Arbeitsmarktservice
Wien

Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte

Projektleitung AMS:
Claudia Felix, Wolfgang Richter

Projektleitung Prospect Unternehmensberatung:
Trude Hausegger, Isabella Hager, Christine Reidl, Andrea Reiter

Prospect
Research & Solution

Wien, August 2010

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Wien
Landesgeschäftsstelle
Claudia Felix, Wolfgang Richter
A-1030 Wien, Landstraßer Hauptstraße 55-57
Tel: (+43 1) 87 871–0

INHALT

MANAGEMENT SUMMARY **9**

1 DER UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND IM ÜBERBLICK **17**

2 ZIELSETZUNGEN, AUFBAU UND DATENBASIS DER STUDIE **21**

2.1 FRAGESTELLUNGEN 22

2.2 UNTERSUCHUNGSDESIGN 23

2.3 DATENBASIS DIESES BERICHTS 25

3 DIE TEILNEHMERINNEN AN SÖBS/GBPS - SOZIALE MERKMALE UND EMPLOYABILITY **30**

3.1 SOZIALSTRUKTUR DER TEILNEHMERINNEN 30

3.2 ZUR EMPLOYABILITY DER TEILNEHMERINNEN VON SÖBS/GBPS 35

3.2.1 Eckdaten der Erhebung *36*

3.2.2 Soziodemographische Merkmale der Befragten *38*

3.2.3 Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche *43*

3.2.4 Selbstbewertung und Leistungsfähigkeit *49*

3.2.5 Die Bedeutung von Zielorientierung sowie sozialer und gesundheitlicher Belastungen *55*

3.2.6 Ressourcen, Unterstützung und Belastungen *57*

4 DIE ARBEITSMARKTPOSITIONIERUNG VON TRANSITMITARBEITERINNEN NACH BEENDIGUNG DER MITARBEIT **60**

4.1 DER ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN 1, 3 UND 6 MONATE NACH AUSTRITT 60

4.2 BESCHÄFTIGUNGSANTEILE 3 MONATE NACH AUSTRITT DIFFERENZIERT NACH ARBEITSMARKTRELEVANTEN MERKMALEN 63

4.3 ZEITANTEILE, DIE IN BESCHÄFTIGUNG VERBRACHT WERDEN IN DEN 6 AUF DIE TEILNAHME FOLGENDEN MONATEN 67

5 BEWERTUNG DER TEILNAHME DURCH DIE TRANSITARBEITSKRÄFTE **71**

5.1.1 Soziodemografische Merkmale der Untersuchungsgruppe *72*

5.1.2 Arbeitsmarktsituation und Arbeitssuche *75*

5.1.3 Erfahrungen mit der Transitmitarbeit und Unterstützungsleistungen *79*

5.1.4 Wirkungen der sozialen Unterstützungsleistungen aus Sicht der Befragten *82*

5.1.5 Nachbetreuungsphase *86*

5.1.6 Zufriedenheit mit der Transitmitarbeit *88*

6 WELCHE FAKTOREN BEEINFLUSSEN DIE ARBEITSMARKTPOLITISCHE EFFEKTIVITÄT BEI SÖBS UND GBPS? **93**

6.1 ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG VON SÖBS/GBPS 93

6.2 DIE RAHMENBEDINGUNGEN VON SÖBS UND GBPS IN WIEN 97

6.2.1 Zur Situation am Wiener Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der Austritte der untersuchten Transitarbeitskräfte *97*

6.2.2 Zur Klarheit der Zielgruppendefinition von SÖBs und GBPs in Wien – eine Annäherung aus unterschiedlichen Blickrichtungen 98

6.2.3 Kommunikationsstruktur zwischen SÖBs/GBPs und AMS 111

6.3 ZUR PRAXIS DER ZUBUCHUNG VON ZIELGRUPPENPERSONEN AUF EBENE DER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLEN 114

6.3.1 Exkurs: Gibt es so etwas wie eine „kritische Größe", die notwendig ist, um vom AMS in der Vielfalt der Angebote auch wahrgenommen zu werden? 114

6.3.2 Wo zeigen sich Ansatzpunkte für Verbesserungen? 115

6.4 ZUR AUSWAHL VON GEEIGNETEN TEILNEHMERINNEN - ODER WARUM GIBT ES PROBLEME MIT DER AUSLASTUNG IN DEN SÖBS/GBPS? 117

6.5 ZUR VORBEREITUNGSMAßNAHME 118

6.6 ZUR GESTALTUNG DER TRANSITMITARBEITSPHASE 119

6.6.1 Teilnahmedauer 119

6.6.2 Zur Bedeutung der Tätigkeitsfelder 124

6.6.3 Die unterschiedlichen Angebote während der Transitmitarbeit aus der Sicht der ProjektvertreterInnen 127

6.7 ZUR GESTALTUNG DES ÜBERGANGS VON DER TRANSITMITARBEIT ZU EINEM REGULÄREN DIENSTVERHÄLTNIS AM 1. ARBEITSMARKT ODER WIE STÄRKT MAN DEN TRANSITCHARAKTER? 131

6.7.1 Die Umsetzung der Nachbetreuung 132

7 SÖBS UND GBPS IN ANDEREN BUNDESLÄNDERN 134

7.1 UNTER WELCHEN RAHMENBEDINGUNGEN WERDEN IN ANDEREN BUNDESLÄNDERN SÖBS/GBPS GEFÖRDERT? 137

7.2 ZEIGEN SICH BEI DEN FINANZIERUNGS- UND UMSETZUNGSSTRUKTUREN SOWIE IN DER ZIELERREICHUNG UNTERSCHIEDE? 142

8 IM SINNE EINER ZUSAMMENFASSUNG – EINE KONKRETE BEANTWORTUNG DER DETAILLIERTEN FORSCHUNGSFRAGESTELLUNGEN 143

8.1 WORIN LIEGT DER SPEZIFISCHE ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZUSATZNUTZEN VON SÖBS UND GBPS IM VERGLEICH ZU ANDEREN ANGEBOTEN? 143

8.2 FÜR WELCHE ZIELGRUPPEN SIND ANGEBOTE DER SÖBS UND GBPS ZUR (RE-)INTEGRATION AM ARBEITSMARKT AM BESTEN GEEIGNET? 144

8.2.1 Zeigen sich bezüglich dieser Beschreibungen Unterschiede zwischen AMS und SÖB/GBP-MitarbeiterInnen auf strategischer und operativer Ebene? 144

8.2.2 Welche Personengruppen sind aktuell Transitarbeitskräfte in SÖBs und GBPs? 145

8.2.3 Wie kommt es dazu, dass gerade diese Personengruppen Aufnahme finden? Wann wird vom AMS zu welchem Angebot zugebucht? 145

8.2.4 Wie unterscheiden sich die Zielgruppen von SÖBs/GBPs von jenen von ABBEs und SÖBUs? 146

8.2.5 Gibt es so etwas wie eine „kritische Größe", die notwendig ist, um vom AMS in der Vielfalt der Angebote auch wahrgenommen zu werden? 146

8.2.6 Warum gab es 2008 Probleme mit der Auslastung in den SÖBs/GBPs? Welche Strategien zur Verbesserung können gesetzt werden? 147

8.3 WELCHE RAHMENBEDINGUNGEN UND PROZESSE BEGÜNSTIGEN EINE EFFEKTIVE UND EFFIZIENTE NUTZUNG DIESER INSTRUMENTE? 148

8.4 WIE SIND DIE KOMMUNIKATIONSSTRUKTUREN ZWISCHEN SÖBS/GBPS UND AMS GESTALTET? 149

8.4.1 Zeigt sich Handlungs- oder Verbesserungsbedarf hinsichtlich des Berichtwesens und der direkten Kommunikation? 149

8.4.2 Welche Vorgangsweisen gewährleisten, dass die notwendigen Unterstützungsformen effizient im Sinne eines möglichst optimalen Preis-Leistungsverhältnisses erbracht werden? 149

8.4.3 Welche Tätigkeitsbereiche der SÖBs/GBPs erweisen sich als erfolgreich? Lassen sich Tätigkeitsfelder identifizieren, die für SÖBs/GBPs besonders geeignet und erfolgversprechend im Sinne ihrer ökonomischen wie arbeitsmarktpolitischen Aufgaben sind? 150

8.4.4 In welchen Tätigkeitsbereichen sind SÖBs/GBPs weniger zielführend, weil die Anschlussfähigkeit an den 1. Arbeitsmarkt nicht ausreichend gegeben ist? 150

8.4.5 Welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede lassen sich in den sozialen, arbeitstechnischen und sozialpädagogischen Unterstützungsleistungen zwischen den verschiedenen Projekten, aber auch zwischen den Instrumenten Sozialökonomischer Betrieb – Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt – Gemeinnütziges Integrationsleasing – Projektförderung über Eingliederungsbeihilfen und Aufsuchende Vermittlungsunterstützung ausmachen? 151

9 EXKURS: ZUR ARBEITSMARKTPERFORMANCE VON ZIELGRUPPENPERSONEN, DIE DURCH EINGLIEDERUNGSBEIHILFEN IN BESTEHENDEN PROJEKTEN GEFÖRDERT WERDEN 152

9.1 STRUKTUR DER TEILNEHMERINNEN 153

9.2 TEILNAHMEDAUER 157

9.3 ARBEITSMARKTPERFORMANCE 159

10 LITERATURVERZEICHNIS 165

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Die untersuchten SÖBs/GBPs im Überblick 19
Tabelle 2: Rücklauf der Fragebögen und Verteilung auf die 12 SÖBs/GBPs 37
Tabelle 3: Die Befragten nach Geschlecht und Projekt 39
Tabelle 4: Die Befragten nach Alter und Projekt 40
Tabelle 5: Geburtsland je Projekt 40
Tabelle 6: Bildungsabschluss nach Projekt 42
Tabelle 7: Betreuungspflichten nach Projekt 42
Tabelle 8: Anzahl der Dienstverhältnisse nach Projekt 43
Tabelle 9: Aktivitäten zur Arbeitssuche je Projekt 46
Tabelle 10: Notendurchschnitt der abgefragten Kommunikationskompetenzen nach Projekt 52
Tabelle 11: Aktuelle, selbst eingestufte Leistungsfähigkeit nach Projekt, (1 = sehr schlecht, 10 = sehr gut) 53
Tabelle 12: „Durchhalten-können“ eines 8-Stunden Tages je Projekt 54
Tabelle 13: Verteilung der Fragebögen auf die Projekte 72
Tabelle 14: Befragte nach Migrationshintergrund und Projekt 73
Tabelle 15: Die Befragten nach Alter und Migrationshintergrund 73
Tabelle 16: Die Befragten nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Migrationshintergrund 74
Tabelle 17: Die Befragten nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Projekt 74
Tabelle 18: Die Befragten nach Betreuungspflichten und Migrationshintergrund 75
Tabelle 19: Die Befragten nach Arbeitsmarktstatus zum Befragungszeitpunkt und Migrationshintergrund 76
Tabelle 20: Die Befragten nach Arbeitsmarktstatus zum Befragungszeitpunkt und Projekt 76
Tabelle 21: Hinderungsgründe für die Arbeitsmarktintegration nach Projekt, Mehrfachnennung 79
Tabelle 22: Nachbetreuungsdauer nach Projekt 87
Tabelle 23: Die Befragten nach Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation und Projekt 89
Tabelle 24: SÖBs/GBPs mit hoher und geringer Auslastung bzw. Arbeitsmarktintegration nach ausgewählten Merkmalen ohne Kolping 95
Tabelle 25: Gegenüberstellung Zielgruppendefinitionen – Konzepte 2009 und Interviews 99
Tabelle 26: Untersuchte SÖBs/GBPs nach Zielgruppenart 121
Tabelle 27: Geförderte Personen in SÖBs und GBPs seit 2001 135
Tabelle 28: Arbeitsmarktstatus von AbgängerInnen aus SÖBs, GBPs und SÖBÜs in Österreich des Jahres 2008 deren Transitdienstverhältnis zumindest 35 Tage dauerte 141

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Frauenanteil an allen TeilnehmerInnen nach Projekt 31
Abbildung 2: TeilnehmerInnen nach Projekt und Alter 32
Abbildung 3: TeilnehmerInnen nach Förderungsart und höchster abgeschlossener Ausbildung 32
Abbildung 4: TeilnehmerInnen mit Begünstigtenstatus lt. AMS nach Projekt 33
Abbildung 5: AusländerInnenanteil unter den TeilnehmerInnen nach Förderungsart und Projekt 34
Abbildung 6: Teilnahmestatus der Befragten bei Befragungsende, N= 584 38
Abbildung 7: Die Befragten nach Alter, N = 512 39
Abbildung 8: Höchste abgeschlossene Ausbildung, N = 545 41
Abbildung 9: Dauer der Arbeitslosigkeit, N = 545 44
Abbildung 10: Anteil der Transitarbeitskräfte ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den 10, 5 und 2 dem Eintritt in einen SÖB / ein GBP vorangegangenen Jahren nach Projekt 45
Abbildung 11: Hinderungsgründe für die Arbeitssuche (N = 85), Mehrfachnennungen 46
Abbildung 12: Aktivitäten zur Arbeitssuche, N = 459, Mehrfachnennungen 47
Abbildung 13: Soziale Unterstützung der Befragten, N = 576; Mehrfachnennungen 48
Abbildung 14: Zugeständnisse zur Erlangung eines Dienstverhältnisses; N = 576 49
Abbildung 15: Selbstbewertung in der sprachlichen Kompetenz 50
Abbildung 16: Eigenbewertung der Kommunikationskompetenz im Vergleich zur Referenzstudie 51
Abbildung 17: Zielorientierung und Arbeitserfahrungen 55
Abbildung 18: Die Bedeutung gesundheitlicher und sozialer Problematiken 56
Abbildung 19: Anteil der TeilnehmerInnen, die 1 Woche/ 1 Monat/ 3 Monate/ 6 Monate nach Austritt in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt 62
Abbildung 20: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Geschlecht 64
Abbildung 21: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Alter 65
Abbildung 22: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Begünstigtenstatus lt. AMS 65
Abbildung 23: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Förderungsart, Projekt und Nationalität 66
Abbildung 24: Transitarbeitskräfte Zeitanteile, die in den ersten 6 Monaten nach Förderungsende in geförderter oder nicht-geförderter Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit und in erwerbsfernen Positionen verbracht wurden im Vergleich zum 6-monatigen Vorbeobachtungszeitraum 69
Abbildung 25: Zeitanteile, die in den ersten 6 Monaten nach Förderungsende in geförderter oder nicht-geförderter Beschäftigung verbracht wurden im Vergleich zum 6-monatigen Vorbeobachtungszeitraum bei SÖB und GBP TeilnehmerInnen nach Projekt und Geschlecht 70
Abbildung 26: Vermittlung der Arbeitsstelle, N = 42 77
Abbildung 27: Hinderungsgründe für die Arbeitsmarktintegration, N = 230, Mehrfachnennungen 78
Abbildung 28: Die Bewertung unterschiedlicher Erfahrungen im SÖB/GBP durch die Befragten 80
Abbildung 29: Beurteilung der einzelnen Unterstützungsleistungen; N = 258-263 81
Abbildung 30: Anteil der Befragten, die einzelne Unterstützungsleistungen nicht als Angebot wahrnahmen, N = 258-263 82
Abbildung 31: Anteil der Personen, die die angeführten Probleme nicht hatten, N = 267-270 83
Abbildung 32: Beurteilung der Auswirkungen durch jene Befragte, die angaben, die genannten Probleme gehabt zu haben (N=38-221) 85
Abbildung 33: Bewertung der Nachbetreuung durch zum Befragungszeitpunkt beschäftigte Personen 87
Abbildung 34: Bewertung der Nachbetreuung durch zum Befragungszeitpunkt arbeitslose Personen 88

Abbildung 35: Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation, N = 269 89
Abbildung 36: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und Unterstützung, N = 204-269 90
Abbildung 37: Schematischer Überblick - relevante Einflussfaktoren auf die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von SÖBs und GBPs 96
Abbildung 38: Teilnahmedauer in den untersuchten Projekten/Förderungskontexten 119
Abbildung 39: Dauer des Transitdienstverhältnisses nach Projekt (Eintritt zwischen 1.1. und 30.11.2008) 120
Abbildung 40: Anteil in Beschäftigung (Stichtag) 3 Monate nach Austritt nach Teilnahmedauer 124
Abbildung 41: Frauenanteil an allen TeilnehmerInnen nach Projekt 153
Abbildung 42: TeilnehmerInnen nach Förderungsart, Projekt und Alter 154
Abbildung 43: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung 154
Abbildung 44: TeilnehmerInnen mit Behinderung nach Projekt 155
Abbildung 45: AusländerInnenanteil unter den TeilnehmerInnen nach Projekt 156
Abbildung 46: Teilnahmedauer in EB-geförderten Projekten 157
Abbildung 47: Teilnahmedauer von Personen, die mittels Eingliederungsbeihilfe gefördert wurden nach Projekt 158
Abbildung 48: Anteil der TeilnehmerInnen, die 1 Woche/ 1 Monat/ 3 Monate/ 6 Monate nach Austritt in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt 159
Abbildung 49: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende Förderung in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Geschlecht 160
Abbildung 50: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Alter 161
Abbildung 51: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Status „Behinderung“ 162
Abbildung 52: Personen, die 3 Monate nach Beendigung der Förderung in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Teilnahmedauer 163
Abbildung 53: EB-geförderte Projekte: Anteil der Zeiten, die in den ersten 6 Monaten nach Förderungsende in geförderter oder nicht-geförderter Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit und in erwerbsfernen Positionen verbracht wurden im Vergleich zum 6-monatigen Vorbeobachtungszeitraum 164

MANAGEMENT SUMMARY

Vorliegender Bericht präsentiert die Ergebnisse der Evaluation der Wiener Sozialökonomischen Betriebe (in der Folge SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (in der Folge GBP). Sowohl SÖBs als auch GBPs bieten Transitarbeitsplätze für schwer vermittelbare bzw. am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen an. Die Zubuchung zu einem SÖB/GBP erfolgt durch das AMS. Die TeilnehmerInnen nehmen zumeist zu Beginn an einer max. achtwöchigen Vorbereitungsmaßnahme teil und können im Anschluss ein maximal 6 oder 9 Monate dauerndes Transitarbeitsverhältnis eingehen. Eine längere Verweildauer haben Projekte, die Personen mit spezifischen Zusatzbelastungen betreuen (Personen mit Begünstigtenstatus lt. AMS, Suchtkranke oder psychisch Kranke). Im Anschluss an die Transitphase kann eine dreimonatige Nachbetreuung in Anspruch genommen werden, in der entweder die Arbeitssuche weiter unterstützt oder eine berufsbegleitende Betreuung angeboten wird. 2009 wurden 16 SÖBs und GBPs vom AMS Wien gefördert. Von diesen waren 13 bereits seit längerer Zeit als SÖBs/GBPs etabliert, drei SÖBs befanden sich in Gründung. Diese Projekte stellten insgesamt 546 Transitarbeitsplätze zur Verfügung. In die Untersuchung wurden 13 Wiener SÖBs und GBPs einbezogen.

1. Zentrale Fragestellungen

Mit vorliegender Evaluation sollten folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Für welche Zielgruppe sind die Angebote der SÖBs und GBPs zur (Re-)Integration am Arbeitsmarkt am besten geeignet?
- Worin liegt der spezifische arbeitsmarktpolitische Zusatznutzen von SÖBs und GBPs im Vergleich zu anderen Angeboten des AMS?
- Welche Rahmenbedingungen und Prozesse begünstigen eine effektive und effiziente Nutzung der beiden Instrumente?

2. TeilnehmerInnenstruktur

2008 waren 59% der insgesamt 904 in die Untersuchung einbezogenen TeilnehmerInnen der SÖBs/GBPs Männer, 1/3 war älter als 45 Jahre, 8 von 10 TeilnehmerInnen verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss, jede/r Vierte weist einen Begünstigtenstatus laut AMS auf. Diese Beschreibungen konnten auf Basis der Daten des DWH des Arbeitsmarktservice Österreich vorgenommen werden.

Aussagen zur Employability der TeilnehmerInnen

Parallel zur DWH-Analyse der SÖB/GBP-TeilnehmerInnen 2008 (Eintritte zwischen 01.01. und 30.11.2008) wurde eine Erhebung zur Employability der TeilnehmerInnen 2009 durchgeführt. Dazu wurde von Prospect ein Fragebogen zur Verfügung gestellt, der von den SozialarbeiterInnen in der Eingangsphase verwendet wurde. Insgesamt konnten 584 ausgefüllte Fragebögen in die Untersuchung einbezogen werden. 25% der auf diesem Wege Befragten geben an, über einen längeren Zeitraum nur weniger als 8 Stunden täglich arbeiten zu können, 19% nennen zumindest leichte Belastungsmomente durch Verschuldung, 25% geben gesundheitliche Einschränkungen an, 30% beschreiben zumindest leichte Beeinträchtigungen der Arbeitssuchbemühungen durch ihre aktuelle Lebenssituation. Insgesamt ist fast ein Viertel der Befragten bei der Arbeitssuche ohne private Unterstützung. Die Befragten sind

grundsätzlich in hohem Maße zu Zugeständnissen, wie etwa Arbeit bei geringerer Entlohnung oder Leiharbeit, bereit.

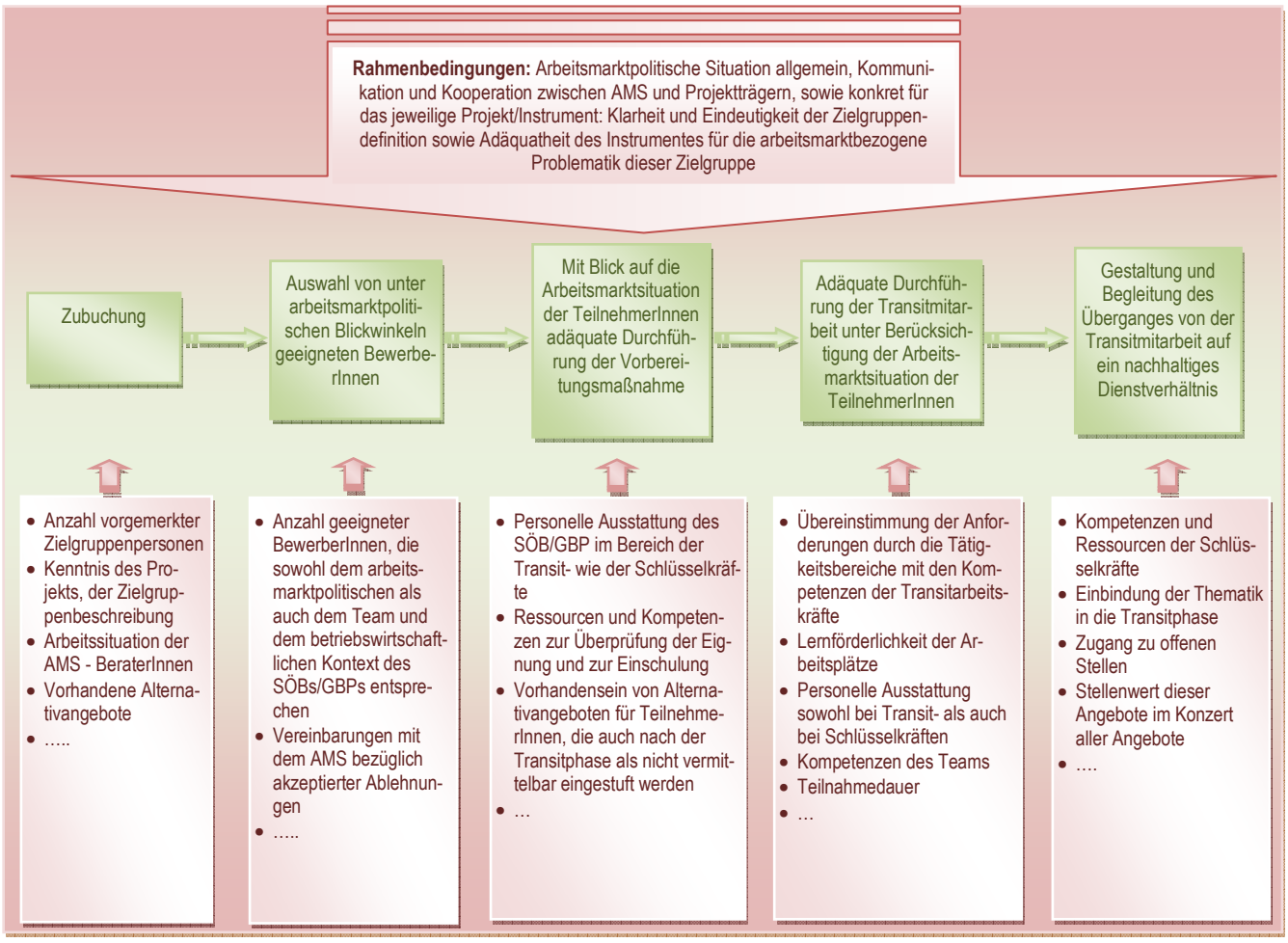
3. Beschäftigungsquoten 3 Monate nach Austritt

3 Monate nach Beendigung einer Transitmitarbeit in einem jener 12 untersuchten Wiener SÖBs und GBPs, für die auch entsprechende Arbeitsmarktverbleibsdaten zugänglich waren, weisen 18% der ehemaligen 904 TransitmitarbeiterInnen ein Dienstverhältnis auf. Differenziert man diesen Wert in geförderte und nicht-geförderte Beschäftigung, so entfallen 15% auf nicht- und 3% auf geförderte Beschäftigung. Mit diesem Wert liegen die Wiener Ergebnisse etwas unter jenen Ergebnissen, die vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) für oberösterreichische SÖBs ermittelt wurden. Laut IBE sind 3 Monate nach Austritt aus einem oberösterreichischen SÖB/GBP des Jahres 2004 22% der Transitarbeitskräfte in Beschäftigung.

3.1. Erfolgsrelevante Faktoren

Diese Ergebnisse sind Resultat eines komplexen Zusammenspiels unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Faktoren, die in Summe die konkrete arbeitsmarktpolitische Effektivität und Effizienz der untersuchten Projekte bestimmen. Die nachfolgende Abbildung vermittelt einen schematischen Überblick über diese Faktoren.

Schematischer Überblick - relevante Einflussfaktoren auf die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von SÖBs und GBPs



Basis: Eigene Darstellung

Während die Transitmitarbeit von den befragten KundInnen sehr positiv, das Selbstwertgefühl und die persönliche Stabilität steigernd, beschrieben wird, zeigt sich im Übergang von der Transitmitarbeit in ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt deutlicher Optimierungsbedarf. Dies ungeachtet der Tatsache, dass es in den vergangenen Jahren seitens des AMS Wien mehrere Initiativen zur Steigerung der Arbeitsaufnahmequoten bei SÖBs/GBPs gab.[1] Verbesserungspotenziale an dieser Stelle lassen sich aus den Ergebnissen der KundInnenbefragung genauso ableiten wie aus den Schilderungen der ProjektvertreterInnen. Schließlich zeigt sich auch in den Beschäftigungsquoten 1 Woche, 1 Monat und 3 Monate nach Austritt aus einer Transitmitarbeitsphase, dass Dienstverhältnisse zwar angetreten aber sehr rasch wieder beendet werden. Ansätze wie das aktuell in Wien pilotierte Projekt, das an die Transitmitarbeit eine Praktikums- oder Überlassungsphase in Unternehmen anschließt oder eine verbindliche Begleitung und Unterstützung der austretenden Personen bis zum Ende des Probemonats im Folgedienstverhältnis werden - selbstverständlich unter Einhaltung aller arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Normen und Regelungen – vor diesem Hintergrund ausdrücklich empfohlen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass eine gezielte Begleitung der TransitmitarbeiterInnen im Übergang vom 2. auf den 1. Arbeitsmarkt notwendig ist, um die in der Transitmitarbeit erreichte Stabilisierung der Menschen nachhaltig zu verankern.

4. Worin liegt der spezifische arbeitsmarktpolitische Zusatznutzen von SÖBs und GBPs im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Angeboten?

SÖBs und GBPs bieten zwei arbeitsmarktpolitische Nutzensebenen, die alle anderen arbeitsmarktpolitischen Angebote nicht leisten können:

- Durch diese Förderinstrumente wird die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Menschen initiiert und vorangetrieben, an deren (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse gegeben ist. Diesen beiden Instrumenten kommt damit nicht nur eine arbeitsmarkt- sondern auch eine beschäftigungspolitische Funktion zu.
- Wie kein anderes Instrument bieten SÖBs und GBPs für Menschen, deren berufliches Selbstvertrauen und/oder deren Arbeitstempo und/oder Arbeitstugenden durch lange Absenzen vom Berufsleben einer (auch begleiteten) Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt im Wege stehen, einen geschützten Rahmen zur Entwicklung dieser Ebenen. Gleiches gilt für Personen, die einer Phase der psychischen und/oder sozialen Stabilisierung bedürfen. Für diese Personengruppen bieten SÖBs/GBPs durch ein wertschätzendes, förderndes Arbeitsklima und möglichst realitätsnahe Arbeitsanforderungen Chancen der persönlichen Stabilisierung, die die Basis für eine erfolgreiche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt darstellt.

[1] Hingewiesen wird auf das jüngste Pilotprojekt zur Weiterentwicklung der vermittlungsorientierten Zusammenarbeit mit Unternehmen, auf Outplacement - Mindeststandards, auf ein Hospitationsprogramm, einen Ideenwettbewerb zur Erreichung innovativer, neuer Angebote der zur Beauftragung von drei neuen SÖBs führte. Die genannten Initiativen fanden in den letzten 3-4 Jahren statt.

5. Für welche Zielgruppen sind Angebote der SÖBs und GBPs zur (Re-)Integration am Arbeitsmarkt am besten geeignet?

Das Angebot von SÖBs und GBPs eignet sich besonders für Personen, deren Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und psychische Stabilität gestärkt werden müssen und die

- einer „Problemgruppe“ (psychisch Kranke, ehemals Suchtkranke, Personen mit multiplen Problemlagen wie gesundheitliche Probleme, Schulden, etc.) angehören und/oder
- bereits länger dem Arbeitsmarkt fern sind (Wiederein- oder UmsteigerInnen) und/oder
- Arbeitstugenden erlernen, Belastbarkeit erhöhen und Arbeitsroutine erwerben müssen.

Diese zusammenfassende Beschreibung ist als Klammer zu verstehen, hinter der sich an unterschiedlichen Positionen durchaus verschiedene Konnotationen beobachten lassen:

- Von FördergeberInnen (AMS – LGS und VertreterInnen anderer Stellen, die SÖBs/GBPs fördern) werden SÖBs/GBPs eher als ein Angebot gesehen, das für „sehr Schwache“ oder überhaupt „die Schwächsten“ besonders geeignet ist. Dies auch dann, wenn durchaus gesehen wird, dass eine SÖB-Belegschaft produktiv sein muss.
- AMS-BeraterInnen und SÖB-Kontaktpersonen orientieren sich primär an der AMS-Zielarchitektur und an internen Arbeitsaufträgen und Weisungen. SÖBs und GBPs spielen aufgrund ihrer begrenzten Kapazitäten, der letztlichen Ungewissheit einer Übernahme von Zielgruppenpersonen in ein Dienstverhältnis und der für viele unübersichtlichen Anforderungskriterien in der Zubuchung eine eher untergeordnete Rolle. Auch der aus Sicht dieser Befragtengruppe sehr häufige Wandel der SÖB/GBP-Strukturen (z.B.: durch Zusammenlegungen, Ein- oder Aussteigen von FördergeberInnen, Aufnahme oder Beendigung einzelner Tätigkeitsfelder etc.) erschwert eine gezielte Nutzung dieses Angebotes für Zielgruppenpersonen.
- ProjektvertreterInnen sehen SÖBs/GBPs auch als Angebot für „Schwache“, allerdings betonen sie, bei der Stellenbesetzung nicht nur auf den Einzelnen sondern auch auf die Arbeitsfähigkeit des Teams achten zu müssen. Unterschiedliche Problemlagen müssen ausgewogen sein, ebenso merken einige ProjektvertreterInnen an, dass das Vorhandensein bestimmter Qualifikationen und/oder Social Skills zumindest bei einem Teil der KlientInnen - vor allem auch nach der jüngst in Wien realisierten Verkürzung der Transitdienstverhältnisphase - unbedingt notwendig ist.

Fragt man nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden der idealtypischen Zielgruppen von SÖBs/GBPs auf der einen, Sozialökonomischen Betrieben, die Integrationsleasing anbieten (in der Folge SÖBÜs) auf der anderen und schließlich Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, die Aufsuchende Vermittlungsunterstützung anbieten (in der Folge ABBEs) auf der dritten Seite, so zeigt sich zusammenfassend, dass die Zielgruppen der SÖBÜs am deutlichsten von jenen der SÖBs/GBPs und ABBEs unterschieden werden. Bei SÖBÜ-TeilnehmerInnen geht man davon aus, dass sie grundsätzlich ohne Zwischenschritt eine Stelle am 1. Arbeitsmarkt antreten können, dies auch dann, wenn sie Probleme wie beispielsweise Schulden haben.

Die Zielgruppenabgrenzung zwischen ABBE- und SÖB/GBP-KlientInnen fällt weniger klar aus. Zielpersonen beider Instrumente werden als arbeitsmarktfern beschrieben und haben multiple Problemlagen, wobei bei KlientInnen einer ABBE mitunter von einem höheren Problemabklärungsbedarf, bei jenen von SÖBs und GBPs von einem stärkeren Stabilisierungsbedarf, der durch konkrete Arbeitspraxis in einem geschützten Rahmen gedeckt werden kann, ausgegangen wird.

6. Welche Rahmenbedingungen und Prozesse begünstigen eine effektive und effiziente Nutzung dieser Instrumente?

Die Vorbereitungsphase hat sich - nach anfänglicher Skepsis - aus Sicht der ProjektvertreterInnen bewährt. Kritisch gesehen wird die Mehrarbeit, die diese verursacht und aus Sicht der ProjektvertreterInnen unentgeltlich geleistet werden muss. Das AMS weist an diesem Punkt darauf hin, dass die Durchführung der Vorbereitungsmaßnahme Bestandteil der in einem bestimmten, in der jeweiligen Fördervereinbarung festgelegten, Ausmaß geförderten Aktivitäten von SÖBs/GBPs ist und demgemäß selbstverständlich entgeltlich geleistet wird.

KundInnen bewerten Transitmitarbeit sehr positiv

Die Ergebnisse der KundInnenbefragung (es wurden 272 ehemalige Transitarbeitskräfte telefonisch befragt) zeigen, dass insbesondere psychosoziale Unterstützung von der Zielgruppe gebraucht wird. Dabei geht es primär um die Stärkung des Selbstvertrauens und die psychische Stabilisierung der Personen. Arbeitsstrukturelle Lernerfahrungen sind aus Sicht der KundInnen eher nachrangig. Pünktlichkeit, das Durchhalten eines 8-Stunden-Tages oder ein regelmäßiger Tagesablauf belasten sie demnach weniger als die Verunsicherung darüber, ob sie am Arbeitsmarkt überhaupt bestehen können. Mangelndes Selbstvertrauen, psychische Instabilität, Mangel an sozialen Kontakten und Probleme, die eigenen Fähigkeiten einschätzen zu können stehen im Vordergrund. Rund 70% der Befragten haben nach eigenen Angaben mit einem oder mehreren dieser Themen zu kämpfen.

Durch die Mitarbeit im SÖB/GBP und die Unterstützung durch die Schlüsselkräfte gelingen aus Sicht der KundInnen durchaus beachtliche Verbesserungen. Anzumerken ist, dass die Verbesserung im Bereich der psychischen Stabilisierung mit längerer Dauer der Transitmitarbeit besser gelingt. Personen, die länger als TransitmitarbeiterInnen beschäftigt waren, beurteilen das Unterstützungsangebot tendenziell besser und nehmen die angebotenen Unterstützungsleitungen auch eher als solche wahr als Personen mit kurzer Transitmitarbeitsdauer.

Verkürzte Transitdienstverhältnisdauer wird problematisiert

Die Verkürzung der Transitdienstverhältnisphase wird von ProjektvertreterInnen, KundInnen und auch SÖB-Kontaktpersonen bzw. teilweise AMS-BeraterInnen kritisiert. In dem in Vergleich zu früher kürzeren Zeitraum lassen sich aus Sicht der ProjektvertreterInnen Vermittlungshemmnisse oft nicht in ausreichendem Maße behandeln. Einige ProjektvertreterInnen favorisieren hier eine flexible Lösung, bei der eine frühzeitige Vermittlung von TeilnehmerInnen, die job-ready sind, erfolgen sollte und Schwächere die Möglichkeit hätten, länger im Projekt zu bleiben.

Unter Ausnutzung der 2-monatigen Vorbereitungsmaßnahme, der 3-monatigen Nachbetreuung und einer 3-monatigen Verlängerungsoption könnte die jeweilige Transitarbeitsphase aus Sicht des AMS um eine Betreuungsdauer von bis zu acht Monate verlängert werden. Die Verlängerungsoption wird in der Praxis jedoch kaum bis gar nicht genutzt. Dies erklären Träger-

vertreterInnen mit der maximalen durchschnittlichen Verweildauer aller Transitarbeitskräfte, die aus ihrer Sicht dazu führt, dass eine sehr ausgedehnte Verlängerung der Transitmitarbeitsdauer einer Person durch eine gleich umfangreiche Verkürzung der Transitmitarbeitsdauer einer anderen Person wieder wettgemacht werden muss.

Konkretisierung der Zielgruppendefinition

Weiters ist davon auszugehen, dass in einer konkretisierteren Zielgruppendefinition weitere Effektivitätspotenziale liegen. Mit einer „Zuspitzung" der Zielgruppendefinition wurden jedoch sowohl auf AMS-Seite als auch auf TrägervertreterInnenseite Gefahren verbunden, die in zwei Workshops mit VertreterInnen beider Akteursgruppen letztlich Anlass dafür waren, die Zielgruppendefinition unverändert zu belassen: Gegen eine weitere Einengung der Zielgruppe sprachen folgende Themenkreise:

- Unsicherheit darüber, ob im AMS-Alltag eine genauere Zielgruppenselektion gelingen kann.
- Unsicherheit darüber, ob bei einer eingeschränkteren Zielgruppendefinition die Auslastung der bestehenden SÖB/GBP-Strukturen gewährleistet werden kann.
- Und schließlich: Unzufriedenheit damit, dass bei einer genaueren Zielgruppendefinition SÖB und GBP-Plätze eigentlich nur noch Personen angeboten werden würden, bei denen reale Vermittlungschancen nach einer definierten Transitmitarbeitsdauer gesehen werden. Andere Personen, die aktuell mitunter Aufnahme finden, hätten dann angesichts mangelnder Angebote für diese Zielgruppen gar keine Beschäftigungschancen mehr.

Trotz dieser Vorbehalte sollte aus Sicht der Evaluation entweder an einer Konkretisierung der Zielgruppendefinition weitergearbeitet oder aber verstärkt nach Modellen gesucht werden, die AMS-BeraterInnen in der Vorauswahl von Zielgruppenpersonen unterstützen. Zu denken ist etwa an eine deutliche Verstärkung der Clearingfunktion der Vorbereitungsphase.[2]

Wertschätzende Kommunikation und Kooperation

Schließlich sind Aktivitäten zum Ausbau einer gegenseitig wertschätzenden Kommunikations- und Kooperationsstruktur auf LGS-Ebene als weitere bedeutsame Ansatzpunkte für eine Effizienzsteigerung zu bewerten. Dies, weil bei den Instrumenten SÖB und GBP, wie gezeigt werden konnte, ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren erfolgskritisch ist. Die Gestaltung von Rahmensetzungen sowie deren Umsetzung erfolgen in einem derart komplexen Umfeld erfahrungsgemäß umso friktionsfreier je gelungener und vor allem je direkter und unmittelbar sachorientierter die diesen zugrundeliegende Kommunikation und Kooperation ist.

[2] Gemeint ist damit, dass die Vorbereitungsphase im Vergleich zur aktuellen Situation deutlich weniger an konkreter Vorbereitung auf und Einschulung in die Mitarbeit im SÖB/GBP darstellt. Vielmehr wäre die Vorbereitungsphase eine Clearingphase (und sollte in diesem Falle auch so benannt werden), in der sehr viele grundsätzlich zielgruppenadäquate Personen, die seitens des AMS zugebucht werden, auf ihre beste (Re-)Integrationsunterstützung hin untersucht und an die geeigneten Stellen - die einzelnen SÖBs/GBPs, SÖBÜs, ABBEs sowie Qualifizierungsangebote oder auch geförderte Beschäftigungen am 1. Arbeitsmarkt - weitergeleitet werden. Eine derartige Ausrichtung der bisherigen Vorbereitungsphase bedeutete eine gänzliche Neukonzeption derselben und stellte auch an die hier beschäftigten Schlüsselkräfte völlig andere Qualifikationsanforderungen. Anders als bisher wäre diese Phase dann auch nicht als integraler Bestandteil in die Gesamtteilnahmedauer einzubeziehen.

7. Unterschiedliche Rahmenbedingungen für SÖBs und GBPs in anderen Bundesländern

Der Vergleich der Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und Steiermark zeigt zum Teil unterschiedliche Förderrahmenbedingungen. So liegt die maximale Verweildauer zwischen acht und 12 Monaten. Während in Niederösterreich eigene bis zu einem halben Jahr dauernde Vorschaltmaßnahmen angeboten werden, haben Arbeitstraining oder Vorbereitungsmaßnahmen in der Steiermark und in Oberösterreich weniger Bedeutung. Die drei Bundesländer verfolgen eigenständige inhaltliche Schwerpunktsetzungen. In Niederösterreich wird mit den Trägereinrichtungen eng an der Qualitätssicherung und Maßnahmenerfolgsdefinition gearbeitet. In der Steiermark liegt ein Fokus auf der Kooperation mit den Gemeinden und in Oberösterreich werden Pilotprojekte zur gezielten Unterstützung besonders schwer vermittelbarer oder älterer Personen durchgeführt.

Interessante Projekte anderer Bundesländer

Niederösterreich arbeitet seit Jahren eng mit den Trägereinrichtungen an der Qualitätssicherung und -verbesserung dieses Förderinstrumentariums. Hier werden nicht nur der Vermittlungs-, sondern auch der Maßnahmenerfolg bewertet. Dafür wird das Know-How von Projektträgern genutzt, die gemeinsam eine Potenzialanalyse nach einem Punktesystem erarbeiten. Derzeit ist dieses Projekt mit dem sinngemäßen Titel „Maßnahmenerfolgsmessung als standardisierte EDV-unterstützte Darstellung“ in der Endphase. Dargestellt wird der Erfolg des Gesamtprojektes und der einzelnen Personen. Auf dieser Basis sollen eine gute Kommunikationsbasis zwischen SÖB/GBP und RGS gefördert werden und eine zielgerichtete Vermittlung sowohl der Einzelpersonen als auch zum Beschäftigungsprojekt ermöglicht werden. Des Weiteren wurden in Niederösterreich im Rahmen einer Esf-Föderung ein Qualitätshandbuch und ein praxisorientiertes Gütesiegel für Beschäftigungsprojekte von vier Beschäftigungsprojekten erarbeitet, in dessen Endfassung das oben beschriebene Prozedere zur Evaluierung des Maßnahmenerfolges einfließen soll.

In der Steiermark wurden 2009 durch die „Aktion Gemeinde“ und die „Aktion 4000“ laut AMS-Jahresbericht besonders viele Projektarbeitsplätze geschaffen. Dabei zeigte sich, dass es bei den Gemeinden in der Steiermark ein großes Potenzial an Arbeitsplätzen gibt. In Oberösterreich werden zwei Pilotprojekte als besondere Beispiele angeführt. Das Projekt „Chance P“ ist ein SÖB für Personen, die zwei Jahre vor der Pensionierung stehen. Das Ziel dieses Projektes ist nicht die Integration in den 1. Arbeitsmarkt, sondern die Überbrückung der Zeit bis zur Pensionierung und der Erwerb von Versicherungsmonaten für die Pension. Die Opportunitätsberechnung ergab, dass die Einsparungen den Aufwand übersteigen. Das Projekt wird bereits im Regelbetrieb durchgeführt und die Umsetzungsmöglichkeit besteht durch die Aufnahme in die Bundesrichtlinie nun auch für die anderen Bundesländer.

Ein weiteres derzeit noch laufendes Projekt ist „B-24“, bei dem es sich um ein zwei Jahre dauerndes Beschäftigungsprojekt für besonders schwer vermittelbare Personen handelt. Bisher hat sich gezeigt, dass bestimmte Personengruppen zwar nach 8-9 Monaten eine gewisse Produktivität erreichen, diese aber nicht für eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt reicht. Mit dem Projekt ist die Annahme verknüpft, dass Personen aufgrund der längeren Verweildauer höhere Chancen zur Integration haben. Zielgruppe sind Personen, die mindestens zwei Beschäftigungsprojekte erfolglos besucht haben. Ein Ergebnis könnte auch sein, dass es für diese Zielgruppe einen eigenen 3. Arbeitsmarkt braucht analog zu Personen mit Behinderung.

Langfassung

1 Der Untersuchungsgegenstand im Überblick

Im Zentrum dieser Studie stehen Wiener Sozialökonomische Betriebe (in der Folge SÖBs) und Wiener Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBPs). Bevor auf die Untersuchung, deren Ziele, Aufbau und Ergebnisse eingegangen wird, werden die beiden untersuchten Instrumente skizziert. Das charakteristischste Merkmal sozialökonomischer Betriebe (SÖBs) ist ihre Organisation als gemeinnütziger Betrieb, durch das sie sich von anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten unterscheiden. SÖBs stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen zu Marktpreisen an. So erzielte Erlöse müssen mindestens 20% des Gesamtaufwandes abdecken. Die Höhe des jeweiligen Eigenerwirtschaftungsanteils und die konkret zu erzielenden arbeitsmarkpolitischen Erfolge werden jährlich von AMS-Landesgeschäftsstellen und durchführenden Trägerorganisationen vereinbart.

Zielsetzung der SÖBs ist die Förderung einer nachhaltigen Integration von schwer vermittelbaren Personen in den 1. Arbeitsmarkt. Ihre Angebote richten sich vor allem an Personen mit eingeschränkter Produktivität und sollen diese bei der Wiedererlangung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen unterstützen.

SÖBs stellen laut Bundesrichtlinie[3] neben den befristeten Arbeitsplätzen auch folgende Angebote zur Verfügung:

- Organisation von Betreuungs- und Trainingsmöglichkeiten für KlientInnen im Rahmen eines Wirtschaftsbetriebes,
- Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
- Unterstützung bei der (Re-)Integration in den regulären Arbeitsmarkt,
- Qualifizierungsangebote.

Merkmale und Zielsetzungen eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts (GBP)[4]

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBPs) unterscheiden sich von SÖBs durch ihre gemeinnützige Orientierung. Sie sind Non-Profit-Organisationen. Auch GBPs stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, allerdings besteht an diesen ein öffentliches und gemeinnütziges Interesse und die Produkte/Dienstleistungen kommen der Allgemeinheit zu Gute. Das öffentliche und gemeinnützige Interesse zeigt sich in der finanziellen Beteiligung anderer Stellen oder im überwiegenden Vorliegen öffentlicher und gemeinnütziger AuftraggeberInnen.

Ziel der GBPs ist die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen mit Hilfe der Bereitstellung von relativ geschützten, zeitlich befristeten Arbeitsplätzen.

Ablauf einer SÖB/GBP-Teilnahme

Die Zubuchung potenzieller TeilnehmerInnen zu SÖBs/GBPs erfolgt durch das Arbeitsmarktservice. Der/Die AMS-BeraterIn überprüft das Vorliegen von Teilnahmekriterien die zwischen AMS-Landesgeschäftsstellen und Trägerorganisationen vereinbart wurden und in der Fördervereinbarung festgehalten sind. BewerberInnen werden in der Folge zu einer Informationsveranstaltung und/oder Bewerbungsgespräch geladen, die von MitarbeiterInnen der SÖBs/GBPs durchgeführt werden. Erfüllt der/die BewerberIn aus Sicht des Trägers die notwendigen Teilnahmevoraussetzungen (Berufserfahrung, körperliche Eignung etc.), erfolgt zumeist eine Aufnahme in die Vorbereitungsmaßnahme.

[3] Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) vom 01.Mai 2008

[4] Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) vom 01.Jänner 2009

Die Vorbereitungsmaßnahme

Im Rahmen des Projekts kann eine Vorbereitungsmaßnahme vorgeschaltet werden, diese dient der Vorbereitung auf die Transitbeschäftigung in Form einer Arbeitserprobung und kann durch Clearing-, Orientierungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsmodule sowie durch Gesundheitsförderung ergänzt werden. Die Dauer der Vorbereitungsmaßnahme ist mit maximal acht Wochen begrenzt, wobei die Dauer der Arbeitserprobung zum Zwecke der Feststellung der Eignung für die geplante Transitbeschäftigung bis zu zwei Wochen umfassen kann.

Die Betreuung der Personen mit dem Ziel des Übertritts in die Transitbeschäftigung steht im Vordergrund. Die Existenzsicherung erfolgt durch Gewährung einer DLU-Beihilfe.

Die Transitphase

TeilnehmerInnen, die im Anschluss an die Vorbereitungsmaßnahme in die Transitphase übernommen werden, erhalten eine befristete Anstellung mit Dienstvertrag. Sie sind für die Dauer der Teilnahme kranken- und sozialversichert und werden nach dem BAGS Kollektivvertrag entlohnt.

Die Transitphase dient der Steigerung der Leistungsfähigkeit, der Festigung von Arbeitstugenden, dem Erwerb von Berufspraxis, der Verbesserung kommunikativer Kompetenzen, der Teamfähigkeit sowie der Unterstützung bei Stellensuche und Bewerbung u.a.

Die Transitphase dauert in Wien je nach Zielgruppe entweder maximal 6 oder 9 Monate und kann in arbeitsmarktpolitisch begründeten Einzelfällen um weitere 3 Monate verlängert werden. Eine Verweildauer von max. 9 Monaten haben SÖBs, die besonders belastete Zielgruppen betreuen, wie etwa Personen mit Begünstigtenstatus lt. AMS, Suchtkranke oder psychisch Kranke.

Schnupperpraktikum, Praktikum, Arbeitsüberlassung

Im Rahmen der Outplacement-Aktivitäten in der Transitphase können auch zeitlich abgegrenzte Teilnahmen an Schnupperpraktika, Praktika oder Arbeitsüberlassungen organisiert werden. Diese dienen der Erprobung der Transitarbeitskräfte am 1. Arbeitsmarkt.

Nachbetreuung

Im Anschluss an die Transitphase gibt es das Angebot einer Nachbetreuung für den Zeitraum von max. drei Monaten. Die Inanspruchnahme der Nachbetreuung ist freiwillig und beruht auf einer schriftlichen Vereinbarung, die am Ende der Transitphase geschlossen wird.

Kurzbeschreibung der untersuchten SÖBs und GBPs

Wesentliche Merkmale und Eckdaten der 2009 existierenden bzw. in Planung begriffenen 16 SÖBs und GBPs sind der nachfolgenden tabellarischen Übersicht zu entnehmen. Die angeführten Eckdaten wurden - bis auf zwei Fälle - den Konzepten für das Jahr 2009 entnommen. Für zwei neugegründete SÖBs, „SÖB TOP-lokal & online“ sowie „SÖB Service 4“ standen Konzepte für das Jahr 2010 zur Verfügung. Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich in der Folge vor allem auf die 13 „etablierten“ SÖBs und GBPs, die bereits seit längerer Zeit tätig sind. SÖBs, die erst 2009 ihre Tätigkeit aufnahmen oder sich im Planungsstadium befanden, wurden in der Tabelle grau unterlegt.

Tabelle 1: Die untersuchten SÖBs/GBPs im Überblick

Name der Einrichtung (Nennung im Bericht)	Förderart	Zielgruppe	Anzahl der Transitarbeitsplätze	Vorbereitungsphase (max. Dauer)	max. Verweildauer	Wirtschaftsbereiche
Come and Work (Come and Work)	SÖB	Langzeitbeschäftigungslose (Frauen ab 45 Jahren, Männer ab 50 Jahren)	24	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Büroservice und Postversand; Copy Shop
Cafe-Restaurant Catering Max (Max)	SÖB	Arbeitslose im Alter von 18 bis 50 mit einer psychischen Erkrankung oder Behinderung	25	Ja (8 Wochen)	9 Monate	Gastronomie: Restaurant und Catering; Textilreinigung
D.R.Z. – Demontage und Recycling-Zentrum (D.R.Z.)	SÖB	Langzeitbeschäftigungslose ab 18 Jahren mit eingeschränkter Produktivität sowie arbeitslose begünstigte Behinderte bzw. begünstigbare Personen (AMS-Reha-KlientInnen)	50	Ja (8 Wochen)	6 Monate (AMS); 9 Monate (BSA)	Entsorgung von Elektroaltgeräten - Demontage und Verwertung, Shop
fix und fertig (fix und fertig)	SÖB	Langzeitarbeitslose ab 18 Jahren, die akut oder ehemals drogenkrank waren oder sind mit multiplen Problemlagen	20	Nein	6 bis max. 9 Monate	Renovierung
Die Werkstatt (Die Werkstatt)	SÖB	Langzeitbeschäftigungslose ab 18 Jahren mit multiplen Problemlagen	25	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Gewerbebetrieb – KFZ-Werkstatt: Reparatur, Service und Pflege von Kraftfahrzeugen; Überprüfungen nach § 57a KFG; Reifendienst und -depot
Restaurant Inigo (Inigo)	SÖB	Langzeitarbeitslose ab 18 Jahren mit multiplen Problemlagen	20	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Gastronomie: Restaurant und Catering
SÖB Wiener Hilfswerk (SÖB Wiener Hilfswerk)	SÖB	Langzeitarbeitslose ab 18 Jahren mit multiplen Problemlagen	27	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Betrieb Haus- und Heimservice, Betrieb Sozialmarkt
Team Idee SÖB GmbH (Team Idee)	SÖB	Langzeitbeschäftigungslose ab 19 Jahren	55	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Tischlerei, Schlosserei, Malerei/Anstrich, Bodenleger/-schleifer, Lackiererei, Shop.
Volkshilfe SÖB (Volkshilfe SÖB)	SÖB	Langzeitbeschäftigungslose ab 18 Jahren	140	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Schneiderei, Shop, Reinigungsservice für Haushalt und Büro, Handel und Lager, Transport, Reinigung von Straßen und öffentlichen Grünflächen.
SÖB Visitas (SÖB Visitas)	SÖB	Langzeitbeschäftigungslose Frauen ab 25 Jahren (Altersschwerpunkt: 45 Jahre und älter)	20	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Besuchs- und Begleitdienst für ältere Menschen.
Wienwork SÖB (Wienwork SÖB)	SÖB	Langzeitarbeitslose ab 18 Jahren	53	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Gastronomie: Restaurant und Catering; Textilreinigung (ehem. Superclean)

Name der Einrichtung (Nennung im Bericht)	Förderart	Zielgruppe	Anzahl der Transitarbeitsplätze	Vorbereitungsphase (max. Dauer)	max. Verweildauer	Wirtschaftsbereiche
jobStart (jobStart)	GBP	Langzeitarbeitslose Männer und Frauen ab 18 Jahren mit multiplen Problemlagen	100	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Instandhaltung, Wartung, Hausbetreuung; Grünraumbewirtschaftung und Gartenpflege; Reinigung und Wäschedienst; Warenaufarbeitung, Recycling, Lagerarbeiten; Verkauf und Regalbetreuung; Transportwesen; Versand, Konfektionierungsarbeiten
Kolping „Handwerk“ (Kolping)	GBP	Langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre mit multiplen Problemlagen	10	Ja (8 Wochen)	6 Monate	Instandhaltung und Renovierung; Besuchs- und Begleitdienst für ältere Menschen
job_aktiv (Gründung 2009) (job_aktiv)	SÖB	Langzeitbeschäftigungslose ab 18 Jahren mit multiplen Problemlagen und geringer oder keiner Qualifikation.	20	Ja	6 Monate	Kooperation mit Partnerbetrieben in den Bereichen Facility, Recycling, Reinigung, Handel, Lager/Sortierung, Gastronomie, Bürohilfsdienste
SÖB Service 4* (Gründung 2009) (Service vier)	SÖB	Langzeitarbeitslose ab 18 Jahren	30	Ja (4 Wochen)	6 Monate	Instandhaltung und Renovierung; Call Center und Kundenbetreuung; Lager und Merchandising; Reinigungsdienste
SÖB TOP-Lokal & Online* (Gründung 2009) (TOP)	SÖB	Langzeitarbeitslose ab 18 Jahren mit Vermittlungshemmnissen und geringer bis keiner Qualifikation	45	Ja (5 Wochen)	6 Monate	Gastronomie; Online-Verkauf

Quelle: Konzepte für 2009, Konzept für 2010*

2 Zielsetzungen, Aufbau und Datenbasis der Studie

Mit der im Jahr 1983 im Kontext deutlich steigender Arbeitslosigkeit realisierten 9. Novellierung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) war die Basis für die so genannte experimentelle Arbeitsmarktpolitik geschaffen. Ein zentrales Instrument dieser war u.a. die bis dahin unbekannte Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen für jene Personengruppen, die am 1. Arbeitsmarkt keine Beschäftigungschancen vorfanden. Diese Schaffung von Arbeitsplätzen war damals innerhalb von drei Kontexten möglich:

Im Rahmen der Aktion 8000 – einer Förderung der Lohnkosten bei Beschäftigung auf Arbeitsplätzen bei Gemeinnützigen Organisationen, wenn der Arbeitsplatz mit einer vormals langzeitarbeitslosen Person besetzt wurde.

Im Rahmen der Sozialökonomischen Betriebe, die bedingt durch die Auflage, einen Teil der Kosten selbst zu erwirtschaften, gezwungen sein sollten, realitätsnahe Arbeitsbedingungen für langzeitarbeitslose KundInnen des AMS zu bieten. Gleichzeitig ist deren Tätigkeitsfeld auf jene Produkte und Dienstleistungen eingeschränkt, die nicht marktfähig und von daher als Nischenprodukte oder -dienstleistungen zu bezeichnen sind. Dadurch sollte das eigentliche Ziel der Mitarbeit im Unternehmen, die (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt, unterstützt werden ohne dadurch privatwirtschaftlich organisierte Betriebe zu konkurrenzieren.

Im Rahmen so genannter selbstverwalteter Betriebe. Hier konnten Beschäftigte eines insolvenzgefährdeten Unternehmens das Unternehmen weiterführen und Arbeitsmarktförderungen in Anspruch nehmen.

Während Sozialökonomische Betriebe und - in abgeänderter Form und unter anderem Namen nämlich als Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte - die Aktion 8000 seit diesem Zeitraum in Österreich umgesetzt werden, wurden nur sehr wenige selbstverwaltete Betriebe realisiert. Dies wohl, weil dieses Förderungsinstrument das anforderungsreichste unter den drei genannten darstellte.

Die Tatsache, dass in der aktuellen Wirtschaftskrise neben den GBPs mit einer so genannten Aktion 4000 wieder verstärkt auf dieses Förderungsinstrumentarium zurückgegriffen werden soll, zeigt bereits eine zentrale Ausrichtung dieser Unterstützungsform und gibt auch erste Hinweise auf die Notwendigkeit einer strategischen Positionierung des Instrumentariums für Phasen der Hochkonjunktur sowie unter Bedingungen einer ausdifferenzierten Förderungslandschaft.

Strategische Positionierung gefragt

Denn mit zunehmender Ausdifferenzierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungslandschaft kam das Instrumentarium der Sozialökonomischen Betriebe und der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte - zumindest in Wien - immer stärker unter Druck. Allen voran die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, die als Sonderform Sozialökonomischer Betriebe geführt wird und klassische SÖBs und GBPs auf den Prüfstand stellt. Denn in dem als Integrationsleasing bezeichneten Instrument ist eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nicht nur das Ziel nach einer geförderten Transitphase, sondern erfolgt - im Rahmen einer Personalüberlassung - bereits während der geförderten Mitarbeit. Derartige Vorgangsweisen stellen nicht nur sofort direkten Kontakt zum 1. Arbeitsmarkt her, sondern verbilligen die (Re-)Integrationskosten auch dadurch, dass keine Produktionsstätte aufgebaut und geführt werden muss. Aktuelle Pilotierungen suchen durch die Integration betrieblicher Praktika bzw. von Phasen Gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung auch bei Sozialökonomischen Betrie-

ben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten Wege der unmittelbaren Verbindung zum 1. Arbeitsmarkt bereits während der Transitmitarbeit.

Im Rahmen der im folgenden skizzierten Untersuchung wird der Fragestellung nachgegangen, worin – abseits der Schaffung zusätzlicher Beschäftigungspotenziale für arbeitsmarktferne Personengruppen – der spezifische arbeitsmarktpolitische Zusatznutzen von SÖBs und GBPs liegt und welche Rahmenbedingungen und Prozesse eine effektive und effiziente Nutzung der beiden Instrumente begünstigen. Daneben soll auch kurz auf eine besondere Form von Transitarbeitsplätzen eingegangen werden. In Wien werden aktuell Projekte mittels individueller Eingliederungsbeihilfen für Zielgruppenpersonen unterstützt. Fünf derartig unterstützte Projekte sollen in diese Studie einbezogen werden, von denen zwei vormals als Sozialökonomische Betriebe oder Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte gefördert wurden.

2.1 Fragestellungen

Folgende zentrale Fragestellungen sollten beleuchtet werden:

- Wie lassen sich Personengruppen beschreiben, die vor einer realistischen Beschäftigungsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt eine begleitete Transitphase in einem 2. Arbeitsmarkt benötigen? Wie lassen sich Zielgruppen der Sozialökonomischen Betriebe und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte aus Sicht der zentralen AkteurInnen näher beschreiben? Zeigen sich hier Unterschiede zwischen AMS und SÖB/GBP MitarbeiterInnen auf strategischer und operativer Ebene?
- Wie muss die geförderte Transitphase inhaltlich gestaltet werden und welche Verbindungen zum 1. Arbeitsmarkt braucht es, damit für die TeilnehmerInnen nach Ende der geförderten Mitarbeit maximale Chancen zur (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt bestehen?
- Welche Vorgangsweisen gewährleisten, dass die notwendigen Unterstützungsformen effizient im Sinne eines möglichst optimalen Preis-Leistungsverhältnisses erbracht werden?
- Welche Personengruppen sind aktuell Transitarbeitskräfte in SÖBs und GBPs und wie kommt es dazu, dass gerade diese Personengruppen Aufnahme finden? Wie unterscheiden sich die TeilnehmerInnen von den KundInnen von ABBEs und SÖBUs und wann wird von AMS-BeraterInnen zu welchem Angebot zugebucht?
- Welche Zielsetzungen werden aus Sicht der zentralen AkteurInnen mit den Sozialökonomischen Betrieben und/oder den Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten verfolgt? Welche handlungsrelevanten Bilder und Vorstellungen haben VertreterInnen des AMS, welche VertreterInnen der Sozialökonomischen Betriebe/Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte?
- Was bewirkten die jüngsten Veränderungen der Rahmenbedingungen (insb. Kürzung der Verweildauer, Einführung der Trainingsphase) in den Sozialökonomischen Betrieben und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten aus Sicht der zentralen AkteurInnen?
- Wie sind die Kommunikationsstrukturen zwischen SÖBs/GBPs und AMS gestaltet? Zeigt sich Handlungs- oder Verbesserungsbedarf hinsichtlich des Berichtwesens und der direkten Kommunikation?
- Welche Tätigkeitsbereiche der SÖBs/GBPs erweisen sich als erfolgreich, welche weniger? Gibt es so etwas wie eine „kritische Größe“, die notwendig ist, um vom AMS in der Vielfalt der Angebote auch wahrgenommen zu werden?
- Warum gab es Probleme mit der Auslastung in den SÖBs/GBPs? Welche Strategien zur Verbesserung können gesetzt werden?

- Unter welchen Rahmenbedingungen werden in anderen Bundesländern SÖBs/GBPs gefördert? Zeigen sich bei den Finanzierungs- und Umsetzungsstrukturen sowie in der Zielerreichung Unterschiede? Was lässt sich daraus für die Gestaltung in Wien ableiten?
- Welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede lassen sich in den sozialen, arbeitstechnischen und sozialpädagogischen Unterstützungsleistungen zwischen den verschiedenen Projekten aber auch zwischen den Instrumenten Sozialökonomischer Betrieb – Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt – Gemeinnütziges Integrationsleasing – Projektförderung über Eingliederungsbeihilfen und Aufsuchende Vermittlungsunterstützung ausmachen?
- Lassen sich bestimmte Unterstützungsformen und Tätigkeitsfelder identifizieren, die bei bestimmten Zielgruppen besonders hohe/besonders niedrige (Re-)Integrationschancen vermuten lassen?
- Lassen sich Tätigkeitsfelder identifizieren, die für SÖBs/GBPs besonders geeignet und erfolgversprechend im Sinne ihrer ökonomischen wie arbeitsmarktpolitischen Aufgaben sind? Wenn ja, welche sind das?
- Welche Unterstützungs- und Angebotsformen eignen sich in besonderer Weise für Menschen mit sehr großer Arbeitsmarktferne?

Diese sehr umfassenden Fragestellungen bildeten die Orientierung in der Untersuchung und es gelangen ausgehend von den vorhandenen Daten und Materialien je nach Fragestellung unterschiedlich präzise Beantwortungen derselben.

2.2 Untersuchungsdesign

2009 wurden 16 SÖBs und GBPs vom AMS Wien gefördert. Von diesen waren 13 bereits seit längerer Zeit als SÖBs/GBPs etabliert und drei SÖBs befanden sich in Gründung. In allen weiteren Analysen konnten jene 13 Projekte einbezogen werden, für die bereits entsprechende Erfahrungen vorhanden waren. Diese Projekte stellten insgesamt 546 Transitarbeitsplätze zur Verfügung. Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung erfolgt im Sinne einer Gesamterhebung die Einbeziehung aller Einrichtungen in die Untersuchung. Daneben sollten fünf Projekte, die über gezielte Individualförderungen (Eingliederungsbeihilfen) für Zielgruppenpersonen unterstützt werden, in die Untersuchung einbezogen werden. Um die genannten Ziele zu erreichen und die Evaluationsfragestellungen zu beantworten, wurden folgende Untersuchungsschritte vorgenommen:

Dokumentenanalyse

Ausgangspunkt für alle weiteren Erhebungsschritte war die systematische Auswertung der Konzepte für das Jahr 2009 der 13 bereits etablierten SÖBs/GBPs.

Auf dieser Basis verfügte das Forschungsteam über einen für alle weiteren Erhebungsschritte handlungsleitenden Überblick über die bestehende Wiener Struktur im Gegenstandsbereich dieser Untersuchung. Die Sichtung vorhandener Untersuchungen und Berichte zum Themenkomplex sollte Einblick in unterschiedliche Gestaltungsvarianten für dieses Instrument bieten.

Persönliche Einzelinterviews mit VertreterInnen der Projekte

Um die auf diesem Wege gewonnenen Einblicke die Situation der Wiener Sozialökonomischen Betriebe nicht nur beschreiben, sondern auch erklären und so Verbesserungspotenziale benennen zu können, wurden in einem nächsten Schritt qualitative Einzelinterviews mit den VertreterInnen der 13 etablierten Projekte geführt. In diesem Erhebungsschritt ging es darum, die Erfahrungen in der Zubuchung und Auswahl von TeilnehmerInnen sowie während der Mitarbeit und vor allem im Übergang in ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt auszuloten. Zentrale Fragestellungen bezogen sich darauf, welche Personengruppen in diesen beiden Instrumenten für welche Zeitdauer unter Einsatz welcher Methoden erfolgreich betreut werden können. Auch die Fragen, nach welchen Modellen und Vorgangsweisen die individuelle Begleitung der TeilnehmerInnen erfolgt und welche Vorgangsweisen jene mit den höchsten Erfolgschancen sind, standen im Zentrum. Weiters wurde in diesen Gesprächen der auch in anderen Forschungsprojekten für das AMS Wien eingesetzte Fragebogen zur Erhebung von Employability vorgestellt und darum gebeten, diesen in der Folge in der Anfangsphase einer Mitarbeit im SÖB/GBP zu verwenden.

Kontrastierung durch Sichtweisen von Auftraggeberorganisationen

Mit der bis zu diesem Zeitpunkt recht ausführlichen Ausleuchtung der Zugänge zum Instrument seitens der Trägerorganisationen sollte eine Seite des Feldes, mit der Befragung von KundInnen die zweite und mit einer Befragung der AuftraggeberInnen (z.B. AMS, BASB, MA 24/40) die dritte relevante Ecke des Feldes zugänglich gemacht werden. Auch bei diesen Befragungen (insgesamt sollten bis zu 15 VertreterInnen, deren Auswahl mit dem Auftraggeber abgestimmt wurde, befragt werden) ging es darum, auszuloten, für welche TeilnehmerInnengruppen dieses Instrument idealerweise vorgesehen ist, wie es zu Zubuchungen kommt und welche Verbesserungspotenziale gesehen werden. Die so gewonnenen Einblicke wurden ergänzt durch Aussagen von SÖB-Kontaktpersonen, die im Rahmen von zwei Fokusgruppen erhoben wurden.

Zwei Workshops mit VertreterInnen von Auftraggeber- und Auftragnehmerorganisationen

Die Ergebnisse dieser Erhebungsschritte wurden zueinander in Beziehung gesetzt und ausgewählten VertreterInnen der Wiener SÖBs/GBPs sowie dem Auftraggeber präsentiert und mit diesen diskutiert. In der Diskussion sollte vor allem an einem – auf den Erhebungsergebnissen aufbauenden – Zukunftsbild für dieses Instrument gearbeitet werden. So konnten die weiteren Erhebungsschritte gut auf die Bedarfe des Feldes abgestimmt und etwaige im Sinne des Zukunftsbildes zentrale Informationen noch im Rahmen dieser Untersuchung erhoben bzw. recherchiert werden.

Erhebung zum Thema Employability

Nachdem die Erfahrung zeigt, dass es gerade bei sehr arbeitsmarktfernen Zielgruppen sehr schwierig ist, ausgehend von messbaren Merkmalen Einblicke in die Situation der TeilnehmerInnen zu erhalten, wurde in einem letzten Untersuchungsschritt ein standardisierter Fragebogen zur Befragung ehemaliger KundInnen, die einen SÖB/GBP rund 1 bis 6 Monate vor Befragung verließen, eingesetzt. Neben einer Abfrage der Zufriedenheit mit der Mitarbeit im SÖB/GBP ging es in dieser Befragung um eine möglichst differenzierte Beschreibung entlang ausgewählter Dimensionen in den Themenbereichen Motivation, Gesundheit und Integration.

2.3 Datenbasis dieses Berichts

In den Bericht fließen die Ergebnisse aus folgenden Auswertungsschritten ein:

- Analyse von 13 SÖB/GBP Konzepten für das Jahr 2009 von etablierten Einrichtungen.
- Durchführung von qualitativen Interviews mit ProjektleiterInnen von 13 SÖBs/GBPs, die bereits vor 2008 in diesem Bereich tätig waren.
- Qualitative Interviews mit 13 FördergeberInnen, wobei acht Befragte das AMS und fünf Befragte jeweils andere Institutionen vertraten.
- Telefoninterviews mit ProjektleiterInnen von vier EB-geförderten Projekten. Ursprünglich waren fünf Interviews vorgesehen, allerdings konnte eines aufgrund der wiederholten Terminverschiebungen durch den/die gewünschte/n GesprächspartnerIn leider nicht durchgeführt werden.
- Telefoninterviews mit vier ABBE-ProjektleiterInnen.
- Zwei Workshops mit AuftraggeberInnen und VertreterInnen von SÖBs/GBPs.
- Zwei Fokusgruppen mit SÖB-Kontaktpersonen und AMS-BeraterInnen der regionalen Geschäftsstellen.
- DWH-Analyse für SÖB/GBP TeilnehmerInnen des Jahres 2008.
- DWH-Analyse für TeilnehmerInnen von Eingliederungsbeihilfe-Projekten des Jahres 2008.
- KundInnen-Befragung durch SozialarbeiterInnen während der Eintrittsphase in SÖBs/GBPs mittels Employability-Fragebogen im Zeitraum Juli 2009 bis April 2010.
- Standardisierte telefonische KundInnen-Befragung von insgesamt 272 Transitarbeitskräften im Mai und Juni 2010.

Das Untersuchungsdesign im Detail

2009 wurden 13 seit längerem bestehende SÖBs und GBPs sowie drei neu gegründete bzw. in Gründung begriffene SÖBs vom AMS Wien gefördert. Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung erfolgte im Sinne einer Gesamterhebung die Einbeziehung aller, zu diesem Zeitpunkt bereits etablierten Einrichtungen, in die Untersuchung.

Daneben wurden fünf Projekte, die über gezielte Individualförderungen (Eingliederungsbeihilfen) für Zielgruppenpersonen unterstützt werden, in die Untersuchung einbezogen. Um die genannten Ziele zu erreichen und die Evaluationsfragestellungen zu beantworten, nahm das Projektteam folgende Untersuchungsschritte vor:

Dokumentenanalyse

Die systematische Auswertung von 13 SÖBs/GBPs bildete den Ausgangspunkt für alle weiteren Erhebungsschritte. Diese Auswertung erfolgte entlang folgender Dimensionen:

- Zielgruppen,
- Zielsetzungen,
- Tätigkeitsfeld/er,
- soziale, sozialpädagogische und arbeitstechnische Unterstützungsformen,

- Anzahl der TeilnehmerInnen,
- durchschnittliche Teilnahmedauer,
- operationalisierte Erfolgskriterien,
- erreichte Ergebnisse in den Dimensionen Arbeitsmarktintegration und KundInnenzufriedenheit,
- Gesamtkosten,
- darunter: Kosten für das AMS und andere öffentliche AuftraggeberInnen
- nach AuftraggeberIn,
- Eigenerwirtschaftung.

Durch die Analyse sollte ein für alle weiteren Erhebungsschritte handlungsleitender Überblick über die bestehende Wiener Strukturen im Gegenstandsbereich vorliegen. Die Sichtung vorhandener Untersuchungen ergänzte diesen Überblick.

Einzelinterviews mit VertreterInnen der Projekte

Im Zeitraum Juli 2009 bis März 2010 wurden 13 Interviews in SÖBs und GBPs durchgeführt, an denen 21 Personen teilnahmen. Befragt wurden LeiterInnen und/oder MitarbeiterInnen. Die Befragung wurde anhand eines teilstandardisierten Leitfadens durchgeführt. VertreterInnen folgender Einrichtungen standen für ein Gespräch zur Verfügung:

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

- jobStart, Caritas
- Projekt „Handwerk“, Kolping

Sozialökonomische Betriebe

- Come and Work, Scriptura
- Die Werkstatt, Verein Galilei
- fix und fertig, Verein Wiener Sozialprojekte
- SÖB Wiener Hilfswerk, Wiener Hilfswerk
- Inigo, Caritas
- Max, Pro Mente
- D.R.Z, Wiener Volkshochschulen
- Service vier, itworks
- Team Idee, Team Idee-SÖB GmbH
- Visitas, Rotes Kreuz
- Wienwork SÖB, Wienwork
- Volkshilfe SÖB, Volkshilfe Beschäftigung

Zentrale Fragestellungen waren, welche Personengruppen in diesen beiden Instrumenten erfolgreich betreut werden können, welche Modelle und Vorgangsweisen in der individuellen Begleitung der TeilnehmerInnen eingesetzt werden und welche Vorgangsweisen jene mit den höchsten Erfolgschancen sind.

Erhebung der Employability der BewerberInnen in der Eintrittsphase mittels Fragebogen

In den Gesprächen mit den VertreterInnen der SÖBs und GBPs wurde der in anderen Forschungsprojekten für das AMS Wien eingesetzte Employability-Fragebogen vorgestellt und darum gebeten, damit BewerberInnen für eine Transitmitarbeit in der Eintrittsphase zu befragen. So kann die Zielgruppe von SÖBs und GBPs genauer beschrieben werden.

Die SozialarbeiterInnen füllten diesen gemeinsam mit den BewerberInnen in der Eintrittsphase aus. Da ein Ausfüllen während des Bewerbungsgespräches nicht immer möglich war, konnte dieses auch noch zu einem späteren Zeitpunkt zu Beginn der Vorschaltmaßnahme geschehen.

Kontrastierung durch Sichtweisen von Fördergeberorganisationen

Mit einer Befragung der FördergeberInnen wurde die dritte relevante Perspektive auf das Feld erhoben. Im Zeitraum Februar und März 2010 wurden, in Abstimmung mit dem Auftraggeber, 13 FördergeberInnen aus folgenden Institutionen befragt:

- AMS Landesgeschäftsstelle (8 Personen)
- BASB, MA 24, WAFF, AK , IV (jeweils 1 Person).

Im Zentrum des Interesses dieser leitfadengestützten qualitativen Interviews standen vor allem Fragen nach konkreten Zielgruppen für diese Instrumente, Zubuchungslogiken und Verbesserungspotenziale.

Fokusgruppen mit SÖB-Kontaktpersonen

Die so gewonnenen Einblicke wurden ergänzt durch Aussagen von SÖB-Kontaktpersonen, die im Rahmen von zwei Fokusgruppen erhoben wurden sowie

Telefoninterviews mit LeiterInnen EB-geförderter Projekte

Um Unterschiede zwischen den Förderarten SÖB/GBP und Eingliederungsbeihilfe Projekten besser zu verstehen, wurden ProjektleiterInnen ausgewählter EB-geförderter Projekte telefonisch interviewt. In zwei Fällen (Volkshilfe SANspeed und Wohnen mit Service) handelte es sich dabei um einen ehemaligen SÖB bzw. ein ehemaliges GBP, die in eine EB-Förderung übergeleitet worden waren. Befragt wurden VertreterInnen folgender Projekte:

- Wienwork, integrative Betriebe
- Volkshilfe Box
- gabarage (Interview aufgrund wiederholter Terminverschiebungen nicht zustande gekommen)
- Wohnen mit Service
- Volkshilfe SANspeed

Telefoninterviews mit LeiterInnen folgender ABBEs

Um Einblicke in die Frage zu bekommen, für welche TeilnehmerInnengruppe SÖBs/GBPs auf der einen Seite und SÖBÜs auf der anderen Seite gute (Re-)Integrationschancen bieten, wurden auch VertreterInnen von Wiener Projekten, die aufsuchende Vermittlungsunterstützung für langzeitbeschäftigungslose Menschen anbieten, befragt. Folgende Organisationen wurden einbezogen:

- Die Berater
- Context, MigIn
- FAB, Monsun
- BEST, Prisma V

DWH-Analyse für TeilnehmerInnen des Jahres 2008

Für Transitarbeitskräfte, die ihre Mitarbeit in einem SÖB/GBP/EB-geförderten Projekt zwischen 1.1.2008 und 30.11.2008 begonnen haben, konnte über das DWH des Arbeitsmarktservices deren Arbeitsmarktpositionierung vor und nach der Transitmitarbeit analysiert werden. Auf diesem Wege kann verlässlich Auskunft über die langfristige Arbeitsmarktpositionierung von TransitmitarbeiterInnen nach der Transitphase gewonnen werden.

Es standen die Daten der Transitarbeitskräfte bzw. TeilnehmerInnen der Vorbereitungsmaßnahme von 12 der 13 etablierten SÖBs/GBPs sowie für die fünf weiter oben bereits angeführten Eingliederungsbeihilfeprojekte zur Verfügung. Die Einrichtung Kolping musste aufgrund fehlerhafter Daten aus der Analyse herausgenommen wurden.

Obwohl sehr vieles dafür spricht und auch das Linzer Forschungsinstitut IBE dafür plädiert, gerade für dieses arbeitsmarktpolitische Instrument längerfristige (=mehrjährige) Effekte zu betrachten, wurde für die gegenwärtige Untersuchung die kurzfristige Perspektive gewählt. Dies, weil es in Wien in der jüngsten Vergangenheit eine Veränderung in der maximalen Teilnahmedauer gab und Ziel der Untersuchung ist, die Ergebnisse, die bei aktuell gültiger Teilnahmedauer erzielt werden, zu beschreiben und zu analysieren. Aus diesem Grund erfolgte die Definition der Untersuchungsgruppe als TeilnehmerInnen, die im Jahr 2008 einen Eintritt in eine Vorbereitungsmaßnahme bei einem SÖB/GBP hatten.

Diese Definition der Untersuchungsgruppe war die einzige Möglichkeit, sicherzustellen, dass allen untersuchten Personen grundsätzlich die gleichen und vor allem auch aktuell gültigen Förderrahmenbedingungen zugrunde lagen.

Zwei Workshops mit dem Auftraggeber

Im April und Juni 2010 wurden erste Ergebnisse ausgewählter VertreterInnen der Wiener SÖBs/GBPs und dem Auftraggeber präsentiert und mit diesen diskutiert. Ziel war ein Zukunftsbild für dieses Instrument zu erarbeiten.

Telefonische KundInnen-Befragung

Um die Sicht und Erfahrungen der Transitarbeitskräfte abzubilden, wurde eine standardisierte telefonische Befragung durchgeführt. Neben Sozialdaten standen dabei folgende Inhaltskomplexe im Zentrum des Interesses:

- Aktuelle Arbeitsmarktintegration und Arbeitssuchstrategien
- Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, den Rahmenbedingungen und einzelnen Unterstützungsleistungen im SÖB/GBP

- Auswirkungen der Mitarbeit auf die Befragten
- Unterstützungsstrukturen nach der Mitarbeit im SÖB/GBP

Befragt wurden Personen, die ein bis sechs Monate vor der Befragung als Transitarbeitskräfte in einem der untersuchten Projekte ihre Transitmitarbeit beendet hatten, also zwischen Oktober 2009 und März 2010 aus einem SÖB/GBP ausgetreten waren. Die Befragung fand zwischen 19.5. und 9.6.2010 statt. Die Kontaktadressen wurden vom Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien, zur Verfügung gestellt.

3 Die TeilnehmerInnen an SÖBs/GBPs - Soziale Merkmale und Employability

In der Beschreibung der TeilnehmerInnen kann einerseits auf die Daten im DWH des Arbeitsmarktservice Österreich und andererseits auf die Ergebnisse der Erhebungen zur Employability der TeilnehmerInnen durch die Projekte zurückgegriffen werden. Ersteres bietet Einblick in die Sozialstruktur der TeilnehmerInnen, zweiteres in relevante Themen im Kontext Employability der TeilnehmerInnen.

Von den TransitmitarbeiterInnen abgegrenzt wurden – sowohl in der DWH-Analyse als auch in der Erhebung zur Employability – TeilnehmerInnen, die an der Projektvorbereitungsmaßnahme teilnahmen, nicht aber an der Transitmitarbeit. Diese Personen schieden nach der maximal achtwöchigen Projektvorbereitungsphase aus.

3.1 Sozialstruktur der TeilnehmerInnen

In die DWH-Analyse konnten nur jene SÖBs und GBPs einbezogen werden, von denen 2008 entsprechende Daten vorlagen. Dies wäre bei 13 der Fall gewesen, allerdings musste eine Einrichtung, Kolping, aufgrund fehlerhafter Daten aus der Analyse ausgeschlossen werden. Somit umfasst die DWH-Analyse der SÖBs/GBPs 12 Einrichtungen (siehe auch Kapitel 1). Die Erhebung markanter Faktoren der Employability erfolgte in all diesen Projekten.

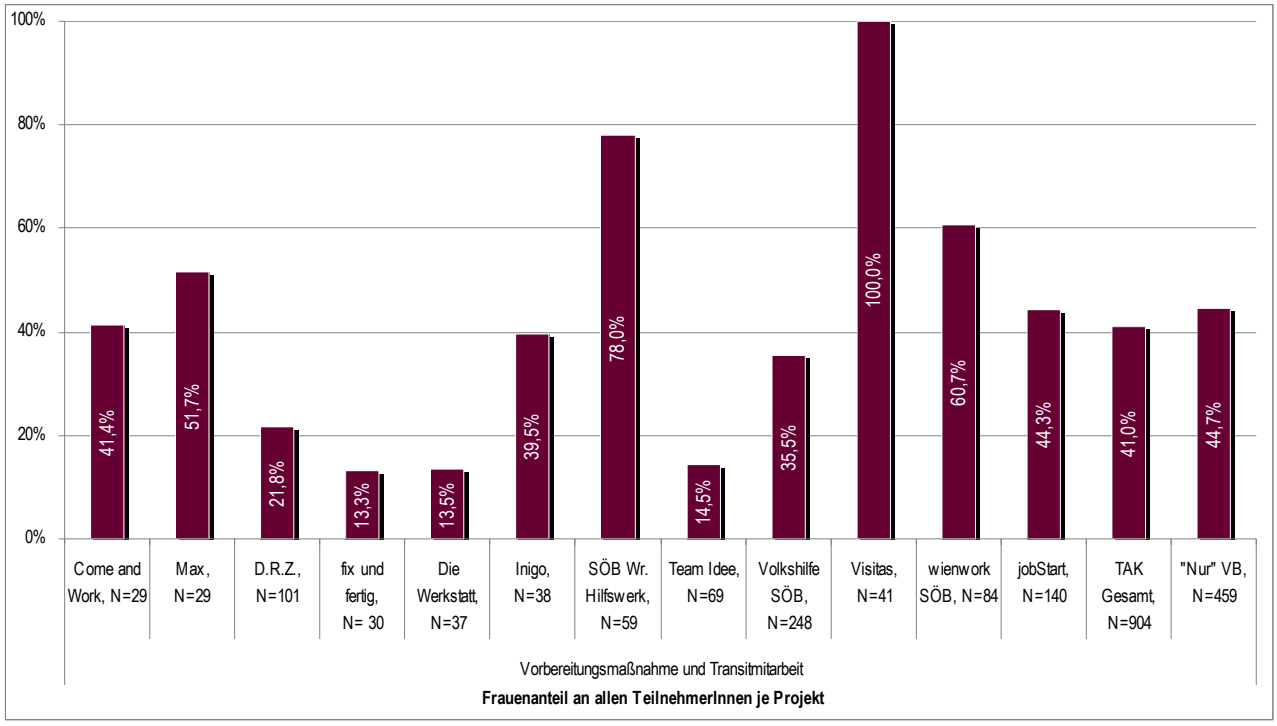
Struktur der TeilnehmerInnen

Die Frauenanteile in den untersuchten SÖBs/GBPs variieren und stehen in engem Zusammenhang mit den angebotenen Tätigkeitsbereichen der Projekte. Geringere Frauenanteile finden sich in handwerklich-orientierten SÖBs, die in männerdominierten Berufsfeldern tätig sind, wie z.B. Team Idee (Tischlerei, Schlosserei), D.R.Z (Demontage von Elektro- und Elektronikaltgeräten) oder Die Werkstatt (KFZ-Betrieb). Frauen finden sich in diesen Projekten zumeist auf Transitarbeitsplätzen im Büro- oder Reinigungsbereich. Der Frauenanteil von fix und fertig (Renovierung) spiegelt die Geschlechterverteilung in der Zielgruppe – Personen mit Suchtproblemen – wieder und entspricht dem üblichen Geschlechterverhältnis im Wiener Suchthilfesystem.

SÖBs/GBPs, die gesamthaft in den Wirtschaftsbereichen Reinigung, Büroservices, Textilreinigung, Gastronomie oder Verkauf tätig sind, weisen überdurchschnittlich hohe Frauenanteile auf. Zusätzlich gibt es einen reinen Frauen-SÖB im Tätigkeitsfeld SeniorInnenbetreuung.

Insgesamt liegt der Anteil der Frauen in den untersuchten SÖBs/GBPs bei 40%. Unter TeilnehmerInnen, die lediglich an der Vorbereitungsmaßnahme teilgenommen haben, beträgt dieser jeweils 45%.

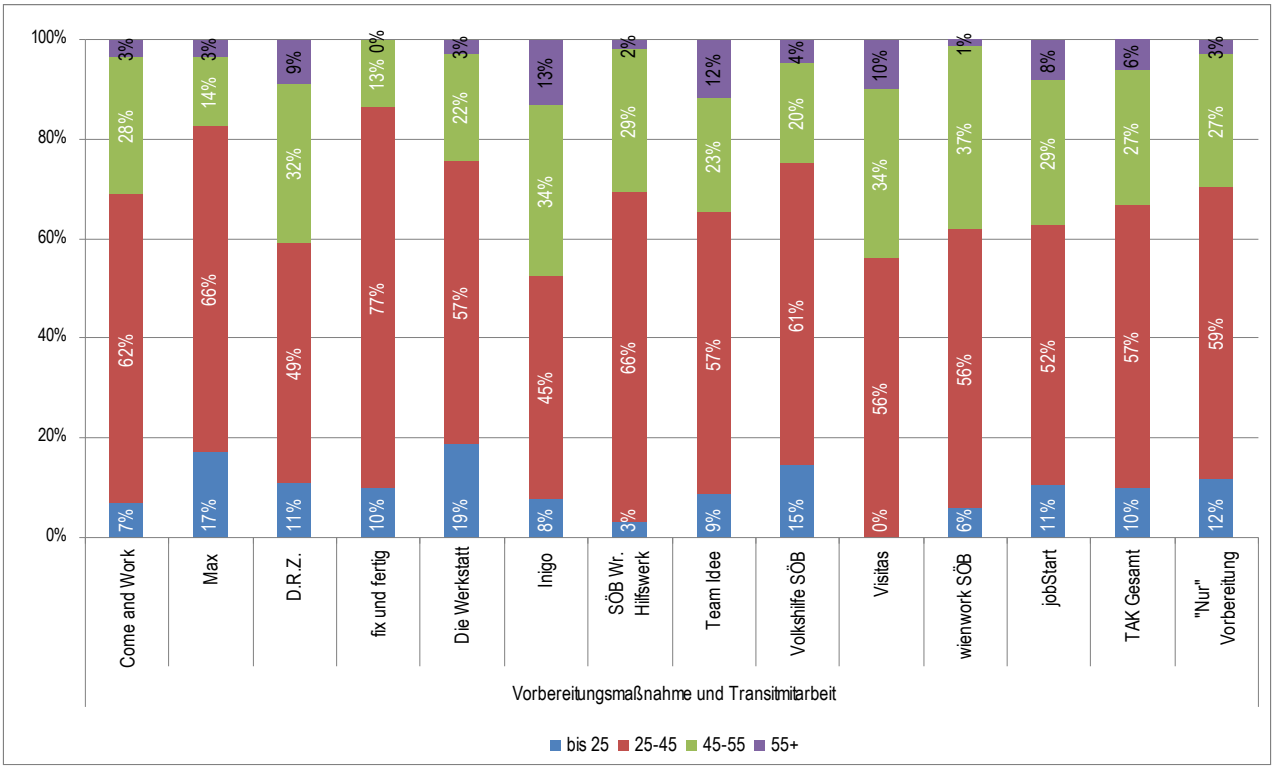
Abbildung 1: Frauenanteil an allen TeilnehmerInnen nach Projekt



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Bezüglich der Altersstruktur der TeilnehmerInnen zeigen sich markante Differenzen nach Projekt. Diese sind zum Teil konzept- oder zielgruppenbedingt, so betreut fix und fertig - mit der Spezialisierung auf suchtkranke Menschen - hauptsächlich Erwachsene der Altersgruppe 25 bis 45 Jahre. Die höchsten Anteile an Personen der Altersgruppe 45+ haben Inigo, Visitas und Wienwork.

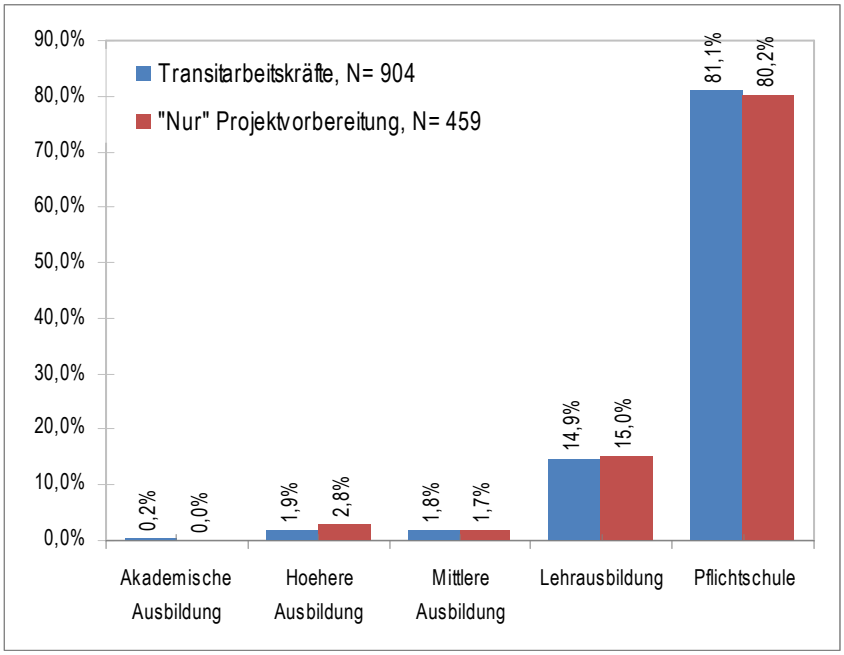
Abbildung 2: TeilnehmerInnen nach Projekt und Alter



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 31.11.2008)

Der Großteil der TeilnehmerInnen verfügt 2008 lediglich über einen Pflichtschulabschluss. Dies gilt für 81% der Transitarbeitskräfte bzw. 80% der TeilnehmerInnen, die nur an einer Projektvorbereitung teilgenommen haben.

Abbildung 3: TeilnehmerInnen nach Förderungsart und höchster abgeschlossener Ausbildung



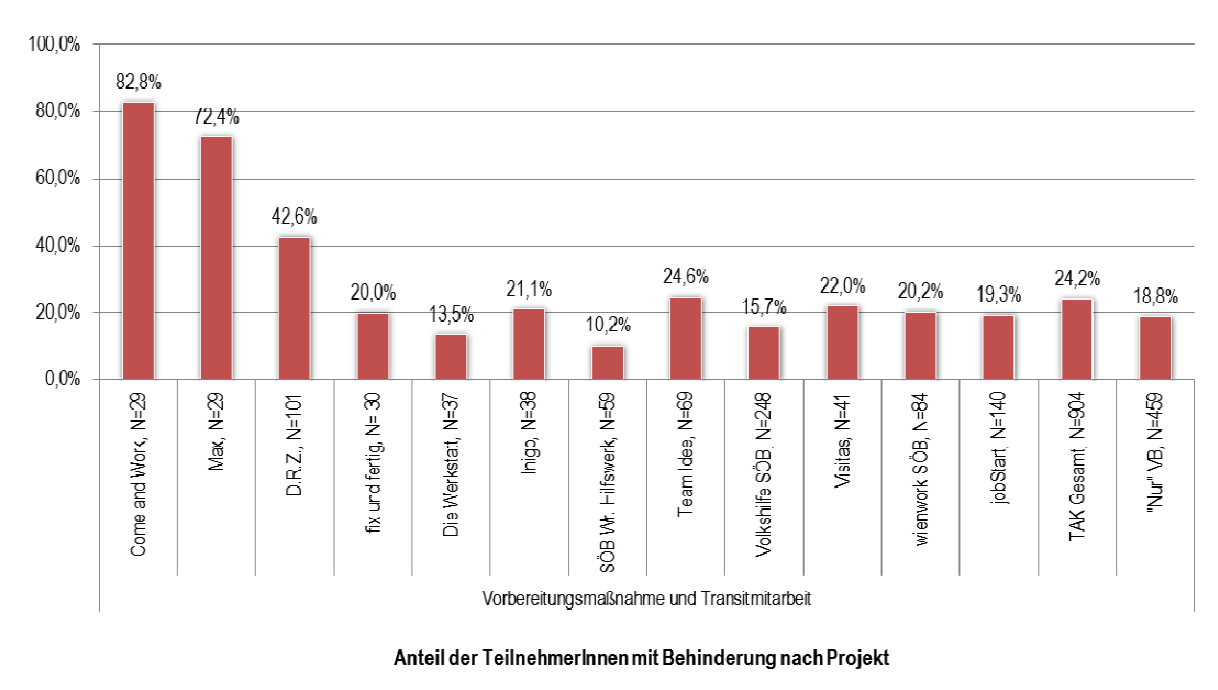
Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Insgesamt liegt der Anteil der TeilnehmerInnen mit Begünstigtenstatus lt. AMS bei den untersuchten SÖBs/GBPs bei etwa 24%. Bei den TeilnehmerInnen, die nur an einer Vorbereitungsmaßnahme teilgenommen haben, bei 19%.

Zwischen den einzelnen Projekten lassen sich deutliche Unterschiede beobachten: Zwischen 10% und 25% der TeilnehmerInnen von SÖBs/GBPs, deren Zielgruppe nicht dezidiert Personen mit Begünstigtenstatus sind, haben lt. AMS vermittlungsrelevante Einschränkungen, die sich in einer sogenannten REHA-Codierung manifestierten.

Zwei Einrichtungen - Come and Work und Max, sind dezidiert auf die Zielgruppe „Personen mit Behinderung" ausgerichtet und haben 83% bzw. 72% begünstigte TeilnehmerInnen. Auch D.R.Z. weist einen etwas höheren Anteil an begünstigten TeilnehmerInnen auf. Bei fix und fertig, einer Einrichtung, die auf Personen mit Suchterkrankungen spezialisiert ist, haben 20% einen Begünstigtenstatus.

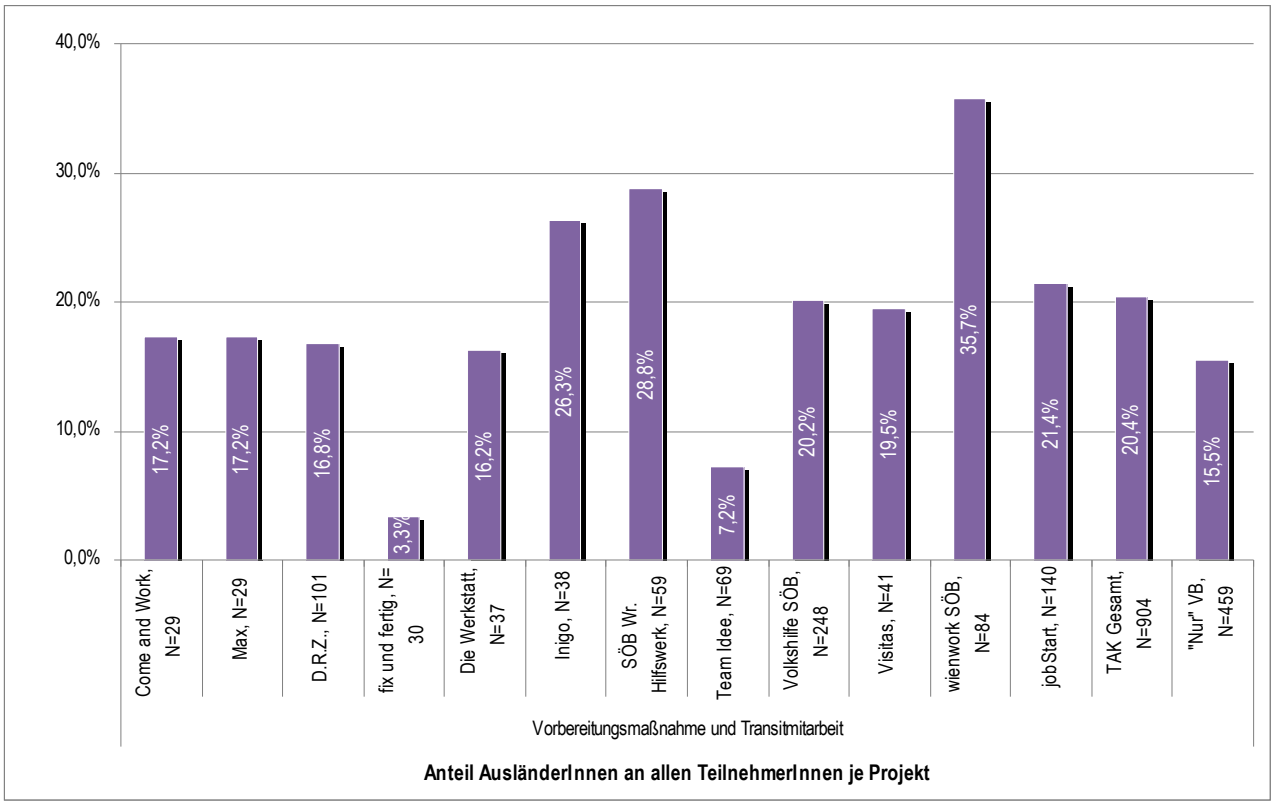
Abbildung 4: TeilnehmerInnen mit Begünstigtenstatus lt. AMS nach Projekt



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Betreffend den Anteil an Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen sind ebenfalls Unterschiede zwischen den Projekten beobachtbar. Diesbezüglich im Spitzenfeld liegen Wienwork SÖB, SÖB Wiener Hilfswerk und Inigo.

Abbildung 5: AusländerInnenanteil unter den TeilnehmerInnen nach Förderungsart und Projekt



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

3.2 Zur Employability der TeilnehmerInnen von SÖBs/GBPs

Das Erhebungsinstrument zur ersten Einordnung der Zielgruppenproblematik vor dem Hintergrund des Konzeptes der „Employability“ wurde von Prospect im Rahmen des Projektes „Integrationsbarrieren - Arbeitslose mit unvorteilhaften Integrationschancen - qualitative Analyse“[5] entwickelt. In dieser Entwicklungsarbeit wurde auf eine in der Kölner Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung ZAF 2009 veröffentlichten Studie zur Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit[6] - zurückgegriffen.[7]

Entscheidend an dieser Studie war, dass neben der Erhebung der individuellen Lebenssituation und der Bewertung derselben aus Sicht der Betroffenen, auch die Information über deren Eintritt in eine Beschäftigung vorlag. Somit konnte unmittelbar mittels Probit-Regression berechnet werden, wie hoch die Integrationswahrscheinlichkeit für bestimmte Gruppen von KundInnen ist bzw. welches Merkmal (Alter, Ausbildung, Geschlecht u.a.) wie stark für die Integration oder Nicht-Integration in den Arbeitsmarkt verantwortlich ist.

Die in dieser Studie als signifikante Einflussfaktoren herauskristallisierten Bereiche bildeten die Basis für die Konzeption des von Prospect entwickelten Fragebogens:

- **Soziale Merkmale**: Lieferten einen signifikanten Effekt auf die Integration hinsichtlich Geschlecht, Bildung, Alter und Beschäftigtenstatus vor der Arbeitslosigkeit. Personen mit Pflichtschulabschluss, Personen unter 24 Jahren sowie Personen, die vor der Arbeitslosigkeit beschäftigt waren, haben eine signifikant höhere Integrationswahrscheinlichkeit. Frauen haben in dieser Studie eine etwas geringere Integrationswahrscheinlichkeit als Männer, doch ist dieser - zwar signifikante - Umstand als gering zu bezeichnen.
- **Arbeitssuche**: Signifikanter Effekt bei bestehenden Aktivitäten zur Arbeitssuche. Eine signifikant höhere Integrationswahrscheinlichkeit wiesen Personen auf, die innerhalb der letzten 4 Wochen vorm (letzten) Befragungszeitpunkt etwas zur Arbeitssuche unternommen haben.
- **Motivation**: Signifikanter Effekt bei hoher Wichtigkeit von Geldverdienen. Personen, die angaben, dass ihnen das Geldverdienen an der Arbeit am wichtigsten ist, hatten eine – zwar signifikante – aber doch nur geringfügig höhere Integrationswahrscheinlichkeit.
- **Konzessionsbereitschaft/Zugeständnisse**: Personen, die zu einem Wohnungswechsel bereit wären, haben ebenfalls – zwar signifikant – aber geringfügig höhere Integrationschancen. Deutlicher zeigt sich dies bei der Bereitschaft, für weniger Geld zu arbeiten: Wer bereit ist, auch für weniger Geld zu arbeiten, hat signifikant höhere Integrationschancen.
- **Selbstbild und Qualifikation**: Signifikanter Effekt hinsichtlich Lernbereitschaft und Berufserfahrung. Auch hier konnten leichte Einflüsse gemessen werden: Personen mit geringer Lernbereitschaft und Berufserfahrung haben eine signifikant niedrigere Integrationswahrscheinlichkeit.
- **Soziale Situation**: Signifikante, aber leichte, Einflüsse zeigten sich auch bei Personen, die viele Arbeitslose kennen oder angeben, viele familiäre Konflikte zu haben. Diese Menschen haben eine geringere Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt.

[5] Vgl. Hausegger, Trude., Hager, Isabella.: Integrationsbarrieren - Arbeitslose mit unvorteilhaften Integrationschancen - qualitative Analyse. Unveröffentlichter Endbericht an das AMS Wien, Wien, Dezember 2009.

[6] Vgl. Apel, Helmut., Fertig, Michael: Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts; Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung ZAF (2009) 42:5-28, Köln 2009.

[7] Es handelte sich um eine groß angelegte deutsche telefonische Untersuchung, in deren Kontext 4000 Personen im Alter von 18 bis 57 Jahren, mit einer hohen Variation der Dauer von Phasen der Arbeitslosigkeit befragt wurden.

- **Psychische und somatische Gesundheit**: Signifikant hinsichtlich der täglichen Arbeitsfähigkeit. Neben einem Alter unter 24 Jahren, der Bereitschaft, für weniger Geld zu arbeiten sowie den gesetzten Aktivitäten zur Arbeitssuche wurde dieser Einflussfaktor als der stärkste ausgewiesen: Personen, die angeben, mehr als 8 Stunden hintereinander arbeiten zu können, wiesen eine signifikant höhere Integrationswahrscheinlichkeit auf, als Personen, die dies nicht können.

Der zu erstellende Fragebogen sollte möglichst kurz gehalten sein und wurde ausgehend von den Ergebnissen der genannten Studie sowie – in Anbetracht der Zielgruppe – durch ausgewählte Aspekte ergänzt und an die vorliegende Fragestellung angepasst.

3.2.1 Eckdaten der Erhebung

Insgesamt wurden 584 Personen, die sich entweder für eine Teilnahme im SÖB/GBP beworben haben oder bereits an der Vorbereitungsmaßnahme teilnahmen, in der Eingangsphase systematisch und strukturiert von den SozialarbeiterInnen der Projekte entlang des vorgegebenen Fragebogens befragt. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde – so dies möglich war – zusätzlich erhoben, ob die Befragten in das Projekt eintraten und wenn sie dies taten, ob sie nach der Vorbereitungsmaßnahme wieder aus- oder in ein Dienstverhältnis übertraten.

Diese Form der Befragung, die bedingt durch die Tatsache, dass sie nicht von „unabhängigen" InterviewerInnen sondern von in die Projektumsetzung involvierten SozialarbeiterInnen durchgeführt wurde, Verzerrungen nahe legt, wurde aus Kostengründen gewählt. Außerdem war zu vermuten, dass SozialarbeiterInnen in diesem Evaluationskontext tendenziell zu einer Überschätzung der Problemlagen neigen. Umgekehrt wäre aber auch davon auszugehen, dass die Befragten, wenn sie auch Unterstützung in der Problemlösung erwarten können, eher über Belastungsfaktoren berichten als in einer anonymen Interviewsituation.

Ziel der Befragung der BewerberInnen und TeilnehmerInnen der Vorbereitungsmaßnahme war, deren Ressourcen und Problemlagen frühzeitig zu erfassen, möglichst noch bevor sie Unterstützungsleistungen vom SÖB/GBP erhalten haben. Da der Einsatz des Instruments beim Erstkontakt die Situation des Erstgesprächs jedoch überfordert hätte, wurde es mehrheitlich in einem der darauf folgenden Gespräche in der ersten Kontaktphase eingesetzt. Dadurch wurden sowohl BewerberInnen als auch Personen, die bereits in der Vorbereitungsmaßnahme aufgenommen waren, befragt. Die GesprächsleiterInnen, die SozialarbeiterInnen oder SozialpädagogInnen befragten die BewerberInnen bzw. TeilnehmerInnen der Vorbereitungsmaßnahme und füllten den Fragebogen in der Mehrheit der Fälle aus. Zum besseren Verständnis wurde der Employability-Fragebogen auch in BKS (Bosnisch-Kroatisch-Serbisch) und Türkisch übersetzt. In einigen Fällen wurde er auch direkt von den Befragten ausgefüllt.

Der Zeitraum der Befragung erstreckt sich bei zwei Trägern jobStart und Die Werkstatt von Juli 2009 bis April 2010, bei den anderen von November 2009 bis April 2010. Der frühere Start bei den beiden erstgenannten ergibt sich aus, einer parallel durchgeführten Evaluierung[8], in der der Employability-Fragebogen ebenfalls zum Einsatz kam. Durch die Zusammenführung der Befragung und die gemeinsame Auswertung konnten Synergien gewonnen und eine größere Stichprobe analysiert werden.

[8] Begleitende Evaluationsstudie Pilotprojekt „jobStart und Die Werkstatt", 2009 – 2010 durch Prospect Unternehmensberatung

Mehrheitliche Beteiligung der SÖBs/GBPs

Ausgefüllte Employability-Fragebögen liegen von 12 Projekten vor[9]. Insgesamt konnten 584 Fragebögen ausgewertet werden. Folgende Tabelle zeigt die Verteilung der vorhandenen Fragebögen auf die unterschiedlichen Projekte.

Tabelle 2: Rücklauf der Fragebögen und Verteilung auf die 12 SÖBs/GBPs

	Anteil	Prozent
jobStart	49	8%
Kolping	13	2%
Come and Work	72	12%
Die Werkstatt	49	8%
SÖB Wiener Hilfswerk	57	10%
Max	37	6%
TOP	39	7%
D.R.Z	50	9%
Team Idee	12	2%
Visitas	51	9%
Wienwork SÖB	100	17%
Volkshilfe SÖB	55	9%
Gesamt	584	100%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

3.2.1.1 Teilnahmestatus der Befragten bei Befragungsende

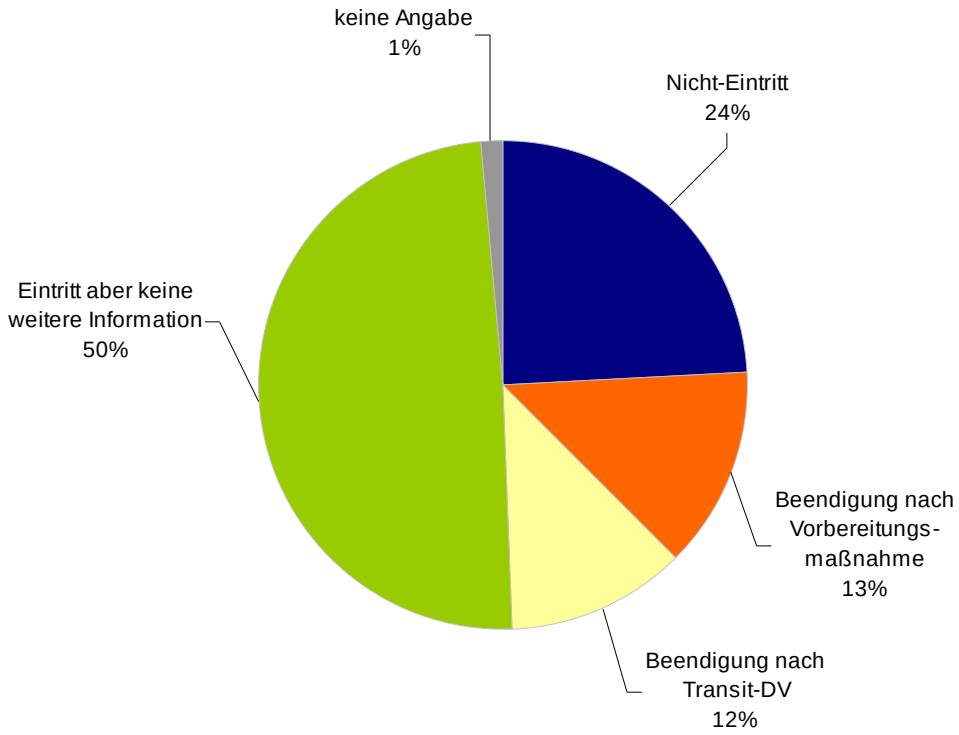
Die Befragung der BewerberInnen bzw. TeilnehmerInnen der Vorbereitungsmaßnahme erfolgte in der Eintrittsphase. Am Ende des Befragungszeitraumes wurde von den Trägern bei jenen Befragten, die den SÖB/das GBP bereits wieder verlassen haben, vermerkt, ob diese nach der Vorbereitungsmaßnahme oder nach einem Transitdienstverhältnis ausgetreten sind. Wenn beides nicht der Fall war, wenn die Person also zu Ende des Befragungszeitraums noch in Betreuung war, wurde diesbezüglich keine Anmerkung vorgenommen.

76% treten in den SÖB/GBP ein

Betrachtet man den Teilnahmestatus, so zeigt sich, dass zum Ende der Befragung 50% der Befragten noch an der Vorbereitungsmaßnahme teilnahmen oder als Transitarbeitskraft beschäftigt waren. Dies sagt nichts darüber aus, wie hoch der Anteil derer ist, die tatsächlich in einem Transitdienstverhältnis übertraten – es bezieht sich ausschließlich auf die Situation zum Zeitpunkt der Beendigung der Befragung. Von diesen ist daher kein Beendigungsstatus bekannt. 13% haben die Teilnahme während oder nach der Vorbereitungsmaßnahme beendet und 12% während oder nach dem Transitdienstverhältnis. Ein knappes Viertel aller Befragten (24%) ist nicht in die Vorbereitungsmaßnahme eingetreten. Folgende Grafik zeigt den Status bei Befragungsende.

[9] Jobaktiv und Service vier konnten nicht integriert werden, da sie ihre Tätigkeit erst aufnahmen. fix und fertig war zum Erhebungszeitpunkt nicht mehr als SÖB tätig und nahm daher an der Erhebung nicht teil. Inigo beteiligte sich letztlich doch nicht.

Abbildung 6: Teilnahmestatus der Befragten bei Befragungsende, N= 584



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Beendigung des Transitdienstverhältnisses

12% der Stichprobe haben ihr Transitdienstverhältnis zum Ende des Befragungszeitraums bereits beendet. Knapp die Hälfte (48%) davon beendete aufgrund von Fristablauf und 37%, weil sie in ein Dienstverhältnis übertraten. Bei 15% kam es zu einem Abbruch.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Gruppe der Personen, die nicht in die Projektvorbereitung eintraten mit denjenigen der Gesamtstichprobe verglichen, sofern sich hier Auffälligkeiten zeigen. Bezüglich der beiden Gruppen, die die Teilnahme nach der Vorbereitungsmaßnahme und nach einem Transitdienstverhältnis beendeten, zeigen sich nur selten Unterschiede.

3.2.2 Soziodemographische Merkmale der Befragten

In der Stichprobe sind 53% Männer und 47% Frauen. Außer bei Visitas, das auf weibliche Teilnehmerinnen konzentriert ist, sind bei allen anderen Einrichtungen beide Geschlechter vertreten. Dies jedoch in unterschiedlicher Verteilung. Einen hohen Männeranteil unter den Befragten mit 76% bis 92% haben die Projekte jobStart, Kolping, Die Werkstatt, D.R.Z, Team Idee und Volkshilfe SÖB.

Nimmt man den Frauen SÖB Visitas aus, so bewegen sich die hohen Frauenanteile unter den Befragten zwischen 52% und 70%. Die Verteilung in den Trägereinrichtungen zeigt folgende Tabelle.[10]

[10] Von der Interpretation von Unterschieden zwischen einzelnen Einrichtungen sollte bei Fallzahlen unter 30 Personen Abstand genommen werden. Diese Ergebnisse können genauso auch Zufall sein, da einzelne Personenangaben hier das Ergebnis stark beeinflussen. Inwieweit es sich um Zufallsergebnisse handelt, obliegt der Interpretation der betroffenen Trägereinrichtungen.

Tabelle 3: Die Befragten nach Geschlecht und Projekt

Geschlecht		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
männlich	Anz.	37	11	32	36	22	20	23	38	11	0	28	42	300
	%	75,5%	84,6%	47,8%	80,0%	38,6%	57,1%	60,5%	76,0%	91,7%	,0%	30,1%	76,4%	53,4%
weiblich	Anz.	12	2	35	9	35	15	15	12	1	48	65	13	262
	%	24,5%	15,4%	52,2%	20,0%	61,4%	42,9%	39,5%	24,0%	8,3%	100,0%	69,9%	23,6%	46,6%
Gesamt	Anz.	49	13	67	45	57	35	38	50	12	48	93	55	562
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

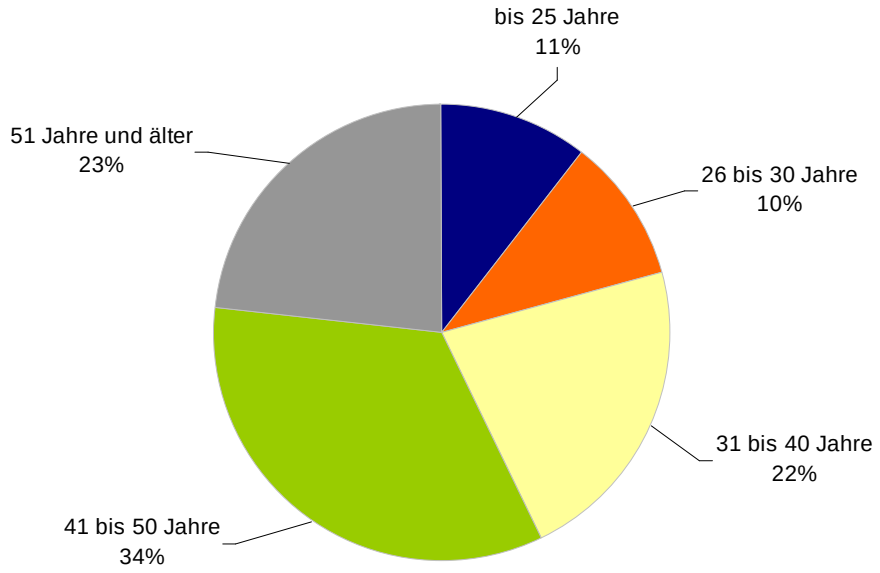
Frauen treten häufiger nicht ein

Während Männer mit 53% in der Gesamtstichprobe überrepräsentiert sind, sind in der Gruppe derer, die auch in die Projektvorbereitung nicht eintreten, Frauen stärker vertreten (ebenfalls 53%) als Männer. Bildet die Stichprobe die Gesamtheit der BewerberInnen einigermaßen gut ab, was jedoch von den Autorinnen nicht beurteilt werden kann, hieße dies, dass sich Frauen am Ende der Eintrittsphase in die Vorbereitungsmaßnahme häufiger gegen eine Teilnahme entscheiden als Männer oder, dass sie von den Projekten eher nicht aufgenommen werden als Männer. Nachdem der Evaluation keine Informationen über die Verhältnisse von Zugebuchten zu BewerberInnen zu Eintretenden nach Geschlecht vorliegen, kann dies jedoch weder behauptet noch verneint werden.

48% sind älter als 45 Jahre

11% aller Befragten sind maximal 25 Jahre alt, 10% sind zwischen 26 und 30 Jahre alt, 32% zwischen 31 und 44 Jahre und 48% sind älter als 45.

Abbildung 7: Die Befragten nach Alter, N = 512



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Die Projekte TOP und Visitas fallen mit einem sehr geringen Anteil an jungen Befragten auf, wobei Letztgenannte als Schwerpunkt über 30-jährige Frauen aufnehmen. Außer Come and Work, das ältere Personen als Zielgruppe hat, weist kein Träger auffallend höhere Anteile an Personen über 45 auf.

Tabelle 4: Die Befragten nach Alter und Projekt

Alter		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
bis 25 J.	Anz.	4	13	0	4	6	4	1	3	1	1	10	10	57
	%	8,3%	100,0%	,0%	40,0%	10,5%	11,8%	2,7%	6,3%	8,3%	2,1%	11,4%	18,2%	11,0%
26 bis 44 J.	Anz.	26	0	1	5	25	17	19	22	4	23	45	28	215
	%	54,2%	,0%	1,4%	50,0%	43,9%	50,0%	51,4%	45,8%	33,3%	47,9%	51,1%	50,9%	41,4%
45 J. und älter	Anz.	18	0	68	1	26	13	17	23	7	24	33	17	247
	%	37,5%	,0%	98,6%	10,0%	45,6%	38,2%	45,9%	47,9%	58,3%	50,0%	37,5%	30,9%	47,6%
Gesamt	Anz.	48	13	69	10	57	34	37	48	12	48	88	55	519
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Rund 45% haben Migrationshintergrund

62% der Befragten geben Österreich als Geburtsland an. Etwas höhere Anteile an Personen, die nicht in Österreich geboren sind, finden sich bei SÖB Wiener Hilfswerk, bei Wienwork SÖB und TOP. Nachfolgende Tabelle zeigt dies:

Tabelle 5: Geburtsland je Projekt

Geburtsland		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
Österreich	Anz.	35	10	48	33	30	23	19	32	10	29	48	35	352
	%	71,4%	76,9%	68,6%	73,3%	52,6%	65,7%	50,0%	64,0%	83,3%	60,4%	51,6%	63,6%	62,3%
anderes Land	Anz.	14	3	22	12	27	12	19	18	2	19	45	20	213
	%	28,6%	23,1%	31,4%	26,7%	47,4%	34,3%	50,0%	36,0%	16,7%	39,6%	48,4%	36,4%	37,7%
Gesamt	Anz.	49	13	70	45	57	35	38	50	12	48	93	55	565
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Fast ein Viertel (23%) hat keine österreichische Staatsbürgerschaft. 40% haben eine andere Muttersprache als Deutsch. Wenn man entweder die Staatsbürgerschaft, die Muttersprache oder das Geburtsland als Kriterium heranzieht, haben 45% Migrationshintergrund.

Zwei Drittel der Befragten haben ihre Ausbildung in Österreich abgeschlossen und ein Drittel zur Gänze oder teilweise im Ausland.

In Österreich geborene Personen sowie Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft nehmen häufiger teil. Die Muttersprache hingegen macht keinen Unterschied, ob eine Person eintritt oder nicht.

Jeweils ein Drittel verfügt maximal über einen Pflichtschul- bzw. über einen Lehrabschluss

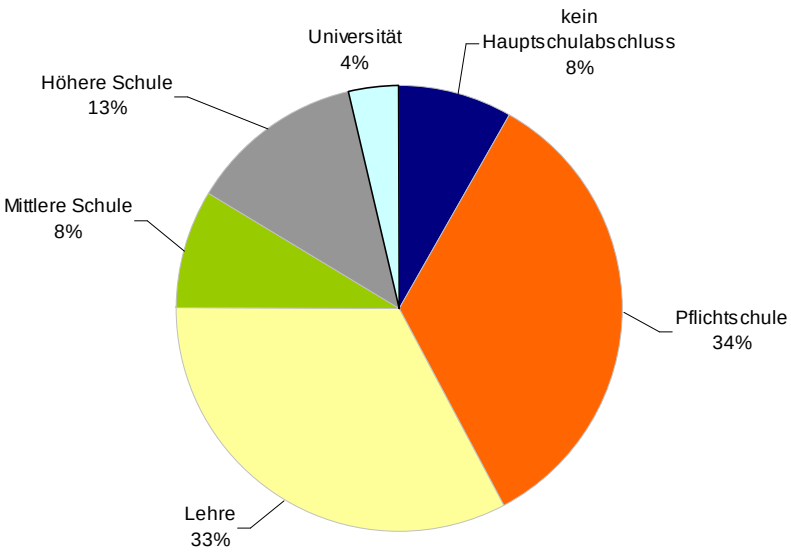
8% der Befragten verfügen über keinen Hauptschulabschluss, 34% schlossen die Pflichtschule ab, 33% eine Lehrausbildung und 8% eine mittlere Schule. Über Maturaniveau verfügen nach eigenen Angaben 16,5%.

Betrachtet man diese Angaben vor dem Hintergrund der Auswertungen des Ausbildungsniveaus der TeilnehmerInnen 2008 lt. DWH des Arbeitsmarktservice, so fällt auf, dass das Formalqualifikationsniveau in der Befragung wesentlich höher eingestuft wird als es sich im DWH darstellt. Hier verfügten 80% lediglich über einen Pflichtschulabschluss, 15% über eine Lehrausbildung, 2% über eine mittlere, 2,5% über eine höhere und nur 0,1% über eine akademische Ausbildung.

Dieser Umstand kann verschiedene Ursachen haben:

- Es kann sich um Erhebungsfehler handeln. Wiewohl auch dies nicht auszuschließen ist, ist davon auszugehen, dass die Angaben in den Fragebögen doch einigermaßen realitätsnah erfolgten, wurden diese doch von den SozialarbeiterInnen in der Anamnese zu Beginn erhoben. Ein ausgeprägtes Problem im Bereich der Erhebung bedeutete in diesem Fall, dass in der Begleitung im Projekt von einem falschen Ausbildungsniveau ausgegangen wird.
- Es kann sich um Ausbildungsabschlüsse handeln, die im Ausland absolviert wurden.
- Es kann sich um einen bestimmten höherqualifizierten Ausschnitt aus der GesamtteilnehmerInnengruppe handeln.
- Die Überschätzung kann weiters auch daher rühren, dass die Befragten auch begonnene und abgebrochene Ausbildungen als Ausbildungsabschlüsse definieren.

Abbildung 8: Höchste abgeschlossene Ausbildung, N = 545



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Einen hohen Anteil an Personen mit keinem oder lediglich Pflichtschulabschluss gibt es bei den Befragten von Kolping, wobei es sich hier um eine sehr kleine Fallzahl handelt. Im Volkshilfe SÖB sind dies fast zwei Drittel der BewerberInnen. Bei Wienwork SÖB ist es genau die Hälfte. Die höchsten Anteile an höher gebildeten BewerberInnen haben TOP und Visitas.

Tabelle 6: Bildungsabschluss nach Projekt

Bildung		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
(keine) Pflichtschule	Anz.	22	12	32	16	22	11	10	11	4	17	44	34	235
	%	44,9%	92,3%	45,7%	36,4%	40,0%	32,4%	27,0%	22,4%	33,3%	36,2%	50,0%	63,0%	42,6%
Lehre/BMS	Anz.	17	1	29	27	21	17	11	29	8	15	34	17	226
	%	34,7%	7,7%	41,4%	61,4%	38,2%	50,0%	29,7%	59,2%	66,7%	31,9%	38,6%	31,5%	40,9%
Matura/Uni/FH	Anz.	10	0	9	1	12	6	16	9	0	15	10	3	91
	%	20,4%	,0%	12,9%	2,3%	21,8%	17,6%	43,2%	18,4%	,0%	31,9%	11,4%	5,6%	16,5%
Gesamt	Anz.	49	13	70	44	55	34	37	49	12	47	88	54	552
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

28% haben Betreuungspflichten

21,5% der Befragten haben Kinder unter 6 Jahren zu betreuen, weitere 6,7% pflegen Angehörige. Mit Migrationshintergrund gehen häufiger Betreuungspflichten einher: Unter den Personen mit Migrationshintergrund beträgt dieser Anteil fast 40% unter den Befragten ohne Migrationshintergrund ein Fünftel.

Auffallend ist, dass 46% der Befragten von TOP und 44% jener von Wienwork Betreuungspflichten haben. Die genaue Verteilung ist folgender Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 7: Betreuungspflichten nach Projekt

Betreuungspflichten		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
ja	Anz.	16	0	13	16	14	9	16	12	4	6	38	9	153
	%	34,0%	,0%	19,1%	36,4%	25,9%	27,3%	45,7%	24,0%	40,0%	12,5%	44,2%	17,0%	28,3%
nein	Anz.	31	13	55	28	40	24	19	38	6	42	48	44	388
	%	66,0%	100,0%	80,9%	63,6%	74,1%	72,7%	54,3%	76,0%	60,0%	87,5%	55,8%	83,0%	71,7%
Gesamt	Anz.	47	13	68	44	54	33	35	50	10	48	86	53	541
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Das Vorhanden- oder Nichtvorhandensein von Betreuungspflichten beeinflusst die Teilnahmewahrscheinlichkeit offensichtlich nicht – hier konnte kein Zusammenhang festgestellt werden.

3.2.3 Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche

Alle Befragten sind arbeitsmarktfern. 40% geben an, sich in den letzten zehn Jahren an kein Dienstverhältnis erinnern zu können.

Geringe Arbeitserfahrung in der Stichprobe

Nur 60% der BewerberInnen geben an in den letzten zehn Jahren zumindest einen Dienstvertrag gehabt zu haben: Ein Drittel hatte in diesem Zeitraum ein bis drei Dienstverträge, 27% vier und mehr.

Den höchsten Anteil an Personen ohne erinnerliche Arbeitserfahrung haben Come and Work (89%) und Max (55%).

Tabelle 8: Anzahl der Dienstverhältnisse nach Projekt

Anzahl Anstellungen letzte 10 Jahre		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
keine	Anz.	22	3	62	2	13	18	8	16	3	7	40	16	210
	%	44,9%	23,1%	88,6%	18,2%	22,8%	54,5%	21,1%	32,7%	25,0%	14,6%	45,5%	29,1%	40,2%
1-3	Anz.	14	7	7	7	26	9	15	14	4	23	27	19	172
	%	28,6%	53,8%	10,0%	63,6%	45,6%	27,3%	39,5%	28,6%	33,3%	47,9%	30,7%	34,5%	32,9%
4 und mehr	Anz.	13	3	1	2	18	6	15	19	5	18	21	20	141
	%	26,5%	23,1%	1,4%	18,2%	31,6%	18,2%	39,5%	38,8%	41,7%	37,5%	23,9%	36,4%	27,0%
Gesamt	Anz.	49	13	70	11	57	33	38	49	12	48	88	55	523
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

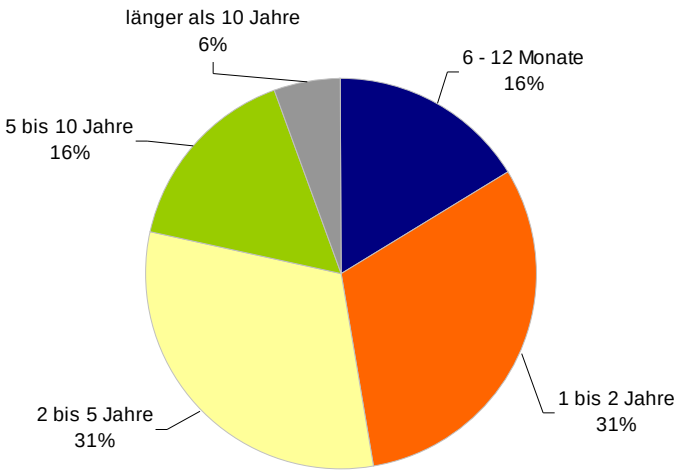
Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Personen ohne erinnerliche Arbeitserfahrungen in der letzten Dekade treten deutlich häufiger nicht ein. Von den Personen, die nicht ins Beschäftigungsprojekt eingetreten sind, erinnern sich 57% an kein Anstellungsverhältnis in den letzten 10 Jahren.

53% sind länger als zwei Jahre arbeitslos

16% geben an, seit einem halben bis zu einem Jahr arbeitslos zu sein, 31% ein bis zwei Jahre, und 31% zwei bis fünf Jahre. 16% sind nach eigenen Angaben seit fünf bis zehn Jahren arbeitslos. Während 40% angaben, in den letzten zehn Jahren kein Dienstverhältnis gehabt zu haben, sind die Angaben der Dauer der Arbeitslosigkeit geringer, was mit Schulungen und Unterbrechungen des AMS-Bezugs oder auch mit Alternativstatuspositionen wie Ausbildung, Krankheit, Elternkarenz zusammenhängen kann. Eine weitere Vermutung ist, dass die Befragten nur längere Dienstverhältnisse als solche wahrnehmen und anführten.

Abbildung 9: Dauer der Arbeitslosigkeit, N = 545

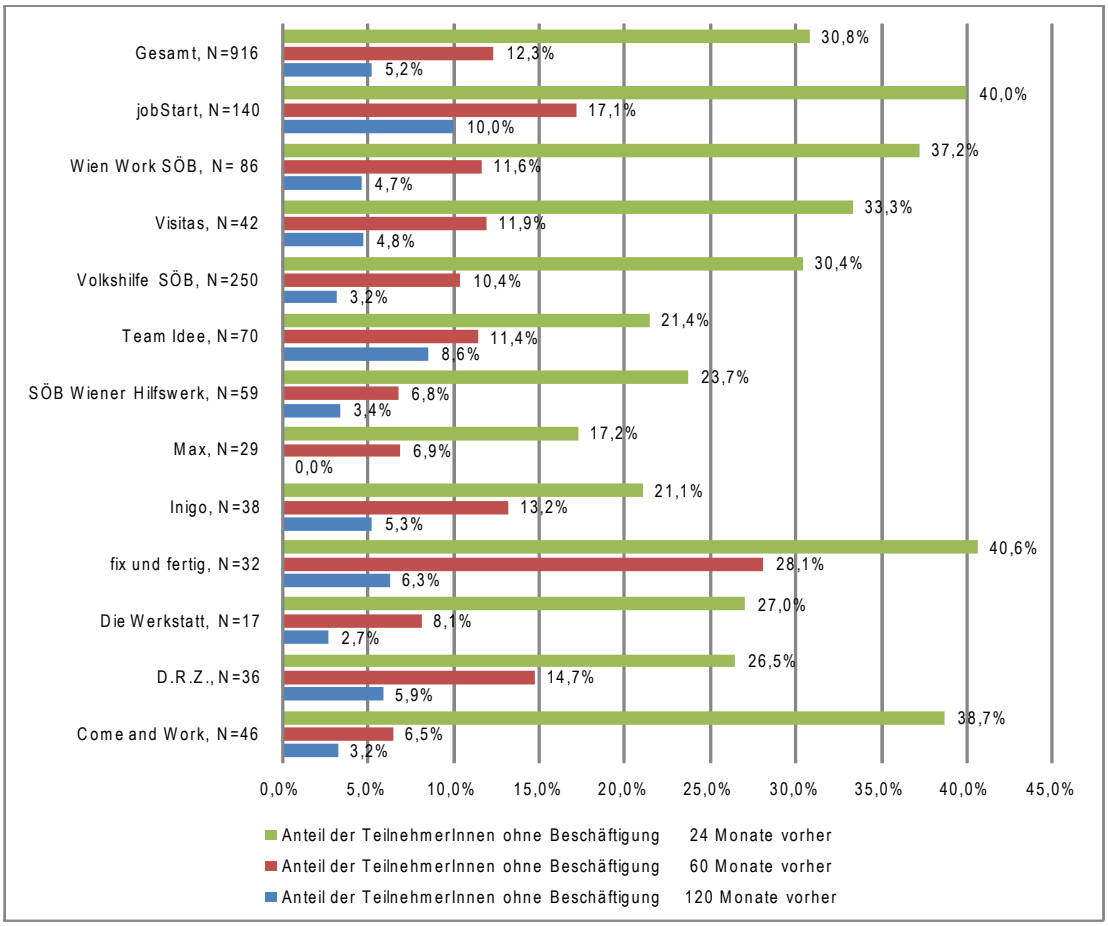


Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Auf Basis der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger – kann wie folgende Abbildung zeigt - diesen Angaben hinzugefügt werden, dass 31% der Transitarbeitskräfte in den letzten dem Eintritt in einen SÖB/ein GBP vorangegangenen 2 Jahren keinen Tag in Beschäftigung verbrachten. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil bei jobStart, fix und fertig, Come and Work sowie bei Wien Work.

5% der TeilnehmerInnen weisen in den letzten 10, 12% in den letzten 5 Jahren keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigungserfahrung auf.

Abbildung 10: Anteil der Transitarbeitskräfte ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den 10, 5 und 2 dem Eintritt in einen SÖB / ein GBP vorangegangenen Jahren nach Projekt



Basis: Sonderauswertung amsbg, Eintritte 1.1. bis 30.11.2008, Aufbereitung Prospect

80% besuchten in den letzten fünf Jahren eine Maßnahme des AMS

80% der Befragten verfügen über Erfahrungen mit AMS-Angeboten in den letzten fünf Jahren. Bezüglich des Teilnahmestatus lassen sich hier keine Unterschiede ausmachen: 81% der Personen, die nicht eingetreten sind, und 82% derer, die bereits nach der Vorbereitungsmaßnahme wieder ausgetreten sind, haben zumindest eine Maßnahme besucht. Den höchsten Anteil an Befragten, die in den letzten fünf Jahren an einer AMS-Maßnahme teilnahmen, hat mit 94% Visitas, den geringsten Die Werkstatt mit 48%.

Gruppe der Nichteingetretenen hat seltener etwas zur Arbeitssuche unternommen

Die Frage, ob sie in den letzten drei Monaten etwas zur Arbeitssuche unternommen haben, beantworten 84% mit ja.

Die Gruppe der Nichteingetretenen hat mit 74% deutlich seltener etwas zur Arbeitssuche unternommen. Ein Viertel der Personen (26%), die nicht eingetreten sind, hat diesbezüglich in den letzten drei Monaten keine Aktivitäten gesetzt. Die häufigsten Hinderungsgründe dieser Gruppe sind Krankheit und anhaltende Erfolglosigkeit. Ein Drittel dieser Gruppe gibt an, vom sozialen Umfeld keine Unterstützung bei der Arbeitssuche zu erhalten. Vergleichsweise hoch ist der Anteil der sich als passiv beschreibenden Personen bei Come and Work.

Tabelle 9: Aktivitäten zur Arbeitssuche je Projekt

Innerhalb letzte 3 Mo etwas unternommen, um eine Arbeit zu finden?		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
ja	Anz.	36	10	35	40	53	29	34	47	11	48	70	49	462
	%	81,8%	76,9%	50,7%	87,0%	93,0%	82,9%	91,9%	95,9%	91,7%	100,0%	81,4%	89,1%	83,8%
nein	Anz.	8	3	34	6	4	6	3	2	1	0	16	6	89
	%	18,2%	23,1%	49,3%	13,0%	7,0%	17,1%	8,1%	4,1%	8,3%	,0%	18,6%	10,9%	16,2%
Gesamt	Anz.	44	13	69	46	57	35	37	49	12	48	86	55	551
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

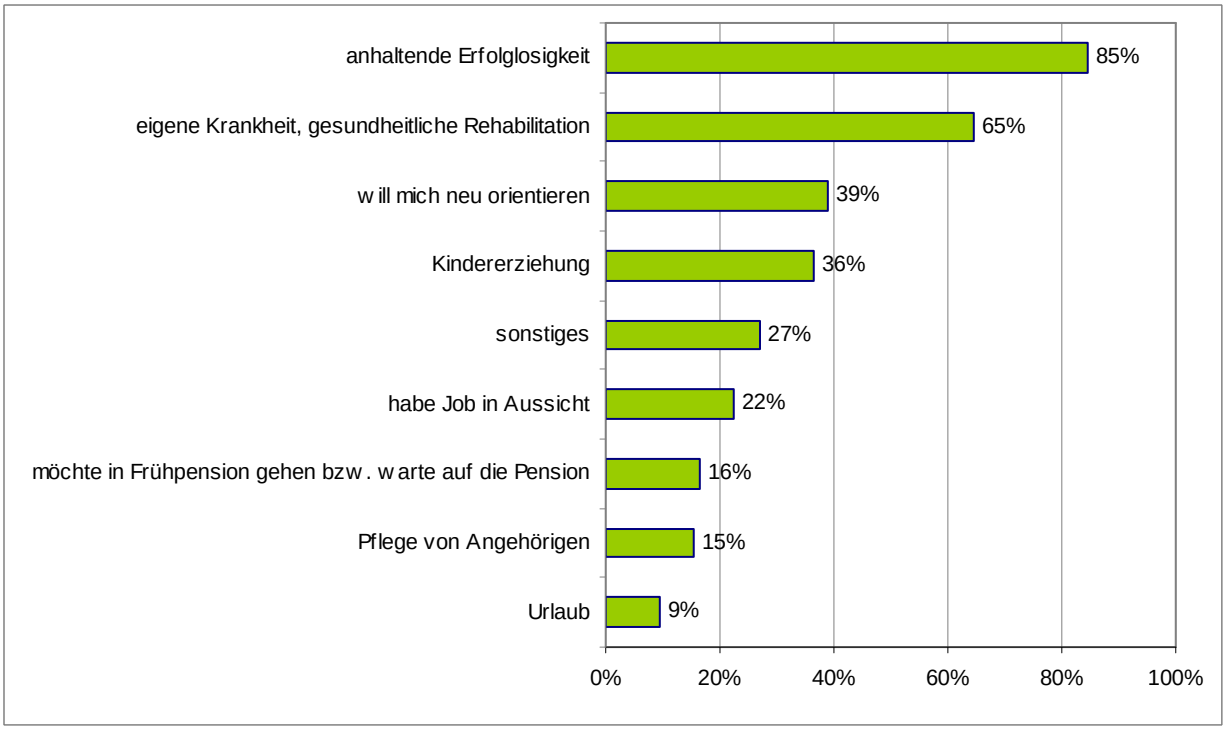
Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Die Hälfte der Befragten hatte in den zurückliegenden drei Monaten zumindest ein Vorstellungsgespräch. Davon hatte die Hälfte ein bis drei Gespräche, die anderen führten vier und mehr Gespräche.

Vor allem anhaltende Erfolglosigkeit und Krankheit verhindern Arbeitssuche

Folgende Abbildung zeigt die Bedeutung der Hinderungsgründe, die jene Befragten, die keine Arbeitssuchaktivitäten gesetzt haben, angaben. Anhaltende Erfolglosigkeit und Krankheit stehen im Vordergrund gefolgt von Orientierungswünschen und Betreuungspflichten.

Abbildung 11: Hinderungsgründe für die Arbeitssuche (N = 85), Mehrfachnennungen

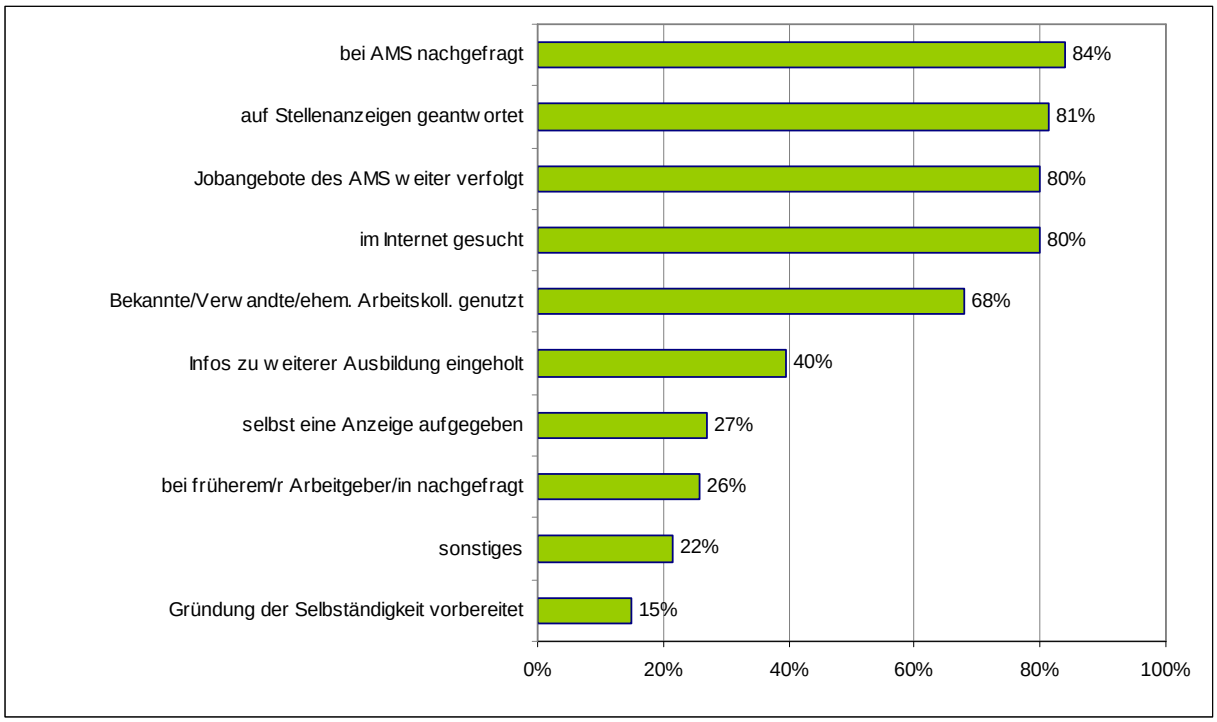


Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Aktivitäten zur Arbeitssuche

Jene 84% der Befragten, die in den der Bewerbung beim SÖB/GBP vorangegangenen 3 Monaten aktiv nach einer Arbeit gesucht haben, setzen verschiedenste diesbezügliche Aktivitäten. Folgende Abbildung illustriert dies. Das AMS wird dabei als wichtigste Unterstützungseinrichtung genannt.

Abbildung 12: Aktivitäten zur Arbeitssuche, N = 459, Mehrfachnennungen



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Höher qualifizierte BewerberInnen setzten mehr Aktivitäten zur Arbeitssuche

Personen mit höherem Formalqualifikationsniveau sind besser in der Lage Aktivitäten zur Arbeitssuche zu setzen. Dabei zeigt sich, dass weniger die Frage, ob man überhaupt gezielte Aktivitäten setzt mit dem Formalqualifikationsniveau korreliert als vielmehr die Vielfalt der Aktivitäten. Je höher das Formalqualifikationsniveau angegeben wird, desto ausdifferenzierter sind die Arbeitssuchaktivitäten.

Personen, die angeben über relativ rezente Beschäftigungserfahrungen zu verfügen, sind aktiver

Weiters zeigt sich folgende Dynamik: Je mehr Beschäftigungserfahrungen eine Person nach eigenen Angaben in den letzten zehn Jahren hatte, desto

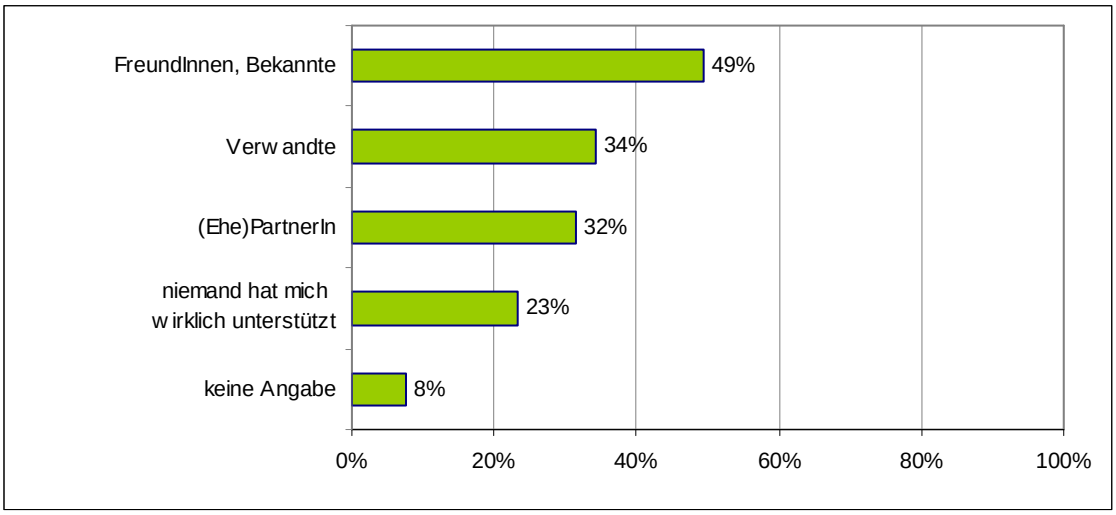
- kürzer ist die letzte Dauer der Arbeitslosigkeit,
- weniger Teilnahmen an AMS-Maßnahmen gab es,
- mehr Aktivitäten zur Arbeitssuche wurden gesetzt,

- weniger Hinderungsgründe für Arbeitssuche werden genannt,
- höher wird die eigene Leistungsfähigkeit durch den/die Befragte/n bewertet,
- mehr Zugeständnisse werden gemacht und
- mehr soziale Unterstützung haben die Personen.

23% haben niemanden, der/die sie bei der Arbeitssuche unterstützt

Während die Hälfte FreundInnen oder Bekannte hat, 32% (Ehe-)PartnerInnen und 34% Verwandte, die sie bei der Arbeitssuche unterstützen, ist mit 23% fast ein Viertel auf sich allein gestellt. Dazu kommen 8%, die die Frage nicht beantworteten.

Abbildung 13: Soziale Unterstützung der Befragten, N = 576; Mehrfachnennungen



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Bereitschaft zu Zugeständnissen

Die Befragten sind grundsätzlich zu vielen Zugeständnissen bereit. So lehnen etwa nur 6% der Befragten alle abgefragten Zugeständnisse (Wohnortwechsel, Berufs-/Tätigkeitsfeldwechsel, Personalleasing, befristetes Dienstverhältnis und geringeres Einkommen als in diesem Feld üblich) ab.

Hinsichtlich des Teilnahmestatus – ob eine Person in den SÖB/GBP eingetreten ist oder nicht – zeigen sich hier keine Unterschiede. In der Gruppe der Nicht-Eintretenden gibt es allerdings einen etwas höheren Anteil (14%), der diese Frage nicht beantwortet. Personen ohne Betreuungspflichten sind zu mehr Zugeständnissen bereit.

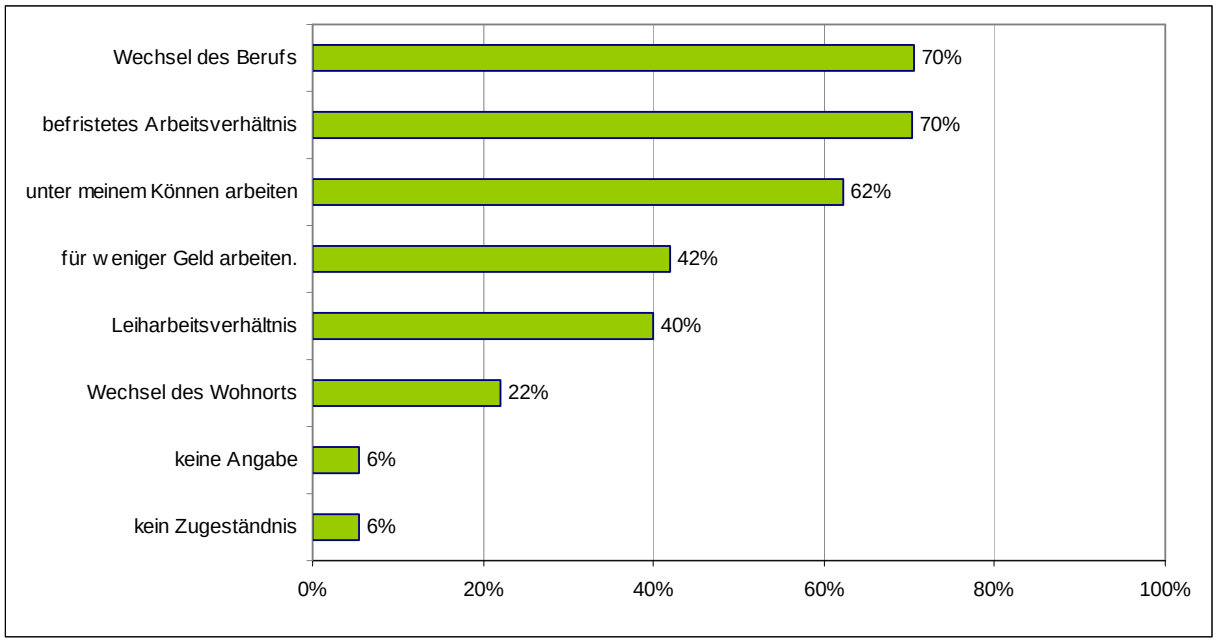
Mobilität im Wohnort und Berufsausübung

22% der BewerberInnen wären auf jeden Fall oder eventuell bereit, den Wohnort zu wechseln. 70% der Befragten würden auf jeden Fall oder eventuell ihren Beruf wechseln und 62% würden auch unter ihrem Können arbeiten. 42% wären bereit, auch für geringere Entlohnung als in diesem Feld üblich, zu arbeiten.

Mit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses hätten 70% keine Probleme. Größer ist die Skepsis, ein Leiharbeitsverhältnis einzugehen oder für weniger Geld zu arbeiten: Nur rund 40% können sich vorstellen, als LeiharbeiterIn zu arbeiten.

52% sind dabei für bis zu drei Zugeständnisse bereit und 48% für vier und mehr.

Abbildung 14: Zugeständnisse zur Erlangung eines Dienstverhältnisses; N = 576



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

3.2.4 Selbstbewertung und Leistungsfähigkeit

Ein wesentlicher Aspekt um selbstbewusst Arbeit suchen zu können, ist die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Diese Eigenbewertungen wurden in drei Bereichen gemessen, in der Einschätzung der Kommunikationskompetenz (sprachliche und PC-Kenntnisse), in der Einstufung der eigenen Leistungsfähigkeit und in der Einschätzung, einen 8-Stunden-Tag für eine längere Zeitperiode durchhalten zu können.

Kommunikationskompetenzen: schriftlich, mündlich, EDV-basiert

Bezüglich der Kommunikationskompetenzen wurden folgende Bereiche abgefragt:

- Lesen (in deutscher Sprache)
- sich mündlich klar und verständlich ausdrücken können (in deutscher Sprache)
- Schreiben (in deutscher Sprache)
- E-Mails schreiben
- im Internet nach Informationen suchen

81% schätzen ihre Lesekompetenz und mündliche Ausdrucksfähigkeit als sehr gut oder gut ein

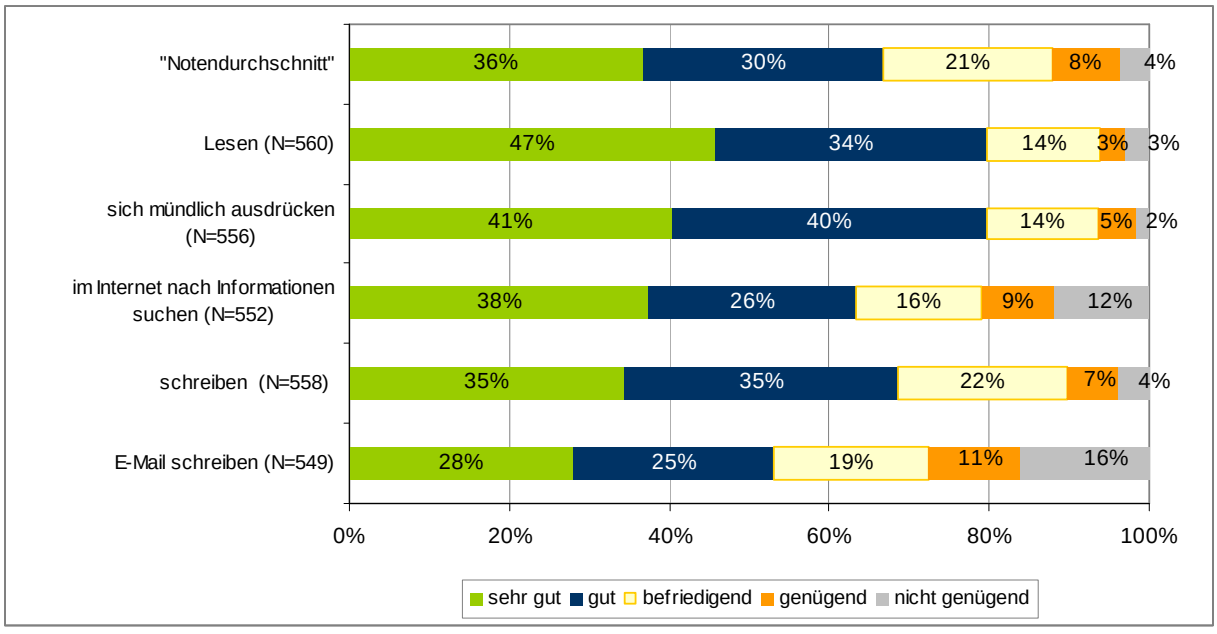
Mit 47% stuft sich fast die Hälfte der Gesamtgruppe als sehr gut im Lesen ein, weitere 34% als gut. 41% gehen davon aus, sich mündlich in deutscher Sprache sehr gut ausdrücken zu können, weitere 40% zumindest gut.

Über zwei Drittel bewerten sich im Schreiben als gut oder sehr gut und 53% im E-Mail schreiben. 64% bewerten sich als gut oder sehr gut im Bereich Internetrecherchen, 21% als nur genügend oder nicht genügend. Lesen in deutscher Sprache und sich mündlich ausdrücken machen aus Sicht der Befragten am wenigsten Schwierigkeiten, am niedrigsten bewerten die Befragten Ihre EDV-Kompetenzen. Auffallend ist dabei, dass die befragten ProjektvertreterInnen ein deutlich anderes Bild vom Basiskompetenzniveau der SÖB/GBP-TeilnehmerInnen zeichnen. Nach deren Beobachtung hat ein sehr hoher Anteil an TeilnehmerInnen Defizite in der schriftlichen und mündlichen Artikulation in deutscher Sprache. Hintergrund für diese Divergenz könnte einerseits sein, dass die Befragten ein höherqualifiziertes Segment aller TeilnehmerInnen darstellt. Dafür spricht beispielsweise die bereits beobachtete Differenz in der Bewertung des Formalqualifikationsniveaus zwischen Befragung und DWH-Analyse der TeilnehmerInnen aus 2008.

Es könnte aber auch sein, dass sich die Befragten in ihrem Kompetenzniveau überschätzen – eine Realität, die von BeraterInnen in diesen Feldern immer wieder beobachtet wird.

Jedenfalls sind die Ergebnisse als Hinweis darauf zu deuten, dass die Befragungsergebnisse durch die Tatsache, dass sie von den SozialarbeiterInnen und nicht von InterviewerInnen durchgeführt wurden die Ausgangssituation der TeilnehmerInnen nicht notwendigerweise in einem problematischeren Licht erscheinen lässt.

Abbildung 15: Selbstbewertung in der sprachlichen Kompetenz



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

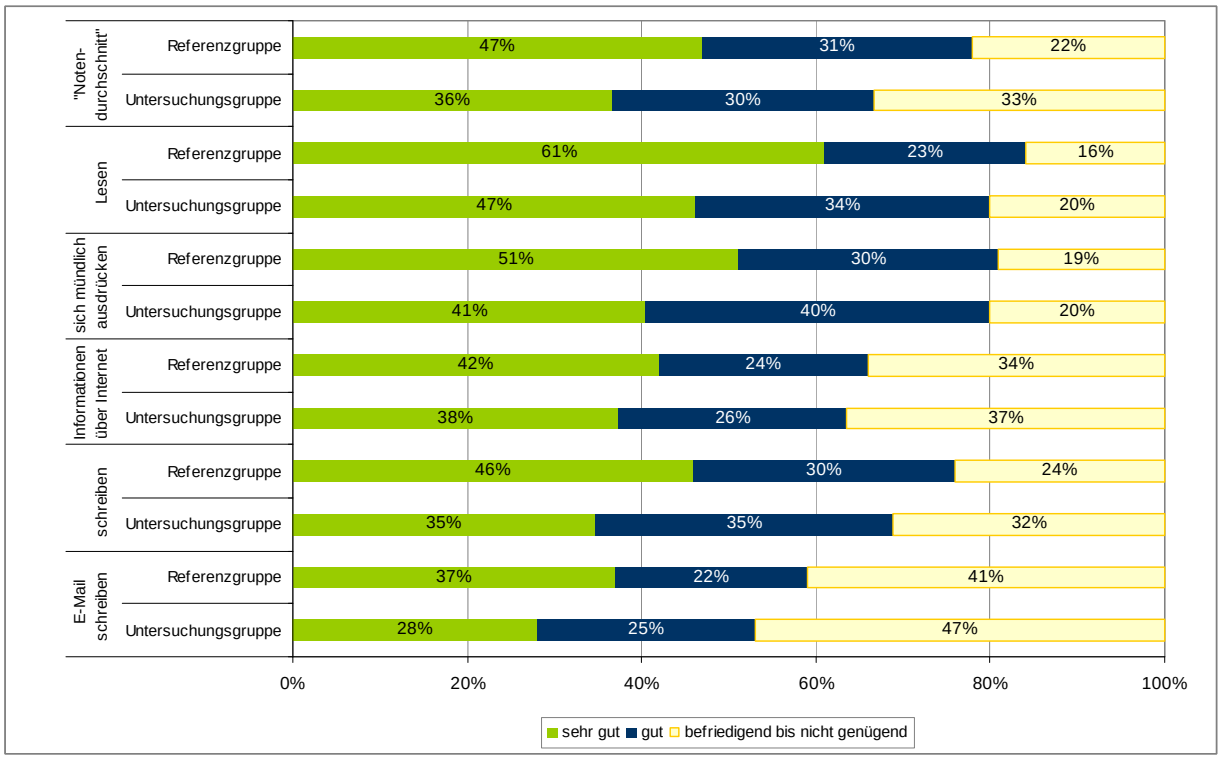
36% beurteilen ihre Kommunikationskompetenz als sehr gut

Der Notendurchschnitt der gesamten schriftlich, mündlichen und EDV-Anwendungskompetenzen zeigt drei Gruppen: ein gutes Drittel, das sich als sehr gut, ein knappes Drittel, das sich als gut und ein letztes Drittel, die sich als befriedigend bis nicht genügend einschätzt.

Hohe negative Gesamtbeurteilungen weisen die Befragten von Wienwork SÖB und TOP mit fast 10% auf.

Zur Illustration die Eigenbewertungen der Befragten in der Studie „Integrationsbarrieren“: Befragt wurden in dieser Studie 250 Personen, deren Integrationschancen von Synthesis Forschung aufgrund ihrer Personen-, Qualifikations- und vorangegangenen Karrieremerkmale ohne gezielte Intervention innerhalb eines Beobachtungsfensters von 9 Monaten bei maximal 30% lagen. Die Selbstbewertungen dieser – in folgender Grafik als Referenzgruppe bezeichneten – KundInnen des AMS Wien sind durchwegs höher als in der hier untersuchten Personengruppe.

Abbildung 16: Eigenbewertung der Kommunikationskompetenz im Vergleich zur Referenzstudie



Basis: Files „Employability-Fragebogen“ 2010 und „Integrationsbarrieren 2009“

Tabelle 10: Notendurchschnitt der abgefragten Kommunikationskompetenzen nach Projekt

"Notendurchschnitt"		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
sehr gut	Anz.	19	4	17	19	15	12	15	19	2	27	35	17	201
	%	42,2%	30,8%	24,3%	41,3%	26,3%	33,3%	45,5%	39,6%	16,7%	56,3%	38,5%	32,1%	36,4%
gut	Anz.	9	8	19	22	18	10	9	17	7	13	17	17	166
	%	20,0%	61,5%	27,1%	47,8%	31,6%	27,8%	27,3%	35,4%	58,3%	27,1%	18,7%	32,1%	30,1%
befriedigend	Anz.	8	1	20	4	18	10	5	8	2	7	22	12	117
	%	17,8%	7,7%	28,6%	8,7%	31,6%	27,8%	15,2%	16,7%	16,7%	14,6%	24,2%	22,6%	21,2%
genügend	Anz.	8	0	13	0	6	3	1	1	1	1	8	5	47
	%	17,8%	,0%	18,6%	,0%	10,5%	8,3%	3,0%	2,1%	8,3%	2,1%	8,8%	9,4%	8,5%
nicht genügend	Anz.	1	0	1	1	0	1	3	3	0	0	9	2	21
	%	2,2%	,0%	1,4%	2,2%	,0%	2,8%	9,1%	6,3%	,0%	,0%	9,9%	3,8%	3,8%
Gesamt	Anz.	45	13	70	46	57	36	33	48	12	48	91	53	552
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Einflussfaktoren Alter, Migrationshintergrund, Formalqualifikationsniveau und soziale Unterstützung

Jüngere Befragte bewerten sich insgesamt vor allem aber beim E-Mail schreiben und in der Internetnutzung besser. Ältere und weniger leistungsfähige Personen bewerten sich tendenziell schlechter in den erhobenen Fertigkeiten – insbesondere hinsichtlich E-Mail schreiben und beim Umgang mit dem Internet.

Personen mit Migrationshintergrund geben sich tendenziell schlechtere Beurteilungen betreffend Lesen, Schreiben und Sprechen in deutscher Sprache.

Höhere Formalqualifikationen und soziale Unterstützung in der Arbeitssuche gehen mit einer besseren Selbstbewertung einher.

Positive Selbstbewertung wirkt sich auf Arbeitssuchverhalten aus

Personen, die sich gut beurteilen, sind besser in der Lage etwas – und vor allem mehr Aktivitäten – zur Arbeitssuche zu unternehmen.

Und wer sich in den letzten zehn Jahren an wenige Beschäftigungserfahrungen erinnert, weist eine besonders niedrige Selbstbewertung auf.

Subjektive, aktuelle Leistungsfähigkeit

Die Personen wurden auch gefragt, wie sie ihre Leistungsfähigkeit heute auf einer Skala von 1 („sehr schlecht“) bis 10 („sehr gut“) im Vergleich zur ihrer jemals am besten erlebten Leistungsfähigkeit einstufen. 70% stufen sich zwischen 6 und 10 - also im positiven Bereich - ein, 30% darunter und damit schlechter. In der Gruppe der Nichteingetretenen sind es 45%, die ihre aktuelle Leistungsfähigkeit schlechter einstufen. In der Gruppe der Personen, die nach der Vorbereitungsmaßnahme ausgetreten sind, sind das nur 22%, die sich schlechter einstufen.

Erhebliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Befragten der einzelnen Träger. Auffallend schlechte Eigenbewertungen haben die Befragten von Come and Work, auffallend gute diejenigen von Team Idee.

Tabelle 11: Aktuelle, selbst eingestufte Leistungsfähigkeit nach Projekt, (1 = sehr schlecht, 10 = sehr gut)

aktuelle Leistungsfähigkeit		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
bis zu 5	Anz.	14	3	43	9	11	16	9	7	0	8	27	10	157
	%	31,1%	23,1%	61,4%	20,9%	22,4%	51,6%	29,0%	15,2%	,0%	17,0%	32,5%	18,5%	30,0%
6 und mehr	Anz.	31	10	27	34	38	15	22	39	11	39	56	44	366
	%	68,9%	76,9%	38,6%	79,1%	77,6%	48,4%	71,0%	84,8%	100,0%	83,0%	67,5%	81,5%	70,0%
Gesamt	Anz.	45	13	70	43	49	31	31	46	11	47	83	54	523
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit hängen mit der Leistungsfähigkeit zusammen

Ältere Personen geben eine etwas geringere Leistungsfähigkeit an als jüngere Personen.

Je höher die Leistungsfähigkeit eingeschätzt wird, desto geringer ist die Dauer der Arbeitslosigkeit: Mehr als die Hälfte der Personen mit einer Leistungsfähigkeit von 6 und mehr sind erst bis zu zwei Jahre arbeitslos. Unter jenen mit geringerer Leistungsfähigkeit beträgt dieser Anteil rund ein Drittel.

Je geringer die Leistungsfähigkeit, desto höher ist der Anteil jener Personen, die in den letzten zehn Jahren keinen Dienstvertrag hatten. (60% jener mit geringer versus 30% jener mit höherer Leistungsfähigkeit).

Die Leistungsfähigeren weisen auch eine höhere soziale Unterstützung sowie mehr Aktivitäten zur Arbeitssuche auf.

Ein Viertel geht davon aus, einen Vollzeitarbeitsplatz nicht über längere Zeit ausfüllen zu können

25% geben an, dass sie acht Stunden Arbeit nicht über einen längeren Zeitraum durchhalten können. 56% geben an, dies zu schaffen und 19% könnten nach Selbsteinschätzung sogar mehr Stunden arbeiten. Hier unterscheidet sich die Untersuchungsgruppe nicht von der Referenzgruppe.

Im SÖB Wiener Hilfswerk schaffen 53% keine Ganztagsarbeit für eine längere Dauer, bei Come and Work, Max und Wienwork SÖB sind das jeweils ein Drittel der BewerberInnen.

Tabelle 12: „Durchhalten-können“ eines 8-Stunden Tages je Projekt

Arbeitstunden durchhalten		jobStart	Kolping	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Max	TOP	D.R.Z.	Team Idee	Visitas	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	Gesamt
unter 8 Std.	Anz.	13	0	23	2	27	10	9	6	2	7	27	5	131
	%	31,7%	,0%	33,3%	4,5%	52,9%	34,5%	25,7%	12,5%	16,7%	14,9%	32,9%	9,4%	25,0%
8 Std.	Anz.	24	12	46	17	19	18	16	32	5	34	39	32	294
	%	58,5%	100,0%	66,7%	38,6%	37,3%	62,1%	45,7%	66,7%	41,7%	72,3%	47,6%	60,4%	56,2%
mehr als 8 Std.	Anz.	4	0	0	25	5	1	10	10	5	6	16	16	98
	%	9,8%	,0%	,0%	56,8%	9,8%	3,4%	28,6%	20,8%	41,7%	12,8%	19,5%	30,2%	18,7%
Gesamt	Anz.	41	12	69	44	51	29	35	48	12	47	82	53	523
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Gruppe der Nichteingetretenen bewertet die eigene Kommunikationskompetenz und Leistungsfähigkeit am schlechtesten

Bei der Einschätzung der mündlichen und schriftlichen Kommunikationskompetenzen zeigen sich auffallende Unterschiede zwischen der Personengruppe, die in das Beschäftigungsprojekt eingetreten ist und jener, die nicht eingetreten sind. In der Gruppe der Nichteingetretenen fällt die Bewertung im Lesen, Sprechen und Schreiben in deutscher Sprache deutlich schlechter aus und Kompetenzen im Umgang mit E-Mail und Internet werden ebenfalls etwas schlechter eingeschätzt. Auch im Notendurchschnitt ist diese Gruppe schlechter: Lediglich 28% haben einen „sehr guten“ Notendurchschnitt im Vergleich zu 36% in der Gesamtgruppe.

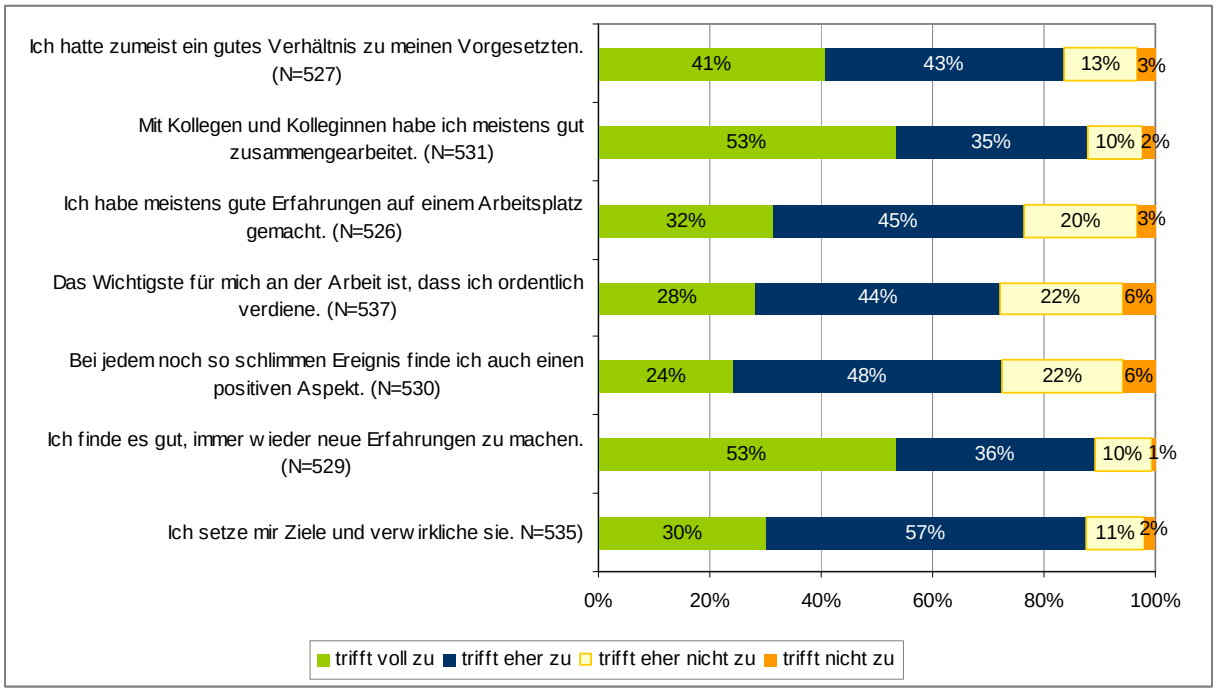
Die Gruppe der Nichteingetretenen weist auch die geringste Leistungsfähigkeit auf: 45% liegen laut eigenen Angaben auf der 10-stufigen Skala unter 5.

39% dieser Gruppe gehen davon aus, weniger als 8 Stunden Arbeit täglich hintereinander durchzuhalten.

3.2.5 Die Bedeutung von Zielorientierung sowie sozialer und gesundheitlicher Belastungen

Die Befragten wurden zu persönlichen Einstellungen, Vermittlungshemmnissen und Arbeitserfahrungen gefragt. Fast drei Viertel können auch negativen Erfahrungen Positives abgewinnen und 89% finden neue Erfahrungen gut. Der Großteil der Befragten hat auf früheren Arbeitsplätzen durchaus positive Erfahrungen gesammelt. Untenstehende Abbildung gibt einen Überblick über diese Einstellungen und Erfahrungen.

Abbildung 17: Zielorientierung und Arbeitserfahrungen



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Nichteingetretene Personen haben geringere Zielorientierung und schlechtere Arbeitserfahrungen

Jene Befragten, die in das Projekt nicht eintreten oder dieses gleich nach der Vorbereitungsmaßnahme beenden, zeichnen sich aus durch:

- etwas geringere Zielorientierung,
- etwas geringere positive Bewertung von neuen Erfahrungen,
- etwas geringere Zustimmung, auch schlimmen Ereignissen einen positiven Aspekt abgewinnen zu können,
- etwas seltener gute Zusammenarbeit mit KollegInnen.

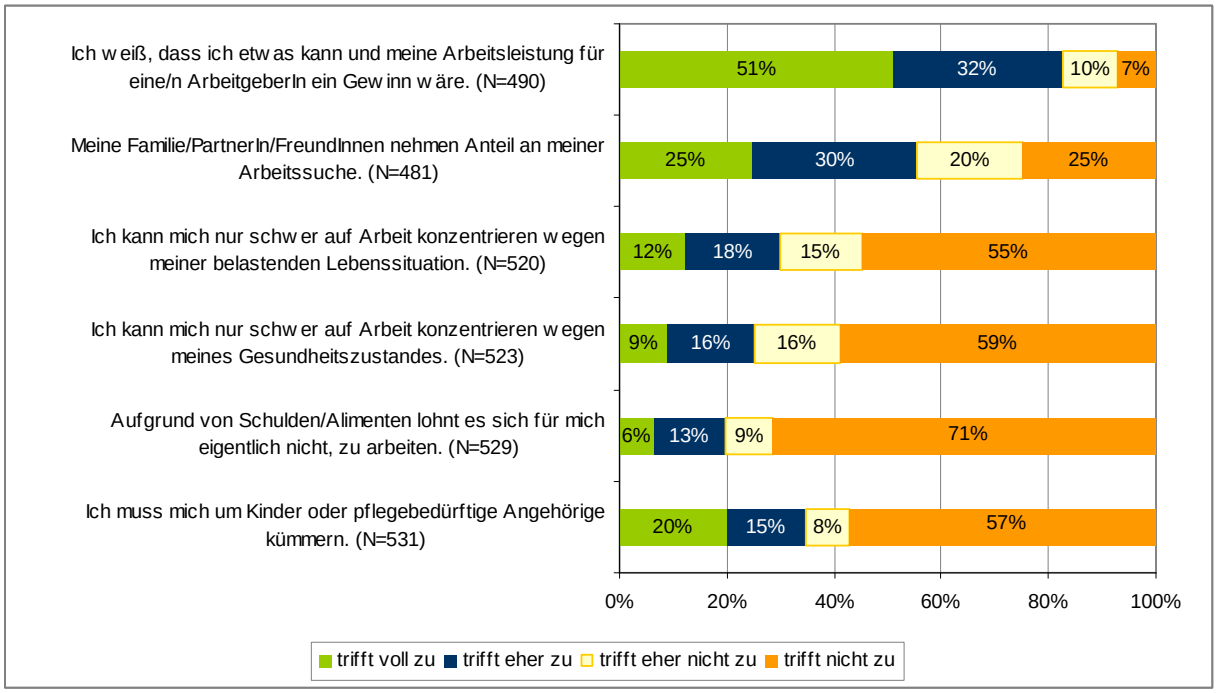
Jene Befragten, die nicht eintreten, hatten zudem

- deutlich häufiger keine guten Erfahrungen an einem Arbeitsplatz gesammelt,
- etwas seltener ein gutes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten.

Gesundheitliche und soziale Problematiken

Ein Fragenblock betraf Hindernisse und weitere Faktoren, die die Arbeitsintegration beeinflussen. Insgesamt zeigt sich ein relativ hohes Selbstbewusstsein in Bezug auf Berufstätigkeit, wobei nur etwas mehr als die Hälfte Anteilnahme bei der Arbeitssuche vom sozialen Umfeld erfährt.

Abbildung 18: Die Bedeutung gesundheitlicher und sozialer Problematiken



Basis: File „Employability-Fragebogen“ 2010

Nichteingetretene Personen haben mehr soziale und gesundheitliche Probleme

Jene Befragten, die nicht eintreten, zeichnen sich dadurch aus, dass sie

- seltener von ihrem sozialen Umfeld bei der Arbeitssuche unterstützt werden,
- weniger berufliches Selbstbewusstsein haben („Ich weiß, dass ich etwas kann …“),
- einen schlechteren Gesundheitszustand angeben und
- häufiger eine belastende Lebenssituation angeben.

3.2.6 Ressourcen, Unterstützung und Belastungen

Die Antworten zur sozialen Situation, zu bisherigen Arbeitserfahrungen und persönlichen Lebenseinstellungen erwiesen sich in der Auswertung als sehr bedeutsam. Um deren konkrete Einflüsse auf das Arbeitssuchverhalten etc. näher zu beschreiben, wurden drei Dimensionen gebildet, die sich durch signifikante Zusammenhänge zwischen den angeführten Items/Fragestellungen messen lassen.

Persönliche Ressourcen – als Strategien zur Arbeitsmarktintegration

Die Dimension „persönliche Ressourcen" bildet das Vorhandensein persönlicher Ressourcen in Form von Optimismus – also einer positiven Erfolgserwartung – sowie bereits erlebter positiver Arbeitserfahrungen, der individuellen Zielorientierung und beruflichem Selbstbewusstsein ab.

Folgende Items wurden dieser Dimension zugeordnet:

- Ich weiß, dass ich etwas kann und meine Arbeitsleistung für einen Arbeitgeber/Arbeitgeberin ein Gewinn wäre.
- Ich setze mir Ziele und verwirkliche sie.
- Ich finde es gut, immer wieder neue Erfahrungen zu machen.
- Ich hatte zumeist ein gutes Verhältnis zu meinen Vorgesetzten.
- Ich habe meistens gute Erfahrungen auf einem Arbeitsplatz gemacht.
- Mit Kollegen und Kolleginnen habe ich meistens gut zusammengearbeitet.

Soziale Unterstützung – sozialer „Background"

Bei der Dimension „soziale Unterstützung" geht es um das Vorhandensein sozialer Ressourcen in Form eines unterstützenden sozialen Netzwerkes. Daran gekoppelt findet sich auch das „positive Denken".

Folgende Items lassen sich dieser Dimension zuordnen:

- Ich kenne Leute, die arbeitslos waren und mittlerweile Arbeit gefunden haben.
- Viele meiner FreundInnen sind beruflich erfolgreich.
- Meine Familie/PartnerIn/FreundInnen nehmen Anteil an meiner Arbeitssuche.
- Bei jedem noch so schlimmen Ereignis finde ich auch einen positiven Aspekt.

Belastungen und das Zusammenspiel von Belastungen

Die Dimension „Belastungen" spiegelt das Vorhandensein von verschiedensten Belastungsmomenten hinsichtlich Gesundheit, finanzieller Situation und sonstiger privater Lebensumstände, wie psychische Probleme oder Betreuungspflichten wider. Bemerkenswerterweise lassen sich diese koppeln, treten also häufig in Verbindung miteinander auf. Am ehesten erwiesen sich noch die Betreuungspflichten von anderen Belastungen als unabhängig. Doch auch diese sind oftmals mit solchen verbunden.

Folgende Items lassen sich dieser Dimension zuordnen:

- Ich kann mich nur schwer auf Arbeit konzentrieren wegen meiner belastenden Lebenssituation.
- Ich kann mich nur schwer auf Arbeit konzentrieren wegen meines Gesundheitszustandes.
- Aufgrund von Schulden/Alimenten lohnt es sich für mich eigentlich nicht, zu arbeiten.
- Ich muss mich um die Kinder oder um pflegebedürftige Angehörige kümmern.
- Viele meiner Bekannten/Verwandten kommen auch ohne geregelte Arbeit zurecht.

Mittels Varianzanalyse wurde nun die Frage untersucht, ob es Unterschiede in diesen drei Dimensionen - persönliche Ressourcen, soziale Unterstützung und Belastungen - hinsichtlich Teilnahmestatus und persönlichen Merkmalen gibt.

Personen mit mehr persönlichen Ressourcen treten vermehrt in die Maßnahme ein

Die Gruppe der nichteingetretenen Personen hat generell ungünstigere Werte. Die deutlichsten Unterschiede nach Teilnahmestatus zeigen sich im Bereich der persönlichen Ressourcen: KundInnen, die nicht eintreten, weisen eine signifikant ungünstigere Bewertung bei den persönlichen Ressourcen auf als KundInnen, die eingetreten sind. Dies unabhängig davon, ob sie nur an der Vorbereitungsmaßnahme oder auch am Transitdienstverhältnis teilnahmen.

Persönliche Ressourcen wirken sich auf das Arbeitssuchverhalten aus

Die persönlichen Ressourcen gehen besonders stark mit der Arbeitssuche einher: Wer über mehr persönliche Ressourcen verfügt, der unternimmt verstärkt Aktivitäten zur Arbeitssuche und zeichnet sich durch höhere Leistungsfähigkeit aus.

Die wichtigsten Einzelaspekte sind dabei das berufliche Selbstbewusstsein („Ich weiß, dass ich etwas kann …)“ und gute Erfahrungen mit Vorgesetzten und ArbeitskollegInnen. Diese sind entscheidender als die Fähigkeit, sich Ziele zu setzen.

Tendenziell geringere soziale Unterstützung in der Gruppe der Nicht-Transitarbeitskräfte

Die KundInnen, die nicht eintreten, weisen messbar ungünstigere Werte im Bereich sozialer Unterstützung auf, doch sind diese Unterschiede nicht durchgängig signifikant. Als Tendenz lässt sich hier feststellen, dass KundInnen, die nicht eintreten sowie KundInnen, die nach der Vorbereitungsmaßnahme beenden, durchschnittlich eine geringere soziale Unterstützung aufweisen als jene, die als Transitarbeitskraft eintreten. Soziale Unterstützung könnte sich somit auf die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Durchhaltevermögen auswirken.

Personen, die ein Transitdienstverhältnis haben, zeichnen sich durch die höchste soziale Unterstützung aus. Je besser die soziale Unterstützung, desto mehr Leistungsfähigkeit geben die Personen an und desto aktiver ist die Arbeitssuche.

Keine Unterschiede hinsichtlich Belastung

Hinsichtlich der unterschiedlichen Belastungsmomente konnten keine interpretierbaren Unterschiede gemessen werden. Unabhängig von der Teilnahme besteht für alle ein nahezu gleiches Ausmaß an Belastungen. Auffällig ist lediglich, dass jene Gruppe, die nach dem Transitdienstvertrag beendet hat, sogar eine geringfügig stärkere Belastung aufweist, als die anderen Gruppen (die, die nicht eingetretenen, die nach der Vorbereitungsmaßnahme beendet haben oder noch in der Maßnahme sind). Die Gruppe derer, die auch eine Transitmitarbeit absolvierte, zeichnet sich dadurch aus, dass sie bei den Belastungen durch Krankheit, Geldmangel und Lebenssituation jeweils höhere Anteile in der Antwortkategorie „trifft eher zu“ aufweisen.

Persönliche Ressourcen sind für die Arbeitssuche am bedeutsamsten

Grundsätzlich haben Personen mit mehr persönlichen Ressourcen auch mehr soziale Unterstützung und ein etwas geringeres Ausmaß an Belastungen. Ansonsten erwies sich für die Merkmale rund um die Arbeitssuche (Anzahl der Beschäftigungserfahrungen, Aktivitäten zur Arbeitssuche, Gründe gegen die Arbeitssuche sowie die Leistungsfähigkeit) der Index zur Messung der persönlichen Ressourcen am entscheidendsten, gefolgt vom Index zur sozialen Unterstützung.

Beschreibung der Gruppe der Nichteingetretenen

Wie schon gezeigt wurde, unterscheidet sich die Gruppe derer, die das Angebot nicht wahrnimmt bzw. nicht aufgenommen wird von jenen Befragten, die die Vorbereitungsmaßnahme besucht haben oder ein Transitdienstverhältnis eingegangen sind. Die Gruppe der Nichteingetretenen hat am seltensten etwas zur Arbeitssuche unternommen. Die häufigsten Hinderungsgründe dieser Gruppe sind Krankheit sowie anhaltende Erfolglosigkeit. Ein Drittel dieser Gruppe gibt an, vom sozialen Umfeld keine Unterstützung bei der Arbeitssuche zu erhalten.

- Mehr Frauen als Männer treten nicht ein. 53% dieser Gruppe sind Frauen.
- Nicht in Österreich geborene Personen und Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft treten weniger häufig ein. Deutsch als Muttersprache macht keinen Unterschied.
- Ein ganz leichter Trend zeigt sich, dass ältere Personen weniger häufig eintreten.
- Personen mit keiner erinnerlichen Beschäftigungserfahrung in den letzten zehn Jahren treten deutlich häufiger nicht ein.
- Personen, die nicht eintreten, bewerten sich deutlich schlechter im Lesen, Sprechen, Schreiben in deutscher Sprache. Sie bewerten sich auch etwas schlechter im E-Mails-Schreiben und im Umgang mit dem Internet. Auch im Notendurchschnitt insgesamt ist diese Befragtengruppe weiter hinten, lediglich 28% haben einen „sehr guten“ Notendurchschnitt im Vergleich zu 36% der Gesamtuntersuchungsgruppe.
- 39% gehen davon aus, weniger als 8-Stunden pro Arbeitstag durchhalten zu können, während sich das 25% aller Befragten zutrauen.
- Die Gruppe der Nicht-Eintretenden weist auch die geringste Leistungsfähigkeit auf: 45% liegen laut eigenen Angaben auf der 10-stufigen Skala unter 5 im Vergleich zu 30% in der Gesamtgruppe.
- Diese Gruppe hat am seltensten etwas zur Arbeitssuche unternommen, nämlich 74%. In der Gesamtgruppe sind dies 84%.
- Personen, die nicht eingetreten sind, weisen generell ungünstigere Werte bei den persönlichen Ressourcen, der sozialen Unterstützung und den Belastungen auf. Am deutlichsten zeigt sich der Unterschied im Bereich der persönlichen Ressourcen.

4 Die Arbeitsmarktpositionierung von TransitmitarbeiterInnen nach Beendigung der Mitarbeit

In diesem Kapitel wird vor allem der Frage nachgegangen, wie hoch der Anteil der Beschäftigten an allen AbgängerInnen aus einer Transitmitarbeit unmittelbar nach Austritt sowie 3 und 6 Monate nach Beendigung der Transitmitarbeit ist.

In einem zweiten Schritt wird der vom AMS am häufigsten verwendete Indikator – Anteil der Personen in Beschäftigung an allen AbgängerInnen aus einer Transitmitarbeit 3 Monate nach Austritt – differenziert nach Geschlecht, Alter, Nationalität und Begünstigtenstatus dargestellt.

In einem dritten Schritt werden die in Beschäftigung verbrachten Zeitanteile der AbgängerInnen präsentiert. Handelt es sich bei den bis dahin dargestellten Indikatoren um Stichtagsmessungen, so steht in dieser Betrachtung das Beschäftigungsvolumen im Vordergrund.

Schließlich wird der Frage nachgegangen, welche Momente die Arbeitsmarktpositionierungswerte der untersuchten Projekte erklären können.

4.1 Der Anteil der Beschäftigten 1, 3 und 6 Monate nach Austritt

3 Monate nach Beendigung einer Transitmitarbeit in einem der untersuchten 12 Wiener SÖBs und GBPs weisen 18% der ehemaligen TransitmitarbeiterInnen ein Dienstverhältnis auf. Differenziert man diesen Wert in geförderte und nicht-geförderte Beschäftigung, so entfallen 15% auf nicht und 3% auf geförderte Beschäftigung. Mit diesem Wert, der vorerst nicht nach Alter, Geschlecht oder sonstigen arbeitsmarktrelevanten Merkmalen oder Trägerorganisation differenziert ist, liegen die Wiener Ergebnisse etwas unter jenen Ergebnissen, die von IBE, für oberösterreichische SÖBs ermittelt wurde. Laut IBE sind 3 Monate nach Austritt aus einem oberösterreichischen SÖB/GBP des Jahres 2004 22% der Transitarbeitskräfte in Beschäftigung, ein Wert, der innerhalb der darauf folgenden neun Monate um 3%-Punkte auf 24% ein Jahr nach Austritt ansteigt.[11]

6 Monate nach Ende der Transitmitarbeit – das ist der längste Nachbeobachtungszeitraum, der in gegenständlicher Untersuchung für alle untersuchten TransitmitarbeiterInnen noch beobachtbar ist – liegt der Beschäftigtenanteil der untersuchten Wiener Transitarbeitskräfte in etwa auf jenem Niveau, das auch 3 Monate nach Austritt gemessen werden kann.

25% jener Personen, die nach der Absolvierung der Vorbereitungsmaßnahme ausschieden, sind 3 Monate nach diesem Austritt in Beschäftigung. Die nähere Betrachtung dieser Beschäftigungswerte zeigt allerdings, dass es sich bei diesen Austritten nach der Vorbereitungsphase sehr oft um Unterbrechungen und nicht um Austritte handelt, so finden sich 3 Monate nach Austritt aus der Vorbereitungsmaßnahme viele der TeilnehmerInnen als Transitarbeitskräfte in einem SÖB/GBP.

[11] Die untersuchte Stichprobe ist wie folgt zu charakterisieren: Die durchschnittliche Maßnahmendauer beträgt 6 Monate, das Alter liegt bei durchschnittlich 40 Jahren, 54% der untersuchten 450 TeilnehmerInnen sind Frauen, 64% weisen maximal Pflichtschulabschluss auf, 91% sind ÖsterreicherInnen, 40% weisen physische, 25% psychische Vermittlungshemmnisse auf. Die AutorInnen dieser Studie zeigen, dass die Beschäftigtenanteile der Transitarbeitskräfte mit zunehmendem zeitlichem Abstand zur Transitmitarbeit steigen und 4 Jahre nach Ende der Maßnahmenteilnahme bei 37% (darunter 8-9%-Punkte geförderte Beschäftigung) liegen.

Schlüsselfaktor Probemonat?

Betrachtet man die Anteile der Austretenden, die sich in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden zu bestimmten Stichtagen – etwa 1 Woche, 1 Monat, 3 Monate und 6 Monate nach Austritt - so zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten unmittelbar nach Beendigung der Transitmitarbeit am höchsten ist und zum Stichtag 1 Monat nach Austritt – mitunter recht steil – abfällt. So sind etwa eine Woche nach Beendigung 27% der ehemaligen TransitmitarbeiterInnen beschäftigt, 1 Monat nach Austritt sind es nur noch 21%. Zwischen den untersuchten Projekten zeigen sich dabei mitunter erhebliche Unterschiede: So sind beispielsweise bei Inigo, Team Idee und Wienwork SÖB 3 Monate nach Austritt weniger als die Hälfte derer, die unmittelbar nach dem Austritt einen Dienstantritt hatten, noch beschäftigt. Auf der anderen Seite steht der Volkshilfe SÖB, bei dem sich der Anteil derer mit aufrechtem Dienstverhältnis in den ersten 3 Monaten kaum veränderte.

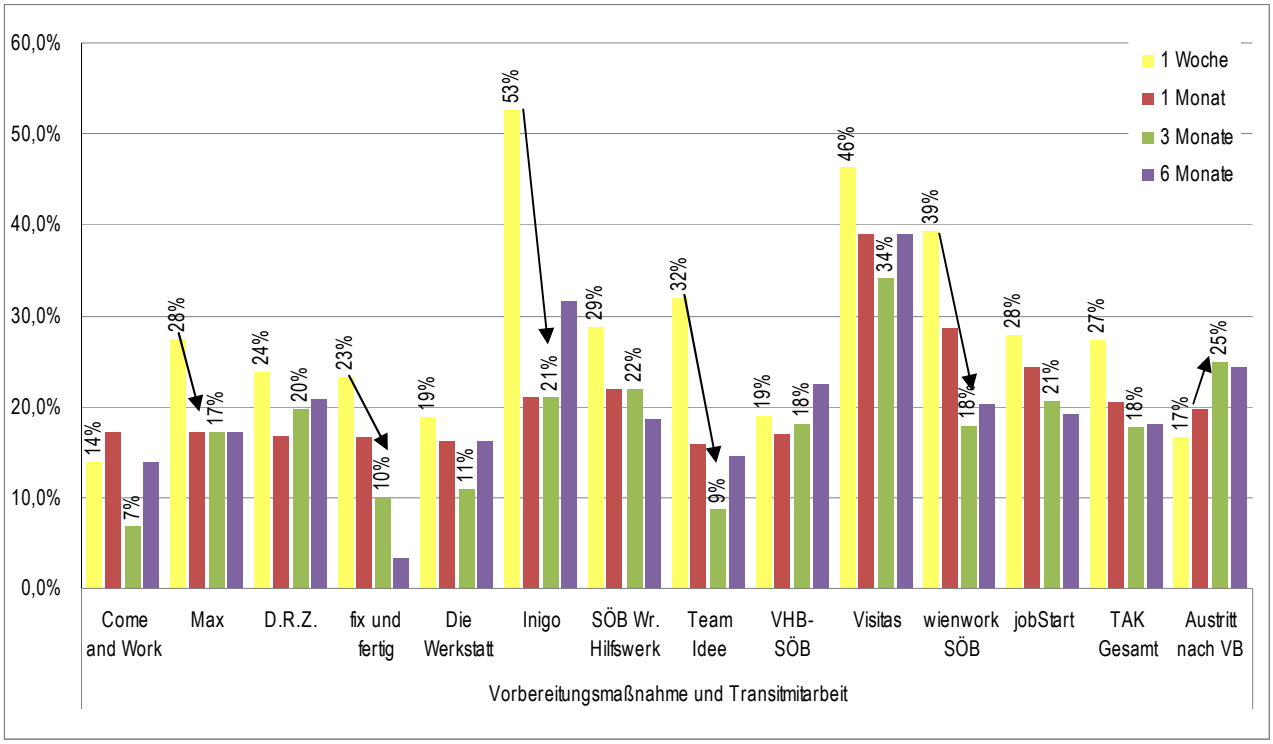
Begleitung der Arbeitsaufnahme?

Wie in anderen Evaluationen evident wurde – beispielsweise in jener der Aufsuchenden Vermittlungsunterstützung ABBE[12] – kommt der Begleitung der Phase des Arbeitsantrittes ein erfolgskritischer Stellenwert zu. Dabei geht es nicht nur darum, dass die Personen aktiv kontaktiert werden und nachgefragt wird, wie die neue Arbeitsstelle passt und wie die neuen Arbeitserfahrungen sind. Dieses aktive Nachfragen füllt – und dies wurde in den Rückmeldungen der Befragten in der zitierten Evaluation sehr deutlich – nicht nur das private Vakuum, das viele Menschen in Fragen der Unterstützung bei der Arbeitssuche haben (zur Erinnerung: Es geben auch 23% der befragten SÖB/GBP-TeilnehmerInnen an, in der Arbeitssuche von niemandem unterstützt zu werden). Vielmehr geht es in dieser Begleitung auch darum, Misserfolge, die sich sowohl in Bewerbungssituationen als auch im Probemonat einstellen können, möglichst rasch neutralisieren zu können und sofort nach individuell passenden Alternativstellen zu suchen. Insbesondere in dieser - notwendigerweise wertschätzenden und in Abstimmung mit den Betroffenen vorgenommenen - Begleitung der Stellenantrittsphase ist ein maßgeblicher Erfolgsfaktor des AMS-Angebotes Aufsuchende Vermittlungsunterstützung zu sehen. Dieses Wissen sollte aus Sicht der Evaluation unbedingt auch für die Weiterentwicklung der Instrumente Sozialökonomischer Betrieb und Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt genutzt werden, weil davon auszugehen ist, dass diese Instrumente bedingt durch ihre Struktur neben vielfältigen positiven Potenzialen auch die Tendenz zu relativ starken Lock-In-Effekten haben, denen in einem hochqualitativen Outplacement, das sich auch noch auf die Phase der Arbeitsaufnahme erstreckt, entgegen gewirkt werden muss. Von relativ starken Lock-In-Effekten ist einerseits aufgrund der mehrheitlichen Teilnahmedauer von insgesamt (inklusive Vorbereitungsphase) sechs bis zwölf Monaten und andererseits aufgrund der Tatsache, dass hier Arbeitserfahrungen in angenehmer Atmosphäre geboten werden, zu sprechen. Sind es neben sozialarbeiterischer Begleitung gerade diese – in der KundInnenbefragung bestätigten – als angenehm und wohltuend empfundenen Arbeitsbedingungen, die die von den KundInnen beschriebenen Verbesserungen in den Dimensionen Selbstvertrauen, psychische Stabilität etc. ermöglichen, so sind dies auch jene Ebenen, die Distanz zum Arbeitsmarkt mit all seinen eventuell weniger rücksichtsvollen Dynamiken eventuell vergrößern.

[12] Vgl. Trude Hausegger unter Mitarbeit von Andreas Buzek, BMWA (Verbleibsmonitoring), Isabella Hager, Andrea Reiter: „Die Aufsuchende Vermittlungsunterstützung und ihre Ausdifferenzierungen“. Endbericht an das Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien, März 2008.

Der aktuell in Erprobung befindliche Wiener Modellversuch, der an die Transitphase anschließend eine betriebliche Praktikumsphase von bis zu drei Monaten erlaubt, geht hier genau in die richtige Richtung und zielt letztlich darauf ab, die Potenziale von SÖBs und GBPs mit jenen zu verbinden, die üblicherweise Instrumente wie etwa die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung haben. Damit wird für jene Personengruppe, die vor einem Praktikum/einer Überlassung in ein privatwirtschaftliches Dienstverhältnis so etwas wie einen marktnahen aber doch noch geschützten Übergangsraum („Transit") braucht, eine gute Möglichkeit geschaffen, die auch mit Blickrichtung auf eine Arbeitsmarktintegration gut organisiert ist.

Abbildung 19: Anteil der TeilnehmerInnen, die 1 Woche/ 1 Monat/ 3 Monate/ 6 Monate nach Austritt in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

4.2 Beschäftigungsanteile 3 Monate nach Austritt differenziert nach arbeitsmarktrelevanten Merkmalen

Der standardmäßig betrachtete Erfolgsindikator des AMS Österreich, wird in der bereits mehrfach zitierten Richtlinie auf Seite 22 wie folgt definiert: „Für die Beurteilung des Arbeitsmarkterfolges wird die Kennzahl ‚Bestand Personen in Beschäftigung 3 Monate nach Austritt aus der Maßnahme' (Anteil in Prozent) herangezogen". In der Fördervereinbarung ist der diesbezüglich angestrebte Planwert festzulegen. Darüber hinaus kann auch ein Planwert für die Kennzahl „Bestand Personen in Qualifizierung 3 Monate nach Austritt aus der Maßnahme" ergänzend vereinbart werden.

Um sicherzugehen, dass tatsächlich alle untersuchten TeilnehmerInnen aller Trägerorganisationen ein Transitdienstverhältnis absolvierten, das bereits den veränderten Förderungsrahmenbedingungen entsprach (Verkürzung der Teilnahmedauer), wurden in die gegenständliche Evaluierung nicht die Austretenden des Jahres 2008, sondern alle Eintretenden, die zwischen 1.1.2008 und 30.11.2008 mit einer Vorbereitungsmaßnahme oder einem Transitdienstverhältnis starteten, in die Untersuchung einbezogen. Für diese wird in der Folge der in der Richtlinie definierte Indikator (Bestand Personen in Beschäftigung 3 Monate nach Austritt aus der Maßnahme) präsentiert.

Dabei werden die Daten differenziert nach Geschlecht, Alter, Begünstigtenstatus, Qualifikation und Trägerorganisation dargestellt.

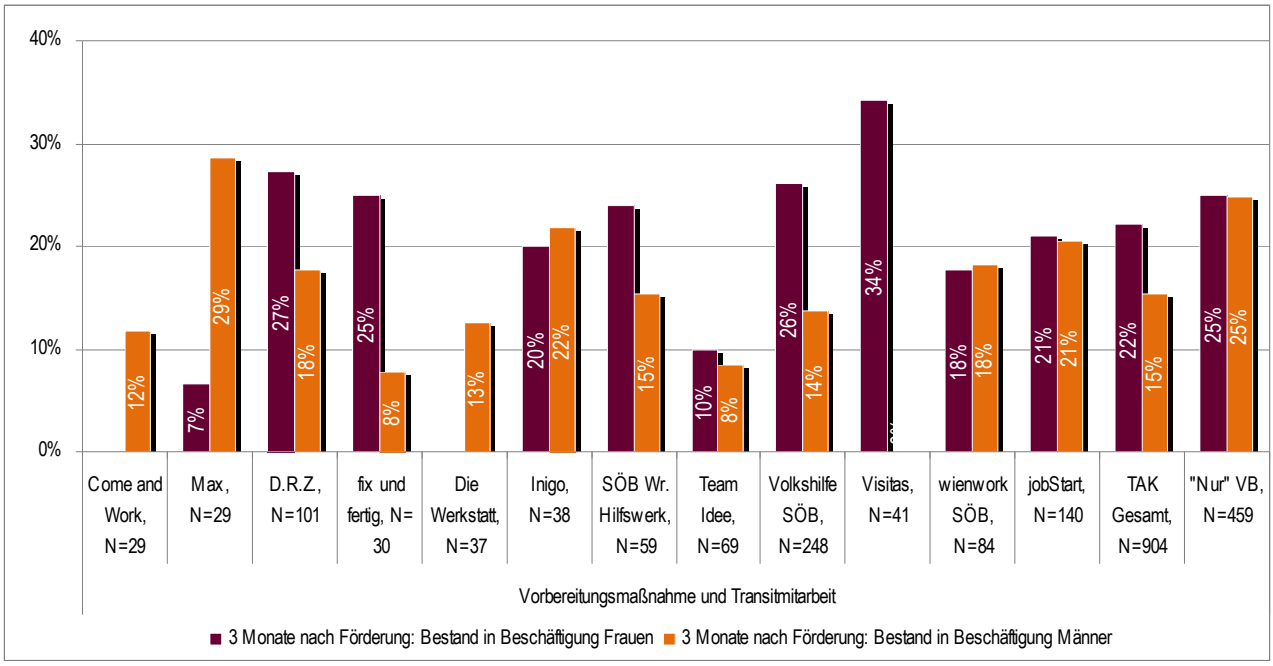
Beschäftigungsanteile nach Geschlecht und nach Projekt

3 Monate nach Austritt befinden sich 22% der weiblichen, aber nur 15% der männlichen Transitarbeitskräfte in einem aufrechten Dienstverhältnis. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich bei manchen Trägern deutlicher, bei anderen weniger deutlich:

- Sowohl bei Die Werkstatt als auch bei Come and Work sind 3 Monate nach Ende der Förderung ausschließlich Männer in Beschäftigung. Lässt sich dieses Ergebnis für Die Werkstatt primär durch den Tätigkeitsbereich (KFZ-Reparaturbetrieb) und den darin begründeten geringen Frauenanteil erklären, trifft dies für den SÖB Come and Work nicht zu. Dieser bietet mit Bürodienstleistungen ein gängiges Berufsfeld für Frauen an und weist darüber hinaus unter den Transitarbeitskräften eine Frauenquote von über 40% aus. Auch bei der Einrichtung Max befinden sich trotz eines Frauenanteils von etwas über 50% unter den Transitarbeitskräften deutlich mehr Männer als Frauen in Beschäftigung.
- In den handwerklich orientierten SÖBs D.R.Z und fix und fertig, zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Hier ist der Frauenanteil geringer (22% bzw. 13%), allerdings liegt deren Beschäftigungsanteil drei Monate nach Austritt deutlich über jenem der Männer.
- Auch beim Volkshilfe SÖB (Frauenanteil 35%) befindet sich 3 Monate nach Beendigung ein höherer Anteil ehemaliger Teilnehmerinnen als Teilnehmer in Beschäftigung. Dieser SÖB bietet eine große Palette unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche an und auch hier scheinen Frauen von den Angeboten häufiger zu profitieren als Männer.
- Beim SÖB Wiener Hilfswerk lässt sich der höhere Beschäftigungsanteil bei Frauen mit dem Tätigkeitsbereich (Reinigung) erklären. Hier sind auch 78% der TeilnehmerInnen Frauen.

- Keine oder nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei Team Idee, Wienwork, Inigo und jobStart sowie bei den TeilnehmerInnen, die nach der Vorbereitungsmaßnahme ausschieden.

Abbildung 20: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Geschlecht

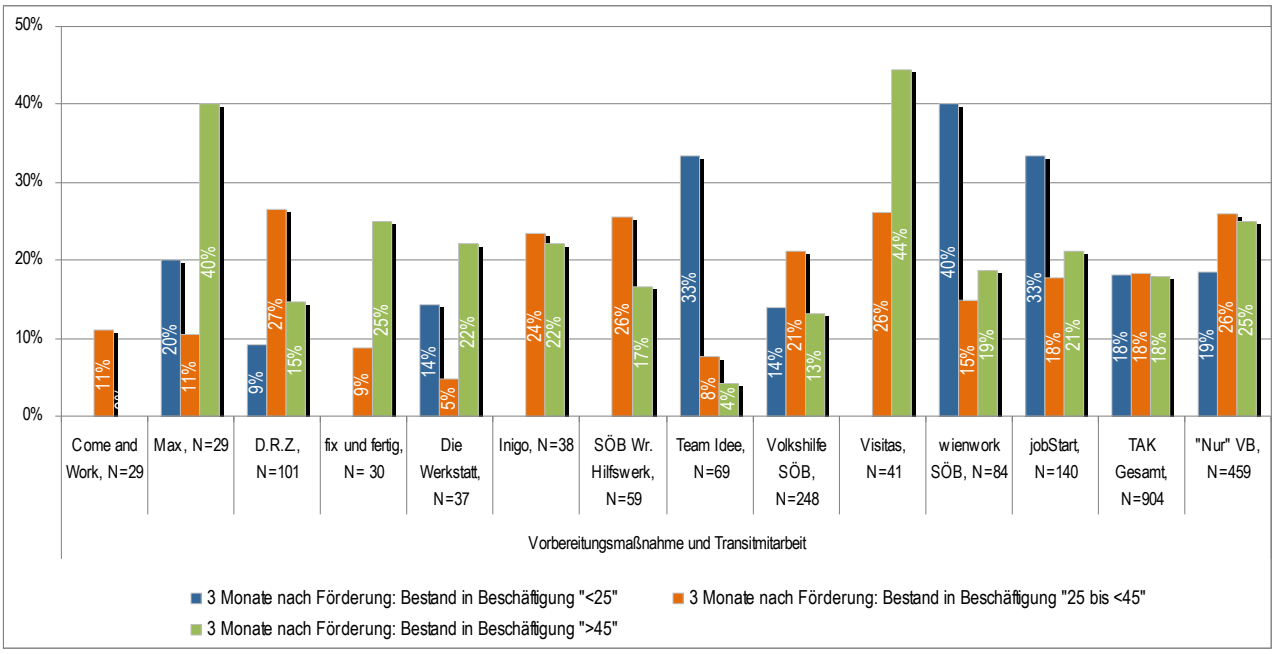


Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

In der Betrachtung der Arbeitsmarktperformance nach Ende der Förderung nach Alter zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Projekten.

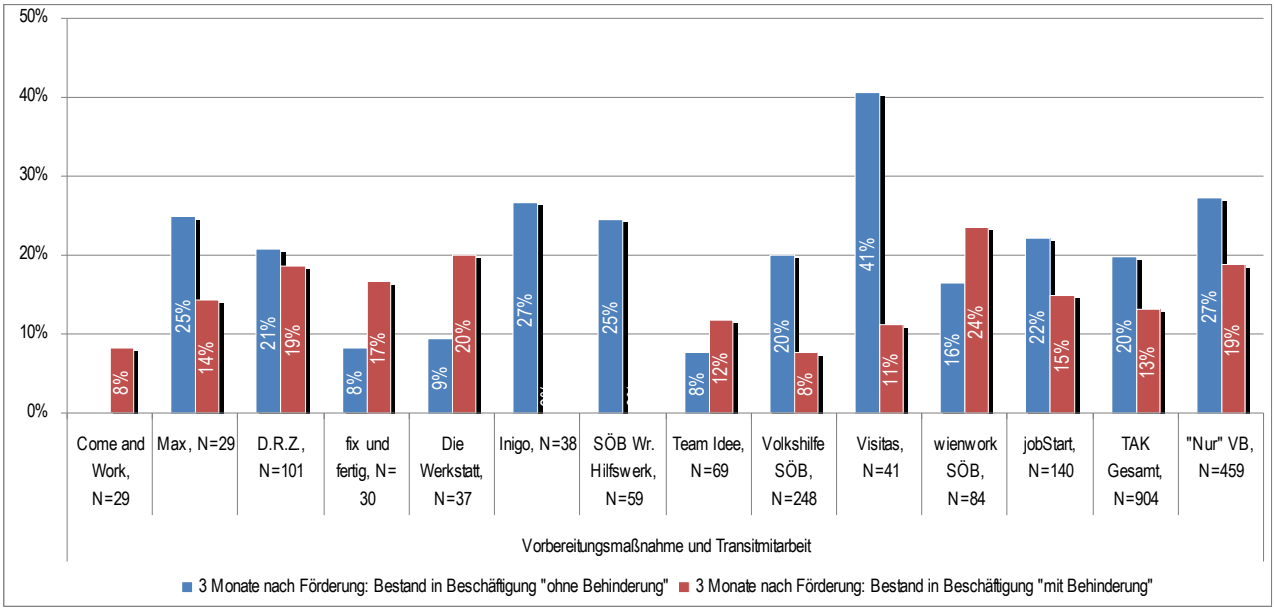
- Die höchsten Beschäftigungsanteile 3 Monate nach Förderung weisen ehemalige Transitarbeitskräfte der Altersgruppe der unter 25-Jährigen auf, wobei nur 14% der TeilnehmerInnen dieser Altersgruppe angehören.
- Die größten Erfolge in der Altersgruppe „45+“ sind bei Visitas und Max zu beobachten, wobei insbesondere bei Max die diesbezüglichen Fallzahlen sehr gering sind (5 der betreuten 29 TeilnehmerInnen gehören in diese Altersgruppe).

Abbildung 21: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Alter



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Abbildung 22: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Begünstigtenstatus lt. AMS

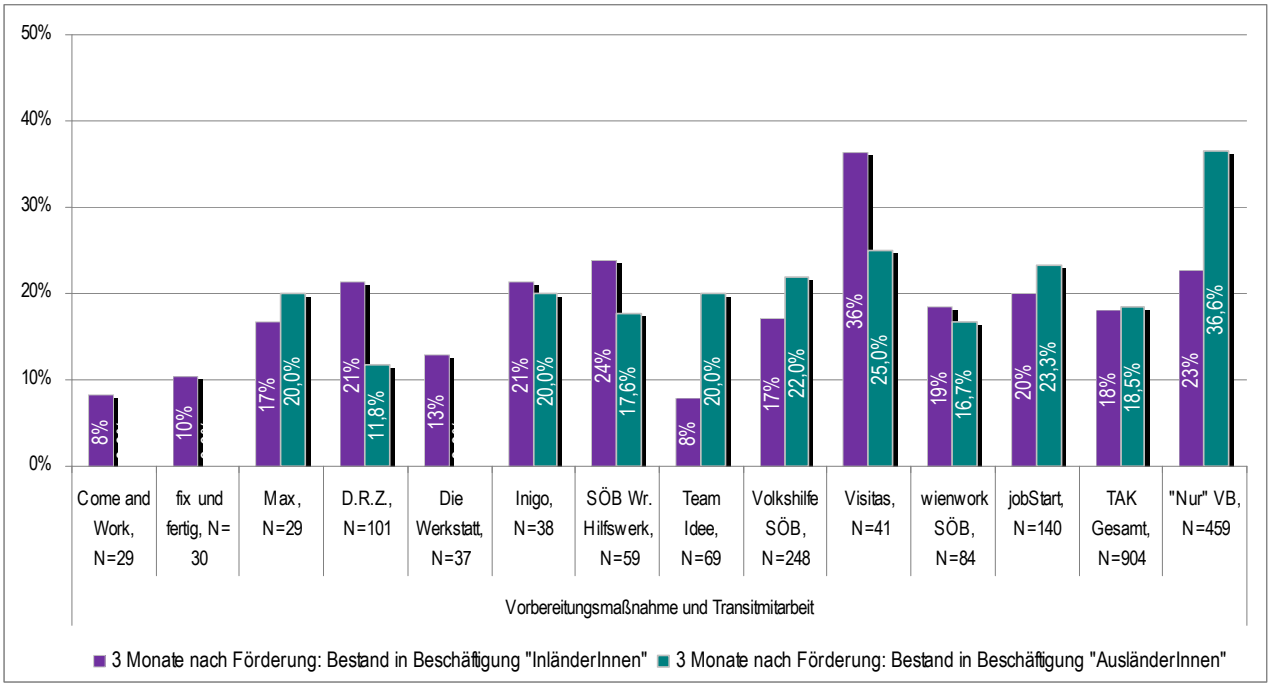


Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

TeilnehmerInnen nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft eher beschäftigt

In beiden Förderformen sind die Beschäftigungsanteile von AusländerInnen höher als jene der InländerInnen. Zu beachten ist hier – wie auch bei den voran dargestellten Ergebnissen nach Begünstigtenstatus, dass der Anteil der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft quer über alle Projekte bei rund 20% liegt, was bei kleinen Projekten zu sehr kleinen Fallzahlen führt. Den höchsten Anteil an beschäftigten AusländerInnen hat Visitas mit 25%, den niedrigsten Come and Work, fix und fertig sowie Die Werkstatt mit jeweils 0%.

Abbildung 23: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Förderungsart, Projekt und Nationalität



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

4.3 Zeitanteile, die in Beschäftigung verbracht werden in den 6 auf die Teilnahme folgenden Monaten

17% des 6-monatigen Nachbeobachtungszeitraums nach einer SÖB/GBP-Teilnahme werden in einer nicht-geförderten Beschäftigung verbracht, weitere 5% in einer geförderten Beschäftigung.[13] Gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum erhöht sich der Zeitanteil in Beschäftigung um 13%-Punkte.

Frauen profitieren eher

Eine Analyse nach Geschlecht zeigt auch hier, dass Frauen von einer Transitmitarbeit etwas häufiger eher profitieren als Männer, bei ihnen steigt der Zeitanteil in Beschäftigung im Nachbeobachtungszeitraum im Vergleich zum Vorbeobachtungszeitraum um 16%-Punkte, bei den Männern hingegen nur um 10%-Punkte. Betrachtet man die Beschäftigungszeitanteile in der Vorbeobachtungsphase so fallen diese für beide Geschlechter mit jeweils 9% gleich aus.

Personen, die nach Vorbereitungsmaßnahme ausscheiden, treten später in SÖB/GBP ein

Personen, die nur an einer Vorbereitungsmaßnahme teilgenommen haben, verbrachten 13% des 6-monatigen Nachbeobachtungszeitraums in geförderter Beschäftigung. In 2/3 der Fälle handelt es sich dabei um eine SÖB/GBP-Förderung. Dies betrifft bspw. Personen, die nach der Vorbereitungsphase einen längeren Krankenstand oder anders begründete Unterbrechungen hatten.

Nur 11% des Nachbeobachtungszeitraums entfielen auf eine Teilnahme an nicht geförderter Beschäftigung – die vergleichbaren Beschäftigungszeitanteile der Transitarbeitskräfte liegen mit 19% darüber.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich keine.

Frauen haben höhere Beschäftigungszeitanteile

Abbildung 24 ist zu entnehmen, dass Frauen insgesamt etwas höhere Beschäftigungszeitanteile im Nachbeobachtungszeitraum haben als Männer. Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich bezüglich der Beschäftigungszeitanteile im Vorbeobachtungszeitraum. Die Beschäftigungszeitanteile im Vorbeobachtungszeitraum liegen unter 10% und steigen im Nachbeobachtungszeitraum auf knapp über 20%. Nur wenigen SÖBs bzw. GBPs gelingt es, diese 20% deutlich zu überschreiten, wobei Visitas und Inigo diesbezüglich besonders auffallen.

Deutliche Unterschiede zwischen den Projekten

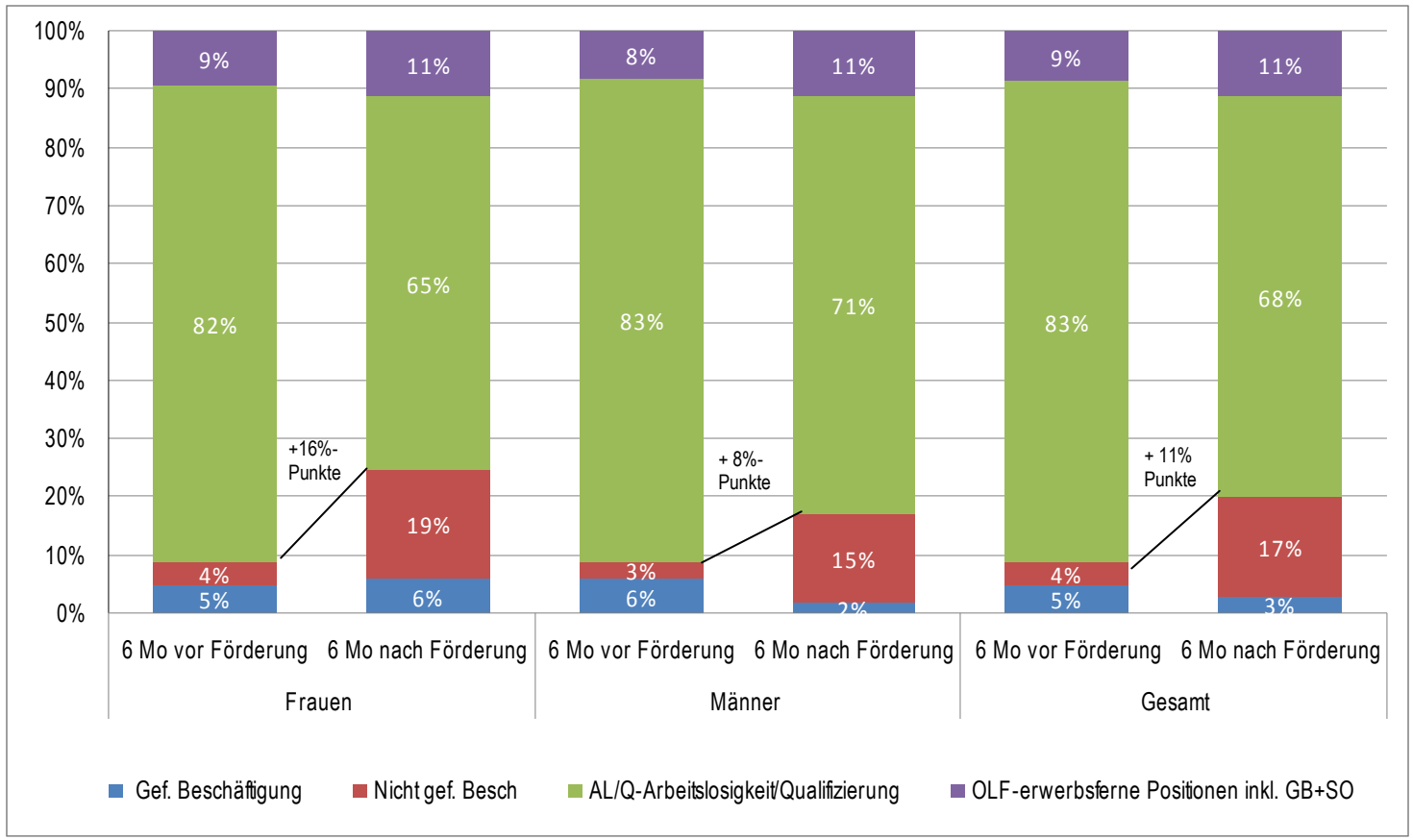
Die höchsten Zunahmen an Beschäftigungszeiten im Nachbeobachtungszeitraum haben die TeilnehmerInnen von Visitas (Anstieg um 30%-Punkte) sowie Inigo (Anstieg um 17%-Punkte). Visitas hat den Vorteil, dass sie TeilnehmerInnen in Einrichtungen ihrer Trägerorganisation vermitteln können. Inigo als Einrichtung der Caritas, verfügt über gute Kontakte zu kirchennahen Betrieben mit Arbeitszeiten, die auch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten eine Berufstätigkeit in der Gastronomie ermöglichen.

[13] 39% der geförderten Beschäftigungszeiten können EB-Förderungen, 24% weiteren SÖB/GBP-Förderungen zugeordnet werden.

Besonders geringe Beschäftigungszeitanteile im Nachbeobachtungszeitraum weisen die Projekte Come and Work, fix und fertig, Die Werkstatt und Team Idee auf. Die ersten beiden sind auf Zielgruppen (Personen mit Behinderung und Personen mit Suchtproblematik) spezialisiert, die spezifische Integrationsbarrieren zu überwinden haben. Die beiden anderen Projekte sind auf handwerkliche Tätigkeiten ausgerichtet, die zumindest etwas Berufserfahrung in diesem Bereich voraussetzen. Die VertreterInnen dieser Projekte berichten von Problemen, geeignete TeilnehmerInnen zu finden, was letztlich eine Absenkung der Anforderungen an TeilnehmerInnen zur Folge hat.

TRANSITARBEITSKRÄFTE:

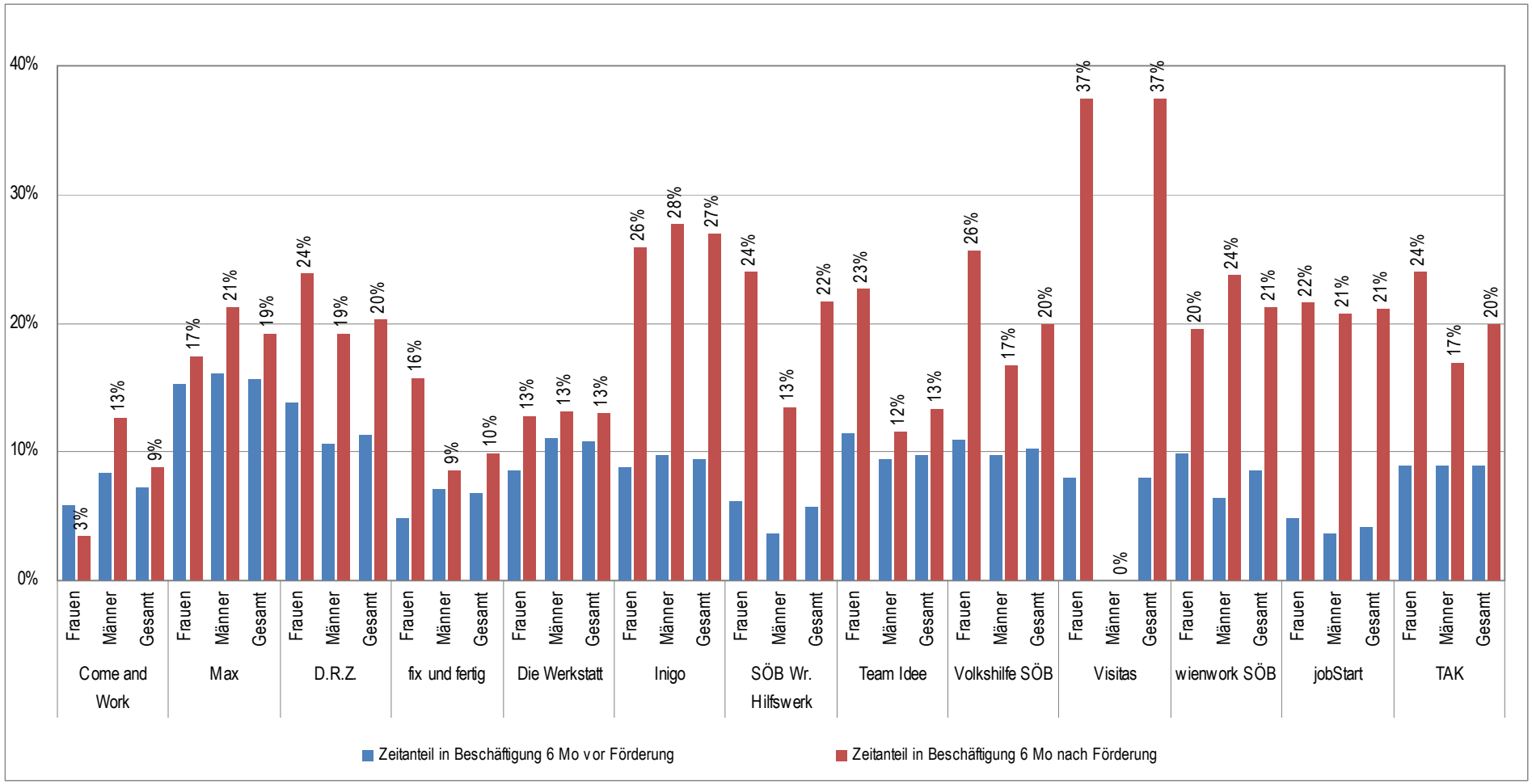
Abbildung 24: Transitarbeitskräfte Zeitanteile, die in den ersten 6 Monaten nach Förderungsende in geförderter oder nicht-geförderter Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit und in erwerbsfernen Positionen verbracht wurden im Vergleich zum 6-monatigen Vorbeobachtungszeitraum



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

SÖB/GBP-TEILNEHMERINNEN:

Abbildung 25: Zeitanteile, die in den ersten 6 Monaten nach Förderungsende in geförderter oder nicht-geförderter Beschäftigung verbracht wurden im Vergleich zum 6-monatigen Vorbeobachtungszeitraum bei SÖB und GBP TeilnehmerInnen nach Projekt und Geschlecht



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.112008)

5 Bewertung der Teilnahme durch die Transitarbeitskräfte

Um differenzierte Aussagen über die Erfahrungen der Transitarbeitskräfte in SÖBs und GBPs und deren Zufriedenheit mit der Mitarbeit als Transitarbeitskraft treffen zu können, wurde diese Zielgruppe telefonisch befragt. Die Befragung fand zwischen 19.5. und 9.6.2010 statt. Die Stichprobe bestand aus Personen, die ein bis sechs Monate zuvor als Transitarbeitskräfte gearbeitet haben und zwischen Oktober 2009 und März 2010 aus dem SÖB/GBP ausgetreten sind. Die Kontaktadressen wurden vom Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien, zur Verfügung gestellt. Von diesen 538 Kontaktpersonen konnten 272 erreicht werden, was 51% entspricht. Die angepeilte Stichprobe von 300 Personen konnte somit knapp nicht erzielt werden.

In der Befragung wurden neben den Sozialdaten folgende Inhaltskomplexe abgefragt:

- Aktuelle Arbeitsmarktintegration und Arbeitssuchstrategien
- Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, den Rahmenbedingungen und einzelnen Unterstützungsleistungen im SÖB/GBP
- Auswirkungen der Mitarbeit auf die Befragten
- Unterstützungsstrukturen nach der Mitarbeit im SÖB/GBP

Verteilung auf die 15 Einrichtungen

Bis auf den neu eingerichteten SÖB TOP Lokal & Online konnten MitarbeiterInnen aller 15 Wiener SÖBs und GBPs erreicht werden. Da von einigen kleineren Einrichtungen nur einzelne Personen befragt werden konnten, werden die Einrichtungen mit weniger als zehn Befragten in der folgenden Auswertung zusammengefasst („restliche Projekte“) präsentiert. Dies betrifft Kolping, Jobaktiv, Service vier, Visitas und fix und fertig.

Tabelle 13: Verteilung der Fragebögen auf die Projekte

		Häufigkeit	Gültige Prozente
Gültig	jobStart	29	10,7
	Kolping	5	1,8
	Come and Work	14	5,1
	Die Werkstatt	12	4,4
	SÖB Wiener Hilfswerk	29	10,7
	Inigo	13	4,8
	job_aktiv	1	,4
	Max	12	4,4
	D.R.Z.	28	10,3
	Service vier	6	2,2
	Team Idee	31	11,4
	Visitas	2	,7
	wienwork SÖB	31	11,4
	Volkshilfe SÖB	51	18,8
	fix und fertig	8	2,9
	Gesamt	272	100,0

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010; Grau unterlegte Projekte werden in Folge unter der Kategorie „restliche Projekte“ zusammengefasst.

Drei Viertel waren sechs Monate oder länger als Transitarbeitskraft beschäftigt

58% der Befragten waren sechs Monate Transitarbeitskraft, 25% unter sechs Monate und 17% länger als sechs Monate. Die meisten Befragten geben an, dass es ihre erste Mitarbeit in einem SÖB/GBP war (81%). Immerhin 50 Personen (19%) waren schon früher in einem SÖB/BGP beschäftigt. Diese ersten Teilnahmen hatten sechs Monate oder länger gedauert. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass es sich auch damals nicht um Abbrüche oder Unterbrechungen gehandelt hatte. Der Zeitpunkt der ersten Teilnahme liegt bis zu 15 Jahre zurück. 46% waren aber vor kürzerer Zeit, nämlich 2008 oder 2009, das erste Mal in einem SÖB/GBP beschäftigt. Bei 40% derer, die schon einmal in einem SÖB/GBP gearbeitet haben, handelte es sich bei der zweiten Beschäftigung wieder um dieselbe Einrichtung.

5.1.1 Soziodemografische Merkmale der Untersuchungsgruppe

In der Untersuchungsgruppe ist ein hoher Migrationsanteil feststellbar. Ähnlich wie bei der Erhebung zur Employability der TeilnehmerInnen konnte auch in dieser Untersuchung gemessen am Geburtsland bzw. der Muttersprache bei 43% der Befragten Migrationshintergrund festgestellt werden. Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen werden daher im Folgenden explizit bei einzelnen Ergebnissen angeführt.

Tabelle 14: Befragte nach Migrationshintergrund und Projekt[14]

Migrationshintergrund		jobStart	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Inigo	Max	D.R.Z.	Team Idee	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	restliche Projekte	Gesamt
Geburtsland Ö + Muttersprache Deutsch	Anz.	18	10	6	11	4	7	20	18	15	30	16	155
	%	62,1%	83,3%	50,0%	37,9%	30,8%	58,3%	71,4%	58,1%	48,4%	58,8%	72,7%	57,4%
andere/s Geburtsland bzw. Muttersprache	Anz.	11	2	6	18	9	5	8	13	16	21	6	115
	%	37,9%	16,7%	50,0%	62,1%	69,2%	41,7%	28,6%	41,9%	51,6%	41,2%	27,3%	42,6%
Gesamt	Anz.	29	12	12	29	13	12	28	31	31	51	22	270
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Insgesamt sind 40% der Befragten Frauen. Unter den Frauen ist der Anteil derer mit Migrationshintergrund deutlich höher als unter den männlichen Befragten: So haben 36% der Männer aber 52% der befragten Frauen Migrationshintergrund.

Alter: 43% sind über 45 Jahre

Insgesamt sind 43% der befragten Transitarbeitskräfte älter als 45 Jahre. Betrachtet man diesen Wert vor dem Hintergrund der Altersstruktur der TeilnehmerInnen an SÖBs/GBPs 2008, so ist davon auszugehen, dass über 45-Jährige in dieser Befragungsstichprobe überrepräsentiert sind. Befragte mit Migrationshintergrund sind älter als solche ohne.

Tabelle 15: Die Befragten nach Alter und Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund					
		Geburtsland Ö + Muttersprache Deutsch		andere/s Geburtsland bzw. Muttersprache		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Alter	bis 25 J.	16	10,4%	10	8,7%	26	9,7%
	26 bis 30 J.	15	9,7%	9	7,8%	24	8,9%
	31 bis 44 J.	64	41,6%	39	33,9%	103	38,3%
	45 J. und älter	59	38,3%	57	49,6%	116	43,1%
	Gesamt	154	100,0%	115	100,0%	269	100,0%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Ältere Personen (über 45-Jährige) sind häufiger höherqualifiziert und haben eher erinnerliche Beschäftigungserfahrungen in den letzten zehn Jahren als Befragte im Haupterwerbsalter oder Jugendliche.

[14] Von der Interpretation von Unterschieden zwischen einzelnen Einrichtungen sollte bei Fallzahlen unter 30 Personen Abstand genommen werden. Diese Ergebnisse können genauso auch Zufall sein, da einzelne Personenangaben hier das Ergebnis stark beeinflussen. Inwieweit es sich um Zufallsergebnisse handelt, obliegt der Interpretation der betroffenen Trägereinrichtungen.

39% haben keinen Hauptschul- oder nur Pflichtschulabschluss

Auch bezüglich des formalen Bildungsabschlusses unterscheiden sich die Angaben der Befragten nach Migrationshintergrund. Insgesamt geben 39% an, maximal über einen Pflichtschulabschluss zu verfügen, 40% geben einen Lehrabschluss, die verbleibenden 21% eine höhere Qualifizierungsstufe an. Auch diese Werte entsprechen den diesbezüglichen Aussagen in der Erhebung zur Employability der TeilnehmerInnen. Damit stellen sich an dieser Stelle auch die gleichen Fragen.

Personen ohne Migrationshintergrund verfügen nach eigenen Angaben häufiger über einen Lehrabschluss. Auffallend ist auch, dass Personen mit Migrationshintergrund öfters angeben, (k)einen Pflichtschulabschluss zu haben (51%), aber auch häufiger eine höhere Schule oder Universität als Abschluss angeben (11%).

Tabelle 16: Die Befragten nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Migrationshintergrund

		Migrationshintergrund					
		Geburtsland Ö + Muttersprache Deutsch		andere/s Geburtsland bzw. Muttersprache		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Bildung	kein Hauptschulabschluss	9	5,8%	13	11,3%	22	8,1%
	Pflichtschule	38	24,5%	46	40,0%	84	31,1%
	Lehre	85	54,8%	23	20,0%	108	40,0%
	Mittlere Schule	16	10,3%	6	5,2%	22	8,1%
	Höhere Schule	5	3,2%	14	12,2%	19	7,0%
	Universität	2	1,3%	13	11,3%	15	5,6%
	Gesamt	155	100,0%	115	100,0%	270	100,0%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Tabelle 17: Die Befragten nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Projekt

Bildung		jobStart	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Inigo	Max	D.R.Z.	Team Idee	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	restliche Projekte	Gesamt
(keine) Pflichtschule	Anz.	12	4	6	13	8	5	11	9	8	22	8	106
	%	41,4%	33,3%	50,0%	44,8%	61,5%	41,7%	39,3%	29,0%	25,8%	43,1%	36,4%	39,3%
Lehre/BMS	Anz.	12	5	5	10	3	5	13	18	17	29	13	130
	%	41,4%	41,7%	41,7%	34,5%	23,1%	41,7%	46,4%	58,1%	54,8%	56,9%	59,1%	48,1%
Matura/Uni/FH	Anz.	5	3	1	6	2	2	4	4	6	0	1	34
	%	17,2%	25,0%	8,3%	20,7%	15,4%	16,7%	14,3%	12,9%	19,4%	,0%	4,5%	12,6%
Gesamt	Anz.	29	12	12	29	13	12	28	31	31	51	22	270
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

28% haben Betreuungspflichten

22% der Befragten haben Kinder unter sechs Jahren zu betreuen, weitere 6% pflegen Angehörige. Diese Betreuungspflichten unterscheiden sich etwas nach Migrationshintergrund. 26% der Personen ohne aber 32% derer mit Migrationshintergrund weisen Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen auf. Auch diese Angaben bewegen sich auf ähnlichem Niveau wie in der Employability-Erhebung.

Tabelle 18: Die Befragten nach Betreuungspflichten und Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund					
	Geburtsland Ö + Muttersprache Deutsch		andere/s Geburtsland bzw. Muttersprache		Gesamt	
Betreuungspflichten	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
ja	40	25,8%	36	31,6%	76	28,3%
nein	115	74,2%	78	68,4%	193	71,7%
Gesamt	155	100,0%	114	100,0%	269	100,0%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

5.1.2 Arbeitsmarktsituation und Arbeitssuche

Fast drei Viertel der Befragten sind nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos, 20% geben an, beschäftigt zu sein.

Ein Fünftel hat ein aufrechtes Dienstverhältnis

15% sind auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt, 1% selbständig und 4% sind nach eigenen Angaben wieder in einem SÖB/GBP angestellt.

3% der Befragten wurden vom Betrieb, in dem sie ein Praktikum absolvierten, übernommen.

Nach Migrationshintergrund zeigen sich geringe Unterschiede: 21% der Personen mit Migrationshintergrund und 18% aus der Gruppe ohne Migrationshintergrund sind beschäftigt.

Tabelle 19: Die Befragten nach Arbeitsmarktstatus zum Befragungszeitpunkt und Migrationshintergrund

	Migrationshintergrund					
	Geburtsland Ö + Muttersprache Deutsch		andere/s Geburtsland bzw. Muttersprache		Gesamt	
Erwerbsstatus	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
beschäftigt im Betrieb des Praktikums	3	1,9%	5	4,3%	8	3,0%
beschäftigt in einem anderen Betrieb	16	10,3%	15	13,0%	31	11,5%
selbständig	1	,6%	1	,9%	2	,7%
in Probezeit	1	,6%	0	,0%	1	,4%
arbeitslos	112	72,3%	89	77,4%	201	74,4%
in einem neuen Beschäftigungsprojekt	7	4,5%	3	2,6%	10	3,7%
sonstiges	15	9,7%	2	1,7%	17	6,3%
Gesamt	155	100%	115	100,0%	270	100%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Unter Sonstiges fallen z.B. Ausbildung, Krankenstand, Pension oder Mutterschutz.

Tabelle 20: Die Befragten nach Arbeitsmarktstatus zum Befragungszeitpunkt und Projekt

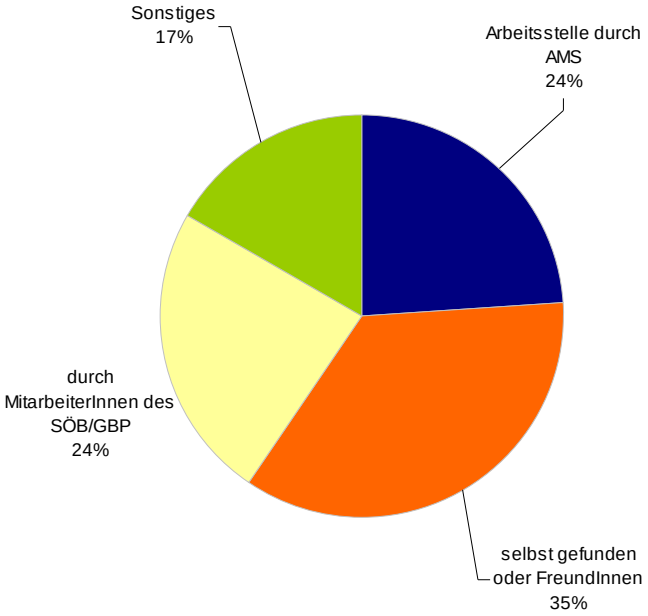
Erwerbsstatus		jobStart	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Inigo	Max	D.R.Z.	Team Idee	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	restliche Projekte	Gesamt
beschäftigt im Betrieb des Praktikums	Anz.	0	0	0	2	0	0	0	2	0	3	1	8
	%	,0%	,0%	,0%	6,9%	,0%	,0%	,0%	6,5%	,0%	5,9%	4,5%	2,9%
beschäftigt in einem anderen Betrieb	Anz.	1	2	2	0	3	1	4	8	4	3	3	31
	%	3,4%	14,3%	16,7%	,0%	23,1%	8,3%	14,3%	25,8%	12,9%	5,9%	13,6%	11,4%
selbständig	Anz.	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
	%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	8,3%	,0%	3,2%	,0%	,0%	,0%	,7%
in Probezeit	Anz.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	2,0%	,0%	,4%
arbeitslos	Anz.	26	11	7	22	9	9	21	20	24	37	17	203
	%	89,7%	78,6%	58,3%	75,9%	69,2%	75,0%	75,0%	64,5%	77,4%	72,5%	77,3%	74,6%
in einem neuen Beschäftigungsprojekt	Anz.	1	0	0	1	0	0	1	0	3	3	1	10
	%	3,4%	,0%	,0%	3,4%	,0%	,0%	3,6%	,0%	9,7%	5,9%	4,5%	3,7%
sonstiges	Anz.	1	1	3	4	1	1	2	0	0	4	0	17
	%	3,4%	7,1%	25,0%	13,8%	7,7%	8,3%	7,1%	,0%	,0%	7,8%	,0%	6,3%
Gesamt	Anz.	29	14	12	29	13	12	28	31	31	51	22	272
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Arbeitsstellen durch Eigeninitiative, AMS oder SÖB/GBP

Wie folgende Abbildung zeigt, fanden die auf dem 1. Arbeitsmarkt beschäftigten Personen ihren Arbeitsplatz zu einem Drittel über Eigeninitiative oder das soziale Umfeld. Jeweils einem Viertel verhalf das AMS oder der SÖB/GBP zum Arbeitsplatz.

Abbildung 26: Vermittlung der Arbeitsstelle, N = 42



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

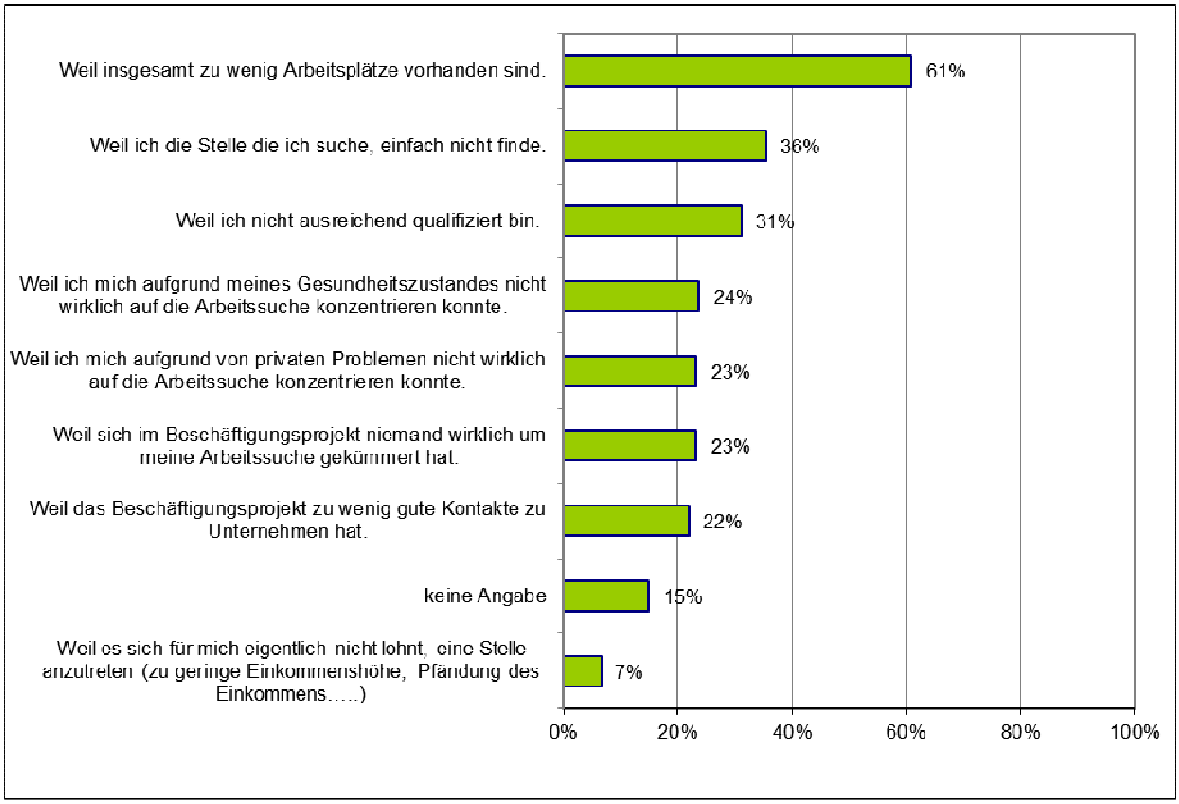
Die Personen wurden auch gefragt, wie viele Anstellungsverhältnisse sie in den letzten zehn Jahren hatten. Mehr als die Hälfte gibt an, in diesem Zeitraum vier und mehr Anstellungsverhältnisse gehabt zu haben. 4% geben an, in den letzten 10 Jahren nicht beschäftigt gewesen zu sein.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, im selben Zeitraum von zehn Jahren bis zu drei Mal den Arbeitsplatz verloren zu haben, der Rest vier Mal und öfter.

Vor allem Arbeitsmarktsituation und persönliche Gründe aber auch zu wenig Unterstützung im SÖB/GBP

Auf die Frage, warum sie bisher noch keine Arbeitsstelle gefunden haben, führen 61% der zum Befragungszeitpunkt arbeitslosen Personen an, dass es zu wenige Arbeitsplätze gibt. Weitere 36% betonen, dass es die passende Stelle nicht gibt. Neben persönlich bedingten Einschränkungen wie mangelnder Qualifizierung oder gesundheitlichen oder privaten Problemlagen wird aber auch Kritik an der Unterstützungsleistung bezüglich Arbeitssuche durch den SÖB/GBP angeführt: Rund jede 5. Person kritisiert die Unterstützungsleistung und mangelnde Betriebskontakte des SÖB/GBP.

Abbildung 27: Hinderungsgründe für die Arbeitsmarktintegration, N = 230, Mehrfachnennungen



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Auffallend ist, dass 15% jener, die noch keine Arbeitsstelle haben, keine Angaben zu jenen Gründen machen, die einer aktiven Arbeitssuche im Wege standen. Bei jenen Befragten, die diesbezüglich Rückmeldung geben, lassen sich vier „Hinderungskomplexe" beobachten:

- Nicht erfüllte Ansprüche: keine passende Stelle zu finden bzw. es lohnt sich nicht zu arbeiten
- die vorhandene Qualifikation wird als unzureichend eingestuft
- Belastung: private und gesundheitliche Probleme
- Kritik am Beschäftigungsprojekt: weil sich im Beschäftigungsprojekt niemand um die Arbeitssuche gekümmert hat oder weil das Beschäftigungsprojekt zu wenig gute Kontakte zu Unternehmen hat.

Männer sind belasteter

Männer geben häufiger als Frauen private oder gesundheitliche Belastungen als Hinderungsgründe an.

Niedriger Qualifizierte geben öfters Qualifikationsmängel an

Nicht überraschend nennen Befragte mit niedrigerem Formalqualifikationsniveau häufiger Qualifikationsmängel als Hinderungsgründe.

Folgende Tabelle zeigt die Antworten zu dieser Frage nach Projekt.

Tabelle 21: Hinderungsgründe für die Arbeitsmarktintegration nach Projekt, Mehrfachnennung

	jobStart, N= 28	Come and Work, N= 12	Die Werkstatt, N= 10	SÖB Wiener Hilfswerk. N= 27	Inigo, N= 10	Max, N= 10	D.R.Z., N= 24	Team Idee, N= 20	wienwork SÖB, N= 27	Volkshilfe SÖB, N= 44	Restliche Projekte, N= 18	Gesamt, N= 230
… weil ich nicht ausreichend qualifiziert bin	35,7%	25,0%	20,0%	29,6%	20,0%	40,0%	25,0%	45,0%	33,3%	27,3%	33,3%	30,9%
… weil insgesamt zu wenig Arbeitsplätze vorhanden sind	78,6%	66,7%	50,0%	55,6%	60,0%	60,0%	45,8%	80,0%	40,7%	54,5%	83,3%	60,4%
… weil sich im Beschäftigungsprojekt niemand wirklich um meine Arbeitssuche gekümmert hat	10,7%	50,0%	20,0%	7,4%	30,0%	10,0%	25,0%	50,0%	22,2%	22,7%	33,3%	23,9%
… weil es sich für mich finanziell nicht lohnt	3,6%	8,3%	10,0%	0,0%	20,0%	0,0%	4,2%	0,0%	7,4%	15,9%	0,0%	6,5%
… weil das Beschäftigungsprojekt zu wenig gute Kontakte zu Unternehmen hat	0,0%	50,0%	20,0%	7,4%	0,0%	10,0%	20,8%	50,0%	25,9%	36,4%	16,7%	22,6%
… weil ich mich aufgrund von privaten Problemen nicht wirklich auf die Arbeitssuche konzentrieren kann	32,1%	16,7%	0,0%	14,8%	10,0%	30,0%	12,5%	30,0%	14,8%	29,5%	44,4%	23,0%
… weil ich mich aufgrund von gesundheitlichen Problemen nicht wirklich auf die Arbeitssuche konzentrieren kann	21,4%	8,3%	10,0%	22,2%	20,0%	40,0%	25,0%	25,0%	22,2%	25,0%	33,3%	23,5%
… weil ich die Stelle, die ich suche, einfach nicht finde	25,0%	58,3%	20,0%	25,9%	30,0%	30,0%	37,5%	55,0%	37,0%	29,5%	55,6%	35,7%
keine Angabe	7,1%	8,3%	40,0%	25,9%	20,0%	10,0%	29,2%	0,0%	14,8%	13,6%	0,0%	14,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

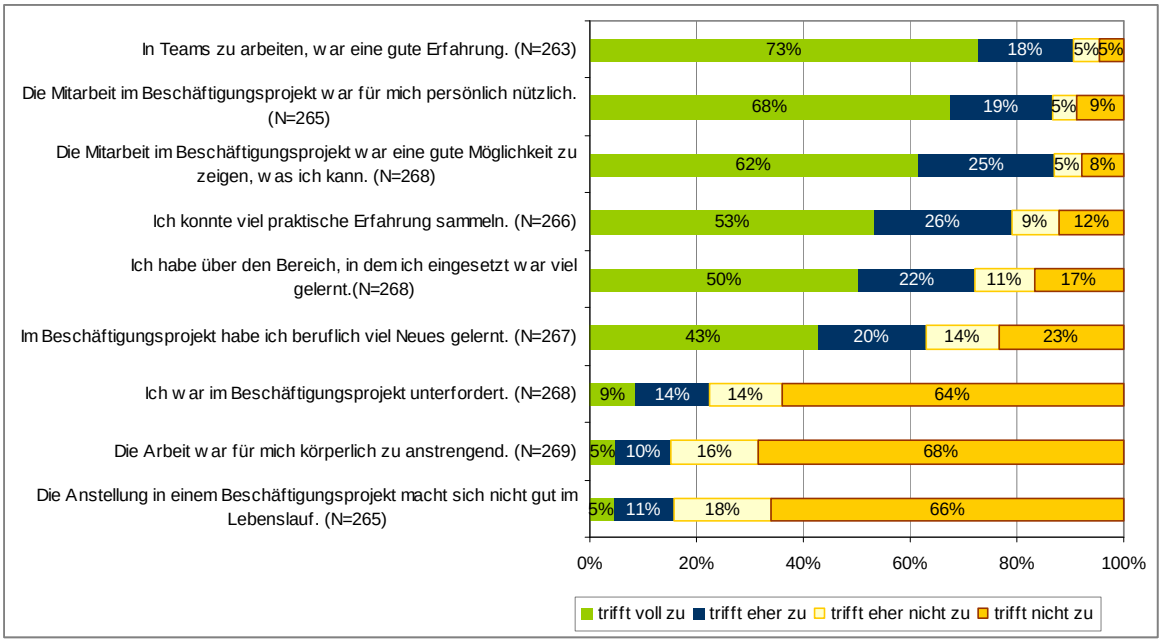
5.1.3 Erfahrungen mit der Transitmitarbeit und Unterstützungsleistungen

Im Folgenden interessiert, welche Auswirkungen die Mitarbeit im SÖB/GBP aus Sicht der Befragten hat, welche Unterstützungsleistungen sie wahrnahmen und wie zufrieden sie mit deren Inanspruchnahme waren.

Befragte profitieren in vielen Bereichen

Die TransitmitarbeiterInnen konnten ein breites Spektrum an positiven Erfahrungen sammeln. Die höchste Zustimmung erreichen dabei Teamarbeit (91%), der persönliche Nutzen (87%) und die Chance, die eigenen Fähigkeiten zeigen zu können (87%). 79% geben an, praktische Erfahrungen gesammelt zu haben.

Abbildung 28: Die Bewertung unterschiedlicher Erfahrungen im SÖB/GBP durch die Befragten



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Nützlichkeit hängt mit Lernerfahrung zusammen

Ein enger Zusammenhang zeigt sich zwischen der Einschätzung, dass die Mitarbeit persönlich nützlich war und der Möglichkeit Neues zu lernen. Wer angibt, viel praktische Erfahrung gesammelt zu haben und im Beschäftigungsprojekt beruflich und über den Beschäftigungsbereich viel Neues gelernt zu haben, beurteilt auch das Transitdienstverhältnis insgesamt als persönlich nützlich.

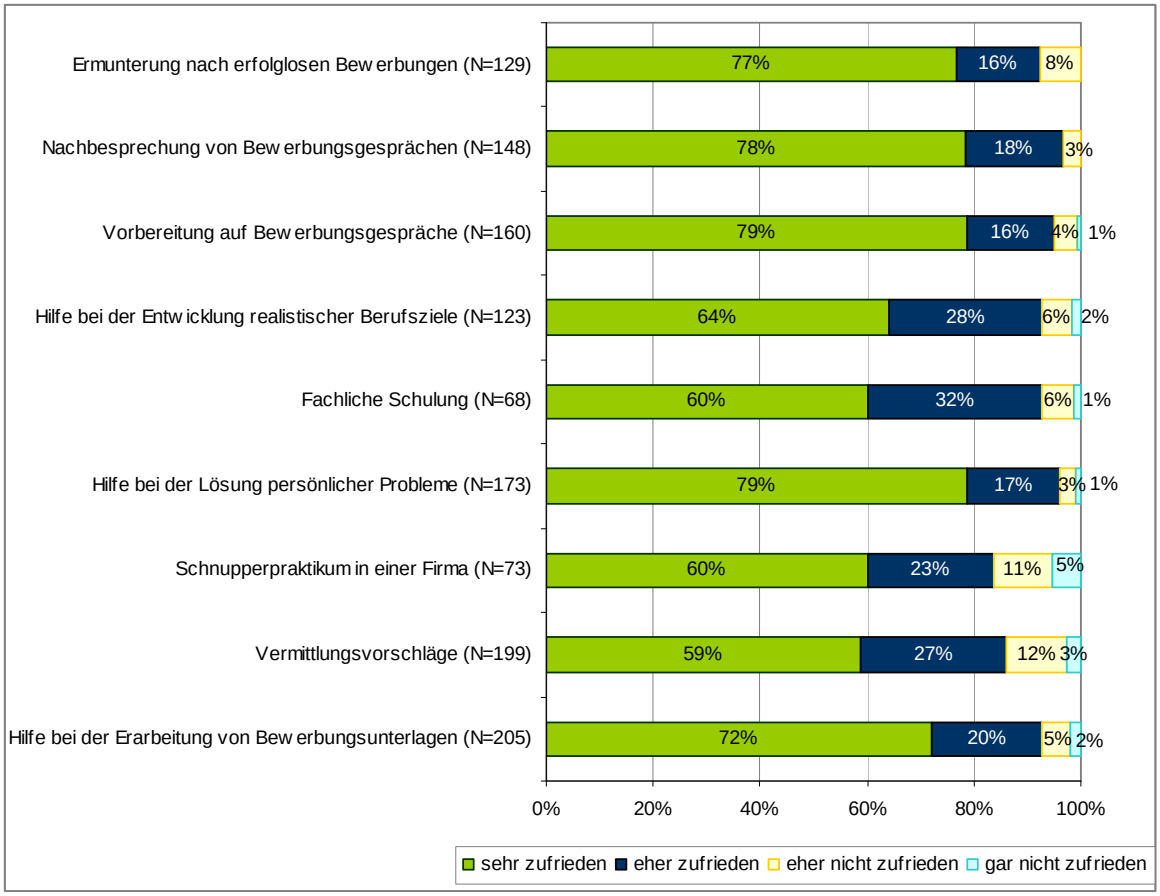
Verbesserungspotenzial bei Lernmöglichkeiten?

Auch wenn die Mehrheit befindet im konkreten Tätigkeitsfeld viel gelernt zu haben, sind es doch 28%, für die das eher nicht bis gar nicht zutrifft und beruflich viel Neues haben 37% ebenfalls eher nicht bis gar nicht erfahren. Jede/r 5. Befragte gibt auch an, keine oder gar keine praktische Erfahrung gesammelt zu haben. Hier sind zwei Denkvarianten möglich: Entweder waren diese Befragten unterfordert (was insgesamt 23% der Befragten angeben) oder es wurden zu wenige oder aus Sicht der Befragten falsche Lernangebote angeboten.

Hohe Zufriedenheit mit den einzelnen Unterstützungsleistungen

Die Befragten waren mit den einzelnen Unterstützungsleistungen mehrheitlich zufrieden. Dabei zeigte sich, dass jene, die mit einer Leistung zufrieden sind, zumeist auch die anderen positiv beurteilen. Die Beurteilung der einzelnen Unterstützungsleistungen von den Personen, die diese genutzt haben, zeigt untenstehende Abbildung.

Abbildung 29: Beurteilung der einzelnen Unterstützungsleistungen; N = 258-263



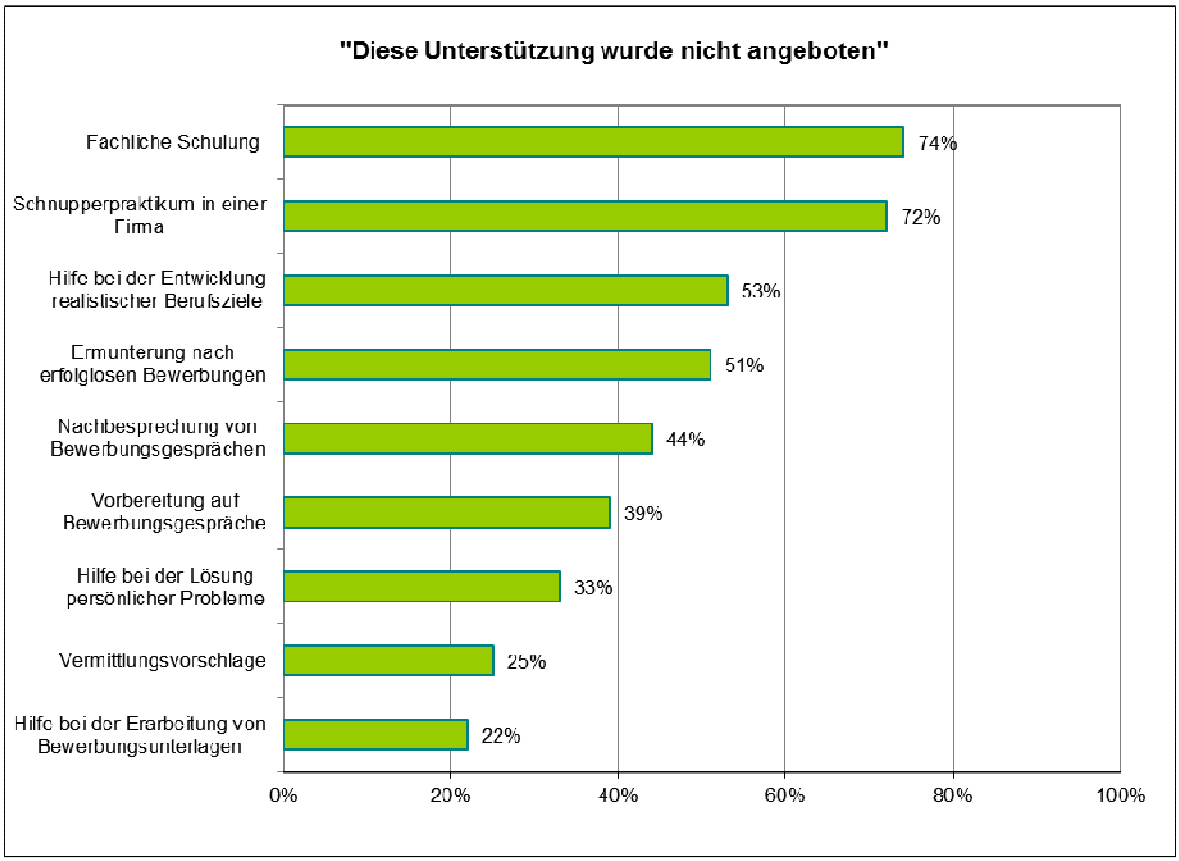
Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Insgesamt gibt es nur wenige Personen, die mit Unterstützungsleistungen nicht zufrieden waren. 16% äußern sich unzufrieden mit dem Besuch des Schnupperpraktikums und 15% mit den Vermittlungsvorschlägen.

Unterstützungen werden häufig nicht wahrgenommen

Etliche Leistungen werden jedoch von vielen Befragten als nicht angeboten wahrgenommen, insbesondere sind dies fachliche Schulung, Schnupperkurse sowie auch die Hilfe bei der Entwicklung realistischer Berufsziele und die Ermunterung nach erfolglosen Bewerbungen. Untenstehende Tabelle zeigt die Anteile der Personen, die angaben, dass ihnen die jeweiligen Unterstützungsleistungen nicht angeboten wurden.

Abbildung 30: Anteil der Befragten, die einzelne Unterstützungsleistungen nicht als Angebot wahrnahmen, N = 258-263



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

5.1.4 Wirkungen der sozialen Unterstützungsleistungen aus Sicht der Befragten

In der Befragung wurde auch erhoben, ob die ehemaligen Transitarbeitskräfte bei taxativ aufgezählten Problemlagen Verbesserungen wahrnehmen, die sie auf die Transitmitarbeit zurückführen. Eine der Antwortmöglichkeiten war auch, dass diese Problemlage nicht bestanden hatte. Damit wird ersichtlich, welche Probleme aus Sicht der TeilnehmerInnen bestanden. Bei jenen Befragten, die angaben, ein bestimmtes Problem gehabt zu haben, wurde gefragt ob sich durch die Transitmitarbeit etwas zum Besseren oder auch zum Schlechteren veränderte.

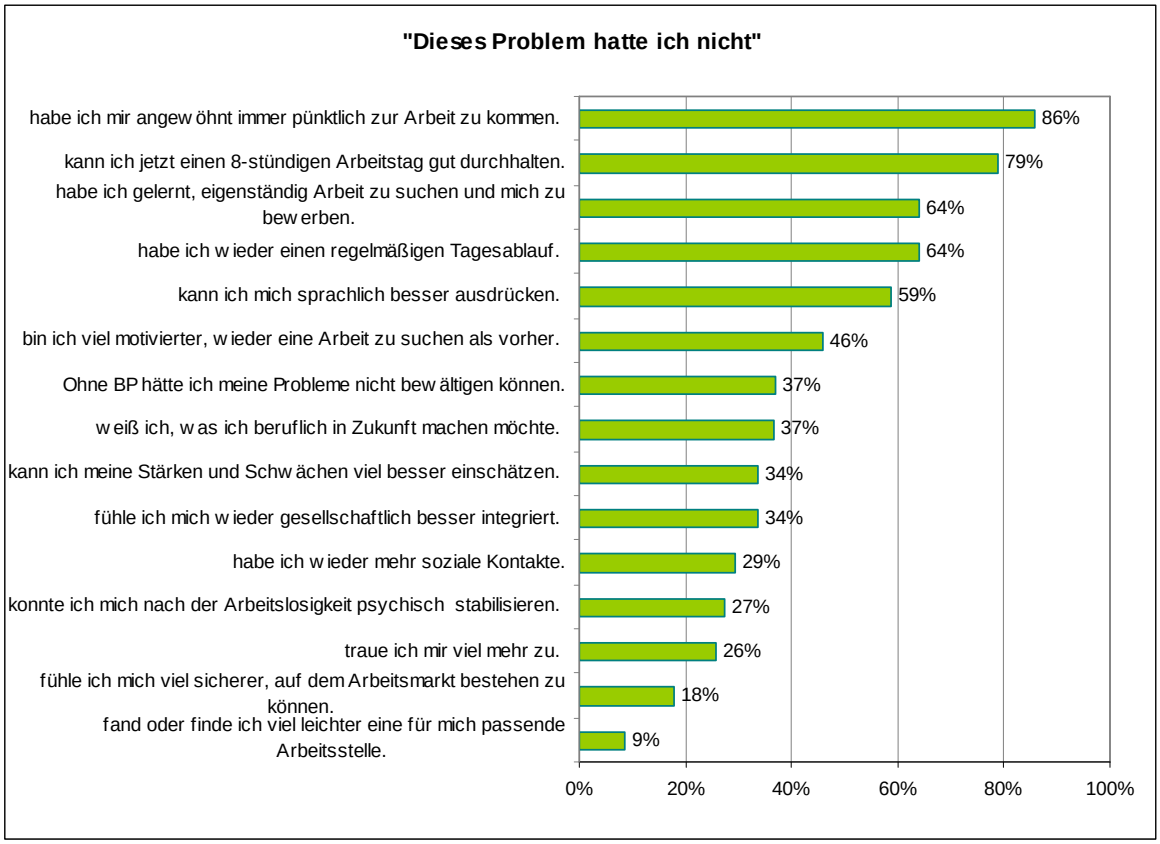
Auffallend, aber mit Blick auf andere Untersuchungen nicht unbedingt verwunderlich, sind durchgängig hohe Anteile an Personen, die angeben, Probleme nicht gehabt zu haben. Folgende Abbildung zeigt die einzelnen abgefragten Dimensionen und den Anteil an Befragten, die angaben, das Problem nicht gehabt zu haben.

Am häufigsten geben die Befragten an, dass sie keine Probleme hatten bezüglich Pünktlichkeit, Durchhalten-können eines 8-Stunden Tages oder Erleben eines regelmäßigen Tagesablaufs. Ebenso wenig werden sprachliche Artikulationsschwierigkeit oder Motivation zur Arbeitssuche als problematisch beschrieben. Zwei Drittel hatten nach eigener Einschätzung keine Probleme mit eigenständiger Arbeitssuche und Bewerbung.

Psychosoziale Unterstützung scheint am notwendigsten zu sein

Was die Befragten – neben passenden Arbeitsstellen – aus ihrer Sicht am dringendsten brauchen, sind psychosoziale Unterstützungsleistungen. Am deutlichsten ausgedrückt werden Probleme in den Bereichen Selbstsicherheit, Selbstvertrauen und psychische Stabilität, gefolgt von sozialer Integration. Die Stärkung des Selbstvertrauens, die psychische Stabilisierung, die Entwicklung von Zutrauen, auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können und die Unterstützung bei der Knüpfung sozialer Kontakte werden damit zu zentralen Unterstützungsleistungen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass diesen aus Sicht der Befragten deutlich mehr Gewicht gegeben wird als arbeitsstrukturellen Unterstützungsleistungen.

Abbildung 31: Anteil der Personen, die die angeführten Probleme nicht hatten, N = 267-270



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Wenn die Befragten für sich in einzelnen Bereichen Probleme wahrnahmen und im Interview bekanntgaben, so haben sie in den allermeisten Fällen durch die Mitarbeit im SÖB/GBP auch Verbesserungen erfahren. Die höchsten Verbesserungen konnten in folgenden Bereichen gemessen werden:

- Selbständige Arbeitssuche
- Pünktlichkeit
- Selbstvertrauen
- Psychische Stabilität
- Realistische Eigenwahrnehmung (Stärken/Schwächen)
- Einen 8-Stunden-Tag besser durchhalten zu können
- Mehr Motivation für die Arbeitssuche
- Höhere soziale Integration

Berufliches Selbstbewusstsein ist größter Problembereich

50% der Befragten gehen nicht, weitere 50% gehen schon davon aus, dass sie durch ihre Beschäftigung im SÖB/GBP leichter eine Arbeitsstelle finden werden können. In diesem Item zeigen sich die geringsten Verbesserungen. Allerdings geben beachtliche 90% an, an Selbstvertrauen gewonnen zu haben.

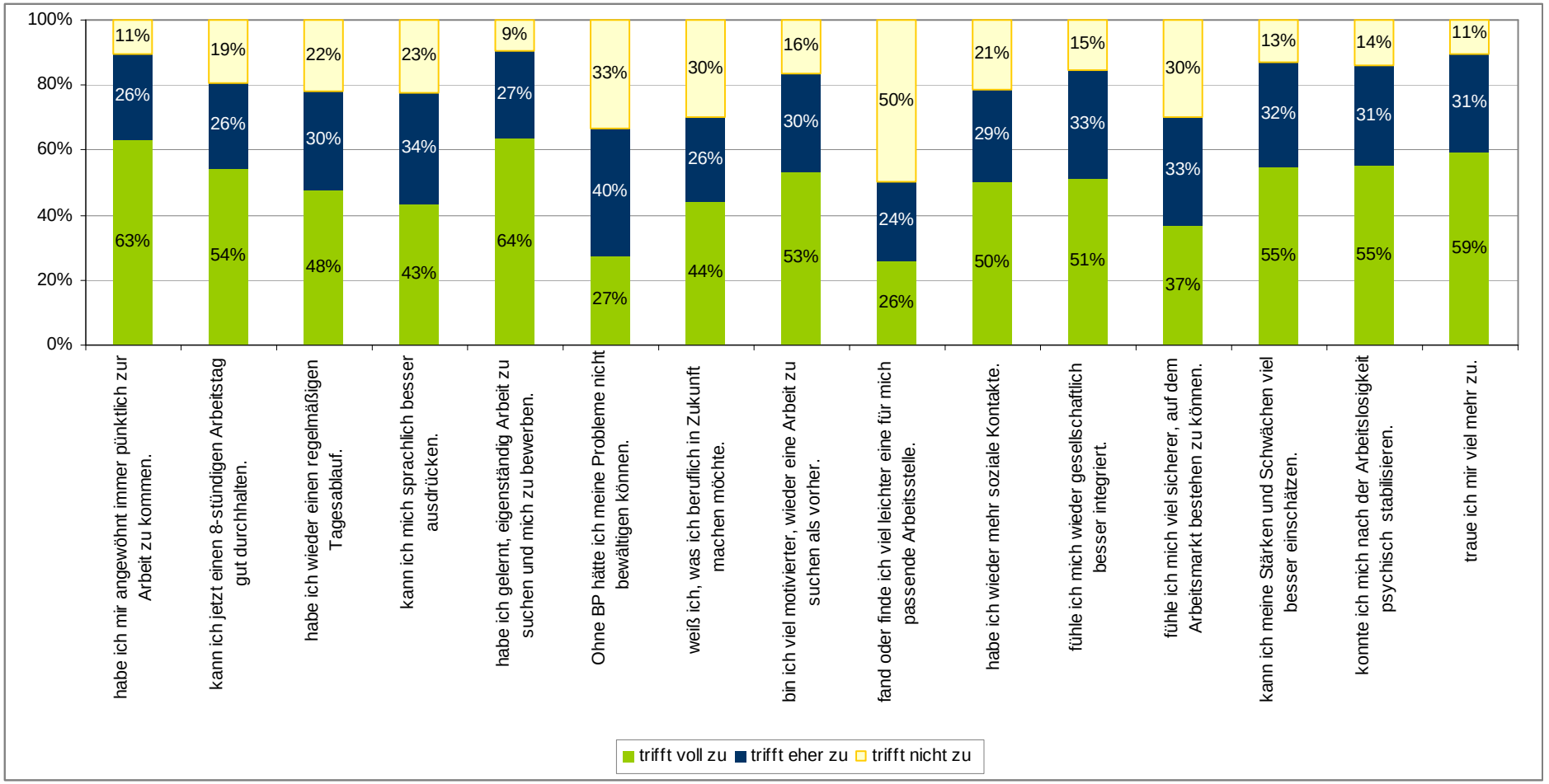
Nur 27% der Befragten glauben, dass sie ihre Probleme ohne die Teilnahme am Beschäftigungsprojekt nicht hätten bewältigen können. Gleich niedrig ist auch der Anteil der Befragten, der davon ausgeht, durch das Beschäftigungsprojekt leichter eine geeignete Stelle zu finden. Auch das Zutrauen, auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, hat sich für 30% der Befragten nicht verändert.

Auffallend ist dabei insbesondere, dass die Befragten in jenen Bereichen die geringsten Veränderungen beschreiben, die auf das eigentliche Ziel, nämlich eine Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt, abzielen. („fühle ich mich sicherer, am Arbeitsmarkt bestehen zu können“ und „fand oder finde ich leichter eine für mich passende Arbeitsstelle“ sowie „weiß ich, was ich beruflich in Zukunft machen möchte“):

Folgende Abbildung zeigt die Bewertung der Unterstützungsleistungen durch die Personen, die in den abgefragten Bereichen Probleme hatten.

Abbildung 32: Beurteilung der Auswirkungen durch jene Befragte, die angaben, die genannten Probleme gehabt zu haben (N = 38-221)

„Durch die Mitarbeit im Beschäftigungsprojekt, …“



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Beschäftigte erleben mehr Verbesserungen

Jene Befragten, die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt sind, geben deutlich häufiger Verbesserungen an, insbesondere hinsichtlich Arbeitsstruktur (einen 8-Stunden Arbeitstag besser durchhalten können, Pünktlichkeit, regelmäßiger Tagesablauf), hinsichtlich der Motivation Arbeit zu suchen sowie hinsichtlich dem beruflichem Selbstbewusstsein und dem Gefühl, leichter eine passende Stelle zu finden. Die verbesserten Kompetenzen, die den Personen zum Erfolg verhalfen, sind somit sehr „arbeitsnahe" und betreffen vor allem die Arbeitstugenden und das berufliche Selbstvertrauen.

Mehr Verbesserungen werden in der Gruppe der MigrantInnen erzielt

Personen mit Migrationshintergrund geben deutlich häufiger Verbesserungen an, insbesondere hinsichtlich sprachlichem Ausdruck. Sie haben auch eher den Eindruck, nun leichter eine passende Stelle zu finden und Probleme besser bewältigen zu können. Auch fühlen sie sich sozial besser integriert und gewannen an Selbstvertrauen.

Verbesserung der Arbeitsstruktur bei Personen ohne Migrationshintergrund

Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitsstruktur zeigten sich vermehrt bei KundInnen ohne Migrationshintergrund. Sie können durch die Transitmitarbeit nunmehr eher einen 8-Stunden Arbeitstag durchhalten, sind pünktlicher, haben einen regelmäßigen Tagesablauf. Sie sind auch motivierter, eine Arbeit zu suchen.

Frauen verbessern Zielorientierung, Männer Tagesstruktur

Der Aspekt Ziele und deren Realisierung zu verfolgen verbessert sich vermehrt für Frauen. Männer betonen eher den regelmäßigen Tagesablauf.

Psychische Stabilisierung gelingt bei längerer Dauer besser

Psychische Stabilisierung gelingt besser, wenn noch nicht so häufig ein Arbeitsplatzverlust erlebt wurde und auch dann, wenn die Verweildauer in der Maßnahme zum Befragungszeitpunkt bereits eine längere ist.

5.1.5 Nachbetreuungsphase

Sowohl Personen, die zum Befragungszeitpunkt bereits beschäftigt, als auch diejenigen, die noch auf Arbeitssuche sind, können nach Beendigung des Transitarbeitsverhältnisses auf freiwilliger Basis ein bis zu drei Monate dauerndes Nachbetreuungsangebot im SÖB/GBP nutzen.

Nahezu 6 von 10 Befragten hatten Kontakt nach dem Austritt

Insgesamt geben 56% der Befragten an, nach dem Austritt aus dem SÖB/GBP weiterhin Kontakt mit dem Projekt gehabt zu haben. 37% der Befragten hatten nach dem Austritt aus dem SÖB/GBP bis zu drei Monate, weitere 20% hatten länger als drei Monate Kontakt mit der Schlüsselkraft oder dem/der SozialarbeiterIn des ehemaligen Beschäftigungsbetriebes. 44% hatten nach dem Austritt aus dem Transitdienstverhältnis keinen weiteren Kontakt.

Tabelle 22: Nachbetreuungsdauer nach Projekt

Dauer des Kontaktes mit Schlüsselkraft/DSA nach Beendigung der Mitarbeit		jobStart	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Inigo	Max	D.R.Z.	Team Idee	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	restliche Projekte	Gesamt
bis zwei Monate	Anz.	5	1	0	4	3	1	3	2	4	12	2	37
	%	17,2%	8,3%	,0%	16,0%	23,1%	8,3%	10,7%	6,5%	12,9%	24,5%	9,1%	14,0%
drei Monate	Anz.	15	1	4	12	3	4	1	3	3	10	4	60
	%	51,7%	8,3%	33,3%	48,0%	23,1%	33,3%	3,6%	9,7%	9,7%	20,4%	18,2%	22,7%
länger als drei Monate	Anz.	2	1	0	4	2	2	14	1	11	10	5	52
	%	6,9%	8,3%	,0%	16,0%	15,4%	16,7%	50,0%	3,2%	35,5%	20,4%	22,7%	19,7%
gar kein Kontakt	Anz.	7	9	8	5	5	5	10	25	13	17	11	115
	%	24,1%	75,0%	66,7%	20,0%	38,5%	41,7%	35,7%	80,6%	41,9%	34,7%	50,0%	43,6%
Gesamt	Anz.	29	12	12	25	13	12	28	31	31	49	22	264
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

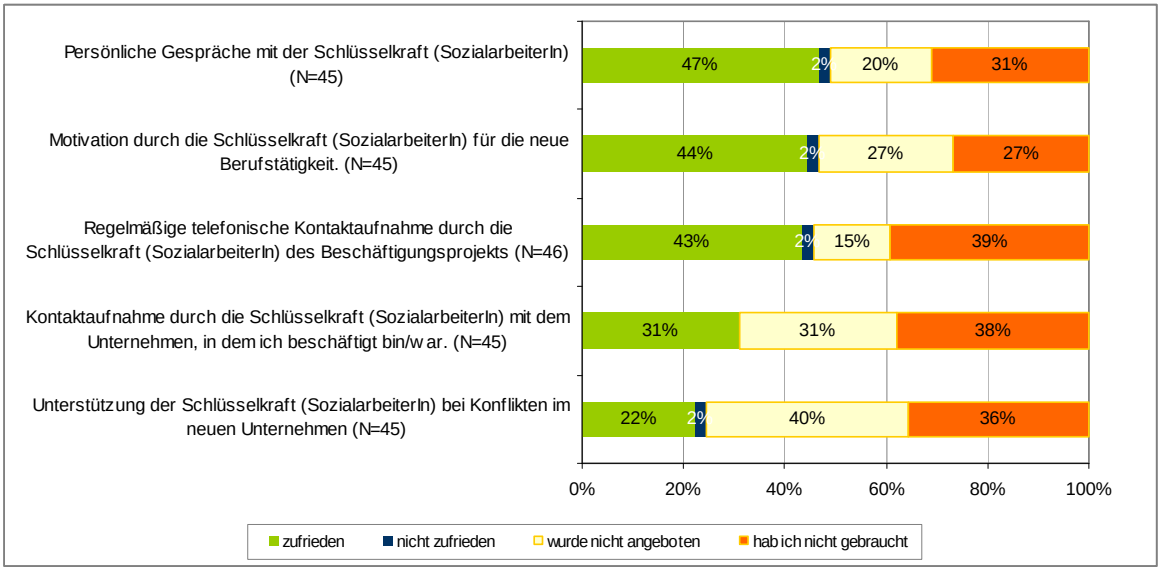
Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Einzelne Unterstützungsleistungen des Nachbetreuungsangebotes werden in einem doppelten Sinne von einem großen Teil der Befragten nicht wahrgenommen: Sie wurden entweder als nicht angeboten wahrgenommen oder zwar als Angebot realisiert, aber nicht genutzt, weil sie vor dem Hintergrund der eigenen Situation als nicht notwendig erachtet wurden.

Rund ein Drittel der zum Befragungszeitpunkt Beschäftigten braucht Angebote nicht

Insgesamt fällt auf, dass beschäftigte Befragte, die die Nachbetreuungsangebote nutzen, damit zufrieden sind. Nur einzelne Personen sind hier unzufrieden.

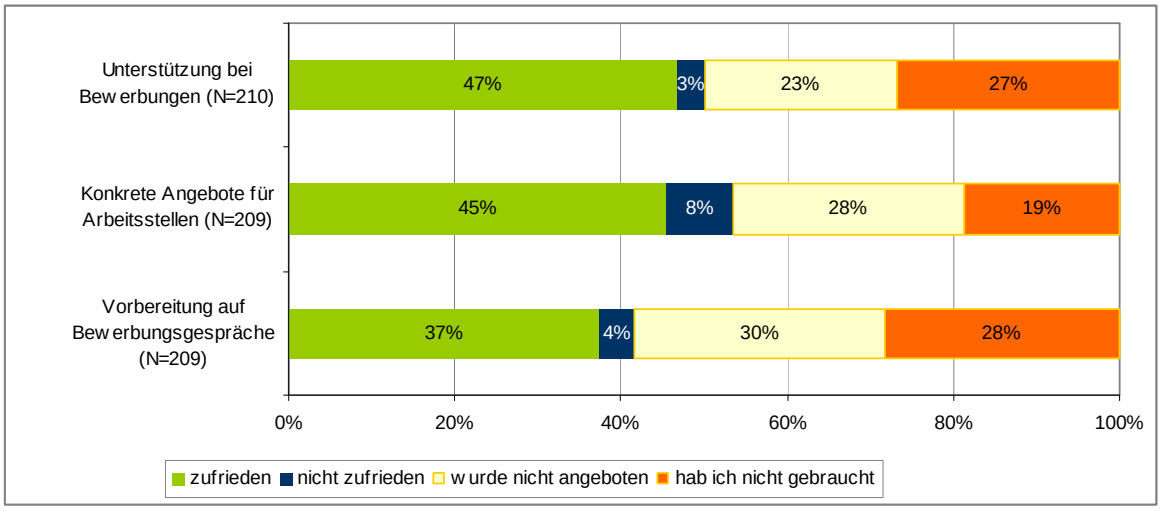
Abbildung 33: Bewertung der Nachbetreuung durch zum Befragungszeitpunkt beschäftigte Personen



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Tendenziell sind von den zum Befragungszeitpunkt arbeitslosen Personen weniger der Ansicht, die Unterstützungsleistungen der Nachbetreuung nicht zu brauchen als in der Gruppe der bereits Beschäftigten. In dieser Personengruppe sind auch etwas mehr Personen mit den Angeboten unzufrieden, 23 bis 30% dieser Gruppe nahmen einzelne Unterstützungen nicht als Angebot wahr.

Abbildung 34: Bewertung der Nachbetreuung durch zum Befragungszeitpunkt arbeitslose Personen



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

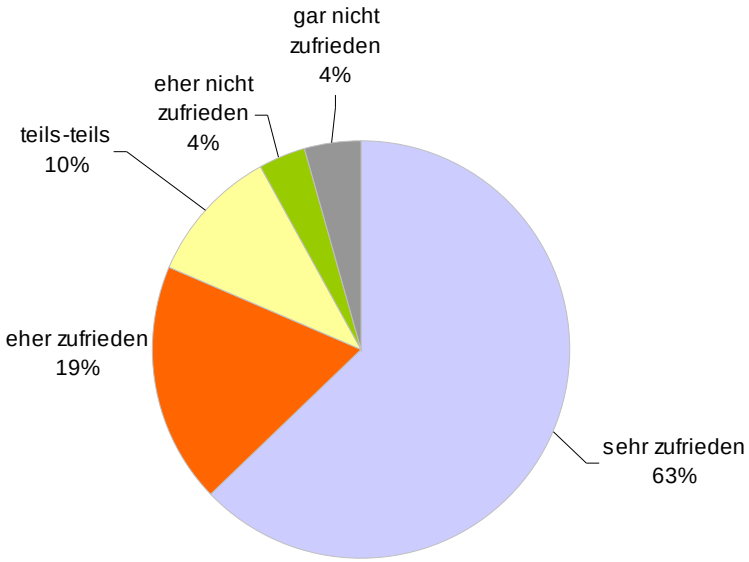
5.1.6 Zufriedenheit mit der Transitmitarbeit

Insgesamt zeigt sich eine sehr hohe Zufriedenheit der Transitarbeitskräfte mit der Arbeitssituation im Transitdienstverhältnis. Weniger positive Zustimmungen gibt es zum Teil für die Rahmenbedingungen wie etwa zur Beschäftigungsdauer im SÖB/GBP.

83% sind mit Arbeitssituation zufrieden

Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation im Transitdienstverhältnis ist insgesamt wie ausgeführt sehr hoch: 63% sind voll zufrieden und 19% eher zufrieden. Nur 8% der Befragten sind unzufrieden.

Abbildung 35: Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation, N = 269



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Folgende Tabelle zeigt die Zufriedenheitswerte der einzelnen Träger.

Tabelle 23: Die Befragten nach Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation und Projekt

Zufriedenheit insgesamt		jobStart	Come and Work	Die Werkstatt	SÖB Wiener Hilfswerk	Inigo	Max	D.R.Z.	Team Idee	wienwork SÖB	Volkshilfe SÖB	restliche Projekte	Gesamt
sehr zufrieden	Anz.	18	4	6	23	10	3	19	18	15	38	15	169
	%	62,1%	30,8%	50,0%	79,3%	76,9%	25,0%	67,9%	58,1%	50,0%	74,5%	68,2%	62,6%
eher zufrieden	Anz.	7	3	2	6	2	6	5	6	6	5	3	51
	%	24,1%	23,1%	16,7%	20,7%	15,4%	50,0%	17,9%	19,4%	20,0%	9,8%	13,6%	18,9%
teils-teils	Anz.	4	3	2	0	0	1	2	4	7	3	2	28
	%	13,8%	23,1%	16,7%	,0%	,0%	8,3%	7,1%	12,9%	23,3%	5,9%	9,1%	10,4%
eher nicht zufrieden	Anz.	0	1	1	0	1	2	0	2	0	2	1	10
	%	,0%	7,7%	8,3%	,0%	7,7%	16,7%	,0%	6,5%	,0%	3,9%	4,5%	3,7%
gar nicht zufrieden	Anz.	0	2	1	0	0	0	2	1	2	3	1	12
	%	,0%	15,4%	8,3%	,0%	,0%	,0%	7,1%	3,2%	6,7%	5,9%	4,5%	4,4%
Gesamt	Anz.	29	13	12	29	13	12	28	31	30	51	22	270
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

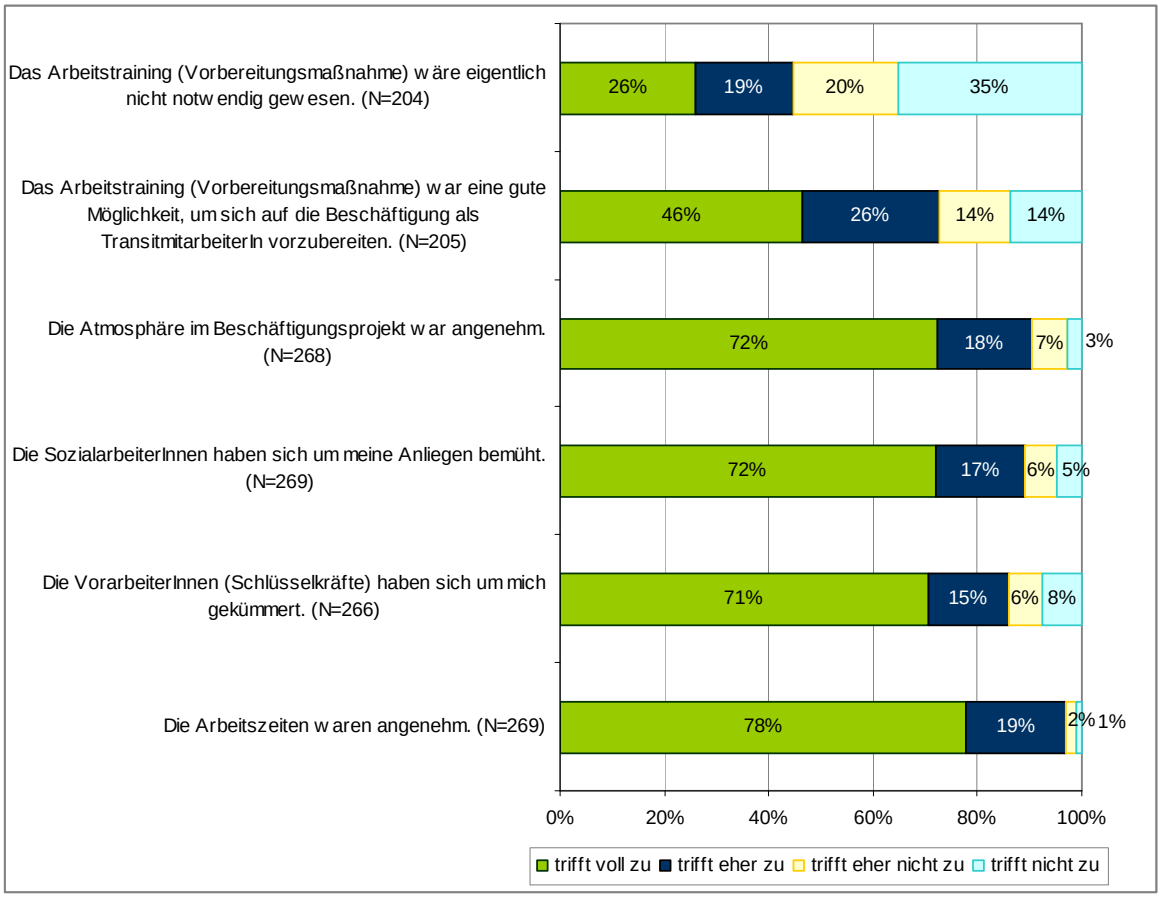
Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

Die Befragten wurden gebeten, ihre Zufriedenheitsbewertung zu begründen. In dieser offenen Frage werden als positive Nennungen vor allem angegeben, dass die KollegInnen und Vorgesetzten nett und die Atmosphäre angenehm waren und sie persönlich unterstützt wurden. Die negativen Nennungen gehen in dieselbe Richtung und betreffen das schlechte Arbeitsklima, mangelnde Teamarbeit, und dass sich niemand gekümmert hätte. Einige Befragte meinten, sie wären unterfordert gewesen.

Hohe Zufriedenheit mit Arbeitszeiten, Unterstützung und Atmosphäre

Sowohl die Atmosphäre, die Arbeitszeiten als auch die Unterstützung durch die SozialarbeiterInnen und Schlüsselkräfte stoßen auf hohe Zufriedenheit. Über 70% sind mit diesen Angeboten sehr zufrieden. Das illustriert untenstehende Abbildung.

Abbildung 36: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und Unterstützung, N = 204-269



Basis: File Telefonbefragung TAK 2010

32% aller Befragten geben an, keine Vorbereitungsmaßnahme besucht zu haben. Wenn eine Vorbereitungsmaßnahme absolviert wurde, was bei 68% der Befragten der Fall war, passt für die große Mehrheit der TeilnehmerInnen, nämlich 71% die Dauer der Vorbereitungsmaßnahme genau. Für 20% war sie zu kurz.

Grundsätzlich gehen die Meinungen der Befragten hinsichtlich der Vorbereitungsmaßnahme etwas auseinander: 45% finden, dass die Vorbereitungsmaßnahme eigentlich nicht notwendig gewesen wäre, 55% erachten diese hingegen als notwendig. Die Vorbereitungsmaßnahme war jedenfalls für 72% nach eigenen Angaben eine gute Vorbereitung für die Transitmitarbeit.

Der Anteil der Befragten, die die Vorbereitungsmaßnahme als nicht notwendig einstufen, unterscheidet sich nach Migrationshintergrund: 35% der Befragten mit Migrationshintergrund vertreten diese Ansicht im Vergleich zu 52% ohne Migrationshintergrund.

Drei Viertel bewerten die Dauer der Transitarbeitszeit als zu kurz

77% befinden ihre Mitarbeitsdauer als zu kurz, für 19% hat sie genau gepasst und für 4% war sie zu lang.

Fast zwei Drittel mit der Bezahlung zufrieden

Mit der Bezahlung als Transitarbeitskraft ist die Mehrheit der Befragten zufrieden: 24% sind voll und ganz zufrieden, weitere 41% eher zufrieden. Dezidiert unzufrieden sind 6%. 29% sind teils-teils oder eher nicht zufrieden.

Zusammenhänge mit sozialen Merkmalen

Die Zufriedenheit insgesamt sowie die Bewertungen im Einzelnen sind unabhängig von Alter, Bildung und Geschlecht der Befragten. Lediglich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Bezahlung sind Männer deutlich unzufriedener als Frauen.

Häufig erlebter Arbeitsplatzverlust reduziert Zufriedenheit und Nützlichkeit

Generell kann weiters beobachtet werden, dass sich die Erinnerung an oftmalige Arbeitsplatzverluste eher negativ auf die Zufriedenheit sowie auf die Bewertung der Nützlichkeit der Maßnahme auswirkt. Personen mit vielen Kündigungserfahrungen scheinen also in ihren Erwartungshaltungen etwas zurückhaltender zu sein als Personen mit stabileren Erwerbserfahrungen.

MigrantInnen sind etwas zufriedener

Befragte mit Migrationshintergrund sind tendenziell etwas zufriedener mit der Maßnahme als Befragte ohne Migrationshintergrund.

Insbesondere sind Personen ohne Migrationshintergrund unzufriedener mit der Betreuung durch die SozialarbeiterInnen und mit der Vorbereitungsmaßnahme. Weiters sind KundInnen ohne Migrationshintergrund etwas häufiger der Meinung, die Anstellung in einem Beschäftigungsprojekt mache sich nicht gut im Lebenslauf.

Zufriedenheit hängt mit der Teilnahmedauer zusammen

Je länger die TeilnehmerInnen in der Maßnahme sind, desto positiver fällt tendenziell ihre Bewertung aus. Der Anteil der mit der Betreuung und der Atmosphäre Zufriedenen steigt beispielsweise mit der Dauer der Teilnahme. Personen, die länger im SÖB/GBP verbleiben, nehmen zudem seltener Leistungen als nicht angeboten wahr. Weiters sind jene, die länger teilgenommen haben, häufiger der Meinung, dass die Mitarbeit eine gute Möglichkeit war, zu zeigen, was sie können.

Die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit

- Die Gesamtzufriedenheit wird am stärksten durch die positive Bewertung der Betreuung durch die Schlüsselkräfte und der Atmosphäre sowie durch die positive Bewertung der Nützlichkeit der Mitarbeit und der Lernerfahrung beeinflusst.
- Wenn eine positive Bewertung von Betreuung, Atmosphäre und Lernerfahrung gegeben ist, nehmen die Befragten sehr viel seltener Leistungen als nicht angeboten wahr und es zeigen sich mehr Verbesserungen durch die Teilnahme am Beschäftigungsprojekt, vor allem hinsichtlich sozialer Integration, psychischer Stabilisierung und beruflichem Selbstbewusstsein.
- Nützlichkeit und Lernerfahrung stehen auch stärker in Zusammenhang mit Verbesserungen hinsichtlich Zielorientierung und deren Realisierung. Dies bedeutet: Wer die Mitarbeit als nützlich empfindet und Lernerfahrungen gemacht hat, gibt auch eine höhere Zielorientierung (weiß ich, was ich beruflich machen möchte, kann Stärken und Schwächen besser einschätzen) und Problembewältigung an.
- Die Zufriedenheit insgesamt wiederum lässt sich am deutlichsten im Zusammenhang mit Verbesserungen hinsichtlich sozialer Integration und psychischer Stabilisierung beobachten. Auch die Anzahl der Verbesserungen insgesamt ist ein verlässlicher Indikator.
- Ebenso gehen Verbesserungen der Zielorientierung und des beruflichen Selbstbewusstseins mit einer höheren Zufriedenheit insgesamt einher.
- Die Zufriedenheit mit der Bezahlung und der Vorbereitungsmaßnahme erweisen sich tendenziell als unabhängig von den anderen Messdimensionen.

6 Welche Faktoren beeinflussen die arbeitsmarktpolitische Effektivität bei SÖBs und GBPs?

Wie im einleitenden Kapitel beschrieben, wurden vom Auftraggeber eine Reihe unterschiedlicher Fragen zur Effektivität von SÖBs/GBPs gestellt. Um diese möglichst systematisch und nachvollziehbar zu bearbeiten, wird in einem ersten Schritt dargelegt, von welchen Wirkungszusammenhängen grundsätzlich ausgegangen wird.

Nach einer kurzen Vorstellung dieses Modells werden die einzelnen Faktoren, wie sie sich im Rahmen dieser Studie darstellten, skizziert.

Diesen Überlegungen vorangestellt wird eine Auseinandersetzung mit den Zielsetzungen, die mit den Instrumenten SÖB und GBP an unterschiedlichen Stellen verbunden werden.

6.1 Zielsetzung und Zielerreichung von SÖBs/GBPs

Sowohl befragte FördergeberInnen als auch VertreterInnen der Projekte nennen als wichtigste Zielsetzung der SÖBs/GBPs die Integration Langzeitbeschäftigungsloser in den 1. Arbeitsmarkt. Folgt man an diesem Punkt der zitierten Bundesrichtlinie so kann die Zielsetzung von SÖBs wie folgt zusammengefasst werden: Grundsätzlich sollen SÖBs (Re-)Integrationshemmnisse durch gezielte Angebote im Rahmen des Transitdienstverhältnisses beseitigen. Diese Unterstützungsleistungen sollen sich in messbaren Arbeitsmarktintegrationserfolgen manifestieren.[15] (Siehe dazu Kapitel 4 dieses Berichts)

Betrachtet man nicht nur dieses Ziel von SÖBs (und GBPs) sondern die Gesamtheit der Zielsetzungen und Anforderungen, die mit dem Instrument verbunden werden, so fällt eine Vielzahl von unterschiedlichen Zielsetzungen auf. Zu nennen wären zu allererst die arbeitsmarktpolitischen Ziele, sind sie es doch, die Hintergrund für die Förderung dieser Betriebe durch das AMS sind:

- Ermöglichung marktnaher Arbeitserfahrungen für definierte Personengruppen, die am 1. Arbeitsmarkt vermutlich keinen Arbeitsplatz finden könnten.
- Beseitigung unterschiedlicher Vermittlungshemmnisse u.a. durch das möglichst reguläre Beschäftigungsverhältnis.
- Erreichung eines definierten Eigenerlöses.
- Erreichung der vereinbarten Auslastungszahlen.
- Erreichung oder Unterschreitung der vereinbarten durchschnittlichen Maximalverweildauer der Transitarbeitskräfte.
- Erreichung oder Unterschreitung der definierten individuellen maximalen Verweildauer der Transitarbeitskräfte.
- Erreichung der Vermittlungsziele.

[15] Arbeitsmarktservice Österreich, aaO, S. 22, Wien, Mai 2008.

Um diese arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen erreichen und die weiteren Förderungsbestimmungen einhalten zu können, muss der Sozialökonomische Betrieb am Markt als möglichst „normales“ Gewerbe- oder Dienstleistungsunternehmen auftreten und die an derartige Unternehmen gestellten Anforderungen erfüllen sowie im Wettbewerb mit anderen Unternehmen bestehen können (ohne mit diesen zu konkurrenzieren).

„Doppelte Gebundenheit“?

Dieser Hintergrund der „doppelten Gebundenheit“, wie wir es nennen wollen, ist das interessante aber wohl auch das für Führungskräfte wie für FördergeberInnen derartiger Betriebe herausfordernde am Instrument. Diese „doppelte Gebundenheit“ klingt an, wenn ProjektvertreterInnen und auch VertreterInnen des AMS darauf hinweisen, dass sich die Erreichung der unterschiedlichen Zielvorgaben teilweise gegenseitig behindern. So stünden die vorgegebenen Eigenerwirtschaftungsanteile und die Vorgaben zu Auslastung und Verweildauer mitunter im Widerspruch zu einer Zielgruppe, die sich primär aus den „Schwächsten“ zusammensetze. Aber nicht nur die Vorgaben bezüglich Eigenerwirtschaftung, Zielgruppe und Teilnahmedauer können eine Herausforderung darstellen. Auch Auslastungs-, Vermittlungs- und Zielgruppendefinitionen können miteinander in einer negativen Korrelation verbunden sein. Dies zeigt folgende Übersicht.

Diese basiert auf der bereits präsentierten Analyse der DWH-Daten 2008 sowie auf den Angaben in den Konzepten 2009 und Interviews mit den ProjektvertreterInnen.

Tabelle 24: SÖBs/GBPs mit hoher und geringer Auslastung bzw. Arbeitsmarktintegration nach ausgewählten Merkmalen ohne Kolping

	Auslastung 2008		**Arbeitsmarktintegration 2008** Beschäftigungsvolumen innerhalb v. 6 Monaten nach Teilnahme	
	hoch	**niedrig**	**hoch**	**niedrig**
Einrichtungen	• Come and Work ** • fix und fertig ** • Visitas**	• *Med-Tech Plus +D.R.Z.*** • Wienwork • jobStart • Hilfswerk • Team Idee	• Visitas** • Inigo	• Max** • Die Werkstatt • Team Idee • fix und fertig** • Come and Work**
Betreuung spezifischer Zielgruppen	** Begünstigte Personen, Suchtkranke, nur Frauen	** begünstigte Personen (teilweise)	**Nur Frauen	** Psychisch. Kranke, Suchtkranke, begünstigte Personen
Strukt. Merkmale der Zielgruppe: AusländerInnen (alle Tak: 20%)	niedrig bis mittel (3% - 20%)	niedrig bis hoch (7% - 36%)	mittel (20% - 26%)	niedrig (7% - 17%)
Älterer 45+ (alle Tak: 33%)	niedrig bis hoch (13% - 44%)	mittel bis hoch (31% - 41%)	hoch (44% - 47%)	niedrig oder hoch (13% - 35%)
Frauen (alle Tak: 41%)	niedrig bis hoch (13% - 100%)	niedrig oder hoch (15% - 78%	mittel bis hoch (40% - 100%)	niedrig bis hoch (13% - 52%)
Begünstigte P. (alle Tak: 24%)	mittel bis hoch (20% - 83%)	niedrig bis hoch (10% - 43%)	mittel (21/22%)	niedrig bis hoch (14% - 83%)
Durchschnittl. Verweildauer	kurz oder lang (konzeptbedingt , Suchtkranke und begünstigte Personen) (153 Tage oder über 200 Tage)	kurz bis lang (konzeptbedingt, begünstigte Personen) (144 - 191 Tage)	Eher kurz (153 - 154 Tage)	Mittel oder lang (konzeptbedingt, psychisch Kranke, Suchtkranke und Begünstigte) (164/165 oder über 200 Tage)
Anforderungen an Zielgruppe	Niedrig oder teilweise hoch (1), einschlägige Erfahrungen teilweise notwendig (2 von 3)	Niedrig bis hoch einschlägige Erfahrungen (teilweise) notwendig (3 von 5)	Niedrig oder hoch einschlägige Erfahrungen notwendig (1 von 2).	Niedrig bis hoch einschlägige Erfahrungen teilweise notwendig (2 von 4).
Auslastung	*90%-100%*	*unter 80%*	Mittel (90% und 80%)	hoch bis niedrig (100% - unter 80%)
Arbeitsmarkt-Integration	niedrig (belastete Zielgruppen), oder hoch (Visitas)	Mittel bis niedrig	*Hoch (37% - 27%)*	*Niedrig (9% - 19%)*

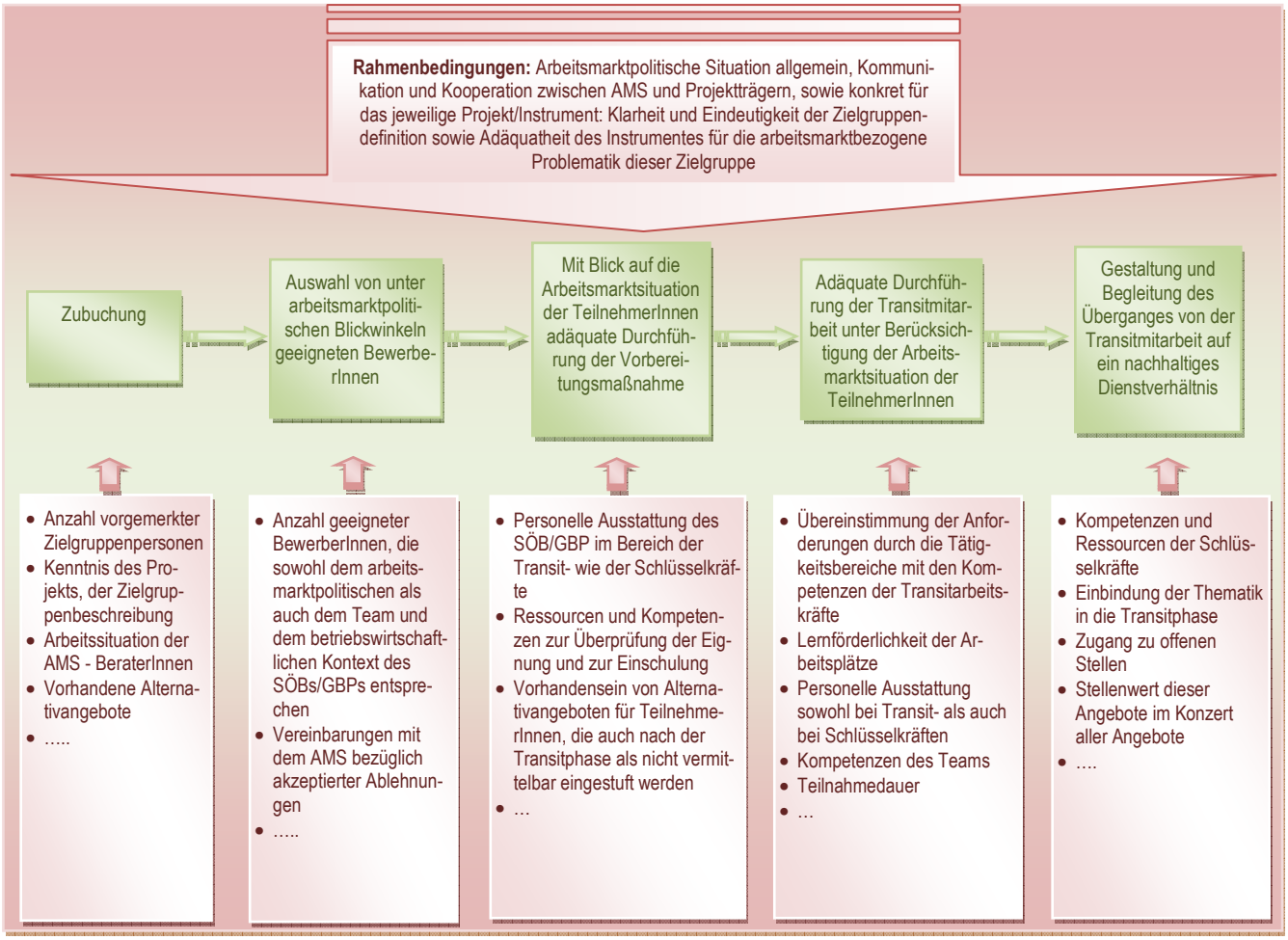
Quellen: DWH-Daten 2008 – Auslastung, Arbeitsmarktintegration und Verweildauer, Konzepte 2009 und Interviews ProjektvertreterInnen – Zielgruppenbesonderheiten und Anforderungen an Zielgruppe

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass im Jahr 2008 (in dem die Auslastung teilweise problematisch war) Projekte mit einer klar definierten Zielgruppe die beste Auslastung aufweisen. In zwei Fällen handelt es sich um SÖBs, die auf eine schwierig in den 1. Arbeitsmarkt zu integrierende Zielgruppe (Suchtkranke und begünstigte Personen) spezialisiert sind, im anderen Fall ist die Einrichtung ein Frauen-SÖB, der Besuchs-, Begleit- und Hilfsdienste für SeniorInnen anbietet.

Im Interview merkte der Projektleiter von fix und fertig zusätzlich an, dass mit der Übernahme der Zubuchung durch die Wiener Berufsbörse sich die Auslastung deutlich verbessert hat.

Betrachtet man die Vermittlungsergebnisse, so zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Hier haben die auslastungsstarken Projekte, die mit besonders belasteten (dafür aber einigermaßen klar abgegrenzten) Zielgruppen arbeiten und konzeptbedingt auch über eine längere Verweildauer verfügen, erwartungsgemäß die geringsten Vermittlungserfolge.

Abbildung 37: Schematischer Überblick - relevante Einflussfaktoren auf die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von SÖBs und GBPs



Basis: eigene Darstellung

6.2 Die Rahmenbedingungen von SÖBs und GBPs in Wien

Im Sinne der Lesbarkeit der Darstellung wurde darauf verzichtet, auch die Interdependenzen der einzelnen Einflussfaktoren einzuzeichnen. So ist davon auszugehen, dass eine angespannte Arbeitsmarktsituation dazu führt, dass die Auslastung der bestehenden Projekte einfacher, die Vermittlung der Transitarbeitskräfte aber schwieriger wird. Oder: eine Verkürzung der maximalen Teilnahmedauer führt nicht nur dazu, dass die sozialpädagogischen Konzepte dahingehend adaptiert werden müssen, dass in der verbleibenden Zeit die notwendigen Hilfestellungen erbracht werden können. Vielmehr sind bei einer Verkürzung der Transitdienstverhältnisdauer[16], wie sie jüngst in Wien erfolgte, entsprechend mehr Aufnahmeprozesse und Einschulungen zu organisieren. Auch in der Gestaltung der Arbeitsprozesse bzw., der Auftragskapazitäten sind unter Umständen Anpassungen vorzunehmen, weil grundsätzlich mit weniger geschultem Personal gearbeitet werden muss. Betrachtet man nun die arbeitsmarktbezogenen Ergebnisse von SÖBs/GBPs, so ist in deren Erklärung grundsätzlich das Gesamtbild der unterschiedlichen Einflussfaktoren ins Kalkül zu ziehen. Besondere Aufmerksamkeit ist dabei jedoch der Gestaltung des Übergangs vom SÖB/GBP in den 1. Arbeitsmarkt zu schenken. Dies, weil davon auszugehen ist, dass es gerade in dieser Phase darauf ankommt, die stabilisierenden Effekte, die eine Transitmitarbeit haben kann und wie die KundInnenbefragung zeigte auch hat, nachhaltig zu verankern, indem den Transitarbeitskräften eine längerfristige Arbeitsaufnahme gelingt. Gelingt das nicht innerhalb einer angemessenen Frist, so ist davon auszugehen, dass die erzielten Verbesserungen sehr rasch wieder neutralisiert sind und sich die Transitarbeitskräfte auch sehr rasch wieder in einer ähnlichen Arbeitsmarktsituation finden wie vor der Transitmitarbeit.

6.2.1 Zur Situation am Wiener Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der Austritte der untersuchten Transitarbeitskräfte

Untersucht wurden Personen, die zwischen dem 01.01.2008 und dem 30.11.2008 in eines der einbezogenen Projekte eintraten. Mit diesem Eintrittsdatum ist davon auszugehen, dass der Großteil der Transitarbeitskräfte die Projekte zu einem Zeitpunkt verließ, zu dem Unternehmen durch die unerwartete Wirtschaftskrise verunsichert und bei Personaleinstellungen zurückhaltend waren. Auch wenn insbesondere der Wiener Arbeitsmarkt nun sehr langsam und im Vergleich zu den Bundesländern nur vergleichsweise geringfügig betroffen war, so waren recht bald vor allem in jenen Wirtschaftssegmenten, die für Zielgruppen von SÖBs und GBPs vermutlich relevante Zielarbeitsmärkte sind, Einbrüche erkennbar (etwa Personalüberlassung, Gastgewerbe, Sicherheitsdienste …). Umgekehrt bleiben aber Branchen wie etwa der Einzelhandel oder das Gesundheitswesen etc. über lange Zeit oder überhaupt von den negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation verschont.

[16] Nachdem parallel zur Verkürzung der Transitdienstverhältnisdauer bei den meisten Projekten die - über DLU anstelle über die Förderung der Dienstverhältnisse finanzierten - Vorbereitungsmaßnahmen eingeführt wurden, ist die gesamthafte Mitarbeitsdauer im Projekt um bis zu acht Wochen länger als die Dauer des reinen Transitdienstverhältnisses.

Für die Untersuchung ist vor diesem Hintergrund davon auszugehen, dass die Arbeitsmarktsituation durchaus dazu geführt haben kann, dass die austretenden Transitarbeitskräfte vermehrte Anstrengungen unternehmen mussten, um eine Stelle zu finden. Es deutet aber wenig darauf hin, dass es in diesem Szenario in Wien keine Zugangsmöglichkeiten gab. Je länger die Krise dauerte – je später die Personen im Jahr 2009 also austraten – desto größer war allerdings die Konkurrenz um freie Stellen vor allem im hier relevanten niedrigqualifizierten Bereich.

6.2.2 Zur Klarheit der Zielgruppendefinition von SÖBs und GBPs in Wien – eine Annäherung aus unterschiedlichen Blickrichtungen

Anhand der Zielgruppendefinitionen der untersuchten Projekte in den Projektkonzepten sowie anhand der Beschreibung der Zubuchungssituation durch VertreterInnen des AMS Wien sowie schließlich auf Basis der Zielgruppendefinition in der Bundesrichtlinie für Sozialökonomische Betriebe wird im Folgenden der für diese Untersuchung zentralen Fragestellung nach einer Zielgruppenkonkretisierung nachgegangen.

6.2.2.1 Annäherung an die Zielgruppe 1: Die Zielgruppe der Projekte in Konzepten und Beschreibungen der Projektverantwortlichen

Analysiert man die in den Projektkonzepten für das Förderungsjahr 2009 beschriebenen Anforderungen an die TeilnehmerInnen der untersuchten SÖBs/ GBPs, so zeigt sich ein vielfältiges Bild, das erwartungsgemäß einerseits durch arbeitsmarktpolitische Zielgruppenkriterien (wie etwa Langzeitbeschäftigungslosigkeit oder Alter etc.) und andererseits durch die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der Trägerorganisationen bestimmt ist. Aus dieser Kombination resultiert letztlich eine Vielfalt an unterschiedlichen Voraussetzungen, deren Kombination und Vorhandensein im Aufnahmeprozess über eine Aufnahme entscheiden und dazu führen, dass immer wieder Personen nicht aufgenommen werden, obwohl sie aus Sicht der AMS-BeraterInnen der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppendefinition entsprechen.

Tabelle 25: Gegenüberstellung Zielgruppendefinitionen – Konzepte 2009 und Interviews

Problemlagen der Zielgruppe	Come and Work	fix und fertig	Max	D.R.Z.	VHS Beschäft.	jobStart	Wr Hilfswerk	Inigo	Team Idee	Visitas	Die Werkstatt	Kolping	wienwork
Spezifische Personengruppen	45/50 J.	Suchtkranke	Psych. Kranke	P. mit Behind.						Frauen		16 bis 25 J	
Klassischen Multiproblematiken	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Anforderungen an Zielgruppe													
Einschlägige Berufserfahrung, formal Qualifikation, Soft Skills	ja	teilweise (10%)	ja	teilweise	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja		ja
Physische und/oder psychische Belastbarkeit/Gesundheit	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja		ja	
Arbeitsmotivation bzw. Interesse an Tätigkeit	ja	ja	ja	ja	ja	ja		ja	ja	ja	ja	ja	
keine akute Suchterkrankung, kein exzessiver Konsum	ja	ja		*ja*	*ja*	ja		ja	ja	ja/teilweise		ja	*ja*
Aufnahme von Personen in Substitution		ja	*teilweise*						*teilweise*			*teilweise*	*nein*
Sprachkompetenzen	teilweise	ja				ja	ja	ja	ja	ja	*ja*		ja
Veränderungs-, Entwicklungs-, Reflexionsbereit.		ja	ja		ja		ja		ja		ja		
Geregelte (Kinder-) Betreuungspflichten	ja					ja	*ja*			ja			
Teamkompatibilität		ja			ja			ja			ja		
keine Obdachlosigkeit		ja				ja		ja					
Passender/realistischer Berufswunsch, kein Wunsch nach Teilzeit	ja						*ja*					ja	
Frauenfeindlichkeit, extrem machohaftes Auftreten		ja			*ja*								
Einwandfreier Leumund							ja			ja			
Erwartbare Arbeitsmarktintegrationschancen			ja										

weiß = Angaben nur im Konzept; hellgelb = Angaben nur im Interview; dunkelgelb = Angaben in Interview und Konzept;
grün = widersprüchliche Angaben; Projektname in orange = keine Ausschlusskriterien im Konzept genannt

Sehr viele Befragte von Seiten der ProjektvertreterInnen betonen im mündlichen Interview, keine oder nur geringfügige Ansprüche an TeilnehmerInnen zu stellen. Wie auch oft in Qualifikationsbedarfserhebungen bei Profit-Organisationen werden die konkreten und letztlich entscheidenden Aufnahmekriterien erst im weiteren Gesprächsverlauf und hier nicht selten auch oft erst auf Nachfrage evident.

Interesse und Motivation als letztendlich entscheidende Auswahlkriterien

Insgesamt werden im Zuge der Befragungen letztendlich folgende Anforderungen von der überwiegenden Mehrheit der Befragten genannt:

- Interesse und/oder Motivation,
- keine (akute) Suchtproblematik,
- keine physischen oder psychischen Einschränkungen oder Behinderungen, die einer Tätigkeitsausübung im Wege stehen,

- ein Mindestmaß an Geschicklichkeit, einschlägiger Berufserfahrung und/oder sozialen Kompetenzen und
- ausreichende Deutschkenntnisse sowie
- geregelte Betreuungspflichten oder zumindest eine bestehende Bereitschaft, diese zu regeln.

Interesse und Motivation sind essentiell

Die Mehrheit setzt eine Form von Interesse am Tätigkeitsbereich voraus: *„Lust, Interesse, Bereitschaft sind Kriterien*." Arbeitswilligkeit, Motivation und/oder „*Commitment*" werden oft als wesentlicher eingestuft als Erfahrung im Tätigkeitsbereich: „*Wenn die Leute was machen wollen, funktioniert das auch ohne Kenntnisse*." Arbeitszwang wird als kontraproduktiv gesehen. Aussagen wie diese kennt man auch aus Profit-Unternehmen. Darin kann ein Hinweis darauf gesehen werden, dass Interesse und Motivation auch dann eine produktive Kooperation erwarten lassen, wenn die Person weder Ausbildung noch Erfahrung im jeweiligen Feld hat. Auszugehen ist dabei davon, dass dies nur bei niederschwelligen Stellen in dieser Form gilt. In diese Richtung weist auch ein weiter unten für das Gastgewerbe geäußerter Hinweis.

Aufnahme von Personen mit Suchtproblemen teilweise möglich

Inwieweit behandelte oder unbehandelte Suchtprobleme akzeptiert werden können oder nicht, scheint vom Tätigkeitsbereich abzuhängen. Zwei Befragte erklären, dass TeilnehmerInnen keinerlei Suchtprobleme haben dürften, da dies in ihrem Arbeitsbereich zu gefährlich sei. Einem/er VertreterIn einer einschlägig spezialisierten Einrichtung wiederum genügt es, wenn BewerberInnen, „nicht exzessiv" Suchtmittel konsumieren. In anderen Fällen werden Substituierte *„in Ausnahmefällen*" oder „*bis zu einer gewissen Höhe der Substitution*" generell aufgenommen - lediglich akuter Alkohol- und/oder Drogenkonsum stellen Ausschließungsgründe dar. Ein/e andere/r Interviewte/r weist darauf hin, dass aus Gründen der Gruppendynamik nur eine begrenzte Anzahl Substituierter aufgenommen werden kann. Ein anderes Mal wird berichtet, dass ein bestehendes, mäßiges Alkoholproblem einer Teilnahme nicht im Wege steht.

Spezifische Anforderungen an die Gesundheit

Zahlreiche Tätigkeitsbereiche der SÖBs und GBPs beinhalten körperlich anstrengende Arbeit. Die Ausübung dieser Arbeiten verlangt von den BewerberInnen ein ausreichendes Maß an körperlicher Gesundheit, Fitness und Robustheit. Dies gilt für den Bereich Haushaltsreinigung ebenso wie für die Durchführung von Reinigungsarbeiten im öffentlichen Raum, wo nach Einschätzung der Befragten täglich etwa 10-15 km zurückzulegen sind, ebenso für die Arbeit in der SeniorInnenbetreuung (Tragen von Einkäufen), die Arbeit im Möbellager, die Durchführung von verschiedenen Handwerksarbeiten oder das Zerlegen von Haushaltsgeräten oder anderem: „*Häufig haben die BewerberInnen Kreuzbeschwerden, dann können sie nicht aufgenommen werden, weil die Arbeit schwer ist, ebenso wenig bei Sucht, Epilepsie. Auch Hepatitis C ist manchmal Thema, genauso psychische Beeinträchtigungen. Im Grund müssen sie halbwegs arbeitsfähig sein … sie müssen es körperlich schaffen.*"

Anforderungen an Geschicklichkeit, Berufserfahrung und soziale Kompetenz

In einigen SÖBs werden Qualifikationsanforderungen oder höhere Ansprüche an soziale und kommunikative Kompetenzen verlangt. Interviewte begründen dies mit dem Tätigkeitsfeld, so sind beispielsweise im Gastgewerbe Berufserfahrung im Service, ein gepflegtes Erscheinungsbild und ein höflicher Umgangston Voraussetzung. In einigen handwerklich orientierten SÖBs sind entsprechende, einschlägige handwerkliche Vorkenntnisse notwendig: „*Wir sind keine klassische Erprobung. Zeitweise werden Personen geschickt, die sich für den Beruf interessieren, aber über keinerlei Erfahrung verfügen – die sind bei uns falsch. Wir sind keine Ausbildungsstätte, nehmen aber Lehrabbrecher, Helfer oder Gesellen*." Die zeitliche Beschränkung des Dienstverhältnisses auf durchschnittlich sechs Monate schließt eine Berufsausbildung aus, daher ist es bei anspruchsvolleren Tätigkeiten notwendig, dass BewerberInnen bereits in diesem Bereich gearbeitet haben.

Aber auch wenn keine einschlägige Berufserfahrung von Nöten ist, so bedürfen BewerberInnen beispielsweise ausreichender Sprachfertigkeiten und müssen teilweise unbescholten sein (Kundenkontakt im Bereich Reinigung in privaten Haushalten oder in der SeniorInnen-Hilfe). Teilweise müssen ausreichende Schreib-, Lese- oder Rechenkenntnisse vorhanden sein oder es ist notwendig, dass die TeilnehmerInnen zu eigenständiger Arbeit fähig sind, weil sie mitunter allein im Geschäft stehen müssen (Arbeit in Shops oder Copyshop).

Teamkompatibilität als Auswahlkriterium

Bei der Auswahl der BewerberInnen spielt auch deren Kompatibilität mit dem bestehenden Team eine wesentliche Rolle. Das Team muss funktionieren, damit die Arbeit zufriedenstellend durchgeführt werden kann. Die Arbeitsatmosphäre muss für die TeilnehmerInnen unterstützend und förderlich und die Betreuung für die Schlüsselkräfte bzw. ArbeitsanleiterInnen bewältigbar bleiben. So erklärt ein/e Interviewte/r: „*Der Küchenbereich ist klein (30 m²). Das Team - bestehend aus ca. 5 Personen - muss sich verstehen, um in Stresssituationen auf engem Raum zusammenarbeiten zu können*" oder ein/e andere/r Befragte/r meint: „*zwei auf Methadonprogramm geht, ein dritter wäre zu viel, muss für die Arbeitsanleiter machbar sein, weil die Dienstleistung ja erfüllt werden muss*." Auch bestehende Vorurteile innerhalb der Zielgruppen können eine Rolle spielen: „*Die Aufnahme einer Person mit HIV ist schwieriger als mit Hepatitis auch wenn HIV weniger infektiös ist – HIV bringt mehr Unruhe ins Team*".

Zu beachten ist mitunter auch das Verhältnis von Männern und Frauen: So berichtet ein/e Befragte/r, dass er/sie in diesem männerdominierten Tätigkeitsfeld, wenn, dann mindestens zwei Frauen ins Team aufnimmt, denn: „*eine Frau ist arm*", allerdings kommt es selten vor, dass sich zwei Frauen gleichzeitig bei ihm/ihr vorstellen.

Sprachliche Verständigung

Ausreichende Deutschkenntnisse werden vorausgesetzt, es muss möglich sein, sich über Arbeitsaufträge zu verständigen – in einigen SÖBs ist auch Analphabetismus ein Ausschlusskriterium.

Regelung der Betreuungspflichten

BewerberInnen müssen über eine geeignete Lösung für bestehende Kinderbetreuungspflichten verfügen oder zumindest bereit sein, Entsprechendes zu organisieren. Gelingt dies nicht oder nur in unzureichendem Maße, muss von einer Aufnahme Abstand genommen werden, berichten drei Befragte.

Berücksichtigung der Entscheidungsparameter in Zubuchung kaum möglich

Betrachtet man diese häufig genannten Kriterien genauer, so wird ein bekanntes Phänomen von Personalaufnahmeentscheidungen evident: Die benannten Kriterien betreffen insbesondere Soft Skills, deren Bewertung breiten Spielraum zulässt. Eine Berücksichtigung all dieser Anforderungen in der Zubuchung durch den/die AMS-BeraterIn erscheint kaum möglich.

6.2.2.2 Annäherung an die Zielgruppe 2: Lassen sich die Zielgruppen von SÖBs/GBPs, SÖBÜs und ABBEs voneinander unterscheiden?

Alle vier in der Überschrift genannten Förderungsarten wenden sich zumindest in Wien an langzeitbeschäftigungslose KundInnen. In einer weiteren Annäherung an die Frage der Zielgruppe von SÖBs/GBPs wurden VertreterInnen der untersuchten SÖBs/GBPs sowie VertreterInnen von ABBEs und VertreterInnen des AMS sowie anderer Förderungsinstitutionen gebeten, die Zielgruppen der genannten Instrumente in Abgrenzung voneinander zu beschreiben.

Die Zusammenfassung der Aussagen zu diesem Fragenkomplex weist darauf hin, dass sich die Zielgruppen der SÖBÜs am deutlichsten von jenen der SÖBs/GBPs und ABBEs unterscheiden. Weniger klar fällt die Differenzierung zwischen ABBE und SÖB/GBP KundInnen aus.

Unterschiedliche Erfahrungen mit SÖBÜs

Die befragten VertreterInnen von SÖBs/GBPs schätzen Ihre KundInnen als „ungeeignet“ für eine Vermittlung durch die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung ein, da sie mehr Unterstützung benötigen als *„lediglich Hilfe, einen Arbeitsplatz zu finden*“. Die KundInnen der SÖBs und GBPs brauchen aus Sicht der befragten ProjektvertreterInnen sozialarbeiterische Betreuung und genaue Arbeitsanleitung, es fehle ihnen an Selbständigkeit und Arbeitspraxis. Für die Zielgruppe wäre Arbeitskräfteüberlassung aus Sicht der ProjektvertreterInnen der SÖBs/GBPs „… *eine Überforderung“.* Eine Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt, würden sie *„keine acht Tage durchhalten*.“ Diese mit Blick auf eine Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt wenig vertrauensvolle Einschätzung von SÖB/GBP – MitarbeiterInnen wird von VertreterInnen des AMS kaum geteilt – vielmehr wird hier nicht selten vermutet, dass man jene Personen, die in einem SÖB Aufnahme finden, auch an einem Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt unterbringen könne.

Zusammenfassend – alle Befragtengruppen betreffend – sollte sich das Angebot der SÖBs/GBPs besonders für Personen eignen, deren Selbstwert, Selbstvertrauen und psychische Stabilität gestärkt werden müssen und die

- einer „Problemgruppe“ (psychisch Kranke, Suchtkranke, Personen mit multiplen Problemlagen wie gesundheitliche Probleme, Schulden etc.) angehören und/oder
- bereits länger dem Arbeitsmarkt fern sind (Wiederein- oder UmsteigerInnen) und/oder
- Arbeitstugenden erlernen, Belastbarkeit erhöhen und die Arbeitsroutine erwerben müssen.

Betrachtet man die Aussagen der Befragten in der KundInnenbefragung, so dürfte zumindest ein Teil der SÖB/GBP KundInnen genau diesen Kreis zuzurechnen sein.

SÖBÜ-TeilnehmerInnen sind prinzipiell arbeitsfähig

Die Zielgruppe von SÖBÜs wird als arbeitsmarktnäher beschrieben – dies vor allem was die Ebenen Selbstvertrauen, Selbständigkeit und psychische Stabilität sowie Belastbarkeit angeht. Einigkeit herrscht darüber, dass SÖBÜs Massenprogramme sind. Sie werden von einigen AMS-KundInnen abgelehnt, andere (Jugendliche) machen positive Erfahrungen. Einige BeraterInnen meinen, SÖBÜs nehmen alle, stellen keine Anforderungen an Ausbildung und Berufspraxis, andere haben die Erfahrung gemacht, dass diese nur jene nehmen, bei denen eine rasche Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt zu erwarten ist.

Es handelt sich – fasst man die Ansichten der Befragten zusammen – bei der Zielgruppe von SÖBÜs um Personen im erwerbsfähigen Alter (auch Jugendliche, ev. auch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen):

- die arbeitsfähig sind und über Basiskompetenzen – wenn auch nicht immer schriftlich belegt - verfügen,
- die sich am 2. Arbeitsmarkt stabilisiert haben und nun in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden können,
- geringeren Betreuungsbedarf aufweisen und im besten Fall keine oder nur leichte Vermittlungseinschränkungen aufweisen,
- über soziale Kompetenzen wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit verfügen, um den Wechsel zwischen Stehzeiten und Berufstätigkeit sowie unterschiedlichen Unternehmen bewältigen zu können,
- die weitervermittelt werden wollen und können,
- die Unterstützung bei der Jobsuche, dem Bewerbungsprozess und eventuell auch bei der Aufrechterhaltung einer Tagesstruktur und Motivation benötigen.

Die Zielgruppe der Aufsuchenden Vermittlungsunterstützung (ABBE) definieren einige der interviewten FördergeberInnen ähnlich wie jene der SÖBs/GBPs. Auch in diesem Zusammenhang werden Ältere genannt, sowie Jugendliche, die keinerlei Bezug zum Arbeitsmarkt haben.

Vereinzelt werden auch die Zielgruppen von ABBE und SÖBÜ gleich beschrieben. Denn drei interviewte FördergeberInnen meinen, dass ABBE vor allem für Personen geeignet sei, die entweder lediglich Motivationsprobleme haben oder über ein hohes Selbsthilfepotenzial verfügen.

ABBE-TeilnehmerInnen haben umfassenden Abklärungsbedarf

Die Definition der ABBE-Zielgruppe durch die befragten ABBE-VertreterInnen und FördergeberInnen zeigt - wenn es um arbeitsmarktferne und multiple Problemlagen geht - Überschneidungen mit jener der SÖBs/GBPs. Mit jener SÖBÜs werden Überschneidungen hinsichtlich des Unterstützungsbedarfs bei Stellensuche und Bewerbung, dem Vorhandensein einer größeren „*Fitness … bezogen auf Arbeitsmarkt, Selbstmotivation und Wendigkeit*“, eines hohen Selbsthilfepotenzials oder lediglich eines Motivationsproblems benannt.

Einige FördergeberInnen sehen darin vor allem ein Instrument, das sich an Personen richtet, bei denen es unklar ist, was sie wollen, können, welche Probleme vorhanden sind oder warum Vermittlungsversuche immer wieder scheitern.

Die befragten ABBE-VertreterInnen geben an, dass ihr Angebot auf Personen im erwerbsfähigen Alter zugeschnitten ist, die:

- multiple Probleme haben (lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, fortgeschrittenes Lebensalter, Schulden, Haft, fehlende Tagesstruktur, mangelnde Deutschkenntnisse, Schreib- und Leseschwäche, unsichere Wohnsituation, fehlende Ausbildung oder Berufspraxis, gesundheitliche oder psychische Probleme etc.) mit Ausnahme von Suchtkranken, die eine spezifische Betreuung benötigen.
- Unterstützung im Zusammenhang mit Bewerbung, Stellensuche und in der Phase des Berufseinstieges benötigen.
- Unterstützung bei der Inanspruchnahme notwendiger professioneller Hilfe benötigen.
- intensive, individuell auf sie zugeschnittene, längerfristige, konstante Betreuung durch eine Person (Case Management) benötigen und auch annehmen wollen.

6.2.2.3 Annäherung an die Zielgruppe 3: Die Zielgruppe von SÖBs laut Bundesrichtlinie

Laut Punkt „6.5. Förderbarer Personenkreis“ der Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe wird die Zielgruppe von SÖBs wie folgt charakterisiert:

„Zielgruppe Sozialökonomischer Betriebe sind schwer vermittelbare Personen mit im Regelfall eingeschränkter Produktivität. Die Zugehörigkeit zur Zielgruppe ist im Einzelfall zu prüfen. Um sowohl den arbeitsmarktpolitischen als auch den ökonomischen Anforderungen zu genügen, sollte die Anzahl der auf den Transitarbeitsplätzen beschäftigten Personen ein ausgewogenes Verhältnis von Vermittlungshindernissen und Produktivität aufweisen. Die Auswahl und Zusammensetzung der Zielgruppenpersonen ist zwischen Landesgeschäftsstelle/Regionaler Geschäftsstelle und Sozialökonomischen Betrieb zu vereinbaren.“ [17]

Individuell eingeschränkte Produktivität, die jedoch im Team die Marktfähigkeit des SÖBs nicht gefährdet

Mit dieser Zielgruppendefinition wird in der Richtlinie festgelegt, dass Zielgruppen grundsätzlich in ihrer Produktivität eingeschränkte und schwervermittelbare Personen sind. Vor diesem Hintergrund jedoch – so ist den weiteren Ausführungen zu entnehmen – gilt es zu berücksichtigen, dass der Sozialökonomische Betrieb die unter Punkt 6.2 wie folgt definierten arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen erreichen können soll: „Der Begriff Sozialökonomischer Betrieb (SÖB) bezeichnet ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das durch die Bereitstellung von marktnahen, aber doch relativ geschützten, befristeten Arbeitsplätzen die nachhaltige Integration von schwer vermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt fördern soll (Vermittlungsunterstützung). Sozialökonomische Betriebe operieren unter Marktbedingungen. Sie haben den sozialen Auftrag, vor allem Personen mit eingeschränkter Produktivität bei der Wiedererlangung jener Fähigkeiten zu unterstützen, die Einstiegsvoraussetzung in den regulären Arbeitsmarkt sind.“ Unter Punkt 12.2. der zitierten Richtlinie wird der Personenkreis mit eingeschränkter Produktivität wie folgt definiert: „Als Personen mit Produktivitätseinschränkung und/oder Vermittlungshindernissen gelten insbesondere:

- Langzeitbeschäftigungslose
- Ältere
- Personen mit Behinderung
- Personen mit sozialer Fehlanpassung

sofern (Hervorhebung durch die Autorinnen) folgende Vermittlungshemmnisse vorliegen:

- Verlust sozialer Kompetenz auf Grund lang andauernder Arbeitslosigkeit
- Mangelnde Qualifikation auf Grund lang andauernder Arbeitslosigkeit
- Wohnungslosigkeit

[17] Arbeitsmarktservice Österreich, aaO, S. 7, Wien, Mai 2008.

- Haft
- Schulden
- Drogen etc.

Aus einer langen Phase ohne Beschäftigung kann auf eine eingeschränkte Vermittlungsfähigkeit geschlossen werden. Die in einem Dienstverhältnis beschäftigten Transitarbeitskräfte sind grundsätzlich arbeitsfähig mit einer ‚Lücke zur Marktfähigkeit'."[18]

Breiter Interpretationsspielraum – Kooperation und Kommunikation sind erfolgskritisch

Mit dieser Konzeption von Zielgruppe und Zielsetzung Sozialökonomischer Betriebe wird ein Instrumentarium beschrieben, das weder als reine arbeitsmarktpolitische Maßnahme noch als reines Unternehmen zu fassen ist. Gerade in der Position zwischen arbeitsmarktpolitischer Maßnahme für bestimmte definierte Zielgruppen und Führung des Sozialökonomischen Betriebes als Unternehmen wird - wie an anderer Stelle bereits ausgeführt - das Potenzial dieser Unterstützungsform gesehen. Dieses liegt in der Gewährleistung von möglichst marktnahen Arbeitsbedingungen bei gleichzeitig geringerer MitarbeiterInnenselektion in der Eintrittsphase und Unterstützung des Aufbaus von arbeitsmarktrelevanten Haltungen und Kompetenzen. Dass die Auswahl von Personen, die einerseits aus arbeitsmarktpolitischen, andererseits aber auch aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen des Sozialökonomischen Betriebes diese spezifische Unterstützungsform wahrnehmen können sollen, nicht einfach ist, dokumentiert sich in der Richtlinie darin, dass die Auswahl der Personen im Zusammenspiel der maßgeblichen AkteurInnen beider Seiten erfolgen soll. In dieser Auswahl – so wird ausgeführt – sollen sowohl die Zugehörigkeit zur definierten Zielgruppe als auch die Produktivität des Unternehmens berücksichtigt werden. Mit dieser Ausrichtung wird die Kooperation und Kommunikation zu einem erfolgskritischen Bedingungsfaktor, geht es doch darum, in der konkreten Aushandlung von Kriterien beiden Ebenen Genüge zu tun und ein gemeinsames Bild über infrage kommende Zielgruppenpersonen zu entwerfen. Dies erscheint auf den ersten Blick in kleineren überschaubaren Regionen mit wenigen sozialökonomischen Betrieben einfacher zu sein als in Ballungsräumen. Wien als größter österreichischer Ballungsraum weist diesbezüglich aufgrund seiner Mehrzahl an Regionalen Geschäftsstellen und seiner Vielzahl an unterschiedlichen Projekten und Maßnahmen wohl die komplexesten Ausgangsbedingungen für eine gelingende Kommunikation und Kooperation zwischen den beteiligten AkteurInnen auf.

[18] Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) vom 01.Mai 2008

Gemeinsames Bild scheint immer wieder zu verschwimmen

In den Interviews mit VertreterInnen von AMS (Landesgeschäftsstelle und Regionale Geschäftsstellen) und VertreterInnen anderer Förderinstitutionen auf der einen sowie VertreterInnen der Sozialökonomischen Betriebe auf der anderen Seite zeigen sich bezüglich Zielgruppenkriterien Gemeinsamkeiten aber auch sehr unterschiedliche Annäherungen. Gemeinsam ist allen Befragten, dass sie Sozialökonomische Betriebe als passendes Angebot für Arbeitslose mit multiplen Problemlagen sehen, von denen angenommen wird, dass ihnen einerseits eine Beschäftigungsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt nicht gelingt, zweitens jedoch eine möglichst marktnahe und unmittelbare Arbeitserfahrung dabei helfen kann, zukünftig eine dauerhafte Stelle am 1. Arbeitsmarkt zu finden. Typische Probleme der SÖB/GBP Zielpersonen, die hier angeführt werden sind: längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, soziale Verwahrlosung, fehlende Arbeitstugenden, problematischer Alkohol- oder Drogenkonsum, gesundheitliche Probleme, Schulden, Haft, fehlende Tagesstruktur, Arbeitstugenden, Arbeitsroutine, geringe oder fehlende Qualifizierung, mangelhafte Deutschkenntnisse. Diese Angaben decken sich zumindest wenn man auf Ebene der „Schlagwörter" bleibt auch mit den Beschreibungen der ProjektvertreterInnen.

Kaum Differenzierung der Zielgruppe von SÖBs und GBPs

Die Beschreibung der Zielgruppen für die Instrumente SÖB und GBP sieht dabei ähnlich aus. Einige wenige Interviewte differenzieren zwischen den beiden Angeboten und meinen, dass GBP-TeilnehmerInnen noch „schwächer" seien, als jene, die in einem SÖB mitarbeiten. Begründet wird dies mit dem geringeren Arbeitsdruck in den GBPs, da diese keine Eigenerwirtschaftungsziele erreichen müssen. Zumeist jedoch wird zwischen diesen beiden Instrumenten in der Beschreibung der Zielgruppe nicht differenziert.

Neben dieser grundlegenden Orientierung an Zielgruppenpersonen, die sich vielfältigen Integrationsbarrieren gegenübersehen ist auch in der Notwendigkeit einer möglichst hohen und durchgängigen Auslastung der Projekte eine gemeinsame Sichtweise zu beobachten. Vor allem aufgrund der mit diesem Instrument verbundenen Kosten wird eine Vollauslastung als notwendig erachtet. Diese Sicht steht damit für beide Seiten im Zentrum der Aufmerksamkeit – vorderhand, so könnte man mitunter vermuten, manchmal fast stärker als für die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit des Instrumentes erfolgskritische Abklärung der Passgenauigkeit der Personen, die in ein Transitdienstverhältnis übernommen werden. Diese letzte Wahrnehmung resultiert daraus, dass ProjektvertreterInnen darüber berichteten, dass sie in Phasen von Auslastungsproblemen auch Personen aufnehmen mussten, deren zu erwartende Produktivität eigentlich für eine Aufnahme nicht ausgereicht hätte.

Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Annäherungen an die Zielgruppenfrage zeigen sich allerdings unterschiedlich stark ausgeprägte Differenzen zwischen FördergeberInnen, allen voran das AMS auf der einen Seite und VertreterInnen der Sozialökonomischen Betriebe auf der anderen Seite.

Mehr arbeitsmarktpolitische Maßnahme oder mehr Betrieb?

Die Meinungen gehen dabei immer an jenem Punkt auseinander, der durch dieses Instrument verbunden werden soll. So sehen VertreterInnen des AMS das Instrument der Sozialökonomischen Betriebe tendenziell, mitunter auch stark, vor allem als arbeitsmarktpolitische Maßnahme für sehr „schwache" oder – aufgrund des mit der Unterstützung im Rahmen eines Dienstverhältnisses verbundenen hohen finanziellen Aufwandes für dieses Instrument – überhaupt „die schwächsten" Arbeitslosen. Sieht man das Instrument als arbeitsmarktpolitische Maßnahme und vergleicht es mit anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, so irritiert die Tatsache, dass nicht alle zugebuchten Personen, die grundsätzlich den Zielgruppenkriterien entsprechen, Aufnahme finden. Umgekehrt tendieren VertreterInnen der Sozialökonomischen Betriebe dazu, die betrieblichen Wirklichkeiten und die daraus ableitbaren Anforderungen, die sie nach eigenem Ermessen ohnehin bereits nach bestem Wissen für die Zielgruppe adaptierten, ins Zentrum der Aufnahmeentscheidung zu stellen. Konkret zeigen sich bei den Befragten folgende Aussagen zum Themenbereich „Zielgruppe von SÖBs/GBPs".

- Bei VertreterInnen der Landesgeschäftsstelle werden in den Aussagen zur Zielgruppe von SÖBs/GBPs vor allem die vereinbarten Zielgruppendefinitionen genannt. Die Notwendigkeit, trotz arbeitsmarktpolitischer Ausrichtung ein grundsätzlich produktives Team führen zu müssen, wird an dieser Stelle durchaus gesehen. Diese Einsicht wird jedoch mitunter durch die Wahrnehmung der mit diesem Instrument verbundenen Kosten und durch die Ziele, die die AMS-Landesgeschäftsstelle zu erreichen hat, gebrochen und läuft dann Gefahr ins Hintertreffen zu geraten. SÖBs und GBPs sollen dann idealtypisch eine umfassende und sehr intensive Betreuung jener Personengruppen anbieten, bei denen „*alles andere gescheitert ist*". Auch Auslastungsprobleme und die vermutete Hauptursache dafür - eine zu starke Selektion im Aufnahmeprozess - wird von mehreren Befragten erwähnt. In der Zielarchitektur des AMS ermöglichen SÖBs/GBPs zumindest eine kurzfristige Unterbringung dieser sehr schwer am 1. Arbeitsmarkt zu integrierenden KundInnen oder eine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit.
- Auffallend ist an dieser Stelle, dass auch bezüglich der Bewertung der Kosten für einen SÖB/GBP-Platz unterschiedliche Zugänge beobachtbar sind. So betont man auf Seite der Projekte, dass ein Kostenvergleich auch die passiven Kosten, die beispielsweise bei Beratungsangeboten durch den Weiterbezug von Arbeitslosengeld oder bei Qualifizierungsangeboten durch die Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes anfallen in den Kostenvergleich einbezogen werden müssten. Erst wenn auch diese Kosten integriert wären, sei ein Vergleich zulässig. Dabei geht man davon aus, dass sich die Kostendifferenz zwischen einer Transitmitarbeit und beispielsweise einer Schulungsteilnahme bei einer derartigen Betrachtungsweise deutlich reduzieren würde.

- AMS-BeraterInnen und SÖB-Kontaktpersonen orientieren sich primär an der AMS-Zielarchitektur und an internen Arbeitsaufträgen und Weisungen. Sie bevorzugen grundsätzlich einfach fassbare, unkompliziert handhabbare Maßnahmen und Instrumente, die einerseits einen Übertritt in Langzeitarbeitslosigkeit verlässlich verhindern und andererseits über ausreichende Aufnahmekapazitäten verfügen. Nur derartige Maßnahmen und Angebote, die zudem rechtzeitig verfügbar sind, unterstützen BeraterInnen dabei, ihre Zielsetzungen zu erreichen. SÖBs und GBPs spielen aufgrund ihrer geringen Kapazitäten, der letztlichen Ungewissheit einer Aufnahme und der für viele unübersichtlichen Anforderungskriterien dabei eine eher untergeordnete Rolle. Schließlich wird angeführt, dass die Angebote und Zubuchungsbedingungen zu SÖBs/GBPs einem ständigen Wandel unterworfen sind (z.B.: durch Zusammenlegungen, dem Ein- oder Aussteigen von FördergeberInnen, der Aufnahme oder Beendigung eines Tätigkeitsfeldes, etc.) – auch dies erschwert eine ausreichende Nutzung dieses Angebotes für Zielgruppenpersonen.
- Befragte SÖB-/GBP-Verantwortliche wiederum orientieren sich zuerst an den Bedürfnissen des Betriebes und der KundInnen und versuchen diese mit den Erwartungen und Prioritäten der FördergeberInnen in Einklang zu bringen. Auch sie sehen SÖBs/GBPs als ein Angebot für „Schwache“ allerdings muss bei der Stellenbesetzung nicht nur auf den Einzelnen, sondern auch auf die Arbeitsfähigkeit des Teams geachtet werden. Unterschiedliche Problemlagen müssen ausgewogen sein, ebenso merken einige ProjektvertreterInnen an, dass das Vorhandensein bestimmter Qualifikationen und/oder Social Skills zumindest bei einem Teil der KlientInnen - vor allem auch nach der jüngst durchgeführten Verkürzung der Transitphase - unbedingt notwendig ist. Wie bereits dargelegt, steht auch bei ProjektvertreterInnen die Sicherstellung der Auslastung im Zentrum der Aufmerksamkeit - gefolgt von der Beseitigung von Vermittlungshindernissen und der Erreichung von Vermittlungserfolgen.

Mit dieser Studie sollte speziell auch eine Basis für die Konkretisierung der Zielgruppendefinition für SÖBs/GBPs erarbeitet werden. Um dies zu erreichen, wurden ausgehend von den beschriebenen einschlägigen Erhebungsergebnissen zwei Workshops mit VertreterInnen des AMS Wien und der untersuchten Projekte durchgeführt. Ausgehend von breiten Diskussionen zu diesem Thema kam man in diesen beiden Workshops letztlich zum Schluss, die bestehende Zielgruppendefinition für SÖBs/GBPs vorerst nicht verändern zu wollen. Hintergrund war dabei auf Seiten des AMS aus Beobachtung der Evaluation die Sorge, dass eine Konkretisierung der Zielgruppe die Zubuchung von geeigneten Personen durch AMS BeraterInnen weiter erschwert hätte.

Für VertreterInnen der Projekte sprach einerseits die Sorge, bei einer engeren Zielgruppendefinition die Auslastung nicht zu erreichen gegen eine Eingrenzung. Andererseits – und fast noch stärker – wurde an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass SÖBs/GBPs bei der aktuell gültigen Zielgruppenkonzeption mitunter auch Chancen für Personen böten, die sehr arbeitsmarktfern sind und bei denen von Anfang an eigentlich zu erwarten ist, dass sie auch nach der Transitmitarbeit keinen Zugang zum 1. Arbeitsmarkt werden finden können. Die Integration auch dieser Personengruppen in einen weniger exkludierenden Arbeitsmarkt ist den VertreterInnen der SÖBs/GBPs teilweise ein sehr hohes Anliegen.

Im Sinne einer Annäherung an die Fragestellung, wie groß diese Gruppe sein könnte, kann auf diesbezügliche Ergebnisse einer Studie des Oberösterreichischen Instituts für Arbeitsmarktbetreuung[19] zurückgegriffen werden. Laut dieser Forschungsarbeit lassen sich unter den untersuchten oberösterreichischen Transitarbeitskräften vier große Gruppen ausmachen: 40% der Transitkräfte zählen demnach zur Gruppe 1, bei der sich relativ hohe Beschäftigungsstabilität nach der Transitphase beobachten lässt; Gruppe 2 drängt eigentlich in die Pension und macht etwas mehr als ein Viertel der untersuchten oberösterreichischen Transitarbeitskräfte aus. Als 3. Gruppe werden TeilnehmerInnen ausgemacht, die sich nach der Transitmitarbeit aus unterschiedlichen Motiven (wiederholt) temporär vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Dieser Gruppe werden rund 10% zugerechnet. Schließlich wird als vierte Gruppe – und diese wurde in den beiden Workshops wiederholt angesprochen – um Personen, „*die trotz wiederholter intensiver Förderung faktisch keinen arbeitsmarktpolitischen Erfolg bei der Integration in den 1. Arbeitsmarkt erkennen lassen, obwohl eine relative Arbeitsmarktnähe gegeben ist. Die Personen weisen eine hohe Dynamik in der Verbleibskarriere auf. Im Bemühen um einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt wechseln sich hierbei Phasen der passiven Versorgung (Notstandshilfe-, Arbeitslosengeldbezug) ab mit Zeiten aktiver Arbeitsmarktförderung (Kurse, Transitbeschäftigung usw.) oft unterbrochen von längeren Krankenstandszeiten und Phasen der Nichtmeldung beim AMS. Wenn überhaupt Dienstverhältnisse erzielt werden, dann handelt es sich hier vorwiegend um geförderte Beschäftigungsverhältnisse für einen begrenzten Zeitraum. Ein großer Teil dieser Personen erzielt im Nachbeobachtungszeitraum aber faktisch kein einziges Arbeitsverhältnis am Regelarbeitsmarkt oder kommt hierbei nicht über den Probemonat hinaus.*“[20]

In Workshops wurde darauf hingewiesen, dass es dringend eine Lösung für diese vierte Personengruppe brauche, die laut dieser Studie rund 15% der untersuchten oberösterreichischen Transitarbeitskräfte ausmacht.

Trotz dieser „Einigkeit“ im Workshop, die aktuellen Ungeklärtheiten in der Frage der Zielgruppe von SÖBs und GBPs lieber so zu belassen, wie sie sind, ist aus Sicht der Evaluation darauf hinzuweisen, dass die Effizienz und Effektivität von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten ganz wesentlich davon abhängen, dass sie von den „richtigen“ – nämlich jenen Personen, die idealtypisch genau diese und keine andere Intervention zur erfolgreichen (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt brauchen – diese Maßnahme auch besuchen. In diesem Sinne wird weiteren Aktivitäten zur Schärfung der Zielgruppe das Wort gesprochen.

[19] Pesendorfer, Christian: „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ. Linz, März 2009; unveröffentlichter Forschungsbericht an das AMS Oberösterreich

[20] Zitat aus: Pesendorfer, Christian: „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ. Linz, März 2009; unveröffentlichter Forschungsbericht an das AMS Oberösterreich, Seite 89

6.2.3 Kommunikationsstruktur zwischen SÖBs/GBPs und AMS

Die neben arbeitsmarktpolitischer Situation und Entsprechung von Zielgruppen und Zielsetzung dritte relevante Rahmenbedingung für einen arbeitsmarktpolitischen Erfolg ist jene der Kooperation und Kommunikation zwischen Projektträgern und AMS.

Folgt man den Aussagen der Befragten, so scheint die Kommunikation zwischen SÖBs und GBPs auf RGS-Ebene einigermaßen gut zu funktionieren. Die Aussagen der Befragten deuten aber darauf hin, dass dies auf LGS-Ebene weniger der Fall ist.

So sehen zwei Drittel der ProjektvertreterInnen den Austausch mit der LGS eher kritisch. Vor allem SÖBs/GBPs, die sich im DSE engagieren, sehen sich nicht ausreichend wahrgenommen. Sehr viele Befragte vermissen einen partnerschaftlichen Umgang.

Die LGS selbst wiederum erwartet sich von einigen SÖBs/GBPs und auch vom DSE eine serviceorientiertere Haltung. Die Projekte sollen das AMS bei der Lösung der schwierigen anstehenden Probleme unterstützen und nicht zusätzlich belasten, in dem sie vor allem Forderungen und Beschwerden an das AMS herantragen. Vermisst werden vor allem konstruktive Beiträge von Seiten der SÖBs/GBPs, vor allem aber vom DSE.

6.2.3.1 Kommunikationserfahrungen auf RGS-Ebene

Der Kontakt von SÖBs und RGSen wird von den ProjektvertreterInnen, den AMS-BeraterInnen und SÖB-Kontaktpersonen mehrheitlich als gut beschrieben, mehrfach positiv erwähnt wird die Kooperation mit den SÖB-Kontaktpersonen.

Hospitationen und Vorstellungstermine in RGSen hilfreich

Bewährt haben sich aus Sicht mehrerer ProjektvertreterInnen, FördergeberInnen und einiger AMS-BeraterInnen bzw. SÖB-Kontaktpersonen Hospitationen oder regelmäßige Vorstellungen der SÖBs/GBPs in den RGSen, letzteres vor allem dann, wenn es sich um eine große Einrichtung mit vielen Tätigkeitsbereichen handelt.

Diese führen aus Sicht der FördergeberInnen dazu, dass AMS-BeraterInnen besser über das Angebot der SÖBs/GBPs Bescheid wissen und MitarbeiterInnen der SÖBs/GBPs bzw. DSE-Mitglieder wiederum einen genaueren Einblick in den Arbeitsalltag und die Möglichkeiten der BeraterInnen erhalten.

Aktive Beteiligung der SÖBs/GBPs im Rekrutierungsprozess positiv

Positiv erwähnt wird in diesem Zusammenhang auch die zunehmende Kreativität der SÖBs/GBPs im Rekrutierungsprozess (Durchführung einer Jobmesse, regelmäßige Vorstellungen einzelner SÖBs/GBPs in den RGSen etc.). Die damit gezeigte Eigeninitiative wird von den FördergeberInnen als Fortschritt in der Zusammenarbeit gesehen. Sie stärkt die Kooperation zwischen den SÖBs/GBPs und den AMS-BeraterInnen der RGSen und führt auf Seiten der SÖB/GBP MitarbeiterInnen zu realistischen Erwartungen an die Zubuchung, da diese die Klientel vor Ort sehen: „*Weil zubuchen kann man, aber wer erscheint, das ist dann eine andere Frage.*“

Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich Erreichbarkeit und Abklärung

Lediglich in zwei Fällen meinen ProjektvertreterInnen, dass die Erreichbarkeit der BeraterInnen schwierig sei. Verbesserungsbedarf scheint es auch im Abklärungsprozess von nicht übereinstimmenden KundInnenangaben zwischen AMS-BeraterInnen und SÖB-MitarbeiterInnen zu geben. Einheitliche, allgemein bekannte und verständliche Kürzel, die eine raschen Austausch ermöglichen, müssten dafür entwickelt werden: *„… dass das AMS Leute schickt, die dann Gründe suchen, nicht genommen zu werden, denn Reinigung ist anstrengend und nicht attraktiv. Manche sagen, sie können wegen der Kinder nur bis zwölf arbeiten. Das wird an das AMS rückgemeldet, aber die vereinbarten Kürzel sind nicht ganz aussagekräftig, bräuchte für AMS nähere Infos, weil die Personen im SÖB andere Angaben machen als im AMS (z.B. zur Kinderbetreuung)*".

6.2.3.2 Kommunikation auf LGS-Ebene

Lediglich ein Drittel der befragten ProjektvertreterInnen bezeichnet die Gesprächsbasis mit der LGS des AMS Wien als konstruktiv, ziel- und leistungsorientiert. Man wäre zwar kein gleichgestellter Partner, meint eine/r der dieser Gruppe zugeordneten Interviewten, würde aber gehört und ernst genommen. Der Kontakt werde von beiden Seiten aktiv gesucht und es gäbe zahlreiche gemeinsame Interessen. Positiv hervorgehoben werden durchgeführte Vereinheitlichungen der Dokumentation, des Monitorings und Berichtwesens sowie das damit verbundene Kennzahlenbewusstsein.

Zwei Drittel der Befragten dagegen äußern sich unzufrieden mit der derzeitigen Kommunikations- und Kooperationssituation zur LGS-Ebene und begründen dies mit nachfolgenden Gegebenheiten.

Beziehungsbelastende Faktoren aus Sicht der ProjektvertreterInnen

- **Partnerschaftlicher Umgang und offene Kommunikation fehlen**
  Am häufigsten werden in diesem Zusammenhang fehlendes Mitspracherecht und ein fehlender partnerschaftlicher Umgang angeführt. Viele Interviewte empfinden die Kommunikation als einseitig. Es fehle der Dialog. Verträge oder Entscheidungen *„werden vorgegeben, es gibt keine Verhandlungen*". Diese mitunter als „starr" erlebte Haltung führt zu Irritationen. Die Kooperation wird von diesen Befragten als eher unflexibel und bürokratisch wahrgenommen, ausreichende inhaltliche Diskussion wird vermisst. Teilweise werden Vorgaben auch als Eingriffe in operative Abläufe erlebt, die unerwünschte Auswirkungen auf andere Ebenen der Projektumsetzung haben. Diese unerwarteten Nebeneffekte – so vermutet man – werden mitunter im AMS in der Gestaltung von Vorgaben sowie in der Übermittlung von Instrumenten, Leitfäden und Tipps zu wenig berücksichtigt und es werde dabei auch zuwenig auf den betrieblichen Kontext der SÖBs/GBPs Rücksicht genommen.

- **Mitgliedschaft beim DSE**

  Einzelne VertreterInnen der Projekte vermitteln den Eindruck, dass der Konflikt zwischen DSE und AMS auch auf die jeweils eigenen Projekte negative Auswirkungen hat. Was immer (historische?) Hintergründe des mehrmals betonten Konfliktes zwischen AMS Wien und DSE sein mögen – diesbezügliche Disparitäten stören, so scheint es, die für dieses Instrument aus Sicht der Evaluation erfolgskritische Zusammenarbeit und den ebenso erfolgskritischen Austausch zu Ausgestaltung und Weiterentwicklung dieses Instrumentes.

- **Divergierende Ziele werden kommuniziert**

  Problematisiert wird auch, dass es für relevante Zielvorgaben seit 2005 keine standardisierten Erfolgsrückmeldungen mehr gibt. Seitens des AMS wird diesbezüglich darauf verwiesen, dass die standardisierte und unkommentierte Übermittlung von Ergebniszahlen für Verwirrung sorge. Man sei aus diesem Grund dazu übergegangen, sich im Planungs- und Beauftragungsprozess mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Dort könnten die Kennzahlen auch erläutert werden und es entstehe dadurch auch weniger Verwirrung.

Gründe für die belastete Gesprächsbasis aus Sicht der FördergeberInnen

Auch auf Seiten der FördergeberInnen werden Probleme in der Kommunikation mit einigen SÖBs und GBPs wahrgenommen, diese werden vor allem auf folgende Ursachen zurückgeführt:

- **Einschneidende Veränderungen.** Die Veränderungen der letzten Jahre wurden von zahlreichen betroffenen Projektträgern, aber auch einigen kooperierenden FördergeberInnen kritisiert: *„… es waren alle ziemlich sauer auf uns*“. Das AMS Wien beschritt hier laut Aussage eines/-r Interviewten einen *„… sehr harten Weg*“, der sich aber aus seiner/ihrer Sicht hinsichtlich der Entwicklung in den Bereichen Auslastung und Kosten als erfolgreich erwies.

- **Schwieriger Kulturwandel.** Die vom AMS initiierten Veränderungen führten zu einem Kulturwandel, der die Projektträger mit neuen Anforderungen und einem neuen Rollenverständnis konfrontierte. Die Entwicklung geht weg von einer passiv fordernden hin zu einer aktiven, lösungs- und serviceorientierten Haltung.

- **Unterschiedliche Zielvorstellungen, Erwartungen und Ideologien zwischen LGS Wien und DSE.** Der Zugang des DSE wird als „*stark sozialarbeiterisch geprägt*“ beschrieben und als im Widerspruch stehend zum „*ausgeprägt, zielorientierten*“ Zugang des AMS. Der DSE verfolge in der Kooperation mit dem AMS sozialpolitische Ziele, die nicht im Aufgabenbereich und im Interesse des AMS liegen. Auf Seiten der LGS des AMS Wien entsteht so mitunter der Eindruck, dass die VertreterInnen des DSE *„… gegen dich und nicht mit dir arbeiten*“.

- **Der Austausch zwischen DSE und AMS kommt nicht auf die Kernthemen.** Gespräche zwischen DSE und LGS AMS Wien finden zwar regelmäßig statt, werden allerdings von mehreren Interviewten als ineffizient wahrgenommen. Inhalte, die bereits in anderen Gremien besprochen wurden, werden erneut thematisiert. VertreterInnen des DSE präsentieren aus AMS-Sicht zu wenige Lösungsansätze, die bei der Bewältigung anstehender Probleme helfen könnten.

6.3 Zur Praxis der Zubuchung von Zielgruppenpersonen auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen

Die Auslastung bestehender Maßnahmenangebote auf der einen und die Frage, ob sich eine Maßnahme „übertrittsverhindernd" auswirkt auf der anderen Seite sind die beiden grundlegenden Orientierungspunkte für AMS-BeraterInnen in der Zubuchung von arbeitslosen Menschen zu AMS-Maßnahmen.

Zielgruppendefinitionen und persönliche Erfahrung der BeraterIn spielen eine Rolle

Vor diesem allgemeinen Hintergrund, der für alle Maßnahmen gleichermaßen gilt, orientieren sich BeraterInnen an den verfügbaren maßnahmenspezifischen Zielgruppendefinitionen sowie an den Erfahrungen, die sie mit einzelnen Angeboten gemacht haben: „*Es gibt die typischen SÖB-Zubucher, die haben meistens gute Erfahrungen mit einer Einrichtung gemacht*". Die „typische" Zielgruppe der SÖBs/GBPs werden von den BeraterInnen als langzeitbeschäftigungslose KundInnen mit zahlreichen Vermittlungshemmnissen gesehen, die „*generell nicht jobready*" sind und/oder „*wenig flexibel*". Daneben werden REHA-codierte KundInnen als Zielgruppe genannt.

Image einer Maßnahme hat Einfluss

Maßnahmen verfügen auch über ein „Image", dass nicht unbedingt auf persönlicher Erfahrung beruhen muss, sondern auch über den Austausch mit KollegInnen generiert wird. Auch dieses Image hat Einfluss auf die Nutzung von bestehenden Angeboten durch die BeraterInnen.

6.3.1 Exkurs: Gibt es so etwas wie eine „kritische Größe", die notwendig ist, um vom AMS in der Vielfalt der Angebote auch wahrgenommen zu werden?

Eine der konkreten Fragestellungen dieser Untersuchung war, ob es so etwas wie kritische Maßnahmengrößen gibt, die die Chancen, im Spektrum der unterschiedlichen AMS Maßnahmen in Wien von den BeraterInnen überhaupt wahrgenommen zu werden, erhöht. Diese Frage scheint auf Basis der vorliegenden Ergebnisse mit nein zu beantworten zu sein, vielmehr scheinen die voran dargestellten Zusammenhänge darüber zu entscheiden, ob und in welcher Intensität einzelne Angebote zu welchen Zeiten wahrgenommen werden. Vor diesem allgemeinen Hintergrund wird berichtet, dass einige AMS-BeraterInnen und SÖB-Kontaktpersonen kleinere SÖBs/GBPs bevorzugen. Dies, weil sie diese als „einfacher" und flexibler, vor allem hinsichtlich der Abwicklung bürokratischer Erfordernisse wie z.B. Krankenstandsmeldungen oder Frequenzlisten, erleben.

Große SÖBs/GBPs, die zumeist auch mehrere unterschiedliche Tätigkeitsbereiche anbieten, sind nach Erfahrung der Befragten aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen noch schwieriger zu befüllen. Daraus könnte abgeleitet werden, dass kleinere Strukturen mit denen man konkrete und eindeutige Bilder verbinden kann, wiewohl sie schwerer zu überblicken sind, bei BeraterInnen im Bereich SÖB/GBP auf mehr Interesse stoßen.

Insgesamt – so erscheint es auf Basis der Evaluation vorliegenden Rückmeldungen der BeraterInnen – sind vor allem die Frage der Kontinuität von Angeboten und vor allem auch deren Bezeichnung und Zubuchungskriterien/Zielgruppendefinitionen für die Orientierung der BeraterInnen zentral. So erfordern das Kennenlernen einer neuen Maßnahme und die Entwicklung eines Bildes von dessen Hilfestellungen Zeit. Wenn sich relevante Ebenen der Maßnahme immer wieder ändern, behindert dies eine passgenaue Zubuchung.

AMS-BeraterInnen: Zubuchung schwierig und Ergebnis ungewiss

Der Selektionsprozess geeigneter KandidatInnen für SÖBs und GBPs ist aufwändig. Bei der Zubuchung müssen BeraterInnen spezifische Anforderungsprofile berücksichtigen, die nicht nur von SÖB/GBP zu SÖB/GBP differieren, sondern auch zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, die in den Einrichtungen angeboten werden. Dazu kommen noch die Anforderungen der jeweiligen Fördergeber, auf deren Einhaltung geachtet werden muss, sowie die laufenden Veränderungen, denen diese Instrumente unterworfen sind.

SÖBs und GBPs benötigen zum einen TeilnehmerInnen mit spezifischen Kenntnissen oder auch körperlich-gesundheitlichen Voraussetzungen, verfügen gleichzeitig aber nur über geringe Aufnahmekapazitäten. Sie stellen für AMS-BeraterInnen daher eine Option im Einzelfall dar, sind aber nicht durchgängig strategisch anwendbar. Für einen erfolgreichen Einsatz muss die geeignete Person vorhanden und die richtige Stelle im richtigen SÖB/GBP gerade frei sein.

Aus Sicht der AMS-BeraterInnen sind Aufnahmen in ein SÖB/GBP nicht absehbar und auch nicht steuerbar. Es ist kein Instrument mit dem ein Berater/eine Beraterin im Zuweisungsprozess fix rechnen kann.

6.3.2 Wo zeigen sich Ansatzpunkte für Verbesserungen?

Von Seiten der Befragten werden folgende Ansätze zur Verbesserung der Zubuchungssituation vorgebracht:

- Eine Verbesserung der „Früherkennung“ potentieller KundInnen, denn „*je länger Personen aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen sind, desto schwieriger ist die Reintegration*.“
- Verbesserung der Vorinformation der KundInnen um vorzeitige Abbrüche zu reduzieren. Dies könnte durch AMS-BeraterInnen mittels eines „*kleinen Clearings*“ passieren, „*wo Leute informiert werden und wissen, worum es geht und welche Chancen sich ergeben*“ oder im Rahmen des wöchentlichen Beratungstags des DSE, durch MitarbeiterInnen der SÖBs/GBPs.
- Fortsetzung und Etablierung von Hospitationen und/oder regelmäßigen Vorstellterminen in den RGSen, wo sie sich bewährt haben.
- Auflegen von Flyern im KundInnen-Bereich, die über SÖB- oder GBP-Angebote informieren.

- Bewährt hat sich die Kooperation mit den SÖB-Kontaktpersonen sowie
- mit spezialisierten Einrichtungen (einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser und der Wiener Berufsbörse).
- Aufhebung der LZBL-Beschränkung für Jugendliche, um „*diese so früh wie möglich zu erwischen – je früher desto besser*."
- Für AMS-BeraterInnen wäre die Verfügbarkeit einer übersichtlich gestalteten Kurz-Broschüre, in der alle wichtigen Informationen zu einem SÖB/GBP auf einer Seite anschaulich präsentiert werden, hilfreich.

6.4 Zur Auswahl von geeigneten TeilnehmerInnen - oder warum gibt es Probleme mit der Auslastung in den SÖBs/GBPs?

Für das Jahr 2008 berichteten sowohl VertreterInnen des AMS als auch der Projekte von Auslastungsproblemen bei SÖBs/GBPs. Im Vergleich zur Situation im Jahr 2008 hat sich die Auslastungssituation im Jahr 2009 deutlich verbessert. Zehn von 14 interviewten ProjektvertreterInnen geben an, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung keine Auslastungsprobleme haben. Mehrere Gründe stehen dafür als Erklärung zur Verfügung:

- Aufgrund der Wirtschaftskrise gab es einen größeren KundInnen-Pool, aus dem AMS-BeraterInnen schöpfen konnten.
- Einige SÖBs wurden aufgrund der Auslastungsprobleme 2008 niederschwelliger: „*Hier wurde die Personalpolitik geändert – jede/r die/der motiviert ist und ein Leumundszeugnis hat, wird genommen*“ oder „*ganz wichtig ist die Auslastung … Daher, wo es Sinn macht, kann beginnen, wer will*.“
- Zusätzlich ist davon auszugehen, dass die von den SÖBs und GBPs gesetzten Aktivitäten im Bereich Zubuchung erste Früchte tragen.

Auch wenn sich die Auslastung zum Positiven hin entwickelte, so war sie auch im Jahr 2009 nicht gänzlich frei von Problemen. Von den zehn ProjektvertreterInnen der Einrichtung mit guter Auslastung zum Befragungszeitpunkt, geben dies nur vier für das ganze Jahr an, acht berichten von saisonalen (1. Halbjahr oder Sommer) oder tätigkeitsspezifischen Auslastungsproblemen: „*… wir bekommen viele Zuweisungen für den Bereich Sozialmarkt, …wenige für den Bereich Haushaltshilfe, dieser gerät nach zehn Jahren etwas in Vergessenheit*“ oder „*Manchmal kommt es auch zu Zubuchungs-Flauten im Küchenbereich*.“

Ein Einzelfall: Gravierende Auslastungsprobleme aufgrund einer nicht kommunizierten TAS-Sperre

In einer Einrichtung waren die Auslastungsprobleme im 1. Halbjahr besonders dramatisch: „*Zu Beginn des Jahres waren wir im Soll (bezieht sich auf Auslastung) und dann kamen keine Leute mehr. Wir haben urgiert, alle Kontakte mobilisiert. Nichts. Wir sind dann draufgekommen, die können uns niemanden zubuchen, weil der TAS gesperrt ist. Die Sperre ging mit einer kurzen Unterbrechung – die dazu führt, dass ein paar Leute kamen – bis in den Mai hinein.*“

Der/die Interviewte nennt offene Vertragsverhandlungen und den Einstieg eines weiteren Fördergebers als Grund für die Sperre, allerdings erfuhr er/sie davon erst zu einem späten Zeitpunkt. Die Einrichtung war dadurch zwischenzeitlich personell stark unterbesetzt und hatte deutliche Probleme, akquirierte Kundenaufträge zeitgerecht auszuführen. Sobald die Zubuchung wieder anlief, senkte man kurzfristig die Anforderungen an Transitarbeitskräfte, um möglichst schnell wieder zu einem ausreichenden Personalstand zu kommen. Ein Teil der drohenden Auftragsverluste konnte nicht mehr verhindert werden. Auch an dieser Stelle und an diesem Beispiel zeigt sich die zuvor skizzierte hohe Komplexität des Systems „Sozialökonomischer Betrieb“, die es bei allen Veränderungsschritten und Interventionen zu beachten gilt.

Die Vollauslastung zum Zeitpunkt des Interviews wurde unter anderem durch Kooperation mit einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser erzielt.

6.5 Zur Vorbereitungsmaßnahme

Trotz anfänglicher Skepsis, die bei einigen befragten ProjektvertreterInnen vorhanden war, wird die Vorbereitungsmaßnahme zum Zeitpunkt der Befragung mehrheitlich positiv gesehen. Sie eignet sich gut für das Clearing, stellt ein geeignetes Äquivalent zum Probemonat dar und bietet die Möglichkeit, vor dem Eingehen einer Rechtsverbindlichkeit, die Eignung eines/einer BewerberIn abzuklären, so der Tenor in den Interviews. Auch die Durchführung eines Wechsels von einem Tätigkeitsbereich in einen anderen ist in dieser Phase leichter durchführbar als dies davor der Fall war.

Langsamer Start

Die Vorbereitungsmaßnahme bietet die Möglichkeit eines langsamen Starts und kommt damit den Fähigkeiten und Bedürfnissen der KlientInnen entgegen: „*die schaffen eine 40 Stunden Woche zu Beginn oft nicht*".

Weiters ermöglicht die Vorbereitungsmaßnahme eine gute Einschulungsphase (z.B. in die Bedienung eines computergesteuerten Boniersystems oder für Basisschulungen im Bereich der SeniorInnenbetreuung etc.). Die Initiierung notwendiger Maßnahmen zu Beseitigung von Vermittlungshindernissen sowie Interessensabklärung sind Themenbereiche, die in dieser Phase im Mittelpunkt stehen.

Mehraufwand ohne zusätzliche Budgetierung

Kritisch angemerkt wird von ProjektvertreterInnen der Mehraufwand, den die Durchführung der Vorbereitungsmaßnahme mit sich bringt: „*Mehr Personen, mehr Arbeit, mehr Unruhe*", der aber nicht als Zusatzleistung definiert und somit auch ohne Personalaufstockung geleistet werden muss.

Geringe Verbindlichkeit

Ein weiteres Problem wird in der geringen Verbindlichkeit der Zubuchung zu einer Informationsveranstaltung für die Aufnahme in eine Vorbereitungsmaßnahme gesehen. Rückmeldungen des Nicht-Erscheinens zugebuchter KundInnen an das AMS sind ohne Konsequenz, da es keine arbeitsrechtlichen Durchgriffsmöglichkeiten gibt. Daher kommt es vor, dass: „*von 12 Personen nur 2 kommen*."

Für die Projekte bedeutet dies, dass sie dementsprechend häufig Infoveranstaltungen durchführen müssen, um eine Auslastung ihrer Transitarbeitsplätze, die nur mit Personen aus der Vorbereitungsmaßnahme besetzt werden können, sicherzustellen.

Verlassen mehrere Transitarbeitskräfte vorzeitig das Projekt, kann es passieren, dass Personen zu früh aus der Vorbereitungsmaßnahme abgezogen werden müssen. Die Trainingsphase kann so oft nicht voll ausgeschöpft werden, obwohl dies für die TeilnehmerInnen wichtig wäre.

KlientInnen kritisieren niedrigere Entlohnung

Erwähnt werden in diesem Zusammenhang auch finanzielle Schlechterstellungen der TeilnehmerInnen während der Vorbereitungsphase im Vergleich zu TAKs. Die Bezahlung fällt geringer aus, was von manchen TeilnehmerInnen als Bestrafung

empfunden wird, da sie gerne Vollzeit arbeiten und das Geld dringend benötigen würden.

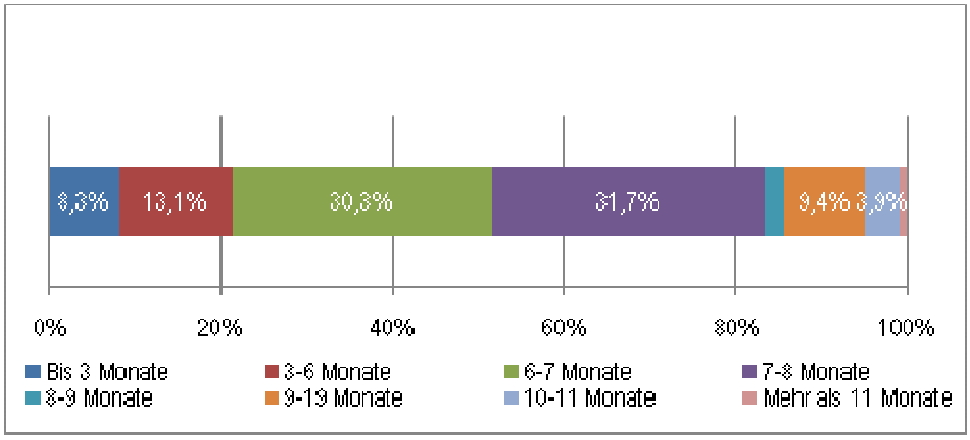
6.6 Zur Gestaltung der Transitmitarbeitsphase

6.6.1 Teilnahmedauer

Neben der Teilnahmedauer steht in diesem Abschnitt die Palette der Unterstützungsleistungen die TransitmitarbeiterInnen parallel zu ihrer Tätigkeit in Anspruch nehmen können im Vordergrund. Immerhin 2/3 der Personen, die nach der Vorbereitungsmaßnahme wieder ausscheiden, tun dies nach einer Dauer von 29 bis 62 Tagen.

28,5% der Transitarbeitskräfte verbleiben zwischen 3 und 6 Monaten im Projekt. Die Mehrheit (60%) nimmt die Unterstützung (Vorbereitungsmaßnahme und Transitmitarbeit) zwischen 6 und 12 Monate in Anspruch.

Abbildung 38: Teilnahmedauer in den untersuchten Projekten/Förderungskontexten



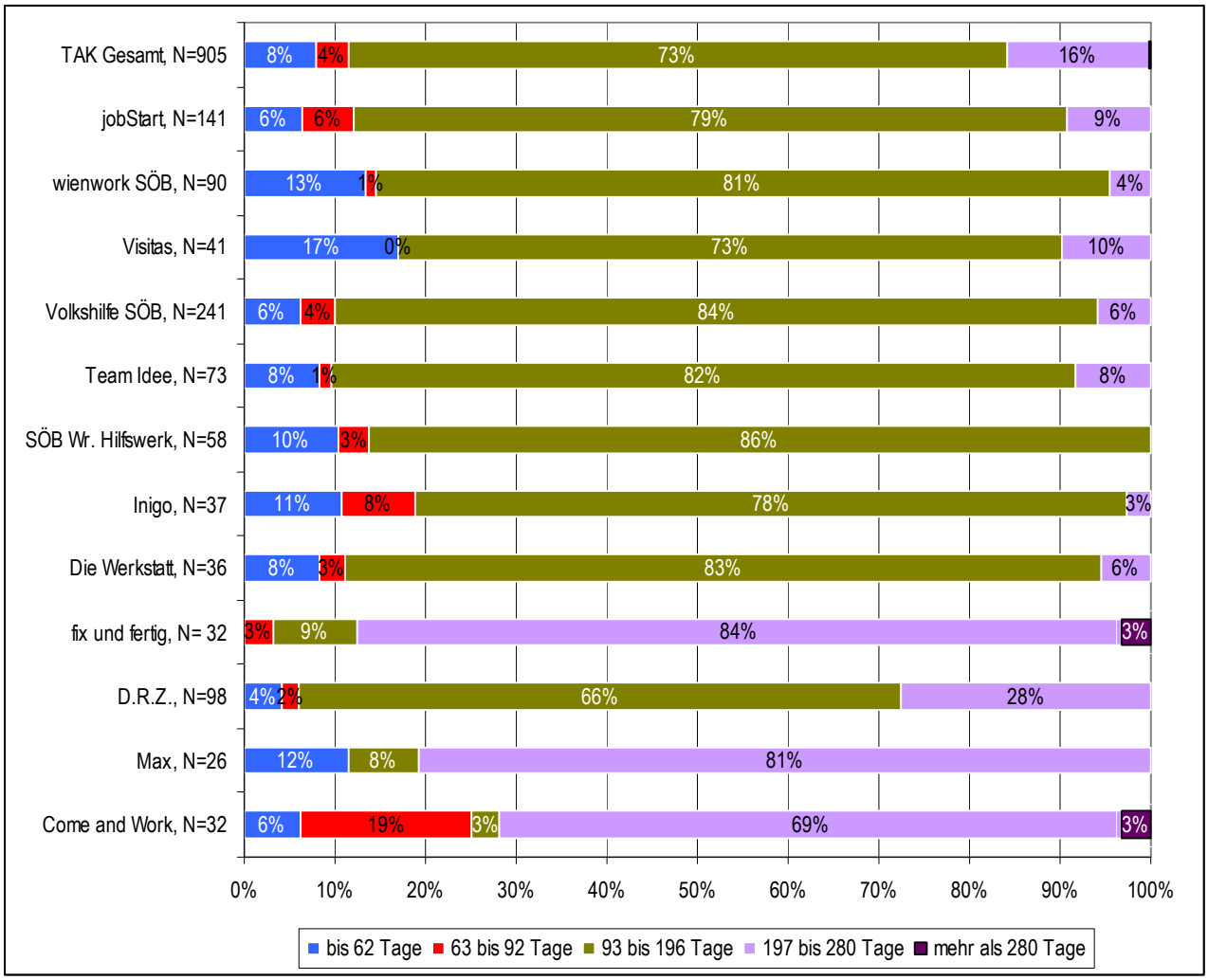
Basis: Sonderauswertung amsbg, Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Betrachtet man die Dauer der Transitmitarbeit so zeigt sich, dass 7% der Transitarbeitskräfte das Dienstverhältnis innerhalb der ersten 2 Monate wieder beenden. Weitere 4% verlassen den SÖB/GBP im dritten Beschäftigungsmonat. Die weitaus überwiegende Mehrheit (89%) verbleibt wie vorgesehen zwischen 3 und 9 Monate im Transitdienstverhältnis.

Zwischen den Projekten lassen sich mitunter erhebliche Unterschiede der Transitdienstverhältnisse (diesmal ohne eingerechnete Vorbereitungsphase und auf Basis der vom AMS Wien zur Verfügung gestellten Aufzeichnungen) beobachten. Am kürzesten ist die Teilnahmedauer beim SÖB Wiener Hilfswerk.

Vergleichsweise längere Teilnahmezeiten finden sich auch bei SÖBs, die sich auf die Betreuung einer spezifischen Zielgruppe (Personen mit Suchtproblemen, mit Behinderung oder einer psychischen Erkrankung) spezialisiert haben wie fix und fertig, Come and Work, Max oder D.R.Z. Diese verfügen auch laut Konzept über eine längere Verweildauer. Eine längere Verweildauer lässt sich auch bei jobStart, Volkshilfe SÖB und Team Idee beobachten.

Abbildung 39: Dauer des Transitdienstverhältnisses nach Projekt (Eintritt zwischen 1.1. und 30.11.2008)



Basis: Verweildauer der Transitarbeitskräfte ohne Projektvorbereitungszeit: Liste des AMS Wien – Eintritte in SÖB/GBP 2008 nach Ein- und Austrittsdatum, Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Nachfolgende Tabelle enthält die durchschnittlichen und maximalen Verweildauern der Transitarbeitskräfte von 12 Einrichtungen, die im Untersuchungszeitraum eingetreten sind. Kolping musst aufgrund fehlerhafter Daten aus der Analyse herausgenommen werden.

Tabelle 26: Untersuchte SÖBs/GBPs nach Zielgruppenart

	Einrichtung	Durchschnittliche Dauer des Transitdienstverhältnisses in Tagen	Maximale Dauer in Tagen
SÖBs mit längerer Verweildauer (spezielle Zielgruppen)	Fix und fertig	259	364
	Max	232	275
	Come and Work	217	334
	D.R.Z	195	274
SÖBs/GBPs mit „normaler" Verweildauer (keine speziellen Zielgruppe)	Team Idee	171	273
	Volkshilfe SÖB	167	274
	jobStart	166	275
	Die Werkstatt	160	274
	Wienwork SÖB	158	277
	Visitas	153	272
	SÖB Wiener Hilfswerk	152	183
	Inigo	149	273

Basis: Verweildauer der Transitarbeitskräfte ohne Projektvorbereitungszeit: Liste des AMS Wien – Eintritte in SÖB/GBP 2008 nach Ein- und Austrittsdatum, Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

6.6.1.1 Zur Verkürzung der Dauer der Transitdienstverhältnisse

Die Einführung der Vorbereitungsmaßnahme sowie die Verkürzung der Transitphase auf 6 bzw. 9 Monate wurden von allen ProjektvertreterInnen als einschneidend erlebt. Können die Befragten der Vorbereitungsmaßnahme durchaus Positives abgewinnen, stehen sie der Kürzung der Transitphase einheitlich negativ gegenüber.

Die ProjektvertreterInnen geben einstimmig einer 12-monatigen Transitphase gegenüber der verkürzten Phase von 6 bzw. 9 Monaten den Vorzug. Wobei hier einige eine flexible Lösung favorisieren, bei der eine frühzeitige Vermittlung von TeilnehmerInnen, die job-ready sind, erfolgen sollte und Schwächere die Möglichkeit hätten, länger im Projekt zu bleiben – im Bedarfsfall auch über die 12-Monate hinaus. Auch AMS-BeraterInnen sind der Meinung, dass die derzeitige Dauer der Transitphase für viele Personen zu kurz ausfällt, vor allem wenn eine Stabilisierung und Beseitigung mehrerer Vermittlungshemmnisse notwendig ist. In den Interviews wird von den ProjektvertreterInnen auch angeführt, welche Vermittlungshemmnisse unter den bestehenden Rahmenbedingungen – insbesondere angesichts der verkürzten Teilnahmedauer nicht (mehr) bearbeitet werden können:

- Verbesserung der Wohnsituation
- Schuldenregulierung in unterschiedlichem Ausmaß: Fünf Interviewte meinen, die verfügbare Zeit reiche aus mehreren Gründen nicht aus bzw. sei sehr knapp. Problematisch wird es in den Fällen, wo erst zu einem späten Zeit-

punkt damit begonnen werden kann, da es manchmal dauert, bis Betroffene genug Vertrauen gefasst haben und das Problem ansprechen. Dazu kommt, dass die Verfahren - aufgrund der zunehmenden Komplexität der Schuldensituationen - längere Zeit in Anspruch nehmen und ihr Fortgang, von einem Befragten auch als „*schleppend und langsam*" charakterisiert wird. In einem anderen Fall wird berichtet, dass Schuldenregulierung kein Problem darstellt, da MitarbeiterInnen eine spezielle Schulung durch eine Schuldnerberatung erhielten: „*Sozialarbeiter beginnen mit der Schuldnerberatung im Arbeitstraining, damit sich die Einleitung eines Entschuldungsprozesses ausgeht. Denn als Voraussetzung für Entschuldung muss über eine längere Dauer regelmäßig ein Geldbetrag auf die Seite gelegt werden. Wir bekommen sehr rasch einen Termin bei der Schuldnerberatung, das ist für uns kein Problem. Die Schlüsselkräfte erhielten auch eine Schulung durch die Schuldnerberatung.*"

- Nachholen eines fehlenden Schulabschlusses.
- Verbesserung der Sprachkenntnisse durch intensive sprachliche Förderung und Förderung in der Arbeitssituation. Dies gelingt vor allem in Tätigkeitsbereichen mit erhöhtem Kommunikationsbedarf, wie beispielsweise in der SeniorInnenbetreuung.
- Erhöhung der Arbeitsmotivation durch die Möglichkeit einzusteigen und damit auch wieder ein Teil der Gesellschaft zu sein. Dies weckt nach Erfahrung der Befragten auch die Lust mitzumachen und stärkt die Motivation: *„Das passiert nebenbei, ist aber in der Wirklichkeit der Hauptteil."*
- Psychische, gesundheitliche, soziale Stabilisierung.
- Verbesserung der Arbeitstugenden, Leistungsfähigkeit, Selbständigkeit, Teamfähigkeit, Umgangsformen.
- Verbesserung der Qualifikation.
- SÖBs und GBPs stoßen in ihrer Arbeit mit KlientInnen bedingt durch den Zeitrahmen, der zur Verfügung steht, an Grenzen. Dies kann beispielsweise dann passieren *„… wenn das Familiengefüge zu starr ist. Wir können das nicht aufbrechen, da die Zeit zu kurz ist"* oder deren Deutschkenntnisse *„extrem mangelhaft"* sind. Die Vermittlung zu Deutschkursen bringt häufig nicht die gewünschten Verbesserung: *„… da sind die Leute nach der Arbeit zu müde und manche Gruppen haben wenig Interesse daran."*

Höhere Arbeitsbelastung, erschwert Auftragserfüllung

Auf betrieblicher Seite führt die Verkürzung der Transitphase zu einer höheren Arbeitsbelastung bedingt durch die Verdoppelung der Einschulungen und Betreuungen. Sie erschwert die Erfüllung der Arbeitsaufträge, da eingeschultes Personal nur kurze Zeit verfügbar ist: *„wenn einer halbwegs was kann, ist er schon wieder weg.*"

Wirkt sich negativ auf die Vermittlungsquote aus

Auch die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt leidet unter der Verkürzung, da ein beträchtlicher Teil der TeilnehmerInnen zu viele Vermittlungshemmnisse (drei bis fünf) hat, deren Bewältigung im Betreuungszeitraum oft nicht möglich ist.

Nach Erfahrung mehrerer ProjektvertreterInnen sind zeitintensive, aber für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration unbedingt notwendige, Prozesse wie Stabilisierung, Änderung des Sozialverhaltens, Schuldenregulierung, Verbesserung der Deutschkenntnisse etc. nicht mehr im ausreichenden Maße durchführbar: *„Derzeit können alle Probleme nur mehr angegangen, aber nicht mehr gelöst werden“*.

Widerspricht in der SeniorInnenbetreuung dem Wunsch der KundInnen

Im Tätigkeitsbereich „SeniorInnen-Betreuung“ stößt die mit der Verkürzung der Transitphase einhergehende hohe Fluktuation der Transitarbeitskräfte auf Kritik bei den KundInnen, die sich Betreuungskontinuität wünschen.

Frühe Konfrontation mit zeitlicher Befristung wird problematisiert

Die kurze Transitphase führt zu einer frühen Konfrontation mit dem zeitlich befristeten Dienstvertrag. In Verbindung mit getrübten Jobaussichten hat dies nach Erfahrung einiger befragter TrägervertreterInnen häufig eine demotivierende und frustrierende Wirkung auf die Transitarbeitskräfte.

Der Schritt hinaus in den 1. Arbeitsmarkt wird von manchen ProjektvertreterInnen in scharfem Kontrast zu den Arbeitsbedingungen im SÖB/GBP gesehen, den viele nicht schaffen: *„… wir nehmen die Leute, stellen uns auf sie ein, nehmen ihre Bedürfnisse wahr, schaffen ihnen ein angenehmes Arbeitsverhältnis, ganz anders als auf dem Arbeitsmarkt, überspitzt haben sie ein halbes Jahr Himmel und dann kommen sie in die Hölle“*.

6.6.1.2 Inanspruchnahme der Verlängerungsoption

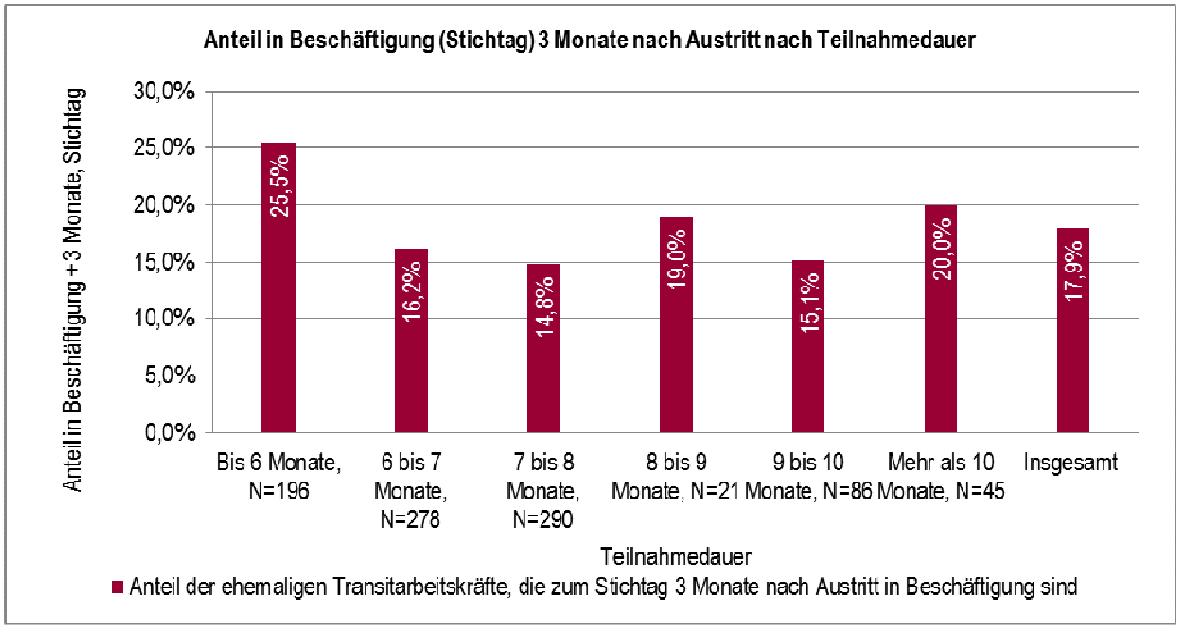
In begründeten Ausnahmefällen kann die vertraglich vereinbarte maximale Transitmitarbeitsdauer von TeilnehmerInnen bis zu drei Monate verlängert werden. Aus AMS-Sicht wird einem derartigen Veränderungsansuchen dann zugestimmt, wenn im Ansuchen nachvollziehbar dargelegt wird, warum sich die Chancen der Person, am 1. Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden, durch die verlängerte Mitarbeit verbessern. Dieses Erfordernis wird als Grund dafür angeführt, dass diese Möglichkeit selten genutzt wird. Die meisten ProjektvertreterInnen haben 2009 zwischen ein und sechs Ansuchen um Verlängerung gestellt. Diese wurden zumeist genehmigt.

In einem Fall wird eine vereinbarte Anzahl von max. 12 Anträgen pro Jahr angegeben, die auch in Anspruch genommen wurde. Ein/e ProjektvertreterIn gibt an, dass er/sie die Ablehnungsgründe teilweise nicht nachvollziehen kann.

6.6.1.3 Teilnahmedauer und Arbeitsmarktintegration

Betrachtet man die Anteile der ehemaligen Transitarbeitskräfte, die sich zum Zeitpunkt 3 Monate nach Austritt in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden, so zeigt sich, dass jene TeilnehmerInnen mit einer im Durchschnitt liegenden Teilnahmedauer die niedrigsten Beschäftigungswerte aufweisen.

Abbildung 40: Anteil in Beschäftigung (Stichtag) 3 Monate nach Austritt nach Teilnahmedauer



Basis: Sonderauswertung der amsbg für die (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008, Aufbereitung Prospect

6.6.2 Zur Bedeutung der Tätigkeitsfelder

Die untersuchten SÖBs und GBPs unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer „Größe" (Anzahl der Transitarbeitsplätze) und Zielgruppen, sondern auch in Bezug auf die Tätigkeitsbereiche, die sie den Transitarbeitskräften anbieten. Darüber hinaus zeigen sich Divergenzen zwischen den untersuchten Projekten dahingehend, dass manche SÖBs/GBPs nur ein Tätigkeitsfeld (bspw. SeniorInnenbetreuung) anbieten, andere bis zu neun unterschiedliche.

Da die verfügbaren DWH-Daten nur nach Einrichtung innerhalb dieser jedoch nicht nach Wirtschaftsbereich ausdifferenzierbar sind, kann in dieser Evaluation keine empirisch nachvollziehbare Analyse der Bedeutung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder für die Arbeitsvermittlung hergestellt werden.

Lassen sich Tätigkeitsfelder identifizieren, die für SÖBs/GBPs besonders geeignet und erfolgversprechend im Sinne ihrer ökonomischen wie arbeitsmarktpolitischen Aufgaben sind? Wenn ja, welche sind das?

Die Erfahrung der befragten FördergeberInnen, die Ergebnisse des Employability-Fragebogens sowie die Beschreibungen der Zielgruppe durch die ProjektvertreterInnen (siehe Kapitel Zielgruppe) legen nahe, dass für die aktuelle Zielgruppe der SÖBs und GBPs niederschwellige im Dienstleistungsbereich angesiedelte Tätigkeitsbereiche am besten geeignet sein dürften.

Niederschwellig, weil 80% der TeilnehmerInnen maximal über Pflichtschulabschluss verfügen. Niederschwellig wohl auch deshalb, weil davon auszugehen ist, dass eine Transitmitarbeit von potenziellen zukünftigen ArbeitgeberInnen im niederschwelligen Bereich eher akzeptiert wird als im höherschwelligen. In zweiterem ist davon auszugehen, dass – bei hoher individueller Passgenauigkeit – eine geförderte Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt, die eventuell durch Angebote wie etwa Arbeitsassistenz begleitet wird, erfolgversprechender als eine Transitmitarbeit ist.

Dienstleistungsbereich deshalb, weil Wien als urbaner Arbeitsmarkt begrenzte und vor allem rückläufige Beschäftigungspotenziale in der Sachgüterproduktion und im handwerklichen Bereich aufweist. Die Konkurrenz von Arbeitssuchenden um diese Stellen ist daher mit hoher Wahrscheinlichkeit deutlich schärfer als in Dienstleistungsberufen.

Insgesamt ist dabei auch darauf Bezug zu nehmen, ob durch ein bestimmtes Tätigkeitsfeld eines SÖB (z.B. Büroarbeit) – ohne aktives Zutun allein durch seine Existenz – Signale an TransitmitarbeiterInnen gesandt werden, dass sie auch danach in diesem Berufsfeld Fuß fassen können. Wurden derartige Signale gesandt (was zu vermuten ist) und durch die Schlüsselkräfte auch dann nicht neutralisiert, wenn die Personen aufgrund ihrer Qualifikations- oder Personenmerkmale in diesem Feld wenig Chancen vorfinden, kann dies unter Umständen eine rasche Arbeitsaufnahme behindern, weil sich die Arbeitsuchenden erst von ihrem Wunschbild verabschieden müssen.

Geht man davon aus, dass die Tätigkeitsfelder einerseits für viele potenzielle Transitarbeitskräfte zugänglich und gleichzeitig eine möglichst unmittelbare praktische Vorbereitung auf eine zukünftige Tätigkeit am Arbeitsmarkt sein sollen, so können folgende Anforderungen definiert werden:

Sie sollen möglichst geringe Anforderungen an Berufserfahrung und Qualifikation der TeilnehmerInnen stellen und möglichst in gleicher Form auch auf dem ersten Arbeitsmarkt nachgefragt werden, um einen möglichst reibungslosen Übertritt zu gewährleisten.

Aus der Erfahrung der befragten FördergeberInnen haben Tätigkeitsfelder wie Haushalts- und Büroreinigung, Facility Management, Freiflächenbetreuung, Textil-Recycling, Versand, Verkauf (Second Hand Shops, Sozialmärkte) und Lager oder auch Firmenkooperationen im Bereiche der Systemgastronomie (McDonald´s), des Handels (Spar bzw. bauMax), der Haushaltselektronik (Übernahme des Wartungsdiensten für Dyson) oder der Produktion (Easy-Patronen) bewährt.

Problematische Tätigkeitsbereiche

Als problematisch eingestuft werden von den Befragten Tätigkeitsbereiche, die höhere Anforderungen an Qualifikation, Berufserfahrung, körperliche Fitness und/oder Soft Skills an potentielle TeilnehmerInnen stellen. Dies ist aus Sicht der FördergeberInnen bei einigen gewerbebetrieblichen SÖBs (KFZ-Reparatur, Tischlerei, Schlosserei und auch Fassadenreinigung) der Fall.

Der Tätigkeitsbereich Textilreinigung, wenn es sich dabei um Alltagskleidung und Haushaltstextilien handelt, wird ebenfalls hinterfragt, da es sich dabei um eine schrumpfende Branche handelt und TeilnehmerInnen in Fremdberufe vermittelt werden müssen.

Kunstgewerbliche Tätigkeitsfelder stoßen auf Ablehnung, da die erlernten Fertigkeiten am 1. Arbeitsmarkt kaum verwertbar sind. An diesem Punkt scheint jedoch außer Acht gelassen zu werden, dass es für bestimmte Zielgruppen (bspw. besonders arbeitsmarktferne Jugendliche, psychisch Kranke) mitunter in einer Transitmitarbeit noch gar nicht darum gehen kann, ein unmittelbares Bindeglied zu einer späteren Tätigkeit herzustellen. Vielmehr – und hier erfüllen derartige Angebote auch wertvolle (Re-)Integrationsarbeit – geht es hierbei mitunter darum, ein für die Zielgruppe attraktives Tätigkeitsfeld anzubieten, an dem sie - vielleicht erstmals - Vertrauen in ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten finden und in nächsten darauf aufbauenden Schritten in Richtung Arbeitsaufnahme arbeiten können. In diesen Fällen, in denen die Beschäftigung eigentlich eine strukturierende Rahmensetzung für die Erarbeitung von realisierbaren Arbeitsmarktperspektiven darstellt, wäre vom vorhin dargelegten Postulat der möglichst unmittelbare Verwertbarkeit der Arbeitspraxis in zukünftigen Tätigkeitsfeldern abzusehen.

Unterschiedliche Meinungen zum Tätigkeitsbereich Gastronomie

Hinsichtlich der Eignung des Geschäftsfeldes Gastronomie und Catering unterscheiden sich die Meinungen – auch hier meinen einige befragte FördergeberInnen, dass dieser Tätigkeitsbereich zu hohe Anforderungen an Berufserfahrung und Stressresistenz an die Zielgruppe stellt.

Andere sehen gerade in der hohen Fluktuation eine Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Segment und damit auch gute Vermittlungsmöglichkeiten. Allerdings wird in diesem Zusammenhang von Projektträgerseite darauf hingewiesen, dass der in dieser Branche übliche häufige Einsatz von Geringfügigen Beschäftigungen sich negativ auf den Vermittlungserfolg auswirkt.

Auch niederschwellige Tätigkeitsbereiche sind nicht frei von Problemen

Zum Bereich Reinigung merken einige Projektträger kritisch an, dass die Tätigkeit körperlich anstrengend ist und eine beträchtliche Zahl der TeilnehmerInnen aus gesundheitlichen Gründen wieder austritt.

Ein zweites Problem, das sich vor allem in der Phase der Arbeitssuche demotivierend auswirken kann, ist die Bezahlung nach BAGS-Kollektivvertrag während der SÖB-Teilnahme, die über dem Lohnniveau des 1. Arbeitsmarktes in diesem Tätigkeitsbereich liegt. Diese Tatsache wird auch im Zusammenhang mit den SÖB-Arbeitsplätzen in den Sozialmärkten erwähnt.

6.6.3 Die unterschiedlichen Angebote während der Transitmitarbeit aus der Sicht der ProjektvertreterInnen

Die Ergebnisse der KundInnenbefragung zeigen, dass insbesondere psychosoziale Unterstützung von der Zielgruppe gebraucht wird. Dabei geht es primär um die Stärkung des Selbstvertrauens und die psychische Stabilisierung der Personen. Die Angaben der Befragten zu den Problembereichen, von denen sie betroffen sind, zeigen, dass aus ihrer Sicht arbeitsstrukturelle Lernerfahrungen nachrangig sind. Pünktlichkeit, das Durchhalten eines 8-Stunden-Tages oder ein regelmäßiger Tagesablauf belasten sie weniger als die Verunsicherung darüber, ob sie am Arbeitsmarkt überhaupt bestehen können, mangelndes Selbstvertrauen, psychische Instabilität, Mangel an sozialen Kontakten und Probleme, die eigenen Fähigkeiten einschätzen zu können. Mit diesen Problemfeldern hatten rund 70% der Befragten zu kämpfen. Durch die Mitarbeit im SÖB/GBP und die Unterstützung des Personals gelingen hier durchaus beachtliche Verbesserungen. Anzumerken ist, dass die Verbesserung im Bereich der psychischen Stabilisierung mit längerer Dauer der Transitmitarbeit besser gelingt. Personen, die länger als TransitmitarbeiterInnen beschäftigt waren, beurteilen das Unterstützungsangebot tendenziell auch besser und nehmen seltener Unterstützungsleitungen als nicht angeboten war.

Weiters zeigte sich eine enge Verknüpfung zwischen positiven Lernerfahrungen und der Einschätzung der Mitarbeit als persönlich nützlich: Werden Lernerfahrungen ermöglicht, dann wird das Angebot Transitmitarbeit als persönlich nützlich bewertet.

Die untersuchten Einrichtungen stellen folgende Angebote zur (Re-)Integration ihrer TeilnehmerInnen in den 1. Arbeitsmarkt zur Verfügung:

- Sozialarbeiterische und sozialpädagogische Unterstützung zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und zur Festigung von Arbeitstugenden und Teamfähigkeit etc.
- Ein oder mehrere vorwiegend niederschwellige Tätigkeitsbereiche, in denen TeilnehmerInnen die Möglichkeit geboten wird, in einem geschützten Rahmen und unter Anleitung erfahrener Schlüsselkräfte Arbeitspraxis zu erlangen, ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen und so auch an Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein zu gewinnen.
- Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und der Entwicklung realistischer Berufsvorstellungen.
- Vorbereitung auf den Übertritt in den 1. Arbeitsmarkt durch Vermittlung von Praktikumsstellen.
- Unterstützung bei der Stellensuche und im Bewerbungsprozess, im Bedarfsfall auch bis zu 3 Monate nach Austritt aus der Einrichtung oder während der ersten 3 Monate am neuen Arbeitsplatz.

Unterschiede zwischen den Projekten zeigen sich vor allem in den Angeboten von spezifischen internen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten, wie EDV-Kurse, Sprachkurse oder fachliche Qualifikationsangebote, aber auch Gesundheitsprävention, Persönlichkeitsentwicklung, Kunsttherapie, Stilberatung oder Umgang mit Geld etc. können Themen sein.

Projekte, die auf die Betreuung einer speziell benachteiligten Zielgruppe spezialisiert sind, haben in diesem Zusammenhang darauf abgestimmte Angebote, wie z.B. psychotherapeutische oder intensive psychosoziale Begleitung.

Methodische Unterschiede anhand der Konzepte kaum feststellbar

Sozialarbeiterische, sozialpädagogische und arbeitstechnische Methoden und Ansätze werden in den Konzepten 2009 der untersuchten Projekte unterschiedlich umfangreich aus unterschiedlichen Blickwinkeln beschrieben. Dies macht einen Vergleich zwischen den Projekten und auch eine detaillierte Analyse kaum möglich. Werden die Inhalte übergeordneten Kategorien zugeordnet, bietet dies nur wenig an neuer Erkenntnis, da sich auf dieser Ebene lediglich zeigt, dass grundlegende Methoden von allen eingesetzt werden.

So finden sich in allen Konzepten folgende sozialarbeiterische und sozialpädagogische Methoden:

- Einzelfallbetreuung,
- Krisenintervention,
- Begleitung,
- Gruppenarbeit,
- Weitervermittlung an andere Betreuungseinrichtungen oder Institutionen,
- Koordination und Organisation von Weiterbildung.

Aussagen zur Art und Qualität der Umsetzung lassen diese Informationen jedoch nicht zu.

Betrachtet man arbeitstechnische Methoden, so sind folgende Angebote Bestandteil aller Projekte:

- Theoretische und fachliche Schulung
- Training on the Job

6.6.3.1 Vorgangsweisen mit höchsten Erfolgschancen

Mehrere ProjektvertreterInnen führten im Interview Vorgangsweisen oder Angebote an, die sich aus ihrer Sicht als Erfolg versprechend erwiesen haben. Im Einzelnen wurden hier folgende Hinweise gegeben:

Niederschwellige Tätigkeitsbereiche

Bewährt haben sich niederschwellige und arbeitsmarktnahe Tätigkeitsbereiche. Dabei wird von einigen Befragten, deren Einrichtung mehrere unterschiedliche Tätigkeitsbereiche anbieten, darauf hingewiesen, dass das Angebot mehrerer Berufsfelder die Möglichkeit bietet, Unterschiedliches auszuprobieren und so die passende Tätigkeit zu finden und im Bedarfsfall auch den Tätigkeitsbereich zu wechseln.

Flexible Arbeitszeitangebote

Flexible Arbeitszeitmodelle (im Bereich der Tagesarbeitszeit oder auch Teilzeit) ermöglichen vor allem Frauen mit Kinderbetreuungspflichten oder Pflegeaufgaben eine Teilnahme.

Gravierende, existenzbedrohende Probleme zuerst behandeln

Berufsorientierung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit haben nach Erfahrung mehrerer Befragter erst dann eine Chance, wenn die vordringlichsten Probleme einer Lösung zugeführt werden konnten. Dies dauert nach Meinung eines/r Befragten zumeist zwei bis drei Monate. Erst danach sind TeilnehmerInnen aufnahmefähig für Qualifizierungsangebote und unmittelbar vermittlungsrelevante Fragestellungen.

Kooperationen mit Schuldnerberatungen

Es gelingt leichter, Betroffenen die Scheu vor der Inanspruchnahme einer Schuldnerberatung zu nehmen, wenn VertreterInnen von Schuldnerberatungen in die Einrichtungen kommen und sich vorstellen. In einem anderen Fall wird berichtet, dass ein/e VertreterIn der Schuldnerberatung ProjektmitarbeiterInnen schult. Dadurch trete das Problem langer Wartezeiten weniger auf und die Durchführung der Entschuldungen im Betreuungszeitraum ist in vielen Fällen möglich.

Sprachförderung im Rahmen der beruflichen Qualifizierung

Rasche und nachhaltige Verbesserungen der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit bietet der Besuch eines Deutschkurses in Verbindung mit zusätzlicher Sprachförderung im Rahmen der Berufstätigkeit. Dies ermöglicht Erlerntes sofort umzusetzen.

Möglichst frühzeitiger Beginn des Outplacements

Früher Beginn des Outplacements (nach 2,5 bis 3 Monaten) und enge Kooperation zwischen Sozialarbeit und Outplacement sind wichtig, da *„Arbeitsvermittlung ohne Bearbeitung der Probleme nichts bringt“.*

Professionalisierung durch BetriebskontakterIn

Für das Finden von Praktikums- und Stellenangebote sind persönliche Kontakte zu Firmen wesentlich. Mit der Einstellung einer BetriebskontakterIn, so die Erfahrung eines/r Befragten, ließen sich nicht nur eine Professionalisierung im Bereich der Gestaltung von Firmenkontakte erzielen, sondern auch Verbesserungen in der klientInnenzentrierten Arbeit, für die dadurch mehr zeitliche Ressourcen verfügbar wurden.

Erkenntnisse rund um das Praktikum

Schnupperpraktika haben sich bewährt: *„Jede TAK sollte mindestens ein Praktikum machen*“. Die Verlängerung der Praktikumsdauer im Rahmen von Firmenpraktika auf über drei Monate wird begrüßt, da diese sowohl für Unternehmen als auch TeilnehmerInnen Vorteile bietet.

Bei der Suche nach Praktikumsplätzen hat es sich gezeigt, dass die Konzentration auf die spezifischen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen wichtiger ist als die Fokussierung auf die Tätigkeitsbereiche, in denen die Einrichtung ausbildet.

Das seit 2009 realisierte Pilotprojekt, an die Transitmitarbeit eine Praktikums- oder Personalüberlassungsphase anzuschließen, lief zwar deutlich langsamer an als erwartet, wird aber von den ProjektvertreterInnen durchwegs positiv bewertet. Vor allem die direkten Praxismöglichkeiten für die Transitarbeitskräfte über einen längeren Zeitraum und die vorhandenen Potenziale, in ein Dienstverhältnis übernommen werden zu können, werden betont.

6.7 Zur Gestaltung des Übergangs von der Transitmitarbeit zu einem regulären Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt oder wie stärkt man den Transitcharakter?

Fragt man nach der Gestaltung des Übergangs vom Transitdienstverhältnis in den 1. Arbeitsmarkt, so stehen Outplacement und Nachbetreuung im Zentrum der Aufmerksamkeit. Outplacement und Akquisition von Betriebskontakten sind in den Einrichtungen sehr unterschiedlich organisiert. Größere SÖBs/GBPs scheinen eher über MitarbeiterInnen zu verfügen, die sich schwerpunktmäßig um Outplacement und/oder die Betriebskontakte kümmern. Sehr positiv schildert ein/e Interviewte ihre Erfahrungen mit der personell getrennten Betreuung der beiden Bereiche. Es kam zu einer Professionalisierung der Firmenkontakte und einer Intensivierung der klientInnenzentrierten Arbeit, da für diese mehr Zeit zur Verfügung stand. Den Wunsch nach einer MitarbeiterIn, die sich ausschließlich den Firmenkontakten widmet, nennt auch ein/e weitere/r ProjektvertreterIn.

Akquisition von Stellen verlangt nach speziellen Fertigkeiten

Für eine getrennte Besetzung spricht auch die geäußerte Erfahrung, dass gerade diese Aufgabenbereiche sehr unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern, die nur selten in einer Person vereint zu finden sind. Die Akquisition von Firmen, die KlientInnen übernehmen sollen, entspricht mehr einem „*Verkäuferjob*“, wie eine Befragte anführt und ist nicht jedermanns/-fraus Stärke. Sie wird von einigen MitarbeiterInnen auch als menschlich schwierig gesehen, denn: „*Menschen werden dabei zur Handelsware, die mit ZuckerIn verkauft werden sollen*“.

Zum Teil zu wenig Personalressourcen für Outplacement und Betriebskontakte

In mittleren und kleinen SÖBs/GBPs kümmert sich entweder ein/e MitarbeiterIn um Outplacement und Betriebskontakte oder diese Aufgaben sind auf mehrere Personen aufgeteilt. Immer handelt es sich dabei aber um eine Mitbetreuung dieser Aufgabenbereiche neben anderen Tätigkeiten. So ist in einem Fall die Arbeitspsychologin neben anderen Aufgaben für Outplacement und sind die Schlüsselkräfte für Betriebskontakte zuständig. Für die Schlüsselkräfte bedeutet das, dass sie bei Unternehmen, mit denen sie in Verhandlung stehen, nachfragen müssen, ob sie jemanden brauchen. Beschränken sich die Aktivitäten in diesem Bereich darauf, ist fraglich, ob dies ausreichend sein kann. In einem anderen Fall wird berichtet, dass für das Outplacement in einem Projekt, das über zehn Transitarbeitsplätze verfügt, nur eine Halbtagskraft zur Verfügung steht, die für Sozialarbeit, Administration und Outplacement zuständig ist. Outplacement und Akquisition von Firmenkontakten scheinen unter den gegenwärtigen Bedingungen bei einigen SÖBs/GBPs zu kurz zu kommen.

Eine Lösung des Problems fehlender Firmenkontakte fand ein Interviewter in einer Kooperation mit einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser. Aus diesem Lösungsversuch kann abgeleitet werden, dass kleinere SÖBs/GBPs die Nachteile, die sie durch begrenzte Möglichkeiten der Arbeitsteilung hinsichtlich Professionalisierung haben, durch gezielte Kooperationen auffangen können/müssen. So können die von den AMS-BeraterInnen ins Treffen geführten Vorteile von kleinen Strukturen mit den für größere Strukturen typischen Vorteilen (etwa höhere Professionalisierung unterschiedlicher Bereiche durch Arbeitsteilung) bei einem vernünftigen Preis-Leistungsverhältnis verbunden werden. Dies ist auch eine Antwort auf die vom Auftraggeber aufgeworfene Frage nach Vorgangsweisen, die gewährleisten, dass SÖBs/GBPs ihre Dienstleistungen in einem möglichst optimalen Preis-Leistungsverhältnis erbringen können.

Personalanforderungen der Firmen kommen oft zu kurzfristig

Firmen benötigen oft sofort jemanden, diesem Wunsch kann allerdings nicht immer nachgekommen werden, häufig benötigt der/die KlientIn aus Sicht des/der ProjektvertreterIn noch etwas Vorbereitungszeit.

6.7.1 Die Umsetzung der Nachbetreuung

Transitarbeitskräfte können nach Ende des Dienstvertrages eine Nachbetreuung für die Dauer von bis zu drei Monaten in Anspruch nehmen. Die Teilnahme ist freiwillig und beruht auf einer schriftlichen Vereinbarung.

Die Projekte gestalten die Nachbetreuung unterschiedlich. Es gibt individuell zu vereinbarende Einzeltermine oder einen fixen Termin an einem bestimmten Wochentag. Die Angebotspalette reicht von Einzelberatung, Übermittlung von Stellenangeboten per E-Mail, sozialarbeiterischer Unterstützung bei der Beseitigung von Vermittlungshindernissen, Unterstützung bei der Stellensuche oder auch der Berufsausübung.

Freiwillige Teilnahme außerhalb des Dienstverhältnisses senkt Verbindlichkeit

Die freiwillige Teilnahme senkt aus Sicht der ProjektvertreterInnen die Verbindlichkeit der Nachbetreuung. Es melden sich teilweise mehr Leute an als dann kommen. Da kein aufrechtes Dienstverhältnis besteht, sind die Projektverantwortlichen darauf beschränkt, Vorschläge zu machen oder Ratschläge zu erteilen

Je arbeitsmarktferner desto eher Interesse an Nachbetreuung

Interesse an Nachbetreuung haben nach Erfahrung einiger Befragter eher Personen, die noch keine Stelle fanden: „*wenn jemand eine Stelle hat, gibt es wenig Kontakt, die wenigsten wollen das*." Innerhalb der nach wie vor Arbeitsuchenden bevorzugen vor allem jene die Nachbetreuung, die noch nicht job-ready sind und noch mehr Zeit bräuchten.

Unterstützt wird dieses Bild auch durch die Angaben zur Inanspruchnahme der Nachbetreuung. ProjektvertreterInnen von Projekten, die mit speziellen Zielgruppen (begünstigte Personen, Suchtkranke, psychisch Kranke) arbeiten, geben an, dass „fast alle" oder „95%" bzw. 50% das Angebot annehmen. Andere berichten von einer eher geringen oder unterschiedlichen Inanspruchnahme.

Die Nachbetreuung wird von einigen Personen vor allem auch aus sozialen Gründen genützt.

Betreuung Berufstätiger

Berufstätige haben ein geringeres Interesse an Nachbetreuung bzw. nehmen dessen Bedarf nicht wahr, so die Erfahrungen der ProjektvertreterInnen, die sich auch in den Ergebnissen der KundInnenbefragung widerspiegeln. Alle Projekte stellen dieses Angebot zur Verfügung, vier Befragte berichten von ihren Erfahrungen. In einem Fall, in dem insgesamt etwa 20% der KlientInnen Nachbetreuung beanspruchen, nehmen die MitarbeiterInnen von sich aus Kontakt mit berufstätigen KlientInnen auf und erkundigen sich, wie es ihnen geht: „*Wir nehmen auch telefonischen Kontakt zu Personen auf, die einen Job haben, um zu kontrollieren, ob der Dienstvertrag noch aufrecht ist und um bei auftretenden Problemen rechtzeitig eingreifen zu können*". Zwei Interviewte meinen, dass das Nachbetreuungsangebot bei beschäftigten Personen auf Ablehnung stößt.

7 SÖBs und GBPs in anderen Bundesländern

2010 fördert das Arbeitsmarktservice Österreich 189 Beschäftigungsprojekte - 112 GBPs und 77 SÖBs. 2009 waren in diesen Projekten rund 20.100 Personen als Transitarbeitskräfte beschäftigt, 2008 waren es rund 17.000 Personen.[21]

Um Zugang zu aussagekräftigen Informationen zur Umsetzung von SÖB/GBP in anderen Bundesländern zu erhalten, wurde Kontakt mit den Förderabteilungen der Bundesgeschäftsstelle und den drei Bundesländern mit den meisten Transitarbeitsplätzen aufgenommen. Der Vergleich der Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und Steiermark zeigt zum Teil unterschiedliche Förderrahmenbedingungen. So liegt die maximale Verweildauer zwischen 8 und 12 Monaten. Während in Niederösterreich eigene bis zu einem halben Jahr dauernde Vorschaltmaßnahmen angeboten werden, haben Arbeitstraining oder Vorbereitungsmaßnahmen in der Steiermark und in Oberösterreich weniger Bedeutung. Die drei Bundesländer verfolgen eigenständige inhaltliche Schwerpunktsetzungen. In Niederösterreich wird mit den Trägereinrichtungen eng an Qualitätssicherung und Maßnahmenerfolgsdefinition gearbeitet. In der Steiermark liegt ein Fokus auf der Kooperation mit den Gemeinden und in Oberösterreich werden Pilotprojekte zur gezielten Unterstützung besonders schwer vermittelbarer oder älterer Personen durchgeführt.

Wenige Untersuchungen zum Themenfeld

Studien oder vergleichende Informationen über Beschäftigungsprojekte in Österreich liegen sehr wenige vor. Einzelne Bundesländer haben spezifische Untersuchungen und Studien zu dieser Thematik beauftragt. So liegt beispielsweise in Oberösterreich eine Untersuchung zum Verbleib der Transitarbeitskräfte nach der Beschäftigung vor, die darauf abzielte, herauszufinden, wie groß der Personenkreis zu beziffern ist, der faktisch nicht auf den 1. Arbeitsmarkt integrierbar ist und wie ein mögliches Alternativangebot aussehen könnte.[22]

Die Bundesgeschäftsstelle hat vergleichende Daten über Alter, Geschlecht und Erfolg der geförderten Personen in Beschäftigungsprojekten zur Verfügung gestellt. Einen Überblick über eine Auswahl sozialökonomischer Betriebe und GBPs bietet die AMS-Broschüre Alter hat Zukunft[23]. Der BDV, Bundesdachverband für soziale Unternehmen, hat in einem National Report[24], eine Bestandsaufnahme sozialer Integrationsunternehmen in Österreich dargestellt. Auch in diesem Bericht wird angeführt, dass es in Österreich sehr wenige einschlägige Untersuchungen gibt.[25] Für den Report wurde eine internetgestützte Querschnittserhebung bei allen sozialen Integrationsunternehmen in Österreich durchgeführt und nahezu alle SÖBs und GBPs und alle acht Integrationsbetriebe[26] für Menschen

[21] „AMS: ‚Beschäftigungsprojekte sind teuer, aber sie wirken.“, Presseaussendung vom 30.4.2010.

[22] Pesendorfer, Christian: „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ. Linz, März 2009; unveröffentlichter Forschungsbericht an das AMS Oberösterreich

[23] Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, Abt. Service für Arbeitskräfte/SfA sowie Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ ABI, Alter hat Zukunft, Wien 2009

[24] Bundesdachverband für soziale Unternehmen, bdv Austria (Hg.): WISEs (Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion), National Report – Austria, Wien 2008

[25] ebd. S. 4

[26] Neben SÖBs und GBPs zählen zu den Sozialen Integrationsunternehmen integrative Betriebe für Behinderte und Soziale (Integrationsunternehmen), die allgemeine Förderungen in Anspruch nehmen

mit besonderen Bedürfnissen Österreichs wurden zur Beteiligung an der Untersuchung eingeladen. Im Untersuchungsjahr 2007 wurden 170 GBPs und 81 SÖBs vom AMS gefördert. Rückmeldungen von 20% der angefragten Einrichtungen konnten schließlich ausgewertet werden und wurden durch Daten des AMS ergänzt.[27]

Verteilung der SÖBs und GBPs in Österreich

Die Verteilung der Sozialen Integrationsunternehmen in Österreich weist laut WISE Studie des bdv ein Nord-Süd und Ost-West-Gefälle auf, wobei die Anzahl der Unternehmen weder mit der Bevölkerungsdichte noch mit den Arbeitslosen- bzw. der Langzeitarbeitslosenquote in direktem Zusammenhang steht. Vielmehr – so wird vermutet – steht die Verteilung mit kulturellen Faktoren der Entstehung von Sozialen Integrationsunternehmen zusammen.[28]

Folgende Tabelle zeigt die Anzahl der geförderten Personen in SÖBs und GBPs in den einzelnen Bundesländern.

Tabelle 27: Geförderte Personen in SÖBs und GBPs seit 2001[29]

Genehmigte Personen		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Bgld	GBP	57	58	52	48	47	40	40	87	55
	SÖB	445	337	381	425	351	397	379	341	500
	Gesamtsumme	**500**	**391**	**429**	**470**	**397**	**436**	**415**	**425**	**554**
Ktn	GBP	140	124	160	138	153	155	159	152	140
	SÖB	280	226	203	162	199	137	149	143	142
	Gesamtsumme	**419**	**348**	**362**	**300**	**348**	**290**	**307**	**295**	**282**
NÖ	GBP	1.003	1.657	1.213	1.012	2.022	2.919	2.046	1.733	1.151
	SÖB	678	874	826	826	796	836	945	901	1.589
	Gesamtsumme	**1.678**	**2.493**	**2.035**	**1.833**	**2.798**	**3.721**	**2.972**	**2.605**	**2.710**
OÖ	GBP	144	166	270	515	484	1.048	621	528	710
	SÖB	1.490	1.292	838	964	929	957	1.000	929	1.188
	Gesamtsumme	**1.624**	**1.453**	**1.098**	**1.471**	**1.408**	**1.967**	**1.609**	**1.451**	**1.873**
Sbg	GBP	1	0	0	0	1	4	55	20	44
	SÖB	140	158	200	179	178	170	176	145	164
	Gesamtsumme	**141**	**158**	**200**	**179**	**179**	**174**	**229**	**164**	**208**
Stmk	GBP	726	769	710	674	738	1.209	1.150	1.339	2.274
	SÖB	365	312	233	170	202	310	492	477	525
	Gesamtsumme	**1.085**	**1.076**	**942**	**842**	**938**	**1.511**	**1.627**	**1.790**	**2.755**
Tirol	GBP	85	153	127	149	129	137	117	147	168
	SÖB	333	151	208	214	229	198	253	358	242
	Gesamtsumme	**415**	**304**	**332**	**362**	**356**	**333**	**370**	**499**	**407**
Vbg	GBP	334	401	517	509	662	613	597	644	695
	SÖB	52	69	18	0	0	7	4	0	0
	Gesamtsumme	**386**	**466**	**530**	**509**	**662**	**620**	**601**	**644**	**695**
Wien	GBP	143	203	266	297	336	434	466	508	554
	SÖB	853	1.758	2.293	2.334	2.601	5.496	8.174	8.499	9.932
	Gesamtsumme	**995**	**1.954**	**2.553**	**2.622**	**2.916**	**5.902**	**8.533**	**8.918**	**10.374**
Österreich	**GBP**	**2.633**	**3.531**	**3.314**	**3.342**	**4.572**	**6.557**	**5.250**	**5.158**	**5.791**
	SÖB	**4.636**	**5.177**	**5.200**	**5.274**	**5.483**	**8.508**	**11.571**	**11.792**	**14.280**
	Gesamtsumme	**7.242**	**8.643**	**8.480**	**8.588**	**9.999**	**14.952**	**16.659**	**16.789**	**19.853**

Quelle: Tabelle AMS Bundesgeschäftsstelle, Adaption Prospect Unternehmensberatung

[27] ebd. S. 11

[28] ebd. S. 20

[29] In folgender Tabelle werden alle TeilnehmerInnen – ungeachtet ihrer Teilnahmedauer – präsentiert; SÖBs sind inklusive SÖBÜs

Insgesamt wurde die Zahl der vom AMS im Rahmen von SÖBs, SÖBÜs und GBPs geförderten Personen in den letzten neun Jahren mehr als verdoppelt. Dies ist vor der arbeitsmarktpolitischen Herausforderung zu sehen, dass sich in den letzten zehn Jahren in Österreich ein Rückgang der Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften zeigte.[30] In den einzelnen Bundesländern sind allerdings Unterschiede auszumachen: Tirol, Salzburg und Burgenland blieben auf niedrigerem Niveau, Kärnten reduzierte die geförderten Plätze, Niederösterreich, Vorarlberg, Wien, Steiermark und Oberösterreich erhöhten zum Teil beträchtlich. Die meisten Personen in SÖBs, SÖBÜs und GBPs werden vom AMS in Wien gefolgt von Steiermark, Niederösterreich und Oberösterreich gefördert.

Aus der Tabelle ist auch ersichtlich, dass die Aufteilung und Gewichtung zwischen SÖBs (hier inklusive SÖBÜs) und GBPs in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich ist. In Niederösterreich wird z.B. argumentiert, dass SÖBs aufgrund der höheren Eigenerwirtschaftungsquote in ländlichen Regionen zu unrentabel wären.

[30] WIFO, Menschenwürdige Arbeit in Österreich: Fortschritte, Defizite und weiterer Handlungsbedarf, Presseaussendung, November 2009, www.wifo.ac.at

7.1 Unter welchen Rahmenbedingungen werden in anderen Bundesländern SÖBs/GBPs gefördert?

Im Folgenden werden die Umsetzungseckpunkte und Besonderheiten in den Bundesländern Niederösterreich, Steiermark und Oberösterreich, die Bundesländer mit den meisten Transitarbeitsplätzen nach Wien, mit Stand Juni 2010 kurz dargestellt.

Niederösterreich

In Niederösterreich gibt es derzeit sechs überregionale Beschäftigungsprojekte inklusive SÖBÜs, und rund 32 Beschäftigungsprojekte, die in den vier niederösterreichischen Vierteln regional verankert sind.[31] Insgesamt gibt es in Niederösterreich 2010 1311 Transitarbeitsplätze, davon 271 in SÖBs, 549 in GBPs und 491 in SÖBÜs. Dazu kommen 61 Transitarbeitsplätze in den Vorschaltmaßnahmen MOSAIK. Die maximale Förderdauer in den Projekten beträgt 12 Monate, 2009 lag die durchschnittliche Verweildauer bei sieben Monaten.[32] Größe und regionale Verschiedenheiten des Bundeslandes bringen es mit sich, dass auch viele kleine regionale Projekte gefördert werden. Dies wird zwar als teurer, aber kundInnenorientiert und qualitätsvoll im Sinne der Zielgruppe bewertet. Ein weiteres Qualitätskriterium ist ein niedriger Betreuungsschlüssel: Das Verhältnis zwischen Schlüsselarbeitskraft und Transitarbeitskraft liegt in Niederösterreich bei 1 zu 3.

Ein Spezifikum in Niederösterreich ist die Vorschaltmaßnahme MOSAIK[33] die unter Esf-Förderung bis 2011 umgesetzt wird. Die Zielgruppenpersonen, Langzeitbeschäftigungslose, MigrantInnen und SozialhilfebezieherInnen, können bis zu sechs Monate in diesen an die jeweiligen SÖBs angegliederten Vorschaltmaßnahmen beschäftigt sein. Ziel dieser Teilnahmen ist es, die TeilnehmerInnen auf einen Transitarbeitsplatz im SÖB oder GBP vorzubereiten.

Niederösterreich arbeitet seit Jahren eng mit den Trägereinrichtungen an der Qualitätssicherung und -verbesserung dieses Förderinstrumentariums. Dabei wird nicht nur der Vermittlungserfolg, sondern auch der Maßnahmenerfolg bewertet. Dafür wird das Know-How von Projektträgern genutzt, die gemeinsam eine Potenzialanalyse nach einem Punktesystem erarbeiten. Derzeit ist dieses Projekt mit dem sinngemäßen Titel „Maßnahmenerfolgsmessung als standardisierte EDV-unterstützte Darstellung“ in der Endphase. Dargestellt wird der Erfolg des Gesamtprojektes und der einzelnen Personen. Zu drei Zeitpunkten, nach dem Probemonat, nach der halben Förderzeit und beim Austritt, erfolgt eine Evaluierung: Arbeitsanleitung, Outplacement und Sozialarbeit beantworten nach einem standardisierten Fragebogen Fragen zu den Bereichen Leistungsfähigkeit und berufliche Kompetenz, soziales Verhalten und soziale Kompetenz, psychische und physische Gesundheit sowie soziale und rechtliche Existenzsicherung. Diese Ergebnisse werden mit dem subjektiven Eigenbild der Personen kombiniert und in das EDV-Tool eingespeist, das auch Kennzahlen über die Region und den jeweiligen Schwierigkeitsgrad der Arbeitsvermittlung mit einrechnet.

[31] vgl. www.ams.at

[32] Folgende Informationen entstammen einem Expertinneninterview mit der Landesgeschäftsstelle AMS NÖ, Förderabteilung.

[33] Vorläuferpilotmodelle waren CAPA und Zugang.

Das Ergebnis wird mittels Farbenskala mit den sinngemäßen Kategorien „optimal vermittelbar“, „Vermittelbarkeit ist möglich“, „Vermittelbarkeit ist schwierig“ und „Vermittelbarkeit ist fast unmöglich“ für Einzelpersonen und die Gesamtbelegschaft des Projektes abgebildet. Diese Ergebnisse werden an die jeweilige RGS rückgespielt, die diese wiederum mit einem Tool ergänzt, in das personenbezogene Fakten etwa zu Schulden, Alter, Geschlecht oder Kinderbetreuungspflichten eingetragen werden. Auf dieser Basis soll eine Kommunikation zwischen SÖB/GBP und RGS gefördert und eine zielgerichtete Vermittlung sowohl der Einzelpersonen als auch zum Beschäftigungsprojekt ermöglicht werden.

Des Weiteren wurde in Niederösterreich im Rahmen einer Esf-Föderung ein Qualitätshandbuch, ein praxisorientiertes Gütesiegel für Beschäftigungsprojekte, von vier Beschäftigungsprojekten erarbeitet, in das in der Endfassung oben beschriebenes Prozedere der Evaluierung des Maßnahmenerfolges einfließen soll. Derzeit befindet sich das Projekt in der Pilotphase bei vier Beschäftigungsprojekten, im Herbst 2010 werden zwei weitere integriert. Für die weitere Verbreitung – die mit vier Beschäftigungsprojekten jährlich beziffert wird – werden so genannte MentorInnen ausgebildet. Diese unterstützen die neuen Projektträger bei der Implementierung – der Bestandsanalyse und Zieldefinition – des Qualitätshandbuches. In den einzelnen beteiligten Beschäftigungsprojekten sollen schließlich Qualitätsbeauftragte für die weitere Umsetzung sorgen.

Steiermark

In der Steiermark gibt es derzeit 36 GBPs (davon zehn Beschäftigungsgesellschaften), vier SÖBs und zwei SÖBÜs.[34] Insgesamt bieten diese Einrichtungen 859 Vollzeitarbeitsplätze an. Die Transitarbeitsplätze teilen sich folgendermaßen auf: 260 in GBPs, 303 in GBP – Aktion Gemeinde und Aktion 4000, 149 in BG (Beschäftigungsgesellschaften) und 147 in SÖBs und SÖBÜ. Die maximale Förderdauer beträgt 12 Monate und variiert hauptsächlich zwischen drei und neun Monaten. Vorbereitungsmaßnahmen (Arbeitserprobung oder Arbeitstraining) werden in der Steiermark wenig genutzt. Jene Projekte, die Arbeitserprobung oder Arbeitstraining als Vorbereitungsmaßnahme anbieten, nutzen diese zur Abklärung der Arbeitsfähigkeit der Transitarbeitskräfte. Zielgruppe in den Beschäftigungsprojekten sind in erster Linie Langzeitbeschäftigungslose und Ältere.

2009 wurden durch die „Aktion Gemeinde“ und die „Aktion 4000“ laut AMS-Jahresbericht besonders viele Projektarbeitsplätze geschaffen. Dabei zeigte sich, dass es bei den Gemeinden in der Steiermark ein großes Potenzial an Arbeitsplätzen gibt. Als steirische Sonderform der GBPs werden Beschäftigungsgesellschaften gefördert, deren Kennzeichen die regionale Verankerung ist, die durch die Beteiligung einer oder mehrerer Gemeinden gewährleistet sein muss.[35] Diese Projekte werden entsprechend der GBP-Richtlinie umgesetzt, allerdings wird wie erwähnt eine verstärkte regionale Verankerung verlangt. Bei Beschäftigungsgesellschaften sind z.B. oft Gemeinden oder Gemeindeverbände Träger der Maßnahme.[36]

[34] Folgende Informationen entstammen der schriftlichen Beantwortung unserer Anfrage durch eine Mitarbeiterin der Landesgeschäftsstelle des AMS Steiermark, Abteilung Förderungen

[35] Geschäftsbericht 2009, Arbeitsmarktservice Steiermark, Aktiv am Arbeitsmarkt, S. 20

[36] Schriftliche Beantwortung unserer Anfrage durch eine Mitarbeiterin der Landesgeschäftsstelle des AMS Steiermark, Abteilung Förderungen

Oberösterreich

Aktuell werden in Oberösterreich 14 SÖBs mit 557 Transitarbeitsplätzen, 15 GBPs mit 426 Transitarbeitsplätzen und 1 SÖBÜ mit 15 Plätzen gefördert.[37] Insgesamt werden damit knapp 1000, genau 998 Transitarbeitsplätze, gefördert. Die Förderdauer beträgt in Oberösterreich 8-9 Monate, wobei diese in begründeten Fällen auf ein Jahr ausgedehnt werden kann. Die vereinbarten 8 bzw. 9 Monate sind von den jeweiligen RGSen abhängig. Die tatsächliche durchschnittliche Verweildauer liegt derzeit in den SÖBs bei 5,6 Monaten und in den GBPs bei 5 Monaten. Insgesamt haben die Träger das Ziel, eine durchschnittliche Verweildauer zu erreichen, die sechs Monate nicht überschreiten soll. Vorbereitungsmaßnahmen gibt es derzeit in Oberösterreich nur in einem Projekt. Sechs andere Beschäftigungsprojekte haben in die Projektzeit inkludierte vorbereitende Maßnahmen in Form von Kursen. Diese 1-monatigen vorbereitenden Kursmaßnahmen werden möglicherweise auf zwei Monate und weitere Projekte ausgeweitet, weil sich dadurch Kostenersparnisse erzielen lassen. In diesen Fällen würde auch die angepeilte durchschnittliche Verweildauer von sechs Monaten verkürzt werden.

In Oberösterreich werden zwei Pilotprojekte als besondere Beispiele angeführt. Das Projekt „Chance P“ ist ein SÖB für Personen, die zwei Jahre vor der Pensionierung stehen. Das Ziel dieses Projektes ist nicht die Integration in den 1. Arbeitsmarkt, sondern die Überbrückung der Zeit bis zur Pensionierung und der Erwerb von Versicherungsmonaten für die Pension. Die Opportunitätsberechnung ergab, dass die Einsparungen den Aufwand übersteigen. Das Projekt wird bereits im Regelbetrieb durchgeführt und die Umsetzungsmöglichkeit besteht durch die Aufnahme in die Bundesrichtlinie nun auch für die anderen Bundesländer.

Ein weiteres derzeit noch laufendes Projekt ist „B-24“, bei dem es sich um ein zwei Jahre dauerndes Beschäftigungsprojekt für besonders schwer vermittelbare Personen handelt. Bisher hat sich gezeigt, dass bestimmte Personengruppen zwar nach 8-9 Monaten eine gewisse Produktivität erreichen, diese aber nicht für eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt reicht. Mit dem Projekt ist die Annahme verknüpft, dass Personen nun aufgrund der längeren Verweildauer, höhere Chancen zur Integration haben. Zielgruppe sind Personen, die mindestens zwei Beschäftigungsprojekte erfolglos besucht haben. Ein Ergebnis könnte auch sein, dass es für diese Zielgruppe einen eigenen 3. Arbeitsmarkt braucht analog zu behinderten Personen.

Arbeitsmarktperformance der AbgängerInnen

Betrachtet man den im AMS Österreich üblichen Indikator zur Bewertung der Arbeitsmarktperformance der ehemaligen Transitarbeitskräfte (alle aus einem SÖB, GBP oder SÖBÜ austretenden Personen des jeweiligen Kalenderjahres, deren Projektteilnahme zumindest 35 Tage betrug), so zeigen sich für das Jahr 2008 für Wien große und nicht bis ins letzte Detail aufklärbare Differenzen in den Daten. Wie ausgeführt, wurde für diese Studie eine DWH-Abfragemöglichkeit eingerichtet, die Auskünfte über den Arbeitsmarktverbleib aller Transitarbeitskräfte, die zwischen 1.1.2008 und 30.11.2008 in eines der untersuchten Wiener SÖBs eintraten. Ein- und nicht wie sonst üblich Austretende wurden gewählt, um gewähr-

[37] Folgende Informationen entstammen einem telefonischen Expertinneninterview mit der Landesgeschäftsstelle AMS OÖ, Förderabteilung

leisten zu können, dass für alle untersuchten Projekte und Transitarbeitskräfte bereits die davor veränderten Förderungsrahmenbedingungen galten.

Dieser Unterschied sowie die Tatsache, dass in diese Untersuchung nur noch Projekte einbezogen wurden, die auch 2009 weitergefördert wurden, können als Teilerklärungen dafür ins Treffen geführt werden, dass sich sowohl die TeilnehmerInnenzahlen als auch die Ergebnisse – vor allem die Anteile in an die Transitmitarbeit anschließender geförderter Beschäftigung – maßgeblich von den bisher präsentierten Daten unterscheiden. Ob diese beiden Ursachen die Unterschiede in den Daten vollständig erklären, kann von den Autorinnen nicht beantwortet werden.

Laut DWH-Abfrage durch das Arbeitsmarktservice Wien sind von jenen Personen, die im Jahr 2008 nach einer zumindest 35 Tage umfassenden Transitmitarbeit aus einem SÖB, SÖBÜ oder GBP austraten österreichweit drei Monate nach Austritt 44% beschäftigt. Bei GBPs liegt der Wert bei 49%, bei SÖBs bei 42% und bei SÖBÜs bei 40%. Auffallend sind dabei – wie folgende Tabelle zeigt – bei SÖBs und GBPs die mit 24% bzw. 25% hohen Anteile an geförderter Beschäftigung.

Tabelle 28: Arbeitsmarktstatus von AbgängerInnen aus SÖBs, GBPs und SÖBÜs in Österreich des Jahres 2008 deren Transitdienstverhältnis zumindest 35 Tage dauerte

Bestand Personen		geförderte Beschäftigung	nicht gef. Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Qualifizierung	OLF-erwerbsferne Positionen inkl. GB+SO	**Gesamtsumme**	Anteile in geförderter Beschäftigung	Anteile in nicht gef Beschäftigung	Anteile in Beschäftigung Gesamt
Bgld	SÖB	48	21	47	10	12	**136**	35,3%	15,4%	50,7%
	GBP	22	10	19	4	9	**64**	34,4%	15,6%	50,0%
	SÖBÜ	5	62	43	5	4	**111**	4,5%	55,9%	60,4%
Ktn	SÖB	46	32	65	4	16	**163**	28,2%	19,6%	47,9%
	GBP	37	65	65	0	16	**180**	20,6%	36,1%	56,7%
	SÖBÜ	0	1	0	0	0	**1**	0,0%	100,0%	100,0%
NÖ	SÖB	160	104	174	18	31	**487**	32,9%	21,4%	54,2%
	GBP	456	528	391	44	111	**1.530**	29,8%	34,5%	64,3%
	SÖBÜ	5	376	95	5	22	**503**	1,0%	74,8%	75,7%
OÖ	SÖB	235	180	466	43	111	**1.024**	22,9%	17,6%	40,5%
	GBP	89	85	328	37	64	**592**	15,0%	14,4%	29,4%
	SÖBÜ	4	22	15	4	8	**53**	7,5%	41,5%	49,1%
Sbg	SÖB	48	45	47	5	22	**167**	28,7%	26,9%	55,7%
	GBP	12	8	9	1	4	**34**	35,3%	23,5%	58,8%
	SÖBÜ	0	0	0	0	0	**0**			
Stmk	SÖB	48	22	81	5	31	**187**	25,7%	11,8%	37,4%
	GBP	272	251	618	37	88	**1.196**	22,7%	21,0%	43,7%
	SÖBÜ	4	143	59	13	22	**241**	1,7%	59,3%	61,0%
Tirol	SÖB	99	47	99	11	35	**290**	34,1%	16,2%	50,3%
	GBP	29	28	73	4	26	**160**	18,1%	17,5%	35,6%
	SÖBÜ	1	27	62	3	8	**101**	1,0%	26,7%	27,7%
Vbg	SÖB	0	0	0	0	0	**0**			
	GBP	271	110	361	23	65	**830**	32,7%	13,3%	45,9%
	SÖBÜ	0	4	0	0	7	**11**	0,0%	36,4%	36,4%
Wien	SÖB	212	195	658	49	138	**1.248**	17,0%	15,6%	32,6%
	GBP	99	98	227	13	39	**474**	20,9%	20,7%	41,6%
	SÖBÜ	112	1.182	1.982	239	381	**3.853**	2,9%	30,7%	33,6%
Region	**SÖB**	**896**	**646**	**1.637**	**145**	**396**	**3.702**	**24,2%**	**17,5%**	41,7%
	GBP	**1.287**	**1.183**	**2.091**	**163**	**422**	**5.060**	**25,4%**	**23,4%**	48,8%
	SÖBÜ	**131**	**1.817**	**2.256**	**269**	**452**	**4.874**	**2,7%**	**37,3%**	40,0%
	Gesamt	**2.314**	**3.646**	**5.984**	**577**	**1.270**	**13.636**	**17,0%**	**26,7%**	43,7%

Basis: DWH Abfrage durch das AMS Wien, 3.8.2010, Prozentwerte durch Prospect

7.2 Zeigen sich bei den Finanzierungs- und Umsetzungsstrukturen sowie in der Zielerreichung Unterschiede?

Die WISE-Befragung ergab ein Verhältnis von 60% Förderungen und 40% Eigenerlöse für das Jahr 2007. Dies wird als repräsentativ für Österreich bewertet. Die meisten Förderungen erfolgen durch das AMS, gefolgt von den Ländern, dem Bundessozialamt und Fonds wie dem waff. Auffallend gering ist die Beteiligung der Gemeinden.[38] Höhe und Ausmaß der Förderungen werden zwischen den Geschäftsstellen des AMS und den Trägern ausgehandelt und in Fördervereinbarungen festgelegt, die meist für eine Laufzeit von einem Jahr abgeschlossen werden.[39] In den letzten Jahren kam es insofern zu einer Veränderung der Förderbedingungen, als die Förderdauer pro Transitarbeitskraft in einzelnen Bundesländern reduziert wurde und die maximale Förderdauer von einem Jahr seltener ausgeschöpft wird.[40]

Die Beschäftigungsprojekte, die als SÖB oder GBP in Wien gefördert werden, sind zu 59,9% vom AMS gefördert, zu 27,9% durch Eigenerlöse, zu 7,5% durch den Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds waff, durch 2,5% durch die Träger selbst und zu 2,1% durch das BASB.[41]

In Oberösterreich werden die Kosten vom AMS und vom Land OÖ übernommen, wobei das AMS zwei Drittel (67%) und das Land OÖ ein Drittel (33%) der Kosten trägt. Im Jahr 2007 wurden damit 2.057 Personen gefördert.[42] Laut Auskunft der Förderabteilung gilt dieses Verhältnis auch aktuell. Pro Jahrestransitarbeitsplatz entstehen derzeit Kosten von EUR 30.600,-, von denen das AMS OÖ EUR 21.000,- übernimmt.

Die Finanzierung der steirischen Beschäftigungsprojekte (GBP) erfolgt - wie in den anderen Bundesländern auch - durch das AMS, das Land Steiermark, durch andere FördergeberInnen und durch Eigenerwirtschaftung. Grundsätzlich fördert das AMS Steiermark im Beschäftigungsbereich nur Personalkosten für Schlüssel- und Transitarbeitskräfte. Sachkosten, Investitionen und die Finanzierung weiterer Personalkosten sind durch andere FördergeberInnen oder Eigenerwirtschaftung abzudecken. Für einen Großteil der GBPs gibt es eine Kooperationsvereinbarung mit dem Land Steiermark - hier übernimmt das Land die Ausfinanzierung der Personalkosten für Transitarbeitskräfte.

[38] Bundesdachverband für soziale Unternehmen, bdv Austria (Hg.): WISEs (Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion), National Report – Austria, Wien 2008, S. 44

[39] ebd. S. 99

[40] ebd. S. 100

[41] „AMS: ‚Beschäftigungsprojekte sind teuer, aber sie wirken.“, Presseaussendung vom 30.4.2010 und weiterführende Angaben aus Abteilung Förderungen des AMS Wien.

[42] Pesendorfer, Christian: „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ. Linz, März 2009; unveröffentlichter Forschungsbericht an das AMS Oberösterreich, S.48

8 Im Sinne einer Zusammenfassung – eine konkrete Beantwortung der detaillierten Forschungsfragestellungen

Im Sinne einer zusammenfassenden Darstellung wird abschließend auf die konkreten, zu Beginn dieser Studie genannten Forschungsfragestellungen eingegangen.

8.1 Worin liegt der spezifische arbeitsmarktpolitische Zusatznutzen von SÖBs und GBPs im Vergleich zu anderen Angeboten?

SÖBs und GBPs bieten zwei arbeitsmarktpolitische Nutzensebenen, die alle anderen arbeitsmarktpolitischen Angebote nicht leisten können:

- Durch diese Förderinstrumente wird die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Menschen initiiert und vorangetrieben, an deren (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse gegeben ist. Diesen beiden Instrumenten kommt damit nicht nur eine arbeitsmarkt-, sondern auch eine beschäftigungspolitische Funktion bei.
- Wie kein anderes Instrument bieten SÖBs und GBPs für Menschen, deren berufliches Selbstvertrauen und/oder deren Arbeitstempo und/oder Arbeitstugenden durch lange Absenzen vom Berufsleben einer (auch begleiteten) Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt im Wege stehen, einen geschützten Rahmen zur Entwicklung dieser Ebenen. Gleiches gilt für Personen, die einer Phase der psychischen und/oder sozialen Stabilisierung bedürfen. Für diese Personengruppen bieten SÖBs/GBPs durch ein wertschätzendes, förderndes Arbeitsklima und möglichst realitätsnahe Arbeitsanforderungen Chancen der persönlichen Stabilisierung, die die Basis für eine erfolgreiche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt darstellen.

8.2 Für welche Zielgruppen sind Angebote der SÖBs und GBPs zur (Re-)Integration am Arbeitsmarkt am besten geeignet?

Das Angebot von SÖBs und GBPs eignet sich besonders für Personen, deren Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und psychische Stabilität gestärkt werden müssen und die

- einer „Problemgruppe“ (psychisch Kranke, Suchtkranke, Personen mit multiplen Problemlagen wie gesundheitliche Probleme, Schulden, etc.) angehören und/oder
- bereits länger dem Arbeitsmarkt fern sind (Wiederein- oder UmsteigerInnen) und/oder
- Arbeitstugenden erlernen, Belastbarkeit erhöhen und Arbeitsroutine erwerben müssen.

8.2.1 Zeigen sich bezüglich dieser Beschreibungen Unterschiede zwischen AMS und SÖB/GBP-MitarbeiterInnen auf strategischer und operativer Ebene?

Von **FördergeberInnen** (AMS – LGS und VertreterInnen anderer Stellen, die SÖBs/ GBPs fördern) werden SÖBs/GBPs eher als ein Angebot gesehen, das für „sehr Schwache“ oder überhaupt „die Schwächsten“ besonders geeignet ist, dies auch dann, wenn durchaus gesehen wird, dass ein SÖB-Team produktiv sein muss.

AMS-BeraterInnen und SÖB-Kontaktpersonen orientieren sich primär an der AMS-Zielarchitektur und an internen Arbeitsaufträgen und Weisungen. SÖBs und GBPs spielen aufgrund ihrer begrenzten Kapazitäten, der letztlichen Ungewissheit einer Übernahme von Zielgruppenpersonen in ein Dienstverhältnis und der für viele unübersichtlichen Anforderungskriterien in der Zubuchung eine eher untergeordnete Rolle. Auch der aus Sicht dieser Befragtengruppe sehr häufige Wandel der SÖB/GBP-Strukturen (z.B.: durch Zusammenlegungen, Ein- oder Aussteigen von FördergeberInnen, Aufnahme oder Beendigung einzelner Tätigkeitsfelder etc.) erschwert eine gezielte Nutzung dieses Angebotes für Zielgruppenpersonen.

ProjektvertreterInnen sehen SÖBs/GBPs auch als Angebot für „Schwache“, allerdings betonen sie, bei der Stellenbesetzung nicht nur auf den Einzelnen, sondern auch auf die Arbeitsfähigkeit des Teams achten zu müssen. Unterschiedliche Problemlagen müssen ausgewogen sein, ebenso merken einige ProjektvertreterInnen an, dass das Vorhandensein bestimmter Qualifikationen und/oder Social Skills zumindest bei einem Teil der KlientInnen - vor allem auch nach der jüngst durchgeführten Verkürzung der Transitdienstverhältnisphase - unbedingt notwendig ist.

8.2.2 Welche Personengruppen sind aktuell Transitarbeitskräfte in SÖBs und GBPs?

2008 waren 59% der TeilnehmerInnen Männer, 1/3 war älter als 45, 8 von 10 verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss, jede/r Vierte weist einen Begünstigtenstatus laut AMS auf. Diese Beschreibungsdimensionen können auf Basis der Daten des DWH des Arbeitsmarktservice Österreich vorgenommen werden. Die DWH-Analyse umfasst alle TeilnehmerInnen dieser Projekte im Zeitraum 01.01. bis 30.11.2008.

21% derer, die zumindest in die Vorbereitungsmaßnahme eintreten, geben in einer Befragung durch SozialarbeiterInnen in der Phase der Aufnahmeentscheidung an, über einen längeren Zeitraum nur weniger als 8 Stunden täglich arbeiten zu können, 19% nennen zumindest leichte Belastungsmomente durch Verschuldung, 25% geben gesundheitliche Belastungsmomente an, 30% beschreiben zumindest leichte Beeinträchtigungen der Arbeitssuchbemühungen durch eine als belastend erlebte Lebenssituation.

45% aller Befragten - also auch jener, die sich gegen einen Eintritt in die Vorbereitungsmaßnahme entschieden - haben Migrationshintergrund und von diesen haben wiederum 40% Betreuungspflichten. Wesentlich mehr als in der Gesamtpopulation, in der der Anteil an Personen mit Betreuungspflichten 28% beträgt. 40% geben an, dass sie in den letzten zehn Jahren kein Dienstverhältnis hatten. Unter den Personen, die nicht eingetreten sind, liegt dieser Anteil sogar bei 57%. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Personen mit Arbeitspraxis mehr Aktivitäten zur Arbeitssuche setzen, weniger Hinderungsgründe eine Arbeit aufzunehmen haben, eine höhere Leistungsfähigkeit angeben, mehr soziale Unterstützung genießen und zu mehr Zugeständnissen bereit sind.

Insgesamt ist fast ein Viertel der Befragten bei der Arbeitssuche ohne familiäre Unterstützung. Die Unterstützungsstrukturen des AMS, Beratung und Stellenanzeigen, werden am häufigsten genutzt. Die Befragten sind grundsätzlich zu Zugeständnissen, wie geringerem Lohn oder Leiharbeit, bereit. Die Arbeitssuche ist bei höher Gebildeten und Personen mit Arbeitspraxis intensiver.

8.2.3 Wie kommt es dazu, dass gerade diese Personengruppen Aufnahme finden? Wann wird vom AMS zu welchem Angebot zugebucht?

Für AMS-BeraterInnen haben die Themen „Übertrittsverhinderung“ und „Auslastung verfügbarer Kursangebote“ zentralen Einfluss auf alle Fragen der Zubuchung von Personen zu Maßnahmen. Darüber hinaus orientieren sie sich an maßnahmen-spezifischen Zielgruppendefinitionen und Erfahrungen, die sie mit einzelnen Angeboten gemacht haben. Im Austausch zwischen BeraterInnen können Vorstellungen zu Instrumenten entstehen, die nicht unbedingt der Realität entsprechen müssen, sich aber in einer positiven oder negativen Bewertung niederschlagen. Auch diese „Images“ haben Einfluss auf die Nutzung bestehender Angebote durch BeraterInnen.

Auf Seite der Projekte entscheidet – trotz Niederschwelligkeit – ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren von der gegebenen Auslastungssituation über projektinterne Gegebenheiten (z.B. Teamzusammensetzung) bis zu den persönlichen Voraussetzungen des/der potenziellen Teilnehmers/-in (Erfüllung von je nach Tätigkeitsbereich mehr oder weniger anspruchsvollen Mindestanforderungen) über eine Aufnahme in einen SÖB/GBP. Mitunter spielen auch gesellschaftspolitisch motivierte Haltungen eine Rolle, wenn auch Personen „eine Chance gegeben wird, ohne dass man daran glaubt, dass er/sie jemals wieder am 1. Arbeitsmarkt wird Fuß fassen können."

8.2.4 Wie unterscheiden sich die Zielgruppen von SÖBs/GBPs von jenen von ABBEs und SÖBUs?

Die Zusammenschau der Aussagen zu diesem Fragenkomplex weist darauf hin, dass sich die Zielgruppen der SÖBÜs am deutlichsten von jenen der SÖBs/GBPs und ABBEs unterscheiden. SÖBÜ-TeilnehmerInnen werden als prinzipiell vermittelbar eingestuft. Bei ihnen geht man davon aus, dass sie grundsätzlich ohne Zwischenschritt eine Stelle am 1. Arbeitsmarkt antreten können, dies auch dann, wenn sie Probleme wie beispielsweise Schulden haben.

Die Zielgruppenabgrenzung zwischen ABBE und SÖB/GBP-KlientInnen fällt weniger klar aus. Zielpersonen beider Instrumente werden als arbeitsmarktfern beschrieben und haben multiple Problemlagen, ev. haben KlientInnen der ABBE einen höheren Problemabklärungsbedarf, jene von SÖBs und GBPs einen stärkeren Stabilisierungsbedarf, der durch konkrete Arbeitspraxis in einem geschützten Rahmen gedeckt werden kann.

8.2.5 Gibt es so etwas wie eine „kritische Größe", die notwendig ist, um vom AMS in der Vielfalt der Angebote auch wahrgenommen zu werden?

So etwas wie eine kritische Maßnahmengrößen, die die Chancen erhöht, im Spektrum der unterschiedlichen AMS-Maßnahmen in Wien von den BeraterInnen überhaupt wahrgenommen zu werden, scheint es nicht zu geben. Aus den Berichten der Befragten könnte abgeleitet werden, dass kleinere Strukturen, mit denen man konkrete und eindeutige Bilder verbinden kann, auf mehr Interesse stoßen. Allerdings wird auch der damit verbundene Nachteil der Unübersichtlichkeit gesehen.

Letztendlich ist vor allem die Kontinuität von Angeboten zentral – dabei geht es ganz besonders auch um Bezeichnungen und Zubuchungskriterien/Zielgruppendefinitionen. Das Kennen-lernen einer neuen Maßnahme und die Entwicklung eines Bildes von dessen Hilfestellungen erfordern Zeit. Wenn sich relevante Ebenen einer Maßnahme ändern, behindert dies eine passgenaue Zubuchung.

8.2.6 Warum gab es 2008 Probleme mit der Auslastung in den SÖBs/GBPs? Welche Strategien zur Verbesserung können gesetzt werden?

Für das Jahr 2008 berichteten sowohl VertreterInnen des AMS als auch der Projekte von Auslastungsproblemen bei SÖBs/GBPs. Im Vergleich zur Situation im Jahr 2008 hat sich die Auslastungssituation im Jahr 2009 deutlich verbessert. Zehn von 14 interviewten ProjektvertreterInnen geben an, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung keine Auslastungsprobleme haben. Mehrere Gründe stehen dafür als Erklärung zur Verfügung:

- Aufgrund der Wirtschaftskrise gab es einen größeren KundInnen-Pool, aus dem AMS-BeraterInnen schöpfen konnten.
- Einige SÖBs wurden aufgrund der Auslastungsprobleme 2008 niederschwelliger: *„Hier wurde die Personalpolitik geändert – jede/r die/der motiviert ist und ein Leumundszeugnis hat, wird genommen"* oder *„ganz wichtig ist die Auslastung … Daher, wo es Sinn macht, kann beginnen, wer will*."
- Zusätzlich ist davon auszugehen, dass die von den SÖBs und GBPs gesetzten Aktivitäten im Bereich Zubuchung erste Früchte tragen.

Von Seiten der Befragten werden folgende Ansätze zur Verbesserung der Zubuchungssituation vorgebracht:

- Eine Verbesserung der „Früherkennung" potenzieller KundInnen, denn „je länger Personen aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen sind, desto schwieriger ist die (Re-)Integration."
- Verbesserung der Vorinformation der KundInnen um vorzeitige Abbrüche zu reduzieren. Dies könnte durch AMS-BeraterInnen mittels eines „kleinen Clearings" passieren, „wo Leute informiert werden und wissen, worum es geht und welche Chancen sich ergeben" oder im Rahmen des wöchentlichen Beratungstags des DSE, durch MitarbeiterInnen der SÖBs/GBPs.
- Fortsetzung und Etablierung von Hospitationen und/oder regelmäßigen Vorstellterminen in den RGSen, wo sie sich bewährt haben.
- Auflegen von Flyern im KundInnen-Bereich, die über SÖB- oder GBP-Angebote informieren.
- Bewährt hat sich die Kooperation mit den SÖB-Kontaktpersonen sowie
- mit spezialisierten Einrichtungen (einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser und der Wiener Berufsbörse).
- Aufhebung der LZBL-Beschränkung für Jugendliche, um „diese so früh wie möglich zu erwischen – je früher desto besser."
- Für AMS-BeraterInnen wäre die Verfügbarkeit einer übersichtlich gestalteten Kurz-Broschüre, in der alle wichtigen Informationen zu einem SÖB/GBP auf einer Seite anschaulich präsentiert werden, hilfreich.

8.3 Welche Rahmenbedingungen und Prozesse begünstigen eine effektive und effiziente Nutzung dieser Instrumente?

Die Vorbereitungsphase hat sich - nach anfänglicher Skepsis - aus Sicht der ProjektvertreterInnen bewährt. Kritisch gesehen wird die Mehrarbeit, die diese verursacht und aus Sicht der ProjektvertreterInnen unentgeltlich geleistet werden muss.

Die Verkürzung der Transitdienstverhältnisphase wird von ProjektvertreterInnen, KundInnen und auch SÖB-Kontaktpersonen bzw. teilweise AMS-BeraterInnen kritisiert. In dem in Vergleich zu früher kürzeren Zeitraum lassen sich aus Sicht der ProjektvertreterInnen Vermittlungshemmnisse oft nicht in ausreichendem Maße behandeln. Einige ProjektvertreterInnen favorisieren hier eine flexible Lösung, bei der eine frühzeitige Vermittlung von TeilnehmerInnen, die job-ready sind, erfolgen sollte und Schwächere die Möglichkeit hätten, länger im Projekt zu bleiben – im Bedarfsfall auch über die 12-Monate hinaus. Die vorhandenen Verlängerungsoptionen scheinen diesbezüglich keine Lösung zu sein.

Deutlicher Optimierungsbedarf besteht bei der Unterstützung der Transitarbeitskräfte im Übertritt von der Transitphase in ein reguläres Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt. Dies geht aus der KundInnenbefragung hervor, zeigt sich auch in den Schilderungen der ProjektvertreterInnen und manifestiert sich schließlich in den Beschäftigungsquoten 1 Woche, 1 Monat und 3 Monate nach Austritt. Ansätze wie das aktuell pilotierte Projekt, das an die Transitmitarbeit eine Praktikums- oder Überlassungsphase in Unternehmen anhängt (selbstverständlich unter Einhaltung aller arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Normen und Regelungen) oder eine verbindliche Begleitung und Unterstützung der austretenden Personen bis zum Ende des Probemonats im Folgedienstverhältnis werden ausdrücklich empfohlen, um die durch die Transitmitarbeit erreichte Stabilisierung der Menschen nachhaltig zu verankern.

Schließlich ist davon auszugehen, dass in einer konkretisierteren Zielgruppendefinition weitere Effektivitätspotenziale liegen. Mit dieser „Zuspitzung" der Zielgruppendefinition wurden jedoch sowohl auf AMS-Seite als auch auf TrägervertreterInnenseite Gefahren verbunden, die in zwei Workshops mit VertreterInnen beider Seiten letztlich dafür sprachen, die Zielgruppendefinition unverändert zu belassen: Gegen eine weitere Einengung der Zielgruppe sprachen folgende Themenkreise:

- Unsicherheit darüber, ob im AMS-Alltag eine genauere Zielgruppenselektion gelingen kann.
- Unsicherheit darüber, ob bei einer eingeschränkteren Zielgruppendefinition die Auslastung der bestehenden SÖB/GBP-Strukturen gewährleistet werden kann.
- Und schließlich: Unzufriedenheit damit, dass bei einer genaueren Zielgruppendefinition SÖB- und GBP-Plätze eigentlich nur noch Personen angeboten werden würden, bei denen reale Vermittlungschancen nach einer definierten Transitmitarbeitsdauer gesehen werden. Andere Personen, die aktuell mitunter Aufnahme finden, hätten dann angesichts mangelnder Angebote für diese Zielgruppen gar keine Beschäftigungschancen mehr.

8.4 Wie sind die Kommunikationsstrukturen zwischen SÖBs/GBPs und AMS gestaltet?

Folgt man den Aussagen der Befragten, so scheint die Kommunikation zwischen SÖBs und GBPs auf RGS-Ebene einigermaßen gut zu funktionieren. Die Aussagen der Befragten deuten aber darauf hin, dass dies auf LGS-Ebene weniger der Fall ist.

So sehen zwei Drittel der ProjektvertreterInnen den Austausch mit der LGS eher kritisch. Vor allem SÖBs/GBPs, die sich im DSE engagieren, sehen sich nicht immer ausreichend wahrgenommen. Viele Befragte vermissen einen partnerschaftlichen Umgang.

Die LGS selbst wiederum erwartet sich von einigen SÖBs/GBPs und auch vom DSE eine serviceorientiertere Haltung[43]. Die Projekte sollen das AMS bei der Lösung der schwierigen, anstehenden Probleme unterstützen und nicht zusätzlich belasten, in dem sie vor allem Forderungen und Beschwerden an das AMS herantragen. Vermisst werden vor allem konstruktive Beiträge von Seiten der SÖBs/GBPs, vor allem aber vom DSE.

8.4.1 Zeigt sich Handlungs- oder Verbesserungsbedarf hinsichtlich des Berichtwesens und der direkten Kommunikation?

Positiv hervorgehoben werden durchgeführte Vereinheitlichungen der Dokumentation, des Monitorings und Berichtwesens sowie das damit verbundene Kennzahlenbewusstsein. Neben einer gezielteren Gestaltung des Übergangs vom Transitdienstverhältnis in den 1. Arbeitsmarkt werden Aktivitäten zum Aufbau einer gegenseitig wertschätzenden Kommunikations- und Kooperationsstruktur auf LGS-Ebene als zweiter wesentlicher Ansatzpunkt für eine Effizienzsteigerung bewertet. Dies weil bei den Instrumenten SÖB und GBP - wie gezeigt werden konnte - ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren erfolgskritisch ist. Die Gestaltung von Rahmensetzungen sowie deren Umsetzung erfolgen in einem derart komplexen Umfeld erfahrungsgemäß umso friktionsfreier je gelungener und vor allem je direkter und unmittelbar sachorientierter die diesen zugrundeliegende Kommunikation und Kooperation ist.

8.4.2 Welche Vorgangsweisen gewährleisten, dass die notwendigen Unterstützungsformen effizient im Sinne eines möglichst optimalen Preis-Leistungsverhältnisses erbracht werden?

Auf Basis der vorliegenden Daten und Informationen ist davon auszugehen, dass vor allem ein gezieltes Übergangsmanagement vom Transitdienstverhältnis in den 1. Arbeitsmarkt und ein von allen Beteiligten als wertschätzend beschriebenes Kommunikations- und Kooperationsverhältnis die Effektivität und Effizienz der Angebote steigern können.

[43] Wobei hier von Seiten des AMS auch auf den sehr intensiven, häufigen und umfangreichen Austausch mit Trägerorganisationen hingewiesen wird, der im Rahmen der Gestaltung und weiteren Verbesserung der Instrumente SÖB bzw. GBP stattfindet. Exemplarisch angeführt werden dafür das Pilotprojekt zur Weiterentwicklung der vermittlungs-orientierten Zusammenarbeit mit Unternehmen, die Entwicklung von Outplacement-Mindeststandards (inkl. Nachbetreuung), das Hospitationsprogramm oder der Ideenwettbewerb für innovative, neue Angebote und die Beauftragung drei neuer SÖB sowie das Beratungsprogramm „Gesundheits- und alternsgerechtes Arbeiten in SÖB und GBP“ (Geschäftsberichte 2007, 2008, 2009 AMS Wien).

Evident ist weiters, dass Personen mit Bedarf an psychischer Stabilisierung von einer längeren Verweildauer stärker profitieren. Grundsätzlich ist aber davon auszugehen, dass mit zunehmender Teilnahmedauer einerseits die persönlich und psychisch stabilisierenden Faktoren, andererseits aber auch Lock-In-Effekte intensiver wirken. Je länger die Teilnahmedauer, desto reflektierter und intensiver muss daher jedenfalls der Übergang in den 1. Arbeitsmarkt gestaltet werden, will man auch bei langer Teilnahmedauer am Prinzip des Transitdienstverhältnisses festhalten.

8.4.3 Welche Tätigkeitsbereiche der SÖBs/GBPs erweisen sich als erfolgreich? Lassen sich Tätigkeitsfelder identifizieren, die für SÖBs/GBPs besonders geeignet und erfolgversprechend im Sinne ihrer ökonomischen wie arbeitsmarktpolitischen Aufgaben sind?

Die Erfahrung der befragten FördergeberInnen, die Ergebnisse der Befragung zur Employability der TeilnehmerInnen sowie die Beschreibungen der Zielgruppe durch die ProjektvertreterInnen legen nahe, dass für die aktuelle Zielgruppe der SÖBs und GBPs niederschwellige im Dienstleistungsbereich angesiedelte Tätigkeitsbereiche am besten geeignet sind.

Die gewählten Tätigkeitsbereiche sollen möglichst geringe Anforderungen an Berufserfahrung und Qualifikation der TeilnehmerInnen stellen und möglichst in gleicher Form auch auf dem 1. Arbeitsmarkt nachgefragt werden, um einen möglichst reibungslosen Übertritt zu gewährleisten.

Aus der Erfahrung der befragten FördergeberInnen haben Tätigkeitsfelder wie Haushalts- und Büroreinigung, Facility Management, Freiflächenbetreuung, Textil-Recycling, Versand, Verkauf (Second Hand Shops, Sozialmärkte) und Lager oder auch Firmenkooperationen im Bereiche der Systemgastronomie (McDonald´s), des Handels (Spar bzw. BauMax), der Haushaltselektronik (Übernahme des Wartungsdiensten für Dyson) oder der Produktion (Easy Patronen) bewährt.

Uneinigkeit herrscht über die Eignung des Tätigkeitsfelds Gastronomie, zum einen wird befürchtet, dass die Anforderungen an Qualifikation und Stressresistenz zu hoch sind, andere sehen gerade in der hohen Fluktuation und damit auch Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Segment gute Vermittlungsmöglichkeiten.

8.4.4 In welchen Tätigkeitsbereichen sind SÖBs/GBPs weniger zielführend, weil die Anschlussfähigkeit an den 1. Arbeitsmarkt nicht ausreichend gegeben ist?

Als problematisch eingestuft werden von den Befragten Tätigkeitsbereiche, die höhere Anforderungen an Qualifikation, Berufserfahrung, körperliche Fitness und/oder Soft Skills an potenzielle TeilnehmerInnen stellen. Dies ist aus Sicht der FördergeberInnen bei einigen gewerbebetrieblichen SÖBs (Kfz-Reparatur, Tischlerei, Schlosserei und auch Fassadenreinigung) der Fall.

Der Tätigkeitsbereich Textilreinigung, wenn es sich dabei um Alltagskleidung und Haushaltstextilien handelt, wird ebenfalls hinterfragt, da es sich dabei um eine schrumpfende Branche handelt und TeilnehmerInnen in Fremdberufe vermittelt werden müssen.

Kunstgewerbliche Tätigkeitsfelder stoßen auf Ablehnung, da die erlernten Fertigkeiten am 1. Arbeitsmarkt kaum verwertbar sind. An diesem Punkt scheint jedoch außer Acht gelassen zu werden, dass es für bestimmte Zielgruppen (bspw. besonders arbeitsmarktferne Jugendliche, psychisch Kranke) mitunter in einer Transitmitarbeit im ersten Schritt noch gar nicht darum geht, ein unmittelbares Bindeglied zu einer späteren Tätigkeit herzustellen. Vielmehr geht es hierbei mitunter darum, ein für die Zielgruppe attraktives Tätigkeitsfeld anzubieten, an dem sie - vielleicht erstmals - Zutrauen in ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten finden und in nächsten darauf aufbauenden Schritten in Richtung Arbeitsaufnahme arbeiten können. In diesen Fällen, in denen die Beschäftigung eigentlich eine strukturierende Rahmensetzung für die Erarbeitung von realisierbaren Arbeitsmarktperspektiven darstellt, wäre vom vorhin dargelegten Postulat der möglichst unmittelbaren Verwertbarkeit der Arbeitspraxis in zukünftigen Tätigkeitsfeldern abzusehen.

8.4.5 Welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede lassen sich in den sozialen, arbeitstechnischen und sozialpädagogischen Unterstützungsleistungen zwischen den verschiedenen Projekten, aber auch zwischen den Instrumenten Sozialökonomischer Betrieb – Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt – Gemeinnütziges Integrationsleasing – Projektförderung über Eingliederungsbeihilfen und Aufsuchende Vermittlungsunterstützung ausmachen?

Sozialarbeiterische, sozialpädagogische und arbeitstechnische Methoden und Ansätze werden in den Konzepten der untersuchten Projekte unterschiedlich umfangreich auch aus unterschiedlichen Blickwinkeln beschrieben. Dies macht einen Vergleich zwischen den Projekten und auch eine detaillierte Analyse im Rahmen dieser Studie kaum möglich. Werden die Inhalte übergeordneten Kategorien zugeordnet bietet dies nur wenig an neuer Erkenntnis, da sich auf dieser Ebene lediglich zeigt, dass grundlegende Methoden von allen eingesetzt werden.

9 Exkurs: Zur Arbeitsmarktperformance von Zielgruppenpersonen, die durch Eingliederungsbeihilfen in bestehenden Projekten gefördert werden

Untersucht wurden fünf ausgewählte Projekte die unter anderem durch Eingliederungsbeihilfen unterstützt werden.

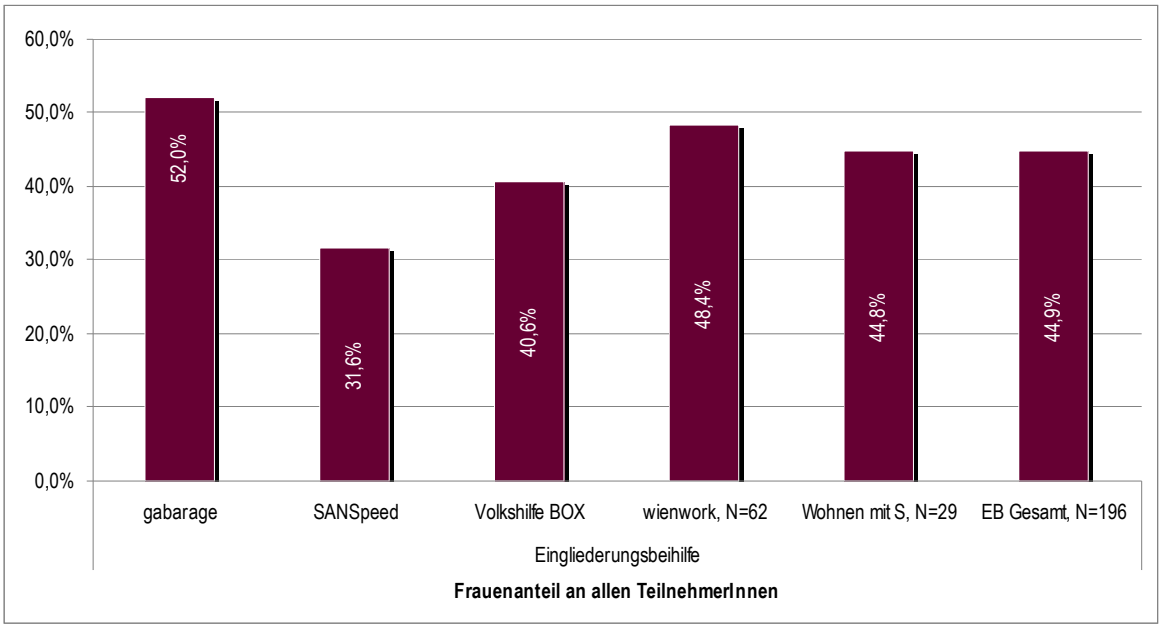
Diese Projekte werden vom AMS Wien nicht auf Basis konkreter Projektkonzepte im Kontext einer Projektförderung unterstützt, sondern es werden die Lohnkosten ausgewählter Personen mittels Eingliederungsbeihilfe gefördert. Dies ist u.a. in dieser Form möglich, weil diese Projekte zum Großteil von anderen Organisationen bspw. BASB als Projekte gefördert werden und über diesen Weg auch andere Kosten als die reinen Personalkosten der zu Betreuenden subventioniert werden können. Den Auftraggeber interessierte vor allem die Arbeitsmarktperformance der mittels EB-geförderten Personen nach Ende der EB-Förderung. Ein Vergleich der Arbeitsmarktperformance der im Folgenden dargestellten, mittels EB-geförderten Personen mit den Transitarbeitskräften ist nicht zulässig, weil die mittels EB-Geförderten im Anschluss an die Eingliederungsbeihilfe mitunter in andere Förderstrukturen (bspw. Geschützte Arbeitsplätze) wechseln können. Wenn dies der Fall ist, kann dies in den für diese Studie verfügbaren Daten nicht nachgewiesen werden, weil sich derartige Förderungen im DWH des AMS Österreich nicht zeigen.

Aus diesem Grund wird die Darstellung der Arbeitsmarktperformance dieser Gefördertengruppe gesondert dargestellt. Die DWH-Analyse umfasst alle TeilnehmerInnen dieser Projekte im Zeitraum 01.01. und 30.11.2008. Im Zentrum des Interesses standen hier Daten zur TeilnehmerInnenstruktur, Teilnahmedauer und Arbeitsmarktperformance. Der direkte Vergleich dieser Daten mit jenen der DWH-Analyse der SÖBs und GBPs ist nicht möglich, da diese beiden Instrumente zu große Unterschiede aufweisen.

9.1 Struktur der TeilnehmerInnen

Die Frauenanteile in den untersuchten EB-geförderten Projekten variieren und liegen zwischen 32% und 52%.

Abbildung 41: Frauenanteil an allen TeilnehmerInnen nach Projekt

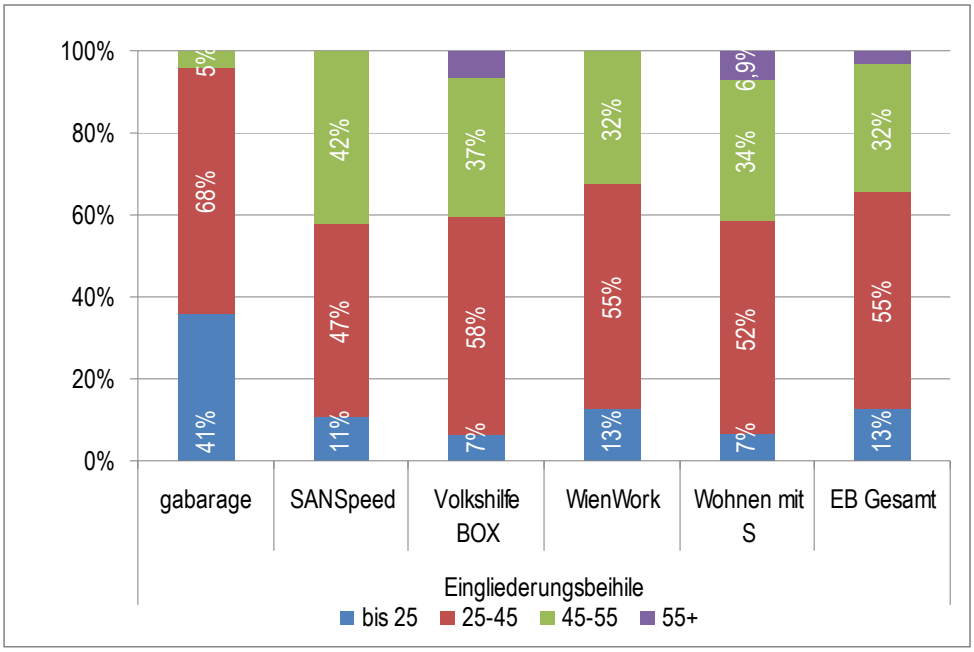


Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Bei den EB-geförderten Projekten findet sich der höchste Anteil an Jugendlichen bzw. jungen Erwachsen bei gabarage (Anton Proksch Institut) - ein Angebot, das sich vor allem an Personen in suchttherapeutischer Behandlung richtet.

Etwas mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen ist zwischen 25 und 44 Jahre alt und ein gutes Drittel ist 45 Jahre und älter.

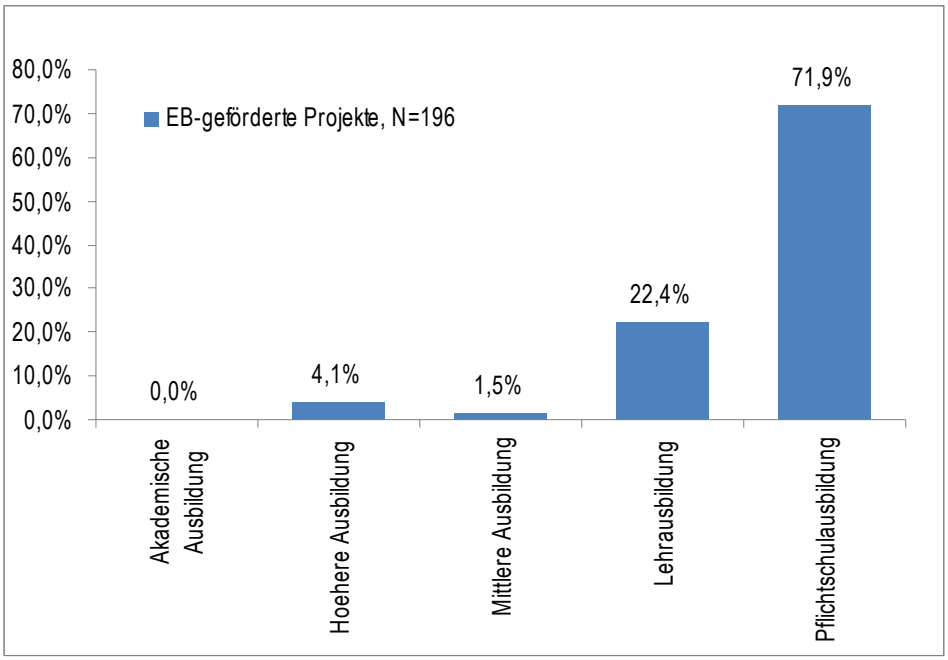
Abbildung 42: TeilnehmerInnen nach Förderungsart, Projekt und Alter



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Der Anteil an Personen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, beträgt 2008 bei den hier untersuchten mittels EB-geförderten Personen 72%.

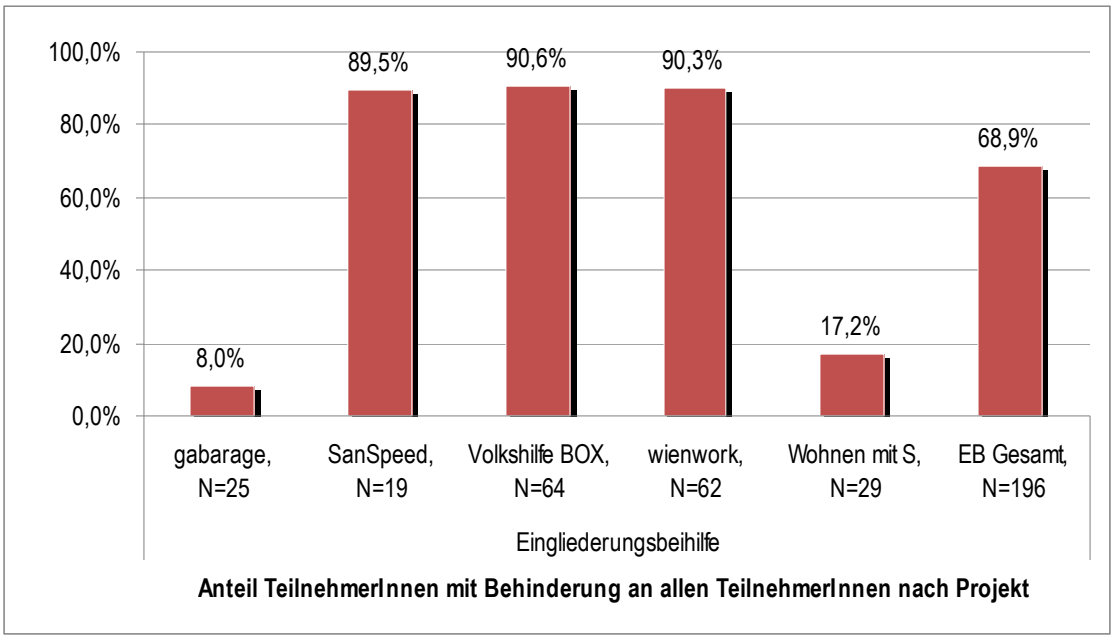
Abbildung 43: TeilnehmerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Die Anteile von TeilnehmerInnen mit Begünstigtenstatus lt. AMS variieren je nach Ausrichtung des Projekts. Bei den EB-geförderten Projekten waren 2008 69% begünstigte TeilnehmerInnen beobachtbar. Drei der fünf untersuchten EB-geförderten Projekte (SANSpeed, Volkshilfe BOX, Wienwork) sind auf die Arbeit mit begünstigten Personen spezialisiert, 90% deren KlientInnen fallen in diese Zielgruppe.

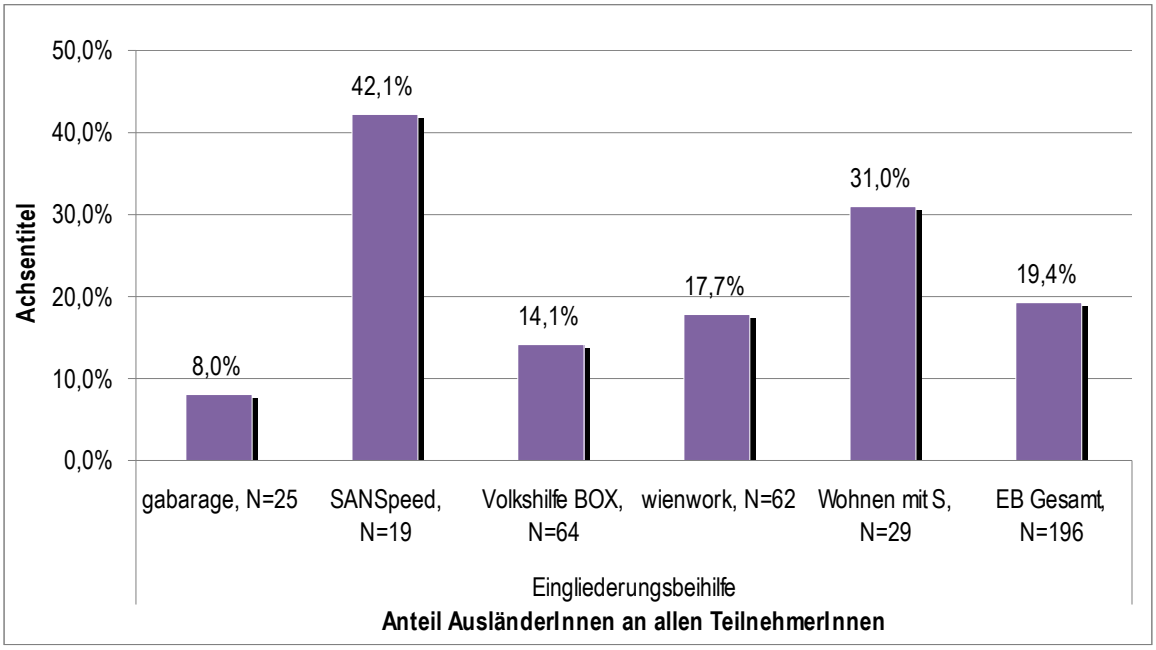
Abbildung 44: TeilnehmerInnen mit Behinderung nach Projekt



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Betreffend den Anteil an Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen zeigen sich Unterschiede zwischen den Projekten. SANSpeed weist allerdings bei einer Insgesamtzahl von 19 EB-Geförderten im Untersuchungszeitraum den höchsten Anteil an AusländerInnen aus, gefolgt von Wohnen mit Service.

Abbildung 45: AusländerInnenanteil unter den TeilnehmerInnen nach Projekt

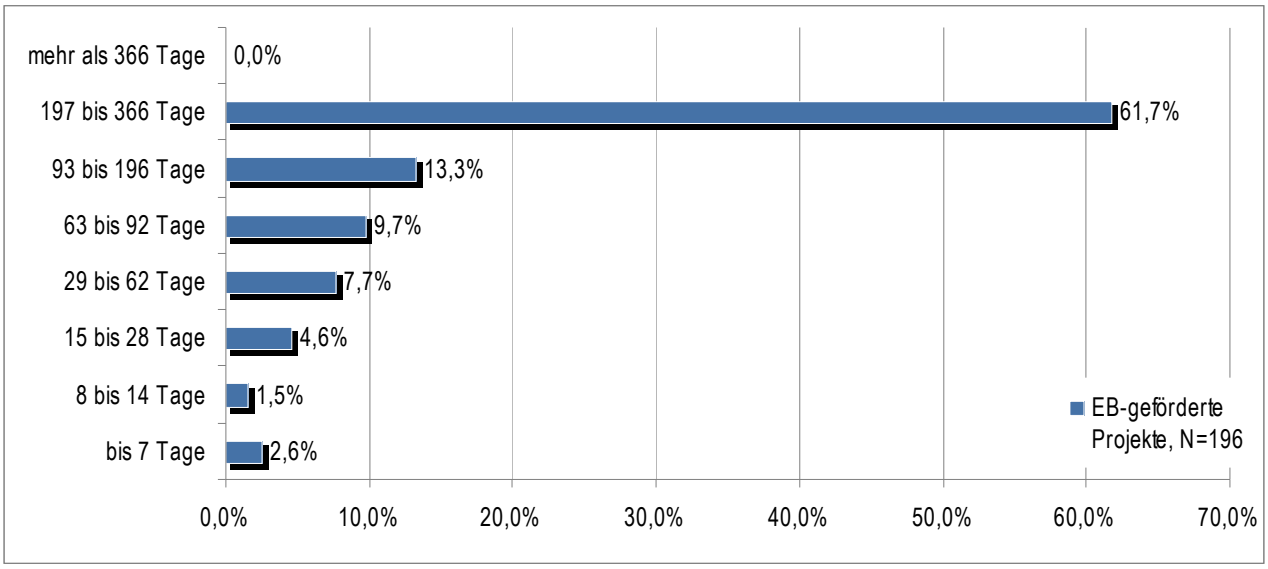


Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

9.2 Teilnahmedauer

62% der mittels Eingliederungsbeihilfe geförderten Personen verweilen zwischen 6 und 12 Monate im Projekt. Für eine Dauer von 3 bis 6 Monate nutzen deutlich weniger EB-geförderte Personen das Projekt, nämlich 13% und etwa ein Viertel beendet die Teilnahme innerhalb der ersten 3 Monate.

Abbildung 46: Teilnahmedauer in EB-geförderten Projekten



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

Konzeptive Unterschiede

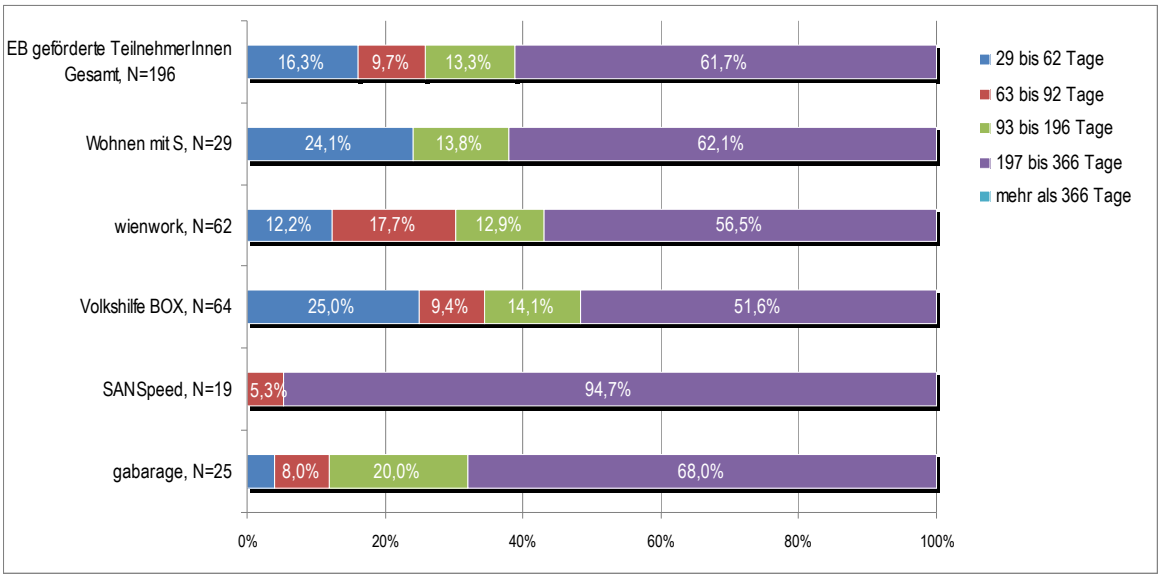
Bei EB-geförderten Projekten lassen sich zwischen den Projekten mitunter erhebliche Unterschiede in der Teilnahmedauer beobachten. Zum Teil sind diese durch die jeweils unterschiedliche Förderdauer der Projekte erklärbar: Diese beträgt 12 Monate bei gabarage, Volkshilfe BOX und Wohnen mit Service, 7 Monate bei Wienwork und 9 Monate bei SANSpeed, wobei SANSpeed auch über 5 Arbeitsplätze für die Dauer von 3 Jahren für Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, verfügt.

Zusätzlich spielen hier aber auch die Spezialisierung auf unterschiedliche begünstigte TeilnehmerInnen-Gruppen, der Einsatz unterschiedlicher Selektionsverfahren sowie spezifische Anforderungen des Tätigkeitsbereichs eine Rolle.

So zeigt sich beispielsweise, dass in zwei EB-geförderten Projekten, an denen vor allem Personen mit Begünstigung teilnehmen, etwa jede/r Vierte (Volkshilfe BOX, Wohnen mit Service) die Teilnahme nach ein bis zwei Monaten wieder beendet. Bei Wienwork, das EB-geförderte Arbeitsplätze in den Tätigkeitsbereichen Objektreinigung und haushaltsnahe Dienstleistungen anbietet, tritt ebenfalls jede/r Achte in diesem Zeitraum wieder aus.

SANSpeed – ein Projekt, das auf die Arbeit mit Personen mit Begünstigtenstatus spezialisiert ist, hat keine Beendigungen nach 1 bis 2 Monaten. Auch bei gabarage – einem kunstgewerblich orientierten Projekt (Upcycling/Design) – sind frühzeitige Beendigungen selten. Die höchsten Anteile an TeilnehmerInnen mit einer Verweildauer von 197 bis 366 Tagen haben demgemäß SANSpeed mit 95% und gabarage mit 68% der TeilnehmerInnen.

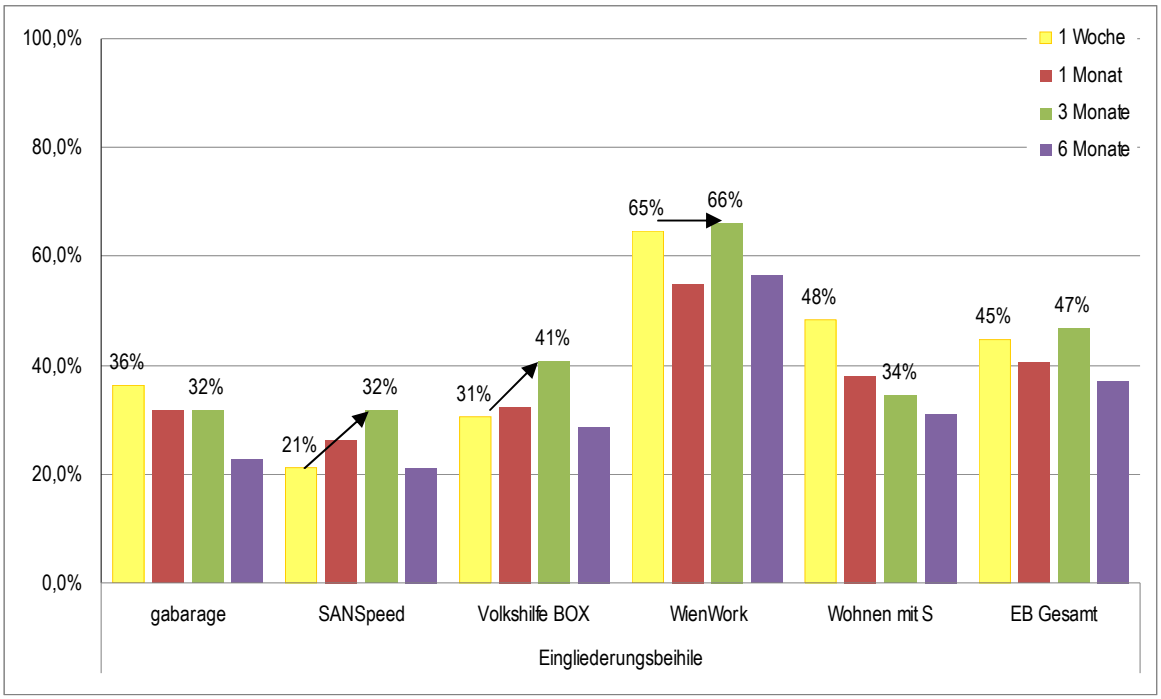
Abbildung 47: Teilnahmedauer von Personen, die mittels Eingliederungsbeihilfe gefördert wurden nach Projekt



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 30.11.2008)

9.3 Arbeitsmarktperformance

Abbildung 48: Anteil der TeilnehmerInnen, die 1 Woche/ 1 Monat/ 3 Monate/ 6 Monate nach Austritt in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 31.12.2008)

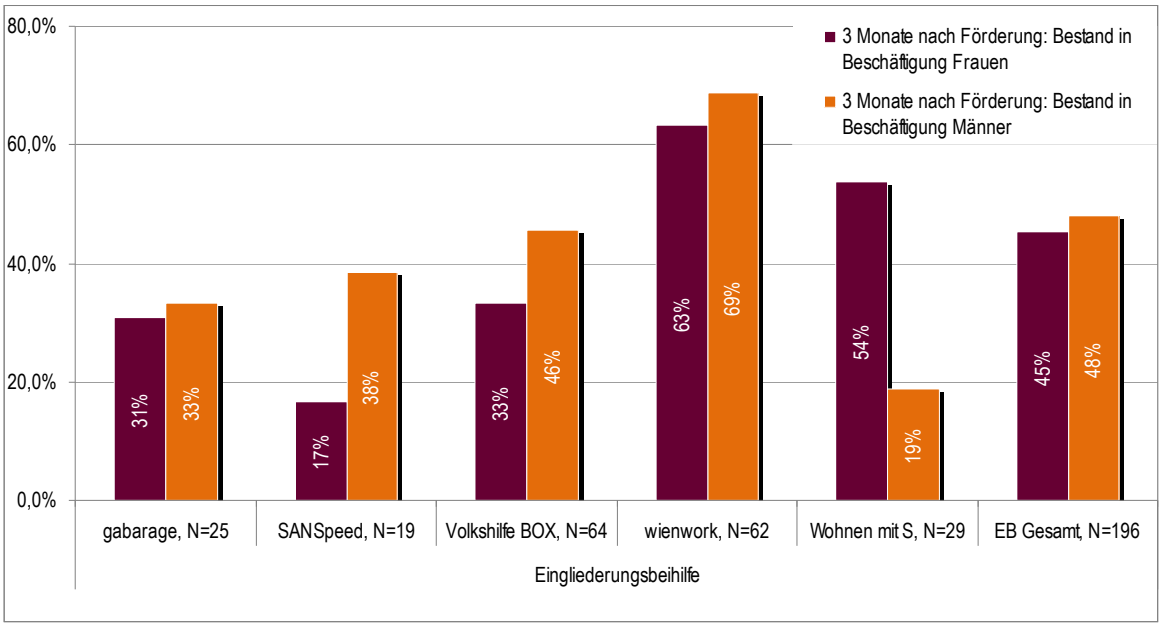
Die Anteile der Personen in Beschäftigung 3 Monate nach Ende der Fördermaßnahme liegen bei den untersuchten Projekten zwischen 32% und 66%. Dabei ist, wie bereits angemerkt wurde, darauf hinzuweisen, dass die TeilnehmerInnen – beispielsweise bei Wienwork – mitunter von der EB-Förderung in eine andere Förderstruktur (bspw. Geschützte Werkstätte) wechseln und dadurch sehr hohe und nachhaltige Beschäftigungseffekte zeigen.

Bei zwei Projekten ist ein Anstieg der Beschäftigten im Zeitraum 1 Woche und 3 Monate nach Austritt aus der Maßnahme zu beobachten und bei einem ein annähernd gleichbleibender Anteil auf hohem Niveau.

3 Monate nach Förderung: Mehr Männer als Frauen in Beschäftigung

Mit Ausnahme des Projekts Wohnen mit Service, das in einem frauendominierten Tätigkeitsfeld angesiedelt ist, befinden sich bei den EB-geförderten Projekten 3 Monate nach Beendigung etwas mehr Männer als Frauen in Beschäftigung.

Abbildung 49: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende Förderung in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Geschlecht



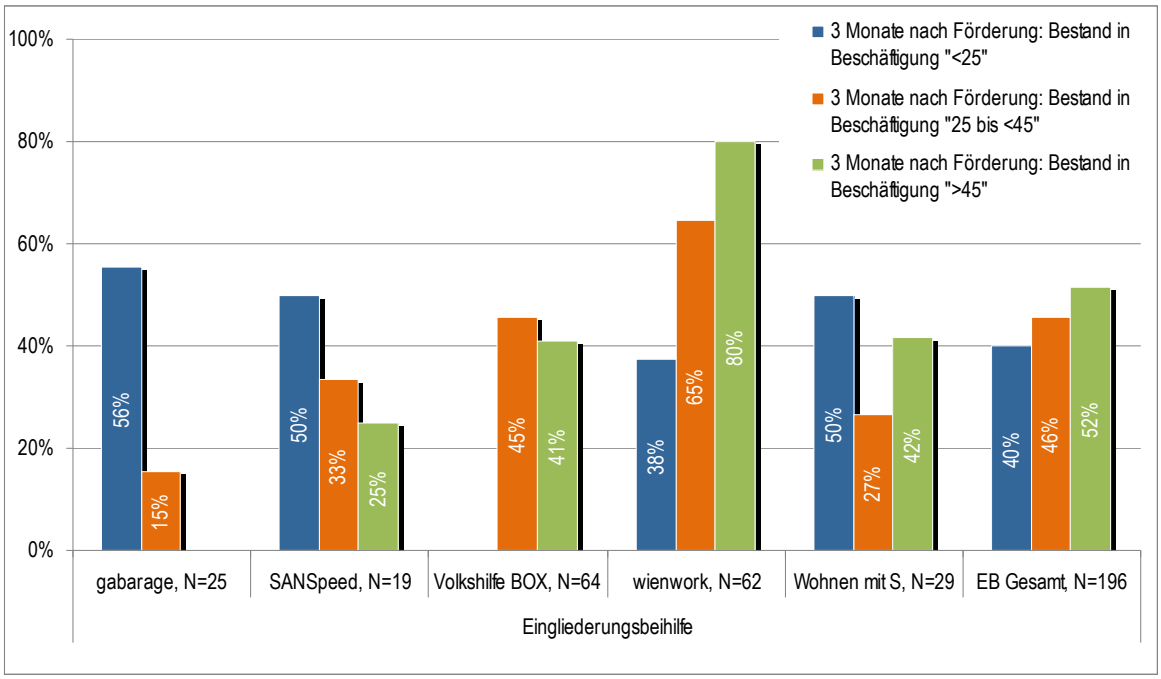
Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 31.12.2008)

3 Monate nach Förderung: Höchster Beschäftigungsanteil in der Altersgruppe 45+

In der Betrachtung der Arbeitsmarktperformance nach Ende der Förderung nach Alter zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Projekten.

- Der höchste Beschäftigungsanteil 3 Monate nach Förderung entfällt bei den EB-geförderten Projekten interessanterweise auf die Altersgruppe der über 45-Jährigen.
- EB-geförderte Projekte, die in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen erfolgreich sind, sind gabarage, SANSpeed und Wohnen mit Service
- Den größten Erfolg in der Altersgruppe „45+“ hat bei den EB-geförderten Projekten Wienwork.

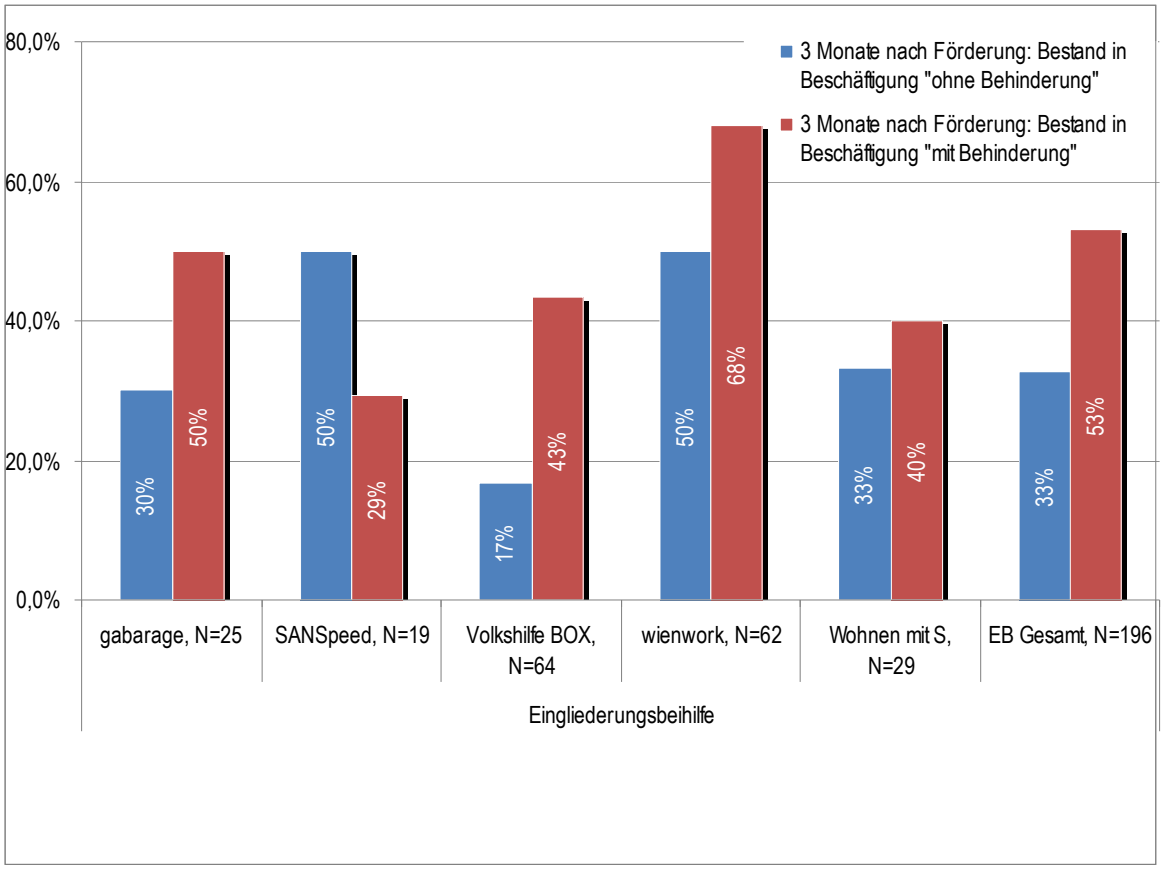
Abbildung 50: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Alter



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 31.12.2008)

EB-geförderte Projekte können auf hohe Beschäftigungsanteile bei TeilnehmerInnen mit Behinderung verweisen, diese liegen zwischen 29% und 68%, wobei hier – wie bereits mehrfach genannt – nicht selten weitere EB-Förderungen (die im DWH des AMS nicht erkennbar sind) zum Einsatz kommen.

Abbildung 51: Anteil der TeilnehmerInnen, die 3 Monate nach Förderungsende in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Projekt und Status „Behinderung“

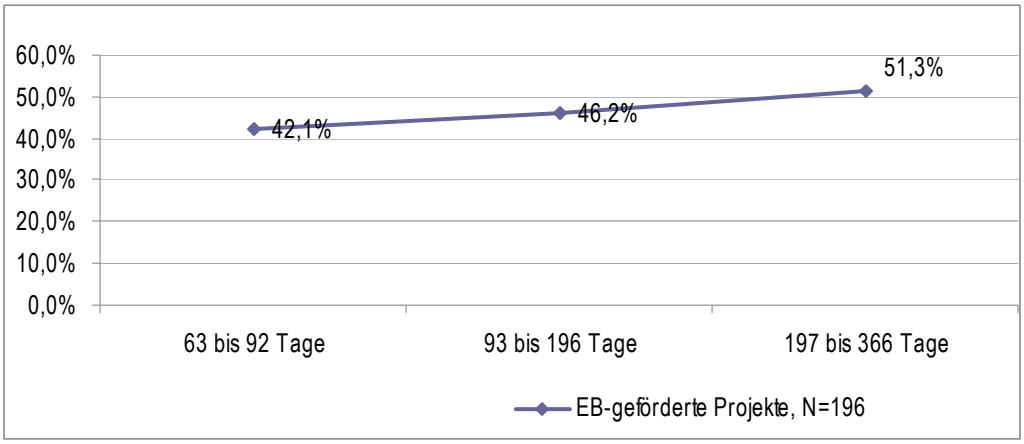


Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 31.12.2008)

Teilnahmedauer

Bei den EB-geförderten Projekten zeigt sich, dass mit zunehmender Teilnahmedauer auch der Anteil der Personen steigt, die 3 Monate nach Austritt in Beschäftigung sind. So befinden sich 51% der EB-geförderten Personen mit einer Teilnahmedauer von 197 bis 366 Tage in Beschäftigung, hingegen nur 42% der Personen, die lediglich 63 bis 92 Tage teilgenommen haben.

Abbildung 52: Personen, die 3 Monate nach Beendigung der Förderung in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung stehen (Bestandsdaten) nach Teilnahmedauer



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 31.12.2008)

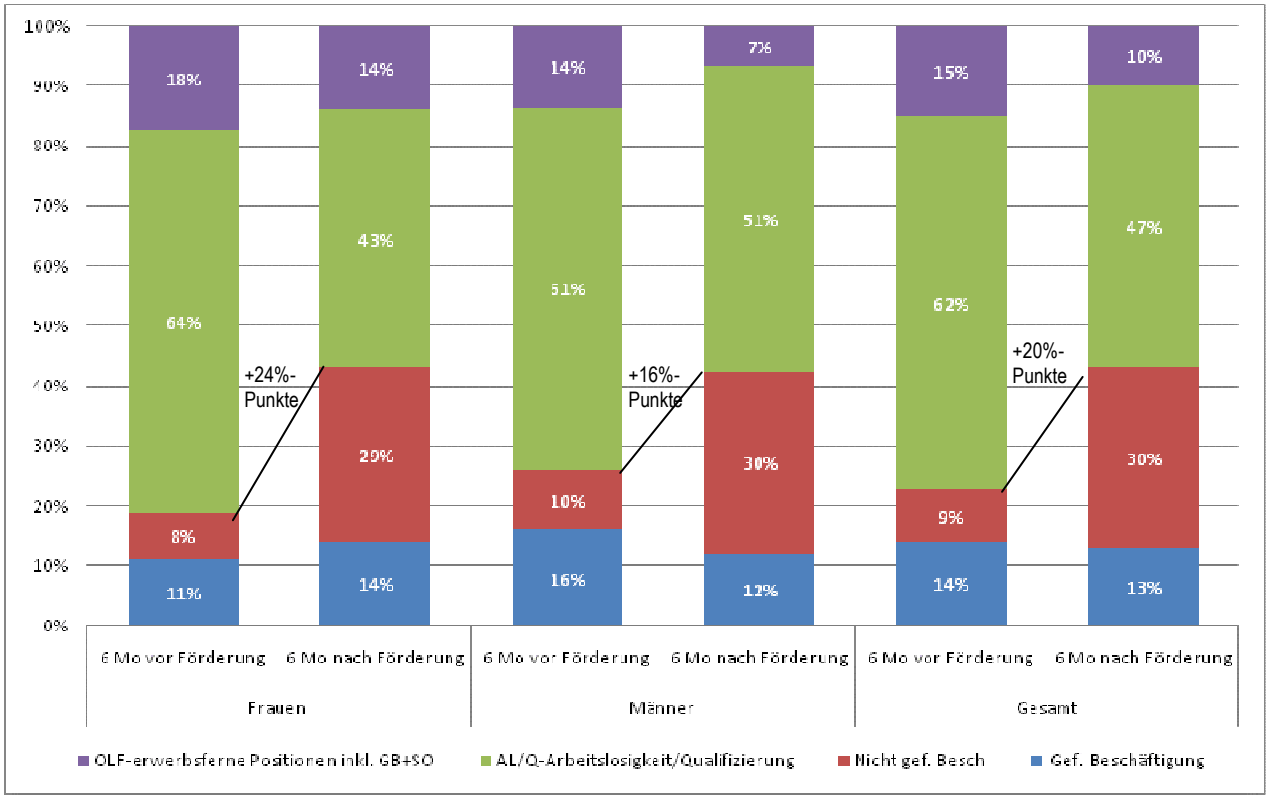
Zeitanteile, die in Beschäftigung verbracht werden[44] in den 6 auf die Teilnahme folgenden Monaten

Von Personen in EB-Förderung werden 30% des Nachbeobachtungszeitraumes (6 Monate nach Beendigung der EB-Förderung) in seitens des AMS nicht-geförderter und 13% in neuerlich durch das AMS geförderter Beschäftigung verbracht. Bei den AMS-geförderten Beschäftigungen kommt fast immer eine neuerliche EB-Förderung zum Einsatz. Im Vergleich zum Vorbeobachtungszeitraum erhöht sich der Zeitanteil in Beschäftigung bei Personen in EB-Förderung um 20%.

Nicht ausgewiesen sind weitere Förderungen bspw. durch das BASB. Eine Analyse nach Geschlecht zeigt, dass der Zuwachs an Beschäftigungszeiten bei Frauen höher ist als bei Männern. Bei den Frauen steigt der Zeitanteil in geförderter und nicht-geförderter Beschäftigung zwischen Vor- und Nachbeobachtungszeitraum um 24%-Punkte, bei den Männern hingegen nur um 16%-Punkte. Dies ist insbesondere auf die bessere Ausgangsposition von Männern zurückzuführen: Ihr Beschäftigungszeitanteile liegt mit 26% im Vorbeobachtungszeitraum über jenem der Frauen mit 19%.

[44] Wenn von Zeitanteilen in Beschäftigung die Rede ist, so bedeutet das, dass in einem bestimmten Beobachtungszeitraum – in diesem Fall 6 Monate vor Beginn der Projektvorbereitung bzw. EB-Förderung - der genannte Zeitanteil in vollversicherungspflichtiger Beschäftigung (und nicht Arbeitslosigkeit oder erwerbsfernen Statuspositionen) verbracht wurde. Konkret wurden etwa von EB-geförderten Personen 23% der 6 Monate vor der untersuchten EB-Förderungsepisode, also durchschnittlich 1,4 Monate in einem Dienstverhältnis verbracht. Bei Transitarbeitskräften liegt dieser Anteil bei durchschnittlich 9% also 16 Tagen oder rund einem halben Monat.

Abbildung 53: EB-geförderte Projekte: Anteil der Zeiten, die in den ersten 6 Monaten nach Förderungsende in geförderter oder nicht-geförderter Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit und in erwerbsfernen Positionen verbracht wurden im Vergleich zum 6-monatigen Vorbeobachtungszeitraum



Basis: Datawarehouse des AMS Österreich, ST556, Abfragen und Aufbereitung durch Prospect – (Eintritte 1.1.2008 bis 31.12.2008)

10 Literaturverzeichnis

Apel, Helmut; Fertig, Michael: Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts; Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung ZAF, (2009) 42:5-28, Köln 2009

Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, Abt. Service für Arbeitskräfte/SfA sowie Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ ABI, Alter hat Zukunft, Wien 2009

Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle: Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) vom 01. Mai 2008

Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle: Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) vom 01. Jänner 2009

Arbeitsmarktservice Österreich: „Beschäftigungsprojekte sind teuer, aber sie wirken.“, Presseaussendung vom 30.04.2010

Arbeitsmarktservice Steiermark, Aktiv am Arbeitsmarkt, Geschäftsbericht 2009

Arbeitsmarktservice Wien, Geschäftsbericht 2007

Arbeitsmarktservice Wien, Geschäftsbericht 2008

Arbeitsmarktservice Wien, Geschäftsbericht 2009

Atzmüller Roland; Köchl, Sylvia, Riesenecker-Caba Thomas: Wirtschaftliche un d gesellschaftliche Bedeutung der Wiener Sozialintegrativen Unternehmen. Wien, 2008.

Bundesdachverband für soziale Unternehmen, bdv Austria (Hg.): WISEs (Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion), National Report – Austria, Wien 2008

Hausegger, Trude unter Mitarbeit von Andreas Buzek, BMWA (Verbleibsmonitoring), Hager, Isabella, Reiter, Andrea: „Die Aufsuchende Vermittlungsunterstützung und ihre Ausdifferenzierungen“. Endbericht an das Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien, März 2008.

Hausegger, Trude; Hager, Isabella: Integrationsbarrieren - Arbeitslose mit unvorteilhaften Integrationschancen - qualitative Analyse. Unveröffentlichter Endbericht an das AMS Wien, Wien, Dezember 2009

Institut für Ausbildungs- & Beschäftigungsberatung IAB, Technische Hilfe des AMS OÖ, Christian Pesendorfer „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ, Linz 2009

Lechner, Ferdinand; Loidl, Rainer; Mitterauer, Lukas; Reiter, Walter; Riesenfelder, Andreas: Evaluierung sozialökonomischer Betriebe. Wien. Online unter: http://www.lrsocialresearch.at/files/SOeB_evaluierung_endbericht.pdf

Pesendorfer, Christian: „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ. Linz, März 2009; unveröffentlichter Forschungsbericht an das AMS Oberösterreich

WIFO, Menschenwürdige Arbeit in Österreich: Fortschritte, Defizite und weiterer Handlungsbedarf, Presseaussendung, November 2009, www.wifo.ac.at

Abkürzungsverzeichnis

ABBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtung, die Aufsuchende Vermittlungsunterstützung anbietet
AK	Arbeiterkammer
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
BASB	Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen auch Bundssozialamt
Bgld	Burgenland
D.R.Z.	Demontage und Recycling-Zentrum
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts
DSE	Dachverband für sozial-ökonomische Einrichtungen
DWH	Data Ware House
EB-geförderte Projekte	Projektförderung mittels Eingliederungsbeihilfe
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
Esf	Europäischer Sozialfonds
FAB	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
GBP	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt
HIV	Human Immundefizienz-Virus
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
IV	Industriellenvereinigung
KFG	Kraftfahrzeuggesetz
KFZ	Kraftfahrzeug
Ktn	Kärnten
LGS	Landesgeschäftsstelle
LZBL	Langzeitbeschäftigungslos
MA 24	Magistratsabteilung 24 – Gesundheits- und Sozialplanung
NÖ	Niederösterreich
OÖ	Oberösterreich
RGS	Regionale Geschäftsstelle
Sbg	Salzburg
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
SÖBÜ	Gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassungsbetrieb
Stmk	Steiermark

TAK	Transitarbeitskraft
Vbg	Vorarlberg
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
WISE	Work Integration Social Enterprises (Erhebungsinstrument)
ZAF	Kölner Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung