

Ferdinand Lechner, Rainer Loidl, Lukas Mitterauer,
Walter Reiter, Andreas Riesenfelder

Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe

Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich
- Überarbeitete Fassung -



Wien, 20. April 2000

Inhalt

1	Die Betriebe	3
1.1	Die Entwicklung der SÖB	3
1.2	Personalstand	6
1.3	Wirtschaftsbereiche	6
1.4	Finanzierungssituation	7
1.5	Arbeitsorganisation	8
1.6	Spezifische Rahmenbedingungen der SÖB	13
2	Die Schlüsselkräfte	17
3	Merkmalsprofile der Transit-arbeitskräfte	20
3.1	Zielgruppenorientierung	20
3.2	Merkmalsprofile	21
4	Die Förderung	25
4.1	Der Zugang zum SÖB	25
4.2	Dauer der SÖB-Teilnahme	26
4.3	Das Einkommen während der Förderung	28
5	Das Leistungsspektrum der SÖB	29
5.1	Die Qualifizierung von Transitarbeitskräften	29
5.2	Sozialpädagogische Betreuung	31
5.3	Vermittlungsunterstützende Beratung	33
6	Schnittstellen und Kooperationsmuster	34
6.1	SÖB - Arbeitsmarktservice	34
	Generelle Beurteilung der SÖB durch die LGS	34
	Kooperationsprobleme	35
	Schnittstellengestaltung	37
6.2	Kunden und professionelle Kooperationen	37
6.3	Interessensvertretungen und Kooperationen zwischen den SÖB	40
7	Arbeitsmarktpolitische Effekte	42
7.1	Entwicklung der Beschäftigungsverläufe	42
	7.1.1 Unterschiede im Integrationserfolg	45
	7.1.2 Die Kontextabhängigkeit der Beschäftigungseffekte	48
7.2	Erhöhung der Vermittelbarkeit	52
7.3	Entwicklung des Einkommens	53

8 Fiskalanalyse	55
8.1 Methodische Konzeption	55
8.2 Implementierung	57
8.3 Berechnungsmodus	58
8.4 Ergebnisse	60
9 Handlungsoptionen	62
9.1 Zielgruppenerfassung	62
9.2 Methodische und konzeptionelle Gestaltung	62
9.3 Know-How-Transfer	64
9.4 Erfolgskriterien	64
9.5 Finanzierung	65
9.6 Ausbildung der Schlüsselkräfte	65
9.7 Betreuungsschlüssel	65
Anhang	
Literatur	

1 Die Betriebe

Die SÖB als arbeitsmarktpolitisches Instrument charakterisieren sich im Gegensatz zu anderen arbeitsmarktpolitischen Massnahmen vor allem aufgrund ihrer Beschaffenheit als Betrieb und der vom AMS vorgegebenen Kombination von ökonomischen (Eigenerwirtschaftungsanteil) mit arbeitsmarktpolitischen Erfolgskriterien (Qualifizierung und Vermittlung). Die ausgeprägten betrieblichen und wirtschaftlichen Elemente dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes sind in der Praxis vor allem mit der Intention verbunden, möglichst betriebsnahe Arbeitssituationen herzustellen. Damit sollen die erwünschten Effekte für die Zielgruppen erreicht und ihre Eigenheiten sowie die für sie erforderlichen Qualifizierungen und Betreuungsmassnahmen berücksichtigt werden. Aufgrund der vorherrschenden Rahmenbedingungen weisen die SÖB sowohl mit anderen "klassischen" Betrieben gemeinsame als auch spezifische Merkmale auf. Solche betrieblichen Strukturen, Handlungsorientierungen und Besonderheiten der SÖB sollen in der Folge anhand der Befragungsdaten und der Sekundärdaten aus den Unterlagen¹ herausgearbeitet und im Vergleich mit klassischen Betrieben dargestellt werden.

1.1 Die Entwicklung der SÖB

Seit den ersten Gründungen im Jahre 1980 sind bis 1998 insgesamt 60 Sozialökonomische Betriebe in Österreich entstanden, derzeit (1999) existieren unseren Erhebungen nach 53 SÖB. Die Betriebe sind durchschnittlich 9 Jahre alt, wobei es 1990 und 1997 zwei Gründungswellen mit je 7 bzw. 9 Neugründungen pro Jahr gab. Die Betriebe verteilen sich zu annähernd gleichen Teilen auf die Gründungsjahre 1980 bis 1986, 1987 bis 1992, sowie 1993 bis 1998. Der Typus der Sozialökonomischen Betriebe expandierte in diesen 20 Jahren in relativ hohem Masse und hat sich in dieser Zeit quasi einen eigenen "Markt" hinsichtlich der Zielgruppen und des speziellen Qualifizierungsangebotes sowie zunehmend auch der Produkte und Dienstleistungsangebote am Absatzmarkt erschliessen können. Wenngleich in verschiedenen Foren und Zusammenschlüssen Wissens- und Erfahrungswerte von älteren zu jüngeren Betrieben transferiert werden, so weisen die einzelnen SÖB sehr wohl unterschiedlich ausgeprägte Erfahrungen und Wissensstände auf. In den Interviews überwog der Eindruck, dass der bisher praktizierte Erfahrungs- und Wissenstransfer – beispielsweise speziell bei Neugründungen oder massiveren organisatorischen Veränderungen – noch Chancen zur Intensivierung geboten hätte.

Die Entwicklungen der SÖB als Gesamtheit und Massnahmentyp werden von Experten als *"besser als erwartet"* bezeichnet. Auch jeder einzelne Betrieb für sich vollzog ebenfalls eine interne Expansion in quantitativer Hinsicht. Diese bestand in manchen Fällen faktisch in einer Verdoppelung des Personalstammes und der wirtschaftlichen Umsatzgrössen. In den meisten Fällen wird der SÖB aus der Initiative einiger Gründungsmitglieder als eher *"sehr kleines SÖB gegründet, das dann aber immer grösser wurde"*

¹ ¹ Geschäftsberichte der SÖB, Jahresberichte des AMS, Projektdokumentation des BDV

und entweder in der gegründeten Form weiterwächst, oder es werden zusätzlich neue Projekte in Angriff genommen und in die bestehenden Strukturen integriert. Eine weitere stattgefundenen Vergrößerung der Betriebe ist die der Fusion, wenn zwei oder mehr Projekte sich zu einem Betrieb zusammenschließen. Im Zuge dieser Entwicklungen gibt es auch qualitative und inhaltliche Verlagerungen der Orientierungen, der Auffassungen von Leistungserbringung, oder insgesamt des Selbstverständnisses der Betriebe. So heisst es in Expertenkreisen: *„Die alten unprofessionellen Dinosaurier sind alle weg, weil sie es gemütlich haben wollten. Das hat sich alles von selbst geregelt.“* Wenn hier also nicht ganz so vorteilhafte oder erfolgsversprechende Existenzen in der Geschichte der SÖB angesprochen werden, so ist mit der „Selbstregulierung“ wohl sicherlich jene Entwicklung der SÖB gemeint, dass eine Professionalisierung im Sinne einer Effektivitätssteigerung und der stärkeren Orientierung hin auf die funktionalen Aufgaben der SÖB stattfindet. Zumeist sind solche Veränderungen in den inhaltlichen Schwerpunktsetzungen auch mit internen, organisatorischen, personellen Veränderungen verbunden. *„Die Veränderung findet in ganz Österreich statt. Die Gründergeneration hört – bis auf wenige – auf. Es zeigt sich, dass es hier einen Wechsel gibt. Was auf jeden Fall beobachtbar ist, ist eine klarere Organisationsentwicklung, wo Aufgaben klarer definiert sind, wo Kompetenzbereiche klarer abgegrenzt sind.“* Einzelne SÖB bzw. deren Entwicklungen werden auch als *„Spielwiesen, verkörpert in gewissen Personen“* bezeichnet. Im selben Atemzug wird jedoch auch festgestellt, dass *„sich das aufgehört hat, weil Leute mit Managementqualitäten nachgekommen sind“*. So wurde der personelle Wechsel in der Entwicklung der SÖB beispielsweise von den *„Gründern“* über *„Marionetten“* hin zu *„Managern“* umschrieben. Dieser Wandel lässt sich zum einen aus der Entwicklungsdynamik eines Betriebes erklären, die von einer Aufbauphase und der darauf folgenden Stabilisierungsphase geprägt ist.

Zum anderen spielen auch Änderungen im politischen Kontext eine Rolle. Die Entwicklung der SÖB vollzog sich parallel zu einem Wandel in der politischen Funktionszuschreibung der SÖB und anderer arbeitsmarktpolitischer Projekte. Während in der Implementationsphase der innovativen Arbeitsmarktpolitik (in Form der experimentellen Arbeitsmarktpolitik) diesen Maßnahmen im Verständnis der politischen Akteure noch eine stark sozialpolitische Funktion zukam, ist dieser Wirkungsaspekt mittlerweile stark in den Hintergrund getreten.

Im Zuge der Reorganisationsentwicklungen der SÖB hat es auch Änderungen in unternehmenskulturellen Aspekten gegeben, etwa in den Führungsstilen, in der Teamorientierung, und in den Entscheidungsstrukturen. Als eine wichtige Entwicklung ist die unternehmensrechtliche Umstrukturierung der SÖB von Vereinen zu Gesellschaften mit beschränkter Haftung zu sehen; es verändern sich Haftungsfragen, Aufzeichnungspflichten (und damit verbunden auch das Datenmaterial zur inhaltlichen und ökonomischen Eigenreflexion), Kompetenzverteilungen, Organisationsabläufe und Orientierungen quasi „zwangsläufig“. Die Umwandlung der SÖB von Vereinen in Gesellschaften wird von einer/m Experten/In folgendermassen argumentiert: *„Ich denke, dass das Argument viel eher ist, viel schneller entscheiden zu können. Das heisst, klar und viel rascher Entwicklungen in die Wege leiten zu können. Klar Kompetenzen zuteilen können – was machen wir. Und ein wesentlicher Aspekt ist hier: das Auftreten am*

Markt. Früher waren es Sozialökonomische Projekte, und das will jetzt keiner mehr sagen.“

Nach wie vor ist die Teamorientierung in den SÖB stark ausgeprägt, allerdings hat sich in diesem Sektor eine markante Entwicklung vollzogen. *„Früher hat es keine ausgeprägten Geschäftsführungsstrukturen gegeben. Das Team macht alles. – Auch noch der Anspruch, auch aus dem damals privatpolitischen Bereich, jeder muss auch im Stande sein, die Verantwortung für alles zu übernehmen, also muss ich ihn auch für alles befähigen. Die Zeiten sind vorbei. – Überhaupt: ich denke, die Teamorientierung ist immer noch da, aber es gibt ganz klare Entscheidungsstrukturen.“* Teamorientierte Führungs- und Kommunikationsstile sowie hierarchische Entscheidungen und Strukturen scheinen in den SÖB vereinbar zu sein. Zum einen ist der Umgang unter dem Personal ein sehr kollegialer, intensive Information und Kommunikation ist meist willkommen und wird gefördert, unternehmerisch bedeutsame Fragen werden häufig in den Teams diskutiert, Anregungen und Vorschläge zum Betrieb bzw. zum Unternehmen werden in geschäftlichen Überlegungen meist gerne aufgegriffen. Die Entscheidungen jedoch treffen letztendlich die Geschäftsführer bzw. Vorstände. *„Gewisse Entscheidungen sind schon hierarchisch, es kommt auf die Ebene an. Entscheidungen über Transitarbeitskräfte (Aufnahme, Entlassung) sind immer Teamentscheidungen (Team=Fachbereich, Sozialarbeiter, Geschäftsführung). Entscheidungen bezüglich Schlüsselkräfte ist Vorstandssache. Ich wähle aus, Vorstand entscheidet. Strategische Entscheidungen fallen in der Hierarchie.“*

Solche Organisationsentwicklungen und Professionalisierungstendenzen zeigen sich in Befragungen und Interviews als prinzipieller Trend. Ausmaß und Fortschritt in diese Richtung sind in den einzelnen SÖB allerdings unterschiedlich zu bewerten. So haben einige Betriebe von Unternehmensberatern begleitete Organisationsentwicklungsprozesse bereits vor drei, vier oder mehr Jahren begonnen, andere SÖB sind derzeit im Begriff, solche Prozesse professionell in Angriff zu nehmen. Wenngleich der Diffusionsgrad dieser Professionalisierungstendenzen also insgesamt gestiegen ist, so ist er in den einzelnen Betrieben unterschiedlichst ausgeprägt. Zwar sollten diese Professionalisierungen nicht alleine als Ausdruck ökonomischer Überlegungen gesehen werden, doch sind sie auch in vielen SÖB selbst mit einer stärkeren „Aufgabenorientierung“ verbunden und mit dem Bestreben verknüpft, Leistungen besser zu definieren und abzugrenzen, qualitätssichernde Strukturen zu schaffen und die Leistungen insgesamt besser sichtbar und messbar zu machen. Diese Entwicklungen werden teils ausgelöst durch verstärkte wirtschaftliche Ausrichtung der Organisation, beispielsweise mittels Controllingsystemen. Teils stossen die Entwicklungen selbst oder äussere Anforderungen die betriebliche Installation solcher Controllingsysteme an. *„Nicht alle haben Controllingsysteme haben die Entwicklung so gut geschafft. Es hängt natürlich auch von den Rahmenbedingungen ab. In dem Moment, wo der Druck weniger da ist, ist auch die Leidenschaft etwas zu entwickeln weniger.“* Ob und in welchem Ausmass Organisationsentwicklungen überhaupt erst intendiert werden und in welche Richtung sie gehen, hängt nach Expertenmeinung ganz wesentlich von der Person der Geschäftsführung ab.

Wenn von einer „Gesamtheit“ der SÖB gesprochen wird, dann sind damit augenscheinlich Betriebe gemeint, die sich aufgrund ihrer Rahmenbedingungen – Aufgaben,

Zielsetzungen, Auftragsverhältnisse, Funktionen, usw. – in Grundzügen ähnlich sind. Was mit dem Begriff der „Gesamtheit“ keinesfalls unterstellt werden dürfte, ist, dass die betrieblichen Realitäten der einzelnen SÖB gleich sind. Viel mehr weisen die vorliegenden Daten und Befunde darauf hin, dass sich die SÖB-Landschaft als ein eher heterogenes Feld von einzelnen Betrieben darstellt. So weisen die Betriebe in der einzelbetrieblichen Kombination von den Betrieb und sein Leistungsvermögen determinierenden Aspekten wie verschiedene Grösse, Alter, Finanzierungssituation, Zielgruppen, Qualifizierungsschwerpunkte, Bearbeitung anderer Branchen und Marktsegmente, Kooperations- und Aussenverhältnisse, Arbeitsmarktverhältnisse, und unterschiedliche Situationen und praktizierte Zusammenarbeitsstile mit dem AMS auch unterschiedliche innerbetriebliche Strukturen und Strategien zur Aufgabenbewältigung auf. Eine vergleichende bewertende Darstellung erscheint aus diesem Grund nur bedingt angebracht, wie es bei den einzelnen realbetrieblichen Bedingungen auch eher unangemessen sein wird, von „dem“ Sozialökonomischen Betrieb zu sprechen. Dies lässt sich auch anhand der verfügbaren Strukturdaten verdeutlichen.

1.2 Personalstand

In den 53 SÖB sind (Stand: 1999) insgesamt über 330 Schlüsselkräfte beschäftigt und über 1.100 Transitarbeitsplätze vorhanden, die Sozialökonomischen Betriebe haben also derzeit österreichweit einen Personalstand von etwa 1.430 Personen beschäftigten Personen. In den kleineren Sozialökonomischen Betrieben arbeiten etwa 9 Personen - 3 Schlüsselkräfte und 6 Transitarbeitskräfte -, grössere Betriebe bieten bis zu 150 Transitarbeitsplätze an und beschäftigen bis zu 30 Schlüsselkräfte. Durchschnittlich sind das im einzelnen Betrieb 6 Schlüsselkräfte und 21 Transitarbeitsplätze, und der Personalstand beträgt zwischen ca. 9 und 180 Beschäftigten. Errechnet auf der Basis von Vollzeitäquivalenten zählen die SÖB 928,5 Transitarbeitsplätze. Darüber hinaus bieten mittlerweile etliche SÖB (immerhin 13 SÖB) auch andere Arbeitsplätzetypen an (geschützte Arbeitsplätze, Arbeiterprobung, Beschäftigungstherapie, Tagesarbeitsplätze, Lehrlingsplätze).

1.3 Wirtschaftsbereiche

Die Sozialökonomischen Betriebe sind in sehr unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsbereichen aktiv und zwar in den Bereichen: Textil (Second Hand, Textil-Recycling, Altkleider, Verkauf, Schneiderei, Nähen/Weben), Holz (Forst, Holz, Freizeitanlagenbau, Spielwaren, Möbelsanierung/-reparatur/-verkauf), Gartenbau/ Grünflächenbetreuung, Bau, Entrümpelung/ Übersiedlung, Gastronomie, Metall (Fahrradreparatur/-verleih, Schlosserei, Kfz-Reparatur), Spezialprodukte für Behinderte, Siebdruck/Postversand, Haushaltsbezogene Dienstleistungen, Personalleasing, Keramik, Alternative Energiequellen/Sonnenenergie, Landwirtschaft.

Je nach Betriebsgrösse und -konstruktion, Zielgruppenerschliessung und den damit verbundenen möglichen Anforderungs- und Tätigkeitsprofilen sind die einzelnen SÖB

entweder in direkt zusammenhängenden, vor- bzw. nachgelagerten Bereichen tätig (Altkleidersammlung-Recycling-Second Hand; Entrümpelung-Übersiedlung-Möbelsanierung-Möbelverkauf; Gartenbau-Holz-Grünflächenbetreuung u.a.) oder bieten unter einem Dachbetrieb in eigenen betrieblichen Einheiten unterschiedliche, einzeltätigkeitsübergreifende Produkte bzw. Dienstleistungen an (Holz-Forst-Keramik; Fahrräder-Schlosserei; u.a.). SÖB werden beispielhaft etwa als „*kleine Holdings*“ bezeichnet, unter deren Dach sozusagen einzelne Kleinbetriebe im SÖB zusammengefasst sind. Es zeigt sich, dass 11 SÖB von 51 in diese Kategorie der Mischbetriebe fallen, die aus unterschiedlichen Sparten Produkte herstellen und/oder Dienstleistungen anbieten. Relativ häufig ist dabei die Holzsparte vertreten. Bei den SÖB mit Schwerpunktorientierung liegen die vier häufigsten Tätigkeitsfelder in den Bereichen Textil, Holz (Möbel), Gastronomie sowie Bau- und Baunebengewerbe (Renovierungen, Installationen).

Tabelle 1: Wirtschaftsbereiche nach Betriebsgröße (1999)

Bereich	bis 10 TAP	11-30 TAP	über 30 TAP	Gesamt
Textil	4	4	-	8
Holz	3	3	1	7
Gastronomie	1	6	-	7
Bau- /Baunebengewerbe	2	3	1	6
Metall / technische Geräte/ Anlagen	2	3		5
Entrümpelung / Transport	-	3	1	4
Persönliche/ Haushalts- bezogene Dienstleistungen	2	1		3
Mischbetriebe	1	5	5	11
	15	28	8	51

Quelle: L&R Datafile „SÖB-Frabo-Leitung“; 1999; N= 48 und BDV: Dokumentation AMS-geförderter Projekte in Österreich 1999.

1.4 Finanzierungssituation

Die 53 SÖB² erwirtschaften nach deren Eigenangaben im Geschäftsjahr 1997 einen Umsatz von über 518 Millionen Schilling im Jahr³, im Schnitt liegen die Umsätze bei 9,78 Millionen Schilling pro Jahr und Betrieb und streuen zwischen 0,8 und 27,9 Millionen Schilling relativ weit. Der Eigenerwirtschaftungsanteil der SÖB insgesamt beträgt

² Hochrechnungen der vorliegenden Daten von 49 SÖB auf 53 SÖB.

³ Hinzuweisen ist auf den Umstand, dass die Zahlen für das Geschäftsjahr 1997 gelten. Für einzelne SÖB kann dies bedeuten, dass gerade in diesem Geschäftsjahr hohe bzw. geringe Investitionskosten angefallen sind und aus diesem Grunde die Werte für die einzelnen Betriebe (die hier nicht explizit dargestellt werden sollen) nicht für deren längerfristige Tätigkeiten und Kostenstruktur stehen können. Zur Darstellung der überbetrieblichen Strukturen der SÖB, sowie auch der "durchschnittlichen" Einzelfälle können die Daten jedenfalls herangezogen werden.

durchschnittlich 38,3% und etwa 198,4 Millionen Schilling pro Jahr, spannt sich jedoch im einzelnen Betrieb von Anteilen zwischen 6% und 96%. Ähnlich unterschiedlich ist auch die Finanzierungssituation der einzelnen SÖB durch das AMS bzw. andere Institutionen (Land, Gemeinden, etc.). Das AMS finanziert mit 47,25% im Schnitt etwa die Hälfte der SÖB-Kosten (absolut ca. 244,8 Millionen Schilling), bezogen auf die einzelnen SÖB allerdings zwischen 0 und 94 Prozent, und durch die Finanzierung dritter Institutionen sind zwischen 0% und 77,6% der SÖB-Kosten abgedeckt (im Schnitt 18,2%; absolut ca. 94.4 Millionen Schilling)⁴. In etwa zwei Drittel der SÖB (63%) beträgt der AMS-finanzierte Anteil zwischen 30 und 60 Prozent, 12% der Betriebe werden zu bis zu 30%, sowie ein Viertel der Betriebe zu über 60% vom AMS finanziert. Der Eigenwirtschaftungsanteil der SÖB liegt zu einem Viertel unter 25%, in 57% der SÖB zwischen 25 und 50 Prozent, und in 18% der Betriebe über 50%. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass in der Realität sehr unterschiedliche Finanzierungssituationen vorzufinden sind, wenn in einzelnen SÖB etwa beispielsweise beinahe alle Kosten vom AMS finanziert werden, wenn die finanziellen Mittel zu drei beinahe gleichen Teilen von AMS, durch Dritte und durch den Eigenanteil erbracht werden, oder wenn der SÖB fast zur Gänze sein finanzielles Kapital selber erwirtschaftet.

Pro Transitarbeitsplatz setzen die SÖB 531.000 Schilling - zwischen 156.000 und 1.168.000 Schilling im Einzelbetrieb - pro Jahr um, und erwirtschaften pro Transitarbeitsplatz im Durchschnitt 213.000 Schilling pro Transitarbeitskraft. Das AMS finanziert einen Transitarbeitsplatz in einem SÖB mit durchschnittlich 253.000 Schilling pro Jahr, auch hier liegt eine nicht unerhebliche Streuung zwischen 57.000 Schilling und über 400.000 Schilling vor. Anzumerken ist hierzu nochmals, dass sich diese Zahlen durchaus aufgrund der für das zugrundegelegte Geschäftsjahr 1997 ganz spezifischen Jahressituation der einzelnen SÖB ergeben können. So werden in diesem Jahr lediglich die Transitarbeitsplätze von drei SÖB mit über 400.000 Schilling je Transitarbeitsplatz vom AMS finanziert. Die Fremdfinanzierungskosten pro Transitarbeitsplatz durch Dritte – und hier vor allem durch die Landesregierungen – beträgt im Schnitt 78.000 Schilling und streut zwischen 6.700 und 529.000 Schilling relativ weit, zwei Drittel der SÖB liegen im Bereich zwischen 91.000 und 370.000 Schilling für die fremdfinanzierungsanteiligen Kosten pro Transitarbeitsplatz.

1.5 Arbeitsorganisation

Gemäß der spezifischen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen formen sich in den SÖB ganz bestimmte Arbeitsorganisationen und Personalkonstellationen aus. Grundsätzlich basiert die personelle Organisation auf den beiden Personalgruppen Schlüsselkräfte und Transitarbeitskräfte, wobei diese in den Termini der Betriebswirtschaft als Stammebelegschaft und als Personal mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu bezeichnen wären. Dieser Umstand ist als eine ganz spezifische SÖB-Charakteristik zu sehen, da ein klassischer Betrieb in der Regel grosses Interesse daran hat, geeig-

⁴ Zu den hier angegebenen absoluten Zahlen ist zu bemerken, dass es sich hier um die umsatzbezogenen Werte handelt.

netes Personal zu finden und vor allem das bewährte und gute Personal im Betrieb zu halten. Befristungen sind in traditionellen Betrieben lediglich in den üblichen Probezeiten zu finden (die kürzer sind und einem gänzlich anderen Zweck dienen), oder in den projektbezogenen Arbeitsverhältnissen; ansonsten ist die Behaltdauer von Personal im Betrieb langfristig angelegt.

Rahmenbedingungen der Arbeitsorganisation

Die Bedingungen der Arbeitsorganisation in den SÖB ergeben sich aus betrieblichen, zielgruppenspezifischen und insbesondere branchenspezifischen Erfordernissen. In der konkreten Arbeit sind zumeist die aktuellen Belange der Transitarbeitskräfte und die damit verbundenen organisatorischen Notwendigkeiten von grösserer Bedeutung. Die Gesamtorganisation muss jedoch auf Branchen und Tätigkeiten des SÖB abgestimmt sein. Danach richtet sich in der Regel auch, welches Personal (Transitarbeitskräfte) aufgenommen werden kann und welche Qualifikationen erforderlich sind. So gibt es SÖB, die *„haben einen 16-Stunden-Betrieb. Es muss immer jemand da sein.“* oder / und der SÖB hat 7 Tage in der Woche offen. Diese Faktoren führen in manchen Betrieben bzw. Branchen (z.B. Gastgewerbe) zu Arbeitssituationen, die schichtarbeitspezifische Kennzeichen aufweisen.

Bis auf Ausnahmefälle - speziell in Betriebsphasen der Gründung oder der Neuausrichtung eines SÖB in Kombination mit der unternehmensrechtlichen Umkonstruktion (Verein zu GmbH) – stellt sich die Personalsituation bezüglich der Schlüsselkräfte in den SÖB als weitgehend stabil dar, die Fluktuation der Schlüsselkräfte ist relativ gering. Die Personalsituation hinsichtlich der Transitarbeitskräfte müsste als „systemisch stabil-labil“ bezeichnet werden: „Stabil“ in dem Sinne, als bezogen auf bestimmte Zielgruppen und Personentypen von bestimmten, immer wieder und dauerhaft wiederkehrenden Eigenheiten dieser Arbeitskräfte (Zielgruppen bzw. TAK) gesprochen werden könnte. Diese Regelmässigkeiten könnten durch entsprechende betriebliche Organisation und Abstimmung berücksichtigt und in betriebliche Abläufe integriert und reguliert werden. Als „labil“ ist die Personalsituation in dem Sinne zu bezeichnen, als die Transitarbeitskräfte als quantitativ grösserer Teil der Belegschaft ein hohes persönliches Labilitätsniveau im Hinblick auf ihr Arbeitsverhalten aufweisen und damit Tendenzen zu instabilen Personalverhältnissen systemisch bedingt sind. Dass diese Situation ein hohes Maß an personalbezogenen Regulierungsstrategien bedingt und zahlreiche Effekte auf die Stammelegschaft (Unsicherheitsfaktoren, Flexibilitätserfordernisse, Leistungskompensation, etc.) mit sich bringt, ist offensichtlich.

Arbeitsbereiche der Schlüsselkräfte und Arbeitsteilung

Die Schlüsselkräfte üben berufsfachliche, sozialpädagogische sowie unternehmerisch-administrative Funktionen aus. In den kleineren SÖB (bis etwa 5-6 Schlüsselkräfte) werden diese unterschiedlichen Aufgaben der Schlüsselkräfte zumeist in Personalunion gelöst. Beispielsweise ist die Geschäftsführung auch für berufsfachlich-handwerkliche und/oder sozialpädagogische Aufgaben zuständig, oder eine Schlüsselkraft ist sozusagen "halb" für sozialpädagogische und "halb" für administrative Tätigkeiten und/oder Vertretungsfunktionen beschäftigt. Erst in mittleren und grösseren SÖB werden die Funktionen arbeitsteilig durch faktisch unterschiedliche Personen wahrge-

nommen. Speziell in grösseren (und teilweise auch in älteren) Betrieben ist eine zunehmend funktionale Professionalisierung der Aufgabenerledigung sowie eine Präzisierung der Aufgabendefinition zu beobachten. *"Grössere Betriebe arbeiten arbeitsteiliger, das heisst die Tätigkeitsfelder sind auch personell eher abgegrenzt. In kleineren SÖB werden Aufgaben bzw. Tätigkeitsbereiche wohl auch definiert, meist aber in Personalunion abgedeckt. Was dann heissen kann, dass zum Beispiel eine Geschäftsführung 30 Stunden Geschäftsführungstätigkeit und 10 Stunden fachliche Anleitung innehat. Oder eine Sozialpädagogin für 20 Stunden sozialpädagogische Arbeiten und für 10 Stunden Öffentlichkeitsarbeit macht."*

Tätigkeitsbeschreibungen für die Arbeitsplätze der Schlüsselkräfte liegen nach Angabe der Projektleitungen fast in allen SÖB (96%) in sehr genauer oder genauer Form vor. In durchgängig allen SÖB gibt es drei explizit definierte Arbeitsbereiche. Das sind erstens die Projektleitung/Geschäftsführung, zweitens der handwerklich-fachbezogene Dienstleistungs-/Produktionsbereich, sowie drittens Administration/Verwaltung. Auffällig ist hierbei, dass der in jedem SÖB sehr bedeutsame Bereich der sozialpädagogischen Tätigkeiten nur teilweise explizit definiert wird (oder nicht als solcher wahrgenommen wird). Vielmehr scheint es in den meisten SÖB so zu sein, dass die sozialpädagogischen Agenden zwar einen eigenen Zuständigkeitsbereich darstellen und auch ein eigener dafür definierter Arbeitsplatz vorhanden ist, dass die sozialpädagogische Arbeit in der Praxis jedoch in einem *"holistischen Sinne"* und dem Eigenverständnis der Schlüsselkräfte nach eher *"implizit"* passiert. Allerdings muss dahingehend differenziert werden, dass die formalen Elemente der sozialpädagogischen Arbeit zumeist in den Händen einer/eines Sozialpädagogin/en oder der Geschäftsführung liegt (regelmässige Gespräche, Entwicklungsverlauf, u.a.), die alltägliche Betreuung jedoch unmittelbar am Arbeitsplatz geschieht und als gemeinsame Verantwortung gesehen wird. Zu bemerken ist, dass eine Personalentwicklung als eigener Arbeitsbereich nur in wenigen Betrieben derzeit auch so definiert und vollzogen wird.

Im Allgemeinen wird hinsichtlich der Arbeitsteilung und damit des internen Spezialisierungsgrades angegeben, dass diese überwiegend (sehr) stark ist (von 57% der Projektleitungen). Allerdings ist der Ausformungsgrad der Arbeitsteilung nach den einzelnen arbeitsinhaltlichen Komplexen unterschiedlich zu deuten: organisatorische und fachspezifische Tätigkeiten sind stärker arbeitsteilig organisiert als sozialpädagogische, personalentwicklungsbezogene oder auch markt- und marketingbezogene Bereiche. In 40 Prozent der Betriebe war die vorhandene Arbeits- und Aufgabenteilung von vornherein festgelegt, wohingegen 56% der Betriebe die Arbeits- und Aufgabenteilung laufend an die aktuellen Anforderungen entsprechend anpassen. Dies deutet auch darauf hin, dass in über der Hälfte der Betriebe die Aufgaben hoch flexibel verteilt sind und deren Verrichtungsform weitgehend von den jeweilig aktuellen Situationen und Interessenslagen der betroffenen Personen bestimmt wird.

Flexibilisierungsmuster

Die SÖB haben in ihren internen Aufgabenverteilungen bisher einen hohen Bedarf an Flexibilität gesehen. Mit der zunehmenden Spezialisierung ist allerdings eher davon auszugehen, dass Ablauf- und Aufbauorganisationen und damit auch Aufgabenverteilungen künftig stärker festgelegt werden. *„Die Professionalisierung hat organisatorisch*

sehr viel verändert. Die Kleinbetriebe wurden durchorganisiert, es wurden Abteilungen gebildet, nicht wie früher, jeder macht alles. Jetzt gibt es Hierarchien, Facharbeiter, Vorarbeiter, Geschäftsführung. Es geht nicht mehr nur um den Menschen, sondern auch die Produkte werden wichtig. Auch von der Förderseite her wird das verlangt. Nicht alle SÖB gingen diesen Weg gleich schnell und gleich weit. Das wird auch immer in den SÖB diskutiert. Die SÖB legen die ökonomische und soziale Zielsetzung selbst fest. Das ganze wird auch von den Rahmenbedingungen vor Ort bestimmt. Viele Faktoren vor Ort greifen da ein. Regionales, Landespolitik des AMS, Bundesrichtlinien. Für die BGS ist das sehr schwer zu regeln. Man versucht auf Bundesebene alles zu regeln. Aber auf SÖB-Ebene ist das nicht durchführbar.“ Wie hier angermerkt ist, sind die Reorganisationsentwicklungen der SÖB zum einen Effekte der Rahmenbedingungen und Vorgaben. Zum anderen werden solche Reorganisationsentwicklungen üblicherweise auch von der faktischen Expansion der Betriebe sowie dem Zuwachs von spezifischem Know-how und der Erfahrungen in der Leistungserstellung und Zielerreichung mitausgelöst. Eine noch nicht allzulange existierende Entwicklung ist die unternehmensrechtliche Umgestaltung der Betriebe von Vereinen hin zu Gesellschaften. Zwar haben vor allem in den letzten beiden Jahren etliche SÖB diese unternehmerische Wandlung vollzogen, die volle Wirkung dieser Entwicklung in der Realsituation der Betriebe dürfte jedoch erst in Zukunft beobachtbar sein.

In den SÖB werden die beiden Flexibilisierungsinstrumente "Mehrarbeit" und "Einspringen/Vertretung" am häufigsten zum Ausgleich von Arbeitsanfall und Produktionsschwankungen sowie zur Vertretung beim Ausfall von KollegInnen genutzt. Aber auch auf Arbeitsverschiebung, Dienstplanänderung oder Überstunden wird zurückgegriffen. Selten löst ein Betrieb Produktionsschwankungen bzw. Personalbedarf und –schwankungen mit einem Springer oder einem Zivildienstler. Ist für einen bestimmten Tätigkeitsbereich nur eine Person zuständig, dann kann es auch vorkommen, dass bei Ausfall dieser Person die Tätigkeiten einfach liegen bleiben – das passiert auch im sozialpädagogischen Bereich. So meint etwa ein/e Sozialpädagoge/in *„Betreuung findet nicht statt, wenn ich nicht da bin. Aufnahme usw., das läuft weiter.“*

Die Flexibilisierungsanforderungen an das Personal (sowohl Schlüsselkräfte als auch Transitarbeitskräfte) sind insgesamt als sehr hoch einzustufen, vor allem aufgrund des systemisch vorgegebenen und regelmässig auftretenden Personalausfalls bei Transitarbeitskräften. Häufig kommt es vor, dass TAK kurzfristig von der Arbeit fernbleiben oder lange Krankenstände aufweisen – teilweise bis zu 7 oder 8 Wochen. *„Da ist das Einhalten der Eigenerwerbsquote schwer.“* Besonders prekär wird die Situation im Falle des Zusammentreffens mit höheren qualifikatorischen Anforderungen aus der Produktion bzw. Dienstleistungserbringung. Erfordernisse des Einspringens, Aushelfens oder des Vertretens ergeben sich in der Praxis daher regelmässig und sehr häufig. *„Die Arbeitsteilung ist klar, das funktioniert. Das Problem ist die Zeit: wir sehen uns nicht, da wir 7 Tage in der Woche offen haben. Vom AMS werden keine Leute zugewiesen, daher keine TAK, Leistungsdruck auf SK. Das ist ein Problem bei Mehrarbeit.“* Flexibilisierungspotentiale hängen in der Praxis immer auch mit den personellen Ressourcen, also den verfügbaren Qualifikationen und den tatsächlichen Einsatzmöglichkeiten des Personals, zusammen. Ist nun das Qualifikationsniveau grundsätzlich eher gering, so sind auch die Flexibilisierungspotentiale – insbesondere Vertretungspoten-

tiale – gering. Beispielsweise ergeben sich in den SÖB schon dann Einschränkungen für den Betrieb, wenn etwa ein Führerschein für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist, ein grosser Teil des Personales jedoch keinen Führerschein besitzt. Schlüsselkräfte und Transitarbeitskräfte werden bei Ausfall bzw. Vertretungsbedarf nach Anlassfall auch bereichsübergreifend eingesetzt, wobei allerdings die arbeitsplatzbezogene Tätigkeit und Vertretung überwiegt.

Abstimmung der Schlüsselkräfte

Bereichsleitungen gibt es in den meisten SÖB (89%), wobei dies in kleineren Betrieben verständlicherweise eher selten erforderlich sein wird oder auch nicht möglich ist. Aus Sicht der Projektleitungen funktioniert die Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in der Regel sehr gut bis gut (Durchschnittsnote 1,6), beinahe gleich wird die Zusammenarbeit von Projektleitungen und Schlüsselkräften beurteilt (Durchschnittsnote 1,57). Die betrieblich notwendige Koordination passiert meistens in ein Mal wöchentlich stattfindenden Teambesprechungen. *„Wir kommunizieren über Meetings im Team. Einmal fix in der Woche. Alles passiert aber nicht in einem entspannten Rahmen.“* Angedeutet ist hiermit auch, dass die Kommunikation nur dann „entspannt“ stattfinden kann, wenn der Betrieb „nach Plan“ abläuft – und gerade das ist eben nicht der Regelfall. *„Passiert was, dann sieht man sich nicht. Leute fallen aus und man muß organisieren.“* Oder: *„Einmal in der Woche Team mit allen SK. Dinge sollen besprochen werden. Wir haben aber oft keine Zeit. Mit den TAK passiert ständig etwas, Ausfälle, Krankenstände, Rückfälle. Fallen Leute aus, müssen die SK organisieren und selbst mithelfen. Auch TAK erleben den Druck. Der Betrieb muß weitergehen. Planung ist schwer möglich, TAK kommen einfach nicht, rufen aber auch nicht an. In erster Linie helfen die SK aus.“* Für die Arbeitsvorbereitung heisst dies, dass es für die Produktion bzw. Dienstleistungserstellung zumeist nur einen Grobplan geben kann. Aufgrund der hohen Ausfallwahrscheinlichkeit von Personal kann die Arbeit nur relativ kurzfristig geplant werden. *„Einen Tag vorher bereiten wir den nächsten Tag vor.“*

Zur Koordination der Arbeit dienen verschiedene Teambesprechungsarten. Es gibt zumeist vierzehntägig bis monatlich stattfindende Besprechungen zum gesamten Sozialökonomischen Betrieb (in kleineren SÖB tendenziell häufiger als in grösseren SÖB), wöchentliche Meetings in den Bereichen, und ebenfalls meist wöchentlich oder vierzehntägig gibt es Fallbesprechungen zu den einzelnen Transitarbeitskräften. Letztere Fallbesprechungen wären allerdings nicht als rein betriebs- bzw. unternehmensbezogene, sondern als vor allem betreuungs- und qualifikationsbezogene Koordinationsbesprechungen zu sehen. Die personelle und die inhaltliche Konstellation der Teambesprechungen sind recht unterschiedlich, in der Regel nehmen Geschäftsführung, Bereichsleitungen, Sozialpädagogische Leitung teil. Besprochen werden beispielsweise produktionstechnische Abläufe, offene Stellen, Arbeitsmodalitäten, Vertretungen, Urlaube, Arbeitsrecht, Schulungsangelegenheiten, Exkursionen, Entscheidungsfindungen, und auch Produkt- und Dienstleistungsangebot am Markt.

1.6 Spezifische Rahmenbedingungen der SÖB

In jedem Betrieb arbeiten verschiedene Personen gemeinsam daran, bestimmte Ziele zu erreichen. Der grundlegendste Zweck eines jeden Betriebes ist neben der reinen Existenzsicherung das Erreichen gesellschaftlicher, ökonomischer und interessensspezifischer Ziele. Die SÖB weisen sich vor allem durch ihre „sozial-ökonomische“ Zielorientierung aus und können als „Zwitter“ zwischen for-profit und non-profit Unternehmen bezeichnet werden. Ihr Zweck ist allerdings prinzipiell im non-profit-Bereich zu sehen und ihre Aufgabe und Funktion bestehen grundsätzlich:

- in der Beschäftigung einer bestimmten Zielgruppe (Langzeitarbeitslose Personen),
- für eine bestimmte Zeit,
- der Qualifizierung dieser Personen (Erhöhung der Grundqualifikationen, Fachkenntnisse, längerfristige Beschäftigung),
- in der Steigerung der Befähigung dieser Zielgruppe zur Wiederaufnahme einer geregelten Arbeit (Begleitende – personenspezifische – sozialpädagogische Betreuung),
- sowie letztlich in der Reintegration der Transitarbeitskräfte in den Arbeitsmarkt.

Diese Ziele werden mit der Vorgabe an die Betriebe verknüpft, einen Teil der Kosten selber zu erwirtschaften, einen Eigenerwirtschaftungsanteil zu leisten. In den Erhebungen wird erkennbar, dass gerade diese Kombination an sozialen und ökonomischen Zielsetzungen eine grosse Herausforderung für die Betriebe als auch für das Personal darstellt. Die Kunst für die Leitungen der SÖB bestünde demnach darin, *„eine Balance zu finden zwischen kaufmännischer und sozialer Führung.“* Für die SÖB bedeutet es, einen *„goldenen Mittelweg“* zu finden.

Das Element der Wirtschaftlichkeit fungiert als wichtiges Moment in der Herstellung von klassischen Betrieben (in die die Transitarbeitskräfte wieder integriert werden sollen) ähnlichen Arbeitsbedingungen (Produktion, Dienstleistungserstellung, Aufträge, Kunden, Arbeitsdruck, etc.). Weder ist die Arbeit im SÖB ein blosses *„Arbeitstraining“* oder ein *„Herumbasteln“*, noch sind die Transitkräfte dem *„rauen Wind der Privatwirtschaft“* vollkommen ohne Begleitung und Hilfestellung ausgesetzt. Die besondere Leistung der SÖB für die Transitarbeitskräfte kann mit der Realisierung eines „klassischen“ Arbeitsumfeldes in Kombination mit dem Betreuungsangebot, sich in diesem Arbeitsumfeld zurecht zu finden und ein Arbeitsverhältnis zumindest einmal auf ein Jahr zu behalten, umschrieben werden. Dies bedeutet für viele Transitarbeitskräfte die eigentliche und zentrale „Qualifizierung“. Denn gerade im Bereich von niedrig qualifizierten Tätigkeiten sind Anstellungen und Kündigungen stärker ausgeprägt als in höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen, was dazu führt, dass Hilfskräfte oder angelesene Arbeitskräfte häufig eher nur kurz- bis mittelfristige Dienstverhältnisse in ihrem Berufsverlauf erlangen und eine einjährige Anstellung in einem Betrieb als „Auszeichnung“ gelten kann.

Klassische Betriebe richten sich in der Regel (fast) ausschliesslich an den zwei für sie relevanten Märkten aus, das ist erstens der Absatzmarkt für die Produkte bzw. Dienstleistungen, und das ist zweitens der Angebotsmarkt an verfügbaren Qualifikationen.

Nun werden diese Marktbedingungen, in denen die SÖB agieren, ganz massgeblich von arbeitsmarktpolitischen Vorgaben (Richtlinien, Schwerpunktsetzungen in den Programmen, Veränderungen der Zielgruppen, usw.) mitdeterminiert. Es dominierte der Eindruck in den Interviews, dass die wirtschaftlichen Marktbedingungen als „klarer“ empfunden werden als die marktbestimmenden Vorgaben des AMS, und dass sich die sozialen und ökonomischen Ziele und die Situation der Betriebe zwischen dem wirtschaftlichen und dem arbeitsmarktpolitischen Markt als „Doppelbelastung“ niederschlägt, die etwa so definiert werden kann: *„Einerseits wie ein Unternehmen, Produkte müssen verkauft werden. Andererseits: Beschäftigung und Qualifizierung. Qualifizierung der Langzeitarbeitslosen unter Marktbedingungen. Die Idee ist nicht die Qualifizierung in Kursen, sondern unter Marktbedingungen.“* Wohl verändern sich Markt und Umfeld eines klassischen Betriebes auch, doch ist dieser Markt aus der Sicht der SÖB etwas besser mitbestimmbar, und ausserdem *„kann ich den auch ein bisschen besser lesen“*. Möglichkeiten und Entwicklungen am wirtschaftlichen Markt wären besser absehbar, für die SÖB hingegen sei es *„immer wieder spannend: bekommen wir einen Vertrag und bekommen wir ihn in der Form, wie wir ihn letztes Jahr hatten. Beziehungsweise, haben wir Möglichkeiten uns ein bisschen offensiver zu orientieren am Markt. Das heisst, dass wir uns erweitern. Das ist nicht abschätzbar. Das hängt auch immer wieder von da kann nicht wirklich das AMS etwas dafür ... heuer haben wir wieder ein gutes Jahr, wo das AMS viel Geld zur Verfügung hat.“* Die Möglichkeiten in der Privatwirtschaft, auf Änderungen der Aussenbedingungen zu reagieren sind der Berufserfahrung der Schlüsselkräfte nach wesentlich höher als im SÖB. Die Uneinschätzbarkeit und Unsicherheit darüber, ob die SÖB auch weiter einen Vertrag vom AMS bekommen führte in manchen SÖB so weit, *„dass wir präventiv alle Mitarbeiter kündigen mussten.“*

Zum anderen würde die Planung der Geschäftstätigkeit aufgrund der speziellen Personalsituation erschwert. Die Schwankungen in der Qualifikation der zu beschäftigenden und vermittelnden Arbeitskräfte wirke sich unmittelbar auf die Produktivität und die Vermittlungsquote, und damit auf die Förderkriterien aus – was zu einem Unsicherheitsfaktor für die Planung des Betriebes wird. Die Förderung decke die „Minderleistung“ des Personals ab, jedoch seien Umsatz- und Eigenerlösvorgaben hingegen sehr vom Personal, sprich von den Transitarbeitskräften, abhängig. Diese sind in die Produktion bzw. Dienstleistungserstellung im Generellen eingeplant. Eine spezifische Paradoxie der Personalsituation in den SÖB besteht im Spannungsfeld zwischen „Produktion/Produktivität“ und „Qualifikation der TAK“. Mit guten TAK können schneller und bessere Produktionsergebnisse erzielt werden, diese TAK werden dann aber zumeist auch schneller vermittelt. Mit schlechteren TAK sinkt die Produktivität, die Beschäftigungsdauer dieser TAK im SÖB jedoch steigt. Der Handlungsspielraum des SÖB bezüglich der TAK ist gegenüber jenem eines klassischen Betriebes mit seinem Personal ist als eingeschränkt zu bezeichnen. In einem privaten Betrieb wird ein Mitarbeiter in der Regel gekündigt, wenn er bestimmte Leistungen über Dauer nicht erbringt oder sich zumindest nicht an gemeinsame Arbeitsregelungen anpasst. Im SÖB ist hier per definitionem die „Ausstiegs- bzw. Kündigungsschwelle“ wesentlich höher angesiedelt, weshalb die Minderleistungen innerbetrieblich ausgeglichen werden müssen. Oder die

TAK werden innerhalb des SÖB anderen Arbeitsbereichen zugeteilt, was jedoch zum Fehlen einer Arbeitskraft im ursprünglichen Bereich führt.

Die als sehr bedeutsam und durchgängig genannten Unterschiede der SÖB im Vergleich mit klassischen Betrieben sind zusammenfassend:

Erstens der Mangel an mittel- oder längerfristiger Planbarkeit der Geschäftstätigkeit insgesamt sowie den Finanzgebahrungen. Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, verbunden mit Auflagen oder Schwerpunktsetzungen, würden sich laufend ändern. Längerfristig gleichbleibendes Controlling oder Kostenrechnung würden dadurch verunmöglicht werden, wie auch Investitionen meist nicht auf Jahre hinaus geplant werden können. Der Unterschied läge *„im Finanziellen. Der Privatbetrieb hat jederzeit die Möglichkeit, über seine Mittel frei zu verfügen. Wir haben die Förderungen, wir sind gezwungen Investitionen einzureichen. Es muss alles vorher schon dokumentiert sein. Man kann schwer auf irgendeine Veränderung reagieren.“* Durch die spezielle Situation der Abrechnung mit verschiedenen Trägern entsteht zusätzlich die Anforderung an die Betriebe, nicht nur relativ viel Zeit in die Buchhaltung und die Kostenrechnung – in die gesamten Abrechnungsmodalitäten – zu investieren, sondern teilweise auch verschiedene Abrechnungssysteme parallel anzulegen. Als Spezifikum wird auch erwähnt, dass sich das AMS in die operativen Geschäfte und wirtschaftlichen Tätigkeiten einmische, was in einem klassischen Betrieb in dieser Form sehr unüblich ist. So werden nicht nur die Ziele vorgegeben, sondern auch wie bei der Erledigung betrieblicher Agenden vorzugehen ist, wie z.B. bei Personalrekrutierung, Stellenbesetzung, Investitionen.

Zweitens die Personalsituation. Die Entwicklung des Personals kann im SÖB als „die“ eigentliche Leistung definiert werden. In klassischen Betrieben ist die Personalentwicklung ebenfalls ein integraler Bestandteil des betrieblichen Funktionierens, jedoch mit dem Unterschied, dass die Personalentwicklung immer im Rahmen und gemessen an den betrieblichen Erfolgskriterien – der Erhaltung und Steigerung der Produktivität usw. – als „Mittel zum Zweck“ zu definieren ist. Im SÖB könnte die Personalentwicklung als ein grundlegender „Zweck“ der Existenz der Betriebe definiert werden. Die Personalrekrutierung obliegt in klassischen Betrieben prinzipiell der Logik der „besten Leute für den Job“, welche in den SÖB lediglich auf die Schlüsselkräfte prinzipiell anwendbar ist. Die Personalauswahl der TAK (und damit zahlenmässig von zwei Drittel der Belegschaft) im Sinne der betrieblichen Produktion ist im SÖB jedoch nicht möglich bzw. den Zielgruppenkriterien widerstrebend. *„In der Privatwirtschaft ist die Personalselektion und betriebliche Personalpolitik berechenbarer, da vom Unternehmen besser bestimmbar.“* Der Unterschied liege darin *„dass in der Privatwirtschaft viel stärker auf die Weiterbildung und Fortbildung des Personals bedacht genommen wird. Und das ist ein wesentlicher Faktor, das heisst, ich kann aufbauen auf dem Personal. Das ist etwas, das ich im SÖB nur bei den Schlüsselkräften machen kann. Die Transitarbeitskräfte wechseln immer wieder und ich bin da immer wieder bei einem status-quo, bei dem ich beginne, die in irgendeiner Form aufzubauen, bis sie uns wieder verlassen und eventuell in einer anderen Firma genommen werden.“* Hinsichtlich dieser zwar unüblichen, doch systemisch vorgegebenen Aufgabe des Betriebes werden sehr wohl Möglichkeiten gesehen, hier *„die Struktur des Betriebes so gut wie möglich, effizient zu gestalten,*

sinnvoll zu gestalten.“ Wenngleich eine solche Struktur sicherlich die Besonderheiten der SÖB berücksichtigen muss, soll die Zielerreichung erfolgreich verlaufen.

Die vorliegenden Befunde können dahingehend interpretiert werden, dass die SÖB die Bearbeitung und Erreichung von sozialen und ökonomischen Zielen vor allem mittels einer zunehmenden Strukturierung und Systematisierung (Organisationsentwicklung) bewerkstelligen und sich in dieser Befähigung zunehmend professionalisieren. Nach wie vor lebt die Arbeit der Sozialökonomischen Betriebe sowie deren Erfolg vom hohen Engagement der Personen und von den Innenverhältnissen, von den *„Impulsen von innen her“*, wie dies ein/e Experte/In bezeichnet. Ein zentrales betriebliches Paradox ist der Umstand, *„die Besten, die man hat für die Firma, so schnell wie möglich wieder aus der Firma zu entfernen“*. Die SÖB könnten mit einer noch intensiveren Fokussierung auf Personalentwicklung – als ihre hauptsächliche Dienstleistung – sowie der Anwendung und Modifikation bestehender Personalentwicklungskonzepte auf die spezifische Situation der SÖB möglicherweise ihre betriebliche Arbeitssituation und Organisation sowie die Zielerreichung noch optimieren.

2 Die Schlüsselkräfte

Von ihren Ausbildungen her betrachtet haben drei Viertel der in den SÖB beschäftigten Schlüsselkräfte vor allem fachspezifische (51% von Gesamt), wirtschaftliche oder soziale/sozialpädagogische Ausbildungen, während ein Viertel der Schlüsselkräfte für ihre Tätigkeit im SÖB derzeit noch keine spezifische Ausbildung aufweisen. Einige der Schlüsselkräfte waren vormals Transitarbeitskräfte im SÖB. Die berufliche Herkunft des Schlüsselpersonals liegt sowohl in den Bereichen Kurse, Qualifizierung, Ausbildung, Arbeitstraining, als auch im kaufmännischen Bereich, in Industrie und Privatwirtschaft. Beobachtbar ist dabei, dass die Bereichsleitungen eher Berufsverläufe mit wirtschaftlichen Aspekten aufweisen, während das Schlüsselpersonal mit sozialpädagogisch ausgerichteten Aufgaben eher aus dem Sozialen Bereich kommt. Die Motivationen der Schlüsselkräfte zur Arbeit im SÖB liegen vor allem in den beiden Aspekten der „Mitgestaltung“ bzw. des „Sich-Einbringen-Könnens“ und in der Kombination von sozialen und ökonomischen Elementen in der Arbeit. Interessant ist, dass die Schlüsselkräfte (nach Angabe der Projektleitungen) die zusätzlich notwendigen Kenntnisse für ihre Arbeit vor allem durch die Arbeit selbst erlangen (84%), interne oder externe Schulungen haben hierbei offensichtlich nur nachrangige Bedeutung (7% bzw. 9%).

Die im Schnitt 4,72 Jahre (zwischen 1 und 17 Jahre) in ihrer derzeitigen Funktion tätigen ProjektleiterInnen bzw. GeschäftsführerInnen der SÖB sind zu 44% Frauen und zu 56% Männer und sie sind durchschnittlich 42 Jahre alt (zwischen 28 und 58 Jahren). Etwa ein Drittel (29%) des Projektleitungspersonals war bereits vor der Leitungstätigkeit im SÖB ebenfalls in leitender Funktion tätig. Aus der Projektleitung vorausgehenden Beschäftigungen kennt ebenfalls etwa ein Drittel (29%) andere gemeinnützige bzw. soziale Betriebe, und 21% der Projektleitungen waren vorher im selben SÖB in einer anderen Funktion tätig.

Etwa die Hälfte der Projektleitungen (54%) verfügt über eine abgeschlossene Erstausbildung auf Maturaniveau (AHS oder BHS), jeweils etwa 10% schlossen eine Lehre ab oder ein universitäres Studium. Bemerkenswert erscheint zu den Eigenqualifizierungsaktivitäten der Projektleitungen, dass etwa von zwei Drittel dieser Personen Zweit- oder auch Drittausbildungen verfolgt bzw. abgeschlossen wurden. Zusätzlich bildet sich ein grosser Teil (ebenfalls zwei Drittel) weiter, insbesondere in den Bereichen (Sozial-) Pädagogik und Management/Organisation/Marketing.

Aus der Befragung und den Interviews ist zu schliessen, dass die Arbeit der Projektleitungen ein relativ weites Spektrum verschiedener Tätigkeiten umspannt. Hauptsächlich sind Agenden Planung, Personalangelegenheiten/-organisation, oder Besprechungen mit Schlüsselkräften, am nachrangigsten sind Qualifizierungsfragen bezüglich der Schlüsselkräfte und Marketing/Marktbeobachtungsaufgaben. Sehr unterschiedlich fällt die Gewichtung der drei Tätigkeitsinhalte "betriebswirtschaftlich-organisatorisch", "sozialpädagogisch" und "berufsfachlich" aus. So nehmen betriebswirtschaftliche Aufgaben in der alltäglichen Arbeit der Projektleitungen den in der Regel überwiegenden Teil

(55%) ein, die beiden anderen Tätigkeitsinhalte "sozialpädagogisch" und "berufsfachlich" verteilen sich etwa gleich auf je fast ein Viertel. Auch hier sei erwähnt, dass die Zusammensetzungen in den einzelnen Fällen ausgesprochen unterschiedlich gewichtet werden. Bei den **betriebswirtschaftlich-organisatorischen** Agenden werden vor allem folgende drei Hauptaufgaben genannt⁵:

- Budgetaufgaben und Einnahmenkontrolle
- PR, Marketing, Kontaktpflege
- Planung, Koordination, Organisation.
- Die am häufigsten ausgeübten sozialpädagogischen Tätigkeiten sind:
- Besprechungen, Coaching, Fallverlaufsgespräche
- Konzeptentwicklung, Leitbild erarbeiten.

Zu den **berufsfachlichen** Tätigkeiten wird angegeben, dass die Bereiche:

- Marketing, Aussenkontakte, Auftragsakquirierung
- Administration, Berichtswesen, Buchhaltung, Abrechnung

am meisten Zeit beanspruchen.

Die schwierigsten im Alltag auftretenden und zu regelnden Problemfelder in ihrer gesamten **Projektleitungstätigkeit** sind die beiden am häufigsten genannten Bereiche:

- Personalfragen-Konfliktmanagement-interne Koordination,
- Finanzierungsfragen und Förderrichtlinien.

Als sehr zeitintensiver und problematischer Bereich wird häufig das Berichtswesen, die Abrechnungsmodalität, usw. genannt. *„Das Berichtswesen hat zugenommen, ich schenke dabei 20 Stunden her.“*

In jedem wirtschaftlichen Unternehmen liegt die Tätigkeit der Geschäftsführungen bzw. Unternehmensleitungen im Kombinationsfeld intern und extern orientierter Tätigkeiten. Von den Angaben aus der Befragung und von den Interviews ausgehend ergibt sich für das Tätigkeitsfeld der Projektleitungen in den SÖB ein etwas differentes Bild. Zum einen wird oftmals betont, dass für die Leitung der Projekte vor allem die Ausrichtung am Absatzmarkt sowie am Zielgruppen-Markt wichtig sei und diese über betriebliche Strategien, Planungs- und Entwicklungsarbeit sowie Marktschaffungs- und -bearbeitungsmassnahmen realisiert werden soll. Zum anderen sehen sich die Projektleitungen in der betrieblichen Alltagssituation hauptsächlich mit der faktischen Notwendigkeit der Regelung "interner Agenden" zur Absicherung des laufenden Betriebes konfrontiert. In Betrachtung des Anteilsverhältnisses von „extern“ und „intern“ orientierten Tätigkeiten in der derzeitigen Tätigkeitssituation der Projektleitungen erscheint es, dass die Bedeutung „betriebsextern“ orientierter Tätigkeiten (Marktbeobachtung, Kunden, usw.) durchaus erkannt werden, aufgrund des faktischen Betriebsalltages diese Agenden jedoch nur eingeschränkt realisiert werden können und verstärkt „betriebsinterne“ Agenden wahrgenommen werden müssen. Zu deuten wäre eine solche Situation mög-

⁵ Kategorisierung von offenen Nennungen; gereiht werden die drei bzw. zwei je meistgenannten absoluten Kategorien.

licherweise als Ausdruck der geschilderten Organisationsentwicklungsprozesse, die eine schwerpunktmässige „Innenorientierung“ implizieren. Strategische, konzeptuelle Tätigkeiten sind unter solchen Umständen erschwert realisierbar.

3 Merkmalsprofile der Transit- arbeitskräfte

3.1 Zielgruppenorientierung

Die Beschäftigung als Transitarbeitskraft ist für jene Arbeitslosen vorgesehen, die besondere Probleme beim Wiedereintritt ins Berufsleben haben. Die einzelnen SÖB weisen spezifische Zielgruppenorientierungen auf, was auch Auswirkungen auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit hat. Im Vordergrund stehen all jene, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind. Nicht immer ist die Langzeitarbeitslosigkeit zentrales Kriterium der Zielgruppenorientierung, vielmehr wird auf arbeitslose Personen abgestellt, die ein Problemprofil aufweisen, das einer Integration am regulären Arbeitsmarkt entgegensteht. Es handelt sich um unterschiedliche Problemfacetten, die für alle Betroffenen eine prekäre persönliche Situation bedeuten. Aus den Interviews mit Transitarbeitskräften sind dies beispielsweise Suchtabhängige, Personen in persönlichen Krisen oder Personen mit psychischen Beeinträchtigungen.

Tabelle 2: Zielgruppenorientierung der SÖB (1999)

	Anzahl SÖB
Langzeitarbeitslose	26
Arbeitslose mit prekärer persönlicher Situation	11
Wiedereinsteigerinnen	9
Jugendliche	6
Gering Qualifizierte	4
Langzeitarbeitslose Frauen	3
Behinderte	3
AL mit Vermittlungshemmnissen	2
Haftentlassene	1
Alleinerziehende	1

Quelle: L&R Datafile „SÖB-Frabo-Leitung“; 1999; N= 48

Inwieweit diese von den SÖB genannte Zielgruppenorientierung auch tatsächlich realisiert werden kann, lässt sich auf der Grundlage quantitativer Daten nicht verifizieren. Lediglich die Interviews mit Transitkräften, BeraterInnen in den regionalen Geschäftsstellen des AMS sowie Schlüsselkräfteteams bestätigen, dass von den SÖB insbesondere jene Personen als Transitkräfte aufgenommen werden, die anderweitig keine Beschäftigungsmöglichkeit hätten. Hinweise auf den Erfassungsgrad bestimmter Teilpopulationen gibt die vergleichende Analyse der Merkmalsprofile der Transitkräfte mit der Charakteristik der Langzeitarbeitslosen.

3.2 Merkmalsprofile

Die Merkmalsprofile von Transitarbeitskräften können auf der Grundlage von Daten für jene SÖB-TeilnehmerInnen beschrieben werden, die im Jahr 1996 ausgetreten sind. Diese Profile sollen in einem Vergleich mit den Charakteristika der Arbeitslosenpopulation auch Auskunft darüber geben, in welchem Ausmaß die Zielgruppen erfasst werden konnten. Um Aussagen zum Erfassungsgrad machen zu können, wird als Referenzgruppe die von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen im Jahr 1996 herangezogen. Diese Gruppe stellt nur die größte Teilmenge des förderbaren Personenkreises dar, Daten zu den übrigen Zielpersonen sind aber nicht verfügbar (Sozial Fehlangepasste, Wiedereinsteigerinnen)

Geschlechterproportionen

Unter den Geförderten sind weitaus mehr Männer (72%) als Frauen (28%) zu finden. Im Vergleich mit den Geschlechterproportionen der von Langzeitarbeitslosigkeit (mehr als 365 Tage) Betroffenen - 52,8% Männer, 47,2% Frauen - kann von einer starken Überrepräsentation von Männern gesprochen werden. Im Interesse einer stärkeren Einbindung von Frauen ist bei der Zuweisung zu den SÖB auf eine stärkere Berücksichtigung von Frauen Bedacht zu nehmen. Da aber aufgrund des Tätigkeitsspektrums der SÖB traditionelle Männerarbeitsplätze dominieren – etwa im Bereich von Holzarbeiten, Entrümpelungen etc. – ist eine Neugründung in Bereichen ins Auge zu fassen, die sich als Beschäftigungsfelder für Frauen eignen. Dabei sollte auch darauf geachtet werden, dass es sich um zukunftssträchtige Tätigkeitsfelder handelt, die die bestehende geschlechtsspezifische Segregation nicht weiter fortschreiben.

Tabelle 3: Geschlecht der Transitkräfte (1996)

Geschlecht	Anzahl	Anteil
männlich	599	72,2%
weiblich	231	27,8%
Gesamt	830	100%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Tabelle 4: Langzeitarbeitslose Personen in Österreich differenziert nach Geschlecht

Geschlecht	6 Monate und länger Vorgemerkte		12 Monate und länger Vorgemerkte	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männlich	94.421	50,3%	40.343	52,7%
Weiblich	93.221	49,7%	36.220	47,3%
Gesamt	187.642	100%	76.563	100%

Quelle: AMS 1997, Tab. LZAA 10, LZAB 10

Altersstruktur

Hinsichtlich des Alters sind deutliche Disparitäten in der Erfassung einzelner Kohorten festzustellen. Personen ab 50 Jahre sind mit einem Anteil an den Geförderten von rund 4% im Vergleich mit den langzeitarbeitslosen Personen in Österreich (32,2%) eindeutig unterrepräsentiert, jüngere bis 24 Jahre dagegen mit einem Anteil von 26% stark überrepräsentiert (Anteil bei den LZA: 5,1%). Angesichts dieses geringen Erfassungsgrades in der Kohorte der über 50-jährigen und der immer virulenter werdenden Problematik der Altersarbeitslosigkeit wäre eine Ausweitung des Transitarbeitsplatz-Angebots für diese Zielgruppe zu überlegen. Dies empfiehlt sich auch deshalb, da sich gezeigt hat, dass die Beschäftigungswirkungen in dieser Altersgruppe am besten sind (siehe auch Kapitel 7.1.1).

Tabelle 5: Alter der Transitarbeitskräfte (1996)

Alter	Anzahl	Anteil
bis 19 Jahre	75	9,0%
20-24 Jahre	141	17,0%
25-29 Jahre	161	19,4%
30-34 Jahre	140	16,8%
35-39 Jahre	130	15,6%
40-44 Jahre	85	10,2%
45-49 Jahre	67	8,1%
50-54 Jahre	23	2,8%
über 54 Jahre	9	1,1%
Gesamt	831	100%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Tabelle 6: Von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffene in Österreich differenziert nach Altersgruppen (1996)

Alter	1 Jahr und länger Vorgemerkte	
	Anzahl	Anteil
bis 18 Jahre	222	0,3%
19-24 Jahre	3.457	4,7%
25-39 Jahre	28.866	39,7%
40-49 Jahre	16.807	23,1%
ab 50 Jahre	23.434	32,2%
Gesamt	72.786	100%

Quelle: AMS 1997, Tab. LZAA 10, LZAB 10

Ausbildungsstand

Personen mit keiner abgeschlossenen Ausbildung oder mit maximal Pflichtschulausbildung sind mit einem Anteil von 64% unter den Geförderten im Vergleich mit den langzeitarbeitslosen Personen in Österreich (Anteil 46,4%) überrepräsentiert. Damit erfassen die SÖB insbesondere jene Subpopulation von Arbeitslosen gut, die auch aufgrund ihres niedrigen Qualifikationsniveaus als arbeitsmarktpolitische Risikogruppe gelten.

Tabelle 7: Ausbildung der Transitarbeitskräfte (1996)

Bildung	Anzahl	Anteil
keine Angabe	2	0,2%
kein Abschluss	44	5,3%
Pflichtschulabschluss	487	58,7%
Lehre, BMS	265	32,0%
AHS, BHS, Uni	33	4,0%
Gesamt	831	100,2%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Tabelle 8: Qualifikationsstruktur der von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen (1996)

Bildung	1 Jahr und länger Vorgemerkte	
	Anzahl	Anteil
Pflichtschule, kein Abschluß	33.735	46,4%
Lehre, BMS	31.369	43,1%
AHS, BHS, UNI	7.649	10,5%
Gesamt	72.753	100%

Quelle: AMS 1997, Tab. LZAA 10, LZAB 10

Arbeitslosigkeitsdauer

Unter den Geförderten sind gegenüber den Arbeitslosen in Österreich überdurchschnittlich lange Tage der Vormerkung zu verzeichnen.⁶ Dies ist angesichts der Zielgruppenausrichtung der SÖB als sehr positiv zu bewerten. So sind die Transitarbeitskräfte im Schnitt 291 Tage vorgemerkt, die von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen 121 Tage. Auffallend ist, dass die durchschnittliche Vormerkdauer mit zunehmendem Alter deutlich ansteigt. Mit dieser Arbeitslosigkeitsdauer gehören die TAK zu jenen 10% der von Arbeitslosigkeit Betroffenen, die die größten Lasten der Arbeitslosigkeit tragen.

Tabelle 9: Durchschnittliche Vormerkdauer der Transitarbeitskräfte und der von Arbeitslosigkeit Betroffenen (1996)

Geschlecht	Dauer Arbeitslosigkeit (Tage)	
	TAK	alle Betroffenen
Männlich	279	115
Weiblich	324	131
Gesamt	291	121

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831, AMS 1997, Tab. BETB 11

⁶ Das Makroprogramm für die Berechnung der Vormerk- und Bezugstage auf Basis der Episodendaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger wurde derart konzipiert, dass Unterbrechungen der Vormerk- und Bezugsepisoden durch Krankenstände und AMSG-Fördermaßnahmen nicht zu einer Terminierung der Aufsummierung führen. Lücken in den Vormerk- und Bezugsepisoden, welche mit anderen Episoden oder bestätigten Nullzeiten aufgefüllt sind, leiten dagegen ab einer Dauer von 28 Tagen eine Terminierung ein

Eine nach gruppierten Vormerkdauern durchgeführte Auswertung zeigt jedoch, dass das Spektrum der Vormerkdauer sehr groß ist. Etwa 12% der TAK waren vor dem Eintritt in den SÖB mindestens zwei Jahre beim AMS vorgemerkt.

Schwervermittelbarkeit

Die administrativen Daten können die Problematik der Klientel nur ausschnitthaft beschreiben. Denn es zeigt sich, dass von den 1996 aus den SÖB ausgeschiedenen Transitkräften 56,3% kein Schwervermittelbarkeitsattribut im AMS-Datensatz aufwiesen. Der Grund liegt darin, dass die vorgesehenen Codes nur auf einen schmalen Bereich von Einstiegsbarrieren abstellen (v.a. Behinderung, Einschränkungen aufgrund von Schwangerschaft, Kindererziehung). Heikle Aspekte, die die Privatsphäre der Betroffenen tangieren, wie beispielsweise Alkoholismus, Drogenabhängigkeit, psychosoziale Krisen werden nicht aktendkundig. Die Gespräche mit Transitkräften und auch zuweisenden BeraterInnen aus den regionalen Geschäftsstellen des AMS machten aber deutlich, dass es sich bei der SÖB-Klientel um Arbeitslose mit markanten Beeinträchtigungen handelt.

Zielgruppenerfassung

Gemäß den Unterlagen des AMS waren im Jahr 1996 insgesamt 1.606 Personen als Transitarbeitskräfte in den SÖB beschäftigt. Im selben Jahr waren insgesamt 76.563 Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Damit wurden von den SÖB nur 2,1% der Zielgruppe ‚Langzeitarbeitslose‘ erfasst. Die Strukturanalyse macht deutlich, dass die SÖB insbesondere für jene Langzeitarbeitslosen Transitarbeitsplätze anbieten, die zusätzlich zur längeren Absenz vom Arbeitsmarkt noch zusätzliche Problemcharakteristika aufweisen. Der Strukturvergleich von Transitarbeitskräften mit Langzeitarbeitslosen zeigt, dass hinsichtlich Vormerkdauer und Qualifikationsniveau ein guter Erfassungsgrad besteht. Bezüglich Alter und Geschlecht sollte bei der Zuweisung noch stärker auf eine optimalere Einbindung von Frauen und Älteren Bedacht genommen werden.

Angesichts des geringen Erfassungsgrades kann von einem Potential zum Ausbau des Arbeitsplatzangebots in SÖB ausgegangen werden, bei dem insbesondere auch auf eine Bedarfsabdeckung im Zielgruppensegment der Frauen und Älteren im Vordergrund stehen sollte.

In den Gruppendiskussionen mit den Schlüsselkräften wurde jedoch mehrfach darauf hingewiesen, dass aufgrund der zunehmenden Einbindung von Langzeitarbeitslosen in das Jobcoaching-Programm in manchen Regionen kaum noch Langzeitarbeitslose vorgemerkt sind und deshalb zunehmend auch Arbeitslose mit kürzerer Vorgemerktendauer den SÖB zugewiesen würden.

4 Die Förderung

4.1 Der Zugang zum SÖB

Zentrale Instanz für die Vermittlung der Transitarbeitskräfte in den SÖB ist das AMS. Dieser hohe Einschaltgrad ergibt sich auch aus der Vereinbarung, dass frei werdende Transitplätze der regionalen Geschäftsstelle des AMS gemeldet werden und entsprechende Aufnahmekriterien des SÖB spezifiziert werden. Die Befragung der SÖB-Leitungen und die Diskussionen mit Transitkräften hat jedoch deutlich gemacht, dass zunehmend auch andere Informationsquellen relevant werden: die Empfehlungen der Transitkräfte an potentielle Zielgruppenpersonen, Hinweise durch Bekannte oder durch kontaktierte Beratungsstellen sind oftmals entscheidende Quellen.

Lediglich drei der befragten SÖB gaben an, dass sie über keinerlei interne Aufnahmekriterien verfügen. Bei den übrigen SÖB gibt es meist mehrere Kriterien, die erfüllt sein müssen. Im Vordergrund steht die Motivation und das Interesse der BewerberInnen. Sind deutliche Defizite zu erkennen, die eine kontinuierliche Teilnahme nicht erwarten lassen, werden diese Personen nach vorangegangener Rücksprache mit der RGS von der SÖB-Leitung abgelehnt. Ein weiterer wichtiger Aspekt, der bei der Entscheidung über die Aufnahme von TAK eine Rolle spielt, ist die Eignung der Person für die bestehende Personalstruktur, entweder aufgrund des Problemprofils oder der Qualifikationsstruktur. Ausschließungsgründe sind bei nahezu einem Fünftel der SÖB akute Drogen- oder Alkoholprobleme.

Tabelle 10: Kriterien für die Aufnahme der TAK

Kriterium	Anzahl der Nennungen
Interesse, Motivation, Arbeitswille	24
Eignung für die TAK-Gruppe	17
Qualifikation, Arbeits- und Lebensbiografie	14
gesundheitliche und/oder psychische Belastbarkeit	11
keine Alkohol- und Drogenprobleme	10
Zielgruppenkriterien	9
Betriebliche Notwendigkeit	8
Vermittelbarkeit	7
Auftreten	3
Gesamtzahl Nennungen	103

Quelle: L&R Datafile „SÖB-Frabo-Leitung“; 1999; N= 48

4.2 Dauer der SÖB-Teilnahme

Der Anteil von Mehrfachförderungen ist mit 1,3% vernachlässigbar gering. 809 Personen wurde ein einziges Mal gefördert, 11 Personen absolvierten zusätzlich eine zweite Maßnahme. Die weiteren Auswertungen werden daher auf Basis der Förderfälle durchgeführt.

Tabelle 11: Mehrfachförderungen, differenziert nach Gruppe

Anzahl der Maßnahmen	Anzahl	Anteil
1 Maßnahme	809	97,4%
2 Maßnahmen	22	2,6%
Förderabfolge		
1. Maßnahme	820	98,7%
2. Maßnahme	11	1,3%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Hinsichtlich der Dauer der Teilnahme an der SÖB-Maßnahme ist eine hohe Varianz festzustellen. Etwa 12% scheiden bereits im Rahmen des Probemonats wieder aus. Dabei handelt es sich insbesondere um jene Fälle, bei denen sich im Rahmen des Anamneseprozesses in den ersten Wochen herausstellt, dass eine Teilnahme und regelmäßige Arbeit aus unterschiedlichsten Gründen nicht möglich ist.

Jede dritte Förderung dauert länger als einen Monat aber kürzer als ein halbes Jahr. Es ist anzunehmen, dass insbesondere bei jenen, die vor dem vierten Monat auscheiden, ein hoher Anteil von Drop-Out zu verzeichnen ist, die also vorzeitig aussteigen, aber nicht wegen einer Beschäftigungsaufnahme.

Diese Annahme wird auch durch die signifikant schlechteren Erwerbsverläufe der Gruppe mit maximal halbjähriger Transitzeit gestützt (siehe dazu Kapitel 7.1.1). In der Befragung der Projektleitungen wurde bestätigt, dass der vorzeitige Ausstieg keine Seltenheit darstellt. So gaben 64% der LeiterInnen an, dass dieses Problem zum Projektalltag (4% sehr häufig, 27% oft, 33% manchmal) gehört, 35% nannten den vorzeitigen Ausstieg als eher seltenes Ereignis.

Eine Gewichtung der Umstände des vorzeitigen Ausstiegs ergibt sich aus der Befragung der Projektleitungen. Demnach waren Rückfälle aufgrund persönlicher Probleme der häufigste Grund, eine bedeutende Rolle nahmen dabei gesundheitliche Probleme ein. Fehlende Motivation und eine Nichtentsprechung des Arbeitsplatzes sind die zweithäufigste Quelle für den vorzeitigen Ausstieg. Bei einigen vorzeitigen Ausstiegen waren diszipliniere Probleme der ausschlaggebende Anlaß.

Tabelle 12: Ausstiegsgründe bei TAK (1999)

Anzahl der Maßnahmen	Anzahl Nennungen
Rückfälle aufgrund persönlicher Probleme	25
davon: gesundheitliche Probleme	9
Fehlende Motivation / Arbeitsplatz hat nicht entsprochen	17
disziplinäre Probleme	9
Leistungsdruck / zu geringe Belastbarkeit	8
zu geringer Verdienst	3

Quelle: L&R Datafile „SÖB-Frabo-Leitung“; 1999; N= 48

Die in den Richtlinien antizipierte durchschnittliche Teilnahmedauer von einem Jahr wird lediglich von einem Fünftel erreicht. Der überwiegende Teil der Transitzkräfte bleibt deutlich darunter.

Eine Projektteilnahmedauer von mehr als einem Jahr verzeichnen immerhin 20% der im Jahr 1996 ausgeschiedenen Transitarbeitskräfte. Demnach ist es den SÖB bei jenen Fällen möglich eine Verlängerung der Transitzeit zu erreichen, für die aufgrund der geringen Vermittlungsfähigkeit nach Ablauf eines Jahres ein Ausstieg nur negative Folgen, sprich: Arbeitslosigkeit, mit sich bringen würde. Dieser relativ hohe Anteil ist ein Indiz dafür, dass die Stabilisierung im Vorfeld einer regulären Tätigkeit ein langfristiger Prozeß ist und insbesondere für Personen mit hoher Destabilisierung eine Verlängerung angezeigt ist.

Tabelle 13: Dauer der Maßnahme (1996)

Dauer der Maßnahme	Anzahl	Anteil
0 Tage	3	0,4%
1 Tag – 1 Monat	99	11,9%
2-3 Monate	141	17,0%
3-6 Monate	143	17,2%
6-9 Monate	92	11,1%
9-12 Monate	187	22,5%
13-18 Monate	107	12,9%
19-24 Monate	35	4,2%
über 2 Jahre	24	2,9%
Gesamt	831	100%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

4.3 Das Einkommen während der Förderung

Die Beschäftigung als Transitzkraft bietet ein regelmäßiges Einkommen, das von den befragten Transitzkräften als zentraler Aspekt der Verbesserung der Lebenssituation gesehen wird. Etwa 70% der Transitzkräfte haben im Jahr 1996 über ein Bruttoeinkommen zwischen ATS 10.000,- und ATS 14.000,- verfügt. Der Median liegt bei ATS 12.086,-. Dies zeigt, dass der überwiegende Teil der TAK in niedrigen Verwendungsgruppen der Kollektivverträge eingestuft wird.

Tabelle 14: Einkommen der Transitarbeitskräfte während der Maßnahme (1996)

Einkommensklasse	Anzahl	Anteil
unter ATS 5.000,-	6	0,8%
ATS 5.001 bis ATS 8.000	40	5,6%
ATS 8.001 bis ATS 10.000	58	8,1%
ATS 10.001 bis ATS 12.000	238	33,2%
ATS 12.001 bis ATS 14.000	261	36,4%
ATS 14.001 bis ATS 16.000	87	12,1%
über ATS 16.000	27	1,0%
Gesamt	717	100%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

5 Das Leistungsspektrum der SÖB

5.1 Die Qualifizierung von Transitarbeitskräften

Während der Tätigkeit im SÖB sollen den Transitarbeitskräften Fähigkeiten vermittelt werden, die ganz allgemein für die Ausübung einer Tätigkeit wichtig sind. In der Befragung der Projektleitungen wurde erhoben, welche Fähigkeiten als prioritär beurteilt werden. Demnach werden Verlässlichkeit und Verantwortungsübernahme die höchste Bedeutung zugemessen. Die Vermittlung von Fachwissen steht erst an 6. Stelle von 12 vorgegebenen Dimensionen.

Tabelle 15: Rangreihe der den TAK zu vermittelnden Fähigkeiten aus der Sicht der SÖB-Leitungen (1999)

Fähigkeiten	Nennungen	Durchschnittliche Punktezahl (1)	Gesamtscore (2)
Verlässlichkeit	43	1,5965	68,6495
Verantwortungsübernahme	36	1,6364	58,9104
Arbeitsfreude	35	1,4197	49,6895
Mitdenken	36	1,3058	47,0088
Pünktlichkeit	36	1,2956	46,6416
Fachwissen	33	1,3503	44,5599
Eigeninitiative	32	1,2731	40,7392
Ausdauer	30	1,2287	36,8610
Auftreten	24	1,0904	26,1696
Pflichtbewusstsein	23	1,1348	26,1004
Ehrlichkeit	19	1,2111	23,0109
Gehorsam	3	0,8600	2,5800

Erläuterung: (1) je höher die Punktezahl, umso mehr wird dieser Fähigkeit Bedeutung zugemessen. (2) Gesamtscore = (Anzahl der durchschnittlichen Punktezahl) * (Anzahl der Nennungen)

Quelle: L&R Datafile „SÖB-Frabo-Leitung“; 1999; N= 48

Vermittlung von fachlicher und sozialer Kompetenz

Da es sich bei den Beschäftigten der SÖB nicht nur um Langzeitarbeitslose, sondern in der Regel auch um Personen handelt, die zudem in unterschiedlicher Weise sozial und/oder am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, ist ihre Qualifizierung generell ein schwieriges Unterfangen und vorwiegend auf die grundlegenden Fähigkeiten zur Bewältigung einfacher Arbeitstätigkeiten beschränkt. Dennoch geben 78% der befragten Betriebe an, über einen Qualifizierungsplan zu verfügen, was den Schluß erlaubt, dass diese Thematik doch eine prominente Rolle in den Betreuungsüberlegungen spielt.

Wenngleich die Vermittlung von Fachwissen aus der Sicht der SÖB-Leitungen eher nachrangige Bedeutung hat, so legt dennoch die Hälfte der befragten Betriebe (24) auf eine fachliche Qualifizierung der Transitarbeitskräfte Wert, die nach Möglichkeit auch umgesetzt wird. Im Regelfall handelt es sich dabei allerdings vorwiegend darum, die Transitarbeitskräfte für die jeweiligen Tätigkeiten anzulernen und ihnen eine mehr oder weniger intensive Unterweisung zukommen zu lassen. Dieser Anlerncharakter zeigt sich auch daran, dass die Ausbildungsaktivitäten lediglich in zwei Betrieben zertifiziert werden. Formale Abschlüsse sind demnach für die arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen der SÖB weitgehend unbedeutend oder nicht realisierbar. Zudem ist es in vielen Berufsbereichen ohne spezifische fachliche Anforderungen eher von Vorteil, auf längere praktische Erfahrung denn auf Schulungen verweisen zu können, um einen Arbeitsplatz zu finden.

Eine gleiche Anzahl von Betrieben (24) legt den Schwerpunkt eher im Bereich der Persönlichkeitsbildung, der sozialen Kompetenzen und der Schlüsselqualifikationen. Es ist anzunehmen, dass es hierbei um Betriebe mit überdurchschnittlich benachteiligten Transitarbeitskräften handelt, um Personen also, die ohne Unterstützung und Betreuung sogar für einfache Tätigkeitssegmente nicht mehr geeignet wären. Daraus erklärt sich bis zu einem gewissen Grad die geringe Bedeutung, die Fragen der Zielfindung und der Berufsorientierung in den Qualifizierungskonzepten der SÖB genießen: auch nach Abschluß der Maßnahme werden für diese Transitarbeitskräfte nur unqualifizierte Tätigkeitsbereiche infrage kommen, eine Berufsorientierung als solche – aus der sich ja eine Zusammenführung von individuellen Fachqualifikationen, Interessen und Arbeitsmarktperspektiven ergeben soll – wäre also wenig zweckmäßig.

Bei den in den SÖB eingesetzten Qualifizierungsmethoden stehen Schulungen im Vordergrund (20 Betriebe). Diese werden weitgehend in den Betrieben selbst durchgeführt, es wird also bis auf wenige Ausnahmen darauf verzichtet, die Transitarbeitskräfte in außerbetriebliche Schulungsmaßnahmen zu schicken. In der Praxis werden unter diesem Begriff sehr unterschiedliche Ansätze subsummiert und nur ein eher geringer Teil dessen, was als Schulung verstanden wird, kann im engeren Sinn auch als fachliche Qualifizierung gelten. In der Regel wird es sich wie bereits angemerkt um personen-, arbeitsplatz- und situationsbezogenes Einüben handeln, damit die Transitarbeitskräfte die für sie vorgesehenen Tätigkeiten auch tatsächlich ausführen können. Dafür spricht auch der vergleichsweise hohe Anteil an Qualifizierung durch Training-on-the-job (15). Viele der Betriebe haben nämlich die Erfahrung gemacht, dass Transitarbeitskräfte ab einem gewissen Grad an Benachteiligung kaum mehr lernfähig sind. Herkömmliche Kurs- und Schulungsmaßnahmen, in denen es vordringlich um die Wissensaneignung geht, sind bei diesen Personen nicht mehr zielführend oder würden langfristige und kostenintensive Vorbereitungsarbeit erfordern, bis die Lernfähigkeit wiederhergestellt ist. In diesen Fällen kann Qualifizierung nur als immanenter Faktor der Arbeitstätigkeit realisiert werden. Ob hier Erfolge zu verbuchen sind, hängt auch von den Tätigkeitsbereichen selbst ab. Handelt es sich um einseitige Tätigkeiten (beispielsweise Entrümpelung), werden die Einsatz- und damit auch die Qualifizierungsmöglichkeiten beschränkter sein als etwa bei einem Catering Betrieb, zu dessen Angebot die Zu- und Aufbereitung wechselnder Speisefolgen, der Einkauf der entsprechen-

den Lebensmittel, die zeitgerechte Lieferung und gegebenenfalls die Betreuung von Buffet und Gästen während einer Veranstaltung gehört.

Ungewöhnlich ist der hohe Anteil von Einzelgesprächen (10 Betriebe), mit deren Hilfe eine Qualifizierung von Transitarbeitskräften erreicht werden soll. Auch diese Methode verweist letztlich darauf, dass Qualifizierung vorzugsweise als soziale Befähigung zur Arbeit und weniger als explizite Aneignung von Fachwissen zu verstehen ist.

Grundqualifikationen

Die Vermittlung von fachlichen und sozialen Kompetenzen wird im Regelfall vom Vorhandensein bestimmter Grundqualifikationen abhängig sein. Angesichts ihrer Orientierung auf sozial benachteiligte Zielgruppen legen die SÖB auf diesen Bereich auch besonderes Augenmerk. Und auch hier zeigt sich, dass die Aneignung von Fachwissen eher nachrangig ist im Vergleich zu den sogenannten „Grundtugenden“ des Arbeitslebens.

Fast alle befragten Betriebe (43) legen demnach Wert darauf, dass ihre Transitarbeitskräfte zu verlässlichen MitarbeiterInnen werden und damit in der Lage sind, ihren Aufgaben kontinuierlich und den Arbeitsanweisungen entsprechend nachkommen können. Dies ist letztlich auch eine der grundlegenden Anforderungen, die in Berufstätigkeiten ohne spezifische fachliche Qualifikationsanforderungen wichtig sind.

Zugleich ist dies ein Hinweis auf die spezifischen individuellen Barrieren, die bei längerer Erwerbslosigkeit auftreten und die sich als gewichtige Hindernisse für die erneute Arbeitsaufnahme aber insbesondere auch für die Fähigkeit, die auf dem neuen Arbeitsplatz erwartete Leistung kontinuierlich zu erbringen, erweisen. Die Qualifizierung besteht hier also darin, die Transitarbeitskräfte zu befähigen, sich laufend am Arbeitsprozeß zu beteiligen und auch bei auftretenden Schwierigkeiten durchzuhalten. Letztlich zeigt diese Konzentration der Qualifizierungsbemühungen auf die fundamentalen subjektiven Kompetenzen auch, wie beschränkt die objektiven Möglichkeiten der SÖB angesichts ihres Zielgruppenspektrums sind und dass ein Anspruch auf fachliche Höherqualifizierung immer unter diesem Blickwinkel zu sehen ist.

Verlässlichkeit ist somit das oberste Ziel im Hinblick auf die während der Maßnahme zu vermittelnden Grundqualifikationen. Darüber hinaus gehört es bei rund zwei Dritteln der befragten Betriebe zu den vordringlichen Qualifizierungszielen, ihre Transitarbeitskräfte zur Verantwortungsübernahme zu befähigen und sie zu Arbeitsfreude, Mitdenken und Pünktlichkeit zu motivieren. *„Guten Morgen sagen in der Früh, Formulieren lernen gegenüber dem Vorgesetzten, Teamsitzungen, Einbringen in die Gruppe, das ist Qualifizierung.“* *„Die Qualifizierung fängt bei der Pünktlichkeit an“.*

5.2 Sozialpädagogische Betreuung

Die schwierige subjektive Situation der Transitarbeitskräfte und die sich daraus notwendig ergebende Bescheidenheit hinsichtlich der Qualifizierungsziele legen auch nahe, dass für die Belegschaften der SÖB eine sozialpädagogische Betreuung von erheblicher Bedeutung ist. Dies bestätigt sich auch darin, dass immerhin zwei Drittel der

befragten Betriebe eine regelmäßige sozialpädagogische Betreuung anbieten. Demgegenüber ist sozialpädagogische Beratung im Bedarfsfall nur bei etwas mehr als der Hälfte der Betriebe vorgesehen.

Tabelle 16: Angebot an sozialpädagogischer Betreuung (1999)

Angebot	Anzahl Nennungen	in % der Projekte
Individuelle Betreuung der TAK durch die SK	39	81,0%
regelmässig	36	75,0%
Weitervermittlung an entsprechende Berater im Bedarfsfall	35	73,0%
Information über spezielle Beratungsstellen	32	67,0%
Je nach Bedarf im Einzelfall	26	54,0%
Betreuung der TAK in Gruppen durch SK	22	46,0%
Individuelle Betreuung der TAK durch externe Beratung / Supervision	6	12,0%
Betreuung der TAK in Gruppen durch externe Beratung / Supervision	5	10,0%
Sonstiges	5	10,0%
	(N=48)	

Quelle: L&R Datafile „SÖB-Frabo-Leitung“; 1999; N= 48

Ein Großteil der Betriebe verlässt sich auch auf die Fähigkeit der Schlüsselkräfte, die persönlichen Probleme der Transitarbeitskräfte bei der Anleitung im Arbeitsalltag ausreichend zu berücksichtigen. Es ist in diesem Zusammenhang aber fraglich, ob generell davon auszugehen ist, dass Schlüsselkräfte, die beispielsweise aus dem handwerklichen Bereich kommen, über genügend Kompetenz verfügen, um auf der sozialpädagogischen Ebene adäquat zu intervenieren. Jedenfalls wird es nur in Ausnahmefällen möglich sein, eine fachgerechte sozialpädagogische Betreuung auf dem Umweg über die Schlüsselkräfte zu ersetzen. Zudem sollte in jenen Betrieben, deren Schlüsselkräfte auch die sozialpädagogische Betreuung mittragen, gewährleistet sein, dass diese entsprechend ausgebildet bzw. angeleitet werden.

Wie auch immer organisiert, im Regelfall wird die sozialpädagogische Betreuung innerhalb des Betriebes durchgeführt. Nur in Ausnahmefällen werden externe BeraterInnen oder SupervisorInnen herangezogen. Ist dies dennoch der Fall, dann zumeist für Belange, die nicht unmittelbar mit der Ausübung der Arbeitstätigkeit zusammenhängen, beispielsweise wenn es um gewerkschaftliche oder Konsumentenschutzfragen geht.

Beim Großteil der SÖB handelt es sich um eine vorwiegend individuelle Betreuung der Transitarbeitskräfte. Lediglich in 22 Betrieben erfolgt die sozialpädagogische Betreuung auch in Gruppen. Allerdings ist bei den meisten Betrieben eine Weitervermittlung im Bedarfsfall an externe Einrichtungen und BeraterInnen vorgesehen, die für spezifische individuelle Probleme aber auch dann genutzt wird, wenn die innerbetriebliche Betreuung an ihre Grenzen stößt und die Probleme einer Transitarbeitskraft den Zusammenhalt oder die Leistungsfähigkeit der Belegschaft gefährden. Bei jungen Tran-

sitarbeitskräften wird teilweise auch mit den Eltern zusammengearbeitet, falls sich dies als hilfreich erweist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sozialpädagogische Betreuung vorwiegend regelmässig als nur nach Bedarf, eher individuell als in Gruppen, vorwiegend intern statt extern, allerdings unter Beiziehung Externer im Bedarfsfall praktiziert wird.

5.3 Vermittlungsunterstützende Beratung

Teilweise wird die sozialpädagogische Betreuung auch im Sinne einer Übergangsberatung und Nachbetreuung weitergeführt. Gerade bei den überdurchschnittlich Benachteiligten sind die routinisierten Vermittlungsbemühungen des Arbeitsmarktservice nicht mehr ausreichend, um für die aus dem SÖB ausscheidenden Transitarbeitskräfte einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Es genügt nicht, solche Personen zum Bewerbungsgespräch zu schicken, sie müssen auch dahin begleitet werden. Manche Betriebe bieten daher auch diese Leistungen an. Gelingt unter diesen Bedingungen eine Vermittlung, ist es zumeist auch leichter, die Einstiegs- und Eingewöhnungsprobleme der Betroffenen gemeinsam mit dem neuen Arbeitgeber zu bewältigen. Diese Outplacement-Aktivitäten werden jedoch nicht von allen Landesgeschäftsstellen des AMS als Aufgabe der SÖB gesehen. Im Interesse einer Optimierung des Vermittlungserfolgs wäre jedoch eine generelle Implementierung der Outplacementaktivitäten vorzusehen, die als begleitende Aktivierung während der gesamten Transitzeit konzipiert sind. In Wien verfügen die SÖB mit dem Projekt „Transconsult“ über eine Metastruktur, an die bestimmte Qualifizierungsagenden abgegeben werden können, insbesondere wenn sie einen vermittlungsunterstützenden Charakter haben (Bewerbungstraining). Es ist anzunehmen, dass auf diesem Weg auch eine stärkere Professionalisierung der Qualifizierungsbemühungen in den SÖB erreicht werden kann. Mit Hilfe von Unterstützungsstrukturen dieser Art könnten beispielsweise bereits bestehende Ansätze der Betriebe, manchen ihrer Transitarbeitskräfte zur Nutzung von Personal Computern zu befähigen, aufgegriffen und systematisiert werden. Es dürfte gar nicht so selten sein, dass diese zwar über eine entsprechende Ausrüstung verfügen, nicht aber über das notwendige Anwendungswissen. Und eine gewisse Grundqualifikation in diesem Bereich wird nicht nur die Arbeitsuche erleichtern, sondern auch die dafür erforderliche Eigeninitiative (schriftliches Bewerben).

Im Zuge der Übergangsberatung und -betreuung können die Unternehmen auch darüber informiert werden, was sie bei der Einstellung beispielsweise von Behinderten zu erwarten haben und wie sie organisatorisch darauf reagieren können. Dies geschieht im Sinne eines Wissenstransfers vom SÖB zum neuen Dienstgeber. Die Arbeit muß für die Behinderten so organisiert werden, dass die Eingewöhnung in einem erträglichen Zeitraum vor sich geht. Manchmal ist für die Integration dieser Transitarbeitskräfte auch eine Umschichtung des Stammpersonals notwendig. Die Einführungsphase kann beispielsweise im Rahmen einer Praktikumsphase erfolgen.

In einem erweiterten Ansatz steht diese „Arbeitsberatung“ den behinderten Zielgruppen auch langfristig zur Verfügung. Das Wissen um eine permanente Ansprech- und Unter-

stützungsstelle bringe den ehemaligen Transitarbeitskräften mehr subjektive Sicherheit, die auch die Bewältigung später auftretender Krisen erleichtern.

6 Schnittstellen und Kooperationsmuster

6.1 SÖB - Arbeitsmarktservice

Generelle Beurteilung der SÖB durch die LGS

Es ist davon auszugehen, dass die SÖB auf der Ebene der Landesgeschäftsstellen vorwiegend als probates Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten, für bestimmte Zielgruppen fachlich und sozial den Wiedereinstieg in ein nicht gefördertes Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten. Dieser Ansatz wird seitens der Entscheidungsträger auf Landesebene als gegenwärtig unerläßliche Komponente der aktiven Arbeitsmarktpolitik betrachtet. Demgegenüber dürfte die Akzeptanz der SÖB in den regionalen Stellen des AMS zwar ebenfalls beträchtlich, aber doch etwas geringer ausgeprägt oder zumindest Schwankungen unterworfen sein, die sich aus den Verläufen der praktischen Kooperation ergeben. Ein Hinweis für das vergleichsweise pragmatische Verhältnis ist auch, dass es mittlerweile keine Probleme mit der zeitgerechten Auszahlung von Fördergeldern mehr gibt.

Vor allem jene Stellen des Arbeitsmarktservice stehen den SÖB besonders positiv gegenüber, mit denen regelmäßiger und häufiger, zumindest telefonischer Kontakt besteht. In diesen Fällen ist auch die notwendige Kooperationsgrundlage gegeben, die zur erfolgreichen Vermittlung von Transitarbeitskräften gefordert ist. In manchen Fällen werden die Vermittlungsversuche noch während der Beschäftigung im Projekt aufgenommen, um einen ununterbrochenen Übergang von der geförderten in eine nicht geförderte Beschäftigung zu gewährleisten.

Die breite Akzeptanz der SÖB im AMS ist auch mit der Erkenntnis verbunden, dass dieses Instrument im Regelfall keine Konkurrenz für Unternehmen darstellt, die im gleichen Marktbereich anbieten. Die Förderung betrieblicher Maßnahmen für Langzeitarbeitslose und andere Zielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik befindet sich ja in einem spezifischen Spannungsfeld, das sich von anderen Beschäftigungsprogrammen und –instrumenten unterscheidet. Durch das Auftreten dieser Betriebe auf dem Markt, das zur vertraglich vorausgesetzten Erzielung von Eigenerlösen unerläßlich ist, entsteht auch eine stärkere Präsenz dieser Einrichtungen im wirtschaftlichen Marktgeschehen.

Aus diesem Grund war gerade dieses Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit Bedenken seitens der Wirtschaftskammern und ihrer VertreterInnen in den Gremien des AMS konfrontiert, die mittlerweile allerdings weitgehend ausgeräumt scheinen. Sowohl Arbeiter- als auch Wirtschaftskammer betrachten die SÖB als notwendigen

Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik für Risikogruppen. Dies mag auch daran liegen, dass die VertreterInnen der Kammern sich durch Besuche einen direkten Eindruck von der Arbeitsweise der SÖB verschaffen konnten und von daher auch ein präzises Urteil hinsichtlich ihrer spezifischen arbeitsmarktpolitischen Bedeutung bilden konnten.

Vor diesem Hintergrund sind auch punktuelle Irritationen erheblich leichter zu bewältigen, etwa wenn Unternehmen in der Nachbarschaft eines SÖB eine vermeintlich unlautere Konkurrenz befürchten. In solchen Fällen kann auch mit der Unterstützung der Wirtschaftskammer gerechnet werden.

Kooperationsprobleme

Diese generelle Akzeptanz des Instrumentes SÖB bedeutet allerdings nicht, dass die Kooperation zwischen Arbeitsmarktservice und SÖB mittlerweile friktionsfrei ist. Bei Durchsicht der Problembereiche lassen sich folgende Ebenen ausfindig machen:

- zielgruppenbezogene Kooperationsprobleme (Zuweisung / Vertrag)
- leistungsbezogene Kooperationsprobleme (Anforderungen, Indikatoren)
- informationsbezogene Kooperationsprobleme und
- Schwierigkeiten bei der gemeinsamen Repräsentanz nach außen.

Die zwischen SÖB und der jeweiligen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice verhandelten Verträge enthalten unter anderem eine mehr oder weniger genaue Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe, die für das jeweilige SÖB infrage kommen. Diese Eingrenzung des betriebsspezifischen AdressatInnenkreises ist aus mehreren Gründen notwendig:

- je nach Betriebsart kommen nur bestimmte Zielgruppen infrage,
- im Hinblick auf die Eigenertragsorientierung muß gewährleistet sein, dass die Belegschaft auch eine marktbezogene Leistungsfähigkeit repräsentiert,
- entsprechend der Arbeitsmarktlage kann es für die regionalen Stellen des Arbeitsmarktservice von Interesse sein, ganz spezifische Zielgruppen (Jugendliche, Ältere, Frauen...) in den SÖB unterzubringen.

Gemäß der in den Verträgen vereinbarten Belegschaftsstruktur (generell Langzeitarbeitslose, aber auch Arbeitslose mit spezifischen Merkmalen) erstellen die SÖB eine Leistungs- und Ertragsplanung, legen also fest, was mit welchen Mitteln unter welchen betrieblichen Rahmenbedingungen in welcher Zeit produziert werden kann. Diese vertraglich vorgenommene Bestimmung der sozialen und qualifikationsbezogenen Merkmale der Transitarbeitskräfte läßt sich in vielen Fällen nicht adäquat in die Praxis umsetzen, da sie scheinbar die Zuweisungsinteressen der RGSen nicht immer ausreichend berücksichtigt. Der zwischen LGS und SÖB ausgehandelte Vertrag legt ein bestimmtes individuelles Problemniveau fest, dementsprechend die Zuweisung potentieller Transitarbeitskräfte erfolgen soll. Die RGSen hingegen haben vor allem ein Interesse, ihre schwierigsten Fälle unterzubringen. Die SÖB müssen daher aus eigener Sicht darauf achten, nicht zu sehr mit „schwierigen Fällen“ eingedeckt zu werden, weil damit ihr Plansoll gefährdet ist. Dieser Schnittstellenbereich ist daher noch nicht ausreichend gelöst, wobei die Problematik im städtischen Bereich (mit einer differenzierteren Ziel-

gruppenstruktur) schwieriger sein dürfte als für Regionale Geschäftsstellen, die in ländlichen Regionen angesiedelt sind.

Eng mit der oben skizzierten Zuweisungsproblematik hängen auch die leistungsbezogenen Kooperationsprobleme zusammen. Die SÖB haben entsprechend ihrer Verträge bestimmte Leistungsgrenzen zu erreichen, zu denen insbesondere die Vermittlungsquote und die Eigenertragsquote zählen. Wird die vertraglich vorgesehene Struktur der Transitarbeitskräfte in den jeweiligen Betrieben durch die Zuweisungspraxis der RGS unterlaufen, werden sich auch ihre Chancen verschlechtern, der vorgesehenen Anzahl von Vermittlungen gerecht zu werden oder die angestrebten Eigenerlöse auch tatsächlich zu erwirtschaften. Im Zusammenhang mit einer verbesserten Schnittstellenregelung ist daher auch die Frage der Leistungsgrenzen zu klären, da die Beibehaltung der Leistungsgrenzen bei einer Flexibilisierung der Zuweisung in Richtung stärker Benachteiligte im Regelfall nicht möglich sein wird. Letztlich wäre zumindest vertraglich festzuhalten, dass eine Veränderung der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der Belegschaft nach unten auch eine entsprechende Rücknahme der Erfolgsgrenzen zur Konsequenz hat.

Auch innerhalb des Arbeitsmarktservice ist nicht immer von einem einheitlichen Vorgehen den SÖB gegenüber auszugehen. Die Betriebe haben mit sehr unterschiedlichen Stellen der Organisation zu tun, also etwa mit Entscheidungsträgern auf Landesebene, mit Service und Förderabteilungen, mit BeraterInnen der RGSen. Je nach Funktion und Aufgabenschwerpunkten werden von diesen Stellen auch unterschiedliche Signale im Hinblick auf die Erwartungen an die SÖB ausgesandt. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die RGSen vor allem ihre schwierige Klientel in den Maßnahmen unterbringen wollen, während die Förderabteilung einen davon abweichenden Fördervertrag mit den Betrieben ausverhandelt. Für die SÖB bedeutet dies gelegentlich eine schwierige Gratwanderung, die allerdings angesichts der zumeist schon lange bestehenden Erfahrungen mit dem AMS mittlerweile durchaus auch bewältigt werden können. Dennoch scheint es notwendig zu sein, dass zumindest innerhalb der Landes- und Regionalstrukturen des Arbeitsmarktservice verstärkt auf ein einheitliches Vorgehen und Anforderungsprofil geachtet wird und damit sozusagen ein einheitliches strategisches Auftreten des AMS, mit einer Sprache und einer Linie, seinen Förderungsnehmern gegenüber gewährleistet ist.

Ein erster Schritt in diese Richtung kann bereits eine Festlegung innerhalb des Arbeitsmarktservice sein, welche Stelle und welche Personen für die Betreuung der SÖB zuständig sind. Eine zu ausgeprägte Fluktuation ist zumindest mit Informationsdefiziten verbunden, die sich auch als Beeinträchtigung der Kooperationsqualität auswirken können. Und die Bedeutung des gegenseitigen Verständnisses als Erfolgskriterium für die jeweiligen Arbeitsbedingungen ist für viele der befragten ExpertInnen nicht hoch genug einzuschätzen.

Eine gute Möglichkeit zum gegenseitigen Informationsaustausch dürften die in manchen Bundesländern institutionalisierten Jahres- oder Zweijahrestagungen sein, an denen VertreterInnen der unterschiedlichen Organisationsebenen des Arbeitsmarktservice teilnehmen. Zumindest auf diesem Weg findet eine Generalisierung von Information statt, die sich bis zu einem gewissen Grad auch als Angleichung der praktischen Vor-

gangsweise auswirkt. Dabei scheinen insbesondere Tagungen, die vom Arbeitsmarktservice selbst veranstaltet werden, zielführend zu sein. Hier fühlen sich die MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice eher zur Teilnahme angeregt als dies bei Veranstaltungen der Fall ist, die von den Interessensverbänden der SÖB organisiert werden. Zudem besteht in diesen Fällen das Problem, dass sich nicht alle Projekte von den jeweiligen Verbänden vertreten fühlen.

Gelegentlich wird seitens der SÖB auch die fehlende Bereitschaft des AMS zur gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit moniert und als fehlende Bereitschaft, zu den eigenen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu stehen, interpretiert. Für die SÖB ist diese Öffentlichkeitsarbeit vor allem aus zwei Gründen, die sich gegenseitig bedingen, von Bedeutung. Kostenintensive Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik stehen vor dem Problem, ihre Existenz und die Notwendigkeit ihrer Leistung öffentlich und nicht nur in Richtung Arbeitsmarktservice legitimieren zu müssen. Eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit ist vor allem dann wichtig, wenn die betrieblichen Gesamtkosten nicht zur Gänze durch die Arbeitsmarktförderung und die Eigenerträge abgedeckt werden. Denn für erfolgreiche Bemühungen um Drittförderungen ist ein Problembewußtsein der infrage kommenden Stellen, vor allem Landesregierungen und Kommunen, vorauszusetzen. Dies wiederum könnte aus der Sicht der SÖB vor allem durch gemeinsames Auftreten mit dem AMS hergestellt werden, nicht zuletzt auch deshalb, weil das AMS als öffentliche Einrichtung mit entsprechender Reputation versehen ist.

Schnittstellengestaltung

Die seitens des AMS nach wie vor vertretene Auffassung, bei der Förderung der SÖB handele es sich um einen Zukauf von Leistungen, wobei der Prozeß der Leistungserbringung letztlich außerhalb des Interesses des AMS stehe, findet angesichts der oben skizzierten Problembereiche keine praktische Entsprechung. Da es vielfach nicht möglich ist, das vertraglich festgelegte Verhältnis von Input (AMS) und Leistung (SÖB) zu realisieren, bedarf dieser Ansatz einer Überprüfung. Wenn das AMS für sich in Anspruch nimmt, in den Verlauf der Leistungserbringung zu intervenieren, sollte es auch den Betrieben möglich sein, die Leistungsziele entsprechend zu variieren.

6.2 Kunden und professionelle Kooperationen

Zum KundInnenkreis der SÖB zählen Unternehmen, öffentliche Stellen und EndverbraucherInnen. So kann ein SÖB den Charakter eines Zulieferbetriebes annehmen, etwa im Metallgewerbe, der vor allem auf Auftrag tätig wird. Die auftraggebenden Unternehmen sind durch diese Zusammenarbeit in der Lage, Produktionsspitzen auszugleichen, eilige Aufträge zeitgerecht auszuführen oder arbeitsintensive Sonderleistungen kostengünstig auszugliedern. In diese Kategorie fallen auch Kooperationen, bei denen die SÖB für größere Handelsfirmen die Reparatur oder den Zusammenbau von Produkten übernehmen und damit beispielsweise dazu beitragen, dass die Auftraggeber ihren Gewährleistungspflichten nachkommen können. Dass die Leistungen der SÖB in diesen Fällen durchaus dem Anspruchsniveau des Marktes gerecht werden, zeigt sich

daran, dass so manches größere Unternehmen mittlerweile zum zufriedenen Dauerkunden geworden ist.

Diese Kooperation auf Dauer kann so intensiv werden, dass sie den Charakter eines Personalleasings annimmt. Arbeitsmarktpolitisch handelt es sich somit um eine zwiespältige Konstellation: einerseits können die auftraggebenden Unternehmen ihre Randbelegschaften mit Hilfe der SÖB „schlanker“ halten, andererseits kommen bei den SÖB Personen zum Einsatz, die sonst keine Chance auf Beschäftigung hätten. Es ist zudem anzunehmen, dass die Unternehmen auch ohne die Kooperation mit den SÖB versuchen würden, eher mit Überstunden als durch Einstellung zusätzlicher Beschäftigter zu Rande zu kommen. Außerdem muß immer mitbedacht werden – und das ist schließlich eine Grundüberlegung der gemeinnützigen Leiharbeit –, dass ein längeres Leasing zu einer Übernahme in ein ständiges Arbeitsverhältnis führen kann.

Beim bisher skizzierten Kooperationstyp handelt es sich um eine Zusammenarbeit, in der das SÖB als Subauftragnehmer eines größeren Unternehmens agiert. Es gibt allerdings auch Kooperationsformen, in denen die SÖB mit Betrieben der gleichen Branche und ähnlicher Größe kooperieren, vor allem im handwerklichen Bereich (Tischlereien, Schlossereien). Hier sind sie allerdings auch eher mit Berührungängsten konfrontiert, die beispielsweise aus der für Kleinbetriebe zumeist ungewohnten Kooperationen mit ähnlichen Firmen herrühren. Kommt allerdings eine Zusammenarbeit zustande, ist der Nutzen für die Partnerunternehmen ein ähnlicher wie bei der oben skizzierten Kooperationsform: der Ausgleich von Produktionsspitzen durch kostengünstige Zuarbeit. Dennoch ist es für SÖB in dieser Situation nicht immer leicht, den Anforderungen gerecht zu werden. Zu häufig handelt es sich um kurzfristig eintreffende Aufträge, für die nur ein sehr enger Durchführungszeitraum veranschlagt wird. Da es sich aber vielfach um ähnliche Arbeiten handelt, kann zumeist vereinbarungsgemäß geliefert werden.

Es ist anzunehmen, dass dort, wo die SÖB schon längere Zeit existieren und mit anderen Betrieben kooperieren, die Konkurrenzängste und entsprechende Aktivitäten der Gewerbebehörden und Interessensvertretungen zurückgehen. Dennoch handelt es sich um eine fragile Situation, in der es immer wieder auch Kritik an den SÖB geben kann. Dies ist bei mittlerweile eher selten vorkommenden Beschwerden anderer Unternehmen wegen unlauterer Konkurrenz der Fall, die unter Umständen auch zur Einschaltung der Gewerbebehörden führen können. Allerdings ist der Umstand, dass es sich formell beispielsweise um einen nicht profitorientierten Schulungsbetrieb handelt, der lediglich einen Teil seiner Kosten aus Eigeneträgen finanziert, zumeist ausreichend, um die Kritik aufzulösen. Außerdem kann der Umstand, dass sich die SÖB gelegentlich Produktions- und Dienstleistungsnischen für ihre Tätigkeit suchen müssen, auch zu einer Vorreiterrolle führen. Dies ist beispielsweise in der Landwirtschaft der Fall, wenn spezialisierte Bio-Produkte erprobt werden, die gegebenenfalls auch für traditionelle Betriebe lukrativ werden könnten. Insgesamt lässt sich kein einheitliches Reaktionsmuster erkennen. Wie die regionale und lokale Wirtschaft einen SÖB beurteilt, dürfte daher sehr von der jeweiligen konkreten Situation abhängen.

In anderen Fällen sind es nicht private Unternehmen, sondern öffentliche Stellen, vorzugsweise aus dem kommunalen Bereich, die mit den SÖB zusammenarbeiten. Vor al-

lem in diesen Kooperationen entstehen auch Daueraufträge, etwa wenn für eine Gemeinde die Grünflächenpflege übernommen wird. Im Regelfall handelt es sich dabei um Tätigkeiten, für die privatwirtschaftliche Unternehmen zu teuer wären und die daher unterbleiben oder nur mangelhaft vom Personal des Auftraggebers ausgeführt würden.

Im Textilbereich sind die AbnehmerInnen vor allem EndverbraucherInnen, beispielsweise in Österreich lebende AusländerInnen und Flüchtlinge. Gerade in diesem Bereich haben die SÖB auch im Bereich der Nachfrage gemeinnützige Funktion: viele der KundInnen könnten sich Kleidung zu Marktpreisen kaum leisten.

Für die AbnehmerInnen aus dem betrieblichen Bereich zählen im wesentlichen Qualität und Preis. Dass die SÖB vor allem soziale und arbeitsmarktpolitische Funktionen haben, interessiert hier kaum. Wenn überhaupt, dann ist der Umstand, ein gefördertes Unternehmen zu sein, eher ein Nachteil. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die KundInnen den Preis für die erwartete Leistung mit dem Argument zu drücken versuchen, der Betrieb sei ohnehin durch die öffentliche Hand gestützt. In diesen Fällen sind die SÖB gezwungen, die Ausgleichsfunktion der Förderung zu argumentieren, ohne die sie mit ihrer Belegschaft nicht marktfähig wären. Demgegenüber sind öffentliche Stellen nicht nur kaufmännisch sondern auch sozial motiviert. Das heißt, für sie ist auch wichtig, dass sozial Benachteiligte, vor allem wenn sie in der Gemeinde wohnen, eine Beschäftigung erhalten. Nicht zuletzt deshalb sind öffentliche Stellen auch eher bereit, bei Problemen, Zeitverzögerungen oder Leistungsschwächen weiter mit den SÖB zusammenzuarbeiten. Aber auch hier ist die Beauftragung letztlich von der Leistung abhängig.

Wenn ein SÖB vor allem Letztverbraucher als KundInnen hat, sind die Erfahrungen unterschiedlich. Die soziale Motivation kann durchaus eine Rolle spielen, genauso aber auch überzogene Erwartungen hinsichtlich des Preis-Leistungs-Verhältnisses, also dass wegen der Förderung möglichst billig angeboten werden soll.

In der KundInnenakquisition werden viele Methoden und Medien eingesetzt, etwa Radio- und Printmedienwerbung, Ausstellungen, Messen, Hinweise auf Werbeflächen usw. Aus der Sicht des Managements der SÖB ist allerdings die Mundpropaganda das wirkungsvollste Instrument, um neue KundInnen zu gewinnen. Dies gilt insbesondere, wenn Dienstleistungen für Einzelpersonen und Kleinbetriebe angeboten werden.

In diesen Fällen sind die SÖB allerdings auch mit einer Problematik konfrontiert, die eigentlich der arbeitsmarktpolitischen Intention zuwiderläuft: gerade bei den personenbezogenen Dienstleistungen, etwa den Putz- oder Reparaturdiensten, entsteht in der Arbeit ein Vertrauensverhältnis zwischen der Transitarbeitskraft und dem/der AuftraggeberIn. Und in diesen Fällen ist es für die KundInnen oft nicht einsichtig, dass sie sich immer wieder an neue MitarbeiterInnen des Projektes gewöhnen sollen. Da es sich hier vielfach um StammkundInnen handelt, ist es für die Betriebe manchmal schwierig, für die notwendige Fluktuation die entsprechende Akzeptanz zu gewinnen.

Unter bestimmten Bedingungen stehen SÖB, auch wenn sie als eigenständige Einheit fungieren, im Nahverhältnis einer anderen, zumeist größeren Organisation. Dabei kann es sich beispielsweise um Wohlfahrtsverbände wie die Caritas oder die Volkshilfe handeln. Aus diesem Nahverhältnis ergibt sich auch die erleichterte Möglichkeit zur fachli-

chen Kooperation, etwa wenn die SÖB bestimmte Leistungsanforderungen nicht selbst abdecken können und Know How zukaufen müssen.

Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn spezifische Zielgruppen der besonderen sozialen Betreuung bedürfen, auf die andere Organisationen des Trägerverbandes spezialisiert sind. In diesen Fällen werden etwa fachlich qualifizierte MitarbeiterInnen entsprechend des jeweiligen Arbeits- und Betreuungsaufwandes zur Verfügung gestellt. Eine andere Form der Kooperation besteht darin, mit ähnlich gearteten Projekten der Trägerorganisation, also beispielsweise mit Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen zusammenzuarbeiten, wenn sich sachliche Möglichkeiten und Notwendigkeiten ergeben. Da mit den Kooperationspartnern ein gemeinsamer administrativer und auch „philosophischer“ Background besteht, wird die Kooperation auf unterschiedlichen Ebenen erheblich erleichtert.

Die Kooperation mit sozialen Einrichtungen kann allerdings auch ohne dieses Nahverhältnis erfolgen und damit zu einer insgesamt fundierteren Betreuungs- und Integrationsleistung führen. In wenigen Fällen ist aus dieser Kooperationsbereitschaft auch eine gezielte räumliche Verbindung von Projekten entstanden. Dies ist etwa bei einem SÖB der Fall, der sich in unmittelbarer Nähe zu einer geschützten Werkstätte befindet und damit über die Möglichkeit verfügt, behinderte Transitarbeitskräfte im Bedarfsfall in unmittelbarer Nähe fachgerecht betreuen zu lassen.

6.3 Interessensvertretungen und Kooperationen zwischen den SÖB

Sowohl auf Bundesebene als auch in mehreren Bundesländern existieren mittlerweile Dach- bzw. Regionalverbände. Ziel dieser Selbstorganisation der SÖB ist es, gegenüber den Fördergebern einheitlich aufzutreten und auf diesem Wege einen leistungsadäquaten Finanzierungsausgleich zwischen den einzelnen Betrieben zu erreichen.

Die regionalen Interessensvertretungen haben aus der Sicht der Befragten unterschiedlich großen Erfolg. In manchen Bundesländern ist es gelungen, das Vorgehen im Hinblick auf die Verteilung von Fördergeldern und generell das Auftreten dem AMS gegenüber zu koordinieren und so die Konkurrenz zwischen den einzelnen SÖB bis zu einem gewissen Grad soweit zu senken, dass auch ein darüber hinausgehender Informationsaustausch in regelmäßigen Intervallen und gelegentlich auch eine konkrete Zusammenarbeit möglich geworden ist. Auch das Arbeitsmarktservice dürfte aus dieser Form der Interessensvertretung durchaus Vorteile ziehen, nicht zuletzt deshalb, weil mit einem Ansprechpartner erheblich leichter zu verhandeln ist als mit mehreren, unterschiedlich agierenden Betriebsvertretern.

Zumindest in drei Bundesländern wird diese Form der Interessensvertretung weitgehend positiv bewertet und auch als starke Entlastung empfunden, weil die einzelnen SÖB nicht mehr in gleichem Ausmaß wie früher gezwungen sind, ihre Interessen selbst zu vertreten. Zudem gibt es spezifische fachbezogene Arbeitskreise, wie beispielsweise jenen der SozialpädagogInnen oder der ProjektleiterInnen, die zur Professionalisierung der Betriebe beitragen.

Demgegenüber konnte diese Abstimmung der einzelbetrieblichen Interessen in anderen Bundesländern nur bedingt erreicht werden. Die Ursache für diese abweichenden Entwicklungen liegt in der starken Abhängigkeit von der Arbeitsmarktförderung und der fehlenden Ausweichmöglichkeiten im Finanzierungsbereich. Bei substantiellen Kürzungen werden daher die Möglichkeiten der Regionalverbände, die vorwiegend auf argumentativer Ebene liegen, wirkungslos werden. Nicht zuletzt wegen dieser auf die Koordinations- und Überzeugungsebene beschränkten Möglichkeiten der Dachverbände sind auch nicht alle SÖB gleichermaßen an einer Mitarbeit interessiert. Es gibt daher neben den von den Verbänden initiierten Austauschangeboten auch stärker informelle Netze und Kooperationen, die vorwiegend auf persönlicher Bekanntschaft und inhaltlicher Übereinstimmung beruhen.

Nicht zuletzt aus diesen Gründen ist es für wirtschaftlich starke SÖB relativ einfach, sich aus dem Verbandsleben und natürlich auch den dort getroffenen Entscheidungen herauszuhalten. Diese Betriebe setzen sich – beispielsweise was den Betreuungsschlüssel anlangt – bewusst von den anderen SÖB ihres Bundeslandes ab und nutzen ihre Konkurrenzvorteile auch in den Verhandlungen mit dem Arbeitsmarktservice.

Auf der Bundesebene wird die Interessensvertretung aller österreichischen SÖB durch die sehr unterschiedlichen Organisationsverhältnisse auf Landesebene erschwert. Da die Regionalverbände und einzelne SÖB entsprechend ihrer regionalen Rahmenbedingungen spezifische Strategien fahren (müssen), ist eine Abstimmung auf Bundesebene sehr schwierig. Dies wird wohl auch in Zukunft so bleiben, da die Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice oft sehr abweichende Durchführungsschwerpunkte zur Erreichung ihrer Ziele setzen und damit auch die verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Instrumente unterschiedlich nutzen. Dadurch wird eine bundesweit einheitliche Argumentation schwierig bleiben. Dennoch zeigt sich auf bestimmten Ebenen – beispielsweise der Richtliniendiskussion und –gestaltung –, dass trotz aller Entwicklungsprobleme die Existenz von Interessensverbänden erhebliche Vorteile gebracht hat.

7 Arbeitsmarktpolitische Effekte

Im Zentrum der Analyse arbeitsmarktpolitischer Effekte steht die Beobachtung der Beschäftigungszeitanteile vor der Maßnahme und deren Veränderung im Zeitraum nach dem Ausstieg aus dem SÖB. Die Beschäftigungszeitanteile werden für jede einzelne Person individuell berechnet, da der Maßnahmenzeitraum im Einzelfall verschieden ist.

7.1 Entwicklung der Beschäftigungsverläufe

Im Zeitraum vor Beginn der Maßnahme zeigt sich ab dem dritten Vorjahr eine stetige Reduktion der Beschäftigung von 32% im vierten Jahr (entsprechen 118 Tage der selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung) bis auf 17% im Jahr vor der Maßnahme (62 Tage).

Im ersten Jahr nach der Maßnahme erfolgt ein signifikanter Anstieg der Beschäftigungstage um rund 11 Prozentpunkte (dies entspricht rund 40 Tagen) gegenüber dem Vorjahr auf einen durchschnittlichen Zeitanteil der Beschäftigung von 27,9% (entspricht 102 Tage Beschäftigung im Jahr) im Jahr nach dem Austritt aus dem SÖB.

Dieser Anstieg ist jedoch zu bereinigen um jene Effekte, die auch ohne Förderung im SÖB eingetreten wären. Um diese Nettoeffekte zu berechnen, wird der Anstieg der Beschäftigungszeitanteile bei den Transitarbeitskräften um den Anstieg bei einer Kontrollgruppe, die an keiner Maßnahmen teilgenommen hat, bereinigt.

Die Ziehung einer Kontrollgruppe gelang im Hinblick auf die Beschäftigungszeitanteile nicht optimal. So sinken im Vorbeobachtungszeitraum auch die Beschäftigungsniveaus dieser Population, allerdings pendelt sich die Beschäftigung im Jahr vor der Maßnahme auf einem weit höheren Niveau von rund 46% (167 Tage) ein. Damit liegt der Beschäftigungszeitanteil der Kontrollgruppe um 28,7 Prozentpunkte über dem Niveau der Transitarbeitskräfte. Aus diesem Grund werden statistische Vergleiche der Performanz von Maßnahmen- und Kontrollgruppe auf einem absoluten Niveau nicht als sinnvoll durchzuführen sein. Vielmehr werden für diese und die folgenden Analysen⁷ die Differentiale der Beschäftigung im Vergleich des ersten Jahres nach der Maßnahme gegenüber dem Vorjahr gemessen und miteinander verglichen. Der Grund für die nicht optimale Anpassung der Kontrollgruppe liegt darin, dass dies anhand des AMS-Datensatzes erfolgt, der als zentralen Indikator die Vormerkdauer enthält, der aber keinen Umkehrschluß auf die Beschäftigungszeiten zuläßt.

⁷ ANOVA, T-TEST /PAIRS, NPAR-TEST /K-W, ONEWAY RANGES SCHEFFE 0.05 / SPLIT FILE

Bei der Kontrollgruppe, die den Arbeitsmarktkontext für die Zielgruppe widerspiegelt, zeichnet sich auch eine allerdings eher geringfügige Zunahme in der Höhe von 1,6 Prozentpunkten ab.

Der Beschäftigungszuwachs durch die Maßnahmenteilnahme **im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme** ist nach einer Korrektur durch die Kontrollgruppe eindeutig nachweisbar und beträgt **rund 9 Prozentpunkte**.

Es bleibt hervorzuheben, dass die Transitkräfte im Vergleich zur Kontrollgruppe einen deutlich höheren, nämlich sechsfachen Zuwachs verzeichnen (10,9 Prozentpunkte gegenüber 1,6 Prozentpunkte).

Auffällig ist auch die Langzeitwirkung der SÖB-Teilnahme. Längerfristige Beobachtungen zeigen, dass die Beschäftigungssituation der Maßnahmengruppe des ersten Jahres im zweiten und dritten Jahr noch weiter verbessert werden kann. Dieser Befund liegt konträr zu den Ergebnissen bei den meisten anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, bei denen ein deutlicher Rückgang des Beschäftigungszeitanteils ab dem zweiten Jahr nach Maßnahmenende zu beobachten ist.

Im dritten Jahr nach Ende der Maßnahme konnte schließlich gegenüber dem ersten Jahr vor Beginn im Gesamtschnitt ein Zuwachs von rund 21 Prozentpunkten oder 75 Tagen erzielt werden. Die Steigerung der Beschäftigungszeitanteile von 17% im Jahr vor der Maßnahme bis auf 37,6% im dritten Jahr nach der Maßnahme entspricht einer Zunahme um 75 Beschäftigungstage, was einen relativen Anstieg von 121% bedeutet.

Tabelle 17: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile (Mittelwerte)

	Transitkräfte	Kontrollgruppe
3. Jahr vor Maßnahme	32,5%	50,8%
2. Jahr vor Maßnahme	26,4%	46,7%
1. Jahr vor Maßnahme	17,0%	45,7%
1. Jahr vor / 1. Jahr nach Maßnahme	+10,9 %-Punkte	+ 1,6 %-Punkte
1. Jahr nach Maßnahme	27,9%	47,4%
2. Jahr nach Maßnahme	33,2%	48,3%
3. Jahr nach Maßnahme	37,6%	51,8%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805 (siehe auch Detailtabelle 1a im Anhang)

Die bislang beschriebenen Effekte sind im wesentlichen Durchschnittseffekte. Bei einer näheren Betrachtung einzelner Teilgruppen ergeben sich differenziertere Effekte.

Der Anteil von geförderten Personen, die keinen einzigen Tag beschäftigt waren, steigt bis zum Jahr vor der Maßnahme auf 41% an. Im Anschluß an die Maßnahme sinkt er auf 31% ab, steigt allerdings im dritten Jahr wieder auf 38,5% an.

Ein deutlicher Anstieg ist im Bereich der umfangreicheren Beschäftigung (hier: 51% bis 100% Beschäftigungszeitanteil) festzustellen. Der Anteil jener ehemaligen Transitkräfte, die mindestens ein halbes Jahr in Beschäftigung bleiben, steigt im ersten Jahr nach

Maßnahmenbeendigung auf 25%, im zweiten Jahr danach auf 32% und schließlich im dritten Jahr auf knapp 37% an.

Damit zeigt sich ein polarisiertes Bild der Erwerbsverläufe:

- Einer Gruppe ehemaliger Transitarbeitskräfte (etwa 37%) gelingt es, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und auch dauerhaft in Beschäftigung zu bleiben.
- Bei einem nicht unerheblichen Teil der ehemaligen Transitarbeitskräfte (etwa 45%) dagegen ist kaum eine Verbesserung der Beschäftigungssituation festzustellen.

Tabelle 18: Beschäftigungszeitanteile im dritten Jahr nach Maßnahmenende (gruppierte Werte)

Beschäftigungszeitanteile	Anteil der Transitkräfte
0%-10% (0 Tage – 36 Tage)	45,7%
11% - 50% (37Tage – 182 Tage)	17,6%
51%-100% (182 Tage – 365 Tage)	36,7%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831 (siehe auch Detailtabelle 2a im Anhang)

Eine Analyse der individuellen Beschäftigungsverläufe zeigt, dass nicht jede Förderung zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation geführt hatte. Immerhin hatten 162 Förderfälle (19,5%) im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme eine Verringerung der Beschäftigungszeitanteile um mindestens 10%-Punkte (im Vergleich zum Jahr vor der Maßnahme) zu verzeichnen, weitere 349 Fälle verblieben auf ähnlichem Niveau (42%). Die Arbeit als Transitarbeitskraft im SÖB hat aber doch bei 318 Förderfällen (38,4%) zu einer Verbesserung des Beschäftigungsniveaus um mehr als 10%-Punkte geführt.

Tabelle 19: Beschäftigungszeitanteile Übergänge 1 Jahr vor der Maßnahme / 1 Jahr danach

Entwicklung (vor SÖB → nach SÖB)	Anzahl	Anteil
Verbesserung (> 10%-Punkte Zuwachs an Beschäftigungszeiten)	318	38,4%
Konstanz (maximal +/- 10%-Punkte Veränderung)	349	42,1%
Abstieg (> 10%-Punkte Abnahme der Beschäftigungszeitanteile)	162	19,5%
Gesamt	829	100%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805 (siehe auch Detailtabelle 3a im Anhang)

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche Gruppen am meisten von der SÖB-Teilnahme profitieren und bei welchem Personenkreis kaum positive Wirkungsverläufe zu verzeichnen sind. Nimmt man als Indikator die Veränderung der Beschäftigungszeitanteile zwischen dem Jahr vor der Massnahme und dem Jahr nach der Massnahme, so ergeben sich bei folgenden Gruppen überdurchschnittliche Entwicklungen:

- Überdurchschnittlich hoher Anteil mit **Verbesserungen** insbesondere bei Langzeitarbeitslosen, die zwischen 1 und 2 Jahre vorgemerkt waren;
- Überdurchschnittlich hoher Anteil an **Verschlechterungen** insbesondere bei Frauen, Jugendlichen (bis 24 Jahre), Personen mit geringen Vormerkdauern (unter 3 Monaten).

7.1.1 Unterschiede im Integrationserfolg

Beschäftigungszeiten bei frühzeitigem und regulärem Ausstieg

Die Analyse der Teilnahmedauern (siehe Kapitel 4.2) hat gezeigt, dass ein relativ hoher Anteil an vorzeitigem Ausstiegen zu verzeichnen ist. Eine gesonderte Berücksichtigung dieser Fälle zeigt, dass sich dies negativ auf die arbeitsmarktpolitische Bilanz der SÖB niederschlagen. Dies manifestiert sich im deutlich geringeren Zuwachs an Beschäftigungstagen pro Jahr. Dieser beträgt bei den innerhalb der ersten sechs Monate Ausgestiegenen 7 Prozentpunkte, bei TAK mit einer Teilnahmedauer von über 6 Monaten aber mehr als doppelt so viel, nämlich 14,3 Prozentpunkte. Auch in der längerfristigen Entwicklung ist das Gefälle markant. Im dritten Jahr nach Maßnahmenende liegt das Niveau der Beschäftigungszeitanteile der nach über einem halben Jahr Ausgestiegenen bei 44%, bei den kurzfristig Verbleibenden TAK aber nur bei knapp 30%.

Tabelle 20: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile (Mittelwerte) differenziert nach kurz- und längerfristiger Teilnahmedauer

	TN-dauer bis 6 Monate	TN-dauer über 6 Monate	Gesamt
3. Jahr vor Maßnahme	28,9%	35,7%	32,5%
2. Jahr vor Maßnahme	21,9%	30,1%	26,4%
1. Jahr vor Maßnahme	15,0%	18,7%	17,0%
1. Jahr vor / 1. Jahr nach Maßnahme	+ 6,9 %-Punkte	+ 14,3 %-Punkte	+10,9 %-Punkte
1. Jahr nach Maßnahme	21,9%	33,0%	27,9%
2. Jahr nach Maßnahme	26,2%	39,2%	33,2%
3. Jahr nach Maßnahme	29,9%	44,0%	37,6%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Geschlechtsspezifische Entwicklung

Geschlechtsspezifische Unterschiede der Beschäftigungseffekte im Vergleich des Jahres nach der Förderung gegenüber dem Vorjahr sind bei der Maßnahmengruppe in statistisch nicht signifikanten Ausmaß festzustellen.

Es zeigt sich, dass es bei den Frauen zu einer stärkeren Polarisierung kommt. Der Anteil derjenigen, bei denen es im Jahr nach der SÖB-Teilnahme (im Vergleich zum Jahr vorher) zu einer Abnahme der Beschäftigungszeitanteilen kommt, ist bei Frauen wesentlich höher als bei Männern. Gleichzeitig aber kommt es bei jenen Frauen, die eine Verbesserung der Berufsverläufe verzeichnen, zu einer markanteren Verbesserung als bei Männern. Beide Entwicklungen heben sich auf und es zeigt sich bei Frauen im Durchschnitt dann eine ähnliche Beschäftigungsentwicklung wie bei den Männern.

Tabelle 21: Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht

Beobachtungszeitraum	Männer	Frauen
2. Jahr vor der Maßnahme	26,4%	26,2%
1. Jahr vor der Maßnahme	15,8%	20,1%
1. Jahr nach / 1. Jahr vor der Maßnahme	+ 11,6%-Punkte	+ 9,1%-Punkte
1. Jahr nach der Maßnahme	27,4%	29,2%
2. Jahr nach der Maßnahme	31,3%	38,2%
3. Jahr nach der Maßnahme	35,6%	42,1%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

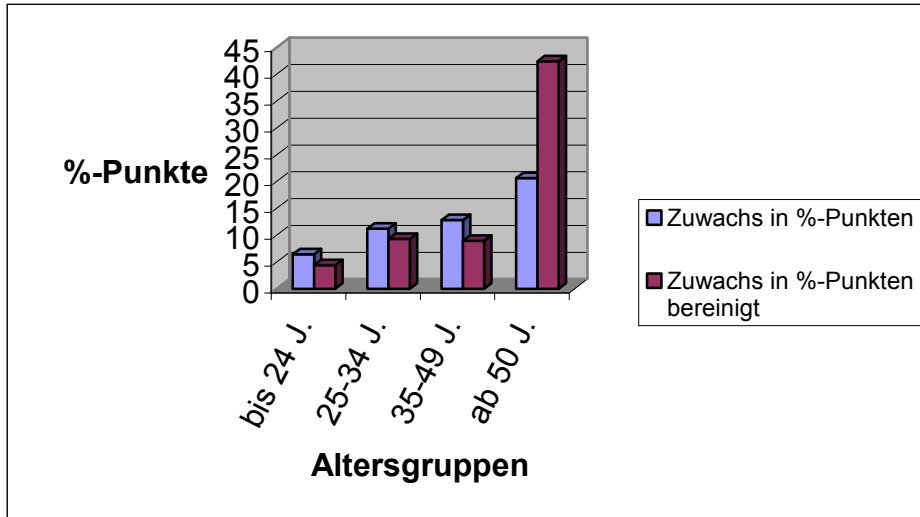
Altersgruppen

Ältere Geförderte ab 50 Jahren sind die eigentlichen Nutznießer der Maßnahmen. Nicht nur, dass sie unter der Maßnahmengruppe den weitaus höchsten Beschäftigungseffekt mit einem Plus von rund 21 Prozentpunkten im Vergleich Nachjahr/Vorjahr aufweisen, hatte auch diese Altersgruppe in der Kontrollgruppe zur gleichen Zeit eine radikale Verschlechterung der Beschäftigungssituation von minus 22 Prozentpunkten aufzuweisen. Insgesamt - d.h. unter Einbezug der Performanz der Kontrollgruppe ergibt sich mit rund 42 Prozentpunkten Erhöhung des Beschäftigungszeitanteils (Zuwachs von rund 155 Tagen pro Jahr) ein ungemein hoher Maßnahmeneffekt bei Geförderten ab 50 Jahren.

Jüngere Geförderte bis 24 Jahre haben im Jahr nach Ende der Maßnahme zwar eine Verbesserung der Beschäftigungssituation um 6,4 Prozentpunkte erreicht, vor dem Hintergrund der Kontrollgruppe muß das Ergebnis allerdings relativiert werden. Auch die Kontrollgruppe hat im selben Zeitraum einen Zuwachs von 2 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Geförderte über 24 Jahre und unter 50 Jahre haben im ersten Jahr nach Ende der Maßnahme einen hochsignifikanten Beschäftigungszuwachs um 9 Prozentpunkte (bereinigt durch die Kontrollgruppe) zu verzeichnen.

Übersicht 1: Zuwächse in den Beschäftigungszeitanteilen

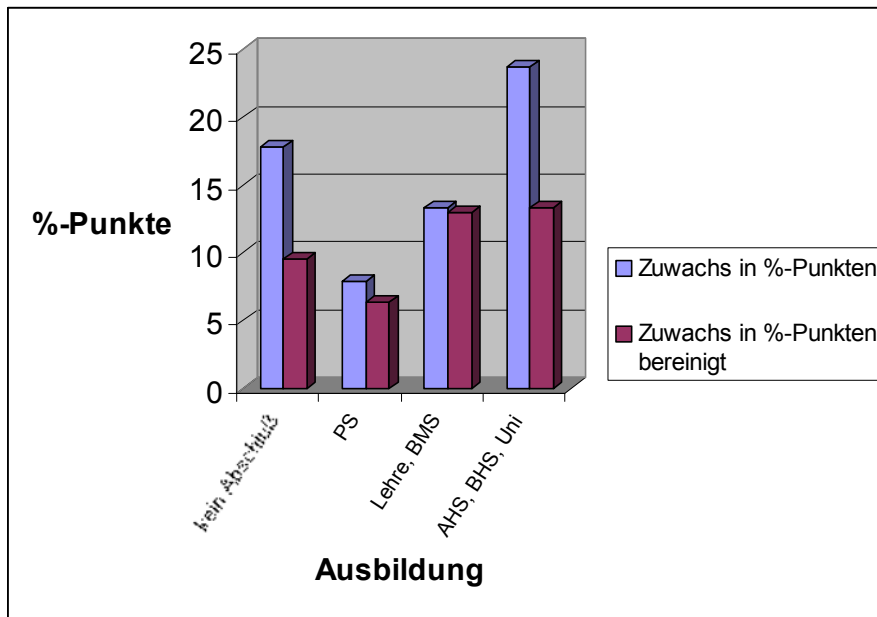


Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Einfluß des Bildungsniveaus

Bei alleiniger Betrachtung der Maßnahmengruppe zeigen sich mit Ausnahme der PflichtschulabsolventInnen relativ homogene Beschäftigungswirkungen. Personen mit Pflichtschulausbildung haben mit einem Zuwachs von rund 8 Prozentpunkten im Jahr nach Ende der Maßnahme einen geringeren Beschäftigungseffekt als Personen ohne Bildungsabschluß und Personen mit mittlerer und höherer Bildung zu verzeichnen.

Abbildung 1: Beschäftigungswirkung (Zuwachs der Beschäftigungszeitanteile) im Vergleich Nachjahr / Jahr vor der Maßnahme nach Ausbildung



Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Wirkungsverläufe bei körperlich und geistig Behinderten

Berücksichtigt man die Codierung von Schwervermittelbarkeitsattributen, so zeigt sich unter Berücksichtigung der Wirkungen in der Kontrollgruppe, dass bei Geförderten mit körperlichen und psychischen Behinderungen besonders positive Effekte zu verzeichnen sind (siehe Detailtabelle im Anhang).

Allerdings ist die Kennzeichnung einer Person mit einem Schwervermittelbarkeitsmerkmal mit Vorsicht zu genießen. Es zeigt sich, dass 363 Geförderte vor der Maßnahme kein Schwervermittelbarkeitsattribut hatten, was angesichts der Zielgruppenausrichtung der SÖB und auch vor dem Hintergrund der Beschreibungen der Zielpersonen durch die befragten RGS-BeraterInnen aber eher unplausibel niedrig erscheint. Zu erklären ist dies mit einem vorsichtigen Umgang der AMS-BeraterInnen mit der Etikettierung 'schwervermittelbar' und mit dem eingeschränkten Spektrum der verfügbaren Attribute.

7.1.2 Die Kontextabhängigkeit der Beschäftigungseffekte

Die bisherige differenzierte Betrachtung der Beschäftigungseffekte stellte insbesondere auf den Einfluß von individuellen Merkmalen der Transitarbeitskräfte ab. Es ist jedoch zu vermuten, dass neben sozioökonomischen Merkmalen der Geförderten auch Charakteristika der SÖB oder des regionalen Arbeitsmarktes einen Einfluß auf die Maßnahmewirkung zeigen.

Differenzierung der Beschäftigungswirkung nach dem Problemgruppenprofil der SÖB

In den Interviews mit Schlüsselkräften in den SÖB wurde immer wieder darauf verwiesen, dass die Wiedereingliederungsleistung der SÖB stark vom Prekaritätsgrad der Klientel abhängt. So seien die Vorgaben des AMS hinsichtlich Vermittlungsrate der TAK in den Arbeitsmarkt nur schwer erfüllbar, wenn es sich um TAK mit besonders ausgeprägtem Problemprofil handle.

Um diese These zu überprüfen, wurden die Beschäftigungswirkungen differenziert nach der Prekaritätsstufe der Zielgruppe des jeweiligen SÖB berechnet. Zu diesem Zweck wurden die SÖB in drei Gruppen unterteilt:

- Gruppe 1: jene SÖB, deren Klientel eine durchschnittliche Ausprägung im Problemprofil aufweisen. Dazu zählen jene SÖB, die als Zielgruppe Arbeitslose, Langzeitarbeitslose oder WiedereinsteigerInnen angaben.
- Gruppe 2: jene SÖB, deren Klientel ein überdurchschnittlich ausgeprägtes Problemprofil aufweisen. Dazu wurden SÖB mit SozialhilfeempfängerInnen, überschuldeten Personen, AlleinerzieherInnen etc. als Zielgruppen gezählt.
- Gruppe 3: jene SÖB, deren Klientel sich durch ein sehr ausgeprägtes Problemprofil auszeichnen. Dabei handelt es sich um SÖB, die psychisch und geistig Behinderte, Drogen- und Alkoholabhängige sowie ältere Arbeitslose als Zielgruppe haben.

Die Zielgruppenorientierung der SÖB wurde den Angaben der SÖB-Leitungen im Rahmen der schriftlichen Befragung entnommen. Der Prekaritätsstatus der Zielgruppe wurde auf der Grundlage von Interviews mit ExpertInnen in den SÖB und im AMS bestimmt. Für die Analyse wurde zu den Individualdaten als Kontextvariable die Einstufung des betreffenden SÖB in eine der drei Gruppen dazugespielt. Die Analyse ergibt keinen statistisch gesicherten linearen Zusammenhang zwischen dem Prekaritätsstatus der SÖB-Zielgruppen und den Beschäftigungswirkungen. Es zeigt sich zwar, dass der Zuwachs an Beschäftigungszeitanteilen bei jenen SÖB mit einer Klientel mit deutlich ausgeprägtem Problemprofil mit 3,8 Prozentpunkten deutlich niedriger ist als bei jenen SÖB aus der mittleren Prekaritätsklasse mit 13,5 Prozentpunkten. Allerdings ist die Zunahme bei den SÖB mit ‚durchschnittlichen‘ Arbeitslosen geringer als bei den SÖB mit TAK mit einem wenig ausgeprägtem Problemprofil.

Tabelle 22: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Abhängigkeit vom Problemprofil der Zielgruppe

	durchschnittliches	ausgeprägtes	stark ausgeprägtes
	Problemprofil		
2. Jahr vor der Maßnahme	30,3%	21,1%	20,4%
1. Jahr vor der Maßnahme	19,6%	13,7%	13,4%
1. Jahr vor / 1. Jahr nach der Maßnahme	+ 9,9%-Punkte	+ 13,5%-Punkte	+ 3,8%-Punkte
1. Jahr nach der Maßnahme	29,5%	27,2%	17,6%
2. Jahr nach der Maßnahme	35,7%	31,2%	22,3%
3. Jahr nach der Maßnahme	37,7%	39,2%	28,9%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Differenzierung der Beschäftigungswirkung nach der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer der SÖB-Klientel vor der Maßnahme

Neben der Zugehörigkeit zu einer spezifischen Zielgruppe zeigt sich die Prekarität auch an der Beschäftigungssituation vor dem SÖB-Eintritt. Als ein weiterer Einflußfaktor auf die Wiedereingliederungsleistung der SÖB wurde der Arbeitsmarktstatus der Transitarbeitskräfte vor dem SÖB-Eintritt untersucht. Dementsprechend wurden die SÖB in drei Gruppen eingeteilt:

- jene SÖB, deren Klientel im Jahr vor dem SÖB-Eintritt höchstens 10% (=36 Tage) beschäftigt waren;
- jene SÖB, deren TAK zwischen 11% und 20% (=zwischen 37 und 72 Tagen) in Beschäftigung waren;
- jene SÖB, deren TAK zwischen 72 Tagen und einem halben Jahr beschäftigt waren.

Tabelle 23: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile nach der Beschäftigungssituation vor dem SÖB-Eintritt

	Beschäftigungszeitanteile 1 Jahr vor SÖB-Eintritt		
	0%-10%	11-20%	21-50%
2. Jahr vor der Maßnahme	14,5%	25,7%	33,8%
1. Jahr vor der Maßnahme	7,7%	14,9%	25,4%
1. Jahr vor / 1. Jahr nach der Maßnahme	+ 18,0%-Punkte	+ 9,4%-Punkte	+ 9,2%-Punkte
1. Jahr nach der Maßnahme	25,7%	24,3%	34,6%
2. Jahr nach der Maßnahme	32,3%	29,9%	38,7%
3. Jahr nach der Maßnahme	33,7%	38,7%	38,2%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Die Analyse ergibt einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Beschäftigungsniveau vor SÖB-Eintritt und Beschäftigungssituation im Anschluß an die Maßnahme. Die Zunahme der Beschäftigungszeitanteile (1 Jahr vor der Maßnahme im Vergleich zu 1 Jahr nach der Maßnahme) ist bei jenen TAK am höchsten, die aus ei-

nem SÖB kommen, in dem im Durchschnitt Personen mit der geringsten Beschäftigungsintegration vor der Maßnahme aufgenommen wurden. Bei jenen TAK, die aus SÖB kommen, in dem die TAK vor der Maßnahme im Durchschnitt höchstens 36 Tage in Beschäftigung waren, beträgt der Zuwachs 18 Prozentpunkte. In der Gruppe jener, die aus SÖB kommen, in denen im Schnitt Personen als TAK beschäftigt werden, die vor dem Eintritt doch fast ein Vierteljahr erwerbstätig waren, beträgt die Zunahme des Beschäftigungszeitanteils etwa 9 Prozentpunkte. Dies macht deutlich, dass die SÖB vor allem bei jenen Arbeitslosen einen hohen Wiedereingliederungsgrad haben, deren Arbeitsmarktintegration vor dem Eintritt am prekärsten war. Dieser Wirkungsverlauf entspricht in hohem Maße den arbeitsmarktpolitischen Intentionen.

Durch die SÖB-Teilnahme kommt es zu einem Nivellierungsprozess hinsichtlich der Beschäftigungssituation. Während im Jahr vor der Maßnahme die Beschäftigungszeitanteile der drei Gruppen im Schnitt noch zwischen 8% und 25% variieren (Differenz: 17 Prozentpunkte), reduziert sich die Differenz im 3. Jahr nach Maßnahmenende auf 5 Prozentpunkte.

Differenzierung der Beschäftigungswirkung nach der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes

Die Chancen auf eine Integration in das Beschäftigungssystem hängen nach den Vorstellungen der SÖB-Schlüsselkräfte stark von der Aufnahmefähigkeit am regionalen Arbeitsmarkt ab. Als Indikator für die Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes wurde die durchschnittliche Arbeitslosendauer von den AbgängerInnen aus Arbeitslosigkeit herangezogen. Dahinter steht die Annahme, dass, ungeachtet individueller Einflußfaktoren, der Arbeitsmarkt umso aufnahmefähiger ist, je schneller die Personen den Arbeitslosenstatus wieder aufgeben können.

Zur Durchführung der Analyse wurden die SÖB wiederum in drei Gruppen aufgeteilt:

- jene SÖB, die in einem RGS-Bezirk angesiedelt sind, in dem die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer aller AbgängerInnen (1996) maximal 18 Wochen beträgt,
- jene SÖB, die in einem RGS-Bezirk angesiedelt sind, in dem die durchschnittliche AL-Dauer der AbgängerInnen zwischen 18 und 21 Wochen beträgt und
- jene SÖB, die in einem RGS-Bezirk angesiedelt sind, in dem die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer aller AbgängerInnen mehr als 21 Wochen beträgt.

Tabelle 24: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Abhängigkeit der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes

	AL-Dauer der Abgänge		
	bis 18 Wochen	19-21 Wochen	über 21 Wochen
2. Jahr vor der Maßnahme	26,6%	28,2%	24,1%
1. Jahr vor der Maßnahme	18,8%	15,9%	15,4%
1. Jahr vor / 1. Jahr nach der Maßnahme	+ 11,8%-Punkte	+ 6,5%-Punkte	+ 13,8%-Punkte
1. Jahr nach der Maßnahme	30,6%	22,4%	29,3%
2. Jahr nach der Maßnahme	35,7%	28,3%	34,3%
3. Jahr nach der Maßnahme	39,3%	34,4%	38,3%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Hier zeigt sich kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes und dem Anstieg der Beschäftigungszeitanteile bei den Transitarbeitskräften. Es läßt sich eher eine Tendenz beobachten, dass selbst auf angespannten Arbeitsmärkten die Zuwächse in den Beschäftigungszeitanteilen etwas höher sind, als in Regionen, in denen Arbeitslose schneller Beschäftigung finden. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Vermittlung von ausscheidenden Transitkräften von den traditionellen Vermittlungsmustern am regionalen Arbeitsmarkt abgekoppelt ist und vielmehr die Outplacement-Aktivitäten der SÖB einen entscheidenden Einfluß auf die Reintegration am lokalen Arbeitsmarkt haben.

7.2 Erhöhung der Vermittelbarkeit

Ein wichtiger Wirkungsaspekt der SÖB ist nicht direkt an den Daten zu den Beschäftigungszeiten ablesbar, da es sich auf die Erhöhung der Vermittelbarkeit bezieht, was sich im Vorfeld einer Beschäftigungsaufnahme manifestiert. Die Erhöhung der Vermittelbarkeit zeigt sich im Bereich von Motivation, Sozialkompetenz und persönlichem Engagement. Eine Verbesserung dieser Persönlichkeitsaspekte war nach Angabe der meisten ehemaligen Transitkräfte explizites Ziel der SÖB-Teilnahme, über das mit der SÖB-Leitung eine Vereinbarung getroffen wurde.

Dass diese Zielsetzung unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten als zielführend zu beurteilen ist, wird durch Ergebnisse aus internationalen Studien bestätigt. In einer schwedischen Studie (Behrenz 1998, zitiert nach Anxo/Storrie 1999) kommt der Autor zum Schluß, dass in der Bewerberauswahl Ausbildung und Erfahrung nicht die ausschlaggebende Rolle bei der endgültigen BewerberInnenauswahl spielt, sondern eben Motivation, Sozialkompetenz und persönliches Engagement. Ein Bild darüber bilden sich PersonalistInnen im Rahmen des Vorstellungsgesprächs, das die ausschlaggebende Informationsquelle darstellt. In der Untersuchung gaben 41% der befragten Personalisten an, dass das persönliche Gespräch die entscheidende Informationsquelle darstellt. Geht man davon aus, dass österreichische Betriebe ähnliche Einstellungsmuster aufweisen, dann ist die Strategie der sozialökonomischen Betriebe, besonderes

Augenmerk auf die Stabilisierung der Transitkräfte und Verbesserung der persönlichen Performanz im Vorstellungsgespräch als zielführend zu beurteilen.

Die nachhaltige Wirkung dieser Erfolge besteht aber nur dann weiter, wenn es sich bald nach dem Ausstieg aus dem SÖB in der Aufnahme eines Dienstverhältnisses manifestiert. Ist dies nicht der Fall, kehren relativ bald resignative Gefühle wieder und der Verlust des Selbstwertgefühls schreitet voran.

Angesichts dieser Wirkungsverläufe im Bereich der Erhöhung der Vermittelbarkeit lässt sich die eigentliche Qualifizierung im Rahmen der Tätigkeit als Transitarbeitskraft im Bereich der Schlüsselqualifikationen festmachen. Darunter ist ein Bündel an fach- und berufsübergreifenden Qualifikationen zu verstehen, die auch als extrafunktionale Qualifikationen (Dahrendorf) oder in arbeitspsychologischen bzw. pädagogischen Paradigma als 'Handlungskompetenz' firmieren. Dimensionen von Schlüsselqualifikationen sind:

- Fähigkeit zur kontinuierlichen Entwicklung der beruflich erforderlichen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ('Lernfähigkeit', 'Kompetenzmanagement')
- Fähigkeit zu intrinsischer Arbeitsmotivation
- Fähigkeit zur umfassenden Selbstorganisation in der Arbeit
- Fähigkeit zur selbständigen Lebens- und Berufsplanung
- Fähigkeit zur strategischen Präsentation und gezielten Verwertung der Arbeitskraft (Selbstvermarktung, Profilierung)
- Soziale und kommunikative Qualifikationen (Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit)
- Reflexive Fähigkeiten (Vergleichen, Bewerten, Planen, Infragestellen)

Aus dieser Perspektive gewinnen basale Lebens- und Persönlichkeitskompetenzen stark an Bedeutung und erhalten den Status von arbeitsfunktionalen Kompetenzen.

Die Befragung von ehemaligen Transitarbeitskräften hat auch gezeigt, dass vor dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen oftmals die Befähigung zum Erwerb steht. So bestand bei einigen TAK die Vereinbarung mit dem SÖB, die Abhängigkeit von Drogen, Tabletten und Alkohol zu bearbeiten.

Letztlich mündet die Aneignung von Schlüsselqualifikationen in einer höheren Vermittelbarkeit. Dies wiegt auch im Urteil der Transitkräfte stärker als der Erwerb fachlicher Kompetenzen. Von den befragten 29 ehemaligen Transitkräften gaben 16 an, dass für sie Bewerbungssituationen leichter zu meistern sind als vor der SÖB-Teilnahme. Lediglich 10 Befragte gaben an, dass sie diverse fachliche Qualifikationen erworben haben und dies im Rahmen der Bewerbungen von Bedeutung war.

7.3 Entwicklung des Einkommens

Für jene ehemaligen Transitarbeitskräfte, die im Anschluß an die Maßnahme wieder beschäftigt waren, wurde die Entwicklung der Einkommen untersucht. Es zeigt sich, dass sich die Arbeit im SÖB darüber hinaus auch im weiteren Erwerbsleben finanziell

positiv auswirkt. So ist im Durchschnitt ein Anstieg des monatlichen Bruttoeinkommens um knapp ATS 1.300,- zu verzeichnen.

Tabelle 25: Entwicklung der Bemessungsgrundlagen ohne Sonderzahlung, Mittelwerte

	Bemessungsgrundlage in ATS
2. Jahr vor der SÖB-Maßnahme	13.527,-
1. Jahr vor der SÖB-Maßnahme	13.455,-
1. Jahr vor / 1. Jahr nach der SÖB-Maßnahme	+ 1.276,-
1. Jahr nach der SÖB-Maßnahme	14.566,-
2. Jahr nach der SÖB-Maßnahme	14.800,-

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

Diese durchschnittliche Steigerung ist jedoch differenzierter zu sehen. Nahezu die Hälfte der im Jahr 1996 aus einem SÖB ausgetretenen Personen (Transitarbeitskräfte) kann einen Einkommenszuwachs gegenüber dem Jahr vor dem SÖB-Eintritt verzeichnen. Bei einem knappen Drittel liegt dieser Zuwachs sogar über ATS 3.000 (pro Monat). Dies deutet darauf hin, dass es dieser Gruppe gelungen ist, im Anschluß an die SÖB-Tätigkeit auf einen Arbeitsplatz mit höheren Anforderungen und höherem Einkommen zu wechseln.

Tabelle 26: Entwicklung der Bemessungsgrundlagen ohne Sonderzahlung, Veränderungen

Entwicklung der Bemessungsgrundlage	Anteil
Zunahme über ATS 3.000	30,2%
Zunahme ATS 2.001 bis ATS 3.000	7,9%
Zunahme bis ATS 2.000	11,0%
Konstant (+/- 1.000)	22,3%
Abnahme bis ATS 2.000	9,1%
Abnahme ATS 2.001 bis ATS 3.000	5,8%
Abnahme über ATS 3.000	13,7%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831

8 Fiskalanalyse

Aufgabe der Fiskalanalyse ist die Gegenüberstellung der fiskalisch bewertbaren Kosten und Nutzen, die durch die Förderung der SÖB anfallen. Die im Rahmen dieser Evaluation erstellte Fiskalanalyse beschränkt sich im Gegensatz zu einer umfassenden Kosten-Nutzen-Analyse, in die Kosten und Nutzen aller beteiligten Akteure in die Berechnungen einfließen, nur auf die Betrachtung der Kosten und Erträge der öffentlichen Hand. Eine weitere Einschränkung betrifft die Tatsache, dass bei weitem nicht alle Effekte der Maßnahme monetär bewertet werden können. Hierunter fallen etwa die gesteigerte Motivation und Reduktion der Resignation der ProgrammteilnehmerInnen durch die Maßnahme, sodass die TeilnehmerInnen aktiver einen Arbeitsplatz suchen, oder auch ein reduzierter Alkohol- oder Medikamentenkonsum, womit sowohl positive Effekte für das Gesundheitssystem als auch für das soziale Umfeld der TeilnehmerInnen erzielt werden. Da der Großteil des anfallenden Nutzens erst nach der Maßnahme anfällt, musste für die Fiskalanalyse ein geeignetes Zeitfenster gewählt werden.

8.1 Methodische Konzeption

Sozialökonomische Betriebe sind eine kombinierte Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahme, die die TeilnehmerInnen auf die Anforderungen einer Erwerbstätigkeit vorbereitet und qualifiziert. Die Zielgruppe zeichnet sich dadurch aus, dass mit zunehmender Verweildauer in der Arbeitslosigkeit bzw. einer langfristigen Absenz vom Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz zu finden abnimmt. Gleichzeitig sind viele MaßnahmenteilnehmerInnen in ihrer aktuellen Situation den Anforderungen des Berufslebens nicht gewachsen. Die Maßnahme SÖB zielt darauf ab, diesen Prozess durch entsprechende Trainings und Qualifizierung zu stoppen und die Beschäftigungschancen der TeilnehmerInnen zu erhöhen. Aus diesem Grund bemisst sich der Erfolg der Maßnahme an den Folgewirkungen der Trainings und der Qualifizierung, insbesondere der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses.

Eine Fiskalanalyse umfasst die Quantifizierung der monetären Effekte einer Maßnahme auf die öffentlichen Budgets. Aufgrund der speziellen Ausrichtung von SÖB ist besonders den fiskalischen Wirkungen nach Beendigung der Maßnahme Aufmerksamkeit zu schenken.

Als Datenquellen dienen die Erhebungen direkt bei den sozialökonomischen Betrieben⁸ sowie der Bundesgeschäftsstelle des AMS⁹ sowie die anonymisierten Erwerbs-

⁸ Erhoben wurden die Personalkosten, die Umsatzsteuerzahllast und die Sachkosten aufgeschlüsselt nach solchen, die für Güter (z.B.: Material, geringfügige Wirtschaftsgüter), und solchen die für Personen (z.B.: Steuerberatung, Weiterbildung) aufgewendet wurden. Bis auf zwei Betriebe übermittelten alle sozialökonomischen Betriebe die entsprechenden Daten. Die fehlenden Daten der beiden Betriebe wurden auf Basis anderer Strukturdaten hochgerechnet.

karrieren, die auf Grundlage der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger¹⁰ rekonstruiert wurden. Es werden alle Datensätze der TeilnehmerInnen aus dem Jahr 1996 ausgewertet.

Die fiskalischen Auswirkungen der Maßnahme bestehen einerseits in den direkten Kosten, die durch das Programm verursacht werden, andererseits in den Erträgen aus der Einsparung von Transferleistungen, den Rückflüssen an Steuern und Abgaben aufgrund des gestiegenen Einkommens der geförderten Person und den Umsatzerlösen. Es handelt sich hierbei um unmittelbar budgetwirksame Größen. Die Kosten und Erträge wurden detailliert nach folgendem Schema errechnet:

Die Kosten der Maßnahme bestehen aus den Personalkosten, den Sachkosten für Güter und Sachkosten für Personenleistungen. Nach Beendigung der Maßnahme können förderungsinduzierte Kosten auch aus einem neu erworbenen Anspruch (falls ein solcher vorher nicht oder nicht in derselben Höhe bestand) entstehen.

Die fiskalischen Erträge setzen sich aus drei Blöcken zusammen. Aus der betrieblichen Tätigkeit sind Einnahmen aus den Umsatzerlösen und die Umsatzsteuerzahlungen zu nennen. Der zweite Block besteht aus dem Wegfall von Transferleistungen während und nach der Maßnahme. Das dritte Einnahmenbündel sind die Rückflüsse durch die Beschäftigungsverhältnisse nach Maßnahmenende. Hierunter fallen die Sozialversicherungsabgaben, die direkten Steuerleistungen und die indirekten Steuermehrleistungen.

Zusammenfassend lässt sich die Rechnung in folgende Komponenten aufgliedern:

⁹ Für die Fiskalanalyse wurden die Umsatzerlöse, die Zahl der Transitarbeitsplätze und die Zahl der Transitarbeits- und Schlüsselkräfte verwendet. Für alle sozialökonomischen Betriebe lagen die entsprechenden Daten vor.

¹⁰ Um die entsprechenden Daten vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger zu bekommen, war es notwendig, die Sozialversicherungsnummern der MaßnahmenteilnehmerInnen von den sozialökonomischen Betriebe zu bekommen. Bis auf einen übermittelten alle sozialökonomischen Betriebe die entsprechenden Daten.

Tabelle: Komponenten der Fiskalanalyse

Kosten:
Personalkosten
Sachkosten (Sachen)
Sachkosten (Personen)
Ansprüche nach der Maßnahme
Einnahmen:
Umsatzsteuerzahllast
Umsatzerlöse
Wegfall von Transferleistungen während der MN.
Wegfall von Transferleistungen nach der Maßnahme
Sozialversicherungsabgaben
direkte Steuern
indirekte Steuern

8.2 Implementierung

Ziel der Fiskalanalyse ist es, den Gesamtkosten des Programms die Gesamterträge gegenüberzustellen und zu bestimmen, in welchem Zeitraum nach der Förderung sich die Kosten der Maßnahme amortisiert haben. Da sowohl Kosten als auch Erträge zu unterschiedlichen Zeitpunkten anfallen, ist es notwendig, die Beträge auf einen Stichtag hin zu diskontieren. Als Stichtag wurde das Jahr 1996 gewählt. Als Diskontrate dient die Sekundärmarktrendite des Bundes, die den Österreichischen Statistischen Nachrichten entnommen wurde. Sie liegt zwischen 4,79% (1997) und 3,56% (1999).

Unter Mitnahmeeffekten versteht man den Umstand, dass eine TeilnehmerIn einen Arbeitsplatz unabhängig von den Effekten der SÖB-Teilnahme gefunden hat. Die fiskalische Konsequenz einer solchen Mitnahme besteht darin, dass die Kosten der Maßnahme zwar zu Buche schlagen, die Erträge aber nicht als Folgewirkung der Maßnahme interpretiert werden dürfen. Rechentechnisch wird der Mitnahmeeffekt dadurch abgebildet, dass die Erträge der Qualifizierung/Beschäftigung nur mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit gewichtet in die Fiskalanalyse eingehen.

Eine andere für die Fiskalanalyse wesentliche Annahme ist die Frage, wie lange nach Abschluss der Maßnahme die Qualifizierung und das Training beschäftigungswirksam sind und somit der Maßnahme zugerechnet werden können. Hiervon hängt nämlich ab, für welchen Zeitraum die Erträge in die Berechnungen aufgenommen werden.

Da die Annahmen zu den Mitnahmeeffekten als auch der Dauer der Wirksamkeit der Qualifizierung und des Trainings einen wesentlichen Einfluss auf das Ergebnis haben, werden Sensitivitätsanalysen erstellt, durch die die Stabilität des Modells geprüft wird

8.3 Berechnungsmodus

Bei den Personal- und Sachkosten des SÖB werden Nettobeträge angeführt, da die auf die Bruttogehälter entfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge direkt der öffentlichen Hand zufließen. Da nur ein geringer Teil der sozialökonomischen Betriebe die Nettobeträge der Personalkosten ausweisen konnten, mussten diese aus den Bruttogehältern errechnet werden. Die durchschnittlich Abgabenquote beträgt 39,2%¹¹.

Bei den Sachkosten wurde zwischen Sachkosten für Güter und solche für Personenleistungen unterschieden. Bei den sozialökonomischen Betrieben, die nicht vorsteuerabzugsberechtigt sind, wurden 20% Mehrwertsteuer von allen Sachkosten abgezogen, bei den vorsteuerabzugsberechtigten Betrieben wurden die Sachkosten ohne Abzüge übernommen. Bei den Sachkosten für Personenleistungen wie Weiterbildungsangebote oder Beratungsleistungen wurden noch die auf die Leistung entfallenden Sozialversicherungsabgaben und Steuern abgezogen. Für die Steuern der Sachkosten „Personen“ wurde 42% als Grenzsteuersatz angenommen.

Durch die Teilnahme an der Maßnahme können neue Ansprüche an das System der sozialen Sicherung erwachsen. Diese sind ebenfalls als Nettobeträge kostenwirksam. Für die Berechnungen wurde eine durch die Teilnahme an der Maßnahme induzierte Anspruchsdauer von zwei Jahren angenommen. Es wurden jedoch nur die zusätzlichen Ansprüche an das System sozialer Sicherung berechnet. Es wurden also nur bei jenen Personen, die vor der Maßnahme keinen Bezug hatten, jedoch einen nach der Maßnahme aufwiesen, die Kosten der Maßnahme zugerechnet. Als Berechnungsgrundlage für die Höhe des Bezuges dienen die Angaben zur Bemessungsgrundlage aus den Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Da die Art des Bezuges in diesen Daten nicht näher spezifiziert ist, wurde die Umrechnungstabelle für das Arbeitslosengeld für die Kostenberechnung herangezogen. Dieses Geld wurde um 10 Schilling täglich erhöht, was ungefähr der Hälfte des Familienzuschlages entspricht.

Auf der Einnahmenseite sind zuerst die Einnahmen aus der betrieblichen Tätigkeit zu nennen. So fließt die Umsatzsteuerzahllast bei den vorsteuerabzugsberechtigten Betrieben der öffentlichen Hand zu¹². Ebenfalls auf der Einnahmenseite sind die Erlöse aus der betrieblichen Tätigkeit zu nennen, die als Nettobeträge in die Berechnungen eingingen.

Der zweite Block auf der Einnahmenseite betrifft den Wegfall von Transferleistungen. Durch die Anstellung der TeilnehmerInnen bei einem sozialökonomischen Betrieb entfallen Transferleistungen während der Maßnahme. Als Bemessungsgrundlage für die Höhe dieser Transferleistungen wurde die letzte eingetragene Bemessungsgrundlage aus den Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gewählt. Die Umrechnung der Bemessungsgrundlage auf

¹¹ Diese Quote korrespondiert außerordentlich gut mit der Quote, die sich aus den Daten der sozialökonomischen Betriebe ergibt, die die Nettogehälter ausgewiesen haben. Hier beträgt die durchschnittliche Abgabenquote 40,2%.

¹² Bei den nicht vorsteuerabzugsberechtigten Betrieben wurde die Umsatzsteuer bereits bei den Sachkosten herausgerechnet.

rechnung der Bemessungsgrundlage auf die Höhe der Transferleistung erfolgt äquivalent zu der Umrechnung bei den neuen Ansprüchen an das System sozialer Sicherung.

Weiters entfallen Transferleistungen nach der Maßnahme, wenn vorher anspruchsberechtigte Personen ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen und dadurch keinen weiteren Bezug in Anspruch nehmen. Auch hier wurde die Höhe und Dauer der Transferleistung analog zu den Ansprüchen an das System sozialer Sicherung nach der Maßnahme berechnet.

Durch die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses erlischt nicht nur der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe, sondern steigen auch die Einnahmen der öffentlichen Hand. Sobald ein/e TeilnehmerIn über ein Einkommen verfügt, steigen automatisch die Beiträge des/der Teilnehmers/in und der/des ArbeitgeberIn zur Sozialversicherung. Diese Komponente kommt nach der Maßnahme zum Tragen. Für die Abgaben wird ein durchschnittlicher ArbeitgeberIn- und ArbeitnehmerInnenbeitrag von 32% gerechnet. Damit liegt der Parameterwert etwas unter der tatsächlichen Höhe, wodurch dem Umstand Rechnung getragen wird, dass einige TeilnehmerInnen unter der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind. Die Bruttoeinkommen werden aus den Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger entnommen (inklusive Sonderzahlungen).

Die Beiträge zur Sozialversicherung der Angestellten der sozialökonomischen Betriebe sind an dieser Stelle nicht zu berücksichtigen, da bei den Personalkosten Nettobeträge gerechnet werden.

Von den um die Sozialversicherungsbeiträge reduzierten Bruttoeinkommen wurde bei jeder TeilnehmerIn die Lohnsteuer abgezogen und auf der Einnahmenseite verbucht.

Durch die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses steht den TeilnehmerInnen auch ein höheres Einkommen zur Verfügung. In der Fiskalanalyse wird angenommen, dass dieses zusätzliche Einkommen zur Gänze verausgabt wird. Als Steuerquote für das durchschnittliche Konsumgüterbündel wurde 15% gewählt.

Eine wesentliche Variable für die Gewichtung der Rückflüsse ist die Bewertung der Mitnahmeeffekte und der Wirkungsdauer der Qualifizierung bzw. der Trainings. In der Grundvariante der Fiskalanalyse wurde angenommen, dass die Qualifizierung/ Beschäftigung im Rahmen der Maßnahme fünf Jahre wirken, wobei die Wirkung linear über die Zeit abnimmt. Dies bedeutet, dass die Beschäftigungswirkung unmittelbar nach dem Austritt aus der Maßnahme zu 100% der Qualifizierung und dem Training zugeschrieben wird. Ein Jahr nach der Maßnahme beträgt der Wert 80%, zwei Jahre danach 60%, usw. Da die Annahme über die Länge der Wirkung das Ergebnis wesentlich beeinflusst, wurden zwei Sensitivitätsanalysen gerechnet. Einmal wurde der Maßnahmeneffekt mit maximal vier, das andere mal mit maximal sechs Jahren festgesetzt¹³.

¹³ An dieser Stelle muß angemerkt werden, dass Investitionen in Humanressourcen wie die Qualifizierung durch SÖB auch deutlich länger als fünf Jahre wirken können. Das Zeitfenster von fünf Jahren wurde gewählt, um die Maßnahmeneffekte keinesfalls zu hoch zu bewerten.

Da für die MaßnahmenteilnehmerInnen keine Sozialversicherungsdaten bis sechs Jahre nach Maßnahmenende zur Verfügung stehen, mußte für den Zeitraum danach die Annahme getroffen werden, dass der Status (beschäftigt, karenziert, arbeitslos, OLF, in Maßnahme) nach Ende des Beobachtungszeitraumes aufrecht bleibt. Dies bedeutet, dass Personen, die im Jahr 1999 beschäftigt waren, auch weiterhin als beschäftigt gerechnet werden. Ebenso behalten Personen, die den Status „OLF“, „in Bezug (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe)“, „arbeitslos“, „Karenzierung“ oder „in einer Maßnahme“ aufweisen, diese Codierung.

8.4 Ergebnisse

Untere Tabelle veranschaulicht die Größe der einzelnen Ausgaben- und Einnahmenpositionen für die drei Szenarien. In der Standardvariante wird eine Wirkungsdauer von 5 Jahren angenommen. Flankiert wird dieses Szenario von zwei Sensitivitätsanalysen, die eine mit einer angenommenen Wirkungsdauer von 4 Jahren, die andere mit 6 Jahren:

Tabelle 27: Ausgaben und Einnahmen für drei Wirkungslängen

in Mio. ATS (Barwert 1996)	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
Personalkosten	-176,16	-176,16	-176,16
Sachkosten (Sachen)	-86,76	-86,76	-86,76
Sachkosten (Personen)	-2,46	-2,46	-2,46
Ansprüche nach der Maßnahme	-12,83	-12,83	-12,83
Gesamtkosten	-278,22	-278,22	-278,22
Umsatzsteuerzahllast	4,46	4,46	4,46
Umsatzerlöse	142,18	142,18	142,18
Wegfall von Transferleist. während der MN.	26,53	26,53	26,53
Wegfall von Transferleistungen nach der MN.	28,74	28,74	28,74
Sozialversicherungsabgaben	40,99	48,95	56,74
direkte Steuern	12,41	14,96	17,45
indirekte Steuern	4,64	5,61	6,55
Gesamteinnahmen	259,95	271,43	282,65
Gesamtsumme	-18,27	-6,79	4,4

Quelle: L&R Datafile ‚Fiskal SÖB‘ 1999

Stellt man die Ausgaben den Einnahmen gegenüber beläuft sich der gesamte Kostenüberhang in der Grundvariante (5 Jahre Maßnahmenwirkung) auf ATS 6,79 Mio. (Barwert zum Stichjahr 1996). Den Gesamtkosten von ATS 278,22 Mio. steht ein Nutzen von ATS 271,43 Mio. gegenüber. Den größten Ausgabenposten machen die Personalkosten mit ATS 176,16 Mio. aus. Es folgen die Sachkosten mit ATS 86,76 Mio. Deutlich geringer schlagen die Ansprüche an das System sozialer Sicherung nach der Maßnahme mit ATS 12,83 Mio. zu Buche. Eher unbedeutend sind die Sachkosten, die für Personenleistungen ausgegeben werden mit einem Betrag von ATS 2,46 Mio.

Einnahmenseitig machen die Positionen aus betrieblicher Tätigkeit den größten Anteil aus. So schlagen die Umsatzerlöse mit ATS 142,18 Mio. und die Umsatzsteuerzahllast der vorsteuerabzugsberechtigten Betriebe mit ATS 4,46 Mio. zu Buche. Sehr hohe Einnahmen sind auch durch den Wegfall von Transferleistungen festzustellen. Der Wegfall von Transferleistungen während der Maßnahme erreicht einen Betrag von ATS 26,53 Mio. und der Wegfall von Transferleistungen nach der Maßnahme erhöht die Einnahmen um ATS 28,74 Mio. In der Standardvariante fließen insgesamt ATS 48,95 Mio. an Sozialversicherungsgeldern wieder der öffentlichen Hand zu. Die direkten Steuereinnahmen durch die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses machen ATS 14,96 Mio. aus. Ein eher kleinerer Posten sind die Mehreinnahmen an indirekten Steuern, die einen Wert von ATS 5,61 Mio. erreichen.

Insgesamt kann der Maßnahme in der Grundvariante eine geringfügig negative Kosten-Nutzen-Bilanz bescheinigt werden. Der Aufwandsüberhang von ATS 6,79 Mio. macht rund 2,4% des Gesamtumsatzes aus. Dieser Betrag kann durch leichte Veränderungen der Systemannahmen in den positiven wie auch in den negativen Bereich verändert werden. Um die Sensitivität solcher Veränderungen zu testen wurden Szenarien mit anderen Systemparametern erstellt. In der Alternativvariante mit 4 Jahre Maßnahmenwirkung stehen Ausgaben von ATS 278,22 Mio. nur Einnahmen von ATS 259,95 Mio. gegenüber. Die Gesamtbilanz ist in dieser Variante mit ATS 18,27 Mio. bereits deutlich negativ. Umgekehrt liegt der Ertrag über dem Aufwand, wenn man 6 Jahre Maßnahmenwirkung zugrundelegt. Hier stehen Ausgaben in der Höhe von ATS 278,22 Mio. Einnahmen von 282,65 Mio. gegenüber. Der Ertragsüberhang beträgt somit ATS 4,43 Mio.

An dieser Stelle soll nochmals betont werden, dass nicht alle Effekte der Maßnahme einer monetären Bewertung zugänglich sind. Positive Effekte (vor allem im sozialen Umfeld) scheinen in der Fiskalanalyse nicht auf, sie sollten aber bei einer abschließenden Bewertung der Maßnahme mitberücksichtigt werden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei Abwägung von Kosten und Erträgen Sozialökonomische Betriebe einbringen, was sie letztlich kosten.

Viel größere Unterschiede als die Szenarien der Sensitivitätsanalyse zeigen die Auswertungen nach Bundesland. In vier Bundesländern (Wien, Burgenland, Steiermark und Tirol) liegt in der Standardvariante der Aufwand über dem Ertrag, während in 5 Bundesländern (Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Kärnten und Vorarlberg) die SÖB mehr erwirtschaften als sie kosten. Da in den einzelnen Bundesländern die Anzahl und die Größe der sozialökonomischen Betriebe stark variiert, eignen sich die Absolutzahlen nur bedingt zu einer vergleichenden Einschätzung der ökonomischen Performance. Zu berücksichtigen ist auch, dass bei im Jahr 1996 angefallenen Neuinvestitionen das Bild leicht verzerrt werden kann, insbesondere wenn dies für SÖB in Bundesländern mit einer geringen Anzahl von SÖB zutrifft.

9 Handlungsoptionen

9.1 Zielgruppenerfassung

Optimierung der Zielgruppenerfassung – Ausweitung des SÖB-Angebots

Da Frauen und ältere Arbeitslose (über 50 Jahren) noch deutlich untererfasst sind, sollte bei der Zuweisung zu den SÖB stärker auf diese Population Bedacht genommen werden. Nicht immer lässt sich dies durch eine Änderung der Zuweisungspraxis erreichen, etwa dann, wenn die angebotenen Tätigkeitsbereiche geschlechts- oder altersspezifisch angelegt sind. In diesen Fällen ist ein Ausbau der SÖB bzw. eine Erweiterung bestehender SÖB um geeignete Arbeitsbereiche für Frauen und ältere Arbeitslose in Erwägung zu ziehen.

9.2 Methodische und konzeptionelle Gestaltung

Abklären der Projektfähigkeit von TAK-BewerberInnen in Vorschaltmaßnahmen

Aufgrund des hohen Drop-Out aufgrund persönlicher Schwierigkeiten oder motivationaler Defizite wäre angezeigt, entsprechende Vorschaltmaßnahmen, wie etwa Arbeitstraining mit begleitender Betreuung und beruflicher Orientierung der regulären SÖB-Teilnahme vorzusehen. Erst wenn geklärt ist, dass eine reguläre Teilnahme im Rahmen des Betriebs zu erwarten ist, sollte das Dienstverhältnis als Transitzkraft beginnen. Auf diese Weise könnte vermieden werden, dass durch häufige vorzeitige Austritte die Kontinuität der Projektarbeit leidet. Eine Verstetigung des Personaleinsatzes wirkt sich letztlich auch positiv auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit aus.

Niedrigschwellige SÖB

Vor allem jene SÖB mit einer Klientel, die über ein ausgeprägtes Problemprofil verfügt, sollte der Betrieb als niedrigschwellige Trainingseinrichtung konzipiert werden, an die geringere ökonomische Leistungsanforderungen gestellt werden. Diese Option wäre vor allem als Ergänzung zum bereits bestehenden Angebot an Transitzplätzen mit durchschnittlichem Anforderungsprofil zu verstehen. Dadurch wäre auch ein Wechsel aus einem niedrigschwelligem SÖB in ein reguläres SÖB möglich.

Intensivierung der fachlichen Ausbildung und Zertifizierung von Teilkompetenzen

Die Evaluierung hat gezeigt, dass der Großteil der fachlichen Qualifizierung im Rahmen eines learning-by-doing erfolgt, wobei erworbene Kompetenzen nicht zertifiziert werden, da nur in Ausnahmefällen der Erwerb formaler Qualifikationen damit verbunden ist. Insbesondere in Bereichen mit einem Tätigkeitsprofil, das wesentliche Elemente von Ausbildungsberufen enthält (Beispiel Tischler, Restaurantbetrieb) sollte die fach-

liche Ausbildung zielgerichteter erfolgen und auch auf die Vermittlung von Teilkompetenzen abzielen, die durch ein Trägerzertifikat entsprechend bestätigt werden.

SÖB-begleitende Qualifizierung

Der Erwerb von Teilkompetenzen setzt manchmal auch spezifische Qualifizierung im Rahmen von externen Kursen voraus. In manchen Bundesländern wird eine begleitende Qualifizierung der Transitarbeitskräfte von der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS nicht genehmigt. Da aber der fachlichen Qualifizierung grössere Beachtung geschenkt werden sollte, wäre die Möglichkeit einer SÖB-begleitenden Aus- oder Weiterbildung eine wichtige Voraussetzung.

Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche mit höherem Anforderungsprofil

Die Analyse der Wirtschafts- und Tätigkeitsbereiche hat gezeigt, dass seit der Implementation dieses Instrumentes bestimmte Tätigkeitsbereiche dominieren, wie Tischlerei, Recycling, Textil, Transport/Entrümpelung. Begründet wurde dies mit der Eignung einfacher manueller Arbeitsabläufe für die Heranführung von zum Teil arbeitsentwöhnten Personen an die Erwerbsarbeit. Damit ist allerdings auch eine Stigmatisierung dieser Tätigkeitsbereiche als prekäre Arbeitsmarktsegmente verbunden.

Die Gründungen der letzten Jahre haben aber auch gezeigt, dass durchaus Tätigkeitsfelder für die Zielgruppen der SÖB geeignet sind, die ein höheres Anforderungsprofil aufweisen, etwa im Bereich Gastronomie oder Umwelttechnologien. Vor diesem Hintergrund wäre die Erschließung neuer Angebotsnischen mit ausgeprägteren Qualifikationsanforderungen ins Auge zu fassen.

Intensivierung der Outplacement-Aktivitäten

Die Arbeitsplatzsuche von ehemaligen Transitarbeitskräften erfolgt nur in geringem Ausmaß über die traditionelle Vermittlung durch das AMS. Hohe Bedeutung kommt den Outplacement-Aktivitäten der meisten SÖB zu, die oftmals implizit im Rahmen von Kontakten zu und Kooperationen mit regionalen Unternehmen erfolgen. Die Erhebungen haben jedoch gezeigt, dass dieser von der ÖSB eingebrachte Vorschlag nicht durchgängig realisiert wurde. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Vermittlung und Nachbetreuung sollte diese Aktivität regulärer Bestandteil des SÖB-Leistungskatalogs werden (für den Fall, dass es in der Region keine speziellen Outplacement-Projekte gibt). Darüber bedarf es einer expliziten Vereinbarung zwischen Landesgeschäftsstelle und SÖB im Rahmen des Fördervertrages.

Kooperation mit Patronanz-Betrieben

Aufbauend auf den positiven Erfahrungen einiger SÖB sollte das Modell einer Kooperation mit Patronanz-Betrieben forciert werden. Dies sieht vor, dass gegen Ende der Transitzeit, wenn die Vermittelbarkeit aufrecht und ein baldiger Ausstieg aus dem SÖB absehbar ist, die betreffende TAK bei einem Kooperationsbetrieb für einen Zeitraum von einem Monat beschäftigt wird. Das erfordert ein entsprechendes Coaching am ‚Probearbeitsplatz‘, um Friktionen – wie etwa Schwierigkeiten mit KollegInnen, disziplinarische Probleme – vorzubeugen. Diese Aufgabe könnte durch eine arbeitsplatzbeglei-

tende Betreuung durch eine Schlüsselkraft des SÖB oder bei entsprechender Eignung, durch einen Beschäftigten des Partnerbetriebes übernommen werden.

9.3 Know-How-Transfer

Der bisher praktizierte Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen den SÖB - speziell bei Neugründungen oder massiveren organisatorischen Veränderungen – erfolgt bislang noch in geringem Ausmaß. Eine Intensivierung dieser Transferprozesse wäre auch mit einer effizienteren Ressourcenallokation verbunden. Eine wichtige Rolle im Wissens- und Erfahrungstransfer könnten die regionalen SÖB-Verbände und der Bundesdachverband einnehmen.

9.4 Erfolgskriterien

Einheitliche Definition des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs

Der arbeitsmarktpolitische Erfolg wird je nach Bundesland verschieden definiert. Um gleiche Voraussetzungen für alle SÖB zu schaffen, sollten die Kriterien exakt festgelegt werden. Beim quantitativen Kriterium der Vermittlungsquote ist zu bestimmen, welche Arbeitsmarktstati dabei Berücksichtigung finden. In Anlehnung an die SÖB-Richtlinie und die Erfahrungen der Betriebe sollten folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Übertritt in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (bei Behinderten auch: Übertritt in eine Geschützte Werkstätte)
- Beginn/Fortsetzung einer Ausbildung
- Beginn einer Schulungsmassnahme
- Beginn einer Therapie.

Neben der quantitativen Quote des positiven Verbleibs sollten auch qualitative Kriterien berücksichtigt werden, die sich nicht unbedingt in der Aufnahme einer Beschäftigung manifestieren. Die Analyse der Wirkungsverläufe hat gezeigt, dass insbesondere die Verbesserung der Vermittelbarkeit einen zentralen Wirkungsaspekt darstellt. Voraussetzung dafür ist die Steigerung von Motivation und Selbständigkeit sowie die Beseitigung von vermittlungshemmenden Problemlagen. Dabei sollte auf folgende vermittlungshemmende Aspekte Bezug genommen werden: Drogen- und Alkoholabhängigkeit, Tablettenabhängigkeit, Wohnungslosigkeit, Überschuldung. In den Berichten der SÖB ist zu dokumentieren, welche Vereinbarungen mit den Transitkräften beim Einstieg in den SÖB im Hinblick auf die Bearbeitung der Vermittlungsbarrieren getroffen wurden und in welchem Ausmaß die vereinbarten Ziele auch realisiert werden konnten.

Einheitliche Definition von Drop-Out

Bei der Messung des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs sollten nur jene Transitkräfte einbezogen werden, die nicht als Drop-Out frühzeitig aus dem Sozialökonomischen Be-

trieb ausscheiden. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach einer einheitlichen Definition von Drop-Out. Grundsätzlich sind jene darunter zu fassen, die während der Probezeit ausscheiden. Als Probezeit wäre entsprechend den arbeitsrechtlichen Regelungen der Probemonat zu definieren. Die Erfahrung der Schlüsselkräfte zeigt aber, dass bei manchen Transitkräften auch nach dieser Frist ein Rückfall zu erwarten ist, der einen vorzeitigen Ausstieg zur Folge haben kann. Deshalb sollten auch jene Fälle als Drop-Out definiert werden, die spätestens bis zum Ende des vierten Monats der Transitzeit ausscheiden und nicht direkt in ein Beschäftigungsverhältnis wechseln.

9.5 Finanzierung

Mehrjährige Förderperioden

Nur in wenigen Ausnahmefällen können sich die SÖB in ihrer betrieblichen Planung auf eine mehrjährige Perspektive hin orientieren, weil die Finanzierung gesichert ist. Angesichts der mehrjährigen positiven Erfahrungen mit dem Großteil der bestehenden SÖB wäre eine Ausweitung der Förderdauer angezeigt. Dies hätte Entlastungen bei beiden Vertragspartnern zur Folge. Im AMS reduzierte sich der administrative Aufwand für die Begehrensbearbeitung und Behandlung im Landesdirektorium. Bei den SÖB würden durch mehrjährige Finanzierungsperioden Kapazitäten für die Erstellung eines Konzeptes frei, die für die konzeptive Arbeit zur Weiterentwicklung des Betriebes eingesetzt werden könnten.

Im Sinne einer Risikobegrenzung kann die mehrjährige Fördergewährung an die Durchführung von Wirkungsüberprüfungen gekoppelt werden, um über einen laufenden Überblick über die Performanz des Betriebes verfügen zu können.

Von ExpertInnen aus dem AMS wurde allerdings darauf hingewiesen, dass in Zeiten ungeklärter Budgetlage eine mehrjährige Förderzusage nicht für alle Maßnahmeformen getroffen werden kann.

9.6 Ausbildung der Schlüsselkräfte

Weiterbildung für Schlüsselkräfte

Da bei den Schlüsselkräften durchaus ein Bedarf zum Erwerb von aufgabenspezifischen Kompetenzen gegeben ist, wäre aufbauend auf einer Bedarfsanalyse ein entsprechendes Ausbildungsprogramm zu entwickeln und in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen umzusetzen.

9.7 Betreuungsschlüssel

Der Betreuungsschlüssel, also die Relation von Schlüsselkräften zu Transitarbeitskräften, hat sich in den letzten Jahren zu einer umstrittenen Materie zwischen den Vertragspartnern Arbeitsmarktservice und SÖB entwickelt.

Ausdifferenzierung des Personalbegriffs – Berücksichtigung nur von Schlüsselkräften mit Betreuungsagenden

Die gegenwärtige Regelung des Betreuungsschlüssels sieht vor, dass das Verhältnis von Schlüsselkräften zu Transitarbeitskräften die Relation 1:3 nicht unterschreiten soll. Als Schlüsselkräfte zählen demnach all jene Beschäftigten, die nicht Transitarbeitskräfte sind.

Neben den für die organisatorisch-administrativen Belange, die fachliche Anleitung oder die sozialpädagogische Betreuung der TAK beschäftigten Schlüsselkräften werden auch die Stamarbeitskräfte dazu gerechnet. Dabei handelt es sich um fachlich einschlägig Ausgebildete, die als reguläre Arbeitskräfte beschäftigt sind, aber nicht als fachliche AnleiterInnen oder BetreuerInnen fungieren. Sie sollen vor allem sicherstellen, dass Leistungsschwankungen im Transitkräfteteam kompensiert und eine Verstärkung in der Durchführung von Auftragsarbeiten sichergestellt werden.

Daneben haben einige SÖB auf Weisung der LGS Arbeitsplätze für bestimmte Zielgruppen (z.B. geschützte Arbeitsplätze oder Stellen für unqualifizierte ältere Arbeitslose ab 50 Jahren) eingerichtet, die nicht als Transitzkraftstellen gelten sondern den Schlüsselkräften zugerechnet werden. Allerdings ist dies unter funktionalen Gesichtspunkten keine schlüssige Zuordnung, da dieser Beschäftengruppe keinerlei Betreuungsagenden obliegen. Es zeigt sich also, dass die derzeit in den Richtlinien vorgesehene dichotome Klassifizierung der komplexer gewordenen Personalstruktur der SÖB nicht mehr gerecht wird.

Eine entsprechende Ausdifferenzierung des Personalbegriffs ist deshalb angezeigt, derzufolge beispielsweise die Belegschaft eines SÖB künftig in vier Gruppen zu unterteilen wäre: Transitarbeitskräfte, Arbeitskräfte aus nicht-SÖB-spezifischen Zielgruppen, Stamarbeitskräfte und Schlüsselarbeitskräfte. In die Berechnung des Betreuungsschlüssels hingegen wäre sinnvollerweise nur die Transitarbeitskräfte und die Schlüsselarbeitskräfte einzubeziehen.

Vollzeitäquivalente

Die Berechnung des Betreuungsschlüssels erfolgt oftmals uneinheitlich. Einmal werden Personen (unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit) gezählt, ein andermal Arbeitsstellen entsprechend der Wochenstundenzahl. Im Interesse der Vergleichbarkeit sind in Hinkunft die Schlüsselkraftstellen in Vollzeitäquivalenten anzugeben. Eine Halbtagesstelle wäre demnach nicht als eine Stelle, sondern als 0,5 Stellen zu bewerten.

Differenzierung der Schlüsselkräfte nach Tätigkeitsbereich

Bei einer Neuregelung sind auch die zentralen Rahmenbedingungen für den Schlüsselkräfteeinsatz zu berücksichtigen. Der Betreuungs- und Leitungsaufwand variiert stark mit dem Profil der Transitzkräfte. Je umfassender die einer Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehenden Beeinträchtigungen sind, wie etwa Überschuldung, psycho-soziale Probleme, gesundheitliche Probleme, Schwierigkeiten mit dem Erfüllen der Arbeitstugenden (z.B. Pünktlichkeit), desto höher ist der Betreuungsaufwand zu veranschlagen, um letztlich die erforderliche Arbeitsleistung der Transitar-

beitskraft zu erreichen. Projekte mit ‚schwieriger‘ Klientel haben demnach einen überdurchschnittlichen Bedarf an sozialpädagogischen Schlüsselkräften.

Neben dem Problemprofil der Transitkräfte ist der Betreuungsaufwand auch vom Schwierigkeitsgrad der durchzuführenden Tätigkeit und damit vom Niveau der fachlichen Anforderungen an Transitarbeitskräfte abhängig. So erfordert beispielsweise in einem Tischlereiprojekt die Produktion von Einbauküchen komplexe Arbeitsschritte, begangene Fehler (wie Verschnitt von teurem Vollholz) haben einen kostspieligen Materialverlust zur Folge und wirken sich negativ auf das Betriebsergebnis aus. Vor diesem Hintergrund ist eine umfassende Anleitung der Transitarbeitskräfte erforderlich. Ähnlich verhält es sich im Gastronomiebereich. Um den Kundenstock zu halten oder auszuweiten, ist ein qualitativ hochwertiger Service erforderlich. Dies lässt sich nur durch eine dichte Betreuung und Anleitung der Transitkräfte sicherstellen. Im Gegensatz dazu erfordern Entrümpelungen oder Sortierarbeiten im wesentlichen die Ausführung körperlich anstrengender Tätigkeiten nach Vorgabe, die Anforderungen hinsichtlich Termindruck und Sorgfältigkeit liegen jedoch auf niedrigerem Niveau.

Als Grundprinzip ließe sich formulieren, dass in Tätigkeitsfeldern mit relativ differenziertem fachlichen Anforderungsprofil ein höherer Bedarf an Schlüsselkräften für die fachliche Anleitung besteht als in Bereichen mit einfachem Tätigkeitsprofil.

Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, bieten sich zwei Varianten an, die sich insbesondere auch durch ihre Komplexität unterscheiden:

- Differenzierung des Betreuungsschlüssels nach Aufgabenbereich (komplexe Variante)
- Unterteilung der SÖB nach drei Kategorien mit jeweils unterschiedlichem Betreuungsschlüssel (einfache Variante).

Variante 1: Differenzierung der Schlüsselkräfte nach Tätigkeitsbereich

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass hinsichtlich des Schlüsselkräftebedarfs nach dem Einsatzbereich des betreffenden Personals zu differenzieren wäre. Zu unterscheiden sind:

- betriebswirtschaftlich-organisatorisches Personal
- Berufsfachliches Personal
- Sozialpädagogisches Personal.

Angesichts der Rahmenbedingungen des SÖB ergeben sich folgende Prinzipien:

- Je ‚schwieriger‘ die Klientel umso höher der Bedarf an sozialpädagogischem Personal
- Je anspruchsvoller die Tätigkeit, umso höher der Bedarf an fachlich ausgebildetem Personal.

An dieser Stelle ergibt sich die Notwendigkeit zu einer Definition und Klassifizierung des Schwierigkeitsgrades der Klientel und des Anforderungsgrades der Tätigkeitsbereiche.

Hinsichtlich der Festlegung eines Betreuungsschlüssels in der **fachlichen Anleitung** ergeben sich Anknüpfungspunkte zu den Ausbildungsverordnungen der Lehrberufe

nach dem Berufsausbildungsgesetz. Dort werden zur Sicherstellung einer sachgemäßen Ausbildung entsprechend dem Berufsbild Verhältniszahlen zwischen Lehrling und fachlich einschlägig ausgebildeten Personen sowie Lehrling und AusbilderInnen vorgeschrieben. Demnach muß beispielsweise bei Aufnahme von 2 Lehrlingen mindestens noch eine fachlich einschlägig ausgebildete Person im Betrieb beschäftigt sein.

Was die Fachausbildung betrifft, so kommen bei der Tischlerausbildung auf je 5 Lehrlinge mindestens 1 Ausbilder, der nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut ist oder 1 Ausbilder auf je 16 Lehrlinge, wenn der Ausbilder ausschließlich mit der Ausbildung betraut ist. Bei der Aufnahme eines Lehrlings ist sowohl auf die vorgeschriebene Anzahl von fachlich einschlägig ausgebildeten Personen als auch auf die entsprechende Anzahl von Ausbildern zu achten.

Diese an Ausbildungsvorschriften orientierte Bestimmung lässt sich mit den gegenwärtig in den SÖB vorfindbaren Betreuungsrelationen kontrastieren. Diese zeigen einen durchschnittlichen Betreuungsschlüssel von 1: 2,7, der allerdings je nach Funktionsbereich deutlich variiert. In der fachlichen Anleitung zeigt sich ein Quotient von 1:5,6.

Tabelle 28: Betreuungsschlüssel in den SÖB (1996)

Arbeitsbereich	Schlüssel SK:TAK
Betriebswirtschaftlich-organisatorisch	1: 8,9
Sozialpädagogische Betreuung	1:12,5
Fachliche Anleitung	1:5,6
Summe über alle Bereiche	1:2,7

Quelle: L&R Datafile „SÖB-Frabo-Leitung“; 1999; N= 48

Es zeigt sich somit, dass in der fachlichen Anleitung sowohl in Anlehnung an bestehende Ausbildungsvorschriften als auch im Hinblick auf derzeit bestehende Schlüssel der SÖB ein Betreuungsschlüssel von 1 Schlüsselkraft auf 5 Transitkräfte ergibt. Diese Relation wäre für Tätigkeitsbereiche mit gehobenem fachlichen Anforderungsprofil anzuwenden.

Bei angelernten Tätigkeiten etwa im Rahmen von Recycling-Projekten wären mehr TAK pro fachlicher Schlüsselkraft vorzusehen.

Hinsichtlich der Bestimmung des Betreuungsschlüssels für die **sozialpädagogische Betreuung** ist der Betreuungsbedarf relevant, der von den Problemlagen der Transitkräfte abhängt. Für die Veranschlagung des Betreuungsaufwandes sind zu berücksichtigen:

- Gruppenbetreuung
- Vor- und Nachbereitung der Gruppenbetreuung (unabhängig vom Problemprofil der Zielgruppe)
- Einzelbetreuung von TAK, abhängig von der Ausprägung des Problemprofils
- Outplacement-Aktivitäten

■ Interne Koordination

Aus den für diese Tätigkeiten zu veranschlagendem Stundenaufwand ergibt sich die wöchentliche Stundenzahl und damit der Betreuungsschlüssel. Denkbar wäre in diesem Bereich ein Schlüssel je nach Problemprofil der TAK zwischen 1:10 und 1:16.

Hinsichtlich des organisatorisch-administrativen Personals ergibt sich grundsätzlich ein Bedarf für eine Leitungsposition und eine zusätzliche Halbtagsstelle für Verwaltung (Sekretariat, Buchhaltung). Bei mehr als 10 Transitplätzen ist zu erwarten, dass unterschiedliche Geschäftsbereiche bestehen. In diesem Fall ist eine Leitungskraft pro Bereich zu veranschlagen.

Variante 2: Bildung von drei Kategorien mit jeweils unterschiedlichem Betreuungsschlüssel (einfache Variante)

Gemäß dieser einfacher zu realisierenden Variante wären die SÖB gemessen an ihrem jeweiligen Problem- und Tätigkeitsprofil in drei Kategorien zu unterteilen, die jeweils mit einem anderen Betreuungsschlüssel verbunden sind:

Kategorie A

- bezieht sich auf Projekte mit hohem Problemprofil und schwierigem Tätigkeitsbereich und hätte demzufolge einen
- Betreuungsschlüssel 1 : 2

Kategorie B

- bezieht sich auf Projekte, die entweder ein hohes Problemprofil oder einen schwierigen Tätigkeitsbereich aufweisen,
- Betreuungsschlüssel 1 : 3

Kategorie C:

- bezieht sich auf Projekte, die weder ein hohes Problemprofil der Transitarbeitskräfte noch einen schwierigen Tätigkeitsbereich haben
- Betreuungsschlüssel 1 : 4

Welche Kategorie für den jeweiligen SÖB zutrifft, ist in diesem Modell im Fördervertrag zu vereinbaren. Die Aufteilung des Betreuungsschlüssels auf unterschiedliche Kategorien der Schlüsselkräfte (betriebswirtschaftlich, berufsfachlich oder sozialpädagogisch) bliebe der Projektleitung überlassen, wodurch auch die notwendige Flexibilität im Hinblick auf Veränderungen in den Problemlagen oder Rahmenbedingungen und damit zusammenhängender Veränderungen in der Gewichtung des Betreuungsbedarfes gegeben wäre.

Anhang

Durchgeführte Erhebungen

Folgende Erhebungen wurden im Rahmen der Studie durchgeführt, die die Grundlage für die Interpretationen bilden:

- Schriftliche Befragung der SÖB-Leitungen (Rücklauf 90,6%)
- Analyse des Verbleibs von 831 ehemaligen TAK (die 1996 ausgeschieden sind) anhand der Hauptverbandsdaten
- Kontrollgruppenanalyse mit 805 Personen
- Fiskalanalyse für 1996
- 35 Gruppendiskussionen mit 110 Schlüsselkräften
- Gruppendiskussionen mit 50 Transitarbeitskräften
- 29 telefonische Interviews mit ehemaligen Transitarbeitskräften
- Interviews mit 17 ExpertInnen

Methode der Karrierenanalyse

Die im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführten Karrierenanalysen basieren auf einem **komplexen Auswertungs- und Darstellungsverfahren**. Dieses Verfahren wurde entwickelt, da es sich im Zuge vorangegangener Evaluationsprojekte immer wieder gezeigt hat, dass es in der Regel nicht ausreicht, einfache Stichtagsquoten zu bilden, will man die Effekte einer Maßnahme auf die Arbeitsmarktkarrieren von Geförderten analysieren. Die Aussagekraft von Stichtagsquoten ist relativ begrenzt, teilweise können durch diese Methode auch Scheinergebnisse produziert werden.

Um diesen Unschärfen zu begegnen, wurde ein Verfahren zur Evaluation von Arbeitsmarktkarrieren eingesetzt, das die folgenden Arbeitsschritte beinhaltet:

Die Originalinformationen der Versicherungsqualifikationen, die durch das AMS-Monitoring und den Hauptverband der Sozialversicherungsträger bereitgestellt werden, sind mit ca. 155 Labels versehen. Diese werden in einem ersten Arbeitsschritt zu 10 Gruppen zusammengefaßt:

1. Die Maßnahme selbst, sowie führende und folgende Maßnahmen desselben Typs,
2. unselbständige Beschäftigung,
3. selbständige Beschäftigung,
4. AMS-Vormerkung,
5. Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug,
6. AMSG-Beihilfe,
7. Präsenzdienst- und Karenzzeiten,
8. Nullzeiteintragungen,
9. Krankengeldbezug und
10. Episoden mit Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuchs.

Im Anschluß an den Kodierungsprozeß werden die zu Gruppen aggregierten Episoden in einem **hierarchischen Datenaufbereitungsverfahren bereinigt**, um Mehrfachzählungen bei zeitlich parallel verlaufenden Episoden zu vermeiden. Anhand der folgenden Abbildung 2, die eine fiktive Beschäftigungskarriere darstellt, soll das Vorgehen erläutert werden.

Abbildung 2: Beispiel für elektronisch aufgezeichnete Arbeitsmarktdaten

Jahr Monat	1995												1996												1997					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Episodenstatus...																														
Maßnahme																														
Beschäftigung 1																														
Beschäftigung 2																														
Krankengeldbezug																														
AMS-Vormerkung																														
Leistungsbezug																														
AMFG-Beihilfe																														
Nullzeit																														

Quelle: L&R „Beispiel HVSVDatenaufbereitung“, 1998

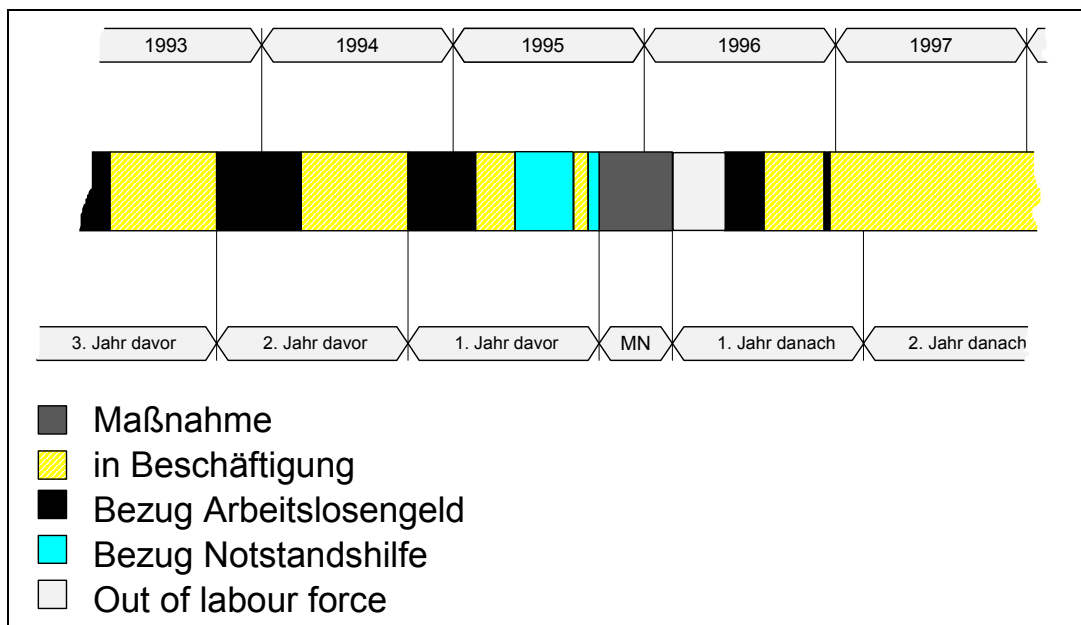
Die einfachste Form der Auswertung würde darin bestehen, die Tagessummen aller Episoden, die derselben Gruppe zugehören, zu ermitteln und die Ergebnisse einander gegenüberzustellen. Beispielsweise wären die Beitragstage aller selbständigen und unselbständigen Beschäftigungen in einem zuvor definiertem Zeitabschnitt (etwa in dem letzten Jahr vor Beginn der zu evaluierenden Maßnahme) aufzusummieren. Im Falle, dass von der beobachteten Person mehr als ein Dienstverhältnis zur gleichen Zeit ausgeübt wird (in Abbildung 2 ist dies im August 1990 der Fall), treten aber bereits die ersten Probleme auf, denn die einfache Aufsummierung der Beitragstage beider Dienstverhältnisse ergibt eine unverhältnismäßige Ausweitung der Beschäftigungstage, die in keinem vernünftigen Zusammenhang zum Ausmaß der tatsächlichen Tage an Beschäftigung steht. Ähnlich verhält es sich bei der Ermittlung der Tage der AMS-Vormerkung, da diese oft parallel zu Tagen mit Leistungsbezug, Beschäftigungstagen oder Tagen mit AMFG-Beihilfe eingeschrieben ist. Im Beispiel in Abbildung 2 ist dies etwa in den Monaten November und Dezember des Jahres 1995 der Fall. Um die **teilweise beträchtlichen Unschärfen**, die sich **durch Doppelzählungen** paralleler Episoden ergeben, zu vermeiden, werden daher für jede Person die gesamten Episodendaten gescannt und bereinigt, indem Episodeneintragungen, welche in einem Konflikt mit anderen Episoden stehen, einem hierarchischen System entsprechend zusammengefaßt, verkürzt, verlängert, unterbrochen, recodiert oder gelöscht werden, so dass letzten Endes **im bereinigten Datensatz eine Jahressumme von 365/366 Tagen** vorliegt.

Die Vor- und Nachkarriere wird sodann mit Hilfe verschiedener **Beobachtungsfenster** betrachtet. Das gesamte vorliegende Datenmaterial wird dabei in ein erstes Beobachtungsjahr vor der Maßnahme, ein zweites Jahr vor der Maßnahme, einen ersten Monat vor der Maßnahme usw. und entsprechend auch in ein erstes Jahr nach der Maßnah-

me, einen ersten Monat nach der Maßnahme, usw. unterteilt (siehe Abbildung 3, in welcher eine fiktive Beschäftigungskarriere dargestellt ist).

Wesentlich dabei ist, dass für jede Person die Maßnahme und somit auch die zeitliche Lage der Beobachtungsfenster an einem individuell unterschiedlichen Tag beginnen kann. Das gleiche gilt auch für das Ende der Maßnahme und die daran anschließenden Beobachtungsfenster. Die zeitliche Ausdehnung der einzelnen Fenster ist jedoch durch die vordefinierte Länge von einem Jahr, einem Monat, etc. determiniert.

Abbildung 3: Beispiel für die individuelle Einschreibung der jährlichen Vor- und Nachbeobachtungszeiträume



Quelle: L&R „Beispiel HVSV-Datenaufbereitung“, 1998

Für jedes der Beobachtungsfenster vor Beginn und nach Ende der Maßnahme (in der Regel Jahre, halbe Jahre und Monate) werden definitionsgemäß die folgenden Zeitan- teile gebildet:

- **Beschäftigungszeitanteile** geben Auskunft über den Anteil von Tagen an selbständiger oder unselbständiger Beschäftigung am Beobachtungszeitraum;
- **Arbeitslosigkeitszeitanteile** beinhalten den Anteil von Episodentagen der AMS-Vormerkung. Sie sind zu unterscheiden von den
- **Arbeitslosigkeitsbezugszeitanteilen**, welche lediglich jene Tage der AMS-Vormerkung einschließen, während denen eine Leistung bezogen wurde;
- **Fördermaßnahmenzeitanteile** beziehen sich auf Episoden mit AMFG-Fördermaßnahmen;
- **Präsenzdienst- und Karenzzeitanteile** schließen den Anteil von Tagen ein, während denen der Präsenzdienst abgeleistet oder Karenzurlaubsgeld bezogen wurde;

- **Out-of-labour-force (OLF) - Zeitanteile** setzen sich primär aus Nullzeit-Eintragungen¹⁴, sowie aus Pensionszeiten und Zeiten des Schulbesuchs zusammen;
- **Krankenstandszeitanteile** gelten als Zeitanteile jener Tagen, während denen Krankmeldungen vorliegen.

Alle diese Zeitanteile summieren sich aufgrund des hierarchischen Bereinigungsprozesses innerhalb des jeweiligen Beobachtungszeitraumes (Jahr, halbes Jahr, Monat) auf 100%. Die jeweiligen Prozentangaben sind mit **exakten Tagesdaten** des bereinigten Datensatzes verbunden. So entspricht etwa ein Beschäftigungszeitanteil von 25% einem Aufkommen von rund 91 Beschäftigungstagen in einem Jahr oder rund acht Beschäftigungstagen in einem Monat.

Neben den Zeitanteilen wurden noch weitere Indikatoren gebildet:

1. Auf Basis der Episodendaten wurden für die Vorkarriere die individuelle **Vormerkdauer** und die **Dauer des Bezugs von Transferleistungen** berechnet (Bezugstage). Der Algorithmus des zugrunde liegenden Makroprogrammes wurde so konzipiert, dass Unterbrechungen der Vormerk- und Bezugsepisoden durch Krankenstände und AIVG-Fördermaßnahmen nicht zu einer Terminierung der Aufsummierung führen. Lücken in den Vormerk- und Bezugsepisoden, welche mit bestätigten Nullzeiten oder anderen Episoden gefüllt sind, leiten dagegen ab einer Dauer von 28 Tagen eine Terminierung ein.
2. **Behaltezeiten bei dem geförderten Betrieb** wurden für die Nachkarriere berechnet. Auch hier werden Unterbrechungen der Beschäftigung durch Krankenstände bereinigt und führen nicht zu einer Terminierung der Behaltezeit. Eine Unterbrechung der Beschäftigung durch eine Teilnahme an weiteren Maßnahmen führt ab einer Dauer von 14 Tagen und einem Zeitanteil von mindestens 30% zu einer Terminierung, durch sonstige Episoden ebenfalls ab einer Dauer von 14 Tagen aber ab einem Zeitanteil von mindestens 10%.
3. Zur Abschätzung der Einkommenssituation wurden die **Bemessungsgrundlagen** ebenfalls über den jeweiligen Beobachtungszeitraum, wie das erste Jahr vor der Maßnahme oder das 2. Monat nach der Maßnahme gemittelt und analysiert.
4. Zusätzlich wurde die **Anzahl der verschiedenen DienstgeberInnen** im Beobachtungszeitraum gescannt und diente der Untersuchung der Karrieren Konstanz jeder geförderten Person.

¹⁴ Nullzeiten werden in die Hauptverbandsabfrage durch das AMS-Monitoring nachträglich eingeschrieben, wenn im Datensatz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger keine Tagesstati eingetragen sind.

Detailtabellen

Tabelle 1a: Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe, Mittelwerte

		GRUPPE					
		Aktionsgruppe			Kontrollgruppe		
		Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
BESCH-ZA 4. J. vor MN	Mittel	33,2%	28,9%	32,2%	56,7%	46,1%	53,8%
	Anzahl	459	146	605	586	218	804
BESCH-ZA 3. J. vor MN	Mittel	34,4%	27,6%	32,5%	53,3%	44,0%	50,8%
	Anzahl	580	222	802	587	218	805
BESCH-ZA 2. J. vor MN	Mittel	26,4%	26,2%	26,4%	47,9%	43,3%	46,7%
	Anzahl	595	231	826	587	218	805
BESCH-ZA 1. J. vor MN	Mittel	15,8%	20,1%	17,0%	45,7%	45,6%	45,7%
	Anzahl	599	231	830	587	218	805
BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	Mittel	11,6%	9,1%	10,9%	2,1%	,3%	1,6%
	Anzahl	597	231	828	586	218	804
BESCH-ZA 1. J. nach MN	Mittel	27,4%	29,2%	27,9%	47,9%	45,9%	47,4%
	Anzahl	597	231	828	586	218	804
BESCH-ZA 2. J. nach MN	Mittel	31,3%	38,2%	33,2%	49,5%	45,2%	48,3%
	Anzahl	593	230	823	583	218	801
BESCH-ZA 3. J. nach MN	Mittel	35,6%	42,1%	37,6%	53,4%	47,3%	51,8%
	Anzahl	301	130	431	582	218	800

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Tabelle 2a: Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht und Gruppe, gruppierte Werte

GRUPPE Aktionsgruppe

	Geschlecht				Gesamt		
	Männlich		Weiblich		Anzahl	Anteil	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil			
BESCH-ZA 4. J. vor MN	0%-10%	197	42,9%	81	55,5%	278	46,0%
	11-50%	118	25,7%	27	18,5%	145	24,0%
	51-100%	144	31,4%	38	26,0%	182	30,1%
Gesamt		459	100,0%	146	100,0%	605	100,0%
BESCH-ZA 3. J. vor MN	0%-10%	239	41,2%	133	59,9%	372	46,4%
	11-50%	153	26,4%	28	12,6%	181	22,6%
	51-100%	188	32,4%	61	27,5%	249	31,0%
Gesamt		580	100,0%	222	100,0%	802	100,0%
BESCH-ZA 2. J. vor MN	0%-10%	288	48,4%	122	52,8%	410	49,6%
	11-50%	169	28,4%	53	22,9%	222	26,9%
	51-100%	138	23,2%	56	24,2%	194	23,5%
Gesamt		595	100,0%	231	100,0%	826	100,0%
BESCH-ZA 1. J. vor MN	0%-10%	363	60,6%	137	59,3%	500	60,2%
	11-50%	176	29,4%	51	22,1%	227	27,3%
	51-100%	60	10,0%	43	18,6%	103	12,4%
Gesamt		599	100,0%	231	100,0%	830	100,0%
BESCH-ZA 1. J. nach MN	0%-10%	287	48,1%	116	50,2%	403	48,7%
	11-50%	161	27,0%	55	23,8%	216	26,1%
	51-100%	149	25,0%	60	26,0%	209	25,2%
Gesamt		597	100,0%	231	100,0%	828	100,0%
BESCH-ZA 2. J. nach MN	0%-10%	290	48,9%	104	45,2%	394	47,9%
	11-50%	127	21,4%	39	17,0%	166	20,2%
	51-100%	176	29,7%	87	37,8%	263	32,0%
Gesamt		593	100,0%	230	100,0%	823	100,0%
BESCH-ZA 3. J. nach MN	0%-10%	142	47,2%	55	42,3%	197	45,7%
	11-50%	54	17,9%	22	16,9%	76	17,6%
	51-100%	105	34,9%	53	40,8%	158	36,7%
Gesamt		301	100,0%	130	100,0%	431	100,0%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

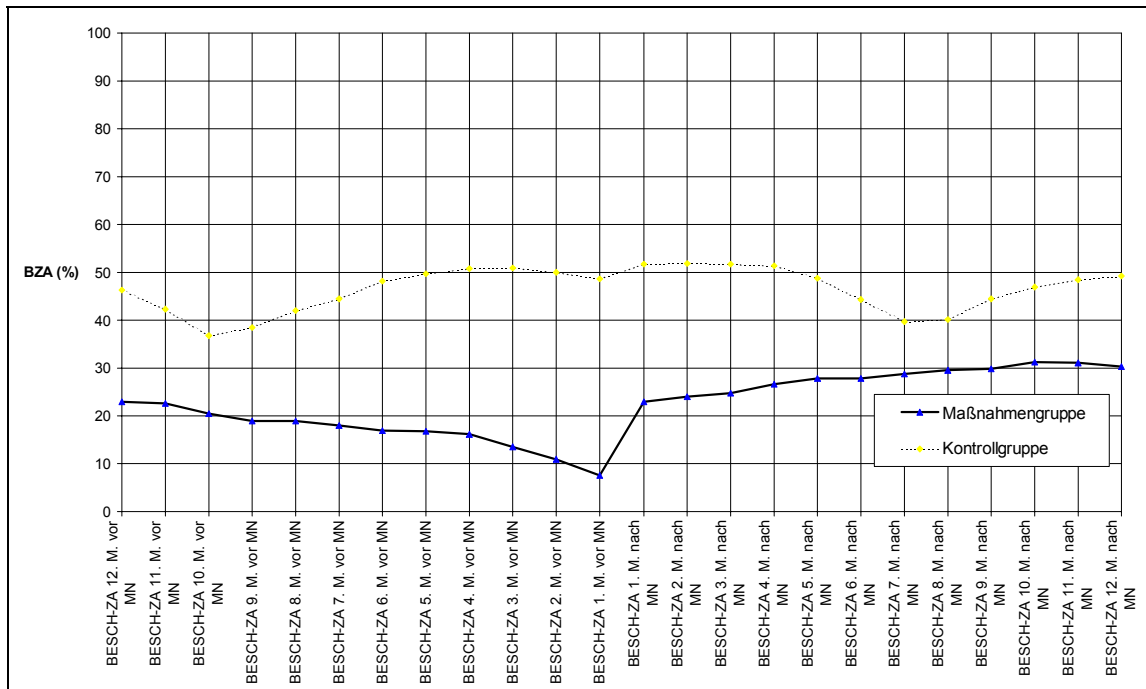
Tabelle 3a: Beschäftigungszeitanteile Übergänge vor der Maßnahme / danach

GRUPPE Aktionsgruppe

	BESCH-ZA 1. J. nach MN						Gesamt		
	0%-10%		11-50%		51-100%		Anzahl	Anteil	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil			
BESCH-ZA 1. J. vor MN	0%-10%	280	56,1%	121	24,2%	98	19,6%	499	100,0%
	11-50%	94	41,4%	70	30,8%	63	27,8%	227	100,0%
	51-100%	30	29,1%	25	24,3%	48	46,6%	103	100,0%
Gesamt		404	48,7%	216	26,1%	209	25,2%	829	100,0%

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Abbildung 4a: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Monatsintervallen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp



Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Tabelle 5a: Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Geschlecht

		GRUPPE					
		Aktionsgruppe			Kontrollgruppe		
		Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich				
BESCH-ZA 4. J. vor MN	Mittel	33,2%	28,9%	32,2%	56,7%	46,1%	53,8%
	Anzahl	459	146	605	586	218	804
BESCH-ZA 3. J. vor MN	Mittel	34,4%	27,6%	32,5%	53,3%	44,0%	50,8%
	Anzahl	580	222	802	587	218	805
BESCH-ZA 2. J. vor MN	Mittel	26,4%	26,2%	26,4%	47,9%	43,3%	46,7%
	Anzahl	595	231	826	587	218	805
BESCH-ZA 1. J. vor MN	Mittel	15,8%	20,1%	17,0%	45,7%	45,6%	45,7%
	Anzahl	599	231	830	587	218	805
BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	Mittel	11,6%	9,1%	10,9%	2,1%	,3%	1,6%
	Anzahl	597	231	828	586	218	804
BESCH-ZA 1. J. nach MN	Mittel	27,4%	29,2%	27,9%	47,9%	45,9%	47,4%
	Anzahl	597	231	828	586	218	804
BESCH-ZA 2. J. nach MN	Mittel	31,3%	38,2%	33,2%	49,5%	45,2%	48,3%
	Anzahl	593	230	823	583	218	801
BESCH-ZA 3. J. nach MN	Mittel	35,6%	42,1%	37,6%	53,4%	47,3%	51,8%
	Anzahl	301	130	431	582	218	800

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Tabelle 6a: Zuwächse in den Beschäftigungszeitanteilen (Nettoeffekte)

		GRUPPE			
		Aktionsgruppe		Kontrollgruppe	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
bis 24 J.	BESCH-ZA 2. J. vor MN	31,8%	216	42,4%	199
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	22,1%	216	45,4%	199
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	6,4%	216	2,0%	198
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	28,6%	216	47,6%	198
25-34 J.	BESCH-ZA 2. J. nach MN	35,1%	215	49,7%	198
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	22,9%	301	48,3%	311
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	16,7%	301	45,5%	311
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	11,2%	299	1,9%	311
35-49 J.	BESCH-ZA 1. J. nach MN	28,0%	299	47,5%	311
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	34,0%	297	49,5%	309
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	25,7%	278	47,3%	263
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	14,5%	282	46,4%	263
ab 50 J.	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	12,8%	282	3,9%	263
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	27,3%	282	50,3%	263
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	31,0%	280	49,2%	262
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	26,6%	32	52,8%	32
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	7,4%	32	42,6%	32
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	20,6%	32	-21,8%	32
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	28,0%	32	20,8%	32
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	31,9%	32	20,7%	32

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Tabelle 7a: Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach Ausbildung und Gruppe, Mittelwerte

		GRUPPE			
		Aktionsgruppe		Kontrollgruppe	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
kein Abschluß	BESCH-ZA 2. J. vor MN	21,5%	44	38,0%	38
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	11,6%	44	36,2%	38
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	17,8%	44	8,3%	38
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	29,4%	44	44,4%	38
PS	BESCH-ZA 2. J. nach MN	34,7%	44	43,3%	38
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	27,1%	484	46,0%	476
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	17,5%	487	43,3%	476
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	7,9%	485	1,5%	475
Lehre, BMS	BESCH-ZA 1. J. nach MN	25,4%	485	44,9%	475
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	31,0%	482	45,1%	473
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	27,1%	264	49,6%	271
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	18,4%	265	51,5%	271
AHS, BHS, UNI	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	13,3%	265	,3%	271
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	31,7%	265	51,8%	271
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	36,0%	263	53,7%	270
	BESCH-ZA 2. J. vor MN	16,9%	33	40,8%	20
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	6,9%	33	42,5%	20
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	23,7%	33	10,4%	20
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	30,6%	33	52,9%	20
	BESCH-ZA 2. J. nach MN	40,0%	33	59,2%	20

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Tabelle 8a: Beschäftigungszeitanteile, differenziert nach SVB-Attributen und Gruppe, Mittelwerte

		GRUPPE			
		Aktionsgruppe		Kontrollgruppe	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
kein Attribut	BESCH-ZA 2. J. vor MN	30,5%	362	57,1%	373
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	18,3%	363	56,4%	373
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	11,8%	363	4,8%	373
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	30,1%	363	61,2%	373
Präsenz-/Zivildienst	BESCH-ZA 2. J. vor MN	15,7%	3	99,2%	1
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	6,1%	3	33,2%	1
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	23,6%	1	59,2%	1
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	34,8%	1	92,3%	1
geistige Behinderung	BESCH-ZA 2. J. vor MN	36,2%	36	45,6%	37
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	26,2%	36	41,5%	37
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	17,5%	36	9,5%	37
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	43,8%	36	51,0%	37
körperliche Behinderung	BESCH-ZA 2. J. vor MN	24,3%	152	41,4%	161
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	17,0%	153	39,5%	161
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	10,5%	153	-1,4%	161
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	27,5%	153	38,1%	161
längere Abw. vom Erwerbsleben	BESCH-ZA 2. J. vor MN	2,8%	18	25,2%	11
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	4,9%	18	6,1%	11
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	-1,9%	18	,2%	11
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	3,1%	18	6,3%	11
Mobilitätseinschränkung	BESCH-ZA 2. J. vor MN	29,6%	61	43,0%	54
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	21,5%	61	45,5%	54
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	12,9%	61	3,7%	54
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	34,4%	61	49,2%	54
psychische Behinderung	BESCH-ZA 2. J. vor MN	20,5%	177	29,9%	150
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	11,9%	179	29,8%	150
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	10,2%	179	-3,4%	149
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	22,1%	179	26,6%	149
Schwangerschaft	BESCH-ZA 2. J. vor MN	9,9%	14	41,5%	18
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	26,7%	14	45,5%	18
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	-14,3%	14	-20,5%	18
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	12,4%	14	25,0%	18
(fast) taub	BESCH-ZA 2. J. vor MN	26,3%	2	,	
	BESCH-ZA 1. J. vor MN	,0%	2	,	
	BESCH-ZA 1 J. v./ 1 J. n.	,0%	2	,	
	BESCH-ZA 1. J. nach MN	,0%	2	,	

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

**Tabelle 9a: ENTWICKLUNG BESCHÄFTIGUNGSZEITANTEILE /
PROBLEMPROFIL DER ZIELGRUPPE**

GRUPPE Aktionsgruppe

		Problemprofil			Gesamt
		durchschnittl.	ausgeprägt	stark ausgeprägt	
BESCH-ZA 4.	Mittel	31,9%	33,1%	27,7%	32,1%
J. vor MN	Anzahl	328	239	39	606
BESCH-ZA 3.	Mittel	34,2%	30,5%	28,3%	32,5%
J. vor MN	Anzahl	453	297	53	803
BESCH-ZA 2.	Mittel	30,3%	21,1%	20,4%	26,3%
J. vor MN	Anzahl	471	302	54	827
BESCH-ZA 1.	Mittel	19,6%	13,7%	13,4%	17,0%
J. vor MN	Anzahl	471	306	54	831
BESCH-ZA 1 J.	Mittel	9,9%	13,5%	3,8%	10,9%
v./ 1 J. n.	Anzahl	471	306	52	829
BESCH-ZA 1.	Mittel	29,5%	27,2%	17,6%	27,9%
J. nach MN	Anzahl	471	306	52	829
BESCH-ZA 2.	Mittel	35,7%	31,2%	22,3%	33,2%
J. nach MN	Anzahl	468	304	52	824
BESCH-ZA 3.	Mittel	37,7%	39,2%	28,9%	37,6%
J. nach MN	Anzahl	240	158	33	431

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

**Tabelle 10a: ENTWICKLUNG
BESCHÄFTIGUNGSZEITANTEILE NACH BESCHÄFTIGUNG
VOR DEM SÖB-EINTRITT**

GRUPPE Aktionsgruppe

		Beschäftigungszeitanteile 1 Jahr vor MN		
		0%-10%	11-20%	21-50%
BESCH-ZA 4.	Mittel	29,3%	31,8%	34,5%
J. vor MN	Anzahl	120	299	187
BESCH-ZA 3.	Mittel	24,2%	33,3%	35,8%
J. vor MN	Anzahl	148	393	262
BESCH-ZA 2.	Mittel	14,5%	25,7%	33,8%
J. vor MN	Anzahl	149	410	268
BESCH-ZA 1.	Mittel	7,7%	14,9%	25,4%
J. vor MN	Anzahl	149	414	268
BESCH-ZA 1 J.	Mittel	18,0%	9,4%	9,2%
v./ 1 J. n.	Anzahl	149	412	268
BESCH-ZA 1.	Mittel	25,7%	24,3%	34,6%
J. nach MN	Anzahl	149	412	268
BESCH-ZA 2.	Mittel	32,3%	29,9%	38,7%
J. nach MN	Anzahl	149	407	268
BESCH-ZA 3.	Mittel	33,7%	38,7%	38,2%
J. nach MN	Anzahl	83	205	143

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Tabelle 11a: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Abhängigkeit der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes

Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile nach der durchschnittlichen Verweildauer der AbgängerInnen aus Arbeitslosigkeit

		GRUPPE			
		Aktionsgruppe			
		AL-Dauer Abgänge			Gesamt
		bis 18 W	19 - 21 W	über 21 W	
BESCH-ZA 4.	Mittel	32,1%	33,5%	30,9%	32,1%
J. vor MN	Anzahl	248	174	184	606
BESCH-ZA 3.	Mittel	32,6%	36,2%	28,8%	32,5%
J. vor MN	Anzahl	341	224	238	803
BESCH-ZA 2.	Mittel	26,6%	28,2%	24,1%	26,3%
J. vor MN	Anzahl	350	237	240	827
BESCH-ZA 1.	Mittel	18,8%	15,9%	15,4%	17,0%
J. vor MN	Anzahl	352	239	240	831
BESCH-ZA 1 J.	Mittel	11,8%	6,5%	13,8%	10,9%
v./ 1 J. n.	Anzahl	352	239	238	829
BESCH-ZA 1.	Mittel	30,6%	22,4%	29,3%	27,9%
J. nach MN	Anzahl	352	239	238	829
BESCH-ZA 2.	Mittel	35,7%	28,3%	34,3%	33,2%
J. nach MN	Anzahl	348	239	237	824
BESCH-ZA 3.	Mittel	39,3%	34,4%	38,3%	37,6%
J. nach MN	Anzahl	187	127	117	431

Quelle: L&R Datafile „SÖB - HV-Daten“; 1999; N= 831/805

Literatur

- Anxo, D. / Storrie, D.: Employability, Jobsearch, Employer Recruitment Strategies, Social Networks and Social Exclusion. In: Gazier, B. (Ed.): Employability: Concepts and Policies. Berlin: IAS 1999, p. 221-242
- Arbeitsmarktservice Österreich: Personenbezogene Auswertungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich 1996. Wien: 1997
- Arbeitsmarktservice Österreich: Sozialökonomische Betriebe. Jahresberichte 1995, 1996, 1997. Internes Papier der Förderabteilung des AMS.
- Baethge, M. / Baethge-Kinsky, V.: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? - Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: MittAB 3/98, S. 461-472
- Behrenz, L.: Who Gets the Job and Why. An Explorative Study of the Recruitment Behaviour of Employers. In: Essays on the Employment Service and Employer's Recruitment Behaviour. PhD thesis. Lund: 1998
- Berger, J. / Fida, G. / Gruber, W.: Berufsausbildungsgesetz. Kommentar mit Vorschriftenammlung. Wien: ÖGB Verlag 1994 (mit Austauschlieferung 1998)
- Biffl, G./ Hofer, H. / Pichelmann, K.: Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte und Soziale Kursmassnahmen. In: AMS Österreich (Hg.): Ergebnisse der innovativen Arbeitsmarktpolitik. Wien: 1996
- Buchinger, B. / Gödl, D./ Gschwandtner, U. / Lichtenecker, R.: Evaluierung des sozialökonomischen Beschäftigungsprojektes ‚Wiener Sozialdienste – Team Idee‘. Salzburg / Linz 1998
- Bundesdachverband für Soziale Unternehmen: Dokumentation AMS-geförderter Projekte in Österreich. Wien: BDV (im Auftrag des AMS) 1999
- Gazier, B. (Ed.): Employability: Concepts and Policies. Berlin: IAS 1999
- Lechner, F. / Reiter, W.: Soziale Beschäftigungsprojekte in Österreich. Wien: BDV 1996
- Lechner, F. / Reiter, W.: Wirkungskriterien für Maßnahmen der innovativen Arbeitsmarktpolitik. Wien: L&R 1993
- Lechner, H. / Seiler, E.-Ch. / Stoppacher, P.: Effekte der Tätigkeiten von Sozialökonomischen Betrieben. Graz: IFA 2000
- Schmid, G.: Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy. Discussion Paper FS I 98-206. Berlin: WZB 1998
- Voß, G.: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. In: MittAB 3/98, S. 473-487