

Begleitende Evaluierung U25 – Wiener Jugendunterstützung

Endbericht

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer (L&R Sozialforschung GmbH)
Friederike Weber, Michael Auer, Raimund Haindorfer (prospect Unternehmensberatung)

Wien, 7.5.2023

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Sichtweise der Zielgruppe	7
2.1	Vergleich U25 mit Beratung zuvor	10
2.2	Erreichbarkeit und Räumlichkeiten des U25	13
2.3	Terminmanagement des U25	17
2.4	Erwartungen bzw. Ziele und Erfüllung der Erwartungen sowie Veränderungen der Zielsetzungen	18
2.5	(Beratungs)Leistungen des U25	21
2.6	Sozialarbeit	28
2.7	Zufriedenheit mit Angeboten	32
2.8	Antragstellung auf Mindestsicherung	34
2.9	Generelle Zufriedenheit mit dem U25 und Wünsche an das U25	37
3	Sichtweise der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte	40
3.1	Zufriedenheit mit dem U25	42
3.2	Bewertung Kund_innensteuerungssystem	46
3.3	Bewertung Zusammenarbeit AMS und MA 40	50
3.4	Unterstützung der Zielgruppe und entsprechende Rahmenbedingungen	56
3.5	Fallmanagement und Angebot Sozialarbeit	65
3.6	Kooperationsbeziehungen	70
3.7	Einschätzung der Zielerreichung	75
3.8	Offene Rückmeldungen	79
4	Kontrafaktische Wirkungsanalyse zur Bewertung der Wirkung des U25 auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung	81
4.1	Überblick	81
4.2	Der Double Difference-Ansatz und das konditionale Propensity-Score Kontrollgruppenmatching	82
4.3	Die Untersuchungsgruppe	87
4.4	Die Kontrollgruppenziehungen	91
4.5	Einfluss des U25 auf Verweildauer und Arbeitsmarktintegration der Kundinnen und Kunden des U25	92
4.5.1	Regressionsanalysen zum Einfluss des U25 auf die Verweildauer	93
4.6	Einfluss des U25 auf die Beschäftigung der Kund_innen des U25	96
4.6.1	Regressionsanalysen zum Einfluss des U25 auf die Beschäftigung	97
4.7	Sonderauswertung: Entwicklung der Teilnahmen an Angeboten im Zeitvergleich	100
5	Resümee und Handlungsempfehlungen	104
5.1	Handlungsfelder bzw. Handlungsempfehlungen für die Arbeit mit der Zielgruppe	106

5.2	Handlungsfelder bzw. Handlungsempfehlungen für die Organisationsebene	109
6	Literatur	118
7	Abbildungsverzeichnis	120
8	Tabellenverzeichnis	123
9	Tabellenanhang	129
9.1	Tabellen Zielgruppe Befragung	129
9.2	Tabellen Mitarbeiter_innen/Führungskräfte U25	141
9.3	Tabellen Kontrafaktische Wirkungsanalyse	156
9.3.1	AMS-Statistiken zur Verweildauer in der Arbeitslosigkeit	156
9.3.2	Die Untersuchungsgruppe – Sozialmerkmale, Berufe und Arbeitsmarktpositionen in der Vorkarriere	157
9.3.3	Sozialmerkmale und Arbeitsmarktpositionen der Kund_innen in den Untersuchungs- und Kontrollgruppen für das zweite Halbjahr 2019 und 2021	165
9.3.4	Statistiken Verweildauer	170
9.3.5	Statistiken Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum	172
9.3.6	Statistiken Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten	174
9.3.7	Regressionen zur Verweildauer	181
9.3.8	Regressionen zur Beschäftigung in den 91 Folgetagen	185

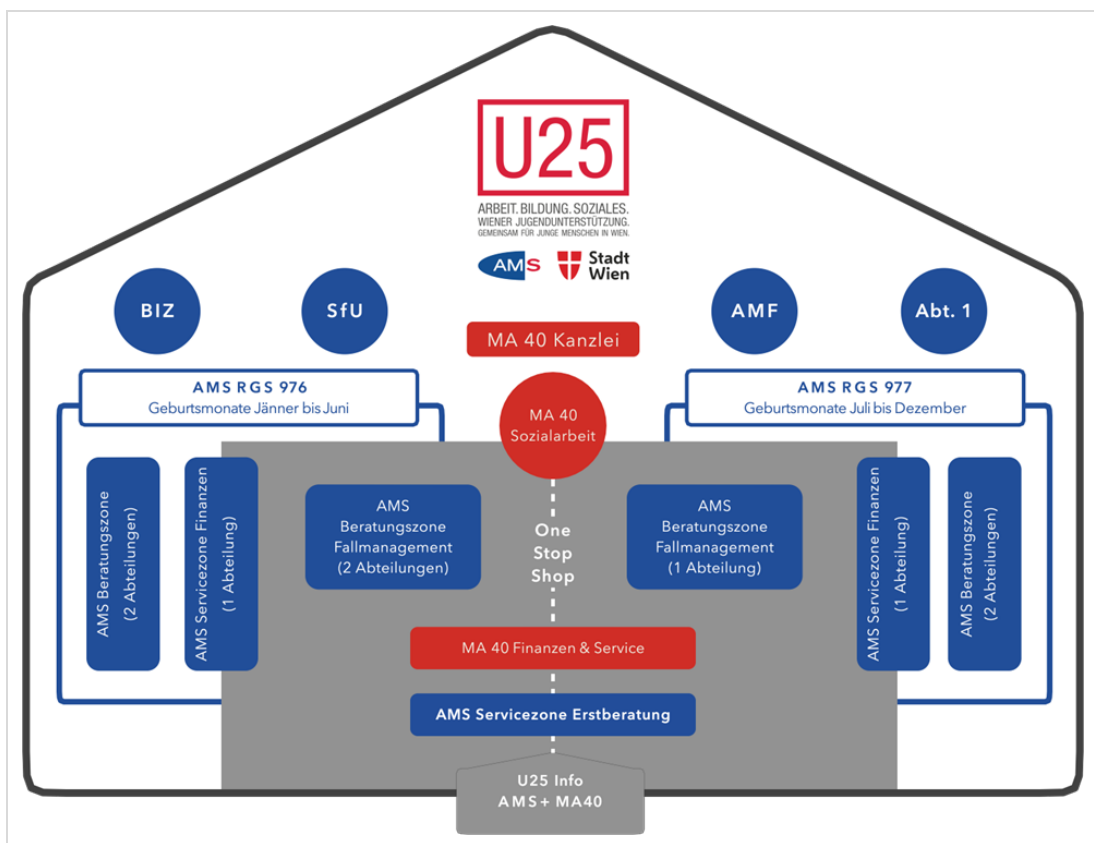
1 Einleitung

Das U25 ist eine mit Jänner 2021 in den Vollbetrieb gegangene zentrale Anlaufstelle der Stadt Wien Magistratsabteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht (MA 40) und des AMS Wien mit dem Ziel, die Arbeitsmarktintegration von 15- bis 24-Jährigen (bis zum vollendeten 25. Lebensjahr) in Wien zu verbessern.

Das U25 bietet unter einem Dach verschiedene Angebote, die für Jugendliche und junge Erwachsene die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern und den Zugang zu Unterstützung vereinfachen sollen.

Die Beratungs-, Betreuungs- und Serviceleistungen des U25 werden sowohl vom AMS Wien als auch von der MA 40 erbracht, entweder als Einzelorganisation oder gemeinschaftlich im One-Stop-Shop (OSS).

Abbildung 1: Die Struktur des U25



Quelle: eigene Darstellung prospect

Dieser One-Stop-Shop ist zentrale Anlaufstelle für alle arbeitsfähigen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Bezug von Leistungen der Wiener Mindestsicherung (WMS).

Ein elektronisches Kund_innensteuerungssystem (KSS) soll sicherstellen, dass alle Kund_innen die richtigen Ansprechpersonen finden. Auf Grundlage von hinterlegten Daten kann das KSS automatisch zwischen Neu-, Spontan- und Terminkund_innen differenzieren. Die Anmeldung erfolgt mittels e-card.

Zusätzlich sind im U25 der Fonds Soziales Wien (FSW), die Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung (KOO JBB) und die Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 Wien (KOST) tätig.

Das U25 verfolgt fünf Kernziele:

- ❑ Ziel 1: Verbesserung der Integration der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Mindestsicherungsbezug in den Arbeitsmarkt
- ❑ Ziel 2: Bessere Abstimmung und Vereinfachung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Verbesserung der Betreuungsqualität für Jugendliche und junge Erwachsene
- ❑ Ziel 3: Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung der beteiligten Organisationen im U25 aber auch zu Kooperationspartner_innen
- ❑ Ziel 4: Bessere „Erreichbarkeit“ der Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch verstärkte Sozialarbeit, insbesondere durch nachgehende Sozialarbeit
- ❑ Ziel 5: Reduktion der Geschäftsfalldauer und der Fallzahlen durch kontinuierliche Betreuung

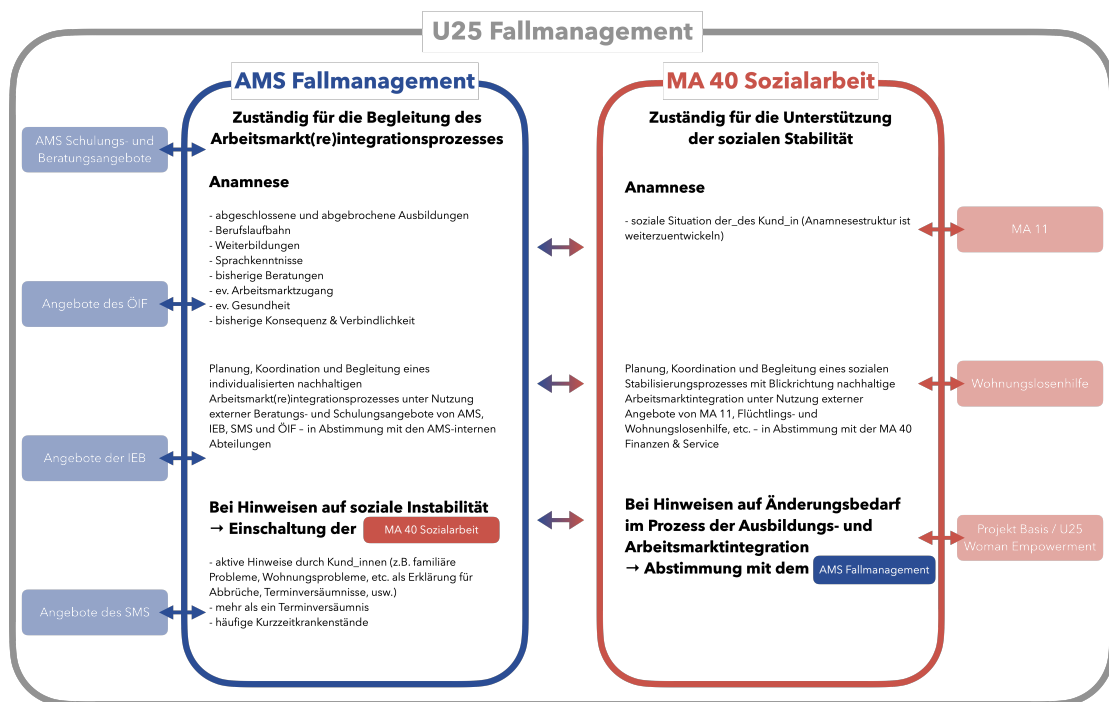
Im OSS wird der Zielgruppe eine engmaschige Verzahnung der Leistungserbringung, aufeinander abgestimmte Hilfestellungen und individuelles Fallmanagement angeboten, bei der im Bedarfsfall die Sozialarbeit tätig wird.

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement für Bezieher_innen von WMS-Leistungen ist das Kernstück des U25 im OSS. Das U25 Fallmanagement besteht grundsätzlich aus dem AMS Fallmanagement und der MA 40 Sozialarbeit. Der OSS-Logik des U25 folgend sind neben dem AMS Fallmanagement und der MA 40 Sozialarbeit auch die AMS Servicezone Finanzen und die MA 40 Finanzen & Service Teil des U25 Fallmanagements. Die AMS Servicezone Erstberatung als Erstanlaufstelle für Neukund_innen steht allen Kund_innen des U25 offen und ist das Eintrittstor zum Fallmanagement.

Charakteristisch für das U25 Fallmanagement ist, dass das AMS Fallmanagement immer, die MA 40 Sozialarbeit nur im Bedarfsfall, also bei Hinweisen auf soziale Problematiken, tätig wird.¹

¹ Vgl. Umsetzungskonzept U 25 AMS-Version und MA 40 Version, Stand 17.01.2023

Abbildung 2: Das U25 Fallmanagement und seine 2 Säulen – ein Überblick



Quelle: Darstellung Prospect

Die Umsetzung des Konzeptes U25 wurde in den ersten zwei Jahren von L&R Sozialforschung und prospect Unternehmensberatung begleitend evaluiert. Im Rahmen dieser Evaluation haben folgende wesentliche Erhebungsschritte stattgefunden:

- ❑ Deskresearch und qualitative Expert_innengespräche
- ❑ Fokusgruppen und qualitative Einzelinterviews mit ausgewählten Führungskräften und Mitarbeiter_innen der RGSen 976 und 977 sowie der MA 40
- ❑ Qualitative Befragung von Kooperationspartner_innen (Juni/Juli 2022)
- ❑ Zweimalige telefonische Repräsentativbefragung der Zielgruppe (Herbst 2021 und 2022)
- ❑ Zweimalige Online-Befragung der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte des U25 (Spätherbst 2021 und 2022)
- ❑ Kontrafaktische Wirkungsanalyse zur Bewertung der Wirkung des U25 auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung (Frühjahr 2023)

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung der Zielgruppe sind in Kapitel 2 des vorliegenden Berichts dargestellt und werden den Ergebnissen der regelmäßigen Kund_innenbefragung des AMS (CMS – Client Monitoring System) gegenübergestellt. Die Ergebnisse der Online-Befragung von Mitarbeiter_innen und Führungskräften im U25 finden sich in Kapitel 3, in das auch wesentliche Resultate der qualitativen Interviews und Fokusgruppen integriert wurden. Die kontrafaktische Wirkungsanalyse zur Bewertung der Wirkung des U25 auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung wird in Kapitel 4 dargestellt. Abschließend wurden das Resümee und die Handlungsempfehlungen (Kapitel 5) auf Basis aller Erhebungsschritte und unter Einarbeitung interessanter Aspekte aus der Desk Research und den Expert_innengesprächen formuliert.

2 Sichtweise der Zielgruppe

Im Rahmen zweier telefonischer Befragungen (CATI-Befragung) im Telefonstudio von L&R Sozialforschung wurden im Zeitraum September bis Oktober 2021 insgesamt 400 und im September 2022 insgesamt 405 Jugendliche und junge Erwachsene mit Mindestsicherungsbezug zu ihren Erfahrungen mit dem U25 befragt.

Um eine repräsentative Strichprobe zu erhalten, wurde im Zuge der Befragungen laufend die Verteilung der in Tabelle 1 dargestellten Merkmale anhand der Grundgesamtheit kontrolliert. Somit entspricht die Verteilung dieser Merkmale innerhalb der geführten Interviews (beinahe) jener der insgesamt übermittelten Gesamtdaten der Kund_innen des U25 für Jänner bis Juli 2021 im Zuge der ersten und Jänner bis Juli 2022 im Zuge der zweiten Befragungswelle.

Tabelle 1: Verteilung der Quotenvariablen in Grundgesamtheit und Befragung

		Befragung 2021				Befragung 2022			
		Grund-gesamtheit		Befragung		Grund-gesamtheit		Befragung	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	weiblich	2 731	42%	168	42%	3 548	38%	150	37%
	männlich	3 759	58%	232	58%	5 901	62%	255	63%
	Gesamt	6 490	100%	400	100%	9 449	100%	405	100%
Alter	15 bis 20 Jahre	2 996	46%	189	47%	4 488	48%	199	49%
	21 bis 24 Jahre	3 494	54%	211	53%	4 961	53%	206	51%
	Gesamt	6 490	100%	400	100%	9 449	100%	405	100%
Ausbildung	kein Abschluss	1 249	19%	69	17%	2 213	23%	93	23%
	PS	3 978	61%	246	62%	5 797	61%	253	62%
	Lehre/ BMS	632	10%	43	11%	661	7%	27	7%
	AHS, BHS, Akademie, FH, Universität	615	10%	42	11%	751	8%	32	8%
	Gesamt	6 474	100%	400	100%	9 422	100%	405	100%
Geschäftsfall-dauer	Bis 28 Tage	1748	27%	108	27%	2673	28%	121	30%
	29 bis 91 Tage	2449	38%	181	45%	3770	40%	169	42%
	92 bis 182 Tage	1244	19%	64	16%	1648	17%	76	19%
	183 und mehr	1 049	16%	47	12%	1 358	14%	39	10%
	Gesamt	6490	100%	400	100%	9449	100%	405	100%
Migrations-hintergrund ²	Ja	5 074	78%	301	75%	7 823	83%	336	83%
	Nein	1 416	22%	99	25%	1 626	17%	69	17%
	Gesamt	6 490	100%	400	100%	9 449	100%	405	100%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II, 2021/22

Nach theoretischen Gesichtspunkten wurde darüber hinaus eine Quotierung nach Maßnahmenart vorgenommen, um ausreichend Befragte in allen interessierenden Gruppen zu haben. Die Quotenvorgabe zur Maßnahmenart umfasst dabei in beiden Befragungen auch rund 100 Personen, die keine darüberhinausgehenden Maßnahmen in den Bereichen beratende Unterstützung (BBE, BO, TR), Weiterbildung (QU, BQ, KK, AST), monetäre Förderungen oder geförderte Beschäftigungen (KBH, KOM, EB, GB) aufweisen.

² Mit dem Migrationshintergrund wird die Nationalität der Herkunft – bezogen auf den Staat, in dem die Person geboren wurde – beschrieben. Das Konzept bildet auch die Situation der zweiten Generation insofern ab, als ein allfälliger Migrationshintergrund mindestens eines Elternteils auf die zweite Generation übertragen wird.

Insgesamt wurden disproportionale Stichproben mit der in Tabelle 2 ersichtlichen Zielzahlen im Bereich der Interviews gezogen. Der Soll-Stand ist dabei gleichzusetzen mit dem benötigten Minimum an Befragten in den jeweiligen Gruppen, um valide Aussagen treffen zu können. Diese Zielzahlen konnte vor allem in den Maßnahmen der beratenden Unterstützung sowie Weiterbildung im Befragungssample sogar deutlich übersprungen werden, da es viele Kund_innen mit Erhalt mehrerer Maßnahmenarten gab.

Tabelle 2: Stichprobenverteilung nach Maßnahmenart (Soll/Ist-Stand)

Maßnahmenart	Soll	Befragung 2021	Befragung 2022
		Ist*	Ist*
Maßnahmen beratende Unterstützung (BBE, BO, TR)	135	193	147
Maßnahmen Weiterbildung (QU, BQ, KK, AST)	135	219	245
Monetäre Förderungen oder geförderte Beschäftigung (KBH, KOM, EB, GB)	30	31	39
Keine Maßnahmenteilnahme	100	101	102
Gesamt	400	400	405

Quelle: L&R Datafile 'Interviews_U25 I und II', 2021/22; *Bis auf Personen ohne Maßnahmenteilnahme können Befragte mehrere unterschiedliche Maßnahmenarten aufweisen.

Um zusätzlich auch die Teilnahmebereitschaft für Jugendliche und junge Erwachsene mit nicht-deutscher Muttersprache zu erhöhen, konnte die Befragung auf Wunsch auch in BKS, Türkisch, Arabisch und Englisch durchgeführt werden.

Die Auswertung erfolgte durchgehend anhand der Quotenvariablen sowie zusätzlich anhand der AMS-Geschäftsstelle, der Art des Mindestsicherungsbezugs (Teil- versus Vollbezug) sowie des Vormerkstatus. Darüber hinaus wurden je nach Themenfeld weitere spezielle Break-Variablen untersucht. Im Bericht werden hierzu in erster Linie nur signifikante Unterschiede ausgegeben. Findet sich demnach im Text keine Information zu bestimmten Break-Variablen, sind diese nicht statistisch signifikant.

Zusätzlich fokussieren die Auswertungen auf den Ergebnissen der zweiten Befragung im Jahr 2022, werden aber immer in Vergleich zu den Ergebnissen der ersten Befragung 2021 gesetzt, um etwaige Veränderungen sichtbar zu machen. Finden sich statistisch signifikante Unterschiede werden diese auch textlich behandelt und ausgewiesen.

Wie auch bereits einleitend erwähnt, werden die Ergebnisse der Repräsentativbefragung der Zielgruppe auch jenen der regelmäßigen Kund_innenbefragung des AMS (CMS – Client Monitoring System) gegenübergestellt. Um dabei eine bestmögliche Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten wurde zum einen auch in der CMS-Befragung nur auf jene Kund_innen, die einen WMS-Bezug aufweisen, fokussiert. Darüber hinaus wurde versucht, die unterschiedlichen Skalenniveaus anzupassen: Da in den vorliegenden Befragungen mit 4-stufigen Skalen (1=sehr zufrieden, 2=eher zufrieden, 3=eher nicht zufrieden, 4=gar nicht zufrieden) gearbeitet wurde, während die regelmäßige Zufriedenheitsbefragung des AMS auf 6-stufigen Skalen (1=sehr zufrieden bis 6=überhaupt nicht zufrieden) basiert, wurden für die Top-Box-Summen die ersten zwei Skalenwerte der Befragung und die ersten drei der CMS-Befragung miteinander verglichen. Würde man stattdessen jeweils die zwei besten Kategorien vergleichen, würden die Ergebnisse für die vorliegende Befragung höher bzw. besser ausfallen.

aufgrund der geringeren Anzahl - und damit verbunden geringeren Wahlmöglichkeiten - an Kategorien.

Leichte Unterschiede in den Ergebnissen zwischen der vorliegenden Studie und der regelmäßigen Zufriedenheitsbefragung des AMS können sich aufgrund differenter Zugänge allerdings immer noch ergeben: So wurden sowohl die vorliegenden Befragungen als auch die CMS-Befragung telefonisch durchgeführt, allerdings erfolgte diese bei ersteren bei Bedarf muttersprachlich, während die Zufriedenheitsbefragung des AMS nur in Deutsch durchgeführt werden kann. Aus dieser sprachlichen Einschränkung der regelmäßigen Zufriedenheitsbefragung des AMS könnten sich auch verstärkte Abbrüche bei zu geringen Deutschkenntnissen ergeben und damit eine etwas eingeschränkere Zielgruppengruppenzusammensetzung als in der vorliegenden Studie. Zusätzlich könnten gerade Jugendliche und junge Erwachsene, die sich noch nicht so lange in Österreich aufhalten und daher über geringe Deutschkenntnisse verfügen, vergleichsweise geringere Ansprüche und Erwartungshaltungen an das AMS hegen und/oder sich generell weniger trauen, schlechtere Bewertungen abzugeben bspw. aus Angst vor möglichen Sanktionen oder negativen Auswirkungen. Auf der anderen Seite könnte eine muttersprachliche Befragung auch mehr Sicherheit gegeben haben und in der Folge zu ehrlicheren und/oder auch schlechteren Bewertungen geführt haben.

2.1 Vergleich U25 mit Beratung zuvor

Ein Vergleich der Situation der Jugendlichen im U25 mit der Situation im AMS zuvor ist nur im Rahmen der ersten Befragung möglich. Rund 81% der Jugendlichen und jungen Erwachsenen waren dabei bereits vor der Eröffnung des U25 im Jänner 2021 beim AMS Kund_in (siehe Tabelle 52 im Anhang). Spannend scheint nun die Frage, ob die Beratung und Betreuung im U25 besser, gleich oder schlechter eingeschätzt wird als die AMS-Beratung zuvor. Dabei zeigt sich mit einem Anteil von rund 40% eine eindeutige Verbesserung! Neben den Räumlichkeiten, die als „sauber“, „gepflegt“ und „ordentlich“ wahrgenommen werden, betrifft diese Verbesserung in erster Linie die gute Atmosphäre sowie Beratungsleistungen, die als individueller und passender empfunden werden.

„Hab mich vorher nicht getraut auf das AMS zu zugehen, die Atmosphäre ist jetzt viel besser.“ (ID_1.384)

„Habe bei der Betreuerin das Gefühl, dass sie sich wirklich um mich gekümmert hat.“ (ID_1.351)

„professioneller, gut getaktet, eine Ansprechperson, mehr System dahinter, mehr Überblick vorhanden, Beraterin taktvoll und anständig.“ (ID_1.317)

„nur für Jugendliche dort, Berater können besser mit jungen Menschen umgehen“ (ID_2.399)

„mehr auf die Jugend geschaut, aktive Betreuung, individualisiert“ (ID_2.590)

„Man ist dort freundlicher, Mitarbeiter gehen auf Kunden ein, sie schieben Kunden nicht einfach in Kurs ab, der nicht gefällt.“ (ID_1.153)

„maßgeschneiderte Angebote und Kurse“ (ID_1.220)

„die Weiterbildungsangebote funktionieren besser, mehr Auswahl bei den Weiterbildungsangeboten, mehrere Varianten angeboten“ (ID_6.433)

„Man fühlt sich anders, meine Meinung nach war das eine gute Idee. Dass nur unter 25jährige dort sind, ist ein gutes Gefühl.“ (ID_3.527)

„AMS hat psychische Belastungen nicht gut nachvollziehen können.“ (ID_5.547)

Rund 43% sehen darüber hinaus keinen Unterschied, 2% finden es teils besser, teils schlechter und lediglich rund 4% sehen eine Verschlechterung. Dies dürfte allerdings in einigen Fällen COVID-bedingt sein, bemängelten doch einige, dass lediglich telefonisch beraten wurde und es dabei zu Verständigungsproblemen kam.

„COVID-bedingt, keine Termine in Person gehabt, weniger Hilfestellung“ (ID_2.701)

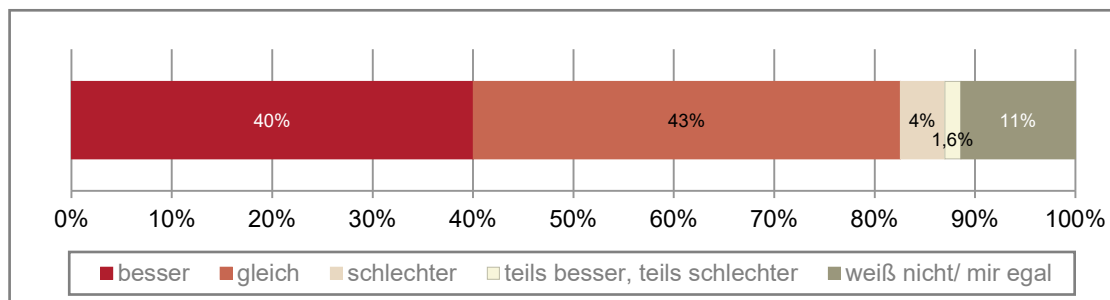
„Es ging viel über das Telefon, da brauchte ich meinen Bruder zum Übersetzen“ (ID_500)

Teilweise (rund 6%) waren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch unzufrieden mit den aktuellen Berater_innen, die als „wenig unterstützend“, „unsympathisch“, „hochnäsig“ und „unhöflich“ beschrieben wurden.

„Es war eine Katastrophe, die Mitarbeiter denken, sie wären was Besseres, sie sind aber unhöflich.“ (ID_4.579)

Nach dem Geschlecht oder der RGS ergeben sich keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabellen 53 und 54 im Anhang).

Abbildung 3: Wie schätzen Sie die Beratung jetzt im U25 im Vergleich zur Betreuung durch das AMS?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25', 2021; n=317, n miss=2

Wie gestaltet sich die Situation nun in Bezug auf die Unterstützung bei der Antragstellung durch die MA 40? Hier waren rund 64% der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bereits vor der Eröffnung des U25 mit der MA 40 in Kontakt (siehe Tabelle 55 im Anhang). Immerhin rund ein Viertel zeigt sich nun zufriedener mit der Unterstützung als zuvor, beinahe die Hälfte sieht keine Veränderungen und rund 7% verorten eine Verschlechterung (siehe Abbildung 4).

Als besonders positiv wurde dabei eine schnellere Verfahrensdauer und bessere Beratung hervorgehoben sowie die Zusammenlegung beider Stellen (AMS und MA 40) an einen zentralen Ort und damit einhergehend einer – gefühlt – besseren Zusammenarbeit der beiden Stellen untereinander.

„Man wartet nicht so lange bei der Antragsstellung, man wird gut behandelt.“ (ID_2.051)

„MA 40 und AMS Zusammenarbeit - Geld wird richtig berechnet“ (ID_2.834)

„Gleich wie bei AMS: insgesamt bessere Erreichbarkeit und die Betreuer_innen haben mehr Lust / Zeit auf Fragen einzugehen.“ (ID_3.040)

„Die Unterlagen kann man per E-Mail schicken, Bearbeitung geht schneller, man kann telefonisch alles machen, man muss nicht hingehen.“ (ID_440)

„Antrag ist einfacher zu stellen, man bekommt Hilfestellung durch die Mitarbeiter (ID_1.036)

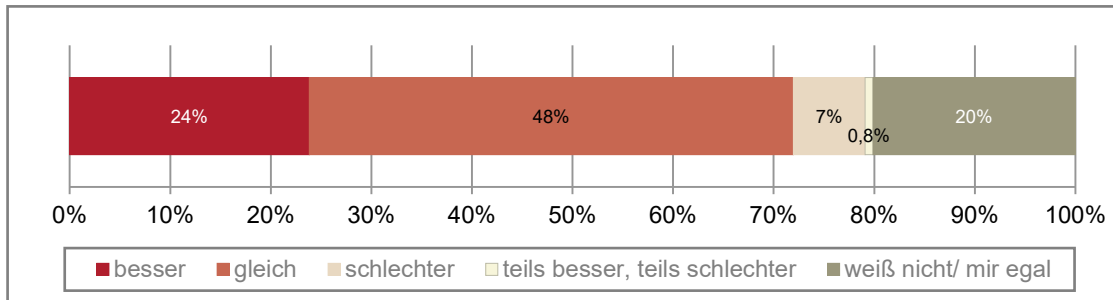
„Weil sie jetzt im Kontakt mit dem AMS sind, habe ich das Gefühl das alles leichter verläuft.“ (ID_3.610)

„Am gleichen Ort ist MA 40 und AMS, das ist gut, dass es eine Schnittstelle für beide Angelegenheiten gibt.“ (ID_3.038)

Unterschiede ergeben sich dabei allerdings nach der Geschäftsfalldauer: So sehen insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene mit einer kurzen Geschäftsfalldauer von bis zu 28 Tagen gehäuft eine Verschlechterung (Anteil 13%, siehe Tabelle 56 im Anhang). Dabei geht es vor allem um eine - wahrgenommene - längere Verfahrensdauer sowie Bezugskürzungen, die von den Befragten mit der Eröffnung des U25 in Verbindung gebracht werden. Aber auch die Beratung generell wurde von diesen Personen zuvor als besser erachtet sowohl inhaltlich als auch vom Umgangston her.

In Bezug auf das Geschlecht oder die RGS sind keine signifikanten Unterschiede beobachtbar (siehe Tabellen 57 und 58 im Anhang).

Abbildung 4: Wie schätzen Sie die Unterstützung bei der Antragstellung jetzt im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor ein?



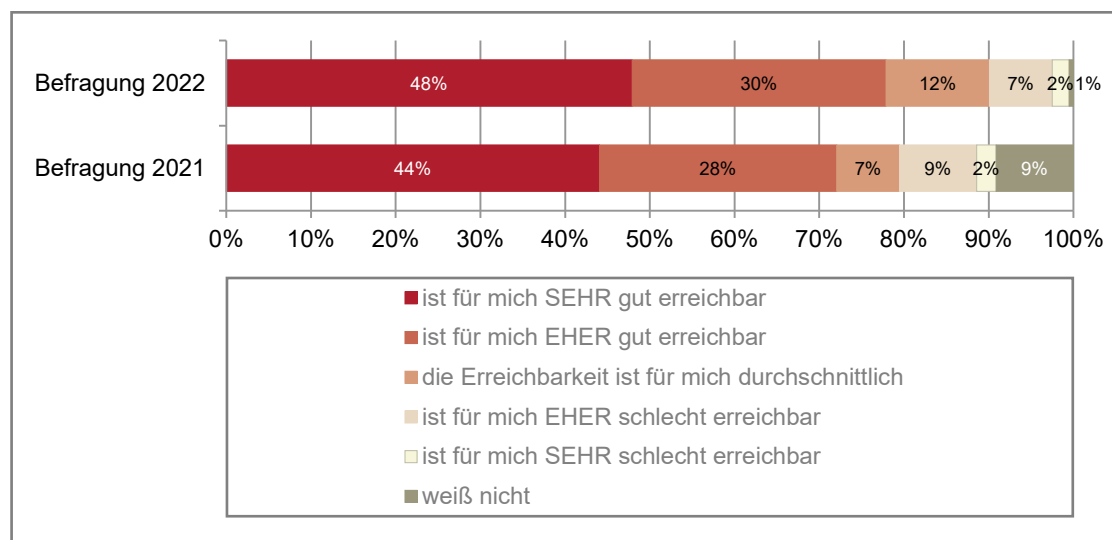
Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25', 2021; n=241, n miss=2

2.2 Erreichbarkeit und Räumlichkeiten des U25

Wie gestaltet sich die Erreichbarkeit des U25 für jene, die eine Beratung vor Ort hatten³? Ähnlich der Befragung im Jahr 2021 wurde diese von den meisten der Befragten positiv bewertet: So hatte der Großteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim ersten Mal keine Probleme das U25 zu finden (89%, siehe Tabelle 20 im Anhang) und es war auch zumeist vom Wohnort aus (sehr) gut erreichbar (78%, siehe Abbildung 5).

Seitens der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte wurde diesbezüglich allerdings erwähnt, dass bestimmte Kund_innen (etwa aus dem 21./22. Bezirk) unter anderem eine weite Anreise haben, welche für aufkommende Diskussionen sorgt, warum sie „nicht im 22. Bezirk zum AMS gehen können“.

Abbildung 5: Ist das Haus U25 von Ihrem Wohnort aus gut erreichbar?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=364, n miss=14; 2022: n=405, n miss=3

In puncto Bewertung der Räumlichkeiten des U25 soll an dieser Stelle zusätzlich festgehalten werden, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die vor Ort waren, nicht alle Bereiche des U25 genutzt haben. Insbesondere die Räumlichkeiten mit den Selbstbedienungsangeboten waren lediglich für rund zwei Drittel der Befragten (65%) von Relevanz (siehe Tabelle 23 im Anhang).

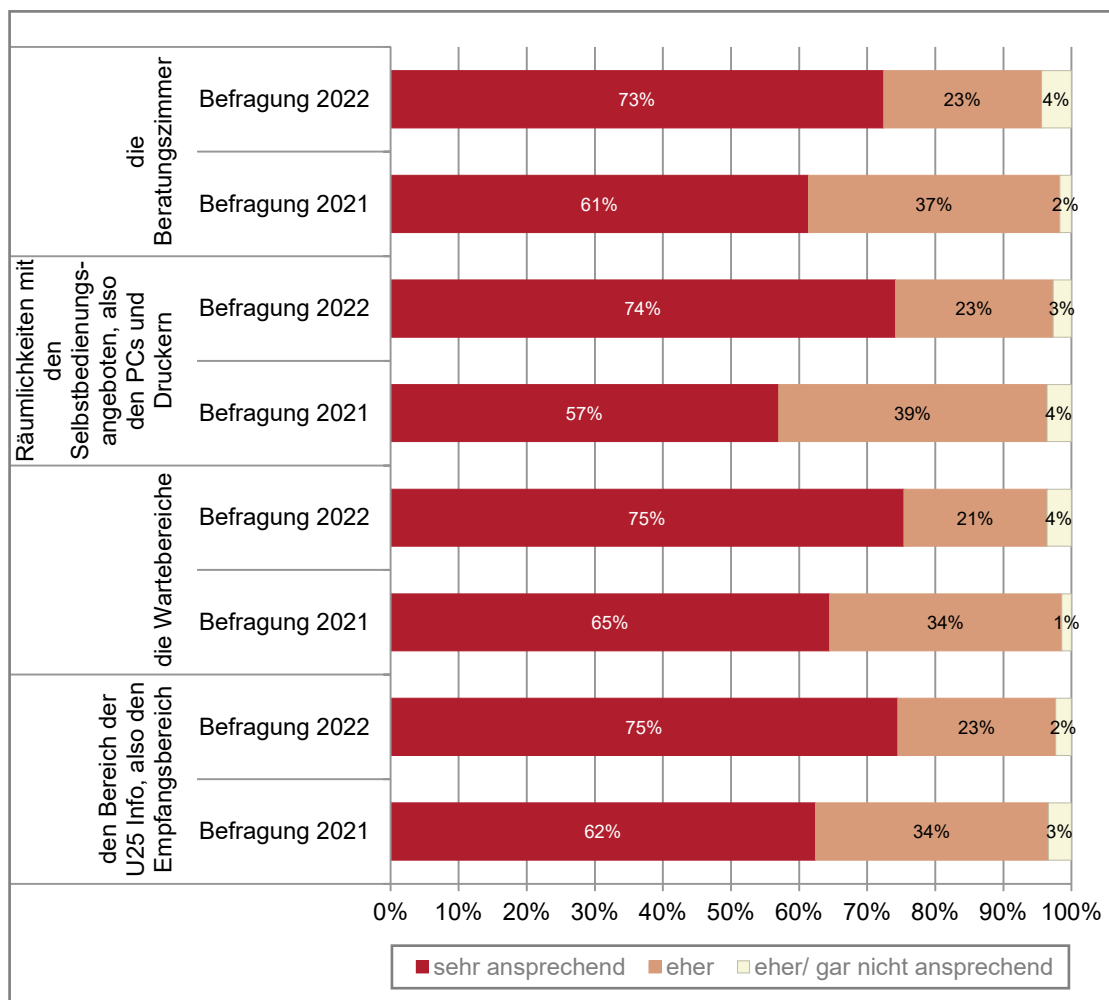
Die Bewertungen bei Nutzung fallen nun in allen Räumlichkeiten sehr gut aus: Jeweils über 95% fanden die Beratungszimmer, die Räumlichkeiten der Selbstbedienungsangebote, die Wartebereiche und den Empfangsbereich sehr bzw. eher ansprechend. Diese hohe Zufriedenheit mit den Räumlichkeiten des U25 fand sich auch bereits in der ersten Befragung 2021 und spiegelte sich dort auch in den offenen Antworten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wider, wurden diese doch oftmals auch als

³ Bezüglich der Erreichbarkeit des U25 sowie der Bewertung der Räumlichkeiten muss für die erste Befragung bedacht werden, dass insbesondere aufgrund der COVID-Pandemie im Jahr 2021 nicht alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen tatsächlich eine Beratung vor Ort hatten, konkret betraf dies 9% der Befragten. Diese wurden in den nachfolgenden Fragen zu den Örtlichkeiten des U25 daher von der Auswertung ausgeschlossen.

Gründe für eine Verbesserung im Vergleich zur Betreuungssituation vor der Eröffnung des U25 genannt (siehe hierzu Kapitel 2.1).

Im Vergleich zur ersten Befragung 2021 zeigen sich bezüglich aller Räumlichkeiten Verschiebungen weg von ‚eher zufrieden‘ hin zu ‚sehr zufrieden‘.

Abbildung 6: Wie haben Sie die Räumlichkeiten des U25 empfunden? Und zwar ...

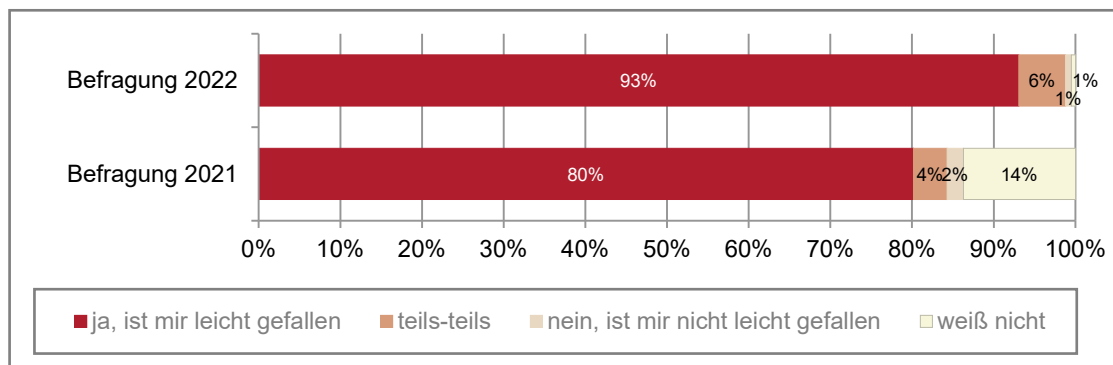


Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n zw. 182 und 313, n miss zw. 15 und 22; 2022: n zw. 268 und 398, n miss zw. 3 und 11

Wie auch bereits in der ersten Befragung 2021 funktionierte die Bedienung des Anmeldesystems im Haus U25 beim Großteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen problemlos (93%). Nichtsdestotrotz benötigten allerdings mehr als ein Drittel (35%, siehe Tabelle 25 im Anhang) zu Beginn Unterstützung dabei – verstärkt Jugendliche aus Nahost (44%) . Es besteht demnach die Vermutung, dass etwaige Probleme bei der Bedienung des Anmeldesystems bereits durch eine entsprechende Unterstützung zu Beginn abgedeckt werden.

Jene rund 6%, die sich bei der Bedienung des Anmeldesystems schwerer taten, hatten zumeist Probleme zu erkennen, wo die E-Card eingeführt werden muss, zu geringe Deutschkenntnisse, um die Bedienung zu verstehen oder beschrieben das Anmeldesystem generell als ‚kompliziert‘.

Abbildung 7: Fiel Ihnen die Bedienung des Anmeldesystems im Haus U25 leicht?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=364, n miss=22; 2022: n=405, n miss=34

Wie haben sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Haus U25 zurechtgefunden? Immerhin 85% der Befragten, die vor Ort einen Termin hatten, hatten keine Probleme, die entsprechenden Räumlichkeiten zu finden. Im Vergleich zur ersten Befragung ergeben sich hier Verbesserungen, traf dies vormals doch auf lediglich rund 75% zu.

Jene rund 15%, die sich allerdings nicht oder nur teilweise im Haus zurechtfinden, hatten in erster Linie Schwierigkeiten das richtige Beratungszimmer, den Wartebereich, Lifte oder Ausgänge zu finden – insbesondere beim ersten Termin. So wurde das Haus als „sehr groß“, „komplexes, verwirrendes Gebäude“, „alles sieht gleich aus“, „kompliziert“, „verwirrend“ und „überfordernd“ beschrieben. Trotz Ausschilderungen taten sich die Jugendlichen teilweise schwer, sich im Haus zurecht zu finden und benötigten Unterstützung dabei (31%, siehe Tabelle 27 im Anhang). Teilweise bestanden auch Unklarheiten über die Öffnungszeiten des AMS und der MA 40.

*„Ich musste 100mal fragen, bis ich das Beratungszimmer gefunden habe.“
(ID_1.703)*

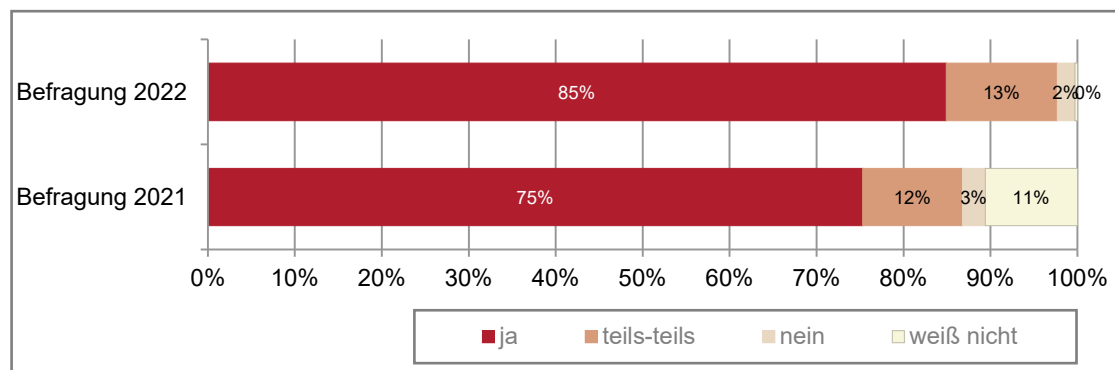
„Man musste in allen Zimmern nach Nummer schauen.“ (ID_5.146)

„Anfangs etwas unübersichtlich; wenn man aber dann den Pfeilen folgt, dann weiß man schon, wo man hin muss.“ (ID_2.527)

„sehr schön gestaltet und modern, aber ein bisschen kompliziert“ (ID_8.511)

Auch Mitarbeiter_innen und Führungskräfte berichteten davon, dass es manchmal vorkommen würde, dass Kund_innen „im Haus verlorengelassen“. Das liege einerseits daran, dass diesen unklar ist, wo sie genau hinmüssen, und andererseits schlichtweg an der Größe des Hauses: „Für Kund_innen ist es oftmals schwer die richtigen Wartebereiche zu finden“. Derzeit würde auch zu wenig kommuniziert werden, wo wer hingehört, und oftmals müssen Kund_innen im Haus gesucht werden.

Abbildung 8: Haben Sie sich im Haus U25 gut zurechtgefunden?

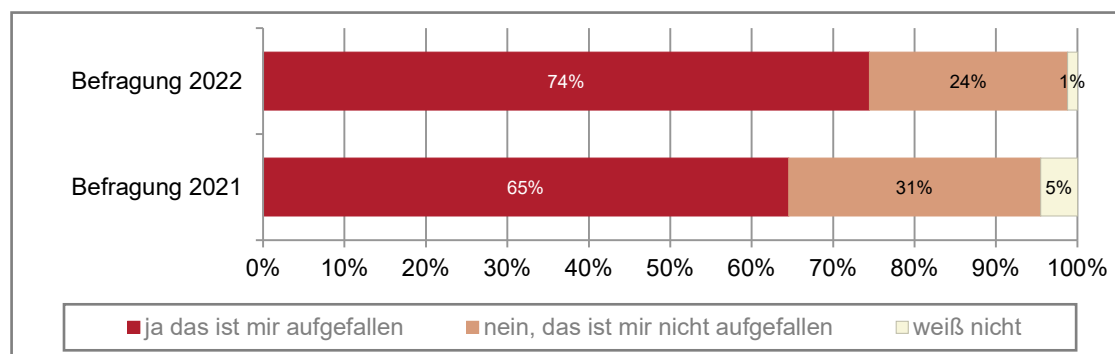


Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=364, n miss=24; 2022: n=405, n miss=8

Im U25 werden die Beratungs-, Betreuungs- und Serviceleistungen sowohl vom AMS Wien als auch von der MA 40 erbracht, entweder als Einzelorganisation oder gemeinschaftlich im One-Stop-Shop. Immerhin gut drei Viertel (74%) der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist dies auch bewusst ist, dass im U25 zwei Einrichtungen zusammenarbeiten.

Im Vergleich zur ersten Befragung bedeutet dies ein deutliches Plus von rund 9 Prozentpunkten.

Abbildung 9: Wussten Sie, dass im U25 zwei Einrichtungen zusammenarbeiten?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=19; 2022: n=405, n miss=2

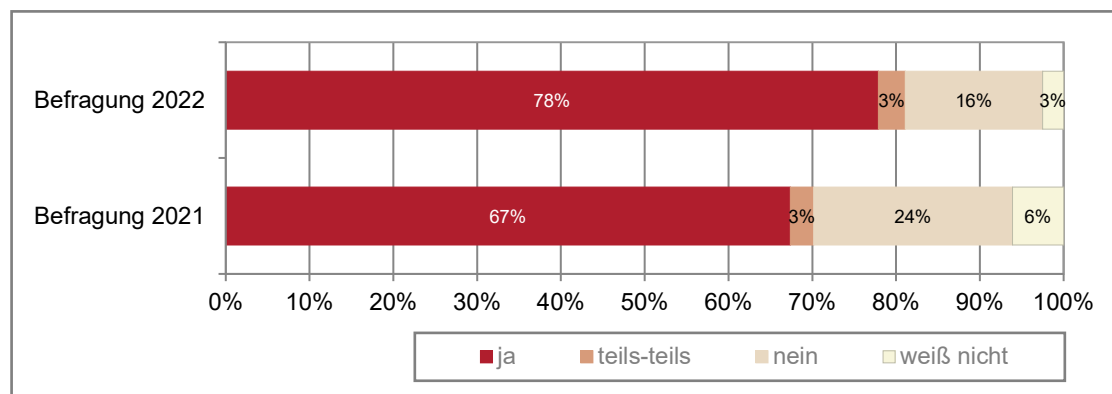
2.3 Terminmanagement des U25

Mehr als drei Viertel der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wurden an Termine erinnert. Von jenen rund 16% auf die dies nicht zutraf, hätte sich allerdings die Hälfte eine entsprechende Erinnerung gewünscht (50%, siehe Tabelle 28 im Anhang). Das Erinnerungsmanagement im U25 beinhaltet damit noch Ausbaupotential: Insgesamt 10% aller Befragten hätten sich mehr oder überhaupt eine Erinnerung gewünscht. Auch hier zeigen sich im Vergleich zur ersten Befragung Verbesserungen wurden zu diesem Zeitpunkt doch lediglich rund zwei Drittel (67%) an Termine erinnert.

In erster Linie wurden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen vom AMS an Termine erinnert (87%, siehe Tabelle 29 im Anhang); weitere 10% von der MA 40 und rund 2% im Zuge der sozialarbeiterischen Betreuung. Erklärend hierzu muss allerdings angemerkt werden, dass im U25 bisher auch lediglich das AMS über einen einmaligen automatisierten SMS-Reminder einen Tag vor dem Termin verfügt, nicht jedoch die MA 40.

Von der Form her würden sich - ähnlich der Befragung 2021 - die meisten eine Erinnerung per SMS wünschen (69%), gefolgt von E-Mails (28%) und Erinnerungsanrufen (11%, siehe Tabelle 30 im Anhang). Unterschiede ergeben sich dabei nach dem Migrationshintergrund: So wünschten sich insbesondere Personen ohne Migrationshintergrund eine Erinnerung per SMS (83%, siehe Tabelle 31 im Anhang). Personen mit Migrationshintergrund bevorzugten demgegenüber verstärkt Erinnerungsanrufe oder Erinnerungen per Post oder über das eAMS.

Abbildung 10: Wurden Sie an Termine im U25 erinnert?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=8; 2022: n=405, n miss=3

2.4 Erwartungen bzw. Ziele und Erfüllung der Erwartungen sowie Veränderungen der Zielsetzungen

Was haben sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen vom U25 erwartet? Hier kristallisieren sich insbesondere fünf Bereiche heraus, welche von jeweils über bzw. rund 40% genannt wurden. Zu allererst die Unterstützung bei der Jobsuche mit einem Anteil von 59%, gefolgt von Ausbildungswünschen (58%), dem Erhalt der Mindestsicherung (46%), einer beruflichen Orientierung (43%) sowie einer Lehrstellenvermittlung (39%).

Die hohe Bedeutung der Unterstützung bei der Jobsuche spiegelt sich dabei auch im Vergleich mit der CMS-Befragung wider, in welcher 53,2% (RGS I) bzw. 56,7% (RGS II) angaben, dass in den letzten zwei Monaten die Suche nach einer neuen Stelle im Vordergrund stand.

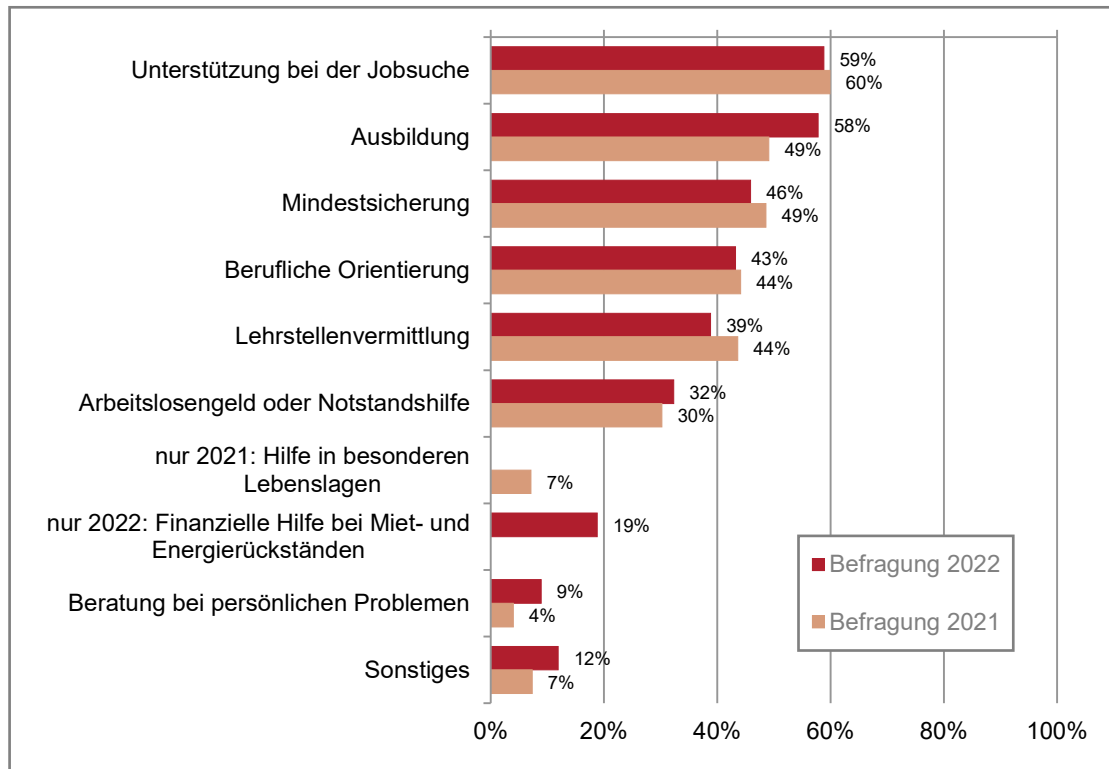
Vergleichsweise selten wurde dagegen eine Beratung bei persönlichen Problemen (u.a. Schulden, Sucht- und Drogenprobleme, gesundheitliche Probleme) angestrebt (9%). Interessant scheint dabei, dass sich diese Gruppe nicht bzw. nur teilweise mit jenen deckt, die tatsächlich sozialarbeiterisch betreut wurden (siehe hierzu auch Kapitel 2.6). Unter der Kategorie Sonstiges subsummieren sich zusätzlich Erwartungen, welche Auskünfte über bestimmte Themen wie Ausbildung und Beruf beinhalten oder Wege im Zuge von Ab- und Anmeldungen.

Lenkt man den Blick auf jene Befragten, die sich nur eine finanzielle Absicherung in Form der Mindestsicherung oder des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe erwarteten, trifft dies insgesamt auf lediglich rund 3% (11 Personen) zu. Alle anderen Jugendlichen nannten zumindest eine weitere Erwartungshaltung. Eine finanzielle Absicherung ist demnach zwar ein gewichtiges Motiv, allerdings in den meisten Fällen nicht das einzige, sondern in Kombination mit anderen Erwartungshaltungen zu sehen.

Unterschiede bezüglich der Erwartungshaltungen ergeben sich nach dem Alter und Ausbildungsniveau der Befragten: So wurde eine Lehrstellenvermittlung verstärkt von jüngeren Personen bis 20 Jahren erwartet (51%), eine berufliche Orientierung zusätzlich verstärkt von Personen mit Lehr- oder BMS-Abschluss (74%).

Im Vergleich zur Befragung 2021 ergeben sich nur geringe Unterschiede bezüglich der Erwartungshaltungen. Lediglich die Erwartung einer Ausbildung verzeichnete hierbei einen deutlichen Anstieg um plus rund 9 Prozentpunkte. Zusätzlich gab es bei beiden Befragungen eine Kategorienänderung. Im Rahmen der zweiten Befragung wurde die Kategorie ‚Hilfe in besonderen Lebenslagen‘ durch ‚finanzielle Hilfe bei Miet- und Energierückständen‘ ersetzt, da die Vermutung bestand, dass dies für die Zielgruppe besser verständlich ist. Dies hat sich auch bestätigt, wählte diese Kategorie in der zweiten Befragung mit 19% doch ein nicht zu vernachlässigbarer Anteil an Jugendlichen.

Abbildung 11: Als Sie das erste Mal bzw. zuletzt mit dem U25 Kontakt hatten, was haben Sie sich erwartet? (Mehrfachnennung möglich)



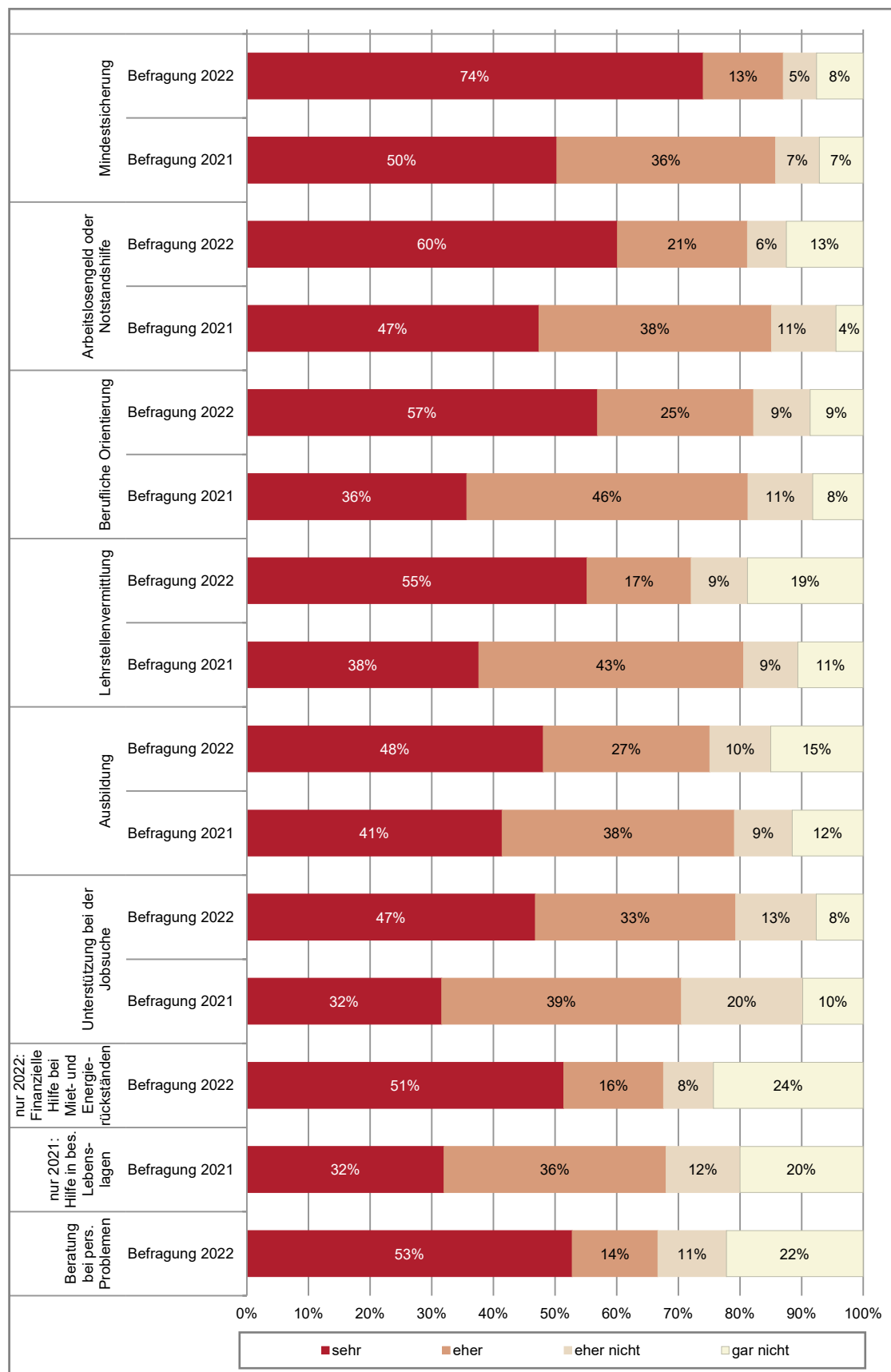
Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=3; 2022: n=405

Inwieweit konnten diese Erwartungshaltungen nun erfüllt werden? Insgesamt ergibt sich dabei ein hoher Erfüllungsgrad: Insbesondere finanzielle Erwartungen, eine berufliche Orientierung, eine Lehrstellen- oder Ausbildungsvermittlung sowie Unterstützung bei der Jobsuche konnten beim Großteil der Befragten (eher) erfüllt werden (jeweils über bzw. rund 80%). Finanzielle Hilfen bei Miet- und Energierückständen sowie Beratung bei persönlichen Problemen erscheinen demgegenüber ausbaufähig: Für jeweils rund ein Drittel der Jugendlichen wurden diese Erwartungshaltungen (eher) nicht erfüllt. Allerdings muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass es sich bei diesen beiden Kategorien generell um eher kleine Gruppen handelt, für die diese Erwartungshaltung zutraf.

Im Vergleich zu ersten Befragung im Jahr 2021 ergeben sich zusätzlich teils Verschiebungen weg von ‚eher erfüllt‘ hin zu ‚sehr erfüllt‘ vor allem in Bezug auf eine berufliche Orientierung, Unterstützung bei der Jobsuche, Vermittlung von Lehrstellen sowie Mindestsicherung. Insbesondere die Unterstützung bei der Jobsuche scheint sich deutlich besser zu gestalten als vor einem Jahr, gaben in der Befragung doch um rund 9 Prozentpunkte mehr Personen an, diese Erwartung hätte sich sehr bzw. eher erfüllt. Für die Lehrstellenvermittlung ergibt sich demgegenüber eine verringerte Erwartungserfüllung von rund minus 8 Prozentpunkten.

Im Vergleich zur CMS-Befragung fällt zusätzlich die Zufriedenheit mit der Unterstützung bei der Jobsuche mit 79% an sehr bzw. eher Zufriedenen zu 81% (RGS I) bzw. 86% (RGS II) unter Bezugnahme der ersten drei Skalenwerte ähnlich hoch aus.

Abbildung 12: Wie sehr wurden diese Erwartungen für Sie bis jetzt erfüllt?



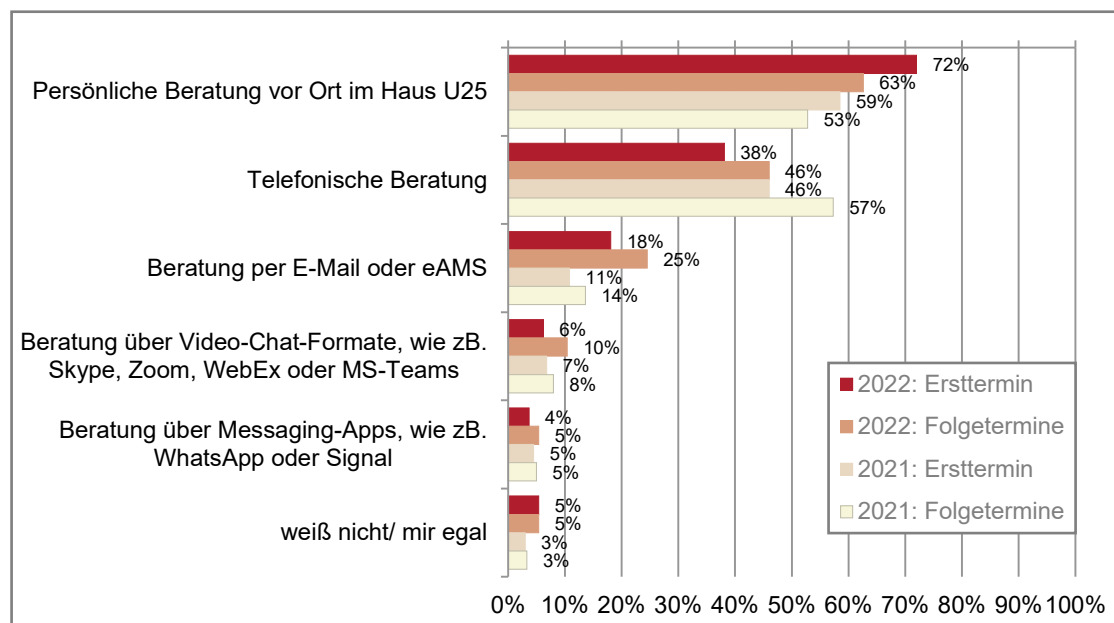
Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n zwischen 28 und 238, n miss zwischen 1 und 10;*Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25); 2022: n zwischen 36 und 238, n miss zwischen 0 und 10

2.5 (Beratungs)Leistungen des U25

Wie in vielen anderen gesellschaftlichen Lebensbereichen wurden auch im U25 im Zuge der COVID-Pandemie eine Vielzahl an Beratungsarten als Ersatz für persönliche Beratungen vor Ort etabliert bzw. ausgebaut. Welche dieser Beratungsarten entsprechen nun – unabhängig der Pandemie – den Wünschen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen und sollten in Zukunft (weiter) angedacht werden und ergeben sich dabei unterschiedliche Präferenzen in Bezug auf den Ersttermin und allen weiteren Folgeterminen? Generell werden dabei in erster Linie persönliche Beratungen vor Ort sowie telefonische Beratungen bevorzugt. Hierbei zeigen sich auch leichte Verschiebungen vom Wunsch einer persönlichen Beratung vor Ort beim Ersttermin hin zu einer weiterführenden telefonischen Beratung bei Folgeterminen. Andere elektronische Beratungsformen bspw. über E-Mail, Video-Chat-Formate oder Messaging-Apps haben dagegen eine vergleichsweise geringe Bedeutung für die Jugendlichen und scheinen sich eher für spezielle Zielgruppen zu eignen: So wünschen sich bspw. Jugendliche mit einer sehr langen Geschäftsfalldauer von 183 Tagen oder mehr sowohl zum Erst- als auch zu den Folgeterminen verstärkt eine Beratung per E-Mail oder eAMS, während Jugendliche aus dem höchsten Ausbildungssegment verstärkt Video-Chat-Formate und/oder Messaging-Apps wählten.

Im Vergleich zur ersten Befragung 2021 ergeben sich vor allem Verschiebungen weg von telefonischen Beratungswünschen hin zu persönlichen Gesprächen vor Ort: Wünschen sich aktuell zum Ersttermin rund 72% und zu Folgeterminen rund 63% eine persönliche Beratung traf dies bei der ersten Befragung 2021 lediglich auf 59% bzw. 53% zu. Darüber hinaus nahm auch der Wunsch zu mittels E-Mail oder über das eAMS beraten zu werden insbesondere bei Folgeterminen (2022: 25%; 2021: 14%).

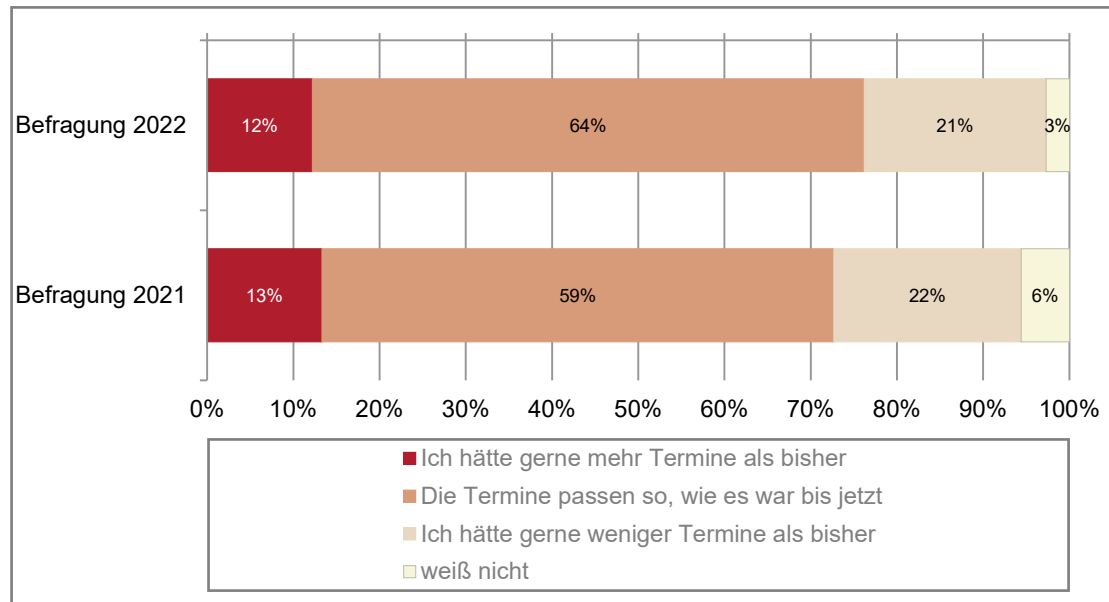
Abbildung 13: Wünsche für Erst- und weitere Termine



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=2; 2022: n=405, n miss=1

Ähnlich der ersten Befragung 2021 sind auch aktuell die meisten Jugendlichen mit dem Terminumfang zufrieden: Rund 64% bewerteten die Anzahl der Termine als passend. Allerdings wünschen sich immerhin 12% mehr Termine und 21% weniger. Nach dem Geschlecht oder der RGS ergeben sich keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabellen 33 und 34 im Anhang).

Abbildung 14: Bewertung des Terminumfangs

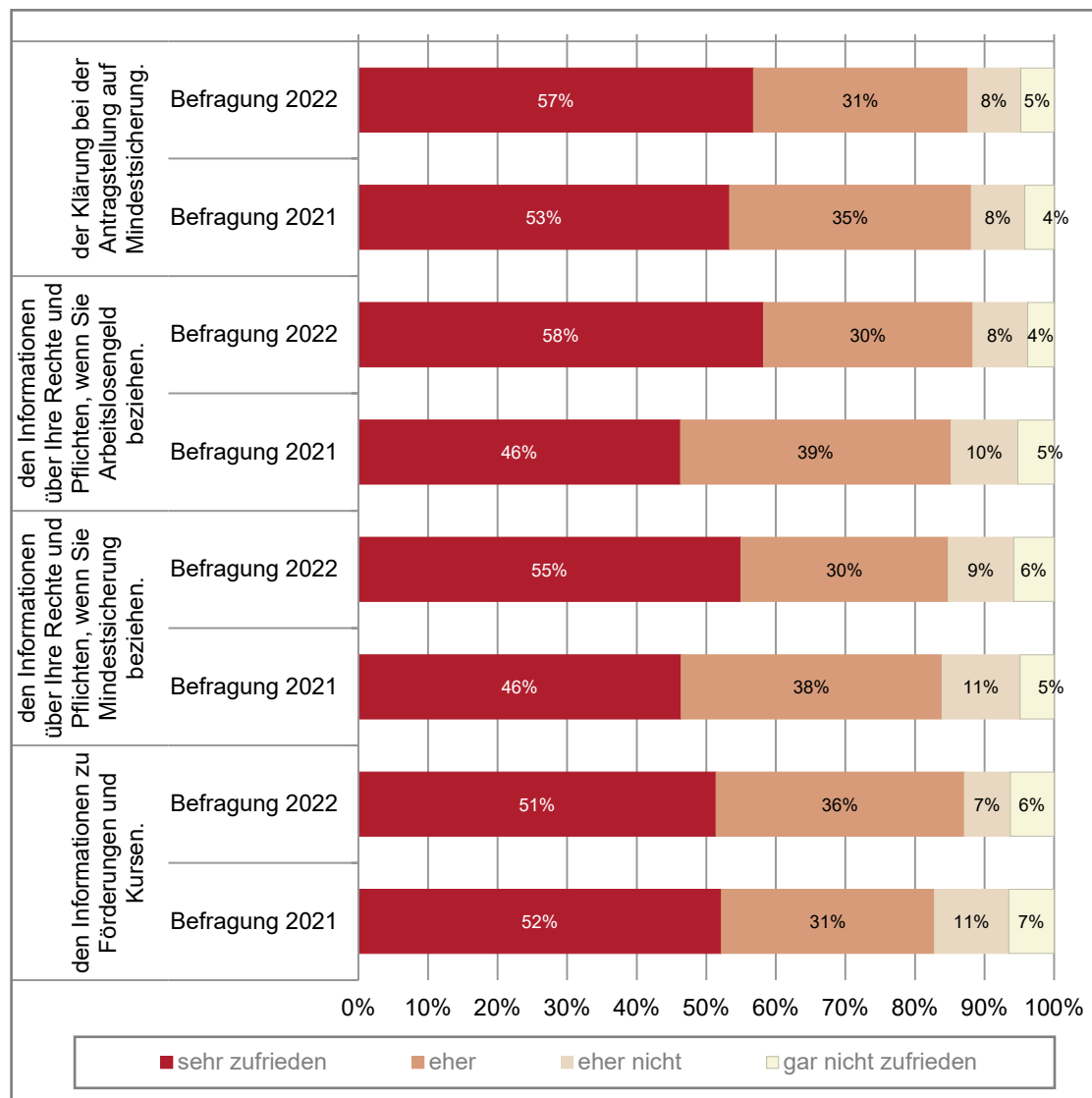


Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=8; 2022: n=405, n miss=2

Wie zufrieden waren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nun mit den Informationsleistungen des U25? Hier ergeben sich durchwegs hohe Zufriedenheitswerte: Jeweils rund bzw. über 85% waren mit der Klärung bei der Antragstellung der Mindestsicherung, dem Informationsgehalt über Rechte und Pflichten bei Arbeitslosengeld- oder Mindestsicherungsbezug (bspw. dass eine Änderung beim Einkommen gemeldet oder aktiv nach einem Arbeitsplatz oder einer Lehrstelle gesucht werden muss) sowie zu Förderungen und Kursen sehr bzw. eher zufrieden. Nach dem Geschlecht oder der RGS ergeben sich dabei keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabellen 36 und 37 im Anhang).

Im Vergleich zur ersten Befragung ergeben sich vor allem in Bezug auf Informationen über Rechte und Pflichten bei Arbeitslosengeld- oder Mindestsicherungsbezug Verschiebungen weg von ‚eher‘ hin zu ‚sehr zufrieden‘.

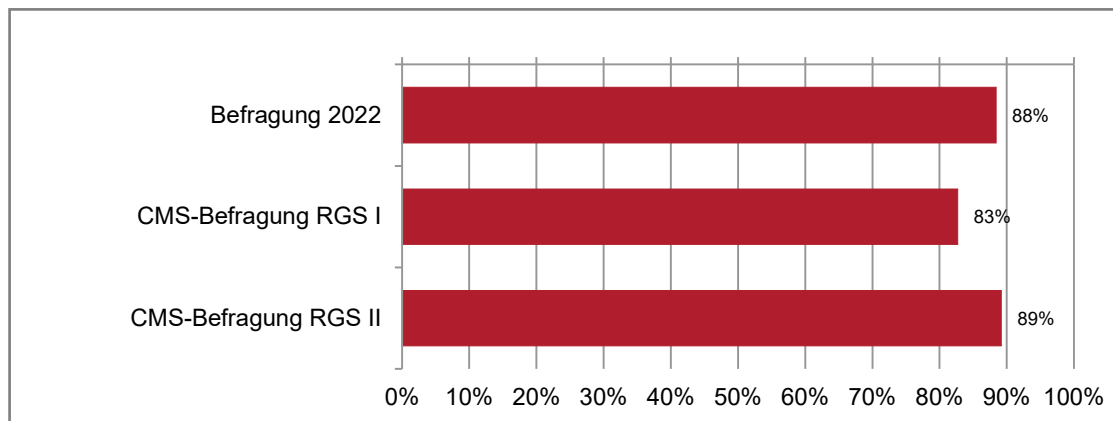
**Abbildung 15: Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Leistungen des U25?
Und war mit ...**



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n zwischen 236 und 349, n miss = 7 und 12; 2022: n zwischen 375 und 291; n miss zwischen 11 und 24

Darüber hinaus decken sich die Ergebnisse in Bezug auf die Informiertheit über Rechte und Pflichten bei Arbeitslosengeldbezug (bzw. Notstandshilfe) mit jenen aus der regelmäßigen CMS-Befragung des AMS.

Abbildung 16: Informiertheit über Rechte und Pflichten bei Arbeitslosengeld-bezug (bzw. Bezug von Notstandshilfe); Top-Box-Summen der besten Kategorien einer Skala



Quellen: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022: n zwischen 375 und 291; n miss zwischen 11 und 24; CMS-Befragung 2.Quartal 2022

Der Großteil der Befragten (85%) empfand das Team des U25 als freundlich. Vereinzelt wurde allerdings auch davon berichtet, dass Berater_innen *schreien, keine Zeit haben, nicht zu hören* oder als *arrogant* wahrgenommen werden. Auch Sprachbarrieren stellen dabei ein großes Thema dar. Insbesondere telefonisch dürfte sich hier die Kommunikation nicht immer leicht gestalten und den Berater_innen teils die Geduld für Erklärungen fehlen.

„Beim AMS waren sie nicht immer freundlich. Manchmal habe ich nicht alles verstanden und mir wurde es nicht erklärt.“ (ID_1.091)

„Berater hat geschrien und war nervös.“ (ID_5.187)

„Die letzte Beraterin ist nicht korrekt zu mir gewesen, sie hat mich angeschrien, richtig unfreundlich.“ (ID_48)

„Einmal telefonisch hatte ich eine sehr schlechte Erfahrung: ich wurde beschimpft und er hat aufgelegt.“ (ID_1.007)

„Ex Berater war wirklich frech... manchmal hat er mich auch zum Weinen gebracht...alle andere waren schon lieb.“ (ID_1.466)

„Manchmal haben sie kein Verständnis und nehmen sich nicht genug Zeit für Kunden. Immer ist es etwas eilig.“ (ID_9.376)

„Meine zweite Beraterin war unfreundlich, habe mich dumm gefühlt - hat immer von oben herab geschaut.“ (ID_147)

„Mit einer Person war es etwas schwierig; manchmal war die Beraterin ungeduldig, wenn mein Deutsch nicht leicht verständlich war.“ (ID_2.115)

„Nicht freundlich... die Antwort auf meine Frage, warum ich so lange auf den Antrag warten muss, war: MA 40 ist nicht unser Problem.“ (ID_47)

„Nur telefonisch sind sie nicht so freundlich.“ (ID_1.258)

„Ich wollte mich telefonisch informieren lassen, aber die Dame war ganz unhöflich.“ (ID_1.137)

„Wenn man telefonisch einen Termin hat, sind sie nicht so freundlich, haben keine Geduld.“ (ID_8.815)

„Wenn man eine Stelle oder Ausbildung nicht annehmen wollte, dann wurde der Berater schnell unfreundlich.“ (ID_963)

Die im U25 gegebenen Informationen wurden von den meisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch gut verstanden (89%), waren damit nicht zu hochschwierig, sondern adäquat an die Zielgruppe angepasst. Dies entspricht auch den Ergebnissen der ersten Befragung wie auch jenen der regelmäßigen Zufriedenheitsbefragung der

AMS Kund_innen (CMS – Client Monitoring System), in welcher den Berater_innen von einem Großteil ein guter Umgangston (92,3% bzw. 94,2%), ein Bemühen um Lösungen (89,7% bzw. 90,5%) sowie eine hohe Verständlichkeit der Informationen konstatiert (95,4% bzw. 96%) wurde.

Allerdings scheint es, als konnten nicht alle Fragen hinreichend geklärt werden: Immerhin 18% der Befragten gab an, dass ihre Fragen nicht oder nur teils beantwortet wurden. Die Spannweite reicht dabei von Sprachbarrieren, konkreten Fragen wie bspw. zu Terminfristen oder Voraussetzungen für und Finanzierung von speziellen Kursen/Ausbildungen über allgemeine Verständigungsprobleme bis hin dazu, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen das Gefühl hatten, aufgrund von Zeitdruck seitens der Berater_innen schnell abgefertigt zu werden. Auch fehlte oftmals das Wissen über Ansprechpersonen.

*„AMS Berater wollte oft Dinge für mich entscheiden, obwohl ich das nicht wollte.“
(ID_963)*

*„Bei persönlicher Beratung wurden Fragen und Anliegen einfach ignoriert.“
(ID_6.862)*

*„Bekomme auf Fragen oft keine Antwort, besonders wenn es um Geld geht.“
(ID_2.112)*

„Berufs- oder ausbildungstechnische Fragen wurden gar nicht oder nicht ausreichend beantwortet.“ (ID_2.615)

„Das Problem war, dass ich keine Ansprechperson hatte. Wenn ich eine Frage habe – weiß ich nicht, an wen ich mich wenden soll.“ (ID_1.243)

*„Es ist schwer, wenn man keinen persönlichen Berater hat. Man muss immer wieder alles neu erzählen. So kann man nie ausreichende Antworten bekommen.“
(ID_1.754)*

*„Es ist verwirrend, was man im MA 40 und was man beim AMS erledigen soll.“
(ID_9.041)*

„Manchmal konnten sie mir keine Auskunft geben zu Fördermaßnahmen zum Beispiel.“ (ID_1.297)

„Ich hab immer das Gefühl, dass alles schnell gehen muss.“ (ID_6.780)

„Manchmal haben sie nicht die Geduld mir alles zu erklären.“ (ID_8.337)

„Manchmal kann ich meine Frage nicht gut ausdrücken, dann verstehen sie mich nicht und deswegen bekomme ich keine richtige Antwort.“ (ID_8.511)

„Warum das Geld gestrichen wurde, Gründe waren nicht bekannt.“ (ID_3.121)

„Was die ganzen Möglichkeiten betreffen würde, bin ich nicht so ausreichend informiert worden.“ (ID_221)

„Wie es weitergeht, welche Chancen man hat und detaillierte Erklärungen haben gefehlt.“ (ID_3.135)

„Ich bin sehr unzufrieden mit der Leistung im AMS; Fragen wurden nicht beantwortet, sondern nur Befehle erteilt.“ (ID_2.708)

„Am Anfang habe ich lange gebraucht, die Sperrung zu verstehen, hat für mich keinen Sinn gemacht.“ (ID_3.171)

„Antragstellung und Informationen über Arbeitslosengeld habe ich nicht so gut verstanden.“ (ID_1.534)

„Bei der Jobsuche war es schwierig zu vermitteln, für welchen Beruf man geeignet ist, dann gab es nur seltsame Auskünfte.“ (ID_1.746)

„Informationen zu Kursen waren sehr schwer verständlich.“ (ID_2.784)

„Kenne mich nicht so gut mit meinen Rechten und Pflichten aus.“ (ID_8.337)

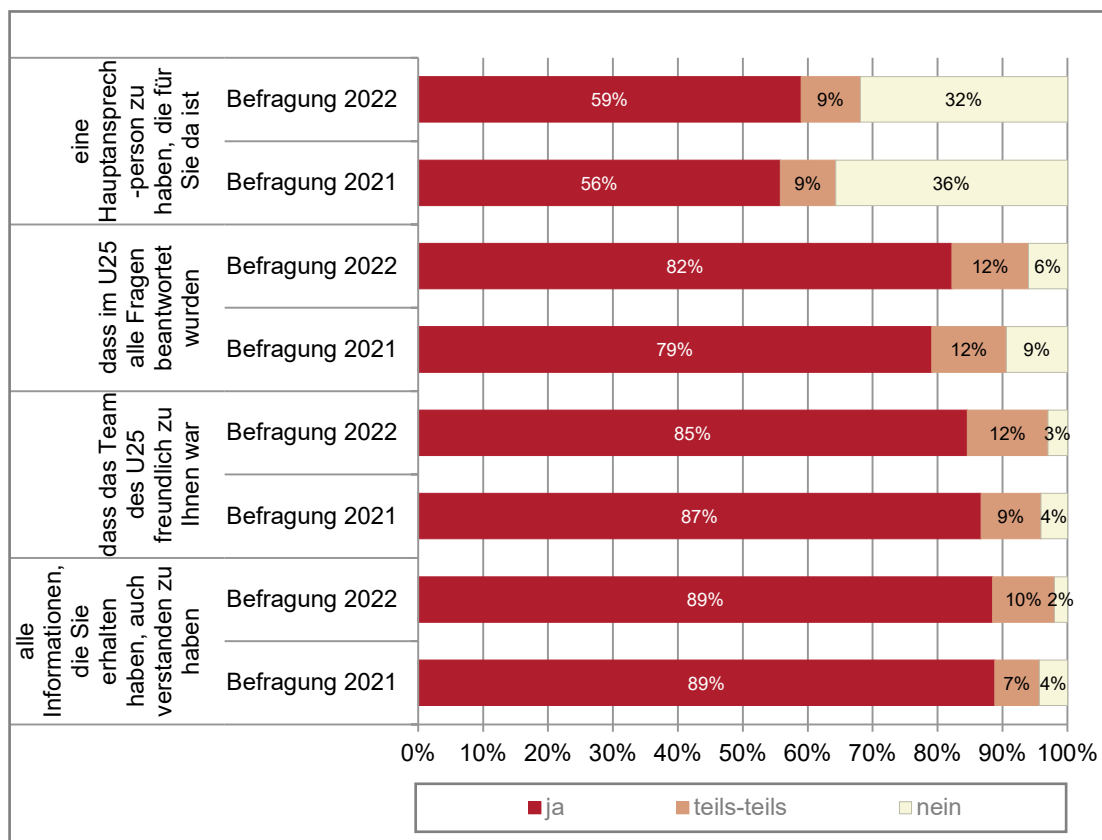
Spannend scheint die Frage nach einer Hauptansprechperson für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im U25, welche – ähnlich der ersten Befragung – lediglich in rund 60% der Fälle verortet werden konnte. Im Allgemeinen kommt es zu einem Wechsel der Betreuungsperson bspw. im Krankheitsfall oder wenn Termine seitens der Jugendlichen nicht eingehalten werden. Von jenen Befragten, die angaben, keine oder nur teilweise eine Hauptansprechperson gehabt zu haben, hätten sich 70% eine

gewünscht (siehe Tabelle 38 im Anhang). Gemessen an allen Befragten betrifft dies etwas mehr als ein Viertel (28%).

Differenziert nach Geschlecht und RGS ergeben sich hierbei keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabellen 40 und 41 im Anhang).

Eine durchgehende Bezugsperson zu haben, wäre demnach aus Sicht der Zielgruppe durchaus wünschenswert und würde sich auch auf die Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem U25 positiv auswirken (siehe hierzu Kapitel 2.9). Seitens des U25 wurde hierzu angemerkt, dass sich fehlende Hauptansprechpersonen einerseits aufgrund von Personalmangel und Vertretungen begründen können und andererseits mehr als die Hälfte der Jugendlichen spontan ins U25 kommt und Spontanvorsprachen nicht zwingend bei der dem zuständigen Berater_in stattfinden. Darüber hinaus könnte es für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch verwirrend sein, dass im Zuge von eAMS-Nachrichten häufig mit „Ihr Arbeitsmarktservice“ unterschrieben und der Name der Betreuerin/ des Betreuers nicht angegeben wird, wodurch ein Gefühl der Anonymität entstehen könnte.

Abbildung 17: Haben Sie das Gefühl, ... ?



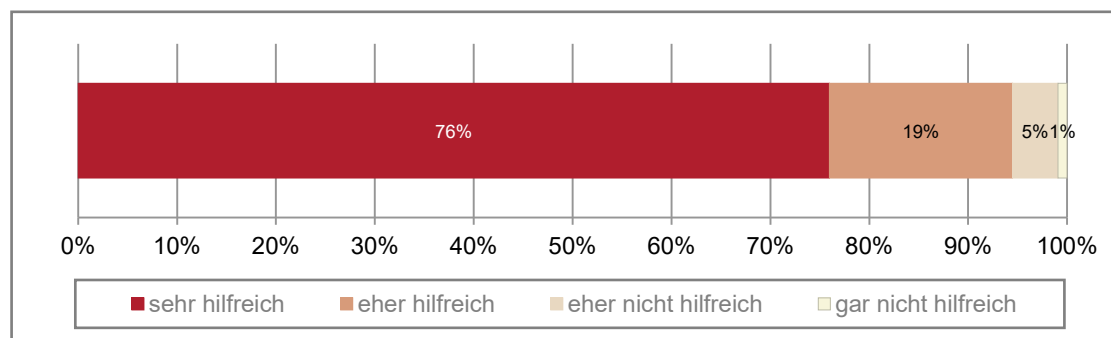
Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss zwischen 9 und 13; 2022: n=405, n miss zwischen 3 und 10

Zusätzlich wird im Zuge der Beratungsleistungen des U25 seit Sommer 2022 ein sogenannter Perspektivenplan als Orientierung an die Jugendlichen übergeben, in dem unter anderem das Berufsziel und die jeweiligen Ansprechpersonen angeführt sind. Etwas mehr als ein Viertel der Jugendlichen hat diesen zum Befragungszeitpunkt auch bereits erhalten (28%, siehe Tabelle 42 im Anhang). Dieser noch eher geringe Anteil

wird sich allerdings in Zukunft deutlich erhöhen, wird dessen Ausgabe an die Jugendlichen doch erst schrittweise eingeführt und betrifft aktuell in erster Linie Neukund_innen. Der Nutzen dieses Perspektivenplans wurde dabei als sehr hoch bewertet: Immerhin rund drei Viertel der Jugendlichen sahen diesen als sehr hilfreich, rund ein weiteres Fünftel als eher hilfreich an.

Jene Jugendlichen, die keinen oder nur einen geringen Nutzen darin sahen, begründeten dies in erster Linie damit, dass der Plan nicht gebraucht wurde oder dieser als unnütz angesehen wurde, da ihnen die darin eingetragenen Ansprechpersonen nicht bekannt waren.

Abbildung 18: Wie hilfreich war/ist der Perspektivenplan für Sie?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=110, n miss=2

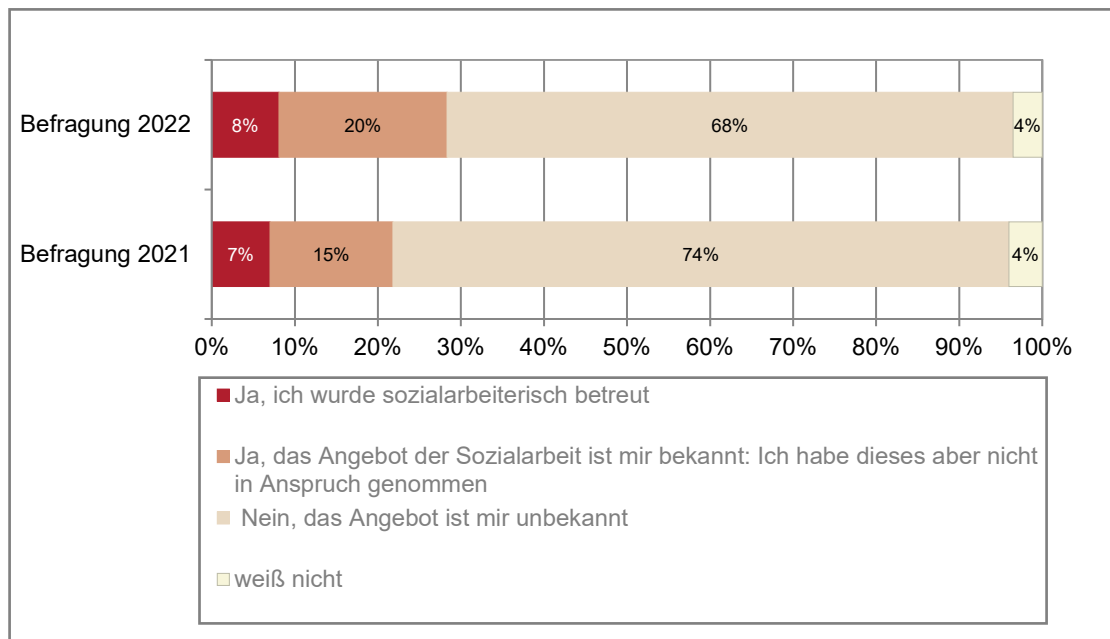
2.6 Sozialarbeit

Im U25 soll insbesondere die nachgehende Sozialarbeit verstärkt zur Anwendung kommen. Dies beinhaltet jegliche Arten von Kontaktversuchen zu den Kund_innen und zwar aktiv auf allen Ebenen. Bei diesem aus der Streetwork kommenden Konzept sollen die Menschen in ihrem Lebensumfeld aufgesucht werden.

Wie gestaltet sich nun die Bekanntheit und Inanspruchnahme einer sozialarbeiterischen Betreuung unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen? Wie in Abbildung 19 ersichtlich, ist sowohl die Bekanntheit als auch die Inanspruchnahme immer noch ausbaufähig, wenngleich sich leichte Verbesserungen im Vergleich zur ersten Befragung zeigen. So gaben rund 28% an, das Angebot sei ihnen bekannt und 8% nahmen es tatsächlich in Anspruch. Von jenen Befragten, denen das Angebot unbekannt war oder die es nicht in Anspruch nahmen, hätten sich allerdings immerhin 34% eine sozialarbeiterische Betreuung gewünscht und weitere 9% vielleicht (siehe Tabelle 43 im Anhang). Gemessen an allen Befragten bedeutet dies ein ungenutztes Potential der Sozialarbeit von mehr als einem Drittel, konkret 37% - wenngleich eine Ausweitung der sozialarbeiterischen Betreuung natürlich auch eine Ressourcenfrage darstellt.

Interessant scheint auch, dass dabei nur ein Bruchteil jener Jugendlichen, die sich eine Beratung bei persönlichen Problemen erwartet hätten (siehe Kapitel 2.4), tatsächlich sozialarbeiterisch betreut wurden, konkret trifft dies nur auf rund 11% (vier der 36 Personen) zu.

Abbildung 19: Ist Ihnen das Angebot der Sozialarbeit im U25 bekannt bzw. wurden Sie sozialarbeiterisch betreut?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n=400, n miss=2; 2022: n=405

Um nähere Einblicke in sozialarbeiterischen Tätigkeiten bzw. die Bedürfnisse dahingehend seitens der Jugendlichen zu erlangen, wurden diese im Zuge der zweiten Befragung gebeten, erhaltene bzw. benötigte Unterstützungsbereiche näher zu definieren.

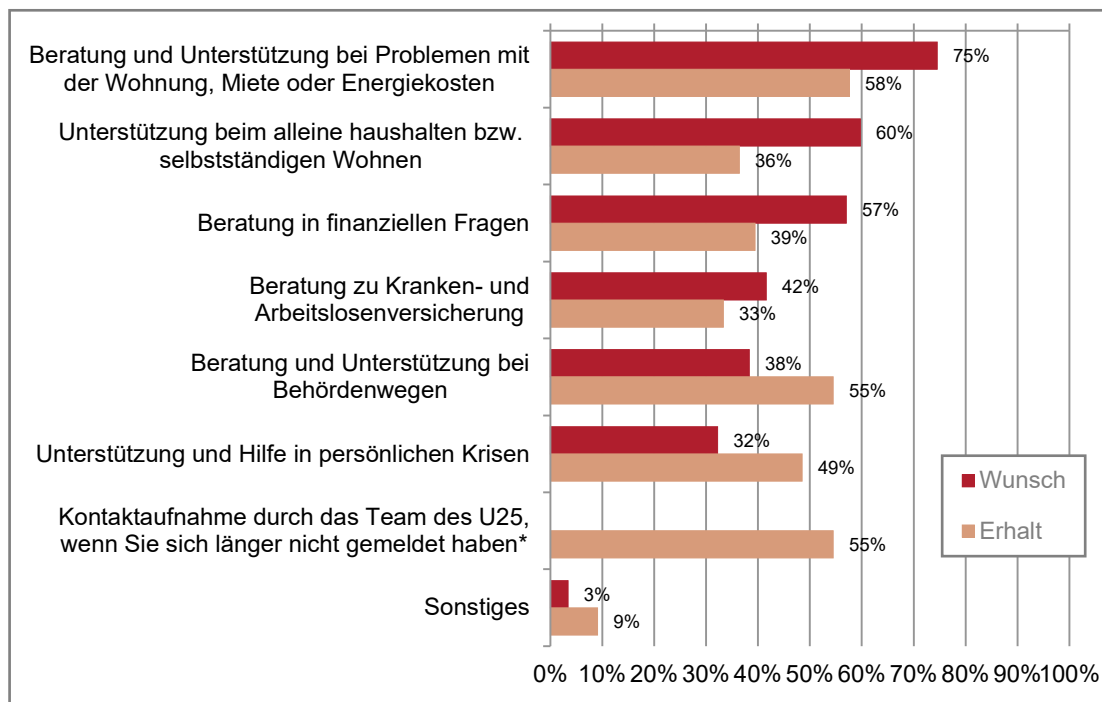
In welchen Bereichen erhielten die Jugendlichen nun konkret Unterstützung bzw. hätten sich eine gewünscht? Jene, die tatsächlich sozialarbeiterisch betreut wurden, erhielten zumeist eine Beratung und Unterstützung bei Problemen mit der Wohnung, Miete oder Energiekosten (58%), bei Behördenwegen (55%) oder es wurde im Zuge einer nachgehenden Betreuung mit ihnen Kontakt durch das Team des U25 aufgenommen, wenn sich die Jugendlichen länger nicht mehr gemeldet hatten (55%). Zusätzlich erhielten 49% eine Unterstützung in persönlichen Krisen. Diese sozialarbeiterischen Betreuungsleistungen haben den Jugendlichen auch durchwegs sehr bzw. eher geholfen – lediglich eine einzige Person sah die Kontaktaufnahme durch das Team des U25 als nicht hilfreich an.

Blickt man nun auf die Wünsche von Jugendlichen, die nicht sozialarbeiterisch betreut wurden, dies allerdings eigenen Angaben zu Folge gebraucht hätten, ergeben sich doch deutliche Unterschiede. Der Großteil dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen hätte eine Beratung und Unterstützung bei Problemen mit der Wohnung, Miete oder Energiekosten (75%) benötigt, gefolgt von einer Unterstützung beim alleine haushalten bzw. selbstständigen Wohnen (bspw. bei der Haushaltsführung in der ersten eigenen Wohnung) (60%) und/oder eine Beratung in finanziellen Fragen (bspw. Schulden oder wie teile ich mir mein Geld gut ein?).

Nachdem es sich hierbei um zwei verschiedene Gruppen von Jugendlichen handelt, nämlich jene mit einer sozialarbeiterischen Unterstützung und jene ohne, allerdings mit einem Wunsch danach, kann allerdings nichts über die Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage ausgesagt werden. Wird ein Bereich der Sozialarbeit häufiger erwünscht als tatsächlich erhalten, lässt sich demnach daraus nicht folgern, dass dies zu wenig angeboten wird.

Zu den Wünschen der Jugendlichen in Hinblick auf sozialarbeiterische Betreuungsleistungen scheint der hohe Anteil jener Jugendlichen interessant, die Unterstützung beim alleine haushalten bzw. selbstständigen Wohnen benötigen würden, da diese Leistung eigentlich mit dem im U25 angebotenen Finanzführerschein in Kooperation mit der Schuldnerberatung abgedeckt werden sollte. Damit stellt sich zum einen die Frage, ob die Jugendlichen ihre Wünsche und Nöte auch tatsächlich im U25 kommunizieren und zum anderen, was sie brauchen würden, um dies zu tun. Seitens des U25 wird dabei auch berichtet, dass es zwar viele Angebote im U25 gibt, die von den Jugendlichen allerdings teilweise als Druck erlebt werden und es interessant wäre zu wissen, was die Jugendlichen brauchen würden, um Unterstützungsangebote gut annehmen zu können. Möglicherweise ist den Jugendlichen auch der Inhalt solcher Unterstützungsangebote zu wenig klar, um diese annehmen zu können.

Abbildung 20: In welchen Bereichen hätten Sie Unterstützung benötigt/ wurden Sie unterstützt? (Mehrfachnennung möglich)

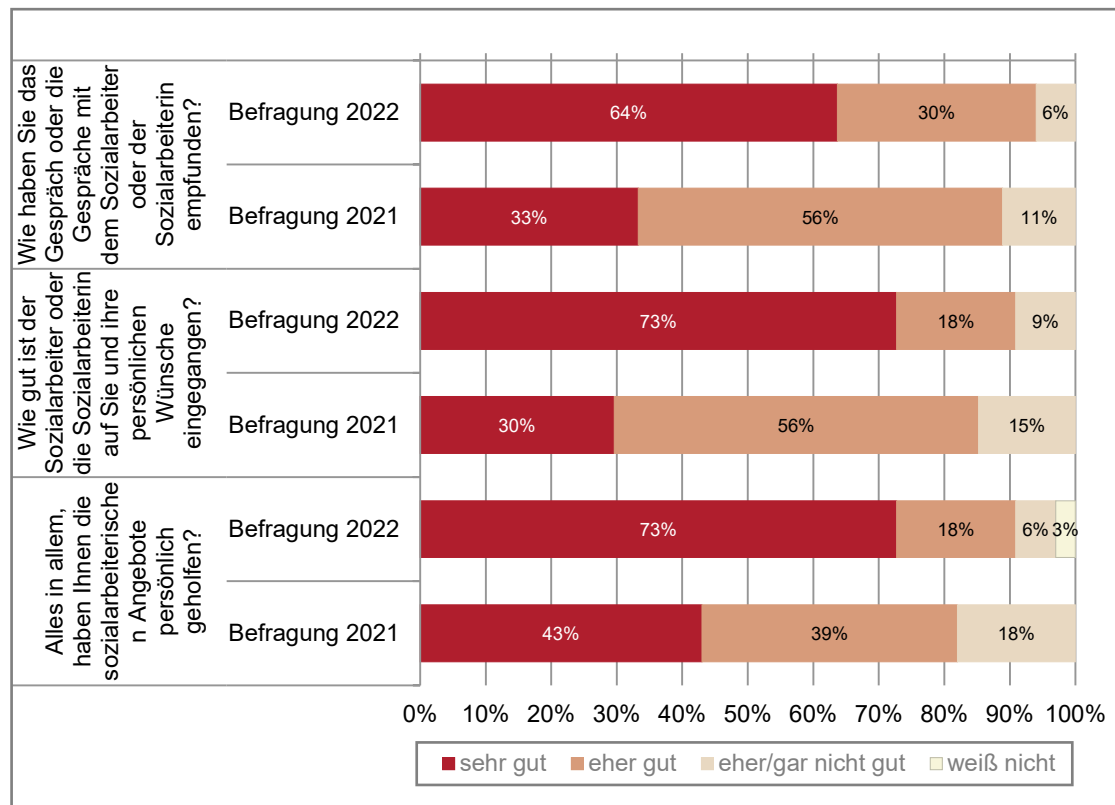


Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; Wunsch: n=151, n miss=2; Erhalt: n=33; *Die Frage nach einer Kontaktaufnahme durch das Team des U25 wurde nur jenen gestellt, die tatsächlich sozialarbeiterisch betreut wurden.

Wie zufrieden waren die Jugendlichen nun mit der sozialarbeiterischen Betreuung? Auch wenn es sich dabei um eine sehr kleine Gruppe von 33 Personen handelt, zeigt sich ein durchaus positives Bild: So gaben rund 94% (31 der 33) Personen an, sie hätten die Gespräche mit dem/der Sozialarbeiter_in als sehr bzw. eher gut empfunden und beinahe gleich viele fanden, dass er/sie sehr/eher gut auf ihre Wünsche eingegangen ist (91%; 30 von 33 Personen). Auch insgesamt wurden die sozialarbeiterischen Angebote vom Großteil der Jugendlichen als sehr bzw. eher gut bewertet (91%; 28 von 33 Personen).

Im Vergleich zur ersten Befragung zeigen sich damit aktuell deutlich höhere Zufriedenheitswerte in Hinblick auf die sozialarbeiterische Betreuung im U25, wenngleich an dieser Stelle auch nochmals auf die sehr kleinen Fallzahlen von vormals 28 und aktuell 33 Jugendlichen verwiesen sei.

Abbildung 21: Bewertung der sozialarbeiterischen Betreuung



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=28, n miss=1; 2022: n=33

2.7 Zufriedenheit mit Angeboten

In Hinblick auf eine beratende Unterstützung oder der Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung zeigt sich eine hohe Zufriedenheit unter den Teilnehmenden: Rund 57% waren sehr zufrieden damit, weitere 32% eher (siehe Abbildung 22). Im Vergleich zu ersten Befragung 2021 ergibt sich dabei eine deutliche Verschiebung weg von eher hin zu sehr Zufriedenen. Positiv hervorgehoben wurde dabei insbesondere der freundliche, kompetente und direkte Umgang der Berater_innen auf Augenhöhe und deren Eingehen auf persönliche Wünsche und Lebenssituationen sowie eine schnelle Abwicklung.

„Beraterin war offen und sehr nett und immer erreichbar, auch wenn ich persönliche Probleme hatte.“ (ID_1.114)

„Berater war freundlich, hat mir auch gesagt, was Sache ist.“ (ID_3.255)

„Habe immer alles detailliert erklärt bekommen. Sie haben sich immer Zeit für mich genommen.“ (ID_1.297)

„Dass sie mir geholfen haben, was ich machen sollte und sie mich unterstützt haben meine Ziele zu erreichen.“ (ID_3.044)

„Die Unterstützung und zu wissen, dass man nicht alleine dasteht und versucht wird für einen persönlich das Beste zu finden.“ (ID_2.663)

„Sie haben sich immer Mühe gegeben, mich zu verstehen.“ (ID_1.359)

„Es wurde viel erklärt; er hat genau geredet und hatte viel Geduld; war sehr nett und höflich.“ (ID_3.145)

„Meine Beraterin hat mir am meisten geholfen; sie hat mir einen Ausbildung gegeben, die ich haben wollte.“ (ID_3.137)

„Dass ich so einen Plan bekommen habe, dass ich weiß, was ich machen kann, zuerst Deutschkurs, und nachher möchte ich einen Job haben.“ (ID_128)

„Mir wurden mehrere Möglichkeiten gegeben und mir wurde zugehört und gut geholfen.“ (ID_162)

„Sie hat mir wegen allem geholfen, wegen Kurs, wegen Arbeit, wegen Führerschein, war sehr nett.“ (ID_3.213)

„Ich konnte einfach ich selbst sein und alles aussprechen, was mir am Herzen lag.“ (ID_2.616)

Aus Sicht der Mitarbeiter_innen und Führungskräften gebe es allerdings in Hinblick auf die Angebote Optimierungspotential: In erster Linie wurden dabei fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten für gut ausgebildete Personen bemängelt. Zudem wurde die Aufwertung der überbetrieblichen Lehre (ÜBA) sowie eine zweite Chance für Personen, die zunächst nicht ihren Wunschberuf ergreifen konnten, angeregt. Zu letzterem wurde als Beispiel ein junger Mann genannt, der ursprünglich einen Beruf im IT-Bereich anstrebte, die HTL aber abgebrochen hat und über ein AMS-Angebot Receptionist geworden ist. Er würde allerdings immer noch eine fundierte IT- Ausbildung anstreben, um in seinem Wunschberufsfeld arbeiten zu können. Darüber hinaus wurde eine ähnliche Aktion wie die Aktion 20.000 für Langzeitarbeitslose auch für die Zielgruppe des U25 vorgeschlagen.

Im Rahmen der Befragung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen waren im Gegensatz dazu nur wenige, konkret 9% mit den erhaltenen Angeboten (eher) nicht zufrieden. Dabei ging es in erster Linie um unpassende Angebote, die entweder als zu schwierig oder zu leicht empfunden wurden. Auch die Zusammensetzung der Teilnehmenden wurde teils kritisch gesehen. Manche hätten lieber etwas anderes gemacht und hatten das Gefühl, zu dem Angebot gedrängt worden zu sein.

„Alle im Kurs waren zu alt und nicht so motiviert...dort konnte ich nichts lernen.“ (ID_9.210)

„Es werden nur Kursen für Grundkenntnisse angeboten. Ich musste immer dorthin und kann mich so nicht weiterentwickeln.“ (ID_1.096)

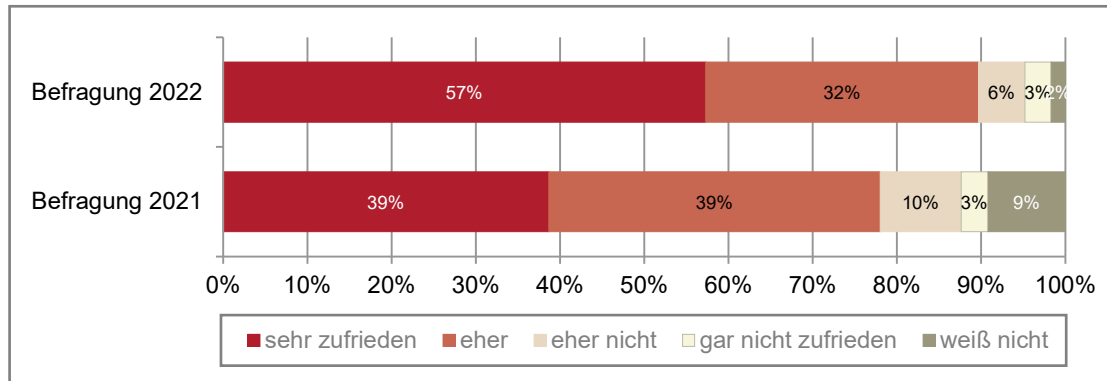
„Ich bin dort gelandet, ohne dass ich es wollte und natürlich hat es mir nicht gefallen. Es hat mich nicht interessiert.“ (ID_1.353)

„Ich kann gar kein Deutsch und in der Gruppe waren andere, die schon was konnten und ich konnte nicht folgen.“ (ID_1.314)

„Wollte über mehr über meine Ziele sprechen, weil ich noch jung bin.“ (ID_3.092)

„Hatte das Gefühl, dass alle Kurse, die ich machen musste, sinnlos waren.“ (ID_2.784)

Abbildung 22: Sie haben eine beratende Unterstützung erhalten oder an einer Aus- und Weiterbildung teilgenommen: Alles in allem, wie zufrieden waren Sie mit der Teilnahme?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=287, n miss=5; 2022: n=296, n miss=3

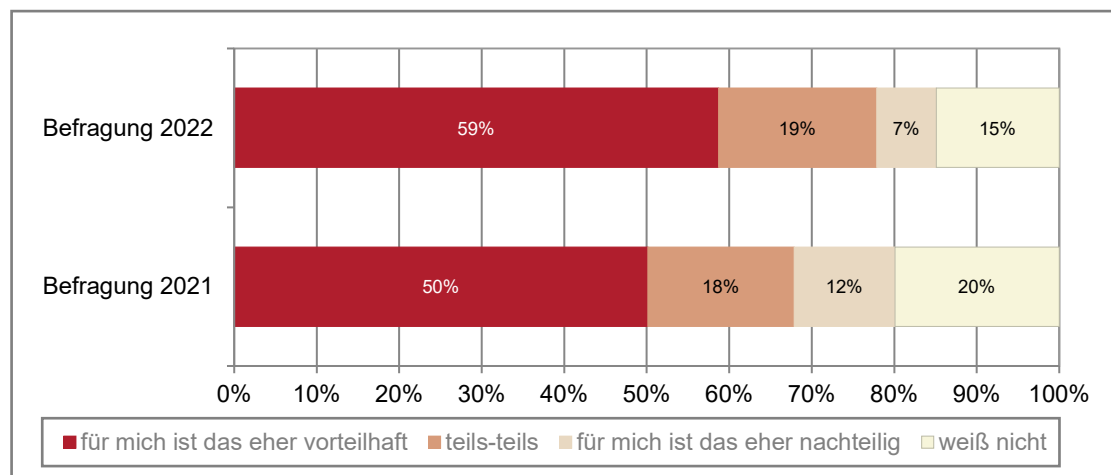
Auch mit den finanziellen Förderungen zeigten sich die Befragten zufrieden: 42% waren sehr, weitere 47% eher zufrieden damit (siehe Tabelle 44 im Anhang).

Als Gründe dafür, warum manche Jugendliche und jungen Erwachsene kein Angebot bekamen, wurden zusätzlich insbesondere eine baldige Jobaufnahme, die Aufnahme einer Aus- und Weiterbildung oder gesundheitliche Gründe angegeben.

2.8 Antragstellung auf Mindestsicherung

Ab dem 18. Lebensjahr haben Jugendliche und junge Erwachsene das Recht, selbst eine Mindestsicherung zu beantragen. Daneben haben sie aber auch Pflichten. Zum Beispiel müssen Sie sich selbst um den Antrag kümmern. Wie wird diese Möglichkeit nun von den Befragten eingeschätzt? Mehr als die Hälfte der Befragten sehen dies als eher vorteilhaft für sich an, rund 19% sehen Vor- und Nachteile und rund 7% befinden es eher als nachteilig. Im Vergleich zur ersten Befragung 2021 sehen die Jugendlichen aktuell etwas mehr Vor- und etwas weniger Nachteile.

Abbildung 23: Haben die neuen Rechte und Pflichten aus Ihrer persönlichen Sicht für Sie mehr Nachteile oder mehr Vorteile?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=366, n miss=5; 2022: n=376, n miss=1

Ähnlich der ersten Befragung haben aktuell rund 81% der ab 18-Jährigen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und selbst einen Antrag auf Mindestsicherung gestellt (siehe Tabelle 45 im Anhang). Häufiger traf dies auf Personen ohne Migrationshintergrund zu (Anteil 94%); seltener dagegen auf Personen aus dem untersten Ausbildungssegment (70%, siehe Tabellen 46 und 47 im Anhang).

Dabei traten allerdings immer noch in rund einem Viertel der Fälle ein paar Probleme auf, bei rund 3% sogar viele. Traf dies in der ersten Befragung noch insbesondere auf Frauen zu, stellt sich die Situation für diese aktuell deutlich besser dar: Lag der Anteil an Frauen, die bei der Antragstellung mit vielen Problemen zu kämpfen hatten in der ersten Befragung mit 12% noch überdurchschnittlich hoch, trifft dies aktuell nur mehr auf 2% zu. Diese deutliche Verbesserung bei Frauen wird unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass verstärkt auch telefonisch und per Mail Kontakt aufgenommen wird, wenn zusätzliche Unterlagen benötigt werden.

Zu den häufigsten Schwierigkeiten zählen dabei komplizierte Antrag- bzw. Fragestellungen (39%), die benötigten Dokumente (oftmals viele Nachreichungen nötig) (24%), die lange Verfahrensdauer (17%) und Sprachbarrieren (17%).

„Bei der Antragstellung haben einige Dinge gefehlt, daher gab es einige Probleme.“ (ID_2.527)

„Bessere Beratung beim Ausfüllen des Antrags wäre gut.“ (ID_2.115)

„Es ist kompliziert alles was man eingeben muss auch wie es auf Deutsch formuliert ist.“ (ID_169)

„Es gab keine direkten Probleme, weil meine Mutter geholfen hat, aber alleine wäre es schwierig geworden.“ (ID_2.481)

„Es ist schwer online ohne Unterstützung zu machen.“ (ID_1.051)

„Es war kompliziert, musste persönlich hingehen und nach Unterstützung fragen.“ (ID_1.613)

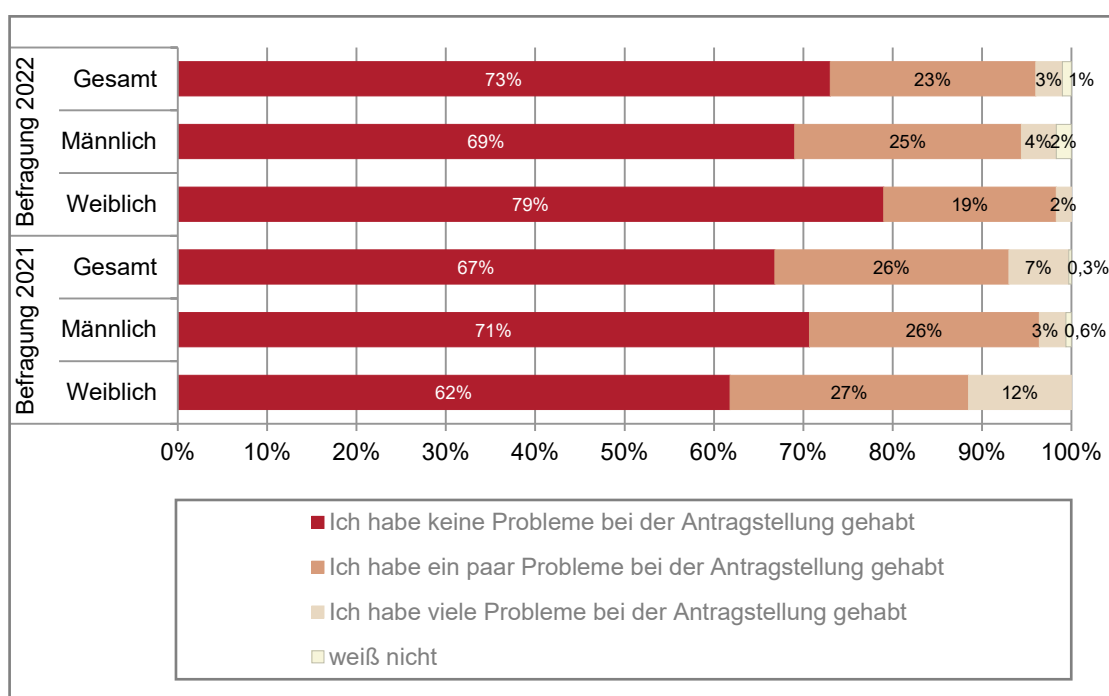
„Es wurden Dokumente gefordert bei denen ich nicht wusste, welche das genau sind.“ (ID_345)

„Immer haben Unterlagen gefehlt. Ich habe immer alles per Email und per Post geschickt und es wird immer verlängert. Ich warte immer noch...“ (ID_1.754)

„Manche Sachen konnte ich gar nicht verstehen, musste mich immer informieren oder Betreuer fragen. Es hat immer was gefehlt.“ (ID_1.220)

„Habe immer Hilfe von meiner Mutter gebraucht; Fragenformulierung war schwierig; es war auch schwierig herauszufinden, welche Dokument benötigt werden.“ (ID_2.663)

Abbildung 24: Wie leicht oder wie schwierig ist Ihnen die Antragstellung auf Mindestsicherung gefallen?



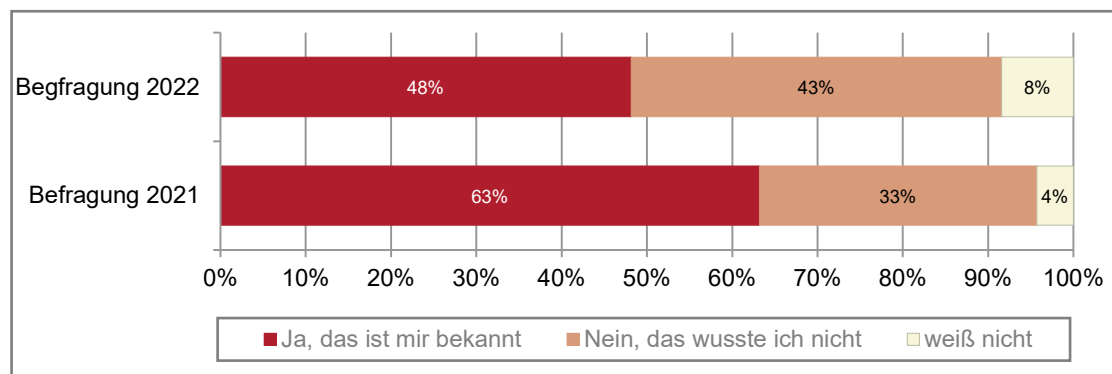
Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=298; 2022: n=300

Die Frage, ob den Jugendlichen und jungen Erwachsenen bekannt ist, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht, wenn sie einige Zeit in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem Integrationskurs sind, wurde von rund der Hälfte bejaht. 43% wussten darüber allerdings nicht Bescheid. Hier scheint es demnach noch Informationspotential zu geben. Vor allem Personen ohne Migrationshintergrund scheinen dabei besser informiert zu sein, wussten in dieser Gruppe doch 64% über diese Betragsanpassung Bescheid, während Personen aus dem untersten Ausbildungssegment mit lediglich rund 32% am schlechtesten informiert scheinen (siehe Tabellen 50 und 51 im Anhang).

„Es ist unklar, wie viel man von der Mindestsicherung bekommt- das wurde nicht gut erklärt, ob es sich erhöht oder weniger wird und warum.“ (ID2_1.235)

Interessant scheint zusätzlich, dass sich die Bekanntheit über die Anpassung des Betrags der Mindestsicherung im Vergleich zur ersten Befragung 2021 deutlich verschlechtert hat. Dies könnte möglicherweise mit einer veränderten Frageformulierung in Zusammenhang stehen: So wurde diese Frage in der ersten Befragung in Richtung Betrag ‚verringert‘ anstatt ‚erhöht‘ formuliert. Das Wort ‚verringern‘ könnte dabei auf die Jugendlichen eindringlicher wirken im Sinne von ‚da nimmt mir jemand etwas weg‘ und so den höheren Bekanntheitswert der ersten Befragung bedingen. Untermauert wird diese These durch die offenen Antworten der Jugendlichen, in denen in Bezug auf diese Betragsanpassung auch immer nur davon gesprochen wird, dass sich der Betrag verringert hat.

Abbildung 25: Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht (2021: verringert), wenn Sie einige Zeit (2021: nicht) in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem Integrationskurs sind?



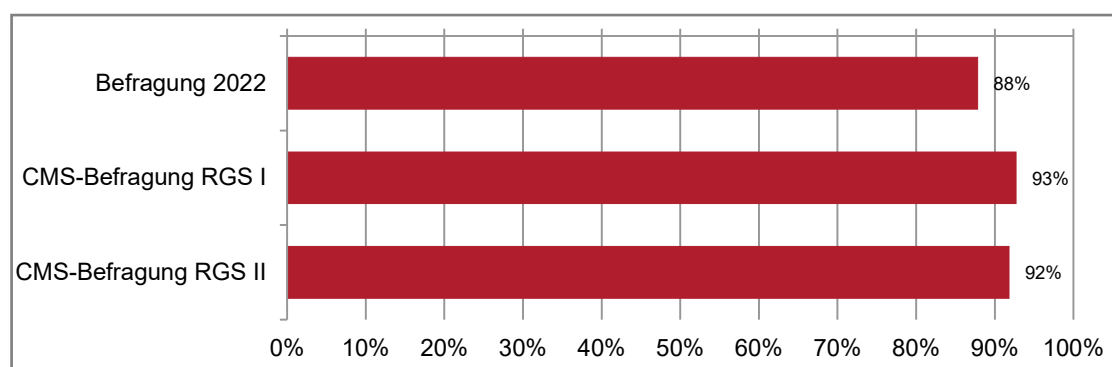
Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=9; 2022; n=405, n miss=2

2.9 Generelle Zufriedenheit mit dem U25 und Wünsche an das U25

Insgesamt wurde die Betreuung im U25 als sehr gut eingestuft: Rund 51% der Jugendlichen und jungen Erwachsenen fühlten sich sehr gut, weitere rund 37% eher gut betreut. Nach dem Geschlecht oder der RGS ergeben sich dabei keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabellen 60 und 61 im Anhang). Im Vergleich zur ersten Befragung finden sich nun deutlich mehr sehr zufriedene Jugendliche.

Dieses Ergebnis spiegelt sich in ähnlicher Weise auch in der CMS-Befragung wider.

Abbildung 26: Alles in allem, wie gut fühlten Sie sich im U25 betreut? Top-Box-Summen der besten Kategorien einer Skala



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n=400, n miss=6; 2022: n=405, n miss=1; CMS-Befragung 2.Quartal 2022

Als besonders gut wurde eine individuelle Betreuung wahrgenommen und ein freundliches, offenes und ehrliches Auftreten der Berater_innen.

*„Anderer Beruf, Perspektiven, Reflexion, Kurs zu Berufsorientierung war hilfreich.“
(ID_3.100)*

*„Aufzuzeigen, welche Möglichkeiten es noch gibt, die ich noch nicht kannte.“
(ID_2.615)*

„Bei beruflicher Orientierungslosigkeit gibt es genügend Angebote hineinzuschnuppern.“ (ID_2.264)

*„Berater hat sich bemüht, dass gewünschter Ausbildungsplatz gefunden wurde.“
(ID_2.309)*

„Berater waren sehr nett und kompetent.“ (ID_2.030)

„Beraterinnen haben trotz meiner persönlichen Probleme versucht mich zu motivieren und mir dadurch ermöglicht, wieder arbeiten zu gehen.“ (ID_2.551)

„Besonders gut war zu wissen, dass man immer Hilfe bekommt, wenn man etwas braucht.“ (ID_2.474)

„Bin sehr dankbar, habe alles was ich brauche, spreche fließend Deutsch und arbeite und das könnte ich nicht alleine und ohne Hilfe.“ (ID_8.699)

„Dass MA 40 und AMS zusammen sind. Da habe ich Zeit gespart. Man kann gleichzeitig vieles erledigen.“ (ID_1.053)

„Dass sie sich für mich Zeit genommen haben und trotz damals schlechter Deutschkenntnisse alles detailliert erklärt haben.“ (ID_1.534)

„Dass sie sich immer Zeit genommen haben und auf meine Wünsche eingegangen sind.“ (ID_1297)

„Die Beraterin war extrem einfühlsam, ist auf den konkreten Berufswunsch von mir eingegangen und hat auch die Krankheit dabei berücksichtigt.“ (ID_681)

„Der Berater hat mir seine Meinungen gesagt über meine Arbeit, das war nett von ihm, dass er seine Meinung ehrlich sagt.“ (ID_3.129)

„Die Beratung war toll, alles wurde offen und ehrlich erklärt.“ (ID_2.616)

„Die Sozialbetreuung war besonders hilfreich.“ (ID_9.449)

„Die Unterstützung und dass auf persönliche Bedürfnisse eingegangen wurde.“ (ID_2.663)

„Jetzt bin ich selbstbewusster und kann meine Problemen alleine lösen.“ (ID_1.625)

„Sie haben uns nicht aufgegeben. Sie haben sich Mühe gegeben und mir die Stelle, die ich wollte, angeboten.“ (ID_1.407)

„Mit meinem Berater konnte ich offen reden und alles teilen. Er hatte immer Verständnis für alles.“ (ID_1.627)

Rund 12% waren dagegen sehr bzw. eher unzufrieden mit der Betreuung und bemängelten in erster Linie keine Hauptansprechperson zu haben, unpassende Angebote bekommen zu haben, dass zu wenig auf ihre Bedürfnisse Rücksicht genommen wurde und die Berater_innen teils „arrogant“ und „voreingenommen“ waren. Zusätzlich wurde auch auf Probleme bei telefonischen Beratungen verwiesen.

„AMS benimmt sich als ob ich ein Alien bin. Unterschätzen mich, habe mich dort nicht betreut gefühlt.“ (ID_1.157)

„Eine Hauptansprechperson hätte ich gerne.“ (ID_8.923)

„Fragen wurden sehr kurz und knapp beantwortet.“ (ID_5.678)

„Wenn man anruft, wartet man sehr lange in der Warteschleife, danach wird man noch falsch verbunden.“ (ID_1.466)

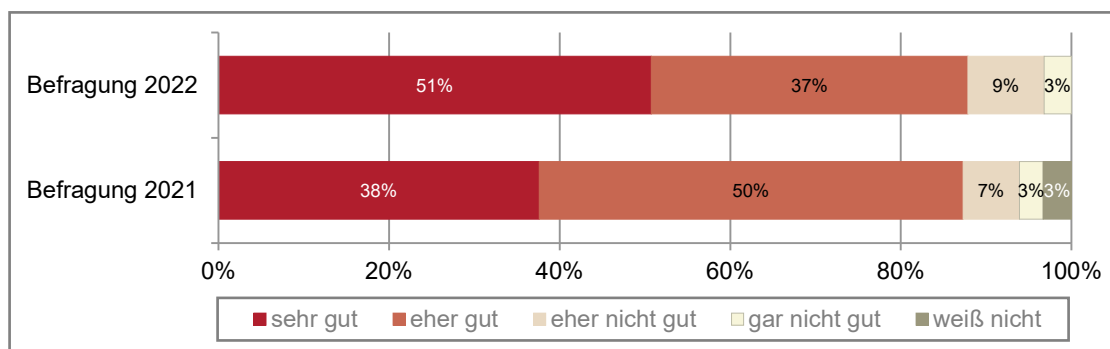
„Man merkt, dass sich politisch etwas verändert hat und man jetzt Stellen aufge-drängt bekommt.“ (ID_2.745)

„Fühle mich von AMS-Beraterin nicht wirklich ernst genommen; habe eine höhere Schule abgeschlossen, spreche mehrere Sprache...“ (ID_533)

„Habe nur Stellen vorgeschlagen bekommen, die nicht zu meinem Qualifikationsprofil gepasst haben.“ (ID_2.753)

„Hatte den Wunsch zur Schule zu gehen und Berater wollten mich dazu drängen eine Lehre zu machen... musste dann selbst aktiv werden.“ (ID_2.364)

Abbildung 27: Alles in allem, wie gut fühlten Sie sich im U25 betreut?



Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n=400, n miss=6; 2022: n=405, n miss=1

Auf die Frage, ob es Angebote gibt, die im U25 fehlen, kristallisieren sich im Rahmen beider Befragungen folgende Bereiche bzw. Wünsche heraus:

- ☐ Vermittlung passender Kursangebote bzw. angepasste Vermittlung von Arbeit versus Ausbildung (n=12)

„Ich würde schon gerne arbeiten und keinen Kurs mehr besuchen. Mir ist egal was ich mache, aber ich will keine Zeit mehr auf Deutschkurse verschwenden“ (ID_1.314)

„Ich würde gerne eine Ausbildung machen, aber mir wird immer eine Arbeitsstelle angeboten und immer etwas, was ich nicht so gerne mache“ (ID_1.498)

„Ich hatte einige Berufswünsche und Kurse, aber das wurde einfach ignoriert und mir wurde ein anderer Kurs eingeteilt“ (ID_1.0212)

- ☐ Kursangebote für bestimmte Gruppen wie neu Zugewanderte (n=2), höher qualifizierte (n=4), mental beeinträchtigte Gruppen (n=3) oder Analphabeten (n=1)
- ☐ Verbesserte/vermehrte Deutschkurse (n=8)
- ☐ Kursangebot im Bereich IT/Digitalisierung (n=7)
- ☐ Mehrsprachige Beratung und Kursangebote (n=6)
- ☐ Überblick über Kursangebot (n=5)
- ☐ Mehr soziale Unterstützung (bspw. Schulden) (n=5)
- ☐ Kurse mehr auf Umschulung, Berufseinstieg oder Berufsorientierung ausrichten (n=4)
- ☐ Abendschule als Kurs ansehen und fördern/ Angebot für nachträgliche Matura (n=4)
- ☐ Kursangebot in speziellen Bereichen (Tattookurse, Fitnessausbildung, kreative Berufs- und Ausbildungsarten, Metaller) (n=4)
- ☐ Verbesserte Kurszeiten (Abend oder Wochenende) (n=3)
- ☐ Praktika/ Schnuppertage (n=3)
- ☐ Angebot sollte modernisiert und zeitgerechter angepasst werden („Zeiten ändern sich, aber die Beratung nicht“ ID_2.382; „zeitgemäßes Kursangebot im Bereich Sprachen und IT“ ID_2.466) (n=3)

3 Sichtweise der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte

Im Rahmen der Evaluation des U25 fanden insgesamt 4 Fokusgruppen mit Führungskräften des AMS (RGS 976 und 977) und der MA 40 statt. Es handelte sich um Abteilungsleiter_innen, stellvertretende Abteilungsleiter_innen, Gruppenleiter_innen und Teamleiter_innen. Darüber hinaus wurden insgesamt 23 Einzelinterviews mit Mitarbeiter_innen, Führungskräften und den Leitungen des U25 geführt. Die Interviews fanden zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt, mehrheitlich allerdings zu Beginn und gegen Ende der Evaluation, und gaben einen vertieften Einblick in den bisherigen Umsetzungsprozess sowie in spezifische Bereiche wie beispielsweise das U25 Fallmanagement. Außerdem wurden im Rahmen dieser Gespräche Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge eingeholt.

Des Weiteren fanden zwei breite Onlinefragebogenerhebungen statt. Die erste von 22.10.2021 bis 8.11.2021 unter allen Mitarbeiter_innen des One-Stop-Shops sowie allen Führungskräften des U25. Diese Befragung wurde - mit größtenteils identen Fragen - im Zeitraum 02.12.2022 bis 22.12.2022 wiederholt. Befragtengruppe bei der zweiten Welle waren allerdings alle Mitarbeiter_innen und Führungskräfte des U25.

In der folgenden Übersicht sind jene Bereiche rot gekennzeichnet, deren Mitarbeiter_innen sowohl in der ersten als auch der zweiten Online-Befragung den Befragungslink erhielten. Schwarz sind jene Organisationseinheiten, die bei der Welle 2 zusätzlich adressiert wurden.

Übersicht 1: Befragtengruppe

AMS RGS 976	AMS RGS 977	MA 40
☐ Servicezone AMS Finanzen ☐ Beratungszone Fallmanagement ☐ Beratungszone ☐ Service für Unternehmen ☐ BerufsInfoZentrum ☐ Führungskräfte	☐ AMS Erstberatung + U25 Info ☐ Servicezone AMS Finanzen ☐ Beratungszone Fallmanagement ☐ Beratungszone ☐ Arbeitsmarktförderung ☐ Führungskräfte	☐ Finanzen & Service ☐ Sozialarbeit ☐ Kanzlei ☐ Führungskräfte

Themen der beiden anonymen Online-Befragungen waren insbesondere:

- ☐ Zufriedenheit mit dem U25
- ☐ Bewährung der konzeptionellen Struktur in der Praxis
- ☐ Bewertung der Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40
- ☐ Bewertung des Informationsflusses
- ☐ Ausgestaltung des Fallmanagements und Unterschiede zur bisherigen Beratung und Betreuung
- ☐ Einschätzung des sozialarbeiterischen Angebotes

- Einschätzung zur Veränderung der Betreuungsqualität, der verstärkten Synergienutzung, der Passgenauigkeit der Interventionen
- Bewertung der für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen verfügbaren Angebote
- Wahrnehmungen zu den Effekten bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Die Fragebögen beinhalteten neben geschlossenen Fragen ein paar offene Fragen, um die Möglichkeit, zusätzliche Aspekte einzubringen, zu eröffnen.

Der Link zu diesen Befragungen wurde über die Landesgeschäftsstelle des AMS Wien sowie über die Stabsstelle Organisationsentwicklung, Prozess- und Projektmanagement, Stadt Wien, Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, verschickt.

Bei der ersten Befragung wurden insgesamt 219 Personen angeschrieben. Der Rücklauf betrug 56%. Bei der zweiten Befragung erhielten 323 Personen den Befragungslink mit einem Rücklauf von 49%. Dieser Rücklauf ist in der RGS 976 gegenüber der ersten Welle gestiegen (von 51% auf 65%), in der RGS 977 mit 50% gleich geblieben und in der MA 40 gesunken (von 62% auf 33%).

Tabelle 3: Rücklauf nach Organisation

	ausgesendet	ausgefüllt	Rücklauf
AMS RGS 976	105	68	65%
Führungskräfte	14	8	57%
Mitarbeiter_innen	91	60	66%
AMS RGS 977	102	51	50%
Führungskräfte	12	9	75%
Mitarbeiter_innen	90	42	47%
MA 40	116	38	33%
Führungskräfte	13	5	38%
Mitarbeiter_innen	103	33	32%
Gesamt	323	157	49%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Im gegenständlichen Kapitel sind vor allem die Ergebnisse der zweiten Online-Befragung unter Bezug auf Veränderungen gegenüber der ersten Welle dargestellt.

Damit dieser Vergleich möglich ist, wurden die Befragten der zweiten Welle in jene aufgeteilt, die im One-Stop-Shop tätig sind (Befragtengruppe der ersten Welle, allerdings ohne Führungskräfte⁴) und Mitarbeiter_innen, die in anderen Bereichen des U25 arbeiten. Von den befragten Mitarbeiter_innen der Welle 2 waren 71 in den Organisationseinheiten des One-Stop-Shop angesiedelt und 64 in anderen Bereichen des U25. Da 85% der Befragten aus dem OSS seit mindestens einem Jahr im U25 tätig sind, kann davon ausgegangen werden, dass viele bereits bei der ersten Welle befragt wurden.

Ergänzt werden die Resultate der Online-Befragung durch die Sichtweisen, die im Rahmen der qualitativen Fokusgruppen und Interviews erhoben wurden (gekennzeichnet durch eine Rahmung).

Im Rahmen der Online-Befragung wurde auch die Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartner_innen abgefragt. Bei der Darstellung dieser Befragungsergebnisse

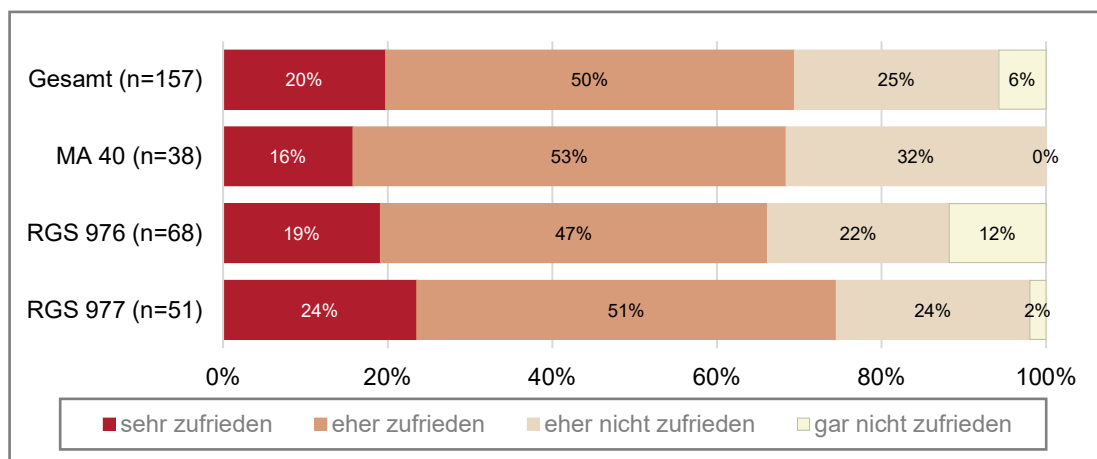
⁴ Den Führungskräften wurde in der Befragung die Frage, in welcher Organisationseinheit sie tätig sind, nicht gestellt, weil Personen dadurch eindeutig identifizierbar gewesen wären.

erfolgt ein Exkurs, in dem kurz auf die qualitative Befragung von ausgewählten Vertreter_innen von Kooperationspartner_innen, die im Frühsommer 2022 erfolgte, eingegangen wird.

3.1 Zufriedenheit mit dem U25

Mit dem U25 sind 70% der Befragten sehr oder eher zufrieden. Es zeigen sich Unterschiede zwischen den Organisationseinheiten. Am zufriedensten sind die Befragten der RGS 977 (siehe Tabelle 62 im Anhang).

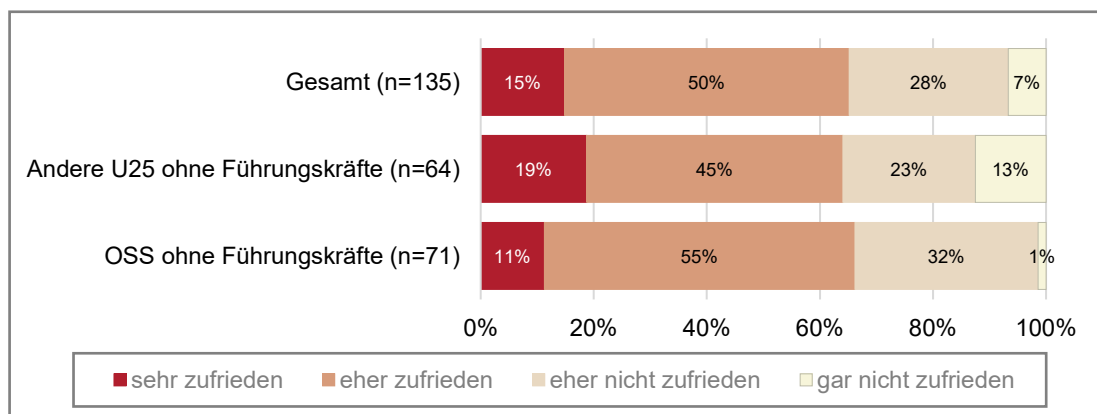
Abbildung 28: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (U25 Gesamt)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Es gibt keine auffälligen Differenzen in der Zufriedenheit zwischen den Befragten im OSS und den anderen (siehe Tabelle 63 im Anhang).

Abbildung 29: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Beim Vergleich mit der Welle 1 ist zu beachten, dass im Jahr 2021 die Fragestellung etwas anders formuliert war, und zwar „Wie zufrieden sind sie alles in allem mit der bisherigen Umsetzung des U25?“. Es zeigt sich, dass die Zufriedenheit insgesamt relativ gleich geblieben ist. Gestiegen ist die Zufriedenheit in der RGS 977 von 57% sehr oder eher Zufriedenen in der Welle 1 auf 75% in der Welle 2. In der RGS 976 ist der Wert ungefähr gleich geblieben, allerdings ist hier in Rechnung zu stellen, dass die Befragten der Beratungszone, die bei der Welle 1 nicht involviert waren, am unzufriedensten sind. Ohne diese Gruppe wären 25% sehr und 54% eher zufrieden. In der MA 40 ist die Zufriedenheit gesunken: Waren im Spätherbst 2021 noch 85% der Befragten sehr oder eher zufrieden, sind es ein Jahr später nur mehr 69% (siehe Tabelle 64 im Anhang).

Tendenziell sind die befragten Führungskräfte zufriedener als die befragten Mitarbeiter_innen. Im AMS sind 94% der befragten Führungskräfte gegenüber 66% der befragten Mitarbeiter_innen sehr oder eher zufrieden, in der MA 40 ist dieses Verhältnis 100% zu 64%⁵ (siehe Tabelle 65 im Anhang).

Am unzufriedensten sind die Befragten aus der Beratungszone der RGS 976 sowie aus dem Bereich Finanzen & Services der MA 40⁶.

Eine offene Begründung für ihre Zufriedenheitseinstufung geben 93 der 157 Befragten ab, davon sind 43 positiv, 4 neutral und 65 negativ. Dies ist erwartbar, weil erfahrungsgemäß auch die prinzipiell Zufriedenen vor allem jene Aspekte anführen, die kritisch gesehen werden.

Seitens des AMS drehen sich einige Kommentare um das U25 Haus, dazu gibt es viele positive und ein paar negative Rückmeldungen. Gelobt wird beispielsweise das neue Gebäude, die schönen Räumlichkeiten und die moderne Ausstattung. Vereinzelt kritisiert wird, dass das Haus zu groß ist und manche Infrastruktur nicht funktioniert.

Sonstige positiv angeführten Aspekte betreffen vor allem „Zwischenmenschliches“. Die Rede ist etwa von netten, tollen Kolleg_innen, von Wertschätzung oder Wohlfühlen im Team.

„Meine Bewertung der Zufriedenheit resultiert aus der großartigen internen Zusammenarbeit mit meinen sehr engagierten Kolleg_innen und unseren hochwertigen schönen neuen Räumlichkeiten + Ausstattung + Parkplatzmöglichkeit.“

„Die Klimaanlage sowie die Heizung sind nicht steuerbar. Es ist im Winter zu heiß. Die Jalousien betätigen sich selbständig, sprich die Sonne geht auf, die Jalousien öffnen sich.“

„Ich fühle mich in meiner Abteilung sehr wohl. Sowohl mit den Kolleg_innen als auch den Führungskräften verstehe ich mich gut. Ich komme gerne in die Arbeit.“

Einzelne heben ihren sicheren Arbeitsplatz oder die Zusammenarbeit mit der MA 40 positiv hervor.

Kritisch zur Sprache gebracht wird vor allem von Befragten aus der Beratungszone die hohe Arbeitsbelastung (Stichworte dazu: zu wenig Planstellen, zu viel Druck) und die Spontanvorsprachen. Letztere werden auch von anderen Abteilungen problematisiert.

Auch gegenüber dem Kund_innensteuerungssystem wird Kritik geübt, allerdings weniger häufig als das bei Welle 1 der Fall war. Vereinzelt wird die Zusammenarbeit der beiden RGSen kritisiert.

„Wir sind unterbesetzt. Das KSS ist eine enorme Mehrbelastung. An manchen Tagen kommt es zu bis zu 8 Spontanvorsprachen. Zusätzlich dazu kommen täglich 40-70 Kommboxmeldungen, die zu bearbeiten sind und Vertretungen von

⁵ Achtung sehr geringe Fallzahlen.

⁶ Achtung sehr geringe Fallzahlen.

Krankenständen.....die bereits SEHR lange andauernde Mehrbelastung führt dazu, dass immer mehr Kollegen in Langzeitkrankenstand gedrängt werden oder immer häufiger in Krankenstand gehen.....“

„Zu wenig Personal, um die enorme Masse an Arbeit zu stemmen und das KSS System ist unausgegoren und unpassend für das Haus“

Auch einige Befragte der MA 40 heben bei ihrer Zufriedenheitsbegründung die hohe Arbeitsbelastung hervor, die durch Personalmangel, Fluktuation und zusätzliche Aufgaben entsteht.

„Hohe Fluktuation, hohe Arbeitsbelastung, hohe Ansprüche an die Mitarbeiter_innen, wenig Zeit für Zusammenarbeit und nachgehende Arbeit wie ursprünglich als Ziel gesetzt“

Die positiven Rückmeldungen beziehen sich auch hier vor allem auf „Zwischenmenschliches“. Es wird von guten Teams und gutem Zusammenhalt gesprochen. Vereinzelt wird auf die gute Kooperation mit dem AMS verwiesen.

Auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen werden immer wieder lobend erwähnt, wie Gleitzeit, Homeoffice, schöne Arbeitsumgebung.

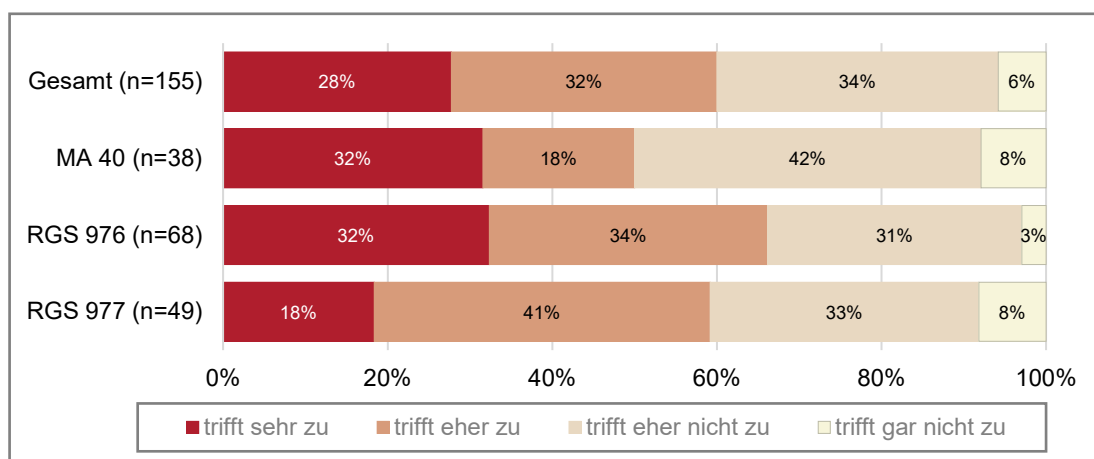
„Angenehmen Kollegen, Arbeit und Arbeitszeiten, schönes Haus, jedoch schlechter A1 Handy Empfang“

„Super Team, super Arbeitsaufgaben, Gleitzeit und Home-Office Möglichkeiten, abwechslungsreiche Tätigkeitnegativ jedoch ist anzumerken, dass das Arbeitspensum kaum zu bewerkstelligen ist...“

In der ersten Welle wurde AMS- als auch MA 40-seitig immer wieder angemerkt, dass es nicht leicht ist, das U25 Konzept in der Praxis umzusetzen und sich naturgemäß Schwierigkeiten ergeben. Das Projekt müsse sich noch weiterentwickeln und den Realitäten anpassen. 74% der Befragten stimmten damals der Aussage sehr oder eher zu, dass es große Herausforderungen in der Umsetzung des Konzeptes gibt (siehe Tabelle 66 im Anhang).

In Welle 2 wurde um den Grad der Zustimmung zu folgender Aussage gebeten: „Ein gemeinsames Servicezentrum von AMS Wien und der MA 40 für alle unter 25-Jährigen ist eine Herausforderung“. Dieser Aussage stimmen 60% sehr oder eher zu. Etwas höher ist diese Zustimmung in der RGS 976, wiederum beeinflusst durch die hohe Zustimmung in der Beratungszone (siehe Tabelle 67 im Anhang).

Abbildung 30: Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (U25 Gesamt)

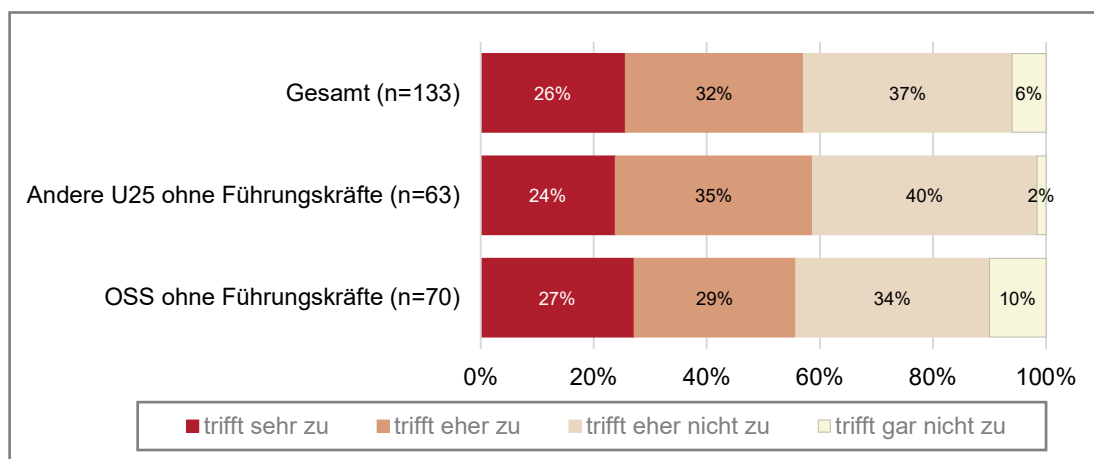


Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Erwartungsgemäß sehen diese Herausforderung häufiger die Beratungszone Fallmanagement und die Sozialarbeit⁷, weil diese das Kernstück des gemeinsamen Servicezentrums bilden, ebenso die Führungskräfte⁸

Zwischen den Befragten des OSS und den anderen Befragten gibt es keine auffälligen Unterschiede (siehe Tabelle 68 im Anhang).

Abbildung 31: Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Als herausfordernd gesehen werden laut den offenen Rückmeldungen beispielsweise unterschiedliche Applikationen, Herangehensweisen, Vorgaben oder Öffnungszeiten oder dass sich die Kund_innen „verlaufen“.

„Jede Institution hat andere Aufgaben, gibt andere Auskünfte – Jugendliche kennen sich nicht aus – wo muss ich hin, wer ist für mich zuständig“

„Da wir mit unterschiedlicher Software arbeiten ist die Kommunikation nur über Mail oder Telefon. Am Telefon sieht man leider immer noch keinen Namen.“

„AMS und MA 40 haben einen ganz anderen Hintergrund, andere Aufträge und Vorgaben, auch eine andere Berufssprache, hier muss man erst zusammenfinden, das braucht Zeit und Kontinuität, die dem U25 bisher fehlt“

Die Zufriedenheit mit dem U25 war auch ein zentrales Thema in den qualitativen Interviews und Fokusgruppe mit den Führungskräften.

Vor allem die drei Leitungen betonen die speziellen Rahmenbedingungen (Corona, Lockdowns), unter denen das gemeinsame Haus startete. Diese waren zwar herausfordernd, jedoch im Nachhinein betrachtet nicht zwingend nur negativ, denn dadurch war der Start des U25 zwangsläufig etwas verlangsamt. Negativ waren aus Sicht der Führungskräfte allerdings die Kontaktbeschränkungen. So konnte kein „Wir-Gefühl“ entstehen und es erschwerte das Zusammenwachsen sowohl der Teams als auch der Organisationen. Die Größe des Hauses war hier zusätzlich herausfordernd.

⁷ Achtung sehr geringe Fallzahl.

⁸ Achtung geringe Fallzahlen.

Trotz der erschwerenden Umstände beim Start wurde laut den Leitungen in den zwei Jahren sehr viel erreicht. Das U25 sei zu einer über Wien hinaus bekannten Marke geworden. Diese Ansicht teilen auch die anderen Führungskräfte und konstatieren, dass das U25 nach den Anfangsschwierigkeiten „schön langsam“ funktioniert. Damit dem so ist, war hohes Engagement von allen Seiten notwendig, vor allem auch, weil parallel viele Themen bearbeitet werden mussten.

Als Zeichen des Erfolges werden von den RGS-Leitungen die AMS-Awards erwähnt, welche die Geschäftsstellen bekommen haben. Weitere Auszeichnungen sind: Goldenes Staffelholz 2021 der Stadt Wien und European Public Sector Award – Good Practice Certificate 2021.

Es stellte sich heraus, dass einige Punkte des Konzeptes in der Praxis nicht so funktionierten und auch manches konkretisiert und weiterentwickelt werden musste. So war beispielsweise das Fallmanagement ursprünglich laut den Befragten nicht viel mehr als eine Überschrift im Konzept, an dessen Ausgestaltung im Rahmen eines extern unterstützten Beratungsprozesses intensiv gearbeitet wurde und das sich letztlich auch im Tun zum U25 Fallmanagement konkretisierte.

Als herausfordernd bei der Umsetzung des Konzeptes habe sich insbesondere auch der Datenschutz herausgestellt und der Umstand herauszufinden „*wie die unterschiedlichen Organisationen ticken*“.

Die Führungskräfte der MA 40 verweisen weiters darauf, dass die Zielgruppe noch intensivere und umfassendere Unterstützung braucht als ursprünglich gedacht und auch weniger selbständig sei als erwartet. Selbst bei 22-Jährigen offenbaren sich viele Probleme, wenn es um Formulare, E-Mails usw. geht.

Es zeigte sich, dass Entwicklungen Zeit brauchen und dieses Verständnis – so die Rückmeldung – war und ist von den Mutterorganisationen nicht immer entsprechend gegeben.

Eine große Herausforderung war aus Sicht der befragten Führungskräfte die hohe Personalfuktuation.

Im AMS wurde beispielsweise vor Eröffnung des U25 damit geworben, wird erzählt, dass die Mitarbeiter_innen weniger Kund_innen, diese dafür engmaschiger, zu betreuen hätten. Dass es nun statt der geplanten 250 Kund_innen 400 sind, führe dazu, dass sich die Mitarbeiter_innen „*schon etwas betrogen*“ fühlen.

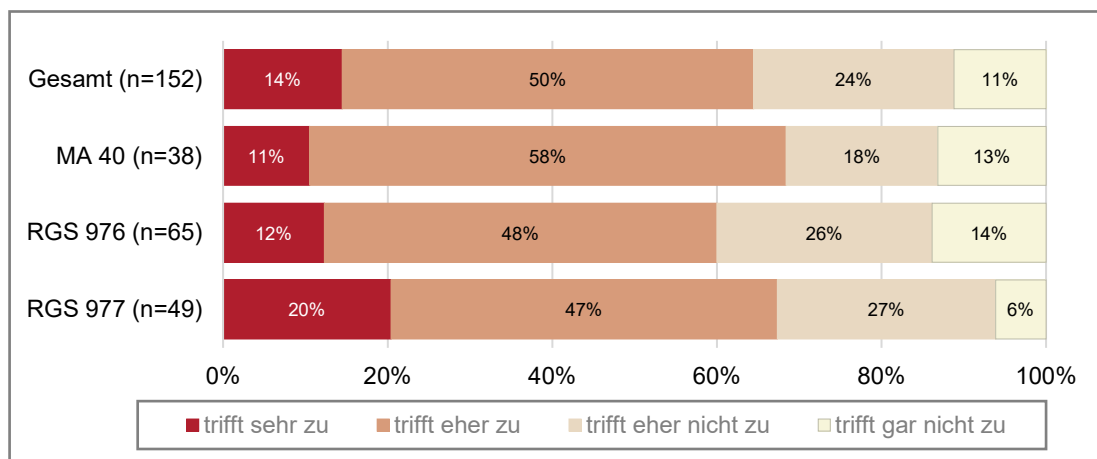
Seitens der MA 40 führen vor allem die variablen Mindeststandards bei der Wiener Mindestsicherung zu Mehrarbeit und würden das Arbeiten umständlicher machen.

3.2 Bewertung Kund_innensteuerungssystem

Das U25 verfügt, wie in der Einleitung erwähnt, über ein elektronisches Kund_innensteuerungssystem (KSS), das von beiden Organisationen genutzt wird. Allerdings sind die Selbstanmeldezeiten für Kund_innen für das AMS und die MA 40 nicht ganz ident, ebenso die Zeiten für den Zubuchungsstopp vom AMS Wien an die MA 40 und umgekehrt.

Zu diesem Kund_innensteuerungssystem kommen insbesondere bei der ersten Befragungswelle viele kritische Rückmeldungen. Nur 50% der Befragten waren der Ansicht, dass die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 (eher) gut funktioniert (siehe Tabelle 69 im Anhang). In der zweiten Welle sind es immerhin schon zwei Drittel, die dieser Ansicht sind (siehe Tabelle 70 im Anhang).

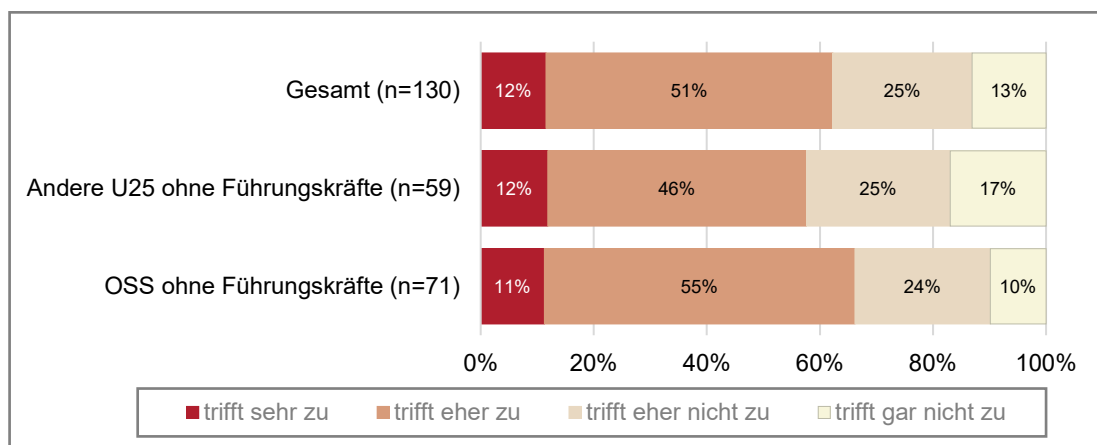
Abbildung 32: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Die Bewertung der Befragten aus dem OSS unterscheidet sich kaum vom Rest (siehe Tabelle 71 im Anhang).

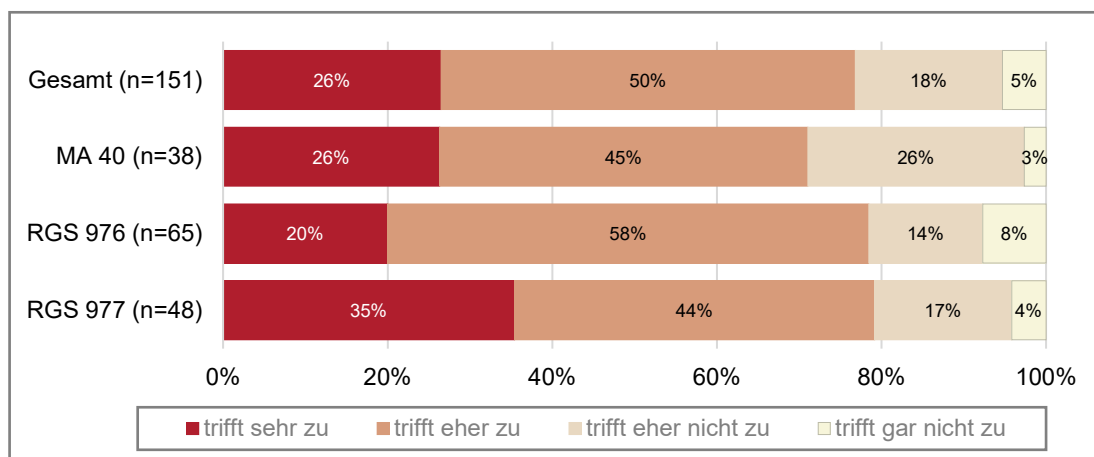
Abbildung 33: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Auch die Weiterleitung im KSS wird in der zweiten Welle besser bewertet als in der ersten. 76% finden, dass die Weiterleitung im KSS sehr gut oder eher gut funktioniert (siehe Tabelle 72 im Anhang). In der ersten Welle waren es 69% (siehe Tabelle 73 im Anhang).

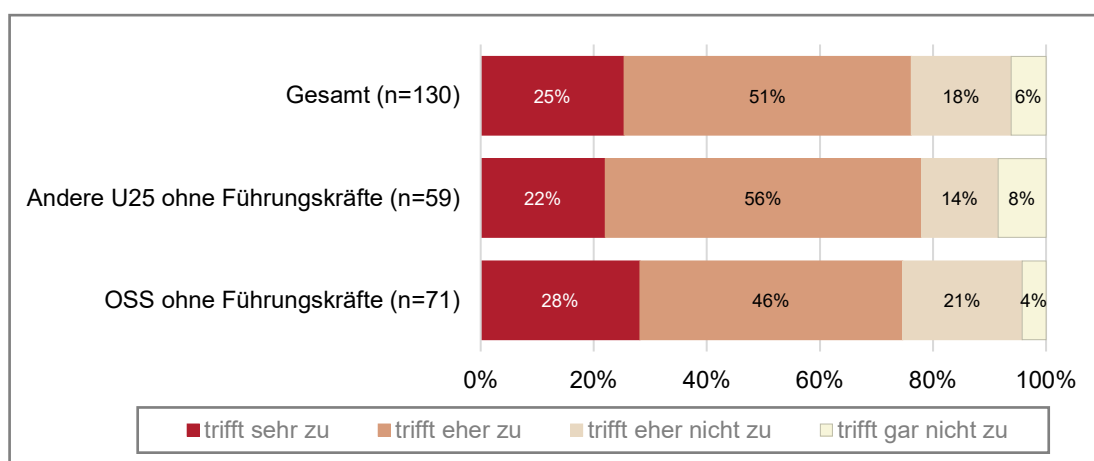
Abbildung 34: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Auch hier gibt es kaum Unterschiede zwischen OSS und Rest (siehe Tabelle 74 im Anhang).

Abbildung 35: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Die offenen Rückmeldungen im Fragebogen geben näheren Aufschluss über den Hintergrund dieser Bewertung. Diese sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst:

AMS (27 Rückmeldungen zu Anmeldung, 12 zu Weiterleitung)	MA 40 (6 Rückmeldungen zu Anmeldung, 5 zu Weiterleitung)
☐ Jugendliche schaffen Bedienung nicht ☐ keine passgenaue Auswahl ☐ BIZ ist nicht richtig ausgewiesen ☐ das System funktioniert immer wieder nicht	☐ oftmals Falschbuchungen aufgrund schwieriger Begrifflichkeiten ☐ das System hängt manchmal

AMS (27 Rückmeldungen zu Anmeldung, 12 zu Weiterleitung)	MA 40 (6 Rückmeldungen zu Anmeldung, 5 zu Weiterleitung)
☐ doppelte Anmeldungen möglich ☐ Einloggen bis zum Schluss nicht sinnvoll, es braucht einen offiziellen gemeinsamen (AMS und MA 40) Eingabeschluss ☐ falsches Routing, Herumirren der Kund_innen ☐ die ausgegebenen Nummern sind nicht immer verständlich ☐ Terminmoral sinkt durch KSS ☐ nicht regelbare Spontanvorsprachen ☐ manche MA kennen sich noch immer nicht aus ☐ Oberfläche sollte auch in anderen Sprachen angeboten werden	☐ die Klient_innen finden sich nicht zu recht ☐ wenn Tickets geschlossen werden, gibt es keine Weiterleitungsmöglichkeit

„Die Kunden können sich manchmal nicht orientieren, müssen z.B. in die SZ und warten dann eine Stunde in der BZ (mit dem falschen Ticket), bis sie richtig weitergeleitet werden können. Außerdem ist ein einloggen bis 15:29:59 möglich, aber zu diesem Zeitpunkt kann keine Beratung mehr gewährleistet werden, was vielen Kund_innen bewusst ist ...“

„Der Kunde vergisst zu sagen, dass er noch weitergeleitet werden möchte, dann wird das Ticket abgeschlossen und der Kunde hat Pech gehabt. Denn ein 2. Ticket am Tag bekommt er meistens nicht. Außer er gerät zu einem netten Info-Kollegen.“

Anhand anderer offener Rückmeldungen in der Befragung wird deutlich, dass die Kritik am KSS häufig mit dem von vielen AMS-Mitarbeiter_innen konstatierten Problem mit den Spontankund_innen in Verbindung steht oder damit, dass es unterschiedliche Servicezeiten für das AMS und die MA 40 gibt.

Laut dem Umsetzungskonzept U25 sind Spontankund_innen Kund_innen, die innerhalb der letzten 12 Monate beim AMS Wien, oder innerhalb der letzten 6 Monate bei der MA 40 in Betreuung waren und

- ☐ einen Termin versäumt haben oder
- ☐ aktuell eine (zusätzliche/unvorhersehbare) Vorsprache benötigen.

Diese Kund_innen können sich mittels e-card am KSS Terminal anmelden. Wenn das KSS erkennt, dass keine Terminbuchung für diesen Tag vorliegt, so wird diese Person vom System als Spontankund_in angesehen.⁹

Den AMS Leitungen sind die Probleme der Mitarbeiter_innen mit dem KSS und den Spontankund_innen bewusst. Es ist davon die Rede, dass sich vor allem die älteren Kolleg_innen erst an dieses neue System gewöhnen müssen und es noch mehr Know-how zum KSS braucht. Auch werde die Zahl der Spontankund_innen überschätzt. Es wurden bereits einige Verbesserungen im KSS in die Wege geleitet und manchmal erwecke es den Anschein, als

⁹ Vgl. Umsetzungskonzept U25, AMS-Version, Stand 17.01.2023, Seite 44

würde hinter der Kritik am KSS und den Spontankund_innen andere Probleme stecken. Einmal wird die Kritik am KSS als „Ersatzdruckventil“ bezeichnet, vor allem für Mitarbeiter_innen, die nicht die entsprechende Flexibilität und den Veränderungswillen aufweisen.

Die Leitungen kennen auch den Wunsch nach einem Selbstanmeldestopp zum AMS um 15:00 Uhr. Dies sei aufgrund einer bundesweiten AMS-Vorgabe aber nicht möglich.

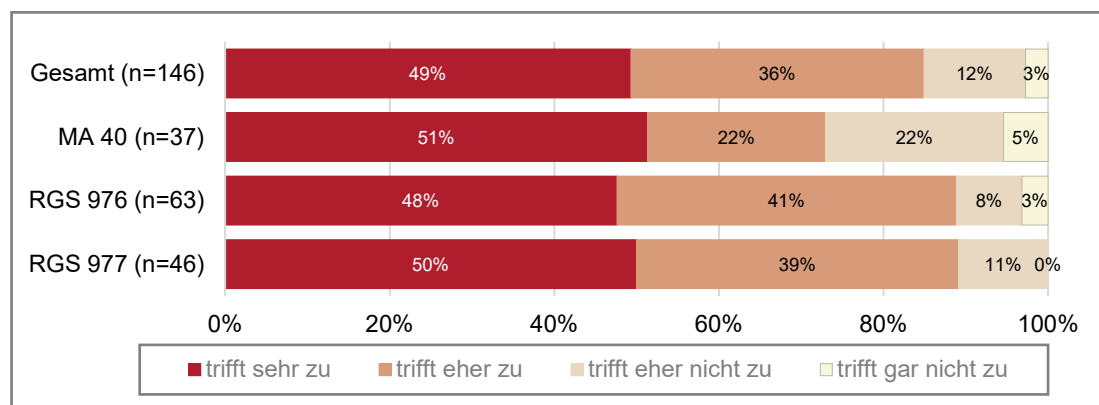
Zum Thema Spontankund_innen kommt von Seiten der AMS-Abteilungsleiter_innen die Forderung, diese in die Personalberechnung miteinzubeziehen, damit der tatsächliche Arbeitsaufwand transparent wird und dadurch mehr Personal angefordert werden könnte. Darüber hinaus wird der Vorschlag eingebracht, einen Zettel beim KSS anzubringen, auf dem steht, dass Terminkund_innen bevorzugt und den Spontankund_innen vorgereicht werden. Diesem Vorschlag, der schon länger auf dem Tisch liegt, wurde, so die Rückmeldung, bislang aber nicht Rechnung getragen.

Von Seiten der MA 40 Führungskräfte wurde problematisiert, *„wenn sich Kund_innen im 2. Stock bei der MA 40 verirren, so können die Mitarbeiter_innen dort nicht ins KSS reinschauen, wo der Kunde bzw. die Kundin hinmuss. Man muss dann immer mit diesen zur U25 Info ins Erdgeschoß gehen.“*

3.3 Bewertung Zusammenarbeit AMS und MA 40

Generell sehen die meisten Befragten in der engen Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 einen eindeutigen Mehrwert für die Zielgruppe, in der MA 40 etwas weniger als im AMS. Die Bewertung des Mehrwertes gesamt ist ähnlich jener in Welle 1 (siehe Tabelle 75 im Anhang). Ein höherer Mehrwert wird in Welle 2 von den Befragten der RGS 977 konstatiert (in Welle 1 stimmten 34% sehr und 38% eher zu), ein geringerer von der RGS 976 (in Welle 1 stimmten 61% sehr und 35% eher zu). In der MA 40 ist der Anteil in der Kategorie „trifft sehr zu“ ähnlich Welle 1, aber jener in Kategorie „trifft eher zu“ geringer als in Welle 1 (siehe Tabelle 76 im Anhang).

Abbildung 36: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (U25 Gesamt)

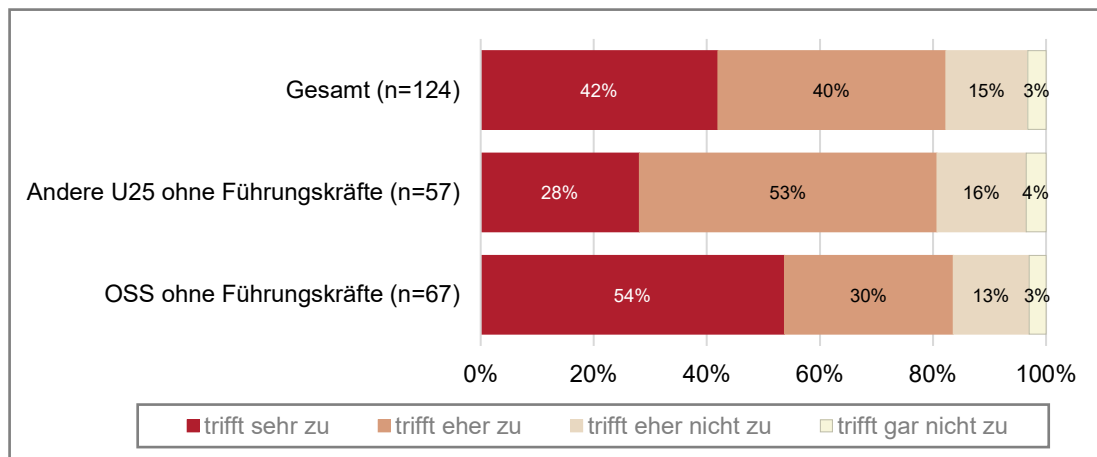


Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Führungskräfte¹⁰ schätzen diesen Mehrwert höher ein als Mitarbeiter_innen (siehe Tabelle 77 im Anhang), ebenfalls Befragte aus der Beratungszone Fallmanagement und der Sozialarbeit¹¹, also jene Bereiche, die am engsten zusammenarbeiten.

Im OSS ist der Anteil jener Befragter, die einen sehr hohen Mehrwert erkennen, erwartungsgemäß am höchsten (siehe Tabelle 78 im Anhang).

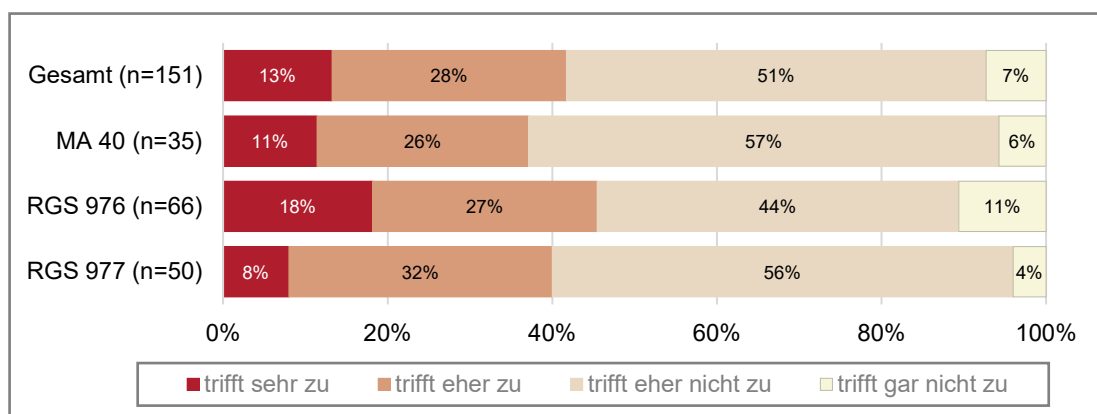
Abbildung 37: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Für 41% der Befragten gehen immer wieder Informationen, die für eine gute Unterstützung der Zielgruppe wichtig sind, im Prozess verloren (siehe Tabelle 79 im Anhang).

Abbildung 38: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (U25 Gesamt)



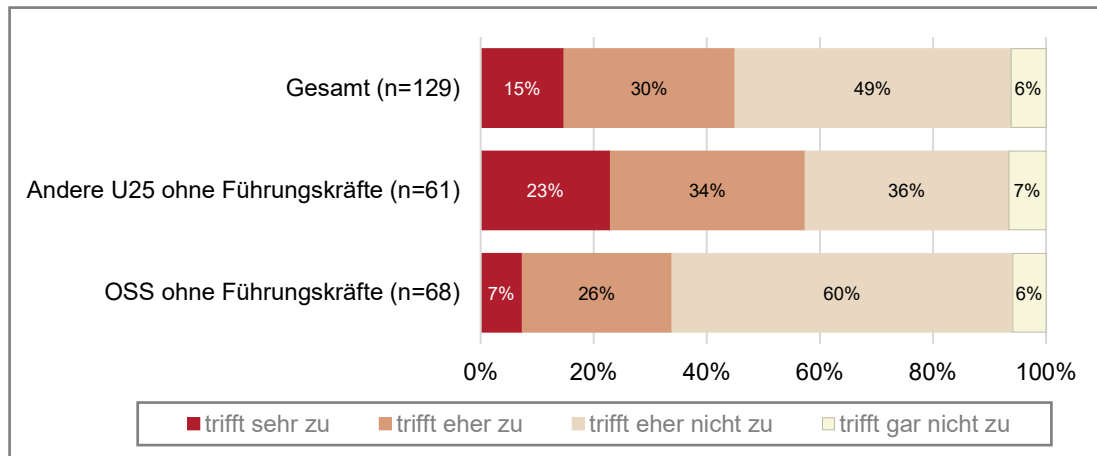
Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

¹⁰ Achtung geringe Fallzahl.

¹¹ Achtung geringe Fallzahl.

Es wird ein höherer Informationsverlust konstatiert als in Welle 1, 37% stimmten sehr oder eher zu (siehe Tabelle 80 im Anhang), allerdings nicht, wenn man die Befragten aus dem OSS betrachtet, also jene Gruppe, die in der Welle 1 befragt wurde (siehe Tabelle 81 im Anhang). Es scheinen also innerhalb der Organisationen mehr Informationen verloren zu gehen als zwischen diesen.

Abbildung 39: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Auf die offene Frage, welche Informationen verloren gehen, antworten 28 Befragte seitens des AMS und 7 seitens der MA 40. Die Antworten lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Die Zielgruppe bekommt zu viele Informationen auf einmal und die wirklichen wichtigen Informationen werden nicht aufgenommen, Briefe oder E-Mails werden von den Kund_innen oft nicht gelesen. Gut wäre eine verpflichtende Erstinfoveranstaltung.
- Mitarbeiter_innen haben zu wenig Zeit, den Kund_innen manche Dinge ausreichend zu erklären.
- Durch die vielen Kontaktkanäle kommt es zur Verwirrung bei den Kund_innen.
- Aufgrund des hohen Arbeitsvolumens bekommen viele Mitarbeiter_innen nicht mehr alle Veränderungen mit.
- Aufgrund des Arbeitsdruckes sinkt die Datenqualität, Unterlagen gehen gelegentlich verloren, es gibt zu wenig Kontakt zwischen den Mitarbeiter_innen.
- Aufgrund der Größe des U25 gibt es Kommunikationsprobleme bei den Führungskräften und es gehen in der Hierarchie viele Informationen verloren.
- Es besteht keine Antwortmöglichkeit der MA 40 auf den Informationsfluss des AMS und es kommt generell zu Informationsverlusten zwischen AMS und MA 40 und umgekehrt.
- Es braucht mehr Austausch zwischen MA 40 und AMS, denn den Kund_innen ist nicht klar, dass ihre Unterlagen nicht geteilt werden und geben somit nicht alle wesentlichen Informationen an beide Organisationen weiter.

- Zu wenig Informationen werden zwischen 976 und 977 ausgetauscht.

„Jugendliche können nur eine Info (lt. einer Studie) mitnehmen. Wir geben ihnen viel zu viele Infos mit, die Zetteln (eAMS-Konto, Insekte...) werden nicht gelesen, sondern weggeworfen“

„Weshalb Leistungen eingestellt werden, wie hoch die DLU ist, etc. Das Problem ist aber eher, dass eine zeitnahe Bearbeitung seitens der MA 40 (die viel bewirken könnte) nicht möglich ist und daher eine mögliche Reaktion nur eingeschränkt wirkt (das betrifft zum Beispiel Leistungserhöhungen wegen Kursbeginn beim AMS ebenso wie Kürzungen wegen Kursabbruch.)“

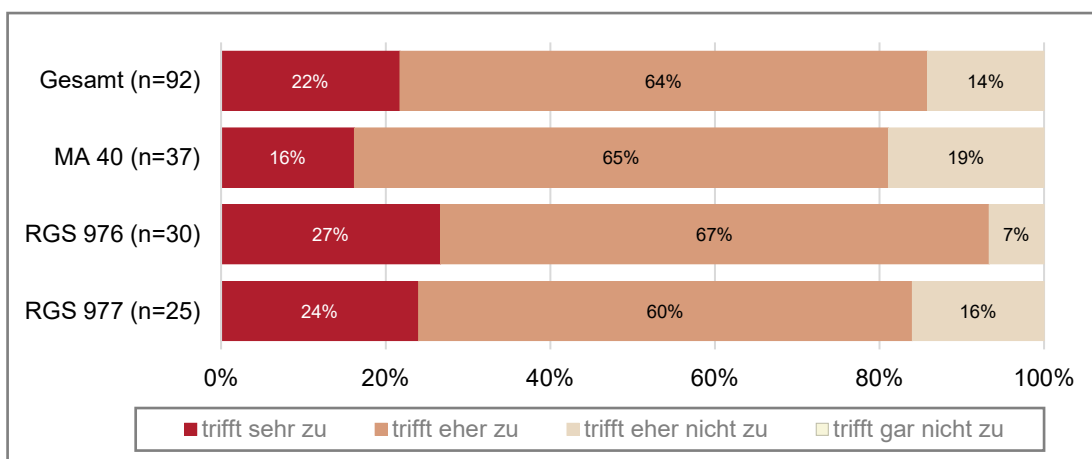
„Vor allem, dass zwischen den Häusern 976 und 977 keine Zusammenarbeit, sondern eine Konkurrenz herrscht, bewirkt, dass Informationen und/oder Best Practice verloren gehen. Jede RGS kocht ihr Süppchen...“

Einige Fragen zur Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 wurden nicht allen gestellt, sondern nur den Mitarbeiter_innen jener Abteilungen, die miteinander in irgendeiner Form kooperieren¹² sowie den Führungskräften. Aus diesem Grund wird nur mehr nach Organisationseinheiten und nicht mehr nach OSS und andere differenziert.

Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 funktioniert aus Sicht von 86% der Befragten (eher) gut und führt für 74% zu (eher) mehr Effizienz in der eigenen Arbeit (siehe Tabelle 82 und Tabelle 83 im Anhang). Die RGS 976 fällt hier durch einen höheren Anteil in der Kategorie „trifft sehr zu“ auf, was auch bei der Welle 1 der Fall war.

Die Bewertung der Zusammenarbeit und der Effizienzsteigerung fällt etwas besser aus als in der Welle 1 (siehe Tabelle 84 und Tabelle 85 im Anhang), wo sie bei 80% (Zusammenarbeit) und 70% (mehr Effizienz) lag. Die größte Steigerung in der Bewertung der Zusammenarbeit in der Kategorie „trifft sehr zu“ ist in der RGS 977 zu verzeichnen (von 13% auf 24%).

Abbildung 40: Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.

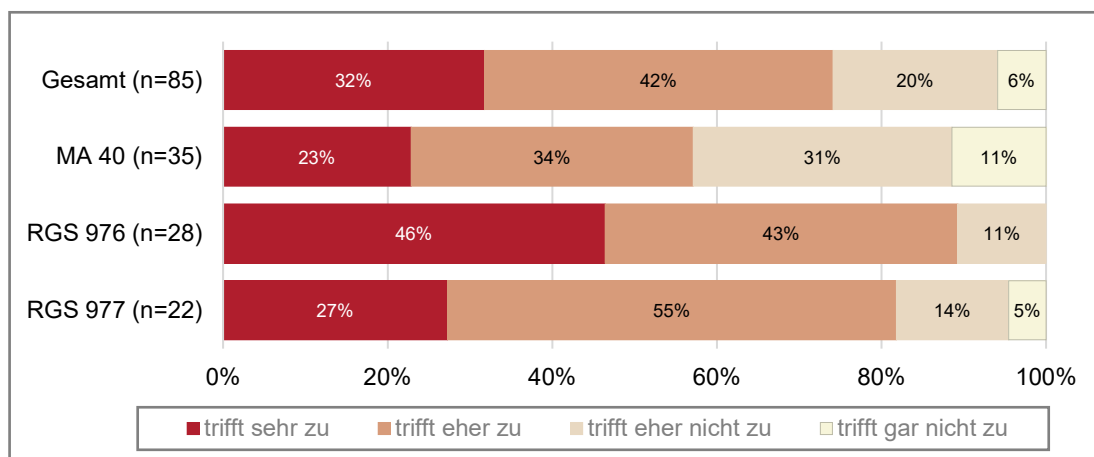


Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone, Finanzen, AMS Erstberatung (+U25 Info) Sozialarbeit, Finanzen & Service, Kanzlei, FK

Bei der Frage nach mehr Effizienz in der Arbeit durch die Kooperation bewerten die Befragten seitens der MA 40 diese in der Kategorie „trifft eher zu“ schlechter als in der Welle 1 (Welle 1: trifft sehr zu 24%, trifft eher zu: 52%).

¹² AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone Finanzen, AMS Erstberatung (U25 Info), Sozialarbeit, Finanzen & Services, Kanzlei

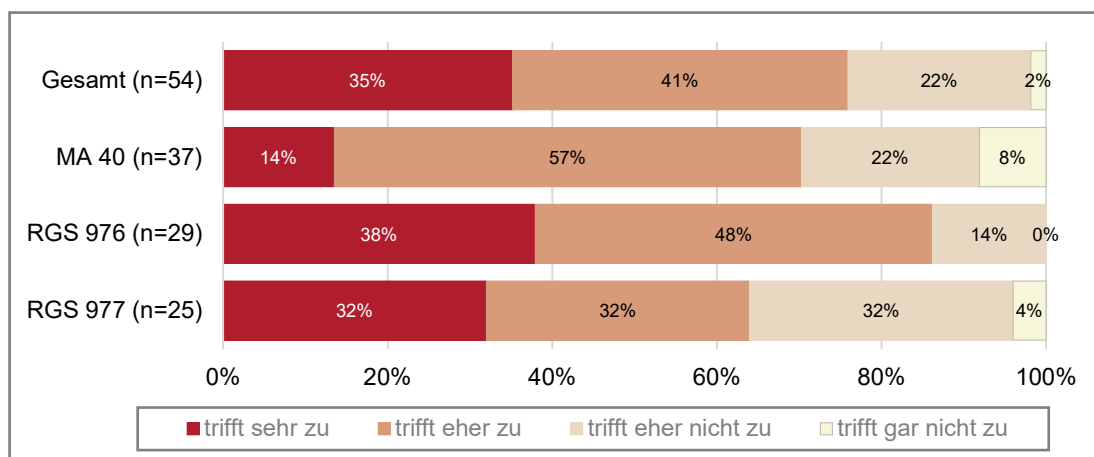
Abbildung 41: Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizienter erledigen.



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

76% der Befragten konstatieren ausreichende Abstimmungsmöglichkeiten und immerhin 92% finden die Regelungen der Zusammenarbeit ausreichend klar. Auch hier gibt es wieder eine bessere Bewertung durch die RGS 976 (siehe Tabelle 86 im Anhang). Gegenüber der Welle 1 ist bei den Abstimmungsmöglichkeit vor allem der Anteil an jenen, die „trifft sehr zu“ bewerten, gestiegen (von 19% auf 35%) (siehe Tabelle 87 im Anhang).

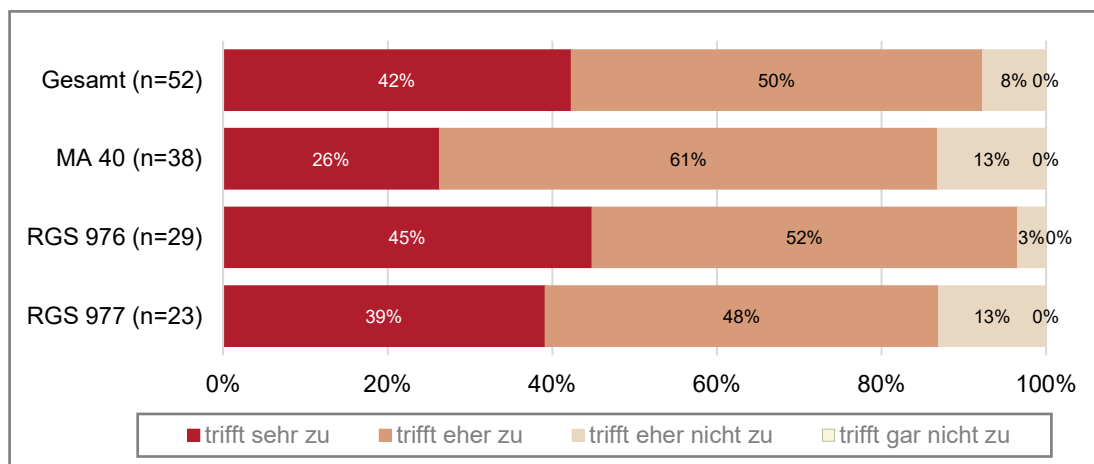
Abbildung 42: Es gibt ausreichend Möglichkeiten, um sich mit der MA 40/dem AMS gut abzustimmen.



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone, Finanzen, AMS Erstberatung (+U25 Info), FK

Das trifft ebenso auf die Bewertung der Klarheit der Regelungen zu, 42% trifft sehr zu gegenüber 29% in Welle 1 (siehe Tabelle 88 und Tabelle 89 im Anhang).

Abbildung 43: Die Zusammenarbeit meiner Abteilung/Berufsgruppe mit der MA 40 / dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone, Finanzen, AMS Erstberatung (+U25 Info), FK

Besonders hohe Anteile in der „trifft sehr zu“ Kategorie weisen bei allen Fragen in Bezug auf Zusammenarbeit die Befragten der Beratungszone Fallmanagement in der RGS 976¹³ auf.

Jene, die die Zusammenarbeit kritischer betrachten, begründen das oftmals mit der schwierigen telefonischen Erreichbarkeit, es wird mehr persönlicher Austausch gewünscht.

Wenn zwei Organisationen näher zusammenarbeiten sollen, dann können Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit aus den unterschiedlichen Organisationslogiken resultieren. Aus diesem Grund wurden die Führungskräfte in der Online-Erhebung gefragt, ob sich Unterschiede in der Organisationskultur des AMS und der MA 40 zeigen, die der erfolgreichen Arbeit des U25 im Wege stehen. Rund 53% der befragten Führungskräfte sehen solche Unterschiede.

Tabelle 4: Zeigen sich Unterschiede in der Organisationskultur des AMS und der MA 40, die der erfolgreichen Arbeit des U25 im Wege stehen?

	Führungskräfte					
	Anz.	MA 40	Anz.	AMS	Anz.	Gesamt
ja, sehr	0	0%	2	13%	2	10%
eher ja	1	20%	8	50%	9	43%
eher nein	2	40%	5	31%	7	33%
nein, gar nicht	2	40%	1	6%	3	14%
Gesamt	5	100%	16	100%	21	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

In den Interviews und Fokusgruppen mit den Führungskräften wird immer wieder betont, wie sehr sich die Zusammenarbeit zwischen MA 40 und AMS verbessert hat und dass die beiden Organisationen gut zusammenwachsen.

¹³ Achtung geringe Fallzahl.

„MA 40 und AMS haben komplett verschiedene Arbeitsabläufe, aber in den letzten 2,5 Jahren hat sich das in vielen Bereichen eingespielt.“

Es werden aber auch eine Reihe von Differenzen zwischen den beiden Organisationen ausgemacht. *„Es handelt sich um komplett unterschiedliche Systeme, mit anderen rechtlichen Grundlagen: Hier die Hintergründe, Ambitionen, Vorschriften kennenzulernen war zeitintensiv“*, so eine Aussage.

So wird von AMS-Seite beispielsweise die Freiwilligkeit der Sozialarbeit der MA 40 thematisiert, eine andere Logik als jene der Verpflichtung im AMS-Kontext, was eine Auswirkung auf die Verbindlichkeit hat. Andererseits wird seitens der MA 40 von einer übersteigerten Erwartungshaltung des AMS gegenüber dem, was die Sozialarbeit leisten kann, gesprochen und davon, dass von den AMS-Mitarbeiter_innen nicht immer auf Augenhöhe agiert wird.

Ein wichtiger Punkt in den Gesprächen mit den Leitungen war, wie weit es notwendig ist, sich von den Mutterorganisationen abzulösen, um ein gemeinsames Haus zu werden.

Dazu gibt es unterschiedliche Meinungen wie an den folgenden Zitaten deutlich wird.

„Sich komplett von der Mutterorganisation abzulösen, um etwas komplett Eigenes zu werden – das würde niemandem etwas bringen: Wir haben unsere Aufgaben, Gesetze und Vorgaben, die wir umzusetzen haben. Und es ist wichtig, dass Jede_r weiß, wo man hingehört.“

„Sich von den Mutterorganisationen entfernen, trifft den Nagel auf den Kopf: Das U25 ist systemisch einfach etwas anderes. Das U25 hat lauter Mitarbeiter_innen, die wirklich „willig“ sind, die sich jedoch erst eine neue Identifikation schaffen müssen, eine neue Unternehmensphilosophie, oder wie auch immer man das bezeichnen will.“

Eine wesentliche Frage für die Leitungen ist die Vergleichbarkeit des Hauses. Aktuell erfolgt ein Vergleich mit anderen RGSen und Sozialzentren und das wird dem Anders-Sein, mit dem das U25 angetreten ist, nicht unbedingt gerecht.

Eingebracht wird das Thema Außenwahrnehmung. Hier wird positiv erwähnt, dass es nun endlich bald eine neue gemeinsame Website mit U25 CI geben wird. Insbesondere von den Abteilungsleitungen des AMS wird aber kritisiert, dass es aufgrund der unterschiedlichen Servicezeiten der beiden Organisationen keine einheitliche Außenwirkung gibt. Es sei für die Kund_innen schwer nachvollziehbar, warum das U25 eigentlich bis 15:30 Uhr geöffnet hat, es jedoch einen viel früheren Zubuchungsstopp zur MA 40 gibt.

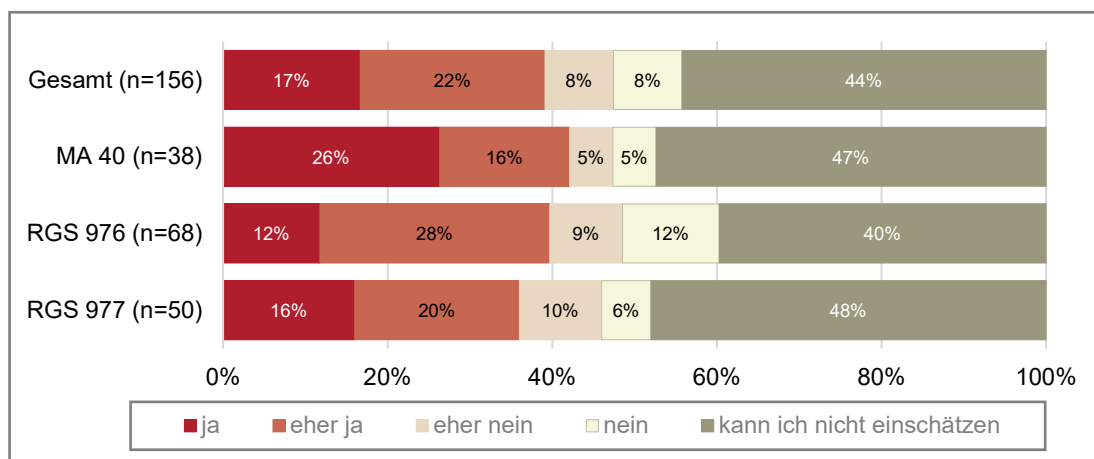
3.4 Unterstützung der Zielgruppe und entsprechende Rahmenbedingungen

Das U25 versteht sich als Servicestelle für Wiener Jugendliche und junge Erwachsenen, die die Dienstleistungen des AMS Wien und der Stadt Wien benötigen. Der Kern ist der One-Stop-Shop, der diesen Kund_innen eine engmaschige Verzahnung der

Leistungserbringung und aufeinander abgestimmte Hilfestellungen und individuelles Fallmanagement anbieten soll.¹⁴

Auf die Frage, ob die Zielgruppe durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt wird, als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war, antworten 39% mit ja oder eher ja, allerdings melden 44% zurück, dies nicht einschätzen zu können. Betrachtet man nur jene Befragte, die eine Einschätzung treffen können, dann sind 70% der Ansicht, dass die Zielgruppe durch den OSS nun (eher) besser unterstützt wird. Bei der Welle 1 (hier gab es die Kategorie „kann ich nicht einschätzen“ nicht) waren es noch 82%. In der RGS 977 ist der Anteil bei der Antwort „ja“ von 21% auf 31% gestiegen, ebenso gab es in der MA 40 eine Steigerung (von 36% auf 50%). In der RGS 976 ist dieser Anteil gesunken (von 38% auf 20%) (siehe Tabelle 90 und 91 im Anhang).

Abbildung 44: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (U25 Gesamt)

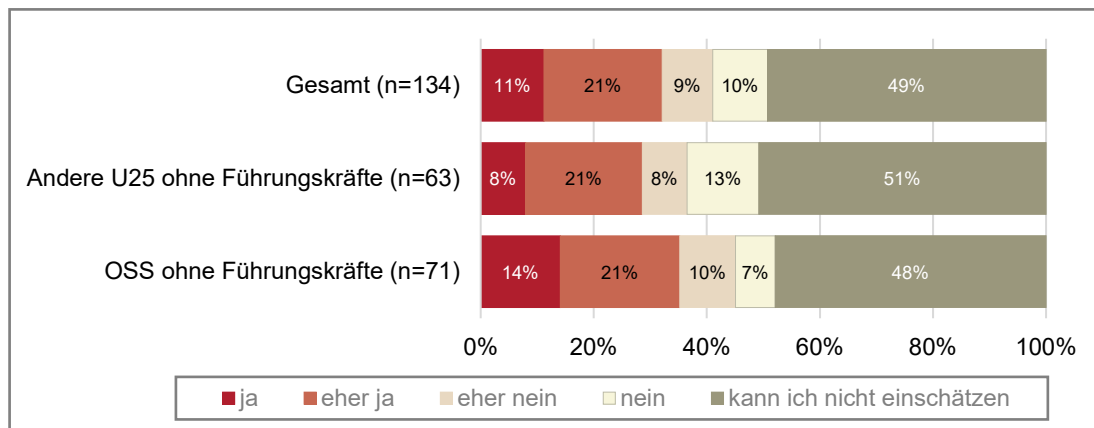


Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Die Befragten des OSS sehen diesen positiven Effekt für die Zielgruppe in stärkerem Ausmaß (siehe Tabelle 92 im Anhang).

¹⁴ Vgl. Umsetzungskonzept U25. Version AMS und Version MA 40, Stand 17.01.2023, Seite 12

Abbildung 45: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Auf die offene Frage, worin die Verbesserungen liegen, werden unterschiedliche Aspekte genannt. Eine Vereinfachung für die Kund_innen sind aus Sicht einzelner Befragter die kürzeren Wege, eine längerfristige Betreuung durch die Erweiterung auf die Zielgruppe der jungen Erwachsenen sowie eine bessere (speziellere, intensivere) Beratung und mehr Unterstützungsmöglichkeiten, u.a. durch die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40.

„Ein Standort. Es verlieren sich weniger Jugendliche auf dem Weg vom AMS zur MA 40. Verwaltung und Sozialarbeit arbeiten enger zusammen“

„Durch mehr gegenseitiges Wissen über die Vorgangsweisen, Erfordernisse, Abläufe und Vorgaben der jeweils anderen Organisation können Kund_innen besser beraten und informiert werden. Mehr Unterstützungsmöglichkeiten können angeboten werden. Bedarf wird erkannt und entsprechende Unterstützung angestoßen. Kund_innen können durch Abstimmung der Betreuung vermehrt zielgerichtet und individuell unterstützt werden.“

Von den 25 Befragten, die (eher) keine bessere Unterstützung sehen, geben 11 einen Grund dafür an und dieser lautet in vielen Fällen zu wenig Zeit bzw. zu wenig Personal. Eingbracht wird auch, dass durch die Personalfuktuation viel neues Personal im Einsatz ist, das noch zu wenig Erfahrung mit der Zielgruppe hat.

„Von der Idee her natürlich schon. Aufgrund der gestiegenen Arbeitslast bleibt aber weniger Zeit für jeden einzelnen Kunden. Mehr Personal, insbesondere in der Beratungszone, wäre aus meiner Sicht notwendig.“

„Durch die Abfertigung von Massen und die ständige Administration von Abwesenheiten leidet meiner Meinung nach die Beratungstätigkeit.“

Das Thema Zeit für Beratung und Unterstützung ist eines, das in der Online-Erhebung auch explizit abgefragt wurde, neben anderen Rahmenbedingungen wie Entscheidungsspielraum oder Angebote.

40% der befragten Mitarbeiter_innen konstatieren, (eher) ausreichend Zeit zu haben, um ihre Kund_innen gut beraten bzw. unterstützen zu können. Die Führungskräfte sind zu 57% der Ansicht, dass ihren Mitarbeiter_innen (eher) nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht. Das stellt eine Verschlechterung gegenüber der Welle 1 dar, wo noch 59% der Mitarbeiter_innen und 60% der Führungskräfte dieser Ansicht waren.

Die Mitarbeiter_innen und Führungskräfte der MA 40 (mit Ausnahme Finanzen & Service¹⁵) sehen etwas mehr zeitlichen Spielraum als das AMS, allerdings viel weniger als noch bei Welle 1.

Tabelle 5: Ich habe ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.

	Mitarbeiter_innen					
	Anz	MA 40	Anz	AMS	Anz	Gesamt
trifft sehr zu	2	6%	10	10%	12	9%
trifft eher zu	11	35%	29	30%	40	31%
trifft eher nicht zu	11	35%	38	39%	49	38%
trifft gar nicht zu	7	23%	20	21%	27	21%
Gesamt	31	100%	97	100%	128	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Erstberatung (+U25 Info), AMS Servicezone Finanzen, AMS Beratungszone Fallmanagement, Sozialarbeit, Finanzen& Service, Kanzlei

Tabelle 6: Meine Mitarbeiter_innen haben ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.

	Führungskräfte					
	Anz	MA 40	Anz	AMS	Anz	Gesamt
trifft sehr zu	1	20%	2	13%	3	14%
trifft eher zu	2	40%	7	44%	9	43%
trifft eher nicht zu	1	20%	6	38%	7	33%
trifft gar nicht zu	1	20%	1	6%	2	10%
Gesamt	5	100%	16	100%	21	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Jene Personen, die von Zeitmangel sprechen, wurden gefragt, für was es zu wenig Zeit gibt. Genannt wird hier seitens der 47 Befragten des AMS, die auf diese offene Frage antworten, folgendes genannt:

- ☐ Keine Zeit für eine intensivere Auseinandersetzung, für den Aufbau einer Vertrauensbeziehung, für tatsächliche Beratung. Das betrifft nicht nur Kernaufgaben wie Beratung, Vermittlung, Förderung sondern auch Backoffice-Tätigkeiten.
- ☐ Die Beratungszone verkommt zur Verwaltungszone, es ist Fließbandarbeit und keine Beratung, sondern Administration und Weiterleitung.
- ☐ Es gibt Zeitprobleme aufgrund von ständigen Vertretungen.
- ☐ Man spürt eine permanente Überforderung durch die geringe Personalausstattung und dieser Stress ist auch für die Kund_innen spürbar.
- ☐ Kurzfristige Arbeitsaufträge seitens der LGS binden zusätzlich Zeit.

Auch an dieser Stelle wird wieder mehrmals ein Problem mit den Spontankund_innen deponiert.

„Wenn ich alles gründlich erledigen soll, bleibt zu wenig Zeit. Heißt Perspektivenplan, Wegeplaner, eAMS Konto erklären oder auch Demoversion zeigen, Eigenbewerbungen erklären, VVs, Meldepflichten etc. Nur ein kleiner Prozentsatz der Kund_innen ist in der Lage zu verstehen, was sie zu tun haben und man muss sich konstant wiederholen, das kostet einfach Zeit. Da spreche ich jetzt aber nicht von Kund_innen, die eine Sprachbarriere haben, diese brauchen nochmals mehr Zeit! Also muss ich abwägen, was ich mit den Kund_innen mache, um meinen Job zu erfüllen, da kann man auf Fragen nicht wirklich eingehen.“

¹⁵ Achtung geringe Fallzahl

„...führt das vorhandene Kund_innensteuerungssystem dazu, dass 1 oder gar 2 Stunden lang (überwiegend zwischen 08:00 und 9:30) trotz gebuchter Beratungstermine niemand erscheint (scheint dann doch zu früh am Morgen für unsere Zielgruppe zu sein). Im Umkehrschluss erscheinen dann viele Kund_innen gleichzeitig, was mehrere Faktoren negativ beeinflusst. Staubildung führt zu langen Wartezeiten, was die Kund_innenzufriedenheit drastisch senkt. Mitarbeiter_innen werden unnötig überbelastet, was ihnen wiederum ausreichend Beratungszeit raubt. Ein Kreislauf der in dieser Form der Kund_innensteuerung nicht durchbrochen werden kann. Lösung: Verbindliche Termine, sowie das Abfangen von Spontanvorsprachen in einer anderen Form (z.B. Spezialschalter / Infozone / Erstservice). Funktioniert in anderen Regionalstellen wunderbar. Warum beim AMS Wien Jugendliche niemand darauf kommt, ist vielen Mitarbeiter_innen ein Rätsel.“

Die 11 Befragten der MA 40, die hier rückmelden, bringen folgendes ein:

- Es gibt zu wenig Zeit für Beziehungsarbeit, für generelle Begleitung, persönliche Termine, Hausbesuche, Recherche und Vernetzung.
- Es sind viele Dinge zu erledigen, bevor überhaupt an Arbeitsmarktintegration zu denken ist (z.B. Sicherung der Wohnung).
- Nicht nur in der Sozialarbeit, sondern auch bei Finanzen und Services gibt es zu wenig Zeit für telefonischen und persönlichen Kund_innenkontakt.
- Die Mehrbelastung führt zu hoher Personalfuktuation und das U25 ist aus diesem Grund nicht attraktiv für andere Mitarbeiter_innen der MA 40.

„Thema Arbeitsmarktintegration. Dieses gerät durch die hohe Arbeitsbelastung in den Hintergrund, da Delogierungsprävention etc. dringlicher sind. Nach Sicherung der Wohnung bzw. Bearbeitung anderer Themen bleibt nicht genug Zeit, auch das Thema Arbeitsmarktintegration eingehend zu bearbeiten, da insgesamt zu viele Fälle vorliegen.“

„Kundenkontakte, sowohl persönlich als auch telefonisch. Wäre sooo zweckmäßig, dafür ist aber definitiv keine Zeit.“

Im Gegensatz zum Zeitfaktor, scheint der Entscheidungsspielraum für die Mehrheit ausreichend, um die Kund_innen bestmöglich zu unterstützen. Beinahe 70% der befragten Mitarbeiter_innen und 95% der befragten Führungskräfte sind dieser Ansicht.

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich, was das Angebot betrifft, das unterbreitet werden kann. 76% der Mitarbeiter_innen sind der Ansicht, dass das, was sie im U25 anbieten können bei der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration der Kund_innen gut unterstützen kann, bei den Führungskräften sind es 96%.

Tabelle 7: Ich kann meine Kund_innen durch das, was ich ihnen im U25 anbieten kann, bei ihrer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration gut unterstützen¹⁶.

	Mitarbeiter_innen					
	Anz	MA 40	Anz	AMS	Anz	Gesamt
trifft sehr zu	0	0%	22	25%	22	19%
trifft eher zu	18	60%	49	56%	67	57%
trifft eher nicht zu	11	37%	12	14%	23	19%
trifft gar nicht zu	1	3%	5	6%	6	5%
Gesamt	30	100%	88	100%	118	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

¹⁶ Diese Frage wurde den Mitarbeiter_innen im SfU nicht gestellt.

Tabelle 8: Meine Mitarbeiter_innen können ihre Kund_innen durch das, was sie ihnen im U25 anbieten können, bei ihrer erfolgreichen Arbeitsmarkintegration gut unterstützen.

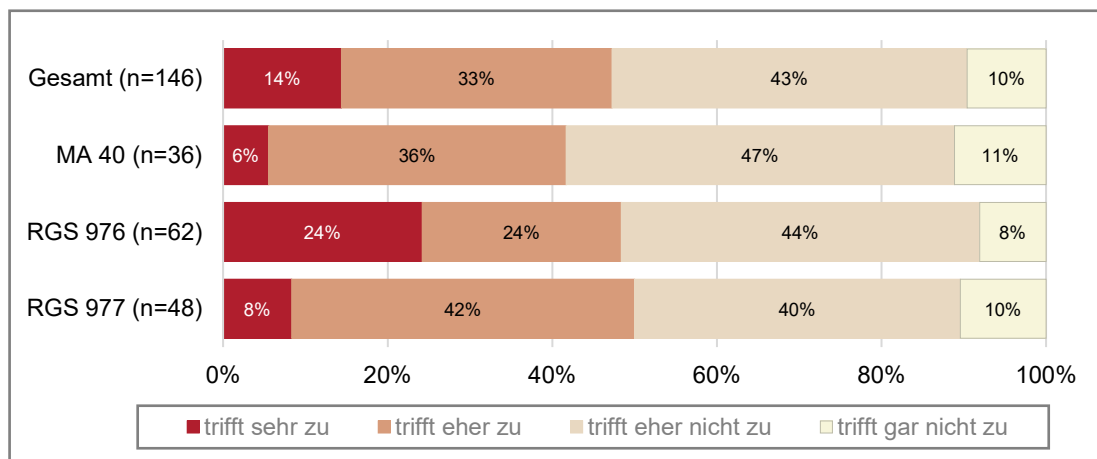
	Führungskräfte					
	Anz	MA 40	Anz	AMS	Anz	Gesamt
trifft sehr zu	1	20%	9	56%	10	48%
trifft eher zu	3	60%	7	44%	10	48%
trifft eher nicht zu	1	20%	0	0%	1	5%
trifft gar nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	5	100%	16	100%	21	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Gründe, die genannt werden, warum nicht entsprechend unterstützt werden kann, sind wiederum häufig zu wenig Zeit für individuelle, vertiefte Beratung, aber auch schnelle Kurszubuchungen aufgrund von Zielvorgaben oder ausgebuchte Kurse.

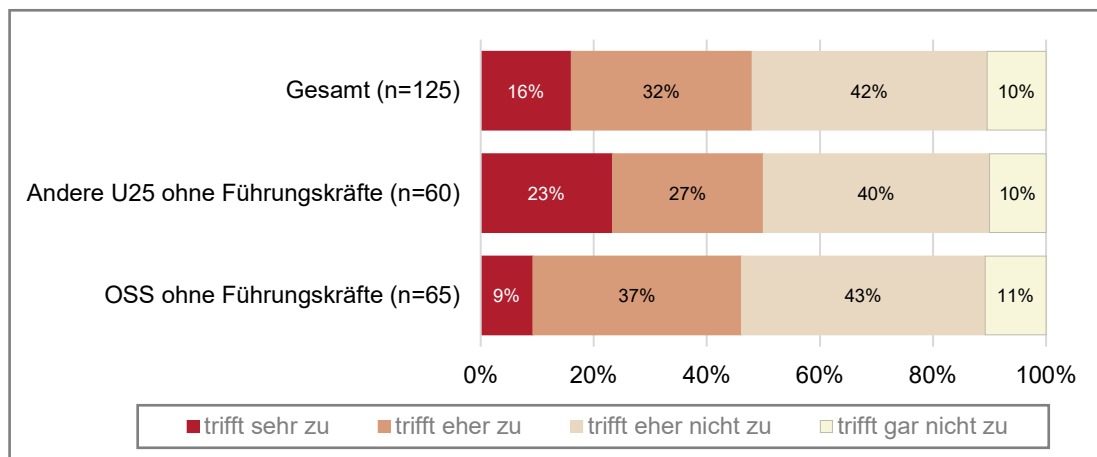
An einer anderen Stelle des Fragebogens wird explizit danach gefragt, ob das Angebot des U25 für die Kund_innen ausgeweitet werden müsste. 47% der Befragten sind (eher) dieser Ansicht (siehe Tabelle 95 im Anhang), in der Welle 1 waren es nur 38% (siehe Tabelle 96 im Anhang). Auffällige Unterschiede zeigen sich in der Kategorie „trifft sehr zu“ in der RGS 976 und im OSS (siehe Tabelle 97 im Anhang).

Abbildung 46: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (U25 Gesamt)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Abbildung 47: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Jene, die konstatieren, dass das Angebot ausgeweitet werden müsste, nennen ganz viele spezifische Maßnahmen (z.B. passgenauere Unterstützung für Wiedereinsteiger_innen, Kurse mit Verfügbarkeit von 16 Stunden, Bewerbungskurs für 15- bis 17-Jährige im handwerklichen Bereich, Sprungbrett für junge Männer über 21). Von der MA 40 werden auch mehr Organisationen im Haus gewünscht, wie MA 10, MA 11, Asylzentrum.

Öfter angeführt wird - sowohl von AMS als auch von MA 40 - psychologische/psychiatrische Unterstützung.

Im Fragebogen wird auch die offene Frage gestellt, was in Bezug auf das Angebot für die Kund_innen bzw. deren Unterstützung im U25 besonders positiv hervorzuheben ist.¹⁷ Hier wird häufig auf das breite, vielfältige Angebot verwiesen, einerseits des AMS und andererseits durch die Weiterleitung an andere Organisationen. Das ermöglicht, jeder Kundin/jedem Kunden etwas anzubieten. Genannt wird außerdem, dass durch die Zusammenarbeit von AMS und MA 40 die Kund_innen in aufeinander gut abgestimmter Weise unterstützt werden. Vereinzelt wird das Engagement der Mitarbeiter_innen hervorgehoben, für jede/n etwas Passendes zu finden.

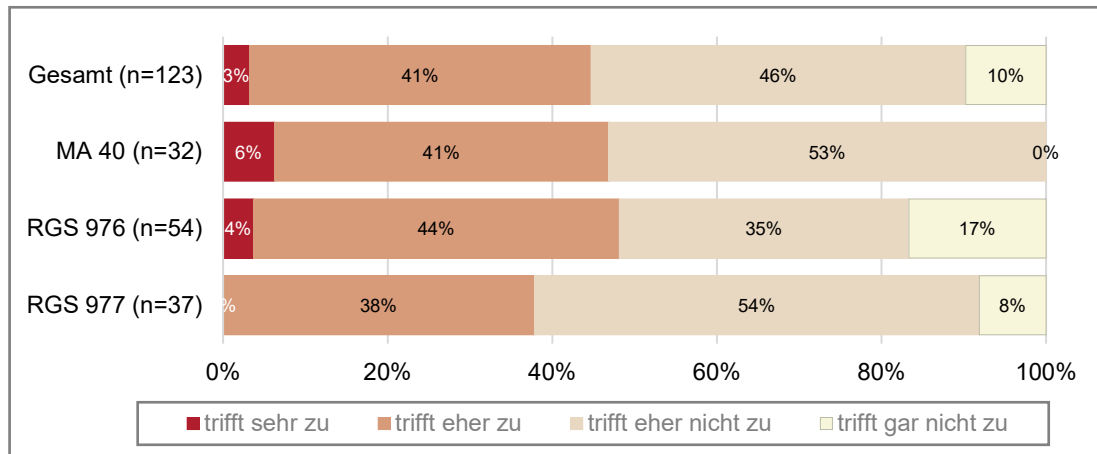
Eine wesentliche Rahmenbedingung für die Arbeit ist auch die Termintreue der Kund_innen.¹⁸ 44% der Befragten¹⁹ geben an, dass die meisten Kund_innen die Termine sehr oder eher einhalten, am wenigsten scheint das in der RGS 977 der Fall (siehe Tabelle 98 im Anhang).

¹⁷ Diese Frage wird von insgesamt 46 Befragten beantwortet.

¹⁸ Diese Frage wurden in der Welle 1 nicht gestellt.

¹⁹ Diese Frage wurde den Mitarbeiter_innen des SfU und der Förderung nicht gestellt.

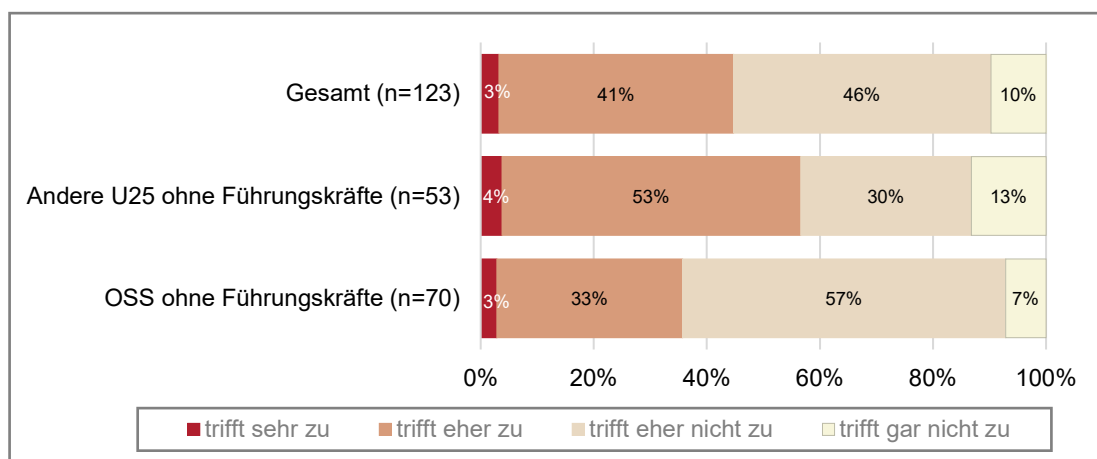
Abbildung 48: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (U25 Gesamt)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; Nicht für SFU, Förderung

Beim OSS ist laut den Befragten die Termintreue in geringerem Ausmaß gegeben als bei den anderen Bereichen im U25 (siehe Tabelle 99 im Anhang).

Abbildung 49: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; Nicht für SFU, Förderung

Jene, die angeben, dass Termine (eher) nicht eingehalten werden, schätzen, dass das bei 25% bis 70% ihrer Kund_innen der Fall ist.

43 Befragte melden Probleme im Zusammenhang mit dem Nichteinhalten von Terminen und manche von ihnen bringen Lösungsvorschläge ein.

Durch das Nichteinhalten von Terminen entstünden längere Wartezeiten, Mehrarbeit und Unterstützungsangebote könnten nicht oder erst verspätet ansetzen. Für die schlechte Terminmoral wird vereinzelt das KSS mitverantwortlich gemacht. Die Kund_innen nutzen aus, dass sie nicht pünktlich kommen müssen, kommen anstelle ihrer Termine spontan und dadurch ist die Planbarkeit sehr schwer.

Es werden folgende Lösungsvorschläge eingebracht:

- Zeitliche Begrenzung des KSS (30 min vor Mittagspause, vor Schließung des U25), Einschränkung der Möglichkeiten für Spontanvorsprachen oder Spontanvorsprachemöglichkeit nur zu gewissen Zeitfenstern (9:00 bis 11:00 und 13:00 bis 14:30 Uhr).
- Keine Spontanvorsprachen für Terminkund_innen in Beratungszone und Fallmanagement.
- Deutliche Hinweise auf Termintreue und strengere Ansätze.
- Abfangen der Spontanvorsprachen in anderer Form (Spezialschalter, Infozone, ErstsERVICE).
- Mehr telefonische Beratung.

„Es halten nur wenige Kund_innen ihre Termine ein. Dadurch häufen sich Spontanvorsprachen, das Fallmanagement ist dafür nicht geschaffen, wir sollten eine kontinuierliche Betreuung anbieten und das geht bei Spontanvorsprachen nicht. Das KSS-System widerspricht dem Fallmanagement-System, den Kund_innen wird durch das KSS vermittelt, dass sie ohne immer kommen können, wann sie wollen, und somit wird eine Termineinhaltung als nicht so wichtig empfunden, wir hätten Vorschläge für Texte „bitte halten Sie ihre Termine ein, ansonsten kann es zu längeren Wartezeiten kommen“ schon mehrfach gebracht...“

„Sozialarbeit – freiwilliges Angebot, die Klient_innen entscheiden, ob sie es annehmen oder nichtKürzungsgespräche werden so gut wie nie wahrgenommen – Änderung auf telefonische Beratung – wäre eine Zeitersparnis – bei Nicht-Erreichen am Telefon vielleicht ein Schreiben schicken mit Verweise auf ein Youtube-Video was Kürzungen bedeuten – Video auf die Internetseite verlinken.“

Über die Zielgruppe wurde auch in den Fokusgruppen und Interviews mit den Führungskräften gesprochen. Die Zielgruppe des U25 wird von diesen als sehr heterogen beschrieben – ein Jugendlicher mit 15 benötigt etwas komplett anderes als ein junger Erwachsener mit 24. Die ganze Bandbreite der unterschiedlichen Angebote ist schwer überschaubar für die Mitarbeiter_innen, und schon gar nicht für die Kund_innen. Bei den bis 18-Jährigen sei die Situation klarer, weil es spezielle Angebote für diese Zielgruppe gibt. Für Kund_innen ab 18 verschwimmen diese Angebote jedoch mit regulären Angeboten anderer RGSen.

MA 40-seitig wird betont, dass es innerhalb der U25 Zielgruppe mehrere Zielgruppen gibt, für die teilweise Sonderangebote (wie Women Empowerment) geschaffen wurden. Es wird hervorgehoben, wie viel Zeit und Aufmerksamkeit die Zielgruppe braucht.

Zusätzlich bräuchte es eine bessere Anbindung für Flüchtlinge/Asylberechtigte/subsidiär Schutzberechtigte in Form einer längerfristigen Betreuung, da es aktuell zu viele unterschiedliche Programme gäbe, die nicht alle in dieselbe Richtung wirken. Dringend notwendig wäre auch ein Angebot für psychisch kranke Kund_innen.

Die Verbindlichkeit der Zielgruppe wird von den AMS-Abteilungsleiter_innen als schlecht bezeichnet, viele Kund_innen würden einfach „in den Tag hineinleben“. Die Möglichkeit der Spontantermine konterkariert die Förderung von Verbindlichkeit, da die Kund_innen mehr oder weniger kommen können, wann sie wollen.

Nach Ansicht der MA 40 Gruppen- und Teamleiter_innen sind den Kund_innen die Konsequenzen der fehlenden Verbindlichkeit nicht bewusst, gewisse Erledigungen werden nicht als dringlich angesehen, beispielsweise einen

bestimmten Nachweis an die MA 40 zu übermitteln. Viele Kund_innen kommen erst dann, „*wenn der Hut schon brennt, und es nicht mehr viel Zeit für Entscheidungen gibt.*“

Das Problem aufgrund der hohen Arbeitslast zu wenig Zeit für die Beratung zu haben, kommt auch bei den Gesprächen mit den Führungskräften öfter zur Sprache.

Es wird betont, dass es im Vergleich zu anderen Sozialzentren oder RGSen im U25 viel mehr Arbeit gibt. Neben mehr Parteienverkehr und persönlichen Vorsprachen würden die Kund_innen mehr Begleitung benötigen, da sich die Jugendlichen/jungen Erwachsenen „*permanent versuchen und ausprobieren*“. Auch das Angebot für die Zielgruppe ist sehr groß und es braucht Zeit, um das Passende zu finden. Darüber hinaus bindet die Vernetzungsarbeit Ressourcen.

Um den Arbeitsdruck zu reduzieren und für Entlastung zu sorgen, benötige es nach Ansicht der befragten Abteilungs-/Team-/Gruppenleitungen mehr Personal. AMS-seitig wird beispielsweise die Einführung eines Spontanschalters gewünscht, der die Spontankund_innen betreut. Dies widerspricht allerdings der OSS-Logik, in der Kund_innen (möglichst) immer zur zum selben Berater_in weitergeleitet werden.

Auch die Leitungen des U25 beschreiben, dass die Anforderungen im U25 komplexer sind als in anderen RGSen und Sozialzentren, bedingt durch die Spezifika der Zielgruppe und die breit aufgestellte Förderlandschaft, aber auch durch die variablen Mindeststandards und die Kooperationsstrukturen. So unterscheide sich etwa die Sozialarbeit im U25 von jener in anderen Sozialzentren, weil das Spektrum an Problemen bei der Zielgruppe U25 weitaus größer sei.

3.5 Fallmanagement und Angebot Sozialarbeit

Ein Kernstück des U25 im OSS besteht im Fallmanagement für Bezieher_innen von WMS-Leistungen. Bei diesem kann im Bedarfsfall von der Beratungszone Fallmanagement des AMS die MA 40 Sozialarbeit hinzugezogen werden.

Das Fallmanagement wurde im Ursprungskonzept nicht detailliert beschrieben. Eine entsprechende Konkretisierung hat im Rahmen eines Weiterentwicklungsprozesses ungefähr ein Jahr nach dem offiziellen Start des U25 stattgefunden, etwas später wurde auch eine entsprechende Weiterbildung in Form eines Fallmanagement Lehrganges angeboten.

Der AMS Fallmanagementprozess gliedert sich laut dem aktuellen Umsetzungskonzept in vier Phasen:

- ☐ Erstgespräch inkl. Anamnese
- ☐ Erarbeitung des beruflichen Integrationsziels und des U25 Perspektivenplans
- ☐ Umsetzung des U25 Perspektivenplans
- ☐ Abschluss

Die Dokumentation der Anamnese sowie des beruflichen Integrationsziels erfolgt einerseits im PST (Personenstammdaten) und andererseits in einem strukturierten U25 Perspektivenplan. Während der Umsetzung dieses Perspektivenplanes wird

strukturiert Kontakt mit den Kund_innen gehalten. Zu verschiedenen Zeitpunkten des Fallmanagementprozesses kann das AMS Fallmanagement, wenn es Hinweise auf soziale Problemlagen gibt, die MA 40 Sozialarbeit einbeziehen.²⁰

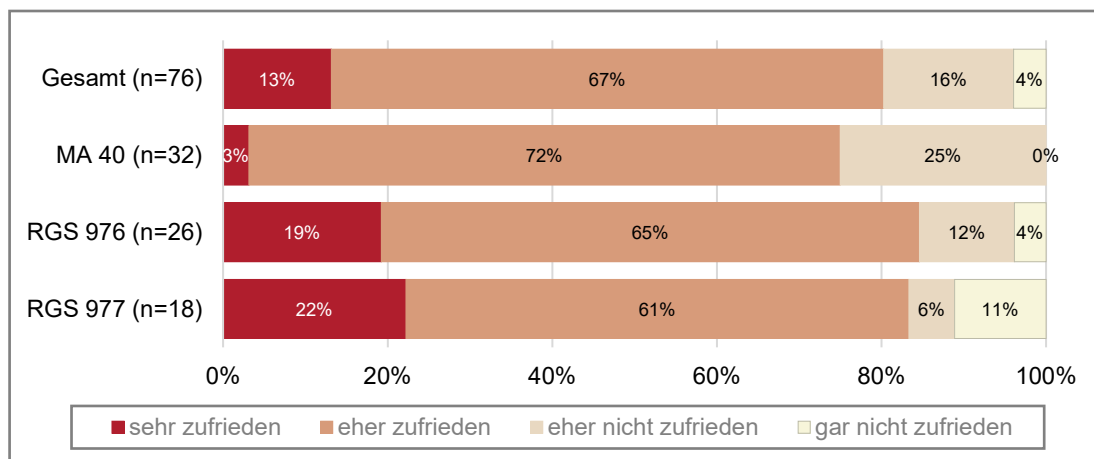
Im U25 Fallmanagement wird organisationsübergreifend in Kleinteamen zusammengearbeitet. Es gibt spontane und strukturierte Fallbesprechungen:

- Bei spontanen Fallbesprechungen handelt es sich um Besprechungen zur unmittelbaren einzelfallorientierten Abstimmung von AMS Fallmanagement, MA 40 Sozialarbeit bzw. MA 40 Finanzen & Service.
- Bei strukturierten Fallbesprechungen in Kleinteamen handelt es sich um monatlich stattfindende Fallbesprechungen, in denen mehrere Fälle behandelt werden. An diesen Fallbesprechungen nehmen AMS Fallmanager_innen, MA 40 Sozialarbeiter_innen und MA 40 Finanzen & Service teil.²¹

Zum Fallmanagement und dem Angebot der Sozialarbeit wurden seitens des AMS nur die Mitarbeiter_innen der Servicezone Finanzen und der Beratungszone Fallmanagement sowie seitens der MA 40 die Mitarbeiter_innen von Finanzen & Services und Sozialarbeit sowie alle Führungskräfte des U25 befragt.

Mit dem Fallmanagement herrscht weitgehend Zufriedenheit in allen Organisationen. 80% sind mit dem Fallmanagement, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, (eher) zufrieden (siehe Tabelle 100 im Anhang).

Abbildung 50: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Fallmanagement, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird?



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone Finanzen, Sozialarbeit, Finanzen & Service, FK

15 Befragte vom AMS begründen ihre Zufriedenheitsbewertung. Obwohl die Mehrheit zufrieden ist, werden hier nur wenige positive Aspekte kommentiert wie „Beziehung zu Menschen aufbaubar“ oder „gute Zusammenarbeit mit MA 40“. Es dominieren kritischen Anmerkungen, wie dass den Erwartungen und Vorgaben an das Fallmanagement in der Planstellenberechnung nicht Rechnung getragen wird, Zubuchungs-

²⁰ Vgl. Umsetzungskonzept U25 – Version AMS, Stand 17.03.23, Seite 54 ff

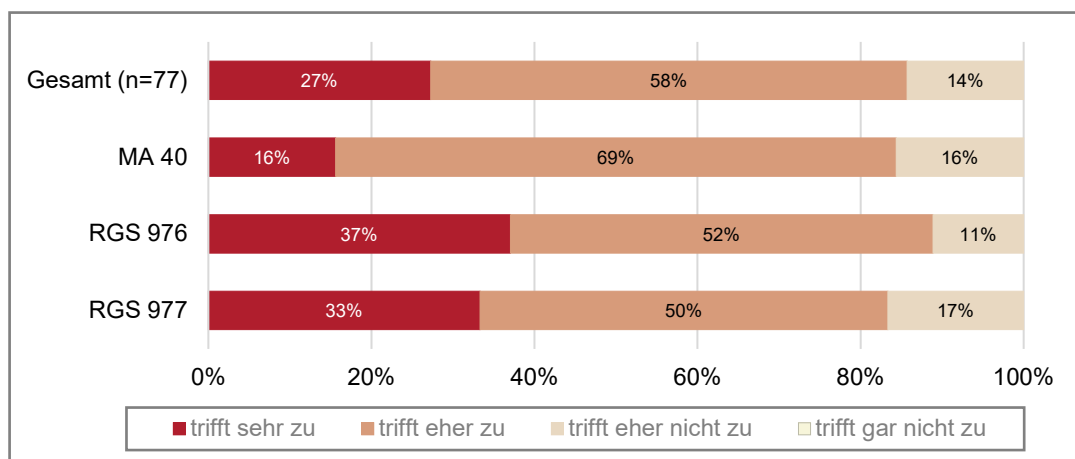
²¹ Vgl. ebenda, Seite 73

zwänge zu Kursen stören, mehr Beratungszeit notwendig wäre oder die erzwungenen Kleinteams eher kontraproduktiv sind.

Die zehn Befragten der MA 40, die eine Begründung einbringen, sprechen davon, dass die Zusammenarbeit mit dem AMS recht gut funktioniert und das Fallmanagement ein gutes Angebot ist, aber auch hier dominiert die Kritik. Es könnten mehr Informationen ausgetauscht werden, der administrative Aufwand bei der Bearbeitung eingehender Daten ist hoch, es gibt ständig neue Ansprechpersonen auf Seiten des AMS oder die Vorgaben auf AMS-Seite lassen wenig Spielraum.

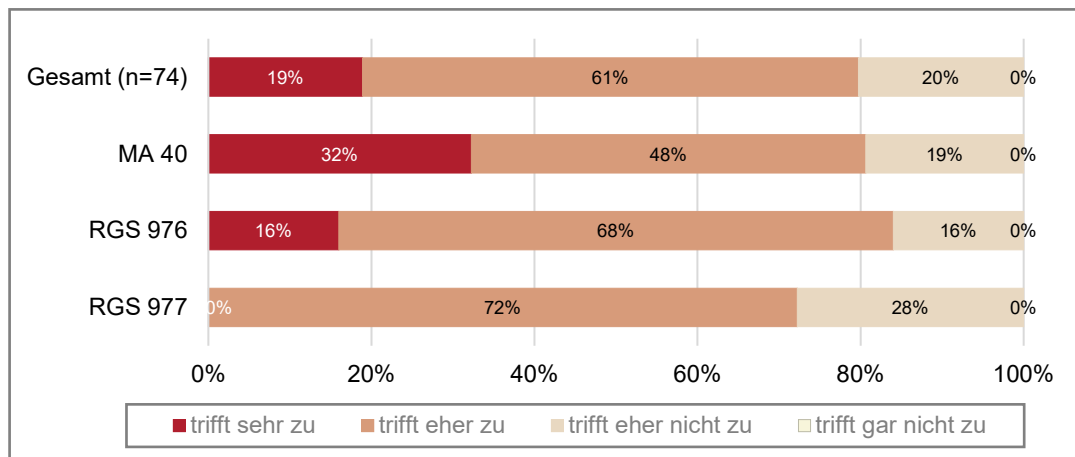
Nichtsdestotrotz werden die Wirkung des Fallmanagements bzw. das Angebot der Sozialarbeit im Rahmen des Fallmanagements auf die Arbeitsmarktintegration meist positiv eingeschätzt. So sind 85% der Befragten (eher) der Ansicht, dass das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, eine bessere Arbeitsmarktintegration fördert, in Bezug auf das Angebot der Sozialarbeit konstatierten das 80% der Befragten (siehe Tabelle 101 und 102 im Anhang). Das sind ähnliche Ergebnisse wie in der Welle 1 (siehe Tabelle 103 und 104 im Anhang).

Abbildung 51: Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Servicezone Finanzen, AMS Beratungszone Fallmanagement, Sozialarbeit, Finanzen& Service, FK

Abbildung 52: Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.

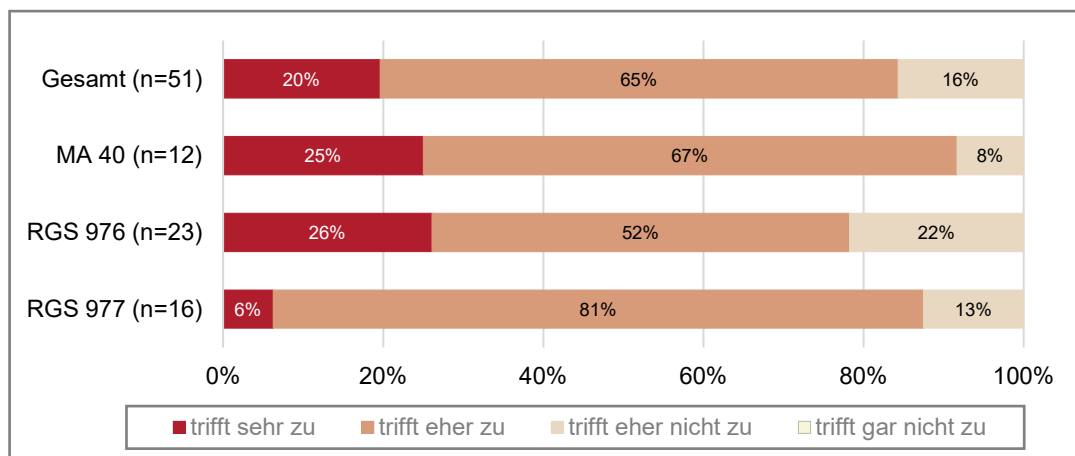


Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone Finanzen, Sozialarbeit, Finanzen& Service, FK

Jene, die skeptisch sind, was die Förderung einer besseren Arbeitsmarktintegration betrifft, merken etwa an, dass zu wenig Zeit für richtiges Fallmanagement vorhanden ist, die Sozialarbeit mehr Verbindlichkeit haben soll und es noch bessere Kommunikation und einen besseren Datenaustausch braucht.

Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert nach Aussage von 85% der Befragten gut. Auch hier sind die Ergebnisse ähnlich der Welle 1 (siehe Tabelle 105 im Anhang).

Abbildung 53: Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.

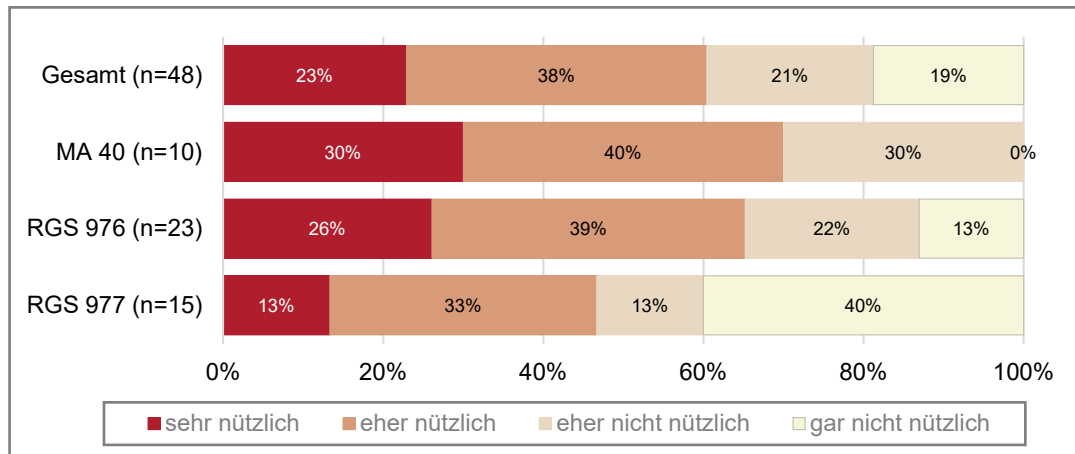


Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, Sozialarbeit, FK

Rund 60% der Befragten aus der Beratungszone Fallmanagement und der Sozialarbeit sowie die befragten Führungskräfte halten den Perspektivenplan, der im

Fallmanagement zu Einsatz kommt, für (eher) nützlich, am nützlichsten wird er von der MA 40 bewertet, obwohl es sich um ein AMS-Tool handelt (siehe Tabelle 107 im Anhang).

Abbildung 54: Für wie nützlich halten Sie den U25 Perspektivenplan für Kund_innen, der im Rahmen des Fallmanagements zum Einsatz kommt?



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, Sozialarbeit, FK

Einige Befragte begründen ihre Bewertung. Seitens des AMS wird der Plan als guter roter Faden und nützliches Tool gesehen. Jemand anderer ist der Ansicht, dass der Plan zwar eine gute/kompakte Zusammenfassung darstellt, aber einen zusätzlichen Zeitaufwand für Berater_innen bedeutet, da alle Informationen bereits in der Betreuungsvereinbarung stehen. Seitens der MA 40 wird der Perspektivenplan vereinzelt als hilfreiches und transparentes Instrument für die Zielplanung bezeichnet. Einige merken allerdings an, dass sie diesen in der Praxis noch nicht gesehen hätten.

„Die wichtigsten Infos sind kurz und knackig auf der ersten Seite. Auf der Seite 2 hat der Kunde einen schönen Überblick über seinen Werdegang und die Unterstützungsangebote.“

„Gemeinsame verschriftliche Vereinbarung mit Kund_innen – den roten Faden – finde ich sehr sinnvoll. Eine bessere elektronische Unterstützung des Perspektivenplans bzw. die Integration in den PST wäre notwendig.“

„Zusatz zur BVG, die weiterhin erledigt werden muss wegen Controlling. Mehr Zeitaufwand. Kund_innen bekommen noch mehr Zettel.“

Bei der qualitativen Befragung mit Fokus Fallmanagement im September/Oktober 2022 wird von den im Fallmanagement involvierten Personen des AMS und der MA 40 dieser Beratungsansatz als generell gut bezeichnet. Befragte der MA 40 melden beispielsweise zurück, dass dadurch schneller Lösungen gefunden werden, weil sie zunehmend gezielter vom AMS zugezogen werden und ein gegenseitiger Informationsaustausch erfolgt.

Es wird von vielen eine positive Wirkung des Fallmanagements auf die Arbeitsmarkintegration wahrgenommen.

Die Rückmeldung einzelner AMS Fallmanager_innen ist, dass es sich um eine sehr herausfordernde, psychisch anstrengende Arbeit handelt.

Vom AMS wird konstatiert, dass die aktuell veranschlagten 30 Minuten für das Erstgespräch zu kurz für eine gute Anamnese sind und sich generell die Planbarkeit aufgrund der Möglichkeit von Spontanterminen schwierig gestaltet. Es wird von den einen für ein längeres Erstgespräch plädiert, von den anderen eine Splittung der Termine *„Ein längeres Erstgespräch ist oft nicht möglich, weil andere Kund_innen warten und auch nicht immer sinnvoll, die Leute beim ersten Kennenlernen gleich ausfratscheln.“*

Zum Perspektivenplan, der damals erst seit kurzem im Einsatz war, gab es seitens der AMS Befragten unterschiedliche Rückmeldungen, von *„ein Tool mit viel Potenzial, das intern aber nicht gut verkauft wurde“* bis zu *„der frühere Anamnesebogen für Erstgespräche war umfassender, der Perspektivenplan ist gut, aber zu wenig.“* Kritik wurde an der Handhabbarkeit geübt (kein Teil der AMS-Applikation).

Unterschiedliche Rückmeldungen kamen auch zu den Kleinteams, wie: es braucht mehr Zeit als ursprünglich gedacht; die Arbeit mit Connections im Kontext Kleinteams ist wenig benutzer_innenfreundlich; Kleinteams braucht es nur bei tatsächlich komplizierten Fällen; Nachteil, dass die Kleinteams unspontan stattfinden, also nicht zu einem Zeitpunkt, an dem eine Notlage entdeckt wird.

Auch bei den Fokusgruppen mit den Abteilungs-/Gruppen-/Teamleitungen ein paar Monate später wurde der Austausch in den Kleinteams wenig positiv konnotiert. Die Kleinteams würden in der derzeitigen Form *„für 90% der Mitarbeiter_innen als unnötig und zusätzlicher Zeitaufwand ohne Mehrwert“* angesehen (MA 40), der Sinn und Zweck der Kleinteams sei *„nicht so klar ersichtlich“* (AMS). Die Kleinteams werden als aufwendig beschrieben, sowohl was die Vor- als auch die Nachbereitung betrifft.

Es wird auch kritisiert, dass keine Fälle oder zu wenig komplexe Fälle, die auch mit einem Telefonat lösbar gewesen wären, in die Kleinteams eingebracht werden.

Die eingebrachten Lösungsvorschläge: einen erneuten Workshop zu den Kleinteams, eine andere Strukturierung der Kleinteams, Kleinteams nur bei Bedarf.

Die spontanen Fallbesprechungen, welche sich per Mail, telefonisch oder persönlich zwischen den MA 40 und AMS Mitarbeiter_innen ergeben, wurden hingegen als positiv und gut funktionierend bezeichnet.

Beim Thema Fallmanagement wurde von den befragten Abteilungsleitungen des AMS wiederum die fehlende EDV-Schnittstelle zwischen MA 40 und AMS eingebracht sowie der Wunsch nach besseren gegenseitigen Kommunikationsmöglichkeiten. Die Kommunikation von AMS Richtung MA 40 funktioniere über eine entsprechende AMS-Applikation, für Antworten müsse die MA 40 auf Mail, Telefon oder auf persönlichen Kontakt ausweichen. Gleichzeitig wurde betont, dass eine solche Schnittstelle datenschutztechnisch Probleme aufwerfe und viel Geld kosten würde.

3.6 Kooperationsbeziehungen

Die Zusammenarbeit mit externen Organisationen spielt im Fallmanagement eine große Rolle, aus diesem Grund wurde auch die Zusammenarbeit mit externen

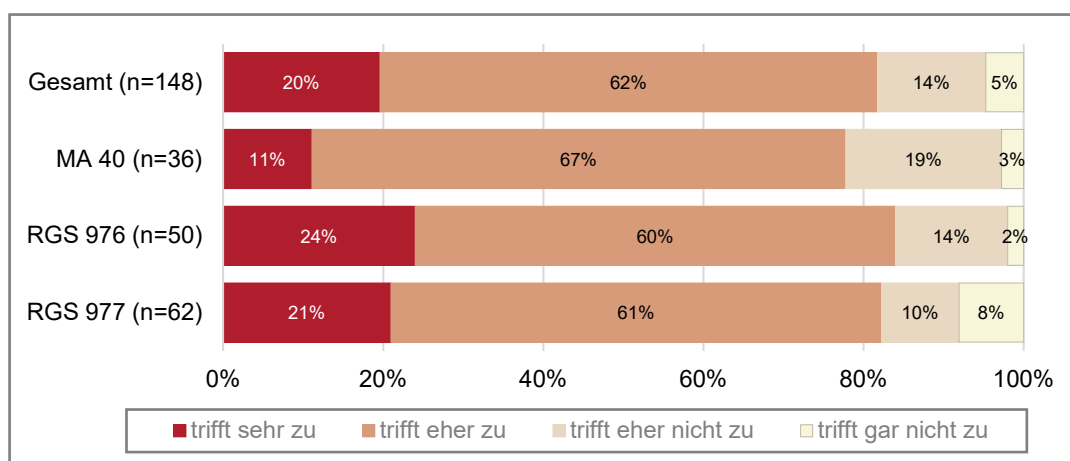
Kooperationspartner_innen abgefragt, da eine Nutzung der Angebote von Netzwerkorganisationen vorgesehen ist, wenn sich Unterstützungsbedarfe im Fallmanagement zeigen, die weder von AMS noch von MA 40 gelöst werden können.²²

Zu beachten ist, dass zwischen der ersten und zweiten Online-Befragung im Frühjahr/Sommer 2022 im U25 mit externer Unterstützung die Kooperations- und Kommunikationsprozesse der Netzwerkpartnerorganisationen in den Bereichen Flüchtlings- und Wohnungslosenhilfe ausgearbeitet sowie jene in den Bereichen Behindertenhilfe, Sucht- und Drogenkoordination sowie Jugendarbeit überprüft wurden.

Diese Frage nach den Kooperationspartner_innen wurde nicht nur den ins Fallmanagement integrierten Einheiten gestellt, sondern allen, weil auch andere Organisationseinheiten von einer guten Kooperation profitieren.

Aus Sicht von 82% der Befragten funktioniert die Zusammenarbeit mit Externen (eher) gut. Dieser Wert hat sich gegenüber der Welle 1 nicht verändert. Die MA 40 weist einen geringeren Anteil in der Kategorie „trifft sehr gut“ auf (siehe Tabelle 108 und 109 im Anhang). Dies war in der Welle 1 nicht der Fall (siehe Tabelle 110 im Anhang).

Abbildung 55: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (U25 Gesamt)

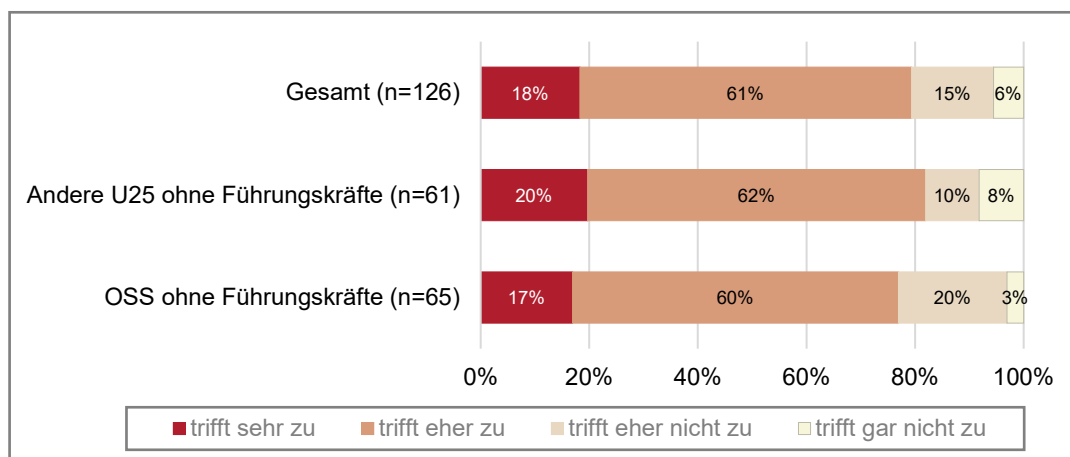


Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Die Mitarbeiter_innen im OSS bewerten ziemlich ähnlich wie jene aus anderen Organisationseinheiten des U25.

²² Vgl. Umsetzungskonzept U25 – Version AMS, Stand: 17.03.23, Seite 76

Abbildung 56: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

13 Personen melden zurück, wo die Zusammenarbeit in ihren Augen weniger gut funktioniert. Genannt werden Österreichische Gesundheitskassa, MA 35 (Einwanderung und Staatsbürgerschaft), Österreichischer Integrationsfonds, Pensionsversicherungsanstalt und Sozialversicherung der Selbständigen.

Im Rahmen der Fokusgruppen und Einzelinterviews mit den Führungskräften wird etwa vom AMS gewünscht, dass das Jugendcoaching im Haus vertreten wäre – so könnte man sich schnell und unkompliziert mit den Jugendcoaches zusammenschließen. Ebenfalls wünschenswert wäre, den waff und Stiftungen im Haus zu haben.

Nach Ansicht der MA 40 Führungskräfte wäre es positiv, wenn Interface oder die MA 11 ihre Leistungen im U25 anbieten könnten.

Die Leitungen verweisen darauf, dass angedacht ist, die Flüchtlingshilfe im U25 zu verorten, um kürzere Wege für die Kund_innen erreichen zu können und um einen einfacheren Austausch auch mit für diese Zielgruppe zuständigen Organisationen zu ermöglichen. Diese Idee wurde bei den Netzwerkaufbau-Workshops geboren: die NGOs der Flüchtlingshilfe sollen sich abwechseln, um im U25 direkt für Kund_innen und Mitarbeiter_innen zur Verfügung zu stehen.

Auch eine Kooperation im Bereich psychische Erkrankungen ist erstrebenswert, etwa in Verbindung mit dem FSW. Ebenfalls angedacht wurde die Verortung einiger Magistratsabteilungen im U25.

Exkurs: Die Sichtweise der Kooperationspartner_innen

Im Zeitraum Mitte Juni bis Anfang Juli 2022 wurden im Rahmen der Evaluation mit 10 Vertreter_innen von Kooperationspartner_innen bzw. Trägereinrichtungen (BEST, fsw Schuldnerberatung, fsw Behindertenhilfe, ibis acam Bildungs

GmbH, KOST und KOO, ÖSB Consulting, Sprungbrett, Weidinger & Partner, zib training) Interviews geführt.

Jene Einrichtungen, mit denen das U25 zum damaligen Zeitpunkt zum Thema Netzwerkaufbau arbeitete, wurden bewusst nicht in die Befragung miteinbezogen.

Das Konzept bzw. Grundidee des U25 fanden die Befragten als sie das erste Mal davon hörten, ihrer Aussage nach sehr positiv. Erwartet wurden effizienteres Arbeiten, kürzere Wege, ein Ansprechpartner sowie ein besseres Zusammenspiel mehrerer Akteur_innen und damit einhergehende Prozess erleichterung. Kommentare dazu: *„Endlich, Endlich zentral“ oder „Groß, mutig, sinnvoll“.*

Aufgrund von Covid konnten gewisse Erwartungen aus Sicht der Befragten vor allem zu Beginn nicht ganz erfüllt werden, aber es geht grundsätzlich in die richtige Richtung, so die Aussagen.

„Es ging viel Engagement von den Leitungen von AMS und MA 40 aus, und für beide Seiten ist es eine Herzensangelegenheit, dass es gut funktioniert.“

Die Zielsetzungen des U25 (Synergienutzung, Verbesserung der Integration der Jugendlichen/jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt, Vereinfachung der Abstimmung, Verkürzung der Verweildauer in den beiden Leistungssystemen, etc.) scheinen aus Sicht der befragten Kooperationspartner_innen erreicht bzw. erreichbar zu sein, der Einfluss von generellen Prozessoptimierungen im AMS und der MA 40 und die Verbesserung der allgemeinen Arbeitsmarktsituation seien dafür auch förderlich.

Das Fallmanagement wird durchwegs als positiv wahrgenommen und befürwortet (intensivere Betreuung; einfache Abstimmung mit MA 40; wird gelebt und ist nicht nur ein Titel), allerdings haben einige Befragte keinen vertieften Einblick und keine Schnittmengen mit dem Fallmanagement.

„Trotz der Größe des U25 haben wir das Gefühl, dass die Betreuung der Jugendlichen individualisierter stattfindet, also dass der_die Einzelne sichtbarer ist und mehr zählt und am Ende des Tages wahrscheinlich besser betreut wird. Das ist unser Eindruck des Fallmanagements.“

Stichworte zu einem idealen Fallmanagement für die Zielgruppe seitens der Kooperationspartner_innen lauten: ganzheitliche Perspektive, kurze Zeiträume, Unterstützung bei der Vielfalt der Probleme, gute Erklärung des Systems und der Zuständigkeiten, sozialpädagogische Betreuung, Wechsel auf Kommunikationskanäle der Jugendlichen *„weg von Post und E-Mail“ und Wording der Jugendsprache anpassen“.*

Viele Befragte hatten schon vor der offiziellen Eröffnung des U25 Kooperationsbeziehung mit dem AMS und/oder MA 40, aber *„Jugendliche und junge Erwachsene waren zerklüftet in mehreren RGSen. Mit denen hat es auch gut funktioniert, aber mit dem U25 wurde eine neue Kultur geschaffen.“* bringt es eine Aussage auf den Punkt.

Die Kooperationspartner_innen im Haus heben eine effizientere Auftragsbearbeitung und einen intensiveren Austausch hervor und die bessere Möglichkeit des persönlichen Kontaktes. Auch die anderen Kooperationspartner_innen loben die rasche und gute Zusammenarbeit. Die Kontaktaufnahme sei leicht und es gäbe rasche Fallbesprechungen, wenn notwendig. Die Rede ist von zeitnahe und unkompliziertem Austausch, was unter anderem auch darauf zurückgeführt wird, dass man die handelnden Akteur_innen kennt.

Einzelne problematisieren die manchmal sehr kurzfristigen Anfragen von Seiten des AMS oder die vielen Wechsel in der Kursbetreuung.

Folgende Aussagen bringen die positive Einstellung zum U25 zum Ausdruck: *„Jetzt, nach 1,5 Jahren U25, würde ich sagen, dass das U25 großflächig die grundsätzliche Erwartung erfüllt hat. Es gibt eine gute Kommunikation und Kooperation.“*

„...es ist auch eine größere Zufriedenheit da, was die Atmosphäre dort im U25 betrifft, was den Umgang mit den Kund_innen betrifft. Die Jugendlichen fühlen sich im U25 wohler – es ist kein verstaubtes Amt. Das U25 ist modern ausgestattet, mit gutem Design. Nicht nur das spielt bestimmt eine Rolle, aber auch, wie die Jugendlichen dort betreut werden.“

Trotz Covid ist ein gemeinschaftliches Haus gelungen, Präsenz des U25 wird stärker („Marke U25“)

„In so einer großen Einrichtung und wenn zwei so große Organisationen zusammenkommen, muss man erst zusammenwachsen. Aber ich glaube, dass das in den meisten Bereichen schon gut funktioniert. Und beide Seiten sind sehr interessiert daran, dass das in Zukunft noch besser wird.“

„Es ist eine gute Struktur entstanden im U25 in der kurzen Zeit“

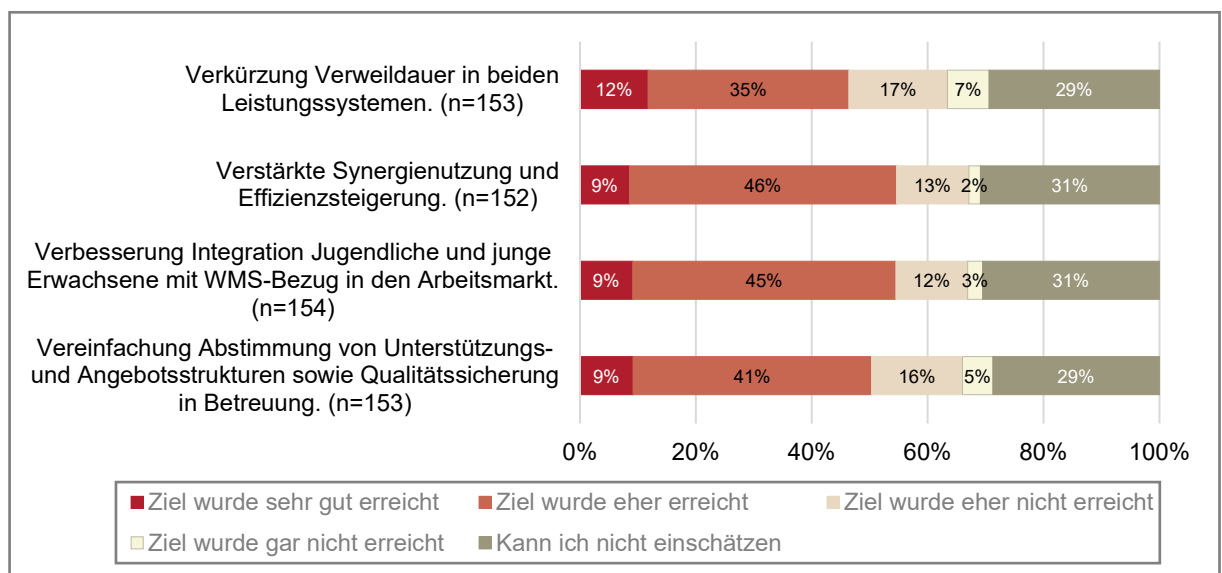
3.7 Einschätzung der Zielerreichung

Das U25 verfolgt laut Umsetzungskonzept fünf Kernziele:

- ❑ Ziel 1: Verbesserung der Integration der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Mindestsicherungsbezug in den Arbeitsmarkt
- ❑ Ziel 2: Bessere Abstimmung und Vereinfachung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Verbesserung der Betreuungsqualität für Jugendliche und junge Erwachsene
- ❑ Ziel 3: Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung der beteiligten Organisationen im U25 aber auch zu Kooperationspartner_innen
- ❑ Ziel 4: Bessere „Erreichbarkeit“ der Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch verstärkte Sozialarbeit, insbesondere durch nachgehende Sozialarbeit
- ❑ Ziel 5: Reduktion der Geschäftsfalldauer und der Fallzahlen durch kontinuierliche Betreuung

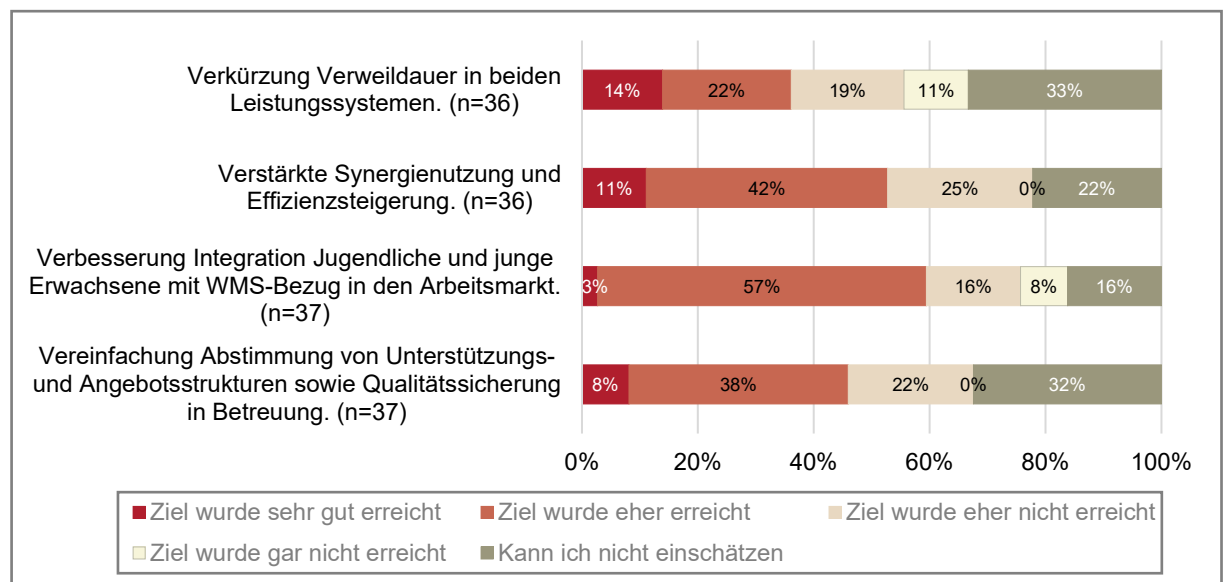
Bei 4 Zielen wurden die Befragten nach ihrer Einschätzung der Zielerreichung gefragt. Werden jene zusammengezählt, die das Ziel für sehr gut oder eher gut erreicht betrachten, dann führt die verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung vor der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration. Das sind aber auch jene Ziele, deren Erreichung jeweils 31% der Befragten nicht einschätzen können, bei den anderen beiden sind es „nur“ 29%. Vor allem Befragte der RGS 977 melden zurück, die Zielerreichung nicht einschätzen zu können.

Abbildung 57: Zielerreichung Gesamt (U25 Gesamt)



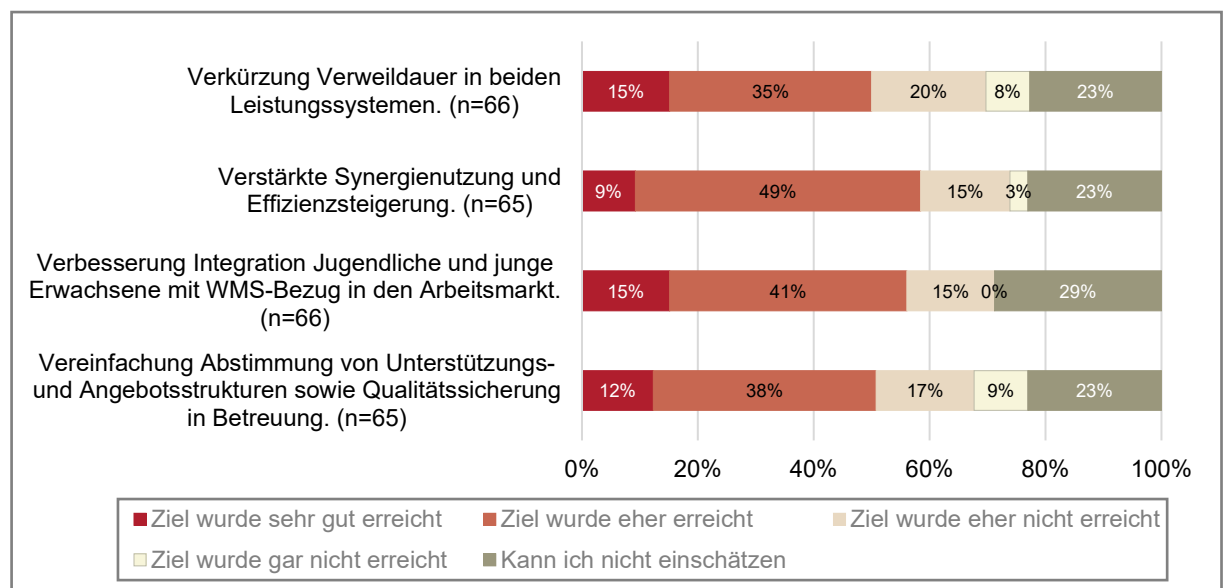
Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Abbildung 58: Zielerreichung MA 40 (U25 Gesamt)



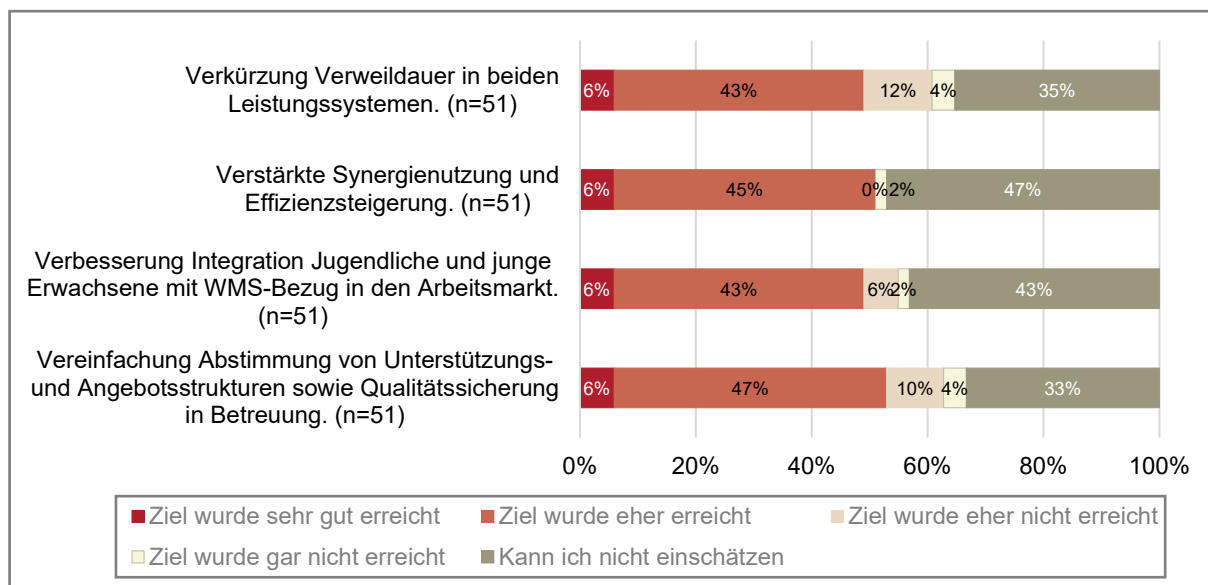
Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Abbildung 59: Zielerreichung RGS 976 (U25 Gesamt)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

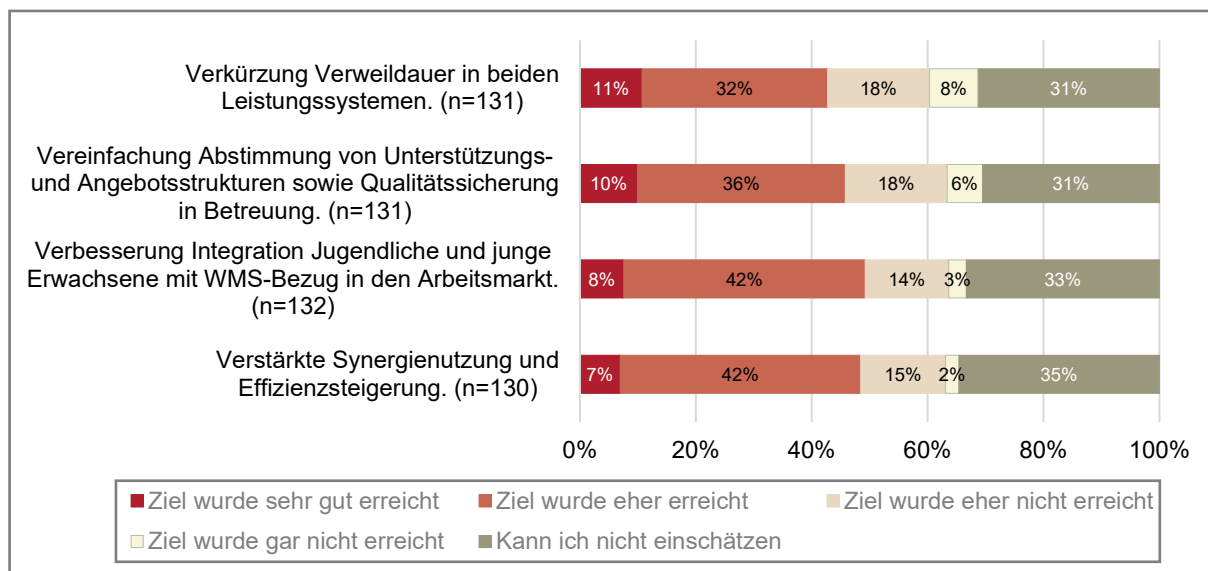
Abbildung 60: Zielerreichung RGS 977 (U25 Gesamt)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

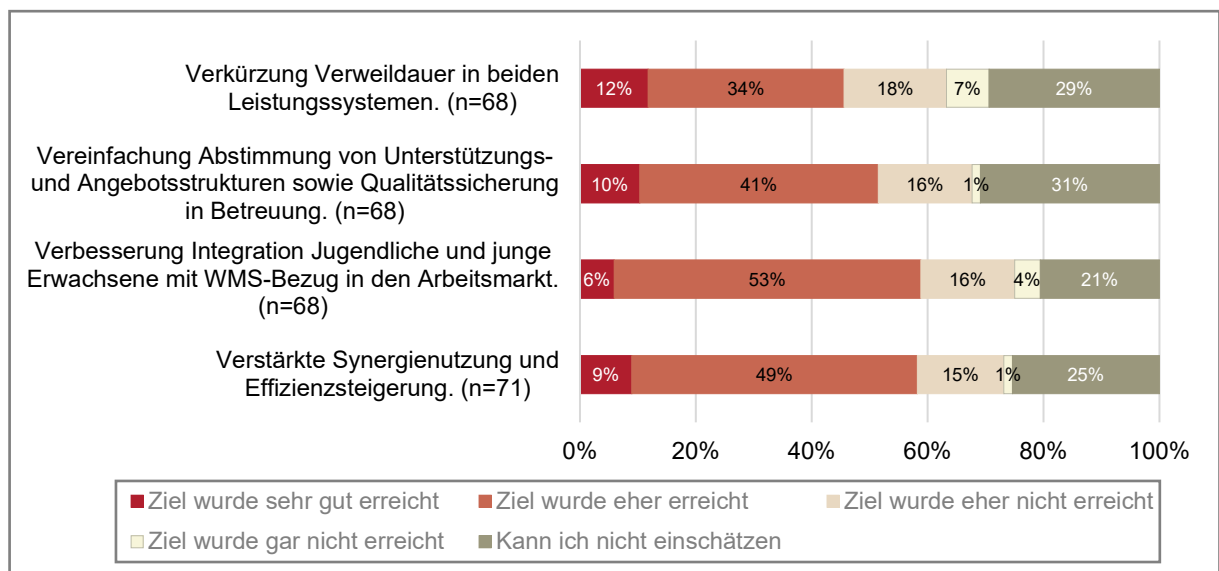
Befragte aus dem OSS konstatieren bei allen Zielen eine höhere Zielerreichung als jene aus den anderen Bereichen des U25.

Abbildung 61: Zielerreichung Gesamt (OSS und Andere)



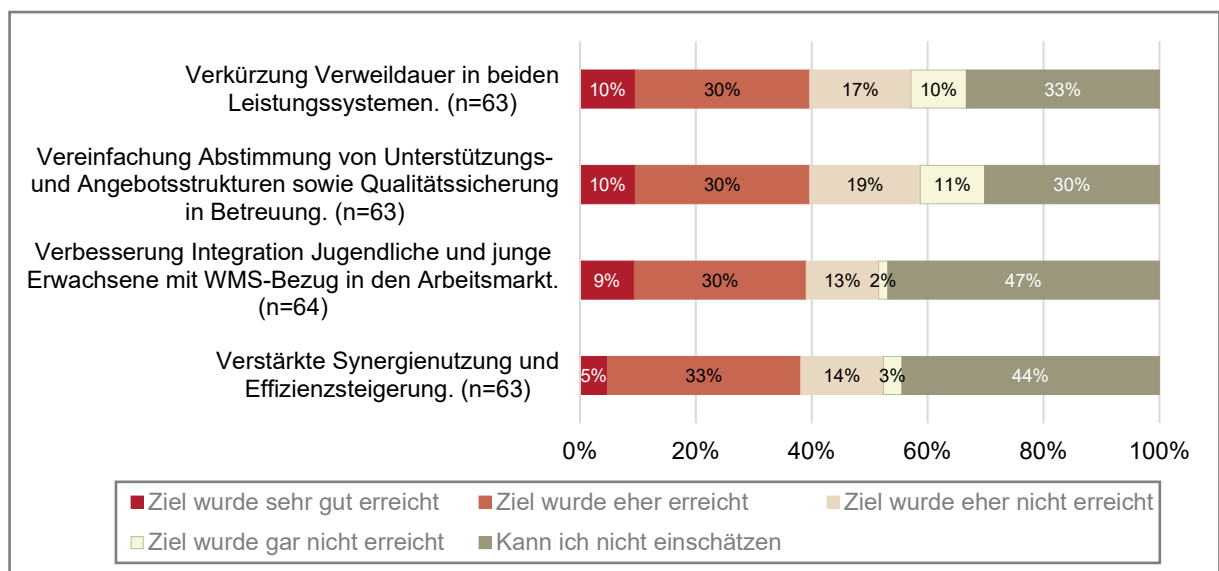
Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Abbildung 62: Zielerreichung OSS (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Abbildung 63: Zielerreichung Andere (OSS und Andere)



Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Auch hier werden als Begründungen für die Nicht-Erreichung der Ziele immer wieder der Zeit-/Personalmangel, vereinzelt die multiplen Problemlagen der Kund_innen, die sich nicht so schnell lösen lassen, ins Treffen geführt.

3.8 Offene Rückmeldungen

In der Online-Befragung waren eine Reihe offener Antwortmöglichkeiten bei Begründungen für Bewertungen möglich. Es gab darüber hinaus folgende zwei ganz offen gestellte Fragen:

1. Was gefällt Ihnen im U25 besonders?
2. Möchten Sie uns zum U25 noch etwas mitteilen?

Als Antworten kommen die meisten Aspekte, die zur Begründung der Zufriedenheit mit dem U25 genannt wurden, wieder.

61 Befragte des AMS geben an, was ihnen besonders im U25 gefällt.

- ☐ Die meisten Rückmeldungen (31 Befragte) beziehen sich auf die gute Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen bzw. auf das nette Arbeitsklima, den Zusammenhalt im Team, vereinzelt auch auf die Zusammenarbeit mit der MA 40.
- ☐ Es folgen positive Rückmeldungen zum Haus (27 Befragte), die etwa die Lage, die Räumlichkeiten und die Ausstattung betreffen.
- ☐ 8 Befragte nennen die Arbeit mit der Zielgruppe, 4 Befragte das U25 Konzept und die Prozesse.

Von den 23 Befragten der MA 40 nennen ebenfalls die meisten (20 Befragte) die netten Kolleg_innen, die gute Zusammenarbeit, das angenehme Arbeitsklima und die nette Arbeitsumgebung. Es folgen auch in der MA 40 positive Rückmeldungen zum Haus. In 6 Fällen wird die Arbeit mit der Zielgruppe der Jugendlichen positiv hervorgehoben. Die Antworten auf die zweite offene Frage sind erwartungsgemäß zumeist negativ, denn so eine Möglichkeit wird zumeist von jenen genutzt, die Kritik vorbringen möchten.

In den 36 offenen Rückmeldungen der Befragten seitens des AMS wird etwa folgendes kritisiert: Konkurrenzsituation zwischen den beiden RGSen, das Fehlen gemeinsamer Unternehmungen, zu wenig Personal, hohe Personalfuktuation, das KSS, die Führungskräfte. Zwei Befragte heben an diese Stelle allerdings durchaus hervor, dass sie gerne im U25 arbeiten.

Die 9 Rückmeldungen der MA 40 Befragten sind etwas durchmischter. Negative Kommentare betreffen die Öffnungszeiten, die wie in anderen Sozialzentren sein sollen, die hohe Arbeitsmenge bei zu wenig Personal, die Komplexität des Gebäudes, die Aufgabenverteilung zwischen AMS und MA 40 Kanzlei. Positiv rückgemeldet wird, dass das U25 eine „super Idee ist, die nur ein bisschen verbessert werden muss“ und dass „schon vieles erreicht wurde und man auf einem guten Weg ist.“

Bei den Fokusgruppen und qualitativen Interviews mit den Führungskräften wurden diese am Ende nach ihren Wünschen und Veränderungsvorschlägen gefragt. Hier werden ganz unterschiedliche Anliegen geäußert wie:

- ☐ Verstärkter Austausch der MA_innen untereinander
- ☐ mehr Personal
- ☐ ein neuerliches Commitment von „ganz oben“ zum Projekt und die entsprechende Bereitstellung von Ressourcen
- ☐ Stabilität, Klarheit und Rückhalt für die Mitarbeiter_innen
- ☐ den Mitarbeiter_innen Gehör verschaffen

- neuerlicher extern begleiteter Klausurtag bzw. Führungskräfte-Coaching für ein persönliches Kennenlernen der MA 40 Zentrums-, Gruppen- und Teamleitungen
- ein AMS U25 „Spezial“ Team beispielsweise für die Organisation von Veranstaltungen für die Zielgruppe im U25 oder für „Nachtelefonate“ zur Erhöhung der Verbindlichkeit sowie ein flexibles Trouble-Shooting Team, das aushilft, wenn es Engpässe gibt.
- mehr Zeit, um das jetzige Konzept ausreifen zu lassen, und nicht eine neuerliche Einführung eines neuen Konzeptes (Stichwort AMS Organisation-Neu)
- Anpassung des KSS mit Zubuchungs- und Weiterleitungsstopps.
- eine gemeinsame EDV-Plattform von AMS und MA 40, die datenschutzrechtlich gedeckt ist
- eine Chatfunktion mit dem AMS, wie es sie innerhalb der MA 40 schon gibt
- dass das AMS die Durchwahlen der Mitarbeiter_innen aller MA 40 Abteilungen sieht (nicht nur von der Sozialarbeit, sondern auch von Finanzen & Service und der Kanzlei)
- Teambuilding-Maßnahmen

4 Kontrafaktische Wirkungsanalyse zur Bewertung der Wirkung des U25 auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung

4.1 Überblick

Zur Bewertung der Wirkung des U25 auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung der Kundinnen und Kunden kommt ein elaboriertes Modell der kontrafaktischen Wirkungsanalyse zum Einsatz, welches weiter unten erläutert wird. Zuvor ist allerdings zu klären, welche Indikatoren sich eignen, um die Wirkung in den beiden Feldern Arbeitslosigkeit und Beschäftigung abschätzen zu können. Für den Bereich Arbeitslosigkeit erscheint die sog. „Verweildauer in der Arbeitslosigkeit“ in mehrerer Hinsicht als tauglicher Indikator. So wird erstens die Verweildauer im Gegensatz zur Vormerkdauer für abgehende Personen berechnet, womit also genau die Zeitspanne gemessen wird, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeitslosigkeit liegt. Zweitens ist die Verweildauer einem Glättungsverfahren unterzogen, indem kurze Unterbrechungen bis zu 28 Tagen bereinigt werden. Durch diese Bereinigung werden Mess-Artefakte vermieden, welche durch fragmentierte Arbeitslosenkarrerien entstehen können. Drittens steht die Verweildauer für jede Kundin und jeden Kunden des AMS auch für historische DWH-Daten zur Verfügung.

Der Indikator „Verweildauer in der Arbeitslosigkeit“ kurz erläutert

Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der "echten" Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Dabei bleiben wie bei der Vormerkdauer Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt, indem die Episoden einem Glättungsverfahren unterzogen werden.²³

Für den Bereich der Beschäftigung konnte mit Hilfe der Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank von L&R Sozialforschung auf aufbereitete Tageskalenderdaten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger zurückgegriffen werden. Dabei wurde zur Verbesserung der Genauigkeit der Messung bewusst auf die Messung von Stichtagsdaten verzichtet und anstelle dessen die Summe der kumulierten Beschäftigungstage oberhalb der Versicherungsgrenze inklusive Tage der Lehrausbildung während eines Nachbeobachtungsfensters gemessen. Angesichts des begrenzten Zeitraums für die Nachbeobachtung wurde in dieser Studie die Dauer des Fensters mit drei Monaten bemessen.

Als dritter Indikator interessieren die Teilnahmen an Angeboten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Hierfür konnte allerdings nicht das Kontrollgruppendesign verwendet

²³ siehe <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/fachbegriffe>

werden, da die Teilnahmesituation der jungen AMS-Kund_innen indirekt in die Matching-Algorithmen einfließt und daher kontrolliert wird. Anstelle dessen wurde die Teilnahme der faktischen oder potenziellen U25 Zielgruppe an Angeboten zu zwei Zeiträumen gemessen und einander gegenübergestellt, wobei zum ersten Zeitraum das U25 noch nicht in Betrieb war, zum zweiten Zeitraum das U25 bereits seit einigen Monaten den Betrieb aufgenommen hatte.

4.2 Der Double Difference-Ansatz und das konditionale Propensity-Score Kontrollgruppenmatching

Im Rahmen der Studie kommt eine kontrafaktische Wirkungsanalyse zur Anwendung, mit deren Hilfe die Effekte des neuen Betreuungsansatzes für Jugendliche und junge Erwachsene im U25 auf deren Arbeitslosigkeit und Beschäftigung gemessen wurden. Die Aufarbeitung der Ergebnisse folgt dabei einem mehrstufigen Konzept, welches dem Double Difference-Ansatz (DD-Ansatz) zuzurechnen ist.

Der Double Difference-Ansatz (DD-Ansatz) kurz erläutert

Der Double Difference-Ansatz berechnet in zweifacher Weise die Differenz von Indikatoren zwischen Untersuchungs- und Kontrollgruppen und vergleicht die daraus gewonnenen Ergebnisse. Zu diesem Zweck bedient er sich des konditionalen Propensity-Score-Matching-Verfahrens. Die dabei berechneten Differenzen stellen sich wie folgt dar:

- Differenz_1: Vergleich aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit oder ohne BMS-Bezug (Alter bis 24 Jahre) im zweiten Halbjahr 2021 in Wien (U25-Kund_innen) mit einer Kontrollgruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Wien mit gleichen Eigenschaften im zweiten Halbjahr 2019 – somit vor Einführung des U25 (siehe Abbildung 64, linke Hälfte).
- Differenz_2: Gegenüberstellung einer im zweiten Halbjahr 2021 mittels Kontrollgruppenziehung in vergleichbaren Regionalen Geschäftsstellen selektierten Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit oder ohne BMS-Bezug (Alter bis 24 Jahre) mit einer Kontrollgruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im zweiten Halbjahr 2019 (siehe Abbildung 64, rechte Hälfte).
- Differenz der Differenzen (DD-Ansatz): Berechnung der Differenz zwischen Differenz_1 und Differenz_2 (siehe Abbildung 64, Mitte); Design von Regressionsanalysen und Ermittlung der DD-Schätzgrößen für die zentralen Indikatoren.

„Vergleichbare“ AMS-Geschäftsstellen wurden anhand der Statistiken des Jahres 2021 zur durchschnittlichen Verweildauer zweier Gruppen ausgewählt: Jugendliche bis 19 Jahre und junge Erwachsene zwischen 20 und 24 Jahren. In den Pool wurden die Geschäftsstellen Villach 206, Gänserndorf 308, Korneuburg 314, Mistelbach 319, Wiener Neustadt 334, Salzburg Stadt 504, Graz

607 (bis 2011) 630, 631 (ab 2012), Landeck 706 und Schwaz 709 aufgenommen.

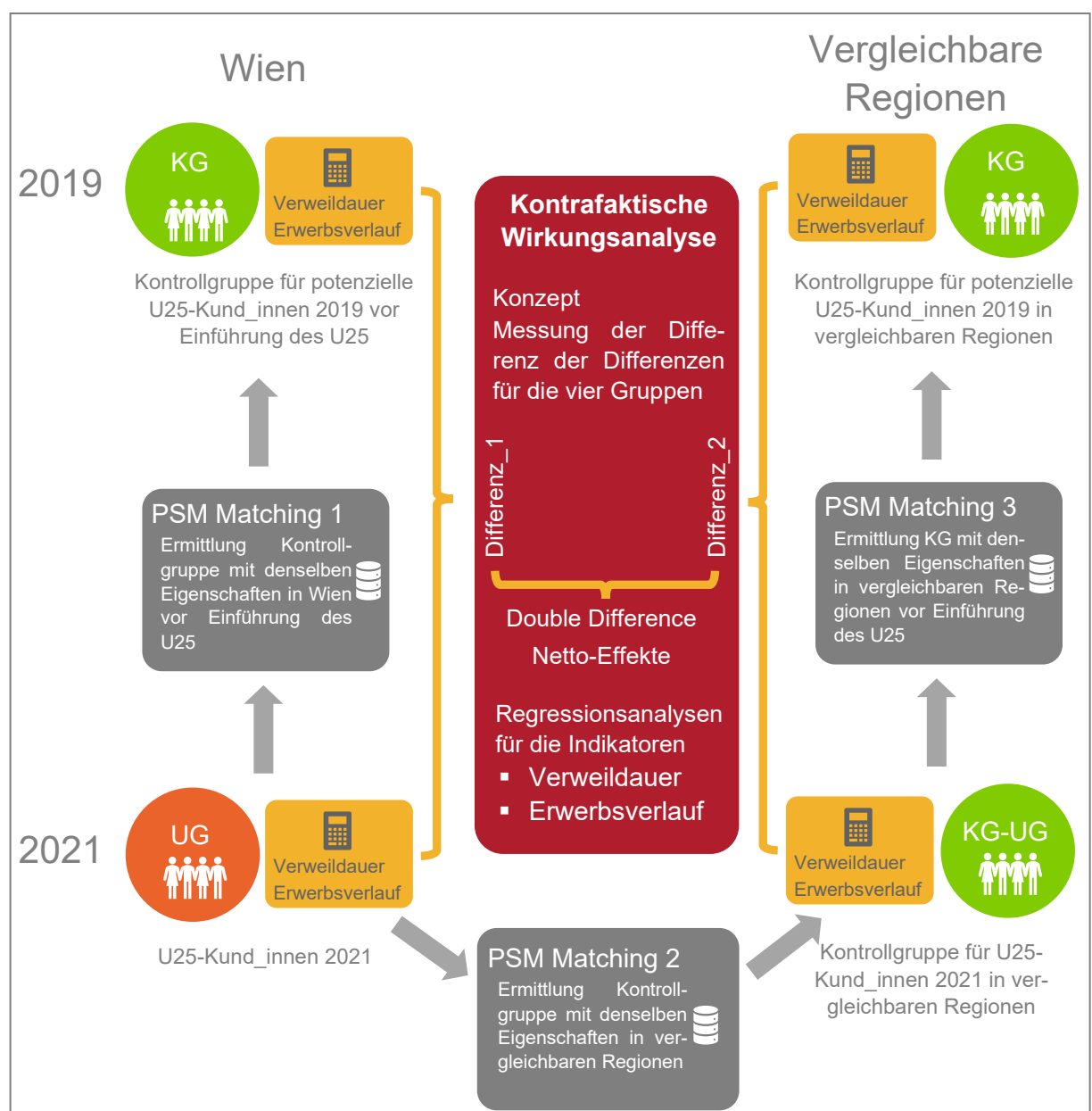
Berechnungen mit dem Double-Difference Forschungsansatz basieren somit auf mehreren Schritten:

- In einem ersten Schritt wird für die Untersuchungsgruppe der U25 Kund_innen („UG“ in Abbildung 64) im zweiten Halbjahr 2021 eine erste Kontrollgruppe („PSM Matching 1“ in Abbildung 64) von AMS-Kund_innen mit gleichen Eigenschaften, aber mit Registrierung in einem exakt²⁴ um zwei Jahre früheren Zeitraum gezogen – also im zweiten Halbjahr 2019. Der Untersuchungsgruppe der U25-Kund_innen steht somit für den Zeitraum vor der Einführung des U25 eine Wiener Kontrollgruppe von potenziellen U25-Kund_innen gegenüber. Ein direkter Vergleich von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung zwischen den beiden aufeinander abgestimmten Gruppen ist durch diese Gegenüberstellung alleine allerdings nicht möglich, da zwischen den beiden Untersuchungszeiträumen der Arbeitsmarktkontext wesentliche Änderungen erfahren hat. Deshalb sind weitere Schritte erforderlich, um auch diese Einflüsse kontrollieren zu können.
- In einem zweiten Schritt werden daher für die Untersuchungsgruppe der U25-Kund_innen im zweiten Halbjahr 2021 anhand einer zweiten Kontrollgruppenziehung („PSM Matching 2“ in Abbildung 64) AMS-Kund_innen mit denselben Eigenschaften in Arbeitsmarktregionen selektiert, welche hinsichtlich der Veweildauer mit dem U25 vergleichbar sind, wobei hier auf denselben Stichtag gematcht wird („KG-UG“ in Abbildung 64).
- Daran anschließend wird für diesen aus der zweiten Kontrollgruppenziehung resultierenden Pool eine weitere, dritte Kontrollgruppenziehung („PSM Matching 3“ in Abbildung 64) vorgenommen. Wie bei der ersten Kontrollgruppenziehung wird dabei als Untersuchungsgruppe jene aus der zweiten Ziehung resultierende Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren in ähnlichen Regionen als Untersuchungsgruppe definiert. Als Kontrollgruppe werden bei dieser dritten Ziehung AMS-Kund_innen im zweiten Halbjahr 2019 gewählt – nun sind aber nicht nur die Untersuchungsgruppe, sondern auch die Kontrollgruppe auf Ebene der ähnlichen Arbeitsmarktregionen angesiedelt.
- Das Ergebnis dieser drei Kontrollgruppenziehungen sind nun vier aufeinander abgestimmte Personengruppen:
 1. die Untersuchungsgruppe der Wiener U25 Kund_innen im zweiten Halbjahr 2021 (siehe Abbildung 64, linker unterer Quadrant),
 2. die Kontrollgruppe der Wiener Kund_innen im zweiten Halbjahr 2019 (siehe Abbildung 64, linker oberer Quadrant),
 3. die per Kontrollgruppenziehung selektierte Untersuchungsgruppe der AMS-Kund_innen in hinsichtlich der Verweildauer ähnlichen Regionen im zweiten Halbjahr 2021 (siehe Abbildung 64, rechter unterer Quadrant) und
 4. die Kontrollgruppe der AMS-Kund_innen in ähnlichen Regionen im zweiten Halbjahr 2019 (siehe Abbildung 64, rechter oberer Quadrant).

²⁴ Für jeden der sechs Stichtage des Jahres 2021 wird somit eine Person aus dem Kontrollgruppenpool gematcht, welche exakt 24 Monate zuvor als Kund_in registriert war.

Im letzten Schritt werden die (fiktiven) Ergebnisse der Betreuung durch das U25 von Untersuchungsgruppe und Kontrollgruppe zu den beiden Zeiträumen und für die Region Wien und für hinsichtlich der Verweildauer vergleichbare Regionen einander gegenübergestellt und dienen als Grundlage für die exakte Berechnung der Nettoeffekte der Betreuung durch das U25. Da hierbei nun die Differenz von zwei Differenzen gemessen wird, wird das Verfahren als Double Difference-Ansatz (DD-Ansatz) bezeichnet, bekannt auch als “difference-in-differences”-Ansatz (DiD-Ansatz). Die folgende Grafik veranschaulicht die hier beschriebene Strategie der drei Kontrollgruppenziehungen und den darauf aufsetzenden Double Difference-Ansatz.

Abbildung 64: Überblick über das Untersuchungsdesign mit den drei Kontrollgruppenziehungen und dem Double Difference Ansatz



Quelle: L&R Sozialforschung 2023; 2021: zweites Halbjahr 2021; 2019: zweites Halbjahr 2019; Vergleichbare AMS-Geschäftsstellen wurden anhand der Statistiken des Jahres 2021 zur durchschnittlichen Verweildauer zweier Gruppen ausgewählt (siehe die Erläuterungen).

Zentral für die Qualität der Ergebnisse ist das Design der drei Kontrollgruppenziehungen, weshalb in weiterer Folge das entsprechende Verfahren beschrieben werden soll.

Das konditionale Propensity-Score-Matching-Verfahren (konditionales PSM) kurz erläutert

Im Zentrum des Matching-Verfahrens steht die Frage, wie für jede Person aus der Untersuchungsgruppe eine Person aus der Kontrollgruppe mit weitestgehend gleichen Eigenschaften gezogen werden kann. Die zentrale Kenngröße ist dabei der Propensity Score. Dieser bezeichnet die Teilnahmewahrscheinlichkeit und wird anhand einer Reihe von Merkmalen der Personen aus Untersuchungs- und Kontrollgruppe mittels eines Regressionsmodells bestimmt.

Die konditionale Erweiterung des PSM-Verfahrens ist als stufenweise Vor-Selektion des Kontrollgruppenpools zu verstehen und dient einer Verbesserung der Abstimmung zwischen Untersuchungs- und Kontrollgruppe. Dabei wird für jede Person eine abgestufte Selektion der Rasterzellen in den Bereichen Geschlecht, Alter, Ausbildung, Migrationshintergrund, Vorkarriere, Beruf, Branche des letzten Beschäftigungsverhältnisses, Erwerbseinkommen und BMS-Bezug vorgenommen. Das Ergebnis ist ein für jede Person individuell reduzierter und geschärfter Kontrollgruppenpool. Dieser dient in weiterer Folge als Grundlage für das Matching im Sinne des „klassischen“ Propensity-Score-Ansatz mit dem Nearest-Neighbour-Algorithmus.

Die zentrale Fragestellung des Kontrollgruppendesigns lautet, welche Ergebnisse ohne die neue organisationsübergreifende Betreuung durch das U25 in der Lehrbachgasse erzielt worden wären. Der Gruppe der sog. „Teilnehmenden“ werden dabei die U25-Kund_innen zugeordnet, der Gruppe der „Nicht-Teilnehmenden“ jene Kund_innen von AMS und MA 40, welche nicht am U25 angedockt haben.

Bei diesem Vergleich zwischen Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden gilt der selection bias als zentrales Problem: Werden keine besonderen Maßnahmen getroffen, unterscheiden sich Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende häufig durch Merkmale, die Einfluss auf den Teilnahmeerfolg selbst ausüben. Großes Augenmerk kommt daher dem Matching zur optimalen Bildung einer „Vergleichsgruppe“ zu, weshalb hier auch auf das etwas aufwändigere konditionale Propensity-Score-Matching-Verfahren (konditionales PSM) zurückgegriffen wurde. Dieses Verfahren ist der Gruppe der quasi-experimentellen Verfahren zuzurechnen, da die Zuordnung von Personen zur Untersuchungs- oder Kontrollgruppe nicht zufällig gewählt wird, sondern nach bestimmten Kriterien erfolgt.

Mit dem konditionalen PSM-Verfahren wird die Teilnahmewahrscheinlichkeit (Propensity Score) von Personen auf Grundlage einer Reihe von Merkmalen bestimmt. Die Erweiterung „konditional“ bedeutet dabei, dass auf bestimmte Merkmale bzw. Zellen (siehe unten) exakt gematcht wird. Reine Zellenmatching-Prozesse würden in der Praxis an dem hohen Erfassungsgrad der Zielgruppe durch Maßnahmen scheitern, wodurch der Pool von Kontrollgruppenpersonen bereits relativ eingeschränkt ist und keinen vieldimensionalen Zellenabgleich gestattet. Zur Umgehung dieser Problematik wurde ein stufenweises Matching-Verfahren angewendet und mit dem „klassischen“ Propensity-Score-Ansatz verbunden.

Im ersten Schritt wird der Propensity Score anhand eines Regressionsmodells geschätzt und bezeichnet die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an den Maßnahmen. Folgende unabhängige Variablen werden dabei in das Modell gespeist:

- Personenbezogene Informationen, wie Geschlecht, Alter, Ausbildung und Migrationshintergrund. Mit dem Migrationshintergrund wird die Nationalität der Herkunft – bezogen auf den Staat, in dem die Person geboren wurde – beschrieben. Daten zur zweiten Generation werden ebenso erfasst.
- Informationen zur Arbeitsmarktintegration auf Basis von Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger: selbständige und unselbständige Beschäftigungsverhältnisse oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze mit und ohne Förderung, Lehrverhältnisse mit und ohne Förderung, Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche und andere Zeiten der Arbeitslosigkeit. Diese Informationen basieren auf einem hierarchisch priorisierten Datenfile und decken drei vorhergehende Jahre ab.
- Informationen zum Berufswunsch, zum letzten ausgeübten Beruf, zur Wirtschaftsklassengruppe des letzten Beschäftigungsverhältnisses, zur Leistungsart und Höhe des AMS-Leistungsbezugs
- Informationen zum Erwerbseinkommen aus Beschäftigungsverhältnissen für drei vorhergehende Jahre
- Informationen zum Bezug der Mindestsicherung (Vollbezug, Teilbezug) für drei vorhergehende Jahre

Im zweiten Schritt erfolgt nun das eigentliche Matching. Die Erweiterung des PSM Matching-Modells²⁵ um den konditionalen Aspekt bedeutet nun, dass das eigentliche Ziehungsverfahren neben dem bekannten Nearest-Neighbour-Ansatz zusätzlich auch Zellenvorauswahlen trifft, welche auf den folgenden Merkmalen basieren:

Die Klammerausdrücke beziehen sich dabei auf die Anzahl der in der jeweiligen Variable betrachteten unterschiedlichen Gruppen, auf welche ein exaktes Matching stattfindet: Geschlecht (2), Altersabschnitte²⁶ (4), Ausbildung²⁷ (4), Geburtsland²⁸ (6), Mindestsicherungsbezug²⁹ (3), Arbeitsmarktintegration im Vorzeitraum³⁰ (30), Beruf³¹ (8), Wirtschaftsklassengruppe des letzten Dienstverhältnisses³² (7) und im Vorzeitraum

²⁵ Die Software-Applikation für das konditionale PSM-Matching-Modell wurde auf SQL-Server in der Programmiersprache Transact-SQL entwickelt.

²⁶ Matching-Kriterium Alter: bis 16 Jahre, 17-19 Jahre, 20-22 Jahre, 23-24 Jahre

²⁷ Matching-Kriterium Ausbildung: keine Angabe, kein Abschluss/Pflichtschule, Lehre/BMS, AHS/BHS/FH/UNI

²⁸ Matching-Kriterium Herkunft: Österreich, EU-14, neue EU-Mitgliedsländer (Beitritt 2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern, Beitritt 2007: Bulgarien, Rumänien), Jugoslawische Nachfolgestaaten, Türkei, Andere.

²⁹ Matching-Kriterium Mindestsicherungsbezug: V (Vollbezug), T (Teilbezug), N (kein Bezug)

³⁰ Matching-Kriterium Arbeitsmarktintegration: Verschiedene Kombinationen jährlicher Zeitanteile der Tage in Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit und in arbeitsmarktfernen Lagen.

³¹ Matching-Kriterium Beruf: Keine Angabe, Land- und Forstwirtschaft, Industrie und Gewerbe, Handel und Verkehr, Dienstleistungen, Technische Berufe, Verwaltungs- und Büroberufe, Gesundheits- und Lehrberufe

³² Matching-Kriterium Wirtschaftsklassengruppe des letzten Dienstverhältnisses: Keine Angabe/Sonstiges, Bau, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen, Verkehr und Lagerei, Beherbergung und Gastronomie, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen

erzieltes mittleres monatliches Bruttoerwerbseinkommen³³ (4). Daraus resultiert ein (theoretisches) Raster von 110.592 Zellen.

Für den Fall, dass bei einem Matching-Paar die Differenz zwischen gesuchtem und gefundenem Propensity Score den Grenzwert von 0,15 überschreitet, werden die Zellenvorauswahlen schrittweise „gelockert“ und die Ziehung wird mit dem neuen konditionalen Kontext wiederholt. Die Reihenfolge dieser schrittweisen „Lockerung“ ist dabei wie folgt: Wirtschaftsklassengruppe des letzten Dienstverhältnisses – letzter Beruf – Teilaspekte Migrationshintergrund – Teilaspekte Arbeitsmarktintegration – Einkommen – Ausbildung.

Als Datengrundlage der kontrafaktischen Wirkungsanalysen dient die Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank von L&R Sozialforschung. Sie beinhaltet anonymisierte Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und Datentabellen der AMDB des Arbeitsmarktservice Österreich sowie einer Reihe eigener Datenbestände und Prozeduren auf SQL-Basis. Die Datenbank erlaubt die Verknüpfung unterschiedlichster Personendaten auf Basis der pseudonymisierten PENR. Durch Herstellung dieses indirekten Personenbezugs ist es beispielsweise möglich, Förderinformationen mit Versicherungsinformationen aus dem Bereich des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger zusammenzuführen; in weiterer Folge werden auf dieser Grundlage u.a. Versicherungskarrieren für Maßnahmenteilnehmende berechnet.

4.3 Die Untersuchungsgruppe

Die Untersuchungsgruppe dieser Studie bilden Kundinnen und Kunden des U25. Auf Ebene der Administrativdaten entspricht dem eine Selektion der AMS-Kund_innen auf die beiden Regionalen Geschäftsstellen 976 und 977 und auf das Lebensalter von unter 25 Jahren.

Als Untersuchungszeitraum wurden jene sechs aufeinanderfolgenden Stichtage gewählt, welche dem zweiten Halbjahr 2021³⁴ zuzurechnen sind. Vier Begründungen sind für diese Wahl geltend zu machen:

- erstens ist gewährleistet, dass der U25-Betrieb die Gründungsphase im engeren Sinne bereits hinter sich gelassen hat,
- zweitens ist zu diesem Zeitpunkt auch die Teilzielgruppe der 20-24-jährigen Kund_innen bereits seit mindestens einem halben Jahr in Betreuung³⁵,
- drittens ist nach den starken ersten Störeffekten von COVID auf die Betreuung und Vermittlung im zweiten Halbjahr 2021 bereits wieder ein weitgehender Normalbetrieb mit Präsenzbetreuung möglich,
- viertens wird damit die spätestmögliche Kohorte ausgewählt, die einen Nachbeobachtungszeitraum von 3 Monaten ermöglicht.

³³ Matching-Kriterium Einkommen: 0€ (kein Einkommen), bis 799€, 800€ bis 1.599 €, 1.600€ und höher.

³⁴ Zwecks Verbesserung der Messgenauigkeit wurden anstelle eines einzelnen Stichtags die folgenden sechs Stichtage gemeinsam in die Studie aufgenommen: 31.7.2021, 31.8.2021, 30.9.2021, 31.10.2021, 30.11.2021, 31.12.2021

³⁵ das U25 hat mit April 2020 die Betreuung von AMS-Kund_innen bis 19 Jahre übernommen, seit Januar 2021 die Betreuung von 20-24-jährigen AMS-Kund_innen.

Um die in dieser Studie hinsichtlich der Zahl der Personen relativ eingeschränkten Kontrollgruppenpools nicht zu stark zu belasten und die Qualität der drei Kontrollgruppenmatching-Verfahren sicherzustellen, wurde für die Untersuchungsgruppe im Vorfeld eine statistisch abgesicherte Zufallsstichprobe aus der Gesamtheit der zu diesen sechs Stichtagen ausgewiesenen U25 Kund_innen gezogen. Für das zweite Halbjahr 2021 beläuft sich der Umfang der U25-Untersuchungsgruppe auf exakt 5.000 Personen, darunter 2.064 Frauen (41%, siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Geschlecht der Kund_innen des U25 (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

		Anteil	Fälle
Geschlecht	Männlich	58,7%	2.936
	Weiblich	41,3%	2.064
	Gesamt	100,0%	5.000

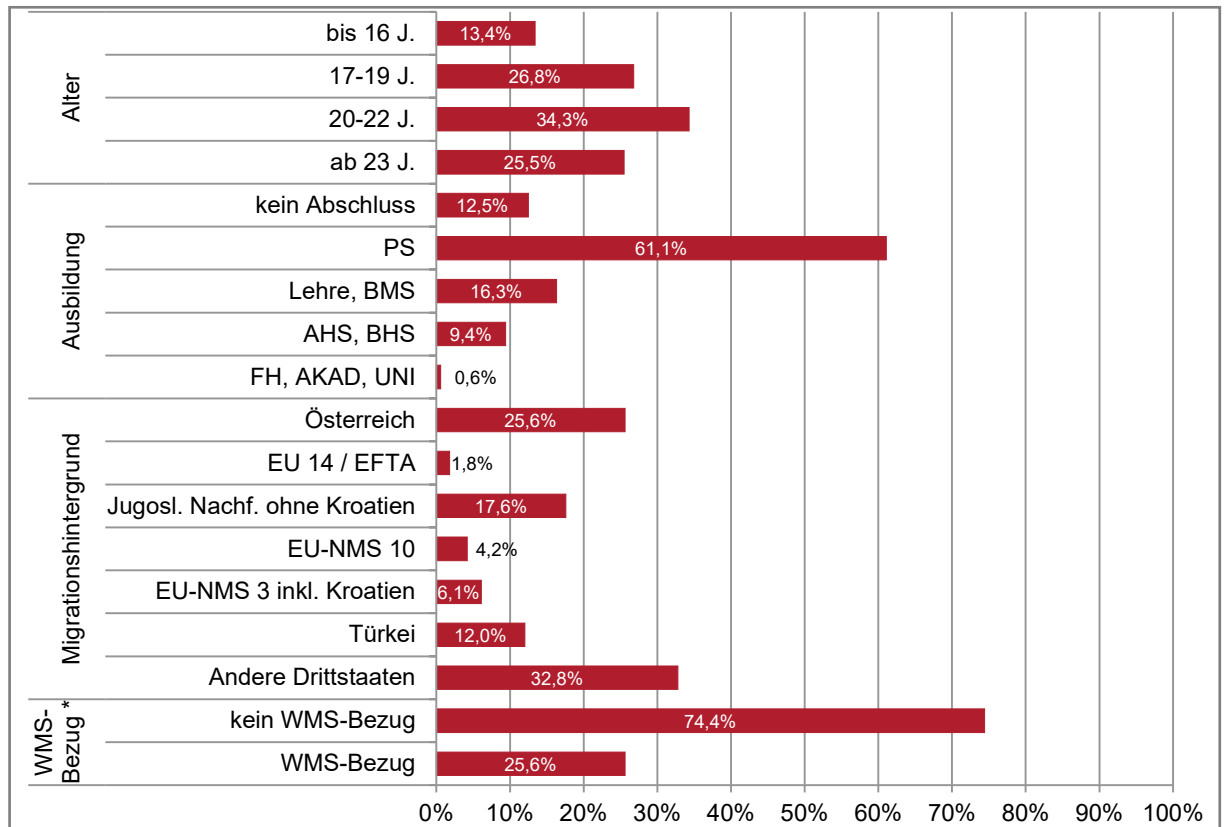
Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023; Zufallsstichprobe n=5.000

Etwas weniger als zwei Drittel der U25-Kund_innen (60%) sind der Altersgruppe der 20-24-Jährigen zuzurechnen, etwas mehr als ein Viertel (27%) entfällt auf den Altersbereich zwischen 17 und 19 Jahren, jede siebte Person (13%) ist nicht älter als 16 Jahre (siehe Abbildung 65). Hinsichtlich der Ausbildung dominiert der Bereich Pflichtschule mit rund 61% Anteil. Jede achte Person hat allerdings auch keinen Bildungsabschluss vorzuweisen (13%); jede sechste Person (16%) hat eine Lehrausbildung abgeschlossen. Höhere Ausbildungsabschlüsse finden sich erwartungsgemäß seltener mit rund 10% Anteil.

Den Administrativdaten zufolge weisen knapp drei Viertel (74%) der U25-Kund_innen einen Migrationshintergrund auf, wobei mit rund 33% auch ein relativ hoher Anteil als Geburtsland Drittstaaten (exklusive Türkei und Jugoslawien und seine Nachfolgestaaten) eingetragen haben (siehe Abbildung 65). Unter diesen Drittstaaten finden sich in absteigender Häufigkeit die Geburtsländer Syrien (13% aller Kund_innen) Afghanistan (6,8%), Russland (2,9%), Ägypten (1,5%), Somalia (1,5%), Irak (1,5%), Iran (0,9%), Indien (0,5%), Tunesien (0,4%), Philippinen (0,5%) und Pakistan (0,2%, siehe hierzu Tabelle 121 und 123).

Rund ein Viertel der U25-Kund_innen (26%) des zweiten Halbjahres 2021 beziehen Leistungen aus der Wiener Mindestsicherung (WMS), wobei hier keine geschlechtsspezifischen Differenzen vorliegen. Als Datenquelle für den Bezug der WMS dient eine Tabelle aus dem Datawarehouse des Arbeitsmarktservice Österreich mit Informationen für alle AMS-Kund_innen zum Bezug der WMS für die Zeit ihrer Vormerkung beim AMS. Darüber hinausgehende Daten zum Bezug der Mindestsicherung werden seitens der MA 40 verwaltet, konnten aber aus Gründen des Datenschutzes nicht im Rahmen der gegenständlichen Untersuchung einbezogen werden.

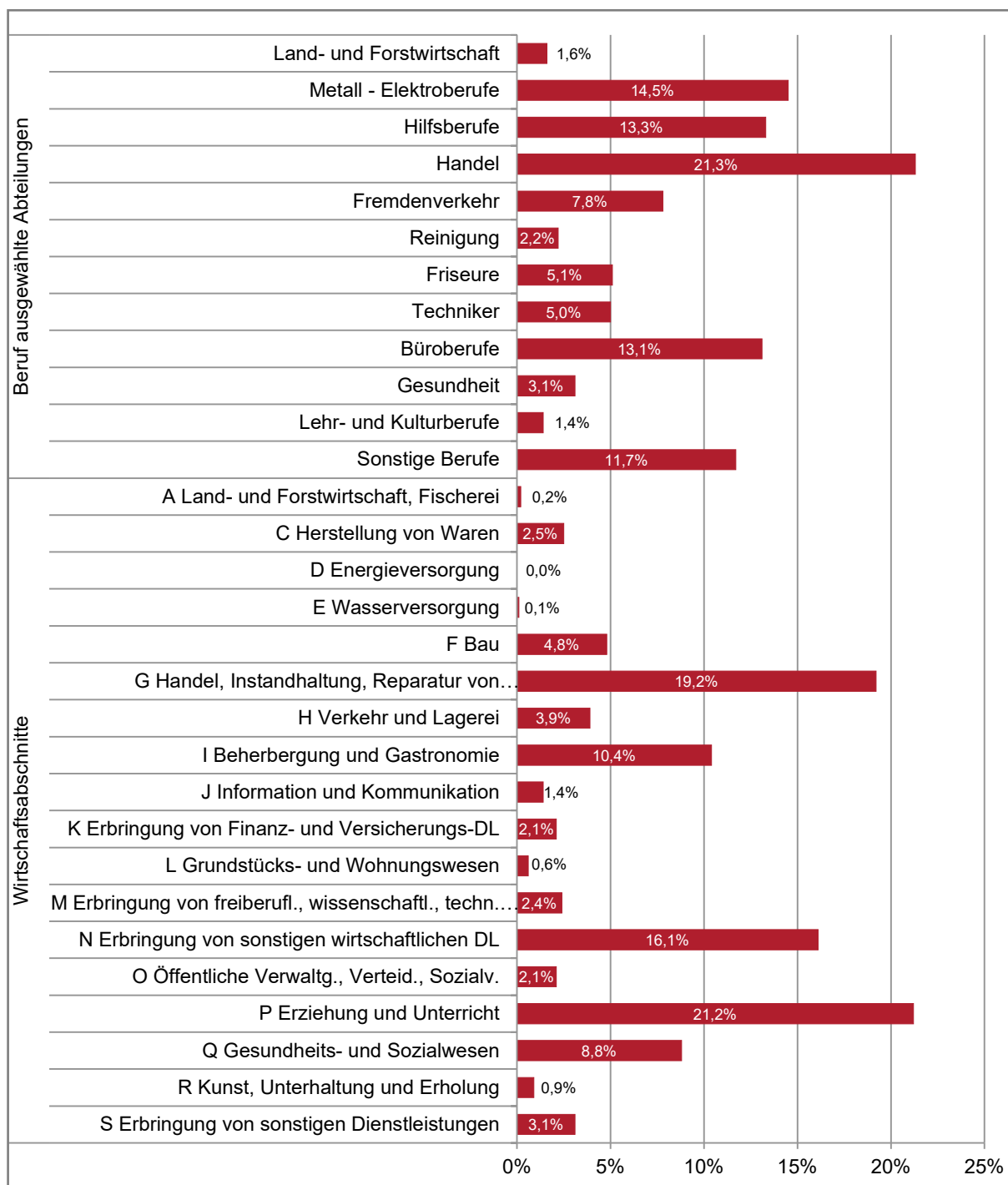
Abbildung 65: Sozialcharakteristika der Kund_innen des U25 (Stichtage Juli bis Dezember 2021)



Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023; * ... gemessen am jeweiligen Stichtag

Auf Ebene der Berufe steht an erster Stelle der Bereich Handel (21% mit Frauenschwerpunkt) gefolgt von Büroberufen (13% mit Frauenschwerpunkt) und Metall- und Elektroberufen (15% mit Männerschwerpunkt), Hilfsberufen (13%) und Fremdenverkehrsberufen (8%). In Entsprechung hierzu konzentrieren sich die Branchen der letzten Dienstverhältnisse auf die Abschnitte Handel, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Beherbergung und Gastronomie, aber auch Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen und Bau.

Abbildung 66: Berufe und Branchen letzter Dienstverhältnisse der Kund_innen des U25 (Stichtage Juli bis Dezember 2021)



Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023; Anteil valider Ergebnisse auf Ebene Berufe 95,1%, auf Ebene der Branchen letzter Dienstverhältnisse 64,2%.

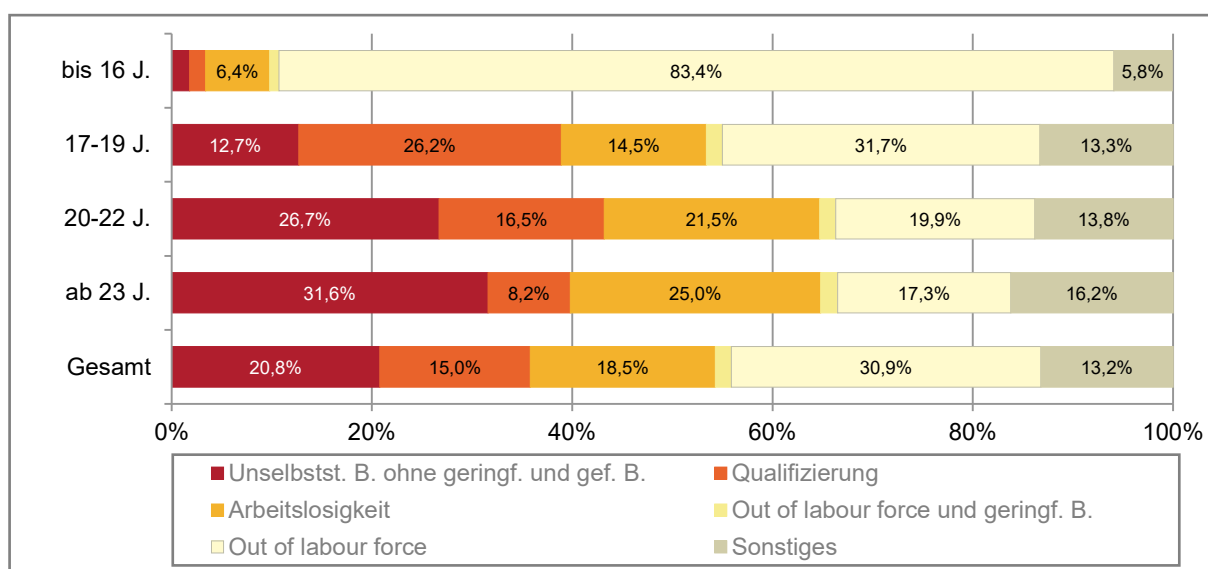
Auf Ebene der Arbeitsmarktpositionen in der Vorkarriere zeigt sich quer über alle Altersgruppen ein relativ vielfältiges Bild (siehe Abbildung 67): Im Jahr vor dem Stichtag waren rund 21% der Kund_innen überwiegend in Beschäftigung (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze, inklusive geförderter Beschäftigung und inklusive Lehrverhältnisse).

Bei rund jeder fünften Person (19%) entfiel der überwiegende Status auf Tage der Arbeitslosigkeit, bei rund jeder dritten Person (31%) auf arbeitsmarktferne Lagen.

Auffällig sind die altersspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Vorkarriere: So steigt der Anteil der Kund_innen mit Beschäftigung deutlich mit dem Lebensalter. Waren von den bis 16-jährigen Personen lediglich 2% in Beschäftigung, sind es bei den Personen ab 23 Jahren bereits rund 32%. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich auch bei der Arbeitslosigkeit.

Entgegengesetzt verläuft der Anteil der Personen in erwerbsfernen Lagen. Rund acht von zehn Personen bis 16 Jahre (83%) sind in der Vorkarriere überwiegend in erwerbsfernen Lagen, hingegen lediglich 17% der Kund_innen ab 23 Jahre.

Abbildung 67: Überwiegende Arbeitsmarktposition der Kund_innen des U25 im Vorbeobachtungszeitraum nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)



Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023; sonstiges: jene Fälle, in denen um Untersuchungszeitraum keiner der 5 Stati eindeutig überwiegt. Bei Werten bis 3% wird zwecks besserer Übersichtlichkeit keine Beschriftung ausgegeben.

4.4 Die Kontrollgruppenziehungen

Die Güte einer Kontrollgruppenziehung wird zum einen daran bemessen, wie gut die Passung der zentralen Sozialmerkmale zwischen Untersuchungs- und Kontrollgruppe erfolgt ist. Zum anderen wird geprüft, inwieweit Arbeitsmarktlage, Armutsbetroffenheit und Einkommenshöhe in der Vorkarriere der beiden Gruppen in Entsprechung zueinanderstehen.

Vorweg sei zusammenfassend konstatiert, dass das Ergebnis aller drei Kontrollgruppenziehungen von hoher Güte ist. So zeigen sich zwischen den vier resultierenden Pools keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der zentralen Indikatoren Geschlecht, Alter und Ausbildung zwischen Untersuchungs- und Kontrollgruppen (siehe Tabelle 130). Darüber hinaus konnte auch die Verteilung des Migrationshintergrunds, der letzten ausgeübten Berufe und der Wirtschaftsabschnitte (beides für den Fall einer

bereits ausgeübten Beschäftigung oder Berufsausbildung) gut zwischen der jeweiligen Untersuchungs- und Kontrollgruppe abgestimmt werden (siehe Tabelle 132).

Besonderes Augenmerk wurde auf die Kontrolle der Bezüge der bedarfsorientierten Mindestsicherung gelegt, da dieser Indikator ein wichtiges Merkmal der untersuchten Zielgruppe darstellt. Wie Tabelle 10 zu entnehmen ist, konnte in allen drei Matching-Verfahren eine maximale Abweichung von einem Prozentpunkt erzielt werden.

Tabelle 10: Überblick BMS-Bezieher_innen nach Geschlecht

				Vergleichsregionen		Wien	
				KG	UG	KG	UG
Männlich	BMS-Bezug am Stichtag	kein BMS-Bezug	Anteil	76,1%	75,6%	75,3%	74,1%
		BMS-Bezug	Anteil	23,9%	24,4%	24,7%	25,9%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			Fälle	2.934	2.935	2.936	2.936
Weiblich	BMS-Bezug am Stichtag	kein BMS-Bezug	Anteil	74,8%	75,2%	74,3%	74,7%
		BMS-Bezug	Anteil	25,2%	24,8%	25,7%	25,3%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			Fälle	2.066	2.065	2.064	2.064
Gesamt	BMS-Bezug am Stichtag	kein BMS-Bezug	Anteil	75,6%	75,4%	74,9%	74,4%
		BMS-Bezug	Anteil	24,4%	24,6%	25,1%	25,6%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			Fälle	5.000	5.000	5.000	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Ebenso ist es gelungen, eine optimale Abstimmung der im Falle einer Beschäftigung im zweijährigen Vorbeobachtungszeitraum erzielten monatlichen Erwerbseinkommen zu erzielen (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Einkommen 2 Jahre vor dem Stichtag für Untersuchungs- und Kontrollgruppe

		Einkommen 2 Jahre vor Stichtag	
		Mittel	Fälle
Vergleichsregionen	KG	€ 1.178,46	3.258
	UG	€ 1.204,04	3.075
Wien	KG	€ 1.137,95	2.994
	UG	€ 1.170,00	2.980

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

4.5 Einfluss des U25 auf Verweildauer und Arbeitsmarktintegration der Kundinnen und Kunden des U25

In diesem Kapitel wird die Auswirkung des U25 auf die Verweildauer der Kund_innen in der Arbeitslosigkeit und die Beschäftigung der Kund_innen im Nachbeobachtungszeitraum dargestellt. Datengrundlage ist der oben beschriebene Double Difference-Ansatz in Verbindung mit dem konditionalen Propensity-Score Kontrollgruppenmatching.

Als Untersuchungszeitraum wird das zweite Halbjahr 2021³⁶ definiert. Für jüngere U25-Kund_innen bis 19 Jahre steht das U25 mit dem One-Stop-Shop und den gemeinsamen Angeboten des AMS und der MA 40 unter einem Dach zu diesem Stichtag bereits länger als ein Jahr offen, für U25-Kund_innen zwischen 20 und 24 Jahren besteht der One-Stop-Shop seit mindestens sechs Monaten.

Als Vergleichszeitraum wird das zweite Halbjahr 2019 gewählt. Der Gruppe der unter-25-Jährigen stand zu diesem Zeitpunkt das U25 noch nicht zur Verfügung. Die Betreuung der Jugendlichen bis 21 Jahre erfolgte damals noch durch die RGS Jugendliche, Personen über 21 Jahre wurden durch die jeweilige AMS-Wohnsitzgeschäftsstelle betreut. Für die Leistungen der Wiener Mindestsicherung musste vor Einführung des U25 noch jenes Sozialzentrum kontaktiert werden, das für den jeweiligen Wohnsitz zuständig war.

Ein direkter Vergleich zwischen den beiden Untersuchungszeiträumen ist – wie oben bereits ausgeführt wurde – aus methodischen Gründen allerdings nicht zu empfehlen und würde Artefakte generieren: Zum einen war der Arbeitsmarkt aufgrund der COVID-Krise und der damit verbundenen Lockdowns sowie der Unterstützung der Betriebe durch Kurzarbeit beginnend mit März 2020 starken Einflüssen und Veränderungsprozessen ausgesetzt. Der Arbeitsmarktkontext des Jahres 2021 ist somit ein anderer als jener des Jahres 2019. Zum anderen ist auch die Struktur der Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren in den beiden Untersuchungszeiträumen einer Reihe von Veränderungen³⁷ unterworfen.

Daher musste auf das oben beschriebene mehrstufige Verfahren zurückgegriffen werden, welches sich dreier Kontrollgruppenziehungen bedient und die daraus resultierenden Ergebnisse entsprechend dem „Double Difference-Ansatz“ einer Reihe von Regressionsanalysen unterzieht. Für diesen Ansatz werden zwei auf der Zeitschiene vertikale Messungen durchgeführt und im Ergebnis miteinander verglichen (siehe hierzu die Info-Box in Kapitel 4.2), indem sie in Regressionsmodelle eingespeist werden.

Das Ergebnis gibt Auskunft über die bereinigte Auswirkung des U25 auf die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit und die Beschäftigung der Kund_innen im Nachbeobachtungszeitraum. Dabei wurden nicht nur allfällige Störeffekte auf Ebene der wirtschaftlichen Entwicklung kontrolliert, sondern auch Veränderungen im Bereich der Kund_innengruppe selbst zB. hinsichtlich Arbeitsmarktlagen im Vorbeobachtungszeitraum oder unterschiedlicher Sozialcharakteristika berücksichtigt. Üblicherweise werden solche durch Kontrollgruppendesigns errechneten Ergebnisse auch als sog. Netto-Effekte bezeichnet.

4.5.1 Regressionsanalysen zum Einfluss des U25 auf die Verweildauer

Insgesamt – d.h. quer über alle U25-Kund_innen des zweiten Halbjahres 2021 – weisen die Regressionsanalysen für das U25 einen reduzierenden Netto-Effekt auf die

³⁶ weiter oben wurde bereits beschrieben, dass zwecks Verbesserung der Messgenauigkeit anstelle eines einzelnen Stichtags die folgenden sechs Stichtage gemeinsam in die Studie aufgenommen wurden: 31.7.2021, 31.8.2021, 30.9.2021, 31.10.2021, 30.11.2021, 31.12.2021

³⁷ wie Tabelle 142 zu entnehmen ist, steigt unter den U25-Kund_innen des zweiten Halbjahres 2021 im Vergleich zu den Jugendlichen und jungen Erwachsenen des zweiten Halbjahres 2019 der Anteil von Personen mit Pflichtschulausbildung, von Personen mit einer Herkunft aus Drittstaaten und ebenso auch von Personen mit Bezug der Wiener Mindestsicherung.

Verweildauer aus. Die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit wird somit durch das U25 gegenüber den Kontrollgruppen durchschnittlich um rund 5,9 Tage verringert und beträgt im Durchschnitt des zweiten Halbjahres 2021 79,5 Tage (siehe die Tabellen 12 und 150). Dem entspricht ein Rückgang in der Dauer der Arbeitslosigkeit um 6,9%. Für männliche Kunden des U25 lässt sich ein stärkerer Reduktionseffekt als für Frauen belegen. So beläuft sich dieser bei Männern auf -8,0 Tage bzw. -9,1%, bei Frauen demgegenüber auf -2,8 Tage bzw. -3,4%.

Wie den Angaben zum 95%-Konfidenzintervall des Effekts zu entnehmen ist, ist die Bandbreite des zu erwartenden Reduktionseffekts relativ groß. Unabhängig davon, dass im Gesamtdurchschnitt eine Reduktion der Verweildauer um 5,9 Tage gegeben ist, ist im Einzelfall mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit ein Effekt zwischen minus 18 Tagen und plus 6 Tagen zu erwarten.

Tabelle 12: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalysen zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach Geschlecht

Gruppe	Verweildauer im U25 in Tagen	Effekt des U25 auf die Verweildauer		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
Männlich	79,8	-8,0	-9,1%	-23,6	7,6
Weiblich	79,0	-2,8	-3,4%	-20,3	14,7
Gesamt	79,5	-5,9	-6,9%	-17,6	5,7

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Auch bei Differenzierung nach dem Alter zeigen sich relativ starke Unterschiede im Effekt. Besonders stark fällt der Einfluss des U25 auf die Verweildauer bei jungen Erwachsenen ab 23 Jahren mit einem Minus von 10,6 Tagen bzw. minus 12 Prozent aus (siehe die Tabellen 13 und 156). Die Ursache hierfür könnte darin liegen, dass diese Kund_innengruppe in zweifacher Weise neue Voraussetzungen vorfinden:

- zum einen wird die Betreuung auf Seiten des AMS nun nicht mehr durch eine Wohnsitz-Geschäftsstelle, sondern durch die auf Jugendliche spezialisierten Geschäftsstellen 976 und 977 übernommen,
- zum anderen stellen sich die Synergieeffekte der gemeinsamen Betreuung durch MA 40 und AMS und den One-Stop-Shop ein.

An zweiter Stelle sind bis 16-jährige Kund_innen zu reihen: der Reduktionseffekt beläuft sich in diesem Fall auf 6,3 Tage. Dem entspricht ein starker anteilmäßiger Rückgang von 14,6% auf 36,9 Tage. Die Altersgruppe zwischen 20 und 22 Jahren zeigt die geringsten Effekte mit einem Minus von 0,3 Tagen bzw. einem Rückgang um 0,3%. Ausschlaggebend hierfür dürften mehrere Ursachen sein. So besteht etwa ein höherer Anteil an Basisbildungen bei dieser Altersgruppe als bei 17-19-Jährigen und es finden sich auch etwas höhere Anteile an Personen mit Herkunft aus Afghanistan und Syrien.

Tabelle 13: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach Alter

Gruppe	Verweildauer im U25 in Tagen	Effekt des U25 auf die Verweildauer		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
Bis 16 Jahre	36,9	-6,3	-14,6%	-25,3	12,6
17-19 Jahre	83,2	-3,2	-3,7%	-31,0	24,6
20-22 Jahre	95,8	-0,3	-0,3%	-19,4	18,9
Ab 23 Jahre	77,9	-10,6	-12,0%	-33,7	12,6
Gesamt	79,5	-5,9	-6,9%	-17,6	5,7

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Regressionsanalysen für die Abschätzung der Auswirkungen des U25 auf die Verweildauer nach Herkunft zeigen nicht nur bei einer Herkunft aus Österreich, sondern auch bei einem Migrationshintergrund aus den neuen Mitgliedstaaten inklusive Kroatien deutliche Reduktionseffekte (siehe die Tabellen 14 und 159). So beträgt der Effekt im Falle eines fehlenden Migrationshintergrunds minus 12,5 Tage, bei einer Herkunft aus den EU NMS10-Staaten³⁸ minus 42,3 Tage, und aus den EU NMS3-Staaten³⁹ minus 16,4 Tage.

Ebenso findet sich dieser Trend auch bei Drittstaatsangehörigen⁴⁰ mit einem Minus von 18 Tagen bzw. minus 19,6% in der Verweildauer der Arbeitslosigkeit. Wie bereits beschrieben wurde, deckt sich diese Gruppe größtenteils mit den Herkunftsländern Syrien und Afghanistan. Dieser Befund weist darauf hin, dass durch die Zusammenarbeit von AMS und MA 40 auch bei Geflüchteten starke Synergieeffekte entstanden sind.

Bei drei anderen Herkunftsgruppen zeigt sich demgegenüber im Zuge der Betreuung durch das U25 eine Verlängerung der Verweildauer in der Arbeitslosigkeit. Dies betrifft Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ehemaliges Jugoslawien, der Türkei und den EU14/EFTA-Staaten⁴¹, wobei die Fallzahlen in letzterer Gruppe gering sind und daher hinsichtlich des Ergebnisses nur eine sehr eingeschränkte Interpretation zulassen.

Für die Kund_innengruppe mit Herkunft ehemaliges Jugoslawien und Türkei ist entsprechend den Befunden in Kapitel 4.7 nicht davon auszugehen, dass stärkere Inanspruchnahmen von arbeitsmarktpolitischen Angeboten eine Ursache für die Verlängerung sein könnten. Vielmehr dürften länger dauernde Suchprozesse die Ursache sein. Wie in Kapitel 4.6 allerdings aufgezeigt wird, verläuft bei diesen beiden Gruppen die Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum überdurchschnittlich positiv, wodurch die längere Verweildauer wieder zu relativieren ist.

³⁸ Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern (griechischer Teil)

³⁹ Bulgarien, Rumänien, Kroatien

⁴⁰ wie weiter vorne bereits aufgezeigt wurde, sind in der Herkunftsgruppe „Anderes“ vor allem die Geburtsländer Syrien und Afghanistan enthalten.

⁴¹ EU14/EFTA: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Schweden, Spanien, Island, Norwegen, Schweiz und Liechtenstein. Dieses Segment fokussiert im U25 zum größten Teil auf Jugendliche und junge Erwachsene mit Herkunft Deutschland und Italien.

Tabelle 14: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach Herkunft

Gruppe	Verweildauer im U25 in Tagen	Effekt des U25 auf die Verweildauer		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
Österreich	72,1	-12,5	-14,8%	-36,8	11,8
EU 14 / EFTA	79,8	23,4	41,5%	-41,6	88,4
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	88,5	12,0	15,7%	-16,7	40,7
EU-NMS 10	69,3	-42,3	-37,9%	-107,8	23,2
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	79,3	-16,4	-17,1%	-44,2	11,4
Türkei	99,0	24,9	33,4%	-17,0	66,8
Anderes	74,0	-18,0	-19,6%	-37,0	1,1
Gesamt	79,5	-5,9	-6,9%	-17,6	5,7

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Bemerkenswert ist der Umstand, dass BMS-Bezieher_innen von der Betreuung im U25 überdurchschnittlich stark profitieren, ergeben die Regressionsanalysen zur Verweildauer in der Arbeitslosigkeit doch einen Effekt von minus 13,8 Tagen bzw. minus 15,3% - ein Betrag, welcher um 8 Tage den Durchschnitt überschreitet (siehe die Tabellen 15 und 162). Hier zeigt die gemeinsame Betreuung von MA 40 und AMS in einem Haus und das in den Planungsdokumenten des U25 formulierte Ziel der schnelleren Antragstellung auf Mindestsicherung eine eindeutig positive Wirkung.

Tabelle 15: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach BMS-Bezug

Gruppe	Verweildauer im U25 in Tagen	Effekt des U25 auf die Verweildauer		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
kein BMS-Bezug	80,6	-2,4	-2,9%	-16,6	11,9
BMS-Bezug	76,3	-13,8	-15,3%	-31,8	4,3
Gesamt	79,5	-5,9	-6,9%	-17,6	5,7

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

4.6 Einfluss des U25 auf die Beschäftigung der Kund_innen des U25

Das zweite Ziel der kontrafaktischen Wirkungsanalysen ist die Messung des Einflusses des U25 auf die Beschäftigung der Kundinnen und Kunden. Zu diesem Zweck wird für jede Person zum Zeitpunkt des Stichtags die Nachkarriere in Hinblick auf Erwerbsverhältnisse untersucht. Als Nachbeobachtungszeitraum muss anlässlich der zur Verfügung stehenden Daten ein eher kurzes Beobachtungsfenster mit einer Länge von drei Monaten bzw. 91 Tagen Dauer gewählt werden. Für dieses Zeitfenster wird das Beschäftigungsvolumen errechnet, indem personenbezogene Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger einer Aufbereitung unterzogen werden und auf Ebene der Beschäftigung klassifiziert und priorisiert werden. Der Fokus liegt dabei auf selbständigen und unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze mit und ohne Förderung sowie Lehrverhältnissen mit und ohne Förderung.

4.6.1 Regressionsanalysen zum Einfluss des U25 auf die Beschäftigung

Insgesamt – d.h. quer über alle U25-Kund_innen des zweiten Halbjahres 2021 – belegt das kontrafaktische Design für das U25 einen positiven Netto-Effekt auf die Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum. Die mittlere Dauer der Beschäftigung wird durch das U25 gegenüber den Kontrollgruppen im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum um rund 3,5 Tage angehoben; dies entspricht einem Zuwachs der Beschäftigungstage gegenüber den Kontrollgruppen von 22,7% (siehe die Tabellen 16 und 165).

Eine Zusammenschau der im vorigen Kapitel untersuchten Effekte auf die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit und der hier analysierten Effekte auf die Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum ergibt somit einen durchaus erfreulichen Befund: auf beiden Ebenen können voneinander unabhängig positive Wirkungen erzielt werden. Eine Verkürzung in der Verweildauer führt demnach nicht im Gegenzug zu geringeren Erfolgen auf Ebene der Beschäftigung; ganz im Gegenteil ist trotz kürzerer Verweildauer ein Plus auf Ebene der nachfolgenden Beschäftigung erzielt worden.

Freilich sind die Ergebnisse auf den beiden Ebenen nicht direkt aufsummierbar, weil die Indikatorwerte mittels unterschiedlicher Kenngrößen gemessen werden. Insgesamt bleibt jedoch die Erkenntnis, dass sowohl auf Ebene der Arbeitslosigkeit während der Betreuung durch das U25 als auch auf Ebene der Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum – unabhängig voneinander – Erfolge erzielt wurden.

Frauen zeigen auf Ebene der Beschäftigung mit einem Plus von 4,7 Tagen bzw. 35,6% einen stärkeren Zuwachs als Männer – gehen allerdings auch von einem niedrigeren Beschäftigungsniveau aus (siehe die Tabellen 16 und 168).

In gewisser Weise kann der bei Frauen gegenüber den Männern stärkere Effekt des U25 auf die Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum als Ausgleich der auf Ebene der zuvor errechneten geringeren Effekte auf Ebene der Verweildauer in der Arbeitslosigkeit verstanden werden.

Anders formuliert gelingt durch das neue Konzept des U25 bei Männern zwar eine stärkere Reduktion auf Ebene der Verweildauer als bei Frauen; bei letzterer Gruppe kann demgegenüber die Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum in stärkerer Weise positiv beeinflusst werden.

Gegenläufige Prozesse dieser Art zwischen Verweildauer und nachfolgender Beschäftigung zeigen sich neben dem Geschlecht auch bei anderen Kund_innengruppen, wie beispielsweise Personen mit Migrationshintergrund ehemaliges Jugoslawien oder Türkei oder bei Personen mit BMS-Bezug.

Wie auf den folgenden Seiten deutlich wird, können die Ergebnisse der Regressionsanalysen auf der Beschäftigungsebene daher als eine sinnvolle Ergänzung und Erweiterung der Befunde auf Ebene der Verweildauer in der Arbeitslosigkeit verstanden werden.

Tabelle 16: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach Geschlecht

Gruppe	Beschäftigung im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum in Tagen	Effekt des U25 auf die Beschäftigung		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
Männlich	19,6	2,7	16,0%	0,3	5,1
Weiblich	17,9	4,7	35,6%	1,8	7,5
Gesamt	18,9	3,5	22,7%	1,7	5,3

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023; Beschäftigung: kumulierte und bereinigte Tage von selbständigen und unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze mit und ohne Förderung sowie Lehrverhältnissen mit und ohne Förderung

Alle vier der hier untersuchten Altersgruppen zeigen deutlich positive Beschäftigungseffekte. Am stärksten können Jugendliche bis 16 Jahre zulegen; dabei ergibt sich ein Plus von 5,0 Beschäftigungstagen bzw. 46% Zuwachs (siehe die Tabellen 17 und 171). Etwas geringer ist der Effekt bei 17 bis 19-Jährigen mit einem Plus von 2,8 Beschäftigungstagen bzw. 17,4%.

Wo für die Altersgruppe der 20 bis 22-Jährigen auf Ebene der Verweildauer im vorigen Kapitel noch relativ neutrale Effekte (minus 0,3 Tage) gemessen wurden, ist auf Ebene der Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum mit einem Zuwachs von rund 3,8 Tagen ein leicht überdurchschnittliches Ergebnis erzielt worden.

Besonders positiv fällt der Befund bei der Altersteilgruppe ab 23 Jahren aus: Hier wurde nicht nur eine sehr starke Reduktion auf die Verweildauer mit minus 10,6 Tagen berechnet, sondern es kann auch für den Nachbeobachtungszeitraum mit plus 4,4, Tagen ein deutlich überdurchschnittlicher Zuwachs auf Ebene der Beschäftigung erzielt werden.

Tabelle 17: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach Alter

Gruppe	Beschäftigung im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum in Tagen	Effekt des U25 auf die Beschäftigung		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
Bis 16 Jahre	15,8	5,0	46,3%	0,6	9,4
17-19 Jahre	18,9	2,8	17,4%	-0,5	6,2
20-22 Jahre	20,2	3,8	23,2%	0,7	6,9
Ab 23 Jahre	18,9	4,4	30,3%	0,5	8,3
Gesamt	18,9	3,5	22,7%	1,7	5,3

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Bei differenzierter Betrachtung nach dem Migrationshintergrund zeigt sich eine größere Bandbreite in der Wirkung auf die nachfolgende Beschäftigung. Überdurchschnittlich positive Effekte lassen sich bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit österreichischer Herkunft nachweisen (+6,3 Tage), sowie bei Kund_innen mit Herkunft aus dem ehemaligen Jugoslawien (+7,7 Tage) und bei Kund_innen mit Herkunft aus der Türkei (+12,0 Tage, siehe die Tabellen 18 und 174). Daraus resultierend lassen sich unter Einbeziehung der Befunde aus obigem Kapitel zum Einfluss des U25 auf die Verweildauer zwei Erkenntnisse formulieren: Erstens fällt damit die Wirkung des U25

auf Kund_innen aus Österreich insgesamt sehr positiv aus, ist doch nicht nur mit minus 12,5 Tagen eine starke Reduktion der Verweildauer in Arbeitslosigkeit gegeben, sondern mit +6,3 Tagen in der nachfolgenden Beschäftigung auch ein deutlicher Zuwachs auf Ebene der nachfolgenden Erwerbsintegration zu sehen. Zweitens kommt es zu einer Relativierung der Befunde für Kund_innen mit Migrationshintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei: beide Gruppen hatten zwar eine relativ starke Zunahme in der Verweildauer gezeigt (+12,0 Tage und +24,9 Tage), allerdings stechen beide Gruppen auch im Bereich der nachfolgenden Beschäftigung durch die stärksten positiven Effekte heraus mit plus 7,7 Tagen und +12,0 Tagen Zuwachs im Nachbeobachtungszeitraum. Damit werden die negativen Trends im Bereich Verweildauer zumindest teilweise neutralisiert.

Zentral sind auch die Ergebnisse für die Gruppe der Kund_innen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten (Gruppe "Anderes"), welche große Schnittmengen mit Geflüchteten aufweisen. Bei dieser Gruppe hatte den Befunden im vorigen Kapitel zufolge die Verweildauer eine deutliche Reduktion um 18,0 Tage erfahren. Auf Ebene der Beschäftigung kann allerdings kein positiver Befund erzielt werden, zeigt sich hier sogar eine – allerdings leichte – Reduktion um 1,4 Beschäftigungstage im Nachbeobachtungszeitraum. Die Jobsuche dürfte bei dieser Gruppe somit nach wie vor als Herausforderung zu sehen sein.

Tabelle 18: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach Herkunft

Gruppe	Beschäftigung im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum in Tagen	Effekt des U25 auf die Beschäftigung		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
Österreich	22,3	6,3	39,4%	2,5	10,1
EU 14 / EFTA	21,2	1,3	6,5%	-12,8	15,3
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	19,4	7,7	65,8%	3,1	12,3
EU-NMS 10	18,0	1,6	9,8%	-8,3	11,5
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	18,2	-5,2	-22,2%	-12,1	1,7
Türkei	22,8	12,0	111,1%	6,6	17,4
Anderes	14,8	-1,4	-8,6%	-4,2	1,5
Gesamt	18,9	3,5	22,7%	1,7	5,3

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Bei Personen mit BMS-Bezug sind im Bereich Beschäftigung mit einem Plus von 0,1 Tagen neutrale Effekte des U25 zu sehen (siehe die Tabellen 19 und 177). Der sehr starke Effekt im Bereich der Verweildauer in der Arbeitslosigkeit von minus 13,8 Tagen schlägt sich somit (noch) nicht direkt auf die Beschäftigung nieder. Anzunehmen ist, dass bei dieser Teilgruppe Prozesse der Erwerbsaufnahme längerer Beobachtungszeiträume bedürfen, um Effekte des U25 sichtbar werden zu lassen.

Tabelle 19: Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach BMS-Bezug

Gruppe	Beschäftigung im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum in Tagen	Effekt des U25 auf die Beschäftigung		95% Konfidenzintervall des Effekts in Tagen	
		Tage	Prozent	Untergrenze	Obergrenze
kein BMS-Bezug	21,1	4,6	27,9%	2,5	6,8
BMS-Bezug	12,7	0,1	0,8%	-2,8	2,9
Gesamt	18,9	3,5	22,7%	1,7	5,3

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

4.7 Sonderauswertung: Entwicklung der Teilnahmen an Angeboten im Zeitvergleich

Im Rahmen dieses Kapitels wird untersucht, inwieweit Kundinnen und Kunden des U25 häufiger an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilgenommen haben als vor der Einführung des U25. Ein kontrafaktisches Design mit Kontrollgruppenziehung ähnlich wie bei der Untersuchung zur Verweildauer und zur Beschäftigung eignet sich allerdings nicht für diese Fragestellung, da die Teilnahme an Maßnahmen selbst indirekt als Personenmerkmal in das Kontrollgruppenmatching einfließt und somit Gefahr laufen würde, unterbewertet zu werden.

Daher wird alternativ die gesamte Gruppe der Kund_innen unter 25 Jahren zu zwei Vergleichszeiträumen hinsichtlich Maßnahmenteilnahmen verglichen: mit dem zweiten Halbjahr 2021 werden die Durchschnittswerte von 6 Monatsstichtagen von U25-Teilnehmer_innen jenen Jugendlichen gegenübergestellt, die in Wien im zweiten Halbjahr 2019 als potenzielle Zielgruppe des U25 auszumachen sind. Untersucht werden Teilnahmen an den folgenden 11 Angebotsformen während dreier Monate vor dem jeweiligen Stichtag:

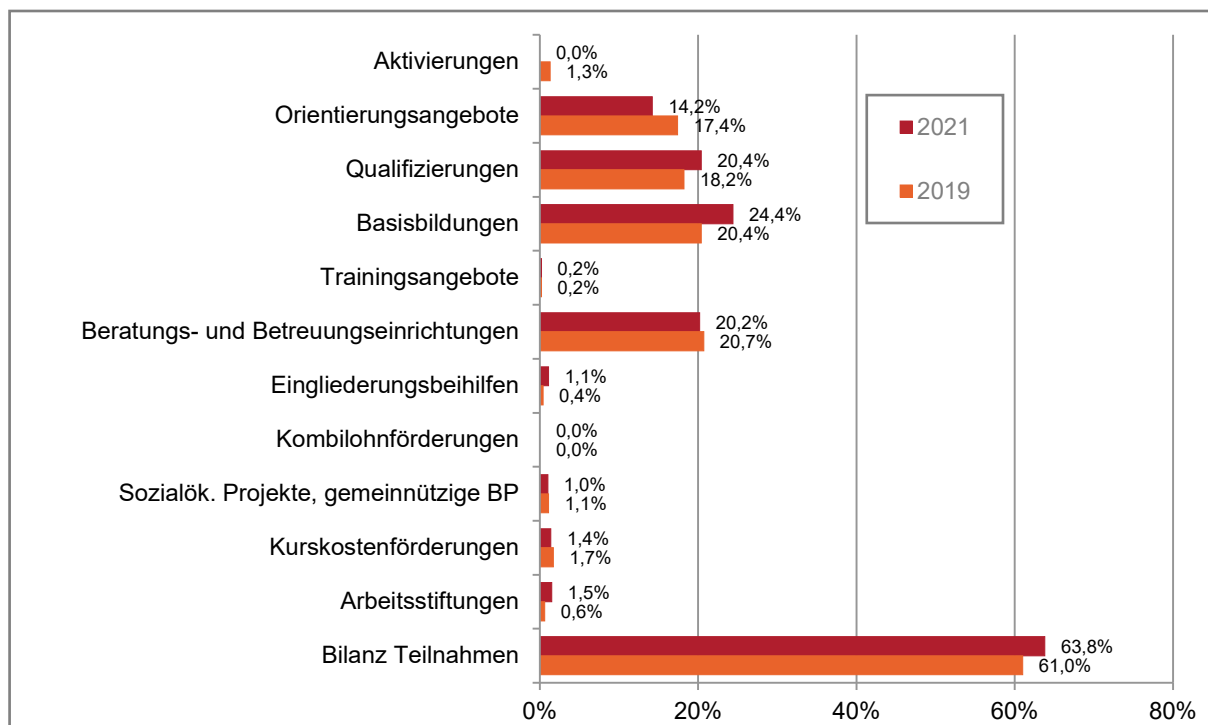
- ☐ Aktivierungen
- ☐ Orientierungsangebote
- ☐ Qualifizierungen
- ☐ Basisbildungen
- ☐ Trainingsangebote
- ☐ Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
- ☐ Eingliederungsbeihilfen
- ☐ Kombilohnförderungen
- ☐ Sozialökonomische Projekte, gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
- ☐ Kurskostenförderungen
- ☐ Arbeitsstiftungen

Quer über die 11 untersuchten Angebotsformen ist für die Kund_innen des U25 eine leichte Steigerung der Teilnahmen-Rate zu sehen. Waren für 61,0% der Vergleichsgruppe der Wiener AMS-Kund_innen unter 25 Jahren in der zweiten Hälfte des Jahres 2019 Teilnahmen verzeichnet, so stieg unter den U25-Kund_innen die Teilnahmen-Rate auf 63,8%, gleichbedeutend mit einem Anstieg um rund drei Prozentpunkte (siehe Abbildung 68 und Tabelle 143).

Die deutlichsten Zunahmen zeigten sich dabei im Bereich Basisbildungen mit einem Plus von 4 Prozentpunkten mit einem stärkeren Schwerpunkt bei Männern (Plus 5,2 Prozentpunkte), gefolgt von Qualifizierungen mit einem Plus von 2 Prozentpunkten und einem stärkeren Schwerpunkt bei Frauen mit einem Plus von 3,3 Prozentpunkten. Geringere Zuwachsraten weisen Eingliederungshilfen und Arbeitsstiftungen auf mit einem Plus von jeweils rund einem Prozentpunkt.

Bei zwei Angebotsformen sind bei den Kund_innen des U25 allerdings auch geringere Teilnahmen-Raten als zwei Jahre zuvor zu sehen. Dies betrifft zum einen Aktivierungen, bei denen ausgehend von einem Anteilswert von 1,3% im Vorbeobachtungszeitraum bei der Kund_innengruppe des U25 keine einzige Teilnahme mehr verzeichnet war. Zum anderen finden sich rückläufige Teilnahmen-Raten bei Orientierungsangeboten: War hier im Vorzeitraum noch eine Teilnahme-Rate von rund 17% gegeben, so sank unter den U25-Kund_innen der Anteilswert auf rund 14%, gleichbedeutend mit einem Minus von rund drei Prozentpunkten. Anzunehmen ist, dass aktuell im U25 häufiger Qualifizierungen und Basisbildungen angeboten werden, welche zusätzlich auch Orientierungsmodule beinhalten und somit eigene Orientierungsangebote nicht mehr in jedem Fall erforderlich sind.

Abbildung 68: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten während drei Monaten vor dem Stichtag für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019, Wien, Personen unter 25 Jahren)



Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

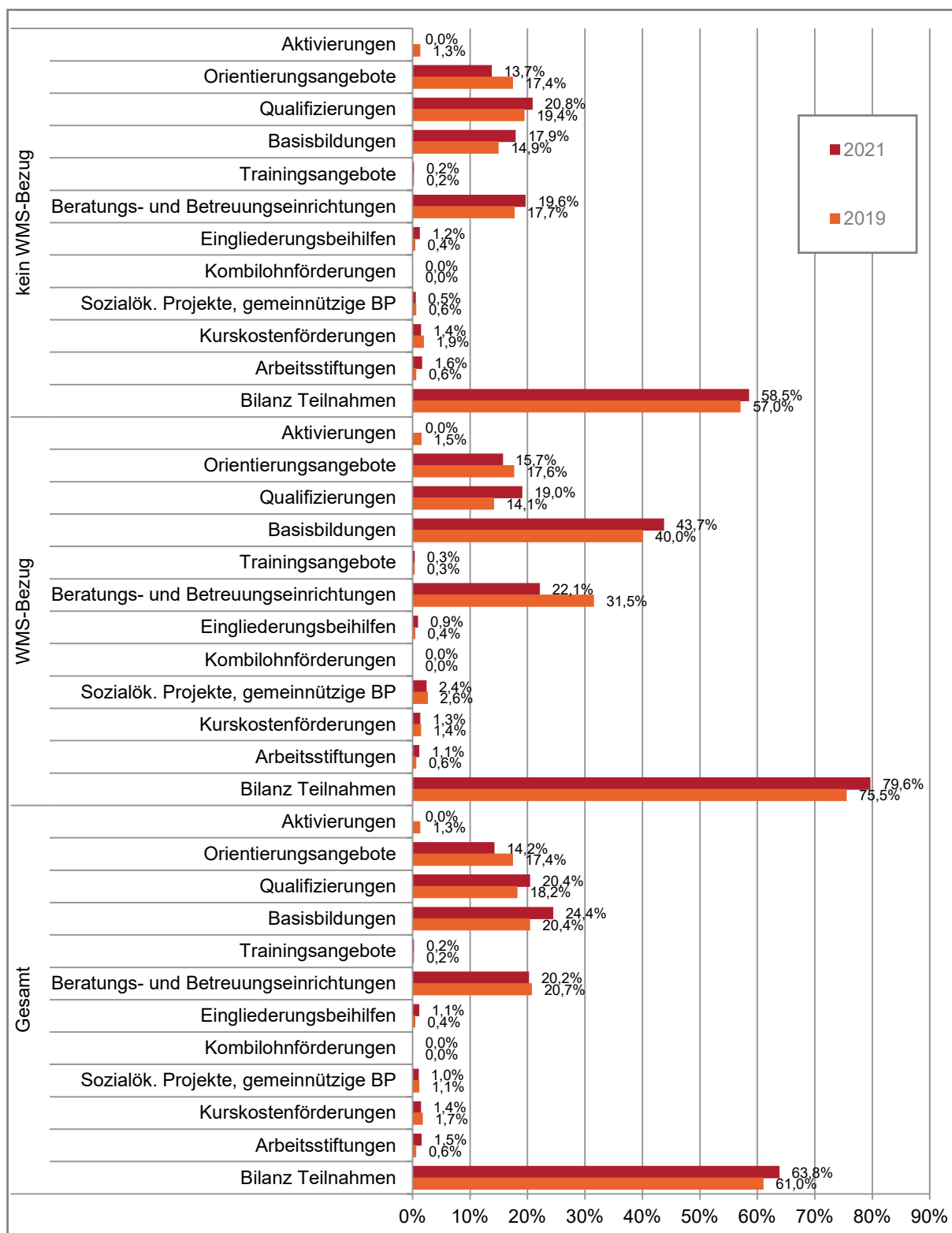
Altersspezifische Analysen zeigen bei der jüngsten Teilgruppe der U25-Kundinnen und -Kunden bis 16 Jahren ein deutliches Plus von 6,4 Prozentpunkten gegenüber dem zweiten Halbjahr 2019 im Bereich der Beratungs- und Betreuungsangebote und einen leichten Anstieg bei Basisbildungen mit +1,8 Prozentpunkten (siehe Tabelle 144).

Die älteste Teilgruppe der U25-Kund_innen ab 23 Jahren sticht wiederum durch ein deutliches Plus gegenüber dem Jahr 2019 bei Basisbildungen mit einem Zuwachs von 8,2 Prozentpunkten heraus. Weiters haben in diesem Alterssegment Qualifizierungen um 3,5 Prozentpunkte zugelegt. Orientierungsangebote sind hingegen um 5,7 Prozentpunkte seltener geworden.

Bei Drittstaatsangehörigen (Gruppe „Anderes“) wurde bereits im Jahr 2019 ein starker Fokus auf Beratungs- und Betreuungsangebote und Basisbildungen gelegt (siehe Tabelle 146). So erhielten im zweiten Halbjahr 2019 32,0% der Drittstaatsangehörigen Beratungs- und Betreuungsangebote und 39,6% Basisbildungen. Mit der Betreuung durch das U25 stieg das Aufkommen an Basisbildungen auf 41,5% Anteil. Beratungs- und Betreuungsangebote wurden im zweiten Halbjahr 2021 hingegen bei Drittstaatsangehörigen mit 20,7% seltener angeboten – dies entspricht einem Rückgang um 11,3 Prozentpunkte.

Bei Beziehenden der Wiener Mindestsicherung konnte der bereits zuvor überdurchschnittlich hohe Anteil an Basisbildungen um weitere 3,7 Prozentpunkte auf einen Anteilswert von 43,7% gesteigert werden (siehe Abbildung 69 und Tabelle 147). Stärkere Zuwachsraten finden sich auch bei Qualifizierungen mit einem Plus von 4,9 Prozentpunkten. Ähnlich wie bei Drittstaatsangehörigen wurden demgegenüber Beratungs- und Betreuungsangebote um 9,4 Prozentpunkte reduziert.

Abbildung 69: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten während drei Monaten vor dem Stichtag für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019, Wien, Personen unter 25 Jahren) nach WMS-Bezug



Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

5 Resümee und Handlungsempfehlungen

Mit dem Start des U25 im Januar 2021 wurde eine Anlaufstelle für Jugendliche und junge Erwachsene sowie Lehrbetriebe in Wien geschaffen, welche die Expertise für den Arbeits- und Lehrstellenmarkt mit jener für den Bezug der Wiener Mindestsicherung an einem Ort verbindet. Gemeinsames Ziel aller zusammenarbeitenden Organisationen ist die nachhaltige Vermittlung am ersten Arbeits- und Lehrstellenmarkt.

Das erste Jahr der Umsetzung dieses bahnbrechenden und richtungsweisenden Ansatzes war noch von der Corona Pandemie geprägt, was Einschränkungen bei der Umsetzung des Konzeptes mit sich brachte. Erst ab Frühsommer 2022 war es möglich, die meisten Prozesse so umzusetzen, wie ursprünglich geplant. Besonders herausfordernd war, dass während des laufenden Betriebes manches, was im Anfangskonzept beschrieben war, verändert werden musste, weil sich in der Praxis Probleme bei der Durchführbarkeit zeigten. Anderes wurde nachgeschärft, weil im praktischen Tun ein Konkretisierungsbedarf deutlich wurde. Dies betraf insbesondere das Fallmanagement und den damit in Zusammenhang stehenden Netzwerkaufbau mit Kooperationspartner_innen.

Trotz der erschwerenden Rahmenbedingungen ist es aus Sicht der Evaluation in sehr guter Weise gelungen, eine solide Basis für eine über die Organisationsgrenzen hinausgehende Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu schaffen. Die folgenden Ausführungen liefern Begründungen für diese Einschätzung der Evaluator_innen und zeigt für die weitere Zukunft gleichzeitig auch Handlungsempfehlungen zur weiterführenden Optimierung der Angebotsstrukturen auf.

Generell äußert die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen erwachsenen Kund_innen des U25 eine sehr hohe Zufriedenheit: Fast 90% der Befragten fühlen sich sehr gut oder eher gut betreut, 40% konstatieren eine Verbesserung gegenüber der früheren Betreuung durch das AMS und rund ein Viertel eine bessere Unterstützung bei der Antragstellung der Mindestsicherung durch die MA 40. Neben den Räumlichkeiten, die als „sauber“, „gepflegt“ und „ordentlich“ wahrgenommen werden, betrifft diese Verbesserung in erster Linie die gute Atmosphäre im U25 sowie Beratungsleistungen, die als individueller und passender empfunden werden.

Auch der freundliche und kompetente Umgang der Berater_innen auf Augenhöhe und deren Eingehen auf persönliche Wünsche und Lebenssituationen sowie eine schnelle Abwicklung wurden als besonders positiv hervorgehoben. Insbesondere erweist sich das Auftreten der Berater_innen für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen als sehr wichtig. Dazu zählen unter anderem eine individuelle Beratung, eine passende Kurs- bzw. Jobvermittlung und ernst genommen zu werden.

Vor allem zu Beginn gab es teils noch Schwierigkeiten seitens der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, sich im Haus U25 zurecht zu finden. Im zweiten Jahr der Evaluation ergeben sich in diesem Punkt deutliche Verbesserungen: Immerhin 85% der Befragten, die vor Ort einen Termin hatten, hatten keine Probleme, die entsprechenden Räumlichkeiten zu finden, was einer Steigerung von plus 10 Prozentpunkten im Vergleich zur ersten Befragung bedeutet. Hier dürften also Bemühungen seitens des Teams des U25, wie eine bessere Ausschilderung und/oder das Erstellen eines Übersichtsplans bereits zu Verbesserungen geführt haben.

Bei der Antragstellung zur Mindestsicherung berichteten in der Anfangsphase des U25 vor allem Frauen von Problemen. Zu den häufigsten Schwierigkeiten zählten dabei die

Zusammenstellung der benötigten Dokumente (oftmals viele Nachreichungen nötig), Sprachbarrieren, aus Sicht der Kundinnen zu komplizierte Fragestellungen und die lange Verfahrensdauer. Aktuell stellt sich die Situation deutlich besser dar: Lag der Anteil an Frauen, die bei der Antragstellung mit vielen Problemen zu kämpfen hatten in der ersten Befragung mit 12% noch überdurchschnittlich hoch, trifft dies aktuell nur mehr auf 2% zu. Diese deutliche Verbesserung bei Frauen wird unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass verstärkt auch telefonisch und per Mail Kontakt aufgenommen wird, wenn zusätzliche Unterlagen benötigt werden.

Auch der organisatorische Aufbau des U25 ist den Jugendlichen nun besser bekannt als zu Beginn: Immerhin gut drei Viertel (74%) der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist bewusst, dass im U25 zwei Organisationen zusammenarbeiten, was einer Steigerung von rund 9 Prozentpunkten im Vergleich zur ersten Befragung bedeutet.

Bedeutsam erscheint auch, dass durch die gemeinsame Betreuung von MA 40 und AMS in einem Haus nachweislich positive Effekte auf die Verweildauer der Kund_innen in der Arbeitslosigkeit entstanden sind. Im Rahmen von kontrafaktischen Wirkungsanalysen konnte empirisch basiert nachgewiesen werden, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit durch das U25 deutlich reduziert wurde: Regressionsanalysen ergaben bereits für das zweite Halbjahr 2021 quer über alle Kund_innen des U25 einen Reduktionseffekt von minus 5,9 Tagen bzw. minus 6,9% gegenüber der Kontrollgruppe und das trotz Pandemie und einer damals noch schlechteren Arbeitsmarktsituation. Noch stärker fiel der Reduktionseffekt bei Beziehenden der Wiener Mindestsicherung mit einer Reduktion um minus 13,8 Tage bzw. minus 15,3% aus.

Überdurchschnittlich stark zeigt sich auch der Einfluss des U25 auf die Verweildauer von Kund_innen ab einem Alter von 23 Jahren mit einem Minus von 10,6 Tagen bzw. minus 12 Prozent. Die Ursache hierfür könnte darin liegen, dass diese Kund_innen-gruppe in zweifacher Weise neue Voraussetzungen vorfindet: Zum einen wird die Betreuung auf Seiten des AMS nun nicht mehr durch eine Wohnsitz-Geschäftsstelle, sondern durch die auf Jugendliche spezialisierten Geschäftsstellen 976 und 977 übernommen; zum anderen stellen sich die Synergieeffekte der gemeinsamen Betreuung durch MA 40 und AMS und den One-Stop-Shop ein.

Das Personal des U25 gibt ebenfalls größtenteils ein positives Feedback ab: 20% der befragten Mitarbeiter_innen und Führungskräfte sind mit dem U25 alles in allem sehr und 50% eher zufrieden und 70% jener, die es einschätzen können⁴², sind (eher) der Ansicht, dass die Zielgruppe des U25 durch den OSS nun besser unterstützt wird als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war.

85% sehen die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 (eher) als einen eindeutigen Mehrwert für die Zielgruppe. Die Zusammenarbeit funktioniert für 86% (eher) gut und führt laut 74% zu (eher) mehr Effizienz in der eigenen Arbeit. Das Angebot Fallmanagement ist für 86% sowie jenes der Sozialarbeit für 80% der befragten Mitarbeiter_innen und Führungskräfte sehr oder eher förderlich für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe.

Auf organisatorischer Ebene scheint sich dabei die generelle Kommunikation im Rahmen des Fallmanagements im Laufe der Zeit verbessert zu haben, natürlich auch bedingt durch die Möglichkeit, sich wieder persönlich treffen zu können. Es scheint auch Verbesserungen bei der telefonischen Erreichbarkeit zu geben; Probleme der

⁴² 44% der Befragten der zweiten Welle der Online-Befragung geben an, dass sie nicht einschätzen können, ob es eine bessere Unterstützung gibt.

Erreichbarkeit sind bei der zweiten Onlinebefragung nur mehr ganz vereinzelt Thema. Für den organisationsübergreifenden Informationsaustausch wurden entsprechende Möglichkeiten ausgearbeitet und als sinnvolle Alternative zu einer gemeinsamen EDV-Schnittstelle implementiert.

Die Erhebungen im Rahmen der Evaluation zeigen aber auch, wo es Verbesserungsbedarf gibt und nachjustiert werden sollte. Dies wird beispielsweise auch darin deutlich, dass 60% der befragten Mitarbeiter_innen und Führungskräfte (eher) der Ansicht sind, dass ein gemeinsamer Standort des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige eine Herausforderung ist oder dass 59% der befragten Mitarbeiter_innen der Ansicht sind, nicht ausreichend Zeit für gute Beratung bzw. Unterstützung zu haben. Zudem scheint es auf Basis der Erhebungen mit der Zielgruppe teils Ausbaupotentiale zu geben bspw. im Bereich Erinnerungsmanagement oder sozialarbeiterischer Betreuung. Aus diesem Grund identifizierte das Evaluationsteam entsprechende Handlungsfelder und formulierte Handlungsempfehlungen.

5.1 Handlungsfelder bzw. Handlungsempfehlungen für die Arbeit mit der Zielgruppe

Einführung in das Anmeldesystem für Neukund_innen

- Wie auch bereits in der ersten Befragung 2021 funktionierte die Bedienung des Anmeldesystems im U25 beim Großteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen problemlos (93%). Nichtsdestotrotz benötigten mehr als ein Drittel zu Beginn Unterstützung dabei. Gerade für Neukund_innen wäre es daher empfehlenswert, Zeit für eine Einführung bzw. Hilfestellung einzuplanen.
- Von der Steuergruppe wurde hierzu berichtet, dass bereits Maßnahmen in diese Richtung gesetzt wurde. So stehen nun im Eingangsbereich des U25 Zivildienstler bzw. Aufsichtsbedienstete als First-Level-Support bereit, um Kund_innen im Bedarfsfall zu unterstützen.

Weiterentwicklungen beim Erinnerungsmanagement und Maßnahmen zur Erhöhung der Termintreue

- Das Erinnerungsmanagement im U25 birgt noch Potential für eine Weiterentwicklung: 10% der befragten Kund_innen hätten sich mehr Erinnerungen bzw. überhaupt eine Erinnerung gewünscht – in erster Linie über SMS.
- Von der Steuergruppe wurde dazu berichtet, dass es einen automatisierten SMS-Reminder seitens des AMS gibt, welcher den Berater_innen wieder verstärkt in Erinnerung gerufen wurde. Zusätzlich wird die Verwendung des WhatsApp Chatbots diskutiert. Seitens der MA 40, wo es aktuell noch keine automatisierten Terminerinnerungen gibt, wird die Möglichkeit hierzu diskutiert.
- Zudem regt das Evaluationsteam an, Erinnerungen verstärkt mit Informationen zu hinterlegen. Beispielsweise Informationen über mögliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung eines Termins, wie daraus resultierende, längere Wartezeiten. In der Folge könnte auch die Zahl der Spontanvorsprachen und der damit verbundene Mehraufwand für die Berater_innen gesenkt werden. Generell empfiehlt es sich, Maßnahmen zur Erhöhung der Termintreue zu setzen, um so eine bessere Planbarkeit für die Berater_innen zu gewährleisten.

Beibehaltung unterschiedlicher Beratungsformen

- In Bezug auf die Beratungsform waren seitens der Kund_innen zumeist persönliche oder telefonische Beratungen erwünscht. Elektronische Beratungsformen bspw. über E-Mail, Video-Chat-Formate oder Messaging-Apps haben dagegen eine geringere Bedeutung für die Jugendlichen und scheinen sich eher für spezielle Zielgruppen zu eignen. Eine Beibehaltung bzw. ein Ausbau verschiedener Beratungsformen scheint allerdings im Sinne einer bestmöglichen Zielgruppenerreichung sinnvoll – wenngleich auch nur für spezielle Teilgruppen geeignet. Dies bestätigen auch die laufenden bzw. bereits durchgeführten Pilotierungen zur Videoberatung beider Institutionen (AMS und MA 40).

Ausbau und verstärkte Bewerbung des Angebots der Sozialarbeit, Forcierung der aufsuchenden Sozialarbeit

- Der Bereich der Sozialarbeit scheint ein Optimierungspotential zu beinhalten: Auch in der zweiten Welle der Kund_innenbefragung ist 68% von ihnen das Angebot unbekannt und davon hätten 34% das Angebot gerne in Anspruch genommen, weitere 9% vielleicht. Gemessen an allen Befragten bedeutet dies ein ungenutztes Potential der Sozialarbeit von mehr als einem Drittel, konkret 37%. In der Folge wäre eine verstärkte Bekanntmachung der Sozialarbeit zu erwägen.
- Seitens der Steuergruppe wurde dazu angemerkt, dass einige dieser sozialarbeiterischen Unterstützungswünsche seitens der Jugendlichen bereits durch entsprechende Angebote im U25 gedeckt sein sollten. So wünschte sich ein hoher Anteil der Jugendlichen eine Unterstützung beim „alleine haushalten“ bzw. selbstständigen Wohnen, was eigentlich durch den das Angebot des Finanzführerscheins im U25 abgedeckt wird. Dieses Angebot ist allerdings - trotz entsprechender Bewerbung - nie ausgebucht. Damit stellt sich zum einen die Frage, ob die Jugendlichen ihre Wünsche und Nöte auch tatsächlich gegenüber den betreuenden Personen im U25 kommunizieren und zum anderen, was die Jugendlichen benötigen würden, um die Angebote annehmen zu können. Möglicherweise ist den Jugendlichen auch der Inhalt von bestehenden Unterstützungsangeboten zu wenig klar, um diese für sich in Anspruch zu nehmen. Auch generell wurde darauf verwiesen, dass die Jugendlichen mit dem Begriff der Sozialarbeit nicht immer vertraut sind. Oftmals wird dieser Bereich auch mit der MA 40 im Sinne des Sozialamtes verwechselt, was auch zu Weiterleitungsproblemen im U25 führen kann, wenn Jugendliche in falschen Wartebereichen sitzen oder falsche Weiterbuchungstickets ziehen. Um dies in Zukunft zu vermeiden, werden aktuell Strategien diesbezüglich diskutiert wie beispielsweise im Anmeldesystem Nachfragen einzuführen, um das tatsächliche Anliegen der Kund_innen besser einschätzen zu können. Zusätzlich wird angedacht, den Jugendlichen den Bereich der Sozialarbeit inhaltlich näher zu bringen im Zuge eines niederschweligen Zugangs beispielsweise im Rahmen von gemeinsamen Erstinfoveranstaltungen.
Zudem ist eine Ausweitung des Angebots der Sozialarbeit generell natürlich immer auch eine Ressourcenfragen und wird ohne entsprechende personelle Kapazitäten schnell an ihre Grenzen stoßen.
- Angedacht werden könnte auch, das Konzept der aufsuchenden Sozialarbeit im U25 zu erweitern. Momentan erfolgt diesbezüglich nur eine Kontaktaufnahme mit den Jugendlichen, wenn sich diese länger nicht gemeldet haben. In Hamburg jedenfalls wurden mit diesem Ansatz gute Erfahrungen gemacht, so

die interviewte Vertreterin der Jugendberufsagentur Hamburg. Es gibt im Sinne einer aktiven, auf die Zielgruppe zugehenden Arbeitsweise sozialräumlich niederschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebot, z.B. in Häusern der Jugend.⁴³ Es finden auch Hausbesuche statt, in denen die Dienstleistungen der JBA angeboten werden, so die befragte Vertreterin, es wird immer wieder versucht, aktiv Kontakt aufzunehmen.

Möglichst durchgehende Bezugsperson und so wenig Wechsel wie möglich

- Mehrfach stellte sich auch die Frage nach einer Hauptansprechperson für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im U25, welche in der zweiten Welle – ähnlich der ersten Befragung – lediglich von rund 60% der Befragten aus der Zielgruppe verortet werden konnte. Von jenen Befragten, die angaben, keine oder nur teilweise eine Hauptansprechperson gehabt zu haben, hätten sich 70% eine gewünscht. Gemessen an allen Befragten betrifft dies etwas mehr als ein Viertel (28%). Eine durchgehende Bezugsperson zu haben, wäre demnach aus Sicht der Zielgruppe durchaus wünschenswert und würde sich höchstwahrscheinlich auch auf die Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem U25 positiv auswirken. So betonen bspw. auch zwei Expert_innen, dass die Verbindung bzw. das Vertrauen der jungen Kund_innen bei jeder Weiterleitung ein Stück weit verloren gehe. Tenor sollte sein: „so wenig Bürokratie und Weiterleitung wie möglich“. Auch zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit der Beratung bei gefährdeten Jugendlichen zwar mit der Qualität der gebotenen Informationen korreliert, jedoch noch stärker mit der Qualität der Beziehung.⁴⁴
- In der Praxis kann das U25 allerdings nicht gewährleisten, dass es keinen Wechsel von Berater_innen (mehr) gibt, kommt es doch auch zu einem Wechsel der Betreuungsperson im Krankheitsfall, bei Urlauben oder wenn Termine seitens der Jugendlichen nicht eingehalten werden. Diese Wechsel sollten allerdings so gering wie möglich gehalten werden.
- Zur Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Betreuungsverlauf wurde ein neues Tool erarbeitet und als Perspektivenplan eingeführt, welcher unter anderem auch die entsprechende Hauptansprechperson ausweist. Das erscheint als ein erster wichtiger Schritt, um dem Wunsch der Kund_innen entgegenzukommen. Der Nutzen des Perspektivenplans wurde dabei seitens der Kund_innen als sehr hoch bewertet: Immerhin rund drei Viertel der Jugendlichen sahen diesen als sehr hilfreich, rund ein weiteres Fünftel als eher hilfreich an. Da sich der Perspektivenplan zum Zeitpunkt der zweiten Befragungswelle erst in der Einführung befand und noch nicht allen Jugendlichen bekannt war, konnte ein diesbezüglicher Effekt noch nicht gemessen werden. Aufgrund der guten Nutzenbewertung seitens der Jugendlichen kann allerdings von einem positiven Beitrag ausgegangen werden.

Verstärkte zielgruppengerechte Information über die Verringerung des Mindestsicherungsbetrags, wenn bestimmte Voraussetzungen nicht erfüllt werden

- Die Frage, ob den Jugendlichen und jungen Erwachsenen bekannt ist, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht, wenn sie einige Zeit in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem

⁴³ Vgl. Sturm Hartmut et al. (2017), Seite 21

⁴⁴ Vgl. Häfeli Kurt / Schellenberg Claudia (2009), Seite 131

Integrationskurs sind, wurde lediglich von rund der Hälfte der Kund_innen mit Bezug der Wiener Mindestsicherung bejaht. Immerhin 43% wussten darüber nicht Bescheid. Hier scheint es demnach noch Informationspotential zu geben. Vor allem Personen ohne Migrationshintergrund können dabei als besser informiert gelten, wussten in dieser Gruppe doch 64% über diese Betragsanpassung Bescheid, während Personen aus dem untersten Ausbildungssegment mit lediglich rund 32% am schlechtesten informiert scheinen. Informationen diesbezüglich sollten demnach eher niedrigschwellig angelegt sein.

- Seitens der Steuergruppe wurde darauf verwiesen, dass die variablen Mindeststandards für Kund_innen oft schwer verständlich seien. Zu den variablen Mindeststandards gibt es bereits ein eigenes Informationsblatt. Zudem wurde im Rahmen eines Workshops angeregt, dass man andeuten könnte, solche Inhalte verstärkt über Social Media Kanäle zu erklären. Ein gutes Beispiel hierfür wäre der waff mit #gemmalehre (<https://www.tiktok.com/@gemmalehre?>). Bei solchen Videos werden idealerweise Influencer_innen eingesetzt. Der Vorteil der Videos wäre auch, dass die Kund_innen es sich öfter anschauen könnten.
- Die Auswirkungen von Handlungen der Kund_innen auf die WMS sollen verstärkt auch von Fallmanager_innen thematisiert werden. Dies wird auch im Fallmanagement-Lehrgang verstärkt vermittelt. Zudem sollen Kooperationspartner_innen Kund_innen informieren. Seitens des AMS gibt es eine Erstinformationsveranstaltung für Neukund_innen und jene, die länger als zwei Jahre nicht beim AMS vorgemerkt waren. Man ist sich einig, dass Kommunikation ein Handlungsfeld ist, an dem gemeinsam (weiter) gearbeitet werden sollte. Aktuell wird auch die Homepage des U25 überarbeitet und adaptiert.

Ausbau von Angeboten in gewissen Bereichen

- Bei der Frage nach Angeboten, die im U25 fehlen, kann eine Häufung bei den Nennungen der Jugendlichen im Bereich der Sprachangebote identifiziert werden. So wären zum einen vermehrte bzw. verbesserte Deutschkurse erwünscht, zum anderen mehrsprachige Kurs- und Beratungsangebote.
- Zentral sind auch die Ergebnisse der kontrafaktischen Wirkungsanalyse, welche für die Gruppe der Kund_innen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten, die eine große Schnittmenge mit Geflüchteten aufweisen, auf Ebene der Beschäftigung keine positiven Befunde ergeben. Die Jobsuche dürfte bei dieser Gruppe somit nach wie vor als Herausforderung zu sehen sein. Hier könnte ein niederschwelliges Angebot angedacht werden, um solche Personen beim Übergang in eine Beschäftigung vertieft zu unterstützen. Dies könnte etwa ein Beratungs- und Begleitangebot sein, welches auf Basis freiwilliger Teilnahme zum Austausch einlädt.

5.2 Handlungsfelder bzw. Handlungsempfehlungen für die Organisationsebene

Die Bedingungen, unter denen die Mitarbeiter_innen und Führungskräfte in den ersten beiden Jahren des Vollbetriebes des U25 arbeiteten, waren sehr herausfordernd. Einerseits gab es aufgrund der Pandemie erschwerende Rahmenbedingungen, was Kontaktbeschränkungen zu den Kund_innen sowie intern (zwischen den Teams, zwischen den Organisationseinheiten und insbesondere zwischen den Organisationen)

bedeutete. Darüber hinaus gab es coronabedingt gehäuft Krankenstände, aus denen dann wieder Vertretungsnotwendigkeiten resultierten.

Dazu kam nicht nur die grundsätzliche Veränderung durch die Umsetzung des Konzeptes des U25, sondern laufende Veränderungen, um die Strukturen und Prozesse zu optimieren. Trotz eines im Vorfeld erarbeiteten Umsetzungskonzeptes gab es für viele Umsetzungsschritte und die damit verbundenen Anpassungen keine Vorerfahrungen. Somit war das U25 ab dem ersten Tag mit sich ständig weiterentwickelnden Strukturen und Prozessen konfrontiert.

Diese Situation war und ist für die Mitarbeiter_innen belastend, was wiederum – so die befragten Führungskräfte – zu Krankenständen und Personalfluktuations führt. Auch die Evaluation der Hamburger Jugendberufsagentur zeigt, dass dort mit Personalfluktuations gekämpft wurde.⁴⁵ Für die verbleibenden Mitarbeiter_innen und Führungskräfte im U25 bedeutet das Mehrarbeit und Belastungssituationen unter sich stark wandelnden Bedingungen und bei generell zu wenig Personal, wird rückgemeldet.

Veränderungsprozesse entsprechend begleiten und Personalsituation stabilisieren

- In der Befragung werden die Belastungen von vielen Mitarbeiter_innen und Führungskräften vor allem auf den hohen Arbeitsdruck und den Personalmangel zurückgeführt. Es wird kaum rückgemeldet, dass diese Belastungen und der empfundene Stress auch mit den organisatorischen Veränderungen zu tun haben bzw. mit dem Umgang mit Veränderungen an sich.

Hinter mancher Kritik von Befragten steckt vermutlich neben einer sachlichen Ursache auch ein diffuser Widerstand gegen diese Veränderungen. Es gibt keine Veränderung ohne Widerstand. Nicht dieser, sondern der falsche Umgang damit kann problematisch sein, denn Widerstand trägt für Veränderungen sehr wichtige und notwendige Elemente mit sich.

Die Psychoanalyse definiert Widerstand als ein sich wehren gegen Veränderungen zu dem Zweck, einen bedrohten, labilen und scheinbaren Gleichgewichtszustand aufrechtzuerhalten, um im Rahmen alter Konzepte und Definitionen weiterleben zu können.

Menschen können beispielsweise dann gut mit Veränderungen mitgehen, wenn sie den Sinn und Zweck der Veränderung verstehen und möglichst das Positive daran sehen und erleben, dann ändern sie auch ihre Denk- und Verhaltensmuster. Das bedeutet, dass mit Widerständen möglichst konstruktiv umgegangen werden sollte. Ihn nicht ernst zu nehmen und nicht zu beachten, führt letztlich zu noch mehr Blockaden.⁴⁶

Involvierung, gute Information und möglichst persönliche Kommunikation sind drei Stichworte, die für zukünftige Veränderungen im U25 sehr wichtig sind. Dadurch und durch die Sicherstellung einer möglichst stabilen Personalsituation bzw. ausreichendem Personalstand könnten in Zukunft Belastungen reduziert werden.

Im Rahmen der Steuergruppe wird von den Leitungen des U25 betont, dass man sehr bemüht sei, die Mitarbeiter_innen gut einzubinden und gut zu informieren.

⁴⁵ Vgl. Bötzel Annegret et al. (2018), Seite 37

⁴⁶ Vgl. Marti Stefan (2020)

Ressource Team stärken

- Um eine entsprechende Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation aufrechtzuerhalten, geht es nicht nur um Belastungsreduktion, sondern auch um die Stärkung von Ressourcen. Die Befragung der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte zeigt, dass das „Zwischenmenschliche“ eine wichtige Ressource für die Arbeitsmotivation und für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit darstellt. Diese Ressource sollte im Sinne eines salutogenetischen Ansatzes, der in den Mittelpunkt stellt, was die Menschen gesund hält⁴⁷, noch gezielter gefördert werden, beispielsweise durch verstärkte Teamentwicklung u.ä.

Vom Fusionsmanagement in ein gezieltes Integrationsmanagement

- Das U25 befindet sich aktuell in einer sogenannten Post Merger Phase. Die Hauptaktivität verlagert sich in dieser Phase vom Fusionsmanagement in das Integrationsmanagement. Die Gefahr besteht, dass die im Fusionsprozess vermiedenen Themen in dieser Phase jetzt umso stärker zum Tragen kommen. Oft hat die Fusion selbst so viel Kraft gekostet, dass man es sich in nicht optimierten Prozessen „einrichtet“. Darauf sollte ein Augenmerk gelegt werden. Des Weiteren sollten in der Post Merger Phase Akzeptanzmanagement, Kulturwandel, Team- und Vertrauensbildung sowie Öffentlichkeitsarbeit fokussiert werden.⁴⁸

Die befragte Vertreterin der Hamburger Jugendberufsagentur betont, dass es auch lange Zeit nach der Zusammenführung laufend Formate wie übergreifende Workshops oder Weiterbildungen braucht, damit das organisationsübergreifende Element nicht wieder aus dem Blickwinkel gerät und der „Spirit“ erhalten bleibt. Es wurde in Hamburg der Empfehlung der Evaluation gefolgt, die gemeinsame Personalentwicklung in der JBA weiter auszubauen, auch wenn die Personalhoheit bei den einzelnen Partnern liegt.⁴⁹ Darauf wird im U25 bereits großer Wert gelegt.

Strukturierte Fallbesprechungen nach Möglichkeit niederschwelliger gestalten

- Mit dem Fallmanagement, wie es aktuell gelebt wird, sind 13% sehr und 67% der Mitarbeiter_innen eher zufrieden. Allerdings waren die Spezifika des U25 Fallmanagements zu Beginn noch unklar und konkretisierten sich erst im Laufe der Zeit durch einen extern begleiteten Konzeptentwicklungsprozess und durch die ersten Erfahrungen in der Praxis. Als Orientierung diene - entsprechend der Empfehlung der gegenständlichen Evaluation - das in Deutschland bei der Beratung und Betreuung von Arbeitslosen zum Einsatz kommende beschäftigungsorientierte Fallmanagement. Es handelt sich dabei um einen auf Kund_innen mit multiplen Problemlagen ausgerichteten Prozess mit dem Ziel der möglichst nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt.⁵⁰ Darüber hinaus wurden Fallmanagement-Lehrgänge durchgeführt.

Einige der befragten Expert_innen betonen das große Potenzial der strukturierten organisationsübergreifenden und professionsübergreifenden Kleinteam- bzw. der Fallbesprechungen im Rahmen dieses Fallmanagements und auch in der Literatur

⁴⁷ Vgl. Antonovsky Aaron (1979)

⁴⁸ Vgl. Grossmann R. et al.(2007); Seite 234 und BearingPoint. Management & Technology Consultants (2009), Seite 6

⁴⁹ Vgl. Bötel Annegret et al. (2018), Seite 37

⁵⁰ Vgl. Bohrke-Petrovic Siglinde, Seite 67

wird darauf hingewiesen, dass Besprechungen (im eigenen Team und/oder mit Expert_innen) bei komplexen Fallkonstellationen mit potenziell krisenhaftem Verlauf zum etablierten Standard des Fallmanagements gehören.⁵¹

Im Gegensatz zu den spontanen Fallbesprechungen stoßen die strukturierten Fallbesprechungen bzw. Kleinteams, wie die Evaluationsergebnisse zeigen, bei den ins U25 Fallmanagement integrierten Mitarbeiter_innen, auf wenig Gegenliebe. Auch die Evaluation der Hamburger Jugendberufsagentur zeigt auf, dass die Zusammenarbeit eher auf pragmatische Art und Weise umgesetzt wird. So geben fast alle der Befragten an, dass sie (eher) informell und persönlich stattfinden, z.B. über Flurgespräche oder Bürobesuche.⁵²

Aus Sicht der Evaluation sollten die systematischen Fallbesprechungen beibehalten werden, weil sie eine fundierte Auseinandersetzung mit ausgewählten komplexen Fällen gewährleisten. Empfehlenswert wäre allerdings, die im Konzept festgelegten Schritte der Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation vor dem Hintergrund der bisherigen Praxiserfahrung noch einmal zu reflektieren und den Prozess – wenn möglich – etwas niederschwelliger zu gestalten.

Eine weitere Möglichkeit wurde in der Steuergruppe eingebracht: In der Retrospektive im Rahmen eines strukturierten Kleinteams einen abgeschlossenen Fall zu reflektieren, damit besser nachvollziehbar wird, welchen Mehrwert eine ausführliche Fallbesprechung bringt.

- Rund 50% der Mitarbeiter_innen halten den Perspektivenplan, der im Rahmen des Fallmanagements zum Einsatz kommt, für nützlich. Es wird in Bezug auf den Perspektivenplan kritisch angemerkt, dass dieser sich inhaltlich mit der Betreuungsvereinbarung des AMS in wesentlichen Teilen überschneidet; die Bearbeitung beider Dokumente bindet daher wertvolle Ressourcen. Hier wurde bereits nach Lösungen gesucht. Da die Betreuungsvereinbarung erstellt werden muss, weil dies im Arbeitsmarktservicegesetz geregelt ist, wurde eine Handlungsanleitung erarbeitet (und im Fallmanagement Lehrgang besprochen), wie beide Dokumente (Betreuungsvereinbarung und Perspektivenplan) möglichst ressourcenschonend erstellt werden können, indem in der Betreuungsvereinbarung hauptsächlich auf den Inhalt des Perspektivenplans verwiesen wird.

Hinter Kritik am KSS stehen andere Aspekte

- Das Kund_innensteuerungssystem wurde in der zweiten Welle besser bewertet als in der ersten, vermutlich auch, weil hier zwischenzeitlich Optimierungen vorgenommen wurden. Trotzdem gibt es dazu von den Mitarbeiter_innen noch relativ viele kritische Anmerkungen, wie die offenen Rückmeldungen bei der zweiten Onlinebefragung zeigen. Diese haben weniger mit technischen Aspekten zu tun als mit Terminmanagement bzw. mit der Kund_innensteuerung generell und das vor allem von Seiten des AMS. Die wesentlichen Kritikpunkte sind folgende:
 - Die Selbstanmeldung ist bis Ende der Öffnungszeiten möglich – dabei handelt es sich um eine bundesweite AMS Vorgabe.
 - Spontankund_innen können sich jederzeit während der Öffnungszeiten anmelden.

⁵¹ Vgl. Göckler Rainer, Rübner Matthias, Seite 103

⁵² Vgl. Bötzel Annegret et al. (2018), Seite 25

- Personen, die zu ihrem Termin nicht erscheinen, aber 60 Minuten vor oder nach dem Termin im KSS „einloggen“, zählen nicht als Spontankund_innen, sondern Terminkund_innen.
- Die Selbstanmeldezeiten und Zubuchungszeiten des AMS unterscheiden sich von jenen der MA 40. Zum AMS kann man sich viel länger anmelden bzw. zubuchen.

Die Ursache der Kritik ist daher vor allem, dass das KSS eine Änderung der Arbeitsabläufe mit sich gebracht hat (vor dem U25 gab es beispielsweise keine Spontankund_innen in den Beratungszonen) und diese laut den Rückmeldungen der Befragten dazu führt, dass nicht „in Ruhe“ mit einem ausreichenden Zeitrahmen beraten bzw. unterstützt werden kann und Planbarkeit schwer möglich ist. Außerdem geht es um die Unterschiede beim Zubuchungsstopp zwischen MA 40 und AMS.

Ausreichend Zeit für Beratung sicherstellen

- Dass es explizit ein Zeitproblem in der Beratung gibt, tritt bei einer Frage in der Onlinebefragung deutlich zu Tage: 59% der Mitarbeiter_innen und 43% der Führungskräfte konstatieren Zeitmangel für gute Beratung bzw. Unterstützung, in manchen Abteilungen liegt dieser Wert durchaus höher, weitaus höher ist er in der Beratungszone der RGS 976 (84%) und der RGS 977 (71%)⁵³, Bereiche, die nicht zum OSS gehören, aber auch einige Bereiche des OSS geben überdurchschnittlich hohen Zeitmangel an.⁵⁴

In den qualitativen Interviews und Fokusgruppen wird eingebracht, dass der Schlüssel Berater_in : Kund_innen zu hoch ist. Da es keine vergleichbare Struktur in Österreich gibt, wird das U25 in Bezug auf die Personalausstattung mit anderen regionalen Geschäftsstellen des AMS und Sozialzentren der Stadt Wien verglichen. Dabei sollte beachtet werden, dass vor allem die Zielgruppe Jugendliche eine ist, die – wie eine Expertin im Interview betont – Zeit für Entwicklungsprozesse und für Ausprobieren braucht und mit der (beruflichen) Identitätsfindung beschäftigt ist. Auch die befragten Mitarbeiter_innen und Führungskräfte betonen, wie zeitintensiv die Beratung dieser Zielgruppe ist.

Darüber hinaus existiert eine umfangreiche, komplexe Maßnahmenlandschaft, aus der das passende Angebot ausgewählt werden sollte. Sind die Jugendlichen dann in einem Schulungsangebot, ist oftmals noch relativ hoher Betreuungsaufwand gegeben, weil häufig gewechselt wird oder Probleme auftauchen. Die hohe Schulungsquote der Zielgruppe des U25 verursacht zudem einen hohen Verwaltungsaufwand in beiden Organisationen.

Zeit bindet auch die Einbindung der Mitarbeiter_innen in Meetings, Workshops u.ä., da das U25 im Sinne einer lernenden Organisation sich laufend weiterentwickelt und Dinge erprobt und es dabei die Beteiligung des Personals braucht. Außerdem sind die Mitarbeiter_innen in diversen Veranstaltungen wie z.B. Vernetzungstreffen im und außerhalb des U25 im Einsatz.

Dementsprechend sind die Leitungen des U25 bemüht, die Personalsituation zu verbessern. In der MA 40 konnte in einigen Bereichen schon Personal aufgestockt werden. Im AMS ist die Situation nach wie vor sehr kritisch, wird rückgemeldet.

⁵³ Achtung geringe Fallzahlen

⁵⁴ Achtung geringe Fallzahlen

Dass sich mehr Ressourcen für eine intensivere Beratung „auszahlen“, haben einige AMS-Projekte gezeigt, wie beispielsweise das "+10 Personalpilot" in der Beratungszone der ehemaligen RGS Jugendliche, das auch als Modell für das Fallmanagement diente. Das intensive Fallmanagement führte laut einer Studie des Wifo zu positiven Ergebnissen, wie einer selteneren Beschäftigung als Arbeiter_innen – aufgrund der fehlenden Ausbildung der Jugendlichen naheliegenderweise "Hilfsjobs" – und zu vermehrten (geförderten) Lehrausbildungen und AMS-Schulungsteilnahmen (primär Basisqualifizierung aber auch Aus- und Weiterbildung) sowie zu häufigerer geförderter (Transit-)Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt (SÖB/GBP). Es gab aber auch häufiger Sanktionen in Form von Sperren des Leistungsbezugs aufgrund von Kontrollmeldeversäumnissen. Die Studienautoren weisen allerdings darauf hin, um den Betreuungsimpuls in die gewünschten Bahnen zu lenken, brauche es unter anderem eine gute begleitende Schulung der AMS-Berater_innen und ein klares Konzept, wie die gewonnenen Zeitressourcen am besten eingesetzt werden.⁵⁵

Auch die Evaluierung des vom AMS umgesetzten Pilotprojektes in der Beratungszone der RGS Estepplatz ergibt, dass eine bessere Relation von Berater_innen zu Arbeitslosen die Dauer der Arbeitslosigkeit signifikant verkürzt. Konkret wurde dabei in der Beratungszone bei einer Gruppe Arbeitsloser der Schlüssel der Berater_innen im Verhältnis zu Arbeitslosen von vormals 1 zu 250 auf 1 zu 100 erhöht. Die Ausweitung der Personalressourcen führte zu häufigerem Kontakt, mehr Vermittlungsvorschlägen, mehr Maßnahmenzuweisungen und tatsächlichen Förderbeteiligungen, aber auch zu einer Steigerung der verhängten Sanktionen.⁵⁶

Ähnliche Effekte zeigt die Geschäftsstellenreform des AMS in Niederösterreich, die mit Mai 2022 abgeschlossen wurde. In den 22 Geschäftsstellen teilen sich 222 Arbeitslose eine/n Berater_in, davor waren es 350. Außerdem gibt es 16 Spezialschalter für Langzeitarbeitslose mit einem Betreuungsverhältnis von 1 zu 70.⁵⁷

Organisationslogiken „in Einklang“ bringen

- Der zweite Punkt, der hinter der Kritik am KSS zu stecken scheint, sind die Unterschiede zwischen MA 40 und AMS. Am Beispiel der unterschiedlichen Selbstanmelde- und Zubuchungszeiten wird deutlich, dass es nicht leicht ist, zwei Steuerungslogiken unter einem Dach zu vereinen. Es wird einerseits verlangt, so einige Rückmeldungen bei den Befragungen, dass das U25 anders ist im Sinne eines gemeinsamen Hauses und gleichzeitig sollen dort viele Prozesse so ablaufen wie in anderen RGSen und Sozialzentren. Dadurch sind teilweise auch notwendige Kompromisse entstanden.

Aus Sicht eines befragten Experten, der auf die Erfahrungen mit den Jugendberufsagenturen in Deutschland blickt, ist es am günstigsten, wenn sich die neue Organisation von der Abhängigkeit zu ihren Stamm- bzw. Mutterorganisationen möglichst lösen kann und etwas Neues entsteht.

Eine gemeinsame Erfahrung unterschiedlicher One-Stop-Shops für Jugendliche in Europa, wo bei den meisten mehr als zwei Partner_innen beteiligt sind: gemeinsame Entscheidungen, die von allen getragen werden, sind sehr herausfordernd.

⁵⁵ Vgl. Eppel Rainer, Mahringer Helmut (2021), Seite 42ff

⁵⁶ Vgl. Böheim Rene et al. (2017), Seite 80ff

⁵⁷ Vgl. [Arbeitsmarkt - Mehr AMS-Beratung vermindert Langzeitarbeitslosigkeit - Wiener Zeitung Online](#) (abgerufen am 31.03.2023)

Hilfreich bei solchen Entscheidungen ist unter anderem die Perspektive der Kund_innen miteinzubeziehen.⁵⁸ Das war auch Leitgedanke der Hamburger Jugendberufsagentur: Das System von den Jugendlichen her zu denken.⁵⁹

Ähnlich resümieren Tarja Saarelainen et al. (2018) für das finnische One-Stop Guidance Center (Ojaamo): „*The One-Stop Guidance Center network is developed as an ecosystem based on the shared definition and interpretation of customer needs.*“⁶⁰

Empfehlenswert ist aus Sicht der Evaluation noch einmal intern zu reflektieren, welche Unterschiede aus Sicht der Mitarbeiter_innen die Arbeitsabläufe am meisten stören und dann zu versuchen, sich in die Lage der Kund_innen zu versetzen und zu analysieren, ob auch aus dieser Perspektive die Unterschiede irritierend sind bzw. was die Kund_innen wirklich brauchen würden. Eine Möglichkeit besteht natürlich auch darin, die Kund_innen zu fragen.

Als Beispiel kann die Idee einer gemeinsamen Erstinformationsveranstaltung für WMS-Bezieher_innen herangezogen werden. Diese Idee wurde von den Mitarbeiter_innen bei einem Workshop zum Thema Information/Kommunikation, der im Rahmen der Evaluation stattfand, eingebracht und für notwendig erachtet. Es wurde allerdings eingeworfen, dass es nur Sinn macht, an dieser Idee weiterzuarbeiten, wenn diese den Kund_innen als verbindlicher Termin vorgeschrieben werden kann, weil er sonst von fast niemanden wahrgenommen wird. Das AMS kann solche Termine vorschreiben, die MA 40 nicht. Wenn in diesem Fall die Perspektive der Kund_innen eingenommen wird, könnten Fragen wie „Was brauchen die Kund_innen?“, „Wie muss die Einladung und der Ablauf gestaltet sein, damit diese so attraktiv für die Kund_innen sind, dass viele diesen Termin auch ohne Verpflichtung wahrnehmen?“ usw. bei der Lösung hilfreich sein und eventuell nicht mehr die Organisationsunterschiede im Vordergrund stehen.

Gemeinsame Identifikationsarbeit

- Gewisse Unterschiede werden bestehen bleiben. Diese können vermutlich durch entsprechende Identifikationsarbeit wett gemacht werden. So wird beispielsweise von den Evaluator_innen der Berliner Jugendberufsagentur empfohlen, den Prozess der Leitbilderstellung weiterzuführen. Der Leitbildprozess und das Leitbild sollte dazu genutzt werden, die Identifikation der Mitarbeitenden zu steigern, indem weitere Gesprächsanlässe geschaffen werden.⁶¹

Das U25 hat seit Anbeginn ein Leitbild, das im Umsetzungskonzept verankert ist, allerdings waren viele Mitarbeiter_innen bei dessen Erstellung nicht beteiligt. Zu gegebener Zeit könnte man sich gemeinsam noch einmal aktiv mit diesem Leitbild auseinandersetzen und es bei Bedarf entsprechend der Erfahrungen der Praxis und der Vision der Zukunft anpassen.

Aber auch andere gemeinsame Aktivitäten fördern die Identifikation. Dazu wurde beispielsweise das U25-Team ins Leben gerufen, dass verschiedene Events für die Mitarbeiter_innen organisiert.

⁵⁸ Vgl. Northern Association (2020), Seite 43

⁵⁹ Vgl. Sturm Hartmut et al. (2017), Seite 19

⁶⁰ Vgl. Saarelainen Tarja et al. (2028), Seite 27

⁶¹ Vgl. Verlage Thomas, Aram Elisabeth (2022), Seite 33

Wichtig ist auf jeden Fall, so die Diskussion in der Steuergruppe, dass dem U25 von ihren Stammorganisationen eine gewisse Selbständigkeit gewährt wird. Das würde nicht nur die tägliche gemeinsame Arbeit sondern auch Innovationen wesentlich erleichtern.

Langfristig Ausbau des One-Stop-Shops andenken

- Eine überlegenswerte Vision aus Sicht der Evaluation wäre, das U25 langfristig auszubauen, das bedeutet, noch weitere Partner_innen für den One-Stop-Shop zu gewinnen. Im Sinne eines präventiven Ansatzes könnte erwogen werden, mit den Schulen nicht nur zu kooperieren (aktuell primär über das BIZ), sondern, wie es bei der Hamburger Jugendberufsagentur der Fall ist, diese als Partner ins System zu holen⁶², wofür es nach Aussage der befragten Vertreterin der JBA den entsprechenden politischen Willen braucht. In Hamburg wird durch die sogenannten BOSO Teams sichergestellt, dass niemand nach Verlassen der Schule ohne ein konkretes Angebot bleibt. Die BOSO Teams bestehen aus Mitarbeiter_innen der Schulen und der Jugendberufsagenturen. Die Teams tagen in jeder Schule sechsmal jährlich und gewährleisten das systematische Übergangsmanagement. Die gezielte Begleitung der Schulabgänger_innen aus Stadtteilschulen ist in Hamburg dementsprechend gemeinsame Aufgabe der Schulen und der JBA.⁶³

Zusätzliche Angebote für die Zielgruppe

- Einen Ausbau braucht es auch bei den bestehenden Angeboten. Eine Lücke im Angebotssystem ist laut den Rückmeldungen der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte des U25 eine psychologische Unterstützung. Die Leitungen des Hauses recherchieren dazu bereits good practice Beispiele.

Der Bedarf an psychologischer Unterstützung zeigte sich auch in Hamburg. Dort gibt es seit 2017 das ESF-kofinanzierte Angebot CatchUp, bei dem es sich um psychologische Kurzzeitinterventionen handelt.

Ein bereits seit längerem umgesetztes Angebot im Jobcenter Essen ist Support 25. Kein Bestandteil dieses Angebotes sind Therapieelemente, weil diese in die Finanzierung des Gesundheitswesens fallen, aber entsprechend ausgebildetes Personal (Expert_innen des LVR-Klinikums Essen – Fachgebiet Kinder- und Jugendpsychiatrie) ist 5 Tage in der Woche vor Ort im Job Center U25, wo eine psychologisch/psychiatrische Diagnostik stattfindet und eine Unterstützung bei der Suche nach einem ambulanten/stationären Behandlungsplatz erfolgt, bei Bedarf auch eine Begleitung zum Erstgespräch. Nach der Therapie oder therapiebegleitend findet eine individuelle Unterstützung bei der Eingliederung in eine Ausbildung oder den Arbeitsmarkt statt. Als Schwierigkeit hat sich herausgestellt, dass der Bedarf an ambulanten Behandlungsangeboten nicht abgedeckt ist und es zu langen Wartezeiten kommt. Aus diesem Grund gibt es entsprechende Überbrückungsangebote. Die Evaluation von Support 25 zeigte, dass in allen Fällen nach einem Jahr eine Verbesserung des psychischen

⁶² Konkret handelt es sich um die Behörde für Schule und Berufsbildung.

⁶³ Vgl. Sturm Hartmut et al. (2017), Seite 21

Befundes festgestellt werden konnte, mehr Jugendliche in Behandlung sind und Maßnahmen erfolgreich abschließen.⁶⁴

Auf mögliches weiteres Ausbaupotenzial weist eine aktuelle Studie zum Thema Übergang von Schule-Beruf hin. Laut den Ergebnissen dieser Studie machen viele chancenbenachteiligte Jugendliche zwischen dem Austritt aus der Schule und dem Eintritt in eine überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) „*tiefgreifende Erfahrungen und Enttäuschungen [...], wie beispielsweise erfolglose Bewerbungen um einen Schulplatz oder eine Lehrstelle (mit Unterstützung des AMS). In diesen Phasen steht ihnen keine ausreichende Unterstützung zur Verfügung, um die dabei auftretenden Fragen, Erfahrungen, Enttäuschungen etc. angemessen bearbeiten zu können. Im Rahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA) können dann Berufsentscheidungen bereits verfestigt sein, die stärker auf die Vermeidung von Enttäuschungen beruhen als auf reflektierten Entscheidungsprozessen.*“⁶⁵ Reflektierte Entscheidungsprozesse sollten Inhalt der vom AMS beauftragten Berufsorientierungsangebote sein. Diese sollten laut Aussage einer befragten Expertin allerdings länger dauern und breiter angelegt sein, damit sie die Möglichkeit bieten, dass Jugendliche, ohne gleich ein konkretes Ziel vor Augen haben zu müssen, sich „in Ruhe“ umschauchen können.

Ein weiterer Vorschlag dieser Expertin, der von den Evaluator_innen aufgrund der guten Erfahrungen mit den offenen Räumen im Rahmen der BBEN⁶⁶ nur unterstützt werden kann, ist die Schaffung eines offenen Raumes im U25, der am Ansatz der offenen Jugendarbeit orientiert ist. Dieser offene Raum sollte natürlich betreut sein, aber generell ohne konkrete Zielvorgaben (im Gegensatz zum BIZ) arbeiten.

Ein gutes Beispiel scheint Ohjaamo in Finnland zu sein, was so viel heißt wie Taxi, Cockpit. Dort können Personen unter 30 Jahren sehr viele unterschiedliche Themen bearbeiten, das sind neben arbeitsrechtlichen Fragestellungen Fragen zur Berufs- oder Studienwahl, zur Job- und Ausbildungssuche aber ebenso zum Thema Umzug, Finanzen, Betreuung, Wohlbefinden, Freizeit oder Selbstversorgung. Es gibt auch Unterstützung bei Anträgen zu Sozialleistungen.

Das Ohjaamo in der Stadt Imatra wirbt beispielsweise damit, dass jede/r kommen kann, um Papiere auszudrucken oder zu scannen, elektronische Anträge auszufüllen oder einfach um Kaffee zu trinken. Und es gibt unterschiedliche Themenwochen oder Spezialtermine, wie beispielsweise Finanzberatung.⁶⁷ Letzteres könnte beispielsweise ein niederschwelliges Angebot zusätzlich zum Finanzführerschein sein, der vom der MA 40 im U25 angeboten wird.

Für derartige zusätzliche Angebote braucht es allerdings auch die entsprechenden Personalressourcen.

⁶⁴ Vgl. Mikoteit Thomas (2014)

⁶⁵ Vgl. Schmoelz Alexander et al. (2022), Seite 68

⁶⁶ Vgl. Weber Friederike et al. (2019), Seite 60

⁶⁷ Vgl. <https://www.imatra.fi/de/kasvatus-ja-koulutus/nuoret/ohjaamo>

6 Literatur

- Antonovsky Aaron (1979): Health, stress, and coping, Toronto
- BearingPoint. Management & Technology Consultants (2009): Fusionen in der öffentlichen Verwaltung erfolgreich gestalten; White Paper, Public Merger Service, Berling
- Bohrke-Petrovic Siglinde (2011): Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung, in: Wendt Rainer/Löcherbach Peter (Hrsg.) Case Management in der Entwicklung. Stand und Perspektiven in der Praxis, Heidelberg, Seite 67-84
- Böheim René, Eppel Rainer, Mahringer Helmut (2017): Die Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung des AMS. Ergebnisse eines kontrollierten Experiments des AMS Österreich in der Beratungszone der RGS Esteplatz in Wien, Wien
- Bötel Annegret, Sommer, Jörn, Karato Yukako, Ruschmeier René (2018): Abschlussbericht der Evaluation der Hamburger Jugendberufsagentur, Berlin und Hamburg
- Eppel Rainer, Mahringer Helmut (2021): Die Effekte einer intensivierten Betreuung gering qualifizierter Jugendlicher mit Mindestsicherungsbezug Evidenz aus der experimentellen Einführung eines Fallmanagements im Arbeitsmarktservice Wien, Wien
- Grossmann Ralph, Lobnig Hubert, Scala Klaus (2007): Kooperationen im Public Management. Theorie und Praxis erfolgreicher Organisationsentwicklung in Leistungsverbünden, Netzwerken und Fusionen, Weinheim und Münster 2007
- Göckler Rainer, Rübner Matthias (2019): Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement, Regensburg
- Häfeli Kurt/Schellenberg Claudia (2009): Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern
- Marti Stefan (2020): Kompetent und wirkungsvoll Wandel gestalten: Ein Wegbegleiter für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Winterthur
- Mikoteit Thomas (2014): Support 25. Jugendarbeitslosigkeit und seelische Gesundheit. Beitrag beim Lohnhallengespräch G.I.B.. Bottrop 24.06.2014, download unter <https://www.gib.nrw.de/themen/sgb-2-steuerung/veranstaltungen/support-25.-fallmanagement-bei-u25-mit-psychischen-erkrankungen> (abgerufen am 31.03.2023)
- Saarelainen Tarja, Mäensivu Sanna, Minkkinen Joni (2018): The One-Stop Guidance Center as an ecosystem, in: Määttä Mirja (Hrsg.): One-Stop Guidance Center (Ohjaamo) – Ready to offer multi-agency services for the young, Seite 23-28. Download unter: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/162148/One-StopGuidance.pdf?sequence=5&isAllowed=y> (abgerufen am 31.03.2023)
- Schmoelz Alexander, Gugitscher Karin, Österle David, Petanovitsch Alexander, Litschel Veronika, Löffler Roland (2022): Berufswahl in der Adoleszenz. AMS report 164, Wien
- Sturm Harmut, Billon Alena, Busenbender Alexander (2017): Niemanden verlieren – alle Kompetenzen bündeln. Unterstützungsangebote der Hamburger Jugendberufsagentur am Übergang Schule – Beruf; in: BWP 3/ 2017; Seite 19-23
- Norden Association (2020): Guide. How to set up a One Stop Shop. Experience from the Baltic Sea Region, download unter <https://www.s2wflagship.eu/wp->

[content/uploads/2020/03/one-stop-shop_20-kompri-integrate-neets-knowledge-platform.pdf](#) (abgerufen am 31.03.2023).

Verlage Thomas, Aram Elisabeth (2022): Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin 1. Zwischenbericht (Berichtszeitraum: März – Dezember 2021), Berlin/Offenbach

Weber Friederike, Hager Isa, Krüse Tobias, Reidl Christine (2019): Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen, Wien

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die Struktur des U25	4
Abbildung 2:	Das U25 Fallmanagement und seine 2 Säulen – ein Überblick	6
Abbildung 3:	Wie schätzen Sie die Beratung jetzt im U25 im Vergleich zur Betreuung durch das AMS?	11
Abbildung 4:	Wie schätzen Sie die Unterstützung bei der Antragstellung jetzt im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor ein?	12
Abbildung 5:	Ist das Haus U25 von Ihrem Wohnort aus gut erreichbar?	13
Abbildung 6:	Wie haben Sie die Räumlichkeiten des U25 empfunden? Und zwar ...	14
Abbildung 7:	Fiel Ihnen die Bedienung des Anmeldesystems im Haus U25 leicht?	15
Abbildung 8:	Haben Sie sich im Haus U25 gut zurechtgefunden?	16
Abbildung 9:	Wussten Sie, dass im U25 zwei Einrichtungen zusammenarbeiten?	16
Abbildung 10:	Wurden Sie an Termine im U25 erinnert?	17
Abbildung 11:	Als Sie das erste Mal bzw. zuletzt mit dem U25 Kontakt hatten, was haben Sie sich erwartet? (Mehrfachnennung möglich)	19
Abbildung 12:	Wie sehr wurden diese Erwartungen für Sie bis jetzt erfüllt?	20
Abbildung 13:	Wünsche für Erst- und weitere Termine	21
Abbildung 14:	Bewertung des Terminumfangs	22
Abbildung 15:	Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Leistungen des U25? Und war mit ...	23
Abbildung 16:	Informiertheit über Rechte und Pflichten bei Arbeitslosengeldbezug (bzw. Bezug von Notstandshilfe); Top-Box-Summen der besten Kategorien einer Skala	24
Abbildung 17:	Haben Sie das Gefühl, ... ?	26
Abbildung 18:	Wie hilfreich war/ist der Perspektivenplan für Sie?	27
Abbildung 19:	Ist Ihnen das Angebot der Sozialarbeit im U25 bekannt bzw. wurden Sie sozialarbeiterisch betreut?	28
Abbildung 20:	In welchen Bereichen hätten Sie Unterstützung benötigt/ wurden Sie unterstützt? (Mehrfachnennung möglich)	30
Abbildung 21:	Bewertung der sozialarbeiterischen Betreuung	31
Abbildung 22:	Sie haben eine beratende Unterstützung erhalten oder an einer Aus- und Weiterbildung teilgenommen: Alles in allem, wie zufrieden waren Sie mit der Teilnahme?	33
Abbildung 23:	Haben die neuen Rechte und Pflichten aus Ihrer persönlichen Sicht für Sie mehr Nachteile oder mehr Vorteile?	34
Abbildung 24:	Wie leicht oder wie schwierig ist Ihnen die Antragstellung auf Mindestsicherung gefallen?	35
Abbildung 25:	Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht (2021: verringert), wenn Sie einige Zeit (2021: nicht) in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem Integrationskurs sind?	36
Abbildung 26:	Alles in allem, wie gut fühlten Sie sich im U25 betreut? Top-Box-Summen der besten Kategorien einer Skala	37
Abbildung 27:	Alles in allem, wie gut fühlten Sie sich im U25 betreut?	38
Abbildung 28:	Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (U25 Gesamt)	42
Abbildung 29:	Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (OSS und Andere)	42
Abbildung 30:	Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (U25 Gesamt)	44
Abbildung 31:	Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (OSS und Andere)	45
Abbildung 32:	Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)	47

Abbildung 33: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)	47
Abbildung 34: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)	48
Abbildung 35: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)	48
Abbildung 36: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (U25 Gesamt)	50
Abbildung 37: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (OSS und Andere)	51
Abbildung 38: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (U25 Gesamt)	51
Abbildung 39: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (OSS und Andere)	52
Abbildung 40: Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.	53
Abbildung 41: Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizienter erledigen.	54
Abbildung 42: Es gibt ausreichend Möglichkeiten, um sich mit der MA 40/dem AMS gut abzustimmen.	54
Abbildung 43: Die Zusammenarbeit meiner Abteilung/Berufsgruppe mit der MA 40 / dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.	55
Abbildung 44: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (U25 Gesamt)	57
Abbildung 45: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (OSS und Andere)	58
Abbildung 46: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (U25 Gesamt)	61
Abbildung 47: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (OSS und Andere)	62
Abbildung 48: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (U25 Gesamt)	63
Abbildung 49: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (OSS und Andere)	63
Abbildung 50: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Fallmanagement, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird?	66
Abbildung 51: Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.	67
Abbildung 52: Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.	68
Abbildung 53: Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.	68
Abbildung 54: Für wie nützlich halten Sie den U25 Perspektivenplan für Kund_innen, der im Rahmen des Fallmanagements zum Einsatz kommt?	69
Abbildung 55: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (U25 Gesamt)	71
Abbildung 56: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (OSS und Andere)	72
Abbildung 57: Zielerreichung Gesamt (U25 Gesamt)	75
Abbildung 58: Zielerreichung MA 40 (U25 Gesamt)	76
Abbildung 59: Zielerreichung RGS 976 (U25 Gesamt)	76
Abbildung 60: Zielerreichung RGS 977 (U25 Gesamt)	77
Abbildung 61: Zielerreichung Gesamt (OSS und Andere)	77

Abbildung 62: Zielerreichung OSS (OSS und Andere)	78
Abbildung 63: Zielerreichung Andere (OSS und Andere)	78
Abbildung 64: Überblick über das Untersuchungsdesign mit den drei Kontrollgruppenziehungen und dem Double Difference Ansatz	84
Abbildung 65: Sozialcharakteristika der Kund_innen des U25 (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	89
Abbildung 66: Berufe und Branchen letzter Dienstverhältnisse der Kund_innen des U25 (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	90
Abbildung 67: Überwiegende Arbeitsmarktposition der Kund_innen des U25 im Vorbeobachtungszeitraum nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	91
Abbildung 68: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten während drei Monaten vor dem Stichtag für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019, Wien, Personen unter 25 Jahren)	101
Abbildung 69: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten während drei Monaten vor dem Stichtag für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019, Wien, Personen unter 25 Jahren) nach WMS-Bezug	103

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verteilung der Quotenvariablen in Grundgesamtheit und Befragung	7
Tabelle 2:	Stichprobenverteilung nach Maßnahmenart (Soll/Ist-Stand)	8
Tabelle 3:	Rücklauf nach Organisation	41
Tabelle 4:	Zeigen sich Unterschiede in der Organisationskultur des AMS und der MA 40, die der erfolgreichen Arbeit des U25 im Wege stehen?	55
Tabelle 5:	Ich habe ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.	59
Tabelle 6:	Meine Mitarbeiter_innen haben ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.	59
Tabelle 7:	Ich kann meine Kund_innen durch das, was ich ihnen im U25 anbieten kann, bei ihrer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration gut unterstützen.	60
Tabelle 8:	Meine Mitarbeiter_innen können ihre Kund_innen durch das, was sie ihnen im U25 anbieten können, bei ihrer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration gut unterstützen.	61
Tabelle 9:	Geschlecht der Kund_innen des U25 (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	88
Tabelle 10:	Überblick BMS-Bezieher_innen nach Geschlecht	92
Tabelle 11:	Einkommen 2 Jahre vor dem Stichtag für Untersuchungs- und Kontrollgruppe	92
Tabelle 12:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalysen zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach Geschlecht	94
Tabelle 13:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach Alter	95
Tabelle 14:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach Herkunft	96
Tabelle 15:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Verweildauer nach BMS-Bezug	96
Tabelle 16:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach Geschlecht	98
Tabelle 17:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach Alter	98
Tabelle 18:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach Herkunft	99
Tabelle 19:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Berechnung der Auswirkung des U25 auf die Beschäftigung nach BMS-Bezug	100
Tabelle 20:	Haben Sie beim ersten Mal gut hingefunden zum U25?	129
Tabelle 21:	Erreichbarkeit des U25 vom Wohnort aus	129
Tabelle 22:	Wie haben Sie die Räumlichkeiten des U25 empfunden? Und zwar	129
Tabelle 23:	Wie haben Sie die Räumlichkeiten des U25 empfunden? Und zwar ...	130
Tabelle 24:	Fiel Ihnen die Bedienung des Anmeldesystems im Haus U25 leicht?	130
Tabelle 25:	Haben Sie Unterstützung benötigt bei der Bedienung des Anmeldesystems?	130
Tabelle 26:	Haben Sie sich im Haus U25 gut zurechtgefunden?	130
Tabelle 27:	Haben Sie Unterstützung benötigt, um sich im Haus U25 zurecht zu finden?	131
Tabelle 28:	Hätten Sie sich eine Erinnerung gewünscht?	131
Tabelle 29:	Von welcher Stelle wurden Sie an Termine erinnert? (Mehrfachnennung möglich)	131
Tabelle 30:	In welcher Form sollte diese Erinnerung für Termine im U25 sein? (Mehrfachnennung möglich)	131
Tabelle 31:	In welcher Form sollte diese Erinnerung für Termine im U25 sein? (Mehrfachnennung möglich), nach Migrationshintergrund	131
Tabelle 32:	Bewertung des Terminumfangs	132
Tabelle 33:	Bewertung des Terminumfangs, nach Geschlecht	132
Tabelle 34:	Bewertung des Terminumfangs, nach RGS	132

Tabelle 35:	Zufriedenheit mit Leistungen des U25	132
Tabelle 36:	Zufriedenheit mit Leistungen des U25, nach Geschlecht	133
Tabelle 37:	Zufriedenheit mit Leistungen des U25, nach RGS	133
Tabelle 38:	Wäre Ihnen eine Hauptansprechperson wichtig?	134
Tabelle 39:	Aussagen zu Leistungen des U25	134
Tabelle 40:	Aussagen zu Leistungen des U25, nach Geschlecht	134
Tabelle 41:	Aussagen zu Leistungen des U25, nach RGS	135
Tabelle 42:	Haben Sie im U25 einen sogenannten Perspektivenplan erhalten, in dem u.a. das Berufsziel und Ihre Ansprechpersonen angeführt sind?	135
Tabelle 43:	Hätten Sie das Angebot der sozialarbeiterischen Betreuung gerne in Anspruch genommen?	135
Tabelle 44:	Alles in allem, wie zufrieden waren Sie mit der Förderung?	136
Tabelle 45:	Haben Sie auch selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht?	136
Tabelle 46:	Haben Sie auch selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht?, nach Migrationshintergrund	136
Tabelle 47:	Haben Sie auch selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht?, nach Ausbildung	136
Tabelle 48:	Wie leicht oder wie schwierig ist Ihnen die Antragstellung auf Mindestsicherung gefallen?, nach Geschlecht	137
Tabelle 49:	Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht (2021: verringert), wenn Sie einige Zeit (2021: nicht) in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem Integrationskurs sind?	137
Tabelle 50:	Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht, wenn Sie einige Zeit in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem Integrationskurs sind?, nach Migrationshintergrund	137
Tabelle 51:	Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung verringert, wenn Sie einige Zeit nicht in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulungsmaßnahme oder einer Integrationsmaßnahme sind?, nach Ausbildung	137
Tabelle 52:	Waren Sie vor Jänner 2021, also vor der Eröffnung des U25, bereits AMS Kunde / AMS-Kundin?	138
Tabelle 53:	Beratung im U25 im Vergleich zur Betreuung durch das AMS, nach Geschlecht	138
Tabelle 54:	Beratung im U25 im Vergleich zur Betreuung durch das AMS, nach RGS	138
Tabelle 55:	Waren Sie vor Jänner 2021, also vor der Eröffnung des U25, bereits im Kontakt mit der MA 40?	138
Tabelle 56:	Wie schätzen Sie die Unterstützung bei der Antragstellung jetzt im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor ein?	138
Tabelle 57:	Unterstützung bei der Antragstellung im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor, nach Geschlecht	139
Tabelle 58:	Unterstützung bei der Antragstellung jetzt im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor, nach RGS	139
Tabelle 59:	Bewertung der Betreuung im U25 insgesamt	139
Tabelle 60:	Bewertung der Betreuung im U25 insgesamt, nach Geschlecht	139
Tabelle 61:	Bewertung der Betreuung im U25 insgesamt, nach RGS	139
Tabelle 62:	Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (U25 Gesamt)	141
Tabelle 63:	Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (OSS und Andere)	141
Tabelle 64:	Welle 1: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit der bisherigen Umsetzung des U25?	141
Tabelle 65:	Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (Führungskräfte und Mitarbeiter_innen)	141
Tabelle 66:	Welle 1: Es gibt große Herausforderungen in der Umsetzung des Konzeptes des U25.	141
Tabelle 67:	Welle 2: Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (U25 Gesamt)	142

Tabelle 68:	Welle 2: Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (OSS und Andere)	142
Tabelle 69:	Welle 1: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.	142
Tabelle 70:	Welle 2: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)	142
Tabelle 71:	Welle 2: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)	143
Tabelle 72:	Welle 2: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)	143
Tabelle 73:	Welle 1: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.	143
Tabelle 74:	Welle 2: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)	144
Tabelle 75:	Welle 1: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe.	144
Tabelle 76:	Welle 2: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (U25 Gesamt)	144
Tabelle 77:	Welle 2: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (Führungskräfte und Mitarbeiter_innen)	145
Tabelle 78:	Welle 2: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (OSS und Andere)	145
Tabelle 79:	Welle 2: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (U25 Gesamt)	145
Tabelle 80:	Welle 1: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren.	146
Tabelle 81:	Welle 2: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (OSS und Andere)	146
Tabelle 82:	Welle 2: Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.	146
Tabelle 83:	Welle 2: Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizienter erledigen.	146
Tabelle 84:	Welle 1: Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.	147
Tabelle 85:	Welle 1: Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizienter erledigen.	147
Tabelle 86:	Welle 2: Es gibt ausreichend Möglichkeiten, um sich mit der MA 40/dem AMS gut abzustimmen.	147
Tabelle 87:	Welle 1: Es gibt ausreichend Möglichkeiten, um sich mit der MA 40/dem AMS gut abzustimmen.	147
Tabelle 88:	Welle 2: Die Zusammenarbeit meiner Abteilung/Berufsgruppe mit der MA 40/dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.	148
Tabelle 89:	Welle 1: Die Zusammenarbeit meiner Abteilung/Berufsgruppe mit der MA 40/dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.	148
Tabelle 90:	Welle 1: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (U25 Gesamt)	148
Tabelle 91:	Welle 2: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (U25 Gesamt)	149
Tabelle 92:	Welle 2: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (OSS und Andere)	149

Tabelle 93:	Welle 1: Ich habe ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.	149
Tabelle 94:	Welle 1: Meine Mitarbeiter_innen haben ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.	149
Tabelle 95:	Welle 2: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (U25 Gesamt)	150
Tabelle 96:	Welle 1: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden.	150
Tabelle 97:	Welle 2: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (OSS und Andere)	150
Tabelle 98:	Welle 2: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (U25 Gesamt)	150
Tabelle 99:	Welle 2: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (OSS und Andere)	150
Tabelle 100:	Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Fallmanagement, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird?	151
Tabelle 101:	Welle 2: Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.	151
Tabelle 102:	Welle 2: Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.	151
Tabelle 103:	Welle 1: Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.	151
Tabelle 104:	Welle 1: Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.	152
Tabelle 105:	Welle 1: Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.	152
Tabelle 106:	Welle 2: Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.	152
Tabelle 107:	Welle 2: Für wie nützlich halten Sie den U25 Perspektivenplan für Kund_innen, der im Rahmen des Fallmanagements zum Einsatz kommt?	152
Tabelle 108:	Welle 2: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (U25 Gesamt)	153
Tabelle 109:	Welle 2: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (OSS und Andere)	153
Tabelle 110:	Welle 1: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut.	153
Tabelle 111:	Welle 2: Zielerreichung (U25 Gesamt)	153
Tabelle 112:	Welle 2: Zielerreichung (MA 40)	154
Tabelle 113:	Welle 2: Zielerreichung (RGS 976)	154
Tabelle 114:	Welle 2: Zielerreichung (RGS 977)	154
Tabelle 115:	Welle 2: Zielerreichung (Gesamt)	154
Tabelle 116:	Welle 2: Zielerreichung (OSS)	155
Tabelle 117:	Welle 2: Zielerreichung (Andere)	155
Tabelle 118:	Durchschnittliche Verweildauer arbeitsloser Personen in Tagen nach Regionaler Geschäftsstelle; Jahresdurchschnitt 2021	156
Tabelle 119:	Sozialmerkmale der Kund_innen des U25 nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	157
Tabelle 120:	Sozialmerkmale der Kund_innen des U25 nach Alter (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	158
Tabelle 121:	Herkunft der Kund_innen des U25 im Detail nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	158
Tabelle 122:	Herkunft der Kund_innen des U25 im Detail nach Alter (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	160

Tabelle 123:	Geburtsstaaten der Kund_innen des U25 im Detail nach Migrationshintergrund (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	162
Tabelle 124:	Beruf und Branche des letzten Dienstverhältnisses der Kund_innen des U25 nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	163
Tabelle 125:	BMS-Bezug der Kund_innen des U25 nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	164
Tabelle 126:	Überwiegende Arbeitsmarktposition der Kund_innen des U25 im Jahr vor dem Stichtag nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	164
Tabelle 127:	Überwiegende Arbeitsmarktposition der Kund_innen des U25 im Jahr vor dem Stichtag nach Alter (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	165
Tabelle 128:	Volumen der drei zentralen Arbeitsmarktpositionen der Kund_innen des U25 im Jahr vor dem Stichtag nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	165
Tabelle 129:	Monatliche Einkommen aus Erwerbsverhältnissen bei Kund_innen des U25 innerhalb zweier Jahre vor dem Stichtag nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)	165
Tabelle 130:	Überblick Kund_innen nach Sozialmerkmalen	165
Tabelle 131:	Überblick Kund_innen nach Sozialmerkmalen und Geschlecht	166
Tabelle 132:	Überblick Kund_innen nach letztem ausgeübtem Beruf und Branche	167
Tabelle 133:	Überblick Kund_innen nach letztem ausgeübtem Beruf, Branche und Geschlecht	168
Tabelle 134:	Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht	170
Tabelle 135:	Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Alter	170
Tabelle 136:	Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Migrationshintergrund	171
Tabelle 137:	Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und BMS-Bezug	171
Tabelle 138:	Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe	172
Tabelle 139:	Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Alter	172
Tabelle 140:	Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Migrationshintergrund	173
Tabelle 141:	Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und BMS-Bezug	173
Tabelle 142:	Überblick Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) nach Sozialmerkmalen	174
Tabelle 143:	Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Geschlecht	175
Tabelle 144:	Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Alter	176
Tabelle 145:	Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Ausbildung	177
Tabelle 146:	Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Migrationshintergrund	178
Tabelle 147:	Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Bezug WMS	180
Tabelle 148:	Regression Verweildauer: Modellzusammenfassung	181
Tabelle 149:	Regression Verweildauer: ANOVA	181
Tabelle 150:	Regression Verweildauer: Koeffizienten	181

Tabelle 151:	Regression Verweildauer nach Geschlecht: Modellzusammenfassung	182
Tabelle 152:	Regression Verweildauer nach Geschlecht: ANOVA	182
Tabelle 153:	Regression Verweildauer nach Geschlecht: Koeffizienten	182
Tabelle 154:	Regression Verweildauer nach Alter: Modellzusammenfassung	182
Tabelle 155:	Regression Verweildauer nach Alter: ANOVA	183
Tabelle 156:	Regression Verweildauer nach Alter: Koeffizienten	183
Tabelle 157:	Regression Verweildauer nach Migrationshintergrund: Modellzusammenfassung	183
Tabelle 158:	Regression Verweildauer nach Migrationshintergrund: ANOVA	184
Tabelle 159:	Regression Verweildauer nach Migrationshintergrund: Koeffizienten	184
Tabelle 160:	Regression Verweildauer nach BMS-Bezug: Modellzusammenfassung	185
Tabelle 161:	Regression Verweildauer nach BMS-Bezug: ANOVA	185
Tabelle 162:	Regression Verweildauer nach BMS-Bezug: Koeffizienten	185
Tabelle 163:	Regression Beschäftigung: Modellzusammenfassung	185
Tabelle 164:	Regression Beschäftigung: ANOVA	185
Tabelle 165:	Regression Beschäftigung: Koeffizienten	186
Tabelle 166:	Regression Beschäftigung nach Geschlecht: Modellzusammenfassung	186
Tabelle 167:	Regression Beschäftigung nach Geschlecht: ANOVA	186
Tabelle 168:	Regression Beschäftigung nach Geschlecht: Koeffizienten	186
Tabelle 169:	Regression Beschäftigung nach Alter: Modellzusammenfassung	186
Tabelle 170:	Regression Beschäftigung nach Alter: ANOVA	187
Tabelle 171:	Regression Beschäftigung nach Alter: Koeffizienten	187
Tabelle 172:	Regression Beschäftigung nach Migrationshintergrund: Modellzusammenfassung	187
Tabelle 173:	Regression Beschäftigung nach Migrationshintergrund: ANOVA	188
Tabelle 174:	Regression Beschäftigung nach Migrationshintergrund: Koeffizienten	188
Tabelle 175:	Regression Beschäftigung nach BMS-Bezug: Modellzusammenfassung	189
Tabelle 176:	Regression Beschäftigung nach BMS-Bezug: ANOVA	189
Tabelle 177:	Regression Beschäftigung nach BMS-Bezug: Koeffizienten	189

9 Tabellenanhang

9.1 Tabellen Zielgruppe Befragung

Tabelle 20: Haben Sie beim ersten Mal gut hingefunden zum U25?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, ich habe ohne Probleme zum U25 gefunden	275	78,6%	358	88,8%
nein, ich hatte Probleme, das U25 zu finden	43	12,3%	44	10,9%
weiß nicht	32	9,1%	1	0,2%
Gesamt	350	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n=364, n miss=14; 2022: n=405, n miss=2

Tabelle 21: Erreichbarkeit des U25 vom Wohnort aus

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ist für mich SEHR gut erreichbar	154	44,0%	193	47,9%
ist für mich EHER gut erreichbar	98	28,0%	121	30,0%
die Erreichbarkeit ist für mich durchschnittlich	26	7,4%	49	12,2%
ist für mich EHER schlecht erreichbar	32	9,1%	30	7,4%
ist für mich SEHR schlecht erreichbar	8	2,3%	8	2,0%
weiß nicht	32	9,1%	2	0,5%
Gesamt	350	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n=364, n miss=14; 2022: n=405, n miss=3

Tabelle 22: Wie haben Sie die Räumlichkeiten des U25 empfunden? Und zwar

		Befragung 2021		Befragung 2022	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
den Bereich der U25 Info, also den Empfangsbereich	sehr ansprechend	186	62,4%	293	74,6%
	eher	102	34,2%	91	23,2%
	eher nicht	8	2,7%	8	2,0%
	gar nicht ansprechend	2	0,7%	1	0,3%
	Gesamt	298	100,0%	393	100,0%
die Wartebereiche	sehr ansprechend	191	64,5%	295	75,4%
	eher	101	34,1%	82	21,0%
	eher nicht	2	0,7%	12	3,1%
	gar nicht ansprechend	2	0,7%	2	0,5%
	Gesamt	296	100,0%	391	100,0%
Räumlichkeiten mit den Selbstbedienungsangeboten, also den PCs und Druckern.	sehr ansprechend	94	57,0%	191	74,3%
	eher	65	39,4%	59	23,0%
	eher nicht	4	2,4%	6	2,3%
	gar nicht ansprechend	2	1,2%	1	0,4%
	Gesamt	165	100,0%	257	100,0%
die Beratungszimmer	sehr ansprechend	178	61,4%	285	72,5%
	eher	107	36,9%	91	23,2%
	eher nicht	4	1,4%	16	4,1%
	gar nicht ansprechend	1	0,3%	1	0,3%
	Gesamt	290	100,0%	393	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n zw. 182 und 313, n miss zw. 15 und 22; 2022: n zw. 268 und 398, n miss zw. 3 und 11

Tabelle 23: Wie haben Sie die Räumlichkeiten des U25 empfunden? Und zwar ...

		Anzahl	Anteil
den Bereich der U25 Info, also den Empfangsbereich	sehr ansprechend	293	72,9%
	eher	91	22,6%
	eher nicht	8	2,0%
	gar nicht ansprechend	1	0,2%
	war für mich nicht relevant	9	2,2%
	Gesamt	402	100,0%
die Wartebereiche	sehr ansprechend	295	73,4%
	eher	82	20,4%
	eher nicht	12	3,0%
	gar nicht ansprechend	2	0,5%
	war für mich nicht relevant	11	2,7%
	Gesamt	402	100,0%
Räumlichkeiten mit den Selbstbedienungsangeboten, also den PCs und Druckern.	sehr ansprechend	191	48,5%
	eher	59	15,0%
	eher nicht	6	1,5%
	gar nicht ansprechend	1	0,3%
	war für mich nicht relevant	137	34,8%
	Gesamt	394	100,0%
die Beratungszimmer	sehr ansprechend	285	71,3%
	eher	91	22,8%
	eher nicht	16	4,0%
	gar nicht ansprechend	1	0,3%
	war für mich nicht relevant	7	1,8%
	Gesamt	400	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss zwischen 3 und 11

Tabelle 24: Fiel Ihnen die Bedienung des Anmeldesystems im Haus U25 leicht?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, ist mir leicht gefallen	274	80,1%	373	93,0%
teils-teils	14	4,1%	23	5,7%
nein, ist mir nicht leicht gefallen	7	2,0%	3	0,7%
weiß nicht	47	13,7%	2	0,5%
Gesamt	342	100,0%	401	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n=364, n miss=22; 2022: n=405, n miss=34

Tabelle 25: Haben Sie Unterstützung benötigt bei der Bedienung des Anmeldesystems?

	Anzahl	Anteil
ja	141	35,3%
nein	259	64,8%
Gesamt	400	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss=5

Tabelle 26: Haben Sie sich im Haus U25 gut zurechtgefunden?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	256	75,3%	337	84,9%
teils-teils	39	11,5%	51	12,8%
nein	9	2,6%	8	2,0%
weiß nicht	36	10,6%	1	0,3%
Gesamt	340	100,0%	397	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=364, n miss=24; 2022: n=405, n miss=5

Tabelle 27: Haben Sie Unterstützung benötigt, um sich im Haus U25 zurecht zu finden?

	Anzahl	Anteil
ja	125	31,4%
nein	273	68,6%
Gesamt	398	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss=7

Tabelle 28: Hätten Sie sich eine Erinnerung gewünscht?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	46	50,5%	33	50,0%
nein	38	41,8%	20	30,3%
weiß nicht	7	7,7%	13	19,7%
Gesamt	91	100,0%	66	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=93, n miss=2; 2022: n=66

Tabelle 29: Von welcher Stelle wurden Sie an Termine erinnert? (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
AMS	285	87,4%
MA 40	34	10,4%
Weiß nicht	25	7,7%
Sozialarbeit	7	2,1%
Gesamt	326	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=326

Tabelle 30: In welcher Form sollte diese Erinnerung für Termine im U25 sein? (Mehrfachnennung möglich)

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
SMS	214	68,4%	244	69,3%
E-Mail	83	26,5%	97	27,6%
Erinnerungsanruf	47	15,0%	40	11,4%
Sonstiges	28	8,9%	56	15,9%
Weiß nicht	4	1,3%	5	1,4%
Gesamt	313	100,0%	352	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=328, n miss=15; 2022: n=352

Tabelle 31: In welcher Form sollte diese Erinnerung für Termine im U25 sein? (Mehrfachnennung möglich), nach Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund					
	Migrationshintergrund		Kein Migrationshintergrund		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
SMS	189	66,1%	55	83,3%	244	69,3%
E-Mail	79	27,6%	18	27,3%	97	27,6%
Sonstiges	50	17,5%	6	9,1%	56	15,9%
Erinnerungsanruf	36	12,6%	4	6,1%	40	11,4%
Weiß nicht	5	1,7%			5	1,4%
Gesamt	286	100,0%	66	100,0%	352	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=352

Tabelle 32: Bewertung des Terminumfangs

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich hätte gerne mehr Termine als bisher	52	13,3%	49	12,2%
Die Termine passen so, wie es war bis jetzt	233	59,4%	258	64,0%
Ich hätte gerne weniger Termine als bisher	85	21,7%	85	21,1%
weiß nicht	22	5,6%	11	2,7%
Gesamt	392	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=8; 2022: n=405, n miss=2

Tabelle 33: Bewertung des Terminumfangs, nach Geschlecht

	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich hätte gerne mehr Termine als bisher	18	12,0%	31	12,3%	49	12,2%
Die Termine passen so, wie es war bis jetzt	100	66,7%	158	62,5%	258	64,0%
Ich hätte gerne weniger Termine als bisher	29	19,3%	56	22,1%	85	21,1%
weiß nicht	3	2,0%	8	3,2%	11	2,7%
Gesamt	150	100,0%	253	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss=2

Tabelle 34: Bewertung des Terminumfangs, nach RGS

	976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich hätte gerne mehr Termine als bisher	30	13,3%	19	10,7%	49	12,2%
Die Termine passen so, wie es war bis jetzt	143	63,3%	115	65,0%	258	64,0%
Ich hätte gerne weniger Termine als bisher	48	21,2%	37	20,9%	85	21,1%
weiß nicht	5	2,2%	6	3,4%	11	2,7%
Gesamt	226	100,0%	177	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss=2

Tabelle 35: Zufriedenheit mit Leistungen des U25

		Befragung 2021		Befragung 2022	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
der Klärung bei der Antragstellung auf Mindestsicherung	sehr zufrieden	138	53,3%	179	56,8%
	eher	90	34,7%	97	30,8%
	eher nicht	20	7,7%	24	7,6%
	gar nicht zufrieden	11	4,2%	15	4,8%
	Gesamt	259	100,0%	315	100,0%
den Informationen über Ihre Rechte und Pflichten, wenn Sie Mindestsicherung beziehen	sehr zufrieden	124	46,4%	170	55,0%
	eher	100	37,5%	92	29,8%
	eher nicht	30	11,2%	29	9,4%
	gar nicht zufrieden	13	4,9%	18	5,8%
	Gesamt	267	100,0%	309	100,0%
den Informationen über Ihre Rechte und Pflichten, wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen	sehr zufrieden	106	46,3%	155	58,3%
	eher	89	38,9%	80	30,1%
	eher nicht	22	9,6%	21	7,9%
	gar nicht zufrieden	12	5,2%	10	3,8%
	Gesamt	229	100,0%	266	100,0%
		176	52,2%	187	51,4%

		Befragung 2021		Befragung 2022	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
den Informationen zu Förderungen und Kursen	eher	103	30,6%	130	35,7%
	eher nicht	36	10,7%	24	6,6%
	gar nicht zufrieden	22	6,5%	23	6,3%
	Gesamt	337	100,0%	364	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n zw. 236 und 349, n miss=7 und 12; 2022: n zw. 375 und 291; n miss zw. 11 und 24

Tabelle 36: Zufriedenheit mit Leistungen des U25, nach Geschlecht

		Geschlecht					
		weiblich		männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
der Klärung bei der Antragstellung auf Mindestsicherung	sehr zufrieden	79	54,9%	100	42,2%	179	47,0%
	eher	28	19,4%	69	29,1%	97	25,5%
	eher nicht	13	9,0%	11	4,6%	24	6,3%
	gar nicht zufrieden	3	2,1%	12	5,1%	15	3,9%
	war für mich nicht relevant	21	14,6%	45	19,0%	66	17,3%
	Gesamt	144	100,0%	237	100,0%	381	100,0%
den Informationen über Ihre Rechte und Pflichten, wenn Sie Mindestsicherung beziehen	sehr zufrieden	68	47,6%	102	43,0%	170	44,7%
	eher	36	25,2%	56	23,6%	92	24,2%
	eher nicht	10	7,0%	19	8,0%	29	7,6%
	gar nicht zufrieden	7	4,9%	11	4,6%	18	4,7%
	war für mich nicht relevant	22	15,4%	49	20,7%	71	18,7%
	Gesamt	143	100,0%	237	100,0%	380	100,0%
den Informationen über Ihre Rechte und Pflichten, wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen	sehr zufrieden	66	46,2%	89	37,6%	155	40,8%
	eher	33	23,1%	47	19,8%	80	21,1%
	eher nicht	4	2,8%	17	7,2%	21	5,5%
	gar nicht zufrieden	3	2,1%	7	3,0%	10	2,6%
	war für mich nicht relevant	37	25,9%	77	32,5%	114	30,0%
	Gesamt	143	100,0%	237	100,0%	380	100,0%
den Informationen zu Förderungen und Kursen	sehr zufrieden	80	54,1%	107	43,5%	187	47,5%
	eher	45	30,4%	85	34,6%	130	33,0%
	eher nicht	7	4,7%	17	6,9%	24	6,1%
	gar nicht zufrieden	7	4,7%	16	6,5%	23	5,8%
	war für mich nicht relevant	9	6,1%	21	8,5%	30	7,6%
	Gesamt	148	100,0%	246	100,0%	394	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022: n zw. 375 und 291; n miss zw. 11 und 24

Tabelle 37: Zufriedenheit mit Leistungen des U25, nach RGS

		RGS					
		976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
der Klärung bei der Antragstellung auf Mindestsicherung	sehr zufrieden	100	46,3%	79	47,9%	179	47,0%
	eher	57	26,4%	40	24,2%	97	25,5%
	eher nicht	13	6,0%	11	6,7%	24	6,3%
	gar nicht zufrieden	6	2,8%	9	5,5%	15	3,9%
	war für mich nicht relevant	40	18,5%	26	15,8%	66	17,3%
	Gesamt	216	100,0%	165	100,0%	381	100,0%
den Informationen über Ihre Rechte und Pflichten, wenn Sie Mindestsicherung beziehen	sehr zufrieden	94	43,5%	76	46,3%	170	44,7%
	eher	54	25,0%	38	23,2%	92	24,2%
	eher nicht	19	8,8%	10	6,1%	29	7,6%
	gar nicht zufrieden	8	3,7%	10	6,1%	18	4,7%
	war für mich nicht relevant	41	19,0%	30	18,3%	71	18,7%
	Gesamt	216	100,0%	164	100,0%	380	100,0%
den Informationen über Ihre Rechte und Pflichten, wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen	sehr zufrieden	85	39,7%	70	42,2%	155	40,8%
	eher	40	18,7%	40	24,1%	80	21,1%
	eher nicht	12	5,6%	9	5,4%	21	5,5%
	gar nicht zufrieden	6	2,8%	4	2,4%	10	2,6%
	war für mich nicht relevant	71	33,2%	43	25,9%	114	30,0%
	Gesamt	214	100,0%	166	100,0%	380	100,0%
	sehr zufrieden	102	46,2%	85	49,1%	187	47,5%

		RGS					
		976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
den Informationen zu Förderungen und Kursen	eher	71	32,1%	59	34,1%	130	33,0%
	eher nicht	17	7,7%	7	4,0%	24	6,1%
	gar nicht zufrieden	14	6,3%	9	5,2%	23	5,8%
	war für mich nicht relevant	17	7,7%	13	7,5%	30	7,6%
	Gesamt	221	100,0%	173	100,0%	394	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022: n zw. 375 und 291; n miss zw. 11 und 24

Tabelle 38: Wäre Ihnen eine Hauptansprechperson wichtig?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	111	67,3%	112	70,4%
nein	54	32,7%	47	29,6%
Gesamt	165	100,0%	159	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=171, n miss=6; 2022: n=162, n miss=3

Tabelle 39: Aussagen zu Leistungen des U25

		Befragung 2021		Befragung 2022	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Haben Sie das Gefühl, im U25 EINE Hauptansprechperson zu haben, die für Sie da ist?	ja	216	55,8%	233	59,0%
	teils-teils	33	8,5%	36	9,1%
	nein	138	35,7%	126	31,9%
	Gesamt	387	100,0%	395	100,0%
Haben Sie das Gefühl, dass im U25 Ihre Fragen beantwortet wurden?	ja	310	79,1%	329	82,3%
	teils-teils	45	11,5%	47	11,8%
	nein	37	9,4%	24	6,0%
	Gesamt	392	100,0%	400	100,0%
War aus Ihrer Sicht das Team des U25 freundlich zu Ihnen?	ja	339	86,7%	340	84,6%
	teils-teils	36	9,2%	50	12,4%
	nein	16	4,1%	12	3,0%
	Gesamt	391	100,0%	402	100,0%
Haben Sie das Gefühl, alle Informationen, die Sie erhalten haben, auch verstanden zu haben?	ja	348	88,8%	355	88,5%
	teils-teils	27	6,9%	38	9,5%
	nein	17	4,3%	8	2,0%
	Gesamt	392	100,0%	401	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss zw. 9 und 13; 2022: n=405, n miss zw. 3 und 10

Tabelle 40: Aussagen zu Leistungen des U25, nach Geschlecht

		Geschlecht					
		weiblich		männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Haben Sie das Gefühl, im U25 EINE Hauptansprechperson zu haben, die für Sie da ist?	ja	87	59,2%	146	58,9%	233	59,0%
	teils-teils	11	7,5%	25	10,1%	36	9,1%
	nein	49	33,3%	77	31,0%	126	31,9%
	Gesamt	147	100,0%	248	100,0%	395	100,0%
Haben Sie das Gefühl, dass im U25 Ihre Fragen beantwortet wurden?	ja	124	83,2%	205	81,7%	329	82,3%
	teils-teils	18	12,1%	29	11,6%	47	11,8%
	nein	7	4,7%	17	6,8%	24	6,0%
	Gesamt	149	100,0%	251	100,0%	400	100,0%
	ja	125	83,9%	215	85,0%	340	84,6%

		Geschlecht					
		weiblich		männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
War aus Ihrer Sicht das Team des U25 freundlich zu Ihnen?	teils-teils	20	13,4%	30	11,9%	50	12,4%
	nein	4	2,7%	8	3,2%	12	3,0%
	Gesamt	149	100,0%	253	100,0%	402	100,0%
Haben Sie das Gefühl, alle Informationen, die Sie erhalten haben, auch verstanden zu haben?	ja	139	93,3%	216	85,7%	355	88,5%
	teils-teils	8	5,4%	30	11,9%	38	9,5%
	nein	2	1,3%	6	2,4%	8	2,0%
	Gesamt	149	100,0%	252	100,0%	401	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022: n=405, n miss zw. 3 und 10

Tabelle 41: Aussagen zu Leistungen des U25, nach RGS

		RGS					
		976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Haben Sie das Gefühl, im U25 EINE Hauptansprechperson zu haben, die für Sie da ist?	ja	130	58,6%	103	59,5%	233	59,0%
	teils-teils	20	9,0%	16	9,2%	36	9,1%
	nein	72	32,4%	54	31,2%	126	31,9%
	Gesamt	222	100,0%	173	100,0%	395	100,0%
Haben Sie das Gefühl, dass im U25 Ihre Fragen beantwortet wurden?	ja	185	81,9%	144	82,8%	329	82,3%
	teils-teils	24	10,6%	23	13,2%	47	11,8%
	nein	17	7,5%	7	4,0%	24	6,0%
	Gesamt	226	100,0%	174	100,0%	400	100,0%
War aus Ihrer Sicht das Team des U25 freundlich zu Ihnen?	ja	191	84,5%	149	84,7%	340	84,6%
	teils-teils	27	11,9%	23	13,1%	50	12,4%
	nein	8	3,5%	4	2,3%	12	3,0%
	Gesamt	226	100,0%	176	100,0%	402	100,0%
Haben Sie das Gefühl, alle Informationen, die Sie erhalten haben, auch verstanden zu haben?	ja	194	85,8%	161	92,0%	355	88,5%
	teils-teils	27	11,9%	11	6,3%	38	9,5%
	nein	5	2,2%	3	1,7%	8	2,0%
	Gesamt	226	100,0%	175	100,0%	401	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022: n=405, n miss zw. 3 und 10

Tabelle 42: Haben Sie im U25 einen sogenannten Perspektivenplan erhalten, in dem u.a. das Berufsziel und Ihre Ansprechpersonen angeführt sind?

	Anzahl	Anteil
ja	110	28,3%
nein	279	71,7%
Gesamt	389	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss=16

Tabelle 43: Hätten Sie das Angebot der sozialarbeiterischen Betreuung gerne in Anspruch genommen?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	154	43,6%	120	33,6%
vielleicht*			31	8,7%
nein	160	45,3%	186	52,1%
weiß nicht	39	11,0%	20	5,6%
Gesamt	353	100,0%	357	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021; n=354, n miss=1; 2022: n=358, n miss=1; Zusatzkategorie 2022

Tabelle 44: Alles in allem, wie zufrieden waren Sie mit der Förderung?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zufrieden	12	42,9%	16	42,1%
eher	6	21,4%	18	47,4%
eher nicht	2	7,1%		
gar nicht zufrieden	1	3,6%		
weiß nicht	7	25,0%	4	10,5%
Gesamt	28	100,0%	38	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=31, n miss=3; 2022: n=43, n miss=5

Tabelle 45: Haben Sie auch selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, ich habe selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht	298	82,3%	300	80,9%
Nein, ich habe selbst keinen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht	56	15,5%	58	15,6%
weiß nicht	8	2,2%	13	3,5%
Gesamt	362	100,0%	371	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=366, n miss=4; 2022: n=376, n miss=5

Tabelle 46: Haben Sie auch selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht?, nach Migrationshintergrund

	Kein Migrationshintergrund		Migrationshintergrund		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, ich habe selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht	62	93,9%	238	78,0%	300	80,9%
Nein, ich habe selbst keinen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht	4	6,1%	54	17,7%	58	15,6%
weiß nicht			13	4,3%	13	3,5%
Gesamt	66	100,0%	305	100,0%	371	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022: n=376, n miss=5

Tabelle 47: Haben Sie auch selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht?, nach Ausbildung

	kein Abschluss		PS		Lehre/ BMS		AHS, BHS, Akademie, FH, Universität		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, ich habe selbst einen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht	59	70,2%	189	82,5%	25	96,2%	27	84,4%	300	80,9%
Nein, ich habe selbst keinen Antrag auf Mindestsicherung eingebracht	21	25,0%	34	14,8%			3	9,4%	58	15,6%
weiß nicht	4	4,8%	6	2,6%	1	3,8%	2	6,3%	13	3,5%
Gesamt	84	100,0%	229	100,0%	26	100,0%	32	100,0%	371	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022: n=376, n miss=5

Tabelle 48: Wie leicht oder wie schwierig ist Ihnen die Antragstellung auf Mindestsicherung gefallen?, nach Geschlecht

	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich habe keine Probleme bei der Antragstellung gehabt	94	79,0%	125	69,1%	219	73,0%
Ich habe ein paar Probleme bei der Antragstellung gehabt	23	19,3%	46	25,4%	69	23,0%
Ich habe viele Probleme bei der Antragstellung gehabt	2	1,7%	7	3,9%	9	3,0%
weiß nicht			3	1,7%	3	1,0%
Gesamt	119	100,0%	181	100,0%	300	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=300

Tabelle 49: Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht (2021: verringert), wenn Sie einige Zeit (2021: nicht) in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem Integrationskurs sind?

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das ist mir bekannt	247	63,2%	194	48,1%
Nein, das wusste ich nicht	127	32,5%	175	43,4%
weiß nicht	17	4,3%	34	8,4%
Gesamt	391	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=9; 2022: n=405, n miss=2

Tabelle 50: Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung erhöht, wenn Sie einige Zeit in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulung oder einem Integrationskurs sind?, nach Migrationshintergrund

	Kein Migrationshintergrund		Migrationshintergrund		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das ist mir bekannt	44	63,8%	150	44,9%	194	48,1%
Nein, das wusste ich nicht	21	30,4%	154	46,1%	175	43,4%
weiß nicht	4	5,8%	30	9,0%	34	8,4%
Gesamt	69	100,0%	334	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II'; 2022: n=405, n miss=2

Tabelle 51: Ist Ihnen bekannt, dass sich der Betrag der Mindestsicherung verringert, wenn Sie einige Zeit nicht in Beschäftigung, einer Schul- oder Lehrausbildung, einer AMS-Schulungsmaßnahme oder einer Integrationsmaßnahme sind?, nach Ausbildung

	kein Abschluss		PS		Lehre/ BMS		AHS, BHS, Akademie, FH, Universität		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das ist mir bekannt	29	31,5%	126	50,0%	20	74,1%	19	59,4%	194	48,1%
Nein, das wusste ich nicht	47	51,1%	111	44,0%	5	18,5%	12	37,5%	175	43,4%
weiß nicht	16	17,4%	15	6,0%	2	7,4%	1	3,1%	34	8,4%
Gesamt	92	100,0%	252	100,0%	27	100,0%	32	100,0%	403	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II'; 2022: n=405, n miss=2

Tabelle 52: Waren Sie vor Jänner 2021, also vor der Eröffnung des U25, bereits AMS Kunde / AMS-Kundin?

	Anzahl	Anteil
ja	317	81,3%
nein	73	18,7%
Gesamt	390	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I', 2021; n=400, n miss=10

Tabelle 53: Beratung im U25 im Vergleich zur Betreuung durch das AMS, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
besser	55	41,0%	71	39,2%	126	40,0%
gleich	59	44,0%	75	41,4%	134	42,5%
schlechter	5	3,7%	9	5,0%	14	4,4%
teils besser, teils schlechter	2	1,5%	3	1,7%	5	1,6%
weiß nicht/ mir egal	13	9,7%	23	12,7%	36	11,4%
Gesamt	134	100,0%	181	100,0%	315	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I', 2021; n=317, n miss=2

Tabelle 54: Beratung im U25 im Vergleich zur Betreuung durch das AMS, nach RGS

	976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
besser	66	35,9%	59	46,8%	125	40,3%
gleich	88	47,8%	45	35,7%	133	42,9%
schlechter	6	3,3%	7	5,6%	13	4,2%
teils besser, teils schlechter	2	1,1%	3	2,4%	5	1,6%
weiß nicht/ mir egal	22	12,0%	12	9,5%	34	11,0%
Gesamt	184	100,0%	126	100,0%	310	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I', 2021; n=317, n miss=7

Tabelle 55: Waren Sie vor Jänner 2021, also vor der Eröffnung des U25, bereits im Kontakt mit der MA 40?

	Anzahl	Anteil
ja	241	63,6%
nein	138	36,4%
Gesamt	379	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I', 2021; n=400, n miss=21

Tabelle 56: Wie schätzen Sie die Unterstützung bei der Antragstellung jetzt im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor ein?

	Bis 28 Tage		29 bis 91 Tage		92 bis 182 Tage		183 und mehr		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
besser	10	15,4%	29	26,6%	11	33,3%	7	21,9%	57	23,8%
gleich	36	55,4%	54	49,5%	9	27,3%	16	50,0%	115	48,1%
schlechter	9	13,8%	4	3,7%	1	3,0%	3	9,4%	17	7,1%
teils besser, teils schlechter	2	3,1%							2	0,8%
weiß nicht/ mir egal	8	12,3%	22	20,2%	12	36,4%	6	18,8%	48	20,1%
Gesamt	65	100,0%	109	100,0%	33	100,0%	32	100,0%	239	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I', 2021; n=241, n miss=2

Tabelle 57: Unterstützung bei der Antragstellung im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
besser	24	23,5%	33	24,1%	57	23,8%
gleich	49	48,0%	66	48,2%	115	48,1%
schlechter	7	6,9%	10	7,3%	17	7,1%
teils besser, teils schlechter	1	1,0%	1	0,7%	2	0,8%
weiß nicht/ mir egal	21	20,6%	27	19,7%	48	20,1%
Gesamt	102	100,0%	137	100,0%	239	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I', 2021; n=241, n miss=2

Tabelle 58: Unterstützung bei der Antragstellung jetzt im U25 im Vergleich zur Unterstützung durch die MA 40 zuvor, nach RGS

	976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
besser	35	24,6%	22	23,9%	57	24,4%
gleich	73	51,4%	40	43,5%	113	48,3%
schlechter	7	4,9%	10	10,9%	17	7,3%
teils besser, teils schlechter			2	2,2%	2	0,9%
weiß nicht/ mir egal	27	19,0%	18	19,6%	45	19,2%
Gesamt	142	100,0%	92	100,0%	234	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I', 2021; n=241, n miss=7

Tabelle 59: Bewertung der Betreuung im U25 insgesamt

	Befragung 2021		Befragung 2022	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr gut	148	37,6%	205	50,7%
eher gut	196	49,7%	150	37,1%
eher nicht gut	26	6,6%	36	8,9%
gar nicht gut	11	2,8%	13	3,2%
weiß nicht	13	3,3%		
Gesamt	394	100,0%	404	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 I und II', 2021: n=400, n miss=6; 2022: n=405, n miss=1

Tabelle 60: Bewertung der Betreuung im U25 insgesamt, nach Geschlecht

	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr gut	85	56,7%	120	47,2%	205	50,7%
eher gut	46	30,7%	104	40,9%	150	37,1%
eher nicht gut	17	11,3%	19	7,5%	36	8,9%
gar nicht gut	2	1,3%	11	4,3%	13	3,2%
Gesamt	150	100,0%	254	100,0%	404	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss=1

Tabelle 61: Bewertung der Betreuung im U25 insgesamt, nach RGS

	976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr gut	118	52,0%	87	49,2%	205	50,7%
eher gut	79	34,8%	71	40,1%	150	37,1%
eher nicht gut	23	10,1%	13	7,3%	36	8,9%
gar nicht gut	7	3,1%	6	3,4%	13	3,2%

	976 AMS Wien Jugendliche I (U25)		977 AMS Wien Jugendliche II (U25)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	227	100,0%	177	100,0%	404	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Repräsentativbefragung_U25 II', 2022; n=405, n miss=4

9.2 Tabellen Mitarbeiter_innen/Führungskräfte U25

Tabelle 62: Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25?	sehr zufrieden	12	24%	13	19%	6	16%	31	20%
	eher zufrieden	26	51%	32	47%	20	53%	78	50%
	eher nicht zufrieden	12	24%	15	22%	12	32%	39	25%
	gar nicht zufrieden	1	2%	8	12%	0	0%	9	6%
	Gesamt	51	100%	68	100%	38	100%	157	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 63: Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25?	sehr zufrieden	8	11%	12	19%	20	15%
	eher zufrieden	39	55%	29	45%	68	50%
	eher nicht zufrieden	23	32%	15	23%	38	28%
	gar nicht zufrieden	1	1%	8	13%	9	7%
	Gesamt	71	100%	64	100%	135	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 64: Welle 1: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit der bisherigen Umsetzung des U25?

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit der bisherigen Umsetzung des U25?	sehr zufrieden	3	11,5%	3	10,0%	13	19,4%	19	15,4%
	eher zufrieden	13	50,0%	14	46,7%	44	65,7%	71	57,7%
	eher nicht zufrieden	6	23,1%	12	40,0%	9	13,4%	27	22,0%
	gar nicht zufrieden	4	15,4%	1	3,3%	1	1,5%	6	4,9%
	Gesamt	26	100,0%	30	100,0%	67	100,0%	123	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 65: Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25? (Führungskräfte und Mitarbeiter_innen)

		AMS Führungskräfte		MA 40 Führungskräfte		AMS Mitarbeiter_innen		MA 40 Mitarbeiter_innen		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem U25?	sehr zufrieden	8	47,1%	3	60,0%	17	16,7%	3	9,1%	31	19,7%
	eher zufrieden	8	47,1%	2	40,0%	50	49,0%	18	54,5%	78	49,7%
	eher nicht zufrieden	1	5,9%	0	0,0%	26	25,5%	12	36,4%	39	24,8%
	gar nicht zufrieden	0	0,0%	0	0,0%	9	8,8%	0	0,0%	9	5,7%
	Gesamt	17	100%	5	100%	102	100%	33	100%	157	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 66: Welle 1: Es gibt große Herausforderungen in der Umsetzung des Konzeptes des U25.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	trifft sehr zu	12	46,2%	21	70,0%	14	20,9%	47	38,2%

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Es gibt große Herausforderungen in der Umsetzung des Konzeptes des U25.	trifft eher zu	11	42,3%	7	23,3%	26	38,8%	44	35,8%
	trifft eher nicht zu	3	11,5%	2	6,7%	25	37,3%	30	24,4%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	2	3,0%	2	1,6%
	Gesamt	26	100,0%	30	100,0%	67	100,0%	123	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 67: Welle 2: Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ein gemeinsames Servicezentrum von AMS Wien und der MA 40 für alle unter 25-Jährigen ist eine Herausforderung.	trifft sehr zu	9	18%	22	32%	12	32%	43	28%
	trifft eher zu	20	41%	23	34%	7	18%	50	32%
	trifft eher nicht zu	16	33%	21	31%	16	42%	53	34%
	trifft gar nicht zu	4	8%	2	3%	3	8%	9	6%
	Gesamt	49	100%	68	100%	38	100%	155	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 68: Welle 2: Gemeinsames Servicezentrum des AMS Wien und der MA 40 für unter 25-Jährige ist eine Herausforderung. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anteil	Anzahl
Ein gemeinsames Servicezentrum von AMS Wien und der MA 40 für alle unter 25-Jährigen ist eine Herausforderung.	trifft sehr zu	19	27%	15	24%	34	26%
	trifft eher zu	20	29%	22	35%	42	32%
	trifft eher nicht zu	24	34%	25	40%	49	37%
	trifft gar nicht zu	7	10%	1	2%	8	6%
	Gesamt	70	100%	63	100%	133	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 69: Welle 1: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuersystem des U25 funktioniert gut.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuersystem des U25 funktioniert gut.	trifft sehr zu	3	11,5%	2	6,7%	10	15,2%	15	12,3%
	trifft eher zu	11	42,3%	8	26,7%	26	39,4%	45	36,9%
	trifft eher nicht zu	9	34,6%	13	43,3%	26	39,4%	48	39,3%
	trifft gar nicht zu	3	11,5%	7	23,3%	4	6,1%	14	11,5%
	Gesamt	26	100,0%	30	100,0%	66	100,0%	122	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 70: Welle 2: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuersystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	trifft sehr zu	10	20%	8	12%	4	11%	22	14%

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.	trifft eher zu	23	47%	31	48%	22	58%	76	50%
	trifft eher nicht zu	13	27%	17	26%	7	18%	37	24%
	trifft gar nicht zu	3	6%	9	14%	5	13%	17	11%
	Gesamt	49	100%	65	100%	38	100%	152	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 71: Welle 2: Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Anmeldung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.	trifft sehr zu	8	11%	7	12%	15	12%
	trifft eher zu	39	55%	27	46%	66	51%
	trifft eher nicht zu	17	24%	15	25%	32	25%
	trifft gar nicht zu	7	10%	10	17%	17	13%
	Gesamt	71	100%	59	100%	130	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 72: Welle 2: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.	trifft sehr zu	17	35%	13	20%	10	26%	40	26%
	trifft eher zu	21	44%	38	58%	17	45%	76	50%
	trifft eher nicht zu	8	17%	9	14%	10	26%	27	18%
	trifft gar nicht zu	2	4%	5	8%	1	3%	8	5%
	Gesamt	48	100%	65	100%	38	100%	151	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 73: Welle 1: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.	trifft sehr zu	2	8,0%	5	16,7%	14	21,2%	21	17,4%
	trifft eher zu	15	60,0%	10	33,3%	38	57,6%	63	52,1%
	trifft eher nicht zu	7	28,0%	14	46,7%	13	19,7%	34	28,1%
	trifft gar nicht zu	1	4,0%	1	3,3%	1	1,5%	3	2,5%
	Gesamt	25	100,0%	30	100,0%	66	100,0%	121	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 74: Welle 2: Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Weiterleitung im elektronischen Kund_innensteuerungssystem des U25 funktioniert gut.	trifft sehr zu	20	28%	13	22%	33	25%
	trifft eher zu	33	46%	33	56%	66	51%
	trifft eher nicht zu	15	21%	8	14%	23	18%
	trifft gar nicht zu	3	4%	5	8%	8	6%
	Gesamt	71	100%	59	100%	130	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 75: Welle 1: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe.	trifft sehr zu	14	60,9%	10	34,5%	33	49,3%	57	47,9%
	trifft eher zu	8	34,8%	11	37,9%	27	40,3%	46	38,7%
	trifft eher nicht zu	0	0,0%	7	24,1%	6	9,0%	13	10,9%
	trifft gar nicht zu	1	4,3%	1	3,4%	1	1,5%	3	2,5%
	Gesamt	23	100,0%	29	100,0%	67	100,0%	119	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 76: Welle 2: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe.	trifft sehr zu	23	50%	30	48%	19	51%	72	49%
	trifft eher zu	18	39%	26	41%	8	22%	52	36%
	trifft eher nicht zu	5	11%	5	8%	8	22%	18	12%
	trifft gar nicht zu	0	0%	2	3%	2	5%	4	3%
	Gesamt	46	100%	63	100%	37	100%	146	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 77: Welle 2: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (Führungskräfte und Mitarbeiter_innen)

		AMS Führungskräfte		MA 40 Führungskräfte		AMS Mitarbeiter_innen		MA 40 Mitarbeiter_innen		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe.	trifft sehr zu	15	88,2%	5	100,0%	38	41,3%	14	43,8%	72	49,3%
	trifft eher zu	2	11,8%	0	0,0%	42	45,7%	8	25,0%	52	35,6%
	trifft eher nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	10	10,9%	8	25,0%	18	12,3%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	2	2,2%	2	6,3%	4	2,7%
	Gesamt	17	100,0%	5	100,0%	92	100,0%	32	100,0%	146	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 78: Welle 2: Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 im U25 hat einen eindeutigen Mehrwert für die Unterstützung der Zielgruppe.	trifft sehr zu	36	54%	16	28%	52	42%
	trifft eher zu	20	30%	30	53%	50	40%
	trifft eher nicht zu	9	13%	9	16%	18	15%
	trifft gar nicht zu	2	3%	2	4%	4	3%
	Gesamt	67	100%	57	100%	124	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 79: Welle 2: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren.	trifft sehr zu	4	8%	12	18%	4	11%	20	13%
	trifft eher zu	16	32%	18	27%	9	26%	43	28%
	trifft eher nicht zu	28	56%	29	44%	20	57%	77	51%
	trifft gar nicht zu	2	4%	7	11%	2	6%	11	7%
	Gesamt	50	100%	66	100%	35	100%	151	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 80: Welle 1: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren.	trifft sehr zu	5	20,0%	4	13,3%	3	4,8%	12	10,2%
	trifft eher zu	6	24,0%	11	36,7%	15	23,8%	32	27,1%
	trifft eher nicht zu	13	52,0%	15	50,0%	38	60,3%	66	55,9%
	trifft gar nicht zu	1	4,0%	0	0,0%	7	11,1%	8	6,8%
	Gesamt	25	100,0%	30	100,0%	63	100,0%	118	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 81: Welle 2: Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Immer wieder gehen Informationen, die für eine gute Unterstützung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen im U25 wichtig sind, im Prozess verloren.	trifft sehr zu	5	7%	14	23%	19	15%
	trifft eher zu	18	26%	21	34%	39	30%
	trifft eher nicht zu	41	60%	22	36%	63	49%
	trifft gar nicht zu	4	6%	4	7%	8	6%
	Gesamt	68	100%	61	100%	129	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 82: Welle 2: Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.	trifft sehr zu	6	24%	8	27%	6	16%	20	22%
	trifft eher zu	15	60%	20	67%	24	65%	59	64%
	trifft eher nicht zu	4	16%	2	7%	7	19%	13	14%
	trifft gar nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Gesamt	25	100%	30	100%	37	100%	92	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone, Finanzen, AMS Erstberatung (+U25 Info) Sozialarbeit, Finanzen & Service, Kanzlei, FK

Tabelle 83: Welle 2: Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizienter erledigen.

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizienter erledigen.	trifft sehr zu	6	27%	13	46%	8	23%	27	32%
	trifft eher zu	12	55%	12	43%	12	34%	36	42%
	trifft eher nicht zu	3	14%	3	11%	11	31%	17	20%
	trifft gar nicht zu	1	5%	0	0%	4	11%	5	6%
	Gesamt	22	100%	28	100%	35	100%	85	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 84: Welle 1: Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammen- arbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktio- niert gut.	trifft sehr zu	7	28,0%	4	13,3%	14	20,9%	25	20,5%
	trifft eher zu	14	56,0%	21	70,0%	38	56,7%	73	59,8%
	trifft eher nicht zu	4	16,0%	5	16,7%	15	22,4%	24	19,7%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Gesamt	25	100,0%	30	100,0%	67	100,0%	122	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 85: Welle 1: Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizienter erledigen.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Durch die enge Kooperation zwischen AMS und MA 40 in einem Haus kann ich meine Arbeit effizien- ter erledigen.	trifft sehr zu	11	50,0%	7	24,1%	16	24,2%	34	29,1%
	trifft eher zu	6	27,3%	8	27,6%	34	51,5%	48	41,0%
	trifft eher nicht zu	2	9,1%	10	34,5%	11	16,7%	23	19,7%
	trifft gar nicht zu	3	13,6%	4	13,8%	5	7,6%	12	10,3%
	Gesamt	22	100,0%	29	100,0%	66	100,0%	117	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 86: Welle 2: Es gibt ausreichend Möglichkeiten, um sich mit der MA 40/dem AMS gut abzustimmen.

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Es gibt ausrei- chend Möglich- keiten, um sich mit der MA 40/ dem AMS gut abzustim- men.	trifft sehr zu	8	32%	11	38%	5	14%	19	35%
	trifft eher zu	8	32%	14	48%	21	57%	22	41%
	trifft eher nicht zu	8	32%	4	14%	8	22%	12	22%
	trifft gar nicht zu	1	4%	0	0%	3	8%	1	2%
	Gesamt	25	100%	29	100%	37	100%	54	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone, Finanzen, AMS Erstberatung (+U25 Info), FK

Tabelle 87: Welle 1: Es gibt ausreichend Möglichkeiten, um sich mit der MA 40/dem AMS gut abzustimmen.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Es gibt ausrei- chend Möglich- keiten, um sich mit der MA 40 gut abzustim- men.	trifft sehr zu	3	14,3%	6	20,7%	0	0,0%	9	18,0%
	trifft eher zu	15	71,4%	15	51,7%	0	0,0%	30	60,0%
	trifft eher nicht zu	1	4,8%	6	20,7%	0	0,0%	7	14,0%
	trifft gar nicht zu	2	9,5%	2	6,9%	0	0,0%	4	8,0%
	Gesamt	21	100,0%	29	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Es gibt ausrei- chend Möglich- keiten, um sich mit dem AMS gut abzustim- men.	trifft sehr zu	0	0,0%	0	0,0%	13	19,4%	13	19,4%
	trifft eher zu	0	0,0%	0	0,0%	39	58,2%	39	58,2%
	trifft eher nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	13	19,4%	13	19,4%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	2	3,0%	2	3,0%
	Gesamt	0	0,0%	0	0,0%	67	100,0%	67	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 88: Welle 2: Die Zusammenarbeit meiner Abteilung/Berufsgruppe mit der MA 40/dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammenarbeit meiner Abteilung/Berufsgruppe mit der MA 40/dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.	trifft sehr zu	9	39%	13	45%	10	26%	22	42%
	trifft eher zu	11	48%	15	52%	23	61%	26	50%
	trifft eher nicht zu	3	13%	1	3%	5	13%	4	8%
	trifft gar nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Gesamt	23	100%	29	100%	38	100%	52	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone, Finanzen, AMS Erstberatung (+U25 Info), FK

Tabelle 89: Welle 1: Die Zusammenarbeit meiner Abteilung/Berufsgruppe mit der MA 40/dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammenarbeit zwischen AMS und MA 40 im U25 funktioniert gut.	trifft sehr zu	7	28,0%	4	13,3%	14	20,9%	25	20,5%
	trifft eher zu	14	56,0%	21	70,0%	38	56,7%	73	59,8%
	trifft eher nicht zu	4	16,0%	5	16,7%	15	22,4%	24	19,7%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Gesamt	25	100,0%	30	100,0%	67	100,0%	122	100,0%
Die Zusammenarbeit meiner Abteilung mit der MA 40 ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.	trifft sehr zu	9	40,9%	9	30,0%	0	0,0%	18	34,6%
	trifft eher zu	9	40,9%	18	60,0%	0	0,0%	27	51,9%
	trifft eher nicht zu	3	13,6%	3	10,0%	0	0,0%	6	11,5%
	trifft gar nicht zu	1	4,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,9%
	Gesamt	22	100,0%	30	100,0%	0	0,0%	52	100,0%
Die Zusammenarbeit meiner Berufsgruppe mit dem AMS ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausreichend klar geregelt.	trifft sehr zu	0	0,0%	0	0,0%	17	25,4%	17	25,4%
	trifft eher zu	0	0,0%	0	0,0%	39	58,2%	39	58,2%
	trifft eher nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	9	13,4%	9	13,4%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	2	3,0%	2	3,0%
	Gesamt	0	0,0%	0	0,0%	67	100,0%	67	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 90: Welle 1: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (U25 Gesamt)

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war?	ja	8	38,1%	6	21,4%	23	35,9%	37	32,7%
	eher ja	10	47,6%	12	42,9%	33	51,6%	55	48,7%
	eher nein	2	9,5%	9	32,1%	5	7,8%	16	14,2%
	nein	1	4,8%	1	3,6%	3	4,7%	5	4,4%
	Gesamt	21	100,0%	28	100,0%	64	100,0%	113	100,0%
Gesamt		4	100,0%	7	100,0%	12	100,0%	23	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 91: Welle 2: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war?	ja	8	16%	8	12%	10	26%	26	17%
	eher ja	10	20%	19	28%	6	16%	35	22%
	eher nein	5	10%	6	9%	2	5%	13	8%
	nein	3	6%	8	12%	2	5%	13	8%
	kann ich nicht einschätzen	24	48%	27	40%	18	47%	69	44%
	Gesamt	50	100%	68	100%	38	100%	156	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 92: Welle 2: Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war? (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wird die Zielgruppe des U25 aus Ihrer Sicht durch den One-Stop-Shop im U25 nun besser unterstützt als das vor der Eröffnung des U25 der Fall war?	ja	10	14%	5	8%	15	11%
	eher ja	15	21%	13	21%	28	21%
	eher nein	7	10%	5	8%	12	9%
	nein	5	7%	8	13%	13	10%
	kann ich nicht einschätzen	34	48%	32	51%	66	49%
	Gesamt	71	100%	63	100%	134	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 93: Welle 1: Ich habe ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.

	Mitarbeiter_innen					
	Anz.	MA 40	Anz.	AMS	Anz.	Gesamt
trifft sehr zu	17	33%	6	14%	23	24%
trifft eher zu	20	38%	14	32%	34	35%
trifft eher nicht zu	9	17%	15	34%	24	25%
trifft gar nicht zu	6	12%	9	20%	15	16%
Gesamt	52	100%	44	100%	96	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 94: Welle 1: Meine Mitarbeiter_innen haben ausreichend Zeit, um Kund_innen gut zu beraten bzw. zu unterstützen.

	Führungskräfte					
	Anz.	MA 40	Anz.	AMS	Anz.	Gesamt
trifft sehr zu	5	42%	2	18%	7	30%
trifft eher zu	3	25%	4	36%	7	30%
trifft eher nicht zu	4	33%	4	36%	8	35%
trifft gar nicht zu	0	0%	1	9%	1	4%
Gesamt	12	100%	11	100%	23	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 95: Welle 2: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden.	trifft sehr zu	4	8%	15	24%	2	6%	21	14%
	trifft eher zu	20	42%	15	24%	13	36%	48	33%
	trifft eher nicht zu	19	40%	27	44%	17	47%	63	43%
	trifft gar nicht zu	5	10%	5	8%	4	11%	14	10%
	Gesamt	48	100%	62	100%	36	100%	146	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 96: Welle 1: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden.	trifft sehr zu	3	15,8%	9	31,0%	7	11,5%	19	17,4%
	trifft eher zu	2	10,5%	6	20,7%	15	24,6%	23	21,1%
	trifft eher nicht zu	10	52,6%	12	41,4%	34	55,7%	56	51,4%
	trifft gar nicht zu	4	21,1%	2	6,9%	5	8,2%	11	10,1%
	Gesamt	19	100,0%	29	100,0%	61	100,0%	109	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 97: Welle 2: Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das Angebot des U25 für die Kund_innen müsste ausgeweitet werden.	trifft sehr zu	6	9%	14	23%	20	16%
	trifft eher zu	24	37%	16	27%	40	32%
	trifft eher nicht zu	28	43%	24	40%	52	42%
	trifft gar nicht zu	7	11%	6	10%	13	10%
	Gesamt	65	100%	60	100%	125	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 98: Welle 2: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein.	trifft sehr zu	0	0%	2	4%	2	6%	4	3%
	trifft eher zu	14	38%	24	44%	13	41%	51	41%
	trifft eher nicht zu	20	54%	19	35%	17	53%	56	46%
	trifft gar nicht zu	3	8%	9	17%	0	0%	12	10%
	Gesamt	37	100%	54	100%	32	100%	123	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 99: Welle 2: Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die meisten Kund_innen halten die vereinbarten Termine ein.	trifft sehr zu	2	3%	2	4%	4	3%
	trifft eher zu	23	33%	28	53%	51	41%
	trifft eher nicht zu	40	57%	16	30%	56	46%
	trifft gar nicht zu	5	7%	7	13%	12	10%
	Gesamt	70	100%	53	100%	123	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 100: Welle 2: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Fallmanagement, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird?

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Fallmanagement, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird?	sehr zufrieden	4	22%	5	19%	1	3%	10	13%
	eher zufrieden	11	61%	17	65%	23	72%	51	67%
	eher nicht zufrieden	1	6%	3	12%	8	25%	12	16%
	gar nicht zufrieden	2	11%	1	4%	0	0%	3	4%
	Gesamt	18	100%	26	100%	32	100%	76	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone, Finanzen, Sozialarbeit, Finanzen & Service, FK

Tabelle 101: Welle 2: Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.	trifft sehr zu	6	33%	10	37%	5	16%	21	27%
	trifft eher zu	9	50%	14	52%	22	69%	45	58%
	trifft eher nicht zu	3	17%	3	11%	5	16%	11	14%
	trifft gar nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Gesamt	18	100%	27	100%	32	100%	77	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Servicezone Finanzen, AMS Beratungszone Fallmanagement, Sozialarbeit, Finanzen & Service, FK

Tabelle 102: Welle 2: Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.	trifft sehr zu	0	0%	4	16%	10	32%	14	19%
	trifft eher zu	13	72%	17	68%	15	48%	45	61%
	trifft eher nicht zu	5	28%	4	16%	6	19%	15	20%
	trifft gar nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Gesamt	18	100%	25	100%	31	100%	74	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, AMS Servicezone Finanzen, Sozialarbeit, Finanzen & Service, FK

Tabelle 103: Welle 1: Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das Fallmanagement, das aktuell im U25 umgesetzt wird, fördert eine bessere Arbeitsmarktintegration.	trifft sehr zu	7	36,8%	1	3,4%	5	10,0%	13	13,3%
	trifft eher zu	11	57,9%	20	69,0%	36	72,0%	67	68,4%
	trifft eher nicht zu	1	5,3%	6	20,7%	8	16,0%	15	15,3%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	2	6,9%	1	2,0%	3	3,1%
	Gesamt	19	100,0%	29	100,0%	50	100,0%	98	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 104: Welle 1: Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.

		RGS 976 Fallmanagement		RGS 976 andere		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das Angebot der Sozialarbeit, wie es aktuell im U25 umgesetzt wird, wirkt sich förderlich auf die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe aus.	trifft sehr zu	2	15,4%	0	0,0%	2	14,3%
	trifft eher zu	9	69,2%	1	100,0%	10	71,4%
	trifft eher nicht zu	2	15,4%	0	0,0%	2	14,3%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Gesamt	13	100,0%	1	100,0%	14	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 105: Welle 1: Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.	trifft sehr zu	2	11,8%	3	15,0%	5	20,8%	10	16,4%
	trifft eher zu	11	64,7%	13	65,0%	17	70,8%	41	67,2%
	trifft eher nicht zu	4	23,5%	4	20,0%	2	8,3%	10	16,4%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Gesamt	17	100,0%	20	100,0%	24	100,0%	61	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 106: Welle 2: Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Schnittstelle zwischen AMS Fallmanagement und MA 40 Sozialarbeit funktioniert gut.	trifft sehr zu	1	6%	6	26%	3	25%	10	20%
	trifft eher zu	13	81%	12	52%	8	67%	33	65%
	trifft eher nicht zu	2	13%	5	22%	1	8%	8	16%
	trifft gar nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Gesamt	16	100%	23	100%	12	100%	51	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, Sozialarbeit, FK

Tabelle 107: Welle 2: Für wie nützlich halten Sie den U25 Perspektivenplan für Kund_innen, der im Rahmen des Fallmanagements zum Einsatz kommt?

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Für wie nützlich halten Sie den U25 Perspektivenplan für Kund_innen, der im Rahmen des Fallmanagements zum Einsatz kommt?	sehr nützlich	2	13%	6	26%	3	30%	11	23%
	eher nützlich	5	33%	9	39%	4	40%	18	38%
	eher nicht nützlich	2	13%	5	22%	3	30%	10	21%
	gar nicht nützlich	6	40%	3	13%	0	0%	9	19%
	Gesamt	15	100%	23	100%	10	100%	48	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022; AMS Beratungszone Fallmanagement, Sozialarbeit, FK

Tabelle 108: Welle 2: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (U25 Gesamt)

		RGS 977		RGS 976		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut.	trifft sehr zu	13	21%	12	24%	4	11%	29	20%
	trifft eher zu	38	61%	30	60%	24	67%	92	62%
	trifft eher nicht zu	6	10%	7	14%	7	19%	20	14%
	trifft gar nicht zu	5	8%	1	2%	1	3%	7	5%
	Gesamt	62	100%	50	100%	36	100%	148	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 109: Welle 2: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut. (OSS und Andere)

		OSS		Andere U25		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut.	trifft sehr zu	11	17%	12	20%	23	18%
	trifft eher zu	39	60%	38	62%	77	61%
	trifft eher nicht zu	13	20%	6	10%	19	15%
	trifft gar nicht zu	2	3%	5	8%	7	6%
	Gesamt	65	100%	61	100%	126	100%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 110: Welle 1: Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40 und AMS) funktioniert gut.

		RGS 976		RGS 977		MA 40		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer MA 40) funktioniert gut.	trifft sehr zu	3	15,8%	4	14,8%	0	0,0%	7	15,2%
	trifft eher zu	11	57,9%	18	66,7%	0	0,0%	29	63,0%
	trifft eher nicht zu	4	21,1%	4	14,8%	0	0,0%	8	17,4%
	trifft gar nicht zu	1	5,3%	1	3,7%	0	0,0%	2	4,3%
	Gesamt	19	100,0%	27	100,0%	0	0,0%	46	100,0%
Die Zusammenarbeit zu externen Kooperationspartner_innen (außer AMS) funktioniert gut.	trifft sehr zu	0	0,0%	0	0,0%	10	17,2%	10	17,2%
	trifft eher zu	0	0,0%	0	0,0%	39	67,2%	39	67,2%
	trifft eher nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	7	12,1%	7	12,1%
	trifft gar nicht zu	0	0,0%	0	0,0%	2	3,4%	2	3,4%
	Gesamt	0	0,0%	0	0,0%	58	100,0%	58	100,0%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2021

Tabelle 111: Welle 2: Zielerreichung (U25 Gesamt)

	Ziel wurde sehr gut erreicht	Ziel wurde eher erreicht	Ziel wurde eher nicht erreicht	Ziel wurde gar nicht erreicht	Kann ich nicht einschätzen
Vereinfachung Abstimmung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Qualitätssicherung in Betreuung. (n=153)	9%	41%	16%	5%	29%
Verbesserung Integration Jugendliche und junge Erwachsene mit WMS-Bezug in den Arbeitsmarkt. (n=154)	9%	45%	12%	3%	31%
Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung. (n=152)	9%	46%	13%	2%	31%
Verkürzung Verweildauer in beiden Leistungssystemen. (n=153)	12%	35%	17%	7%	29%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 112: Welle 2: Zielerreichung (MA 40)

	Ziel wurde sehr gut erreicht	Ziel wurde eher erreicht	Ziel wurde eher nicht erreicht	Ziel wurde gar nicht erreicht	Kann ich nicht einschätzen
Vereinfachung Abstimmung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Qualitätssicherung in Betreuung. (n=37)	8%	38%	22%	0%	32%
Verbesserung Integration Jugendliche und junge Erwachsene mit WMS-Bezug in den Arbeitsmarkt. (n=37)	3%	57%	16%	8%	16%
Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung. (n=36)	11%	42%	25%	0%	22%
Verkürzung Verweildauer in beiden Leistungssystemen. (n=36)	14%	22%	19%	11%	33%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 113: Welle 2: Zielerreichung (RGS 976)

	Ziel wurde sehr gut erreicht	Ziel wurde eher erreicht	Ziel wurde eher nicht erreicht	Ziel wurde gar nicht erreicht	Kann ich nicht einschätzen
Vereinfachung Abstimmung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Qualitätssicherung in Betreuung. (n=65)	12%	38%	17%	9%	23%
Verbesserung Integration Jugendliche und junge Erwachsene mit WMS-Bezug in den Arbeitsmarkt. (n=66)	15%	41%	15%	0%	29%
Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung. (n=65)	9%	49%	15%	3%	23%
Verkürzung Verweildauer in beiden Leistungssystemen. (n=66)	15%	35%	20%	8%	23%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 114: Welle 2: Zielerreichung (RGS 977)

	Ziel wurde sehr gut erreicht	Ziel wurde eher erreicht	Ziel wurde eher nicht erreicht	Ziel wurde gar nicht erreicht	Kann ich nicht einschätzen
Vereinfachung Abstimmung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Qualitätssicherung in Betreuung. (n=51)	6%	47%	10%	4%	33%
Verbesserung Integration Jugendliche und junge Erwachsene mit WMS-Bezug in den Arbeitsmarkt. (n=51)	6%	43%	6%	2%	43%
Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung. (n=51)	6%	45%	0%	2%	47%
Verkürzung Verweildauer in beiden Leistungssystemen. (n=51)	6%	43%	12%	4%	35%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 115: Welle 2: Zielerreichung (Gesamt)

	Ziel wurde sehr gut erreicht	Ziel wurde eher erreicht	Ziel wurde eher nicht erreicht	Ziel wurde gar nicht erreicht	Kann ich nicht einschätzen
Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung. (n=130)	7%	42%	15%	2%	35%
Verbesserung Integration Jugendliche und junge Erw. mit WMS-Bezug in den Arbeitsmarkt. (n=132)	8%	42%	14%	3%	33%
Vereinfachung Abstimmung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Qualitätssicherung in Betreuung. (n=131)	10%	36%	18%	6%	31%
Verkürzung Verweildauer in beiden Leistungssystemen. (n=131)	11%	32%	18%	8%	31%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 116: Welle 2: Zielerreichung (OSS)

	Ziel wurde sehr gut erreicht	Ziel wurde eher erreicht	Ziel wurde eher nicht erreicht	Ziel wurde gar nicht erreicht	Kann ich nicht einschätzen
Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung. (n=71)	9%	49%	15%	1%	25%
Verbesserung Integration Jugendliche und junge Erwachsene mit WMS-Bezug in den Arbeitsmarkt. (n=68)	6%	53%	16%	4%	21%
Vereinfachung Abstimmung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Qualitätssicherung in Betreuung. (n=68)	10%	41%	16%	1%	31%
Verkürzung Verweildauer in beiden Leistungssystemen. (n=68)	12%	34%	18%	7%	29%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

Tabelle 117: Welle 2: Zielerreichung (Andere)

	Ziel wurde sehr gut erreicht	Ziel wurde eher erreicht	Ziel wurde eher nicht erreicht	Ziel wurde gar nicht erreicht	Kann ich nicht einschätzen
Verstärkte Synergienutzung und Effizienzsteigerung. (n=63)	5%	33%	14%	3%	44%
Verbesserung Integration Jugendliche und junge Erwachsene mit WMS-Bezug in den Arbeitsmarkt. (n=64)	9%	30%	13%	2%	47%
Vereinfachung Abstimmung von Unterstützungs- und Angebotsstrukturen sowie Qualitätssicherung in Betreuung. (n=63)	10%	30%	19%	11%	30%
Verkürzung Verweildauer in beiden Leistungssystemen. (n=63)	10%	30%	17%	10%	33%

Quelle: prospect Datafile 'Online-Befragung_U25', 2022

9.3 Tabellen Kontrafaktische Wirkungsanalyse

9.3.1 AMS-Statistiken zur Verweildauer in der Arbeitslosigkeit

Tabelle 118: Durchschnittliche Verweildauer arbeitsloser Personen in Tagen nach Regionaler Geschäftsstelle; Jahresdurchschnitt 2021

Region	Durchschnittliche Verweildauer bis 19 Jahre	Durchschnittliche Verweildauer 20-24 Jahre
Burgenland 100	55,83	73,00
Eisenstadt 101	51,48	77,51
Mattersburg 102	56,80	71,58
Neusiedl am See 103	64,63	84,49
Oberpullendorf 104	55,82	63,70
Oberwart 105	51,60	72,79
Stegersbach (mit ZWS) 106	68,69	66,93
Jennersdorf 107	35,19	56,00
Kärnten 200	50,70	76,86
Feldkirchen 201	56,39	74,14
Hermagor 202	60,95	97,38
Klagenfurt 203	46,63	75,29
Spittal/Drau 204	60,38	78,55
St. Veit/Glan 205	42,55	73,55
Villach 206	52,15	84,63
Völkermarkt 207	43,04	67,50
Wolfsberg 208	40,05	65,97
Niederösterreich 300	58,17	79,63
Amstetten 301	51,68	63,75
Baden 304	50,96	81,78
Bruck/Leitha 306	60,67	88,04
Gänserndorf (mit ZWS) 308	58,95	83,46
Gmünd 311	54,14	61,91
Hollabrunn 312	86,24	92,37
Horn 313	40,77	54,19
Korneuburg 314	72,50	99,18
Krems 315	62,50	69,50
Lilienfeld 316	43,63	68,89
Melk 317	51,23	65,09
Mistelbach 319	70,08	90,22
Mödling 321	43,10	74,17
Neunkirchen 323	56,77	74,04
St.Pölten 326	49,54	75,07
Scheibbs 328	49,05	62,70
Schwechat 329	74,99	82,61
Tulln an der Donau (mit ZWS) 331	59,82	70,75
Waidhofen/Thaya 332	47,64	58,53
Waidhofen/Ybbs 333	46,33	60,76
Wiener Neustadt 334	67,05	110,56
Zwettl 335	63,67	71,68
Oberösterreich 400	54,40	71,26
Braunau 401	40,21	64,58
Eferding 402	53,00	66,71
Freistadt 403	46,85	57,18
Gmunden (mit ZWS) 404	45,88	63,37
Grieskirchen 406	52,33	68,34
Kirchdorf/Krems 407	52,09	63,47
Linz 409	58,62	77,20
Perg 411	53,06	56,18
Ried 412	48,90	58,54
Rohrbach 413	35,27	52,70
Schärding 414	59,15	72,14
Steyr 415	50,28	64,25
Vöcklabruck 418	58,95	77,50
Wels 419	64,34	77,18
Traun (mit ZWS) 421	60,91	83,82
Salzburg 500	60,30	84,64
Bischofshofen 501	58,52	84,89
Hallein 503	52,25	79,01

Region	Durchschnittliche Verweildauer bis 19 Jahre	Durchschnittliche Verweildauer 20-24 Jahre
Salzburg (mit ZWS) 504	63,52	82,40
Tamsweg 505	69,77	85,36
Zell am See 506	55,10	90,66
Steiermark 600	57,29	77,42
Bruck/Mur (mit ZWS) 601	60,40	77,14
Deutschlandsberg (mit ZWS) 603	56,51	65,25
Feldbach (mit ZWS) 604	49,03	60,85
Gleisdorf 606	41,60	55,70
Graz (mit ZWS) 607	64,24	90,89
Hartberg (mit ZWS) 609	53,01	65,66
Judenburg (mit ZWS) 610	56,12	66,75
Murau (mit ZWS) 611	45,62	67,31
Knittelfeld (mit ZWS) 613	0,00	0,00
Leibnitz 614	58,21	64,12
Leoben (mit ZWS) 616	57,15	74,63
Liezen (mit ZWS) 618	47,99	71,75
Mürzzuschlag 621	58,64	73,24
Voitsberg 622	56,93	74,65
Weiz 623	61,84	64,97
Tirol 700	63,91	95,50
Imst 701	65,76	84,77
Innsbruck (mit ZWS) 702	60,44	95,97
Kitzbühel 704	76,84	97,03
Kufstein 705	67,04	90,14
Landeck 706	67,95	104,28
Lienz 707	44,17	84,63
Reutte 708	58,04	87,53
Schwaz 709	70,46	107,56
Vorarlberg 800	55,31	87,17
Bludenz 801	55,11	85,40
Bregenz (mit ZWS) 802	56,43	91,77
Dornbirn 804	59,70	82,46
Feldkirch 805	49,69	86,96
Wien 900	71,92	96,48
Wien Johnstraße 958	0,00	46,83
Wien Hauffgasse 959	0,00	103,17
Wien Esteplatz 960	0,00	142,30
Wien Dresdner Straße 961	0,00	0,00
Wien Redergasse 962	0,00	47,15
Wien Währinger Gürtel 963	0,00	181,60
Wien Laxenburger Straße 964	0,00	72,06
Wien Schönbrunner Straße 965	0,00	85,62
Wien Hietzinger Kai 966	0,00	88,29
Wien Huttengasse 967	0,00	99,83
Wien Schloßhofer Straße 968	16,00	117,62
Wien Wagramer Straße 969	13,00	80,63
Wien Jugendliche 970	0,00	0,00
Wien Austria Campus 974	0,00	54,20
Wien Jägerstraße 975	0,00	148,33
Wien Jugendliche I 976	69,64	92,80
Wien Jugendliche II 977	74,49	100,24

Quelle: AMB-Tabellen AL512; 2022

9.3.2 Die Untersuchungsgruppe – Sozialmerkmale, Berufe und Arbeitsmarktpositionen in der Vorkarriere

Tabelle 119: Sozialmerkmale der Kund_innen des U25 nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Alter	bis 16 J.	Anteil	14,6%	11,7%	13,4%
	17-19 J.	Anteil	26,8%	26,9%	26,8%
	20-22 J.	Anteil	33,8%	35,0%	34,3%
	ab 23 J.	Anteil	24,8%	26,4%	25,5%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	2.936	2.064	5.000
Ausbildung	kein Abschluss	Anteil	14,7%	9,4%	12,5%
	PS	Anteil	64,2%	56,8%	61,1%
	Lehre, BMS	Anteil	13,9%	19,7%	16,3%
	AHS, BHS	Anteil	7,0%	12,9%	9,4%
	FH, AKAD, UNI	Anteil	0,3%	1,1%	0,6%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	2.905	2.047	4.952
Migrations-hintergrund	Österreich	Anteil	24,8%	26,8%	25,6%
	EU 14 / EFTA	Anteil	1,6%	2,1%	1,8%
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Anteil	16,8%	18,8%	17,6%
	EU-NMS 10	Anteil	3,3%	5,4%	4,2%
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Anteil	5,9%	6,5%	6,1%
	Türkei	Anteil	10,7%	13,8%	12,0%
	Anderes	Anteil	37,1%	26,6%	32,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Migrations-hintergrund	Österreich	Anteil	24,8%	26,8%	25,6%
	Anderes	Anteil	75,2%	73,2%	74,4%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	2.936	2.064	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 120: Sozialmerkmale der Kund_innen des U25 nach Alter (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Alter				
			bis 16 J.	17-19 J.	20-22 J.	ab 23 J.	Gesamt
Geschlecht	Männlich	Anteil	64,0%	58,6%	57,9%	57,3%	58,7%
	Weiblich	Anteil	36,0%	41,4%	42,1%	42,7%	41,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	669	1.342	1.716	1.273	5.000
Ausbildung	kein Abschluss	Anteil	14,4%	16,2%	11,3%	9,4%	12,5%
	PS	Anteil	85,5%	74,2%	55,0%	42,9%	61,1%
	Lehre, BMS	Anteil	0,2%	6,4%	22,0%	27,5%	16,3%
	AHS, BHS	Anteil	0,0%	3,1%	11,6%	18,1%	9,4%
	FH, AKAD, UNI	Anteil	0,0%	0,0%	0,2%	2,1%	0,6%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	654	1.334	1.704	1.260	4.952
Migrations-hintergrund	Österreich	Anteil	27,2%	23,4%	25,2%	27,7%	25,6%
	EU 14 / EFTA	Anteil	1,5%	1,2%	1,7%	2,6%	1,8%
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Anteil	20,0%	18,2%	15,7%	18,1%	17,6%
	EU-NMS 10	Anteil	3,4%	3,8%	4,5%	4,6%	4,2%
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Anteil	7,8%	6,6%	5,5%	5,6%	6,1%
	Türkei	Anteil	13,8%	11,3%	11,8%	11,9%	12,0%
	Anderes	Anteil	26,3%	35,5%	35,5%	29,5%	32,8%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Migrations-hintergrund	Österreich	Anteil	27,2%	23,4%	25,2%	27,7%	25,6%
	Anderes	Anteil	72,8%	76,6%	74,8%	72,3%	74,4%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	669	1.342	1.716	1.273	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 121: Herkunft der Kund_innen des U25 im Detail nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Migrations-hintergrund	Österreich	Anteil	24,8%	26,8%	25,6%
	EU 14 / EFTA	Anteil	1,6%	2,1%	1,8%
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Anteil	16,8%	18,8%	17,6%
	EU-NMS 10	Anteil	3,3%	5,4%	4,2%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Anteil	5,9%	6,5%	6,1%
	Sonst. Europa	Anteil	3,2%	3,3%	3,2%
	Türkei	Anteil	10,7%	13,8%	12,0%
	Asien	Anteil	10,4%	6,8%	8,9%
	Nahost	Anteil	18,6%	11,4%	15,6%
	Afrika	Anteil	4,7%	4,8%	4,8%
	Amerika	Anteil	0,2%	0,3%	0,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
Migrations- hintergrund		Fälle	2.936	2.064	5.000
	--	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	A-Österreich	Anteil	24,7%	26,8%	25,6%
	AFG-Afghanistan	Anteil	8,3%	4,8%	6,8%
	AL-Albanien	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	AM-Armenien	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	ANG-Angola	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	AZ-Aserbaidshan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	B-Belgien	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	BD-Bangladesch	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	BG-Bulgarien	Anteil	1,3%	1,9%	1,5%
	BOS-Bosnien-Herzegowina	Anteil	1,8%	1,8%	1,8%
	BR-Brasilien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	BRD-Deutschland	Anteil	0,9%	1,2%	1,0%
	BY-Weißrussland	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	C-Kuba	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	CAM-Kamerun	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	CL-Sri Lanka	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	CRO-Kroatien	Anteil	0,9%	1,0%	1,0%
	CS-ehem. Tschechoslowakei	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	DOM-Dominikanische Republik	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	DY-Benin	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	DZ-Algerien	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	E-Spanien	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	ER-Eritrea	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
	EST-Estland	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	ET-Ägypten	Anteil	1,6%	1,4%	1,5%
	ETH-Äthiopien	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	FKR-Frankreich	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	GE-Georgien	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	GH-Ghana	Anteil	0,2%	0,0%	0,1%
	GR-Griechenland	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	GUB-Guinea-Bissau	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	H-Ungarn	Anteil	1,1%	1,4%	1,2%
	I-Italien	Anteil	0,4%	0,3%	0,3%
	IL-Israel	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	INDI-Indien	Anteil	0,5%	0,6%	0,5%
	IR-Iran	Anteil	1,0%	0,8%	0,9%
	IRL-Irland	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	IRQ-Irak	Anteil	1,6%	1,3%	1,5%
	J-Japan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	JM-Jemen	Anteil	0,1%	0,3%	0,2%
	JOR-Jordanien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	KK-Kasachstan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	KS-Kosovo	Anteil	0,6%	0,6%	0,6%
	KT-Kuwait	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	LAR-Libyen	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	LVA-Lettland	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	MA-Marokko	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	MAZ-Mazedonien	Anteil	0,9%	1,2%	1,0%
	MNE-Montenegro	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	MW-Malawi	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	NDL-Niederlande	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	NEP-Nepal	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	NIG-Niger	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	P-Portugal	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	PAK-Pakistan	Anteil	0,1%	0,3%	0,2%
	PI-Philippinen	Anteil	0,6%	0,3%	0,5%
	PL-Polen	Anteil	1,3%	2,3%	1,7%
	R-Rumänien	Anteil	3,7%	3,5%	3,6%
	RCA-Zentralafrikanische Republik	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%
	RCB-Republik Kongo (Brazaville)	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	RCH-Chile	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	RCT-Taiwan-China	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	RL-Libanon	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	ROK-Republik Korea (Südkorea)	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	RSL-Slowakei	Anteil	0,6%	1,0%	0,8%
	RU-Russland	Anteil	2,8%	3,1%	2,9%
	S-Schweden	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	SCG-Serbien und Montenegro	Anteil	0,6%	0,3%	0,5%
	SLO-Slowenien	Anteil	0,0%	0,2%	0,1%
	SP-Somalia	Anteil	1,3%	1,7%	1,5%
	SRB-Serbien	Anteil	7,6%	8,0%	7,8%
	SUD-Sudan	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	SYR-Syrien	Anteil	15,8%	9,1%	13,0%
	TC-Tschechische Republik	Anteil	0,1%	0,4%	0,2%
	TG-Togo	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	THA-Thailand	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	TJ-Tadschikistan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	TN-Tunesien	Anteil	0,4%	0,4%	0,4%
	TR-Türkei	Anteil	10,7%	13,8%	12,0%
	UKR-Ukraine	Anteil	0,3%	0,1%	0,2%
	US-Vereinigte Staaten von Amerika	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	VRCH-Volksrepublik China	Anteil	0,2%	0,3%	0,2%
	WAG-Gambia	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%
	WAL-Sierra Leone	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%
	WAN-Nigeria	Anteil	0,3%	0,5%	0,4%
	YU-ehem. Jugoslawien	Anteil	5,2%	6,7%	5,8%
	YV-Venezuela	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%
	ZR-Demokratische Republik Kongo (Zaire)	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	2.936	2.064	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 122: Herkunft der Kund_innen des U25 im Detail nach Alter (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Alter				
			bis 16 J.	17-19 J.	20-22 J.	ab 23 J.	Gesamt
Migrations-hintergrund	Österreich	Anteil	27,2%	23,4%	25,2%	27,7%	25,6%
	EU 14 / EFTA	Anteil	1,5%	1,2%	1,7%	2,6%	1,8%
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Anteil	20,0%	18,2%	15,7%	18,1%	17,6%
	EU-NMS 10	Anteil	3,4%	3,8%	4,5%	4,6%	4,2%
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Anteil	7,8%	6,6%	5,5%	5,6%	6,1%
	Sonst. Europa	Anteil	4,8%	4,8%	2,4%	1,8%	3,2%
	Türkei	Anteil	13,8%	11,3%	11,8%	11,9%	12,0%
	Asien	Anteil	5,8%	8,3%	10,8%	8,6%	8,9%
	Nahost	Anteil	11,8%	16,3%	17,5%	14,4%	15,6%
	Afrika	Anteil	3,7%	5,7%	4,7%	4,4%	4,8%
	Amerika	Anteil	0,1%	0,4%	0,1%	0,4%	0,3%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Migrations-hintergrund		Fälle	669	1.342	1.716	1.273	5.000
	--	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	A-Österreich	Anteil	27,1%	23,4%	25,2%	27,7%	25,6%
	AFG-Afghanistan	Anteil	4,0%	6,5%	8,3%	6,7%	6,8%
	AL-Albanien	Anteil	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
	AM-Armenien	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
	ANG-Angola	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
	AZ-Aserbaidshan	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	B-Belgien	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	BD-Bangladesch	Anteil	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%
	BG-Bulgarien	Anteil	2,4%	2,0%	1,0%	1,3%	1,5%
	BOS-Bosnien-Herzegowina	Anteil	1,2%	2,5%	1,2%	2,2%	1,8%
	BR-Brasilien	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	BRD-Deutschland	Anteil	0,9%	0,6%	0,9%	1,6%	1,0%
	BY-Weißrussland	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
	C-Kuba	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	CAM-Kamerun	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	CL-Sri Lanka	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	CRO-Kroatien	Anteil	1,0%	0,9%	1,0%	0,9%	1,0%

			Alter				
			bis 16 J.	17-19 J.	20-22 J.	ab 23 J.	Gesamt
	CS-ehem. Tschechoslowakei	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
	DOM-Dominikanische Republik	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	DY-Benin	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	DZ-Algerien	Anteil	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%
	E-Spanien	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
	ER-Eritrea	Anteil	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%
	EST-Estland	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
	ET-Ägypten	Anteil	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
	ETH-Äthiopien	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
	FKR-Frankreich	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
	GE-Georgien	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
	GH-Ghana	Anteil	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%
	GR-Griechenland	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
	GUB-Guinea-Bissau	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	H-Ungarn	Anteil	1,3%	0,9%	1,3%	1,5%	1,2%
	I-Italien	Anteil	0,0%	0,2%	0,4%	0,5%	0,3%
	IL-Israel	Anteil	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
	INDI-Indien	Anteil	0,7%	0,3%	0,6%	0,5%	0,5%
	IR-Iran	Anteil	0,6%	0,6%	0,9%	1,3%	0,9%
	IRL-Irland	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	IRQ-Irak	Anteil	1,9%	2,2%	1,3%	0,7%	1,5%
	J-Japan	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	JM-Jemen	Anteil	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%
	JOR-Jordanien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	KK-Kasachstan	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	KS-Kosovo	Anteil	1,0%	1,0%	0,5%	0,1%	0,6%
	KT-Kuwait	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	LAR-Libyen	Anteil	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
	LVA-Lettland	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
	MA-Marokko	Anteil	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%
	MAZ-Mazedonien	Anteil	1,9%	0,7%	1,0%	0,8%	1,0%
	MNE-Montenegro	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%
	MW-Malawi	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	NDL-Niederlande	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	NEP-Nepal	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	NIG-Niger	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	P-Portugal	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	PAK-Pakistan	Anteil	0,1%	0,4%	0,1%	0,2%	0,2%
	PI-Philippinen	Anteil	0,4%	0,3%	0,8%	0,4%	0,5%
	PL-Polen	Anteil	1,0%	1,3%	1,9%	2,1%	1,7%
	R-Rumänien	Anteil	4,3%	3,7%	3,4%	3,5%	3,6%
	RCA-Zentralafrikanische Republik	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	RCB-Republik Kongo (Brazaville)	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	RCH-Chile	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
	RCT-Taiwan-China	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	RL-Libanon	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	ROK-Republik Korea (Südkorea)	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	RSL-Slowakei	Anteil	0,7%	1,2%	0,7%	0,5%	0,8%
	RU-Russland	Anteil	4,6%	4,6%	2,0%	1,4%	2,9%
	S-Schweden	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
	SCG-Serbien und Montenegro	Anteil	2,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,5%
	SLO-Slowenien	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	SP-Somalia	Anteil	0,4%	2,3%	1,5%	1,1%	1,5%
	SRB-Serbien	Anteil	10,5%	8,7%	5,8%	8,0%	7,8%
	SUD-Sudan	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
	SYR-Syrien	Anteil	8,8%	13,4%	15,0%	12,0%	13,0%
	TC-Tschechische Republik	Anteil	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
	TG-Togo	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	THA-Thailand	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
	TJ-Tadschikistan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	TN-Tunesien	Anteil	0,3%	0,8%	0,2%	0,2%	0,4%
	TR-Türkei	Anteil	13,8%	11,3%	11,8%	11,9%	12,0%
	UKR-Ukraine	Anteil	0,0%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
	US-Vereinigte Staaten von Amerika	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	VRCH-Volksrepublik China	Anteil	0,0%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%
	WAG-Gambia	Anteil	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%

			Alter				
			bis 16 J.	17-19 J.	20-22 J.	ab 23 J.	Gesamt
	WAL-Sierra Leone	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	WAN-Nigeria	Anteil	0,7%	0,2%	0,3%	0,5%	0,4%
	YU-ehem. Jugoslawien	Anteil	3,0%	5,0%	6,9%	6,8%	5,8%
	YV-Venezuela	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
	ZR-Demokratische Republik Kongo (Zaire)	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	669	1.342	1.716	1.273	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 123: Geburtsstaaten der Kund_innen des U25 im Detail nach Migrationshintergrund (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Migrationshintergrund							
			Öster-reich	EU 14 / EFTA	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	EU-NMS 10	EU-NMS 3 inkl. Kroa-tien	Türkei	Anderes	Gesamt
Migrati-onshinter-grund	--	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	A-Österreich	Anteil	25,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,6%
	AFG-Afghanistan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,8%	6,8%
	AL-Albanien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	AM-Armenien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	ANG-Angola	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	AZ-Aserbaidshan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	B-Belgien	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	BD-Bangladesch	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	BG-Bulgarien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
	BOS-Bosnien-Herze-gowina	Anteil	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
	BR-Brasilien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	BRD-Deutschland	Anteil	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	BY-Weißrussland	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	C-Kuba	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	CAM-Kamerun	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	CL-Sri Lanka	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	CRO-Kroatien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	CS-ehem. Tschecho-slowakei	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	DOM-Dominikanische Republik	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	DY-Benin	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	DZ-Algerien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	E-Spanien	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	ER-Eritrea	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	EST-Estland	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	ET-Ägypten	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	1,5%
	ETH-Äthiopien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	FKR-Frankreich	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	GE-Georgien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	GH-Ghana	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	GR-Griechenland	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	GUB-Guinea-Bissau	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	H-Ungarn	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
	I-Italien	Anteil	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
	IL-Israel	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	INDI-Indien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
	IR-Iran	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%
	IRL-Irland	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	IRQ-Irak	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	1,5%
	J-Japan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	JM-Jemen	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
	JOR-Jordanien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	KK-Kasachstan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	KS-Kosovo	Anteil	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
	KT-Kuwait	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	LAR-Libyen	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	LVA-Lettland	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MA-Marokko	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%

			Migrationshintergrund							
			Öster- reich	EU 14 / EFTA	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	EU-NMS 10	EU-NMS 3 inkl. Kroa- tien	Türkei	Anderes	Gesamt
	MAZ-Mazedonien	Anteil	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	MNE-Montenegro	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	MW-Malawi	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	NDL-Niederlande	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	NEP-Nepal	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	NIG-Niger	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	P-Portugal	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	PAK-Pakistan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
	PI-Philippinen	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
	PL-Polen	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	R-Rumänien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	RCA-Zentralafrikanische Republik	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	RCB-Republik Kongo (Brazaville)	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	RCH-Chile	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	RCT-Taiwan-China	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	RL-Libanon	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	ROK-Republik Korea (Südkorea)	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	RSL-Slowakei	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
	RU-Russland	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
	S-Schweden	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	SCG-Serbien und Montenegro	Anteil	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
	SLO-Slowenien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	SP-Somalia	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	1,5%
	SRB-Serbien	Anteil	0,0%	0,0%	7,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,8%
	SUD-Sudan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	SYR-Syrien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,0%	13,0%
	TC-Tschechische Republik	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
	TG-Togo	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	THA-Thailand	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	TJ-Tadschikistan	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	TN-Tunesien	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%
	TR-Türkei	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%	0,0%	12,0%
	UKR-Ukraine	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
	US-Vereinigte Staaten von Amerika	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	VRCH-Volksrepublik China	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
	WAG-Gambia	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	WAL-Sierra Leone	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	WAN-Nigeria	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%
	YU-ehem. Jugoslawien	Anteil	0,0%	0,0%	5,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%
	YV-Venezuela	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	ZR-Demokratische Republik Kongo (Zaire)	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Gesamt	Anteil	25,6%	1,8%	17,6%	4,2%	6,1%	12,0%	32,8%	100,0%
		Fälle	1.280	89	879	209	306	598	1.639	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023; die Prozentangaben basieren auf der Logik von Tabellenprozenten

Tabelle 124: Beruf und Branche des letzten Dienstverhältnisses der Kund_innen des U25 nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Beruf ausgewählte Abteilungen	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,7%	1,3%	1,6%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	23,0%	3,0%	14,5%
	Hilfsberufe	Anteil	14,9%	11,0%	13,3%
	Handel	Anteil	15,1%	29,8%	21,3%
	Fremdenverkehr	Anteil	7,9%	7,6%	7,8%
	Reinigung	Anteil	1,2%	3,6%	2,2%

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
	Friseure	Anteil	2,0%	9,2%	5,1%
	Techniker	Anteil	7,2%	2,0%	5,0%
	Büroberufe	Anteil	8,9%	18,7%	13,1%
	Gesundheit	Anteil	0,9%	6,0%	3,1%
	Lehr- und Kulturbederufe	Anteil	0,6%	2,5%	1,4%
	Sonstige Berufe	Anteil	16,4%	5,4%	11,7%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	2.738	2.016	4.754
Wirtschaftsab-schnitte	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Anteil	0,1%	0,3%	0,2%
	C Herstellung von Waren	Anteil	3,0%	1,8%	2,5%
	D Energieversorgung	Anteil	0,1%	0,0%	0,0%
	E Wasserversorgung	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%
	F Bau	Anteil	7,3%	1,5%	4,8%
	G Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen	Anteil	15,5%	24,2%	19,2%
	H Verkehr und Lagerei	Anteil	5,5%	1,8%	3,9%
	I Beherbergung und Gastronomie	Anteil	10,7%	10,0%	10,4%
	J Information und Kommunikation	Anteil	1,6%	1,1%	1,4%
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	Anteil	2,2%	2,0%	2,1%
	L Grundstücks- und Wohnungswesen	Anteil	0,5%	0,7%	0,6%
	M Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	Anteil	1,9%	3,1%	2,4%
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	Anteil	18,4%	13,0%	16,1%
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Anteil	2,0%	2,3%	2,1%
	P Erziehung und Unterricht	Anteil	21,7%	20,6%	21,2%
	Q Gesundheits- und Sozialwesen	Anteil	6,8%	11,6%	8,8%
	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	Anteil	1,0%	0,8%	0,9%
	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Anteil	1,6%	5,1%	3,1%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	1.841	1.370	3.211

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 125: BMS-Bezug der Kund_innen des U25 nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
BMS-Bezug am Stichtag	kein BMS-Bezug	Anteil	74,1%	74,7%	74,4%
	BMS-Bezug	Anteil	25,9%	25,3%	25,6%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	2.936	2.064	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 126: Überwiegende Arbeitsmarktposition der Kund_innen des U25 im Jahr vor dem Stichtag nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Geschlecht		
			Männlich	Weiblich	Gesamt
Überwiegender Status 1 Jahr vor Stichtag	Unselbstst. B. ohne geringf. und gef. B.	Anteil	20,6%	21,1%	20,8%
	Qualifizierung	Anteil	14,6%	15,6%	15,0%
	Arbeitslosigkeit	Anteil	18,9%	17,9%	18,5%
	Out of labour force und geringf. B.	Anteil	1,5%	1,6%	1,6%
	Out of labour force	Anteil	30,4%	31,6%	30,9%
	Sonstiges	Anteil	14,0%	12,2%	13,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	2.936	2.064	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 127: Überwiegende Arbeitsmarktposition der Kund_innen des U25 im Jahr vor dem Stichtag nach Alter (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

			Alter				
			bis 16 J.	17-19 J.	20-22 J.	ab 23 J.	Gesamt
Überwiegender Status 1 Jahr vor Stichtag	Unselbstst. B. ohne geringf. und gef. B.	Anteil	1,8%	12,7%	26,7%	31,6%	20,8%
	Qualifizierung	Anteil	1,6%	26,2%	16,5%	8,2%	15,0%
	Arbeitslosigkeit	Anteil	6,4%	14,5%	21,5%	25,0%	18,5%
	Out of labour force und geringf. B.	Anteil	0,9%	1,6%	1,6%	1,7%	1,6%
	Out of labour force	Anteil	83,4%	31,7%	19,9%	17,3%	30,9%
	Sonstiges	Anteil	5,8%	13,3%	13,8%	16,2%	13,2%
	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Fälle	669	1.342	1.716	1.273	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 128: Volumen der drei zentralen Arbeitsmarktpositionen der Kund_innen des U25 im Jahr vor dem Stichtag nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Zeitanteil	Fälle	Zeitanteil	Fälle	Zeitanteil	Fälle
Zeitanteil Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 1 Jahr vor Stichtag	21,5%	2.936	21,4%	2.064	21,5%	5.000
Zeitanteil Vormerkung AL 1 Jahr vor Stichtag	23,4%	2.936	23,0%	2.064	23,3%	5.000
Zeitanteil OLF 1 Jahr vor Stichtag	33,8%	2.936	33,8%	2.064	33,8%	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 129: Monatliche Einkommen aus Erwerbsverhältnissen bei Kund_innen des U25 innerhalb zweier Jahre vor dem Stichtag nach Geschlecht (Stichtage Juli bis Dezember 2021)

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Mittel	Fälle	Mittel	Fälle	Mittel	Fälle
Einkommen 2 Jahre vor Stichtag	€ 1.226,46	1.724	€ 1.092,50	1.256	€ 1.170,00	2.980

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

9.3.3 Sozialmerkmale und Arbeitsmarktpositionen der Kund_innen in den Untersuchungs- und Kontrollgruppen für das zweite Halbjahr 2019 und 2021

Tabelle 130: Überblick Kund_innen nach Sozialmerkmalen

		Vergleichsregionen				Wien			
		KG		UG		KG		UG	
		Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
Geschlecht	Männlich	58,7%	2.934	58,7%	2.935	58,7%	2.936	58,7%	2.936
	Weiblich	41,3%	2.066	41,3%	2.065	41,3%	2.064	41,3%	2.064
	Gesamt	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000
Alter	bis 16 J.	15,5%	775	14,4%	721	14,7%	734	13,4%	669
	17-19 J.	28,0%	1.399	26,9%	1.347	26,7%	1.334	26,8%	1.342

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
	20-22 J.		36,8%	1.838	38,8%	1.941	35,1%	1.754	34,3%	1.716
	ab 23 J.		19,8%	988	19,8%	991	23,6%	1.178	25,5%	1.273
	Gesamt		100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000
Ausbildung	kein Abschluss		14,5%	723	15,0%	751	14,4%	720	12,5%	620
	PS		59,4%	2.970	59,5%	2.973	59,3%	2.964	61,1%	3.027
	Lehre, BMS		16,8%	842	16,2%	807	16,5%	825	16,3%	808
	AHS, BHS		8,4%	418	8,8%	438	9,1%	456	9,4%	467
	FH, AKAD, UNI		0,9%	47	0,5%	27	0,7%	35	0,6%	30
	Gesamt		100,0%	5.000	100,0%	4.996	100,0%	5.000	100,0%	4.952
Migrations-hintergrund	Österreich		25,9%	1.294	25,7%	1.284	25,5%	1.274	25,6%	1.280
	EU 14 / EFTA		2,0%	101	2,6%	132	1,6%	80	1,8%	89
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien		15,8%	790	13,2%	659	17,7%	885	17,6%	879
	EU-NMS 10		3,3%	166	3,4%	168	5,0%	249	4,2%	209
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien		8,7%	436	8,9%	446	6,0%	302	6,1%	306
	Türkei		11,5%	574	11,4%	569	11,9%	594	12,0%	598
	Anderes		32,8%	1.639	34,8%	1.742	32,3%	1.616	32,8%	1.639
	Gesamt		100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000
Migrations-hintergrund	Österreich		25,9%	1.294	25,7%	1.284	25,5%	1.274	25,6%	1.280
	Anderes		74,1%	3.706	74,3%	3.716	74,5%	3.726	74,4%	3.720
	Gesamt		100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 131: Überblick Kund_innen nach Sozialmerkmalen und Geschlecht

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
Männlich	Alter	bis 16 J.	16,5%	483	15,4%	453	15,5%	456	14,6%	428
		17-19 J.	27,3%	802	27,3%	800	27,3%	801	26,8%	786
		20-22 J.	37,0%	1.085	38,7%	1.136	34,3%	1.006	33,8%	993
		ab 23 J.	19,2%	564	18,6%	546	22,9%	673	24,8%	729
		Gesamt	100,0%	2.934	100,0%	2.935	100,0%	2.936	100,0%	2.936
	Ausbildung	kein Abschluss	15,7%	462	16,5%	483	17,1%	503	14,7%	427
		PS	63,0%	1.848	63,0%	1.848	60,8%	1.785	64,2%	1.864
		Lehre, BMS	14,7%	431	13,8%	404	14,5%	425	13,9%	404
		AHS, BHS	6,3%	185	6,5%	190	7,3%	213	7,0%	202
		FH, AKAD, UNI	0,3%	8	0,3%	10	0,3%	10	0,3%	8
		Gesamt	100,0%	2.934	100,0%	2.935	100,0%	2.936	100,0%	2.905
	Migrations-hintergrund	Österreich	24,6%	723	24,7%	724	24,4%	716	24,8%	727
		EU 14 / EFTA	1,7%	50	2,2%	64	1,6%	46	1,6%	46
		Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	14,8%	433	11,9%	349	16,4%	482	16,8%	492
		EU-NMS 10	2,4%	71	3,4%	99	4,5%	133	3,3%	97
		EU-NMS 3 inkl. Kroatien	7,4%	216	7,8%	229	5,7%	167	5,9%	172
		Türkei	10,7%	315	10,7%	315	10,5%	307	10,7%	313
		Anderes	38,4%	1.126	39,4%	1.155	37,0%	1.085	37,1%	1.089
		Gesamt	100,0%	2.934	100,0%	2.935	100,0%	2.936	100,0%	2.936
	Migrations-hintergrund	Österreich	24,6%	723	24,7%	724	24,4%	716	24,8%	727
		Anderes	75,4%	2.211	75,3%	2.211	75,6%	2.220	75,2%	2.209
		Gesamt	100,0%	2.934	100,0%	2.935	100,0%	2.936	100,0%	2.936
Weiblich	Alter	bis 16 J.	14,1%	292	13,0%	268	13,5%	278	11,7%	241
		17-19 J.	28,9%	597	26,5%	547	25,8%	533	26,9%	556
		20-22 J.	36,4%	753	39,0%	805	36,2%	748	35,0%	723
		ab 23 J.	20,5%	424	21,5%	445	24,5%	505	26,4%	544
		Gesamt	100,0%	2.066	100,0%	2.065	100,0%	2.064	100,0%	2.064
	Ausbildung	kein Abschluss	12,6%	261	13,0%	268	10,5%	217	9,4%	193
		PS	54,3%	1.122	54,6%	1.125	57,1%	1.179	56,8%	1.163
		Lehre, BMS	19,9%	411	19,6%	403	19,4%	400	19,7%	404
		AHS, BHS	11,3%	233	12,0%	248	11,8%	243	12,9%	265
		FH, AKAD, UNI	1,9%	39	0,8%	17	1,2%	25	1,1%	22
		Gesamt	100,0%	2.066	100,0%	2.061	100,0%	2.064	100,0%	2.047
	Migrations-hintergrund	Österreich	27,6%	571	27,1%	560	27,0%	558	26,8%	553
		EU 14 / EFTA	2,5%	51	3,3%	68	1,6%	34	2,1%	43
		Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	17,3%	357	15,0%	310	19,5%	403	18,8%	387
		EU-NMS 10	4,6%	95	3,3%	69	5,6%	116	5,4%	112
		EU-NMS 3 inkl. Kroatien	10,6%	220	10,5%	217	6,5%	135	6,5%	134
		Türkei	12,5%	259	12,3%	254	13,9%	287	13,8%	285

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
		Anderes	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
		Gesamt	24,8%	513	28,4%	587	25,7%	531	26,6%	550
	Migrations-hintergrund	Österreich	100,0%	2.066	100,0%	2.065	100,0%	2.064	100,0%	2.064
		Anderes	27,6%	571	27,1%	560	27,0%	558	26,8%	553
		Anderes	72,4%	1.495	72,9%	1.505	73,0%	1.506	73,2%	1.511
		Gesamt	100,0%	2.066	100,0%	2.065	100,0%	2.064	100,0%	2.064
		bis 16 J.	15,5%	775	14,4%	721	14,7%	734	13,4%	669
Gesamt	Alter	17-19 J.	28,0%	1.399	26,9%	1.347	26,7%	1.334	26,8%	1.342
		20-22 J.	36,8%	1.838	38,8%	1.941	35,1%	1.754	34,3%	1.716
		ab 23 J.	19,8%	988	19,8%	991	23,6%	1.178	25,5%	1.273
		Gesamt	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000
		kein Abschluss	14,5%	723	15,0%	751	14,4%	720	12,5%	620
	Ausbildung	PS	59,4%	2.970	59,5%	2.973	59,3%	2.964	61,1%	3.027
		Lehre, BMS	16,8%	842	16,2%	807	16,5%	825	16,3%	808
		AHS, BHS	8,4%	418	8,8%	438	9,1%	456	9,4%	467
		FH, AKAD, UNI	0,9%	47	0,5%	27	0,7%	35	0,6%	30
		Gesamt	100,0%	5.000	100,0%	4.996	100,0%	5.000	100,0%	4.952
	Migrations-hintergrund	Österreich	25,9%	1.294	25,7%	1.284	25,5%	1.274	25,6%	1.280
		EU 14 / EFTA	2,0%	101	2,6%	132	1,6%	80	1,8%	89
		Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	15,8%	790	13,2%	659	17,7%	885	17,6%	879
		EU-NMS 10	3,3%	166	3,4%	168	5,0%	249	4,2%	209
		EU-NMS 3 inkl. Kroatien	8,7%	436	8,9%	446	6,0%	302	6,1%	306
		Türkei	11,5%	574	11,4%	569	11,9%	594	12,0%	598
		Anderes	32,8%	1.639	34,8%	1.742	32,3%	1.616	32,8%	1.639
		Gesamt	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000
	Migrations-hintergrund	Österreich	25,9%	1.294	25,7%	1.284	25,5%	1.274	25,6%	1.280
		Anderes	74,1%	3.706	74,3%	3.716	74,5%	3.726	74,4%	3.720
		Gesamt	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000	100,0%	5.000

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 132: Überblick Kund_innen nach letztem ausgeübtem Beruf und Branche

			Vergleichsregionen		Wien	
			KG	UG	KG	UG
Beruf ausgewählte Abteilungen	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	0,9%	1,6%	1,2%	1,6%
	Metall - Elektroberufe	Anteil	18,8%	16,7%	13,2%	14,5%
	Hilfsberufe	Anteil	17,9%	17,1%	18,3%	13,3%
	Handel	Anteil	15,6%	19,5%	21,8%	21,3%
	Fremdenverkehr	Anteil	11,7%	9,4%	8,7%	7,8%
	Reinigung	Anteil	3,7%	2,3%	2,4%	2,2%
	Friseure	Anteil	4,1%	4,3%	4,4%	5,1%
	Techniker	Anteil	3,2%	4,5%	3,8%	5,0%
	Büroberufe	Anteil	8,2%	8,6%	11,4%	13,1%
	Gesundheit	Anteil	1,8%	3,3%	2,1%	3,1%
	Lehr- und Kulturberufe	Anteil	1,1%	0,8%	1,4%	1,4%
	Sonstige Berufe	Anteil	12,9%	11,9%	11,2%	11,7%
Wirtschaftsab-schnitte	Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Gesamt	Fälle	4.749	4.690	4.886	4.754
	A Land- und Forstwirtschaft, Fi-scherei	Anteil	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
	B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	C Herstellung von Waren	Anteil	6,1%	5,0%	2,7%	2,5%
	D Energieversorgung	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
	E Wasserversorgung	Anteil	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%
	F Bau	Anteil	7,9%	7,9%	6,8%	4,8%
	G Handel, Instandhaltung, Repa-ratur von Kraftfahrzeugen	Anteil	18,4%	18,6%	22,6%	19,2%
	H Verkehr und Lagerei	Anteil	3,3%	3,7%	3,6%	3,9%
	I Beherbergung und Gastrono-mie	Anteil	15,9%	13,4%	12,6%	10,4%
	J Information und Kommunika-tion	Anteil	0,5%	0,8%	0,7%	1,4%
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	Anteil	0,8%	0,8%	2,0%	2,1%

			Vergleichsregionen		Wien	
			KG	UG	KG	UG
	L Grundstücks- und Wohnungswesen	Anteil	0,4%	0,5%	0,3%	0,6%
	M Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	Anteil	2,4%	2,6%	2,2%	2,4%
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	Anteil	17,6%	17,4%	17,9%	16,1%
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Anteil	3,4%	3,7%	2,0%	2,1%
	P Erziehung und Unterricht	Anteil	9,8%	11,7%	17,5%	21,2%
	Q Gesundheits- und Sozialwesen	Anteil	6,8%	7,3%	5,0%	8,8%
	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	Anteil	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%
	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Anteil	5,3%	5,3%	2,8%	3,1%
	T Private Haushalte	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Gesamt	Fälle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			3.233	3.131	2.993	3.211

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 133: Überblick Kund_innen nach letztem ausgeübtem Beruf, Branche und Geschlecht

				Vergleichsregionen		Wien	
				KG	UG	KG	UG
Männlich	Beruf ausgewählte Abteilungen	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	0,5%	1,2%	1,0%	1,7%
		Metall - Elektroberufe	Anteil	29,7%	26,4%	20,8%	23,0%
		Hilfsberufe	Anteil	20,9%	20,0%	21,2%	14,9%
		Handel	Anteil	8,7%	11,2%	15,8%	15,1%
		Fremdenverkehr	Anteil	9,1%	8,5%	8,4%	7,9%
		Reinigung	Anteil	1,9%	1,1%	1,4%	1,2%
		Friseure	Anteil	1,8%	2,0%	2,0%	2,0%
		Techniker	Anteil	3,5%	5,6%	5,6%	7,2%
		Büroberufe	Anteil	4,6%	5,0%	7,4%	8,9%
		Gesundheit	Anteil	0,3%	0,8%	0,4%	0,9%
		Lehr- und Kulturbederufe	Anteil	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%
		Sonstige Berufe	Anteil	18,5%	17,6%	15,6%	16,4%
		Gesamt	Fälle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
				2.783	2.749	2.861	2.738
	Wirtschaftsabschnitte	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Anteil	0,4%	0,4%	0,2%	0,1%
		B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	Anteil	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%
		C Herstellung von Waren	Anteil	7,2%	6,7%	3,1%	3,0%
		D Energieversorgung	Anteil	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%
		E Wasserversorgung	Anteil	0,4%	0,0%	0,2%	0,1%
		F Bau	Anteil	12,6%	12,6%	11,3%	7,3%
		G Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen	Anteil	13,6%	13,9%	17,2%	15,5%
		H Verkehr und Lagerei	Anteil	4,1%	4,6%	5,4%	5,5%
		I Beherbergung und Gastronomie	Anteil	15,2%	12,3%	12,3%	10,7%
		J Information und Kommunikation	Anteil	0,3%	1,0%	0,9%	1,6%
		K Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	Anteil	0,9%	0,7%	1,6%	2,2%
		L Grundstücks- und Wohnungswesen	Anteil	0,5%	0,3%	0,1%	0,5%
		M Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	Anteil	1,3%	1,7%	1,9%	1,9%
		N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	Anteil	21,1%	20,3%	21,1%	18,4%
		O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Anteil	3,0%	2,7%	1,6%	2,0%
		P Erziehung und Unterricht	Anteil	9,8%	13,0%	17,1%	21,7%
		Q Gesundheits- und Sozialwesen	Anteil	6,1%	5,4%	3,8%	6,8%
		R Kunst, Unterhaltung und Erholung	Anteil	0,8%	0,7%	0,8%	1,0%

				Vergleichsregionen		Wien	
				KG	UG	KG	UG
		S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Anteil	2,6%	3,5%	1,3%	1,6%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Weiblich	Beruf ausgewählte Abteilungen		Fälle	1.907	1.840	1.718	1.841
		Land- und Forstwirtschaft	Anteil	1,5%	2,1%	1,4%	1,3%
		Metall - Elektroberufe	Anteil	3,5%	2,8%	2,5%	3,0%
		Hilfsberufe	Anteil	13,6%	13,0%	14,3%	11,0%
		Handel	Anteil	25,3%	31,3%	30,4%	29,8%
		Fremdenverkehr	Anteil	15,6%	10,6%	9,2%	7,6%
		Reinigung	Anteil	6,4%	4,1%	3,8%	3,6%
		Friseure	Anteil	7,3%	7,5%	7,9%	9,2%
		Techniker	Anteil	2,8%	3,0%	1,4%	2,0%
		Büroberufe	Anteil	13,3%	13,8%	17,0%	18,7%
		Gesundheit	Anteil	3,8%	6,8%	4,5%	6,0%
		Lehr- und Kulturbederufe	Anteil	2,0%	1,2%	2,6%	2,5%
		Sonstige Berufe	Anteil	4,9%	3,9%	5,1%	5,4%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			Fälle	1.966	1.941	2.025	2.016
	Wirtschaftsabschnitte	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Anteil	0,0%	0,2%	0,1%	0,3%
		C Herstellung von Waren	Anteil	4,4%	2,6%	2,1%	1,8%
		D Energieversorgung	Anteil	0,2%	0,1%	0,3%	0,0%
		E Wasserversorgung	Anteil	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
		F Bau	Anteil	1,1%	1,1%	0,7%	1,5%
		G Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen	Anteil	25,3%	25,4%	30,0%	24,2%
		H Verkehr und Lagerei	Anteil	2,1%	2,5%	1,3%	1,8%
		I Beherbergung und Gastronomie	Anteil	17,0%	14,9%	12,9%	10,0%
		J Information und Kommunikation	Anteil	0,8%	0,5%	0,5%	1,1%
		K Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	Anteil	0,6%	1,0%	2,6%	2,0%
		L Grundstücks- und Wohnungswesen	Anteil	0,3%	0,7%	0,5%	0,7%
		M Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	Anteil	4,1%	3,8%	2,7%	3,1%
		N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	Anteil	12,5%	13,4%	13,6%	13,0%
		O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Anteil	4,1%	5,2%	2,5%	2,3%
		P Erziehung und Unterricht	Anteil	9,8%	9,8%	18,0%	20,6%
		Q Gesundheits- und Sozialwesen	Anteil	7,8%	10,1%	6,7%	11,6%
		R Kunst, Unterhaltung und Erholung	Anteil	0,5%	0,9%	0,7%	0,8%
		S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Anteil	9,3%	7,9%	4,7%	5,1%
		T Private Haushalte	Anteil	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			Fälle	1.326	1.291	1.275	1.370
Gesamt	Beruf ausgewählte Abteilungen	Land- und Forstwirtschaft	Anteil	0,9%	1,6%	1,2%	1,6%
		Metall - Elektroberufe	Anteil	18,8%	16,7%	13,2%	14,5%
		Hilfsberufe	Anteil	17,9%	17,1%	18,3%	13,3%
		Handel	Anteil	15,6%	19,5%	21,8%	21,3%
		Fremdenverkehr	Anteil	11,7%	9,4%	8,7%	7,8%
		Reinigung	Anteil	3,7%	2,3%	2,4%	2,2%
		Friseure	Anteil	4,1%	4,3%	4,4%	5,1%
		Techniker	Anteil	3,2%	4,5%	3,8%	5,0%
		Büroberufe	Anteil	8,2%	8,6%	11,4%	13,1%
		Gesundheit	Anteil	1,8%	3,3%	2,1%	3,1%
		Lehr- und Kulturbederufe	Anteil	1,1%	0,8%	1,4%	1,4%
		Sonstige Berufe	Anteil	12,9%	11,9%	11,2%	11,7%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			Fälle	4.749	4.690	4.886	4.754
	Wirtschaftsabschnitte	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Anteil	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
		B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	Anteil	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
		C Herstellung von Waren	Anteil	6,1%	5,0%	2,7%	2,5%
		D Energieversorgung	Anteil	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
		E Wasserversorgung	Anteil	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%
		F Bau	Anteil	7,9%	7,9%	6,8%	4,8%

				Vergleichsregionen		Wien	
				KG	UG	KG	UG
		G Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen	Anteil	18,4%	18,6%	22,6%	19,2%
		H Verkehr und Lagerei	Anteil	3,3%	3,7%	3,6%	3,9%
		I Beherbergung und Gastronomie	Anteil	15,9%	13,4%	12,6%	10,4%
		J Information und Kommunikation	Anteil	0,5%	0,8%	0,7%	1,4%
		K Erbringung von Finanz- und Versicherungs-DL	Anteil	0,8%	0,8%	2,0%	2,1%
		L Grundstücks- und Wohnungswesen	Anteil	0,4%	0,5%	0,3%	0,6%
		M Erbringung von freiberufl., wissenschaftl., techn. DL	Anteil	2,4%	2,6%	2,2%	2,4%
		N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	Anteil	17,6%	17,4%	17,9%	16,1%
		O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Anteil	3,4%	3,7%	2,0%	2,1%
		P Erziehung und Unterricht	Anteil	9,8%	11,7%	17,5%	21,2%
		Q Gesundheits- und Sozialwesen	Anteil	6,8%	7,3%	5,0%	8,8%
		R Kunst, Unterhaltung und Erholung	Anteil	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%
		S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Anteil	5,3%	5,3%	2,8%	3,1%
		T Private Haushalte	Anteil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Gesamt	Fälle	3.233	3.131	2.993	3.211

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

9.3.4 Statistiken Verweildauer

Tabelle 134: Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht

		Vergleichsregionen				Wien			
		KG		UG		KG		UG	
		Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
Männlich	Verweildauer in Tagen	66,5	745	83,1	984	71,3	792	79,8	807
Weiblich	Verweildauer in Tagen	63,7	546	72,3	683	73,1	564	79,0	581
Gesamt	Verweildauer in Tagen	65,3	1.291	78,7	1.667	72,1	1.356	79,5	1.388

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 135: Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Alter

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
bis 16 J.	Männlich	Verweildauer in Tagen	52,3	110	56,6	145	48,1	123	37,7	138
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	70,5	89	56,1	83	45,7	64	35,4	73
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	60,4	199	56,4	228	47,3	187	36,9	211
17-19 J.	Männlich	Verweildauer in Tagen	61,5	189	89,5	220	75,9	200	92,9	201
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	64,7	126	54,2	190	76,3	130	67,0	121
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	62,8	315	73,2	410	76,0	330	83,2	322
20-22 J.	Männlich	Verweildauer in Tagen	70,4	308	78,4	416	71,9	270	89,5	270
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	43,9	218	83,2	254	79,6	217	103,0	239
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	59,4	526	80,2	670	75,3	487	95,8	509
ab 23 J.	Männlich	Verweildauer in Tagen	76,1	138	104,7	203	80,3	199	82,7	198
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	95,4	113	85,3	156	72,7	153	71,5	148
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	84,8	251	96,3	359	77,0	352	77,9	346
Gesamt	Männlich	Verweildauer in Tagen	66,5	745	83,1	984	71,3	792	79,8	807
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	63,7	546	72,3	683	73,1	564	79,0	581
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	65,3	1.291	78,7	1.667	72,1	1.356	79,5	1.388

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 136: Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Migrationshintergrund

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
Österreich	Männlich	Verweildauer in Tagen	72,9	207	91,1	212	84,6	206	71,9	205
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	63,3	139	69,1	176	56,0	152	72,3	160
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	69,1	346	81,1	388	72,5	358	72,1	365
EU 14 / EFTA	Männlich	Verweildauer in Tagen	82,2	16	51,2	28	55,1	15	94,3	17
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	35,2	13	58,9	22	71,9	13	44,6	7
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	61,1	29	54,6	50	62,9	28	79,8	24
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Männlich	Verweildauer in Tagen	48,6	111	77,0	122	61,4	129	89,2	141
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	83,3	89	72,3	99	70,6	111	87,6	112
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	64,1	200	74,9	221	65,7	240	88,5	253
EU-NMS 10	Männlich	Verweildauer in Tagen	64,1	25	72,9	37	81,6	48	68,9	29
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	64,3	24	176,8	20	48,3	40	69,7	29
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	64,2	49	109,4	57	66,5	88	69,3	58
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Männlich	Verweildauer in Tagen	51,9	37	73,2	67	65,3	43	84,0	43
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	50,1	86	66,6	83	88,7	42	74,5	42
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	50,6	123	69,5	150	76,8	85	79,3	85
Türkei	Männlich	Verweildauer in Tagen	59,8	74	60,1	100	60,0	80	106,9	91
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	67,4	80	66,0	102	90,3	77	90,1	81
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	63,7	154	63,0	202	74,8	157	99,0	172
Anderes	Männlich	Verweildauer in Tagen	72,1	275	91,0	418	69,3	271	71,8	281
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	59,7	115	71,8	181	87,9	129	78,3	150
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	68,4	390	85,2	599	75,3	400	74,0	431
Gesamt	Männlich	Verweildauer in Tagen	66,5	745	83,1	984	71,3	792	79,8	807
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	63,7	546	72,3	683	73,1	564	79,0	581
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	65,3	1.291	78,7	1.667	72,1	1.356	79,5	1.388

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 137: Verweildauer Mittelwerte für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und BMS-Bezug

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
kein BMS-Bezug	Männlich	Verweildauer in Tagen	63,5	600	79,3	735	70,6	595	79,0	594
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	62,3	440	70,0	519	70,5	419	82,9	427
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	63,0	1.040	75,5	1.254	70,5	1.014	80,6	1.021
BMS-Bezug	Männlich	Verweildauer in Tagen	79,0	145	94,3	249	73,5	197	82,2	213
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	69,6	106	79,6	164	80,7	145	68,1	154
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	75,0	251	88,5	413	76,6	342	76,3	367
Gesamt	Männlich	Verweildauer in Tagen	66,5	745	83,1	984	71,3	792	79,8	807
	Weiblich	Verweildauer in Tagen	63,7	546	72,3	683	73,1	564	79,0	581
	Gesamt	Verweildauer in Tagen	65,3	1.291	78,7	1.667	72,1	1.356	79,5	1.388

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

9.3.5 Statistiken Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum

Tabelle 138: Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe

				Vergleichsregionen		Wien	
				KG	UG	KG	UG
Geschlecht	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	Tage	24,03	27,66	13,31	19,63
			Fälle	2.934	2.933	2.935	2.935
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	Tage	23,64	23,32	13,59	17,94
			Fälle	2.066	2.065	2.064	2.064
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	Tage	23,87	25,87	13,42	18,93
			Fälle	5.000	4.998	4.999	4.999

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 139: Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Alter

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
bis 16 J.	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	15,8	483	18,9	453	7,7	456	16,4	428
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	16,0	292	19,8	268	7,2	278	14,8	241
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	15,9	775	19,3	721	7,5	734	15,8	669
17-19 J.	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	17,2	802	25,9	799	9,7	801	20,3	786
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	17,7	597	19,9	547	10,7	533	17,0	556
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	17,4	1.399	23,5	1.346	10,1	1.334	18,9	1.342
20-22 J.	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	28,8	1.085	31,3	1.136	16,1	1.005	20,3	992
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	27,6	753	25,5	805	15,3	748	19,9	723
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	28,3	1.838	28,9	1.941	15,7	1.753	20,2	1.715
ab 23 J.	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	31,5	564	29,8	545	17,4	673	19,9	729
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	30,2	424	25,6	445	17,7	505	17,6	544
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	31,0	988	27,9	990	17,5	1.178	18,9	1.273
Gesamt	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	24,0	2.934	27,7	2.933	13,3	2.935	19,6	2.935
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	23,6	2.066	23,3	2.065	13,6	2.064	17,9	2.064
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	23,9	5.000	25,9	4.998	13,4	4.999	18,9	4.999

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 140: Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und Migrationshintergrund

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
Österreich	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	28,5	723	30,6	723	15,6	715	21,3	727
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	31,2	571	28,6	560	16,5	558	23,5	553
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	29,7	1.294	29,7	1.283	16,0	1.273	22,3	1.280
EU 14 / EFTA	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	17,6	50	32,4	64	15,0	46	29,1	46
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	35,4	51	27,8	68	18,4	34	12,7	43
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	26,6	101	30,0	132	16,5	80	21,2	89
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	29,9	433	30,4	349	13,8	482	20,1	492
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	31,7	357	25,3	310	15,3	403	18,6	387
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	30,7	790	28,0	659	14,5	885	19,4	879
EU-NMS 10	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	32,2	71	34,6	99	16,7	133	18,7	97
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	32,7	95	25,2	69	19,8	116	17,3	112
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	32,5	166	30,7	168	18,1	249	18,0	209
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	22,6	216	25,9	229	16,0	167	20,7	172
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	17,2	220	29,2	217	15,7	135	15,1	134
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	19,9	436	27,5	446	15,8	302	18,2	306
Türkei	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	29,5	315	26,5	314	13,6	307	25,2	313
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	25,7	259	22,8	254	13,9	287	20,1	285
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	27,8	574	24,8	568	13,8	594	22,8	598
Anderes	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	17,4	1.126	24,8	1.155	10,6	1.085	16,2	1.088
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	8,5	513	14,6	587	6,9	531	12,0	550
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	14,6	1.639	21,4	1.742	9,4	1.616	14,8	1.638
Gesamt	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	24,0	2.934	27,7	2.933	13,3	2.935	19,6	2.935
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	23,6	2.066	23,3	2.065	13,6	2.064	17,9	2.064
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	23,9	5.000	25,9	4.998	13,4	4.999	18,9	4.999

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 141: Beschäftigung in den drei auf den Stichtag folgenden Monaten für Untersuchungs- und Kontrollgruppe nach Geschlecht und BMS-Bezug

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
kein BMS-Bezug	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	27,8	2.232	30,0	2.216	15,6	2.209	21,8	2.175
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	28,2	1.546	26,6	1.552	16,2	1.533	20,0	1.542
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	28,0	3.778	28,6	3.768	15,8	3.742	21,1	3.717
BMS-Bezug	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	12,1	702	20,4	717	6,5	726	13,3	760

			Vergleichsregionen				Wien			
			KG		UG		KG		UG	
			Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle	Tage	Fälle
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	9,9	520	13,5	513	6,1	531	11,9	522
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	11,2	1.222	17,5	1.230	6,3	1.257	12,7	1.282
Gesamt	Männlich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	24,0	2.934	27,7	2.933	13,3	2.935	19,6	2.935
	Weiblich	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	23,6	2.066	23,3	2.065	13,6	2.064	17,9	2.064
	Gesamt	Tage Besch. ohne geringf. B. mit gef. B. 3 Monate danach	23,9	5.000	25,9	4.998	13,4	4.999	18,9	4.999

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

9.3.6 Statistiken Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten

Tabelle 142: Überblick Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) nach Sozialmerkmalen

		Gruppe			
		UG_W_21		VG_W_19	
		Anteil	Fälle	Anteil	Fälle
Geschlecht	Männlich	58,7%	126.561	58,9%	123.607
	Weiblich	41,3%	89.032	41,1%	86.301
	Gesamt	100,0%	215.593	100,0%	209.908
Alter	bis 16 J.	12,8%	27.542	14,1%	29.540
	17-19 J.	27,2%	58.552	28,2%	59.094
	20-22 J.	35,0%	75.443	33,6%	70.440
	ab 23 J.	25,1%	54.056	24,2%	50.834
	Gesamt	100,0%	215.593	100,0%	209.908
Ausbildung	kein Abschluss	12,4%	26.449	12,9%	27.071
	PS	61,4%	131.230	59,9%	125.614
	Lehre, BMS	15,9%	34.101	16,5%	34.691
	AHS, BHS	9,3%	19.960	9,6%	20.154
	FH, AKAD, UNI	1,0%	2.103	1,0%	2.138
	Gesamt	100,0%	213.843	100,0%	209.668
Migrations-hintergrund	Österreich	25,3%	54.509	26,9%	56.415
	EU 14 / EFTA	1,8%	3.871	1,6%	3.458
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	16,8%	36.159	17,8%	37.322
	EU-NMS 10	4,6%	9.970	4,7%	9.892
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	6,0%	13.037	5,5%	11.490
	Türkei	13,0%	27.974	13,9%	29.218
	Anderes	32,5%	70.073	29,6%	62.113
	Gesamt	100,0%	215.593	100,0%	209.908
Migrations-hintergrund	Österreich	25,3%	54.509	26,9%	56.415
	Anderes	74,7%	161.084	73,1%	153.493
	Gesamt	100,0%	215.593	100,0%	209.908

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 143: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Geschlecht

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
Geschlecht	Männlich	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,4%
		Orientierungsangebote	Anteil	13,9%	16,5%
		Qualifizierungen	Anteil	19,6%	18,3%
		Basisbildungen	Anteil	25,8%	20,6%
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	18,1%	19,5%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,3%	0,3%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,1%	1,3%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,1%	1,4%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,4%	0,7%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	63,3%	60,5%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	36,7%	39,5%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	126.550	123.601
	Weiblich	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,2%
		Orientierungsangebote	Anteil	14,7%	18,7%
		Qualifizierungen	Anteil	21,5%	18,2%
		Basisbildungen	Anteil	22,4%	20,0%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	23,3%	22,4%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,9%	0,5%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,8%	0,8%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,8%	2,2%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,6%	0,4%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	64,5%	61,8%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	35,5%	38,2%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	89.032	86.301
	Gesamt	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,3%
		Orientierungsangebote	Anteil	14,2%	17,4%
		Qualifizierungen	Anteil	20,4%	18,2%
		Basisbildungen	Anteil	24,4%	20,4%
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	20,2%	20,7%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,1%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,0%	1,1%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,4%	1,7%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,5%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	63,8%	61,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	36,2%	39,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	215.582	209.902

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 144: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Alter

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
Alter	bis 16 J.	Aktivierungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Orientierungsangebote	Anteil	39,8%	38,3%
		Qualifizierungen	Anteil	14,1%	12,9%
		Basisbildungen	Anteil	13,2%	11,4%
		Trainingsangebote	Anteil	0,0%	0,1%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	36,7%	30,3%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,0%	0,0%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,0%	0,0%
		Kurskostenförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	73,3%	67,9%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	26,7%	32,1%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	27.542	29.540
	17-19 J.	Aktivierungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Orientierungsangebote	Anteil	19,6%	19,6%
		Qualifizierungen	Anteil	30,2%	28,0%
		Basisbildungen	Anteil	23,7%	23,2%
		Trainingsangebote	Anteil	0,1%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	24,0%	25,6%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,3%	0,1%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,3%	0,6%
		Kurskostenförderungen	Anteil	0,5%	0,6%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	0,7%	0,3%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	74,1%	71,8%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	25,9%	28,2%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	58.544	59.093
	20-22 J.	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,7%
		Orientierungsangebote	Anteil	7,0%	11,4%
		Qualifizierungen	Anteil	19,2%	17,5%
		Basisbildungen	Anteil	26,8%	22,6%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	15,6%	17,0%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,5%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,5%	1,6%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,7%	2,4%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	2,0%	0,8%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	58,9%	57,1%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	41,1%	42,9%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	75.442	70.435
	ab 23 J.	Aktivierungen	Anteil	0,0%	3,1%
		Orientierungsangebote	Anteil	5,4%	11,1%
		Qualifizierungen	Anteil	14,5%	11,0%
		Basisbildungen	Anteil	27,3%	19,1%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,4%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	14,3%	14,6%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	2,0%	0,9%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,1%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,6%	1,4%
		Kurskostenförderungen	Anteil	2,4%	3,2%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	2,5%	0,9%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	54,7%	50,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	45,3%	50,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	54.054	50.834
	Gesamt	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,3%
		Orientierungsangebote	Anteil	14,2%	17,4%
		Qualifizierungen	Anteil	20,4%	18,2%
		Basisbildungen	Anteil	24,4%	20,4%

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	20,2%	20,7%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,1%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,0%	1,1%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,4%	1,7%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,5%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	63,8%	61,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	36,2%	39,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	215.582	209.902

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 145: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Ausbildung

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
Ausbildung mittel	kein Ab- schluss	Aktivierungen	Anteil	0,0%	0,7%
		Orientierungsangebote	Anteil	12,3%	14,3%
		Qualifizierungen	Anteil	8,7%	8,8%
		Basisbildungen	Anteil	52,0%	46,8%
		Trainingsangebote	Anteil	0,0%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	21,3%	35,5%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,0%	0,2%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,0%	1,6%
		Kurskostenförderungen	Anteil	0,4%	0,5%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	0,6%	0,7%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	75,7%	75,1%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	24,3%	24,9%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	26.441	27.071
	PS	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,1%
		Orientierungsangebote	Anteil	19,4%	19,6%
		Qualifizierungen	Anteil	23,2%	22,7%
		Basisbildungen	Anteil	24,3%	19,4%
		Trainingsangebote	Anteil	0,1%	0,1%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	23,8%	21,4%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,9%	0,3%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,9%	1,0%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,0%	1,4%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,6%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	70,4%	65,5%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	29,6%	34,5%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	131.228	125.608
	Lehre, BMS	Aktivierungen	Anteil	0,0%	2,2%
		Orientierungsangebote	Anteil	3,1%	16,4%
		Qualifizierungen	Anteil	22,8%	14,5%
		Basisbildungen	Anteil	7,2%	4,6%
		Trainingsangebote	Anteil	0,9%	0,6%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	10,7%	7,7%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	2,3%	0,8%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,1%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,4%	1,2%
		Kurskostenförderungen	Anteil	2,7%	2,9%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,6%	0,3%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	43,6%	43,7%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	56,4%	56,3%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	34.101	34.691
	AHS, BHS	Aktivierungen	Anteil	0,0%	2,0%

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
		Orientierungsangebote	Anteil	4,0%	11,4%
		Qualifizierungen	Anteil	15,8%	11,2%
		Basisbildungen	Anteil	19,4%	18,5%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,3%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	13,3%	19,1%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,7%	0,3%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,8%	0,7%
		Kurskostenförderungen	Anteil	2,7%	3,1%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	2,4%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	45,4%	47,7%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	54,6%	52,3%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	19.960	20.154
	FH, AKAD, UNI	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,6%
		Orientierungsangebote	Anteil	0,3%	2,9%
		Qualifizierungen	Anteil	7,6%	2,8%
		Basisbildungen	Anteil	9,8%	11,1%
		Trainingsangebote	Anteil	0,0%	0,0%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	11,3%	15,2%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,4%	0,0%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,1%	0,4%
		Kurskostenförderungen	Anteil	3,3%	4,3%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	0,6%	0,0%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	23,9%	25,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	76,1%	75,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	2.103	2.138
	Gesamt	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,3%
		Orientierungsangebote	Anteil	14,3%	17,4%
		Qualifizierungen	Anteil	20,5%	18,3%
		Basisbildungen	Anteil	24,4%	20,3%
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	20,3%	20,7%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,1%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,0%	1,1%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,4%	1,7%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,5%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	64,0%	61,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	36,0%	39,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	213.833	209.662

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 146: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Migrationshintergrund

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
Migrationshintergrund	Österreich	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,4%
		Orientierungsangebote	Anteil	13,6%	17,6%
		Qualifizierungen	Anteil	23,8%	21,3%
		Basisbildungen	Anteil	12,9%	9,0%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,3%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	17,4%	13,5%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,1%	0,5%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,2%	1,0%
		Kurskostenförderungen	Anteil	2,1%	2,1%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,6%	0,3%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	57,6%	54,1%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	42,4%	45,9%

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	54.509	56.414
	EU 14 / EFTA	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,5%
		Orientierungsangebote	Anteil	11,3%	15,4%
		Qualifizierungen	Anteil	18,9%	15,7%
		Basisbildungen	Anteil	18,9%	14,4%
		Trainingsangebote	Anteil	0,0%	0,1%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	20,6%	18,9%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,7%	0,6%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,6%	0,5%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,1%	2,5%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	2,2%	0,3%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	53,9%	51,8%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	46,1%	48,2%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	3.871	3.458
	Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,6%
		Orientierungsangebote	Anteil	13,6%	17,7%
		Qualifizierungen	Anteil	19,6%	17,7%
		Basisbildungen	Anteil	14,9%	11,7%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,1%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	18,3%	14,0%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,5%	0,5%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,9%	0,7%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,5%	2,3%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,0%	0,4%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	55,9%	53,2%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	44,1%	46,8%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	36.159	37.322
	EU-NMS 10	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,1%
		Orientierungsangebote	Anteil	12,7%	15,5%
		Qualifizierungen	Anteil	17,6%	15,8%
		Basisbildungen	Anteil	27,7%	24,2%
		Trainingsangebote	Anteil	0,1%	0,1%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	30,9%	27,1%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,1%	0,3%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,1%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,9%	0,3%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,4%	1,8%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,5%	0,3%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	63,7%	60,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	36,3%	40,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	9.970	9.890
	EU-NMS 3 inkl. Kroatien	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,1%
		Orientierungsangebote	Anteil	12,7%	15,6%
		Qualifizierungen	Anteil	15,1%	15,1%
		Basisbildungen	Anteil	27,3%	22,1%
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	31,4%	24,8%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,9%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,4%	0,6%
		Kurskostenförderungen	Anteil	0,8%	1,5%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,3%	0,3%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	60,8%	57,8%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	39,2%	42,2%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	13.037	11.490
	Türkei	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,5%
		Orientierungsangebote	Anteil	14,8%	18,2%
		Qualifizierungen	Anteil	21,1%	20,6%
		Basisbildungen	Anteil	14,1%	11,2%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,1%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	17,9%	15,4%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,3%	0,3%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,7%	0,5%

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,5%	2,2%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,2%	0,1%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	56,5%	55,9%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	43,5%	44,1%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
	Anderes		Fälle	27.974	29.218
		Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,2%
		Orientierungsangebote	Anteil	15,4%	17,5%
		Qualifizierungen	Anteil	19,3%	15,8%
		Basisbildungen	Anteil	41,5%	39,6%
		Trainingsangebote	Anteil	0,1%	0,3%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	20,7%	32,0%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,0%	0,3%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,1%	1,8%
		Kurskostenförderungen	Anteil	0,8%	0,9%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,9%	1,3%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	76,8%	75,7%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	23,2%	24,3%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	70.062	62.110
	Gesamt	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,3%
		Orientierungsangebote	Anteil	14,2%	17,4%
		Qualifizierungen	Anteil	20,4%	18,2%
		Basisbildungen	Anteil	24,4%	20,4%
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	20,2%	20,7%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,1%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,0%	1,1%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,4%	1,7%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,5%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	63,8%	61,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	36,2%	39,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	215.582	209.902

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 147: Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Untersuchungsgruppe (zweites Halbjahr 2021 – U25) und Vergleichsgruppe (zweites Halbjahr 2019) während drei Monaten vor dem Stichtag nach Bezug WMS

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
BMS-Bezug am Stichtag	kein BMS-Bezug	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,3%
		Orientierungsangebote	Anteil	13,7%	17,4%
		Qualifizierungen	Anteil	20,8%	19,4%
		Basisbildungen	Anteil	17,9%	14,9%
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	19,6%	17,7%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,2%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	0,5%	0,6%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,4%	1,9%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,6%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	58,5%	57,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	41,5%	43,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	161.672	164.306
	BMS-Bezug	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,5%
		Orientierungsangebote	Anteil	15,7%	17,6%
		Qualifizierungen	Anteil	19,0%	14,1%
		Basisbildungen	Anteil	43,7%	40,0%
		Trainingsangebote	Anteil	0,3%	0,3%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	22,1%	31,5%

				Gruppe	
				UG_W_21	VG_W_19
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	0,9%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	2,4%	2,6%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,3%	1,4%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,1%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	79,6%	75,5%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	20,4%	24,5%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	53.910	45.596
	Gesamt	Aktivierungen	Anteil	0,0%	1,3%
		Orientierungsangebote	Anteil	14,2%	17,4%
		Qualifizierungen	Anteil	20,4%	18,2%
		Basisbildungen	Anteil	24,4%	20,4%
		Trainingsangebote	Anteil	0,2%	0,2%
		Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	Anteil	20,2%	20,7%
		Eingliederungsbeihilfen	Anteil	1,1%	0,4%
		Kombilohnförderungen	Anteil	0,0%	0,0%
		Sozialök. Projekte, gemeinnützige BP	Anteil	1,0%	1,1%
		Kurskostenförderungen	Anteil	1,4%	1,7%
		Arbeitsstiftungen	Anteil	1,5%	0,6%
		Bilanz Teilnahmen	Anteil	63,8%	61,0%
		Bilanz keine Teilnahmen	Anteil	36,2%	39,0%
		Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%
			Fälle	215.582	209.902

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

9.3.7 Regressionen zur Verweildauer

Tabelle 148: Regression Verweildauer: Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,050	,003	,002	111,820

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 149: Regression Verweildauer: ANOVA

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	179.622,000	3	59.874,000	4,788	,002
	Nicht standardisierte Residuen	71.246.428,600	5.698	12.503,761		
	Gesamt	71.426.050,600	5.701			

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 150: Regression Verweildauer: Koeffizienten

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
1	(Konstante)	65,343	3,112		20,996	,000	59,242	71,444
	Region	6,714	4,348	,030	1,544	,123	-1,810	15,238
	Treatment	13,343	4,146	,059	3,219	,001	5,216	21,470
	DD-Schätzer	-5,926	5,951	-,023	-,996	,319	-17,592	5,741

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 151: Regression Verweildauer nach Geschlecht: Modellzusammenfassung

Geschlecht	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
Männlich	1	,058	,003	,002	114,276
Weiblich	1	,049	,002	,001	108,281

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 152: Regression Verweildauer nach Geschlecht: ANOVA

Geschlecht	Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Männlich	1	Regression	145.348,519	3	48.449,506	3,710	,011
		Nicht standardisierte Residuen	43.407.955,190	3.324	13.058,952		
		Gesamt	43.553.303,710	3.327			
Weiblich	1	Regression	66.494,377	3	22.164,792	1,890	,129
		Nicht standardisierte Residuen	27.787.761,430	2.370	11.724,794		
		Gesamt	27.854.255,810	2.373			

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 153: Regression Verweildauer nach Geschlecht: Koeffizienten

Geschlecht	Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
			Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
Männlich	1	(Konstante)	66,549	4,187		15,895	,000	58,340	74,758
		Region	4,767	5,832	,021	,817	,414	-6,669	16,202
		Treatment	16,554	5,550	,072	2,983	,003	5,672	27,435
		DD-Schätzer	-8,027	7,967	-,030	-1,008	,314	-23,647	7,594
Weiblich	1	(Konstante)	63,698	4,634		13,746	,000	54,611	72,785
		Region	9,400	6,501	,043	1,446	,148	-3,348	22,148
		Treatment	8,626	6,216	,040	1,388	,165	-3,564	20,815
		DD-Schätzer	-2,761	8,922	-,011	-,309	,757	-20,258	14,735

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 154: Regression Verweildauer nach Alter: Modellzusammenfassung

Alter	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
bis 16 J.	1	,131	,017	,014	69,149
17-19 J.	1	,054	,003	,001	130,920
20-22 J.	1	,111	,012	,011	113,570
ab 23 J.	1	,076	,006	,004	105,631

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 155: Regression Verweildauer nach Alter: ANOVA

Alter	Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
bis 16 J.	1	Regression	68.348,343	3	22.782,781	4,765	,003
		Nicht standardisierte Residuen	3.925.651,893	821	4.781,549		
		Gesamt	3.994.000,235	824			
17-19 J.	1	Regression	68.319,585	3	22.773,195	1,329	,263
		Nicht standardisierte Residuen	23.533.149,990	1.373	17.139,949		
		Gesamt	23.601.469,570	1.376			
20-22 J.	1	Regression	349.768,002	3	116.589,334	9,039	,000
		Nicht standardisierte Residuen	28.221.180,880	2.188	12.898,163		
		Gesamt	28.570.948,880	2.191			
ab 23 J.	1	Regression	84.838,099	3	28.279,366	2,534	,055
		Nicht standardisierte Residuen	14.549.937,990	1.304	11.157,928		
		Gesamt	14.634.776,090	1.307			

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 156: Regression Verweildauer nach Alter: Koeffizienten

Alter	Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
			Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
bis 16 J.	1	(Konstante)	60,417	4,902		12,325	,000	50,796	70,039
		Region	-13,155	7,043	-,094	-1,868	,062	-26,979	,668
		Treatment	-4,000	6,708	-,029	-,596	,551	-17,168	9,167
		DD-Schätzer	-6,333	9,656	-,040	-,656	,512	-25,285	12,620
17-19 J.	1	(Konstante)	62,806	7,376		8,514	,000	48,336	77,277
		Region	13,236	10,313	,050	1,283	,200	-6,994	33,466
		Treatment	10,360	9,809	,039	1,056	,291	-8,883	29,602
		DD-Schätzer	-3,206	14,191	-,010	-,226	,821	-31,045	24,632
20-22 J.	1	(Konstante)	59,428	4,952		12,001	,000	49,717	69,139
		Region	15,888	7,142	,069	2,225	,026	1,883	29,894
		Treatment	20,768	6,616	,091	3,139	,002	7,793	33,742
		DD-Schätzer	-,259	9,777	-,001	-,026	,979	-19,433	18,915
ab 23 J.	1	(Konstante)	84,829	6,667		12,723	,000	71,749	97,909
		Region	-7,846	8,727	-,037	-,899	,369	-24,965	9,274
		Treatment	11,489	8,691	,054	1,322	,186	-5,561	28,539
		DD-Schätzer	-10,570	11,810	-,044	-,895	,371	-33,739	12,599

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 157: Regression Verweildauer nach Migrationshintergrund: Modellzusammenfassung

Migrationshintergrund	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
Österreich	1	,039	,001	-,001	118,287
EU 14 / EFTA	1	,100	,010	-,013	90,423
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	1	,090	,008	,005	110,020
EU-NMS 10	1	,139	,019	,007	128,976
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	1	,153	,023	,017	72,157
Türkei	1	,105	,011	,007	138,728
Anderes	1	,062	,004	,002	102,250

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 158: Regression Verweildauer nach Migrationshintergrund: ANOVA

Migrationshintergrund	Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Österreich	1	Regression	30.338,521	3	10.112,840	,723	,538
		Nicht standardisierte Residuen	20.330.161,650	1.453	13.991,852		
		Gesamt	20.360.500,170	1.456			
EU 14 / EFTA	1	Regression	10.389,083	3	3.463,028	,424	,736
		Nicht standardisierte Residuen	1.038.382,825	127	8.176,243		
		Gesamt	1.048.771,908	130			
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	1	Regression	89.899,049	3	29.966,350	2,476	,060
		Nicht standardisierte Residuen	11.015.049,400	910	12.104,450		
		Gesamt	11.104.948,450	913			
EU-NMS 10	1	Regression	80.785,838	3	26.928,613	1,619	,186
		Nicht standardisierte Residuen	4.125.419,348	248	16.634,755		
		Gesamt	4.206.205,187	251			
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	1	Regression	54.864,306	3	18.288,102	3,513	,015
		Nicht standardisierte Residuen	2.285.687,089	439	5.206,577		
		Gesamt	2.340.551,395	442			
Türkei	1	Regression	147.423,543	3	49.141,181	2,553	,054
		Nicht standardisierte Residuen	13.106.176,810	681	19.245,487		
		Gesamt	13.253.600,350	684			
Anderes	1	Regression	73.560,003	3	24.520,001	2,345	,071
		Nicht standardisierte Residuen	18.986.305,430	1.816	10.455,014		
		Gesamt	19.059.865,430	1.819			

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 159: Regression Verweildauer nach Migrationshintergrund: Koeffizienten

Migrationshintergrund	Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten			95,0% Konfidenzintervalle für B	
			RegressionskoeffizientB	Standardfehler	Beta			T	Sig.
Österreich	1	(Konstante)	69,058	6,359		10,860	,000	56,584	81,532
		Region	3,431	8,918	,015	,385	,700	-14,062	20,924
		Treatment	12,071	8,746	,051	1,380	,168	-5,086	29,228
		DD-Schätzer	-12,502	12,406	-,046	-1,008	,314	-36,839	11,834
EU 14 / EFTA	1	(Konstante)	61,103	16,791		3,639	,000	27,877	94,330
		Region	1,825	23,957	,010	,076	,939	-45,582	49,232
		Treatment	-6,543	21,106	-,036	-,310	,757	-48,308	35,222
		DD-Schätzer	23,407	32,835	,101	,713	,477	-41,568	88,381
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	1	(Konstante)	64,050	7,780		8,233	,000	48,782	79,318
		Region	1,621	10,534	,007	,154	,878	-19,052	22,294
		Treatment	10,828	10,737	,049	1,008	,314	-10,245	31,901
		DD-Schätzer	12,015	14,614	,049	,822	,411	-16,666	40,696
EU-NMS 10	1	(Konstante)	64,224	18,425		3,486	,001	27,935	100,514
		Region	2,230	22,989	,009	,097	,923	-43,049	47,510
		Treatment	45,126	25,126	,174	1,796	,074	-4,361	94,614
		DD-Schätzer	-42,288	33,274	-,138	-1,271	,205	-107,824	23,248
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	1	(Konstante)	50,634	6,506		7,783	,000	37,847	63,421
		Region	26,213	10,178	,175	2,576	,010	6,210	46,216
		Treatment	18,873	8,777	,130	2,150	,032	1,622	36,123
		DD-Schätzer	-16,414	14,126	-,089	-1,162	,246	-44,177	11,350
Türkei	1	(Konstante)	63,747	11,179		5,702	,000	41,797	85,696
		Region	11,075	15,734	,040	,704	,482	-19,818	41,968
		Treatment	-,707	14,841	-,003	-,048	,962	-29,846	28,432
		DD-Schätzer	24,880	21,324	,078	1,167	,244	-16,989	66,749
Anderes	1	(Konstante)	68,436	5,178		13,218	,000	58,281	78,591
		Region	6,834	7,276	,033	,939	,348	-7,437	21,105
		Treatment	16,744	6,653	,081	2,517	,012	3,696	29,793
		DD-Schätzer	-17,970	9,729	-,075	-1,847	,065	-37,052	1,111

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 160: Regression Verweildauer nach BMS-Bezug: Modellzusammenfassung

BMS-Bezug am Stichtag	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
kein BMS-Bezug	1	,053	,003	,002	119,245
BMS-Bezug	1	,068	,005	,002	83,965

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 161: Regression Verweildauer nach BMS-Bezug: ANOVA

BMS-Bezug am Stichtag	Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
kein BMS-Bezug	1	Regression	176.282,603	3	58.760,868	4,132
		Nicht standardisierte Residuen	61.498.372,760	4.325	14.219,277	,006
		Gesamt	61.674.655,360	4.328		
BMS-Bezug	1	Regression	44.888,873	3	14.962,958	2,122
		Nicht standardisierte Residuen	9.651.648,452	1.369	7.050,145	,096
		Gesamt	9.696.537,324	1.372		

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 162: Regression Verweildauer nach BMS-Bezug: Koeffizienten

BMS-Bezug am Stichtag	Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
kein BMS-Bezug	1	(Konstante)	63,003	3,698	17,039	,000	55,754	70,252
		Region	7,527	5,263	,031	1,430	-,2791	17,844
		Treatment	12,461	5,001	,052	2,492	2,656	22,266
		DD-Schätzer	-2,358	7,277	-,008	-,324	-,16,626	11,909
BMS-Bezug	1	(Konstante)	75,040	5,300	14,159	,000	64,643	85,437
		Region	1,545	6,979	,009	,221	-,12,145	15,235
		Treatment	13,430	6,720	,079	1,998	,247	26,613
		DD-Schätzer	-13,764	9,219	-,072	-1,493	-,31,848	4,320

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

9.3.8 Regressionen zur Beschäftigung in den 91 Folgetagen

Tabelle 163: Regression Beschäftigung: Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,145	,021	,021	32,76471

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 164: Regression Beschäftigung: ANOVA

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	463.106,451	3	154.368,817	143,796
	Nicht standardisierte Residuen	21.461.941,830	19.992	1.073,527	
	Gesamt	21.925.048,280	19.995		

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 165: Regression Beschäftigung: Koeffizienten

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
1	(Konstante)	23,867	,463		51,509	,000	22,959	24,776
	Region	-10,443	,655	-,158	-15,935	,000	-11,727	-9,158
	Treatment	1,999	,655	,030	3,050	,002	,714	3,284
	DD-Schätzer	3,511	,927	,046	3,788	,000	1,694	5,327

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 166: Regression Beschäftigung nach Geschlecht: Modellzusammenfassung

Geschlecht	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
Männlich	1	,161	,026	,026	32,82765
Weiblich	1	,126	,016	,016	32,63381

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 167: Regression Beschäftigung nach Geschlecht: ANOVA

Geschlecht	Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Männlich	1	Regression	335.722,286	3	111.907,429	103,843	,000
		Nicht standardisierte Residuen	12.644.122,940	11.733	1.077,655		
		Gesamt	12.979.845,230	11.736			
Weiblich	1	Regression	142.547,576	3	47.515,859	44,617	,000
		Nicht standardisierte Residuen	8.791.293,094	8.255	1.064,966		
		Gesamt	8.933.840,670	8.258			

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 168: Regression Beschäftigung nach Geschlecht: Koeffizienten

Geschlecht	Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
			Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
Männlich	1	(Konstante)	24,028	,606		39,647	,000	22,840	25,216
		Region	-10,720	,857	-,161	-12,508	,000	-12,400	-9,040
		Treatment	3,629	,857	,055	4,234	,000	1,949	5,309
		DD-Schätzer	2,697	1,212	,035	2,225	,026	,322	5,073
Weiblich	1	(Konstante)	23,639	,718		32,926	,000	22,232	25,047
		Region	-10,048	1,016	-,153	-9,894	,000	-12,039	-8,057
		Treatment	-,316	1,015	-,005	-,312	,755	-2,307	1,674
		DD-Schätzer	4,664	1,436	,061	3,247	,001	1,849	7,480

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 169: Regression Beschäftigung nach Alter: Modellzusammenfassung

Alter	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
bis 16 J.	1	,142	,020	,019	30,36260
17-19 J.	1	,150	,023	,022	31,51163
20-22 J.	1	,163	,026	,026	33,77305
ab 23 J.	1	,170	,029	,028	33,00023

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 170: Regression Beschäftigung nach Alter: ANOVA

Alter	Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
bis 16 J.	1	Regression	55.312,880	3	18.437,627	20,000	,000
		Nicht standardisierte Residuen	2.668.863,528	2.895	921,887		
		Gesamt	2.724.176,408	2.898			
17-19 J.	1	Regression	124.500,485	3	41.500,162	41,793	,000
		Nicht standardisierte Residuen	5.378.988,349	5.417	992,983		
		Gesamt	5.503.488,834	5.420			
20-22 J.	1	Regression	224.646,668	3	74.882,223	65,651	,000
		Nicht standardisierte Residuen	8.261.502,999	7.243	1.140,619		
		Gesamt	8.486.149,667	7.246			
ab 23 J.	1	Regression	143.258,743	3	47.752,914	43,850	,000
		Nicht standardisierte Residuen	4.818.891,335	4.425	1.089,015		
		Gesamt	4.962.150,078	4.428			

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 171: Regression Beschäftigung nach Alter: Koeffizienten

Alter	Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
			Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
bis 16 J.	1	(Konstante)	15,906	1,091		14,584	,000	13,767	18,044
		Region	-8,434	1,564	-,138	-5,393	,000	-11,501	-5,368
		Treatment	3,358	1,571	,055	2,137	,033	,277	6,438
		DD-Schätzer	5,000	2,259	,069	2,214	,027	,571	9,429
17-19 J.	1	(Konstante)	17,429	,842		20,687	,000	15,777	19,080
		Region	-7,363	1,206	-,116	-6,106	,000	-9,727	-4,999
		Treatment	6,042	1,203	,095	5,022	,000	3,684	8,401
		DD-Schätzer	2,832	1,712	,038	1,654	,098	-,525	6,188
20-22 J.	1	(Konstante)	28,316	,788		35,945	,000	26,772	29,860
		Region	-12,587	1,127	-,184	-11,164	,000	-14,797	-10,377
		Treatment	,605	1,099	,009	,550	,582	-1,550	2,759
		DD-Schätzer	3,827	1,589	,048	2,409	,016	,713	6,942
ab 23 J.	1	(Konstante)	30,953	1,050		29,483	,000	28,895	33,012
		Region	-13,444	1,424	-,200	-9,444	,000	-16,235	-10,653
		Treatment	-3,010	1,484	-,045	-2,028	,043	-5,919	-,101
		DD-Schätzer	4,409	1,996	,060	2,209	,027	,496	8,321

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 172: Regression Beschäftigung nach Migrationshintergrund: Modellzusammenfassung

Migrationshintergrund	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
Österreich	1	,163	,026	,026	34,85066
EU 14 / EFTA	1	,145	,021	,014	35,16118
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	1	,196	,038	,037	32,97911
EU-NMS 10	1	,189	,036	,032	34,91497
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	1	,132	,018	,016	33,42977
Türkei	1	,156	,024	,023	33,32277
Anderes	1	,145	,021	,021	29,14375

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 173: Regression Beschäftigung nach Migrationshintergrund: ANOVA

Migrationshintergrund	Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Österreich	1	Regression	169.074,420	3	56.358,140	46,402	,000
		Nicht standardisierte Residuen	6.225.878,212	5.126	1.214,569		
		Gesamt	6.394.952,632	5.129			
EU 14 / EFTA	1	Regression	10.631,725	3	3.543,908	2,867	,036
		Nicht standardisierte Residuen	492.050,773	398	1.236,308		
		Gesamt	502.682,498	401			
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	1	Regression	138.776,447	3	46.258,816	42,532	,000
		Nicht standardisierte Residuen	3.490.177,827	3.209	1.087,622		
		Gesamt	3.628.954,275	3.212			
EU-NMS 10	1	Regression	35.618,891	3	11.872,964	9,739	,000
		Nicht standardisierte Residuen	960.615,285	788	1.219,055		
		Gesamt	996.234,177	791			
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	1	Regression	29.629,127	3	9.876,376	8,838	,000
		Nicht standardisierte Residuen	1.660.678,741	1.486	1.117,550		
		Gesamt	1.690.307,868	1.489			
Türkei	1	Regression	64.204,594	3	21.401,531	19,274	,000
		Nicht standardisierte Residuen	2.587.248,573	2.330	1.110,407		
		Gesamt	2.651.453,167	2.333			
Anderes	1	Regression	121.626,053	3	40.542,018	47,733	,000
		Nicht standardisierte Residuen	5.632.092,967	6.631	849,358		
		Gesamt	5.753.719,019	6.634			

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 174: Regression Beschäftigung nach Migrationshintergrund: Koeffizienten

Migrationshintergrund	Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
Österreich	1	(Konstante)	29,714	,969		,000	27,815	31,613
		Region	-13,734	1,376	-,194	,000	-16,431	-11,037
		Treatment	,022	1,373	,000	,016	-2,669	2,714
		DD-Schätzer	6,274	1,946	,077	,001	2,459	10,090
EU 14 / EFTA	1	(Konstante)	26,584	3,499		,000	19,706	33,462
		Region	-10,122	5,263	-,141	,055	-20,468	,224
		Treatment	3,446	4,648	,048	,741	-5,692	12,584
		DD-Schätzer	1,260	7,138	,015	,177	-12,773	15,293
Jugosl. Nachf. ohne Kroatien	1	(Konstante)	30,730	1,173		,000	28,430	33,031
		Region	-16,255	1,614	-,241	,000	-19,420	-13,090
		Treatment	-2,723	1,740	-,040	,118	-6,134	,689
		DD-Schätzer	7,670	2,344	,102	,001	3,075	12,266
EU-NMS 10	1	(Konstante)	32,500	2,710		,000	27,180	37,820
		Region	-14,351	3,499	-,200	,000	-21,219	-7,484
		Treatment	-1,804	3,821	-,025	,472	-9,304	5,697
		DD-Schätzer	1,621	5,033	,020	,322	-8,258	11,501
EU-NMS 3 inkl. Kroatien	1	(Konstante)	19,856	1,601		,000	16,715	22,996
		Region	-4,018	2,503	-,059	,109	-8,927	,892
		Treatment	7,618	2,251	,113	,383	3,201	12,034
		DD-Schätzer	-5,210	3,524	-,062	,147	-12,124	1,703
Türkei	1	(Konstante)	27,789	1,391		,000	25,062	30,517
		Region	-14,016	1,950	-,208	,187	-17,841	-10,192
		Treatment	-2,974	1,972	-,044	,150	-6,841	,893
		DD-Schätzer	11,986	2,760	,155	,434	6,574	17,397
Anderes	1	(Konstante)	14,595	,720		,000	13,184	16,007
		Region	-5,216	1,022	-,089	,106	-7,219	-3,213
		Treatment	6,760	1,003	,115	,674	4,794	8,726
		DD-Schätzer	-1,355	1,432	-,020	,946	-4,161	1,452

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 175: Regression Beschäftigung nach BMS-Bezug: Modellzusammenfassung

BMS-Bezug am Stichtag	Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
kein BMS-Bezug	1	,152	,023	,023	34,22876
BMS-Bezug	1	,152	,023	,023	25,96016

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 176: Regression Beschäftigung nach BMS-Bezug: ANOVA

BMS-Bezug am Stichtag	Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadratrate	F	Sig.
kein BMS-Bezug	1	Regression	415.784,576	3	138.594,859	118,295
		Nicht standardisierte Residuen	17.575.294,670	15.001	1.171,608	
		Gesamt	17.991.079,240	15.004		
BMS-Bezug	1	Regression	79.870,029	3	26.623,343	39,505
		Nicht standardisierte Residuen	3.360.887,181	4.987	673,930	
		Gesamt	3.440.757,210	4.990		

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023

Tabelle 177: Regression Beschäftigung nach BMS-Bezug: Koeffizienten

BMS-Bezug am Stichtag	Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95,0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
kein BMS-Bezug	1	(Konstante)	27,975	,557	50,236	,000	26,884	29,067
		Region	-12,158	,789	-,176	,000	-13,706	-10,611
		Treatment	,613	,788	,009	,778	-,932	2,158
		DD-Schätzer	4,644	1,118	,058	4,155	2,453	6,835
BMS-Bezug	1	(Konstante)	11,168	,743	15,038	,000	9,712	12,624
		Region	-4,864	1,043	-,093	4,664	-6,908	-2,819
		Treatment	6,361	1,049	,121	6,066	4,305	8,416
		DD-Schätzer	,066	1,470	,001	,045	-2,816	2,948

Quelle: L&R Database 'Kontrafakt_U25', 2023