

Brauchen Sozialökonomische Betriebe eine „Frischzellenkur“?

Mögliche Divergenzen zwischen der Zielarchitektur des Arbeitsmarktservice und Angebotsstruktur von Sozialökonomischen Betrieben am Beispiel dreier SÖB in Wien.

DSA Martina Kainz

Diplomarbeit
eingereicht zur Erlangung des Grades
Magistra(FH) für sozialwissenschaftliche Berufe
an der Fachhochschule St. Pölten
im September 2007

Erstbegutachter:
Mag. Christian Tuma

Zweitbegutachter:
Prof. (FH) Dr. Tom Schmid

Zusammenfassung

Brauchen Sozialökonomische Betriebe eine „Frischzellenkur“? Mögliche Divergenzen zwischen der Zielarchitektur des Arbeitsmarktservice und Angebotsstruktur von Sozialökonomischen Betrieben am Beispiel dreier SÖB in Wien.

Diese Diplomarbeit untersucht Ziele, Zielgruppe und Kosten von Sozialökonomischen Betrieben im Vergleich zu den Vorgaben des Arbeitsmarktservice Wien, um mögliche Divergenzen zwischen Zielarchitektur des Arbeitsmarktservice und der Angebotstruktur aufzuzeigen. Die Ausgangssituation ist, dass im Arbeitsmarktservice vielfach geäußert wird, dass Sozialökonomische Betriebe häufig ihre Transitarbeitskräfte nicht zielgruppengerecht auswählen. Hierzu wird die Beschäftigtenzielgruppe im Sozialökonomischen Betrieb untersucht und ihre Vermittlungseinschränkungen werden erhoben. Da die Sozialökonomischen Betriebe ein teures Instrument zur Integration langzeitbeschäftigungsloser Personen ist, wird erwartet dass die Arbeitssuchenden die keine Chancen am ersten Arbeitsmarkt haben in dem Sozialökonomischen Betrieb aufgenommen werden. Sozialökonomische Betriebe klagen ihrerseits über zu rigorose Zielvorgaben des Arbeitsmarktservice, die mit der vorgesehenen Zielgruppe nicht erreichbar seien. Derlei Divergenzen bewirkten, dass das Arbeitsmarktservice aufgrund angeblich zu hoher Kosten und zu intensiver Betreuung eine Verkürzung, von einem Jahr auf ein halbes Jahr der Verweildauer im Sozialökonomischen Betrieb veranlasste, was wiederum bei den Sozialökonomischen Betrieben massive Kritik auslöste. Für diese Arbeit wurden Leitfadeninterviews mit Personen auf Leitungsebene geführt. Die Auswertung erfolgte gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Ergebnis der Untersuchung ist die Darstellung der unterschiedlichen Vorstellungen/Sichtweisen des Arbeitsmarktservice und der Sozialökonomischen Betriebe. Die Arbeit identifiziert Probleme in der Kommunikationsstruktur zwischen dem Arbeitsmarktservice und den Sozialökonomischen Betrieben, unterschiedliche Interpretationen und Auffassungsunterschiede werden auf beiden Seiten wahrgenommen. Einwendungen des Arbeitsmarktservice an die Sozialökonomischen Betriebe, dass kaum Langzeitbeschäftigungslose mit multiplen Einschränkungen aufgenommen würden, haben sich bestätigt. Verbesserungsvorschläge für beide Seiten wurden am Ende der Arbeit vorgebracht.

Summary

Are socio-economic businesses in need of a makeover? Potential divergences between the target concept of the Austrian Public Employment Service and the offer structure of social economic businesses (*sozialökonomische Betriebe*), illustrated by example of three such businesses in Vienna.

This thesis examines the target group and the targets and costs of socio-economic businesses (*sozialökonomische Betriebe*, hereinafter “SEBs”) and compares them with the guidelines issued by the Austrian Public Employment Service (*Arbeitsmarktservice*, hereinafter “AMS”) in order to pinpoint potential divergences between AMS’s target concept and the offer structure of SEBs.

An issue frequently raised by AMS is that in many cases SEBs are not selecting their “transit workers” (*Transitarbeitskräfte*; long-term unemployed individuals temporarily hired on subsidized contracts) in accordance with the target group guidelines. In the light of this the target group is examined and employability limitations identified in this thesis. SEBs are very expensive instruments to reintegrate the long-term unemployed, hence the businesses are expected to employ only individuals that are unmarketable in the “first” labor market. The SEBs, however, claim that AMS’s target concept is too rigorous and impossible to achieve with the anticipated group of workers. As a consequence of these problems, AMS reduced the “transit term” from twelve to six months arguing that this measure became necessary because of the high cost and the unduly extensive protection that many SEBs offer their workers. The SEBs in turn heavily criticized the shorter time frame.

For this paper, I conducted guided interviews with managers for AMS as well as several SEBs. Thereafter, I analyzed these interviews using Mayring’s qualitative content analysis method. The result illustrates the diverging views of the subject. The thesis furthermore identifies difficulties in the communication between AMS and the SEBs, but also shows that both sides are aware of differing interpretations and conflicting points of view. Furthermore, it confirms AMS’s contention, that SEBs are in fact rarely hiring long-term unemployed individuals with multiple employability limitations. The last part of the paper provides suggestions for improvement addressed to both AMS and SEBs.

Dank

an meinen Mann Martin, meine Töchter Sarah und Nikola und meine Schwiegereltern, die durch ihre Geduld und Unterstützung in diesem Jahr vieles möglich machten.

Inhalt

Vorwort	3
1. Einleitung	3
1.1. Themeninteresse und Zielsetzung der Arbeit	3
1.2. Forschungsmethode	8
1.2.1 Auswahl der Experten/Expertinnen	8
1.2.2. Auswertungsmethode	9
1.3. Gliederung	10
2. Begriffsdefinitionen	11
2.1. Arbeitslos	12
2.1.1. Arbeitswillig	13
2.1.2. Zumutbare Beschäftigung	13
2.1.3. Arbeitsfähig	14
2.2. Langzeitarbeitslos	14
2.2.1. Langzeitbeschäftigungslos	14
2.3. Dritter Sektor/Übergangsarbeitsmarkt oder zweiter Arbeitsmarkt	14
2.3.1. Sozialökonomischer Betrieb	15
2.3.2. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	15
2.3.3. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung	16
2.4. Aktive Arbeitsmarktpolitik	17
2.5. Förderungen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik	17
3. Entstehungsgeschichte der Sozialökonomischen Betriebe	19
4. Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit	20
5. Zielsetzungen des Arbeitsmarktservice Österreich und deren Umsetzung	23
5.1. Ziele des AMS Österreich	23
5.1.1. Rahmen für die Ziele des AMS Österreich	23
5.1.2. Ziel- und Planungsarchitektur des AMS Österreich	24
5.2. Umsetzung der Ziele	25
5.2.1. Die Verteilung der Zielquantifizierungen	26
5.2.2 Umsetzung der Ziele in der Beratung	27
5.3 Ziele und „Erfolgs“-Kriterien des AMS für SÖB	29
6. Auswahl der Sozialökonomischen Betriebe	30
6.1. Kurzbeschreibungen der Tätigkeitsfelder der Projekte	31
6.2. Projektbeschreibungen	33
6.2.1. GBP1	33
6.2.2. GBP2	35
6.2.3. SÖB1	37
7. Ergebnisse aus der qualitativen Sozialforschung	40
7.1. Ziele/Zielgruppen	40
7.2. Verweildauer	44
7.3. Arbeitstraining	45
7.4. Kosten	46
8. Erhebung der „Erfolgs“-zahlen der ausgewählten SÖB	49
8.1. Auswertung SÖB1	50
8.1.1 Die Zielgruppe und deren Vermittlungseinschränkungen	50
8.1.2. Kategorien der Einschränkungen	51
8.1.3. Verbleib nach Ende des Transitdienstverhältnisses	52
8.2.1 Die Zielgruppe und deren Vermittlungseinschränkungen	53
8.2.2. Kategorien der Einschränkungen	54
8.2.3. Verbleib nach Ende des Transitdienstverhältnisses	55
8.3. Auswertung GBP1	55
8.3.1 Die Zielgruppe und deren Vermittlungseinschränkungen	56
8.3.2. Kategorien der Einschränkungen	57

8.3.3. Verbleib nach Ende des Transitdienstverhältnisses	58
8.4. Zusammenfassung	59
9. Darstellung der zentralen Ergebnisse	60
9.1. Zusammenarbeit zwischen AMS und SÖB	60
9.2. Kostenfaktoren	60
9.3. Auswahl der Transitarbeitskräfte	61
9.4. Kommunikation zwischen dem AMS und SÖB	62
9.5. Verweildauer und Arbeitstraining	63
10. Resümee und Empfehlungen	63
11. Literatur	69

Abbildungsverzeichnis
Abkürzungsverzeichnis
Anhang

Vorwort

Seit 1994 bin ich innerhalb des Arbeitsmarktservice (AMS) beschäftigt und durfte schon viele Arbeitsbereiche kennenlernen. Obwohl ich bislang nicht direkt mit der Betreuung Sozialökonomischer Betriebe befasst war, interessiert mich dieses wichtige Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus ständigen, indirekten beruflichen Zusammenhängen schon lange, zumal es in nahezu allen meinen bisherigen Arbeitsbereichen ein wichtiges Instrumentarium darstellt. Das Thema Sozialökonomische Betriebe und Arbeitsmarktförderung ist sehr umfangreich, daher bin ich lediglich auf die mir wesentlich erscheinenden Aspekte eingegangen und habe Erläuterungen zu Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit kurzgehalten. In Wien sind bereits an die 30 sozialökonomische und gemeinnützige Betriebe angesiedelt, ich habe drei Betriebe ausgewählt die ich in meiner Arbeit vorstellen werde. Die Auswahl der drei Betriebe erfolgte nach Rücksprache mit einem Kollegen aus der Landesgeschäftsstelle um auszuloten, mit welchen Betrieben die Kommunikation gut läuft, denn es erschien mir sinnlos, wenn bei den Interviews nur unzureichend geantwortet würde bzw. die Interviews verweigert würden.

1. Einleitung

1.1. Themeninteresse und Zielsetzung der Arbeit

Das Thema Arbeitslosigkeit – Langzeitarbeitslosigkeit und aktive Maßnahmen zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit weckten bereits während meiner Tätigkeit im Anton Proksch Institut (früher: „Trinkerheilanstalt Kalksburg“) mein Interesse. Die berufliche Wiedereingliederung von suchtkranken Personen gilt als wichtiges Element der Behandlung und Betreuung in der Arbeit mit Suchtkranken Personen. Durch Gespräche über die Sinnhaftigkeit mancher Maßnahmen des Arbeitsmarktservice begann ich mich mit dem Thema Förderungen auseinanderzusetzen. In meinem Tätigkeitsfeld der Berufs- und Bildungsberatung, liegt das Interesse unter anderem auch daran dem/der Kunden/Kundin Auskunft über sinnvolle Ausbildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen, sowie mögliche Förderungen des AMS geben zu können¹.

¹ Prinzipiell besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung nach § 34 AMSG.

Sozialökonomische Betriebe sind - neben vielen anderen Maßnahmetypen – weitere Instrumente zur Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenwirken sollen. In Gesprächen mit Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten war des Öfteren zu hören, wie ineffizient und kostspielig diese Einrichtungen seien. Kollegen/Kolleginnen sprechen von zu hohen Anforderungen bei der Ausschreibung einer offenen Transitarbeitsstelle und einer Selektion seitens der Sozialökonomischen Betriebe bei der Auswahl der Transitarbeitskräfte, die den AMS-Beratern/Beraterinnen bei der Integration von wirklich schwierigen Personen nicht behilflich ist. Es hat den Anschein, dass oftmals jene Personen unter den Langzeitbeschäftigungslosen genommen werden, mit denen der Berater/die Beraterin auch noch Chancen zur Integration am ersten Arbeitsmarkt sehen würde. Wird beispielsweise eine Stelle für eine Bürokräft ausgeschieden, so sollte diese mehrjährige Büropraxis haben, den ECDL (Computerführerschein) besitzen und eine gewisse Redegewandtheit mitbringen². Es ist zu erwarten das eine Arbeitskraft mit diesen Voraussetzungen auf jeden Fall am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen könnte. Die Kosten für diesen Transitarbeitsplatz könnten somit eingespart und in Weiterbildung investiert werden. Seit längerem wird innerhalb des Arbeitsmarktservice eine andere „Art“ der Langzeitbeschäftigungslosen wahrgenommen. Diese zeigen andere Probleme als die Personen, die zum Beispiel in der Studie vom Marienthal befragt wurden. [oder wie sie im Kapitel 4 beschrieben werden]. (vgl. Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1975:o.A.) Diese vielerforschte Gruppe von Langzeitbeschäftigungslosen und deren Probleme als Folge von Arbeitslosigkeit existieren in der Wahrnehmung der AMS-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in dieser Form nur mehr in wenigen Fällen. Vielmehr wird von den Kollegen/Kolleginnen festgestellt, dass unter der großen Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen zu einem beträchtlichen Prozentsatz keine langjährig durchgehende Arbeitslosigkeit vorliegt, sondern sich im Zuge ihrer beruflichen Laufbahn Perioden der Arbeitslosigkeit mit relativ kurzen Beschäftigungsperioden oftmals abwechseln.

Immer wieder geht es AMS-intern um Effektivität und Zusammenarbeitsfragen zwischen dem AMS und den Sozialökonomischen Betrieben, wobei die Zielgruppe und der Kostenfaktor im Mittelpunkt stehen. (vgl. Interview 4, S. 1, Z. 50-51) Um den Kostenfaktor zu senken, wurde mit 1.1.2007 eine halbierte Ver-

² Beispiel Anforderungsprofil, aus einem Vermittlungsauftrag eines SÖB für eine Transitarbeitskraft, an das AMS vom August 2007

weildauer in Sozialökonomischen Betrieben eingeführt, somit kann mit gleichen Kosten die doppelte Anzahl an Transitarbeitskräften diese Maßnahme durchlaufen. Zudem wurde als Mittel der besseren Personalauswahl ein Arbeitstraining vorgeschaltet, damit die Sozialökonomischen Betriebe die Chance haben, langzeitbeschäftigungslose Personen für zwei Monate in Bezug auf ihre körperliche Eignung und Qualifikation zu beobachten, statt die Personalentscheidung wie bisher im Probemonat treffen zu müssen. Seitens der Sozialökonomischen Betriebe wird argumentiert, dass das Arbeitstraining einen zu hohen administrativen und sozialarbeiterischen Aufwand darstelle, da mindestens doppelt so viele Personen, als im Sozialökonomischen Betrieb gebraucht werden im Arbeitstraining aufgenommen werden müssten, damit die vorhandenen Transitarbeitsplätze auch tatsächlich besetzt werden könnten. Derzeit befinden sich zu wenige Personen im Arbeitstraining, sodass der Arbeitsaufwand zwar nicht wie befürchtet um so vieles höher ist, jedoch Schwierigkeiten auftreten, die frei werdenden Transitarbeitsplätze nachzubeseetzen. (Gespräch mit DSA Wolfgang Richter vom 27.8.2007) Im Interview wurden unter anderem seitens der SÖB Beschwerden über fehlende Kommunikation und über zu kurze Förderzeiträume ausgesprochen, da der Sozialökonomische Betrieb jedes Jahr um eine neuerliche Förderung für das Folgejahr ansuchen muss. (vgl. Interview 3, S. 3, Z. 50-52) Über die Wahl der Personen, die für einen Transitarbeitsplatz in Frage kommen, herrscht zwischen AMS-Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und den Sozialökonomischen Betrieben Uneinigkeit. Dem/der AMS Mitarbeiter/Mitarbeiterin ist es wichtig, die vorgegebenen Ziele (siehe Kapitel 5) zu erreichen und er/sie wünscht sich von einem Sozialökonomischen Betrieb, dass dieser Personen aufnimmt, mit denen im Vorfeld schon einige Maßnahmen zur Vermittlungsunterstützung ausprobiert wurden, jedoch letztlich eine Integration am ersten Arbeitsmarkt nicht erreicht werden konnte. Der Sozialökonomische Betrieb hat seinerseits die vom Arbeitsmarktservice vorgegebenen Ziele (wie z.B. Eigenerwirtschaftung und Vermittlung am ersten Arbeitsmarkt) zu erfüllen und kann mangels Ressourcen die Ansprüche der AMS-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen nicht erfüllen. Es scheint als ob die angebotenen Transitarbeitsplätze noch nicht „niedrigschwellig“ genug wären, um die von den AMS-Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen gewünschten Personengruppen aufzunehmen zu können. Dies hat sich bereits in einer Evaluierung von LECHNER im Jahr 2000

gezeigt, die Gründung sehr „niedrigschwelliger“ Sozialökonomischer Betriebe wurde unter anderem als ein Vorschlag im Kapitel Handlungsoptionen angeführt. (vgl. Lechner u. a. 2000:67)

Da gerade Sozialökonomische Betriebe in einem sehr starken sozialarbeiterischen Kontext mit den Transitarbeitskräften tätig sind, ging ich der Frage nach, was der Hintergrund für die Divergenzen in den Auffassungen des AMS und der SÖB sein könnte.

Durch meinen beruflichen Alltag und Gespräche mit Arbeitskollegen/-kolleginnen entstand der Eindruck, dass möglicherweise die Ziele des AMS und die einzelnen Ziele mancher Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) divergieren. Nicht die am Papier geregelten Ziele in Form von Verträgen etc. widersprechen einander, sondern möglicherweise die internen Sichtweisen und Auffassungen zur Umsetzung der Ziele. Das AMS sieht sich einerseits als Auftraggebereinrichtung und erwartet eine Auftragserfüllung durch die Sozialökonomischen Betriebe. Die Sozialökonomischen Betriebe sehen sich andererseits als „social-profit“ Unternehmen [Bezeichnung im Katalog der Sozialökonomischen Betriebe vom Wiener Dachverband der Sozialökonomischen Betriebe], was mich zu der Annahme führt, dass an erster Stelle die soziale Wirksamkeit im Vordergrund steht, die nicht immer mit den AMS-Zielen, beispielsweise mit der unmittelbaren Vermittlung am ersten Arbeitsmarkt, gleichzusetzen ist. (vgl. SOCIAL PROFIT Unternehmen in Wien o. A.)

Durch DSA Wolfgang Richter, der einen Sozialökonomischen Betrieb geleitet hat, und jetzt seit längerem für die Landesgeschäftsstelle Wien im Bereich Förderung der Sozialökonomischen Betrieben beschäftigt ist, entstand die Anregung zur umfassenden Sichtweise der Problematik. Es wird in dieser Arbeit versucht, eine ausgewogene Sichtweise zwischen beiden Standpunkten [AMS und SÖB] einzunehmen. Das Ziel dieser Arbeit ist daher, Fakten, Haltungen und Interessen auf beiden „Seiten“ zu überprüfen und aufzuzeigen, sowie Möglichkeiten einer Zusammenarbeit vorzuschlagen, sodass keine der beiden Sichtweisen zu sehr dominiert.

Das Forschungsinteresse meiner Arbeit ist zu untersuchen, wie die Ziele und Zielgruppen einerseits aus Sicht des Arbeitsmarktservice und andererseits aus der Perspektive der Sozialökonomischen Betriebe aussehen.

Außerdem soll die Frage nach der Zusammenarbeitsform zwischen AMS und den Sozialökonomischen Betrieben behandelt werden.

Ausgehend von diesem Forschungsinteresse ergeben sich folgende Forschungsfragen:

- Welche Vermittlungseinschränkungen weist die Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen in den Sozialökonomischen Betrieben auf?
- Was sind die Auswirkungen einer Verkürzung der Verweildauer in Sozialökonomischen Betrieben?
- Wie wird das vorgeschaltete Arbeitstraining von Seiten der Geschäftsführung der Sozialökonomischen Betriebe angenommen?
- Wie funktioniert die Kommunikation zwischen AMS und Sozialökonomischen Betrieben?
- Wie sieht die Kostenaufstellung der Sozialökonomischen Betriebe aus?

Erhebungen über Effektivität von Sozialökonomischen Betrieben und Studien über wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Unternehmen fließen in die Arbeit ein, sowie Literatur zum Thema und zu den Methoden der qualitativen Sozialforschung.

Erhebungen über die gekürzte Verweildauer und das vorgeschaltete Arbeitstraining existieren noch nicht, da dies erst mit 1.1.2007 implementiert wurde, daher sind die Forschungsergebnisse dieser Arbeit, nach umfangreicher Recherche, die derzeit aktuellsten.

Auf Veränderungen am Arbeitsmarkt wie wirtschaftliche Bedingungen und Auswirkungen wird in dieser Arbeit nicht eingegangen, da dieses Thema eine eigene Arbeit erforderlich machen würde. Um zu erfahren, ob Sozialökonomische Betriebe (SÖB) bei einigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im AMS so umstritten sind, wie es sich in Gesprächen und Sitzungen darstellt, hätten alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des AMS mittels Fragebogen befragt werden müssen. Da im AMS Wien an die 1000 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen beschäftigt sind, hätte dies den zeitlichen Rahmen gesprengt. Ein weiteres Ziel ist es, neue Sichtweisen aufzuzeigen und dem AMS und den SÖB eventuell neue Anregungen zu bieten.

1.2. Forschungsmethode

Als Interviewmethode wurde das Leitfadeninterview gewählt, um den Rahmen für die Experten-/Expertinneninterviews abzustecken. Die Konstruktion des Leitfadens basiert auf theoretischen Annahmen in Bezug auf Ziele und Kostenfaktoren. Die Fragen erfolgten unter Berücksichtigung der jeweiligen beruflichen Position des/der Experten/Expertin. (vgl. Bogner / Littig / Menz 2005:241-253)

„Leitfadengesteuerte Interviews bewirken dagegen auf beiden Seiten eine mittlere Strukturierungsqualität. Ein Leitfaden besteht zum einen aus Fragen, die sicherstellen, dass bestimmte Themenbereiche angesprochen werden, die jedoch andererseits so offen formuliert sind, dass narrative Potenziale des Informanten nutzbar werden können.

Ein Leitfadeninterview stellt somit sicher, dass interessierende Aspekte auch angesprochen werden und gestattet somit eine Vergleichbarkeit mit anderen Interviews, denen der gleiche Leitfaden zugrunde lag. Um einen Leitfaden entwickeln zu können, sind gute Kenntnisse des Objektbereichs notwendige Voraussetzung, da sich die Leitfragen in der Regel auf vorher als relevant ermittelte Themenkomplexe beziehen.“

(Marotkzi 2003:o. A.)

1.2.1 Auswahl der Experten/Expertinnen

Nachdem die Verträge über Ziele und Kosten eines Projekts mit den jeweiligen Geschäftsleitern/Geschäftsleiterinnen erfolgen, fiel die Entscheidung auf ein Interview mit den drei Leitungspersonen von SÖB1 (Sozialökonomischer Betrieb 1), GBP1 (Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt 1) und GBP2 (Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt 2). Bei den Interviewpartnern des AMS wurde der Vorstandsvorsitzende des AMS Österreich, die stellvertretende Landesgeschäftsführerin des AMS Wien sowie ein Geschäftsstellenleiter einer regionalen Geschäftsstelle gewählt. Der Vorstandsvorsitzende des AMS Österreich hat insofern eine große Bedeutung, als an dieser Stelle viele wichtige Entscheidungen gefällt werden, wie z. B. die Budgetaufteilung des Arbeitsjahres. Außerdem ist der Vorstandsvorsitzende in ständigem Kontakt mit Ministerien, Medien und der Wirtschaft und hat daher eine andere Betrachtungsweise der Sozialökonomischen Betriebe. Von besonderem Interesse war die Frage, ob Sozialökonomische Betriebe aufgrund der relativ hohen Kosten möglicherweise Gefahr laufen, durch ein anderes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik ersetzt zu werden. Um die „Wiener“ Sichtweise zu untersuchen, habe ich die stellvertretende Landesgeschäftsführerin als Interviewpartnerin gewählt, da sie für den Bereich Sozialökonomische Betriebe in Wien zuständig ist und daher über alle Entwicklun-

gen, Verträge und auch Unstimmigkeiten zwischen AMS und SÖB Bescheid weiß. Der interviewte Geschäftsstellenleiter wurde so gewählt, dass möglichst viel Berufserfahrung und Kenntnisse über SÖB und die Zusammenarbeit mit SÖB gewährleistet waren. Da Verträge und Fördervereinbarungen mit den zuständigen Leitern/Leiterinnen der Sozialökonomischen Betriebe vereinbart werden, erschien es am sinnvollsten, die Leitungspersonen zu interviewen. Die Kontakte wurden persönlich telefonisch hergestellt und die nötigen Interviewtermine vereinbart. Die Interviews wurden im Zeitraum Juni bis Juli 2007 geführt. Mit den Projektleitern/Projektleiterinnen wurde eine Anonymisierung der Projekte vereinbart, daher werden in der Arbeit als Titel für die Projekte SÖB1, GBP1 und GBP2 verwendet. Die Anonymisierung erfolgte auf Wunsch eines/einer Projektleiters/Projektleiterin, da Ängste bestanden, dass die vorliegende Arbeit negative Auswirkungen auf Projekt und Projektträger haben könnte. Immerhin handelt es sich beim Thema Kosten und Ziele um sehr sensible Bereiche. Der Aufbau des Interviews und der verwendete Leitfaden finden sich im Anhang.

1.2.2. Auswertungsmethode

Das Inhaltsanalytische Verfahren nach Mayring wurde für die Auswertung gewählt, da hierbei streng methodisch kontrolliert das Material schrittweise analysiert wird. Im Zentrum steht ein Categoriesystem, durch dieses werden Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen.

Die Interviews wurden nach der Zusammenfassenden Inhaltsanalyse bearbeitet, hierbei wird das Datenmaterial paraphrasiert und in der ersten Reduktion weniger relevante Passagen gestrichen. Ähnliche Passagen werden zusammengefasst (zweite Reduktion). Ziel der Analyse ist es, den Text so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben. Es wurden induktive Kategorien gebildet, dies bedeutet die Entwicklung von Kategorien oder Codes anhand eines Textmaterials, unter denen die Inhalte subsumiert werden können (vgl. Mayring 2002:115).

Aus diesen Kategorien wurden vier der Kategorien für diese Arbeit herausgestellt, da sie den größten Themenbezug und die größte Häufigkeit aufwiesen.

Die Kategorien, die ausgewählt wurden sind:

- Ziele / Zielgruppen
- Kosten
- Verweildauer
- Arbeitstraining

1.3. Gliederung

Im zweiten Kapitel setze ich mich mit den Begrifflichkeiten zum Thema Arbeitslosigkeit und den dazugehörigen Definitionen auseinander. Wichtig erscheint mir hierzu die Unterscheidung des AMS von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit, da für die Aufnahme in einen Sozialökonomischen Betrieb Langzeitbeschäftigungslosigkeit als Voraussetzung gilt. Die Unterscheidung von Sozialökonomischen Betrieben, Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten und Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassern/Arbeitskräfteüberlasserinnen ist ein wesentliches Kriterium für das Verständnis dieser Arbeit. In dieser Arbeit wird sowohl für den Sozialökonomischen Betrieb als auch für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte die Abkürzung SÖB verwendet, die durchgehend beides meint, außer wenn es für die Unterscheidung der Projekte wesentlich erscheint (wie in Kapitel 6-8 / Seite 28-57). Am Ende des zweiten Kapitels werden alle Arten der Förderung zur aktiven Arbeitsmarktpolitik angeführt, damit ein Überblick geschaffen wird.

Im dritten Kapitel wird kurz die Entstehungsgeschichte von sozialökonomischen Betrieben beschrieben. Leider gibt es zur Entstehungsgeschichte kaum Unterlagen oder Dokumente, da ein Großteil an alten Schriftenreihen im Zuge der Übersiedlung der Landesgeschäftsstelle Wien nicht übersiedelt wurde. Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit den Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und wurde zum besseren Verständnis für Leser/Leserinnen, die keine Vorkenntnisse haben, dieser Arbeit beigelegt. Da das Thema Langzeitarbeitslosigkeit schon oft beforscht wurde, habe ich in diesem Kapitel eine Arbeit aus der Schweiz zitiert, die dieses Thema hinreichend erklärt.

Mit dem Kapitel Zielsetzungen des Arbeitsmarktservice Österreich und deren Umsetzung möchte ich aufzeigen, wie Ziele entstehen und woher sie kommen. Es wird hier unterteilt in Rahmen der Ziele bis hin zur Umsetzung der Ziele in der Beratungszone des AMS.

Das Kapitel sechs erklärt die Projektauswahl und gibt einen Überblick über die Tätigkeiten der Betriebe und der Transitarbeitskräfte. Es werden die Projekte so, wie sie sich selbst in den Förderunterlagen beschreiben, in einer gekürzten Fassung beschrieben.

Die Ergebnisse aus der qualitativen Forschung finden sich im siebenten Kapitel und werden in vier Kategorien dargestellt.

Um Fragen, die sich aus der Forschung in Bezug auf die Einschränkungen der Zielgruppe und die Erfolge ergeben, zu beantworten, wurde das Kapitel acht eingefügt, in dem ich eine neue Art der Auswertung nämlich nach der „Art“ der Einschränkungen der Transitarbeitskräfte vorstelle. Mit diesen Auswertungen versuche ich das Ergebnis aus der qualitativen Forschung zu unterstreichen. Die von mir erhobenen „Erfolgszahlen“³ stellen nur eine Tendenz dar, und sind nicht ident mit der „Erfolgsauswertung“ des AMS Österreich (siehe Kapitel 5.3). Die Daten wurden von mir „händisch“ ausgewertet, indem alle einzelnen Datensätze der Personen eingesehen und relevante Informationen in Listen zusammengefasst wurden.

Im neunten Kapitel findet sich die Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse, wobei in Kurzform dargestellt wird, welche Thesen sich aus der Forschung ergaben.

Im letzten Kapitel wird Resümee gezogen und für das AMS und SÖB Möglichkeiten der Veränderung, die sich aus der Arbeit ergaben, aufgezeigt.

2. Begriffsdefinitionen

Beim Arbeitsmarktservice und in der Arbeitslosenversicherung wird von „arbeitsfähig“, „arbeitswillig“ und „arbeitslos“ gesprochen, zum allgemeinen Verständnis werden in diesem Kapitel Begriffe die in der vorliegenden Arbeit verwendet werden erläutert.

³ Erfolgszahlen im Sinne von Personen, die erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten

2.1. Arbeitslos

In Österreich wird Arbeitslosigkeit in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen gemessen und wie folgt definiert:

Als statistisch arbeitslos gilt, wer

- kein Erwerbseinkommen über der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze hat
- bzw. keiner Ausbildung nachgeht,
- dem AMS einen Arbeitsvermittlungsauftrag erteilt hat
- und zur unmittelbaren Arbeitsaufnahme verfügbar ist.

Für einen sinnvollen internationalen Vergleich innerhalb der Staaten der Europäischen Union unbeschadet von nationalen Definitionsunterschieden hat EUROSTAT, das ist das Statistische Amt der Europäischen Union, eine Richtlinie zur Berechnung einer standardisierten Arbeitslosenquote für alle Mitgliedsstaaten herausgegeben. Grundlage dafür ist eine standardisierte Arbeitskräfteerhebung in allen Mitgliedsstaaten, die in Österreich durch die Statistik Austria im Rahmen des Mikrozensus⁴ durchgeführt wird.

Arbeitslos nach den Kriterien von EUROSTAT sind jene Personen, die

- während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren,
- aktiv einen Arbeitsplatz suchen und
- sofort (d. h. innerhalb von zwei Wochen) für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind.

Die Arbeitslosenquote ergibt sich schließlich aus dem Anteil der so festgestellten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen. Die Registerdaten des AMS werden für die österreichische Quote lediglich als Korrekturfaktoren verwendet. Deshalb ist die so errechnete Quote stets niedriger als die Registerarbeitslosenquote.

⁴ Mikrozensus = seit 2004 werden pro Quartal 22.725 private Haushalte befragt.

2.1.1. Arbeitswillig

Arbeitswilligkeit⁵ ist die Bereitschaft zur Annahme einer zumutbaren Beschäftigung. Dies beinhaltet die Bereitschaft

eine durch das AMS vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen
oder

sich zum Zweck beruflicher Ausbildung nach- und umschulen zu lassen
oder

an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen oder

von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen
und

auch sonst alle gebotenen Anstrengungen von sich aus zu unternehmen, eine Beschäftigung zu erlangen, soweit das nach den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

2.1.2. Zumutbare Beschäftigung

Unter „zumutbaren Beschäftigungen“⁶ sind solche zu verstehen, die den körperlichen Fähigkeiten entsprechen, die Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährden und die Wahrnehmung der gesetzlichen Betreuungspflichten ermöglichen, wobei man jedoch in jedem Fall für eine Beschäftigung im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden zur Verfügung stehen muss.

Die Beschäftigung soll in angemessener Zeit erreichbar sein, das heißt im Regelfall, dass die tägliche Wegzeit höchstens ein Viertel der täglichen Normalarbeitszeit betragen sollte. Falls eine Unterkunft vom Dienstgeber bereitgestellt wird, können diese Zeiten auch überschritten werden und diese Stelle gilt trotzdem als zumutbar.

In den ersten 100 Tagen während des Bezuges von Arbeitslosengeld ist eine Vermittlung außerhalb des bisherigen Tätigkeitsbereichs nur dann zumutbar, wenn dadurch eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf nicht wesentlich erschwert wird.

Die Entlohnung der Beschäftigung muss mindestens dem jeweiligen Kollektivvertrag entsprechen.

⁵ Arbeitswilligkeit nach §9 Abs 1 AIVG

⁶ Zumutbarkeit ist genauer geregelt im §9 Abs 2 AIVG.

Auch bei einer Einstellungsvereinbarung, die in der nahen Zukunft liegt, ist zwischenzeitlich eine Vermittlung auf eine andere offene Stelle zulässig (vgl. Arbeitmarktservice Österreich 2007: o. A.).

2.1.3. Arbeitsfähig

Arbeitsfähig⁷ nach den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ist jemand, der nicht invalid bzw. berufsunfähig im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG)⁸ ist.

2.2. Langzeitarbeitslos

Als Langzeitarbeitslos (LZAL) bezeichnet das AMS all jene Personen, die länger als ein Jahr durchgehend arbeitslos vorgemerkt sind. Im Zuge dieser Vormerkung kam es zu keiner Unterbrechung (z. B. durch Krankenstand, Arbeit, Schulung, Auslandsaufenthalt), die durchgehend über 28 Tage andauert hat.

2.2.1. Langzeitbeschäftigungslos

Als Langzeitbeschäftigungslos (LZBL) bezeichnet das AMS all jene Personen, die länger als ein Jahr durchgehend arbeitslos vorgemerkt sind. Im Zuge dieser Vormerkung kam es zu keiner Unterbrechung (z.B. durch Krankenstand, Arbeit, Auslandsaufenthalt), die durchgehend über 62 Tage andauert hat. Zeiten des Besuchs von Schulungsmaßnahmen werden als durchgehend arbeitslos vorgemerkt gewertet.

2.3. Dritter Sektor/Übergangsarbeitsmarkt oder zweiter Arbeitsmarkt

Die Bezeichnung „Dritter Sektor“ oder „Übergangsarbeitsmarkt“ und „Zweiter Arbeitsmarkt“ wird häufig für Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) sowie Behinderteneinrichtungen gleichbedeutend verwendet. In meiner Arbeit werde ich die Bezeichnung „Übergangsarbeitsmarkt“ wählen, da es logischer erscheint wenn vor dem „Ersten Arbeitsmarkt“ (Regelarbeitsmarkt) der Übergangsarbeitsmarkt vorgeschaltet wird. Gemeint sind bei der Definition Übergangsarbeitsmarkt in diesem Fall nur Beschäftigungsinitiativen mit sogenannten Transitarbeitsplätzen (in der Literatur

⁷ Arbeitsfähigkeit nach § 8 Abs 1 AIVG

⁸ § 273 ASVG : Als berufsunfähig gilt der Versicherte, dessen Arbeitsfähigkeit infolge von Krankheit oder anderen Gebrechen oder Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich oder geistig gesunden Versicherten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist.

oft auch als Transferarbeitsplätze bezeichnet). Die Grundidee für SÖB und GBP beruht auf der Überlegung, dass es gesellschafts- und beschäftigungspolitisch sinnvoll ist, öffentliche Mittel für gesellschaftlich nützliche Arbeiten und Dienstleistungen einzusetzen und Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, anstatt sie für passive Unterstützungsleistungen auszugeben und gleichzeitig auf Einnahmen aus der zusätzlichen Beschäftigung zu verzichten.

2.3.1. Sozialökonomischer Betrieb

Sozialökonomische Betriebe (SÖB) sind mit sozialen Randgruppen und Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen befasst. Hierzu zählen Langzeitbeschäftigungslose (LZBL), Wiedereinsteigerinnen, Behinderte, Suchtkranke, Haftentlassene, Personen mit hohen Schulden, Sozialhilfeempfänger und Arbeitsentwöhnte. Diese Personengruppen sind vergleichsweise gering belastungs- und leistungsfähig, erfordern ein hohes Maß an Betreuungsarbeit und weisen eine niedrige Produktivität auf. Bei diesen Gruppen geht es einerseits um die Bewältigung psychosozialer Defizite, andererseits um den Erwerb von Arbeitsgrundqualifikationen (Pünktlichkeit und zuverlässig sein, Konflikte aushalten können).

Sozialökonomische Beschäftigungsbetriebe unterscheiden sich von anderen Beschäftigungsinitiativen des Arbeitsmarktservice vor allem durch eine Eigenleistung die erwirtschaftet werden muss. Sie verfügen über eine beschränkte Autonomie im Hinblick auf Personalauswahl, da Personen nur über das Arbeitsmarktservice vermittelt werden. Auf den Transitarbeitsplätzen werden Produkte/Dienstleistungen erzeugt, die auf politisch regulierten Marktnischen angeboten werden. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich Bundesrichtlinie 2005)

2.3.2. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Wie auch bei den SÖB ist bei den Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) das Ziel die Integration von Langzeitbeschäftigungslosen und anderen arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen in den Arbeitsmarkt durch Förderung der Beschäftigung bei gemeinnützigen Einrichtungen.

Diese Integration kann durch folgende Funktionen der Förderung erreicht werden:

- Transitfunktion:

Durch das geförderte, zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnis wird der Übergang von der Arbeitslosigkeit in das reguläre Beschäftigungssystem ermöglicht bzw. erleichtert.

- Initialfunktion:

Weiterbeschäftigung der geförderten Person nach Ablauf des Förderungszeitraumes beim selben Dienstgeber.

GBP sind Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die von neu gegründeten bzw. bestehenden Beschäftigungsträgern zusätzlich und eindeutig abgrenzbar von ihren bisherigen Aufgaben (Pflicht- oder Daueraufgaben) durchgeführt werden. Es werden Eigenerlöse erzielt, die an die Trägereinrichtung gehen und häufig zur Deckung des Sachaufwandes verwendet werden, da dieser vom AMS zu meist nicht finanziert wird. Anders als in Sozialökonomischen Betrieben wird kein Eigenerwirtschaftungsanteil vom AMS gefordert.

2.3.3. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Als spezielle Form des sozialökonomischen Betriebes sind in den letzten Jahren SÖB (in anderen Bundesländern auch GBP) in Form einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (Kurzbezeichnung: SÖBÜ) entstanden. Dabei wird zur Integration von Personen mit Vermittlungseinschränkungen in den Arbeitsmarkt das Instrument der geförderten und betreuten Arbeitskräfteüberlassung eingesetzt. Die Transitarbeitskräfte werden am freien Arbeitsmarkt an Wirtschaftsunternehmen überlassen. Das Leasingentgelt ist – da es sich hierbei um vom AMS geförderte Personen handelt - deutlich unter den Kosten, die während einer Anstellung anfallen. Bei Bedarf wird der Überlassung ein für das Unternehmen kostenloses Praktikum vorgeschaltet. SÖBÜ zeichnen sich im Vergleich zu SÖB oder GBP durch stark verkürzte Verweildauern und um vieles niedrigere Kosten pro Transitarbeitskraft aus.

2.4. Aktive Arbeitsmarktpolitik

In Österreich begannen die Bemühungen um ein modernes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium mit einer Initiative des Österreichischen Gewerkschaftsbundes im Jahr 1959. Die zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktverwaltung (jetzt AMS) bestand aus versichern, berufsberaten und vermitteln. Das Schaffen von Beschäftigung war vorwiegend Sache der Wirtschaftspolitik und nicht der Arbeitsmarktverwaltung.

Mit 1. Jänner 1969 wurde die erste Fassung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes in Kraft gesetzt. In diesem Gesetz wurden sogenannte „arbeitsmarktpolitische Instrumente“ verankert, welche eine Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitik und das Schaffen von Beschäftigung direkt durch das AMS ermöglichen.(vgl. Danimann/Potmesil/Steinbach 1985)

Einer der wichtigsten Begründer der aktiven Arbeitsmarktpolitik und somit auch von Sozialökonomischen Betrieben war der damalige Bundesminister für Arbeit und Soziales, Alfred Dallinger.

Funktionsbereiche der Aktiven Arbeitsmarktpolitik:

1. Schaffung eines Ergänzungs- und Zusatzmarktes, dort wo die regulären Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten nicht vorhanden sind, und
2. Schaffung eines Übergangs - Arbeitsmarktes.
3. Unterstützung bei der Wiedereingliederung arbeitsloser Personen

2.5. Förderungen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik

Aus Gründen der Vollständigkeit, werden hier alle Förderungen kurz vorgestellt. Das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) sieht im §34 unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen zur Integration von arbeitslosen Personen mit Vermittlungshemmnissen vor.

Solche Beihilfen dienen im Besonderen dem Zweck

- der Überwindung von kostenbedingten Hindernissen der Arbeitsaufnahme
- einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung oder der Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme,
- der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt und
- zur Aufrechterhaltung einer Beschäftigung.

Konkret werden folgende Beihilfen als aktives Instrument der Arbeitsmarktpolitik durch das AMS angeboten:

- Betriebliche Eingliederungsbeihilfen (zeitlich befristete Lohnsubventionen für Betriebe)
- Lehrstellenförderung (Lohnsubventionen bei der Aufnahme von Lehrlingen für Betriebe)
- Entfernungsbeihilfen (Übernahme von Kosten für einen dem Wohnort entfernt liegenden Arbeitsantritt)
- SÖB und GBP (siehe oben)
- Arbeitsstiftungen (Implacement- bzw. Outplacementstiftungen, die Personen entweder auf ein neues Dienstverhältnis vorbereiten oder nach Kündigung zur beruflichen Neuorientierung dienen)
- Förderung von Kursmaßnahmen: Qualifizierungs-, Trainings- und Orientierungskurse sowie Kurse zur Unterstützung der aktiven Arbeitssuche
- Qualifizierungsförderungen von Beschäftigten im Rahmen des ESF (Ziel 2) für Betriebe
- Unterstützung für Personen mit Vermittlungseinschränkungen durch Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (z. B. für Suchtkranke, Obdachlose, Migranten/Migrantinnen etc.)
- Unternehmensgründungsprogramm (finanzielle Unterstützung bei der Realisierung der Selbstständigkeit)
- Kinderbetreuungsbeihilfe (Übernahme von Kosten der Kinderbetreuung für die Suche bzw. Sicherung einer Beschäftigung sowie des Besuchs einer Schulungsmaßnahme)
- Vorstellbeihilfen (Übernahme von Kosten zur Anreise zu Vorstellungsgesprächen)

3. Entstehungsgeschichte der Sozialökonomischen Betriebe

Vor der Beschäftigungskrise Anfang der 80er Jahre wurde die österreichische Arbeitsmarktförderung im Wesentlichen für die Sicherung von Arbeitsplätzen in der Industrie und die berufliche Höherqualifizierung von Arbeitskräften eingesetzt. Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik waren bis zum Ende der 70er Jahre also Beschäftigte, im Wesentlichen Facharbeiter/Facharbeiterinnen und angelernte Hilfskräfte.

Bereits Anfang der 80er Jahre zu Beginn des Beschäftigteneinbruchs war die Unbrauchbarkeit des Förderinstrumentariums für eine Situation steigender Arbeitslosigkeit zu erkennen. Als Reaktion der Arbeitsmarktpolitik erfolgte 1983 eine Novellierung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) mit der Schwerpunktsetzung auf die massiv angestiegene Zahl der von Arbeitslosigkeit Betroffenen. Neue Maßnahmen sollten der sich als Folge des Strukturwandels abzeichnenden Segmentierung der Arbeitslosenpopulation entgegenwirken.

„Innovation in der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist auch heute mit dem Namen des legendären Sozialministers Alfred Dallinger und der 9. Novelle des Arbeitsmarktförderungsgesetzes 1983 verbunden. Nachdem im Jahr 1969 die aktive Arbeitsmarktpolitik zur Förderung beruflicher Mobilität in Österreich eingeführt wurde, war es Dallingers Anliegen, eine Vielzahl von Innovationen im Rahmen der „experimentellen Arbeitsmarktpolitik“ zu initiieren und zuzulassen.“ (Zauner 2004: o.A)

Zu den besonderen Problemgruppen der frühen 80er Jahre gehörten Jugendliche und in zunehmenden Maße die gesellschaftlichen Randgruppen. Durch die experimentelle Arbeitsmarktpolitik und die veränderten gesetzlichen Bestimmungen war Mitte der 80er Jahre eine Expansionsphase zu verzeichnen, die auch mit Differenzierungen im Maßnahmenbereich verbunden war. Arbeitsweisen und Methoden wurden verstärkt auf die Problemlagen bestimmter Zielgruppen zugeschnitten. Die Maßnahmenbereiche können unterteilt werden in Beschäftigung, Qualifizierung und Beratung. Im Bereich der Beschäftigungsmaßnahmen haben sich drei Projekttypen entwickelt: Beschäftigungsmaßnahmen der Aktion 8000, Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte und Selbstverwaltungsbetriebe.

Die Aktion 8000 war ein Programm zu Schaffung von Arbeitsplätzen für Langzeitarbeitslose und arbeitsmarktpolitische Problemgruppen, heute unter Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten laufend. Sozialökonomische Projekte unterscheiden sich von der Aktion 8000 durch ihren betrieblichen Charakter und

ihre Finanzstruktur, die vorsieht, dass ein Teil der Maßnahmenkosten durch Eigeneträge abzudecken ist. Die Zielsetzung der SÖB kombiniert also arbeitsmarktpolitische und wirtschaftliche Komponenten. Durch den Vermarktungszwang der erzeugten Produkte oder Dienstleistungen ist eine realitätsnahe Organisation des Arbeitsablaufes nötig, diese ist ein wesentliches Rahmenkriterium für die Vorbereitung der Transitarbeitskräfte auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes (vgl. Lechner / Reiter 1996:26-27).

Seit den Gründungen im Jahre 1980 sind bis 1998 insgesamt 60 Sozialökonomische Betriebe in Österreich entstanden, derzeit existieren allein in Wien etwa dreißig Sozialökonomische Betriebe.

4. Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit

Das vom Einzelnen verinnerlichte, gängige Leitbild dieser Gesellschaft ist das eines erfolgsorientierten, um Selbstverwirklichung bemühten, dynamischen Individuums. Langzeitarbeitslose sind unfreiwillig ausgegrenzt von den gesellschaftlich privilegierten und sanktionierten Entwicklungsräumen für ein „tätiges Sein“. Durch Dauererwerbslosigkeit werden Menschen in eine Situation hineingestoßen, auf die sie in keiner Weise vorbereitet sind. Die allgemeinen Normen und Wertvorstellungen sind auf ein anderes Leben ausgerichtet. Mit dem Stellenverlust verlieren die Betroffenen eine wichtige Quelle der Bestätigung und der sozialen Wertschätzung. Daraus entsteht eine Vielzahl von persönlichen und sozialen Konflikten. Da Langzeitarbeitslosigkeit kaum als gesellschaftliches Problem wahrgenommen wird, erfahren die Betroffenen Arbeitslosigkeit als Individuen und nicht als Mitglieder einer Gruppe. Ein soziales Problem wird als persönliches Versagen erlebt und die Verantwortung für seine Entstehung wird von der strukturellen auf die individuelle Ebene verwiesen.

Die Erwerbslosen reagieren entsprechend unterschiedlich auf ihre Arbeitslosigkeit. Die Reaktionen hängen von verschiedenen Faktoren ab wie beispielsweise der Dauer der Arbeitslosigkeit, dem sozialen Netz, der finanziellen Situation bis hin zu lokalen Gemeinschaften und der persönlichen Interpretation des Stellenverlustes. Erste Studien über Arbeitslosigkeit in den 30er Jahren haben schon gezeigt, dass die meisten Individuen Arbeitslosigkeit überwiegend destruktiv erleben. Dies manifestiert sich in gesundheitlichen Problemen, Hoffnungslosig-

keit, Suchtproblemen, chronischer Lethargie und Verlust von sozialen Kontakten und Freundschaften.

Greven traf bei seiner Studie mit 124 Männern, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung waren, nur auf einen Anteil von fünf Prozent, der der Dauerarbeitslosigkeit positive Aspekte wie vermehrte Freizeit, fehlender beruflicher Stress und Zeit für Hobbys und Familie abgewinnen konnte. Greven folgert daraus, dass der Arbeitsplatzverlust nebst einer Einschränkung des finanziellen Handlungsspielraums zu

"Störungen personaler Identitätsbildung, zur Reduktion der Aneignungs- und Vergegenständlichungsmöglichkeiten des Individuums und zu sozialer Isolation führen kann." (Greven 1985: o. A. zit. in Ruckstuhl 2006: o. A.)

Außerdem zeigt er auf, dass keine permanente Anpassung an den Zustand der Arbeitslosigkeit angenommen werden kann. Im Gegenteil, mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit steigen die Belastungen und negativen Folgen des Arbeitsplatzverlustes. So musste unter Anwendung eines Depressionsfragebogens über die Hälfte der Befragten (52,6%) als depressiv, 12,3% sogar als schwer depressiv, das heißt klinisch behandlungsbedürftig, eingeschätzt werden. In Bezug auf Depression fiel auf, dass sie nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit einsetzte. Im Hinblick auf die sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit ergab sich eine erhöhte Ehescheidungsrate, eine deutliche Verschlechterung der Stimmung in der Familie und eine Einschränkung von extra-familiären Kontakten. Keiner der Befragten fühlte sich frei von Vorurteilen gegenüber Arbeitslosen (vgl. Greven 1985:o. A. zit. in Ruckstuhl 2006:o. A.).

Die negativen Folgen der Dauerarbeitslosigkeit stehen auch für KIRCHLER außer Zweifel. Er beschreibt den Prozess den Arbeitslose durchleben folgendermaßen:

"Nach einer anfänglichen Phase des Schocks sucht der Betroffene noch zuversichtlich nach einem neuen Arbeitsplatz. Nach wiederholten Misserfolgen folgt eine Phase des Pessimismus und der Hoffnungslosigkeit. Angst, Verzweiflung und Ohnmacht sind prägend und führen in die letzte Phase, die durch Fatalismus gekennzeichnet ist." (Kirchler 1985:o. A. zit. in Ruckstuhl 2006:o. A.)

Nicht selten führt diese Hoffnungslosigkeit zu Alkoholmissbrauch und Drogenabusus.

Frauen leiden nach Ansicht von KUTSCH/WISWENDE durch den Stellenverlust weniger an Statusproblemen als Männer, dafür bedeutet für sie die Dauerarbeitslosigkeit sehr oft, dass sie wieder auf ein konventionelles Rollenbild - etwa der "Nur-Hausfrau" - zurückgeworfen werden, das sie gerade im Begriffe waren zu überwinden. Weil sie ihre Aussichten, eine neue Beschäftigung zu finden gering einschätzen, treten viele Frauen überhaupt nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung. Folglich verschwinden sie auch aus der Arbeitslosenstatistik (vgl. Kutsch / Wiswende 1978:o. A. zit. in Ruckstuhl 2006:o. A.).

Zu den psychischen Problemen kommen vor allem für unqualifizierte Arbeitnehmer, deren geringes Einkommen es ihnen nicht erlaubte Ersparnisse zu machen, erhebliche finanzielle Schwierigkeiten. Eine starke Akzentuierung der Armut mit der Dauer der Erwerbslosigkeit ist in allen Ländern der Europäischen Union zu beobachten. So fallen zwischen einem Drittel bis zur Hälfte der Dauerarbeitslosen unter die Armutsgrenze. Je länger die Betroffenen ohne Arbeit sind, desto geringer fallen die Entschädigungen aus, auch in Ländern mit vergleichsweise hohen Ausgleichszahlungen. Die fehlenden finanziellen Ressourcen sind ein wesentlicher Grund, weshalb die Langzeitarbeitslosen vom "normalen" sozialen Leben ausgeschlossen sind.

Trotz der unterschiedlichen individuellen Erfahrungen von Langzeitarbeitslosigkeit ist dieses Ausgeschlossenensein vom Arbeitsmarkt wie auch vom allgemeinen sozialen Leben den meisten Betroffenen gemeinsam. Untersuchungen aus England zeigen, dass eine klare Trennung zwischen den Beziehungsnetzen von Arbeitslosen und denjenigen von Beschäftigten besteht (vgl. Ruckstuhl 2006:o. A.).

5. Zielsetzungen des Arbeitsmarktservice Österreich und deren Umsetzung

5.1. Ziele des AMS Österreich

Mit 1.7.2004 wurde das Arbeitsmarktservice Österreich durch das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) als ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit geschaffen und hat somit das bisherige Arbeitsamt bzw. die Arbeitsmarktverwaltung als Bundesdienststelle abgelöst. Das AMS Österreich versteht sich gemäß dem gesetzlichen Auftrag als Organisation zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes sowie zur Umsetzung von dessen Zielvorgaben.

5.1.1. Rahmen für die Ziele des AMS Österreich

Als Rahmen für diese Ziele dienen:

- **die vom Europäischen Rat in Lissabon vorgegebenen EU-Zielwerte**
 - ↳ Gesamtbeschäftigungsquote von 70% bis 2010 (AUT 2006: 70,2%)
 - ↳ Frauenbeschäftigungsquote von 60% bis 2010 (AUT 2006: 63,5%)
 - ↳ Beschäftigungsquote Älterer (55-64) von 50% bis 2010 (AUT 2006: 35,5)
- **die Europäischen Beschäftigungsstrategien 2007-2013 (ESF)**
 - ↳ Konvergenz (Unterstützung wirtschaftlich schwacher Gebiete → kommt in Österreich nicht mehr zum Tragen)
 - ↳ Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung
 - ↳ Territoriale Zusammenarbeit
- **das Nationale Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung (NRP) der Österreichischen Bundesregierung**

24 Leitlinien zu den Bereichen:

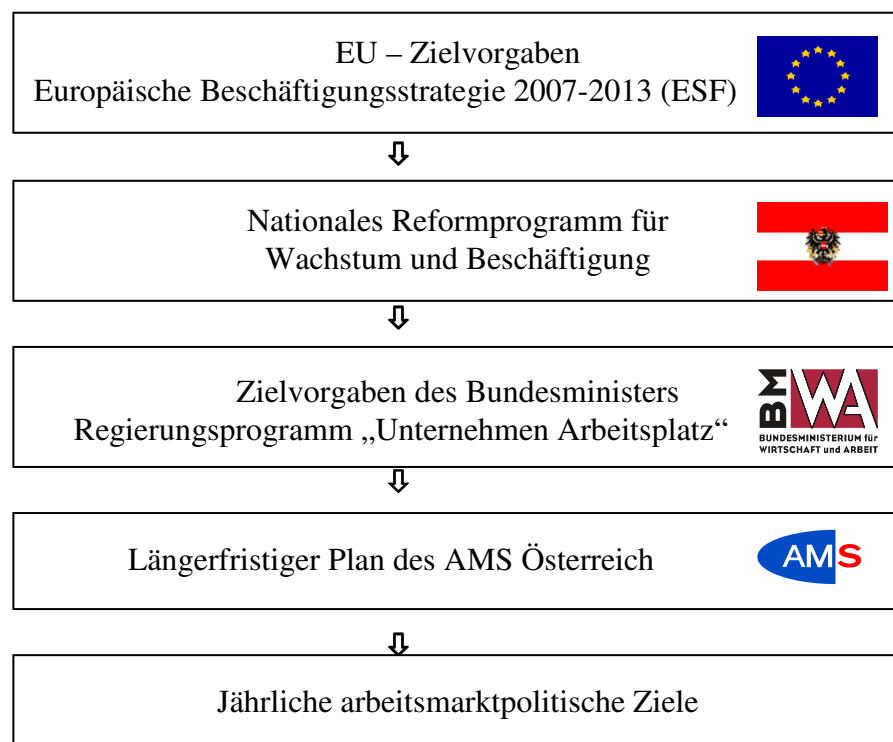
 - ↳ makroökonomische Politik für Wachstum und Beschäftigung
 - ↳ mikroökonomische Politik zur Stärkung des Wachstumspotenzials der EU
 - ↳ beschäftigungspolitische Leitlinien für mehr und bessere Arbeitsplätze
- **das Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode**
 - ↳ Ziel der Politik ist Wachstum und Vollbeschäftigung

- **die Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit**

- ↳ Spitzenposition im europäischen Vergleich halten
- ↳ Weiterentwicklung der Early Intervention
- ↳ Chancengleichheit fördern
- ↳ Langzeitbeschäftigungslosigkeit abbauen und Langzeitarbeitslosigkeit verhindern
- ↳ Qualität und Nachhaltigkeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verbessern
- ↳ Vereinbarungskultur und Kunden- und Kundinnenorientierung verbessern

Unter Berücksichtigung dieser Leitlinien beschließt der Verwaltungsrat des AMS (ein Gremium bestehend aus dem Vorstand des AMS, Regierungsvertretern/Regierungsvertreterinnen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Vertretern/Vertreterinnen) seinen längerfristigen Plan und daraus abgeleitet jährliche arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2006).

5.1.2. Ziel- und Planungsarchitektur des AMS Österreich



Diese arbeitsmarktpolitischen Ziele gliedern sich 2007 in folgende sechs Bereiche:

1. Arbeitslosigkeit kurzhalten, Early Intervention für Jüngere und Ältere
2. Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit
3. Integration in den Arbeitsmarkt verbessern, Arbeitsaufnahmen von Langzeitbeschäftigungslosen
4. Einschaltung am Arbeitsmarkt erhöhen (Akquisition und Besetzung von offenen Stellen)
5. Effektivität von Schulungen verbessern
6. Wiedereinstieg erleichtern (Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen nach der Karenz)

5.2. Umsetzung der Ziele

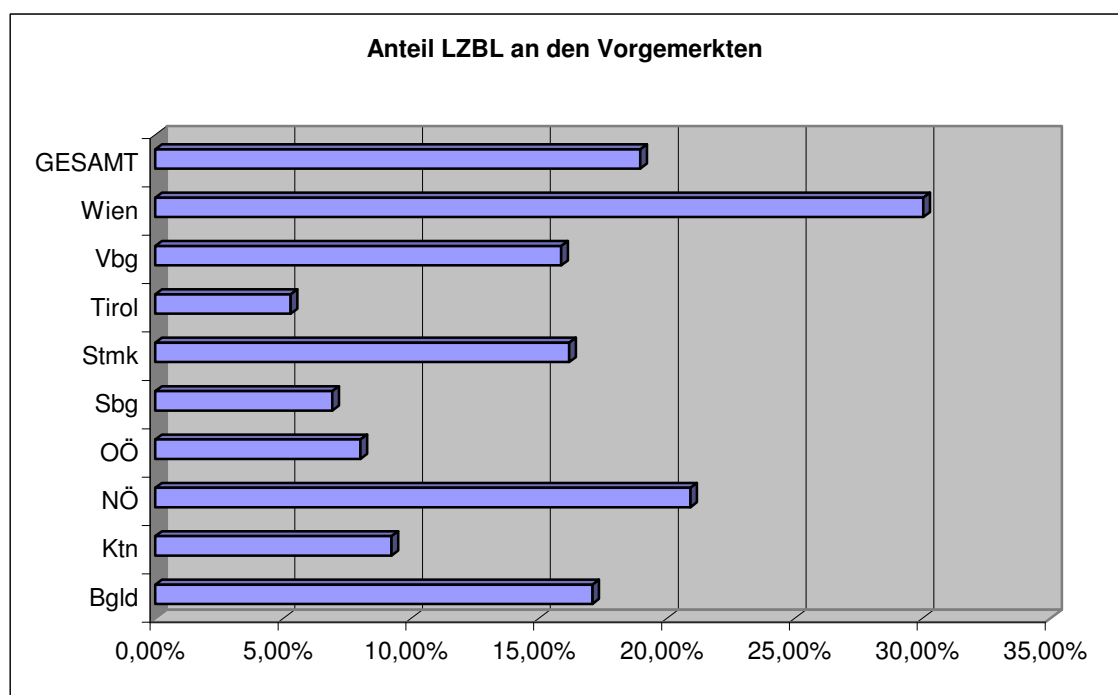
Diese Ziele werden im Sinne des Management by Objectives (Führen durch Zielvereinbarung) mit konkreten Zielwerten auf die 9 Landesorganisationen und von dort auf die insgesamt 99 regionalen Geschäftsstellen des AMS heruntergebrochen. So ist für jede regionale Geschäftsstelle bereits zu Beginn des Jahres klar dargestellt, in welchen Bereichen Schwerpunkte für die Zielerreichung zu setzen sind. Gemäß dieser Schwerpunktsetzung werden zur Unterstützung der Zielerreichung unterschiedliche Instrumente eingesetzt (siehe dazu „Beihilfen als aktives Instrument der Arbeitsmarktpolitik“ im Kapitel „Begriffsdefinitionen“). Um eine genügend große Anzahl an Plätzen in diesen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verfügung zu haben, ist eine rechtzeitige Maßnahmenplanung in Abstimmung mit den vorgegebenen Zielen notwendig. Diese erfolgt zumeist ab dem Sommer durch die Landesorganisationen gemeinsam mit den regionalen Geschäftsstellen. Da diese Arbeitsmarktinstrumente unterschiedlich teuer sind, muss bereits in der Planung eine genaue Priorisierung der Wichtigkeit der einzelnen Ziele sowie des Instrumenteneinsatzes erfolgen.

Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte werden im AMS Wien in erster Linie für das Ziel „Integration in den Arbeitsmarkt verbessern, Arbeitsaufnahme von Langzeitbeschäftigungslosen (LZBL)“ verwendet. Für 2007 bestehen in diesem Bereich für die einzelnen Landesorganisationen folgende Zielvorgaben:

	Ziel: LZBL in Arbeit			Durchschnittl. Zahl an LZBL 2006		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Burgenland	878	890	1.768	984	983	1967
Kärnten	1.550	1.600	3.150	1199	1067	2266
Niederösterreich	4.336	4.728	9.064	5877	6256	12133
Oberösterreich	2.856	2.870	5.726	2551	2347	4898
Salzburg	711	799	1.510	576	781	1357
Steiermark	3.373	3.287	6.660	4108	4004	8112
Tirol	657	646	1.303	579	641	1220
Vorarlberg	902	949	1.851	1044	1114	2158
Wien	8.900	11.665	20.565	12947	19541	32487
Österreich	24.163	27.434	51.597	29864	36733	66597

(Tabelle 1: Übersicht Ziele LZBL 2007 im Vergleich mit den durchschnittlichen Beständen 2006 / Quelle: AMS Österreich, Datawarehouse)

5.2.1. Die Verteilung der Zielquantifizierungen



(Grafik 1: Anteil der LZBL an den Gesamtvorgemerkten / Quelle: AMS Österreich, Datawarehouse)

Die Verteilung der Zielquantifizierung erfolgt aufgrund der Vorgemerktenpotenziale. Wie aus dieser Grafik ersichtlich, ist der Anteil an langzeitbeschäftigungslosen Personen regional sehr unterschiedlich. Im Ballungsraum Wien besteht aufgrund der individuellen Problemlage von Großstädten ein übermäßig hoher Anteil an LZBL-Personen. In Niederösterreich und der Steiermark hat vor allem der Wegzug von ehemaligen Industrieansiedlungen zu einem Ansteigen der

LZBL-Zahlen geführt. Auffallend hoch ist jedoch auch der LZBL-Anteil im Burgenland sowie in Vorarlberg.

5.2.2 Umsetzung der Ziele in der Beratung

Die Beratung langzeitbeschäftigungsloser Personen erfolgt in der sogenannten „Beratungszone“. Geschäftsstellen des AMS Österreich sind seit Anfang 2000 im 3-Zonenmodell organisiert. Über dieses Modell erfolgt eine organisatorische Ausrichtung auf die Bedürfnisse der arbeitssuchenden Personen. Konkret geht es dabei um eine Kundensegmentierung nach Problemlage und Betreuungsbedarf.

Es werden dabei unterschieden:

- **Infozone:** Für Kunden/Kundinnen mit punktuelltem Dienstleistungsbedarf ohne weitergehenden Wunsch nach einer kontinuierlichen Unterstützung und Betreuung und/oder Vormerkung.
- **Servicezone:** Für Kunden/Kundinnen mit dem Bedarf bzw. Wunsch nach kontinuierlicher und aktiver Unterstützung hinsichtlich Job-Suche/Stellenvermittlung und Existenzsicherung (Vormerkung für die ersten 3 Monate, wenn nicht bereits von Anfang an ein intensiverer Betreuungsbedarf besteht).
- **Beratungszone:** Für Kunden/Kundinnen mit dem Bedarf bzw. Wunsch nach intensiver individueller Hilfe und Unterstützung zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt (spätestens ab dem 4. Monat der Vormerkung)

(vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2005)

Die Entscheidung welches Arbeitsmarktinstrument für die einzelne Person eingesetzt wird, erfolgt unter Einhaltung gewisser bundes- bzw. länderspezifischer Vorgaben, durch den/die Berater/Beraterin. Dem/der Berater/Beraterin wird dabei ein sehr großer Entscheidungsfreiraum eingeräumt. Er/sie muss jedenfalls versuchen, mit dem/der Kunden/Kundin gemeinsam eine geeignete Maßnahme festzulegen und im gesetzlich vorgeschriebenen individuellen Betreuungsplan (siehe §38c Arbeitsmarktservicegesetz) festzuhalten.

Die Vereinbarung von SÖB bzw. GBP erfolgt primär bei langzeitbeschäftigungslosen Personen mit psychischen, physischen bzw. sozialen Einschränkungen.

Die Teilnahme an einem SÖB bzw. GBP beruht jedenfalls auf Freiwilligkeit. Das heißt, dass ein Nichtantritt bzw. eine Verweigerung zu keiner Sanktionierung gemäß §10 Arbeitslosenversicherungsgesetz führen kann (vgl. hierzu 2.1.1.). Dies resultiert aus einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 25.10.2006, ZI. 2005/08/0206 in dem klargestellt wird, dass es sich bei einem SÖB bzw. GBP um eine Maßnahme und nicht um eine allgemein am Arbeitsmarkt angebotene vollversicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des §9 Arbeitslosenversicherungsgesetz handelt.

Dies hat laut Angaben des AMS verstärkt dazu geführt, dass Personen, für die eigentlich eine Beschäftigung in einem SÖB bzw. GBP die einzig sinnvolle Möglichkeit zur Reintegration am Arbeitsmarkt wäre, nicht bereit sind, dort ein Dienstverhältnis zu beginnen. Damit sich diese Personen zumindest Vorort ein Bild von dem SÖB/GBP machen können, und die Trägereinrichtung in einem Gespräch die Kunden/Kundinnen von der Sinnhaftigkeit der Maßnahme überzeugen können, wurde nun seitens des AMS versucht, die Trägereinrichtung als Kontrollmeldestellen gemäß §49 Arbeitslosenversicherungsgesetz einzurichten. Dies hätte bedeutet, dass den arbeitssuchenden Personen Kontrollmeldetermine beim Träger vorgeschrieben werden, deren Nichteinhaltung zu einer Einstellung ihrer Notstandshilfe führen würde. Um den Standort einer Trägereinrichtung jedoch als Kontrollmeldestelle einrichten zu können, bedarf es der Zustimmung des jeweiligen Trägers. Diese erfolgte jedoch nur von 5 der aktuell 16 SÖB- bzw. GBP-Trägereinrichtungen (die von mir besuchten SÖB/GBP haben ebenfalls ihre Zustimmung verweigert). Somit klagen die Berater/Beraterinnen weiterhin, dass es derzeit sehr schwierig ist, Kunden/Kundinnen von SÖB bzw. GBP zu überzeugen, insbesondere auch deshalb, weil Arbeitsloseninitiativen (z. B. SoNed!, oder AMSand⁹) von diesen Wiedereingliederungsmaßnahmen massiv abraten.

Demgegenüber steht das Klagen der SÖB/GBP hinsichtlich zu weniger bzw. falscher Zubuchungen durch das AMS.

⁹ Beide hier genannten Initiativen sind Erwerbsloseninitiativen, die arbeitslose Personen über Rechte informieren und dazu auffordern keine Transitarbeitsplätze anzunehmen. Sie fordern unter anderem ein bedingungsloses Grundeinkommen und geben Aufklärung über Vergünstigungen. (<http://www.amsand.net> oder <http://www.soned.at/>)

5.3 Ziele und „Erfolgs“-Kriterien des AMS für SÖB

Die Ziele, die das AMS mit dem Instrument SÖB verfolgt, sind die Beseitigung bestehender Vermittlungshindernisse sowie die Reintegration der langzeitbeschäftigungslosen Person in den ersten Arbeitsmarkt (vgl. AMS Bundesrichtlinie 2005). Diese Ziele werden über dem SÖB vorgegebene Erfolgskriterien gemessen. Dabei werden derzeit zwei unterschiedliche Methoden angewandt. In Wien werden die Beschäftigungstage 4 Monate vor dem Projektbeginn mit den 4 Monaten nach dem Projektaustritt verglichen. Dabei werden Quoten vorgegeben, wie viel Prozent mehr an Beschäftigungstagen danach vorliegen müssen. Die Quotenvorgabe für den SÖB erfolgt individuell je nach der aktuellen Quote der letzten Jahre. Seitens der Bundesgeschäftsstelle werden als Erfolg jene Absolventen/Absolventinnen gewertet, die am Stichtag drei Monate nach Projektaustritt in Beschäftigung stehen. Wenngleich seitens des AMS Wien diese Messmethode sehr kritisch gesehen wird, wird voraussichtlich ab nächstem Jahr, um bundesweit gleich bewerten zu können, auch auf diese Methode umgestellt.

Vor allem die Messung drei Monate nach Projektende ist aus meiner Sicht nur bedingt aussagekräftig, da ein bestimmter Stichtag alleine nichts über den grundsätzlichen Erfolg einer Maßnahme aussagen kann. Etwas aussagekräftiger ist der Vergleich von Beschäftigungstagen, da man hier eine Entwicklung bzw. Veränderung nachvollziehen kann. Prinzipiell muss jedoch der Begriff „Erfolg“ bei einem SÖB weiter gesteckt werden. Für das AMS ist bereits der erste Erfolg eine Arbeitsaufnahme im SÖB, da dadurch eine langzeitbeschäftigungslose Person in Arbeit gebracht wurde (siehe Zielvorgaben im Kapitel 5.2). Weiters müsste als Erfolg gelten, wenn an Einschränkungen der Person gearbeitet und somit eine soziale Stabilisierung erreicht werden kann. Dadurch sollten Anschlussdienstverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt erzielt werden. Je nachdem wie massiv die individuellen Einschränkungen der langzeitbeschäftigungslosen Person sind, sind auch die durch den SÖB erzielten „Erfolge“ unterschiedlich zu bewerten. Während bei Personen mit leichten Einschränkungen jedenfalls die Beschäftigungsaufnahmen nach dem SÖB am ersten Arbeitsmarkt als Ziel gesehen werden müssen, kann bei einer Person mit multiplen Einschränkungen schon die regelmäßige Absolvierung des SÖB und die dadurch erzielte Stabilisierung als Erfolg gewertet werden.

Dass durch das AMS eine grundsätzliche Erfolgsmessung mit Zielvorgaben erfolgen muss, ist jedenfalls notwendig. Nichtsdestotrotz darf man keinesfalls darüber hinaus die individuellen Erfolge mit der einzelnen betroffenen Person vernachlässigen. Es wäre daher problematisch, den Erfolg eines SÖB alleine aufgrund von Quoten und deren Zielerreichung zu bewerten.

6. Auswahl der Sozialökonomischen Betriebe

In der Arbeit wurden zwei vom Aufgabengebiet ähnliche Betriebe gewählt, ein Sozialökonomischer Betrieb und ein Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt. Außerdem wurde ein Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt, das in einem anderen Arbeitsbereich tätig ist, aber ebenfalls wie die beiden anderen Projekte ein niedrighschwelliges Angebot für Langzeitbeschäftigungslose bietet, ausgewählt.

Um eine Anonymität der Projekte sicherzustellen und auf Wunsch der Leiterin des SÖB1, werden statt der Namen der Einrichtungen die Bezeichnungen SÖB1, GBP1 und GBP2 verwendet. Die Projekte SÖB1 und GBP1 sind sehr ähnliche Projekte und arbeiten im Bereich Second Hand, Renovierung und Reinigung. GBP2 arbeitet mit seinen Transitarbeitskräften in der Grünrauminstandhaltung und Grünraumgestaltung.

6.1. Kurzbeschreibungen der Tätigkeitsfelder der Projekte

SÖB1	<i>Aufgabenbereiche für Transitarbeitskraft</i>	<i>Mindestanforderungen an Transitarbeitskraft</i>	<i>Ausschlusskriterien</i>	<i>Männer / Frauenarbeitsplatz Lehrling</i>
	Verkauf Second Hand Waren	Alter 19 – 45 Interesse, gute Deutschkenntnisse, körperlich durchschnittlich belastbar	Akute Suchtprobleme, akute psych. Probleme, körperl. Einschränkungen, schlechtes oder kein Deutsch	Frauen 5 Lehrlinge Einzelhandel
	Sortierung der Waren	Alter 19 – 45 Körperl. belastbar, Führerschein B und Fahrpraxis, gute Deutschkenntnisse	Akute Suchtprobleme, akute psych. Probleme, körperl. Einschränkungen, schlechtes oder kein Deutsch, kein FSB oder keine Fahrpraxis	Frauen
	Transport, Räumungen, Übersiedlungen, Möbelaufbereitung	Alter 19 – 45 Körperl. belastbar, Führerschein B und Fahrpraxis, gute Deutschkenntnisse und handwerkliches Geschick	Akute Suchtprobleme, akute psych. Probleme, körperl. Einschränkungen, schlechtes oder kein Deutsch, kein FSB oder keine Fahrpraxis	Männer / Frauen
	Renovierungen	Alter 19 – 45 Körperl. belastbar, einschlägige Vorkenntnisse (Malen, Boden-, Fliesenlegen), gute Deutschkenntnisse	Akute Suchtprobleme, akute psych. Probleme, körperl. Einschränkungen, schlechtes oder kein Deutsch	Männer / Frauen
	Möbelverkauf	Alter 19 – 45 Interesse, gute Deutschkenntnisse, körperlich durchschnittlich belastbar	Akute Suchtprobleme, akute psych. Probleme, körperl. Einschränkungen, schlechtes oder kein Deutsch	Männer / Frauen 2 Lehrlinge Einzelhandel
	Telefonvermittlung	Alter 19 – 45 Kommunikationsfreudig, sehr gute Deutschkenntnisse, belastbar	Akute Suchtprobleme, akute psych. Probleme, schlechte Deutschkenntnisse	Männer / Frauen
	Reinigung	Alter 19 – 45 Vorkenntnisse, eigenständiges Arbeiten, körperl. belastbar, Deutschkenntnisse	Akute Suchtprobleme, akute psych. Probleme, keine Deutschkenntnisse	Männer / Frauen

GBP1	<i>Aufgabenbereiche für Transitarbeitskraft</i>	<i>Mindestanforderungen an Transitarbeitskraft</i>	<i>Ausschlusskriterien</i>	<i>Männer / Frauenarbeitsplatz Lehrling</i>
	Werkstatt / Lager: LKW Be- und Entladen v. Möbel, kleine Reparaturen	Körperlich belastbar	Akute Suchtprobleme, Körperliche und psychische Einschränkungen	Männer / Frauen
	Servicecenter: Möbeltransport, LKW Beifahren, Möbelabbau, Entleerung der Textilcontainer	Körperlich belastbar	Akute Suchtprobleme, Körperliche und psychische Einschränkungen	Männer / Frauen
	Heimwerkerservice: Reparatur und Instandhaltung, Renovierung	Körperlich belastbar, handwerkliches Geschick	Akute Suchtprobleme, Körperliche und psychische Einschränkungen	Männer / Frauen
	Textil: Sortieren und aufbereiten von Kleidung	Körperlich belastbar und Erfahrung im Textilbereich	Akute Suchtprobleme, Körperliche und psychische Einschränkungen	Männer / Frauen
	Reinigung	Körperlich belastbar, nach Einschulung selbstständig arbeiten können	Akute Suchtprobleme, Körperliche und psychische Einschränkungen	Männer / Frauen
	Spendenannahme: Kleiderannahme Sortierung	Körperlich belastbar	Akute Suchtprobleme, Körperliche und psychische Einschränkungen	Männer / Frauen
GBP2	Reinigungstätigkeiten im öffentl. Raum, Straßenreinigung, Gartenhilfstätigkeiten im Grünraumbereich	Alter 19 - 55 Keine körperlichen Einschränkungen, Deutschkenntnisse, Interesse an dieser Tätigkeit und Akzeptanz des Betreuungskonzeptes, Persönliche Weiterentwicklungsbereitschaft	Akute Suchtproblematik, keine gesicherte Unterkunft, Antritt einer Haftstrafe, akute psychische Störung	Männer / Frauen

(Tabelle 2: Aufgabengebiete, Mindestanforderungen, Ausschlusskriterien / Quelle <http://intranet.ams.or.at/9/8sfu/foerderungen/soeb>)

6.2. Projektbeschreibungen

6.2.1.GBP1

GBP1 ist eine Beschäftigungsmaßnahme für langzeitbeschäftigungslose Frauen und Männer. Ziel des Projekts ist die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nach längstens 9 Monaten. Auf maximal 10 Trainingsarbeitsplätzen wird die Eignung für die Aufnahme als Transitarbeitskraft getestet. 2007 werden in sieben verschiedenen Arbeitsbereichen (siehe Kurzbeschreibung der Transitarbeitsplätze) 35 Männer und Frauen als Transitarbeitskräfte (33,5 im Vollzeitäquivalent) arbeiten. Davon wurden 4 Arbeitsplätze für Teilzeitbeschäftigung eingerichtet und im bestehenden Betrieb integriert. Durch die fachliche Anleitung am Arbeitsplatz selbst und die Unterstützung durch Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen werden Vermittlungshindernisse abgebaut und wird der Wiedereinstieg durch Unterstützung von Outplacement¹⁰ ins Berufsleben erleichtert.

Die Beschäftigungsdauer ist auf ein Jahr beschränkt. Dies wurde seit Jänner 2007 bereits nach Einreichung der Konzepte vom AMS auf ein halbes Jahr Verweildauer gekürzt.

Die Arbeitsplätze von GBP1 sind in einem wirtschaftsnahen Betrieb integriert. Die Transitarbeitskräfte arbeiten in einer realistischen Umgebung und erleben mit, dass jedes einzelne Teammitglied letztendlich auch am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt ist.

In einigen Bereichen liegt der Betreuungsschlüssel nahezu bei 1:1. Dieses engmaschige Betreuungsnetz gewährleistet die bestmögliche Begleitung der Transitarbeitskräfte. Auf etwaige auftretende Krisen kann rasch reagiert werden.

Die Zielgruppe besteht aus langzeitbeschäftigungslosen Frauen und Männern, die von einer regionalen Geschäftsstelle des AMS vermittelt werden, bei denen aufgrund des Betreuungsverlaufes anzunehmen ist, dass sie durch regelmäßige Beschäftigung und Arbeitsanleitung in ihrer derzeitigen Lebenssituation stabilisiert werden können.

¹⁰ Outplacement = Vermittlungstätigkeit auf den ersten Arbeitsmarkt sowie Bewerbungsunterstützung

Sozialarbeiterische Maßnahmen wie Wohnungsbeschaffung, Schuldenregelung usw. greifen besser und ermöglichen eine Wiedereingliederung in den „ersten Arbeitsmarkt“.

Der Zugang zur Beschäftigungsmaßnahme ist so niederschwellig wie möglich, um das Förderziel und die damit verbundene Erfolgsquote zu erreichen, ist es allerdings notwendig, schon bei der Auswahl der Bewerber/Bewerberinnen, sowohl die Potenziale und Motivation der Bewerber/Bewerberinnen, als auch die Beeinträchtigungen bzw. Vermittlungshindernisse zu beachten.

Grundvoraussetzungen für die Aufnahme sind, dass der/die Bewerber/Bewerberin den Anforderungen einer Ganztagsbeschäftigung gewachsen sein muss und er/sie aufgrund seiner/ihrer körperlichen Voraussetzungen in der Lage ist, eines der angebotenen Tätigkeitsprofile erfüllen zu können. Ausschlussgründe sind eine akute Suchtproblematik oder eine akute psychische Erkrankung.

Eine der Stärken von GBP1 liegt in der Qualifizierung von Transitarbeitskräften(TAK), aber auch in der Unterstützungstätigkeit von Arbeitsanleitern/Arbeitsanleiterinnen und Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen. So kann Erfolg gewährleistet und Ergebnisse erzielt werden, die sowohl für die Transitarbeitskräfte als auch für die Schlüsselkräfte gleichermaßen befriedigend sind. Qualifizierung bedeutet für GBP1 das Erlernen von unterschiedlichsten Arbeitstugenden, die Wertschätzung von Arbeitskollegen und -kolleginnen, die Vertiefung von professionellem Handeln und die Reflexion über den Umgang mit einer schwierigen Personengruppe.

Mit den TAK sollen folgende Inhalte erarbeitet werden:

- Erlernen von Arbeitstugenden
- Bearbeiten von Vermittlungshindernissen
- Konfliktlösungsstrategien erarbeiten
- Erarbeiten von realistischen Zukunftsperspektiven
- Gesundheitsvorsorge
- Durchhaltevermögen steigern
- Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen/Kolleginnen und Kunden/Kundinnen

Diplomierte Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen und die Outplacer/Outplacerinnen unterstützen in ihrer Arbeit gleichermaßen die Erarbeitung von:

- äußerem Erscheinungsbild
- Pünktlichkeit
- Erfüllen von Anforderungen und Durchhalten eines 8-Stunden Tages

Die Klienten/Klientinnen bringen eine Vielzahl von Defiziten mit, die es ihnen bisher immer wieder erschwert haben, am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Hier arbeiten die Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen an den Themen wie z. B. Wohnung, Krisen in der Familie, Kinderbetreuung, Schulden, Vorstrafen etc. Wichtig in der Arbeit mit den Transitarbeitskräften ist neben der Bearbeitung dieser Defizite aber auch die Entwicklung von Perspektiven.

Das Outplacement wird bei unveränderten Kosten für das AMS noch 4 Monate nach Beendigung der Tätigkeit im Betrieb weitergeführt.

Für 2007 werden 20 Prozentpunkte Steigerung des Beschäftigungsanteils jener Transitarbeitskräfte, die während der Maßnahme ausgetreten sind, angestrebt (vgl. unveröffentlichtes Förderbegehren GBP1 2007).

6.2.2.GBP2

Das erklärte Ziel von GBP2 sind die Stabilisierung und „Train-on-job“ von ehemals langzeitbeschäftigungslosen Frauen und Männern im Alter von 19-55 Jahren durch gezielte berufliche und soziale Förderung und Entwicklung individueller Fähigkeiten als Grundlage zur Integration in den regulären Arbeitsmarkt

GBP2 versteht sich als ein Angebot für Personen mit sehr komplexen psychosozialen Problemlagen.

Die derzeitige Integrationsquote liegt per 31.08.2006 bei 82%, wobei 47% in ein Dienstverhältnis vermittelt werden konnten und 35% als „Jobready“ die Maßnahme verlassen konnten. Der Rest von 18% sind Abbrüche.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel ist die Schaffung von befristeten Dienstverhältnissen für den genannten Personenkreis von langzeitbeschäftigungslosen Männern und Frauen.

Die Teilnehmer/Teilnehmerinnen erhalten ein sozialarbeiterisches Angebot mit der Zielsetzung individuelle Vermittlungshemmnisse zu beseitigen oder zumindest zu reduzieren und ihre eigenen Ressourcen zu stärken.

Mittels Outplacement und durch die Tätigkeit bei GBP2 soll die Lebenssituation der befristeten Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen stabilisiert und Voraussetzungen für die Arbeitsaufnahme im Kontext des ersten Arbeitsmarktes geschaffen werden.

Die speziell in Wien große Anzahl an Langzeitbeschäftigungslosen und deren Integration in den Arbeitsmarkt ist dem AMS ein großes Anliegen.

GBP2 versteht sich als eine Maßnahme, die im Besonderen Personen mit schlechtem Ausbildungsstand eine Möglichkeit zum niederschweligen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt geben soll. Während Integrationsmaßnahmen im höher qualifizierten Bereich in Wien vorhanden sind, fehlte es weiterhin an einer ausreichenden Anzahl dieser Einrichtungen.

GBP2 verbindet das Angebot vom Übergangsarbeitsmarkt zum Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt für ehemals langzeitbeschäftigungslose Personen mit der Erledigung notwendiger zusätzlicher Aufgaben im gemeinnützigen Bereich.

Seitens der Sozialarbeit wird eine umfassende individuelle Betreuung zur langfristigen Stabilisierung und Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt angestrebt. Gemeinsam mit den befristeten Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen wird ein individueller Betreuungsplan erarbeitet. Klare und erreichbare Ziele sollen gesetzt werden und sich nach den Stärken und Schwächen der Personen richten. Die aktive Mitarbeit bei der Veränderung der Lebenssituation wird gefördert und als eine der Voraussetzungen des Stabilisierungsprozesses gesehen. Der Ansatz der Arbeit lautet „Empowerment“ – Hilfe zur Selbsthilfe.

Das Angebot richtet sich an langzeitbeschäftigungslose Männer und Frauen – auch Sozialhilfebezieher/Sozialhilfebezieherinnen mit Richtsatzergänzung im Alter von 18-55 Jahren mit individuellen Vermittlungshemmnissen. Diese müssen trotz individueller Einschränkungen arbeitsfähig und motiviert sein, ihre persönliche Lebenssituation zu verändern. Die körperlichen, geistigen und psychischen Voraussetzungen müssen der angestrebten Tätigkeit entsprechend vorhanden sein.

Auf die körperliche Eignung muss im Projekt besonders geachtet werden, da die Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen pro Tag durchschnittlich zwölf Kilometer zu Fuß zurücklegen und bei den durchzuführenden Arbeiten oft gebückte Körperhaltungen einnehmen müssen.

In den drei Einreichkonzepten finden sich die Projektziele an unterschiedlichen Positionen und zum Teil sind sie nicht als Ziele definiert, sondern wie im Konzept des GBP1 unter Leistungen für das AMS zu finden. GBP2 hat als grundsätzliches Ziel die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und bietet eine individuelle und bedürfnisabgestimmte Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahme an. Positive Effekte wie die Gewöhnung an betriebliche Abläufe und Strukturen, Anstieg des Selbstwertes durch sichtbare Arbeitsleistung und das Bearbeiten der eigenen Berufsbiografie um langfristig eine Stabilisierungsstrategie zu entwickeln, sollen mittels Transitdienstverhältnis erreicht werden. Für die Jobvermittlung und Suche ist das Outplacement zuständig, der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin arbeitet bedarfsorientiert und individuell mit der Transitarbeitskraft (TAK) um möglichst effizient wirksam zu sein.

Das GBP2 ist eine Beschäftigungsmaßnahme für langzeitbeschäftigungslose Frauen und Männer mit dem Ziel diese in den ersten Arbeitsmarkt wiederenzugliedern. Innerhalb von längstens 9 Monaten soll es zur Eingliederung kommen. Auf eigenen Trainingsarbeitsplätzen wird die Eignung für die Aufnahme als TAK getestet. Es gibt 35 Transitarbeitsplätze wovon 4 Arbeitsplätze für Teilzeitbeschäftigung eingerichtet sind. Durch fachliche Anleitung und die Unterstützung der Sozialarbeit werden Vermittlungshindernisse abgebaut und durch die Unterstützung von Outplacement wird der Eintritt ins Berufsleben erleichtert. Die TAK arbeiten in einer realistischen Arbeitsumgebung und erleben dort unter anderem auch den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes.

Durch ein engmaschiges Betreuungsnetz wird eine bestmögliche Begleitung der TAK gewährleistet und auf Krisen rasch reagiert (vgl. unveröffentlichtes Förderbegehren GBP2 2007).

6.2.3. SÖB1

Der Sozialökonomische Betrieb SÖB1 wurde 1990 gegründet und hat die Zielsetzung Menschen, die von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen sind,

durch berufliche und soziale Förderung auf die Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt vorzubereiten und Vermittlungshindernisse zu reduzieren.

Unter dem Motto „Arbeitsplätze statt Müllberge“ wurden im Recyclingbereich Arbeitsplätze geschaffen.

Die Sozialarbeit im Projekt ist zuständig für:

- interne Vernetzung mit den verschiedenen Arbeitsbereichen und dem Outplacement
- Entscheidung über den Einsatz von sozialarbeiterischen Strategien und deren Umsetzung zur Reduktion von Vermittlungshindernissen
- Einzelbetreuung und Gruppenarbeit
- Erarbeiten realistischer beruflicher Perspektiven der TAK
- Fortbildung der befristet beschäftigten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (Organisation/Durchführung, Budgetkontrolle)
- Organisation von Praktikumsplätzen
- Nachbetreuung zur Fortsetzung von eingeleiteten sozialarbeiterischen Prozessen sowie bei unvorhergesehenen schwerwiegenden sozialen Problemen
- AMS Kontaktperson für „Recruiting“

Das Outplacement im Projekt leistet:

- Koordination/interne Vernetzung mit den Arbeitsbereichen und der Sozialarbeit
- Entscheidung über Bewerbungsstrategien und deren Umsetzung
 - Einzelcoaching und Gruppenarbeit
 - Konkretisierung der Berufswünsche und Anstellungsmöglichkeiten in Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation
 - Arbeitsmarktinformation bzgl. Jobchancen und Fortbildung
 - Bewerbungsunterlagen erstellen, Zeugnisse, Nachweise sammeln
 - EDV-Training für Internet-Recherche
 - Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Hinweise auf wichtige Verhaltensregeln, Feedback der Vorstellungsgespräche
 - Telefontraining
- Permanente Beobachtung offizieller und informeller Stellenmärkte

- Arbeitsmaterialsammlung
- Aufbau und Pflege von Betriebskontakten

Neu im Projekt ist die Nachbetreuung im Outplacement, die Betreuung wird nach Ende des Dienstverhältnisses noch vier Monate fortgesetzt.

Die Hauptzielgruppe des Betriebs sind langzeitbeschäftigungslose Personen von 18 – 45 Jahren mit unterschiedlichen, oft multiplen Vermittlungshindernissen.

Vermittlungshindernisse setzen sich zusammen aus:

- Durch LZBL erworbene Defizite
- Ausbildungsdefizite
- wenig berufliche Praxis
- berufliche Orientierungslosigkeit
- Alleinerzieher-/Alleinerzieherinnenproblematik
- Schulden
- ausländische Staatsbürgerschaft
- mangelnde Deutschkenntnisse
- Vorstrafen
- und verschiedenste sonstige Problemlagen wie z. B. vorangegangene psychische Krisen, ehemalige Suchtproblematiken, familiäre Schwierigkeiten, gesundheitliche Probleme etc.

Diesen Punkten entsprechend werden der Erwerb von Berufspraxis, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Arbeitsbereich, sozialarbeiterische Unterstützung bei der Lösung persönlichen Problematiken, sowie intensive Begleitung im Prozess der Berufsorientierung und Bewerbungsphase durch die Outplacer/Outplacerinnen angeboten bzw. ermöglicht (vgl. unveröffentlichtes Förderbegehren SÖB 1 2007).

7. Ergebnisse aus der qualitativen Sozialforschung

7.1. Ziele/Zielgruppen

Im Konzept von SÖB1 sind die Ziele auch an unterschiedlichen Stellen aufzufinden wie z. B. unter Kurzdarstellung und Gründungsmotiven sowie im Leistungsteil.

SÖB1 will in seinen Zielen Langzeitbeschäftigungslose (LZBL) durch gezielte berufliche und soziale Förderung auf den regulären Arbeitsmarkt vorbereiten und so Vermittlungshindernisse reduzieren. Unter dem Motto „Arbeitsplätze statt Müllberge“ wurden im Recyclingbereich Transitarbeitsplätze geschaffen. Grundsätzlich will man auf regulären Arbeitsplätzen individuell, bedürfnisgerecht und arbeitsmarktbedarfsgerecht Unterstützung und Qualifizierung anbieten um langzeiterwerbslose Frauen und Männer wieder integrationsfähig für den ersten Arbeitsmarkt zu machen. Eine umfassende individuelle Betreuung durch die Betriebssozialarbeit soll zu einer langfristigen Stabilisierung und Reintegration führen. Im Outplacement soll an der persönlichen Bewerbung und an der Jobsuche gearbeitet werden (vgl. unveröffentlichte Förderbegehren SÖB1, GBP1 und GBP2 2007).

Die Ziele des AMS werden vom Gesetz her nur sehr allgemein geregelt. Im Wesentlichen sind die Mitwirkung an der Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage und die Sicherung der wirtschaftlichen Existenz im Falle von Arbeitslosigkeit festgeschrieben. Eine Präzisierung erfolgt durch den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft (früher Bundesminister für Arbeit und Soziales) in Form von Arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben (siehe Kapitel 5). Als Ergänzung dazu ist die mehrjährige Festlegung der ESF- und Arbeitsmarktservice-Mittel durch das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft zu sehen. Im Vordergrund stehen die Erhaltung sozialer Standards und das Erreichen der Vollbeschäftigung. Diese Ziele sollen vor allem durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere, Frauen, Langzeitarbeitslose, Behinderte und Jugendliche, durch Qualifizierungsmaßnahmen zur Bewältigung des Strukturwandels sowie durch Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte realisiert werden (vgl. Lechner/Reiter 1996:24-25).

„Die Integrationseffekte der bisherigen Maßnahmen innovativer Beschäftigungspolitik zugunsten arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen zeigen, dass Erwartungen, die von Arbeitsminister [Martin - die Verfasserin] Bartenstein und AMS-Vorstandsdirektor [Herbert - die Verfasserin] Böhm gehegt werden, wenn sie davon ausgehen, dass 40% - 50% der TeilnehmerInnen über die Trainingsprojekte wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können, unrealistisch sind.“ (Der Standard vom 19.4.2000)

Diese Erwartungshaltung ist auch im Interview mit Herrn Herbert Buchinger (AMS-Vorstandsvorsitzender) spürbar, wenn er im Interview Projektziele und die Zielgruppe kurz und bündig definiert:

„Das Ziel von SÖB ist nichtbeschäftigungsfähige Arbeitslose wieder beschäftigungsfähig zu machen.“ (Herbert Buchinger, Interview 6, S. 2, Z. 38-41)

Er bezeichnet im Gespräch die wirklich schwervermittelbaren Personen als die falsche Zielgruppe, wobei bei den Projekten eher die Ansicht herrscht, genau diese Zielgruppe als TAK zur Verfügung zu haben. Der AMS Vorstandsvorsitzende Herbert Buchinger bezeichnet die Zielgruppe unter anderem als „lebenspotschert aber nicht besachwaltert“.

Frau Dr. Ingeborg Friehs (Stellvertretende Landesgeschäftsführerin Wien) sieht die Zielgruppe als die schon überall „Herausgefallenen“, die am ersten Arbeitsmarkt nirgends hineinpassen.

Eine wirklich genaue Definition der Zielgruppe über die Bandbreite welche Problemlagen im SÖB bearbeitbar sind und wie man die Zielgruppe außer der gemeinsamen Ausgangslage der Langzeitbeschäftigungslosigkeit erkennbarer machen kann, findet sich kaum. Im AMS-Report Nummer 18 wird zwar von Zielgruppenorientierung geschrieben, jedoch wird diese auch an „oberflächlichen“ Kriterien wie Alter, Geschlecht, Behinderung und Wiedereinsteigerinnen festgemacht¹¹.

Die Akteure/Akteurinnen der Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitsvermittlung, die Trägerinstitutionen sozialökonomischer Beschäftigungsbetriebe, die Sozialhilfeverwaltung aber auch vielfältige Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sind damit befasst, einen umfassenden sozialen Selektionsprozess vorzunehmen. Arbeitslose sollen nach jeweiligen Problemlagen aufgefächert, begutachtet, mit

¹¹ Es werden noch andere Zielgruppenorientierungen aufgezählt, die aber zum heutigen Stand nicht mehr hineingehören.

Prognosen versehen und jeweiligen Maßnahmen zugewiesen werden (vgl. Dimmel 2000:54).

Das besondere Problem der SÖB und deren Zielgruppe ist der Eigenerwirtschaftungsanteil, den der Betrieb erbringen muss, dieser ist stark abhängig von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Zielgruppe. Die Zielerwartung des AMS definiert Herr Herbert Fritz (Geschäftstellenleiter AMS Wien Schönbrunnerstraße) wie folgt:

„Das AMS zahlt für die Einrichtung und verlangt eine Erfolgsquote am Ende, denn auch vom AMS werden die Zielerreichungen – die Erfolgsquote – erwartet.“ (Herbert Fritz, Interview 5, S. 2, Z. 3-7)

Durch diesen Erfolgsdruck wird das Spektrum der Zielgruppe wieder etwas dezimiert, denn Erfolgsquote seitens des AMS bedeutet nicht nur Eigenerwirtschaftungsanteil, sondern auch die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Dies führt dazu, dass unter den „Schwachen“ Langzeitbeschäftigungslosen nur die „Besseren“ eine Chance auf Aufnahme als Transitarbeitskraft haben. Diese Annahme wird durch die Aussage der Geschäftsleitung von GBP1 untermauert, der im Interview meint, dass die sozialen Problemlagen nicht zu vielfältig sein dürfen, damit eine Zielerreichung noch möglich werden kann.

Sozialökonomische Betriebe haben gemäß der AMS-Richtlinie vom Oktober 2001 (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2005) vor allem Personen mit „eingeschränkter Produktivität“ bei der Wiedererlangung jener Fähigkeiten zu unterstützen, die eine Wiedereingliederung in den Regelarbeitsmarkt ermöglichen. SÖB haben daher schwer vermittelbaren Personen befristete Beschäftigungsverhältnisse zu bieten und für sie ein sozialpädagogisches Angebot zu entwickeln, welches die Vermittlungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte entscheidend verbessern soll.

Die Definition der „schwer vermittelbaren Person“ trifft auf die Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen zu, aber definiert sie auch nicht näher, die Frage die sich hier stellt ist: „Wie schwer ist schwer vermittelbar?“, wenn die Ziele nur erreichbar erscheinen mit Personen, deren Produktivität noch nicht allzu eingeschränkt sind. Bekommen wirklich „schwervermittelbare“ Personen einen Transitarbeitsplatz, oder sind es möglicherweise zum Teil Personen, für die ein weniger kostspieliges Arbeitsmarktförderinstrument genauso hilfreich gewesen wäre oder hätten sie ohne Förderung auch wieder am Arbeitsmarkt unterkommen können? Die neueste Studie von Prof. Dr. Michael Lechner beschäftigt

sich unter anderem mit dem Vergleich Programmteilnahme versus Nichtteilnahme und mit der Analyse der Programme untereinander (vgl. Lechner 2007:14). Ein zentrales Ergebnis der Analyse von Prof. Dr. Michael LECHNER ist unter anderem, dass Personen die eine sehr geringe Beschäftigungswahrscheinlichkeit aufweisen, vornehmlich in den Programmen SÖB, GBP und Arbeitstraining zu finden sind. Durch den „lock-in“-Effekt stellt man für alle Programme in den ersten Monaten nach Programmstart einen negativen Beschäftigungseffekt fest. Dieser Beschäftigungseffekt resultiert aus reduzierten Suchaktivitäten während sie im Programm beschäftigt sind und daher im Vergleich zu identischen Nichtteilnehmern/Nichtteilnehmerinnen in dieser Zeit seltener eine Beschäftigung aufnehmen. Für SÖB wurde dabei festgestellt, dass die Beschäftigungsquote 3 Jahre nach Programmstart um 7,5% höher war als bei Personen, die nicht an einem SÖB teilgenommen haben. Weiters weisen Teilnehmer/Teilnehmerinnen drei Jahre danach einen Mehrverdienst von 190 Euro im Monat auf. Sieht man sich den Mehrverdienst kumuliert an, so ergibt sich ein positiver Effekt auf den Verdienst nach 36 Monaten von ca. 6.000 Euro. Zur Zielgruppe in SÖB/GBP wird festgestellt, dass vornehmlich Teilnehmer/Teilnehmerinnen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss bzw. keinen schulischen Abschluss haben in diesen Programmen zu finden sind. Die Ergebnisse sind jedoch bundesweite und keine wienspezifischen Auswertungen. (vgl. Lechner 2007:5-7,23)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass eine hohe Erwartungshaltung des Arbeitsmarktservice Wien, im Sinne der Erfüllung der „AMS Erfolgskriterien“ (Qualifizierung und Vermittlung), gegenüber Sozialökonomischen Betriebe herrscht. In Bezug auf die Zielgruppe ist seitens des AMS hauptsächlich die Langzeitbeschäftigungslosigkeit Voraussetzung für die Aufnahme in einem Sozialökonomischen Betrieb. Aus Sicht des Vorstandsvorsitzenden des AMS Österreich, Herbert Buchinger, sind schwer vermittelbare Personen nicht die Zielgruppe, allerdings widerspricht dies der Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe, wo explizit von schwer vermittelbaren Personen als Zielgruppe geschrieben wird. (vgl. AMS Österreich Bundesrichtlinie 2005:5)

Laut den SÖB Leitern/Leiterinnen dürfen die sozialen Problemlagen nicht zu vielfältig sein, damit die vom AMS geforderte Zielerreichung noch gewährleistet werden kann.

7.2. Verweildauer

Die Verweildauer der TAK in den jeweiligen Betrieben ist erst seit Beginn des heurigen Jahres zum heiß diskutierten Thema zwischen dem AMS Wien und den Sozialökonomischen Betrieben geworden. Durch die veränderten Bedingungen und die Ergebnisse der Interviews ist ein eigenes Unterkapitel zur Verweildauer entstanden. Dieses Kapitel wird nicht mit Forschungsarbeiten oder Studien belegt, da es noch keine Evaluierungen über die Auswirkungen der verkürzten Dauer gibt. Im Herbst 2007 werden die ersten Austritte nach Zeitablauf des Transitdienstverhältnisses evaluiert. Die Aussagen aus den Interviews sind großteils noch unbestätigte Hypothesen die erst einer Prüfung unterzogen werden müssen.

Die Leitung von SÖB1 hat im Interview größte Bedenken geäußert, was Zielerreichung, Vermittlung und die Lösung von Hemmnissen sozialer Art betrifft, solange die Verweildauer auf ein halbes Jahr gekürzt ist. Das Faktum nur ein halbes Jahr zur Verfügung zu haben, begünstigt wieder, dass die „Besseren“ ins Projekt kommen und andere wieder aus dem System purzeln. AMS-Vorstandsvorsitzender Herbert Buchinger ist da anderer Ansicht, denn laut seiner Meinung wird die Grundschiene zur Stabilisierung bereits im ersten halben Jahr gelegt und was bis dahin nicht passiert, das passiert gar nicht mehr. Er findet es außerdem schade, dass das AMS diese Verweildauer vorgeben muss, da die Betriebe selbst das größte Interesse haben sollten, ihre Klienten so schnell wie möglich wieder in die Wirtschaft zu führen.

Dr. Ingeborg Friehs sieht die Sache etwas problematischer und meint, dass wohl geringere Kosten entstünden, die sich aus der kürzeren Verweildauer ergeben, dennoch seien die Kosten zu hoch, um dann als Ergebnis die Personen wieder in die Arbeitslosigkeit zu führen.

Herbert Fitz wäre prinzipiell für eine individuelle Verweildauer, sieht aber Probleme darin, wie man zu beurteilen vermag, wie lange eine Person zur Integration brauchen darf. Er glaubt, dass die Ergebnisse einer verkürzten Verweildauer wahrscheinlich weniger nachhaltig sein werden als die bei längerer Dauer.

[Anm.: Es würde nach meiner Ansicht einige Jahre benötigen um diese Hypothese mit Zahlenmaterial zu unterstreichen.]

Die Leitung des GBP2 glaubt, dass der Transitjob durch die verkürzte Dauer an Attraktivität verloren hat, zudem haben die Problemgruppen zu große Defizite, um diese in dieser kurzen Zeit lösen zu können. Die Leitung von SÖB1 sieht die Situation noch viel krasser und sagt:

“Es kann nicht mehr gewährleistet werden, dass die Leute wirklich noch vom SÖB profitieren.“ (SÖB1, Interview 1, S. 1, Z. 35-37)

Die Leitung vom GBP1 findet es generell nicht ausgeschlossen, dass Personen innerhalb dieser Zeit wieder Anschluss am ersten Arbeitsmarkt finden, wäre aber für eine flexiblere Lösung, die für Personen, die länger brauchen, Platz lässt sich zu entwickeln.

Zusammenfassend ergibt sich eine sehr kritische Sicht in Bezug auf die verkürzte Verweildauer, die nicht nur seitens der Sozialökonomischen Betriebe geäußert wird, sondern auch von zwei interviewten Personen des AMS. Herr Herbert Buchinger (Vorstandsvorsitzender AMS Österreich) glaubt hingegen, dass bereits die Grundschiene zur Stabilisierung der betroffenen Personen, im ersten halben Jahr gelegt sein muss, und findet daher die Verkürzung der Verweildauer weniger problematisch. Fast alle interviewten Personen wären für eine flexiblere Verweildauer, die sich der Problematik der Person anpasst.

7.3. Arbeitstraining

Mit der Kürzung der Verweildauer zu Beginn dieses Jahres wurde ein vorgeschaltetes Arbeitstraining vor Beginn der Transitdienstverhältnisse eingeführt. Der Sinn des Arbeitstrainings ist die Personalauswahlmöglichkeit zu erhöhen um für eine Aufnahmeentscheidung länger als das übliche Probemonat Zeit zu haben. Aufgrund der Neueinführung des vorgeschalteten Arbeitstrainings führte dieser Punkt im Interview zu einer Dominanz, mit der nicht gerechnet wurde. Daher wurde eine eigene Kategorie Arbeitstraining gebildet - diese Kategorie findet sich ebenso wie die Verweildauer in noch keiner mir bekannten Studie/Konzept und es gibt noch keine Auswertungen, wie „erfolgreich“ das Instrument in diesem Falle ist. Interessant ist, dass bei den interviewten Personen

aus dem AMS lediglich eine Person eine Aussage hinsichtlich Arbeitstraining und den dafür nötigen höheren Betreuungsschlüssel macht, sonst ist es offenbar für das AMS kein Thema, obwohl es in allen Interviews angesprochen wurde. In der Geschäftsleitung der Sozialökonomischen Betriebe sind Verweildauer und Arbeitstraining dafür massiv Grund zu klagen. Genannt wurden Besetzungsschwierigkeiten bei den Transitarbeitsplätzen, da sehr viele Personen schon in der Arbeitstrainingphase abbrechen und der erhöhte personelle Aufwand. Generell wurde es trotzdem bei allen Leitern/Leiterinnen der Sozialökonomischen Betriebe als grundsätzlich brauchbares Instrument beschrieben, welches noch adaptiert werden muss.

„Das Arbeitstraining wäre ein sinnvolles Instrument, wenn man es nicht zur zwingenden Voraussetzung macht. Durch das Arbeitstraining werden jetzt auch Personen vom AMS vermittelt, die sonst nicht in ein SÖB hineinkommen.“ (SÖB1, Interview1, S. 3, Z.18-22)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das Arbeitstraining prinzipiell von den Sozialökonomischen Betrieben als durchschnittlich gut bewertet wird. Kritisiert wird hingegen, dass ausschließlich über das Arbeitstraining Personen im Sozialökonomischen Betrieb aufgenommen werden können und die gesamte Dauer des Trainings absolvieren müssen, bevor sie ein Transiddienstverhältnis beginnen können. Innerhalb der Interviews mit Experten/Expertinnen des AMS wurden die Probleme, die sich aus dem Arbeitstraining ergeben, wie beispielweise der höhere administrative und sozialarbeiterische Aufwand, nur von einer Person wahrgenommen.

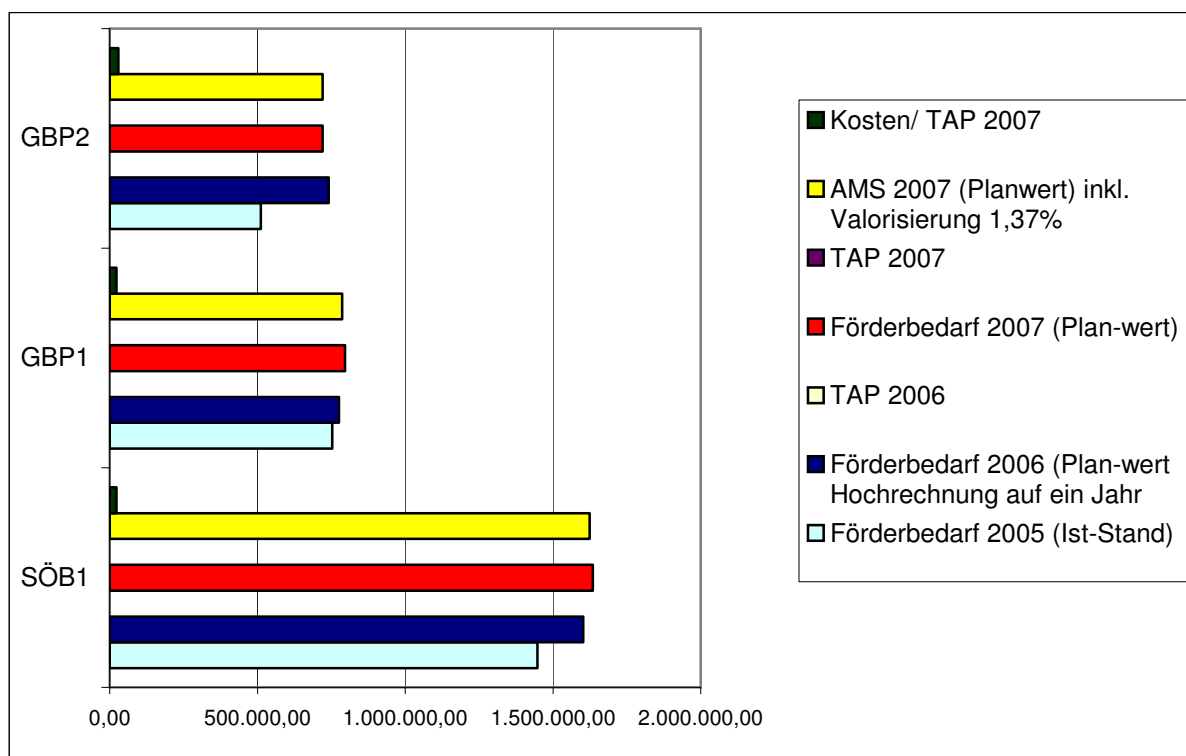
7.4. Kosten

Vergleich der drei gewählten Projekte:

	Förderbedarf 2005 (Ist- Stand)	Förderbedarf 2006 (Plan- wert Hoch- rechnung auf ein Jahr	TAP 2006	Förderbedarf 2007 (Plan- wert)	TAP 2007	AMS 2007 (Planwert) inkl. Valori- sierung 1,37%	Kosten/ TAP 2007
SÖB1	1.447.577,21	1.602.603,89	73	1.634.655,97	73	1.624.559,56	22.254,24
GBP1	753.217,10	775.669,63	34	796.703,05	34	786.296,30	23.126,36
GBP2	511.111,01	741.067,20	25	720.956,29	25	720.956,29	28.838,25

(Tabelle 3: Förderbedarf in Zahlen 2005, 2006, 2007 / Quelle: interne Statistik, AMS Wien)

Im Normalfall wären SÖB die teureren Instrumente, jedoch der von mir gewählte Sozialökonomische Betrieb ist zufällig der günstigste pro Transitarbeitskraft im Jahr. Das liegt zum Großteil an der hohen Zahl der Arbeitsplätze. Der teuerste SÖB kostet derzeit 39.048,45 Euro pro Platz im Jahr, der günstigste liegt bei 14.197,09 Euro. Bei dieser Spanne erscheint nachvollziehbar, dass dem Thema Kosten im AMS ein großer Stellenwert zugeschrieben wird.



(Grafik 2: Förderbedarf in Zahlen 2005, 2006, 2007/ Quelle: interne Statistik, AMS Wien)

Deutlicher als in der Tabelle 3 ist in der Grafik 2 ersichtlich, dass zwar die Gesamtkosten des SÖB1 um Wesentliches höher sind als bei GBP1 + 2, durch die hohe Anzahl der Transitarbeitskräfte kommt jedoch der einzelne Arbeitsplatz günstiger.

Ein Transitarbeitsplatz kostet pro Jahr im Durchschnitt zwischen 15.000 – 40.000€ (ausgenommen Arbeitskräfteüberlassung) und ist somit eines der teuersten Initiativen des AMS.

Laut Aussage von Frau Dr. Ingeborg Friehs wurde zielfokussiert von der Bundesgeschäftsstelle pro LZBL ein Budget von etwa 5.000€ pro Jahr und Person

zur Integration Langzeitbeschäftigungsloser Personen zur Verfügung gestellt. Daher sind die hohen Kosten der SÖB in allen Verhandlungen mit dem AMS immer wieder Thema. Frau Dr. Friehs verglich die Kosten der Wiener SÖB mit denen aus anderen Bundesländern, musste jedoch feststellen, dass SÖB in allen Bundesländern das teuerste Integrationsinstrument sind. Aufgrund des Interviews mit Frau Dr. Ingeborg Friehs wurde der Vorstandsvorsitzende Dr. Herbert Buchinger explizit gefragt, ob er aufgrund der hohen Kosten eine Gefährdung für die SÖB sähe.

„Der hohe Kostenfaktor ist nicht das Entscheidende, denn es kommt auf das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen an, und im Schnitt überwiegt der Nutzen bei den meisten SÖB. Die Kosten pro erfolgreicher Integration sind sehr unterschiedlich, aber grundsätzlich gibt es Verbesserungspotenzial – es muss nicht so teuer sein.“ (Herbert Buchinger; Interview 6, S. 1, Z. 34-36)

Dr. Ingeborg Friehs meint, dass eine Kostenreduktion durch die Veränderung des Betreuungsschlüssel von 1:3 auf 1:6 erreicht werden könnte. Herr Herbert Fritz sagt zum Kostenfaktor:

„Selbst wenn ich die Kosten einer Transitarbeitskraft 1:1 einem Wirtschaftsbetrieb als Förderung anbieten würde, hätte es auch nicht den gewünschten Erfolg, da in der derzeitigen Phase der Wirtschaftssteigerung der Betrieb daran interessiert ist, eine geeignete Arbeitskraft zu bekommen, die 100% einsetzbar ist, da wird auf Förderung eher verzichtet.“ (Herbert Fritz, Interview 5, S. 3, Z. 26-30)

Zusammenfassend scheint es so, dass die hohen Kosten zwar stark zur Kritik an SÖB führen, aber insgesamt keine Gefährdung zum jetzigen Zeitpunkt für die SÖB besteht. Im Interview mit dem Geschäftstellenleiter Herbert Fritz wird von Erlebnissen mit Wirtschaftsbetrieben erzählt, wobei den Betrieben hohe Fördersummen geboten wurden, damit sie Arbeitskräfte aus der Zielgruppe der schwer vermittelbaren Personen aufnehmen. Die Betriebe hätten dankend abgelehnt und arbeitslose Personen mit uneingeschränkter Produktivität und ohne Vermittlungshemmnisse verlangt. Obwohl die verhältnismäßig hohen Kosten derzeit noch keine Gefährdung für die Sozialökonomischen Betriebe darstellen, zeigt sich im Interview mit der stellvertretenden Landesgeschäftsführerin Dr. Ingeborg Friehs, dass weiterhin nach Möglichkeiten der Kostenreduktion gesucht wird und

dies auch mit einer Beharrlichkeit weiterhin seitens der Landesgeschäftsstelle Wien gefordert wird.

8. Erhebung der „Erfolgs“-zahlen der ausgewählten SÖB

Ein Ergebnis meiner Interviews war unter anderem, dass sowohl vom AMS als auch von den Leitungspersonen der Betriebe angegeben wurde, dass hauptsächlich langzeitbeschäftigungslose Personen die weniger schwerwiegende Problemlagen aufweisen im Betrieb als Arbeitskraft aufgenommen werden.

Die Vermutung liegt nahe, dass diese Personengruppe in der ursprünglichen Konzeption der Betriebe nicht gemeint war, sondern die ganz schwachen Personen, die am Regelarbeitsmarkt keine Chance haben.

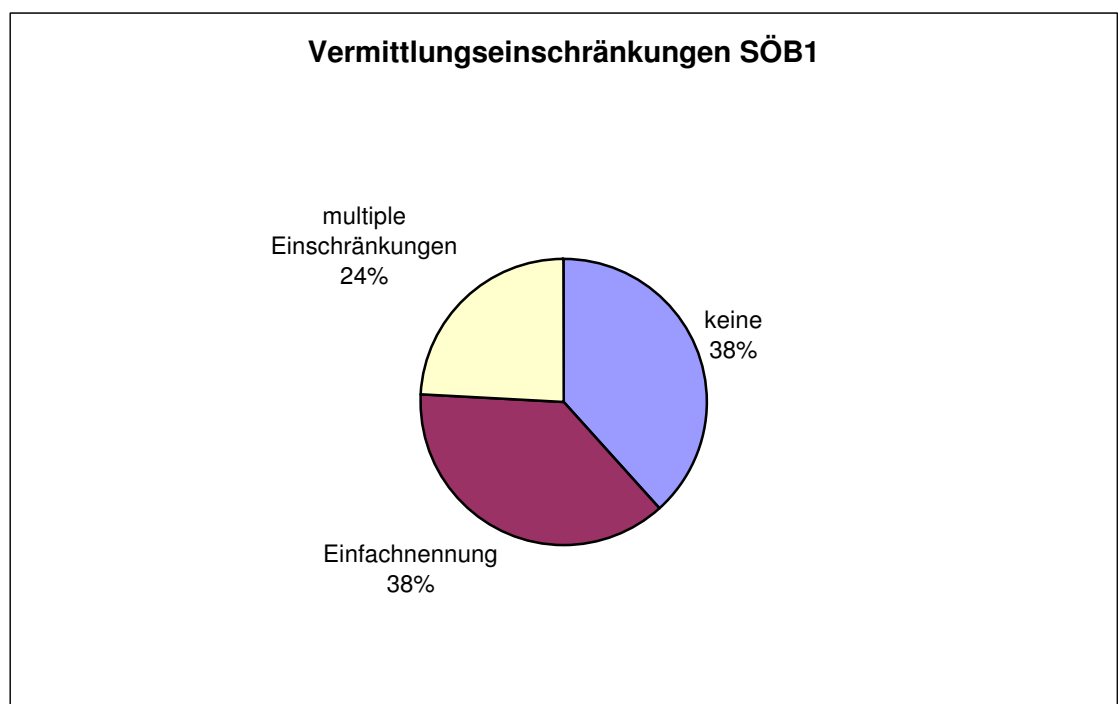
Aufgrund der verschiedenen Aussagen in den Interviews über die Zielgruppe und deren Problemlagen wurde versucht, das Jahr 2006 und die in diesem Jahr betreuten Transitarbeitskräfte nach Problemlagen auszuwerten. Es konnten nur die dem AMS bekannten Probleme herangezogen werden und es ist daher nicht auszuschließen, dass durchaus bei den Personen, bei denen keine speziellen Probleme dokumentiert sind, doch Auswirkungen aus ihrer Langzeitbeschäftigungslosigkeit ein Problem darstellen. Prinzipiell dürfen in den EDV-Datensätzen des AMS gemäß §6 Arbeitsmarktförderungsgesetz ausschließlich vermittlungsrelevante Daten von Personen festgehalten werden. Dies bedeutet, dass Einschränkungen nur dann dokumentiert werden, wenn diese einerseits tatsächlich für die Arbeitsvermittlung relevant sind und andererseits durch den Arbeitsuchenden angegeben werden bzw. wenn diese durch ärztliche Befunde belegt sind. Wurden somit bestimmte Einschränkungen durch den/die Berater/Beraterin noch nicht festgestellt bzw. fehlt bei einem/einer Kunden/Kundin das Problembewusstsein für die Erkrankung (z. B. Alkoholabhängigkeit), so besteht zwar die Einschränkung, ist jedoch noch keinesfalls in der EDV dokumentiert und wurde bei dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

In den meisten Datensätzen wurden die Problemlagen von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bzw. von Kursträgern/Kursträgerinnen erhoben und dann vom AMS in einem Kurztext in dem Personendatensatz eingetragen.

8.1. Auswertung SÖB1

Insgesamt waren in SÖB1 104 Transitarbeitkräfte, davon haben 79 das Projekt mit Zeitablauf beendet. 13 sind noch laufend im Betrieb beschäftigt und 8 Personen haben abgebrochen. Bei 2 Personen ist unklar, wie und warum das Dienstverhältnis beendet wurde. Mit 56 männlichen TAK und 48 weiblichen TAK ist die Aufteilung der Geschlechter als ausgewogen zu bezeichnen. In Summe haben 66 Personen einen Pflichtschulabschluss oder keinen Abschluss, 2 Personen verfügen über einen Abschluss einer mittleren berufsbildenden Schule, der Rest hat einen Lehrabschluss mit und ohne Lehrabschlussprüfung.

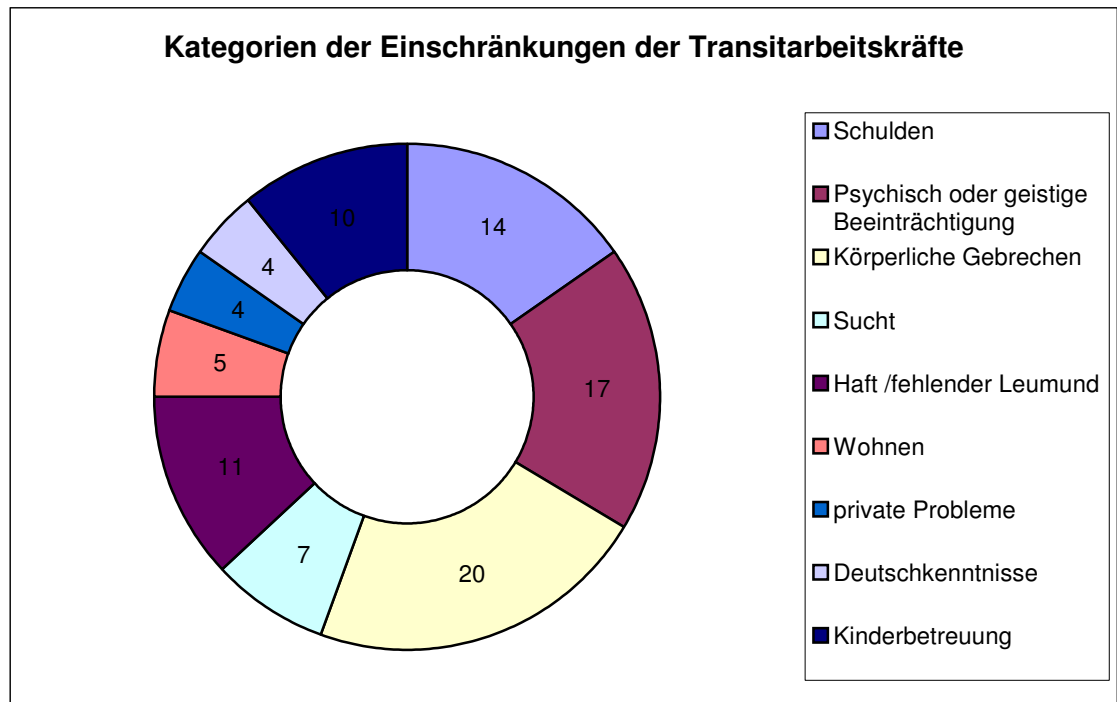
8.1.1 Die Zielgruppe und deren Vermittlungseinschränkungen



(Grafik 3: Vermittlungseinschränkungen SÖB1 2006/ Datenquelle AMS Personenstammdaten-satz)

Wie es sich in der Grafik 3 darstellt, scheint es so, dass hauptsächlich die Besseren (die mit keinen oder einzelnen Problemen) in SÖB1 ausgewählt wurden. Insgesamt haben 76% keine oder hauptsächlich ein Problem, welches einen Hinderungsgrund für die Integration am ersten Arbeitsmarkt darstellen würde. Das liegt zum einen an dem Eigenerwirtschaftungsanteil und zum anderen an der vom AMS erwarteten Erfolgsquote.

8.1.2. Kategorien der Einschränkungen

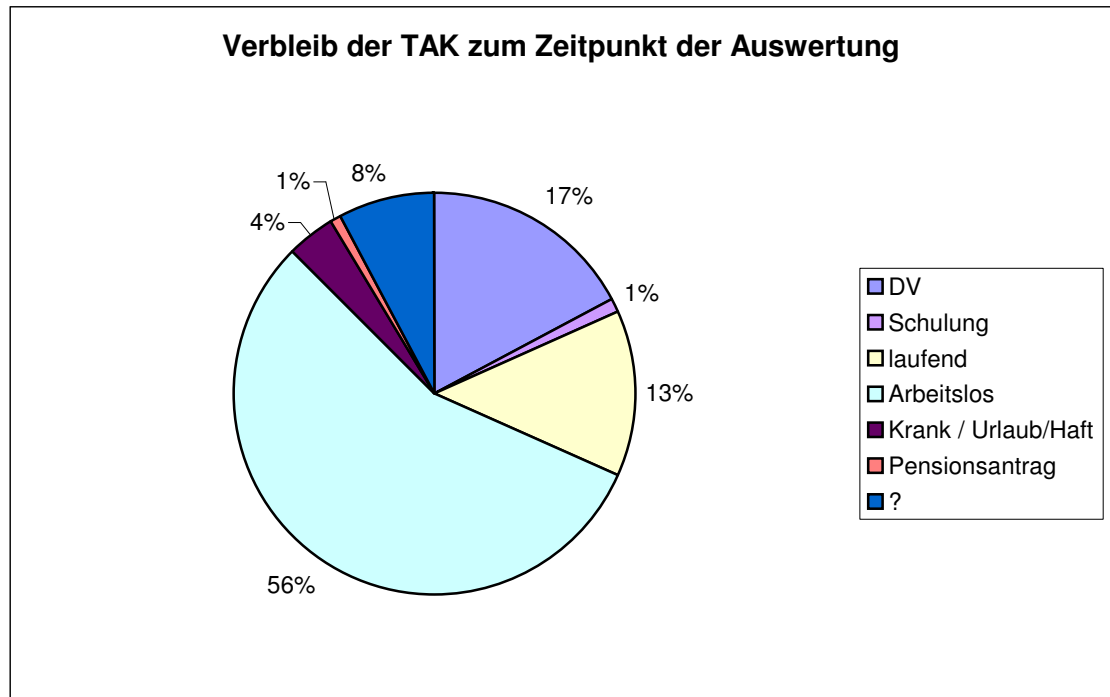


(Grafik 4: Kategorien der Einschränkungen SÖB1 2006 / Datenquelle AMS Personenstammdatensatz)

Es wurde versucht, die verschiedenen Problemlagen zu kategorisieren, um ein Bild über die meist genannten Probleme zu erlangen. In der Tabelle sind Mehrfachnennungen inkludiert.

Die höchste Anzahl der Einschränkungen ist körperlicher Art, dies sind unter anderem altersbedingte gesundheitliche Einschränkungen, ein festgestellter Grad der Behinderung oder auch chronische Erkrankungen wie Epilepsie und Hepatitis C. Die ähnlich große Anzahl an psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen setzt sich hauptsächlich zusammen aus Depressionen, Panikattacken und Lern- und Leistungsschwächen. Überschuldung ist ein weiteres aufgezeigtes Problem und relativ häufig als Einzelproblem aufgeschieden. Ein fehlender Leumund ist am ersten Arbeitsmarkt meist eines der größten Hindernisse, daher erscheint es nicht verwunderlich, dass eine große Anzahl der TAK als Problem ein fehlendes Leumundszeugnis haben. Fehlende Kinderbetreuung ist vermutlich ein relativ einfach zu lösendes Problem, wenn es an den finanziellen Mitteln scheitert, dann ist dies mit einer Kinderbetreuungsbeihilfe (siehe Begriffsdefinitionen Kapitel 2.5.) zu beheben.

8.1.3. Verbleib nach Ende des Transitdienstverhältnisses



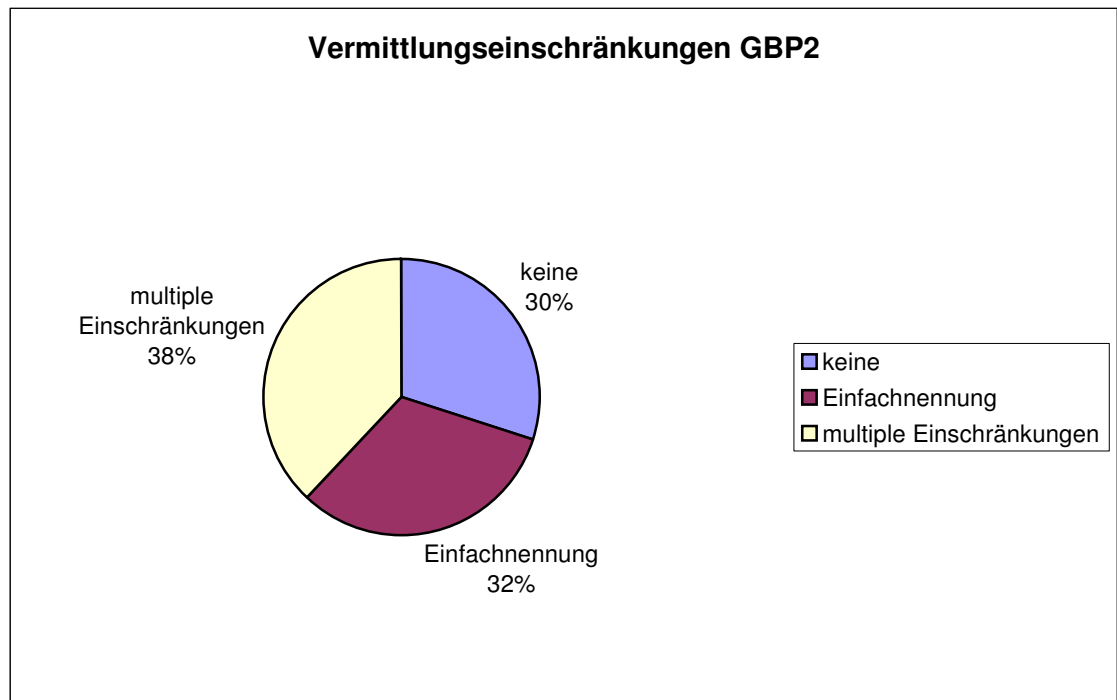
(Grafik 5: Verbleib der TAK aus SÖB1 2006 zum Zeitpunkt der Auswertung / Datenquelle AMS Personenstammdatensatz)

Die Auswertung der TAK aus dem Jahr 2006 fand am 10.8.2007 statt. Zu diesem Zeitpunkt waren 18 Personen in einem laufenden aufrechten Dienstverhältnis, das entspricht einer Anzahl von 17% der TAK die ein Dienstverhältnis haben. 13% sind noch laufend im SÖB beschäftigt und 56% sind zum derzeitigen Zeitpunkt wieder arbeitslos gemeldet. 12% beziehen derzeit kein Arbeitslosengeld (8% abgemeldet ohne Angabe und 4% krank/Urlaub oder Haft) und scheinen daher auch nicht in der Arbeitslosenstatistik auf. 1% ist auf Schulung und eine weitere Person hat im Anschluss an die Beschäftigung einen Pensionsantrag gestellt. Von den 18 Personen, die ein Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt haben, hatten 6 Personen lt. AMS-Datensatz keine Einschränkungen, 10 Personen hatten ein Problem und lediglich 2 Personen konnten trotz multipler Probleme wieder am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen. Wenn man die Zahlen aus dieser Sicht betrachtet, kann man vermutlich von einem guten Erfolg des Sozialökonomischen Betriebes sprechen.

8.2. Auswertung GBP2

Insgesamt wurden 50 Personen als Transitarbeitskraft im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt beschäftigt, davon haben 25 Personen mit Zeitablauf das Projekt verlassen und 19 Personen haben die Beschäftigung abgebrochen. Die restlichen 6 Personen sind noch laufend im Betrieb beschäftigt. Die Ausgewogenheit der Geschlechter ist mit 8 weiblichen und 42 männlichen Personen nicht gegeben. Dies mag zum Teil an der doch schweren körperlichen Tätigkeit liegen. In Summe haben 39 Personen einen Pflichtschulabschluss bzw. keinen Abschluss, 8 Personen haben einen Lehrabschluss und 2 Personen haben eine höhere Ausbildung als den Lehrabschluss. Auffallend hoch ist beim GBP2 die Anzahl der Abbrüche die bei 19 Personen von 50 liegt. Gründe hierfür könnten sein, dass die Arbeit körperlich sehr anstrengend ist, da viele Kilometer am Tag zurückgelegt werden und sehr häufig eine gebückte Haltung in der Arbeit eingenommen werden muss.

8.2.1 Die Zielgruppe und deren Vermittlungseinschränkungen



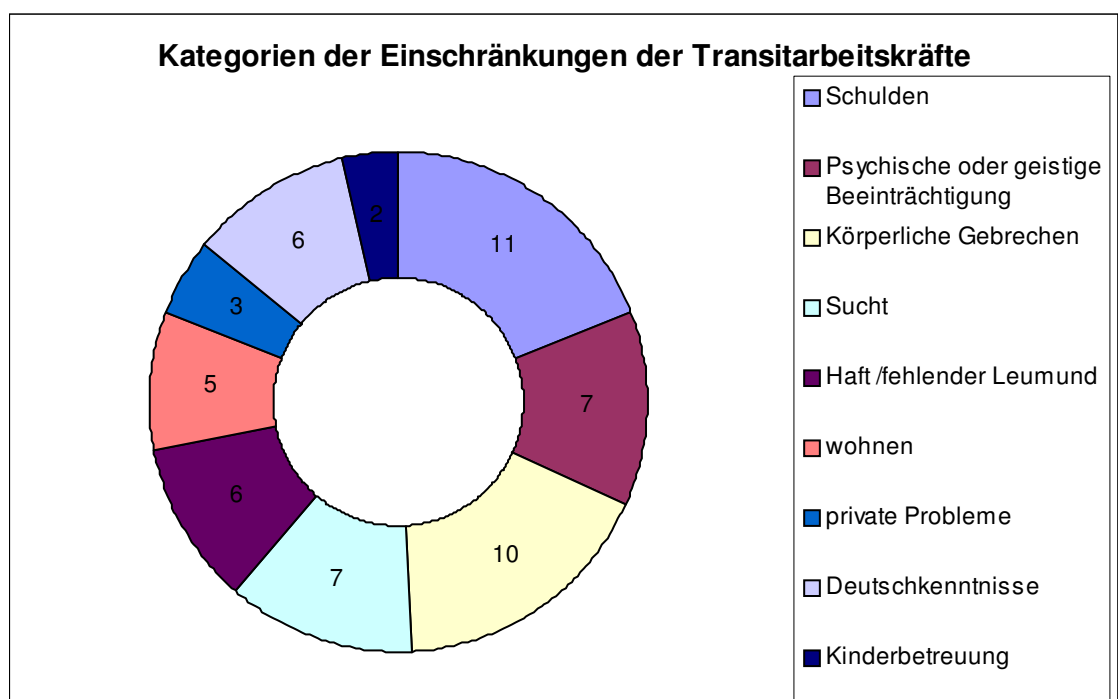
(Grafik 6: Vermittlungseinschränkungen GBP2 2006 / Quelle AMS Personenstammdatensatz)

Wie bereits in der Grafik von SÖB 1, stellen sich die Zahlen der Einschränkungen ähnlich dar. Insgesamt haben 62% entweder keine oder nur eine Einschränkung die einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt im Wege stehen

könnte. [Anm.: Ausgenommen die Einschränkung „Langzeitbeschäftigungslosigkeit“, die einen Hinderungsgrund für sich ist darstellt, aber hier nicht berücksichtigt wird.]

Wieder bestätigen die Zahlen die Aussagen, dass zu einem großen Teil die einfacher integrierbaren Personen als Transitarbeitskraft genommen werden.

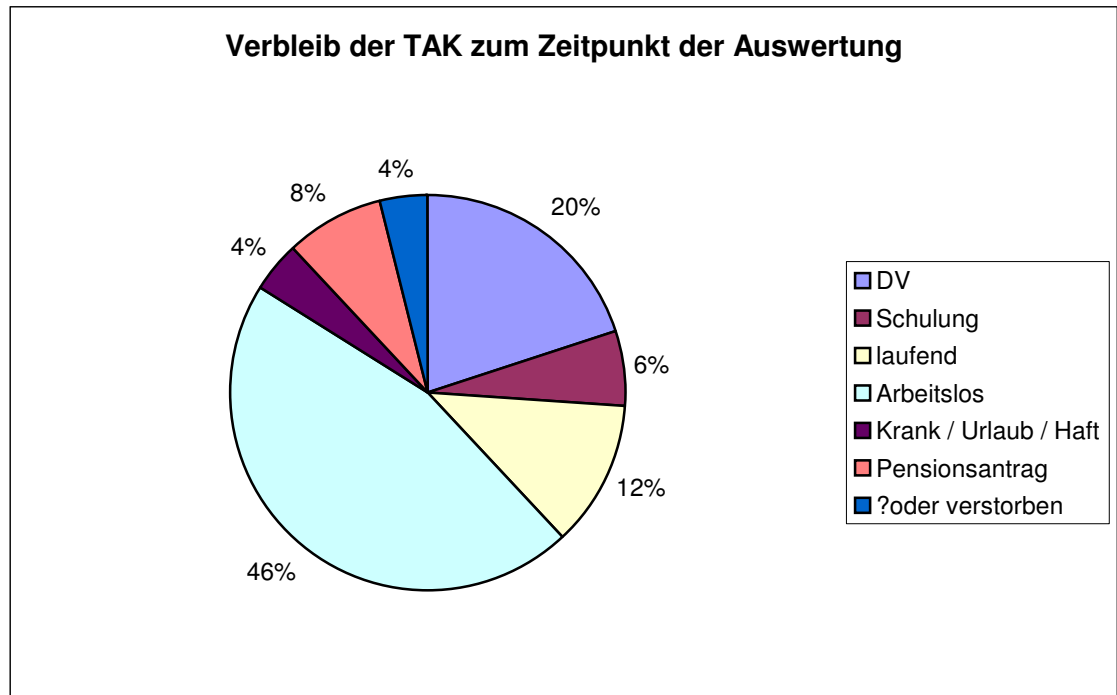
8.2.2. Kategorien der Einschränkungen



(Grafik 7: Kategorien der Einschränkungen GBP2 2006 / Datenquelle AMS Personenstammdatensatz)

Im GBP2 sind Schulden die meist vermerkte Kategorie und an zweiter Stelle körperliche Einschränkungen. Psychische Beeinträchtigungen und Suchterkrankung haben je 7 Nennungen und rangieren somit an dritter Stelle der Häufigkeiten. Die Arten der Erkrankungen sind dieselben wie sie bereits in der Auswertung von SÖB1 beispielhaft beschrieben wurden. Von den 50 Personen weisen 15 keine im Datensatz vermerkten Einschränkungen auf. Fehlende Deutschkenntnisse sind unter den vielen anderen schon genannten Einschränkungen ebenso ein Hindernis für die Arbeitsaufnahme am Regelarbeitsmarkt, daher werden in einigen Sozialökonomischen Betrieben Deutschkurse zugekauft um die Deutschkenntnisse der TAK zu verbessern.

8.2.3. Verbleib nach Ende des Transitedienstverhältnisses



(Grafik 8: Verbleib der TAK aus GBP2 2006 zum Zeitpunkt der Auswertung / Datenquelle AMS Personenstammdatensatz)

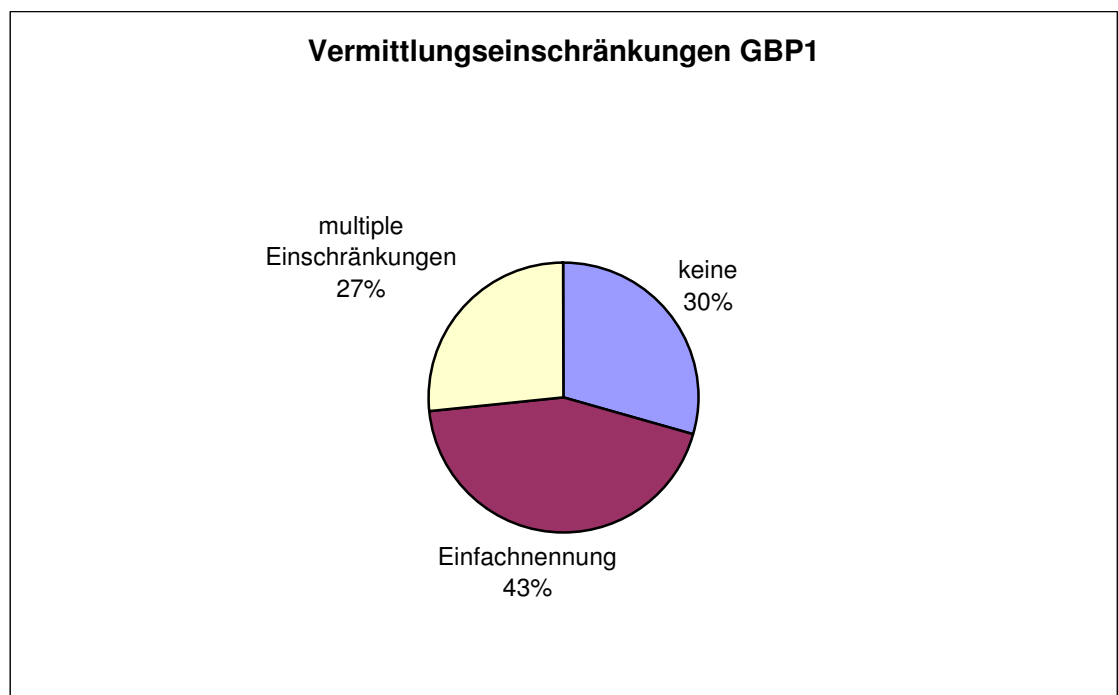
Die Auswertung der TAK aus dem Jahr 2006 wurde am 09.08.2007 durchgeführt. Zu diesem Zeitpunkt waren 20% der TAK in einem aufrechten Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt. 12% sind noch laufend im GBP2 beschäftigt und 46% sind wieder arbeitslos. Von den 20% (das sind 10 Personen) in einem Dienstverhältnis haben 4 keine Einschränkungen, 4 ein Einzelproblem und 2 Personen haben mehrere Einschränkungen. Viel höher als in SÖB1 ist die Anzahl an Personen die einen Pensionsantrag nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Sozialökonomischen Betrieb gestellt haben.

8.3. Auswertung GBP1

Insgesamt wurden 67 Personen in GBP1 als Transitarbeitskräfte beschäftigt, davon haben 43 den Betrieb nach Zeitablauf verlassen. 12 Personen sind noch laufend im Betrieb beschäftigt und 10 Personen haben das Dienstverhältnis vorzeitig abgebrochen. Die Aufteilung der Geschlechter ist mit 45 Männern und 22 Frauen nicht ausgewogen, warum sich das in GBP1 so darstellt ist unklar, da das Projekt starke Ähnlichkeit mit SÖB1 aufweist und SÖB1 eine Ausgewogenheit der Geschlechter aufweist. Wie in den beiden anderen Sozialökonomischen Betrieben ist der Anteil an Personen die nur einen Pflichtschulabschluss

oder gar keinen Abschluss haben mit 47 Personen sehr hoch. Es verfügte nur eine Person über einen Abschluss einer mittleren berufsbildenden Schule, die restlichen 19 Personen haben einen Lehrabschluss zum Teil ohne Lehrabschlussprüfung oder Praxis.

8.3.1 Die Zielgruppe und deren Vermittlungseinschränkungen

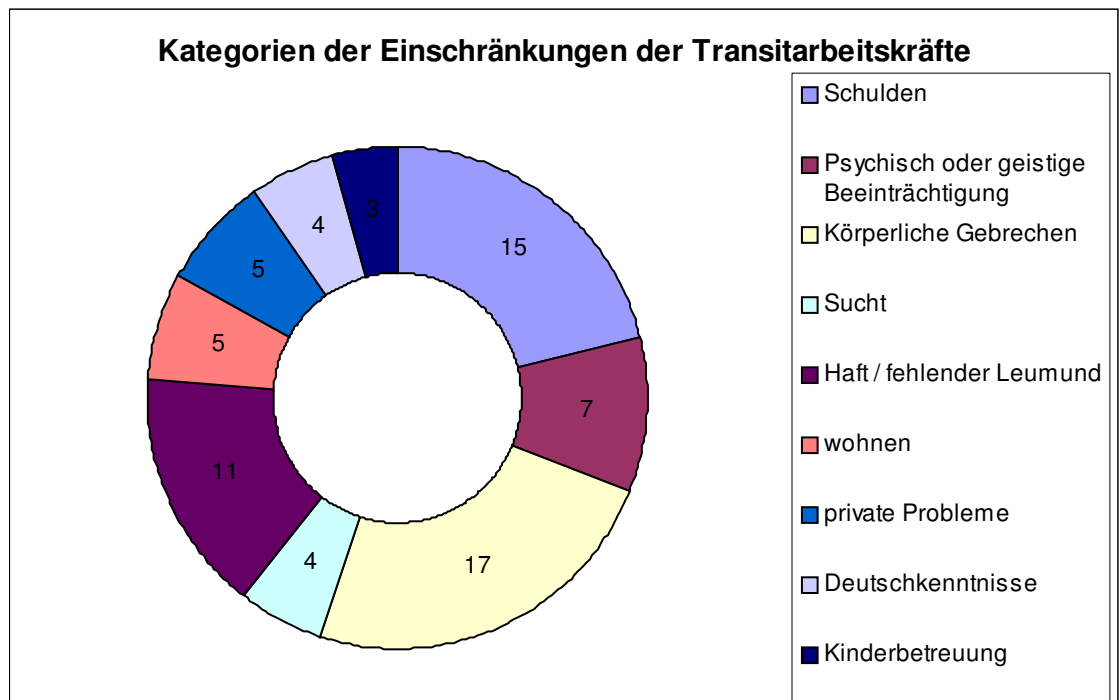


(Grafik 9: Vermittlungseinschränkungen GBP1 / Datenquelle AMS Personenstammdatensatz)

Ähnlich wie bei den Grafik 3 Vermittlungseinschränkungen SÖB1 (siehe 8.1.1.) und Grafik 6 Vermittlungseinschränkungen GBP2 (siehe 8.2.1.) ist hier ersichtlich, dass die Tendenz Personen ohne oder lediglich mit Einzeleinschränkungen in den Betrieb aufzunehmen besteht. Eine Vergleichsauswertung über die Anzahl der Einschränkungen der Transitarbeitskräfte z. B. von vor fünf Jahren erschiene von Interesse, um festzustellen ob die Tendenz „Bessere“ LZBL als Transitarbeitskräfte auszuwählen schon zum damaligen Zeitpunkt gegeben war. Dies kann zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden, diese zusätzliche Auswertung würde den Umfang dieser Arbeit erheblich vergrößern und der vorgegebene Rahmen würde zu klein daher wurde darauf verzichtet.

Nach Ansicht einiger Kollegen/Kolleginnen innerhalb des AMS, sei dies schon immer der Fall gewesen, dass nur die „Besseren“ unter den LZBL in den SÖB aufgenommen wurden.

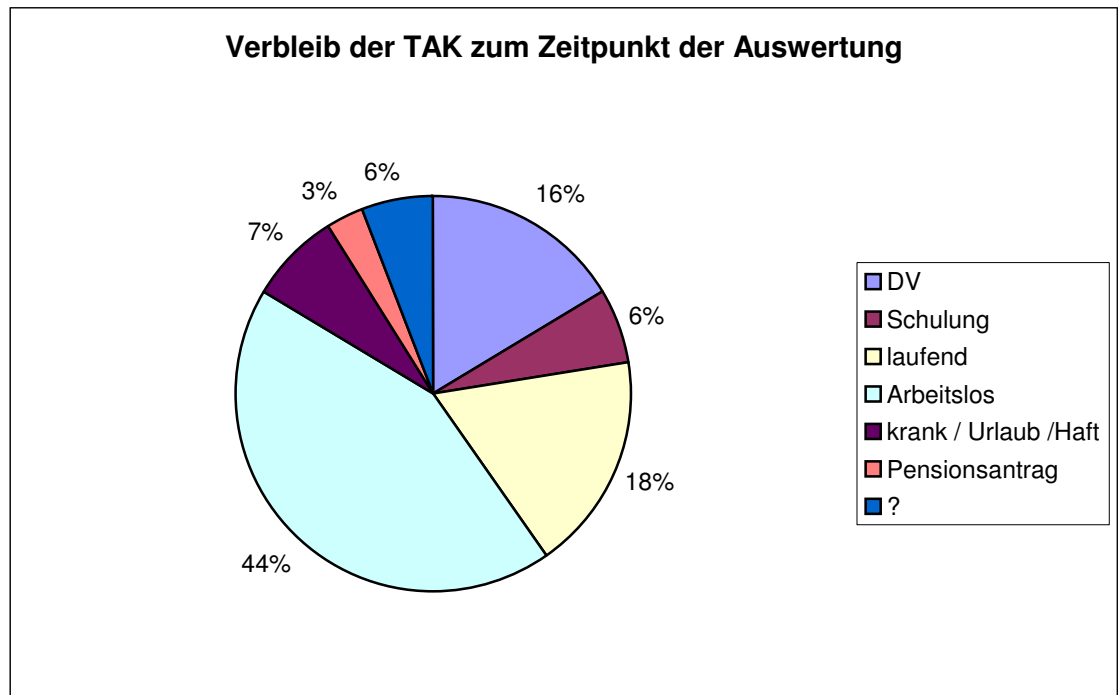
8.3.2. Kategorien der Einschränkungen



(Grafik 10: Kategorien der Einschränkungen GBP1 2006 / Datenquelle AMS Personenstammdatensatz)

Wie in SÖB1 sind in diesem Betrieb körperliche Einschränkungen mit 17 Nennungen am Höchsten, diese Zahl ist zu einem großen Teil auf altersbedingte körperliche Gebrechen zurückzuführen, da oft ältere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in den sozialökonomischen Betrieben tätig sind. Anders als in SÖB1 ist die Anzahl an psychischen Beeinträchtigungen mit sieben Nennungen relativ gering, dafür sind Schulden genau wie es sich in GBP2 darstellte eines der Hauptprobleme.

8.3.3. Verbleib nach Ende des Transitdienstverhältnisses



(Grafik 11: Verbleib der TAK aus GBP1 2006 zum Zeitpunkt der Auswertung / Datenquelle AMS Personenstammdatensatz)

Die Auswertung der TAK aus GBP1 wurde am 16.8.2007 durchgeführt. Zu diesem Zeitpunkt waren 16% der TAK in einem laufenden Dienstverhältnis am Regelarbeitsmarkt. Noch laufend im GBP1 beschäftigt sind 18% und 44% aller TAK sind als arbeitslos vorgemerkt. Von den 44% haben 6 Personen nach Ende der Transittätigkeit zumindest ein paar Tage am ersten Arbeitsmarkt gearbeitet, zwei Personen von den sechs Personen konnten sogar Dienstverhältnisse über 62 Tage und mehr aufweisen. Von den elf Personen die derzeit einen Arbeitsplatz am Regelarbeitsmarkt haben, hatten drei Personen keine Einschränkungen, vier hatten ein Einzelproblem und vier hatten mehrere Problemlagen.

8.4. Zusammenfassung

Vermittlungseinschränkungen in Bezug auf die Zielgruppe:

Zwischen 62% und im Höchstfall 76% der Transitarbeitskräfte weisen, trotz der zu diesem Zeitpunkt noch nicht verkürzten Verweildauer, keine bzw. maximal eine Einschränkungen hinsichtlich ihrer Vermittelbarkeit auf. Dies untermauert die Unterstellung des AMS, dass der Großteil der Transitmitarbeiter/Transitmitarbeiterinnen nicht zu den „wirklich“ schwer vermittelbaren Personen gehört. Die Vermittlungseinschränkungen wurden im Anschluss in Kategorien eingeteilt, wobei in allen Sozialökonomischen Betrieben ein hoher Anteil an Transitarbeitskräften mit einer Schuldenproblematik zu finden ist. Der Anteil der körperlichen Gebrechen/Einschränkungen ist in allen Auswertungen sehr hoch, dies lässt sich mit der durchschnittlichen Altersstruktur der Transitarbeitskräfte in SÖB erklären, da laut WIFO Studie in SÖB und GBP zwischen 27-37% der Transitarbeitskräfte über 45 Jahre alt sind.

(vgl. Lutz/Mahringer/Pöschl 2005:83)

Der Anteil an Personen mit psychischer Problematik (Depressionen, Panikattacken etc.) ist in SÖB 1 auffallend hoch, in GBP1 und GBP2 kommt es zu einer identischen Häufigkeit. Mangelnde Kinderbetreuung scheint auf den ersten Blick ein relativ leicht lösbares Problem zu sein, stellt sich aber in der Praxis oft schwieriger dar, da zum Beispiel zu herkömmlichen Handelsöffnungszeiten kaum eine Kindertagesstätte geöffnet hat, daher wird eine fehlende Betreuung bzw. unzureichende Betreuung der Kinder oft als großes Vermittlungshindernis wahrgenommen. Dieses Problem bestand bei 28 Teilnehmer/Teilnehmerinnen. In allen drei SÖB sind je fünf Transitmitarbeiter/Transitmitarbeiterinnen mit Problemen im Bereich wohnen beschäftigt, zum Teil aus Gründen bevorstehender Delogierung oder aufgrund zu beengter Wohnverhältnisse. Zum Zeitpunkt der Auswertung (August 2007) waren zwischen 16-20% in einem laufenden Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt, während noch 12-18% laufend im SÖB beschäftigt waren. Die Prozentzahlen derer, die wieder arbeitslos gemeldet waren, liegen bei 44-56%, wobei ein Teil den SÖB erst vor Kurzem durch Zeitablauf verlassen hat.

9. Darstellung der zentralen Ergebnisse

Die gewonnenen Ergebnisse werden nun wie folgt im Hinblick auf das formulierte Forschungsinteresse und die Forschungsfragen überprüft.

9.1. Zusammenarbeit zwischen AMS und SÖB

Die Untersuchung zeigt, dass das AMS sich zumeist nicht als Auftraggeber für eine Dienstleistung von den SÖB wahrgenommen fühlt. Dies wird im Interview mit der stellvertretenden Landesgeschäftsführerin Dr. Ingeborg Friehs mit den folgenden Worten zum Ausdruck gebracht:

„Die Sozialökonomischen Betriebe sehen sich manchmal nicht als Auftragnehmer und übersehen daher häufig das gemeinsame Ziel, das sie mit dem AMS zu verfolgen haben.“ (Dr. Ingeborg Friehs, Interview 4, S. 1, Z. 14-17)

Auch Geschäftsstellenleiter Herbert Fritz sieht in der Zusammenarbeit eine Geschäftsbeziehung, in der eine Seite Geld für eine Leistung bezahlt und die andere Seite ihre Dienstleistung erbringt. (siehe Kapitel 7.1.)

Zum Teil mag dieses Problem der unterschiedlichen Wahrnehmung an einer quasi Institutionalisierung von manchen Sozialökonomischen Betrieben (manche gibt es seit 25 Jahren) liegen, sodass den SÖB vom AMS unterstellt wird, dass sie glauben, sie bräuchten nur jedes Jahr einen neuen Förderantrag stellen, da es für diese Zielgruppe kaum andere Instrumente gäbe.

9.2. Kostenfaktoren

Die SÖB sind innerhalb des AMS aufgrund der relativ hohen Kosten und der Wahl ihrer Transitmitarbeiter umstritten. Dies spiegelt sich in allen geführten Interviews wider und ist im Kapitel 7.4. nachzulesen. Eine Gefährdung der SÖB ist derzeit noch nicht gegeben, doch will die Landesgeschäftsführung in Wien, jedenfalls eine Kostenreduzierung erreichen. Die Verkürzung der Verweildauer in SÖB ist eine Maßnahme, die zur Kostenreduktion auferlegt wurde. Es könnte sich hierbei herausstellen, dass durch Nachbesetzungsschwierigkeiten der Transitarbeitsplätze die einzelnen Transitarbeitsplatzkosten wieder teurer werden und somit der umgekehrte Effekt eintritt. Dies könnte durch die ersten Auswertungen bestätigt oder falsifiziert werden, die für Herbst (lt. Dr. Ingeborg Friehs) dieses Jahres geplant sind. Eine Änderung des Betreuungsschlüssels [das heißt, wie viele Transitarbeiter pro Schlüsselkraft bzw. Fixangestellten be-

treut werden] wäre möglicherweise eine der Möglichkeiten, um Kosten zu reduzieren, wie Dr. Ingeborg Friehs im Interview vorschlägt.(vgl. Dr. Ingeborg Fries, Interview 4, S. 2, Z. 16-18)

Jedoch ist nicht jede Schlüsselkraft Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin oder ähnlich qualifiziertes Personal, sondern setzt sich unter anderem aus Bürokräften und Arbeitsanleitern/Arbeitsanleiterinnen zusammen. Trotz dieser Tatsache besteht in Bezug auf den Betreuungsschlüssel wahrscheinlich noch Spielraum zur Optimierung und somit Kostenreduktion, da den mit Abstand größten Kostenpunkt in Sozialökonomischen Betrieben die Personalkosten bilden. Dieses Ergebnis wird durch den FORBA Forschungsbericht (vgl. Atzmüller u. a. 2006:44) bestätigt. Auf Bundesebene werden die hohen Kosten zwar kritisiert, aber ausdrücklich bestätigt, dass man keine Gefahr für die Projekte sähe.

9.3. Auswahl der Transitarbeitskräfte

Anders als ursprünglich nach Durchsicht der Bundesrichtlinie des AMS Österreich angenommen, hat sich herausgestellt, dass SÖB eher langzeitbeschäftigungslose Personen auswählen, die wenig Einschränkungen aufweisen, damit sie die vom AMS vorgeschriebenen Vermittlungsquoten und den Eigenerwirtschaftungsanteil erfüllen können. Dies wird den SÖB seitens der AMS-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zum Vorwurf gemacht und hat auch in einer an die Forschung anschließenden Auswertung über die Einschränkungen der Transitarbeitskräfte Bestätigung gefunden. Meine Forschungsfrage, welche Vermittlungseinschränkungen bei den langzeitbeschäftigungslosen Personen vorliegen, kann festgestellt werden, dass nicht Personen mit multiplen Einschränkungen die Hauptzielgruppe der Sozialökonomischen Betriebe sind. Siehe Kapitel 8 über die Zielgruppe und deren Vermittlungseinschränkungen, in dem sich herausstellt, dass zwischen 62-76% der Transitarbeitskräfte keine mehrfachen Vermittlungseinschränkungen aufweisen.

Durch die Veränderungen in der Verweildauer, die mit 2007 eingeführt wurden, sehen sich die Sozialökonomischen Betriebe laut dieser Untersuchung weniger in der Lage Klienten/Klientinnen mit multiplen Problemlagen als Transitarbeitskräfte aufzunehmen. Es wird ein Qualitätsverlust in Sozialarbeit und fachlicher Qualifizierung befürchtet.

„Es kann nicht mehr gewährleistet werden, dass die Leute wirklich vom SÖB profitieren, aufgrund der geänderten Verweildauer.“ (Leiterin SÖB1, S. 1, Z. 35-37)

Wie die Auswertung bezüglich der Vermittlungseinschränkungen der Transitarbeitskräfte aus dem Jahr 2006 (siehe Kapitel 8) zeigt, war die Tendenz die Personen unter den Langzeitbeschäftigungslosen auszuwählen, die auf Grund ihrer weniger komplexen Problemlagen eine Vermittlung am ersten Arbeitsmarkt wahrscheinlicher machen, bereits bei einer Verweildauer von einem Jahr und länger gegeben.

9.4. Kommunikation zwischen dem AMS und SÖB

Seitens des AMS wird die schwierige Position der SÖB zwischen der ökonomischen Komponente und des arbeitsmarktpolitischen Auftrages sehr wohl wahrgenommen, jedoch die Position des Auftraggebers und Finanziers für eine Leistung eingenommen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Kommunikation zwischen den SÖB und dem AMS verbessert werden sollte. Dies wird durch die Aussage von Frau Dr. Ingeborg Friehs bestätigt, die in ihrem Interview angab, dass sie schon seit 5 Jahren versuche mit den Sozialökonomischen Betrieben eine Lösung in Bezug auf Effektivität und Kosten zu finden. Aufgrund der fehlenden oder nicht funktionierenden Kommunikationsstruktur, wie Dr. Ingeborg Friehs weiter angab, konnte bisher noch keine Lösung gefunden werden. Die Verkürzung der Verweildauer wurde letztlich aus Mangel an Vorschlägen zur selbstgestalteten Kostenreduzierung seitens der SÖB, vom des AMS vorgeschrieben. Beiderseits (AMS und SÖB) wird eine Verbesserung der Kommunikationsstruktur als Wunsch formuliert. Konkrete Bestrebungen an der Kommunikationsstruktur zu arbeiten, konnten von mir nicht festgestellt werden. Zu der Forschungsfrage nach der Funktionsweise der Kommunikation zwischen AMS und SÖB kann festgehalten werden, dass Mängel in der Kommunikationsstruktur von beiden Seiten festgestellt wurden. In der Kommunikation hat es den Anschein als ob SÖB und AMS sich hinter ihren Ansichten verbarrikadieren und nicht bereit für Lösungen oder Kompromisse sind. Zur Verbesserung der Kommunikationsstruktur werden im Kapitel 10 Vorschläge zur Veränderung gemacht.

9.5. Verweildauer und Arbeitstraining

In Bezug auf das vorgeschaltete Arbeitstraining und die verkürzte Verweildauer gibt es außer der vorliegenden Untersuchung noch keine weiteren Auswertungen. Festgestellt werden kann, dass unter den gegebenen Umständen nicht alle Transitarbeitsplätze besetzt werden können, wie mir von den Leitern/Leiterinnen berichtet wurde, dies führt wieder zu einer Verteuerung eines einzelnen Platzes.

Das Arbeitstraining wurde als einsetzbares Instrument zur Vorselektion angenommen, dass sich in der praktischen Handhabung als brauchbar erwiesen hat, dennoch gibt es von der Geschäftsführung der Sozialökonomischen Betriebe den Wunsch nach Feinabstimmung des Instrumentes. Vorschläge für die Anpassung des Arbeitstrainings auf die Bedürfnisse von SÖB wurden aber nicht dezidiert genannt lägen aber möglicherweise in einer Flexibilisierung der Arbeitstrainingsdauer, damit nicht die Gesamtzeit im Arbeitstraining durchlaufen werden muss. Es zeigt sich als Antwort auf die Forschungsfrage, dass das vorgeschaltete Arbeitstraining von Seiten der SÖB generell nicht abgelehnt wird, jedoch mit Kritik angenommen wird. Eine Möglichkeit zur Anpassung des Instrumentes müsste an geeigneter Stelle mit AMS und SÖB verantwortlichen Personen ausdiskutiert werden.

10. Resümee und Empfehlungen

Kommunikation:

In Bezug auf die festgestellten Mängel in der Kommunikationsstruktur würde ich eine mehrtägige Zusammenkunft aller in der Kommunikation beteiligten Personen eventuell unter Einbeziehung eines/einer Mediators/Mediatorin für ein geeignetes Mittel sehen, um sämtliche Missverständnisse und Unterstellungen beiderseits auszuräumen. In diesem Forum könnte die zukünftige Vorgehensweise in Bezug auf Kommunikation und Vereinbarungen zwischen dem AMS und SÖB festgelegt werden. Ebenso wäre eine „Openspace-Veranstaltung“ mit Teilnehmern/Teilnehmerinnen aus den AMS-Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und den Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen der SÖB eine Idee zur Reduzierung der vorgefassten Meinungen und eine Möglichkeit, Varianten der besseren Zu-

sammenarbeit auszuarbeiten. Es werden in meiner Arbeit Imageprobleme wahrgenommen, die ich auf fehlende Öffentlichkeitsarbeit sowie auf mangelnde Kommunikation zurückführe, sowie auf die subjektive Wahrnehmung der AMS Beraterinnen und Berater, dass ihnen bei Kundinnen und Kunden mit sehr schwerwiegenden Einschränkungen durch die SÖB nicht zur Problemlösung verholfen wird.

Da das Image der SÖB seitens des AMS im wesentlichen von ihrer Effektivität abhängig ist, die vom AMS in hohem Maße in Zusammenhang mit der Vermittlungsquote gesehen wird, könnte dies in beiden erwähnten Foren auch zur Sprache gebracht werden. In Summe kann festgestellt werden, dass die Ziele der untersuchten SÖB gemäß den Auflagen des AMS erreicht werden (vgl. Internet AMS).

Die von mir untersuchten SÖB haben die Möglichkeit ihre Einrichtung als Kontrollmeldestelle gemäß §49 Arbeitslosenversicherungsgesetz einzurichten abgelehnt. Damit ist es nicht möglich, dass Klienten/Klientinnen, die dem Instrument skeptisch gegenüber stehen zumindest einmal vor Ort einen SÖB besuchen müssen und bei Weigerung mit Sanktionen rechnen müssen. Sozialökonomische Betriebe, die ihre Einrichtung als Kontrollmeldestelle eingerichtet haben, könnten skeptische Klienten/Klientinnen von ihrer Einrichtung überzeugen, was möglicherweise das Image nach „außen“(bei den Langzeitbeschäftigten) verbessern würde.

Als weiteren Vorschlag und als Grundlage für die Verbesserung der Kommunikation könnte eine Fragebogenaktion durchgeführt werden wobei alle AMS-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen die mit SÖB beschäftigt sind zu möglichen Problemen befragt würden. Außerdem sollten Schlüsselkräfte der SÖB ebenfalls mittels Fragebogen interviewt werden, um im Anschluss an die Fragebogenaktion und deren Auswertung, die erhobene Probleme in Gesprächsgruppen lösen zu können. Derzeit wird in Wien eine ähnliche Fragebogenaktion im Bezug auf die Zufriedenheit mit Beratungs- und Betreuungseinrichtungen durchgeführt. Befragt werden dabei Kunden/Kundinnen sowie AMS-Berater/Beraterinnen über ihre persönlichen Erfahrungen mit den Beratungs- und Betreuungseinrichtungen.

Gemeinsame Veranstaltungen:

Da eine intensivere Zusammenarbeit laut meiner Untersuchung sowohl von AMS als auch von den SÖB erwünscht ist und die Ausnützung aller verfügbaren Transitarbeitsplätze ein gemeinsames Ziel ist, empfehle ich die Veranstaltung von Informationstagen. Hier soll das Integrationsinstrument SÖB/GBP/SÖBÜ intensiv bekannt gemacht werden, indem 4-6 Betriebe ihre Angebote langzeitbeschäftigungslosen Menschen vorstellen. Der Informationstag findet an einer Geschäftsstelle des AMS statt und trägt sowohl zur internen Kommunikation als auch zur Steigerung des Bekanntheitsgrades bei. Ein weiterer Vorteil dieser Veranstaltungen wäre, dass der/die Klient/Klientin eine Auswahl trifft und einen Vergleich zwischen den Angeboten der SÖB herstellen kann.

Breite Öffentlichkeitsarbeit:

Hier sollen einerseits gezielt Informationen an (langzeit-)beschäftigungslose Personen gebracht werden und andererseits soll das Interesse in der Bevölkerung geweckt werden, um Stigmatisierungen entgegenzuwirken. Eine gemeinsame Strategie aller Wiener SÖB in der Öffentlichkeitsarbeit wäre aus Kostengründen empfehlenswert. Im FORBA Forschungsbericht wird als Werbestrategie eine Mischung von Inhalten vorgeschlagen, die die SÖB zu etwas Besonderem machen, z. B. geringerer Zeitdruck bedeutet bessere Kunden-/Kundinnenbetreuung (vgl. Atzmüller u.a.2006:167)

Verbesserung der Dokumentation im Datensatz des AMS

Im Zuge der Datenerhebung in Bezug auf die Transitarbeitskräfte und deren Vermittlungseinschränkungen ist aufgefallen, wie wenig über die verschiedenen Einschränkungen und Problemlagen in den Personendatensätzen zu finden ist. Eine Verbesserung in der Dokumentation im Datensatz sowie eine standardisierte Abklärung würde eine Entscheidungsgrundlage der folgenden Interventionen bieten, die zu mehr Effektivität führt.

Verwendung des sozialdiagnostischen Instrumentes Inklusions-Chart:

Zur Verbesserung der Dokumentation in den Personendatensätzen empfehle ich die Einführung eines adaptierten Inklusions-Charts nach PANTUCEK. Dies würde wesentlich zu einer Verbesserung der Wahl der Förderinstrumente führen. Das Inklusions-Chart versucht wichtige Faktoren sozialer Einbindung und Sicherung in einer übersichtlichen Form zusammenzufassen, um so Entscheidungen über Interventionen klarer treffen zu können (vgl. Pantucek 2005:178-185).

Beispiel eines möglichen AMS Inklusions-Charts im Datensatz:

	Inkludierungsgrad	Kennzeichen	Maßnahmen
Erwerbsarbeit	teilweise	Erst 4 Monate AL	Ev. Jobcoaching
Sozialversicherg.	voll		
Geldverkehr	teilweise	Keine Bankomatkarte / Schulden	Zubuchung Schuldnerberatung
Mobilität	teilweise	Kein FS nur öffentl. Verkehrsmittel	
Bildung	excludiert	Letzte Form von Bildung war Abschluss der Pflichtschule	
Information	weitgehend	Zeitung / Fernsehen	
Gesundheit	weitgehend	Sieht nur auf einem Auge und hat BS Problem	Ärztliche Atteste einholen

(Tabelle 4: Beispiel Inklusions-Chart adaptiert nach Vorlage Pantucek 2005:181)

Anhand der Fragestellung der Berater könnte bereits im Erstgespräch abgeklärt werden, welche Einschränkungen möglicherweise einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen könnten. Das Inklusions-Chart soll nach einer Kursmaßnahme nochmals ausgefüllt werden, um zu sehen, was sich verändert hat.

Verweildauer

In Bezug auf die Veränderung der Verweildauer kann festgehalten werden, dass die Geschäftsführung der SÖB Qualitätseinschränkungen und eine Senkung der Vermittlungsquote befürchtet. (siehe 7.2) Da diese Regelung erst mit Jänner 2007 in Kraft getreten ist, kann über die Auswirkungen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussage getätigt werden.

Auf Grundlage meiner Untersuchung möchte ich Empfehlungen zur Verbesserung der Transparenz von Sozialökonomischen Betrieben gegenüber dem AMS formulieren, diese könnte letztlich zu einer Einführung einer flexibleren Verweildauer führen. Dies hat laut dem Vorstandsvorsitzenden des AMS Österreich Herbert Buchinger bereits in Oberösterreich gut funktioniert. Die Sozialökonomischen Betriebe in Oberösterreich haben ihr inneres Controllingsystem verbessert und damit Vorgehensweisen in Bezug auf die Verweildauer für das AMS transparenter dargestellt.

(vgl. Herbert Buchinger, Interview 6, S. 3, Z. 11-16)

Hier würde sich eine weitere Verwendungsmöglichkeit des Inklusions-Charts anbieten um gesetzte Schritte in der Sozialarbeit transparent zu gestalten und als Arbeitsunterstützung für die Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen der SÖB.

Das Inklusions-Chart in originaler Fassung nach PANTUCEK kann meiner Meinung nach ein Unterstützungsinstrument für SÖB sein und bei regelmäßiger Durchführung ein Bestandteil des internen Controllings sein.

Arbeitstraining

Das vorgeschaltete Arbeitstraining wurde ursprünglich zur besseren Vorselektion und Arbeitserprobung eingeführt. Darüber hinaus kann es dadurch auch zu einer Art Pool-Bildung von potenziellen Teilnehmern/Teilnehmerinnen für den SÖB kommen, aus dem offene Plätze nachbesetzt werden können. Ähnlich wie bei der Verweildauer sollte auch dieses Instrument individueller genutzt werden. Es sollte jederzeit eine Abbruchmöglichkeit des Trainings, aber auch eine sofortige Übernahme in das Transitdienstverhältnis beim SÖB möglich sein. Somit könnte aus dem Arbeitstraining ein echtes Selektionsinstrument für die SÖB werden.

Intensivierung der Betriebskontakte

Die Sozialökonomischen Betriebe haben ihre Ziele gemäß der Vorgaben des AMS im Jahr 2006 erreicht, dennoch empfehle ich eine regelmäßige Überarbeitung der Konzepte der SÖB unter Berücksichtigung der Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt und die Verstärkung der Aktivitäten des Outplacement mittels Intensivierung der Betriebskontakte.

Resümee

Ob es für diese Zielgruppe andere Instrumente gäbe, die kostengünstiger wären war nicht das Ziel dieser Arbeit. Eine konkrete Erhebung würde hier an der Differenziertheit der Zielgruppe scheitern. Wie in der vorliegenden Arbeit umfangreich dargestellt wird, wird im AMS unter dem Begriff „Langzeitbeschäftigungslos“ die Dauer der Arbeitslosvormerkung definiert, jedoch keinesfalls Gründe dafür differenziert. Es obliegt somit letztendlich dem/der Berater/Beraterin des AMS, die Selektion hinsichtlich der richtigen und für den/die Einzelnen effektivsten Integrationsmaßnahme vorzunehmen. Ich bin davon überzeugt, dass SÖB gerade für Personen, bei denen sich andere Integrationsmaßnahmen (z. B. Kurse zur aktiven Arbeitsuche, betriebliche Eingliederungsbeihilfe) als nicht zielführend erwiesen haben, als ein sehr wirksames Instrument darstellen. Es wäre daher aus meiner Sicht wichtig, dass es zwischen dem AMS und den SÖB ein aufeinander Zugehen gibt, und man sich über gegenseitige Erwartungshaltungen, wie z. B. Zielgruppendefinitionen, klar wird. Das AMS muss akzeptieren, dass es den SÖB nicht mit jeder langzeitbeschäftigungslosen Person möglich sein wird, die vorgegebenen Erfolgsquoten zu erreichen. Den SÖB muss auf der anderen Seite klar werden, dass das AMS als Auftraggeber bei einem so teuren Instrument höchst mögliche Effektivität und Kostenminimierung verlangen darf und daher auch Wert darauf legt, über dieses Instrument schwerst vermittelbare Personen wieder in den 1. Arbeitsmarkt integrieren zu können.

Wenn dieses aufeinander Zugehen gelingt, werden SÖB auch weiterhin, wie einst bei der Konzeption dieses Instrumentes erhofft, als unverzichtbare Integrationsmaßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Problemgruppen am Arbeitsmarkt bestehen bleiben.

11. Literatur

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (2005): Bundesrichtlinie über die Gestaltung der Organisation des AMS. Richtlinie des AMS Österreich, Wien.

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (2006): Geschäftsbericht 2006. Wien.

ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (2007): Informationsblatt für arbeitslose Kunden. Wien.

ARBEITSMARKTSERVICE WIEN (1999): Forschungs- und Entwicklungsberichte des AMS Wien 1998, Nr. 7, Wiener Reihe, Wien.

ARBEITSMARKTSERVICE WIEN (2001): Forschungs- und Entwicklungsberichte des AMS Wien 2000, Nr. 9, Wiener Reihe, Wien.

ARBEITSMARKTSERVICE WIEN (2001a): Richtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe. Wien.

ATZMÜLLER, ROLAND / KÖCK, SYLVIA / RIESENECKER-CABA, THOMAS / ZINGERLE, MARKUS (2006): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Wiener Sozialintegrativen Unternehmen. FORBA Forschungsbericht 06/2006, Wien.

BADELT, CHRISTOPH / HEITZMANN, KARIN (1998): Social Exclusion: Multidimensional Disadvantage and Mobility – The Case of Austria, Social Policy Unit at Vienna University of Economics and Business Administration, Wien.

BOGNER, ALEXANDER / LITTIG, BEATE / MENZ, WOLFGANG (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methoden, Anwendungen, Opladen.

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE VERWALTUNG (1984): Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Nr. 6, Lokale Beschäftigungsinitiativen in Österreich, Wien.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (1993): Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Nr. 57, Geschützte Werkstätten GmbH – Unternehmen mit sozialpolitischem Auftrag, Wien.

DANIMANN, FRANZ / POTMESIL, STEFAN / STEINBACH, GÜNTHER (1985): Arbeitsmarktförderungsgesetz, Schriftenreihe des ÖGB, Wien

DER STANDARD vom 19.04.2000: Integration statt Zwangsarbeit

DIEKMANN, Andreas (2004): Empirische Sozialforschung, Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 12. Aufl., Reinbek bei Hamburg.

DIMMEL, NIKOLAUS (2000): Gemeinnützige Zwangsarbeit? Arbeitsmarktintegration zwischen Arbeitspflicht und innovativen Beschäftigungsmaßnahmen. Schriftenreihe der Arbeiterkammer, Wien.

FLAKER, VITO / SCHMID, TOM (Hg.) (2006): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft, Wien, Köln, Weimar.

FLICK, UWE (2006): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 4.Auflage, Reinbek bei Hamburg.

FROSCHAUER ULRIKE / LUEGER MANFRED (2003): Das qualitative Interview. Wien.

GREVEN, KLAUS (1985): Langfristige Arbeitslosigkeit und ihre psychischen und psychosozialen Folgen, Aachen.

JAHODA, MARIE / LAZARSFELD, PAUL F. / ZEISEL, HANS (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch, Frankfurt am Main.

KIRCHLER, ERWIN (1985): Arbeitslosigkeit und Alltagsbefinden. Linz.

KUTSCH, THOMAS / WISWENDE, Günter (Hg.) (1978): Arbeitslosigkeit1: sozialstrukturelle Probleme. Hain.

LAMNEK, SIEGFRIED (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch, 4.Auflage, Weinheim, Basel.

LECHNER, FERDINAND / LOIDL , RAINER / MITTERAUER, LUKAS / REITER, WALTER / RIESENFELDER, ANDREAS (2000): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt I: Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe, Wien.

LECHNER, FERDINAND / REITER, WALTER (1996): Soziale Beschäftigungsprojekte in Österreich. Wien. <http://intranet.ams.or.at/9/8sfu/foederungen/soebam 28.07.2007>

LUTZ, HEDWIG / MAHRINGER, HELMUT / PÖSCHL, ANDREA (2005): Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003. Wien.

MAROTZKI, WINFRIED (2003): Leitfadeninterview. In: Bohnsack, Ralf / Marotzki, Winfried / Meuser, Michael (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Ein Wörterbuch, Opladen.
<http://communitybuilding.wordpress.com/2007/01/22/leitfadeninterview> am 03.08.2007

MAYRING, PHILLIP (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Weinheim.

PANKAU, ELMAR (2002): Sozial-Ökonomische Allianzen zwischen Profit – und Nonprofit-Organisationen. Kooperationsbedarf, Kooperationskonzept, Kooperationsmanagement, Wiesbaden.

PANTUCEK, PETER (2005): Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis Sozialer Arbeit, Wien, Köln, Weimar.

RIFKIN, JEREMY (1997): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt.

RUCKSTUHL, ASTRID (o.A.): Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit. o.A. http://socio.ch/arbeit/t_a.ruckstuhl.htm am 30.07.2007

SCHULDT, CHRISTIAN (2005): Systemtheorie. Hamburg.

STRAUSS, ANSELM L. (1991): Grundlagen qualitativer Forschung, München.

TÁLOS, EMMERICH (2005): Vom Siegeszug zum Rückzug. Sozialstaat Österreich 1945-2005, Innsbruck, Wien, Bozen.

TUMA, CHRISTIAN / BINDER, PETER (2007): Handlungsfelder der Sozialarbeit Regionaler Arbeitsmarkt und Lokale Ökonomie, Skriptum, FH St.Pölten

ZAUNER, HEINZ (2004): Entwicklung und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Oberösterreich
<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info30.pdf>

ZILIAN, HANS GEORG / FLECK, CHRISTIAN (1990): Die verborgenen Kosten der Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main.

ZILIAN, HANS GEORG / BEGUSCH, HANNA / HÖDL, JOSEF / MOSER, JOHANNES (1989): Wo ein Wille ist, ist auch ein Werk. Arbeitslosenbedingungen und Arbeitslosigkeit im Wohlfahrtsstaat, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Wien.

Weitere Quellen:

Interview 1 mit Leitung SÖB1 am 13.06.2007

Interview 2 mit Leitung GBP2 am 20.06.2007

Interview 3 mit Leitung GBP1 am 29.06.2007

Interview 4 mit Frau Dr. Ingeborg Friehs, Stellvertretende Leiterin AMS Wien, Landesgeschäftsstelle am 18.06.2007

Interview 5 mit Herrn Herbert Fritz, Geschäftsstellenleiter, AMS Schönbrunn-
erstraße am 22.06.2007

Interview 6 mit Herrn Herbert Buchinger, Bundesgeschäftsstellenleiter, AMS
Österreich am 11.07.2007

Gespräche mit DSA Wolfgang Richter, Angestellter der Landesgeschäftsstelle
Wien, im Zeitraum Juni bis August 2007

Unveröffentlichte Förderbegehren 2007 von SÖB1, GBP1 und GBP2

Noch unveröffentlichter Projektbericht des Schweizer Instituts für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (SIAW): Mikroökonometrische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich.

Intranet AMS

Unveröffentlichte Statistik AMS Wien 2006

Abbildungsverzeichnis:

Tabelle 1:	Übersicht Ziele LZBL 2007 im Vergleich mit den durchschnittlichen Beständen 2006	Seite 26
Tabelle 2:	Aufgabengebiete, Mindestanforderungen, Ausschlusskriterien.	Seite 31-32
Tabelle 3:	Förderbedarf in Zahlen 2005, 2006, 2007	Seite 46
Tabelle 4:	Beispiel Inklusions-Chart (adaptiert nach Vorlage Pantucek 2005:181)	Seite 66
Grafik 1:	Anteil der LZBL an den Gesamtvorgemerkten.	Seite 26
Grafik 2:	Förderbedarf in Zahlen 2005, 2006, 2007	Seite 47
Grafik 3:	Vermittlungseinschränkungen SÖB1 2006	Seite 50
Grafik 4:	Kategorien der Einschränkungen SÖB1 2006	Seite 51
Grafik 5:	Verbleib der TAK aus SÖB1 2006 zum Zeitpunkt der Auswertung	Seite 52
Grafik 6:	Vermittlungseinschränkungen GBP2 2006	Seite 53
Grafik 7:	Kategorien der Einschränkungen GBP2 2006	Seite 54
Grafik 8:	Verbleib der TAK aus GBP2 2006 zum Zeitpunkt der Auswertung	Seite 55
Grafik 9:	Vermittlungseinschränkungen GBP1	Seite 56
Grafik 10:	Kategorien der Einschränkungen GBP1 2006	Seite 57
Grafik 11:	Verbleib der TAK aus GBP1 2006 zum Zeitpunkt der Auswertung	Seite 58

Abkürzungsverzeichnis:

AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ALG	Arbeitslosengeld
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AusIBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BEBE	Eingliederungsbeihilfen
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BIZ	BerufsInformationsZentrum
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BTR	Betriebsdatensatz im AMS2000 (IT-Projekt des AMS)
BVS	Beratungs- und Vermittlungsservice
CI	Corporate Identity
CMS	Client-Monitoring-System
DLU	Deckung des Lebensunterhalts
DWH	Data Warehouse
EBIS	Elektronisches Bildungsinformationssystem
EFQM	European Foundation for Quality Management
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
GM	Gender-Mainstreaming
KV	Kollektivvertrag (des AMS)
LFK	Labour-Force-Konzept
LGS	Landesgeschäftsstelle
LZBL	Langzeitbeschäftigungsloser / Langzeitbeschäftigungslose
LZAL	Langzeitarbeitsloser / Langzeitarbeitslose
NH	Notstandshilfe
PST	Personenstammdatensatz
RGS	Regionale Geschäftsstelle
SAB	Service Ausländerbeschäftigung

SfA	Service für Arbeitsuchende
SfU	Service für Unternehmen
SÖB	Sozialökonomische Betriebe
SÖBÜ	Sozialökonomischer Betrieb Überlassung
SVL	Service Versicherungsleistung
TAK	Transitarbeitskraft
TAP	Transitarbeitsplatz
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Anhang:

Aufbau des Leitfadens

Einstiegsfrage:

„Als was sehe ich mein SÖB – was ist mein Auftrag (unabhängig vom AMS Auftrag)?“

Diese Frage wurde bei den Interviewpartnern aus dem AMS abgeändert auf:

„Als was sehe ich das Instrument der Sozialökonomischen Betriebe?“

Hauptfragen:

„Was läuft gut?“

„Was läuft weniger gut?“

„Was wäre veränderungsbedürftig, kann ich aber leider nicht verändern?“

Detaillierungsfragen:

„Was sind die Schwierigkeiten mit der verkürzten Dauer?“

„Wo würden Sie Möglichkeiten der Kostenreduzierung sehen?“

„Wie läuft die Zusammenarbeit mit dem AMS?“

„Wie könnten Konzeptadaptierungen hinsichtlich der derzeitigen Arbeitsmarktlage aussehen?“

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Martina Kainz, geboren am 19. Februar 1968 in Wien, erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wien, am 29. August 2007

Martina Kainz