jugendliche zumindest zwei Quartale lang (also sechs Monate) die entsprechenden Kriterien erfüllen müssen, um als NEET klassifiziert zu werden. Legt man diesen Ansatz zugrunde, so würde sich der entsprechende NEET-Anteil unter den österreichischen Jugendlichen für den Zeitraum 2006-2011 von 8,6 % auf 4,1 % reduzieren.

⁽²⁾ Der Mikrozensus liefert international vergleichbare Daten zu Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Bildung, wobei pro Quartal rund 22.500 Haushalte in Österreich befragt werden. Die Basis zur Stichprobenziehung bildet das Zentrale Melderegister, aus dem per Zufallsauswahl die Haushalte ausgewählt werden.

Die Möglichkeit, wieder relativ rasch aus dem NEET-Status auszusteigen, bietet sich immerhin fast der Hälfte der Jugendlichen: 47 % der Betroffenen wiesen in den letzten beiden Quartalen vor der Erfassung keine NEET-Situation auf und werden von den Studienautor/innen somit als „Aussteiger/innen“ klassifiziert (vgl. Anhang, Tabelle A-3).

Gemäß den Studienergebnissen waren durchschnittlich etwa 22 % der österreichischen NEET-Jugendlichen im Beobachtungszeitraum weder auf der Suche nach einer Arbeit noch haben sie einen Arbeitswunsch angegeben. Hauptursache für diese **vollständige Arbeitsmarktabstinenz** waren dabei in erster Linie Kinderbetreuungspflichten, häufig waren in diesem Zusammenhang Frauen mit Migrationshintergrund betroffen. Die Daten zeigen insgesamt, dass unter den älteren NEET-Jugendlichen Frauen überrepräsentiert sind.

Auch bei den **Verlaufsformen der NEET-Betroffenheit** zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Während rund 57 % der männlichen NEET-Jugendlichen ein (dauerhafter) Ausstieg aus dem NEET-Status gelingt, trifft dies nur auf etwa 39 % der weiblichen NEET-Jugendlichen zu. Umgekehrt befinden sich 27 % der männlichen NEET-Jugendlichen in einer dauerhaften NEET-Situation, bei den Frauen liegt dieser Anteil bei 47 %. Auch hier sind wiederum die Betreuungspflichten einer der Hauptgründe für die unterschiedliche Betroffenheit.

Personen mit Migrationshintergrund (Ausnahmen bilden die Herkunftsländer Deutschland und die Schweiz) sind unter den NEET-Jugendlichen überrepräsentiert und weisen somit ein höheres NEET-Risiko auf: Unter den heimischen Jugendlichen ohne NEET-Erfahrung beträgt der Anteil an Personen aus einem nicht-deutschsprachigem Geburtsland insgesamt 11 %, unter den NEET-Jugendlichen hingegen weisen 32 % einen nicht-deutschsprachigen Geburtsort auf.

Das **Bildungsniveau der Eltern** spielt ebenfalls eine Rolle bei der Bestimmung des NEET-Risikos: Lediglich rund 6 % der NEET-Jugendlichen kommt aus einem Haushalt, in dem zumindest ein Elternteil ein Hochschulstudium abgeschlossen hat, während die Eltern von einem Fünftel der NEET-Jugendlichen nur über einen Pflichtschulabschluss verfügt. Des Weiteren haben die Auswertungen gezeigt, dass NEET-Betroffene häufiger in urbanen Gebieten (Städte mit 30.000 oder mehr Einwohner/innen) leben, wobei vor allem Wien deutlich höhere NEET-Raten aufweist als andere Städte.

Anhand einer statistischen Clusteranalyse konnten die Autor/innen der Studie zeigen, dass die heimischen NEET-Jugendlichen bezogen auf ihre soziostrukturellen und persönlichen

Merkmale keineswegs eine homogene Gruppe darstellen. Es konnten insgesamt sieben Cluster identifiziert werden, den anteilmäßig größten stellen dabei arbeitslose, junge frühe Bildungsabgänger/innen (zu den weiteren Untergruppen vgl. Tabelle A-2 im Anhang).

Eine aktuelle **Publikation** von **Eurofound** (vgl. Eurofound, 2016) weist für Österreich für das Jahr 2014 eine NEET-Rate in der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen von 9,3 % aus. Im Vergleich betrug dieser Wert in den EU-28 15,3 %. Als größte Teilpopulation werden in dieser Publikation anhand von Daten des europäischen Labour Force Survey für die österreichischen NEETs die Gruppe der Kurzeitarbeitslosen identifiziert (31,3 %), gefolgt von Jugendlichen mit Betreuungspflichten (25,1 %). 13,2 % der heimischen Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 29 Jahren befinden sich aufgrund einer Erkrankung oder einer Behinderung in der Gruppe der NEETs (EU-Durchschnitt: 7,1 %). In der Publikation heißt es zur heimischen Situation weiter:

„An important prerequisite for the effective deployment of policies targeted at NEETs is that young people are registered with public employment services (PES). In 2013, 61.2% of all NEETs below the age of 25 were registered with the Austrian public employment services. The number of registered NEETs has been increasing steadily since 2005.” (Eurofound 2016, Country Profiles, S. 4)

Die **OECD-Publikation „Society at a Glance“** (vgl. OECD, 2016) aus dem Jahr 2016 geht von einer NEET-Rate unter den 15- bis 29-Jährigen in Österreich von 10,5 % im Jahr 2015 aus, wobei rund die Hälfte hiervon als nicht aktiv arbeitssuchend eingestuft wird.

Die **Statistik Austria** schließlich kommt in ihren **Berechnungen** auf einen heimischen NEET-Anteil an allen Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren von 7,7 % im Jahresdurchschnitt 2016³. Die nachfolgende Tabelle zeigt die verschiedenen hier präsentierten NEET-Raten im Überblick⁴.

⁽³⁾ Vgl. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitslose_-_arbeitsuchende/063259.html (03.05.2017)

⁽⁴⁾ Die Ergebnisse des Sozialministeriums (vgl. Bacher J. et al. 2016) sowie die Zahlen der Statistik Austria beruhen auf Mikrozensusdaten und erfassen daher Jugendliche als NEET, wenn diese während der letzten vier Wochen vor der Befragung weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung waren. Die beiden anderen Studien klassifizieren Jugendliche als NEET, wenn mindestens sechs Monate vor dem Erhebungszeitpunkt weder eine Erwerbstätigkeit noch eine Aus- und Weiterbildung vorliegen.

TABELLE 2-1

**NEET-Raten für Österreich –
Zusammenfassende Darstellung der präsentierten Studienergebnisse**

Quelle	Referenzjahr	Altersmäßige Bezugsgröße	NEET-Rate
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Studie zur Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe der „NEET“	2006-2011	16- bis 24-Jährige	8,6
Eurofound: Exploring the diversity of NEETs	2014	15- bis 29-Jährige	9,3
OECD: Society at a Glance	2015	15- bis 29-Jährige	10,5
Statistik Austria	2016	15- bis 24-Jährige	7,7

Quelle: verschiedene Quellen; eigene Darstellung

2.2 Langzeitarbeitslose

In diesem Subkapitel werden ebenfalls unterschiedliche Studien und Datenquellen genutzt, um die aktuelle Situation in Bezug auf die Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich zu beleuchten. Das **Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)** hat beispielsweise für das Berichtsjahr 2015 einen Langzeitarbeitslosenanteil (LZAL) von 9,8 % bzw. rund 41.100 Personen errechnet (vgl. AMS, 2016); es handelt sich dabei um Personen, die beim AMS über ein Jahr durchgehend und ohne längere Unterbrechung (auch nicht durch Schulungen) arbeitslos vorgemerkt waren. Männer waren mit 10,8 % etwas häufiger betroffen als Frauen (8,5 %). Die Langzeitarbeitslosigkeit steigt seit einigen Jahren deutlich an: Im Jahr 2007 lag der LZAL-Anteil bei 2,7 %, im Jahr 2016 bereits bei 16,2 % (vgl. Anhang, Tabelle A-4).

Seitens des AMS wird zudem die erweiterte Kategorie der „Langzeitbeschäftigungslosigkeit“ (LZBL) berechnet: Dieses Konzept behandelt beispielsweise kürzere Schulungszeiten wie Arbeitslosigkeit; erst bei Unterbrechungen von mehr als 62 Tagen wird der Status „langzeitbeschäftigungslos“ aufgehoben. Wendet man diese Berechnungsgrundlage an, so waren im Jahr 2015 31 % aller Arbeitslosen bzw. rund 130.000 Personen bereits länger als ein Jahr ohne Job. Von LZAL als auch von LZBL sind insbesondere die Gruppen der älteren Arbeitskräfte, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Geringqualifizierte betroffen.⁵

⁽⁵⁾ Vgl. Anhang für weitere Daten aus der AMS-Publikation (2015) zum Spezialthema zum „Arbeitsmarkt“.

Das **Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO** hat im Auftrag des AMS eine **Studie** zur Typologie von Arbeitslosen nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit erstellt (vgl. AMS, 2014). Anhand dieser Daten lassen sich ebenfalls Charakteristika langzeitarbeitsloser Personen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren in Österreich für den Zeitraum von 2010 bis 2013 ausmachen (vgl. auch Tabelle A-7 im Anhang). So sind etwa Frauen seltener, dafür aber im Schnitt länger arbeitslos. Anhand dieser Auswertungen zeigt sich auch, dass ältere Arbeitslose wesentlich stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind als jüngere: Im Jahr 2013 entfielen 40,3 % der Arbeitslosen im Alter zwischen 55 und 65 Jahren auf diese Arbeitslosenkategorie, unter den 25- bis 54-Jährigen waren es 18,4 %, unter den Arbeitslosen im Alter zwischen 16 und 24 Jahren betrug dieser Anteil 5,8 %. Bezüglich der Wirtschaftsbranchen betraf längerfristige Arbeitslosigkeit im Beobachtungszeitraum insbesondere Personen, die zuvor in den Branchen „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (und hier vor allem im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen tätig waren. Auch hier finden sich Tabellen im Anhang mit weiterführenden Informationen aus dieser Studie.

Nach den **Berechnungen** von **Eurostat** war etwa ein Drittel (32,3 %) aller Arbeitslosen in Österreich im Jahr 2016 langzeitarbeitslos (d.h. zwölf Monate und länger beschäftigungslos), im EU-28-Durchschnitt betrug dieser Anteil 46,4 %⁶. Legt man – wie Eurostat – als Datengrundlage die Ergebnisse der Europäischen Arbeitskräfteerhebung an, die in Österreich im Rahmen des jährlichen Mikrozensus durchgeführt wird, so kann ebenfalls die zeitliche Entwicklungsdynamik der Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich dargestellt werden (vgl. Tabelle A-6 im Anhang). Es zeigt sich hier innerhalb einer Dekade ein Anstieg um 4,3 Prozentpunkte von einem Anteil von 28 % Langzeitarbeitsloser im Jahr 2006 auf die erwähnten 32,3 % im Jahr 2016.

⁶) Vgl. <http://ec.europa.eu/eurostat/de> (10.05.2017)

3 Nationale Strategien und Maßnahmen

Im Folgenden werden Strategien und Maßnahmen sowie die dafür verantwortlichen Akteure dargestellt, die im Zusammenhang mit ausgrenzungsgefährdeten gesellschaftlichen Gruppen wie Jugendlichen mit NEET-Status oder Langzeitarbeitslosen eine wesentliche Rolle spielen.

3.1 NEET-Jugendliche

Ein wichtiger Akteur in der österreichischen Jugend- und Wohlfahrtspolitik ist das **Sozialministeriumservice (SMS)**⁷, eine Bundesbehörde, die im Auftrag des Sozialministeriums tätig ist. Der Schwerpunkt der Aktivitäten des SMS und seiner neun Landesstellen liegt in der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung, gesundheitlicher Beeinträchtigung und/oder Benachteiligung. Das SMS fördert und koordiniert eine breite Palette von vernetzten Angeboten und vergibt Aufträge an externe Einrichtungen, etwa im Falle des Jugendcoachings⁸.

Das SMS ist auch einer der zentralen Stakeholder im Rahmen der „**Ausbildung bis 18**“-Initiative⁹, die gemeinsam von den Sozialpartnern, den Ländern, verschiedenen relevanten Institutionen und Unternehmen sowie von Sozial-, Bildungs-, Familien- und Wirtschaftsministerium ins Leben gerufen worden ist. Ziel dieser Initiative ist es, alle Jugendlichen zu einer über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Qualifikation hinzuführen und einem frühzeitigen Ausbildungsabbruch entgegenzuwirken. Dies soll insbesondere durch Information, Beratung, Berufs- und Bildungswegorientierung sowie durch die Weiterentwicklung des Jugendcoachings erfolgen. Neben Anreizen zur (Aus-)Bildungsbeteiligung werden verstärkt niederschwellige Ausbildungsangebote zur Verfügung gestellt. Eine bundesweite sowie neun regionale Koordinierungsstellen arbeiten mittels Information, Koordination und Vernetzung an der Umsetzung von „Ausbildung bis 18“. Zentrale Maßnahmen innerhalb dieser Initiative sind das Jugendcoaching und die Produktionsschulen (vgl. Kap. 4).

Kern der „Ausbildung bis 18“ ist die von der österreichischen Bundesregierung im aktuellen Regierungsprogramm beschlossene und 2016 mit dem Ausbildungspflichtgesetz¹⁰ implementierte **Ausbildungspflicht**.¹¹ Diese gewährleistet, dass alle unter 18-Jährigen nach Mög-

⁽⁷⁾ <https://www.sozialministeriumservice.at/> (abgerufen am 16.7.2017)

⁽⁸⁾ <http://www.neba.at/jugendcoaching> (abgerufen am 16.7.2017)

⁽⁹⁾ <https://www.ausbildungbis18.at/> (abgerufen am 16.7.2017) und Pessl, G. (2016): Ausbildung bis 18. ReferNet Austria (download: https://refernet.at/images/05_News_AB_18_10.2016_DE.pdf, abgerufen am 16.7.2017)

⁽¹⁰⁾ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604> (abgerufen am 16.7.2017)

⁽¹¹⁾ <https://www.ausbildungbis18.at/index/artikel/organisationen-ausbildungspflicht> (abgerufen am 16.7.2017)

lichkeit eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung abschließen: Sie können dabei entweder eine weiterführende Schule besuchen, eine Lehre absolvieren oder eine sonstige Ausbildung (z.B. ein Praktikum) machen. Hiermit wird ganz gezielt auch auf die Gruppe der NEET-Jugendlichen fokussiert. Die Umsetzung der Ausbildungspflicht wird über eine bundesweite Koordinierungsstelle und neun Landes-Koordinierungsstellen abgewickelt. Es besteht Meldepflicht für:

- Erziehungsberechtigte; diese müssen die zuständige Landes-Koordinierungsstelle verständigen, wenn ihr Kind nicht binnen vier Monaten nach Abschluss der Pflichtschule bzw. nach einem Schul- oder Ausbildungsabbruch eine weitere (Aus-)Bildung begonnen hat.
- Schulen, AMS, Lehrlingsstellen und Ausbildungsträger, die künftig Jugendliche, die Ausbildungen bzw. eine Betreuung beginnen oder abbrechen, der Statistik Austria melden müssen. Diese Daten werden dann von der Statistik Austria an die Koordinierungsstellen weitergeleitet.

Die Ausbildungspflicht gilt ab Juli 2017 für alle Jugendlichen, die die Pflichtschule im Schuljahr 2016/2017 bzw. danach abschließen.

Die seitens des Bildungsministeriums 2012 entwickelte und 2016 im Rahmen der Vorarbeiten zum Ausbildungspflichtgesetz überarbeitete **Nationale Strategie zur Verhinderung frühzeitigen (Aus-)Bildungsabbruchs** (vgl. BMB, 2016) beruht auf den drei Säulen Prävention, Intervention und Kompensation. Als nationale Strategie soll sie dazu beitragen, die Vernetzung und Kooperation relevanter Institutionen und Stakeholder/innen zu fördern, Lehrende und Schulleiter/innen in der Weiterentwicklung von Schule und Unterricht zu unterstützen sowie die entsprechende Unterstützung durch andere Professionen zu erweitern. Die Strategie dient als wesentlicher Beitrag zur Umsetzung der Ausbildungspflicht. Das seit 2013 bundesweit implementierte Jugendcoaching sowie die darauf aufbauenden Produktionsschulen (vgl. Kap. 4) sind dabei ein zentraler Bestandteil der österreichischen Strategie gegen Schulabbruch und Ausgrenzungsgefährdung und setzen vor allem auf Prävention sowie frühzeitige Intervention.

Ein weiteres wichtiges Instrument bei der Erfassung und Betreuung von NEET-Jugendlichen ist die **Offene Jugendarbeit (OJA)**.¹² Diese ist mit ihren Angeboten zwischen sozialer Arbeit, Bildungsarbeit, Kulturarbeit und Gesundheitsförderung angesiedelt und landesweit gut etabliert. Kernklientel sind Jugendliche zwischen 12 und 18 Jahren, es werden jedoch auch – je

⁽¹²⁾ <http://www.boja.at/wissen/offene-jugendarbeit/> (abgerufen am 16.7.2017)

nach bundeslandspezifischen Förderrichtlinien unterschiedlich – junge Menschen bis zu 30 Jahren erreicht. OJA findet in Jugendzentren, Jugendtreffs und anderen Einrichtungen, aber auch im öffentlichen Raum (Parkanlagen, Bahnhöfe, öffentliche Plätze) statt. Zuständig sind vor allem die Bundesländer und die Standortgemeinden, die die Einrichtungen und Angebote kofinanzieren. Es existieren auch mobile Varianten der Jugendarbeit, um mit Jugendlichen an ihren Aufenthaltsorten im öffentlichen Raum in Kontakt zu treten und ihnen passgenaue Angebote zu unterbreiten. Zwischen OJA und den Akteur/innen des Jugendcoachings findet wechselseitige Unterstützung statt: Das für das Jugendcoaching-Programm tätige Personal dockt an der OJA an und nutzt deren Möglichkeiten und Zugänge, um betreuungsbedürftige Jugendliche zu erreichen. Umgekehrt unterstützen und informieren die Mitarbeiter/innen der OJA die Verantwortlichen im Jugendcoaching-Programm.

Der Umsetzung der auf EU-Ebene beschlossenen „**Jugendgarantie**“ widmet sich das Dokument „Implementierungsplan zur Jugendgarantie – Österreich“¹³. In diesem finden sich zahlreiche einschlägige Maßnahmen. Dazu zählen u.a. auch das Jugendcoaching und die im Rahmen des Jugendcoachings angebotenen Produktionsschulen, zu deren strategischen Zielen eben auch die Erfüllung der Jugendgarantie in Österreich zählt.

3.2 Langzeitarbeitslose

Zentrale Akteure der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in Österreich sind insbesondere das Sozialministerium und das in seinem Auftrag tätige Sozialministeriumservice sowie das Arbeitsmarktservice (AMS). Zu den Zielen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zählen unter anderem auch die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Setzung aktiver Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit aller Arbeitslosen. Konkretisiert werden diese allgemeinen Zielsetzungen durch die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Sozialministeriums, die vom AMS umgesetzt werden¹⁴. Als wesentliche gesetzliche Grundlagen in diesem Bereich sind vor allem das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) zu nennen¹⁵. Das AMSG regelt Aufgaben und Organisation des AMS und bildet die gesetzliche Grundlage für Förderungen seitens des AMS. Das AMPFG regelt die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik, die vor allem über Arbeitslosenversicherungsbeiträge erfolgt.

¹³) https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/4/9/CH3434/CMS1453733305150/youth_guarantee_implementation_plan_austria.pdf (abgerufen am 16.7.2017)

¹⁴) https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/ (abgerufen am 16.7.2017)

¹⁵) AMSG: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=-10008905>; AMPFG: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008903> (abgerufen am 16.7.2017)

Das AMS stellt über seine dezentralen Geschäftsstellen österreichweit ein kundenorientiertes Dienstleistungsangebot für Arbeitslose aller Altersgruppen zur Verfügung. Der regionale Aspekt spielt in der Gestaltung der Angebote eine wichtige Rolle: So müssen die regionalen Geschäftsstellen in besonderem Maße darauf achten, im Rahmen ihrer Leistungen die regionalspezifischen Problemlagen und Betreuungsbedürfnisse zu berücksichtigen (z.B. gibt es in den tourismusstarken westlichen Bundesländern viele Arbeitsmarktschulungen im Tourismusbereich). Für die Betreuung bestimmter Personengruppen, für die Spezialkenntnisse erforderlich sind (etwa Wiedereinsteiger/innen, Jugendliche) werden je nach den regionalen Gegebenheiten Mitarbeiter/innen speziell ausgebildet und eingesetzt. Zu den strategischen Schwerpunkten des AMS gehören insbesondere auch Maßnahmen für Langzeitarbeitslose wie etwa die Sozialökonomischen Betriebe¹⁶ (vgl. Kap. 4), die in Österreich erstmals im Jahr 1980 etabliert worden sind.

Erwähnung finden soll auch die aktuell (Juli 2017) vom Sozialministerium initiierte „**Aktion 20.000**“: Über diese Initiative sollen in Gemeinden oder über gemeinnützige Trägervereine und Unternehmen insgesamt 20.000 Arbeitsplätze pro Jahr für langzeitarbeitslose Menschen ab 50 Jahren geschaffen bzw. gefördert werden, um die Langzeitarbeitslosigkeit in dieser Gruppe langfristig zu halbieren¹⁷. Die Auswahl der Teilnehmer/innen erfolgt über einen vorgeschalteten Matching-Prozess. Nachdem zunächst die Qualifikationserfordernisse der jeweiligen Beschäftigungsträger/innen (Gemeinden, gemeinnützige Unternehmen, Beschäftigungsprojekte etc.) systematisch erfasst worden sind, starten die regionalen Geschäftsstellen des AMS darauf aufbauend den Rekrutierungsprozess. Bei Bedarf kann im Rahmen dieser Vorbereitungsphase auch eine (auf den jeweiligen Personalbedarf zugeschnittene) Kurzzeitqualifizierung erfolgen. Aufgrund der langen Erwerbslosigkeit der Teilnehmer/innen kann auch eine schrittweise Heranführung an dieses neue reguläre Beschäftigungsverhältnis – etwa in Form einer stundenweisen Beschäftigung oder eines Arbeitstrainings – eine sinnvolle Begleitmaßnahme darstellen.

⁽¹⁶⁾ <http://www.koordinationsstelle.at/angebotslandschaft/infoblatter/sozialoekonomische-betriebe.html> (abgerufen am 16.7.2017)

⁽¹⁷⁾ <http://arbeitplus.at/wordpress/wp-content/uploads/2017/03/PK-Unterlage-Aktion-20.000.pdf> (abgerufen am 16.7.2017)

4 Beispiele guter Praxis

4.1 Maßnahme für Langzeitarbeitslose: Sozialökonomische Betriebe

Ein wichtiges Instrument in der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und ein zentraler Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice (AMS) sind die in Österreich erstmals im Jahr 1980 gegründeten **Sozialökonomischen Betriebe (SÖB)**. SÖB werden durch das AMS gefördert und dienen der Schaffung von Arbeitsplätzen für Langzeitarbeitslose sowie für arbeitsmarktferne Personen mit besonderen Vermittlungsproblemen.

Es handelt sich bei diesen Beschäftigungsverhältnissen um zumeist für ein Jahr befristete „Transitarbeitsplätze“, mittels derer eine nachhaltige Reintegration der Zielgruppe in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht werden soll. SÖB werden von gemeinnützigen oder öffentlichen Rechtsträgern, meist Vereinen, geführt. 2015 wurden insgesamt 15.600 Personen über SÖB gefördert.

SÖB werden in Form eines Kleinbetriebs geführt und müssen einen Eigenerwirtschaftungsanteil von zumindest 20 % aller Kosten erbringen, indem sie Produkte herstellen oder Dienstleistungen anbieten und sich damit am Markt behaupten. SÖB sind häufig in den Bereichen Holzbearbeitung, Innen- und Außenrenovierung, Gastgewerbe, Altwarenhandel, Textil, Metall, haushaltsbezogene Dienstleistungen sowie gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung tätig. In diesen Betrieben gibt es grundsätzlich zwei Formen von Beschäftigten: Schlüsselarbeitskräfte (= Stammebelegschaft), die berufsfachliche, sozialpädagogische sowie unternehmerisch-administrative Funktionen ausüben sowie Transitarbeitskräfte (= Personal mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen). Im Zuge ihrer Aktivitäten im Betrieb werden den Transitarbeitskräften fachliche und soziale Kompetenzen vermittelt, zudem erhalten sie sozialpädagogische Betreuung. SÖB bieten eine marktnahe, aber dennoch relativ geschützte Beschäftigung in Form eines kollektivvertraglich geregelten Dienstverhältnisses; die Teilnehmer/innen werden entsprechend entlohnt und sind für die Dauer der Beschäftigung sozialversichert (dies umfasst Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung)¹⁸. Im Vordergrund steht trotz begleitender Ausbildung und Betreuung der Teilnehmer/innen die Arbeitsleistung im SÖB; das Ausmaß der sozialpädagogischen Betreuung und der theoretischen Ausbildung darf die zu erbringenden praktischen Arbeitsleistungen nicht übersteigen.

¹⁸) Dieser Vertrag bezieht sich lediglich auf das Beschäftigungsverhältnis; Art und Ausmaß der Aus- und Weiterbildung sowie der sozialpädagogischen Betreuung wird in einer je nach Transitarbeitskraft individuell gestalteten Vereinbarung vor Teilnahmebeginn festgelegt (vgl. Text untenstehend).

Zugang zu SÖB haben grundsätzlich Personen, die beim AMS arbeitslos gemeldet sind und zu den folgenden Personengruppen zählen:

- Arbeitslose, die mit speziellen Hindernissen konfrontiert sind (Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Alter, Behinderung, Betreuungspflichten, soziale Fehlanpassung)
- arbeitsmarktferne Personen mit Vermittlungshemmnissen (z. B. Verlust sozialer Kompetenz aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit, mangelnde Qualifikation aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit, Wohnungslosigkeit, Haft, Schulden, Drogen, etc.).

Zentrale Identifizierungs- und Vermittlungsinstanz der Transitarbeitskräfte für die SÖB ist das AMS. Die konkrete Auswahl und Zusammensetzung der Zielgruppenpersonen wird jeweils zwischen dem AMS und dem SÖB vereinbart: Freie Transitarbeitsplätze werden von den SÖB den Regionalstellen des AMS gemeldet; die SÖB legen – gemeinsam mit dem AMS – Aufnahmekriterien fest. Wichtigste Teilnahmevoraussetzung ist dabei zumeist die Motivation und das Interesse der Bewerber/innen. Ein weiteres wichtiges Aufnahmekriterium ist die Eignung der Person für die bestehende Personalstruktur des jeweiligen SÖB. Personen, die aufgrund dieser Kriterien und Vorgaben für eine Beschäftigung in Frage kommen, können dann vom AMS dem jeweiligen SÖB zugewiesen werden.

Der Ablauf einer SÖB-Maßnahme gestaltet sich wie folgt:

Vorbereitungsphase

Falls nicht sicher ist, ob die vom AMS ausgewählten Personen auch tatsächlich für den vorgesehenen Transitarbeitsplatz geeignet sind, können vor Antritt einer SÖB-Arbeitsstelle Vorbereitungsmaßnahmen im Umfang von bis zu acht Wochen gesetzt werden. Diese können in Form einer Arbeitserprobung oder eines Arbeitstrainings erfolgen und beispielsweise durch Gesundheitsförderung ergänzt werden. Der zuständige SÖB schließt mit jeder Transitarbeitskraft vor Beginn der Maßnahme eine individuelle Vereinbarung ab, die Zielsetzung der Teilnahme und die Betreuungsleistungen durch den SÖB klar festlegt. Als Vorlage, wie diese Vereinbarung auszusehen hat und was sie inhaltlich enthalten muss (Zielsetzung der Maßnahme, Art und Ausmaß der Qualifizierung und der sozialpädagogischen Betreuung), dient eine Mustervereinbarung des AMS. Grundlage für die Förderung ist ein vom SÖB vorzulegendes Betriebskonzept, bestehend aus Organisations-, Betreuungs- und Wirtschaftsteil. Im Betreuungsteil wird die für die jeweilige Zielgruppe erforderliche sozialpädagogische Betreuung detailliert dargestellt.

Bei der Umsetzung des Betreuungskonzeptes müssen in der Sozialarbeit geschulte Schlüsselkräfte sowie Schlüsselkräfte mit nachgewiesener Erfahrung in der Beschäftigungsvermittlung und der professionellen Hilfe zur beruflichen Neuorientierung (sogenanntes „Outplacement“) eingesetzt werden. Auch die Schlüsselkräfte, die für die fachliche Betreuung bei den Arbeitstätigkeiten bzw. die fachspezifische Aus- und Weiterbildung verantwortlich sind, müssen entsprechend ihrer Tätigkeit qualifiziert sein. Das AMS kann vom jeweiligen SÖB einen Nachweis der Qualifikationen und/oder Erfahrungen der im Betrieb tätigen Schlüsselkräfte verlangen. Ergänzend können auch Kooperationen mit externen Einrichtungen eingegangen werden, indem etwa bestimmte Beratungs-, Betreuungs- oder Ausbildungsleistungen ausgelagert werden (z.B. psychosoziale Beratungen, Schulden- oder Suchtberatung, aber auch zusätzliche externe Schulungen und Weiterbildungen oder Praktika in anderen Betrieben).

Durchführung

Die Maßnahme besteht, wie bereits erwähnt, aus drei Teilbereichen- den marktorientierten wirtschaftlichen Aktivitäten (Herstellung von Produkten oder Anbieten von Dienstleistungen), dem Aus- und Weiterbildungsteil (fachliche und soziale Kompetenzen) sowie der sozialpädagogischen Betreuung –die alle miteinander verbunden ablaufen.

- Bezüglich der **wirtschaftlichen Zielsetzungen** unterscheiden sich die SÖB nicht grundlegend von herkömmlichen Betrieben. Vorgaben des jeweiligen Gewerbes müssen ebenso eingehalten werden wie arbeitsrechtliche Vorschriften. Ziel ist es, eine möglichst hohe Eigenerwirtschaftung zu erzielen, zumindest aber 20 % aller anfallenden Kosten.
- Ziel der **Aus- und Weiterbildung** ist die Vertiefung der Kompetenzen für die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten oder der Erwerb neuer Qualifikationen. Meist handelt es sich dabei vor allem um eine Basisausbildung in den jeweiligen Geschäftsbereichen in Form von praktischer Arbeit, internen Schulungen, externen Kursen oder Praktika. In einigen SÖB besteht für entsprechend geeignete Teilnehmer/innen auch die Möglichkeit, über eine verkürzte Ausbildung oder Kurse höherwertige Abschlüsse (meist einen Lehrabschluss) zu erreichen. Die Ausbildung erfolgt weitgehend individualisiert, d.h. nach Möglichkeit werden das unterschiedliche Tempo der Transitkräfte und spezielle Problemstellungen berücksichtigt. Im Zuge der Beschäftigung im Betrieb werden aber auch soziale Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen vermittelt, denn neben der Vermittlung einschlägiger fachlicher Kenntnisse gehört zum Lernspektrum der SÖB auch Arbeitsgewöhnung und Arbeitspraxis, Arbeitstugenden und Teamfähigkeit sowie die berufliche Orientierung und Zielfindung (vgl. Lechner H, Seiler E. und Stoppacher P., 2000). Die Teilnehmer/innen erhalten abschließend eine Bestäti-

gung, die die durch Aus- und Weiterbildung sowie die praktische Arbeitsleistung erworbenen beruflich verwertbaren Kompetenzen umfasst.

- Die **sozialpädagogische Betreuung** im Rahmen eines SÖB-Projekts dient im Wesentlichen der allgemeinen persönlichen und beruflichen Stabilisierung und kann folgendes umfassen: Allgemeine Lebensberatung, Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung¹⁹, Maßnahmen zum Abbau von Vermittlungshemmnissen, Reflexion von Arbeitserfahrungen und Arbeitshaltungen, Lernen lernen, Gesundheits- und Ernährungsberatung, Informationen über externe Beratungsangebote (z.B. Schuldnerberatung) sowie Bewerbungstraining und Outplacement-Beratung. Je nach individuellem Bedarf wird die sozialpädagogische Betreuung in „klassische“ Sozialpädagogik und Outplacement-Beratung bzw. Bewerbungstraining aufgeteilt, als Einzel- oder Gruppenbetreuung umgesetzt und umfasst zumindest zwölf Monatsstunden. Der tatsächliche Inhalt und das tatsächliche Ausmaß der Betreuung orientieren sich dabei an den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer/innen.

Nach Abschluss der Maßnahme kann von den Teilnehmer/innen eine dreimonatige Nachbetreuung in Anspruch genommen werden, in der entweder die Arbeitssuche weiter unterstützt oder eine berufs begleitende Betreuung angeboten wird.

Die **Finanzierung** der SÖB erfolgt in Mischform über drei unterschiedliche Routen:

- den Eigenerwirtschaftungsbeitrag (zumindest 20 % aller Kosten),
- Förderungen durch das AMS (gegebenenfalls durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds ergänzt)
- sowie Zuwendungen von Ländern und/oder Gemeinden.

Das AMS ist dabei der bei weitem wichtigste Fördergeber. Die AMS-Fördermittel decken unter anderem folgende Kosten ab: die Beschäftigung von Transitarbeitskräften, die Qualifizierung der beschäftigten Transitarbeitskräfte sowie deren sozialpädagogische Betreuung, die Integrationsunterstützung (Arbeitsvermittlung) für die Transitarbeitskräfte und die Kosten der Nachbetreuung sowie die Kosten für die erforderlichen Schlüsselkräfte zur fachlichen Anleitung und Ausbildung der Transitarbeitskräfte sowie zur ordnungsgemäßen Führung des Wirtschaftsbetriebes (vgl. AMS, 2014a). Die Leistungen, die ein SÖB für das AMS zu erbringen hat, sowie die dafür vom AMS übernommenen Kosten werden in einem Vertrag, der

⁽¹⁹⁾ Als Beispiel dafür kann das KOMKOM (Kompetenzerweiterung durch Kompetenzfeststellung) herangezogen werden, das fachliche und überfachliche Kompetenzen von Transitarbeitskräften in Sozialen Integrationsunternehmen erfasst. Bereits vorhandene sowie während der Beschäftigung erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten werden anhand konkreter Feststellungsmerkmale als Lernergebnisse sichtbar gemacht. (vgl. Kastner, M. und Bock, M. 2014).

Fördervereinbarung, verbindlich festgelegt. In den Förderrichtlinien des AMS zu den SÖB ist festgehalten, dass eine Beteiligung der Gebietskörperschaften (Länder, Gemeinden) im Ausmaß von zumindest einem Drittel des gesamten Förderungsbedarfes angestrebt werden soll. Verantwortlich hierfür sind in erster Linie die SÖB: Diese müssen eine solche finanzielle Unterstützung mit den zuständigen Stellen der Länder oder Gemeinden vor Projektbeginn ausverhandeln. Sie können in diesen Verhandlungen vom AMS unterstützt werden. Kommt keine oder nur eine geringere Beteiligung des Landes bzw. der Gemeinde zustande, so entscheidet das AMS (basierend auf der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung des Projektes), ob der SÖB ausschließlich bzw. in einem höheren Ausmaß aus Mitteln des AMS finanziert werden soll..

Förderungen sind nur möglich, wenn **Qualitätsstandards** im Sinne einer einschlägigen Bundesrichtlinie des AMS eingehalten werden (vgl. AMS, 2015). Die Kosten für die Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems sowie mögliche Folgekosten können ebenfalls gefördert werden. Zur **Evaluierung** der Leistungen eines SÖB und dessen nachhaltige Wirkung sind eigene Kennzahlen festgelegt, zudem wird die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen erhoben (vgl. Frischeis St., 2014).

Evaluierungen zu den SÖB haben insgesamt positive Effekte im Hinblick auf die Vermittelbarkeit und die Reintegration der Teilnehmer/innen in den regulären Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung der Einkommen gezeigt (vgl. Lechner F. et al., 2000; Eppel, R. et al., 2014).

4.2 Maßnahme für NEET-Jugendliche: Jugendcoaching und Produktionsschulen

Im Folgenden werden die sich ergänzenden Maßnahmen „**Jugendcoaching**“ und „**Produktionsschulen**“, die Teile der „Ausbildung bis 18“-Initiative sind (vgl. Kap. 3), beschrieben. Sie werden über das Sozialministeriumsservice (SMS) und das Arbeitsmarktservice (AMS) abgewickelt.

(1) Jugendcoaching

Jugendcoaching ist eine seit 2013 bundesweit durchgeführte Maßnahme, die sich an folgende **Zielgruppen** richtet:

- Schüler/innen im neunten (d.h. im letzten) Pflichtschuljahr, die abbruchgefährdet sind,

- Jugendliche außerhalb des Beschäftigungs- und/oder Bildungssystems zwischen 15 und 19 Jahren (NEET),
- Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf²⁰ bis 24 Jahre.

Im Rahmen eines Jugendcoachings sollen Probleme, die eine nachhaltige Integration in ein weiterführendes Ausbildungssystem verhindern, identifiziert und gemeinsam mit den Jugendlichen und deren sozialem Umfeld eine Lösung erarbeitet werden. Hierzu werden die Angebote der relevanten Institutionen fallbezogen vernetzt. 2016 waren österreichweit rund 45.000 Teilnehmer/innen und 488 Jugendcoaches an insgesamt 35 Trägereinrichtungen zu verzeichnen (vgl. Bundesweite Koordinierungsstelle 2017). Diese Einrichtungen arbeiten im Bereich der gemeinnützigen Wohlfahrt oder sind sonstige private Vereine, die soziale Dienste anbieten. Ob eine Einrichtung geeignet ist und vom SMS mit der Durchführung von Jugendcoaching-Maßnahmen beauftragt wird, entscheidet sich anhand entsprechender inhaltlicher Förderkriterien und -vorgaben, die in einer Richtlinie des Sozialministeriums (vgl. Sozialministerium, 2011) festgehalten sind.

Die im Rahmen dieser Maßnahme tätigen **Jugendcoaches** benötigen entweder

- eine abgeschlossene Ausbildung in den Bereichen Sozialarbeit, Sozialmanagement oder Psychologie/Soziologie/Pädagogik und idealerweise arbeitsmarktpolitische Berufserfahrung oder aber
- eine vergleichbare abgeschlossene Berufsausbildung im Sozialbereich und eine zumindest dreijährige arbeitsmarktpolitische Berufserfahrung.

Darüber hinaus müssen sie über grundlegende Kenntnisse der regionalen Infrastruktur und praktische Kenntnis des Berufslebens verfügen.

Im Wesentlichen gibt es **zwei Wege**, um Jugendliche, die für eine Coaching-Maßnahme in Frage kommen, zu identifizieren:

- Die erste und quantitativ zur Zeit bedeutsamere Schiene, über die gefährdete Jugendliche erfasst werden, läuft über ein **Frühmeldesystem an den Schulen**²¹: Mithilfe eines standardisierten Fragebogens²² können die jeweils verantwortlichen Klassenvorstände anhand von acht Kriterien abbruchgefährdete Schüler/innen ab dem neunten Schuljahr identifizieren. Der Fragebogen wird von den Klassenvorständen für alle Schüler/innen ausgefüllt. Anschließend werden die Namen der Schüler/innen,

⁽²⁰⁾ Sonderpädagogischer Förderbedarf bedeutet, dass ein Kind aufgrund einer Beeinträchtigung dem Unterricht nicht folgen kann und daher Förderung durch spezielle Maßnahmen benötigt.

⁽²¹⁾ Ein Großteil der Jugendlichen in Jugendcoaching-Maßnahmen tritt über dieses schulische Erfassungsinstrument in die Betreuung ein: Im Jahr 2016 waren dies 82 % aller Teilnehmer/innen (vgl. Bundesweite Koordinierungsstelle 2017).

⁽²²⁾ Vgl. https://www.bmb.gv.at/schulen/pwi/pa/jc_erhebungsblatt_25225.pdf?5te5ko (abgerufen am 14.7.2017).

die anhand der Fragebogen-Kriterien als abbruchgefährdet eingestuft werden, mit dem Einverständnis der Eltern an die Jugendcoaches weitergegeben.²³ Es liegt in der Verantwortung der Schulleitung, am Schulstandort für eine gute Kooperation zwischen Schule und Jugendcoaching zu sorgen. Zu diesem Zweck kann an der Schule auch eine eigens dafür verantwortliche Person nominiert werden. Für die konkrete Umsetzung im Rahmen des Schulsystems gibt es von Seiten des Bildungsministeriums einen Erlass²⁴, der die Vorgangsweise der Lehrer/innen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem Jugendcoaching regelt.

- Jugendliche, die nicht über das schulische Frühmeldesystem erfasst werden können, müssen über einen **niederschweligen Zugang** erreicht werden: In diesem Fall werden die Jugendlichen (z.B. jene, die sich in einer Berufsorientierungs- bzw. Ausbildungsmaßnahme befinden und abbruchgefährdet sind sowie NEETs) durch Zusammenarbeit der Jugendcoaches mit der Offenen Jugendarbeit (OJA, vgl. Kap. 3), den Mitarbeiter/innen des AMS oder sonstigen Trägereinrichtungen identifiziert. Eine besonders wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Jugend- und Sozialarbeiter/innen: Diese haben oftmals bereits ein Vertrauensverhältnis zur Zielgruppe aufgebaut und haben daher bessere Chancen, die Jugendlichen zur Teilnahme am Jugendcoaching zu motivieren.

Das Verfahren des Jugendcoachings ist in einem **Drei-Stufen-Modell** organisiert.

Stufe 1 – Erstgespräch (Zeitrahmen ca. zwei Monate)

- Erstes persönliches Beratungsgespräch (z.B. in Form mobiler Beratung an Schulstandorten oder OJA-Einrichtungen sowie in Jugendcoaching-Beratungsstellen)
- Einbeziehung der Eltern/Erziehungsberechtigten, Lehrer/innen sowie Jugendarbeiter/innen ist ebenfalls wichtiger Prozessbestandteil
- Ziel des Erstgesprächs u.a. Abklärung der aktuellen Problematik und Ressourcen der Jugendlichen (Anamnese), Erhebung relevanter Daten, Abklären von Erwartungshaltungen/Vorstellungen, Bereitstellung von Informationen, Weiterleitung bzw. Begleitung der Jugendlichen an für sie relevante Stelle, Klärung, ob weiterführende Beratung/Begleitung erforderlich ist. Auch kann koordinierte Übergabe an weiterführende Betreuungs- und/oder (Aus-)Bildungssysteme (z.B. (über)betriebliche Lehrausbildung, AMS-Betreuung) erfolgen.

⁽²³⁾ Das Angebot des Jugendcoaching steht aber grundsätzlich jedem Jugendlichen ab 15 Jahren unabhängig von einer Zuweisung durch eine/n Lehrer/in zur Verfügung.

⁽²⁴⁾ Vgl. https://www.bmb.gv.at/schulen/pwi/pa/jc_erlass_vollausbau.pdf?5te5ko (abgerufen am 14.7.2017).

Stufe 2 – Beratung mit Case Management Ansatz (Zeitraumen maximal sechs Monate)

- Vertiefte Abklärung der Problemlagen, die (Berufs-)Ausbildung bzw. Arbeitsaufnahme verhindern. Der Fokus liegt dabei auf individuellen und familiären Ressourcen. Die Beratung auf dieser Stufe ist vor allem für Jugendliche, die mehr als Erstgespräche benötigen, aber noch keine verfestigten mehrdimensionalen Problemlagen aufweisen.
- Bestandteile von Stufe 2: Zielvereinbarung, detaillierte Abklärung der Ist-Situation, Hinweise auf und Begleitung in weiterführende Angebote, Stärken-Schwächen-Analyse, zielgerichtete Vermittlung an bestehende begleitende Unterstützungs- und Betreuungsangebote (z. B. Berufsinformationszentren²⁵, Lernunterstützung etc.), Berufsorientierung sowie Organisation von Lehrgängen zur Berufserprobung²⁶ (zumindest ein bis zwei Tage)
- Am Ende erfolgt ein Abschlussgespräch sowie die Übergabe der Jugendcoaching-Mappe²⁷ inklusive der „Fachlichen Stellungnahme“²⁸.

Stufe 3 – Begleitung im Sinne eines Case Management (Zeitraumen maximal zwölf Monate)

- Für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf
- Bestandteile von Stufe 3: Zielvereinbarung, Berufsorientierung, Organisation von Lehrgängen zur Berufserprobung (mindestens drei bis fünf Tage), Kontakte zu Betrieben und potenziellen Arbeitgeber/innen/Ausbildungsträger/innen, Stärken-Schwächen-Analyse, Neigungs- und Fähigkeitsprofil, koordinierte und zielgerichtete Inanspruchnahme von externen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bzw. -leistungen
- Am Ende findet ein Abschlussgespräch, inkl. Übergabe des Abschlussberichtes, statt; in diesem werden relevante Daten der Anamnese sowie Ergebnisse aus der Stärken-Schwächen-Analyse und dem Neigungs- und Fähigkeitsprofil zusammengefasst.

Im Rahmen des Jugendcoaching wird eine breite Palette von **Methoden** angewandt, die auf die jeweiligen Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmt sind. Dazu zählen

- Gesprächstechniken (Selbst- und Fremdeinschätzung, Verhaltensbeobachtung, Lösungsorientierte Beratungstechniken, Biografiearbeit, Angehörigenarbeit etc.)

⁽²⁵⁾ Berufsinformationszentren werden vom AMS angeboten und bieten an rund 70 Standorten in ganz Österreich kostenlose umfangreiche Informationen und Beratungsleistungen in Bezug auf Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

⁽²⁶⁾ Lehrgänge zur Berufserprobung sind wichtige Bestandteile der Angebote des SMS und sollen den Teilnehmer/innen ermöglichen, in Betrieben realistische Bilder von unterschiedlichen Berufen zu erhalten.

⁽²⁷⁾ Alle Jugendlichen, die am Jugendcoaching ab Stufe 2 teilnehmen, erhalten eine „Jugendcoaching Mappe“, in der die wesentlichen Dokumente (Zielvereinbarung, fachliche Stellungnahme (für Stufe 2) oder Abschlussbericht (für Stufe 3), datenschutzrechtliche Zustimmungserklärung im Falle einer Weitergabe von Daten an Dritte, Bestätigung über absolvierte Lehrgänge zur Berufserprobung) gesammelt sind.

⁽²⁸⁾ Die Berater/innen geben ihre Empfehlung in Form einer „Fachlichen Stellungnahme“ ab. Diese beinhaltet neben wesentlichen Kontaktdaten und Fakten zur Person auch die gemeinsam erstellte Zielvereinbarung sowie das Ergebnis inklusive Begründung des Jugendcoaching.

- Einschätzung und Beurteilung (Arbeitsverhalten und -motivation, Beobachtung am Arbeitsplatz und in sozialen Systemen, Auswertung von Fragebögen etc.)
- Theoretische Übungen, Arbeitsblätter, Checklisten (Berufliche Interessen, Freizeitinteressen, Lebenseinstellung, Arbeitshaltung etc.)
- Diverse Trainings (Soziales Kompetenztraining, Lebenslauf, Bewerbungs- und Vorstellungstraining etc.)
- Testverfahren (verschiedene psychologische Testverfahren, Fähigkeitsprofile, Testaufgaben zur Berufswahl etc.)
- Informationsmaterial (Bewerbungsvideo, Berufsbilder, Berufsinformationen, diverse Infobroschüren und Websites etc.); durch mehrsprachiges Informationsmaterial soll das Angebot für Personen mit Migrationshintergrund besser zugänglich gemacht werden.

Zur **Qualitätssicherung** gelten auf unterschiedlichen Ebenen (Prozesse, Methoden, Anforderungsprofil der Jugendcoaches, Zielerreichung) spezifisch definierte Standards, die zielgerichtete Steuerung und anforderungsgerechte Weiterentwicklung des Programms ermöglichen. Eine 2013 durchgeführte **Evaluation** (vgl. Steiner M. et al., 2013) zeigt, dass 2012 rund 93 % der Teilnehmer/innen von Jugendcoaching-Maßnahmen diese auch abgeschlossen haben. Für drei Viertel der Teilnehmer/innen war am Ende der Betreuung eine Verbesserung bezüglich ihrer Ausgangsproblemlagen zu verzeichnen. Die Wirkungen zeigen sich dabei vor allem im Kernbereich der Jugendcoaching-Interventionen, nämlich in der Berufsorientierung, der Motivation und im Selbstbild.

Die **Finanzierung** des Jugendcoachings erfolgt über das SMS durch Bundesmittel und Mittel des Ausgleichstaxfond²⁹, gegebenenfalls unter Heranziehung von ESF-Mitteln (vgl. BMASK, 2012). Die Förderungen erfolgen als Geldzuwendungen an die Trägereinrichtungen, die Jugendcoaching-Maßnahmen anbieten (vgl. Sozialministerium, 2011). Auswahl sowie inhaltliche und technisch-administrative Umsetzung der Projekte liegt in der Verantwortung der jeweils zuständigen SMS-Landesstelle. Zu den Fördervoraussetzungen zählt auch eine während der Maßnahme laufende Projektevaluation zur Überprüfung der Erreichung des angestrebten Erfolges sowie nach Abschluss der geförderten Leistung eine Kontrolle der widmungsgemäßen Verwendung der Fördermittel. Zudem muss der Förderwerber vor Projektbeginn einen Leistungs-, Kosten-, Zeit- und Finanzierungsplan vorlegen.

⁽²⁹⁾ Arbeitgeber/innen, die 25 oder mehr Arbeitnehmer/innen beschäftigen, müssen in Österreich laut Behinderteneinstellungsgesetz pro 25 Arbeitnehmer/innen jeweils eine begünstigte behinderte Person einstellen (Beschäftigungspflicht). Falls dies nicht erfolgt, ist eine Ausgleichstaxe zu zahlen. Als begünstigte behinderte Personen gelten Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %.

(2) Produktionsschulen

Die nachhaltige Wirkung des Jugendcoaching hängt auch von qualitativ hochwertigen Nachfolgemaßnahmen ab. Eine solche Maßnahme sind die **Produktionsschulen**, für die das SMS hauptverantwortlich zeichnet (d.h. Auftragsvergabe, Finanzierung). Produktionsschulen bieten Förderung und Kompetenzentwicklung für Jugendliche in betriebsnahen Strukturen und bilden damit eine Brücke zwischen Schule und Arbeitswelt. Voraussetzung für die Teilnahme an einer solchen Schule ist ein absolviertes Jugendcoaching und die Arbeitslosmeldung beim AMS.

Junge Menschen, die ohne ein umfassendes Training der Sozialkompetenzen und Kulturtechniken (inklusive Neuer Medien) keine weiterführende Ausbildung starten können, bekommen über die Produktionsschulen die Möglichkeit, versäumte Basisqualifikationen und Social Skills nachträglich zu erwerben. In der Produktionsschule wird praktisches Arbeiten mit kognitiven Lernleistungen kombiniert und durch soziales Lernen in der Gruppe, Sport sowie ein individualisiertes Coaching ergänzt.

Produktionsschulen werden sie in ganz Österreich angeboten: 2016 gab es bundesweit 41 solcher Schulen, insbesondere in den Bereichen Holz und Metall, Gastronomie, Handel, Textil, KFZ-Technik, EDV/Büro, Tourismus, Grafik und Multimedia, mit über 3.000 Teilnehmer/innen. Angeboten werden die Schulen von gemeinnützigen Einrichtungen (Vereine, Gesellschaften), die im Bereich der Hilfe bei der beruflichen Integration tätig sind.

Die **Zielgruppe** der Produktionsschule entspricht grundsätzlich der Zielgruppe des Jugendcoaching. Fast die Hälfte aller Teilnehmer/innen hat eine andere Muttersprache als Deutsch, rund die Hälfte einen sonderpädagogischen Förderbedarf. Viele dieser Jugendlichen haben eine Schul- oder Lehrausbildung abgebrochen. Der Zugang zur Produktionsschule wird über eine enge Zusammenarbeit zwischen Jugendcoaching und AMS partnerschaftlich geregelt.

Identifizierung und Zugang der Jugendlichen gestaltet sich dabei wie folgt:

- Die Jugendcoaches empfehlen jene von ihnen im Rahmen des Jugendcoaching betreuten Jugendlichen, die ihrer Einschätzung nach Nachholbedarf im Bereich sozialer Kompetenzen und Kulturtechniken aufweisen, an die Produktionsschule. Grundlage für diese Empfehlung bilden die Erfahrungen aus dem Jugendcoaching-Prozess. Dem Jugendcoaching kommt somit eine „Gatekeeping-Funktion“ hinsichtlich einer Teilnahme an der Produktionsschule zu. Um ein ideales Matching von Zielgruppe und Angebot zu erreichen, stehen die Jugendcoaches mit den Mitarbeiter/innen der Produktionsschulen in engem Kontakt.

- Nach Auswahl der potentiellen Teilnehmer/innen findet ein sogenanntes Übergabegespräch statt, an dem der Jugendcoach, der/die Teilnehmer/in sowie der zuständige Produktionsschule-Coach beteiligt sind.
- Der Jugendcoach bzw. der Produktionsschule-Coach klären mit dem zuständigen AMS die Teilnahme der Jugendlichen in der Produktionsschule.

Die Dauer der Teilnahme richtet sich jeweils nach den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen, die Mindestdauer jedoch beträgt drei Monate, die Maximaldauer zwölf Monate. In der Regel verbringen die Teilnehmer/innen durchschnittlich zehn Monate in einer Produktionsschule. Wenn die Entwicklungsziele der Jugendlichen nach zwölf Monaten noch nicht erreicht sind, besteht die Möglichkeit, die Teilnahme insgesamt zweimal um je maximal sechs Monate zu verlängern.

Die **Umsetzung** der Produktionsschulen basiert auf vier Säulen:

- dem individuellen Coaching,
- den praktischen, arbeitsnahen Trainingsmodulen,
- der Wissenswerkstatt, die der Vermittlung von Basisqualifikationen dient sowie den
- sportlichen Aktivitäten.

(1) Im Zentrum der Produktionsschule steht die individuelle Planung und Begleitung des Entwicklungsprozesses der Jugendlichen durch das **Coaching**. Die Coaches spielen als Bezugspersonen für die Jugendlichen eine wesentliche Rolle, jede/r Teilnehmer/in in der Produktionsschule hat einen fixen Coach. Beim Eintritt in die Produktionsschule erarbeitet dieser gemeinsam mit dem Jugendlichen

- die individuellen Teilnahmeziele für jeden Jugendlichen
- einen Entwicklungsplan basierend auf den Teilnahmezielen (in Abstimmung mit den zuständigen Betreuer/innen der Wissenswerkstatt, der Trainingsmodule und der sportlichen Angebote)
- die Festlegung der angepeilten individuellen Teilnahmedauer des Jugendlichen (basierend auf Teilnahmezielen, Entwicklungsplan und vorhandenen Angeboten).

(2) Die **Trainingsmodule** werden in drei Gruppen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen unterteilt:

- Trainingsmodule mit Schwerpunkt auf Aktivierung: Diese dienen dazu, den Jugendlichen eine Einstiegshilfe in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess zu geben. Viele der Teilnehmer/innen müssen erst langsam wieder an Strukturen gewöhnt werden.

- Trainingsmodule mit Schwerpunkt auf Übung: Hier geht es um das Training der Arbeitstugenden und um das praktische Erleben vorhandener und neu gewonnener Kompetenzen.
- Trainingsmodule mit Schwerpunkt auf Spezialisierung: Diese weisen einen hohen Grad an Arbeitsmarktnähe auf und dienen als Vorbereitung für spezifische Berufsausbildungen. Sie finden vorrangig außerhalb der Produktionsschulen in Form von Lehrgängen zur Berufserprobung statt; diese Nähe zur regionalen Wirtschaft zeichnet die Produktionsschule aus.

Innerhalb dieser Trainingsmodule werden die vorhandenen Fähigkeiten der Jugendlichen verstärkt und ihre Kompetenzen ausgebaut. Dies erfolgt, wo möglich, durch die innerhalb des Trainingsmoduls erforderlichen Arbeitsprozesse. Die Trainingsmodule können in der Produktionsschule stattfinden, oder aber in einem Wirtschaftsbetrieb, in einer staatlichen Einrichtung, im öffentlichen Raum oder in einem Partnerbetrieb im Sozialbereich.

(3) In der **Wissenswerkstatt** werden Kompetenzen im Bereich der Kulturtechniken bzw. im Bereich Neue Medien trainiert. Zielgruppenadäquate Formen der Wissensvermittlung werden durch Übungseinheiten ergänzt. Dadurch soll ein Kompetenzniveau in den Bereichen Lesen, Schreiben und Rechnen sowie IT-Anwendung vermittelt werden, das für den Start einer Berufsausbildung im jeweiligen von dem/der Teilnehmer/in gewünschten Berufsfeld ausreichend ist. Die Lehr- und Lernmethoden, die in den Wissenswerkstätten zum Einsatz kommen, sind vielfältig und umfassen Einzel- und Gruppenarbeiten, Workshops, Exkursionen, fächerübergreifende Projekte, Kreativangebote oder erlebnispädagogische Angebote.

(4) Die **sportlichen Aktivitäten** sind gemeinschaftsfördernd, dienen der Stärkung des Selbstbewusstseins, der Persönlichkeitsbildung und dem Aggressionsabbau und sind daher ein wichtiger Bestandteil der Maßnahme. Möglich sind hier auch Kooperationen mit regionalen Sportvereinen, Fitnessstudios, Schulen o.ä.

Alle drei Monate finden **Quartalsgespräche** statt, an denen der zuständige Coach, der/die Trainer/in und der/die Teilnehmer/in partizipieren. Diese Gespräche dienen zur laufenden Dokumentation der Fortschritte, zum Abgleichen der Zielvereinbarungen mit den gemachten Fortschritten oder eventuell Abänderungen im Entwicklungsplan.

Nach Abschluss der Teilnahme erhalten die Jugendlichen eine sogenannte **Zukunftsmappe**. Diese enthält

- das Kompetenzprofil³⁰ der Jugendlichen bei Maßnahmeneintritt,
- das Kompetenzprofil bei Austritt aus der Produktionsschule,
- den Entwicklungsplan, der zu Beginn der Maßnahme zwischen dem zuständigen Coach und dem Jugendlichen vereinbart worden ist sowie
- den Abschlussbericht; dieser umfasst Informationen über die Ziele der Teilnahme an der Produktionsschule, den Verlauf, die von den Teilnehmer/innen absolvierten Lehrgänge zur Berufserprobung, die persönlichen Ziele und Fähigkeiten der Teilnehmer/innen, ihre sozialen und Alltagskompetenzen, arbeitsbezogene Fähigkeiten etc.

Der Coach stellt zudem vor Abschluss der Maßnahme die Kontakte für eine Weiterbegleitung der Jugendlichen zur jeweils geplanten Berufsausbildung her und versichert sich, dass diese Betreuung funktioniert.

Das **Personal** an Produktionsschulen setzt sich aus den Coaches und den Trainer/innen zusammen. Zu den Aufgaben und Kompetenzfeldern der Coaches zählt u.a. der Aufbau eines professionellen Vertrauensverhältnisses mit den Jugendlichen, konstante Vernetzungsarbeit mit allen relevanten externen Personen bzw. Institutionen, Kenntnisse über die regionale Angebotslandschaft und Betriebe, Dokumentation des Maßnahmenprozesses, enge Zusammenarbeit mit den Trainer/innen in den Trainingsmodulen und mit den Coaches aus der Wissenswerkstatt sowie der Aufbau von Kontakten in die Wirtschaft.

Personen, die als **Coaches** in Produktionsschulen tätig sind, müssen folgende Qualifikationen aufweisen:

- eine abgeschlossene Ausbildung in den Bereichen Sozialarbeit, Sozialmanagement oder Psychologie/Soziologie/Pädagogik und möglichst eine dreijährige Berufserfahrung in der Arbeitsmarktpolitik oder
- eine vergleichbare abgeschlossene Berufsausbildung im Sozialbereich und möglichst eine dreijährige Berufserfahrung in der Arbeitsmarktpolitik.

Trainer/innen müssen unter anderem folgende Aufgaben erfüllen: Die Erteilung von fachlichen Anweisungen an die Jugendlichen, Lehren und Trainieren der jeweiligen Tätigkeiten sowie Einübung der Kompetenzen im fachlichen Bereich und im Bereich der allgemeinen Arbeitstugenden. Dies alles geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Coaches und der Wissenswerkstatt. Trainer/innen müssen über eine abgeschlossene Berufsausbildung in

⁽³⁰⁾ Ein Kompetenzprofil ist ein strukturiertes Abbild der Kompetenzen einer Person. In diesem werden sämtliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten einer Person abgebildet.

dem Bereich verfügen, in dem sie unterrichten, und einschlägige Berufserfahrung vorweisen können. Von Vorteil ist auch die Ausbilderprüfung.

Vorerfahrungen mit den vielfältigen Zielgruppen der Produktionsschule sowie – bei Gruppen mit einem hohen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – entsprechende Fremdsprachenkenntnisse bzw. ein eigener Migrationshintergrund sind sowohl für Coaches als auch Trainer/innen von Vorteil.

Die **Finanzierung** der Produktionsschulen erfolgt vorwiegend über das SMS aus Bundesmitteln, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds (vgl. Kapitel 4.2) sowie des ESF. Das AMS steuert eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU)³¹ für die Teilnehmer/innen bei. Die Jugendcoaches bzw. die Coaches der Produktionsschule unterstützen die Jugendlichen bei der Beantragung der DLU-Beihilfe. Daneben können die Teilnehmer/innen auch eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (z.B. Fahrtkosten) vom AMS erhalten.

Die **Qualitätssicherung** beginnt bereits bei der Auftragsvergabe durch das SMS: Institutionen oder Organisationen, die sich für die Durchführung von Produktionsschulen bewerben, müssen bestimmten formalen Qualitätskriterien entsprechen, die in einer Richtlinie (vgl. Sozialministerium, 2015) verbindlich festgelegt sind. Zu diesen Auflagen zählt beispielsweise, dass zwischen dem SMS und der Produktionsschule vor Beginn der Maßnahme ein Betreuungsschlüssel (Verhältnis zwischen Teilnehmer/innen und fachlichem Personal) sowie die Anzahl der zu erzielenden Betreuungserfolge festzulegen ist. Eine einschlägige **Evaluierung** (vgl. Bergmann N. und Schelepa, S., 2011) aus dem Jahr 2011 zeigt, dass die Teilnahme an einer Produktionsschule den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bzw. in das Aus- und Weiterbildungssystem befördert: So ist die Hälfte aller Teilnehmer/innen ein Jahr nach dem Besuch der Maßnahme in Beschäftigung und weitere 9 % in einer Aus- oder Weiterbildung. Dazu kommt noch ein beträchtlicher Teil an Jugendlichen, die in das Schulsystem zurückkehren. Darüber hinaus trägt die Teilnahme auch zu einer längerfristigen Stabilisierung der Jugendlichen bei.

⁽³¹⁾Diese Beihilfe können Arbeitslose für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erhalten, die zu einer Erhöhung der Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Alle Personen, die eine solche Beihilfe erhalten, sind kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Anhang

TABELLE A-1

Anzahl der NEET-Jugendlichen in Österreich im Zeitvergleich

Jahr	Absolutzahlen	Anteile an den 16- bis 24-Jährigen insgesamt
2006	77.000	8,6
2007	85.000	9,4
2008	71.000	7,8
2009	83.000	9,0
2010	84.000	9,1
2011	70.000	7,6
Durchschnitt	78.000	8,6

Quelle: Bacher et. al. 2014; eigene Darstellung

TABELLE A-2

Zusammensetzung der Gruppe der NEET-Jugendlichen in Österreich anhand einer Clusteranalyse, 2006-2011

Cluster	Soziodemographische Zusammensetzung	Anteil an allen NEET-Jugendlichen in %
1	Arbeitslose junge frühe Bildungsabgänger/innen	21
2	Lehrabsolvent/innen in ländlichen Gebieten	20
3	Ältere Arbeitslose	18
4	Junge Mütter mit Migrationshintergrund	15
5	Schulabsolvent/innen in Warteposition	10
6	Personen mit Erkrankungen	9
7	Junge Mütter ohne Migrationshintergrund	8

Quelle: Bacher J. et. al. 2014; eigene Darstellung

TABELLE A-3

NEET-Verlaufstypologie in Österreich für den Zeitraum von fünf Quartalen, 2006-2011

NEET-Verlaufstyp	Zahl der Quartale, in denen NEET auftritt	NEET-Status am Ende der Beobachtungsperiode von fünf Quartalen	Anteil an allen NEET-Jugendlichen in %
Dauerhaft NEET	4-5 Quartale	Nicht relevant	38
Pendler/in	3 Quartale	Nicht relevant	5
Partielle/r Aussteiger/in	Maximal 2 Quartale	In den beiden letzten Quartalen mindestens einmal eine NEET-Situation	10
Aussteiger/in	Maximal 3 Quartale	In den beiden letzten Quartalen keine NEET-Situation	47

Quelle: Bacher J. et. al. 2014; eigene Darstellung

TABELLE A-4

Arbeitslosenbestand, Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Österreich im Zeitvergleich

Jahr (jeweils November)	Arbeitslosenbestand	Anteil Langzeitarbeitslose	Anteil Langzeitbeschäftigungslose
2007	223.610	2,7	16,5
2008	225.590	2,4	13,7
2009	257.745	2,9	14,5
2010	244.346	2,3	17,8
2011	253.422	1,8	16,6
2012	270.436	2,2	17,9
2013	301.898	2,5	20,7
2014	331.756	5,0	27,0
2015	359.293	13,3	31,6
2016	355.669	16,2	34,2
2017 (April)	337.923	17,5	35,9

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich 2015; eigene Darstellung + eigene Berechnungen (2016/2017)

TABELLE A-5

**Arbeitslosenbestand und Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Österreich nach Bundesland,
Ende November 2015**

Bundesland	Arbeitslosenbestand	Langzeitbeschäftigungslose	
		absolut	in %
Burgenland	9.740	3.306	33,9
Kärnten	26.647	7.170	26,9
Niederösterreich	56.294	20.536	36,5
Oberösterreich	39.680	10.633	26,8
Salzburg	18.211	2.584	14,2
Steiermark	42.694	12.739	29,8
Tirol	29.789	3.765	12,6
Vorarlberg	11.290	1.966	17,4
Wien	124.948	50.960	40,8
Österreich	359.293	113.659	31,6

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich 2015; eigene Darstellung

TABELLE A-6

Arbeitslosenbestand und Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich im Zeitvergleich

Jahr	Arbeitslosenbestand	Langzeitarbeitslose	
		absolut	in %
2006	211.700	27.964	28,0
2007	200.400	27.246	27,2
2008	171.900	24.316	24,3
2009	222.900	21.669	21,7
2010	203.500	25.455	25,5
2011	193.800	26.264	26,3
2012	208.900	24.892	24,9
2013	231.300	24.600	24,6
2014	244.900	27.195	27,2
2015	251.800	29.230	29,2
2016	270.100	32.284	32,3

Quelle: Statistik Austria, STATcube-Datenbankabfrage, Europäische Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

TABELLE A-7

Typologie der Arbeitslosigkeit in Österreich, 2009-2013

Typ	Gesamtvolumen an Arbeitslosigkeit im Fünfjahreszeitraum 2009-2013	Dauer der längsten Arbeitslosigkeits-Episode im Fünfjahreszeitraum 2009-2013	Häufigkeit der Arbeitslosigkeit (Zahl der Arbeitslosigkeits-Episoden) im Fünfjahreszeitraum 2009-2013	Anteil an allen 16-bis 65-Jährigen Arbeitslosen (2013)
1	Insgesamt wenig	Kurz	Selten	12,9
2	Insgesamt wenig	Lang	Selten	10,4
3	Insgesamt wenig	Kurz	Häufig	6,1
4	Insgesamt viel	Kurz	Häufig	7,1
5	Insgesamt viel (1 bis 2,5 Jahre)	Lang	Selten	16,7
6	Insgesamt viel (1 bis 2,5 Jahre)	Lang	Häufig	13,1
7	Insgesamt sehr viel (>2,5 Jahre)	Lang	-	33,6

Lesebeispiel: Gemessen am durchschnittlichen Bestand, entfielen im Jahr 2013 33,6 % der Arbeitslosen auf den Arbeitslosentyp 7. In anderen Worten: An einem typischen Stichtag zählte ein Drittel der Arbeitslosen zu der in der Tabelle in der ersten Spalte als Typ 7 bezeichneten Gruppe.

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich 2014; eigene Darstellung

TABELLE A-8

**Soziodemographische Merkmale der Langzeitbeschäftigungslosen (LZBL) in Österreich,
Ende November 2015**

Soziodemographisches Merkmal	Anteil an den LZBL in %
Geschlecht	
Frauen	28,4
Männer	34,2
Alter	
< als 25 Jahre	15,9
25 bis 44 Jahre	29,0
>= 45 Jahre	39,9
Ausbildungsniveau	
Akademische Ausbildung	26,6
Höhere Ausbildung	28,1
Mittlere Ausbildung	26,5
Lehrlingsausbildung	28,8
Pflichtschulausbildung	35,7
Gesundheit	
Ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkung	26,6
Mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung	52,9
Gesamt	31,6

Lesebeispiel: Unter den Frauen, die beim AMS als arbeitslos gemeldet sind, entfallen 28,4 % auf die Kategorie der Langzeitbeschäftigungslosen.

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich 2015; eigene Darstellung

TABELLE A-9

**Einflussfaktoren in Österreich auf die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos* zu sein,
25- bis 64-Jährige Personen, 2013**

Soziodemographisches Merkmal	Abweichung von der durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit, langzeiterwerbslos zu sein (in Prozent)
Nationalität	
Ausländer/in	+ 13
Inländer/in	- 2
Qualifikation	
Niedrig	+ 129
Mittel	- 12
Hoch	- 60
Altersgruppen in Jahren	
25 bis 34	- 50
35 bis 49	- 42
50 bis 64	+ 35
Gesundheitliche Beeinträchtigung	+ 47

* Arbeitslosigkeit von einem Jahr oder länger

Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein/e Ausländer/in in Österreich zu den Langzeitarbeitslosen gehört, ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung um 13 % höher.

Quelle: Konle-Seidel 2016; eigene Darstellung

Quellenverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich (2014): Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010-2013. Aktualisierung, Regionalisierung und Ergänzung, Endbericht, Wien. Download: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikation_sid=57845&mime_type=application/pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Arbeitsmarktservice Österreich (2014a): Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe. Download: http://www.ams.at/docs/001_soeb_RILI.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Arbeitsmarktservice Österreich (2015): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Wien. Download: http://www.ams.at/docs/001_spezialthema_1115.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Arbeitsmarktservice Österreich (2016): Arbeitsmarktlage 2015, Wien. Download: http://www.ams.at/docs/001_JB-2015.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Bundesrichtlinie – Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP). Wien. Download: http://www.ams.at/docs/001_AV_SOEB_GBP_RILI.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Bacher, J. et. al. (2014): Studie zur Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe der „NEET“. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK), Sozialpolitische Studienreihe, Band 17, Wien.
- Bergmann, N. und Schelepa, S. (2011): Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen, Wien. Download: http://www.irsocialresearch.at/files/Endericht_Produktionsschule_L&R.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- BMB – Bundesministerium für Bildung (2016): Nationale Strategie zur Verhinderung frühzeitigen (Aus-)Bildungsabbruchs. Wien. Download: https://www.bmb.gv.at/schulen/unterricht/ba/NationaleStrategieSchulabbruch2016_final_Webversion.pdf?5te7cs (abgerufen am 28.7.2017).
- BMAK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2012): Richtlinie Jugendcoaching des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Durchführung der Maßnahmen Jugendcoaching. Wien. Download: <http://www.esf.at/wp-content/uploads/2017/05/Richtlinie-Jugendcoaching.pdf> (abgerufen am 28.7.2017).
- Eppel R. et al (2014): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien. Download: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikation_sid=50690&mime_type=application/pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Download: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf (abgerufen am 28.7.2017).

- Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Download: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1602en.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Frischeis, St. (2014): Sozialökonomische Betriebe (SÖB) als Mittel einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Unterschiedliche AkteurInnen – eine Zielsetzung? Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt oder Erweiterung der Sozialperspektive? Zielsetzungen und Kriterien zur Bestimmungen des Maßnahmenerfolges in Theorie und Praxis, Wien, 2014. Download: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Frischeis.Stefanie_Master%20Thesis%20.pdf (abgerufen am 12.7.2017)
- Kastner M. und Bock, M. (2014): Kompetenzfeststellung in Sozialen Integrationsunternehmen: das Projekt KOMKOM. Stärkung der Lernvoraussetzungen und Chancen für (Höher-)Qualifizierung, erschienen in: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 21. Download: http://www.pedocs.de/volltexte/2014/8806/pdf/Erwachsenenbildung_21_2014_Kastner_Bock_Kompetenzfeststellung_in_sozialen.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Konle-Seidel, R. (2016): Integration arbeitsmarktferner Personen im Ländervergleich. Kein Patentrezept in Sicht, erschienen in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Kurzbericht Nr. 1, 12.01.2016, Nürnberg. Download: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0116.pdf> (abgerufen am 28.7.2017).
- Lechner F. et al (2000): Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe, Bericht im Auftrag des AMS Österreich, Wien. Download: http://www.lrsocialresearch.at/files/SOeB_evaluierung_endbericht.pdf (abgerufen am 28.7.2017)
- Lechner H., Seiler E. und Stoppacher P. (2000): Effekte der Tätigkeiten von Sozialökonomischen Betrieben, Forschungsbericht im Auftrag des AMS Steiermark. Graz. Download: http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/SOEB_Endbericht.PDF (abgerufen am 28.7.2017).
- OECD: Society at a Glance 2016, OECD Social Indicators, A Spotlight on Youth. Paris. Download Gesamtbericht: <http://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm> (abgerufen am 28.7.2017).
- Download Länderbericht Österreich: How does Austria compare?: <https://www.oecd.org/austria/SAG2016-austria.pdf> (abgerufen am 28.7.2017).
- Pessl, G. (2016): Ausbildung bis 18. ReferNet Austria. Download: https://refernet.at/images/05_News_AB_18_10.2016_DE.pdf (abgerufen am 28.07.2017).
- Sozialministerium (2011): Sonderrichtlinie Berufliche Integration. Download: <https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH0011/CMS1199712266329/sonderrichtlinie.pdf> (abgerufen am 28.07.2017).
- Sozialministerium (2015): Richtlinie NEBA Angebote. Download: https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH0011/CMS1199712266329/richtlinie_neba_angebote.pdf (abgerufen am 28.7.2017).
- Steiner M. et. al. (2013): Evaluierung Jugendcoaching – Endbericht, Studie im Auftrag des BMASK, Wien. Download: <http://www.equi.at/dateien/JU-Endbericht-IHS-ueberarbei.pdf> (abgerufen am 28.7.2017).