



Arbeitsmarktservice
Österreich

Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials

Strategien europäischer Länder

Endbericht

Projektleitung AMS:
René Sturm

Autorin WIFO:
Julia Bock-Schappelwein
Autor:innen abif:
Andrea Egger
Wolfgang Mayer

Wissenschaftliche Assistenz WIFO:
Lydia Grandner

Wissenschaftliche Begutachtung WIFO:
Ulrike Huemer

Wien, April 2024

Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials

Strategien europäischer Länder

**Julia Bock-Schappelwein (WIFO), Andrea Egger,
Wolfgang Mayer (abif)**

Juni 2024

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich

Begutachtung: Ulrike Huemer (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Lydia Grandner (WIFO)

Aktuelle demografische Veränderungen stellen eine Herausforderung für die Wirtschaft und Arbeitswelt dar und werfen die Frage nach der bestmöglichen Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials auf. Die vorliegende Studie identifiziert das nicht genutzte österreichische Arbeitskräftepotenzial und untersucht Strategien europäischer Länder, die eine verbesserte Erwerbsintegration von insbesondere älteren, gesundheitlich eingeschränkten, weiblichen und zugewanderten Arbeitskräften ermöglichen sollen. Aus den Ergebnissen werden Rückschlüsse für die österreichische Arbeitsmarktpolitik gezogen.

2024/1/S/WIFO-Projektnummer: 22134

© 2024 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (43 1) 798 26 01 0 • <https://www.wifo.ac.at> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/52925016>

Inhalt	
Verzeichnis der Übersichten	II
Verzeichnis der Abbildungen	II
Executive Summary	III
1. Einleitung	1
2. Kennzahlen zum Arbeitskräftepotenzial	3
2.1 Ansätze zur Quantifizierung des Arbeitskräftepotenzials	3
2.2 Personengruppen	5
2.2.1 Frauen	5
2.2.2 Ältere Arbeitskräfte	7
2.2.3 Personen mit Migrationshintergrund/Fluchterfahrung	15
2.2.4 Junge Menschen (NEETs)	17
2.2.5 Menschen mit Behinderung	18
3. Auswahlprozess	22
3.1 Labour Market Policy (LMP) Datenbank	22
3.2 Labour Market Reforms (LABREF) Datenbank	24
3.3 Public Employment Service Practices (PES Practices) Datenbank	26
3.4 Internet- und Literaturrecherchen	26
4. Detailanalysen	27
4.1 Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte	29
4.1.1 Flexi-Jobs ("Fleksjobs") in Dänemark	29
4.1.2 Berufliche Rehabilitationskurse und Integriertes Behandlungs- und Beschäftigungsprogramm (IBBIS) in Dänemark	32
4.1.3 Berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderung in Estland	34
4.1.4 "Teilhabe am Arbeitsmarkt" in Deutschland	38
4.2 Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte	42
4.2.1 "CareerFlow" und "Doorstart" in Belgien	42
4.2.2 "Digital Skills Bridge" in Luxemburg	46
4.3 "Stille Reserve" – (Wieder-)Einstieg von Frauen mit Betreuungspflichten	48
4.3.1 "power_m" der Stadt München	48
4.3.2 "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein" in Deutschland	50
4.3.3 "Integration houses" in Dänemark	51
4.4 Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung	54
4.4.1 Integrationsvorlehre (INVOL) in der Schweiz	54
4.4.2 BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) in Deutschland	58
4.4.3 Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF) in Deutschland	59
5. Erwartete Effekte und Schlussfolgerungen	62
6. Literatur	70

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1	Beispiele aus der LMP-Datenbank	23
Übersicht 2	Beispiele im Themenfeld Alter und Gesundheit (LABREF)	25
Übersicht 3	Beispiele aus der PES Practices Datenbank	26
Übersicht 4	Überblick über die Detailanalysen	28
Übersicht 5	INVOL – Teilnehmer:innenzahl	58
Übersicht 6	Erwartete Effekte	68

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	"Ungenütztes" Arbeitskräftepotenzial (2022)	4
Abbildung 2	Personengruppen mit Arbeitskräftepotenzial	5
Abbildung 3	Beschäftigungsquoten nach Geschlecht, Arbeitszeit und Familienzusammensetzung	6
Abbildung 4	Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Alter (2022)	8
Abbildung 5	Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Alter in ausgewählten europäischen Staaten (2022)	10
Abbildung 6	Teilnahmequote an berufsbezogener nicht-formaler Bildung/ Weiterbildung nach Alter (2022)	12
Abbildung 7	Beschäftigung nach Geschlecht und Migrationshintergrund (2022)	15
Abbildung 8	Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsbürgerschaft (2022)	17
Abbildung 9	Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen (2022)	19
Abbildung 10	Inhaltliche Elemente der Integrationsvorlehre (INVOL)	56
Abbildung 11	Integrationsvorlehre	57
Abbildung 12	Ansatzpunkte zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials	66

Executive Summary

Die Arbeitswelt befindet sich, angetrieben durch Globalisierung, Technologisierung und Klimawandel, in einem ständigen Wandel, der aktuell noch durch exogene Schocks wie COVID-19 und die kriegsartige Eskalation Russlands gegen die Ukraine einerseits in Richtung Digitalisierung, andererseits in Richtung Ökologisierung der Wirtschaft beschleunigt wird. Zusätzlich verschärft wird diese ohnehin schon besondere Situation durch demografische Herausforderungen. Die stark besetzten Geburtsjahrgänge der 1950er und 1960er Jahre werden in den kommenden Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, während die nachrückenden Kohorten deutlich schwächer besetzt sind, wodurch der Ersatzbedarf nicht gänzlich aus jungen, neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Menschen gedeckt werden kann.

Daher ist es notwendig, das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften besser als in der Vergangenheit auszuschöpfen. Dafür ist es aber unerlässlich, erwerbstätige Personen in Beschäftigung zu halten und Barrieren, die einer Erhöhung ihres Beschäftigungsausmaßes entgegenstehen, zu beseitigen sowie bislang nicht erwerbstätigen Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen.

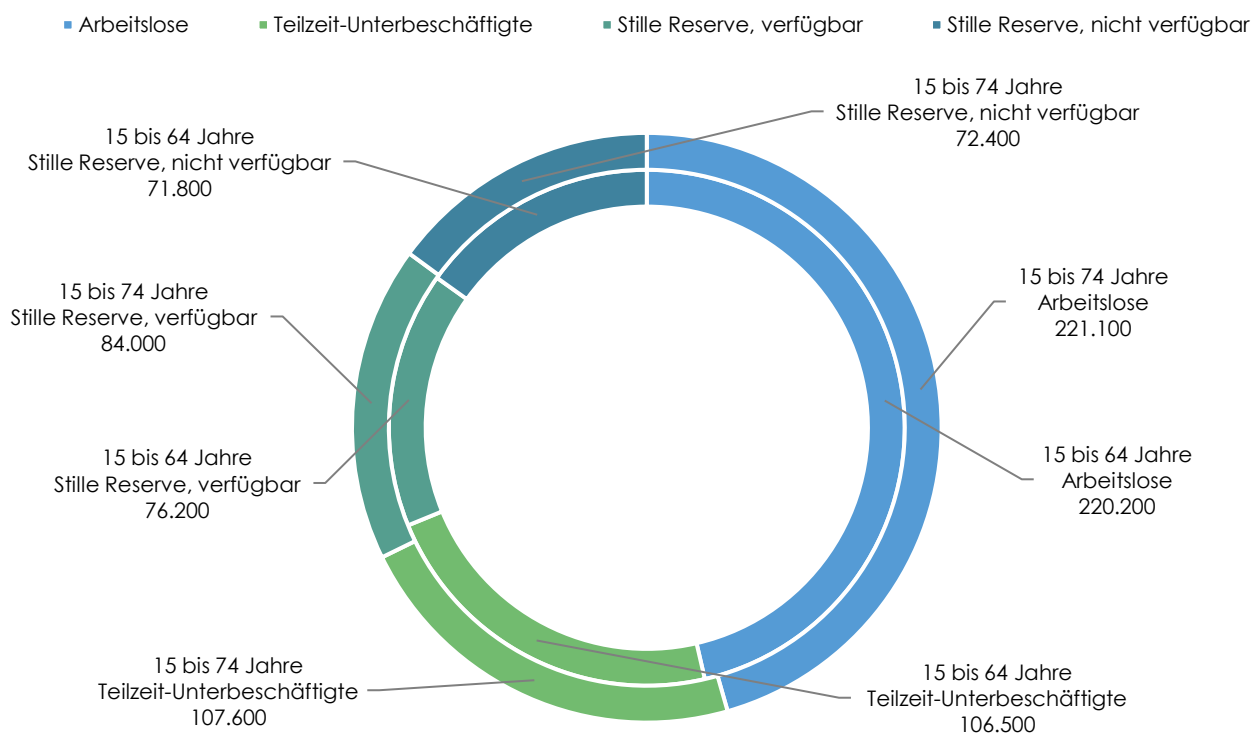
Deshalb wird das Arbeitskräftepotenzial in Österreich näher beleuchtet und Maßnahmen und Initiativen europäischer Länder skizziert, um dieses bestmöglich auszuschöpfen. Besonderes Augenmerk liegt bei älteren und gesundheitlich eingeschränkten Personen im Erwerbsalter sowie bei Ansätzen für Personen in der stillen Reserve und für Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung. Aus den Länderbeispielen und durch einen Vergleich mit bestehenden Maßnahmen in Österreich werden Perspektiven und Empfehlungen abgeleitet, die als Diskussionsgrundlage dienen sollen, wie das Arbeitskräftepotenzial einer demografisch alternden Gesellschaft bestmöglich ausgeschöpft werden kann.

Wie setzt sich das ungenützte Arbeitskräftepotenzial zusammen?

Der Blick auf die aktuellen Kennzahlen zum Arbeitskräftepotenzial zeigt, dass es in Österreich eine erhebliche Anzahl von Personen im erwerbsfähigen Alter gibt, die nicht oder nur in geringem Ausmaß erwerbstätig sind. Statistik Austria zufolge belief sich im Jahr 2022 das "ungenützte Arbeitskräftepotenzial" unter den 15- bis 64-Jährigen in Österreich auf 474.700, und etwas breiter gefasst, unter den 15- bis 74-Jährigen auf 485.100 Personen. Darunter fallen auch Personen, die sich bereits in Pension befinden. Hierin enthalten sind 84.000 Personen, die der verfügbaren stillen Reserve zuzurechnen sind, d.h. für eine Arbeit zur Verfügung stehen, aber gegenwärtig keine Arbeit suchen, sowie weitere 72.400 der nicht-verfügbaren stillen Reserve, d.h. Personen, die Arbeit suchen, aber kurzfristig nicht für einen Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen, 107.600 teilzeitunterbeschäftigte Personen sowie 221.100 arbeitslose Personen. Angel et al. (2023) identifizierten auf Grundlage der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria mit Blick auf die Erhebungsjahre 2004 bis 2022 darüber hinaus 234.000 Personen, die einen Arbeitswunsch äußern, aber weder aktiv nach Arbeit suchen noch sofort verfügbar sind sowie 140.000 sonstige zeitbezogen unterbeschäftigte Personen, die auch gerne mehr Stunden arbeiten würden. Zugleich gab es laut Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023

659.300 Vollzeitwerbstätige, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, selbst wenn damit ein finanzieller Verlust in Kauf genommen werden müsste¹⁾).

"Ungenutztes" Arbeitskräftepotenzial (2022)



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Besonders Frauen, ältere Personen, Menschen mit gesundheitlichen Problemen und Migrant:innen und hier insbesondere Personen mit Fluchterfahrung, sowie darüber hinaus noch jüngere Menschen, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden, haben aktuell ein noch ungenutztes Arbeitskräftepotenzial. Zwar zeigen sich zwischen Frauen und Männern kaum noch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsquote (die Beschäftigungsquote der 15- bis 59-jährigen Frauen lag 2022 laut Statistik Austria bei 75,9% und die der 15- bis 64-jährigen Männer bei 78,0%), das Potenzial wird dann sichtbar, sobald nach Arbeitszeit und Familienzusammensetzung unterschieden wird. Dann erhöht sich der Abstand der Beschäftigungsquote zu den Männern, unter Berücksichtigung der Arbeitszeit auf 17 Prozentpunkte, unter Berücksichtigung der Haushaltszusammensetzung (Kind(er) im Alter unter 15 Jahren im Haushalt) auf 15 Prozentpunkte. Bei älteren Arbeitskräften beträgt dieser Abstand in den Beschäftigungsquoten zwischen Männern im Alter zwischen 55 und 59 Jahren und jenen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren 35,5 Prozentpunkte; differenziert nach Migrationsbiographie (kein/ein Migrationshintergrund) bei Frauen 9,7 Prozentpunkten, bei Männern

¹⁾ Pressemitteilung vom 19.3.2024.

4,1 Prozentpunkte bzw. zwischen den Geschlechtern unter Personen mit Migrationshintergrund 11,9 Prozentpunkte, unter Personen ohne Migrationshintergrund 6,3 Prozentpunkte. Zwischen Personen ohne bzw. mit Behinderung ergibt sich ein Abstand von 17,8 Prozentpunkten. Darüber hinaus befinden sich 9,1% der jungen Menschen im Alter zwischen 15 und 29 Jahren weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (NEETs).

Horvath et al. (2022) liefern Hinweise dazu, in welchem Ausmaß sich beispielsweise eine Verbesserung der Erwerbsintegrationschancen von Frauen mit Kindern sowie von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen auf das Arbeitskräfteangebot auswirken würde. Ihnen zufolge würde sich eine Verbesserung der Erwerbsintegrationschancen von Müttern in Richtung der Erwerbsbeteiligung von kinderlosen Frauen bis 2040 in einem um 20.000 Personen größeren Arbeitskräfteangebots als in der Ausgangssituation niederschlagen. Wenn der Ausbau von präventiven Maßnahmen²⁾ das Austrittsrisiko von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bis 2040 von 40% auf 35% reduziert, gebe es ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial von 29.000 Personen. Sofern sich durch integrative Maßnahmen³⁾ die Übertrittswahrscheinlichkeit aus Erwerbsinaktivität bzw. Arbeitslosigkeit in Beschäftigung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung von 20% auf 25% bzw. von 40% auf 50% erhöhen ließen, stünden dem Arbeitsmarkt bis 2040 rund 25.000 zusätzliche Erwerbspersonen zur Verfügung.

Detailanalysen zu erwerbsintegrativen Strategien in Europa

Auf Grundlage von Datenbank- und Literaturrecherchen wurden 12 Maßnahmen und Instrumente in europäischen Ländern ausfindig gemacht, die die Erwerbsintegration von Frauen, älteren und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften sowie Personen mit Migrationshintergrund bzw. Fluchterfahrung fördern. Darunter befinden sich vier Interventionen aus Dänemark, Estland und Deutschland zur Erhöhung bzw. Verbesserung der Erwerbsintegrationschancen von älteren und gesundheitlich eingeschränkten Personen, zwei aus Belgien und Luxemburg zur Qualifizierung älterer Arbeitskräfte, drei zur Aktivierung der stillen Reserve, davon zwei in Deutschland und eine in Dänemark. Drei Interventionen aus der Schweiz und Deutschland beziehen sich auf Erwerbsintegrationschancen für Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung.

²⁾ Hierzu zählen die Autor:innen Altersteilzeit und Teilpension, Qualifizierungsförderung für Beschäftigte, fit2work, betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung.

³⁾ Darunter laut Autor:innen die Beschäftigungsförderung, Qualifizierung und Unterstützung, Wiedereingliederungsteilzeit, Rehabilitation und Umschulung (Invaliditätspension Neu) und Unterstützung einer selbständigen Tätigkeit.

Ausgewählte Strategien europäischer Länder zur verbesserten Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials

Strategie	Land	Titel	Kurzbeschreibung/zentrale Ideen
Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte	DK	Flexi-Jobs ("Fleksjobs")	Geförderte Beschäftigung am spezifisch gestalteten Arbeitsplatz und mit flexibel anpassbarem Stundenausmaß für Personen mit erheblich eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ohne Anspruch auf Vorruhestand.
	DK	Berufliche Rehabilitationskurse und Integriertes Behandlungs- und Beschäftigungsprogramm (IBBIS)	Ganzheitliche und interdisziplinäre Rehabilitationskurse für benachteiligte Personen mit komplexen beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Problemen und Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit.
	EE	Berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderung	Holistisches Rehabilitationsprogramm mit breitem Leistungsangebot für Personen mit psychischen Einschränkungen oder geistiger Behinderung.
	DE	Teilhabe am Arbeitsmarkt	Geförderte Beschäftigung und begleitende ganzheitliche Individualcoachings.
Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte	BE	CareerFlow und Doorstart	Proaktive Arbeitsplatzwechsel durch Wissensvermittlung, Beratungsangebote für Arbeitskräfte und Unternehmen, Einrichtung von One-Stop-Shops; Frühintervention im Fall von Massenentlassungen.
	LU	Digital Skills Bridge	Schließen technologiebedingter "Qualifikationslücken" unter Einsatz von IT-Tools, um veraltete Qualifikationen im Zuge der Digitalisierung zu identifizieren; Beratungs-, Planungs- und Coachingangebote, Job-Matching und Lernmanagement/Training, Einsatz von "SkillsBridge Coaches".
"Stille Reserve" – (Wieder-)Einstieg von Frauen mit Betreuungspflichten	DE	power_m – Perspektive Wiedereinstieg	Unterstützung beim Wiedereinstieg nach einer längeren Familienpause mit Fokus auf die weibliche stille Reserve; Kooperation zwischen Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen, kleinen und mittleren Unternehmen sowie Etablierung einer Corporate Identity, eines Stakeholder-Netzwerks und eines niederschweligen Stellenservices.
	DE	Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein	Heranführung an den Arbeitsmarkt und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Etablierung von Unterstützungsstrukturen für die Zielgruppe der Mütter mit Migrationshintergrund und Zugangsberechtigung zum deutschen Arbeitsmarkt, die Hürden bei der Erwerbsaufnahme haben.
	DK	Integration houses	Integrationshäuser für Frauen mit Flüchtlings- oder Migrationshintergrund mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen, Tagesprogrammen und Zielen.
Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung	CH	Integrationsvorlehre (INVOL)	Partnerschaftlich getragenes Instrument von Bund, Kantonen und interessierten Wirtschaftsverbänden mit dem Ziel der Vermittlung grundlegender Kompetenzen in einem Berufsfeld und der Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung.
	DE	BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)	Bildungsangebot im Übergangssystem für junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung in Deutschland, die ihre Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und eine Berufsausbildung anstreben.
	DE	Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)	Berufliche Orientierung für Personen, die nicht mehr schulpflichtig sind und migrationsbedingten Förder- und Sprachunterrichtsbedarf haben.

Q: WIFO-abif.

Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte

In Dänemark können gesundheitlich eingeschränkte Personen im Rahmen von "Fleksjobs" eine geförderte Beschäftigung in spezifisch angepassten Arbeitsplätzen mit flexibel gestaltetem Stundenausmaß aufnehmen. Damit können gesundheitlich eingeschränkte Personen, die noch keinen Pensionsanspruch haben, länger im Erwerbsprozess gehalten werden. Außerdem gibt es in Dänemark ganzheitliche Rehabilitationskurse für besonders vulnerable Personengruppen mit beruflichen, gesundheitlichen und/oder sozialen Problemen und auch die Kombination von beruflicher Rehabilitation und psychischen Gesundheitsinterventionen. Estland bietet ebenfalls ein holistisches Rehabilitationsprogramm mit breitem Leistungsangebot für Personen mit psychischen Einschränkungen bzw. geistiger Behinderung. Deutschland setzt mit dem Programm "Teilhabe am Arbeitsmarkt" auf geförderte Beschäftigung mit begleitenden ganzheitlichen Individualcoachings für langzeitarbeitslose Personen.

Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte

CareerFlow und Doorstart sind zwei belgische Pilotprojekte, die auf proaktive Arbeitsplatzwechsel durch Vermittlung von Wissen, Beratungsangebote für Arbeitskräfte und Unternehmen, Einrichtung von One-Stop-Shops sowie auf frühe arbeitsmarktpolitische Interventionen im Fall von Massenentlassungen setzen. In Luxemburg zielt das Programm "Digital Skills Bridge" auf "Qualifikationslücken" ab, die durch den Einsatz von digitalen Technologien drohen und setzt auf den Sozialdialog zwischen Sozialpartnern sowie auf den Einsatz von IT-Tools, um veraltete Qualifikationen zu identifizieren und auf Beratungs-, Planungs- und Coachingangebote, Job-Matching und Lernmanagement.

Stille Reserve

Das Programm "power_m – Perspektive Wiedereinstieg" unterstützt in München Personen (meist Frauen) mit längeren familienbedingten Erwerbspausen beim Wiedereinstieg. Es konzentriert sich auf die nicht registrierte stille Reserve, die durch niederschwellige Beratungs- und Weiterbildungsangebote, durch Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen, durch Etablierung einer Corporate Identity und eines Stakeholder-Netzwerks und ein niederschwelliges Stellenservice erreicht werden soll. Die Initiative "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein" richtet sich speziell an Mütter mit Migrationshintergrund in Deutschland und führt sie mit Orientierungs- und Beratungsangeboten, Beratung und Begleitung an den Arbeitsmarkt heran und unterstützt bei der Kinderbetreuung. Die Integrationshäuser für Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung in Kopenhagen zeichnen sich dadurch aus, dass sie unterschiedliche Zielgruppen ansprechen, d.h. arbeitsmarktferne Frauen ebenso wie arbeitsmarktnahe Frauen und entsprechend differenziert ausgestaltet sind.

Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung

In der Schweiz bereitet die Integrationsvorlehre (INVOL) als einjährige vorbereitende Ausbildung Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen, sowie Jugendliche und junge Erwachsene außerhalb des Asylbereiches (EU-Staatsangehörige, Drittstaatsangehörige) auf eine Berufslehre vor. Es

handelt sich hierbei um ein partnerschaftlich getragenes Instrument von Bund, Kantonen und interessierten Wirtschaftsverbänden mit dem Ziel der Vermittlung grundlegender Kompetenzen in einem Berufsfeld und der Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung. In Deutschland richtet sich die berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF) an Personen, die nicht mehr schulpflichtig sind und migrationsbedingten Förder- und Sprachunterrichtsbedarf haben. In dem 26-wöchigen Programm werden sie schrittweise auf eine Ausbildung vorbereitet, haben Kontakt mit Betrieben und werden dabei kontinuierlich begleitet. Die berufsvorbereitende Maßnahme richtet sich an Jugendliche, die eine Berufsausbildung anstreben und umfasst Berufsorientierung und Berufsvorbereitung.

Fazit

Die bessere Ausschöpfung des ungenützten Arbeitskräftepotenzials, das laut aktuellen Daten nach wie vor erheblich ist, ist einer der zentralen Ansätze, um den demografischen Herausforderungen in den kommenden Jahren zu begegnen und bislang erwerbsinaktive Personen in den Erwerbsprozess zu integrieren. Gleichzeitig gilt es, die Beschäftigungsfähigkeit des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials zu erhalten. Aus den Länderbeispielen und durch den Vergleich mit bestehenden Maßnahmen in Österreich lassen sich Ansätze ableiten, die als Diskussionsgrundlage dienen, wie das Arbeitskräftepotenzial einer demografisch alternden Gesellschaft bestmöglich ausgeschöpft werden kann, sei es mit Blick auf ältere oder gesundheitlich eingeschränkte Menschen, die länger im Erwerbsleben bleiben können, mit Blick auf junge Menschen, die auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden oder auf erwerbsinaktive Personen, die zur (Wieder-)Aufnahme einer Beschäftigung ermutigt werden. Dazu zählen ein niederschwelliger Ansatz, langfristig und nachhaltig gestaltete Betreuungsformate, Verschränkungen (beruflich, medizinisch und sozial) oder auch speziell auf eine Zielgruppe zugeschnittene Instrumente (z. B. Integrationsvorlehre in der Schweiz; Integration Houses in Dänemark) sowie Prävention.

1. Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Wandel. Dies ist kein neues oder Überraschendes Phänomen, sondern eine Folge von technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen. Dazu zählen Veränderungen in der Alterszusammensetzung der Bevölkerung ebenso wie Migrationsströme, der Wandel im Bildungsverhalten in Richtung Höherqualifizierung, institutionelle Änderungen wie etwa im Pensionsrecht und auch Globalisierung, Technologisierung und rezent der Klimawandel.

Die aktuelle Situation ist jedoch insofern besonders, als zwei unvorhersehbare Ereignisse, der Ausbruch der COVID-19-Pandemie im März 2020 und die kriegesische Eskalation Russlands gegen die Ukraine im Februar 2022, diesen Wandel noch zusätzlich beschleunigen, einerseits in Richtung Digitalisierung, andererseits in Richtung Ökologisierung der Wirtschaft. Zusätzlich verschärft wird diese ohnehin schon besondere Situation durch demografische Herausforderungen: Die stark besetzten Geburtsjahrgänge der 1950er und 1960er Jahre werden in den kommenden Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, während die nachrückenden Kohorten deutlich schwächer besetzt sind. Das hat zur Folge, dass der Ersatzbedarf nicht gänzlich aus jungen, neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Menschen gedeckt werden kann. Daher ist es notwendig, das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften besser als in der Vergangenheit auszuschöpfen. Dafür ist es aber unerlässlich, erwerbstätige Personen in Beschäftigung zu halten und Barrieren, die einer Erhöhung ihres Beschäftigungsausmaßes entgegenstehen, zu beseitigen sowie bislang nicht erwerbstätigen Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen (Bock-Schappelwein & Egger, 2023).

Daraus ergibt sich eine Fülle an Ansatzpunkten, um unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen das Arbeitskräftepotenzial bestmöglich abzurufen. Diese reichen von der überbetrieblichen Ebene über die Betriebe bis hin zu den angesprochenen Menschen. Darunter fallen beispielsweise gesetzliche oder auch gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen ebenso wie Unterstützungsangebote für Unternehmen (z. B. Demografieberatung Digi+, AUVA-Beratungen, Fit2Work, betriebliche Gesundheitsförderung der ÖGK und Impulsberatung für Betriebe). Dazu kommen Anpassungen in den Unternehmen wie etwa die Neugestaltung von Arbeitszeitmodellen, Arbeitsplatzanpassungen, die Adaptierung von Rekrutierungsprozessen oder der Fokus auf die Alterszusammensetzung der Belegschaft (insbesondere dann, wenn diese jugend- bzw. alterszentriert ist (Bock-Schappelwein et al., 2021)) sowie spezifische betriebsinterne Initiativen (z. B. Qualifizierungsmaßnahmen, Gesundheits-, Alter(n)smanagement). Ebenso "breit" gefächert wie die Ansatzpunkte rund um Unternehmen ist die Gruppe der angesprochenen Personen, die bislang nicht oder nur eingeschränkt erwerbsaktiv waren: sie umfasst jüngere Menschen (mit z. B. Bildungs- bzw. Qualifikationsdefiziten, Unsicherheiten bei der Berufswahl und erhöhtem Bedarf an Leistungen der Berufsorientierung) ebenso wie ältere Arbeitskräfte, Frauen (bzw. Wiedereinsteigerinnen), Menschen mit Behinderung bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen und überdies Personen mit Migrationshintergrund oder auch Fluchterfahrung.

Vor diesem Hintergrund werden nachfolgend, nach einer kurzen Darstellung der verfügbaren Kennzahlen zum Arbeitskräftepotenzial, konkrete Instrumente, Projekte und Initiativen aufgezeigt, die in anderen europäischen Ländern eingesetzt werden, um Personen, die bislang nicht oder nur in geringem Ausmaß im Erwerbsprozess gestanden sind, in das Arbeitskräftepotenzial zu integrieren. Ziel ist,

daraus Anhaltspunkte abzuleiten, die als Diskussionsgrundlage für Österreich dienlich sein können. Aufgrund der Fülle an möglichen Ansatzpunkten konzentriert sich in Abstimmung mit dem Auftraggeber die Darstellung auf die Bereiche Frauen, ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte sowie Personen mit Migrationshintergrund bzw. Fluchterfahrung.

Kapitel 2 gibt einen Überblick über das Ausmaß des Arbeitskräftepotenzials in Österreich; in einem Exkurs wird das Berufsbildungssystem in der Schweiz mit besonderem Fokus auf Brückenangebote am Übergang in die obere Sekundarstufe behandelt. In Kapitel 3 wird die methodische Vorgehensweise des Such- bzw. Auswahlprozesses erläutert. Darauf aufbauend werden in Kapitel 4 die gefundenen Projekte und Initiativen europäischer Länder, die auf die Ausschöpfung des ungenützten Arbeitskräftepotenzials zielen, im Detail vorgestellt. Kapitel 5 skizziert die erwarteten Effekten und daraus ableitbare Ansätze für Österreich.

2. Kennzahlen zum Arbeitskräftepotenzial

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter setzt sich zusammen aus erwerbstätigen Personen (unselbstständig und selbstständig beschäftigt), arbeitslosen Personen und Personen, die diesen beiden Kategorien nicht zuzuordnen sind, sogenannte Nicht-Erwerbspersonen. In letzterer Gruppe enthalten sind Personen, die unter Umständen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten, dies aber aus den unterschiedlichsten Gründen nicht tun. Die Arbeitsmarktstatistiken kennen allerdings nur eine strikte Trennung zwischen diesen drei Gruppen, obwohl eine solche Trennung oftmals nicht trennscharf verläuft (Klapfer, 2023). Die Statistik des Arbeitsmarktservice Österreich zur Arbeitslosigkeit erfasst beispielsweise nur jene Personen in Österreich, die beim AMS als arbeitslos registriert sind (Butschek, 1981, 1982). Voraussetzung für eine solche Registrierung ist allerdings, dass die arbeitslose Person der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht und arbeitsfähig ist. Arbeitslose Personen, die diese Kriterien nicht erfüllen, werden nicht in der offiziellen Arbeitslosenstatistik ausgewiesen. Die in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria ausgewiesene Arbeitslosigkeit orientiert sich am Konzept der International Labour Organization (ILO), wonach eine Person als arbeitslos gilt, wenn sie nicht erwerbstätig ist, d. h. in der Referenzwoche nicht mindestens eine Stunde gearbeitet hat, aktuell aktive Schritte zur Arbeitssuche getätigt hat und kurzfristig zu arbeiten beginnen könnte (Statistik Austria, 2023a).

2.1 Ansätze zur Quantifizierung des Arbeitskräftepotenzials

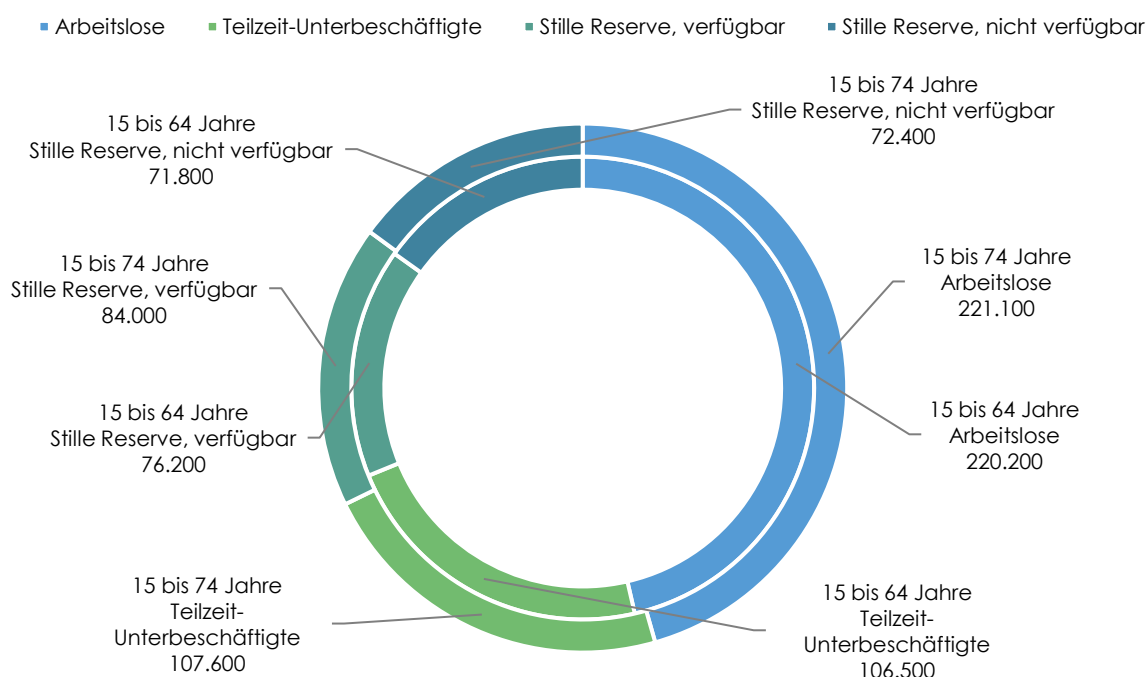
Beide Ansätze haben somit gemeinsam, dass sie arbeitslose Personen, die aus den unterschiedlichsten Gründen nicht aktiv nach Arbeit suchen, nicht erfassen. Bereits in den 1970er Jahren wurden am Bureau of Labor Statistics in den USA alternative Indikatoren zur Erfassung der Arbeitslosigkeit entwickelt, die über die Standarddefinition der ILO von Arbeitslosigkeit hinausgehen, auf Daten der Labour-Force-Statistik aufbauen und auch Hinweise auf das Ausmaß der versteckten Arbeitslosigkeit liefern (Shiskin, 1976; später Sorrentino 1993, 1995; Bregger & Haugen, 1995; Castillo, 1998; OECD, 1999; Yamagami, 2002; zitiert aus Bock-Schappelwein, 2005). Ein ähnlicher, allerdings jüngerer Ansatz zur Erfassung der "breiter gefassten" Arbeitslosigkeit in Österreich, der über die Standarddefinition der ILO hinausgeht, findet sich in der "stillen Reserve" und in der arbeitsbezogenen Unterbeschäftigung. Dieser wird seit dem Jahr 2008¹⁾ von Statistik Austria veröffentlicht und umfasst das "ungenutzte Arbeitskräftepotenzial" (labour market slack), das sich aus den arbeitslosen Personen (gemäß ILO-Definition), Teilzeit-Unterbeschäftigten und der (verfügbaren und nicht verfügbaren) stillen Reserve zusammensetzt. In der stillen Reserve befinden sich ausschließlich Nicht-Erwerbspersonen. Personen, die der verfügbaren stillen Reserve zugerechnet werden, stehen für eine Arbeit zur Verfügung, suchen aber keine Arbeit; Personen, die der nicht-verfügbaren stillen Reserve angehören, suchen Arbeit, stehen aber kurzfristig nicht für einen Arbeitsbeginn zur Verfügung (Klapfer, 2023).

Statistik Austria zufolge belief sich im Jahr 2022 das "ungenutzte" Arbeitskräftepotenzial unter den 15- bis 64-Jährigen in Österreich auf 474.700, und etwas breiter gefasst, unter den 15- bis 74-Jährigen, auf 485.100 Personen. Darunter fallen auch Personen, die sich bereits in Pension befinden. Hierin enthalten sind 84.000 Personen, die der verfügbaren stillen Reserve zuzurechnen sind, d. h. für eine Arbeit zur Verfügung stehen, aber gegenwärtig keine Arbeit suchen, sowie weitere 72.400 der nicht-

¹⁾ Im Jahr 2022 erfolgte eine Anpassung an die Eurostat-Indikatoren.

verfügbaren stillen Reserve, d. h. Personen, die Arbeit suchen, aber kurzfristig nicht für einen Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen, 107.600 teilzeitunterbeschäftigte Personen sowie 221.100 arbeitslose Personen. Angel et al. (2023) identifizierten auf Grundlage der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria mit Blick auf die Erhebungsjahre 2004 bis 2022 darüber hinaus 234.000 Personen, die einen Arbeitswunsch äußern, aber weder aktiv nach Arbeit suchen noch sofort verfügbar sind sowie 140.000 sonstige zeitbezogen unterbeschäftigte Personen, die auch gerne mehr Stunden arbeiten würden (Abbildung 1). Zugleich gab es laut Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023 659.300 Vollzeiterwerbstätige, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, selbst wenn damit ein finanzieller Verlust in Kauf genommen werden müsste²⁾.

Abbildung 1: "Ungenütztes" Arbeitskräftepotenzial (2022)



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

In dieser Personengruppe sind Frauen im Vergleich zur unselbständigen Beschäftigung (2022: 45,6%) etwas häufiger vertreten. Der Frauenanteil lag bei 53,3%, mit einem besonders hohen Anteil unter den Teilzeitunterbeschäftigten mit 71,0% (Frauenanteil verfügbare stille Reserve 52,2%, nicht verfügbare stille Reserve 53,3%, Arbeitslose 45,0%). Jede zweite Person hatte Migrationshintergrund, rund jede dritte Person hatte höchstens die Pflichtschule abgeschlossen (außer bei den Teilzeitunterbeschäftigten mit einem Anteil von weniger als jeder fünften Person) bzw. rund jede vierte Person hatte ein Kind oder Kinder unter 15 Jahren.

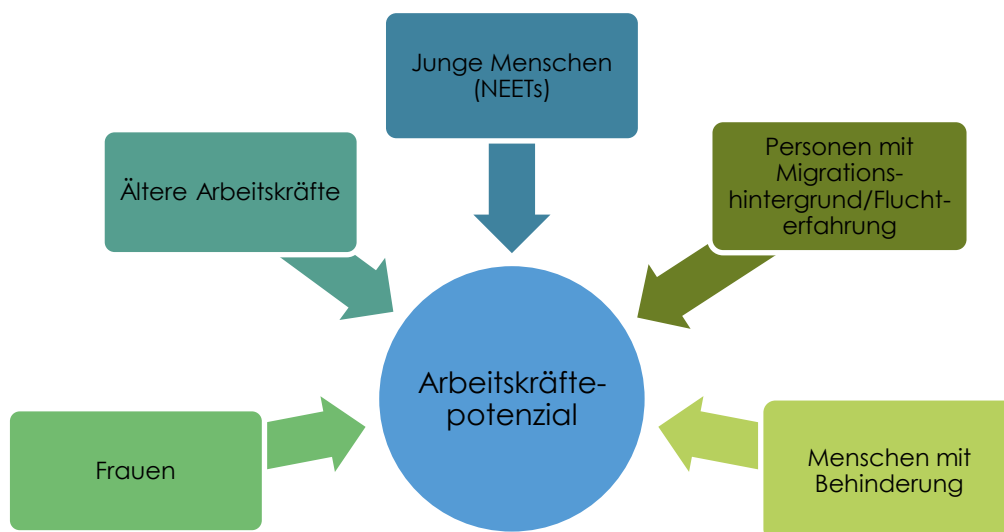
²⁾ Pressemitteilung vom 19.3.2024.

2.2 Personengruppen

Die Zusammensetzung der "stillen Reserve" ist sehr breit gefächert und reicht, wie von Angel et al. (2023) angeführt, von Personen unter 30 Jahren in beruflicher oder schulischer Ausbildung, arbeitswilligen Personen im Ruhestand, Personen mit der Aussicht, an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren über Frauen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren bis hin zu Personen, die aus sonstigen Gründen keine Arbeit suchen. Boll et al. (2013) zählen konkret dazu Mütter, verheiratete Frauen, ältere Menschen, Personen mit Migrationshintergrund, Akademiker:innen, junge Menschen und langzeitbeschäftigungslose Personen. Brinkmann et al. (1987) zufolge kann eine stille Reserve darüber hinaus auch dadurch entstehen, weil junge Menschen aufgrund der wirtschaftlichen Situation länger als geplant im Bildungssystem verbleiben; sie bezeichnen dies als "Warteschleifen" (S. 388). Die stille Reserve kann sich ihnen zufolge auch dadurch auszeichnen, dass man gänzlich auf einen Eintritt in die Erwerbstätigkeit verzichtet, die Erwerbstätigkeit unterbricht oder frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet.

Abgeleitet aus diesen Befunden werden nachfolgend das Arbeitskräftepotenzial und auch die Beschäftigungshemmnisse entlang der fünf Personengruppen Frauen (mit Betreuungspflichten), ältere Arbeitskräfte, Personen mit Migrationshintergrund/Fluchterfahrung, junge Menschen, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden, sowie Menschen mit Behinderung näher beleuchtet (Abbildung 2).

Abbildung 2: **Personengruppen mit Arbeitskräftepotenzial**



Q: WIFO-abif.

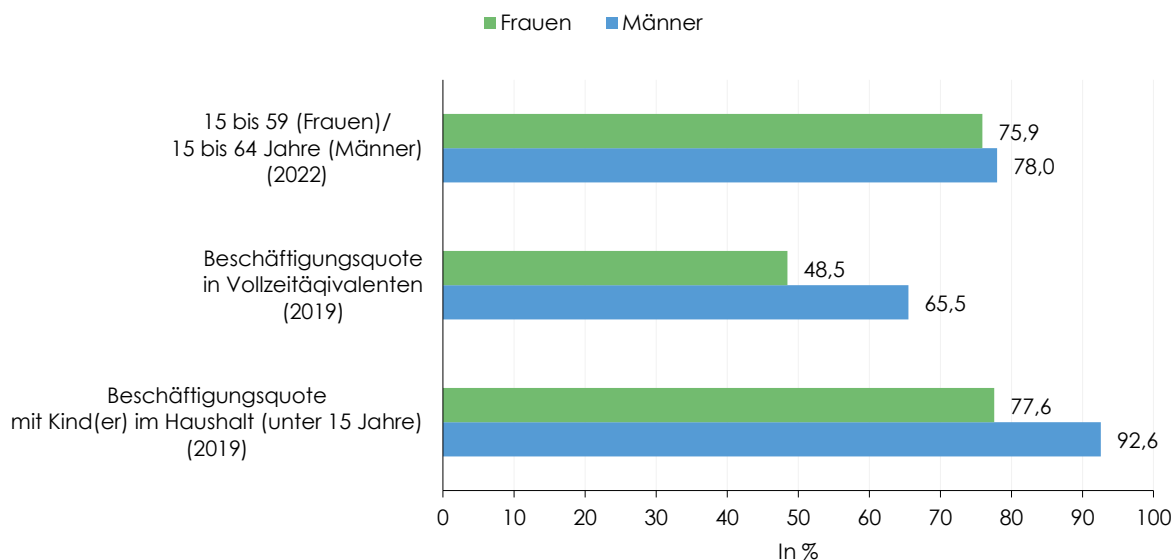
2.2.1 Frauen

Zwischen Frauen und Männern zeigen sich, basierend auf Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria, zwar kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in der

Beschäftigungsquote – die Beschäftigungsquote der 15- bis 59-jährigen Frauen lag im Jahr 2022 bei 75,9% und die der 15- bis 64-jährigen Männer bei 78,0%. Das Ausmaß des Arbeitskräftepotenzials wird dann sichtbar, sobald um die Arbeitszeit bereinigt wird bzw. die Familiensituation mitberücksichtigt wird. Dann sinkt die Beschäftigungsquote der Frauen merklich und der geschlechtsspezifische Unterschied erhöht sich auf fast 20 Prozentpunkte (Bock-Schappelwein et al., 2020) (Abbildung 3).

Horvath et al. (2022) zeigen in einem Szenario auf, wie sich eine Verbesserung der Erwerbsintegrationschancen von Müttern auf das Arbeitskräftepotenzial auswirken könnte: Näherten sich die Erwerbsquoten von Müttern mit Kindern den kinderlosen Frauen bis 2040 schrittweise an, würde sich das Arbeitskräfteangebot im Vergleich zum Basisszenario um etwa 20.000 Personen erhöhen, ein Effekt, der größtenteils auf die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials in der Altersgruppe der 20- bis 39-Jährigen zurückzuführen wäre und auch durch die Befunde von Bock-Schappelwein et al. (2022) untermauert wird, wonach sich viele Frauen mit Migrationshintergrund in dieser Altersgruppe vermutlich aufgrund von Familiengründung gänzlich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und nicht nur ihre Arbeitszeit anpassen.

Abbildung 3: **Beschäftigungsquoten nach Geschlecht, Arbeitszeit und Familienzusammensetzung**



Q: Statistik Austria – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Das Arbeitskräftepotenzial bei Frauen begründet sich somit unter anderem darin, dass sie häufiger als Männer infolge von Betreuungspflichten ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren oder sich gänzlich aus dem Erwerbsprozess zurückziehen. Maßgeblich verantwortlich dafür sind eine Reihe von haushaltsinternen bzw. haushaltsexternen Faktoren wie etwa traditionelle Rollenbilder (Weber & Zimmerl, 2018) und das Fehlen von adäquater Kinderbetreuungsinfrastruktur. Das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder und die Verfügbarkeit von qualitativ hochwertigen, flächendeckend verfügbaren und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, zählen daher zu wichtigen Ansatzpunkten, um das Arbeitskräftepotenzial zu erhöhen. Die im Jahr 2002 formulierten "Barcelona-Ziele", die eine Betreuungsquote von 33% bis 2010 vorsahen, wurden vom Europäischen Rat mit den neuen Barcelona-Zielen für 2030 zuletzt auf 45% angehoben (Europäischer Rat, 2022). In

Österreich lag die Kinderbetreuungsquote von unter 3-Jährigen in Kindertagesheimen 2022/23 bei 29,9%, unter den 3- bis 5-Jährigen bei 94,4% und bei den 6- bis 9-Jährigen bei 14,9% (Statistik Austria, 2023b).

Entscheidend für die Erwerbsintegration von Eltern ist allerdings nicht nur das bloße Vorhandensein eines Betreuungsplatzes, sondern auch der zeitliche Umfang der Betreuung, gemessen anhand des VIF-Indikators (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf), der neben der Betreuung durch Fachpersonal insbesondere auch die Öffnungszeiten sowie das Vorhandensein von Nachmittagsbetreuung und Essensangeboten umfasst³⁾. Laut Kickingeder (2022) spielen zudem die Flexibilität der Aufnahmetermine, Ferienöffnungszeiten sowie der Betreuungsschlüssel und die Gruppengröße eine Rolle, sowie, wie von Grand et al. (2022) angeführt, die Kinderbetreuungskosten.

Abgesehen von den haushaltsexternen Faktoren determinieren haushaltsinterne Entscheidungen das Ausmaß der Beschäftigungsintegration. Eine ungleiche Verteilung von Kinderbetreuungspflichten zulasten der Frauen wirkt sich negativ auf ihre Beschäftigungschancen aus. Bock-Schappelwein et al. (2022) berechnen beispielsweise, dass sich der Faktor Geschlecht allein nicht auf die Erwerbsintegration auswirkt; erst in Kombination mit herkunftsspezifischen Aspekten (Staatsbürgerschaft, Drittstaaten) und Elternschaft wirkt sich der Faktor Geschlecht negativ auf die Erwerbsintegration von Frauen aus⁴⁾. Ein Ansatz zur Erhöhung des Erwerbsarbeitszeitausmaßes liegt daher in einer adäquaten Kinderbetreuungsinfrastruktur (Angel et al., 2023), die sich von den unter 3-Jährigen bis hin zur unteren Sekundarstufe erstreckt und organisatorisch so ausgerichtet ist, dass sie mit einer Erwerbsarbeit in höherem Stundenausmaß vereinbar ist (Schließtage, Öffnungszeiten, Verfügbarkeit an den "Randzeiten"⁵⁾ in der Früh und am Nachmittag) (Hubert et al., 2021). Um beispielsweise Randzeiten zu überbrücken und damit Beschäftigungschancen für Personen mit Betreuungspflichten zu eröffnen, gibt es Vorschläge, Pensionist:innen an den Schließtagen oder während der Randzeiten als bezahlte "Leihomas" bzw. "Leihopas" einzusetzen (WKO, 2023). Der sogenannte "Oma-/Opadienst" des Katholischen Familienverbandes ist ein Beispiel für den Versuch einer solchen Überbrückung von Randzeiten und Entlastung von Eltern (z. B. Alleinerzieher:innen) durch außerinstitutionelle Kinderbetreuer:innen im höheren Alter ("NannyGrannys")⁶⁾.

2.2.2 Ältere Arbeitskräfte

Merkliches Potenzial lässt sich auch aus den altersspezifischen Beschäftigungsquoten ableiten. Die Beschäftigungsquote fällt vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt insbesondere unter den Männern deutlich niedriger aus als in den Altersgruppen davor. Die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-jährigen Männer war 2022, basierend auf Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von

³⁾ Siehe hierzu das Fact Sheet der Arbeiterkammer Burgenland: https://www.kinderbetreuungsatlas.at/pdf/FACT%20SHEET%201_VIF_Indikator.pdf (abgerufen am 20.02.2024).

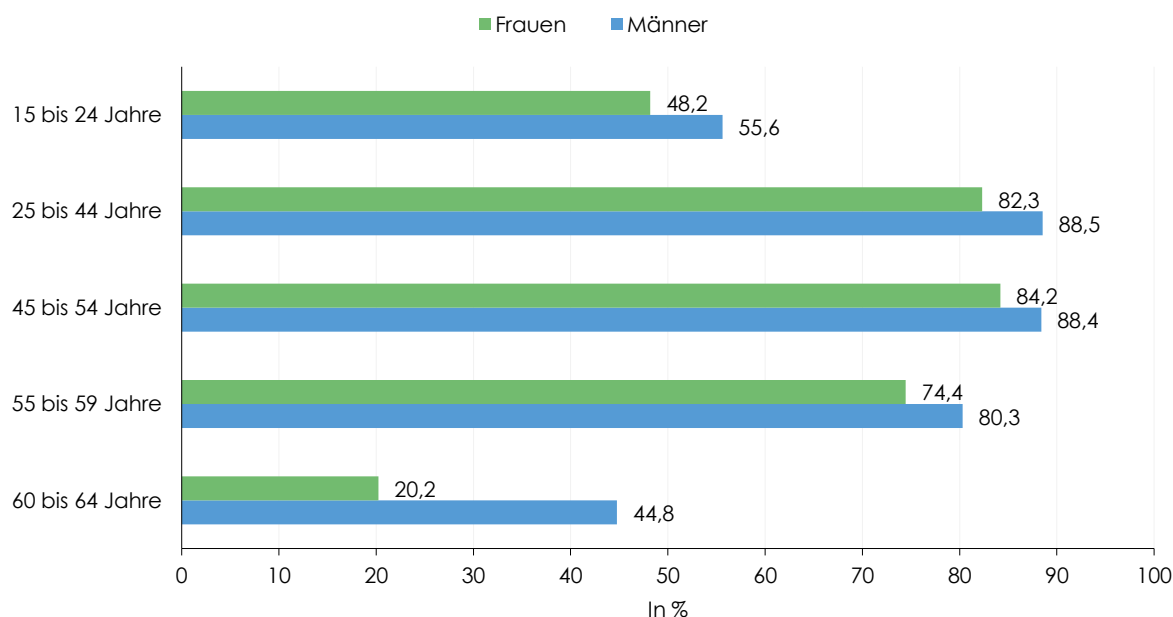
⁴⁾ Das Arbeitszeitausmaß ist nicht ausschließlich auf Betreuungspflichten und fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen zurückzuführen. Laut Allgemeinem Einkommensbericht des Rechnungshofs Österreich (2022) oder auch Huber et al. (2022) sind die Gründe für Teilzeitarbeit neben Betreuungspflichten von Kindern oder Angehörigen keine passende Vollzeitstelle finden zu können oder auch finden zu wollen sowie Aus- und Weiterbildungsaktivitäten neben der Erwerbsarbeit.

⁵⁾ Zugleich bilden die Randzeiten auch eine Herausforderung für das Personal in den Einrichtungen, da es sich ebenfalls häufig um Frauen (mit Betreuungspflichten) handelt (siehe z. B. Steiermärkische Landesregierung, 2022).

⁶⁾ Siehe z. B. https://familie.at/site/oberoesterreich/angebote/omadienst_ooe (abgerufen am 20.02.2024).

Statistik Austria auch aufgrund von bestehenden Pensionsaustrittsmechanismen aus dem Erwerbsprozess mit 44,8% fast nur noch halb so hoch wie unter den 55- bis 59-Jährigen (80,3%), bei den 55- bis 59-jährigen Frauen mit 74,4% um 8,7 Prozentpunkte niedriger als bei den 50- bis 54-Jährigen (83,1%) (Abbildung 4)⁷⁾.

Abbildung 4: **Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Alter (2022)**



Q: Statistik Austria – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Das Arbeitskräftepotenzial von älteren Arbeitskräften wird von rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. Pensionszugang), von der längeren Suchdauer bei Arbeitslosigkeit und auch von gesundheitlichen Problemen sowie Qualifikationsanforderungen determiniert (Eppel et al., 2017). Das Ausmaß des Potenzials, das von dieser Personengruppe ausgeht, insbesondere ab 55 Jahren, wird von Angel et al. (2023) deutlich aufgezeigt. Ihnen zufolge war im Jahr 2022 fast jeder dritte Mann (55 bis 64 Jahre) und fast jede zweite Frau (55 bis 64 Jahre) erwerbsinaktiv (siehe dazu auch Mayrhuber et al., 2021). Unter der Annahme, dass die Beschäftigungsquote von Personen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren auf das Niveau der 50- bis 54-Jährigen bzw. die Beschäftigungsquote von Personen im Alter von 60 bis 64 Jahren auf das Niveau der 55- bis 59-Jährigen ansteigen würde, ergäbe sich daraus (auf Grundlage von Beschäftigungsdaten aus dem Jahr 2022) ein Potenzial von 360.000 Personen für den österreichischen Arbeitsmarkt. Das AMS (2024) errechnete darüber hinaus, dass mit der Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen ab 2024 bis zum Jahr 2028 die Beschäftigung von Frauen nur durch die Anhebung des Pensionsantrittsalters durchschnittlich um jährlich rund 20.000 Beschäftigungsverhältnisse ansteigen wird.

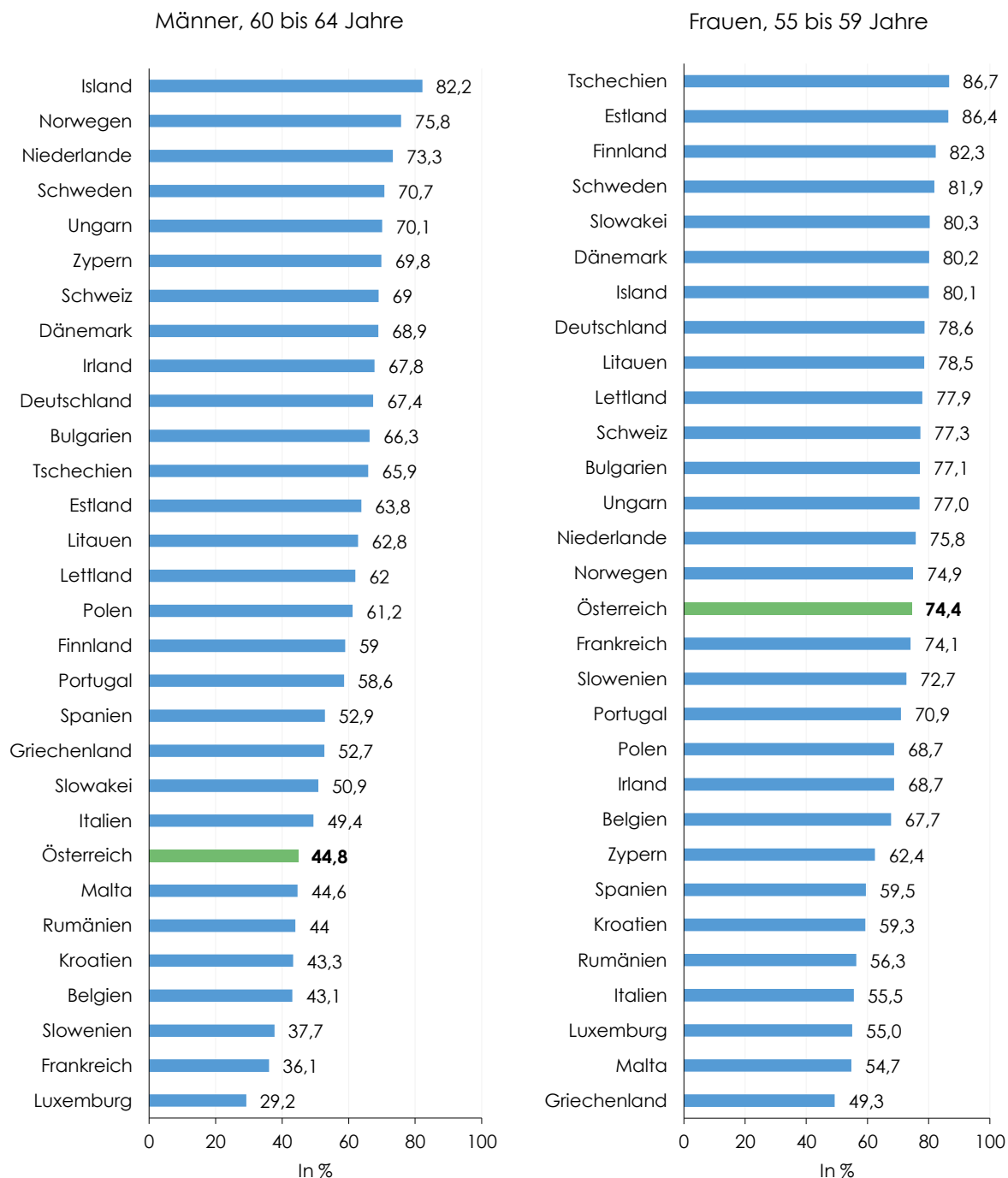
⁷⁾ Ähnlich hohes Potenzial zeigt sich mit Blick auf die Erwerbsquoten; die Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Männer war mit 47,3% um 36,2 Prozentpunkte niedriger als unter den 55- bis 59-jährigen Männern (83,5%).

Hinsichtlich Arbeitskräftepotenzials nach Erreichen des Pensionsalters verdeutlichen die vorliegenden Befunde, dass es bislang allerdings nur wenige Personen gibt, die nach Erreichen des Pensionsalters unselbständig beschäftigt sind und wenn sie beschäftigt sind, dann oftmals geringfügig. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten im Alter ab 65 Jahren belief sich im Jahr 2022 laut Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger gerade einmal auf 6.570 Frauen und 10.996 Männer. Dafür waren mehr als doppelt so viele Arbeitskräfte in diesem Alter geringfügig beschäftigt; 18.030 Frauen und 18.706 Männer. Laut personenbezogener Statistik des Dachverbands der Sozialversicherungsträger gab es zum Stichtag 1.7.2022 20.172 Beschäftigte in Österreich (14.420 Frauen, 5.752 Männer), die neben ihrer unselbständigen Beschäftigung eine Alterspension (einschließlich Invaliditätspensionen ab dem 60./65. Lebensjahr) bezogen. Darüber hinaus erhielten 61.541 Personen (34.057 Frauen, 27.484 Männer) neben einer geringfügigen Beschäftigung eine Eigenpension (Dachverband der Sozialversicherungsträger, 2023a).

Ein weiterer Ansatz, das Arbeitskräftepotenzial unter den 60- bis 64-jährigen Männern in Österreich zu skizzieren, liegt im Vergleich mit anderen Staaten. Laut Eurostat war 2022 die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-jährigen Männer in Österreich mit 44,8% besonders niedrig (Abbildung 5). Diese lag um 28,5 Prozentpunkte unter jener in den Niederlanden, das mit 73,3% den Höchstwert unter den EU-Staaten auswies; in den Niederlanden liegt das Pensionsantrittsalter bei 66,6 Jahren (OECD, 2023). Ebenso deutlich höher war die Quote beispielsweise neben den nordischen Staaten auch in Deutschland (67,4%) (Pensionsantrittsalter 65,8 Jahre) oder in der Schweiz (69,0%; Pensionsantrittsalter 65 Jahre). Im EU-Vergleich war die Quote nur in Malta, Rumänien, Kroatien, Belgien, Slowenien, Frankreich und Luxemburg niedriger als in Österreich; in einigen dieser Staaten wie beispielsweise Frankreich (63,8 Jahre) oder Slowenien (62 Jahre) ist auch das Pensionsantrittsalter niedriger als in Österreich (OECD, 2023).

Gleichfalls Potenzial, aber nicht in dem Ausmaß wie bei den Männern im Alter zwischen 60 und 64 Jahren zeigt sich auch bei den 55- bis 59-jährigen Frauen in Österreich. Ihre Beschäftigungsquote war 2022 mit 74,4% zwar ebenfalls niedriger als beispielsweise in den nordischen Staaten, Deutschland und der Schweiz, allerdings fiel der Abstand deutlich geringer aus; der Abstand zu Tschechien, das den Höchstwert mit 86,7% auswies, belief sich auf 12,3 Prozentpunkte, zu Deutschland auf 4,2 Prozentpunkte, zur Schweiz auf 2,9 Prozentpunkte (Abbildung 5).

Abbildung 5: **Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Alter in ausgewählten europäischen Staaten (2022)**



Q: Eurostat.

Obwohl die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen an die Arbeitskräfte die Zugangs- und Verbleibschancen am Arbeitsmarkt beeinflussen, zeigen die Befunde zur Aus- und Weiterbildungsbe teiligung, dass diese mit zunehmendem Alter stark abnimmt und in Österreich deutlich niedriger ausfällt als in vielen anderen europäischen Staaten. Beispielsweise nahmen laut Erwachsenenbildungs-erhebung 2022/23 (AES) 55,0% der Erwerbstätigen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren in Österreich in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an einer berufsbezogenen Weiterbildung teil; bezogen auf die gesamte Bevölkerung in diesem Alter belief sich der Anteil auf 44,5%. Unter den 45- bis 54-Jährigen beteiligte sich jede zweite Person (50,4%) daran, unter den 55- bis 64-Jährigen dagegen nur noch jede vierte Person (27,7%). Im EU-Vergleich liegt Österreich damit laut Eurostat im Jahr 2022 unter den 25- bis 64-Jährigen an achter Stelle, Spitzenreiter sind die Niederlande und Schweden mit je rund 55%; unter den 45- bis 54-Jährigen nimmt Österreich den sechsten Platz ein, Spitzenreiter sind hier ebenfalls die Niederlande und Schweden. In der Altersgruppe ab 55 Jahre liegt Österreich im EU-Vergleich an 13. Stelle. Spitzenreiter ist hier abermals Schweden mit einem Anteil von 50,3%, wo, ge-messen an der Altersgruppe, damit fast doppelt so viele Personen an berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen wie in Österreich, gefolgt von Deutschland und den Niederlanden (Abbildung 6).

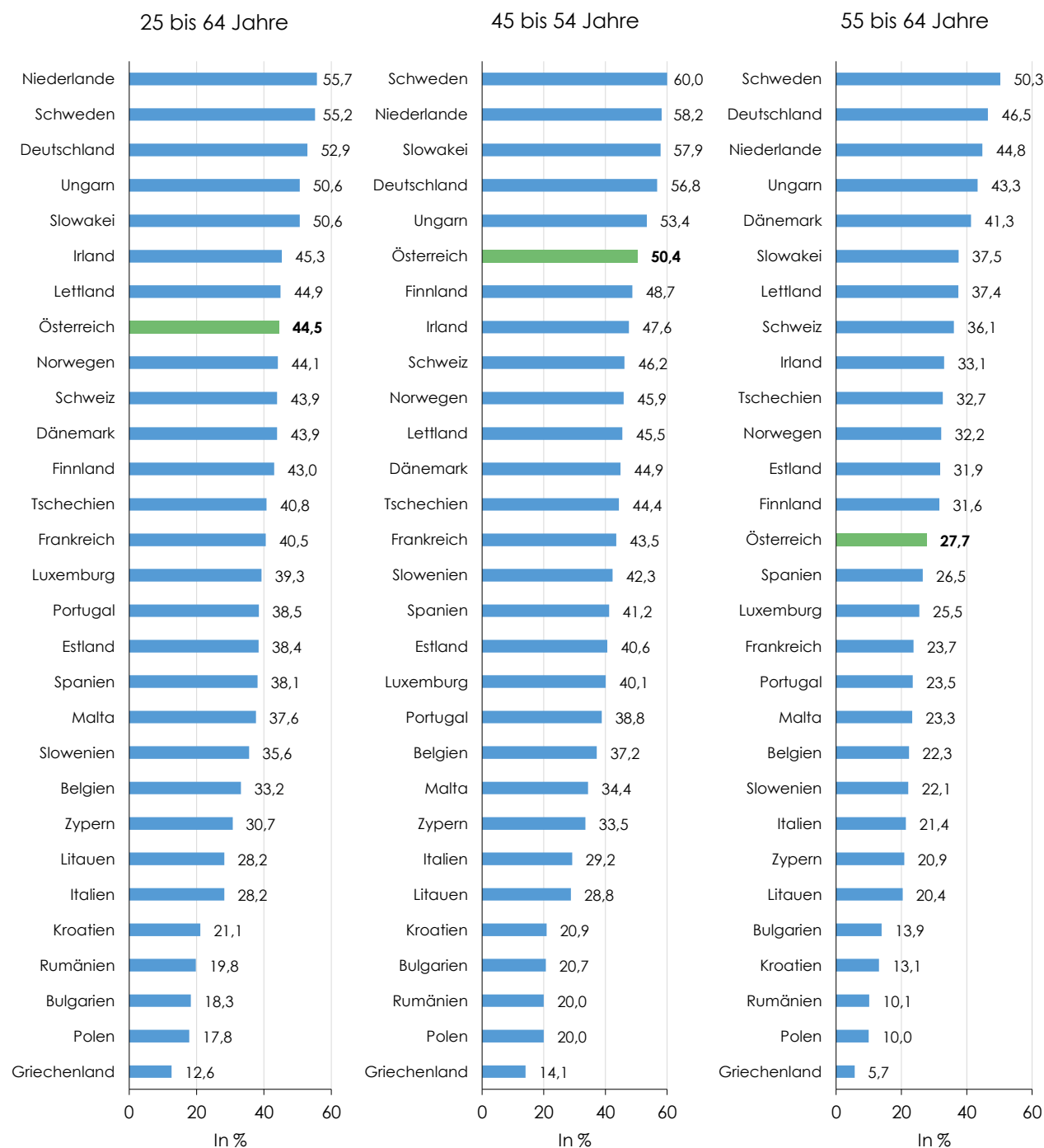
Unzureichende Aus- und Weiterbildungsaktivitäten können allerdings dazu führen, dass eine "digitale Kluft" (Bergmann et al., 2022) entsteht. Diese wird umso virulenter, sobald digitale Assistenzsysteme (z. B. Exoskelette) eingesetzt werden sollen, um das Potenzial älterer Arbeitskräfte besser auszuschöp-fen bzw. ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. um altersspezifische Arbeitsplätze in altersun-abhängige Arbeitsplätze umzugestalten.

Abgesehen von der sinkenden Aus- und Weiterbildungsbe teiligung mit zunehmendem Alter belegen die Ergebnisse der Österreichischen Gesundheitsbefragung (Statistik Austria, 2020), dass ein beträcht-licher Teil der Bevölkerung bereits vor dem regulären Pensionsantrittsalter von funktionalen Beein-trächtigungen, d. h. sensorische Beeinträchtigungen (Beeinträchtigungen der Seh- und Hörfähig-keit), Funktionseinschränkungen der Mobilität (Schwierigkeiten beim Gehen und Treppensteigen) so-wie von Erinnerungs- und Konzentrationsproblemen, betroffen ist, was sich gleichfalls negativ auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirken kann. Beispielsweise haben unter den 45- bis 59-Jährigen 5,6% Schwierigkeiten beim Gehen ohne Gehhilfe⁸⁾; 12,2% dieser Altersgruppe gaben an, zumindest einige Schwierigkeiten beim Erinnern oder Konzentrieren zu haben⁹⁾. Ein häufiger Grund für verfrühte Erwerb-saustritte und erschwerte Wiedereintritte sind auch chronische Erkrankungen, die vor allem, aber nicht nur, bei älteren Arbeitskräften auftreten (Eurofound, 2019).

⁸⁾ "Haben Sie Schwierigkeiten, einen halben Kilometer auf ebener Strecke ohne Gehhilfe zu gehen?" (Statistik Austria, 2020).

⁹⁾ "Haben Sie Schwierigkeiten, sich zu erinnern oder zu konzentrieren?" (Statistik Austria, 2020).

Abbildung 6: Teilnahmequote an berufsbezogener nicht-formaler Bildung/Weiterbildung nach Alter (2022)



Q: Eurostat.

Arbeitslose Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen waren im Jahr 2022 durchschnittlich 212 Tage und damit doppelt so lang beim AMS vorgemerkt wie jene ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen. Mit dem Alter nimmt die Dauer der Arbeitslosigkeit zu: 35% der 55- bis 59-Jährigen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen waren länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet, im Vergleich zu 24% unter Personen ohne Vermittlungseinschränkungen. Von allen über 50-Jährigen, die beim AMS vorgemerkt oder in Schulung waren, hatten 42,1% gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (AMS, 2023)¹³).

Horvath et al. (2022) zeigen das Arbeitskräftepotenzial auf, das aus einer Verbesserung des Gesundheitszustands resultieren kann. Sie schätzen in Zukunftsszenarien die Auswirkungen des Ausbaus von präventiven und integrativen Maßnahmen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen auf das verfügbare Arbeitskräftepotenzial. Würde sich erstens durch präventive Maßnahmen¹⁴) das Austrittsrisiko von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bis 2040 von 40% auf 35% reduzieren, hätte dies ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial von 29.000 Personen zur Folge. Ließen sich zweitens durch integrative Maßnahmen¹⁵) die Wiedereinstiegsraten aus der Erwerbsinaktivität bzw. Arbeitslosigkeit in Beschäftigung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung von 20% auf 25% bzw. 40% auf 50% erhöhen, stünden dem Arbeitsmarkt bis 2040 rund 25.000 zusätzliche Erwerbspersonen zur Verfügung.

Obwohl im Bereich der älteren Arbeitskräfte in Österreich bereits eine Reihe von Initiativen gesetzt werden, um ihre Beschäftigungschancen zu stärken, zu erhalten oder auch zu erhöhen, gibt es dennoch Spielraum zur Adaptierung bei Gesundheitsmaßnahmen und bei den Aus- und Weiterbildungsbemühungen. Ein Teil der Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen findet nicht dauerhaft in ein reguläres Arbeitsverhältnis zurück, sondern verbleibt im Krankenstand oder nimmt eine Teilzeitbeschäftigung auf. Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen durchlaufen oftmals zuerst die medizinische Rehabilitation, bevor sie mit der beruflichen Rehabilitation starten (z. B. eine Ausbildung aufnehmen). Eppel et al. (2016) zufolge sind in Österreich ein stringentes Monitoring und Frühintervention noch wenig ausgebaut. Zudem verweisen die Autoren darauf, dass eine kohärente Strategie zur Förderung der Arbeitsfähigkeit benötigt wird, diese jedoch in Österreich an zersplitterten Kompetenzen und einer mangelhaften Verzahnung von Teilbereichen und Akteuren scheitert. Die OECD (2018) vermisst einen ganzheitlichen Ansatz der beruflichen Rehabilitation im Rahmen der "Gesundheitsstraße"¹⁶). Ein

¹³) Abgesehen von gesundheitlichen Einschränkungen zeichnet sich diese Schnittstelle im Erwerbsleben auch dadurch aus, wie in der "seniors4success"-Studie (Telemark Marketing, 2021) dargelegt, dass rund ein Drittel der befragten Personen bereits vor dem gesetzlichen Stichtag in Pension gegangen ist, 42% zum Stichtag und 24% nach dem Stichtag. Gut jede zweite befragte Person hätte gerne in irgendeiner Form für das Unternehmen weitergearbeitet.

¹⁴) Hierzu zählen die Autor:innen Altersteilzeit und Teilpension, Qualifizierungsförderung für Beschäftigte, fit2work, betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung.

¹⁵) Darunter laut Autor:innen die Beschäftigungsförderung, Qualifizierung und Unterstützung, Wiedereingliederungsteilzeit, Rehabilitation und Umschulung (Invaliditätspension Neu) und Unterstützung einer selbständigen Tätigkeit.

¹⁶) Im Rahmen der "Gesundheitsstraße" wird die Arbeitsfähigkeit von arbeitslosen Personen im Kompetenzzentrum Begutachtung der Pensionsversicherungsanstalt geprüft (AMS, 2017).

solcher ganzheitlicher Ansatz wird beispielsweise im Projekt "Klinisch-psychologische Behandlung und Kunsttherapie im Rahmen von fit2work"¹⁷⁾ verfolgt.

Daneben gibt es mit der "proJob Implacementstiftung" in Oberösterreich und der Arbeitsassistenten vom Österreichischen Dachverband für Vereine und Gesellschaften für psychische und soziale Gesundheit (pro mente)¹⁸⁾ durch das AMS geförderte Angebote für Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen. Arbeitstrainingszentren (ATZ) bieten überdies Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Integration für Menschen mit psychischen Problemen. Beispielsweise werden in den Arbeitstrainingszentren (ATZ) von "pro mente Oberösterreich", gegründet 1983¹⁹⁾, 15-monatige Praktika für Personen mit psychischen und psychosozialen Beeinträchtigungen angeboten, die durch ein multidisziplinäres Expert:innen-Team aus dem beruflichen und psychosozialen Bereich begleitet und durch das Arbeitsmarktservice OÖ, die Pensionsversicherungsanstalt und Eigenerlöse von "pro mente OÖ" finanziert werden. Derzeit gibt es 260 Trainingsplätze in 16 Betrieben im Raum Oberösterreich²⁰⁾.

Medizinische und berufliche Rehabilitation

Eine in Europa zu beobachtende Entwicklung ist, ältere Beschäftigte durch Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation länger im Arbeitsmarkt zu halten und damit die Anzahl und Dauer von Frühpensionen zu reduzieren. In Österreich wurde diese Forcierung der beruflichen Rehabilitation gegenüber Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit (Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitspension) vor etwa zehn Jahren mit der im Jahr 2012 beschlossenen Reform der Invaliditätspension ("Invaliditätspension Neu") realisiert. Seit 2014 wird an Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ab dem 50. Lebensjahr anstelle der befristeten Invaliditätspension Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld ausbezahlt (BMSGPK, 2022; Haller et al., 2019). Die Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit gingen infolgedessen von 209.400 im Jahr 2010 auf 125.900 im Jahr 2022 zurück (Statistik Austria, 2023c). Von den verbleibenden Invaliditätspensionen wurden im Jahr 2022 die meisten der 12.693 Neuzugänge aufgrund psychischer oder Verhaltensstörungen zuerkannt (3.774), gefolgt von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes (2.651), Neubildungen (1.880), Krankheiten des Kreislaufsystems (1.553), Krankheiten des Nervensystems und der Sinnesorgane (1.100), des Atmungssystems (458) und sonstigen Erkrankungen (Dachverband der Sozialversicherungsträger, 2023b, S. 79).

Laut einer Evaluation der "IP neu" durch Haller et al. (2019) korrelierte der Rückgang der IP-Neuzuerkennung in den ersten vier Jahren nach Einführung des Rehabilitationsgeldes nur mit geringen arbeitsmarktpolitischen Effekten, gemessen an Beschäftigungsquoten und am Krankengeldbezug der Antragsteller:innen. Die Arbeitsmarktintegration konnte im Zuge der Reform nicht nachhaltig verbessert werden (Horvath et al., 2022).

¹⁷⁾ <https://www.boep.or.at/psychologische-behandlung/projekte/fit2work> (abgerufen am 20.02.2024).

¹⁸⁾ <https://www.pmoee.at/unser-angebot/arbeit/> (abgerufen am 20.02.2024).

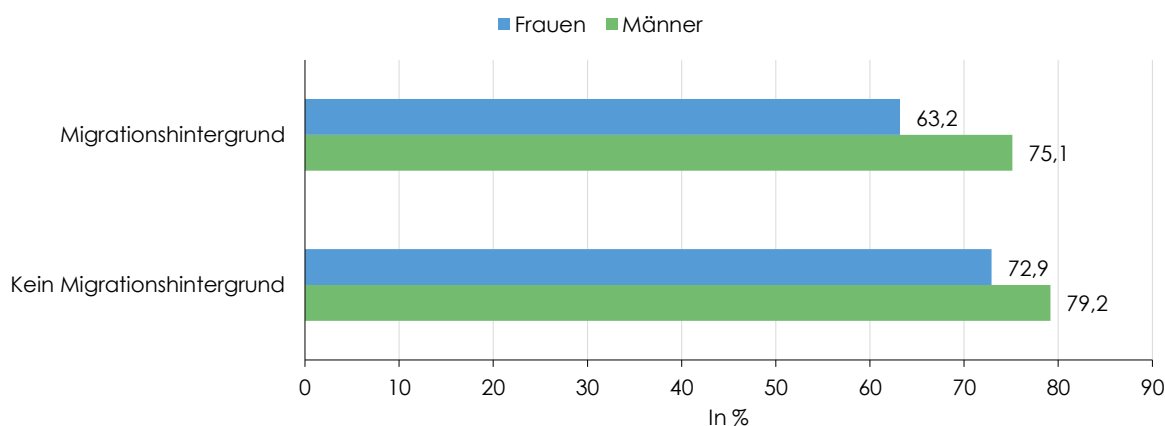
¹⁹⁾ <https://www.atzooe.at/entwicklung/> (abgerufen am 20.02.2024).

²⁰⁾ <https://www.pmoee.at/unser-angebot/arbeit/arbeitstrainingszentrum/> (abgerufen am 20.02.2024).

2.2.3 Personen mit Migrationshintergrund/Fluchterfahrung

Das Potenzial bei Migrant:innen konzentriert sich besonders auf Frauen. Die Beschäftigungsquote von Migrant:innen ist niedriger als unter Personen, ohne Migrationshintergrund, wobei der Unterschied besonders deutlich bei Frauen auftritt. Migrantinnen haben eine merklich niedrigere Beschäftigungsquote als Frauen, die keine Migrationsbiographie haben; im Jahr 2002 belief sich der Unterschied, basierend auf Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria und eingeschränkt auf die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen, auf 9,7 Prozentpunkte (63,2% vs. 72,9%). Unter den Männern ist dieser Abstand mit 4,1 Prozentpunkten dagegen nur halb so groß ausgeprägt (75,1% vs. 79,2%). Zugleich ist auch der geschlechtsspezifische Unterschied in Beschäftigung fast doppelt so hoch wie unter Personen, die keine Migrant:innen sind (11,9 Prozentpunkte vs. 6,2 Prozentpunkte) (Abbildung 7). Besonders große Differenzen zeigen sich unter Personen, die in der Türkei geboren wurden. Hier betrug der Abstand 2022 zwischen Frauen und Männern 34,5 Prozentpunkte²¹⁾ (Frauen 43,2%, Männer 77,7%).

Abbildung 7: **Beschäftigung nach Geschlecht und Migrationshintergrund (2022)**



Q: Statistik Austria – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

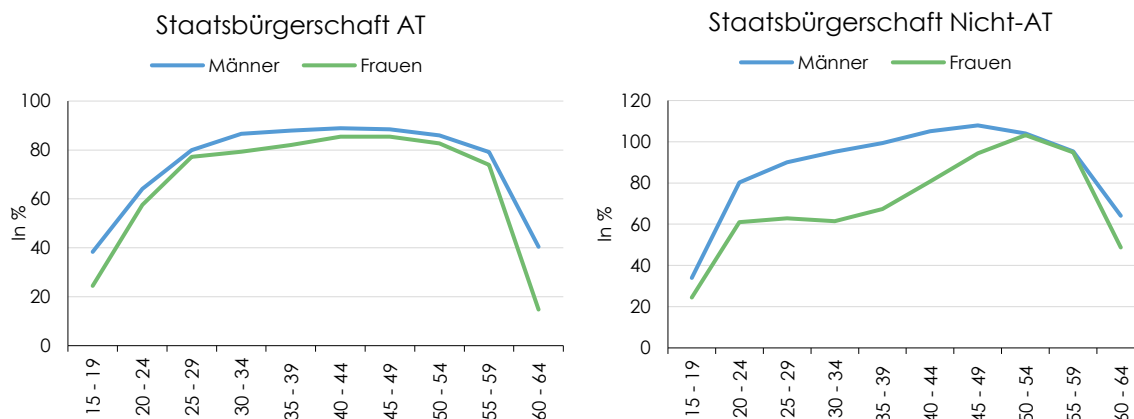
In der Gruppe der Migrant:innen bleiben Frauen besonders oft dem Arbeitsmarkt fern oder ziehen sich, sobald Kinder im Haushalt leben, davon zurück (Bock-Schappelwein et al., 2022). Besonders häufig tritt dies unter Frauen mit Fluchterfahrung auf (Bock-Schappelwein & Huber, 2016). Der Wiedereinstieg gestaltet sich insbesondere für jene Frauen besonders schwierig, die nicht oder nur sehr kurz vor der Familiengründung erste Arbeitserfahrung sammeln konnten. Zugleich können aber auch die fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Sprachschwierigkeiten die Beschäftigungschancen mindern ebenso wie geringe formale Bildungsabschlüsse, die Anzahl der Kinder im Haushalt, traditionelle Familienbilder, religiöse Einstellungen oder auch Mobilitätsbarrieren (Bock-Schappelwein et al., 2022).

²¹⁾ Sofern nicht nach Geburtsland, sondern nach Staatsbürgerschaft unterschieden wird, beläuft sich die Differenz auf 29,9 Prozentpunkte.

Dazu kommt, dass die Gruppe der Migrant:innen keine homogene Gruppe darstellt und auch herkunftslandspezifische Besonderheiten bzw. der Grund für die Migration auf die Arbeitsmarktintegration einwirken (siehe dazu auch Bock-Schappelwein et al., 2022). Besonders niedrig fällt die Erwerbsintegration, anders als unter Arbeitsmigrant:innen, unter Personen mit Fluchterfahrung in den ersten Jahren nach Anerkennung aus. Verwiebe et al. (2019) zufolge lagen die Beschäftigungsquoten von geflüchteten Personen in Österreich, die 2015/16 beim AMS registriert waren, ein bzw. zwei Jahre nach Anerkennung des Asylstatus nur bei 10% bzw. 30%. Erst mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt die Erwerbsintegration und nähert sich an andere Gruppen von Migrant:innen an. Huber und Böhs (2017) fanden, dass die Erwerbsquote von Flüchtlingen, die in den Jahren 2005 bis 2014 nach Österreich zugewandert waren, neun bis zehn Jahre nach Arbeitsmarkteintritt nur noch geringfügig niedriger war als von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft oder anderen Gruppen von Migrant:innen. Goßner und Kosyakova (2021) verweisen zudem auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede innerhalb der Gruppe der geflüchteten Personen. Frauen mit Fluchterfahrung haben laut den beiden Autorinnen, die sich auf Deutschland beziehen, fünf Jahre nach Zuerkennung des Status nur halb so hohe Beschäftigungsquoten wie Männer, ebenso geringere Sprachkenntnisse und auch niedrigere Teilnahmequoten an Sprach- und Integrationskursen sowie niedrigere Abschlussquoten. Sie nehmen auch seltener an beruflichen und schulischen Bildungsmaßnahmen sowie an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil. Die Unterschiede liegen darin begründet, dass Frauen vor Ankunft in Deutschland oftmals seltener als Männer bereits Berufserfahrung sammeln konnten. Darüber hinaus wirken sich auch gesundheitliche Beeinträchtigungen und die Familienstrukturen negativ auf die Erwerbschancen aus.

Diese Fülle an Einflussfaktoren spiegelt sich in der Höhe der Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsbürgerschaft wider (Abbildung 8). Während 2022 der geschlechtsspezifische Unterschied unter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, über den Erwerbszyklus im Alter zwischen 25 und 59 Jahren, durchschnittlich 4,4 Prozentpunkte betrug, war dieser unter Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft mit durchschnitt fast 19 Prozentpunkten gut viermal so hoch. Innerhalb der Gruppe der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ist der gender gap besonders im Alter zwischen 25 und 44 Jahren, d. h. in den Phasen von Familiengründung und Kinderbetreuung verhältnismäßig stark ausgeprägt. Mit Blick auf den Migrationshintergrund lässt sich aus den Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria für das Jahr 2022 ableiten, dass Personen mit Migrationshintergrund mit 69,0% eine um 7,1 Prozentpunkte niedrigere Beschäftigungsquote aufweisen als Personen ohne Migrationshintergrund; Frauen mit Migrationshintergrund mit 63,2% eine um fast 10 Prozentpunkte niedrigere als Frauen ohne Migrationshintergrund und Männer mit Migrationshintergrund mit 75,1% eine um 4 Prozentpunkte niedrigere als Männer ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 8: **Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsbürgerschaft (2022)**



Q: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, ST.AT., WIFO-Berechnungen. Wert >100 ist im Falle der Erwerbstätigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft den Grenzpendler:innen geschuldet, die zwar in den Beschäftigtenzahlen, aber aufgrund des Hauptwohnsitzes außerhalb von Österreich nicht in den Bevölkerungszahlen aufscheinen.

2.2.4 Junge Menschen (NEETs)

Mit Blick auf das Arbeitskräftepotenzial unter jungen Menschen gilt besonderes Augenmerk jenen, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befinden (NEETs); laut Eurostat waren im Jahr 2022 9,1% der jungen Menschen im Alter zwischen 15 und 29 Jahren in Österreich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (NEETs).

Daher gilt es, wie auch von Angel et al. (2023) angesprochen, das Augenmerk auf die Beschäftigungschancen junger Menschen zu richten, sofern sich der Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Beschäftigung schwierig gestaltet. Besonders gefährdet sind frühe Schulabgänger:innen; ihre Zahl belief sich 2022 laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria unter den 18- bis 24-jährigen jungen Menschen in Österreich auf 8,4% (Frauen 7,4%, Männer 9,5%)²²⁾. Ihre Beschäftigungschancen sind nicht nur unmittelbar, sondern auch langfristig beeinträchtigt (Bacher, 2020). Steiner und Lassnigg (2019) zufolge sind besonders Männer bzw. junge Menschen mit Migrationshintergrund stärker als junge Menschen ohne Migrationshintergrund betroffen.

Außerdem ist auch zu beobachten, dass junge Menschen nach der Pflichtschulausbildung oftmals erst mit Unterbrechung eine Lehrausbildung beginnen, und damit erst zeitverzögert dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Gründe dafür sind vielschichtig und reichen von Schulabbruch über "falsche" Ausbildungswahlentscheidungen bis hin zu jungen Menschen, die diesen Übergang nicht unmittelbar meistern können (z. B. aufgrund von Lernschwierigkeiten). Dornmayr (2021) fand beispielsweise, dass 2020 nur 28,9% der Lehrlinge im ersten Lehrjahr 15

²²⁾ Anteil der 18- bis 24-jährigen Personen ohne Sekundarstufe-II-Abschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen, an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung.

Jahre alt waren, alle übrigen älter (30,7% 16 Jahre, 16,0% 17 Jahre, 9,8% 18 Jahre, 5,4% 19 Jahre, 3,5% 20 Jahre, 5,7% 21 Jahre und älter).

2.2.5 Menschen mit Behinderung

Arbeitskräftepotenzial gibt es gleichfalls unter Menschen mit Behinderung. Das BMAW publiziert monatlich auf Basis von Daten des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger eine Sonderauswertung zur Zahl der begünstigt behinderten Menschen in Österreich²³). Dieser Datengrundlage zufolge gab es im Jahr 2022 115.160 begünstigt behinderte Menschen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich. Von ihnen war rund die Hälfte unselbstständig beschäftigt (60.484), weitere 3.374 selbstständig beschäftigt; die Beschäftigungsquote lag bei 55,5% (Frauenanteil 43,7%) (BMAW, 2023).

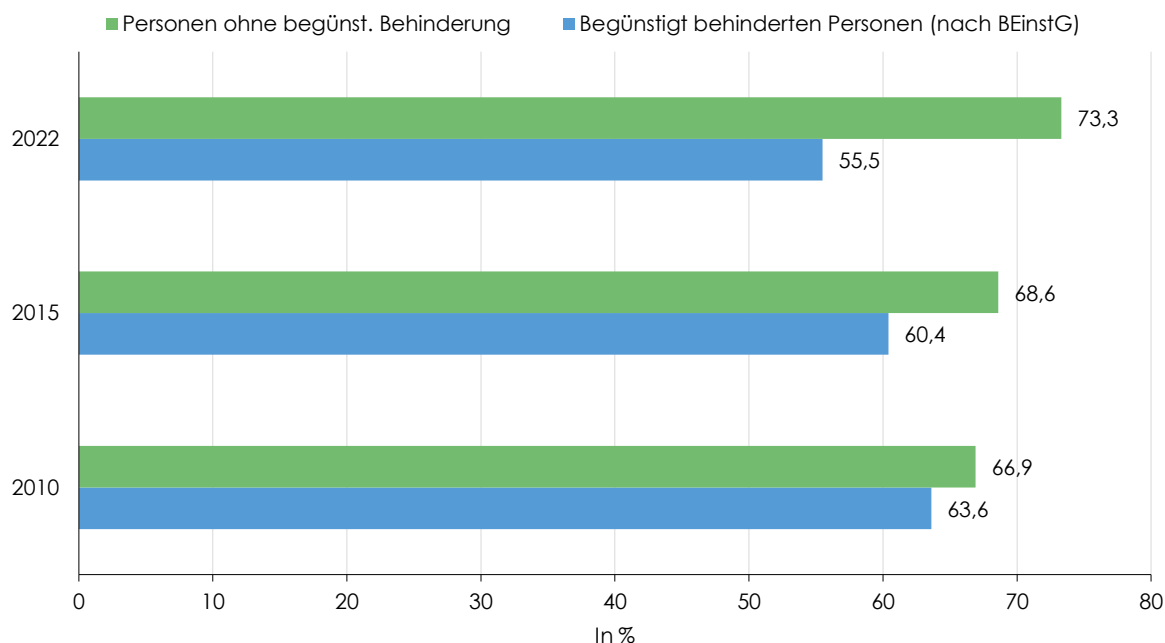
Damit war die Beschäftigungsquote von begünstigt behinderten Personen (nach BEinstG) nicht nur mit 55,5% um fast 20 Prozentpunkte niedriger als unter Personen, die nicht in diese Kategorie fallen (73,3%), sondern auch merklich niedriger als noch beispielsweise in den 2010er Jahren (2010: 63,6%). Diese Entwicklung zeichnet sich dadurch aus, dass die Zahl der begünstigt behinderten Personen im Erwerbsalter zwischen 15 und 64 Jahren seit 2010 um +22,0% zugenommen hat, wohingegen die Zahl der Erwerbstätigen beinahe unverändert geblieben ist (Abbildung 9).

In den letzten zehn Jahren gab es somit kaum eine Ausweitung der Zahl der erwerbstätigen begünstigt behinderten Menschen, obwohl die Personengruppe stark zugenommen hat. Laut Auskunft der WKO²⁴) gibt es aber eine Reihe von Förderungen für Menschen mit Behinderung, die einerseits den Übergang in Beschäftigung als auch die Beschäftigungsintegration stärken sollen. Diese reichen von Kostenübernahme, die bei Ausbildungen oder während der Beschäftigung anfallen (technische Arbeitshilfen, Schulungskosten, Ausbildungsbeihilfen, Übernahme von Gebärdensprachdolmetschkosten etc.), Lohnförderung (Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungszuschuss; seit 2019 auch Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus und Inklusionsbonus für Lehrlinge) über finanzielle Unterstützung bei der Mobilität (Orientierungs- und Mobilitätstraining, Anschaffung eines Assistenzhundes, Mobilitätzuschuss, Erlangung der Lenkberechtigung, Erwerb eines Kraftfahrzeugs etc.) bis hin zu Kosten, die bei Selbständigkeit anfallen (Hilfe zur wirtschaftlichen Selbständigkeit, Überbrückungszuschuss für Selbständige bei behinderungsbedingten Mehraufwänden und zur Barrierefreiheit von Unternehmen).

²³) Hinsichtlich ihrer Größenordnung zeigt der Blick auf EU-SILC ("Statistics on Income and Living Conditions" – Erhebung zu den Lebensbedingungen der Privathaushalte), dass im Jahr 2020 345.000 Menschen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren in Österreich lebten, die sich selbst als stark beeinträchtigt durch Behinderung einstufen (Frauenanteil 46,1%). Von ihnen waren 90.000, d. h. rund ein Viertel erwerbstätig.

²⁴) <https://www.wko.at/oe/news/position-behinderung> (abgerufen am 20.02.2024).

Abbildung 9: **Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen (2022)**



Q: BMAW (2023).

Exkurs: Das Berufsbildungssystem der Schweiz

Nach Abschluss der obligatorischen Schule haben junge Menschen in der Schweiz die Wahl zwischen allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Grundbildung. Rund zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung, ein Drittel für die Allgemeinbildung²⁵⁾²⁶⁾. Die betrieblich organisierte berufliche Grundbildung²⁷⁾ ist die überwiegende Form der beruflichen Grundbildung. Die berufliche Grundbildung erfolgt mehrheitlich nach dualem System: eine berufspraktische Ausbildung an drei bis vier Tagen in einem Lehrbetrieb wird ergänzt durch den theoretischen Unterricht (berufsbildende und allgemeinbildende Fächer) an einem bis zwei Tagen in der Berufsfachschule. Zusätzlich besuchen die Lernenden überbetriebliche Kurse, in denen sie spezifische berufspraktische Fertigkeiten vertiefen. Die berufliche Grundbildung kann auch in einem schulischen Vollzeitangebot absolviert werden²⁸⁾ (siehe dazu auch SBFI, 2022).

²⁵⁾ <https://www.berufsbildung.ch/dyn/6195.aspx> (abgerufen am 20.02.2024).

²⁶⁾ Im Vergleich dazu besuchten in Österreich laut Schulstatistik im Schuljahr 2021/22 35% eine Berufsschule, 37% eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule, 23% eine allgemeinbildende höhere Schule und 5% sonstige Ausbildungszweige.

²⁷⁾ Es gibt daneben auch noch die schulisch organisierte Grundbildung.

²⁸⁾ <https://www.edk.ch/de/bildungssystem-ch/nachobligatorium/sek-II/berufliche-grundbildung> (abgerufen am 20.02.2024).

In der beruflichen Grundbildung gibt es eine 2-jährige berufliche Grundbildung, die mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abschließt (insbesondere für praktisch begabte Jugendliche) und eine 3- oder 4-jährige berufliche Grundbildung, die mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abschließt. Die 2-jährige Grundbildung gewährt den Zugang zur 3- oder 4-jährigen beruflichen Grundbildung mit EFZ. Während oder nach dem Abschluss einer beruflichen Grundbildung mit EFZ kann zudem eine Berufsmaturität erworben werden (ab dem ersten Lehrjahr bzw. zwei Semester-Vollzeitausbildung nach EFZ, Teilzeitvariante drei bis fünf Semester)²⁹⁾.

Die Berufsmaturität kombiniert das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit einer erweiterten Allgemeinbildung und ermöglicht den prüfungsfreien Zugang zu einem Studium an einer Fachhochschule. Mit einer Ergänzungsprüfung ist auch der Übertritt an eine Universität oder Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) möglich.

Für Schüler:innen, die nicht unmittelbar nach der obligatorischen Schule in die obere Sekundarstufe wechseln, gibt es so genannte "Brückenangebote" (z. B. 10. Schuljahr, Vorbereitungsschulen, Motivationssemester), meistens organisiert durch die Kantone. Zudem können sich Jugendliche auch für eine Zwischenlösung entscheiden (z. B. Sprachaufenthalt, Praktikum, Au-Pair-Einsatz)³⁰⁾.

Brückenangebote sind praxis- und arbeitsweltbezogene Angebote nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit. Sie ergänzen das Programm der obligatorischen Schule im Hinblick auf die Anforderungen der beruflichen Grundbildung. Sie richten sich an Jugendliche, für die der Einstieg in eine berufliche Grundbildung aus sozialen oder schulischen Gründen noch nicht möglich ist oder die noch keine Lehrstelle gefunden haben. Die erlangte Qualifizierung erhöht die Chancen bei der Lehrstellensuche. Brückenangebote dauern durchschnittlich sechs bis 12 Monate. Ziel ist Berufswahlvorbereitung, Vorbereitung auf das Suchen oder Antreten einer beruflichen Grundbildung, Vorbereitung auf die Ausbildung in einem bestimmten Berufsfeld oder die Aufnahme in eine Fachmittelschule und Vorbereitung auf allgemeinbildende Angebote oder die gymnasiale Maturität durch schulische Zusatzausbildungen. Brückenangebote werden meistens durch die Kantone organisiert³¹⁾.

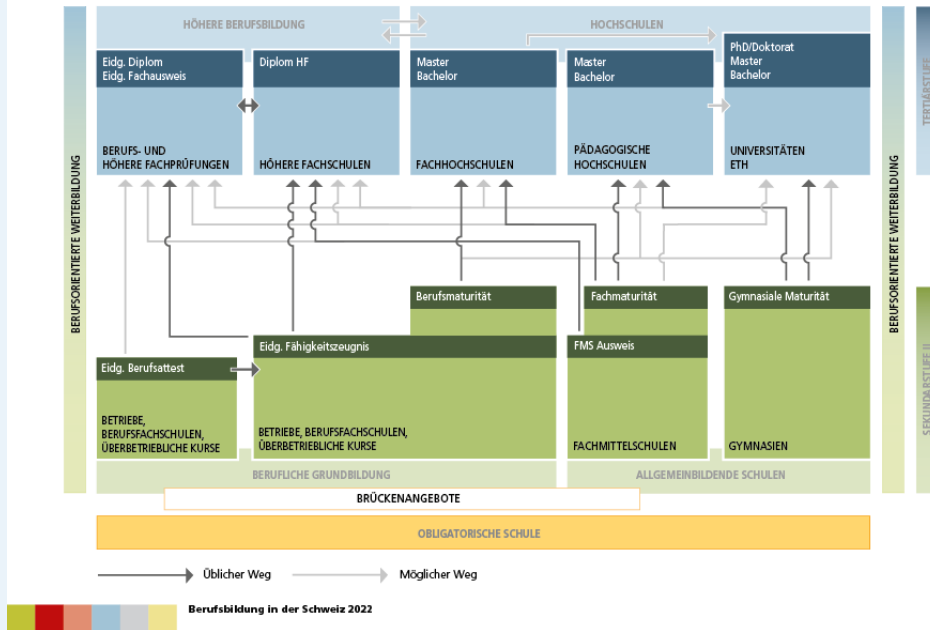
Laut Pool Maag & Jäger (2020) besuchen rund 14% der Jugendlichen nach der obligatorischen Schule ein Brückenangebot oder eine Zwischenlösung. Besonders oft werden solche Angebote von schulschwachen Jugendlichen mit Migrationshintergrund besucht.

²⁹⁾ <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/3309> (abgerufen am 20.02.2024).

³⁰⁾ <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/7377> (abgerufen am 20.02.2024).

³¹⁾ <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/7430> (abgerufen am 20.02.2024).

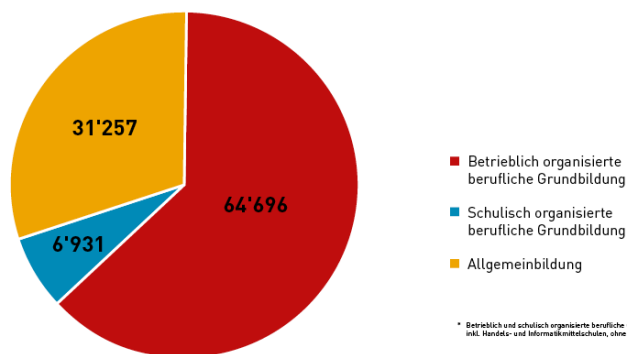
DAS BERUFSBILDUNGSSYSTEM DER SCHWEIZ



72.1 Berufsbildung in der Schweiz 2022 / Fakten und Zahlen / Das Berufsbildungssystem der Schweiz

Q: <https://www.berufsbildung.ch/dyn/6173.aspx>

DIE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG EINTRITTE IN DIE SEKUNDARSTUFE II 2020*



72.1 Berufsbildung in der Schweiz 2022 / Fakten und Zahlen / Die berufliche Grundbildung / Eintritte in die Sekundarstufe II 2020*

Quelle: Bundesamt für Statistik

Q: <https://www.berufsbildung.ch/dyn/5724.aspx>

3. Auswahlprozess

Aufbauend auf den Strukturmerkmalen und Kennzahlen zum Arbeitskräftepotenzial wurde in Abstimmung mit dem Auftraggeber nach konkreten Instrumenten, Projekten und Initiativen in anderen europäischen Ländern gesucht, die zum Ziel haben, Personen im Erwerbsprozess zu halten oder für den Erwerbsprozess zu aktivieren. Der Fokus wurde dabei auf die Bereiche Gesundheit und ältere Arbeitskräfte, auf Initiativen zur Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte, auf die stille Reserve sowie auf die Integration von Migrant:innen bzw. Personen mit Fluchterfahrung in den Arbeitsmarkt gelegt.

Mittels Desk Research wurden konkrete Strategien bzw. Initiativen auf nationaler Ebene sowie in anderen europäischen Staaten recherchiert, um hieraus Ansatzpunkte zu erhalten, welche innovativen Strategien zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials in der Arbeitsmarktpolitik bereits integriert bzw. noch zu integrieren sind.

Nachstehend wird der Auswahlprozess skizziert. Die Auswahl der Länderbeispiele erfolgte über ein PDF-data-scraping sowie durch manuelle Sichtung der Eurostat Labour Market Policy Statistics Qualitative Reports (LMP), Recherchen in der "Labour Market Reforms Database" (LABREF), Sichtung von Beispielen der guten Praxis des europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ("PES Practices") und ergänzenden Literatur- und Internetrecherchen, insbesondere aufgrund der Aktualität mit Blick auf die Integration von Personen mit Fluchterfahrung.

3.1 Labour Market Policy (LMP) Datenbank

Die LMP (Labour Market Policy) Datenbank der Europäischen Kommission³²⁾ liefert Informationen über Arbeitsmarktinterventionen, die in anderen EU-Staaten zur Anwendung kommen. Darin enthalten sind damit u. a. auch Informationen über Interventionen, die sich konkret an nicht bei der Arbeitsmarktverwaltung registrierte, arbeitslose Personen oder auch Menschen mit Behinderung richten. Die Beobachtungseinheit in der LMP-Datenbank ist die konkrete Maßnahme bzw. Intervention. Für diese werden Informationen zu Ausgaben und Teilnehmer:innen bereitgestellt.

Die Datenbank sammelt auch umfangreiche qualitative Informationen zur konkreten Ausgestaltung einer konkreten Maßnahme (bzw. Intervention), wie sie funktioniert und welche Zielgruppen angesprochen werden sollen. Diese lassen sich in den Länderberichten (Qualitative Reports) nachlesen. Darin gliedert sich die Beschreibung einer Maßnahme in sieben Unterabschnitte: Ziel, begünstigte Personen bzw. Teilnehmende, konkrete Maßnahmen bzw. Instrumente, Finanzierung bzw. Unterstützung, Förderwürdigkeit, Rechtsgrundlage und jüngste Änderungen. Außerdem finden sich darin Informationen zur Aufschlüsselung der Ausgaben, zur Behandlung von Arbeitslosigkeitszeiten, zum Leistungsbezug und zur geplanten Dauer. Die Maßnahmen werden nach den drei Haupttypen LMP-Dienste, LMP-Maßnahmen und LMP-Unterstützungen gruppiert und dann weiter in acht detaillierte Kategorien je nach Art der Maßnahme unterteilt: LMP-Dienste (Kat. 1 Arbeitsmarktdienstleistungen), LMP-Maßnahmen (Kat. 2

³²⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPagelId=3227&langId=en> (abgerufen am 20.02.2024).

Aus- und Weiterbildung, Kat. 3 gestrichen (in Kat. 4 enthalten), Kat. 4. Beschäftigungsanreize, Kat. 5 Geförderte Beschäftigung und Rehabilitation, Kat. 6 Direkte Schaffung von Arbeitsplätzen, Kat. 7 Gründungsinitiativen) und LMP-Unterstützungen (Kat. 8 Einkommensunterstützung für Arbeitslose, Kat. 9 Vorruhestand).

Auswahlkriterien

Den Ausgangspunkt der Länder- und Maßnahmenauswahl bilden die Eurostat Labour Market Policy Statistics Qualitative Reports des Referenzjahres 2019, die 28 Länderberichte (inkl. Norwegen) umfassen. Ausgewählt wurden für das PDF-data-scraping Interventionen, die als Zielgruppe (auch) "not registered (disabled)" adressieren. Die Auswertung konzentrierte sich auf die LMP-Kategorien 4 bis 6. Da Kategorie 6 keine Ergebnisse geliefert hat, beschränkt sich die Auswahl auf die Kategorien "Beschäftigungsanreize" (4) und "geförderte Beschäftigung und Rehabilitation" (5). In diesen beiden Kategorien wurden 26 für die weitere Analyse potenziell relevante Interventionen (ohne Österreich) gefunden.

Übersicht 1: Beispiele aus der LMP-Datenbank

Schlagwort	Land	Int-Nr.	Titel
Adapted firms	FR	92	Adapted firms active on the regular labour market and their employees are treated as ordinary workers
Assistenz	DK	30	Support for disabled (personal assistance)
	SK	12	Workplace assistants for disabled
Job coach	CY	13	Supported employment scheme for persons with disabilities
Finanzielle Unterstützung	FR	49	Aid granted by the Association for the vocational integration of the disabled (AGEFIPH)
	BE	110	Wage subsidies for disabled (WR)
	BE	137	Wage subsidies for disabled (BCR)
	BE	150	Recruitment incentives for disabled (BIB) (GC)
	DK	21	Flex jobs (incl. self-employed)
	DK	22	Wage subsidies for early retirement pension recipients
	PT	68	Promotion of socio-professional integration of disabled
	SE	84	New start jobs
Sheltered employment	FR	91	Sheltered employment contracts for disabled
	MT	62	Sheltered Employment Training
	NL	6	Sheltered employment
	PT	33	Sheltered employment
Pre-rehabilitation	DK	28	Pre-rehabilitation
Rehabilitation	DK	20	Rehabilitation
	EE	38	Work rehabilitation
Social enterprise	BE	115	Social enterprises for disabled (WR)
	BE	84	Social enterprises for disabled (FR)
	LT	2	Social enterprise support
Training	MT	59	Job Bridge Programme
	SE	35	Work Experience
	PT	84	Training and occupational integration of young people/adults with disabilities
Praktikum	BE	116	Discovery internships for disabled (WR)

Q: WIFO-abif.

Die 26 über das PDF-Scraping ermittelten Interventionen aus den Eurostat Labour Market Policy Statistics Qualitative Reports sind in Übersicht 1 gelistet. Die Beispiele umfassen Firmen für Menschen mit Behinderung, die am ersten Arbeitsmarkt tätig sind, finanzielle Unterstützungen für die Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Rehabilitationsmaßnahmen, geschützte Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigung in sozialökonomischen Betrieben sowie Arbeitstrainings, Praktika, Jobcoachings und Arbeitsassistenzen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

3.2 Labour Market Reforms (LABREF) Datenbank

LABREF³³⁾ (Labour Market Reforms) ist eine deskriptive Datenbank, die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen der EU-Mitgliedstaaten erfasst. Diese wird von der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit dem Beschäftigungsausschuss (EMCO) verwaltet. Sie enthält Informationen über die in der EU zwischen 2000 und 2018 verabschiedeten Reformmaßnahmen. Die Maßnahmen sind in 45 Politikfelder gegliedert und in neun große Politikbereiche unterteilt, nämlich Sozialleistungen, aktive Arbeitsmarktpolitik, Kündigungsschutzgesetze, Erwerbsunfähigkeits- und Vorruhestandsregelungen, Lohnverhandlungen, Arbeitszeitgestaltung sowie Arbeitsmobilität und Einwanderungspolitik.

Auswahlkriterien

LABREF wurde auf Basis einer Schlagwortsuche nach arbeitsmarktpolitischen Reformen zur besseren Integration von älteren und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften gesichtet. Relevante Schlagworte waren u. a. "arduous", "disabilities", "disabled", "health" und "age". Jeder LABREF-Eintrag wird einem Politikfeld ("Policy field") und einem übergeordneten Politikbereich ("Policy domain") zugeordnet. Relevante Ergebnisse finden sich in den Politikfeldern "Special schemes for people with disabilities", "Sickness Schemes" und "Early Retirement".

Die Sichtung der in der LABREF gelisteten Arbeitsmarktreformen zeigt für beinahe alle untersuchten Länder, dass in den letzten Jahren das gesetzliche Pensionsantrittsalter angehoben, das Prinzip "Rehabilitation vor Rente" forciert und der Zugang zu Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit erschwert wurde (mit Ausnahmen für bestimmte Gruppen, z. B. Schwerarbeiter:innen oder Personen mit sehr langen Beitragszeiten). Laut ausgewählten Beispielen (siehe Übersicht 2) setzten darüber hinaus europäische Länder im Rahmen ihrer aktiven Arbeitsmarktpolitik auf finanzielle Anreize für Betriebe, etwa reduzierte Sozialversicherungsbeiträge und Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitskräfte. Weitere in der LABREF gelistete Maßnahmen umfassen Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung. Dazu zählen gesetzliche Quoten, finanzielle Beschäftigungsanreize für Unternehmen, darunter Steuerbefreiungen/-ermäßigungen, Freibeträge, reduzierte Sozialversicherungsbeiträge und Lohnkostenzuschüsse sowie Zuschüsse für Unternehmen, die ihre Arbeitsstätten an die Bedürfnisse von

³³⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPagelId=3193> (abgerufen am 20.02.2024).

Menschen mit Behinderung anpassen³⁴). Darüber hinaus listet LABREF in einigen Ländern Sozialunternehmen und spezielle Unternehmensgründungsprogramme für Menschen mit Behinderung. Da die in der LABREF recherchierten Beispiele mit Ausnahme der Flexi-Jobs-Regelung in Dänemark, die sich auch in der LMP-Datenbank befindet, nicht über vergleichbare bestehende Maßnahmen in Österreich hinausgehen, wurde aus dieser Datenbank kein Beispiel für weitere Detailanalysen ausgewählt.

Übersicht 2: Beispiele im Themenfeld Alter und Gesundheit (LABREF)

Politikfeld	Land	Titel	Jahr
Special schemes for people with disabilities	BE	Transition allowance for older workers in arduous tasks	2010
	HR	Measures to improve employability of people with disabilities	2018
	DK	Project to integrate ill workers to labour market	2018
	FR	Measures to support employment of persons with disability	2018
	IE	Measures to increase the employment opportunities of people with a disability	2015
	NL	Obligation for municipalities to foresee sheltered work for those that cannot perform a regular job due to medical or social disability	2016
	PT	Measures of conciliation of family and professional life for people with disabilities	2004
	PT	Creation of social benefit for inclusion of people with disabilities (TBC)	2017
Disability Schemes	BG	Enhancing labour market inclusion of disabled persons	2019
	SI	Development and implementation of short social activation programmes	2017
	PT	Promotion of transition from traineeships into permanent contracts	2017
Active labour market policies - Other	FR	Work-sharing: extended conditions	2018
	PL	Project of Long term senior policy in Poland for 2014-2020	2013
Employment subsidies	FR	Revision of subsidised job schemes into employment competence pathways	2018
	ES	Employment incentives for employment in cooperatives and workforce-owned companies	2015
Early Retirement	DK	Flexi-jobs for candidates for 'anticipatory pension'	2000, 2012
	FR	Contrat de generation: lump-sum grants for companies hiring young workers and keeping senior worker	2013
	DE	Facilitating the transition of older workers into retirement (Flexi-Rente)	2017
	DK	Agreement on new pension scheme for seniors and eased conditions for flexi-job	2019
Training	NL	Keep people 'fit' for the labour market until the retirement age	2014
	SI	Adoption of the document and action plan increasing employability of the elderly	2016

Q: WIFO-abif.

³⁴) Anpassungen können sowohl materielle (z. B. Barrierefreiheit und Spracherkennungssoftware) als auch immaterielle Aspekte (z. B. Arbeitszeit und Remote Work) umfassen (Eurofound, 2019).

3.3 Public Employment Service Practices (PES Practices) Datenbank

Die PES (Public Employment Service) Practices Datenbank listet Praxisbeispiele der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen in ganz Europa, mit besonderem Fokus auf Themen wie Unterstützung junger Menschen und Langzeitarbeitsloser, die Zusammenarbeit mit Schulen und Managementmethoden. Hierbei zählen vor allem Relevanz (mit Blick auf die Strategie Europa 2020), Umfang, zeitlicher Rahmen, Evidenzbasiertheit und Lern- und Nachahmungspotenzial³⁵⁾.

Auswahlkriterien

Die Recherche in der PES Practices Datenbank des europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltungen bezog sich auf Praxisbeispiele mit Blick auf die Zielgruppe der älteren und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräfte sowie auf die stille Reserve³⁶⁾. Fokussiert wurde dabei auf Fallbeispiele, die sich von den Programmen des österreichischen AMS zumindest teilweise unterscheiden und Perspektiven und Anknüpfungspunkte zur Weiterentwicklung der AMS-Dienstleistungen geben können.

Übersicht 3 listet Beispiele für die Zielgruppe der älteren und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräfte; diese stellen Ansätze dar, um Arbeitsplatzwechsel durch Qualifizierung reibungsloser zu gestalten. Diese Maßnahmen geben Einblick, wie durch proaktives Skills-Management einem Veralten von Qualifikationen und dem damit zusammenhängenden Skills-Mismatch begegnet werden kann.

Übersicht 3: **Beispiele aus der PES Practices Datenbank**

Land	Titel	Jahr
DE, BA	Teilhabe am Arbeitsmarkt	2019 - 2024
DE / Stadt München	Power_m – Women's Empowerment Project	2007 -
BE, VDAB (PES Flanders)	"Career Flow" and "Doorstart"	2021 - 2022
LU, ADEM	Luxembourg Digital Skills Bridge	2018 - 2019

Q: WIFO-abif.

3.4 Internet- und Literaturrecherchen

Ergänzend zu den Recherchen in den einschlägigen arbeitsmarktpolitischen Datenbanken wurden Internet- und Literaturrecherchen (z. B. Google Scholar, Websites, European Website on Integration³⁷⁾) durchgeführt, um Maßnahmen und Instrumente zu finden, die in anderen europäischen Ländern eingesetzt werden, um die Arbeitsmarktpartizipation von Personen mit Fluchterfahrung, oder allgemein Migrationserfahrung, zu erhöhen.

Die European Website on Integration gibt einen Überblick über good practices in der Integration. Es handelt sich hierbei um Strategien, Ansätze bzw. Aktivitäten, die durch Forschungs- bzw.

³⁵⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en> (abgerufen am 20.02.2024).

³⁶⁾ Ein Beispiel ("power_m") wurde im Zuge einer Veranstaltung des PES Network vorgestellt und findet sich nicht in der Datenbank.

³⁷⁾ https://migrant-integration.ec.europa.eu/integration-practices_en (abgerufen am 20.02.2024).

Evaluationsergebnisse als wirksam, effizient, nachhaltig bzw. übertragbar erwiesen haben und zu den gewünschten Ergebnissen beitragen³⁸). Hierin fanden sich die Ausführungen zu den "Integration Houses" in Dänemark.

4. Detailanalysen

Nachdem potenziell relevante Interventionen aus anderen europäischen Ländern identifiziert worden sind, wurden diese in einer Grobanalyse hinsichtlich der Relevanz für die österreichische Arbeitsmarktpolitik gesichtet und Beispiele, die sich von den österreichischen Maßnahmen zumindest teilweise unterscheiden und daher potenziell einen zusätzlichen Beitrag für die Ausschöpfung des österreichischen Arbeitskräftepotenzials leisten könnten, für weitere Detailanalysen ausgewählt. Nachfolgend werden die in Übersicht 4 gelisteten 12 Beispiele entlang der Themenbereiche ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte, Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte, stille Reserve und Migrant:innen bzw. Personen mit Fluchterfahrung behandelt.

Im Themenbereich ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte werden vier Interventionen aus Dänemark, Estland und Deutschland beschrieben, im Bereich der Qualifizierung älterer Arbeitskräfte zwei aus Belgien und Luxemburg und drei zur stillen Reserve, davon zwei in Deutschland und eine Dänemark. Die drei für den Bereich Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung ausgewählten Programme stammen aus der Schweiz und Deutschland.

Die Detailanalysen umfassen eine konkrete Beschreibung der entsprechenden Maßnahme und der angesprochenen Zielgruppe(n), die inhaltliche Ausgestaltung und Erkenntnisse aus schriftlichen Dokumenten bzw. Evaluierungen aus der Forschungsliteratur und internen Projektevaluationen sowie aus schriftlichen Anfragen an die beteiligten Projektverantwortlichen³⁹). Die Detailanalyse basiert auf Dokumenten in englischer und deutscher Sprache. In Ausnahmefällen wurden Informationen in den jeweiligen Amtssprachen herangezogen.

³⁸) https://migrant-integration.ec.europa.eu/page/what-are-good-practices_en (abgerufen am 20.02.2024).

³⁹) Die insbesondere in der PES Practices Datenbank angeführten Erfolgsquoten der einzelnen Maßnahmen sind dabei in ihrer Aussagekraft kritisch einzuschätzen. Aus den Angaben geht zum Teil nicht hervor, ob ein Vergleichsgruppenansatz verfolgt wurde, Aussagen über Kausalwirkungen der einzelnen Maßnahmen, beispielsweise auf die Beschäftigungsquote, sind daher nur eingeschränkt möglich.

Übersicht 4: Überblick über die Detailanalysen

Strategie	Land	Titel	Kurzbeschreibung/zentrale Ideen
Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte	DK	Flexi-Jobs ("Fleksjobs")	Geförderte Beschäftigung am spezifisch gestalteten Arbeitsplatz und mit flexibel anpassbarem Stundenausmaß für Personen mit erheblich eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ohne Anspruch auf Vorruhestand.
	DK	Berufliche Rehabilitationskurse und Integriertes Behandlungs- und Beschäftigungsprogramm (IBBIS)	Ganzheitliche und interdisziplinäre Rehabilitationskurse für benachteiligte Personen mit komplexen beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Problemen und Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit.
	EE	Berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderung	Holistisches Rehabilitationsprogramm mit breitem Leistungsangebot für Personen mit psychischen Einschränkungen oder geistiger Behinderung.
	DE	Teilhabe am Arbeitsmarkt	Geförderte Beschäftigung und begleitende ganzheitliche Individualcoachings.
Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte	BE	CareerFlow und Doorstart	Proaktive Arbeitsplatzwechsel durch Wissensvermittlung, Beratungsangebote für Arbeitskräfte und Unternehmen, Einrichtung von One-Stop-Shops; Frühintervention im Fall von Massenentlassungen.
	LU	Digital Skills Bridge	Schließen technologiebedingter "Qualifikationslücken" unter Einsatz von IT-Tools, um veraltete Qualifikationen im Zuge der Digitalisierung zu identifizieren; Beratungs-, Planungs- und Coachingangebote, Job-Matching und Lernmanagement/Training, Einsatz von "SkillsBridge Coaches".
"Stille Reserve" – (Wieder-)Einstieg von Frauen mit Betreuungspflichten	DE	power_m – Perspektive Wiedereinstieg	Unterstützung beim Wiedereinstieg nach einer längeren Familienpause mit Fokus auf die weibliche stille Reserve; Kooperation zwischen Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen, kleinen und mittleren Unternehmen sowie Etablierung einer Corporate Identity, eines Stakeholder-Netzwerks und eines niederschweligen Stellenservices.
	DE	Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein	Heranführung an den Arbeitsmarkt und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Etablierung von Unterstützungsstrukturen für die Zielgruppe der Mütter mit Migrationshintergrund und Zugangsberechtigung zum deutschen Arbeitsmarkt, die Hürden bei der Erwerbsaufnahme haben.
	DK	Integration houses	Integrationshäuser für Frauen mit Flüchtlings- oder Migrationshintergrund mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen, Tagesprogrammen und Zielen.
Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung	CH	Integrationsvorlehre (INVOL)	Partnerschaftlich getragenes Instrument von Bund, Kantonen und interessierten Wirtschaftsverbänden mit dem Ziel der Vermittlung grundlegender Kompetenzen in einem Berufsfeld und der Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung.
	DE	BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)	Bildungsangebot im Übergangssystem für junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung in Deutschland, die ihre Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und eine Berufsausbildung anstreben.
	DE	Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)	Berufliche Orientierung für Personen, die nicht mehr schulpflichtig sind und migrationsbedingten Förder- und Sprachunterrichtsbedarf haben.

Q: WIFO-abif.

4.1 Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte

Die folgenden Länderfallstudien zielen auf die Erwerbsintegration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und älteren Arbeitskräften. In Dänemark existieren mit der Flexi-Jobs-Regelung und speziellen Rehabilitationskursen sowie einem pilothaften integrierten Behandlungs- und Beschäftigungsprogramm für Menschen mit komplexen Problemlagen verschiedene Maßnahmen, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen möglichst lange in Beschäftigung zu halten. Im dänischen, wie auch im Rehabilitationsprogramm Estlands, werden Maßnahmen der beruflichen, medizinischen und sozialen Rehabilitation miteinander verschränkt. Ein weiteres Beispiel – "Teilhabe am Arbeitsmarkt" in Deutschland - betrifft die Integration von besonders benachteiligten Langzeitarbeitslosen durch ein neuartiges Programm geförderter Beschäftigung.

4.1.1 Flexi-Jobs ("Fleksjobs") in Dänemark

Definition und Zielgruppe(n)

Die 1998 vom dänischen Sozialministerium eingeführte "Flexi-Job"-Regelung ("Fleksjobs") ist eine durch Staats- und Regionalbudgets finanzierte Beschäftigungsförderung, die sich an Personen unter dem offiziellen Renteneintrittsalter (derzeit 65 bis 67 Jahre je nach Geburtsjahr), mit erheblichen und dauerhaften Einschränkungen ihrer Arbeitsfähigkeit und ohne Anspruch auf Vorruhestand richtet⁴⁰⁾. Ein Flexi-Job wird gewährt, wenn alle Möglichkeiten, in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis überzugehen (z. B. durch Wiedereingliederung), ausgeschöpft sind. Personen, die noch mehr als sechs Jahre bis zum offiziellen Renteneintrittsalter haben, müssen zuerst 12 Monate im Rahmen der Sozialbestimmungen des Tarifvertrags ("social kapitel") bzw. zu Sonderbedingungen am Arbeitsplatz beschäftigt werden, um danach die Voraussetzung für einen Flexi-Job zu erfüllen, es sei denn, sie leiden an einer akuten Erkrankung mit geringer Genesungswahrscheinlichkeit (z. B. aufgrund eines Arbeitsunfalls).

Ausgestaltung

Ein Flexi-Job ist ein subventionierter Arbeitsplatz für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen am ersten Arbeitsmarkt, der an den Lohn der betroffenen Person angepasst und im Hinblick auf Arbeitszeiten und Aufgaben entsprechend schonend zu gestalten ist. Die Dauer eines Flexi-Jobs ist für regulär Anspruchsberechtigte auf fünf Jahre beschränkt und unbeschränkt für über 40-Jährige, die bereits in einem ersten Flexi-Job waren, sofern die Arbeitsfähigkeit dauerhaft eingeschränkt ist. Die Arbeitsfähigkeit wird durch das Jobcenter festgestellt. Nach vier Jahren erfolgt eine Prüfung der Voraussetzungen sowie alle 2½ Jahre ein Follow-Up-Interview durch das regionale Arbeitsmarktservice ("Jobcenter"). Die Höhe des Lohnzuschusses, der durch das Jobcenter an das betreffende Unternehmen ausgezahlt wird, bemisst sich nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Person. Unternehmen entlohnen nur diese "effektive Arbeitszeit", wohingegen der Restbetrag bezuschusst wird. Benötigt eine Person bei

⁴⁰⁾ Die Beschreibung der Maßnahme erfolgt auf Basis der Informationen der LMP- und LABREF-Datenbank sowie Informationen des dänischen Bürgerportals (<https://www.borger.dk/>) und des dänischen Rechtsinformationssystems <https://www.retsinformation.dk/eli/ltg/2022/701> (abgerufen am 20.02.2024).

einer 15-Stunden-Woche z. B. jede Woche drei Stunden Pause, werden diese drei zusätzlichen Stunden durch das regionale Jobcenter bezuschusst und nur die verbleibenden 12 Stunden als "effektive Arbeitszeit" durch das Unternehmen entlohnt. Nach Informationen des dänischen Bürgerportals setzt sich das monatliche Einkommen aus dem Gehalt und dem von der Gemeinde bezahlten Flexi-Lohnzuschuss zusammen. Letzterer wird auf Grundlage eines Betrags berechnet, der 98% vom höchsten Arbeitslosengeldbezug entspricht. Der Flexi-Contract-Zuschuss reduziert sich je nach Gehalt, das die Person von ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin erhält und aller anderen Lohneinkünfte (darunter auch Rentenzahlungen). Je höher die durch das Unternehmen entlohnte effektive Arbeitszeit, desto geringer fällt der Flexi-Lohn-Zuschuss durch die Gemeinde bzw. das Jobcenter aus. Zudem dürfen das Gehalt und der Flexi-Lohn-Zuschuss zusammen den in der jeweiligen Branche geltenden Tariflohn nicht übersteigen, den die Person erhalten würde, wenn sie in Vollzeit in derselben Position (ohne Flexi-Lohn-Zuschuss) beschäftigt wäre⁴¹). Die Flexi-Job-Regelung definiert kein gesetzliches Mindesteinkommen, das Beschäftigte in einem Flexi-Job jedenfalls erhalten. Ändert sich die individuelle Arbeitskapazität, können Arbeitszeiten und Aufgaben flexibel angepasst werden. Für Selbständige gibt es die Möglichkeit, im eigenen Unternehmen beschäftigt zu bleiben. Arbeitslose, die für einen Flexi-Job berechtigt sind, erhalten regulär Arbeitslosengeld sowie ein spezielles Zertifikat, das die Bewerbung auf eine bestimmte Stelle erleichtern soll. Zudem besteht Anspruch auf berufsorientierte Weiterbildung.

Als die dänische Regierung im Jahr 2013 den Zugang zu Invaliditätspensionen auf Personen mit sehr niedriger Arbeitsfähigkeit beschränkte, wurde gleichzeitig das Flexi-Job-Programm auf Personen mit einer Arbeitsfähigkeit von wenigen Wochenstunden ausgeweitet und der Zugang zur beruflichen Rehabilitation erleichtert (Jensen et al., 2019). Im Dezember 2019 erfolgte eine weitere Reform des Modells⁴²). Das dänische Parlament verabschiedete ein Gesetz zur Einführung eines neuen Rentensystems für Menschen mit eingeschränkter körperlicher Arbeitsfähigkeit, die sich dem Rentenalter nähern ("Seniorenrente"). Seither können Arbeitnehmer:innen, die eine körperlich oder geistig anstrengende Tätigkeiten verrichtet haben, bis zu sechs Jahre vor dem regulären Rentenalter in Rente gehen, wenn sie 20 bis 25 Jahre ihres Arbeitslebens erwerbstätig waren und für weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitsfähig eingestuft werden. Für dieselbe Zielgruppe wurden die Anforderungen für einen Flexi-Job an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz gesenkt. Dadurch wird älteren Arbeitskräften, die aufgrund der Schwere ihrer Arbeit bereits einen früheren Rentenanspruch erworben haben (analog zu Schwerarbeitspension in Österreich), dennoch die Option offengehalten, auf Flexi-Job-Basis weiterzuarbeiten.

Im Vergleich zur österreichischen Wiedereingliederungszeit⁴³), eine Maßnahme, die ebenfalls auf die Erwerbsintegration von Arbeitskräften mit gesundheitlichen Problemen zielt, gelten bei der Flexi-Job-Regelung insgesamt weniger Einschränkungen. Wiedereingliederungsteilzeit kann

⁴¹) Siehe <https://www.borger.dk/arbejde-dagpenge-ferie/Fleksjob-loentilskud-for-foertidspensionister-revalidering/arbejdsforhold-loen-og-ferie-hvis-du-er-i-fleksjob> (abgerufen am 20.02.2024).

⁴²) Siehe den LABREF-Eintrag zu Dänemark im Jahr 2019: "Agreement on new pension scheme for seniors and eased conditions for flexi-job".

⁴³) <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Wiedereingliederungsteilzeit.html> (abgerufen am 20.02.2024).

nur von Beschäftigten, die nach einem längeren Krankenstand wieder voll arbeitsfähig sind, in Anspruch genommen werden. Im Gegensatz dazu ist das Vorliegen von erheblicher und dauerhafter Einschränkung der Arbeitsfähigkeit die zentrale Voraussetzung, um einen Flexi-Job zu erhalten. Während die Wiedereingliederungsteilzeit nach einem bis sechs Monaten bzw. nach einmaliger Verlängerung nach spätestens neun Monaten endet, dauert ein Flexi-Job bis zu fünf Jahre und ist für über 40-Jährige sogar zeitlich unbeschränkt. Bei der Wiedereingliederungsteilzeit muss die Arbeitszeitreduktion innerhalb einer festgelegten Bandbreite (min. 25%, max. 50%) erfolgen und die Normalarbeitszeit muss mindestens 12 Wochenstunden betragen sowie das Arbeitsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegen (wovon nur fallweise abgewichen werden kann). Auch diese Einschränkungen sind bei der Flexi-Job-Regelung nicht vorgesehen, wie auch die Anzahl der Arbeitszeitveränderungen flexibel gehandhabt wird. Im Unterschied dazu darf die Bezugsdauer und das Arbeitsausmaß im Falle der Wiedereingliederungsteilzeit höchstens zweimal geändert werden.

Erfahrungen und Evaluierungen

Flexi-Jobs entstanden im Kontext des dänischen "flexicurity"-Modells, das im Vergleich zu anderen Wohlfahrtsstaatsmodellen einen niedrigen Kündigungsschutz mit einer umfassenden aktiven Arbeitsmarktpolitik verbindet und auf diese Weise sowohl den Flexibilitätsanforderungen von Unternehmen als auch den Bedürfnissen der Beschäftigten nach sozialer Sicherheit gerecht werden und damit die Beschäftigungschancen insgesamt heben soll (Mathisen et al., 2021; McAllister et al., 2015; Crouch, 2019). Im Jahr 2020 befanden sich laut Angaben der dänischen Statistikbehörde⁴⁴⁾ insgesamt 85.451 Personen in einem Flexi-Job, davon 51.339 Frauen und 60.887 Personen im Alter von über 45 Jahren. Gemäß einer frühen Evaluierung der Maßnahme von Gupta und Larsen (2010) hatte die Einführung von Flexi-Jobs in den ersten Jahren bis 2001 (moderate) positive Beschäftigungseffekte für teilweise arbeitsfähige Menschen mit Langzeitbehinderungen im Alter zwischen 18 und 49 Jahren. Gleichzeitig wechselten Personen mit schwerer Behinderung weiterhin häufig in die Erwerbsunfähigkeitspension. Die Reform der Flexi-Job-Regelung im Jahr 2013 führte nach Mathisen et al. (2021) bis 2017 zu einer Halbierung der Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbsunfähigkeitspension zu erhalten, insbesondere bei Personen in Krankenstand, Personen mit funktionellen Störungen und Personen in manuellen Berufen. Allerdings sank auch die Wahrscheinlichkeit, einen Flexi-Job zu erhalten, um ein Viertel.

Eine Studie von Barr et al. (2022), die die Effekte von Reformen der Erwerbsunfähigkeitspensionen in Dänemark, Schweden und dem Vereinigten Königreich vergleicht, kommt zum Schluss, dass das Programm – in Kombination mit einer nur leichten Verschärfung beim Pensionszugang – zwischen 2004 und 2017 zu einem Zuwachs der Beschäftigungsquote und einer Armutsreduktion bei Menschen mit psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen geführt hat, während es im gleichen Zeitraum zu gemischten oder gegenläufigen Entwicklungen in den Vergleichsländern Schweden und dem Vereinigten Königreich kam, die die Zugangsvoraussetzungen für Erwerbsunfähigkeitspensionen stärker verschärft haben und über kein vergleichbares Förderprogramm verfügten.

⁴⁴⁾ <https://www.dst.dk/en> (abgerufen am 23.02.2024).

Fazit

Die Flexi-Job-Regelung ermöglicht Arbeitskräften mit niedriger Arbeitsfähigkeit eine geförderte Beschäftigung, die an die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Person angepasst ist. Evaluierungen belegen die Wirksamkeit der Maßnahme für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Vergleich zu Ländern, in denen ein solches Programm nicht existiert.

4.1.2 Berufliche Rehabilitationskurse und Integriertes Behandlungs- und Beschäftigungsprogramm (IBBIS) in Dänemark

Definition und Zielgruppe(n)

Seit 2013 existieren in Dänemark spezielle berufliche Rehabilitationskurse⁴⁵⁾ für arbeitslose Personen mit komplexen Problemen beruflicher, gesundheitlicher und/oder sozialer Art und mit einem erhöhten Risiko einer Frühpensionierung. 2014 wurde der Personenkreis, an den sich diese speziellen Kurse richten, auf Beschäftigte im Krankenstand erweitert, die kurz davorstehen, ihren Krankengeldanspruch von höchstens 22 Wochen⁴⁶⁾ auszuschöpfen. In einem anderen Pilotprogramm, das zwischen 2016 und 2020 getestet wurde, bot die dänische Arbeitsmarktagentur (STAR; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) darüber hinaus krankgeschriebenen Arbeitskräften, die an Erschöpfung, Anpassungsstörung und Stress bzw. Ängsten und Depressionen litten, ein integriertes Behandlungs- und Beschäftigungsprogramm (IBBIS, Integreret Behandlings- og Beskæftigelsesindsats til Sygemeldte) an, das neben beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen auch Maßnahmen zum Erhalt der psychischen Gesundheit umfasste (Poulsen et al., 2017; Hoff et al., 2022a, 2022b, 2023).

Ausgestaltung

Das erste Programm, 1- bis 5-jährige Rehabilitationskurse⁴⁷⁾, ist ganzheitlich und interdisziplinär angelegt, mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen zu verbessern. Über die Zulassung zur beruflichen Rehabilitation und über die konkrete Ausgestaltung des individuellen Rehabilitationsplans entscheidet die Arbeitsmarktbehörde STAR in der jeweils zuständigen Gemeinde. Das Leistungsspektrum umfasst Angebote, die Betroffene wieder in Ausbildung bringen sollen, darunter Beratung und Unterstützung durch Fachleute (Psycholog:innen, Therapeut:innen, Coaches), Kurse zur Bewältigung von Stress/Angstzuständen, Anlaufstellen ("drop-in centers"), Unterstützungs- und Kontaktpersonen, Unterstützung und Hilfe bei der Wohnungssuche, Unterstützung durch Sozialpädagog:innen, Behandlungen für verschiedene Arten von

⁴⁵⁾ LMP 2019, Dänemark, Interventionen 42 und 43.

⁴⁶⁾ <https://lifeindenmark.borger.dk/working/work-rights/leave-of-absence/sickness-benefits/sickness-benefits-for-a-salary-earner> (abgerufen am 20.02.2024).

⁴⁷⁾ Der in der LMP-Datenbank verwendete Begriff "Rehabilitationskurs" findet sich aktuell weder auf der dänischen Regierungswebsite noch in der Forschungsliteratur, wo stattdessen von "Rehabilitationsplan" bzw. von "Rehabilitationsprogramm" gesprochen wird. Gemeint ist in beiden Fällen der in der LMP beschriebene integrative Ansatz von beruflicher, sozialer und medizinischer Rehabilitation, der zwischen einem und maximal fünf Jahren dauern kann und – anders als im Fall von Flexi-Jobs – zur vollständigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit führen soll. Siehe hierzu auch die dänische Regierungswebsite: <https://www.borger.dk/arbejde-dagpenge-ferie/Fleksjob-loentilskud-for-foertidspensionister-revalidering/Revalidering> (abgerufen am 20.02.2024).

Misshandlungen, Unterstützung durch eine:n Mentor:in, ehrenamtliche Freizeitaktivitäten und Bewegungsangebote.

Das Programm IBBIS⁴⁸⁾ ⁴⁹⁾ war ein zeitlich begrenztes Forschungs- und später auch Pilotprojekt (2016-2018 bzw. 2018-2019) der dänischen Arbeitsmarktbehörde, in Zusammenarbeit mit Psychiatrien im Großraum Kopenhagen sowie mit ausgewählten Gemeinden, durch das die Wirksamkeit von beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen in Kombination mit psychischen Gesundheitsinterventionen getestet werden sollte. Teilnahmeberechtigt waren über 18-Jährige, die seit mindestens vier Wochen krankgeschrieben waren und eine psychische Diagnose erhalten haben (Depression, generalisierte Angststörung, Sozialphobie oder Panikstörung). Die Zuteilung zum Programm erfolgte auf freiwilliger Basis über die PES-Behörde in Kopenhagen (Poulsen et al., 2017). Nach einem psychischen Assessment erhielten Teilnehmer:innen einerseits Psychoedukation und kognitive Verhaltenstherapie durch Pflegekräfte, Ergotherapeut:innen, Physiotherapeut:innen oder Sozialarbeiter:innen, und andererseits arbeitsplatzbezogene Unterstützung durch PES-Berater:innen, wobei die Integration der beiden Interventionsarten durch gemeinsame Team-Räumlichkeiten, Roundtable-Meetings sowie interdisziplinäre Supervisionen und Trainings sichergestellt wurde (Hoff et al., 2023).

Erfahrungen und Evaluierungen

Im Jahr 2020 befanden sich 21.915 Personen (davon 13.980 Frauen) in einem Rehabilitationskurs für benachteiligte Arbeitslose. Weitere 17.508 (davon 12.006 Frauen) nahmen teil an Rehabilitationskursen für Personen, die ihren Krankengeldanspruch ausschöpften (Europäische Kommission, 2023). Die Wirksamkeit der integrativen dänischen Rehabilitationsmaßnahmen für die besonders schwierige Zielgruppe von benachteiligten Arbeitslosen mit komplexen sozialen und psychischen Problemlagen und Beschäftigten mit langen Krankenständen wird durch qualitative Studien von Andersen et al. (2018; 2022) belegt. Für das Pilotprogramm IBBIS, das eine ähnliche Zielgruppe adressierte und einen ähnlichen Maßnahmenmix umfasste, nämlich eine Kombination von beruflicher Rehabilitation und psychischen Gesundheitsinterventionen in einem integrierten Behandlungs- und Beschäftigungsplan, zeigen experimentelle Evaluationsstudien eine gemischte Evidenz in Bezug auf die (langfristige) Wirksamkeit. Insgesamt haben zwischen 2016 und 2018 609 Personen am Forschungsprogramm teilgenommen (Hoff et al., 2023). Laut der Evaluierungsgruppe rund um Andreas Hoff führte das Testprogramm zu geringen nachhaltigen Effekten auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitskräften mit stressbedingten Störungen (Hoff et al., 2022a) und mit Angststörungen und Depressionen (Hoff et al., 2022b, 2023). Teilnehmer:innen kehrten schneller in Arbeit zurück und erreichten eine höhere Anzahl von Arbeitswochen als Personen in der "Service as usual"-Gruppe (ohne integriertem Programm). Der Effekt ließ sich jedoch nur für die Dauer der Intervention nachweisen, während sich die Unterschiede zwischen den Gruppen zwei Jahre nach der Intervention nicht mehr zeigen ließen. Erklärt wird

⁴⁸⁾ <https://star.dk/viden-og-tal/hvad-virker-i-beskaeftigelsesindsatsen/randomiserede-kontrollerede-forsoeg-rct/ibbis/> (abgerufen am 20.02.2024).

⁴⁹⁾ <https://www.psykiatri-regionh.dk/om-hospitalet/udvikling/ibbis/Sider/default.aspx> (abgerufen am 20.02.2024).

dies durch die geringe Dauer und teilweise auch durch Spontanremissionen in der Vergleichsgruppe (Hoff et al., 2023).

Fazit

Für benachteiligte Personen und Arbeitskräfte mit komplexen Problemen bzw. für jene, die kurz davorstehen, die maximale Dauer des Krankengeldbezugs zu erreichen, bietet das dänische Rehabilitationssystem spezielle Rehabilitationskurse an, die den komplexen sozialen und psychischen Problemlagen der Betroffenen besser gerecht werden sollen. Die dänische Arbeitsmarktagentur testet darüber hinaus integrierte Maßnahmen von beruflicher Rehabilitation und speziellen Angeboten für psychisch belastete Arbeitskräfte, die – trotz gemischter Evidenz – mögliche Ansatzpunkte für die Erwerbsintegration der besonders schwierigen Zielgruppe darstellen könnten.

Prärehabilitation in Dänemark

Neben den regulären Maßnahmen des dänischen Systems der beruflichen Rehabilitation wurde für Nichterwerbspersonen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, bei denen eine realistische Chance besteht, dass die Rehabilitation zu vollständiger oder teilweiser Eigenständigkeit führen kann, eine der beruflichen Rehabilitation vorgelagerte "Prä-Rehabilitation" eingeführt⁵⁰⁾. Darunter fallen Rehabilitationsmaßnahmen, die der Vorbereitung auf Arbeit oder Ausbildung dienen und/oder einen klärenden Charakter haben. Die Vorrehabilitation dauert im Durchschnitt drei Monate. Während dieser Zeit kann der Rehabilitand bzw. die Rehabilitandin seine bzw. ihre Geldleistungen für den Unterhalt beibehalten. Erst nach dieser Zwischenstufe wechseln Betroffene in das umfassendere Rehabilitationsangebot, welches z. B. Einkommensbeihilfen, vorbereitende Schulungen, Berufs- und Weiterbildung, Arbeitspraxis und Unternehmensgründungsprogramme umfasst.

4.1.3 Berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderung in Estland

Definition und Zielgruppe(n)

Ziel des seit 2016 in Estland bestehenden Modells der beruflichen Rehabilitation ist es, eine Person mit Behinderung auf das Arbeitsleben vorzubereiten oder eine Person bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Beschäftigung zu unterstützen⁵¹⁾. Die mit Geldern des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des estnischen Sozialversicherungsfonds finanzierte Maßnahme richtet sich an registrierte arbeitslose Personen, Beschäftigte und Lernende mit Behinderung. Anspruchsberechtigt sind Personen im erwerbsfähigen Alter (d. h. Personen zwischen 16 Jahren und dem Rentenalter) mit verminderter Arbeitsfähigkeit, die eine Behinderung bzw. dauerhafte Arbeitsunfähigkeit haben und beschäftigt (inkl. Menschen in Ausbildung, Selbständige oder Wehrpflichtige) oder arbeitslos gemeldet sind.

⁵⁰⁾ Die Beschreibung der Maßnahme basiert auf den Informationen der LMP-Datenbank (2019).

⁵¹⁾ Die Beschreibung der Maßnahme basiert auf den Informationen der LMP-Datenbank (2019).

Ausgestaltung

Die Rehabilitation für Menschen mit Behinderung soll dabei helfen, die Mobilität oder die Sprache zu verbessern, den Umgang mit Hilfsmitteln zu erlernen und psychische Probleme zu lösen. Beratungsangebote sollen die Motivation und das Selbstvertrauen stärken und dabei helfen, mit einer Behinderung oder Krankheit im Alltag besser zurechtzukommen. Falls erforderlich, kann das Rehabilitationsteam einer Person bei der Eingliederung in das Arbeitsleben helfen, indem es die Arbeitgeber:innen berät, wie sie die Arbeit besser organisieren oder das Arbeitsumfeld anpassen können. Wie die dänischen Rehabilitationskurse ist auch das estnische Rehabilitationsprogramm dezidiert holistisch orientiert und umfasst ein großes Spektrum unterschiedlicher Maßnahmen, darunter Physiotherapie, Beschäftigungstherapie, kreative Kunsttherapie, Sprachtherapie, sonderpädagogische Unterstützung, Unterstützung durch Gleichaltrige, psychologische Beratung, Pflegeberatung, soziale Beratung sowie ärztliche (einschließlich psychiatrischer) Beratung. Die Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung finden je nach den Bedürfnissen der betreffenden Person einzeln oder in der Gruppe statt. In der Regel kann die Leistung bis zu ein Jahr dauern, wobei der Arbeitslosenversicherungsfonds einen Teil der Kosten für die berufliche Rehabilitation übernimmt. Der Rehabilitationsdienst wird von registrierten und durch die Sozialversicherungsbehörde zugelassenen externen Dienstleistern erbracht.

Erfahrungen und Evaluierungen

Laut Angaben der LMP-Datenbank befanden sich in Estland, das eine Einwohner:innenzahl von ca. 1,3 Millionen hat, im Jahr 2020 2.391 Personen in beruflicher Rehabilitation (Europäische Kommission, 2023). Die 2016 eingeführte Reform des Rehabilitationsprogramms wird in der Forschungsliteratur als Hinwendung zu einem stärker personenzentrierten Modell diskutiert, das den komplexen Bedürfnissen von Bürger:innen vor dem Hintergrund der demografischen Alterung und der steigenden Anzahl von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, zunehmender Arbeitsunfähigkeit und chronischen Erkrankungen sowie der steigenden Sozialquote besser gerecht werden soll (Hanga et al., 2017). Im Zentrum steht dabei eine neue Arbeitsfähigkeitsprüfung, die ein umfassendes dialogorientiertes Erstgespräch mit psychologischem Fachpersonal vorsieht, aus dem sich die individuell zugeschnittenen Maßnahmen ableiten (Hanga et al., 2016). Eine Evaluationsstudie von Pesor und Pöder (2023) kommt zum Schluss, dass sich zwischen 2016 und 2020 die Dauer der Beschäftigung von Teilnehmer:innen des neuen Rehabilitationsprogramms erhöht hat (um durchschnittlich 2,6 Monate), dieser Effekt aber stärker bei Männern und bei Personen ausfiel, die sich schon vor dem Programm in Beschäftigung befanden und an physischen Beeinträchtigungen – im Unterscheid zu rein psychischen Problemen – litten. Insgesamt schätzt die Studie auf Basis von Registerdaten, dass von den ca. 100.000 Est:innen mit besonderen Bedürfnissen oder Behinderungen etwa 9.000 Personen die Dienstleistungen der beruflichen Rehabilitation in der beschriebenen "holistischen" Variante bereits genutzt haben.

Fazit

Estland verfolgt ein explizit integrierendes, holistisches Programm der beruflichen Rehabilitation, das von materiellen Hilfestellungen bis hin zu psychologisch beratenden Angeboten reicht und Betroffenen ein individuell maßgeschneidertes Programm anbietet. Empirische Studien zeigen

positive, wenn auch schwach ausgeprägte Effekte auf die Erwerbsintegration von gesundheitlich eingeschränkten Menschen.

Maßnahmen in Österreich zur Integration von älteren Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt

Die Erwerbsintegration älterer Arbeitskräfte in Österreich wird durch eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gefördert⁵²⁾. Unternehmen, die ältere Arbeitskräfte mit eingeschränkten Arbeitsmarktchancen beschäftigen, erhalten einen Lohnzuschuss durch das AMS, um strukturellen altersbedingten Arbeitsmarktbenachteiligungen entgegenzuwirken (**Eingliederungsbeihilfe** "Come Back" für Arbeitsuchende über 50 Jahren). Darüber hinaus gibt es Instrumente zur Anpassung der Arbeitszeit, d. h. die **Altersteilzeit**⁵³⁾ und die erweiterte Altersteilzeit ("**Teilpension**") für Beschäftigte mit Anspruch auf Korridorpension, sowie die **Qualifizierungsförderung** für – geringqualifizierte und ältere – Beschäftigte und die **Beschäftigungsinitiative 50+**. Weiters gibt es die **Reduktion der Arbeitslosen- und der Wegfall der Unfallversicherungsbeiträge** für Beschäftigte über 60 Jahre und den Wegfall der Dienstgeberabgabe für geringfügig Beschäftigte über 60 Jahre. Das "**Solidaritätsprämienmodell**"⁵⁴⁾ sieht die geförderte Reduktion der Normalarbeitszeit von älteren Arbeitskräften bei gleichzeitiger Einstellung von neuen Arbeitskräften vor. **Impuls-Qualifizierungsverbünde (IQV)**⁵⁵⁾, die vom AMS als Service für Unternehmen angeboten werden, um den betriebsübergreifenden Austausch von Personal zwischen drei oder mehr Unternehmen (darunter KMUs) für Qualifizierungszwecke zu organisieren, haben ebenfalls die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials von benachteiligten Gruppen zum Ziel. Für Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss, Frauen mit maximal Lehre oder einer berufsbildenden mittleren Ausbildung und für ältere Arbeitskräfte ab 45 Jahren wird die Hälfte der Aus- und Weiterbildungskosten in Form der Qualifizierungsförderung durch das AMS übernommen⁵⁶⁾.

⁵²⁾ Für einen Überblick siehe OECD (2018) sowie die österreichische Regierungswebsite: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/aeltere_arbeitnehmer/1.html (abgerufen am 20.02.2024).

⁵³⁾ Die Förderung der geblockten Altersteilzeit soll laut Beschluss des Sozialausschusses vom 13.09.2023 bis 2029 schrittweise auslaufen, wohingegen die kontinuierliche Altersteilzeit weiter ausgebaut werden soll. Siehe: Parlamentskorrespondenz Nr. 914 vom 13.09.2023. Sozialausschuss: Schrittweises Auslaufen der Förderung für die geblockte Altersteilzeit bis 2029 von ÖVP, Grünen und NEOS beschlossen, https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk0914 (abgerufen am 20.02.2024). Die geblockte Altersteilzeit gilt als umstritten, da es sich beim Modell de facto nicht um Altersteilzeit, sondern um eine geförderte Frühpensionierung handelt (OECD, 2018).

⁵⁴⁾ <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/solidaritaetspraemien-modell> (abgerufen am 20.02.2024).

⁵⁵⁾ <https://www.ams.at/unternehmen/personal-und-organisationsentwicklung/impuls-qualifizierungs-verbund-iqv> (abgerufen am 20.02.2024).

⁵⁶⁾ <https://www.ams.at/unternehmen/personal-und-organisationsentwicklung/qualifizierungsfoerderung-fuer-beschaeftigte#niederoesterreich> (abgerufen am 20.02.2024).

Maßnahmen in Österreich zur Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Arbeitsmarkt

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik setzt bereits eine Reihe von Maßnahmen, um Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen bei ihrer (Wieder-)Eingliederung zu unterstützen. Dazu zählt beispielsweise die **Beschäftigungspflicht von Arbeitskräften mit Behinderung** ab einer Unternehmensgröße von mehr als 25 Beschäftigten. Unternehmen, die der Pflicht, auf je 25 Arbeitnehmer:innen mindestens eine begünstigte Person mit Behinderung einzustellen, nicht nachkommen, haben eine Ausgleichstaxe zu entrichten, mit der unter anderem Arbeitshilfen, Ausbildungsplätze und Arbeitsassistenzen für Arbeitskräfte mit Behinderung finanziert werden⁵⁷⁾. Es existiert ein erhöhter Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung, die nur unter Zustimmung des Behindertenausschusses der Landesstellen des Sozialministeriumsservices gekündigt werden dürfen⁵⁸⁾. **Eingliederungsbeihilfen** bieten Anreize für Unternehmen, Personen mit physischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen mit erhöhtem Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit einzustellen. Für Personen mit langen krankheitsbedingten Fehlzeiten (mehr als sechs Wochen), kann seit 2017 eine geförderte **"Wiedereingliederungsteilzeit"** für die Dauer von maximal sechs Monaten zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen vereinbart werden⁵⁹⁾. Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben die Möglichkeit, an **Arbeitstrainings** teilzunehmen und **Jobcoachings** bzw. eine **Arbeitsassistentz** in Anspruch zu nehmen. Beihilfen für Arbeitstrainings werden in Österreich für maximal 90 Kalendertage gewährt⁶⁰⁾. Ergänzend zur Beihilfe für ein Arbeitstraining unterstützt das AMS **Inklusionsbetriebe und sozialökonomische Betriebe (SÖB)**, die den (Wieder-)Einstieg in eine reguläre Beschäftigung fördern. AMS und Sozialministerium fördern auch **Integrative Betriebe**⁶¹⁾. Vielfältige Angebote für Menschen mit Behinderung bietet das **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** des Sozialministeriumsservices (SMS) mit dem zentralen Angebot der Arbeitsassistentz, das insbesondere Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen adressiert⁶²⁾. Das NEBA Betriebsservice⁶³⁾ berät Betriebe über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Unterstützung bei der Suche nach Arbeitskräften, Beratung und Servicierung). Finanzielle Unterstützungsleistungen⁶⁴⁾ im Ausmaß von 12 Monaten erhalten Unternehmen im Rahmen der **Inklusionsförderung** bzw.

⁵⁷⁾ https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Menschen_mit_Behinderungen/Einstellungspflicht_und_Diskriminierungsverbot.html (abgerufen am 20.02.2024).

⁵⁸⁾ https://sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaeftigung/Erhoehter_Kuendigungsschutz/Erhoehter_Kuendigungsschutz.de.html (abgerufen am 20.02.2024).

⁵⁹⁾ <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Wiedereingliederungsteilzeit.html> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶⁰⁾ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/beihilfe-fuer-arbeitserprobung-oder-arbeitstraining> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶¹⁾ <https://www.dieintegrativenbetriebe.at/> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶²⁾ <https://www.neba.at/neba/was-ist-neba> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶³⁾ <https://www.neba.at/betriebsservice> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶⁴⁾ Die Höhe der Inklusionsförderung beträgt 30% des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen. Die monatliche Obergrenze beträgt 1.000 €; die Höhe der InklusionsförderungPlus beträgt 30% des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen und 25% Zuschlag zur Inklusionsförderung. Die monatliche Obergrenze beträgt demnach 1.250 € (Sozialministeriumsservice, 2020).

InklusionsförderungPlus bei der Neuaufnahme von begünstigt behinderten Personen vom Sozialministeriumsservice (SMS)⁶⁵). Die vom AMS geförderte **Arbeitsplatznahe-Qualifizierung (AQUA)** sowie die **Implacementstiftung** auf regionaler Ebene richtet sich mit teils höheren Förderquoten speziell an Menschen mit Behinderung (z. B. "Implacement plus"⁶⁶) und "Aqua spezial" bzw. "Aqua plus" in Oberösterreich⁶⁷). Ein weiteres regionales Angebot ist das Programm "Chance 2" des oberösterreichischen AMS, das Menschen mit Behinderung eine maximal einwöchige Arbeitserprobung inklusive Betreuung durch das AMS und bei Bedarf eine Arbeitsassistentin durch das Sozialministerium anbietet⁶⁸).

4.1.4 "Teilhabe am Arbeitsmarkt" in Deutschland

Definition und Zielgruppe(n)

Die 2019 in Deutschland in Kraft getretene Maßnahme "Teilhabe am Arbeitsmarkt"⁶⁹) soll besonders arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Personen durch Lohnkostenzuschüsse und individuelle Coachings wieder näher zum Arbeitsmarkt bringen⁷⁰). Zur Zielgruppe gehören Personen über 25, die in den letzten sechs von sieben Jahren Sozialhilfe empfangen bzw. fünf Jahre lang keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind.

Ausgestaltung

Rechtliche Grundlage für die Maßnahme ist das 2019 eingeführte "Teilhabechancengesetz"⁷¹), mit dem das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) eine neue Bestimmung zur "Teilhabe am Arbeitsmarkt" (§ 16i) erhielt. Die aus Mitteln des deutschen Staatshaushalts finanzierte Neugestaltung der Eingliederungsleistungen sieht bis einschließlich 2024 vor, dass Teilnehmer:innen im Rahmen einer maximal fünfjährigen geförderten Beschäftigung praktische Arbeitserfahrungen sammeln können und zudem durch eine "ganzheitliche beschäftigungsbegleitende" Individualbetreuung ("Coaching") der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. einen durch die BA beauftragten Dritten unterstützt werden. Für die betroffene Zielgruppe wird ein sich am Mindestlohn bzw. am Tariflohn bemessener Arbeitsentgeltzuschuss von 100% in den ersten beiden Jahren

⁶⁵) <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶⁶) <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/102021.htm> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶⁷) <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/102025.htm> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶⁸) <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/chance-2---unterstuetzung-fuer-personen-mit-beeintraechtigung> (abgerufen am 20.02.2024).

⁶⁹) Die Beschreibung der Maßnahme basiert auf Informationen der PES Practices des Netzwerks der europäischen Arbeitsverwaltungen, verfügbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en> (abgerufen am 20.02.2024). Ergänzt wurden die Informationen durch die Inhalte der Website des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie den Inhalten des "Teilhabechancengesetzes".

⁷⁰) Parallel dazu wurde im Zuge derselben Gesetzesreform auch eine neue Förderung ("Eingliederung von Langzeitarbeitslosen") für Personen eingeführt, die länger als zwei Jahre arbeitslos sind.

⁷¹) Deutscher Bundestag, Zehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG), 17. Dezember 2018.

des Arbeitsverhältnisses gewährt, der in den drei darauffolgenden Jahren zunächst auf 90%, dann auf 80% und schließlich auf 70% reduziert wird. Im Zuge der ganzheitlichen Betreuung, mit Coachings zu den Themen Berufseinstieg, Probleme am neuen Arbeitsplatz und zur Organisation des Alltags, werden die Teilnehmer:innen im ersten Jahr vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin freigestellt. Zudem wird die Teilnahme an Weiterbildungen im Wert von bis zu 3.000 € sowie die Teilnahme an Praktika in anderen Unternehmen gefördert. Im Unterschied zum österreichischen "Programm Sprungbrett"⁷²⁾ zeichnet sich die deutsche Maßnahme durch eine längere maximale Förderungsdauer (fünf Jahre statt ein Jahr) und eine höhere Förderquote (durchschnittlich maximal 88% statt maximal 50%) aus. Außerdem ist die Zielgruppe im deutschen Modell spezifischer, da sie nur Langzeitarbeitslose mit besonders langer Dauer der Arbeitslosigkeit (mehr als fünf Jahre) umfasst anstelle aller Langzeitarbeitsloser (mehr als ein Jahr).

Erfahrungen und Evaluierungen

Das neue Förderinstrument wurde laut einer Pressemitteilung⁷³⁾ des deutschen Bundesarbeitsministeriums kurz nach Einführung der Maßnahme vor allem von den über 45-Jährigen (70%) und von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (50%) angenommen. Der Großteil der geförderten Beschäftigungsverhältnisse entfiel auf private Arbeitgeber:innen. Wie eine aktuelle Evaluierung der Bundesagentur für Arbeit zeigt, nahmen die meisten Personen kurz nach Einführung der Maßnahme von Anfang 2019 bis Mitte 2020 teil, danach stagnierte die Zahl bei durchgehend rund 40.000 Teilnehmer:innen. Von den über den gesamten Zeitraum gerechneten 84.300 Teilnehmer:innen (Stand Juni 2023) beendeten das Programm 28% vorzeitig und 23% regulär (die restlichen Personen befanden sich nach wie vor in geförderter Beschäftigung) (BA, 2023). Die Bundesagentur für Arbeit bewertet die Maßnahme als Erfolg, da zwei Fünftel der Teilnehmer:innen sechs Monate nach Beendigung der geförderten Beschäftigung sich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befanden, wovon wiederum drei Fünftel keine ergänzende Förderung erhielten.

Fazit

Die im Zuge des Teilhabechancengesetz erfolgte Neuausrichtung der geförderten Beschäftigung für langzeitarbeitslose Personen sieht eine Begleitung der beruflichen Wiedereingliederung durch ein ganzheitliches Betreuungsangebot sowie Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildungen und Praktika vor. Wie aus internen Evaluierungen der deutschen Bundesagentur für Arbeit hervorgeht, zeigt die Maßnahme Erfolg und wird insbesondere auch von älteren Arbeitskräften, die sich in Langzeitarbeitslosigkeit befinden, angenommen⁷⁴⁾.

⁷²⁾ <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktförderungen/Programm-Sprungbrett.html> (abgerufen am 20.02.2024).

⁷³⁾ <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2020/teilhabechancengesetz-teilhabe-am-arbeitsmarkt.html> (abgerufen am 20.02.2024).

⁷⁴⁾ Das AMS Wien hat 2023 das Pilotprojekt "Schritt für Schritt" für Personen gestartet, die seit mindestens fünf Jahren beschäftigungslos sind. Die Teilnehmer:innen beginnen mit einer intensiven Beratung, lernen Arbeitsmöglichkeiten kennen und werden bis zu drei Jahre lang betreut. Dieses Pilotprojekt zeichnet sich durch die lange Betreuungsdauer und

Exkurs: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte – Beispiele aus Europa

Laut Angaben der LABREF-Datenbank sind belgische Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten seit 2013 dazu verpflichtet, einen jährlichen Beschäftigungsplan aufzustellen, in dem Maßnahmen zur Gewinnung oder Bindung von über 45-jährigen Arbeitskräften dargelegt werden sollen. Die Beschäftigungspläne müssen unter anderem folgende Aspekte berücksichtigen:

- die Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter:innen,
- die Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen, einschließlich des Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- berufliche Entwicklung und Berufsberatung innerhalb des Unternehmens,
- Möglichkeiten des internen Arbeitsplatzwechsels, um ältere Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter:innen mit Einschränkungen auf einen Arbeitsplatz zu versetzen, der ihren Kompetenzen besser entspricht,
- Möglichkeiten der Anpassung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen,
- Gesundheit der Mitarbeiter:innen und Verhinderung bzw. Beseitigung physischer und psychosozialer Hindernisse bei der Arbeit,
- ein System der Anerkennung erworbener Kompetenzen.

Einen umfassenden Altersplan stellt das von den finnischen Sozialpartnern ausgearbeitete "Job Life Cycle Model" dar, das sieben Strategien bzw. Handlungsfelder enthält (OECD, 2019)⁷⁵⁾:

- Altersmanagement: Abschätzung der zukünftigen Kompetenzen, Fähigkeiten, Erwartungen und Arbeitsfähigkeiten der Mitarbeiter:innen durch die Managementebene und Förderung der Kooperation zwischen Arbeitskräften unterschiedlichen Alters
- Karriereplanung: Maßnahmen zur Verlängerung der Laufbahn und Weitergabe von Wissen im Rahmen von Entwicklungsgesprächen
- Kompetenz- und Skills-Management: Bewusstsein für die Weiterentwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten aufseiten der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen und Förderung von Aktivitäten, die diesem Ziel folgen, wie z. B. ergänzende Aus- und Weiterbildung, eigenständige Studien, Beratungs- und Betreuungsaufgaben, Arbeitsplatzwechsel (job rotation) und Arbeitsplatzerweiterung (job expansion) sowie Coachings

den Wechsellmöglichkeiten zwischen Trainings- und Beschäftigungsangeboten aus, um individuelle Fähigkeiten und Interessen ausloten zu können. <https://www.ams.at/regionen/wien/news/2023/04/aktuelles-pilotprojekt-fuer-menschen-mit-besonders-langer-arbeit> (abgerufen am 20.02.2024).

⁷⁵⁾ Siehe hierzu auch die Präsentation im Rahmen des "Fact finding seminars on active ageing and international solidarity" der European Public Service Union im Jahr 2016, https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/finland_-_active_ageing_fact_finding_ek_sttk.pdf (abgerufen am 20.02.2024).

- Flexible Arbeitszeiten: Einsatz von Arbeitszeitmodellen, die sowohl der Anforderung von Unternehmen nach Produktivität als auch den Bedürfnissen und dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen gerecht werden
- Neudefinition von Jobs: Wissen und Risikoeinschätzungen für einzelne Tätigkeiten einholen und Einsatz von Instrumenten wie Job-Rotation, Paararbeit und Arbeitsvereinbarungen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten
- Gesundheitschecks am Arbeitsplatz: Einsatz von Risiko- und Arbeitsplatzbewertungen, die auf die Arbeitsfähigkeit und Gesundheitsfürsorge von Arbeitskräften unterschiedlichen Alters zugeschnitten sind
- Gesundheitsförderung und Lebensmanagement: Ermittlung von individuellen Risikoprofilen einzelner Mitarbeiter:innen über ihre Arbeitsfähigkeit, ihr Wohlbefinden und ihre Fähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit sowie gesundheitsfördernde Empfehlungen in den Themenbereichen Ernährung, Bewegung, Drogenmissbrauch und Stressmanagement

Unternehmen nehmen gezielte Anpassungen der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung vor, um älteren Arbeitskräften einen längeren Verbleib im Betrieb zu ermöglichen. Nagarajan und Sixsmith (2023) geben folgende betriebliche Fallbeispiele⁷⁶⁾:

- Im deutschen BMW Werk Dingolfing wurden technische Anpassungen der Produktionsstätte an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer:innen vorgenommen, darunter die Installation beweglicher Bildschirme mit größeren Buchstaben und Lupengläser sowie maßgeschneiderte Arbeitsplätze, die den Positionswechsel erleichtern (Nagarajan & Sixsmith, 2023, S. 52). Die technisch adaptierten Arbeitsplatzumgebungen in Kombination mit Gesundheits- und Kompetenzentwicklung und Teilzeitarangeements erhöhte die Produktivität der Älteren auf das Niveau der jüngeren Belegschaft (OECD, 2019).
- Der schwedische Stahlkonzern SSAB Tunnsjö setzt neben technischen Verbesserungen der Arbeitsplatzumgebung, darunter Brillen für Spezialarbeiten, Gesprächsräume mit induktiven Höranlagen und spezielle Vorrichtungen zum Verpacken von Stahlcoils und -blechen, auf individuelle Gesundheitschecks und beurteilt die Eignung von Mitarbeiter:innen zur Schichtarbeit in Abhängigkeit vom Alter (Nagarajan & Sixsmith, 2023).

⁷⁶⁾ Betriebliche Fallbeispiele im Bereich altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung in Großbritannien, den Niederlanden, Österreich und Finnland werden von Naeyegele und Sporket (2007) detailliert beschrieben. Auf der Plattform Arbeit & Alter präsentieren die österreichischen Sozialpartner (inkl. der Industriellenvereinigung) zahlreiche weitere Beispiele der guten Praxis, abrufbar unter: <https://www.arbeitundalter.at/beispiele> (abgerufen am 20.02.2024). Eine bewusstseinsbildende Maßnahme ist das vom Sozialministerium verliehene NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL für betriebliches Generationenmanagement, das an Unternehmen verliehen wird, die sich durch eine alters-, generationen- und geschlechtergerechte Organisationsstruktur auszeichnen, siehe <https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Preise-und-Guetesiegel/NESTORGOLD-GUTESIEGEL-fuer-alternsgerechte-Unternehmen-und-Organisationen.html#verleihung-des-guetesiegels-019-1> (abgerufen am 20.02.2024).

- Das norwegische Unternehmen Siemens AS sieht ein Mobilitätsprogramm für ältere Führungskräfte mit speziellen Computertrainings vor, während das schwedische Uppsala Universitätskrankenhaus auf lebenslanges Lernen (z. B. Ausbildungen in Gesundheitswissenschaften) und Änderungen der Organisationsstruktur setzt. Die dänische Realkredit rekrutiert gezielt Arbeitnehmer:innen im Alter ab 50 Jahren für den Kundenservice, um ältere Kund:innen in Beratungsgesprächen mit älteren Beschäftigten matchen zu können. In Deutschland hat die Deutsche Bahn flexiblere Arbeitszeiten eingeführt, wobei ein sogenannter "digital marketplace" den Schichtwechsel zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmer:innen erleichtern soll.

4.2 Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte

4.2.1 "CareerFlow" und "Doorstart" in Belgien

Definition und Zielgruppe(n)

Die beiden Pilotprojekte "CareerFlow" (2021-2022) und "Doorstart" (2020-2022) der flämischen Arbeitsverwaltung VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) loteten im Zuge der COVID-19-Pandemie neue Strategien zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität durch proaktive Übergänge von Job zu Job ("job-to-job transitions") aus⁷⁷⁾. Das Projekt "CareerFlow" adressierte Unternehmen und Beschäftigte, die vom Risiko einer Entlassung bedroht waren und setzte auf die Vermittlung von Wissen über Bedingungen, die einen reibungsloseren Übergang von einem Arbeitsplatz zum nächsten Arbeitsplatz erlauben. Im Projekt "Doorstart" wurden Beschäftigte in den ersten Phasen einer Massenentlassung unterstützt, mit speziellen Angeboten für ältere Arbeitskräfte.

Ausgestaltung

Die beiden Projekte wurden durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Region Flandern sowie im Fall von "CareerFlow" auch durch die flämische Arbeitsverwaltung VDAB finanziert. Gemeinsamer Hintergrund war der steigende Bedarf an Arbeitsmarktmobilität im Zuge der COVID-19-Pandemie und des Strukturwandels der Wirtschaft.

Bei "CareerFlow" übernahm der VDAB die Hauptorganisation und Stakeholder wie beispielsweise Gewerkschaften und Unternehmensverbände steuerten ihr Fachwissen im Rahmen von fallbezogenen Teams bei. Zusätzlich wurde eine universitäre Begleitforschung durchgeführt, die die rechtlichen, die Motivation betreffenden und die finanziellen Bedingungen für reibungslosen Arbeitsplatzwechsel in acht Unternehmen analysierte und erleichternde bzw. behindernde Faktoren identifizierte. Die flämische Regierung beabsichtigt mit den Erkenntnissen, Arbeitsplatzwechsel stärker zu strukturieren und größere Partnerschaften aufzubauen, unter anderem durch die Etablierung von "One-Stop-Shops".

⁷⁷⁾ Die Beschreibung der beiden Maßnahmen basiert auf Informationen der PES Practices Datenbank des Netzwerks der europäischen Arbeitsverwaltungen, verfügbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en> (abgerufen am 20.02.2024).

Das Projekt "Doorstart" sollte von Massentlassung Betroffene bei der Umstellung auf eine positive Denkweise und bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützen. Gewerkschaften arbeiteten mit dem VDAB und mit den Personalabteilungen von zwölf größeren Unternehmen zusammen, wobei der Fokus auf älteren Arbeitskräften lag. Im Laufe des Projekts konnten Unternehmen und ihre Mitarbeiter:innen an Workshops zu finanziellen Fragen, (Neu-)Orientierung, Bewerbungen, regionalen Berufsperspektiven und Stressmanagement teilnehmen. Arbeitnehmer:innen erhielten individuelle Beratung, wobei ältere Arbeitskräfte darüber hinaus spezielle Informationen zu ihren sozialen Rechten und Pflichten erhielten und Unternehmen zu Outplacement-Prozessen beraten wurden.

Vergleichbare Beratungsangebote und Services für Unternehmen des österreichischen AMS sind die Impulsberatung⁷⁸⁾, Impuls-Qualifizierungsverbünde⁷⁹⁾ sowie Outplacement-Arbeitsstiftungen⁸⁰⁾. Im Fall von unmittelbar bevorstehenden Entlassungen in großer Zahl, kommt das Frühwarnsystem nach § 45a AMFG zur Anwendung.

Erfahrungen und Evaluierungen

Laut Angaben der PES Practices Datenbank wurden beim Projekt "CareerFlow" etwa 30 Unternehmen und 200 Arbeitnehmer:innen erreicht sowie 15 Arbeitsplatzwechsel realisiert. Bei den Teilnehmer:innen sei es zu einem Bewusstseinswandel in Richtung proaktivem Denken über Karriereverläufe gekommen. Weitere Erkenntnisse waren, dass die Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern wichtig für die Identifikation von Personalbedarf in den verschiedenen teilnehmenden Betrieben sei und dass KMUs rechtliche und organisatorische Regelungen für die im Zuge des Projekts eingesetzten Varianten des Mitarbeiter:innen-Poolings⁸¹⁾ benötigen. Arbeitsplatzwechsel ereigneten sich insbesondere im Falle von strategischen Unternehmensumstrukturierungen wie im Falle von Marktanpassungen, Wegfall bestehender Arbeitsplätze oder der Veränderung von Arbeitsinhalten⁸²⁾. Eine weitere Erkenntnis war, dass Arbeitsplatzwechsel bei der Wiedereingliederung von Arbeitskräften, die sich seit längerer Zeit im Krankenstand befinden, eine positive Rolle spielen können. Als ermöglichende Faktoren für erfolgreiche Arbeitsplatzwechsel wurden eine bereits bestehende Personalpolitik bei den teilnehmenden Betrieben, die Unterstützung des Arbeitsplatzwechsels bei allen Beteiligten und der Erhalt von Beschäftigungsbedingungen sowie eine – zeitlich begrenzte – Umkehrbarkeit des Wechsels zwischen den teilnehmenden Betrieben erkannt. Eine Schlussfolgerung aus den Erfahrungen mit den Stakeholderkooperationen war die Planung von "transition one-stop-shops". Laut einem Medienbericht aus dem Jahr 2023 werden in der Region Flanders sieben solcher "Transition

⁷⁸⁾ <https://www.ams.at/unternehmen/personal-und-organisationsentwicklung/impulsberatung-fuer-betriebe1> (abgerufen am 20.02.2024).

⁷⁹⁾ <https://www.ams.at/unternehmen/personal-und-organisationsentwicklung/impuls-qualifizierungs-verbund-igv> (abgerufen am 20.02.2024).

⁸⁰⁾ <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/outplacement---arbeitsstiftung> (abgerufen am 20.02.2024).

⁸¹⁾ "Pooling" von Mitarbeiter:innen meint in diesem Zusammenhang das Teilen von Arbeitskräften zwischen Betrieben und die dafür nötigen rechtlichen und organisatorischen Arrangements.

⁸²⁾ Die COVID-19-Krise stellt den Hintergrund dar, im Zuge dessen die beiden Projekte durchgeführt wurden.

Points" eingerichtet, an die sich Beschäftigte proaktiv wenden können, wenn sie vor einem Arbeitsplatzwechsel stehen⁸³).

Im zweiten Projekt – "Doorstart" – wurden 25 Unternehmen im Zuge von Unternehmens- und individuellen Coachings beraten. Ein Ergebnis war, dass Arbeitnehmer:innen in Karrierefragen besser informiert waren und sich ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhte. Eine weitere Erkenntnis war, dass Arbeitnehmer:innen für das Programm selektiver ausgewählt werden sollten und es mehr individuelle Coachings brauche, um die Wirkung zu erhöhen.

Fazit

Die beiden Pilotprojekte zeigen Wege auf, wie durch Wissensvermittlung im Rahmen von Stakeholderkooperationen zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitsverwaltungen (z. B. im Rahmen von One-Stop-Shops) und durch individuelle Beratungen für Firmen und Mitarbeiter:innen Arbeitsplatzverluste nicht in Arbeitslosigkeit, sondern in einem reibungslosen Arbeitsplatzwechsel münden können.

⁸³) <https://www.nextconomy.be/2023/01/vlaamse-regering-lanceert-pilootproject-om-makkelijker-carrierewissel-te-realiseren/> (abgerufen am 20.02.2024).

Finanzierungsinstrumente

Die Datenbank von CEDEFOP zur Finanzierung der Erwachsenenbildung⁸⁴⁾ gibt einen Überblick über die in den EU-Staaten zur Anwendung kommenden Finanzierungsinstrumente für formale und nicht-formale allgemeine und berufliche Bildung für Personen im Alter ab 25 Jahre. Diese werden unterteilt in Fonds, Steueranreize, Zuschüsse, Darlehen, Karenzierung/Urlaub und Rückzahlungsmodalitäten. Referenzjahr ist 2020.

COUNTRIES	TRAINING FUND	TAX INCENTIVE FOR COMPANIES	TAX INCENTIVE FOR INDIVIDUALS	GRANT FOR COMPANIES	GRANT FOR INDIVIDUALS	LOAN	TRAINING LEAVE	PAYBACK CLAUSE
Austria	1		1	5	10		1	1
Belgium	1			13	3		3	1
Bulgaria		1		2	1		1	1
Croatia		1		3	2		1	1
Cyprus	1			1			1	1
Czechia			2	1	1		1	1
Denmark	5		1	3	4		1	1
Estonia			1	1	3	1	1	1
Finland		1	2	1	3	1	1	1
France	2	1		1	2	1	2	1
Germany	1		1	6	7	1	3	1
Greece	1					1		1
Hungary				2	1	1	1	1
Ireland	1		1	4	5			1
Italy	3	1	2	3	2	1	1	1
Latvia			1	2		1	1	1
Lithuania			1	4	1	1	1	1
Luxembourg	3		1	1	1		3	1
Malta			1	1	2	1	1	1
Netherlands	3		1	3	2	1		1
Poland				3	2	1	1	1
Portugal			1	2	1	1	2	1
Romania		1		4			1	1
Slovakia				2	2	1	1	1
Slovenia	1	2	1	2	1	1	1	1
Spain	2			1	1	1	2	1
Sweden			1		3	1	1	1
United Kingdom	5			3	2	2	1	1

Q: CEDEFOP.

⁸⁴⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/overview> (abgerufen am 20.02.2024).

4.2.2 "Digital Skills Bridge" in Luxemburg

Definition und Zielgruppe(n)

Das von der luxemburgischen Agentur für Beschäftigungsentwicklung ADEM ("Agence pour le développement de l'emploi") zwischen 2018 und 2019 organisierte Pilotprojekt "Digital Skills Bridge"⁸⁵⁾ zielte auf die Schließung jener "Qualifikationslücke", die durch die veränderte Nachfrage nach bestimmten Arbeitsanforderungen und Qualifikationen aufgrund von Automatisierung und Digitalisierung entstanden sind. Die Zielgruppe waren Beschäftigte mit "veralteten" Qualifikationen und jene Unternehmen, in denen diese Arbeitskräfte beschäftigt sind.

Ausgestaltung

Das vom luxemburgischen Arbeitsministerium initiierte Programm wurde von ADEM in Zusammenarbeit mit der externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) organisiert. Mitte 2018 wurden Unternehmen dazu aufgerufen, an einem auf freiwilliger Basis stattfindenden Sozialdialog teilzunehmen, im Rahmen dessen festgestellt werden sollte, ob ein veränderter Kompetenzbedarf innerhalb der nächsten 18 bis 24 Monate aufgrund der Einführung neuer Technologien im Unternehmen (u. a. Blockchain, KI, Big Data) oder technologisch bedingter Marktveränderungen zu antizipieren war. Arbeitgeber:innen, die diese Voraussetzung erfüllten, konnten Beratungs-, Planungs- und Coachingangebote in Anspruch nehmen, um die interne Mobilität der Belegschaft zu erhöhen. Dazu gehörten laut PES Practices Angaben die Ermittlung des künftigen Qualifikationsbedarfs ihrer Belegschaft, eine Bewertung der aktuellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen, die von Automatisierung und Digitalisierung betroffen sind sowie die Identifizierung der besten Option für betroffene Mitarbeiter:innen auf dem internen oder externen Arbeitsmarkt sowie die Schulung der neuen Kompetenzen entsprechend den Anforderungen des künftigen Arbeitsplatzes und auch die finanzielle Unterstützung für Ausbildungskosten der Unternehmen. Finanziert wurden die Maßnahmen vom luxemburgischen Beschäftigungsfonds ("Fonds pour l'emploi"). Das Pilotprojekt wurde in zehn Unternehmen ausgerollt. Zum Einsatz kamen IT-Tools in den Bereichen Personalplanung, Qualifikationsprofile, Job-Matching und Lernmanagement/Training. Im Bereich Personalplanung wurden quantitative und qualitative Analysen zur Gestaltung von Kompetenzentwicklungsplänen durchgeführt, um den künftigen Arbeitskräftebedarf abzubilden und besonders risikobehaftete Tätigkeiten und Berufe zu identifizieren. Die Qualifikationsprofile wurden mithilfe eines Profilingtools von speziell für das Projekt ausgebildeten "SkillsBridge Coaches" erfasst. Beim Job-Matching kamen neben den persönlichen Coaches KI-basierte Instrumente zum Einsatz, mithilfe derer für jede:n Mitarbeiter:in auf Basis der jeweiligen Profile, Präferenzen und vorhandenen

⁸⁵⁾ Die Beschreibung der Maßnahme basiert auf Informationen der PES Practices Datenbank des Netzwerks der europäischen Arbeitsverwaltungen, verfügbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en> (abgerufen am 20.02.2024). Ergänzt wurden die Angaben durch den Tätigkeitsbericht 2018 ("Rapport d'activité 2018") des luxemburgischen Arbeitsministeriums (Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, 2019) und durch die Website von ADEM, <https://adem.public.lu/de/employeurs/futureskills/projet-pilote.html> (abgerufen am 20.02.2024).

Qualifikationen ein individueller Kompetenzentwicklungsplan erstellt wurde, unabhängig davon, ob die Person an derselben Position im Unternehmen bleiben oder wechseln sollte.

Erfahrungen und Evaluierungen

Insgesamt haben sich zu Beginn des Pilotprojekts 20 Unternehmen beworben, von denen elf eine Zulassung erhielten. Laut Angaben in der PES Practices Datenbank nahmen in der einjährigen Pilotphase zehn Unternehmen in vier verschiedenen Wirtschaftssektoren und mit insgesamt 330 Beschäftigten teil. Dazu zählten vier Unternehmen aus dem Bankensektor, ein Versicherungsunternehmen, zwei Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und drei Handwerksunternehmen. 90% wechselten tatsächlich die Position innerhalb des Betriebs. Laut Informationen der Projektverantwortlichen wurden mehr Arbeitsplätze im Zuge des Projekts umgewandelt (Höherqualifizierung) als vollständig beseitigt. Laut ADEM⁸⁶) lagen die zentralen Vorteile für Unternehmen in der proaktiven Personalplanung, einem verbesserten Wissen über Fähigkeiten, Motivationen und Interessen der Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innenbeteiligung und der Unterstützung durch Expert:innen während des Qualifizierungsprozesses. Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen waren zentrale Vorteile erstens die Identifizierung neuer beruflicher Optionen auf Basis einer umfassenden Bewertung von Kompetenzen, Motivationsfaktoren und Interessen und zweitens der Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen wie Soft Skills, Digital Skills oder arbeitsplatzspezifischer Kenntnisse.

Fazit

Durch die Erprobung und Unterstützung neuer innerbetrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen versuchte die luxemburgische Agentur für Beschäftigungsentwicklung im Rahmen eines Pilotprojekts die durch die Digitalisierung entstandene "Qualifikationslücke" zu schließen. Im Zentrum standen digitale Werkzeuge, die den Qualifikationsbedarf in den teilnehmenden Unternehmen zunächst ermittelten, woraus im Rahmen eines umfassenden Stakeholderprozesses individuelle Maßnahmen für einzelne Mitarbeiter:innen abgeleitet wurden. Ein zentrales Ergebnis war, dass ein Großteil der betroffenen Mitarbeiter:innen mit "veralteten" Qualifikationen tatsächlich die Position innerhalb des Unternehmens wechseln konnte.

⁸⁶) Siehe <https://adem.public.lu/de/employeurs/futureskills/projet-pilote.html> (abgerufen am 20.02.2024).

Betriebliches Alternsmanagement in Österreich

Im Bereich des betrieblichen Alternsmanagements existieren mit dem AUVA-Altersstrukturcheck, der Demografieberatung (bzw. Demografieberatung Digi+) und dem Selbstcheck-Fragebogen der Sozialpartnerinitiative arbeit&alter eine Reihe von Services für Unternehmen. Bock-Schappelwein et al. (2021) führen an, dass aber gerade Klein- bzw. Kleinstbetriebe, denen die notwendigen Ressourcen für Qualifizierung, Gesundheits- und Altersmanagement fehlen, professionelle Unterstützung mit Blick auf die Alterszusammensetzung der Belegschaft benötigen. In Betrieben mit einer stabilen und alterszentrierten Belegschaft, wo in den nächsten Jahren viele Arbeitskräfte altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden werden, wird Unterstützungsbedarf bei Suchprozessen und Neueinstellungen wichtig sein. Wenn durch Neueinstellungen die Altersstruktur im Betrieb heterogener wird, ist eine aktive Adressierung und Sensibilisierung unerlässlich, um daraus resultierende Spannungen auf Betriebsebene frühzeitig zu bewältigen (z. B. Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen im Unternehmen).

4.3 "Stille Reserve" – (Wieder-)Einstieg von Frauen mit Betreuungspflichten

Weibliche Arbeitskräfte, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung erstmals oder erneut in das Berufsleben einsteigen, sind eine wichtige Zielgruppe, um das Arbeitskräftepotenzial zu erweitern. Es werden zwei Projekte aus Deutschland vorgestellt, die auf die spezielle Gruppe von Müttern abzielen. Einerseits wird das Projekt "power m – Perspektive Wiedereinstieg" der Stadt München vorgestellt, das sich an Personen mit Betreuungspflichten im Allgemeinen richtet, andererseits die speziell für Migrant:innen ins Leben gerufene Initiative "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein". Beide Programme sollen den (Wieder-)Einstieg von Arbeitskräften mit familiären Betreuungspflichten ermöglichen.

4.3.1 "power_m" der Stadt München

Definition und Zielgruppe(n)

Das im Jahr 2009 als Teil des bundesweiten deutschen Aktionsprogramms "Perspektive Wiedereinstieg" gestartete Projekt "power_m" des Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) der Stadt München unterstützt Frauen und Männer nach einer längeren (mindestens zwölfmonatigen) Familienphase beim Wiedereinstieg in das Berufsleben (Landeshauptstadt München, 2020)⁸⁷⁾. Die primäre Zielgruppe sind Frauen, die nicht beim Jobcenter registriert sind (stille Reserve)⁸⁸⁾. Die durchschnittliche Unterbrechung in der Erwerbsbiografie der Teilnehmer:innen liegt bei sechs bis sieben Jahren. Das Projekt richtet sich auch an berufstätige Frauen

⁸⁷⁾ Die Maßnahme wurde im Rahmen einer Veranstaltung des Netzwerks der europäischen Arbeitsverwaltungen vorgestellt. Informationen sind der Projektwebsite, <https://www.power-m.net/> (abgerufen am 20.02.2024) und dem "MBQ Projektehandbuch" der Landeshauptstadt München (2020) entnommen.

⁸⁸⁾ Die selektive Ansprache von formal hoch gebildeten Frauen wird in der Dissertationsschrift von Nina Reggi-Graßl, (2021) kritisch beleuchtet.

mit Familie, die eine berufliche Veränderung anstreben, wie etwa den Ausstieg aus einem Minijob oder den Aufstieg auf einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz.

Ausgestaltung

"power_m" wurde als Teil des bundesweiten Aktionsprogramms "Perspektive Wiedereinstieg" in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des deutschen Bundesfamilienministeriums gefördert. Während das von 2009 bis 2021 laufende Aktionsprogramm ausgelaufen ist, wird "power_m" von der Landeshauptstadt München weitergeführt⁸⁹⁾. Das Münchner Referat für Arbeit und Wirtschaft koordiniert im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) sechs lokale Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen, die gemeinsam mit lokalen kleinen und mittleren Unternehmen nach "verborgenen Talenten" innerhalb der stillen Reserve suchen, die in den Arbeitsprozess reintegriert werden können. Als zentrale Erstangebote und Anlaufstellen werden die Infopoints der Frauenakademie München (FAM) und der Münchner Volkshochschule genutzt. Weitere Angebote umfassen die Erstellung persönlicher Kompetenzprofile durch den Wiedereinstiegscheck der "Frau und Beruf GmbH", die Kompetenzwerkstatt zur Stärkung des Selbstvertrauens von Betroffenen des Vereins "IBPro" sowie das auf IT-Kompetenzen angelegte Qualifizierungsmodul der Frauen-Computer-Schule (Landeshauptstadt München, 2020). Um die Zielgruppe zu erreichen, setzen die Organisator:innen auf die Schaffung einer starken Marke und Corporate Identity ("power_m") und regelmäßige Events mit Testimonials sowie Netzwerktreffen mit diversen Stakeholdern wie der Bundesagentur für Arbeit, Kindertagesstätten, Unternehmensverbänden und NGOs im Handlungsfeld Mutterschaft/Familie. Unternehmen bietet power_m ein niederschwelliges Stellenservice/einen Stellenpool, um Wiedereinsteiger:innen unbürokratisch in passende Jobs zu vermitteln. Die Angebote sind kostenfrei. Der Fokus liegt auf der Stärkung von Kompetenzen und Selbstvertrauen sowie auf Hilfestellungen bei der beruflichen Umorientierung. Die Agentur für Arbeit München nimmt als lokales Jobcenter im Rahmen des Programms eine unterstützende Rolle ein, etwa durch die Mitorganisation von Netzwerktreffen, wie z. B. dem "Aktionsforum Wiedereinstieg"⁹⁰⁾.

Erfahrungen und Evaluierungen

Seit der Einführung im Jahr 2009 unterstützte power_m in München insgesamt 6.000 Personen (jährlich ca. 400 Personen)⁹¹⁾. Laut einer Begleitforschung über die zweite Förderphase des bundesweiten Projekts (2012 bis 2014) durch das IAB (Diener et al., 2015) kamen von den Frauen, die das Programm abgeschlossen haben, insgesamt wieder zwei Drittel in Beschäftigung und damit 10% mehr als vergleichbare Nicht-Teilnehmerinnen. Ein Großteil nahm eine Teilzeitbeschäftigung (40% aller Teilnehmerinnen), ein geringer Teil eine geringfügige Beschäftigung

⁸⁹⁾ https://www.power-m.net/ueber-power_m/ (abgerufen am 23.02.2024).

⁹⁰⁾ <https://portal.power-m.net/aktionsforum-wiedereinstieg/?L=> (abgerufen am 20.02.2024).

⁹¹⁾ Informationen von Margret Steinle (Referat Arbeit und Wirtschaft, Stadt München) aus einem Webinar zum Thema "Improving outreach to groups farther from the labour market" des Netzwerks der europäischen Arbeitsverwaltungen am 19.04.2023. Siehe <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&eventId=2086&furtherEvents=yes> (abgerufen am 23.02.2024).

(16%) und nur ein kleiner Teil eine Vollzeitbeschäftigung (6%) auf. Fast jede zweite Frau, die an dem Programm teilgenommen hat, war davor länger als zehn Jahre ohne Erwerbstätigkeit. Die Zufriedenheit mit den Angeboten war durchwegs hoch. Teilnehmerinnen kamen häufiger in Beschäftigung als Frauen, die lediglich durch das Jobcenter beraten wurden. Faktoren, die den Wiedereinstieg begünstigten, waren eine unterstützende Rolle des Partners bei der Kinderbetreuung und im Haushalt sowie die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen.

Fazit

Das Beispiel aus München veranschaulicht, wie die meist weibliche stille Reserve auf unbürokratische und niederschwellige Weise angesprochen werden kann, welche Rolle dabei die Entwicklung einer attraktiven Marke spielen kann, um nicht registrierte arbeitslose Personen auf die Services der öffentlichen Arbeitsverwaltung aufmerksam zu machen und welche Rolle diese innerhalb der arbeitsmarktpolitischen Landschaft im Aufbau lokaler Partnerschaften spielen kann. Evaluationsstudien (Diener et al., 2015) bescheinigen dem Projekt eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmerinnen. Auch die Wirksamkeit für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ist gegeben, wobei jedoch ein Großteil der teilnehmenden Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aufnimmt.

4.3.2 "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein" in Deutschland

Zwischen 2015 und Mitte 2022 wurde das ESF-Bundesprogramm "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein" des Bundesfamilienministeriums in Deutschland bundesweit an 90 Standorten durchgeführt⁹²⁾.

Im Herbst 2022 startete das neue ESF Plus-Programm "MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch". Zielgruppe sind formal geringqualifizierte Frauen mit Migrationserfahrung. Die Programmlaufzeit ist bis Ende 2028 geplant, wobei die erste Förderphase bis Ende 2025 dauern wird. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des ESF, ergänzt um nationale Kofinanzierung.

Definition und Zielgruppe(n)

Die Projekte richten sich an Mütter mit Migrationshintergrund, die über eine Zugangsberechtigung zum deutschen Arbeitsmarkt verfügen und Hürden bei der Erwerbsaufnahme aufweisen.

Ausgestaltung

"Stark im Beruf" ergänzt die Regelangebote insbesondere der Jobcenter und Arbeitsagenturen. Dieses Format ist alltagsspezifischer und umfasst niedrigschwelligen Sprachunterricht, Peer-to-Peer-Beratungen, sowie ein Mix aus Coaching und Kursen, die Mütter an ihrem jeweiligen Lebensstandpunkt abholen und sie bei jedem ihrer Schritte in Richtung Erwerbsleben begleiten. Ziel ist es, erwerbsfähige Mütter mit Migrationshintergrund nachhaltig in existenzsichernde Beschäftigung zu bringen. Die Teilnehmerinnen erhalten eine auf sie zugeschnittene

⁹²⁾ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/chancen-und-teilhabe-fuer-familien/familien-mit-migrationshintergrund/bundesprogramm-stark-im-beruf-muetter-mit-migrationshintergrund-steigen-ein--234704> (abgerufen am 20.02.2024).

Unterstützung; sie werden individuell auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit begleitet (z. B. Beginn einer Ausbildung, Übergang in eine weitergehende Maßnahme, Aufnahme einer Beschäftigung).

"Stark im Beruf"-Kontaktstellen haben den Überblick über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, über den regionalen Arbeitsmarkt und über Wege für den Jobeinstieg. Darüber hinaus verbinden sie niedrigschwellige und alltagsorientierte Sprachbildung mit sozialer Integration der Teilnehmerinnen und einem geschützten Umfeld in einer Kombination aus Coaching und Kursen.

Der Wissens- und Erfahrungsschatz zur zielgruppengerechten Arbeitsmarktintegration wird in einem Instrumentenkoffer gebündelt.

Erfahrungen und Evaluierungen

Das Programm konnte zwischen 2015 und 2021 rund 16.000 Mütter erreichen. Über 13.000 Mütter durchliefen das Programm komplett, knapp ein Drittel von ihnen wechselte in (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung (Stand: September 2021) (BMFSFJ, 2021).

Laut Wirkungsanalyse zeichnete sich dieses Programm neben dem modularen Aufbau durch einen Mix aus Coaching und Kursen mit durchgehender Begleitung in allen Phasen der Erwerbsaufnahme aus. Dieses umfasste alltagsintegrierte Sprachförderung, soziale Integration durch die Kontakte zwischen den Teilnehmerinnen und den Einbezug von Netzwerkpartnern und individuelles Coaching und Beratung der Mütter zu Kinderbetreuung und Vereinbarkeit, Kompetenzen und Berufsperspektiven (BMFSFJ, 2021).

Fazit

Laut BMFSFJ (2021) verdeutlichen die Ergebnisse der Wirkungsanalyse, dass ein eigener, niederschwelliger Ansatz für Migrantinnen in Familienverantwortung in der Jobberatung notwendig ist. Es braucht spezifische Programme, in der Mütter in ihrer jeweiligen individuellen Lebens- und Arbeitssituation gefördert werden. Zudem zeichnet sich dieses Programm dadurch aus, dass die Angebote der Kontaktstellen ihre Relevanz auch nach Programmende nicht verlieren.

4.3.3 "Integration houses" in Dänemark

In Kopenhagen gibt es drei verschiedene Integrationshäuser für Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung: FAKTI, Kringlebakken und Diversity Works (früher Indvandrer Kvindecenret). FAKTI wurde 2002 gegründet, Kringlebakken 1999 und Diversity Works 1982.

Definition und Zielgruppe(n)

Alle drei Integrationshäuser konzentrieren sich auf Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung. Dennoch haben sie sehr unterschiedliche Zielgruppen, Tagesprogramme und

Ziele. Sie haben aber auch Gemeinsamkeiten und arbeiten auf verschiedene Weise miteinander zusammen. Alle befinden sich im selben Stadtteil⁹³⁾.

FAKTI⁹⁴⁾ unterscheidet sich von den beiden anderen Zentren dadurch, dass es sich auf die am stärksten gefährdeten Frauen konzentriert, von denen die meisten über 40 Jahre alt sind und viele mit Traumata und Posttraumatischen Belastungsstörungen zu kämpfen haben. Kringlebakken⁹⁵⁾ ist die kleinste der drei Initiativen. Diese konzentriert sich auf die frühe Integration von Müttern und ihren Kindern im Alter bis zu drei Jahren. Diversity Works ist das größte der drei Zentren.

Ausgestaltung

Bei FAKTI liegt der Schwerpunkt darauf, diese Frauen zu stärken, indem es ihnen einen sicheren Raum bietet, der ihnen hilft, ihre eigenen Bedürfnisse zu bewältigen und ein soziales Netzwerk aufzubauen, sowie einen "Therapiegarten" - ein wichtiges und beliebtes Merkmal des Projekts. FAKTI fungiert z. B. als Brücke zwischen den Frauen und ihrer Community, dem Gesundheitssystem oder auch der Schule. Die Frauen in dieser Gruppe sind nicht in der Lage, den Anforderungen des dänischen Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Ziel ist, die Frauen aus ihrer Isolation zu befreien. FAKTI zeichnet aus, dass die Nutzung der Einrichtung freiwillig ist, einschließlich der Gesamtdauer der Nutzung.

Kringlebakken kann als Sprungbrett genutzt werden, bevor die Kinder in einen dänischen Kindergarten gehen, und bietet den Müttern einen Ort, an dem sie gemeinsam mit ihren Babys lernen können. Hierunter finden sich auch jüngere Mütter, die oft sozial isoliert sind und manchmal keinen Zugang zu dänischen Sprachkursen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten haben.

Diversity Works befindet sich in einem belebten und zentralen Teil von Kopenhagen. Der Schwerpunkt des Zentrums liegt auf Empowerment, Wissen und Berufsausbildung. Darin enthalten ist das sozialökonomische Projekt "Send More Spices". Send More Spices⁹⁶⁾ ist ein Restaurant, in dem Frauen aus verschiedenen Ländern Speisen zubereiten, die von ihren traditionellen Rezepten inspiriert sind. Dort werden nicht nur Arbeitsplätze für die Zielgruppe geschaffen, sondern auch Selbstwertgefühl und die Anerkennung des Projekts gestärkt. Auf individueller Ebene werden u. a. Fähigkeiten und Wissen gestärkt.

FAKTI, Kringlebakken und Diversity Works werden hauptsächlich aus Mitteln der Stadt Kopenhagen finanziert; dazu kommen Mitteln des Sozialministeriums sowie aus privaten Stiftungen,

⁹³⁾ https://migrant-integration.ec.europa.eu/index.php/integration-practices_en?f%5B0%5D=age_and_gender%3A307&f%5B1%5D=geographic_area%3A81&f%5B2%5D=information_type%3A300&f%5B3%5D=migration_reasons%3A313 (abgerufen am 20.02.2024).

⁹⁴⁾ https://migrant-integration.ec.europa.eu/integration-practice/denmark-integration-houses-women-copenhagen-13-fakti_en (abgerufen am 20.02.2024).

⁹⁵⁾ https://migrant-integration.ec.europa.eu/integration-practice/denmark-integration-houses-women-copenhagen-23-kringlebakken_en (abgerufen am 20.02.2024).

⁹⁶⁾ <https://heirloomfoodproject.com/food-stories/2019/7/3/send-more-spices-creating-a-place-at-the-table-for-immigrant-women-in-denmark> (abgerufen am 20.02.2024).

Mitgliedschaften und privaten Spenden. Sie werden als Verein mit einem Vorstand und Mitgliedern geführt.

Erfahrungen und Evaluierungen

Rund 550 Personen besuchen FAKTI, davon kommen 50 bis 70 Frauen jeden Tag. In Summe gibt es 10.000 Besuche pro Jahr. Laut Evaluierung gelingt es FAKTI nicht nur, das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden zu steigern, sondern auch den Kontakt zu einer Personengruppe zu gewinnen bzw. aufrechtzuerhalten, die sonst nur schwer zu erreichen wäre. Durch den Besuch von Kringebakken konnte das Verständnis der Frauen für die dänische Gesellschaft gestärkt, die Interaktion mit ihr verbessert und die Beziehung zwischen Mütter und Kinder gestärkt werden. Diversity Works bietet ein hohes Maß an ganzheitlicher Unterstützung und zeichnet sich durch einen gemeinschafts- und ressourcenorientierten Ansatz aus, der die Frauen und ihre Familien durch Empowerment besser integriert und einbezieht. Es werden 14 Vollzeitkräfte beschäftigt.

Fazit

FAKTI, Kringebakken und Diversity Works stellen speziell ausgestaltete Instrumente dar, die unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktnähe bzw. Arbeitsmarktferne Kontakt zu Frauen aufbauen bzw. aufrechterhalten, die ansonsten nicht oder nur sehr schwer erreicht werden könnten.

Angebote zum (Wieder-)Einstieg nach Betreuungspflichten in Österreich

Abgesehen von Ansätzen zur Erhöhung der Erwerbsarbeitszeit werden auch Ansätze zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials benötigt, die Personen adressieren, die sich aus den unterschiedlichsten Gründen aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen haben (siehe z. B. SORA, 2022) oder noch nie den Zugang dorthin geschafft haben. Dafür ist es jedoch zuallererst notwendig, Kontakt aufzubauen. Die in München bzw. in Deutschland praktizierten Ansätze, wo neue Kommunikationskanäle gesucht werden, um gezielt solche Personen anzusprechen, könnten auch in Österreich genutzt werden, um beispielsweise auf die vorhandenen Angebote des AMS zum Thema "Karenz und Wiedereinstieg" aufmerksam zu machen. Dazu zählen Tipps, Informationen und Events, z. B. Infoveranstaltungen im AMS-Kalender, die auf die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs von Müttern und was dabei zu beachten ist, aufmerksam machen⁹⁷⁾. Ein Beispiel für ein solches Angebot ist der 10-12-wöchige Kurs "**Wiedereinstieg mit Zukunft**"⁹⁸⁾, der durchschnittlich 20 Stunden pro Woche umfasst und von Frauen besucht werden kann, die bereits beim AMS arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind. Der Kurs kann bis zu drei Monate vor Beginn der Arbeitslosigkeit begonnen werden und beinhaltet auch die Organisation von Kinderbetreuung und Kinderbetreuungs-Beihilfe durch den AMS-Betreuer oder die AMS-Betreuerin⁹⁹⁾. Noch stärkeres Bewusstsein könnte auch für die vom AMS empfohlene **FIT-Förderung**¹⁰⁰⁾ zum beruflichen Wiedereinstieg bzw. zur Neuorientierung und für die speziellen **Frauenberufszentren** (FBZ, youngFBZ) geschaffen werden, ebenso für das Adressverzeichnis von Frauen- und Mädchenberatungsstellen und Informationen über Kinderbetreuungsstellen¹⁰¹⁾.

4.4 Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung

4.4.1 Integrationsvorlehre (INVOL) in der Schweiz

Im August 2018¹⁰²⁾ startete die Integrationsvorlehre in der Schweiz (SEM, 2020). Diese war zunächst auf vier Jahre angelegt und wurde nach einer ersten positiven Bilanzierung im Jahr 2021 um weitere zwei Jahre verlängert und auf Jugendliche und junge Erwachsene außerhalb des Asylbereichs ausgeweitet (INVOL+) (Michel et al., 2023). 2024 erfolgte die Verstetigung des Programms (SEM, 2023a), die erste Programmphase dauert von 2024 bis 2027/28 (SEM, 2023b).

⁹⁷⁾ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg#oberoesterreich> (abgerufen am 20.02.2024).

⁹⁸⁾ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/wiedereinstieg-mit-zukunft#oberoesterreich> (abgerufen am 20.02.2024).

⁹⁹⁾ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kinderbetreuungs-beihilfe-#oberoesterreich> (abgerufen am 20.02.2024).

¹⁰⁰⁾ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik#oberoesterreich> (abgerufen am 20.02.2024).

¹⁰¹⁾ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/adressen-fuer-frauen#oberoesterreich> (abgerufen am 20.02.2024).

¹⁰²⁾ <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/invol.html> (abgerufen am 20.02.2024).

Definition und Zielgruppe(n)

Die Integrationsvorlehre bereitet Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen sowie seit Sommer 2021 auch Jugendliche und junge Erwachsene außerhalb des Asylbereiches (EU-Staatsangehörige, Drittstaatsangehörige) auf eine Berufslehre vor. Es gibt keine Altersbegrenzung (SEM, 2023a). Es werden individuelle Teilnahmevoraussetzungen formuliert wie etwa grundlegende Sprachkenntnisse (SEM, 2023b) oder auch Berufserfahrung. Außerdem wird die schulische und praktische Eignung abgeklärt (z. B. Schnuppertag).

Ausgestaltung¹⁰³⁾

Die Integrationsvorlehre ist eine einjährige vorbereitende Ausbildung (ein sogenanntes Brückenangebot in der Berufsbildung). Sie umfasst eine durchgehende, berufsfeldbezogene Sprachförderung (einschließlich der Vermittlung sprachlicher Kompetenzen in der Landessprache); darüber hinaus sollen schulische Grundkompetenzen, Normen und Werte (kulturelle Kompetenzen), überfachliche Kompetenzen (z. B. Sozial-, Selbstkompetenzen mit Bezug zum Berufsfeld, Lerntechnik) sowie berufsbezogene Grundfertigkeiten und Grundlagenwissen (erste Berufskunde) vermittelt werden. Außerdem ist ein Einsatz im Betrieb vorgesehen (in der Regel drei Tage pro Woche im Betrieb) (SEM, 2023a, 2023b) (Abbildung 10).

Die Integrationsvorlehre soll grundsätzlich in den Strukturen der Berufsbildung (d. h. an den üblichen Lernorten wie Berufsfachschulen, Betriebe, dritte Lernorte) durchgeführt werden (SEM, 2023a).

Der Betrieb schließt mit dem Lernenden einen INVOL-Vertrag ab. Der Kanton Aargau empfiehlt beispielsweise, den Teilnehmer:innen einen Lohn zu zahlen, der pro Monat zwischen 200 Franken Netto und 70% des Lohns vom ersten Lehrjahr liegt (Kanton Aargau, 2024).

Die Ausbildung kann sowohl in Voll- als auch in Teilzeit absolviert werden. Teilzeitmodelle erhalten beispielsweise Personen mit Betreuungspflichten; die Ausbildung dauert bei gleichem inhaltlichen Angebot entsprechend länger, z. B. eineinhalb oder zwei Jahre (SEM, 2023a).

Ziel ist, dass die Teilnehmer:innen grundlegende Kompetenzen in einem Berufsfeld erwerben, die auf die berufliche Grundbildung vorbereiten (2-jährige berufliche Grundbildung, die mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abschließt). Es sollen die notwendigen grundlegenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld vermittelt werden, wobei auf den Vorerfahrungen und Kenntnissen der Teilnehmenden aufzubauen ist (SEM, 2023a).

¹⁰³⁾ <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf.download.pdf/fs-invol-d.pdf> (abgerufen am 20.02.2024).

Abbildung 10: **Inhaltliche Elemente der Integrationsvorlehre (INVOL)**



Q: SEM (2023a, S. 4).

Mittelfristig ist der Abschluss eines eidgenössischen Berufsattests (EBA) anzustreben bzw. der Abschluss der 3- oder 4-jährigen beruflichen Grundbildung, die mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abschließt. Langfristiges Ziel ist die Integration in den Arbeitsmarkt als ausgebildete Fachkraft und damit ein Beitrag zur Fachkräftesicherung. Damit erhalten die Teilnehmer:innen eine berufliche Perspektive, die Unternehmen potenzielle Arbeitskräfte (Michel et al., 2023).

Die Gesamtverantwortung für Projektumsetzung und -entwicklung obliegt der kantonalen Berufsbildung; die Unternehmen bieten Plätze für den Betriebseinsatz im Rahmen der Integrationsvorlehre an. Insgesamt handelt es sich hierbei um ein partnerschaftlich getragenes Instrument von Bund, Kantonen und interessierten Wirtschaftsverbänden (Abbildung 11).

Kennzeichen von INVOL ist eine gezielte Auswahl der Teilnehmer:innen, die Berufsfeldausrichtung, das kompetenzorientierte Lernen in Schule und Betrieb und die enge Begleitung der Teilnehmer:innen und Betriebe (Michel et al., 2023).

Erfahrungen und Evaluierungen

Die Pädagogische Hochschule Bern evaluierte in den Jahren 2019 bis 2022 im Auftrag des Staatssekretariats für Migration das Pilotprogramm Integrationsvorlehre (INVOL) (Michel et al., 2023). Kammermann et al. (2022) zufolge konnten von den 750 Teilnehmer:innen aus der ersten INVOL-Kohorte (Ausbildungsjahr 2018/19) rund vier Fünftel die INVOL erfolgreich abschließen. Von jenen Teilnehmer:innen, die die INVOL erfolgreich beenden konnten, konnten rund drei Viertel eine Lehrstelle finden. Diese Übertrittsquote von rund 66% war den Autorinnen zufolge allerdings niedriger als in anderen Brückengeboten mit 86% bzw. 90%.

Rund drei Viertel der INVOL-Teilnehmer:innen aus der ersten Kohorte, die eine berufliche Grundbildung aufnehmen, beginnen die 2-jährige berufliche Grundbildung (Abschluss mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA), die übrigen treten in die 3-jährige Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis ein (EFZ). Am häufigsten werden berufliche Ausbildungen in den Bereichen Malerpraktiker:in EBA, Haustechnikpraktiker:in EBA, Baupraktiker:in EBA, Automobil-Assistent:in EBA, Montage-Elektriker:in EFZ, Logistiker:in EBA/EFZ, Detailhandelsassistent:in EBA, Detailhandelsfachmann:frau EFZ oder auch als Küchenangestellte:r EBA bzw. Hauswirtschaftspraktiker:in EBA begonnen.

Abbildung 11: **Integrationsvorlehre**



Q: www.sem.admin.ch/invol (abgerufen am 20.02.2024).

Hervorgehoben wurde, dass die Teilnehmer:innen durch INVOL ihre sprachlichen Kompetenzen deutlich verbessern konnten.

Die zweite INVOL-Kohorte umfasste 867 Personen, wovon 59,3% in eine EBA- bzw. EFZ-Lehre berufliche Ausbildung wechselten; die dritte INVOL-Kohorte 867 Personen mit einer Übertrittsquote von 56,6%. In der vierten INVOL-Kohorte (Ausbildungsjahr 2021/22) konnten von den 750 Teilnehmer:innen 615 die INVOL abschließen bzw. haben 421 Personen eine EBA- bzw. EFZ-Lehre begonnen; die Übertrittsquote in die berufliche Grundbildung betrug damit 56,1%.

Übersicht 5: INVOL – Teilnehmer:innenzahl

Ausbildungsjahr	Anzahl an Teilnehmer:innen	Teilnehmer:innen mit erfolgreichem Abschluss	Teilnehmer:innen mit Übergang in berufliche Grundbildung	Übergangsquote in %
2018/19	750	610	495*)	66,0*)
2019/20	867	737	514	59,3
2020/21	837	722	491	58,7
2021/22	750	615	421	56,1

Q: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/medien/mm.msg-id-87166.html> <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/medien/mm.msg-id-92750.html> <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2019/2019-11-12.html> (abgerufen am 20.02.2024); *) geschätzt.

Fazit

Laut Kammermann et al. (2022) handelt es sich bei der Integrationsvorlehre um ein Instrument, wo sowohl die Gesellschaft als auch die Teilnehmer:innen profitieren; erstere durch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung bzw. finanzielle Entlastung der Sozialhilfe, zweitens durch Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsoptionen und damit verbundener gesellschaftlicher Inklusion. Der Erfolg des Programms wird den Autorinnen zufolge schlussendlich am erfolgreichen Berufsabschluss der Teilnehmer:innen zu messen sein und auch daran, ob es Berufsabschlüsse in Berufsfeldern mit Fachkräftemangel geben wird. Sprachliche Schwierigkeiten können ein Hindernis darstellen, was allerdings mit Engagement und Motivation zu begegnen versucht wird (Michel et al., 2023).

4.4.2 BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) in Deutschland

Definition und Zielgruppe(n)

Die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) richtet sich an junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung in Deutschland, die ihre Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und eine Berufsausbildung anstreben. Personen mit Migrationshintergrund müssen mindestens das Sprachniveau B1 erfüllen. Diese Maßnahme wird in allen Bundesländern angeboten und durchgeführt (Beer, 2022).

Die BvB ist ein Bildungsangebot im Übergangssystem, das die "dritte Säule" neben dem dualen System der Berufsausbildung und dem Schulberufssystem darstellt. Es gibt keine Altersbeschränkung (Beer, 2022).

Ausgestaltung

Im Rahmen der BvB wird vorrangig die Vorbereitung und Eingliederung in die Berufsausbildung angestrebt. Es umfasst Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. Die BvB umfasst eine vorangestellte Kompetenzanalyse sowie fünf bedarfsgerecht einzusetzende Förderzielbereiche. Diese umfassen Grundkompetenzen, Berufsorientierung/Berufswahl, berufliche Grundfähigkeiten, berufsspezifische Qualifizierung und der Erwerb eines Hauptschul- bzw. gleichwertigen Schulabschlusses (BA, 2022). Ziel ist, eine Berufswahlentscheidung auf Basis der eigenen Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu treffen und abzusichern (Beer, 2022).

Die Teilnahme ist in Vollzeit (39 Stunden) vorgesehen, kann unter Umständen aber auch in Teilzeit (mindestens 20 Stunden) erfolgen.

Die Regelförderdauer beläuft sich auf 12 Monate (darunter die Kompetenzanalyse fünf Wochen), d. h. ein Schuljahr. Jede Woche besteht beispielsweise in Berlin-Brandenburg überwiegend aus zwei Schultagen in der Berufsschule und drei Tagen beim jeweiligen Bildungsträger¹⁰⁴). Die Ein- und Austritte der Teilnehmer:innen sind flexibel zu gestalten, Übergänge in andere, anschlussfähige Bildungsangebote sollen jederzeit möglich sein (Beer, 2022).

Die BvB ist eine Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit.

Erfahrungen und Evaluierungen

Im Jahr 2022 besuchten laut integrierter Ausbildungsberichterstattung (iABE) 31.520 Anfänger:innen berufsvorbereitende Bildungsgänge (siehe dazu beispielsweise auch Beer, 2022; BIBB, 2022). Der Frauenanteil lag bei 38,2%; der Anteil ausländischer Ausbildungsanfänger:innen bei 14,5%.

Fazit

Die BvB begleitet und unterstützt ausbildungssuchende Jugendliche am Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung und richtet sich an junge Menschen, die eine Berufsausbildung anstreben.

4.4.3 Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF) in Deutschland

Zwischen 2016 und 2023 wurden in Berufsbildungsstätten bundesweit in Deutschland Kurse im Rahmen des Programms "Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Vorbereitung auf eine Ausbildung angeboten¹⁰⁵).

¹⁰⁴) <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/lebenslanges-lernen/ausbildung/berufsausbildung-berufliche-Rbildung/berufsorientierung-berufsvorbereitung-oder-berufsausbildungsvorbereitung-bvb-brandenburg> (abgerufen am 20.02.2024).

¹⁰⁵) <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/berufliche-orientierung-fuer-zugewanderte-bof/bof-in-zahlen/immer-mehr-frauen-erreicht.html?nn=720990> (abgerufen am 20.02.2024).

Definition und Zielgruppe(n)

Die BOF richtet sich an Zugewanderte, die nicht mehr schulpflichtig sind und migrationsbedingten Förder- und Sprachunterrichtsbedarf haben. Vor Beginn eines BOF-Kurses wird geprüft, ob Interessierte das Potenzial und die Kompetenzen für eine spätere Vermittlung in die angestrebte Ausbildung mitbringen. Voraussetzung sind gute Deutschkenntnisse als auch schulische Grundkenntnisse sowie personale, soziale und methodische Kompetenzen.

Die Förderrichtlinie vom 24.10.2022 ermöglichte die Durchführung von BOF-Kursen bis zum 31. Dezember 2023. Aktuell werden keine Projekte gefördert¹⁰⁶⁾.

Ausgestaltung

Die Teilnehmer:innen können auf alle betrieblichen und schulischen Ausbildungsberufe vorbereitet werden, die einen berufsqualifizierenden Abschluss vorsehen. Es umfasst eine individuell ausgestaltete allgemeine berufliche Orientierung und die Möglichkeit, sich mit bis zu drei Berufen auseinanderzusetzen, wo eine Ausbildung vorstellbar erscheint (BMBF, 2023).

Die Teilnehmer:innen werden in Lehrwerkstätten, Praxisräumen und Betrieben an eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung herangeführt¹⁰⁷⁾. Während der BOF-Kurse, die auf die Anforderungen in den Berufsschulen vorbereiten sollen, lernen die Teilnehmer:innen die Fachsprache und Fachkenntnisse für den angestrebten Ausbildungsberuf (BMBF, 2023).

Während der Werkstatttage, die in den Werkstätten und Praxisräumen von Berufsbildungsstätten stattfinden, können die Teilnehmenden ein bis drei Ausbildungsberufe kennenlernen, in denen sie sich eine Ausbildung vorstellen können. Sie testen neun bis maximal 18 Wochen lang, ob die ausgewählten Berufe tatsächlich ihrer persönlichen Eignung und Neigung entsprechen (BMBF, 2023).

Auf der Grundlage ihrer Erfahrungen während der Werkstatttage entscheiden sich die Teilnehmer:innen für einen Ausbildungsberuf, den sie während der Betriebsphase in einem Betrieb vertieft kennenlernen. Hier wenden sie vier bis maximal acht Wochen lang, die zuvor erworbenen Kompetenzen in der betrieblichen Praxis an. Bei Bedarf kann die Betriebsphase in mehrere Abschnitte unterteilt werden, um unterschiedliche Betriebsabläufe kennenzulernen. Umgekehrt lernt der Betrieb die potenziellen Auszubildenden kennen (BMBF, 2023).

Die Teilnehmer:innen werden von einer sozialpädagogischen Fachkraft begleitet, die regelmäßig mündliches Feedback gibt und die Lernfortschritte schriftlich dokumentiert. Die Begleitung sorgt auch für die Vermittlung auf eine Ausbildungsstelle oder in eine Einstiegsqualifizierung¹⁰⁸⁾. Zusätzlich ist auch eine ehrenamtliche Betreuung von Fachkräften im Ruhestand durch den

¹⁰⁶⁾ <https://www.bibb.de/de/62186.php> (abgerufen am 20.02.2024).

¹⁰⁷⁾ Die BOF-Kurse finden in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten oder damit vergleichbaren Berufsbildungsstätten und ihren Kooperationspartner statt (BMBF, 2023).

¹⁰⁸⁾ Sozialversicherungspflichtiges Praktikum mit einer Dauer von mindestens sechs und höchstens 12 Monaten. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/einstiegsqualifizierung-arbeitgeber> (abgerufen am 20.02.2024).

Senior Expert Service (SES)¹⁰⁹⁾ im Rahmen der Initiative "Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA)"¹¹⁰⁾ möglich (BMBF, 2023).

Die Teilnahme an der BOF ist sowohl in Voll- als auch Teilzeit möglich.

Ein BOF-Kurs umfasst maximal 12 Teilnehmer:innen.

Das Programm dauert bis zu 26 Wochen.

Erfahrungen und Evaluierungen

Von September 2016 bis Dezember 2022 nahmen rund 6.500 Geflüchtete und Zugewanderte mit besonderem Unterstützungsbedarf an einem BOF-Kurs teil; davon beendeten 3.770 den BOF-Kurs erfolgreich. Von ihnen begannen rund 1.000 Personen (26%) eine Ausbildung, weitere 16% eine Einstiegsqualifizierung (rund 500) und 12% eine Beschäftigung.

Im Jahr 2022 wurden die Absolvent:innen in 48 verschiedene Ausbildungsberufe vermittelt. Die fünf häufigsten Berufe waren Kraftfahrzeugmechaniker:in, Elektroniker:in, Friseur:in, Anlagenmechaniker:in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik und Bäcker:in.

Der bei Programmstart sehr geringe Frauenanteil (2016/17: 2%; 2018: 3%) konnte während der Projektlaufzeit sukzessive gesteigert werden und lag 2022 bei 36%. Grund für den Anstieg war vor allem eine Erweiterung des angebotenen Berufsspektrums, welches zu mehr Interesse bei den Frauen geführt hat. Ab 2019 bot BOF nicht nur Einblicke in Handwerksberufe, sondern zum Beispiel auch in Ausbildungsberufe aus den Berufsfeldern Gesundheit/Erziehung und Verkauf. Außerdem erhöhte die Möglichkeit, an einem BOF-Kurs in Teilzeit teilzunehmen, die Nachfrage bei den Frauen. Die Erfahrungen der Projektträger zeigen auf, wie wichtig es ist, Frauen gezielt anzusprechen, u. a. über niedrigschwellige Beratungsangebote an Orten, an denen sie sich aufhalten¹¹¹⁾.

Im Jahr 2023 lag der Anteil der Geflüchteten aus der Ukraine in einem BOF-Kurs bei 20%. Diesen besuchten überwiegend Frauen (über zwei Drittel der Teilnehmer:innen aus der Ukraine waren Frauen); etwa jede dritte ukrainische Teilnehmer:in besuchte 2022/2023 den Kurs in Teilzeit¹¹²⁾.

Fazit

Abgesehen von einer Orientierungsphase, Werkstatt- und Praxistagen und einer Betriebsphase, die Einblick in den Wunschberuf geben, werden die Teilnehmer:innen mit dem Sprachunterricht

¹⁰⁹⁾ Der SES ist die führende deutsche Entsendeorganisation für ehrenamtliche Fach- und Führungskräfte im Ruhestand oder in einer beruflichen Auszeit. <https://www.ses-bonn.de/wir-ueber-uns> (abgerufen am 20.02.2024).

¹¹⁰⁾ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Begleitung von Jugendlichen, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und überlegen, die Lehre abzubrechen, durch ehrenamtliche Begleiter des Senior Experten Service (SES). <https://www.ueberaus.de/www/22223006.php> (abgerufen am 20.02.2024).

¹¹¹⁾ <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/berufliche-orientierung-fuer-zugewanderte-bof/bof-in-zahlen/immer-mehr-frauen-erreicht.html?nn=720990> (abgerufen am 20.02.2024).

¹¹²⁾ <https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/themen/integration-in-ausbildung-und-beruf/berufliche-integration-von-ukrainern-durch-bof.html> (abgerufen am 20.02.2024).

und dem berufsbezogenen Fachunterricht bereits auch auf den Unterricht in den Berufsschulen vorbereitet.

Maßnahmen in Österreich zur Integration von jungen Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung

In Österreich existieren eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Angeboten, die für die Zielgruppe der jungen Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung relevant sein können. Im Rahmen der Ausbildungspflicht (**Ausbildung bis 18**) bzw. der **Ausbildungsgarantie bis 25** (für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) können unter anderem folgende Maßnahmen eine Unterstützung darstellen: **Jugendcoaching**, **AusbildungsFit**, **Ausbildungsgarantie – Überbetriebliche Lehrausbildung 1+2** und für Personen mit Pflichtschulabschluss die **Facharbeiter:innen-Intensivausbildung**, die **überbetriebliche Lehrausbildung** sowie **Arbeitsstiftungen** oder **arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)**. Allerdings gilt die Ausbildungspflicht nur für Jugendliche, die schon Asyl haben oder subsidiär schutzberechtigt sind und nicht für junge Menschen mit laufendem Asylverfahren. Ein weiteres regionales Angebot in Wien, das insbesondere für junge Zugewanderte konzipiert wurde, ist das **Jugendcollege**¹¹³⁾¹¹⁴⁾. Das Jugendcollege Basic richtet sich an Jugendliche im Alter zwischen 15 und 25 Jahren mit Bedarf an Alphabetisierung in deutscher Sprache, Deutscherwerb (A1/A2) sowie Basisbildung in Mathematik, Englisch und Digitalisierung. Das Jugendcollege Advanced richtet sich ebenfalls an Jugendliche im Alter zwischen 15 und 25 Jahren mit Deutschkenntnissen auf mindestens Niveau A2. Sie werden u. a. auf die Berufsausbildung vorbereitet, auf den Pflichtschulabschluss (Teilprüfungen) sowie auf die ÖIF-Prüfung B1/B2. Das Kursangebot im Rahmen von Jugendcollege Basic, das von der MENTOR GmbH im Auftrag des AMS Wien angeboten wird, umfasst ein dreitägiges Aufnahmeverfahren mit Informationsveranstaltung, Einzelclearing und Kompetenzerhebung, auf das Aktivierungs-, Wissens- und Vermittlungsmodule, ein Erprobungsmodul sowie Vermittlungsbegleitung und sozialpädagogische Betreuung folgen. Ziel ist der Erwerb der deutschen Sprache, d. h. der positive Abschluss einer anerkannten ÖIF-Deutschprüfung sowie der Erwerb von Basisbildung, der die Aufnahme einer (dualen) Ausbildung bzw. bei über 18-Jährigen auch die Aufnahme einer Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt erleichtern soll. Für die gleiche Zielgruppe von Jugendlichen, die jedoch nicht beim AMS gemeldet sind, gibt es ein ähnliches Angebot, das **Jugendcollege StartWien**, welches von der Stadt Wien bzw. der gemeinnützigen GmbH Interface Wien organisiert und gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds finanziert wird.

5. Erwartete Effekte und Schlussfolgerungen

Die vorgestellten Detailanalysen lassen noch ungenutzte Optionen zur verbesserten Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials der in Kapitel 2.2 beschriebenen Personen erkennen. In Form einer Zusammenfassung listet die Matrix (Übersicht 6) die vorgestellten Maßnahmen auf,

¹¹³ <https://www.jugendcollege-basic.at/> (abgerufen am 20.02.2024).

¹¹⁴ <https://www.mentor.at/projekte/wien/jugendcollege-ams-wien-basic/> (abgerufen am 20.02.2024).

beschreibt wie diese wirken sowie die erwarteten Effekte, basierend auf den oben beschriebenen Evaluierungsergebnissen. Zudem wird unterschieden, ob die Maßnahme auf eine Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials oder auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit abzielt.

Konzentriert auf die Teilbereiche ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte, Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte, stille Reserve sowie Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung werden 12 Programme im Detail vorgestellt, wovon vier Interventionen aus Dänemark, Estland und Deutschland auf den Themenbereich ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte entfallen, zwei aus Belgien und Luxemburg auf den Bereich der Qualifizierung älterer Arbeitskräfte und drei aus Deutschland und Dänemark zur stillen Reserve. Die drei für den Bereich Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung ausgewählten Programme stammen aus der Schweiz und Deutschland.

In Dänemark können gesundheitlich eingeschränkte Personen im Rahmen von "Fleksjobs" eine geförderte Beschäftigung in spezifisch angepassten Arbeitsplätzen mit flexibel gestaltetem Stundenausmaß aufnehmen. Damit können gesundheitlich eingeschränkte Personen, die noch keinen Pensionsanspruch haben, länger im Erwerbsprozess gehalten werden. Außerdem gibt es in Dänemark ganzheitliche Rehabilitationskurse für besonders vulnerable Personengruppen mit beruflichen, gesundheitlichen und/oder sozialen Problemen und auch die Kombination von beruflicher Rehabilitation und psychischen Gesundheitsinterventionen. Estland bietet ebenfalls ein holistisches Rehabilitationsprogramm mit breitem Leistungsangebot für Personen mit psychischen Einschränkungen bzw. geistiger Behinderung. Deutschland setzt mit dem Programm "Teilhabe am Arbeitsmarkt" auf geförderte Beschäftigung mit begleitenden ganzheitlichen Individualcoachings für langzeitarbeitslose Personen.

CareerFlow und Doorstart sind zwei belgische Pilotprojekte, die auf proaktive Arbeitsplatzwechsel durch Vermittlung von Wissen, Beratungsangebote für Arbeitskräfte und Unternehmen, Einrichtung von One-Stop-Shops sowie auf frühe arbeitsmarktpolitische Interventionen im Fall von Massenentlassungen setzen. In Luxemburg zielt das Programm "Digital Skills Bridge" auf "Qualifikationslücken" ab, die durch den Einsatz von digitalen Technologien drohen und setzt auf den Sozialdialog zwischen Sozialpartnern sowie auf den Einsatz von IT-Tools, um veraltete Qualifikationen zu identifizieren und auf Beratungs-, Planungs- und Coachingangebote, Job-Matching und Lernmanagement.

Das Programm "power_m – Perspektive Wiedereinstieg" unterstützt in München Personen (meist Frauen) mit längeren familienbedingten Erwerbspausen beim Wiedereinstieg. Es konzentriert sich auf die nicht registrierte stille Reserve, die durch niederschwellige Beratungs- und Weiterbildungsangebote, durch Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen, durch Etablierung einer Corporate Identity und eines Stakeholder-Netzwerks und ein niederschwelliges Stellenservice erreicht werden soll. Die Initiative "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein" richtet sich speziell an Mütter mit Migrationshintergrund in Deutschland und führt sie mit Orientierungs- und Beratungsangebote, Beratung und Begleitung an den Arbeitsmarkt heran und unterstützt bei der Kinderbetreuung. Die Integrationshäuser für Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung in Kopenhagen zeichnen sich dadurch aus, dass sie unterschiedliche Zielgruppen ansprechen, d. h. arbeitsmarktferne Frauen ebenso wie arbeitsmarktnahe Frauen und entsprechend differenziert ausgestaltet sind.

In der Schweiz bereitet die Integrationsvorlehre (INVOL) als einjährige vorbereitende Ausbildung Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen und auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen außerhalb des Asylbereiches (EU-Staatsangehörige, Drittstaatsangehörige) auf eine Berufslehre vor. Es handelt sich hierbei um ein partnerschaftlich getragenes Instrument von Bund, Kantonen und interessierten Wirtschaftsverbänden mit dem Ziel der Vermittlung grundlegender Kompetenzen in einem Berufsfeld und der Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung. In Deutschland richtet sich die berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF) an Personen, die nicht mehr schulpflichtig sind und migrationsbedingten Förder- und Sprachunterrichtsbedarf haben. In dem 26-wöchigen Programm werden sie schrittweise auf eine Ausbildung vorbereitet, haben Kontakt mit Betrieben und werden dabei kontinuierlich begleitet. Die berufsvorbereitenden Maßnahmen richten sich an Jugendliche, die eine Berufsausbildung anstreben und umfassen Berufsorientierung und Berufsvorbereitung.

Von diesen 12 im Detail vorgestellten Maßnahmen konzentrieren sich drei Interventionen auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, sieben auf die Ausweitung des Arbeitskräfteangebots und bei zwei werden beide Aspekte berücksichtigt.

Bei der stillen Reserve und der Gruppe der Migrant:innen bzw. Personen mit Fluchterfahrung stellen Frauen bzw. junge Menschen die zentrale Zielgruppe dar. Im Falle der Erfahrungen aus dem Programm "Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)" in Deutschland lässt sich ableiten, dass für Frauen mit Migrationshintergrund spezifische, oftmals niederschwellige Ansätze notwendig sind, um sie zu erreichen, ähnlich den Erfahrungen mit "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein", aus dem deutschen Programm "power_m", das in der Stadt München durchgeführt wird, und den "Integration houses" in Kopenhagen, die sowohl arbeitsmarktferne als auch arbeitsmarktnahe Frauen ansprechen.

Hieraus lässt sich folgern, dass herkömmliche Kommunikationskanäle oftmals nicht geeignet erscheinen, um Personen, häufig Frauen, die sich aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen haben, zu erreichen. Ein Ansatz könnte hier in niederschwellig zugänglichen Medien mit hoher Reichweite liegen. Außerdem könnte eine Kampagne mit Stakeholder-Netzwerken, Veranstaltungen und Stellenservices auch Outreach-Aktivitäten enthalten, die über die AMS-Homepage hinausgehen. Die Kontaktaufnahme müsste an jenen Orten stattfinden, die von den betroffenen Personen häufig frequentiert werden (z. B. in Parks und an Spielplätzen). Eine weitere Möglichkeit wäre die Ansprache der Personengruppe in regionalen Medien wie beispielsweise die Bezirkszeitungen. Außerdem zeigt das Beispiel aus München, wie wichtig es für die Zielgruppe ist, Mut und Selbstvertrauen zu stärken. Zugleich ist auch anzudenken, Informationen in der Öffentlichkeit zu lancieren, die die Bedeutung der potenziellen Zielgruppen für den Arbeitsmarkt positiv besetzen und dadurch Vorurteile und Diskriminierung gegenüber älteren und weiblichen Arbeitskräften abbauen (siehe dazu beispielsweise Steiner & Kerler, 2018).

Die beiden Programme zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung, einerseits das Brückenangebot der Integrationsvorlehre (INVOL) in der Schweiz und andererseits im Übergangssystem die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) zeichnen sich dadurch aus, dass sie für die Teilnahme ein Mindestmaß an sprachlichen Kompetenzen voraussetzen, das die Teilnehmer:innen erfüllen müssen, obschon dieses in der Schweiz deutlich niedriger angesetzt ist (Sprachniveau A2 mündlich) als in Deutschland (B1). Außerdem richten sie sich gezielt an die

Zielgruppe von Migrant:innen und bereiten diese auf eine Berufsausbildung vor. Die berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF) in Deutschland und auch die Integrationsvorlehre (INVOL) in der Schweiz kennzeichnet zudem, dass der Kontakt zum Betrieb ein zentrales Element darstellt; bei der INVOL wird sogar ein Vertrag zwischen Betrieb und Teilnehmer:in vorausgesetzt. Außerdem werden die Teilnehmer:innen für ihre Tätigkeit im Betrieb entlohnt, der sich u. a. am Lohn im ersten Lehrjahr orientiert.

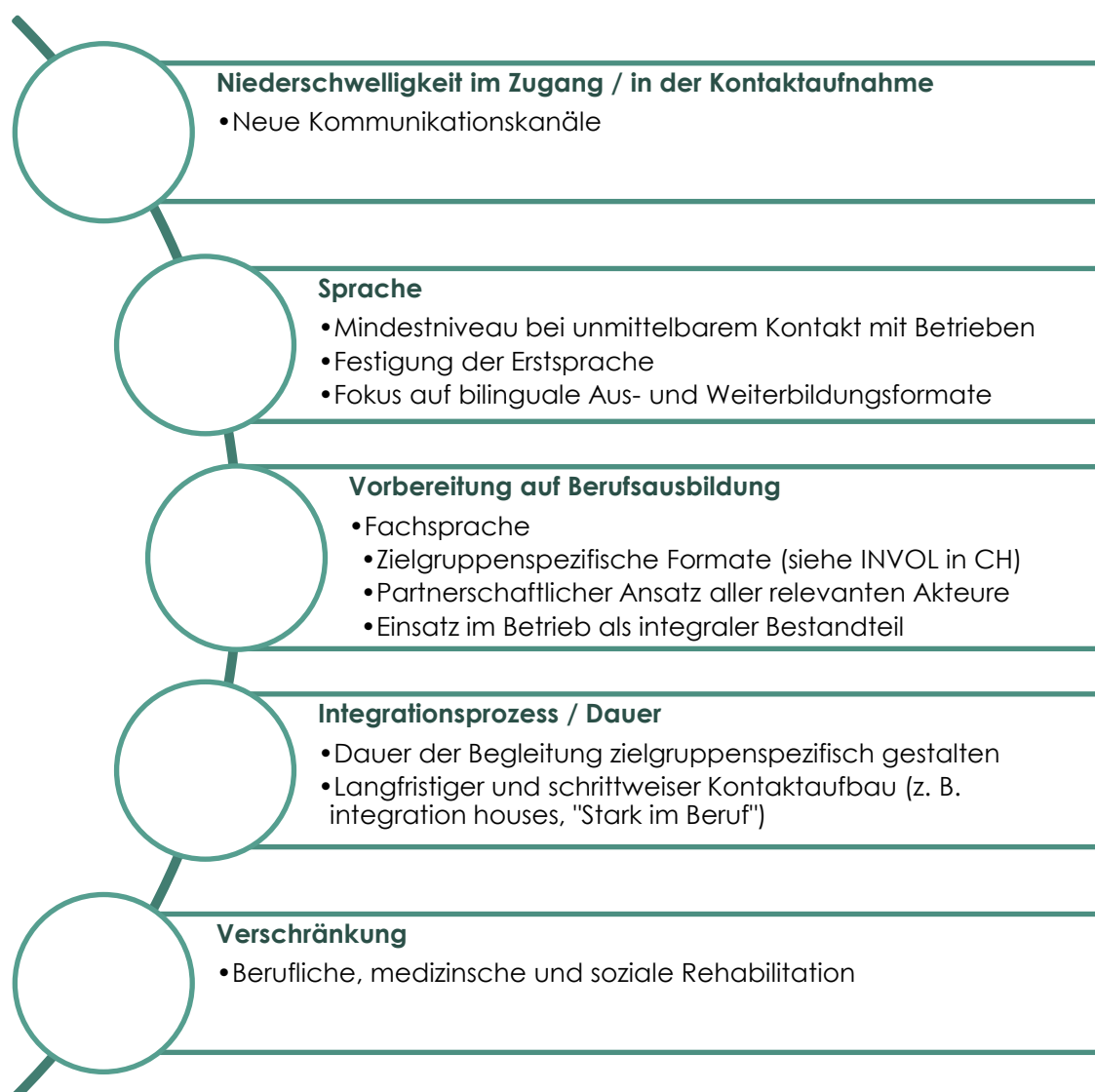
Die Programme zur beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderung in Dänemark und Estland zeichnen sich durch eine Verschränkung von beruflicher, medizinischer und sozialer Rehabilitation aus. Eine (noch) stärkere Verzahnung von bestehenden Rehabilitationsangeboten könnte ein Ansatzpunkt sein, um Personen mit komplexen psychischen und sozialen Problemlagen möglichst früh bedarfsgerecht zu unterstützen.

Aus dem Programm "Teilhabe am Arbeitsmarkt" in Deutschland, das sich an Langzeitarbeitslose mit besonders langer Dauer von Erwerbslosigkeit (mehr als fünf Jahre) richtet, lässt sich ableiten, dass diese durch vielfältige Faktoren benachteiligte Zielgruppe ein zusätzliches Programm geförderter Beschäftigung benötigt, das auf die langfristige Stabilisierung der betroffenen Personen abzielt. Das deutschlandweite Programm ist sowohl im Hinblick auf die Höhe der Förderquote als auch auf die Bezugsdauer umfangreicher ausgestaltet als die bestehenden Instrumente geförderter Beschäftigung in Österreich.

Die vorgestellten Beispiele aus Belgien und Luxemburg zeigen auf, wie Qualifizierungsmaßnahmen proaktiv gesetzt werden können, bevor das Veralten von Kompetenzen (z. B. im Bereich digitaler Skills) sich in Jobverlust niederschlägt. Daraus lässt sich ableiten, dass frühzeitige Qualifizierung möglichst gestärkt werden sollte, da sie langfristig zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beiträgt.

Aus diesen Länderbeispielen lassen sich damit Ansatzpunkte ableiten, wie das Arbeitskräftepotenzial einer demografisch alternden Gesellschaft bestmöglich ausgeschöpft werden kann. Diese umfassen, wie in Abbildung 12 dargestellt, u.a. Niederschwelligkeit im Zugang bzw. in der Kontaktaufnahme, die beispielsweise über die Erprobung „neuer“ Kommunikationskanäle erreicht werden kann. Dazu zählen weiters Sprachaspekte wie etwa die Festigung der Erstsprache, das Erlernen der Fachsprache und auch die Ausrichtung von bilingualen Aus- und Weiterbildungsformaten sowie auf die Zielgruppe zugeschnittene Instrumente wie beispielsweise Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung. Außerdem braucht es zeitliche Awareness z.B. bei der Dauer der Begleitung, die in Abhängigkeit von den Problemlagen zielgruppenspezifisch auszurichten ist, sowie beim Kontaktaufbau, der bei Bedarf langfristig und schrittweise auszugestalten ist. Mit Blick auf gesundheitliche Maßnahmen sind berufliche, medizinische und soziale Rehabilitation „verschränkt“ zu betrachten.

Abbildung 12: **Ansatzpunkte zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials**



Q: WIFO-abif.

Um die Arbeitsmarktintegrationschancen von Menschen, die bislang nicht oder nur unzureichend am Arbeitsmarkt integriert waren, zu erhöhen, scheint daher ein Zusammenspiel von Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialpolitik unverzichtbar zu sein. Zugleich benötigen auch Unternehmen, insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen, Unterstützung im Umgang mit potenziellen Zielgruppen. Hierzu zählt u. a. die Hilfestellung im Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft, bei der Suche nach neuen Arbeitskräften und die Einbindung älterer Arbeitskräfte in Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Sofern negative externe Faktoren über das Erwerbsverhalten von Arbeitskräften mitentscheiden wie beispielsweise die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsinfrastruktur, gilt es, zeitnah Alternativoptionen aufzuzeigen, die die

betroffenen Personen unterstützen könnten (z. B. Initiierung von gemeindeübergreifenden Initiativen oder Vermittlungsplattformen zwischen Personen mit Betreuungspflichten und außerinstitutionellen Betreuungspersonen, z. B. Leihomas bzw. Leihopas zur Überbrückung von Randzeiten). Darüber hinaus muss auch Augenmerk auf die Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsinfrastruktur gelegt werden, da Frauen oftmals stärker als Männer bzw. Personen im erwerbsfähigen Alter, die sich aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen haben, darauf angewiesen sind und der Zugang zum Arbeitsmarkt davon maßgeblich bestimmt wird. Ansatzpunkte wären hier insbesondere Anpassungen in der Ausgestaltung von Fahrplänen des öffentlichen Nahverkehrs, insbesondere an den Tagesrandzeiten oder in den Schulferien (siehe dazu beispielsweise Bock-Schappelwein et al., 2022).

Übersicht 6: Erwartete Effekte

Land	Instrument	Beschreibung	Erwarteter Effekt	Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials	Beschäftigungsfähigkeit
Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitskräfte					
DK	Flexi-Jobs ("Fleksjobs")	Geförderte Beschäftigung am spezifisch gestalteten Arbeitsplatz mit flexibel anzupassenden Stundenausmaß für Personen mit erheblich eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ohne Anspruch auf Vorruhestand.	Längerer Verbleib von gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften in einer Erwerbsarbeit.		X
DK	Berufliche Rehabilitationskurse und Integriertes Behandlungs- und Beschäftigungsprogramm (IBBIS)	Ganzheitliche und interdisziplinäre Rehabilitationskurse für benachteiligte Personen mit komplexen beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Problemen und Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit.	Wiederaufnahme und Verbleib in einer Erwerbsarbeit von gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften, insbesondere mit komplexen psychosozialen Problemlagen.	X	X
EE	Berufliche Rehabilitation für Menschen mit Behinderung	Integration von beruflicher, sozialer und medizinischer Rehabilitation durch holistisches Rehabilitationsprogramm mit breitem Leistungsangebot für Personen mit psychischen Einschränkungen oder geistiger Behinderung.	Wiederaufnahme und Verbleib in einer Erwerbsarbeit von gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften, insbesondere mit komplexen psychosozialen Problemlagen.	X	X
DE	Teilhabe am Arbeitsmarkt	Geförderte Beschäftigung und begleitende ganzheitliche Individualcoachings für benachteiligte Langzeitarbeitslose.	Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit von Langzeitarbeitslosen mit besonders langer Dauer der Erwerbslosigkeit.	X	
Qualifizierung für ältere Arbeitskräfte					
BE	CareerFlow und Doorstart	Proaktive Arbeitsplatzwechsel durch Wissensvermittlung, Beratungsangebote für Arbeitskräfte und Unternehmen, Einrichtung von One-Stop-Shops; Frühintervention im Fall von Massenentlassungen. Einrichtung von "transition one-stop-shops" bzw. "transition points".	Längerer Verbleib von älteren Arbeitskräften in Erwerbsarbeit.		X
LU	Digital Skills Bridge	Schließen technologiebedingter "Qualifikationslücken" unter Einsatz von IT-Tools, um veraltete Qualifikationen im Zuge der Digitalisierung zu identifizieren; Beratungs-, Planungs- und Coachingangebote, Job-Matching und Lernmanagement/Training, Einsatz von "SkillsBridge Coaches"; Sozialdialog über den vorhersehbaren Kompetenzbedarf; Einsatz von IT-Tools, um Kompetenzbedarf empirisch zu messen für Personalplanung (Kompetenzentwicklungspläne), Qualifikationsprofile, Job-Matching, Lernmanagement/Training; Identifizierung von risikobehafteten Tätigkeiten und Berufen; Erstellung von individuellen Kompetenzentwicklungsplänen; Ausbildung von speziellen Skills Bridge Coaches	Längerer Verbleib von älteren Arbeitskräften in Erwerbsarbeit		X

Land	Instrument	Beschreibung	Erwarteter Effekt	Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials	Beschäftigungsfähigkeit
"Stille Reserve" – (Wieder-)Einstieg von Frauen mit Betreuungspflichten					
DE	power_m – Perspektive Wiedereinstieg	Unterstützung beim Wiedereinstieg nach einer längeren Familienpause mit Fokus auf die weibliche stille Reserve; Kooperation zwischen Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen, kleinen und mittleren Unternehmen sowie Etablierung einer Corporate Identity, eines Stakeholder-Netzwerks und eines niederschweligen Stellenservices	Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbspause insbesondere von Frauen	X	
DE	"Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein"	Heranführung an den Arbeitsmarkt und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Etablierung von Unterstützungsstrukturen für die Zielgruppe der Mütter mit Migrationshintergrund und Zugangsberechtigung zum deutschen Arbeitsmarkt, die Hürden bei der Erwerbsaufnahme haben	Wiedereinstieg in bzw. Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch zugewanderte Arbeitskräfte	X	
DK	Integration houses	Integrationshäuser für Frauen mit Flüchtlings- oder Migrationshintergrund mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen, Tagesprogrammen und Zielen	Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch zugewanderte Arbeitskräfte	X	
Migrant:innen und Personen mit Fluchterfahrung					
CH	Integrationsvorlehre (INVOL)	Vorbereitung von Flüchtlingen, vorläufig aufgenommene Personen sowie Jugendliche und junge Erwachsene außerhalb des Asylbereiches (EU-Staatsangehörige, Drittstaatsangehörige) auf eine Berufslehre durch einjährige vorbereitende Ausbildung ("Brückenangebot")	Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch zugewanderte Arbeitskräfte	X	
DE	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)	Bildungsangebote im Übergangssystem ("dritte Säule" neben dem dualen System der Berufsausbildung und dem Schulberufssystem) für junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben. Vorbereitung und Eingliederung in die Berufsausbildung; vorangestellte Kompetenzanalyse und fünf Förderzielbereiche: Grundkompetenzen, Berufsorientierung/Berufswahl, berufliche Grundfähigkeiten, berufsspezifische Qualifizierung und Erwerb eines Hauptschul- bzw. gleichwertigen Schulabschlusses	Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch zugewanderte Arbeitskräfte	X	
DE	Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)	Kurse für Zugewanderte, die nicht mehr schulpflichtig sind und migrationsbedingten Förder- und Sprachunterrichtsbedarf haben; Vorbereitung auf betriebliche oder schulische Ausbildungen, die einen berufsqualifizierenden Abschluss vorsehen. Individuell ausgestaltete allgemeine berufliche Orientierung in bis zu drei Berufen; Heranführung an eine Ausbildung in Lehrwerkstätten, Praxisräumen und Betrieben; Im Rahmen von Werkstatttagen Entscheidung für einen Ausbildungsberuf, der während der Betriebsphase in der Praxis kennengelernt wird. Begleitung durch sozialpädagogische Fachkraft, die Feedback gibt, Lernfortschritte dokumentiert und auf eine Ausbildungsstelle oder in eine Einstiegsqualifizierung vermittelt	Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch zugewanderte Arbeitskräfte	X	

Q: WIFO-abif.

6. Literatur

- Arbeitsmarktservice Österreich – AMS (2017). Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen. *Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien.
- Arbeitsmarktservice Österreich – AMS (2023). Zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, *Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien.
- Arbeitsmarktservice Österreich – AMS (2024). Effekte der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen bis zum Jahr 2028 auf den österreichischen Arbeitsmarkt. *Spezialthema zum Arbeitsmarkt*. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien.
- Andersen, L. N., Stochkendahl, M. J., & Roessler, K. K. (2018). A municipality-based vocational rehabilitation programme for occupationally marginalized citizens: a study protocol for a mixed methods study. *BMC Health Services Research*, 18(1), 517. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3322-4>.
- Andersen, L. N., Stochkendahl, M. J., & Roessler, K. K. (2022). Parked on the verge: vocational rehabilitation of long-term unemployed citizens - a mixed methods study. *Archives of Public Health*, 80(1), 73. <https://doi.org/10.1186/s13690-022-00838-x>.
- Angel, S., Bittschi, B., Horvath, T., Kogler, M., & Mahringer, H. (2023). Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und "Stille Reserven" in Österreich. WIFO. Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/70889>.
- Bacher, J. (2020). NEET-Jugendliche in Österreich: Problemausmaß, volkswirtschaftliche Kosten und Handlungsempfehlungen. *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 9(1), 18-34. <https://doi.org/10.15203/momentum-quarterly.vol9.no1.p18-34>.
- Barr, B., McHale, P., & Bentley, L. (2022). The Policy Effects of Disability Benefit Reforms: A Comparative Analysis of Denmark, the UK and Sweden. Working Paper. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4043707>.
- Beer, M. (2022). Benachteiligtenförderung in der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme – die "BvB" als "Schaltstelle zwischen Schule und Arbeitswelt" oder "dysfunktionales Dauer-provisorium" im Übergangssystem? *bwp@*, 42. https://www.bwpat.de/ausgabe42/beer-2_bwpat42.pdf.
- Bergmann, N., Hosner, D., & Pretterhofer, N. (2022). *Login statt Logout: Ältere Beschäftigte und Digitalisierung im Fokus*, L&R Sozialforschung. Wien.
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB (2022). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bregger, J. E. & Haugen, S. E. (1995). BLS Introduces New Range of Alternative Unemployment Measures. *Monthly Labour Review*, 118, 19-26.
- Brinkmann, C., Klauder, W., Reyher, L., & Thon, M. (1987). Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 20(4), 387-409. Nürnberg.
- Bock-Schappelwein, J. (2005). Entwicklung und Formen der Arbeitslosigkeit seit 1990. *WIFO-Monatsberichte*, 78(7), 499-510. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/25653>.
- Bock-Schappelwein, J. & Egger, A. (2023). Arbeitsmarkt und Beruf 2030. Rückschlüsse für Österreich. *AMS report*, 173. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien.
- Bock-Schappelwein, J., Egger, A., Kranner, F., & Schmied, G. (2022). *Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt. Endbericht*. WIFO. Wien. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/69835>.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., & Huemer, U. (2020). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnis in Österreich – Aktualisierung 2020*. WIFO-Gutachtenserie. Wien. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66683>.
- Bock-Schappelwein, J. & Huber, P. (2016). Zur Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden in Österreich. *WIFO-Monatsberichte*, 89(3), 157-169. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/58750>.
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., & Hyll, W. (2021). Was lässt sich aus der Altersstruktur von Belegschaften für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft ableiten? Eine Altersstrukturanalyse österreichischer Unternehmen (Modul 2). Endbericht. Studie des WIFO im Auftrag des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen, Wien. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66842>.

- Boll, C., Kloss, A., Puckelwald, J., Schneider, J., Wilke, C.B., & Will, A.-K. (2013). *Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland: Maßnahmen und Effekte*. Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI). Hamburg.
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft – BMAW (2023). *Entwicklung der Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderung 2010 bis 2022 – Trends und Erklärungsansätze*. Wien.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (2023). *Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF). Praxisnah in der Ausbildung*. Bonn.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ (2021). *Starker Ansatz – "Stark im Beruf" Wirkungsanalyse des Bundesprogramms "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein"*. Berlin.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz – BMSGPK (2022). *Rehabilitationsgeld und medizinische Rehabilitation. Bericht für die Jahre 2014 bis 2021 mit Schwerpunkt auf das Jahr 2021*. Wien.
- Bundesagentur für Arbeit – BA (2022). *Fachkonzept Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen*. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit – BA (2023). *Arbeitsmarkt kompakt – Teilhabechancen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt nach §§ 16e und 16i SGB II*. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.
- Butschek, F. (1981). Versteckte Arbeitslosigkeit in Österreich. *WIFO-Monatsberichte*, 54(7), 385-395. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/710>.
- Butschek, F. (1982). Versteckte Arbeitslosigkeit von Frauen und Jugendlichen. *WIFO-Monatsberichte*, 55(11), 666-674. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/758>.
- Castillo, M. D., (1998). Persons Outside the Labour Force Who Want a Job. *Monthly Labour Review*, 121, 34-42.
- Crouch, C. (2019). *Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co.* Suhrkamp. Berlin.
- Dachverband der Sozialversicherungsträger (2023a). *Personenbezogene Statistiken 2022*. Wien.
- Dachverband der Sozialversicherungsträger (2023b). *Jahresbericht der österreichischen Sozialversicherung*. Wien.
- Diener, K., Götz, S., Schreyer, F., & Stephan, G. (2015). Mütter und pflegende Frauen: Modellprogramm unterstützt die Berufsrückkehr nach langer Unterbrechung. *IAB-Kurzbericht*, 14/2015. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.
- Dornmayr, H. (2021). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2021. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht*, 208. Wien.
- Eppel, R., Leoni, T., & Mahringer, H. (2016). Österreich 2025 – Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Status quo und Reformperspektiven. *WIFO-Monatsberichte*, 89(11), 785-798. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/59108>.
- Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017). *Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen: eine Evaluierung für Oberösterreich*. WIFO. Wien. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/59356>.
- Eurofound (2019). *How to respond to chronic health problems in the workplace?*, Publications Office of the European Union. Luxemburg.
- Europäische Kommission (2023). *Labour Market Policy. Expenditure and Participants*. Data 2020. Brüssel.
- Europäischer Rat (2022). *Empfehlungen des Rates zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030*. Brüssel.
- Goßner, L. & Kosyakova, Y. (2021). Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze – eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse. *IAB-Forschungsbericht*, 8/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.
- Grand, P., Fink, M., & Sailer, M. (2022). Kinderbetreuungskosten als Arbeitsmarktintegrationshemmnis für Menschen mit Betreuungspflichten: Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich. *AMS info*, 536. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). Wien.
- Gupta, N. D., & Larsen, M. (2010). Evaluating labour market effects of wage subsidies for the disabled – The Danish flexjob scheme. *Working Paper*, 7. The Danish National Centre for Social Research, Research Department of Employment and Integration.
- Haller, A., Staubli, S., & Zweimüller, J. (2019). *Evaluation IP Neu. Sozialpolitische Studienreihe*, 25. Österreichischer Gewerkschaftsbund – ÖGB. Wien.

- Hanga, K., DiNitto, D., & Leppik, L. (2016). Initial assessment of rehabilitation needs using the WHODAS 2.0 in Estonia. *Disability and Rehabilitation*, 38(3), 260-267. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1036172>.
- Hanga, K., DiNitto, D., Wilken, J. P., & Leppik, L. (2017). A person-centered approach in initial rehabilitation needs assessment: Experiences of persons with disabilities. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 11(4), 251-266. <http://doi.org/10.1016/j.alter.2017.06.002>.
- Hoff, A., Fisker, J., Poulsen, R. M., Hjorthøj, C., Rosenberg, N. K., Nordentoft, M., Bojesen, A. B., & Eplov, L. F. (2022a). Integrating vocational rehabilitation and mental healthcare to improve the return-to-work process for people on sick leave with stress-related disorders: results from a randomized trial. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 48(5), 361-371. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4021>.
- Hoff, A., Poulsen, R. M., Fisker, J., Hjorthøj, C., Rosenberg, N., Nordentoft, M., Bojesen, A. B., & Eplov, L. F. (2022b). Integrating vocational rehabilitation and mental healthcare to improve the return-to-work process for people on sick leave with depression or anxiety: results from a three-arm, parallel randomised trial. *Occupational and environmental medicine*, 79(2), 134-142. <https://doi.org/10.1136/oemed-2021-107894>.
- Hoff, A., Poulsen, R. M., Fisker, J. P., Hjorthøj, C., Nordentoft, M., Christensen, U., Bojesen, A. B., & Eplov, L. F. (2023). Integrated Mental Healthcare and Vocational Rehabilitation for People on Sick Leave with Anxiety or Depression: 24-Month Follow-up of the Randomized IBBIS Trial. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(3), 570-580. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10094-7>.
- Horvath, T., Hyll, W., Mahringer, H., Lutz, H., & Spielauer, M. (2022). *Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen*. WIFO. Wien. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/69701>.
- Huber, P., Bilek-Steindl, S., Bock-Schappelwein, J & Nowotny, K. (2022). *Beschäftigung im Handel 2010 bis 2022*. WIFO-Gutachtenserie. Wien.
- Huber, P. & Böhs, G. (2017). Erfassung von Asylwerberinnen und Asylwerbern der Jahre 2005 bis 2014 auf Grundlage von Krankenversicherungsdaten und deren Arbeitsmarktkarriere. WIFO-Gutachtenserie. Wien. <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/60720>.
- Hubert, S., Anton, J., & Kuger, S. (2021). *Randzeiten in der Kindesbetreuung: Der Bedarf an erweiterten Betreuungszeiten. DJI-Kinderbetreuungsreport 2020, Studie 3 von 8*. Deutsches Jugendinstitut. München.
- Jensen, N. K., Brønnum-Hansen, H., Andersen, I., Thielen, K., McAllister, A., Burström, B., Barr, B., Whitehead, M., & Diderichsen, F. (2019). Too sick to work, too healthy to qualify: a cross-country analysis of the effect of changes to disability benefits. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 73(8), 717-722. <http://dx.doi.org/10.1136/jech-2019-212191>.
- Kammermann, M., Stalder, B. E., & Schönböckler, M. T. (2022). Fachkräftesicherung durch die Integrationsvorlehre. Ergebnisse zum Schweizer Pilotprogramm INVOL. BWP, 1/2022, 51-55.
- Kanton Aargau (2024). *Merkblatt Integrationsvorlehre (INVOL)*. Department Bildung, Kultur und Sport. Abteilung Berufsbildung und Mittelschulen.
- Kickingereder, E. (2022). "Ware Betreuung?!" – Ein differenzierter Blick auf den Betreuungsauftrag in elementaren Bildungseinrichtungen. *Journal für Elementar- und Primarbildung*, 1(1), 23-30.
- Klapfer, K. (2023). Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial. Messung von Zusatzindikatoren zur Arbeitslosigkeit ab 2022. *Statistische Nachrichten*, 4/2023, 268-274.
- Landeshauptstadt München (2020). *MBQ Projektehandbuch. Projekte des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ)*. Referat für Arbeit und Wirtschaft. München. <https://www.mba-projekte.de/pdf/mbq-projektehandbuch2021.pdf> (abgerufen am 21.11.2023).
- Mathisen, J., Jensen, N. K., Bjørner, J. B., Brønnum-Hansen, H., Christensen, U., Thielen, K., Gadeberg, A. K., & Andersen, I. (2021). Disability pension among persons with chronic disease: Differential impact of a Danish policy reform. *European Journal of Public Health*, 31(1), S. 186-192. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa228>.
- Mayrhuber, C., Lutz, H., & Mairhuber, I. (2021). *Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024. Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe*. WIFO. Wien. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/67348>.
- McAllister, A., Nylén, L., Backhans, M., Boye, K., Thielen, K., Whitehead, M., & Burström, B. (2015). Do 'flexicurity' policies work for people with low education and health problems? A comparison of labour market policies and employment rates in Denmark, The Netherlands, Sweden, and the United Kingdom 1990–2010. *International Journal of Health Services*, 45(4), 679-705. <https://doi.org/10.1177/0020731415600408>.

- Michel, I., Kammermann, M., Hämmerli, S., Frias, A., Schönbächler, M. T., & Stalder, B. E. (2023). *Evaluation Integrationsvorlehre (INVOL / PAI / PTI). Erfolgsgeschichte(n) INVOL: Bericht zu den Fallanalysen*. Erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Migration. PHBern. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7476351>.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (2019). *Rapport d'activité 2018*. <https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-activite/minist-travail-emploi/2018-rapport-activite/2018-rapport-activite-mteess.pdf> (abgerufen am 22.01.2024).
- Naegele, G. & Sporket, M. (2007). *Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb - betriebliche Fallbeispiele zur Beschäftigungsförderung in ausgewählten Ländern der Europäischen Union*. Abschlussbericht, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf_fof/97372.pdf.
- Nagarajan, N. R., & Sixsmith, A. (2023). Policy Initiatives to Address the Challenges of an Older Population in the Workforce. *Ageing international*, 48(1), 41–77. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09442-w>.
- OECD (1999). *Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264173682-en>.
- OECD (2018). *Key policies to promote longer working lives in Austria, Country note 2007 to 2017*. Paris. <https://www.oecd.org/els/emp/Austria%20Key%20Policies%20Final.pdf>.
- OECD (2019). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. Paris. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- OECD (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>.
- Pesor, R. & Pöder, K. (2023). Evaluation of Active Labor Market Policy Reform: Employment Outcomes of Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34, 116–127. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10102-w>.
- Pool Maag, S. & Jäger, R. (2020). *Evaluation «NON-STOP: Direkteinstieg in die Berufsbildung»*. Schlussbericht. Zürich: PHZH. https://impulsis.ch/wp-content/uploads/2020/11/NON-STOP-Schlussbericht_20201116.pdf (abgerufen am 21.11.2023).
- Poulsen, R., Fisker, J., Hoff, A., Hjorthøj C. & Falgaard Eplow, L. (2017). Integrated mental health care and vocational rehabilitation to improve return to work rates for people on sick leave because of exhaustion disorder, adjustment disorder, and distress (the Danish IBBIS trial): study protocol for a randomized controlled trial. *Trials*, 18(579). <https://doi.org/10.1186/s13063-017-2273-0>.
- Rechnungshof Österreich (2022). *Allgemeiner Einkommensbericht 2022. Bericht des Rechnungshofes*. Wien.
- Reggi-Graßl, N. (2021). *Wiedereinstiegsberatung. Eine ethnografische Studie an der Schnittstelle von Care- und Erwerbsarbeit*. Budrich Academic Press.
- Shiskin, J. (1976). Employment and Unemployment: the Doughnut or the Hole?. *Monthly Labour Review*, 99(2), 3-10.
- SORA (2022). *Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der "Stillen Reserve"*. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien.
- Sorrentino, C. (1993). International Comparisons of Unemployment Indicators. *Monthly Labour Review*, 116(3), 3-24.
- Sorrentino, C. (1995). International Unemployment Indicators, 1983-93, *Monthly Labour Review*, 118, S. 31-50.
- Sozialministeriumsservice (2020). *Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus*. Wien.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation – SBFI (2022). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2022*. Bern.
- Staatssekretariat für Migration – SEM (2020). *Eckpunkte Integrationsvorlehre Plus*. Bern. www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2018-integrationsvorlehre/eckpunkte-invol-plus-d.pdf.download.pdf/eckpunkte-invol-plus-d.pdf (abgerufen am 12.02.2024).
- Staatssekretariat für Migration – SEM (2023a). *Verstetigung Integrationsvorlehre (INVOL). Eckpunkte INVOL-Ausbildungsjahr*. Bern.
- Staatssekretariat für Migration – SEM (2023b). *Rundschreiben. Eingabe Verstetigung Integrationsvorlehre (INVOL). Eckpunkte INVOL-Ausbildungsjahr*. Bern.
- Statistik Austria (2020). *Österreichische Gesundheitsbefragung 2019. Annex*. Wien.

- Statistik Austria (2023a). *Arbeitsmarktstatistiken 2022. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Wien.
- Statistik Austria (2023b). *Statistik über die elementare Bildung und das Hortwesen 2022/23. Kindertagesheimstatistik*. Wien.
- Statistik Austria (2023c). *Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit*, Statistik Austria. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeit-und-gesundheit/pensionen-der-geminderten-arbeitsfaehigkeit/erwerbsunfaehigkeit> (abgerufen am 21.11.2023).
- Steiermärkische Landesregierung (2022). *Familien in der Steiermark. Bedarfe, Unterstützungsangebote, Herausforderungen. Familienbericht*. Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A6 – Fachabteilung Gesellschaft, Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen. Graz.
- Steiner, K. & Kerler, M. (2018). *Praxishandbuch: Mismatch am Arbeitsmarkt - Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung*. AMS Österreich. Wien.
- Steiner, M. & Lassnigg, L. (2019). Selektion, Dropout und früher Bildungsabbruch. *IHS Policy Brief*, 2/2019.
- Telemark Marketing (2021). *Studie Offboarding 2021*. Seniors4Success. Wien.
- Verwiebe, R., Kittel, B., Dellinger, F., Liebhart, C., Schiestl, D., Haindorfer, R. & Liedl, B. (2019). Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(9), 1401–1418. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1552826>.
- Weber, E. & Zimmert, F. (2018). Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst. *IAB-Kurzbericht 13/2018*. Nürnberg.
- Wirtschaftskammer Österreich – WKO (2023). *Agenda Kinderbildung & Kinderbetreuung. Mehr Zukunft für Kinder, Eltern und Unternehmen. Mehr Zukunft für Österreich*. Wien.
- Yamagami, T. (2002). Utilization of Labour Resources in Japan and the United States, *Monthly Labour Review*, 125(4), 25-43.