



Institut für Berufs- und
Erwachsenenbildungsforschung
an der Universität Linz

SÖB UND GBP IM WANDEL !

im Auftrag des  **FAB** und der 
AK
Oberösterreich

Mag.^a Maria Osterkorn
Mag. Thomas Lankmayer
Mag. Thomas Schmatz
Mag.^a Manuela Hiesmair

Endbericht Dezember 2014, Linz

IMPRESSUM

Eigentümer und Verleger:

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz

Weingartshofstraße 10, A-4020 Linz

www.ibe.co.at

ZVR: 201940503

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag. Dieter Daume, IBE Linz

Linz, Dezember 2014

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG.....	10
1.1 Forschungsfragen.....	11
1.2 Forschungsdesign	11
1.3 Berichtsaufbau	12
2 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN AM ZWEITEN ARBEITSMARKT	13
2.1 Sozialökonomische Betriebe (SÖB).....	14
2.2 SÖBÜ (Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen).....	15
2.3 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP).....	15
2.4 Sonderformen/ Pilotprojekte von SÖB und GBP	16
2.5 Weitere Instrumente im Bereich der Beschäftigungsförderung	16
STUDIEN TEIL A: ZUSAMMENSETZUNG DER TRANSITMITARBEITERINNEN UND VERLAUFSANALYSE.....	19
3 TEILNEHMERINNEN-STRUKTUR.....	20
3.1 Teilnahmestruktur 2005 bis 2011 im Überblick.....	22
3.1.1 Soziodemografische Merkmale	22
3.1.2 Teilnahme nach Bezirken des FAB Standorts.....	29
3.2 Beschäftigungsstruktur	32
3.2.1 Beendigungsart.....	39
3.2.2 Vermittlungshemmnisse	42
3.2.3 Arbeitsmarktstatus nach FAB-Austritt	45
3.3 Überblick: TMA-Struktur 2005-2011	49
3.4 Jahresvergleich	51
3.4.1 Entwicklung der Teilnahmehzahl.....	51
3.4.2 Soziodemografische Merkmale im Jahresvergleich	52
3.4.3 Beschäftigungsstruktur im Jahresvergleich	56
3.4.4 Überblick: Veränderung TMA-Struktur im Zeitraum 2005-2011.....	62
4 VERLAUFSKARRIEREN DER TMA AUS DEN JAHREN 2005 BIS 2010	63
4.1 Verbleib nach Austritt aus dem FAB	63
4.2 Informationen aus AMS-Daten	65
4.3 Beschäftigungsstatus vor und nach FAB.....	68
4.3.1 Geschlecht	72
4.3.2 Alter.....	74
4.3.3 Berufsausbildung.....	78
4.3.4 Wochenstunden	79
4.3.5 Beendigungsart.....	80
4.3.6 Bezirksvergleich der FAB Standorte.....	81
4.3.7 Jahresvergleich	82
4.3.8 Tätigkeitsbereiche	83

4.4 Typische Karriereverläufe	84
4.4.1 Typische Karriereverläufe vor FAB-Beschäftigung.....	86
4.4.2 Typische Karriereverläufe nach FAB-Beschäftigung	88
4.5 Einflussfaktoren auf Beschäftigungsstatus	91
4.6 Langfristige Prozesse.....	95
5 INTERVIEWS MIT EHEMALIGEN TMA	98
5.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen	98
5.1.1 Soziodemografie der Befragten.....	99
5.2 Herr W. – von der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit	100
5.2.1 Lebenslage und berufsverlauf vor Transitbeschäftigung.....	100
5.2.2 Der Weg vom AMS zum FAB	101
5.2.3 Beschäftigung als Transitmitarbeiter beim FAB	102
5.2.4 Verlaufskarriere nach Beschäftigung beim FAB.....	103
5.2.5 Aktuelles Befinden und Zukunftsperspektiven/ Wünsche	104
5.2.6 Zusammenschau	105
5.3 Frau K. – nach 20 Jahren als „Hausfrau und Mutter“ zurück ins Erwerbsleben .	106
5.3.1 Lebenslage vor Transitbeschäftigung und der Weg vom AMS zum FAB ..	106
5.3.2 Beschäftigung als Transitmitarbeiterin beim FAB	106
5.3.3 Verlaufskarriere nach Beschäftigung beim FAB.....	108
5.3.4 Aktuelles Befinden und Zukunftsperspektiven/ Wünsche	108
5.3.5 Zusammenschau	108
5.4 Frau M. – Suche nach beruflicher Orientierung und Identität.....	109
5.4.1 Lebenslage und Berufsverlauf vor Transitbeschäftigung und der Weg vom AMS zum FAB	109
5.4.2 Beschäftigung beim FAB	110
5.4.3 Verlaufskarriere nach Beschäftigung beim FAB.....	110
5.4.4 Aktuelle Situation und Zukunftsperspektiven/ Wünsche	111
5.4.5 Zusammenschau	112
5.5 Frau B. – Beschäftigungsverlust durch Konkurs – Überbrückung in die Pension	112
5.5.1 Lebenslage und berufsverlauf vor Transitbeschäftigung.....	112
5.5.2 Der Weg vom AMS zum FAB	113
5.5.3 Beschäftigung als Transitmitarbeiterin beim FAB	113
5.5.4 Zeit nach Beschäftigung beim FAB und Aktuelles Befinden	114
5.5.5 Zusammenschau	115
5.6 Frau R. – Psychische Stabilisierung durch geförderte Beschäftigung.....	116
5.6.1 Lebenslage und berufsverlauf vor Transitbeschäftigung Und Weg vom AMS zum FAB	116
5.6.2 Beschäftigung als Transitmitarbeiterin beim FAB	117
5.6.3 Verlaufskarriere nach Beschäftigung beim FAB.....	117
5.6.4 Aktuelles Befinden und Zukunftsperspektiven/ Wünsche	118
5.6.5 Zusammenschau	118
5.1.1 Lebenslage und berufsverlauf vor Transitbeschäftigung Und Weg vom AMS zum FAB	119

5.2 Frau L. – Eingeschränkte Arbeitsmarktchancen aufgrund Psychischer Beeinträchtigung	122
5.2.1 Lebenslage und berufsverlauf vor Transitbeschäftigung Und Weg vom AMS zum FAB	123
5.2.2 Beschäftigung als Transitmitarbeiterin beim FAB	123
5.2.3 Verlaufskarriere nach Beschäftigung beim FAB	124
5.2.4 aktuelles befinden, Zukunftsperspektiven und Wünsche	124
5.2.5 Zusammenschau	125
5.4 Herr A. –Beruflicher Wiedereinstieg nach haftentlassung	129
5.4.1 Lebenslage und Berufsverlauf nach Haftentlassung	129
5.4.2 Der Weg vom AMS zum FAB	130
5.4.3 Beschäftigung als Transitarbeiter beim FAB	130
5.4.4 Zeit nach Beschäftigung beim FAB und Aktuelles Befinden	131
5.4.5 Zusammenschau	132
5.5 Zusammenführung der zentralen Erkenntnisse aus den Interviews mit ehemaligen TMA.....	133
5.5.1 Zielgruppencharakteristika	133
5.5.2 Bewertung der Beschäftigung	133
5.5.3 Nutzenbewertung der Transitbeschäftigung	134
5.5.4 Rolle der Transitbeschäftigung im Prozess arbeitsmarktpolitischer Interventionen	136

STUDIEN TEIL B: ZUKUNFT DES 2. ARBEITSMARKTES 137

6 RECHERCHE/ EXPERTINNENINTERVIEWS..... 138

6.1 Reformprozesse der Sozialhilfe – Bedarfsorientierte Mindestsicherung.....	139
6.1.1 Einführung der BMS	139
6.1.2 Personenkreis der BMS	140
6.1.3 Veränderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	141
6.2 Reformprozesse des Pensionsbezugs.....	142
6.2.1 Anhebung des Pensionsantrittsalters	142
6.2.2 Neuregelung Pensionsvorschuss	143
6.2.3 Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012)	144
6.2.4 Neuregelung der Invaliditätspension.....	145
6.3 Behindertenrechtskonvention – inklusiver Arbeitsmarkt	149
6.4 Arbeitsmarkt & Beschäftigung	150
6.4.1 Veränderung von Qualifikatkonanforderungen	150
6.4.2 Veränderung der Qualität der ARbeit.....	151
6.4.3 Struktur der Arbeitslosigkeit	153
6.5 Neue Zielgruppe am Arbeitsmarkt	156
6.5.1 BezieherInnen der BMS	156
6.5.2 Gesundheitlich beeinträchtigte Menschen (IP-Neu).....	157
6.5.3 Ältere Personen	160
6.5.4 Jugendliche im NEET-Status	161
6.5.5 Menschen mit Behinderung.....	161

6.6 Zukunftspotenziale des 2. Arbeitsmarktes.....	162
6.6.1 Auftrag und Zielsetzung.....	162
6.6.2 Zielgruppenorientierung.....	164
6.6.3 Kriterien 2. Arbeitsmarkt für Ältere Personen	164
6.6.4 Kriterien 2. Arbeitsmarkt für gesundheitlich beeinträchtigte Personen	166
6.6.5 Flexibilisierung und Ausdifferenzierung.....	168
6.6.6 Wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung.....	170
6.6.7 SÖBÜ als Teil des flexibilisierten Systems.....	170
6.6.8 Öffnung zur Privatwirtschaft.....	172
6.6.9 Alternative Angebotsformen	172
6.6.10 Branchen und Tätigkeitsfelder	173
6.6.11 Finanzierung.....	176
6.7 Veränderungen am 1. Arbeitsmarkt.....	179
6.7.1 Anreizsystem für Unternehmen.....	179
6.7.2 Befähigung von Betrieben.....	179
7 FOKUSGRUPPE ANBIETERINNEN	181
7.1 Gesellschaftliche Veränderungen – eine inhaltliche Verortung	181
7.1.1 Demografische Entwicklungen	181
7.1.2 Organisationsebene des Sozialstaates.....	182
7.1.3 Arbeit & Beschäftigung.....	183
7.2 Resultierende Rahmenbedingungen	184
7.2.1 Auftrag und Zielsetzung.....	186
7.2.2 TeilnehmerInnenebene	188
7.2.3 Organisationsebene der AnbieterInnen	190
7.3 Gestaltungsspielraum für AnbieterInnen	191
7.3.1 Möglichkeiten der Einflussnahme	191
7.3.2 Grenzen für AnbieterInnen.....	192
7.4 Der 2. Arbeitsmarkt als Allheilmittel oder vor der Zerreißprobe	193
8 ZUSAMMENFASSUNG STUDIENTEIL B: ZUKÜNFTIGE AUSGESTALTUNG DES 2. ARBEITSMARKTES	197
8.1.1 Ziele und Aufgaben des 2. Arbeitsmarktes	197
8.1.2 Bestehende Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt.....	198
8.1.3 Zukünftige Ausgestaltung des 2. Arbeitsmarktes.....	200
8.1.4 Spannungsfelder bei einer Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes	201

9 SYNTHESE: BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN.....	209
9.1 Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB-SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?	209
9.2 Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TransitmitarbeiterInnen von SÖB und GBP?	210
9.3 Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?	212
9.4 Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?	213
9.5 Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?.....	216
9.6 Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Formen SÖB und GBP ersichtlich?	217
9.7 Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?	218
10 FAZIT	219
11 VERZEICHNISSE.....	221
11.1 Tabellenverzeichnis	221
11.2 Abbildungsverzeichnis	222
ANHANG 1: FOLIEN DER ERGEBNISPRÄSENTATION AM 30.1.2014	225
ANHANG 2: FOLIEN DER ENDPRÄSENTATION AM 20.11.2014	234
12 LITERATURVERZEICHNIS	245
13 AUTORINNEN.....	248



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Erläuterung
AB	Aktivierungsbeihilfe
AGG	Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz
AL-Geld	Arbeitslosengeld
ALVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMP	Arbeitsmarktpolitik
AMPFG	Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BAGS	Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
BBRZ	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum
BDV	Bundesdachverband für Soziale Unternehmen
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMS	Bedarfsorientierte Mindestsicherung
BRK	Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (auch Behindertenrechtskonvention, BRK)
BU-Pension	Berufsunfähigkeitspension
EB	Eingliederungsbeihilfe
ESF	Europäischer Sozialfonds

FAB	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
I-Pension	Invalidiätspension
IP-Neu	Invalidiätspension Neu
KOM	Kombilohn
KV	Kollektivvertrag
LAP	Lehrabschlussprüfung
NGO	Nichtregierungsorganisation
NH	Notstandshilfe
o.Ä.	oder Ähnliches
o.J.	ohne Jahresangabe
OLF	Out of Labour Force
PSA	Pflichtschulabschluss
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
SRÄG	Sozialrechtsänderungsgesetz
TMA	TransitmitarbeiterIn(nen)
TN	Teilnahme(-n)
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsförderung
ZSI	Zentrum für Soziale Innovation

1 EINLEITUNG

Der Abgleich der Geschäftsberichte des Vereines zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) aus den Jahren 2008, 2009 und 2010 ergibt einen deutlichen Anstieg der TransitmitarbeiterInnen (TMA) der Sozialökonomischen Betriebe (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP). Der FAB beobachtet sowohl eine Veränderung bei der TeilnehmerInnenstruktur (z.B. Alter, Beeinträchtigungsform) als auch bei den individuellen Bedarfen der Zielgruppe.

Gleichzeitig findet eine Veränderung des Konzepts der traditionellen SÖB statt und der Trend geht immer mehr in Richtung sogenannter SÖBÜ, bei denen TransitmitarbeiterInnen im Rahmen von gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen an Firmen „verliehen“ werden.

Dieser sich abzeichnende Wandel veranlasst zu einer Auseinandersetzung mit dem gegenwärtigen Angebot der SÖB und GBP und reflektiert deren Adäquanz für unterschiedliche TeilnehmerInnengruppen. Darauf aufbauend sollen Entwicklungsperspektiven der SÖB und GBP unter Einbeziehung einer sich verändernden TeilnehmerInnenzusammensetzung gezeichnet werden.

Für die Unterstützung bei der Durchführung des Projekts möchten wir uns ganz herzlich bei den AuftraggeberInnen FAB und Arbeiterkammer OÖ bedanken. Unser Dank gilt auch den InterviewpartnerInnen und TeilnehmerInnen der Fokusgruppe, durch deren Mitwirkung das Projekt erst ermöglicht wurde.

1.1 FORSCHUNGSFRAGEN

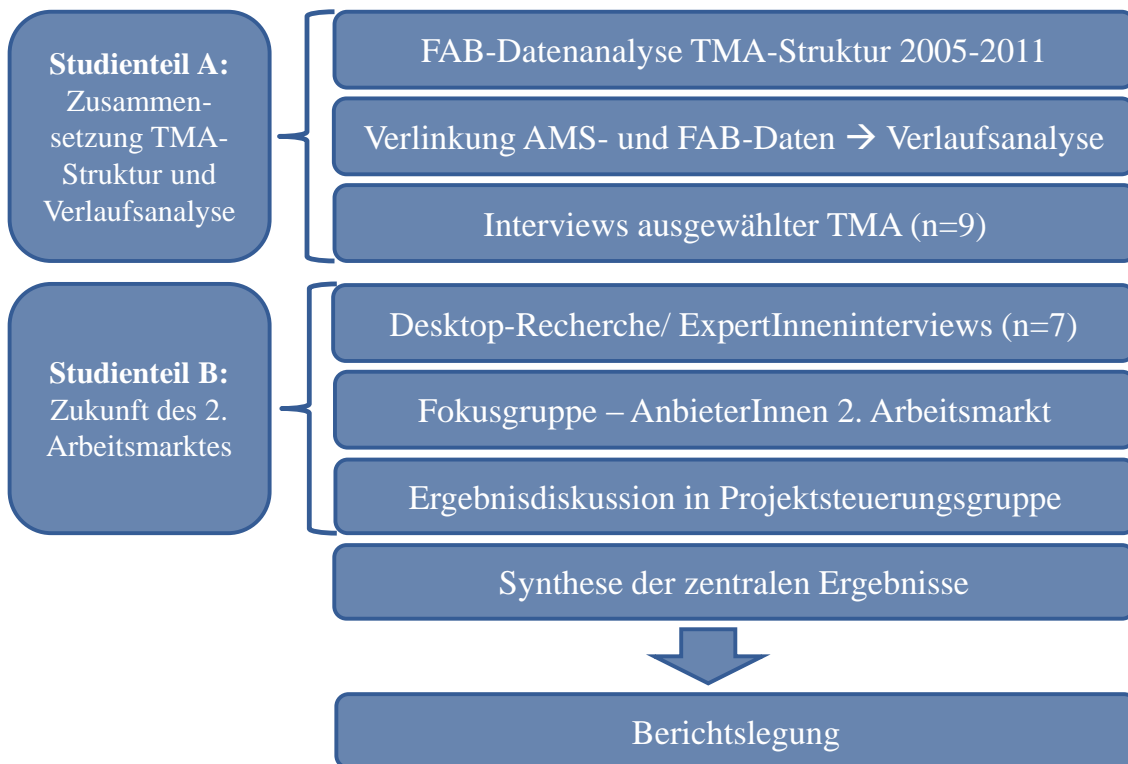
Im Zentrum stehen folgende Forschungsfragen:

1. Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB-SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?
5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich?
7. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

1.2 FORSCHUNGSDESIGN

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein Mehr-Methoden-Zugang gewählt, der quantitative und qualitative Elemente verknüpft. Abbildung 1-1 beinhaltet den Überblick über das Forschungsdesign.

Abbildung 1-1: Überblick Forschungsdesign



1.3 BERICHTSAUFBAU

Der vorliegende Bericht untergliedert sich in zwei Teile: Studienteil A setzt sich mit der Fragestellung auseinander, wie sich die TMA-Struktur zusammensetzt, in welchem Ausmaß sich ein Veränderungsprozess festhalten lässt und wie sich die Verlaufskarrieren der Transitarbeitskräfte gestalten. Studienteil B hingegen setzt sich mit der Fragestellung auseinander, welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von Söb und GBP führen und welche Herausforderungen sich daraus für den 2. Arbeitsmarkt ergeben. Vorerst werden in den nachfolgenden Seiten die unterschiedlichen Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt beschrieben.

2 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN AM ZWEITEN ARBEITSMARKT

Beschäftigungsprojekte des 2. Arbeitsmarktes (SÖB und GBP) machen zusammen 5% der Förderfälle aus und sind im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien ein relativ kleiner Bereich mit geringem Förderaufkommen (BMASK 2013, 50). Das Ziel der verschiedenen Beschäftigungsprojekte ist es, durch die Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen eine nachhaltige (Re-)Integration von schwer vermittelbaren Personen in den 1. Arbeitsmarkt zu fördern (BMASK 2013, 53). Die traditionelle Zielgruppe des zweiten Arbeitsmarktes sind Personen mit Vermittlungseinschränkungen, wie z.B. soziale Randgruppen oder junge Personen ohne abgeschlossene Ausbildung (Mair 2013). Im Jahr 2012 wurden in Österreich insgesamt 32.393 Personen in SÖB, SÖBÜ und GBP beschäftigt bzw. gefördert (BMASK 2013, 50). Wie in Tabelle 1-1 ersichtlich, zeigt sich hinsichtlich der Verteilung der Förderfälle sowie im Hinblick auf die Schwerpunktsetzung der jeweiligen Beschäftigungsformen zwischen den Bundesländern deutliche Unterschiede. Das Bundesland Wien verzeichnet mit 65% die meisten Förderfälle, gefolgt von Niederösterreich (9,3%), der Steiermark (7,6%) und Oberösterreich (7,4%). Der starke Anstieg der Förderfälle im Jahr 2006 lässt sich vor allem auf den verstärkten Einsatz von SÖBÜ (siehe Tabelle 2-2) zurückführen (BMASK 2013, 51).

Tabelle 2-1: Geförderte Personen in SÖB (inkl. SÖBÜ) und GBP 2011-2012

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bglid	GBP	69	58	53	48	41	40	88	56	173	66	66
	SÖB	351	407	448	365	446	403	390	627	546	492	555
	Gesamt	420	465	501	413	487	443	478	683	719	558	621
Ktn	GBP	127	179	143	153	156	160	154	140	151	136	134
	SÖB	233	223	168	208	138	153	150	147	142	259	202
	Gesamt	360	402	311	361	294	313	304	287	293	395	336
NÖ	GBP	1.781	1.265	1.051	2.187	3.209	2.167	1.824	1.202	616	451	486
	SÖB	949	867	858	831	856	1.005	942	1.615	2.195	1.554	2.522
	Gesamt	2.730	2.132	1.909	3.018	4.065	3.172	2.766	2.817	2.811	2.005	3.008
OÖ	GBP	189	291	543	534	1.090	639	544	785	1.213	1.248	953
	SÖB	1.525	947	1.031	1.059	1.013	1.038	984	1.317	1.719	1.831	1.435
	Gesamt	1.714	1.238	1.574	1.593	2.103	1.677	1.528	2.102	2.932	3.079	2.388
Sbg	GBP	-	-	-	1	4	55	20	44	92	61	71
	SÖB	164	207	192	185	190	187	151	180	169	201	230
	Gesamt	164	207	192	186	194	242	171	224	261	262	301
Stmk	GBP	856	744	703	790	1.404	1.264	1.558	3.244	2.546	1.937	1.949
	SÖB	332	248	173	206	317	504	495	550	498	488	513
	Gesamt	1.188	992	876	996	1.721	1.768	2.053	3.794	3.044	2.425	2.462
Tirol	GBP	159	137	156	133	138	121	153	174	213	234	124
	SÖB	206	214	225	241	203	268	375	255	268	268	431
	Gesamt	365	351	381	374	341	389	528	429	481	502	555
Vbg	GBP	433	563	552	700	635	641	688	732	697	1.561	1.668
	SÖB	71	21	-	-	7	4	-	-	-	-	-
	Gesamt	504	584	552	700	642	645	688	732	697	1.561	1.668
Wien	GBP	213	283	332	384	476	484	760	724	620	76	71
	SÖB	1.838	2.407	2.497	2.739	5.812	8.927	11.156	13.387	14.947	17.287	20.983
	Gesamt	2.051	2.690	2.829	3.123	6.288	9.411	11.916	14.111	15.567	17.363	21.054
Österreich	GBP	3.827	3.520	3.533	4.930	7.153	5.571	5.789	7.101	6.321	5.770	5.522
	SÖB	5.669	5.541	5.592	5.834	8.982	12.489	14.643	18.078	20.484	22.380	26.871
	Gesamt	9.496	9.061	9.125	10.764	16.135	18.060	20.432	25.179	26.805	28.150	32.393

Quelle: BMASK 2013, 50

Tabelle 2-2 enthält die Entwicklung der bundesweiten Förderfälle der Sozialökonomischen Betriebe, differenziert nach den unterschiedlichen SÖB-Formen. Seit der Implementierung des Überlassungs-SÖB im Jahr 2005 lässt sich ein massiver bundesweiter Ausbau dieser SÖB-Form verzeichnen. Im Jahr 2012 beträgt der Anteil der SÖBÜ bereits 77,84% der bundesweiten geförderten Fälle aller Sozialökonomischen Betriebe.

Tabelle 2-2: Sozialökonomische Betriebe – Zugang Förderfälle, untergliedert nach SÖB und SÖBÜ

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sonst. Geschäftsbereiche	2.915	3.260	2.229	0	0	0	0	0	0	0	0
Gemeinnützige Arbeitskräfteüberl.	2.754	2.281	99	0	0	0	0	0	0	0	0
SÖB	0	0	3.264	5.630	3.542	3.861	3.962	4.797	6.172	7.065	5.954
SÖBÜ	0	0	0	204	5.440	8.628	10.681	13.281	14.312	15.315	20.917
SÖB	5.669	5.541	5.592	5.834	8.982	12.489	14.643	18.078	20.484	22.380	26.871

Quelle: BMASK 2013, 59

2.1 SOZIALÖKONOMISCHE BETRIEBE (SÖB)

Im Gegensatz zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kombinieren SÖB durch einen Eigenerwirtschaftungsanteil von mindestens 20% ökonomische mit arbeitsmarktpolitischen Erfolgskriterien (in Form von Qualifizierung und Vermittlung). In den Tätigkeitsfeldern Holzverarbeitung, Innen- und Außenrenovierung, Gastgewerbe, Altwarenhandel, Textil, Metall, Haushaltsbezogene Dienstleistungen und Keramik sowie gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ) bieten sie in einer möglichst betriebsnahen Arbeitssituation Produkte und Dienstleistungen an, die am Markt bestehen müssen. In Form von befristeten Arbeitsplätzen sollen SÖB für schwer vermittelbare Personen wie ältere, behinderte oder sozial „fehlangepasste“ Menschen, aber auch WiedereinsteigerInnen eine nachhaltige (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern. Die geförderten Personen stehen in einem Dienstverhältnis, in dem die Arbeitsleistung zentral ist. Darüber hinaus besteht auch das Angebot gezielter Qualifizierung und sozialpädagogischer Betreuung und es gibt die Möglichkeit, eine Vorbereitungsmaßnahme für alle TeilnehmerInnen voranzustellen bzw. kann zur Eignungsabklärung in Einzelfällen vor dem Dienstverhältnis eine Arbeitserprobung/ ein Arbeitstraining erfolgen, wobei hier die Existenzsicherung durch eine DLU-Beihilfe erfolgt. Sowohl Vorbereitungsmaßnahme als auch Arbeitstraining sind mit einer Maximaldauer von bis zu acht Wochen begrenzt (BMASK 2012a, 41).

2.2 SÖBÜ (GEMEINNÜTZIGE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGEN)

Unter SÖBÜ oder Überlassungs-SÖB werden gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen verstanden. Wie bereits in Tabelle 2-2 aufgezeigt, sind inzwischen mehr als drei Viertel aller Förderfälle von SÖB dieser Form zuzuordnen. TeilnehmerInnen an gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen werden zeitlich befristet (max. 9-12 Monate) an Unternehmen verliehen. Das Ziel der SÖBÜ ist die Übernahme der betreffenden ArbeitnehmerInnen in ein reguläres Dienstverhältnis (Pfeil/ Schratlbauer 2013, 8f). In einer Evaluierung der Sozialökonomischen Betriebe in Wien durch prospect wird die Zielgruppe der SÖBÜ als arbeitsmarktnäher beschrieben als die der herkömmlichen SÖB bzw. GBP (Hausegger et al. 2010, 102).

2.3 GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTE (GBP)

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. Somit agieren GBP im Gegensatz zu SÖB nicht am freien Markt und stehen dadurch auch nicht in Konkurrenz mit profitorientierten Unternehmen. Laut der AMS Bundesrichtlinie zu GBP (AMS 2013, 33) beruht die „Grundidee von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf der Überlegung, dass es gesellschafts- und beschäftigungspolitisch sinnvoll ist, öffentliche Mittel für gesellschaftlich nützliche Arbeiten und Dienstleistungen einzusetzen und Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, anstatt sie für passive Unterstützungsleistungen auszugeben und gleichzeitig auf Einnahmen aus der zusätzlichen Beschäftigung zu verzichten.“ GBP verfolgen ebenso wie SÖB als arbeitsmarktpolitisches Ziel die nachhaltige Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen, indem befristete Beschäftigungsmöglichkeiten bereitgestellt werden, um Personen mit Vermittlungshemmnissen zu fördern.

Die maximale Beschäftigungsdauer für SÖB und GBP liegt bei einem Jahr, wobei unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerung möglich ist (BMASK 2012a, 42). Laut der aktuell gültigen Bundesrichtlinie vom 1.9.2011 (BGS/AMF/0722/9954/2011) muss der Transitcharakter jedoch bestehen bleiben. Personen, die 3,5 Jahre oder kürzer vor dem Antritt der Alterspension stehen und die keine Perspektive auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, können „unter Berücksichtigung der Amortisation der zusätzlich entstehenden Kosten“ bis zum Antritt der Pension im Beschäftigungsprojekt verbleiben.

Die Finanzierung erfolgt aus dem aktiven Budget des AMS in Form eines Teilkostenersatzes, durch die Länder, durch den ESF im Falle spezieller Qualifikationen sowie durch andere halböffentliche Träger (BMASK 2012a, 42). Die Organisation und Durchführung der Beschäftigungsprojekte obliegt unabhängigen Vereinen (BMASK 2013, 54).

Im Zeitraum 1993 bis 2011 wurden zahlreiche Reformschritte im Bereich der SÖB und GBP getätigt, wie zum Beispiel eine Neu-Definition der Zielgruppe (2001), Aufhebung der Sanktionsmöglichkeit des §10 AIVG bei Zuweisung zu einem Transitarbeitsplatz (2007) oder die Erhöhung der Verweildauer von „Pensionstransitkräften“ (2008). Der jüngste Reformschritt ist die Einführung der Aktivierungsbeihilfe als Lohnsubvention (BMASK 2013, 54ff).

2.4 SONDERFORMEN/ PILOTPROJEKTE VON SÖB UND GBP

Die klassischen Formen von SÖB und GBP mit einer befristeten Dauer von maximal einem Jahr wurden für spezielle Zielgruppe weiterentwickelt.

Pensions-SÖB

Mit der Reform der Bundesrichtlinie 2008 wurde die Verweildauer für Personen, die kurz vor der Alterspension stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, auf bis zu 3,5 Jahre verlängert. Sozialökonomische Betriebe mit einer verlängerten Verweildauer für ältere TeilnehmerInnen zielen anstatt des Transits in den ersten Arbeitsmarkt auf die Überbrückung der Zeit bis in die Pension ab.

Reha-SÖB

Neben den „Pensions-SÖB“ werden in Oberösterreich seit 2013 sogenannte „Reha-SÖB“ in Form von zwei Pilotprojekten betrieben. Zielgruppe sind Personen, die bisher eine befristete I-Pension/ Berufsunfähigkeitspension erhalten haben bzw. Personen, die eingeschränkt arbeitsfähig sind und keine befristete I-Pension/ Berufsunfähigkeitspension erhalten. Wesentliche Erneuerung im Vergleich zu herkömmlichen Sozialökonomischen Betrieben ist die verlängerte Verweildauer von zwei (<50 Jahre) bis drei (>50 Jahre) Jahren sowie eine verstärkte Fokussierung auf die Bearbeitung von Gesundheitsthemen (Näheres dazu siehe S. 166ff).

2.5 WEITERE INSTRUMENTE IM BEREICH DER BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

Im Bereich der Beschäftigungsförderung sind neben den Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten v.a. die Eingliederungsbeihilfe (EB) und der Kombilohn (KOM) sowie die Aktivierungsbeihilfe (AB) zu nennen.

Eingliederungsbeihilfe (EB)

In Form von Lohnsubventionen (bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage) soll die Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Personen gefördert werden. Gefördert werden Beschäftigungsverhältnisse von Frauen (ab 45 Jahre) und Männern (ab 50) sowie von jugendlichen Arbeitsuchenden (unter 25 Jahre) mit einer Vormerkdauer von mindestens sechs Monaten, Langzeitarbeitslose mit einer Vormerkdauer von mindestens zwölf Monaten sowie Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind und nunmehr auch von Personen, die dem arbeitsmarktfernen Personenkreis (AMFP¹) angehören (BMASK 2013, 12). Die Eingliederungsbeihilfe kann maximal bis zu zwei Jahre gewährt werden. Für Personen, die als Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) oder gemäß

¹ Arbeitsmarktferne Personen im Sinne der Definition der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele 2012 und 2013 des Arbeitsmarktservice (AMS) sind Personen mit keinen oder instabilen Beschäftigungsverhältnissen, die im Jahresabstand weniger als zwei Monate beschäftigt waren (maximal 62 Tage) und in diesem Zeitraum eine Vormerkung von zumindest vier Monaten Arbeitslosigkeit (Vormerkstatus Arbeitslosigkeit beim AMS) aufweisen (BMASK 2013, 12).

den Bestimmungen der einzelnen Landesbehindertengesetze als Behinderte anerkannt sind, kann die Förderdauer um ein weiteres Jahr verlängert werden (BMASK 2014, 161).

Kombilohn (KOM)

Die Kombilohnbeihilfe soll, ähnlich wie die Eingliederungsbeihilfe, die Integration von Personen mit verminderten Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt fördern. Anders als bei der EB, die eine Lohnsubvention für den/ die ArbeitgeberInnen vorsieht, dient der Kombilohn der Sicherung der Lebenserhaltung während einer gering entlohnten Beschäftigung, wobei die Kombilohnbeihilfe für die Sozialversicherung als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) gilt. Dadurch ist eine entsprechende Absicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gewährleistet (BMASK 2013, 33). Die Beihilfe wird maximal ein Jahr gewährt, dabei kann die Kombilohnbeihilfe zur Unterstützung und Vermittlung von Personen, die von einem Transitarbeitsplatz (SÖB/ GBP) auf ein Dienstverhältnis im Regelarbeitsmarkt vermittelt werden, verwendet werden. (BMASK 2014, 164).

Die Zielgruppe des Kombilohns ist enger definiert als die der Eingliederungsbeihilfe. Ebenso fällt die Höhe und Dauer der Förderung geringer aus. Ab 1. Juli 2014 wird eine Neuregelung der Kombilohnbeihilfe umgesetzt. Die Eckpunkte der Neuregelung werden sein:

- Anpassung der Zielgruppen – Ältere nun ab +45 – bzw. Erweiterung – Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen; Personen, die berufliche Rehabilitationsmaßnahmen absolviert haben
- Neuregelung der vorgeschriebenen Wochenstunden bei vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen für verschiedene Zielgruppen
- Neuregelung der Höhe der Beihilfe: Die Beihilfe ergibt sich aus einem Differenzbetrag des zuletzt gebührenden ALG bzw. NH zuzüglich 30% Aufschlag und Nettoerwerbseinkommen gem. § 21 AIVG-Ermittlung, maximal € 950.
- Erweiterung der Dauer der Beihilfe für spezielle Zielgruppen (ab 59 Jahre; Personen, die berufliche Rehabilitationsmaßnahmen absolviert haben oder denen Reha-Geld entzogen wurde) (BMASK 2014, 163).

Aktivierungsbeihilfe (AB)

Ab 1. Jänner 2011 bietet das Arbeitsmarktservice ArbeitgeberInnen eine neue Lohnsubvention an, wenn im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten Personen mit dem Zweck der Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt beschäftigt werden.

Diese neue Aktivierungsbeihilfe gebührt ArbeitgeberInnen längstens für ein Jahr in der Höhe des durchschnittlichen Arbeitslosengeldes der beschäftigten Person im letzten Kalenderjahr, zuzüglich der bei diesem Arbeitslosengeldbezug anfallenden Aufwendungen für Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung (§ 37d des Arbeitsmarktservicegesetzes im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl I 111/2010).

Tabelle 2-3 beinhaltet den Überblick über die Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt sowie Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungsförderung.

Tabelle 2-3: Überblick der Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt

	Form	Charakteristika	Zielgruppe
Hauptformen	Sozialökonomischer Betrieb (SÖB)	Bereitstellung von befristeten Transitarbeitsplätzen zur Förderung der (Re-)Integration von schwer vermittelbaren Personen in den 1. AM. SÖB agieren am Markt und müssen einen Eigenerwirtschaftungsanteil von mind. 20% erzielen.	Arbeitslose, die mit speziellen Hindernissen* konfrontiert sind
	Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ)	Zeitlich befristete (max. 9-12 Monate) Verleihung an Unternehmen mit dem Ziel der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis	Arbeitslose, die mit speziellen Hindernissen* konfrontiert sind
	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt (GBP)	Bereitstellung von befristeten Transitarbeitsplätzen zur Förderung der (Re-)integration von schwer vermittelbaren Personen in den 1. Arbeitsmarkt. GBP agieren im öffentlichen/ gemeinnützigen Bereich und müssen keinen Eigenerwirtschaftungsanteil erbringen.	Arbeitslose, die mit speziellen Hindernissen* konfrontiert sind
Sonderformen/ Pilotprojekte	Reha-SÖB (Pilotprojekt)	SÖB mit einer Verweildauer von zwei (<50 Jahre) bis drei (>50 Jahre) Jahren; verstärkte Fokussierung auf die Bearbeitung von Gesundheitsthemen (Pilotstatus)	Personen, die bisher eine befristete I-/ BU-Pension erhalten haben bzw. Personen, die eingeschränkt arbeitsfähig sind und keine befristete I-/ BU-Pension erhalten
	Pensions-SÖB	SÖB mit einer verlängerten Verweildauer (max. 3,5 Jahre) zur Pensionsüberbrückung	Personen ohne Aussichten auf eine AM-Integration, die kurz (max. 3,5 Jahre) vor der Alterspension stehen
Instrumente zur Beschäftigungs- förderung	Kombilohn (KOM)	Sicherung der Lebenserhaltung während einer gering entlohnten Beschäftigung zur Förderung der Arbeitsmarkt-Integration	Personen über 50, WiedereinsteigerInnen und Behinderte**, die länger als 182 Tage vorgemerkt sind
	Eingliederungsbeihilfe (EB)	Lohnsubvention (bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage) zur Förderung der Arbeitsmarkt-Integration von benachteiligten Personen	Langzeitarbeitslose, Arbeitsmarktferne, Ältere sowie ältere Arbeitslose mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Jugendliche, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, WiedereinsteigerInnen, etc.
	Aktivierungsbeihilfe (AB)	Lohnsubvention in der Höhe des durchschnittlichen AL-Geldes zur Wiedereingliederung von Transitarbeitskräften in den ersten AM	Transitarbeitskräfte (SÖB/ GBP), die in ein Beschäftigungsverhältnis am 1. AM vermittelt werden

Quelle: eigene Darstellung nach den oben zitierten Quellen

* Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, Behinderung, Betreuungspflichten, soziale Fehlanpassung, ehemalige Drogenabhängige, Haftentlassene, Nichtsesshafte, etc.

** nach dem Behinderteneinstellungsgesetz oder Landesbehindertengesetz

STUDIEN TEIL A: ZUSAMMENSETZUNG DER TRANSITMITARBEITERINNEN UND VERLAUFSANALYSE



3 TEILNEHMERINNEN-STRUKTUR

Anhand einer Sekundärdatenanalyse der FAB-Daten zu den Anstellungsverhältnissen der TransitmitarbeiterInnen wird in einem ersten Schritt die TeilnehmerInnen-Struktur der TransitmitarbeiterInnen hinsichtlich sozio-struktureller (Alter, Geschlecht, Bildungsniveau etc.) und beschäftigungsrelevanter Merkmale (Beschäftigungsdauer, Verbleibstatus etc.) analysiert.

Im zweiten Schritt wird der Fragestellung nachgegangen, inwieweit sich die TeilnehmerInnen-Struktur im Beobachtungszeitraum 2005-2011 verändert hat.

Anmerkung: Die Analyse bezieht sich auf Teilnahmen im Zeitraum von 01.01.2005 bis 31.12.2011. Relevant für die Selektion ist dabei das Austrittsdatum. In Absprache mit dem Auftraggeber wurden für die Datenanalyse zusätzlich folgende Aspekte berücksichtigt:

Austrittsdatum: Für das jeweilige Beobachtungsjahr wird das Austrittsjahr herangezogen: Beginnt eine Person im Dezember 2006 die Beschäftigung beim FAB und tritt im Frühjahr 2007 wieder aus, so wird diese Person dem Jahr 2007 zugeschrieben.

Statistische Methoden

Neben eindimensionalen, deskriptiven Analysen werden die TransitmitarbeiterInnen in weiterer Folge hinsichtlich ihrer Unterscheidungsmerkmale bzw. Zusammenhänge bezüglich ihrer beschreibenden Attribute untersucht und auf ihre statistische Signifikanz überprüft.

Dabei kommen folgende statistische Methoden zur Anwendung:

- Chi-Quadrat-Tests² zur Identifizierung signifikanter Unterschiede bezüglich der Verteilung mehrerer Beobachtungsgruppen
- Einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA)³ zur Identifizierung unterschiedlicher Verteilungen (Mittelwerte) zwischen Untergruppen / Kategorien einer unabhängigen Variable
- T-Test zur Identifizierung signifikanter Unterschiede hinsichtlich Mittelwerten metrischer Merkmale zwischen verschiedenen Vergleichsgruppen
- Lineare Regression zur Beschreibung multidimensionaler Zusammenhänge hinsichtlich der metrischen Zielvariablen „Tage in Beschäftigung“, „Tage in Arbeitslosigkeit“, etc.

² Chi-Quadrat-Tests untersuchen Verteilungseigenschaften einer statistischen Grundgesamtheit. In dieser Studie wird überprüft, ob zwei Merkmale stochastisch unabhängig sind, d.h., ob sich die Wahrscheinlichkeit dafür, dass ein Ereignis eintritt, ändert, wenn das andere Ereignis eintritt (bzw. nicht eintritt).

³ Vorausgesetzt werden die Normalverteilung der Messwerte bzw. Fehlerkomponenten sowie die Homoskedastizität der untersuchten Gruppen (Homogenität der Fehlervarianzen).

Sämtliche in der Folge angeführten Querverweise auf weitere Merkmale, die einerseits zur Spezifizierung und Erklärung dienen, andererseits Unterschiede bezüglich einzelner Ausprägungen verdeutlichen, wurden mit Hilfe der angeführten Methoden statistisch getestet und gelten – wenn nicht explizit ausgeschlossen – im Rahmen dieser Untersuchung als nicht zufällig zustande gekommen (statistisch signifikant). Unterschiede zwischen Beobachtungsgruppen, die sich nicht signifikant unterscheiden, werden in der Folge nicht explizit ausgewiesen.

In der Analyse werden sowohl TeilnehmerInnen (TMA) als auch Teilnahmen (TN) untersucht. Auf 6.086 TransitmitarbeiterInnen kommen 7.621 Teilnahmen innerhalb des Untersuchungszeitraums.

Knapp ein Fünftel der TeilnehmerInnen (19%) hat zwischen 2005 und 2011 mehr als eine Teilnahme aufzuweisen. Diese Mehrfach-TeilnehmerInnen sind für mehr als ein Drittel (35%) der untersuchten Teilnahmen in dieser Studie verantwortlich.

Tabelle 3-1: Anzahl Teilnahmen

	Anzahl TMA	Prozent	Anzahl TN	Prozent
eine	4.923	81%	4.923	65%
zwei	863	14%	1.726	23%
drei oder mehr	300	5%	972	13%
Gesamtergebnis	6.086	100%	7.621	100%

3.1 TEILNAHMESTRUKTUR 2005 BIS 2011 IM ÜBERBLICK

3.1.1 SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE

Die zu analysierenden Datensätze beinhalten soziodemografische Informationen hinsichtlich:

- Geschlecht
- Alter
- Staatsbürgerschaft
- Schulbildung
- Ausbildung
- Wohnort

Geschlecht

Im Beobachtungszeitraum 01.01.2005 bis 31.12. 2011 beendeten 6.086 TransitmitarbeiterInnen ihre Beschäftigung(-en) im FAB. Davon sind 3.251 Männer (53%) und 2.835 Frauen (47%).

Tabelle 3-2: Geschlecht

	Anzahl TMA	Prozent	Anzahl TN	Prozent
männlich	3.251	53%	4.200	55%
weiblich	2.835	47%	3.421	45%
Gesamtergebnis	6.086	100%	7.621	100%

Alter

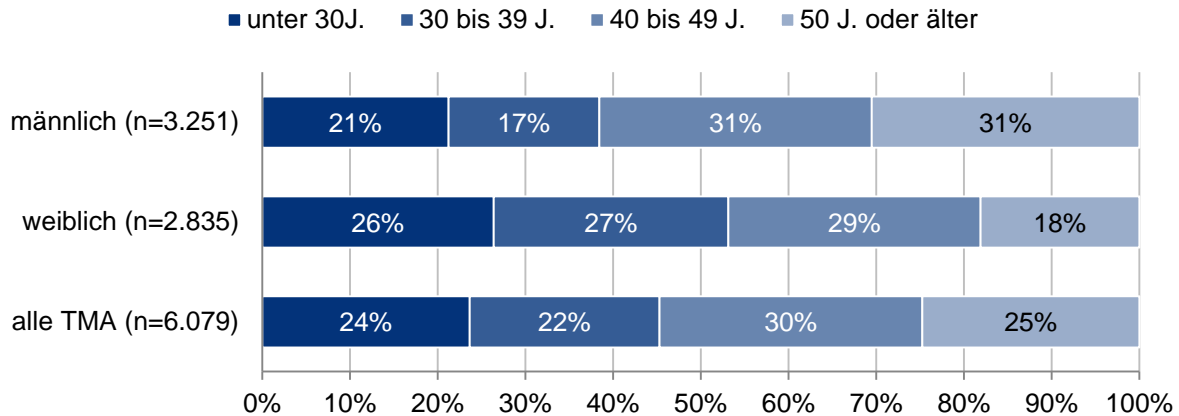
Die TransitmitarbeiterInnen sind während der Beschäftigung beim FAB durchschnittlich zwischen 39,0 Jahre (Beginn der ersten Teilnahme) und 39,9 Jahre alt (Ende der letzten Teilnahme).

Tabelle 3-3: Alter der TransitmitarbeiterInnen zum Zeitpunkt der ersten bzw. letzten Teilnahme zwischen 2005 und 2011, Anzahl TMA

	Beginn erste TN 2005-2011		Ende letzte TN 2005-2011	
	Anzahl TMA	Prozent	Anzahl TMA	Prozent
unter 25 J.	861	14%	754	12%
25 bis 29 J.	660	11%	682	11%
30 bis 34 J.	612	10%	592	10%
35 bis 39 J.	788	13%	724	12%
40 bis 44 J.	966	16%	939	15%
45 bis 49 J.	877	14%	884	15%
50 bis 54 J.	833	14%	845	14%
55 J. oder älter	482	8%	659	11%
gültige Werte	6.079	100%	6.079	100%
fehlende Werte	7		7	
Gesamtergebnis	6.086		6.086	
Gesamtdurchschnitt	39,0		39,9	

In Bezug auf das Alter werden geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar: Am Ende der letzten FAB-Teilnahme sind Männer im Schnitt um über 3 Jahre älter als Frauen (41,6 vs. 38,0 Jahre). Nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Alterskohorten, differenziert nach Geschlecht.

Abbildung 3-1: Alter am Ende der letzten TN nach Geschlecht, Anteil TMA



Lesebeispiel: 53% der weiblichen Transitmitarbeiterinnen sind am Ende ihrer letzten Teilnahme unter 40 Jahre alt (26%+27% = 43%, dunkle Balken). Die Vergleichsgruppe macht innerhalb der männlichen Transitmitarbeiter nur 38% aus.

Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel): ♂ 41,6; ♀ 38,0; Gesamt 39,9

Median-Alter: ♂ 43,0; ♀ 39,0; Gesamt 41,0

Der Median (mittlerer Wert) des Alters beträgt 41 Jahre, das bedeutet, dass die Hälfte aller TransitmitarbeiterInnen am Ende ihrer Beschäftigungszeit beim FAB 41 Jahre oder älter ist. JedeR vierte Beschäftigte (25%) ist 50 Jahre oder älter und immerhin noch gut jedeR Zehnte (11%) zählt zur Gruppe der „55+“.

In der Gruppe der über 50-Jährigen sind Männer signifikant über- und Frauen unterrepräsentiert: Während fast ein Drittel der Männer (31%) dieser Kohorte zuzuordnen ist, so ist nur knapp ein Fünftel (18%) der Frauen 50 Jahre und älter. In den jüngeren Alterskohorten (unter 40 Jahre) ist hingegen ein überproportional hoher Frauenanteil festzustellen.

Staatsbürgerschaft

Der Migrationshintergrund wird in der FAB-Datenbank nicht explizit erfasst. Hinweise auf die Nationalität der TransitmitarbeiterInnen liefern die Staatsbürgerschaft und das Geburtsland, wobei Letztgenanntes in den Daten aufgrund unzureichender Befüllung nicht dargestellt werden kann.

In untenstehender Tabelle wird folglich lediglich die Staatsbürgerschaft anteilmäßig dargestellt, zum einen als Letztstand zum Zeitpunkt der letzten FAB-Teilnahme, zum anderen in Summe über alle Teilnahmen.

15% der 6.048 TransitmitarbeiterInnen sind ausländische StaatsbürgerInnen (siehe Tabelle 3-4). Es zeigen sich in diesem Kontext keine geschlechts- oder altersspezifischen Unterschiede.

Tabelle 3-4: Staatsbürgerschaft zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
österreichische Staatsbürgerschaft	5.111	85%
ausländische Staatsbürgerschaft	937	15%
gültige Werte	6.048	100%
fehlende Werte	38	
Gesamtergebnis	6.086	

(Aus-)Bildungsniveau

In der Datenerfassung wird zwischen Schulbildung und Berufsausbildung differenziert. Das Bildungsniveau des überwiegenden Teils der TransitmitarbeiterInnen kann als sehr niedrig eingestuft werden. Zum Zeitpunkt der letzten FAB-Teilnahme haben mehr als acht von zehn TeilnehmerInnen (83%) maximal Pflichtschulabschluss (PSA) vorzuweisen.

Nur etwa 13% der im FAB beschäftigten Personen konnten eine weiterführende Schule oder ein Studium abschließen.

Tabelle 3-5: Höchste Schulbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA

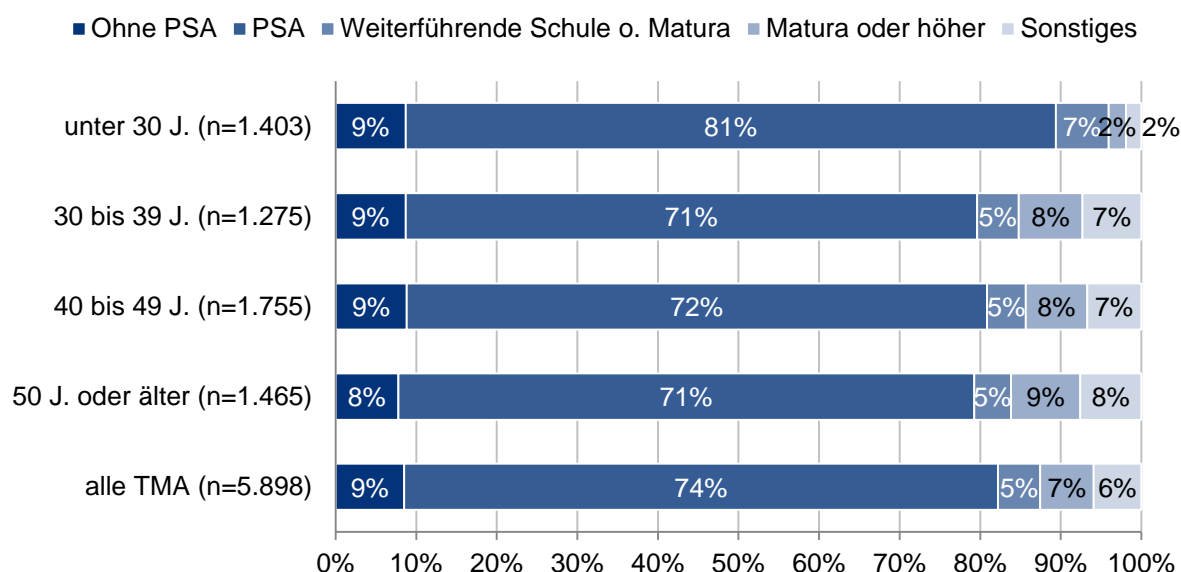
	Anzahl TMA	Prozent
ohne Pflichtschulabschluss	503	9%
Pflichtschulabschluss	4.352	74%
Schulausb. Ausland ohne Anerkennung	283	5%
weiterführende Schule ohne Matura	309	5%
weiterführende Schule mit Matura	294	5%
Studium	97	2%
Sonstiges	67	1%
gültige Werte	5.905	100%
fehlende Werte	181	
Gesamtergebnis	6.086	

9% der TransitmitarbeiterInnen haben keinen Pflichtschulabschluss. Bei Frauen liegt dieser Anteil bei 10,1%, bei Männern dagegen lediglich bei 7,1%.

Darüber hinaus ist der hohe Anteil an PflichtschulabsolventInnen innerhalb der (per Ende der letzten Teilnahme) unter 30-jährigen TransitmitarbeiterInnen augenscheinlich. Er liegt mit 81% deutlich über jenen der anderen Altersgruppen (siehe Abbildung 3-2).

Im Durchschnitt sind die höher gebildeten Personen (Matura oder höher) innerhalb der TransitmitarbeiterInnen mit 43,8 Jahren um 4,5 Jahre älter als jene TransitmitarbeiterInnen mit niedrigerem Bildungsniveau.

Abbildung 3-2: Höchste Schulbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme nach Alterskohorten, Anteil TMA



Neben der Schulbildung ist auch die höchste abgeschlossene Berufsausbildung erfasst. Für weitere Analysen wurde die Einteilung in Ausbildungsniveaus „unter Lehrabschluss“, „Lehr-/Fachschulabschluss“, „über Lehrabschluss“ und „Sonstiges“ vorgenommen (siehe Tabelle 3-6).

Knapp die Hälfte (49%) der TransitmitarbeiterInnen hat ein Ausbildungsniveau „unter Lehrabschluss“, steht also ohne Berufsausbildung oder lediglich mit einer begonnenen Lehrausbildung da.

Beinahe genauso groß ist der Anteil der TransitmitarbeiterInnen, die über einen Lehr- oder Fachschulabschluss verfügen (47%). Diese Gruppe beinhaltet auch angelernte FacharbeiterInnen, die irgendwann in ihrem Berufsleben einen Lehrabschluss erworben haben, aber bereits über einen längerem Zeitraum in einem anderen Bereich als angelernte ArbeiterInnen tätig waren, und dieser Lehrabschluss am Arbeitsmarkt somit nicht mehr verwertbar war.

In Bezug auf die Fachausbildungen, die im Ausland erworben wurden, ist ebenfalls nicht klar, ob diese in Österreich anerkannt wurden. Somit stellt sich auch für diese Gruppe die Frage der Verwertbarkeit am österreichischen Arbeitsmarkt.

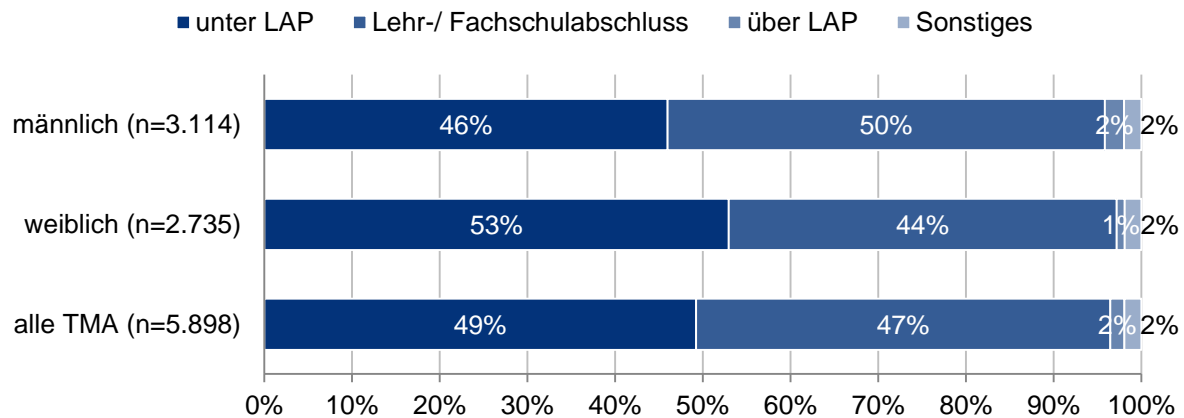
Tabelle 3-6: Berufsausbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
unter LAP	2.880	49%
- ohne Berufsausbildung	2.351	40%
- Lehre ohne LAP	529	9%
Lehr-/Fachschulabschluss	2.762	47%
- Lehre mit Abschluss	1.936	33%
- angelernte/r Facharbeiter/in	342	6%
- Fachausbildung im Ausland	278	5%
- Fachschulabschluss	206	4%
über LAP	94	2%
- Hochschulabschluss	94	2%
Sonstiges	113	2%
gültige Werte	5.849	100%
fehlende Werte	237	
Gesamtergebnis	6.086	

Lesebeispiel:

2.880 der TMA fallen in die Kategorie „unter Lehrabschlussprüfung“, diese setzt sich zusammen aus: „ohne Berufsausbildung“ (40%) + „Lehre ohne LAP“ (9%) = 49%

Nachfolgende Abbildung illustriert die Verteilung des Ausbildungsniveaus entsprechend der oben dargestellten Systematik. Zusätzlich wurde eine Differenzierung nach Geschlecht vollzogen.

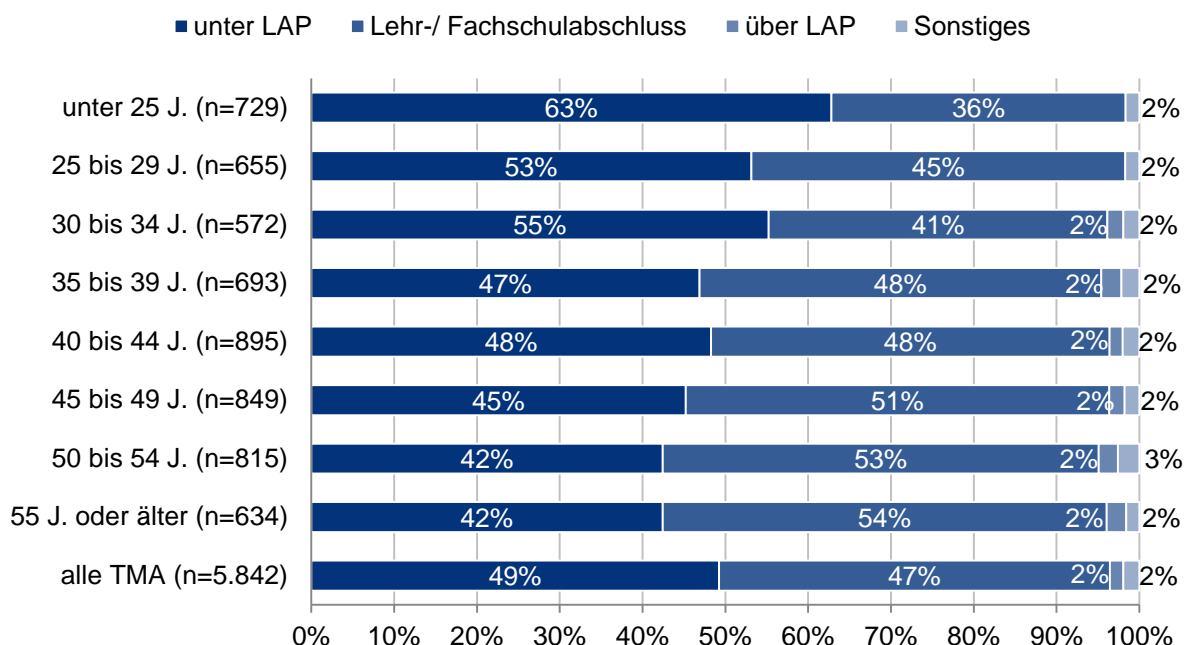
Abbildung 3-3: Berufsausbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme nach Geschlecht, Anteil TMA

Lesebeispiel: Von den insgesamt 2.735 weiblichen TMA sind 53% der Kategorie „unter Lehrabschluss“, 44% „Lehr-/Fachschulabschluss“, 1% „über Lehrabschluss“ und weitere 2% der Kategorie „Sonstiges“ zuzuordnen.

Im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen verfügen über ein niedrigeres Bildungsniveau als Männer: Während bei den Männern 50% über einen Lehr-/ Fachschulabschluss verfügen, so sind es bei den Frauen nur 44%. Die Mehrheit der Frauen (53%) hat ein Ausbildungsniveau „unter Lehrabschluss“.

Darüber hinaus lassen sich bezüglich des Ausbildungsniveaus mitunter deutliche Unterschiede in den verschiedenen Alterskohorten feststellen (siehe Abbildung 3-4).

Abbildung 3-4: Berufsausbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme nach Alterskohorten, Anteil TMA



Lesebeispiel: Von den insgesamt 729 Personen der unter 25-Jährigen weisen 63% ein Ausbildungsniveau „unter Lehrabschluss“ auf, 36% verfügen über einen „Lehr-/ Fachschulabschluss“, weitere 2% sind der Kategorie „über Lehrabschluss“ zuzuordnen.

In Bezug auf das Ausbildungsniveau werden signifikante Unterschiede zwischen den Alterskohorten sichtbar: Der höchste Anteil an Personen ohne Berufsausbildung wird in der Gruppe der bis zu 25-Jährigen verzeichnet. Hier verfügt nur in etwa jedeR Dritte über einen Lehr-/ Fachschulabschluss (36%). Der niedrigste Anteil an Personen ohne Berufsausbildung ist innerhalb der über 50-Jährigen festzustellen (42%).

Der Anteil an Personen mit Lehr-/Fachschulabschluss steigt mit dem Alter relativ kontinuierlich an, die Gruppe der über 50-Jährigen verfügt über das höchste Ausbildungsniveau. Innerhalb dieser Gruppe ist auch der höchste Anteil an Personen mit einem Ausbildungsniveau „über Lehrabschluss“ zu bemerken.

Wie bereits erwähnt, verfügen die männlichen Transitmitarbeiter in der Regel häufiger über einen Lehr-/ Fachschulabschluss. Lediglich innerhalb der jüngsten Alterskohorte der unter 25-Jährigen ist dies nicht der Fall. Innerhalb dieser Gruppe verfügen interessanterweise mehr Frauen als Männer über einen Lehr-/ Fachschulabschluss (♀ 40%; ♂ 31%).

Hinsichtlich der Staatsbürgerschaft zeigen sich in weiterer Folge die deutlich ungünstigeren Voraussetzungen von Personen aus Drittstaaten. Innerhalb dieser Gruppe liegt der Anteil an Personen ohne Schul- oder Berufsausbildung signifikant höher als innerhalb der österreichischen StaatsbürgerInnen.

Wohnort

Auf Basis der Postleitzahlen wurden die Wohnregionen der TransitmitarbeiterInnen kategorisiert. Etwa die Hälfte der zur Verfügung stehenden Personen (48%) wohnt demzufolge in städtischen Regionen Oberösterreichs (siehe Tabelle 3-7).

Tabelle 3-7: Wohnort zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
ländlich	3.192	52%
städtisch	2.894	48%
Gesamtergebnis	6.086	100%

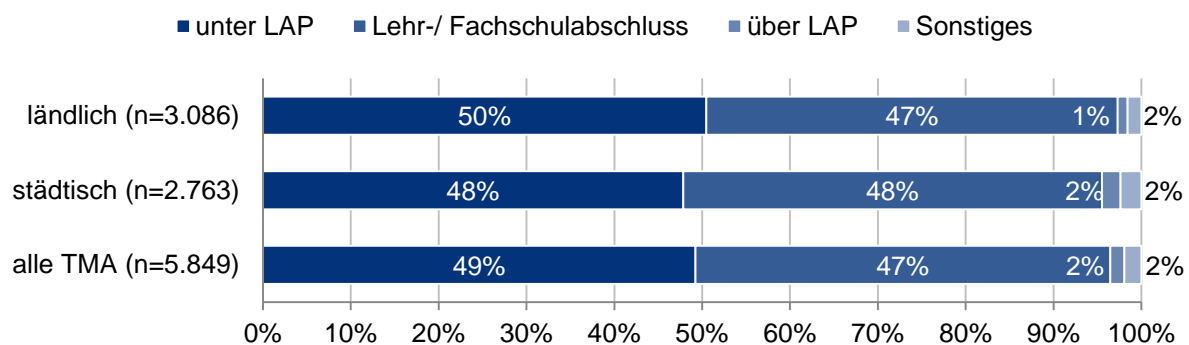
Städtische Gemeinden:

Linz, Wels, Steyr, Leonding, Traun

Im Zusammenhang mit dem Wohnort der TransitmitarbeiterInnen konnten zahlreiche strukturelle Unterschiede festgestellt werden. Zum einen ist ein höherer Anteil Männer innerhalb der in städtischen Gemeinden wohnhafter Personen festzustellen (55% vs. 52% in ländlichen Gemeinden). Zum anderen sind die städtischen TransitmitarbeiterInnen im Durchschnitt etwas älter als jene aus ländlichen Wohngemeinden (40,4 Jahre vs. 39,5 Jahre).

Darüber hinaus zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich des Bildungsniveaus der TransitmitarbeiterInnen, sowohl bezüglich der schulischen Ausbildung als auch der beruflichen. Hinsichtlich beider Attribute haben MitarbeiterInnen aus städtischen Regionen günstigere Voraussetzungen vorzuweisen.

Abbildung 3-5: Berufsausbildung nach Wohngemeinde, Anteil TMA



3.1.2 TEILNAHME NACH BEZIRKEN DES FAB STANDORTS

Der FAB bietet Beschäftigungsprojekte in 10 Bezirken an 24 unterschiedlichen Standorten an. Die größte Anzahl an Teilnahmen (siehe Tabelle 3-8) mit insgesamt 3.045 bzw. 40% werden im Bezirk Linz abgehalten, gefolgt vom Bezirk Wels (1.052 bzw. 14%) und Bezirk Braunau (932 bzw. 12%).

Die geringste Teilnahmezahlen werden in den Bezirken Traun-Enns (39 bzw. 1%), Schärding (250 bzw. 3%), Eferding (271 bzw. 4%) und Freistadt (341 bzw. 5%) verbucht.

Tabelle 3-8: Teilnahmen nach Bezirken des FAB Standorts, gereiht nach Anzahl TN

	Anzahl TN	Prozent
Linz	3.045	40%
Wels	1.052	14%
Braunau	932	12%
Vöcklabruck	734	10%
Steyr	542	7%
Grieskirchen	415	5%
Freistadt	341	4%
Eferding	271	4%
Schärding	250	3%
Traun-Enns	39	1%
Gesamtergebnis	7.621	100%

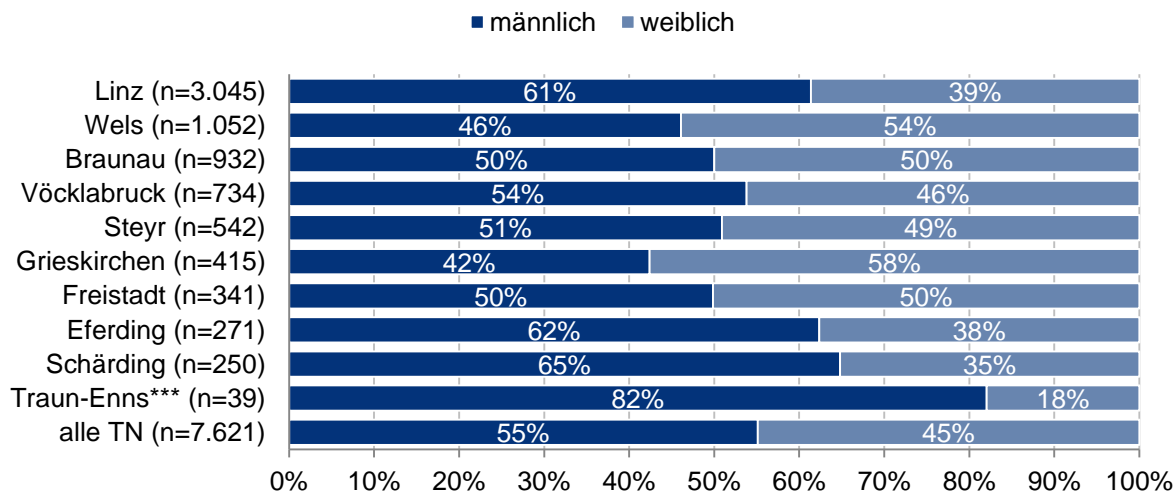
Im Bezirksvergleich werden folgende soziodemografische Merkmale untersucht:

- Geschlecht
- Alter bei Beschäftigungsbeginn
- Ausbildungsniveau

Geschlecht

Im Bezirk Linz-Land (Traun-Enns) ist die höchste Männerquote mit über 80% gegeben. Allerdings werden im Zeitraum 2009-2011 nur insgesamt 39 Teilnahmen abgehalten (erstmalig werden in Traun-Enns im Jahr 2009 vom FAB TMA beschäftigt) und somit ist dieser, gemessen an der Teilnahmezahl, der mit Abstand kleinste Bezirk.

Im Vergleich zur gesamten Verteilung ist ein überproportional hoher Männeranteil in den Bezirken Schärding (65%), Eferding (62%) und Linz (61%) gegeben. Eine in Relation auffällig hohe Frauenquote ist wiederum in den Bezirken Grieskirchen (58%) und Wels (54%) gegeben. In den Bezirken Braunau, Freistadt und Steyr ist das Geschlechterverhältnis hingegen ausgewogen.

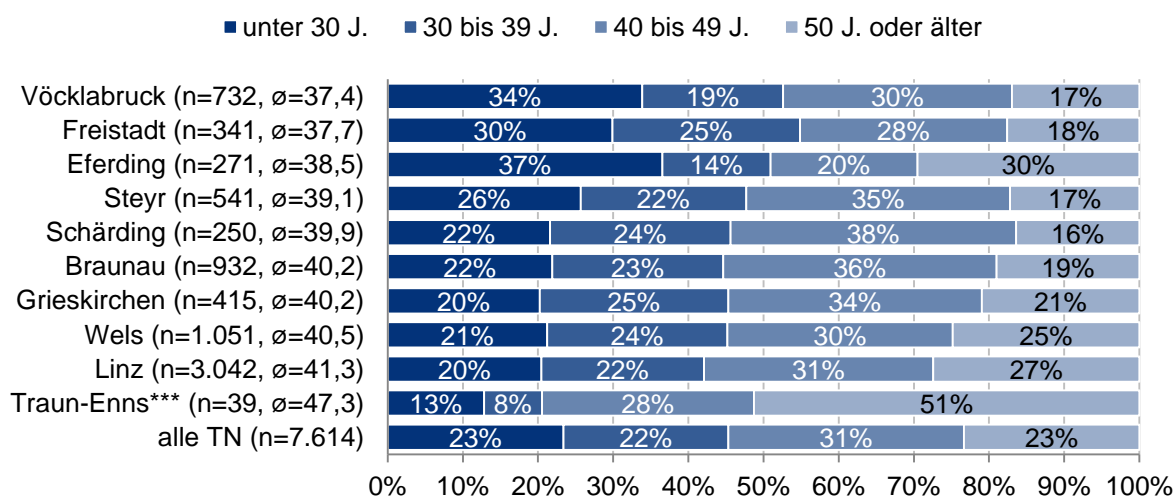
Abbildung 3-6: Geschlecht nach Bezirken des FAB Standorts, Anteil TN

Lesebeispiel: Von den insgesamt 3.045 TMA im Bezirk Linz sind 61% männlich (dunkelblauer Balken) und 39% weiblich (hellblauer Balken); im Vergleich zur gesamten Geschlechterverteilung ist im Bezirk Linz der hohe Männeranteil signifikant.

Alterskohorten bei Beschäftigungsbeginn

In Bezug auf die Verteilung der Alterskohorten sticht ebenfalls der Bezirk Linz-Land (Traun-Enns) hervor, in dem mehr als die Hälfte der TMA (51% bzw. 20 Personen) zur Gruppe der „50+“ zählen und nur 13% zur Gruppe der unter 30-Jährigen. In diesem Bezirk liegt das Durchschnittsalter bei Beschäftigungsbeginn bei 47,3 Jahren und damit deutlich über dem Durchschnitt innerhalb der anderen Bezirke.

Im Bezirk mit dem niedrigsten Durchschnittsalter Vöcklabruck liegt der Durchschnitt im Vergleich bei 37,4 Jahren, im Bezirk mit dem zweithöchsten Durchschnittsalter Linz bei 41,3 Jahren.

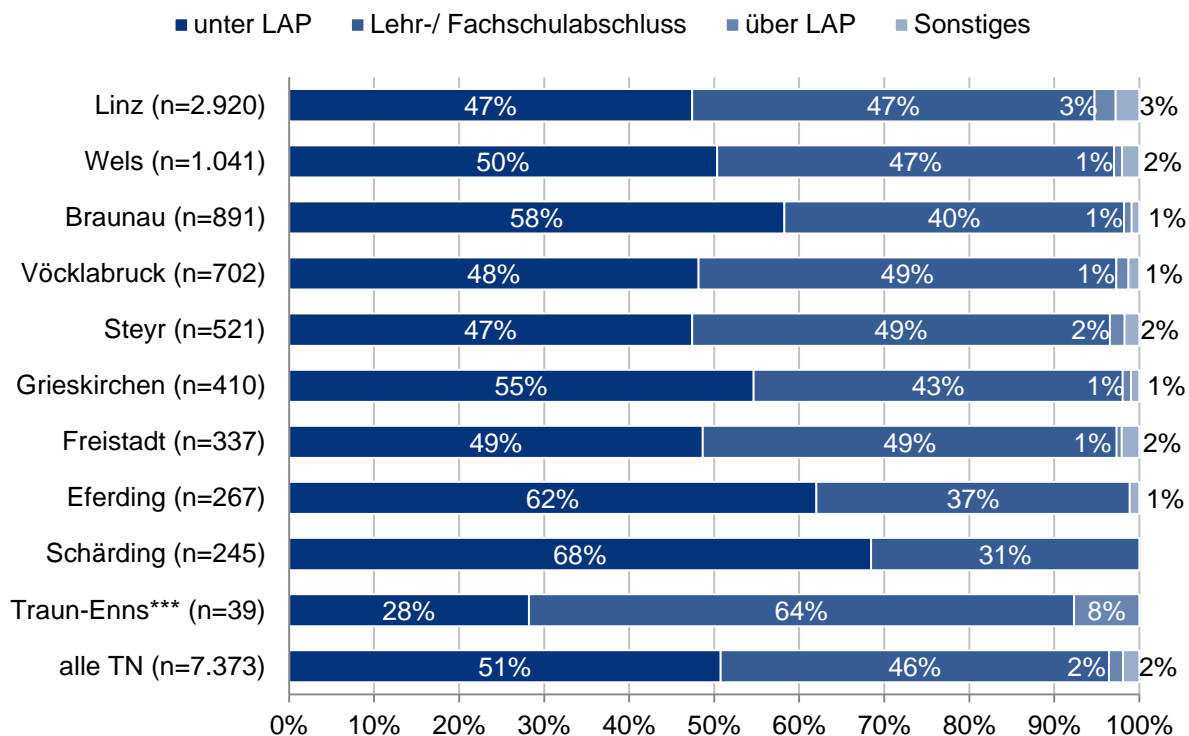
Abbildung 3-7: Alterskohorten nach Bezirken des FAB Standorts, Anteil TN

Lesebeispiel: Im Bezirk Vöcklabruck sind von 732 TMA 34% jünger als 30, 19% zwischen 30-39, 30% zwischen 40-49 und 17% 50 Jahre oder älter.

Ausbildungsniveau

Der Bezirk Linz-Land (Traun-Enns) sticht auch in Bezug auf das Ausbildungsniveau hervor, in dem der größte Anteil an Personen (64%) über einen Lehrabschluss verfügt. Davon abgesehen ist ein hoher Anteil an Personen mit niedrigem Bildungsniveau („unter Lehrabschluss“) in den Bezirken Schärding (68%), Eferding (62%), Braunau (58%) und Grieskirchen (55%) gegeben.

Abbildung 3-8: Ausbildungsniveau nach Bezirken des FAB Standorts, Anteil TN



Lesebeispiel: Im Bezirk Linz sind von den insgesamt 2.920 TMA 47% der Kategorie „unter Lehrabschluss“, 47% „Lehr-/ Fachschulabschluss“, 3% „über Lehrabschluss“ und weitere 3% der Kategorie „Sonstiges“ zuzuordnen.

3.2 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

In die Beschäftigungsstrukturanalyse werden folgende Merkmale einer expliziten Betrachtung unterzogen:

- Projekttyp
- Tätigkeitsbereiche
- Stundenausmaß
- Beschäftigungsdauer
- Mehrfach-Beschäftigte
- Beendigungsart
- Vermittlungshemmnisse
- Arbeitsmarktstatus nach FAB-Austritt (Verbleib)
- Vermittlungsquote (Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt)

Projekttyp

Knapp zwei von drei Teilnahmen (61%) im Beobachtungszeitraum 2005 bis 2011 betrafen eine Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb (SÖB). In 39% der Fälle handelte es sich um die Teilnahme an einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (GBP).

Wie bereits in Tabelle 3-1 beschrieben, haben 1.163 Personen mehr als einmal im relevanten Zeitraum an einem der beiden Beschäftigungsprojekte teilgenommen. 184 TransitmitarbeiterInnen (3% aller TeilnehmerInnen) waren in dieser Zeit sogar im Rahmen beider Projekte mindestens einmal beschäftigt.

Tabelle 3-9: Projekttyp

	Anzahl TMA	Prozent	Anzahl TN	Prozent
GBP	2.241	37%	2.979	39%
SÖB	3.661	60%	4.642	61%
beides	184	3%		
Gesamtergebnis	6.086	100%	7.621	100%

Tätigkeitsbereiche

Tabelle 3-10: Tätigkeitsbereiche, alle TN

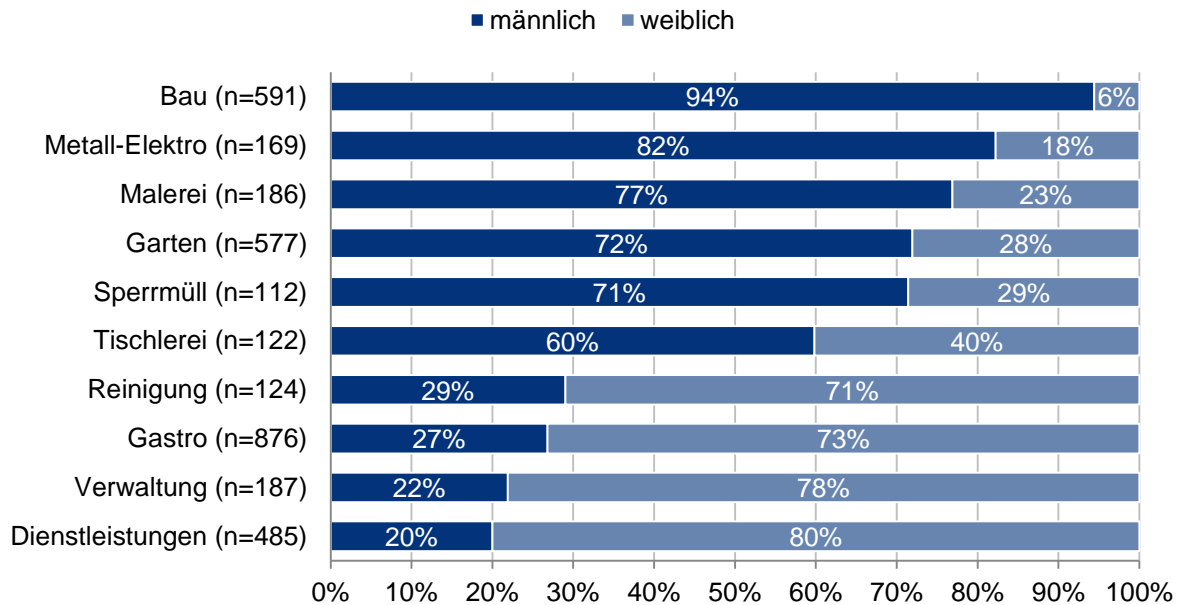
	Anzahl TN	Prozent
Gastronomie	1.305	22%
Bau, Grabungsarbeiten, Renovierung	1.045	18%
Garten- u. Naturarbeiten, Grünanlagen	1.002	17%
Dienstleistungen, Reinigung	795	13%
Malerei, Renovierungen	298	5%
Sonstiges	268	5%
Büro, Verwaltung	257	4%
Metall-, Elektro- u. Reparaturbearbeitung, Recycling	250	4%
Reinigung	201	3%
Tischlerei	200	3%
Sperrmüllbewirtschaftung	178	3%
Textil	71	1%
Handel u. Verkauf	62	1%
gültige Werte	5.932	100%
fehlende Werte	1.689	
Gesamtergebnis	7.621	

In Tabelle 3-10 sind die Tätigkeitsbereiche ersichtlich, in denen die TransitmitarbeiterInnen innerhalb ihrer Teilnahmen von 2005 bis 2011 tätig waren. Am häufigsten waren dies Beschäftigungen in den Bereichen Gastronomie (22%), Bau (18%), Garten (17%) und Dienstleistungen (13%).

Es zeigt sich eine traditionelle, „geschlechtertypische“ Besetzung der Tätigkeitsbereiche: So sind die handwerklichen Tätigkeitsfelder (Bau, Garten, Grünanlagenpflege, Malerei, Tischlerei etc.) überwiegend mit männlichen und Büro- und administrative Arbeiten (Handel u. Verkauf, Büro- und Verwaltungsarbeiten) sowie Gastronomie, Dienstleistungen, Reinigung, etc. überwiegend mit weiblichen Beschäftigten besetzt (siehe Abbildung 3-9).

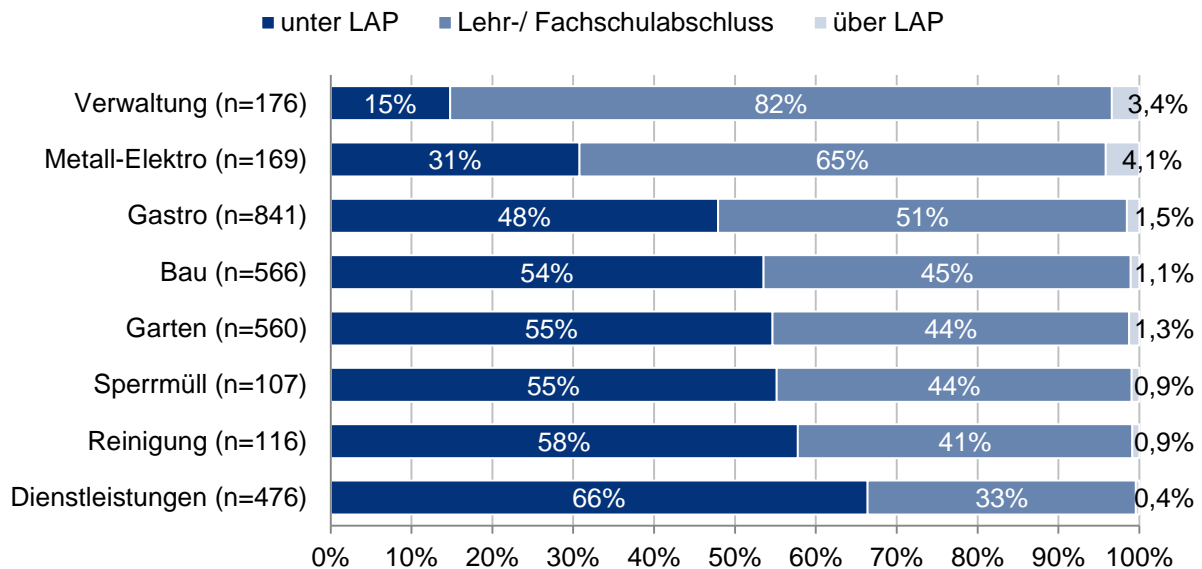
Darüber hinaus spielt das Ausbildungsniveau eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Auswahl der Tätigkeitsfelder. So kommen Personen mit höherem Ausbildungsniveau häufiger in den Bereichen Verwaltung sowie Metall-Elektro zum Einsatz, während TransitmitarbeiterInnen mit niedrigerem Ausbildungsniveau eher in den Bereichen Bau, Dienstleistungen, Garten, Handel, Reinigung oder Sperrmüll eingesetzt werden (siehe Abbildung 3-10).

Abbildung 3-9: Geschlecht nach Tätigkeitsbereichen, Anteil TN



Lesebeispiel: Von den insgesamt 591 Personen im Tätigkeitsbereich „Bau“ (erster Balken) sind 94% männlich und 6% weiblich. In der Grundgesamtheit aller TMA liegt der Anteil der Männer bei 53%, der der Frauen bei 47%

Abbildung 3-10: Berufsausbildung nach Tätigkeitsbereichen, Anteil TN



Lesebeispiel: Von den insgesamt 176 Personen im Tätigkeitsbereich „Verwaltung“ (erster Balken) haben 15% keine Berufsausbildung, 82% einen Lehr-/ Fachschulabschluss und 3,4% einen Abschluss über der LAP. In der Grundgesamtheit aller TMA liegt der Vergleichswert „unter LAP“ bei 50%, „Lehr-/ Fachschulabschluss“ bei 48% und „über LAP“ bei 2%.

Stundenausmaß

Rund drei Viertel der TransitmitarbeiterInnen sind während der Zeit im FAB vollzeitbeschäftigt (73%). Aufgrund des hohen Frauenanteils innerhalb des Projekttyps GBP (48% vs. 42%) liegt die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden in diesem Bereich signifikant unter jener innerhalb des Projekttyps SÖB (34,1 vs. 34,9 Stunden).

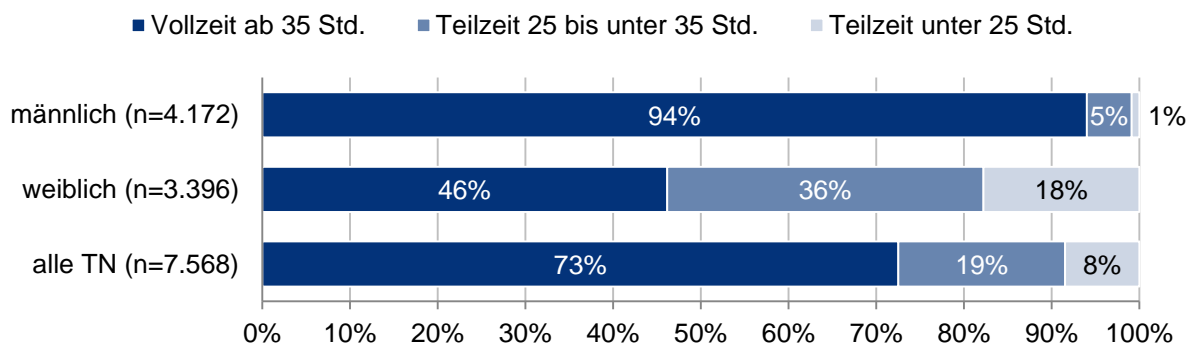
Tabelle 3-11: Stundenausmaß nach Projekttyp, Anzahl TN

	GBP		SÖB		Gesamt	
	Anzahl TN	Prozent	Anzahl TN	Prozent	Anzahl TN	Prozent
Teilzeit unter 25 Std.	307	10%	333	7%	640	8%
Teilzeit 25 bis unter 35 Std.	557	19%	882	19%	1.439	19%
Vollzeit ab 35 Std.	2.093	71%	3.396	74%	5.489	73%
gültige Werte	2.957	100%	4.611	100%	7.568	100%
fehlende Werte	22		31		53	
Gesamtergebnis	2.979		4.642		7.621	
Gesamtdurchschnitt	34,1		34,9		34,6	

Lesebeispiel: 73% der gesamten Beschäftigungen gehen über 35 Stunden/Woche oder mehr. Innerhalb des Projekttyps GBP beträgt der Anteil 71%, innerhalb des Projekttyps SÖB 74%.

Während die überragende Mehrheit der Beschäftigungen (94%) von männlichen TransitmitarbeiterInnen mit über 35 Stunden dem Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung entspricht, liegt dieser Anteil innerhalb der weiblichen TeilnehmerInnen deutlich darunter (46%, siehe Abbildung 3-11).

Abbildung 3-11: Stundenausmaß nach Geschlecht, Anteil TN



Durchschnittliches Stundenausmaß: Frauen 31,2 Stunden, Männer 37,3 Stunden.

Hinsichtlich des Alters der TeilnehmerInnen zeigt sich ebenfalls ein Anstieg des Stundenausmaßes bei älteren TransitmitarbeiterInnen, der allerdings nur für die weiblichen TransitmitarbeiterInnen signifikant ausfällt, während bei den männlichen TMA kein Trend feststellbar ist. Am niedrigsten liegt dieser Wert innerhalb der 30- bis 39-jährigen Frauen (29,8 Stunden).

Darüber hinaus zeigt sich ein signifikant höherer Anteil an Vollzeit-Beschäftigten innerhalb jener TransitmitarbeiterInnen höheren Ausbildungsniveaus.

Beschäftigungsdauer

Im Durchschnitt sind die Personen 159 Tage oder 5,2 Monate im FAB beschäftigt. Mehr als 1.000 Personen bzw. 13% verlassen den FAB dennoch bereits innerhalb des ersten Monats. Zwei von drei TransitmitarbeiterInnen (66%) bleiben jedoch zumindest drei Monate im FAB beschäftigt, 38% sogar mehr als 6 Monate.

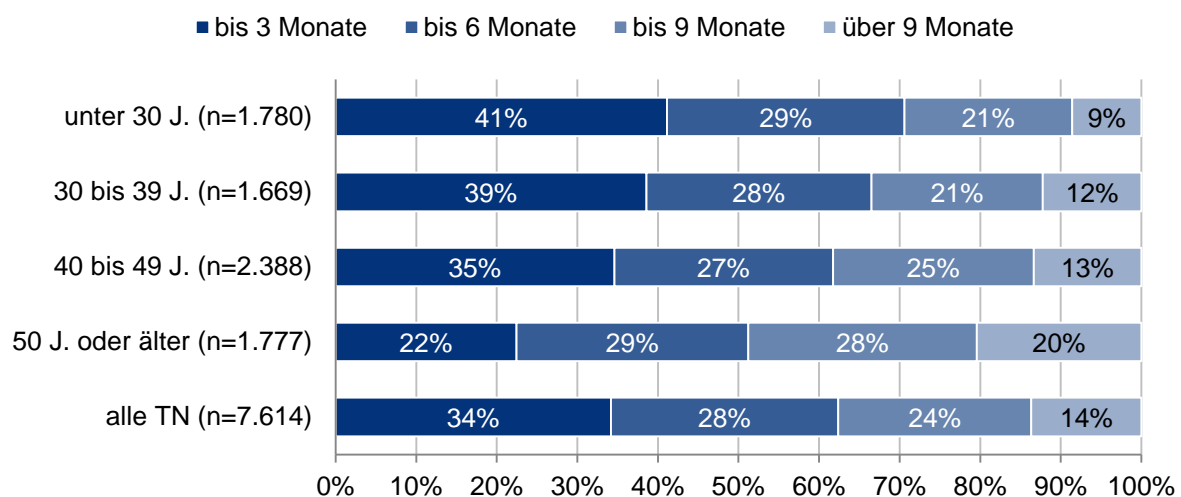
Im Vergleich der beiden Projekttypen liegt die Beschäftigungsdauer innerhalb der GBP mit durchschnittlich 4,3 Monaten deutlich unter jener der SÖB (durchschnittlich 5,8 Monate).

Tabelle 3-12: Beschäftigungsdauer, Anzahl TN

	GBP		SÖB		Gesamt	
	Anzahl TN	Prozent	Anzahl TN	Prozent	Anzahl TN	Prozent
bis 3 Monate	1.227	41%	1.377	30%	2.604	34%
bis 6 Monate	1.224	41%	926	20%	2.150	28%
bis 9 Monate	481	16%	1.345	29%	1.826	24%
über 9 Monate	47	2%	994	21%	1.041	14%
Gesamtergebnis	2.979	100%	4.642	100%	7.621	100%
Gesamtdurchschnitt	4,3		5,8		5,2	

Die Dauer der Beschäftigung im FAB steigt darüber hinaus innerhalb der älteren Personengruppen deutlich an. Während die unter 30-Jährigen im Durchschnitt lediglich 4,6 Monate beschäftigt sind, verbleiben über 50-Jährige durchschnittlich über ein halbes Jahr in Beschäftigung (6,2 Monate).

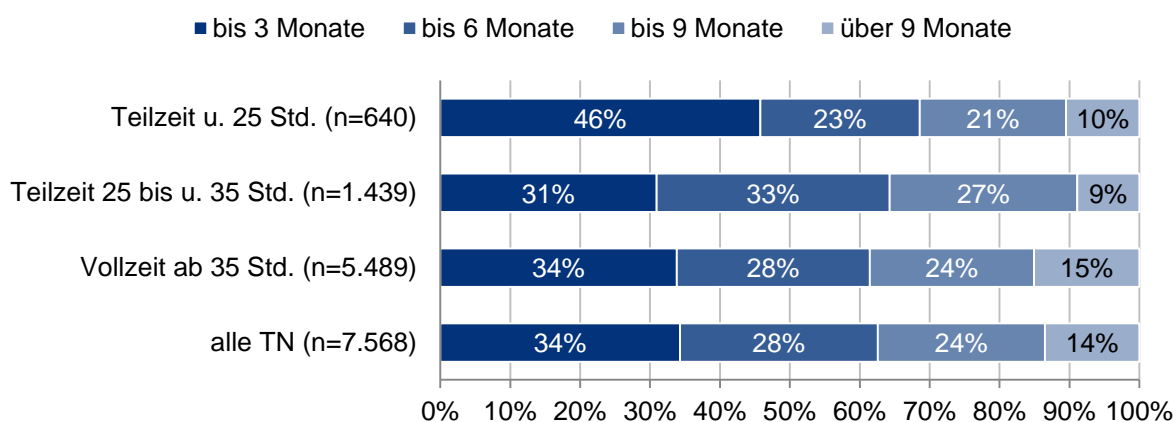
Abbildung 3-12: Beschäftigungsdauer nach Alter, Anteil TN



Hinsichtlich des Bildungsniveaus lässt sich mit steigendem Ausbildungsniveau eine erhöhte durchschnittliche Beschäftigungsdauer feststellen. Allerdings zeigt sich innerhalb der hoch Gebildeten auch ein vergleichsweise hoher Anteil an Personen mit kurzer Beschäftigungsdauer unter 3 Monaten.

Weiters zeigt sich, dass die Beschäftigungsdauer mit der Anzahl der Wochenstunden und somit dem Beschäftigungsausmaß weitgehend einhergeht. Während beinahe die Hälfte (46%) der Teilzeitbeschäftigten unter 25 Wochenstunden bereits innerhalb der ersten 3 Monate beendet wird, liegt dieser Anteil bei Vollzeitbeschäftigten deutlich darunter. In Summe dauern Beschäftigungsverhältnisse über 25 Stunden wöchentlich knapp 17 Tage länger als Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse unter 25 Stunden.

Abbildung 3-13: Beschäftigungsdauer nach Stundenausmaß, Anteil TN



Mehrfach-Beschäftigte

Wie in Tabelle 3-1 ersichtlich, waren 19% der TransitmitarbeiterInnen im Zeitraum zwischen 2005 und 2011 mehr als einmal im FAB beschäftigt. In der Addition aller Beschäftigungen war beinahe die Hälfte der Personen (45%) in Summe neun oder mehr Monate im FAB beschäftigt, 23% sogar länger als 12 Monate (siehe Tabelle 3-13).

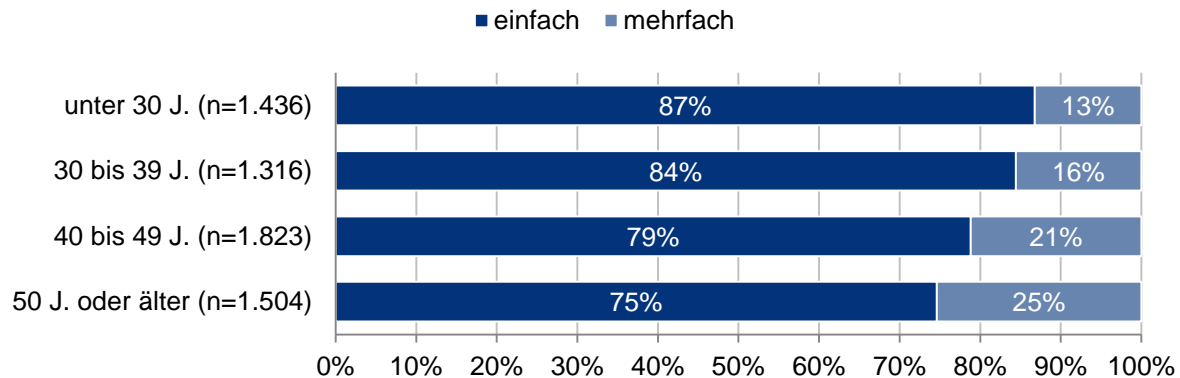
Tabelle 3-13: Beschäftigungsdauer gesamt, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
bis 3 Mon.	1.839	30%
bis 6 Mon.	1.492	25%
bis 9 Mon.	1.353	22%
bis 12 Mon.	849	14%
über 12 Mon.	553	9%
Gesamtergebnis	6.086	100%

Bezüglich Mehrfach-Beschäftigten zeigt sich in weiterer Folge, dass Frauen signifikant seltener mehr als eine Beschäftigung im Beobachtungszeitraum aufweisen als die männlichen Transitmitarbeiter (17% vs. 21%).

Je älter die TransitmitarbeiterInnen, umso häufiger treten Mehrfach-Teilnahmen auf. So liegt der Anteil der Mehrfach-Beschäftigten bei jenen TransitmitarbeiterInnen, die am Ende ihrer letzten Beschäftigung 50 Jahre oder älter waren, bei 25% (siehe Abbildung 3-14).

Abbildung 3-14: Mehrfach-Beschäftigungen nach Alter, Anteil TMA

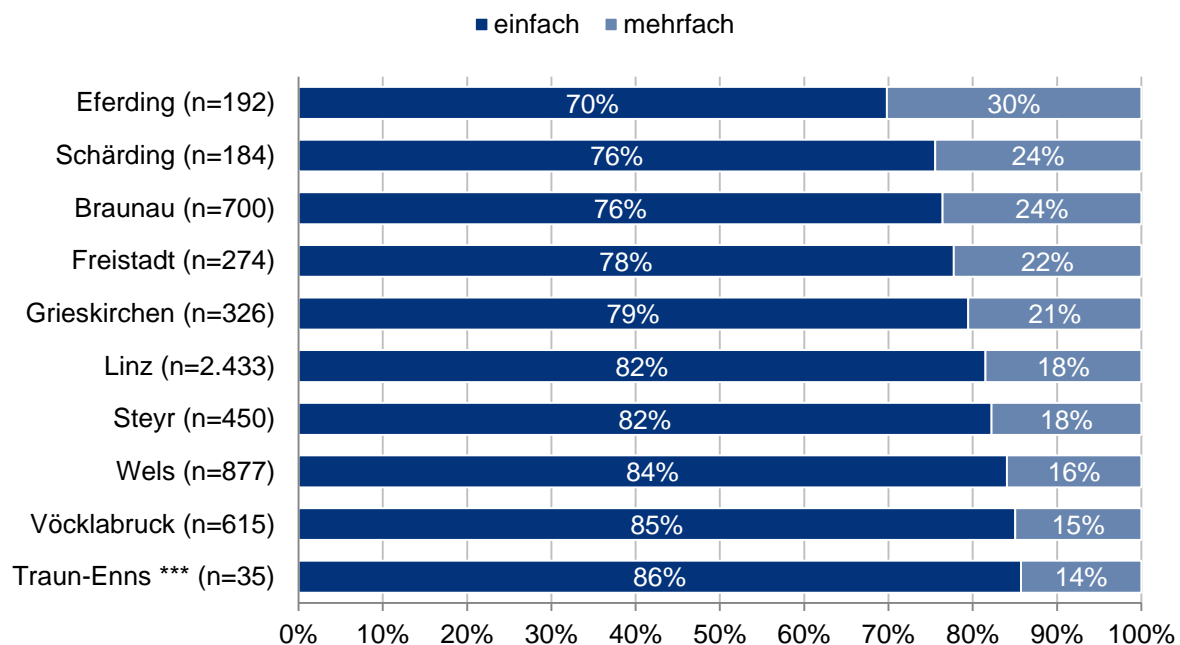


Anm.: 19% aller TransitmitarbeiterInnen (n=6.086) weisen Mehrfachteilnahmen auf.

Weiters sind es vor allem Personen ohne berufliche Ausbildung, die häufiger mehrfach im FAB beschäftigt werden (23%).

Im Hinblick auf eine wiederholte Teilnahme werden auch im Bezirksvergleich signifikante Unterschiede ersichtlich: Die Bezirke Eferding (30%), Schärding (24%) und Braunau (24%) verzeichnen den höchsten Anteil, die Bezirke Traun-Enns (14%), Wels (16%) und Vöcklabruck (15%) hingegen den niedrigsten Anteil an Mehrfach-Teilnahmen.

Abbildung 3-15: Mehrfach-Beschäftigungen nach Bezirken, Anteil TMA



Anm.: 19% aller TransitmitarbeiterInnen (n=6.086) weisen Mehrfachteilnahmen auf.

3.2.1 BEENDIGUNGSART

Die Beendigungsart kann grob in „reguläre Beendigung“ (nach Zeitablauf) und vorzeitige Beendigung unterschieden werden, letzteres kann zusätzlich differenziert werden nach:

- einvernehmliche Auflösung
- Auflösung durch DienstgeberIn
- Auflösung durch DienstnehmerIn.

Die Art der Beendigung der FAB-Beschäftigung liefert – wie sich später zeigen wird – bereits Hinweise auf den Verbleib der TransitmitarbeiterInnen nach ihrem Austritt aus dem FAB. So erfolgen einvernehmliche Auflösungen häufig aufgrund von nachfolgenden Beschäftigungsverhältnissen. Weiterführende Analysen zum Karriereverlauf der betroffenen Personen folgen im Kapitel 4 ab Seite 63.

Wie in Tabelle 3-14 dargestellt, enden etwa zwei von drei Beschäftigungsverhältnissen (64,7%) regulär durch Zeitablauf, weitere 22% der Beschäftigungen werden einvernehmlich aufgelöst.

Tabelle 3-14: Beendigungsart, Anzahl TN

	Anzahl TN	Prozent
Zeitablauf	4.772	64,7%
Einvernehmliche Auflösung	1.621	22,0%
durch Dienstgeber (DG)	478	6,5%
- DG-Kündigung	220	3,0%
- DG Kündigung innerhalb Probezeit	200	2,7%
- DG-Entlassung	58	0,8%
durch Dienstnehmer (DN)	494	6,7%
- DN-Kündigung	194	2,6%
- DN Kündigung innerhalb Probezeit	153	2,1%
- DN-Unberechtigter vorzeitiger Austritt	137	1,9%
- DN-Berechtigter vorzeitiger Austritt	10	0,1%
Sonstiges	10	0,1%
- Ableben	5	0,1%
- Fortsetzung in anderem Projekt	4	0,1%
- Kursausschluss	1	0,0%
gültige Werte	7.375	100,0%
fehlende Werte	246	
Gesamtergebnis	7.621	

Lesebeispiel: 478 Dienstverhältnisse werden vorzeitig durch den/ die DienstgeberIn aufgelöst; diese beinhaltet die Kategorie „DG-Kündigung“ (3,0%) + „DG-Kündigung innerhalb Probezeit“ (2,7%) + „DG-Entlassung“ (0,8%) = 6,5%

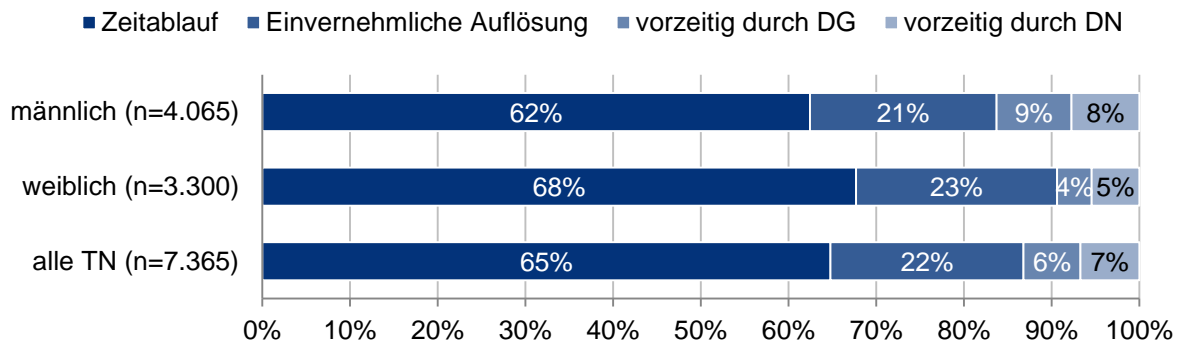
Die Beendigungsart wird weiters hinsichtlich folgender Kriterien analysiert:

- Geschlecht
- Alterskohorten
- Staatsbürgerschaft
- Bezirke des FAB-Standortes

Beendigungsart, Geschlecht

Wird die Beendigungsart differenziert nach Geschlecht betrachtet, fällt auf, dass Beschäftigungsverhältnisse weiblicher TMA häufiger regulär nach Zeitablauf beendet werden (68% vs. 62%), während die Beschäftigungen mit männlicher Beteiligung häufiger einseitig durch DienstgeberIn oder –nehmerIn beendet werden (17% vs. 9%).

Abbildung 3-16: Beendigungsart nach Geschlecht, Anteil TN

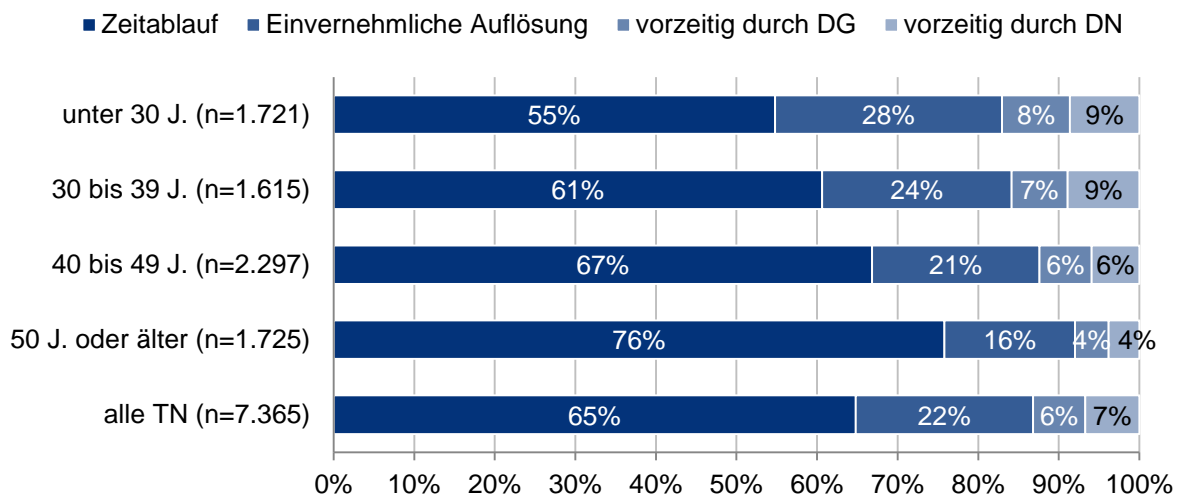


Lesebeispiel: Von den insgesamt 3.300 Beschäftigungsverhältnissen weiblicher TMA werden 68% nach Zeitablauf beendet, 23% vorzeitig und einvernehmlich, 4% vorzeitig durch den/die DienstgeberIn u. 5% vorzeitig durch den/ die DienstnehmerIn aufgelöst.

Beendigungsart, Alterskohorten

Mit steigendem Alter der betroffenen TransitmitarbeiterInnen (zu Beginn der Beschäftigung) steigt auch der Anteil der regulär beendeten Beschäftigungsverhältnisse. So werden Beschäftigungen von Personen über 50 Jahren in bereits mehr als drei von vier Fällen (76%) regulär beendet, während dieser Anteil bei den unter 30-Jährigen nur bei 55% liegt.

Abbildung 3-17: Beendigungsart nach Alterskohorten, Anteil TN



Lesebeispiel: Beschäftigungsverhältnisse betreffend Personen unter 30 Jahren werden zu 55% nach Zeitablauf aufgelöst, zu 28% einvernehmlich, zu 8% vorzeitig durch den/ die DG und zu 9% vorzeitig durch den/ die DN.

Beendigungsart, Staatsbürgerschaft

TransitmitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft beenden häufiger als österreichische StaatsbürgerInnen ihre Beschäftigungen regulär (68,5% vs. 64%). Folgerichtig sind bei Nicht-ÖsterreicherInnen seltener einvernehmliche, vorzeitige Auflösungen der FAB-Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen.

Beendigungsart, Bildungsniveau

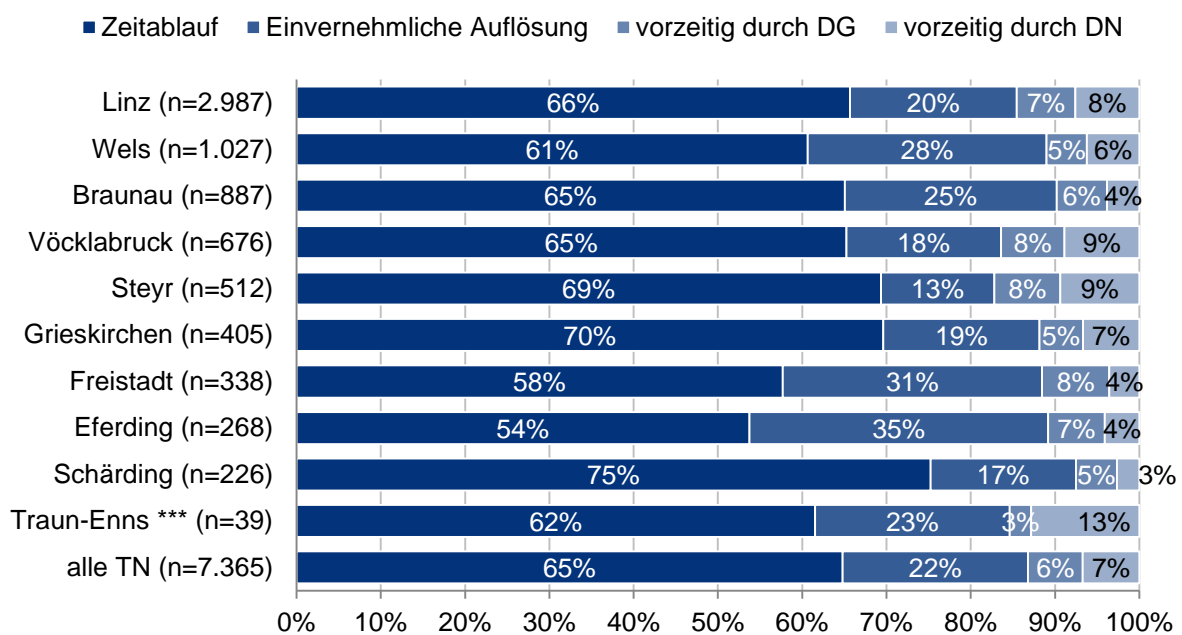
In Bezug auf das Ausbildungsniveau beziehen sich die festgestellten Unterschiede lediglich auf einzelne Gruppen, die hinsichtlich ihrer Beendigungsart auffällig sind. So sind es in erster Linie Personen mit höherem Bildungsniveau (Matura oder höher) unter den TransitmitarbeiterInnen, die insofern besonders auffallen, da sie ihre Beschäftigungen besonders häufig regulär durch Zeitablauf beenden. In diesem Zusammenhang spielt auch das höhere Alter der hochgebildeten TransitmitarbeiterInnen eine signifikante Rolle (siehe Abbildung 3-2).

Beendigungsart, Bezirke des FAB-Standortes

Im Bezirksvergleich zeigen sich in Bezug auf die Beendigungsart mitunter deutliche Unterschiede. Bezirke mit hohem Anteil regulär nach Zeitablauf beendeter Beschäftigungen sind Schärding (75%), Grieskirchen (70%) und Steyr (69%).

Bezirke mit hohem Anteil vorzeitig und einvernehmlich aufgelöster Beschäftigungen sind Eferding (35%), Freistadt (31%) und Wels (28%).

Abbildung 3-18: Beendigungsart gruppiert, Bezirk des FAB-Standortes, Anteil TN



Lesebeispiel: Im Bezirk Linz beenden 66% das Beschäftigungsverhältnis nach Zeitablauf, 20% werden einvernehmlich, 7% vorzeitig durch den/ die DG und weitere 8% vorzeitig durch den/ die DN beendet.

3.2.2 VERMITTLUNGSHEMMNISSE

Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden Daten zu Vermittlungshemmnissen nach zwei Jahren gelöscht. Daher stehen für weitere Analysen in diesem Zusammenhang lediglich Daten aus dem Jahr 2011 (Zeitpunkt des Austritts, n=669 Personen) zur Verfügung.

Grundsätzlich werden die Vermittlungshemmnisse zu Beschäftigungsbeginn sowie zu Beschäftigungsende festgehalten. Die dabei am häufigsten protokollierten Vermittlungshemmnisse sind Alter (28% bei Eintritt, 25% bei Austritt), physische Beeinträchtigungen (26% bzw. 22%) sowie fehlende Berufspraxis (26% bzw. 20%). Die vorliegenden Vermittlungshemmnisse werden in drei Ausprägungen (gering, mittel und stark) dargestellt.

TransitmitarbeiterInnen, für die kein ausgeprägter Status hinsichtlich des jeweiligen Vermittlungshemmnisses festgestellt bzw. entsprechend protokolliert wurde, sind in Tabelle 3-15 in der Spalte „keine“ angeführt.

Tabelle 3-15: Vermittlungshemmnisse Eintritt/Austritt

	Eintritt					Austritt				
	keine / k.A.	gering	mittel	stark	Proz.	keine / k.A.	gering	mittel	stark	Proz.
Alter	479	36	71	83	28%	505	29	61	74	25%
physisch	496	74	68	31	26%	521	59	53	36	22%
Berufspraxis	494	67	74	34	26%	537	63	49	20	20%
Mobilität	511	86	62	10	24%	554	70	41	4	17%
psychisch	556	60	39	14	17%	582	56	25	6	13%
Grundbildung	583	33	35	18	13%	598	31	30	10	11%
sozial	564	60	37	8	16%	593	50	22	4	11%
Schulden	584	38	30	17	13%	606	35	16	12	9%
Familie	602	28	26	13	10%	626	15	23	5	6%
Stigmatisierung Herkunft	615	28	17	9	8%	619	27	14	9	7%
Sucht	618	28	12	11	8%	630	24	11	4	6%
intellektuell	627	26	11	5	6%	640	16	10	3	4%
Betreuungspflichten	622	35	8	4	7%	642	21	5	1	4%
Sonstige	653	3	6	7	2%	656	2	5	6	2%
Wohnung	640	16	11	2	4%	657	6	5	1	2%
Stigmatisierung Delinquenz	656	7	4	2	2%	661	3	3	2	1%

Anmerkung: Die Darstellung der Vermittlungshemmnisse erfolgt nach Häufigkeiten und nicht personenbezogen. Für eine Person können gleichzeitig mehrere Vermittlungshemmnisse festgehalten werden.

Bei Mehrfach-TeilnehmerInnen werden auch die entsprechenden Vermittlungshemmnisse mehrfach protokolliert. Innerhalb dieser Analyse werden in weiterer Folge lediglich die zuletzt aktuellen, also jene zur letzten relevanten FAB-Beschäftigung gehörenden Vermittlungshemmnisse, in Betracht gezogen.

Bei etwa der Hälfte der 669 TransitmitarbeiterInnen des Jahres 2011 wurden insgesamt keinerlei Vermittlungshemmnisse festgestellt bzw. protokolliert (48% bei Eintritt, 57% bei Austritt, siehe Tabelle 3-16). Im Durchschnitt ist etwa eine von vier Personen von starken Vermittlungshemmnissen betroffen (28% bei Eintritt, 20% bei Austritt, siehe Tabelle 3-17).

Tabelle 3-16: Anzahl der Vermittlungshemmnisse zum Zeitpunkt der letzten TN

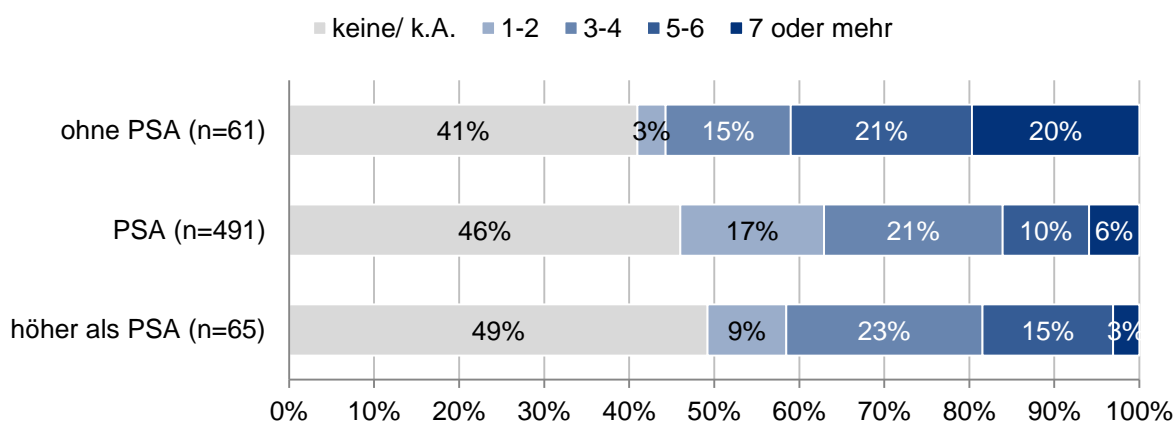
	Eintritt letzte TN		Austritt letzte TN	
	Anzahl TMA	Prozent	Anzahl TMA	Prozent
keine	321	48%	383	57%
1-2	93	14%	86	13%
3-4	133	20%	112	17%
5-6	76	11%	61	9%
7 oder mehr	46	7%	27	4%
Gesamtergebnis	669	100%	669	100%
Gesamtdurchschnitt	2,10		1,61	

Tabelle 3-17: Anzahl starker Vermittlungshemmnisse zum Zeitpunkt der letzten TN

	Eintritt letzte TN		Austritt letzte TN	
	Anzahl TMA	Prozent	Anzahl TMA	Prozent
keine	484	72%	532	80%
eine	120	18%	92	14%
zwei	52	8%	34	5%
drei	8	1%	7	1%
vier	5	1%	4	1%
Gesamtergebnis	669	100%	669	100%
Gesamtdurchschnitt	0,40		0,29	

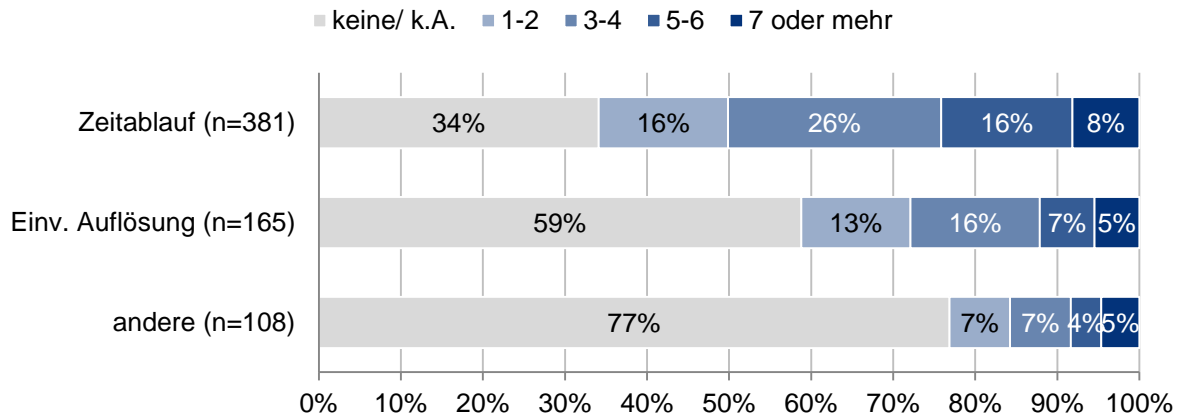
Ein Teil der angeführten Vermittlungshemmnisse korreliert sehr stark mit einzelnen soziodemografischen Eigenschaften der TransitmitarbeiterInnen, z.B. Alter und Ausbildung. So ist es nicht überraschend, dass Ältere und Personen ohne schulische oder berufliche Ausbildung eine hohe Anzahl an möglichen Vermittlungshemmnissen aufweisen.

Abbildung 3-19: Anzahl Vermittlungshemmnisse bei Eintritt nach Schulbildung



Die Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses liefert, wie bereits erwähnt, einen Hinweis auf den Verbleib der TransitmitarbeiterInnen nach Beendigung ihrer Beschäftigung im FAB und spiegelt dementsprechend auch hinsichtlich der protokollierten Vermittlungshemmnisse die zu erwartenden Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt wider. Personen, deren Beschäftigung regulär per Zeitablauf endet, bringen zu einem hohen Anteil eine überdurchschnittliche Anzahl an Vermittlungshemmnissen mit sich.

Abbildung 3-20: Anzahl Vermittlungshemmnisse bei Eintritt, Beendigungsart



In weiterer Konsequenz werden TransitmitarbeiterInnen mit hoher Anzahl an Vermittlungshemmnissen oftmals mehrfach im FAB beschäftigt. Dabei liegt die durchschnittliche Anzahl an Vermittlungshemmnissen in GBP signifikant höher als in SÖB.

Weitere Gruppen mit vergleichsweise hoher Anzahl an Vermittlungshemmnissen sind Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Personen aus ländlichen Wohngebieten.

3.2.3 ARBEITSMARKTSTATUS NACH FAB-AUSTRITT

Beim Austritt der TransitmitarbeiterInnen aus dem FAB wird in der Regel der weitere Verbleib der Personen hinsichtlich ihres Arbeitsmarktstatus erfasst. Um die Vergleichbarkeit mit den in weiterer Folge heranzuziehenden AMS-Daten zu gewährleisten, wurde der Verbleib nach FAB-Austritt entsprechend der am AMS verwendeten Kategorien zusammengefasst (siehe Tabelle 3-18).

Tabelle 3-18: Verbleib nach FAB-Austritt, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
Arbeitsuche	3.566	61,1%
in Beschäftigung (Regelarbeitsmarkt)	1.306	22,4%
- Arbeitsaufnahme (Regelarbeitsmarkt)	1.299	22,3%
- Lehre ungefördert	7	0,1%
in Beschäftigung (2. Arbeitsmarkt)	154	2,6%
- Arbeitsaufnahme (geförd. Beschäftigung)	140	2,4%
- Lehre gefördert	14	0,2%
Out of Labour Force	487	8,3%
- Lange Krankheit	322	5,5%
- Pension	109	1,9%
- Karenz	47	0,8%
- Präsenzdienst	9	0,2%
in Qualifikation/Maßnahme	136	2,3%
- Übertritt in Ausbildung	127	2,2%
- Fortsetzung in anderem Projekt	9	0,2%
Sonstiges	187	3,2%
gültige Werte	5.836	100,0%
fehlende Werte	250	
Gesamtergebnis	6.086	

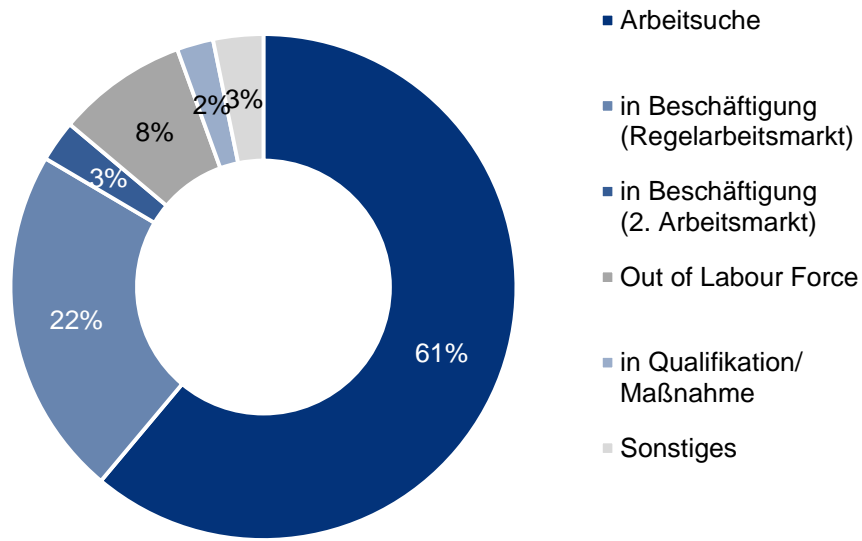
61,1% der 6.086 TransitmitarbeiterInnen verbleiben unmittelbar nach dem Austritt aus dem FAB in Arbeitsuche.

22,4% nehmen eine Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt auf, weitere 2,6% werden am 2. Arbeitsmarkt beschäftigt bzw. finden eine geförderte Beschäftigung.

Über 8% der Personen sind der Kategorie „Out of Labour Force“ zuzuordnen, wobei der größte Anteil davon (5,5%) aufgrund einer langen Krankheit (vorübergehend) aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet. Knapp 2% treten die Pension an.

Nachfolgendes Ringdiagramm (Abbildung 3-21) illustriert die Verteilung des Arbeitsmarktstatus nach der zuvor beschriebenen Systematik.

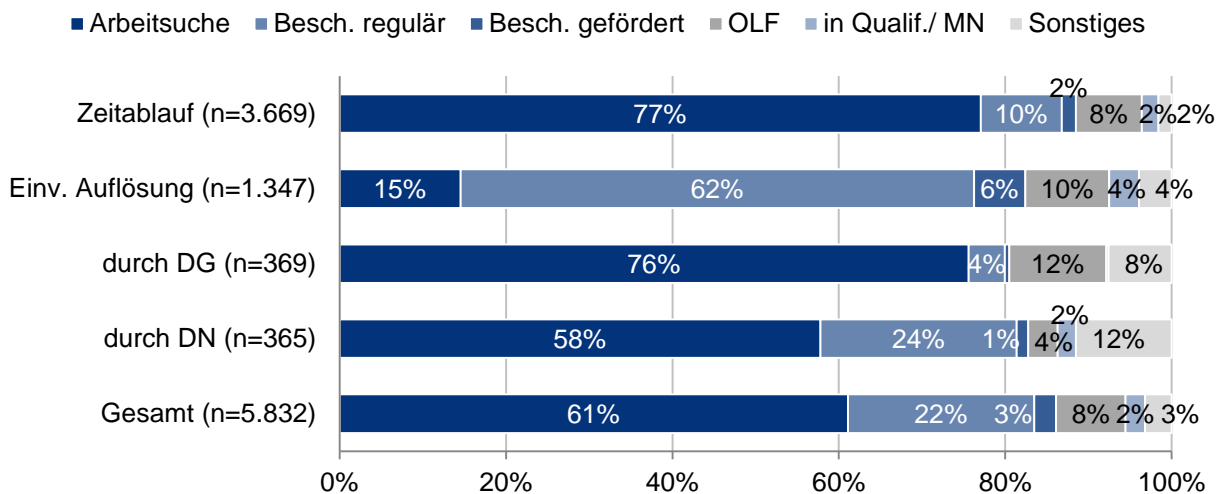
Abbildung 3-21: Verbleibstatus nach FAB-Austritt, Anteil TMA



Arbeitsmarktstatus nach Beendigungsart

Die Art der Beendigung der FAB-Beschäftigung hängt stark vom weiteren Verbleib am Arbeitsmarkt ab. So befinden sich TransitmitarbeiterInnen, die vorzeitig und einvernehmlich ihre Beschäftigungen auflösen, im Anschluss häufiger in Beschäftigung als jene TransitmitarbeiterInnen, die ihre Beschäftigungen regulär per Zeitablauf beenden (62% vs. 10%). Letztere sind dagegen im Anschluss häufiger auf Arbeitsuche (77% vs. 15%).

Abbildung 3-22: Arbeitsmarktstatus nach Beendigungsart, Anteil TMA

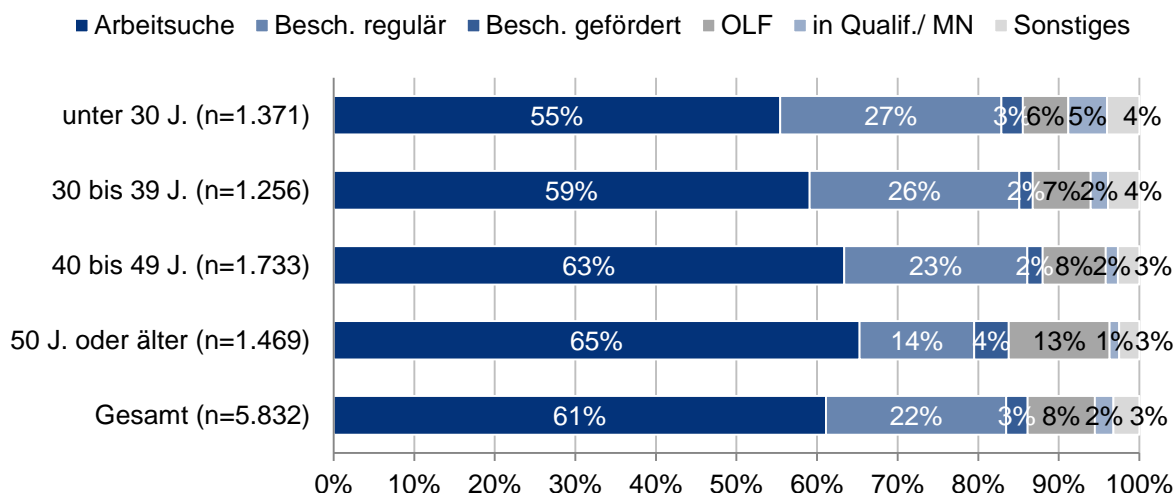


Lesebeispiel: Von den insgesamt 3.669 Personen, die nach Zeitablauf ihre Beschäftigung beim FAB beendeten, verbleiben 77% in Arbeitsuche, 10% haben eine Beschäftigung am regulären AM aufgenommen, 2% am 2. AM; 8% fallen unter die Kategorie „Out of Labour Force“; 2% verbleiben in „Qualifikation/ Maßnahme“.

Arbeitsmarktstatus nach Alter

Je älter die TransitmitarbeiterInnen, umso eher bleiben sie im Anschluss an ihre FAB-Beschäftigung arbeitslos oder Out of Labour Force. Gleichzeitig gehen nur sehr wenige ältere TeilnehmerInnen eine Beschäftigung ein oder nehmen an Qualifikationen/ Maßnahmen teil.

Abbildung 3-23: Arbeitsmarktstatus nach Alter, Anteil TMA



Grundsätzliche Tendenzen

Neben der Einflussgröße Alter zeigen sich auch auf Basis anderer Merkmale weitere strukturelle Vergleichsgruppen, die sich signifikant häufiger als andere nach ihrer FAB-Beschäftigung in dem einen oder dem anderen Arbeitsmarktstatus wiederfinden.

Männern gelingt beispielsweise seltener der Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis als Frauen (20,6% vs. 24,3%), vergleichsweise viele Männer bleiben auf Arbeitsuche (63,3% vs. 58,6%). Weitere Gruppen mit hohem Anteil an Arbeitssuchenden sind Menschen aus Drittländern (64%), aus städtischen Wohngebieten (63,3%) und Personen, die am FAB im Tätigkeitsbereich Bau beschäftigt waren (64,8%).

Personen mit höherem Ausbildungsniveau nehmen häufiger an Qualifikationen/ Maßnahmen teil als Personen, die höchstens Pflichtschulabschluss aufweisen können. Diese sind nach ihrer Zeit am FAB im Gegenzug häufiger Out of Labour Force.

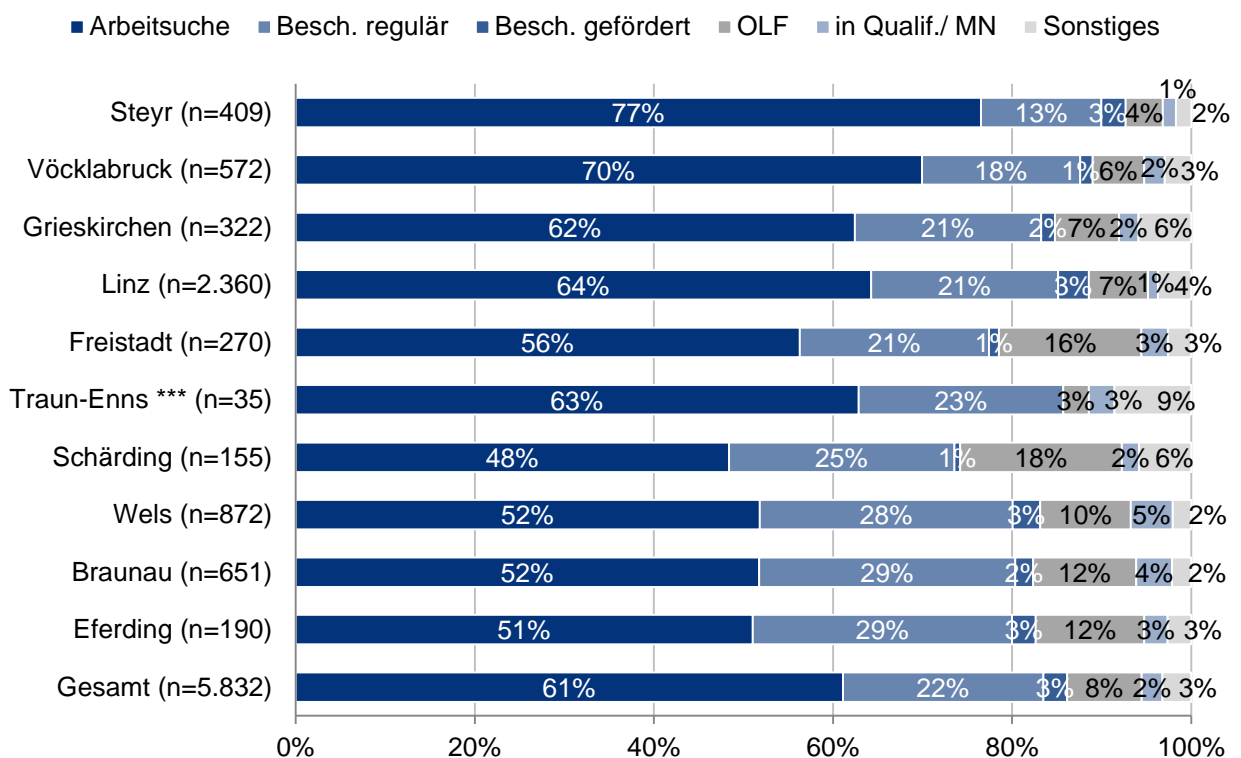
Aus einzelnen Tätigkeitsbereichen am FAB findet ein höherer Anteil auch nach der FAB-Beschäftigung den Einstieg am regulären Arbeitsmarkt. An dieser Stelle sind im Besonderen die Bereiche Verwaltung (33%), Gastronomie (29%) und Metall-Elektro (28%) zu nennen.

Arbeitsmarktstatus nach Bezirken

Im Bezirksvergleich werden deutliche regionale Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsaufnahme bei Austritt aus dem FAB sichtbar: In den Bezirken Eferding und Braunau wird mit 29% der höchste Anteil an Arbeitsaufnahmen erzielt, gefolgt von den Bezirken Wels (28%) und Schärding (25%).

Hohe Anteile an Arbeitsuchenden und gleichzeitig niedrige Anteile an Arbeitsaufnahmen lassen sich in den Bezirken Steyr (13%) und Vöcklabruck (18%) verzeichnen.

Abbildung 3-24: Arbeitsmarktstatus nach Bezirken, Anteil TMA



3.3 ÜBERBLICK: TMA-STRUKTUR 2005-2011

Soziodemografische Merkmale

- **Geschlecht**
 - 53% Männer und 47% Frauen
- **Alter**
 - Durchschnittsalter bei Austritt aus dem FAB 39,9 Jahre
 - Männer sind durchschnittlich über 3 Jahre älter als Frauen.
 - Jede 4. Person ist älter als 50 Jahre und jede 10. Person über 55 Jahre.
 - Männer sind in der Gruppe der über 50-Jährigen signifikant überrepräsentiert
- **Staatsbürgerschaft**
 - 15% ausländische Staatsbürgerschaft
- **Höchste abgeschlossene Ausbildung**
 - Knapp die Hälfte (49%) verfügt über keine Berufsausbildung.
 - Frauen verfügen über ein signifikant niedrigeres Bildungsniveau.
 - Höchster Anteil ohne Berufsausbildung bei unter 25-Jährigen
 - 55+ verfügt über höchstes (Aus)Bildungsniveau.

Beschäftigungsbezogene Merkmale

- **Projekttyp**
 - 61% SÖB und 39% GBP
- **FAB-Standorte**
 - 24 Standorte in 10 Bezirken
 - Größte Standorte (Teilnahmen) sind Linz (40%), Wels (14%), Braunau (12%) und Vöcklabruck (10%)
- **Tätigkeitsbereiche**
 - Traditionelle geschlechertypische Besetzung
 - Männer überwiegend in handwerklichen Branchen (Bau, Metall-Elektro, Malerei, Garten, Sperrmüll, Tischlerei etc.)
 - Frauen überwiegend im Büro und administrativen Bereich (Dienstleistungen, Büro- u. Verwaltungsbereich, Gastronomie, Reinigung)
- **Stundenausmaß**
 - 3/4 vollzeitbeschäftigt
 - Männer überwiegend Vollzeit (94%), Frauen überwiegend Teilzeit (54%)
- **Beschäftigungsdauer:**
 - Durchschnittliche Beschäftigungsdauer 159 Wochentage (5,2 Monate)
 - 38% bleiben über 6 Monate
- **Mehrfachteilnahmen**
 - 19% weisen Mehrfachteilnahmen auf.
 - Der Bezirk Eferding verzeichnet die höchste WiederkehrerInnen-Quote (30%).
 - Personen ohne Berufsausbildung haben eine höhere WiederkehrerInnen-Quote
 - Bei den über 50-Jährigen kommt jedeR Vierte wieder (25%), bei den unter 30-Jährigen sind es nur 13%.

- **Beschäftigungsende-Art**
 - 2/3 beendet nach Zeitablauf, Frauen häufiger als Männer
 - Je älter umso eher wird die Beschäftigung nach Zeitablauf beendet.
 - Bezirksunterschiede: Schärding, Grieskirchen und Steyr (69-75%) häufiger nach Ablauf; Eferding und Freistadt seltener (54%-58%)
 - Rund ein Fünftel einvernehmlich vor Zeitablauf → führen in 62% der Fälle zu Arbeitsaufnahme in regulärer Beschäftigung
 - **Anteil der Beschäftigungsaufnahme nach Austritt aus FAB**
 - 22% in regulärer Beschäftigung; 61% auf Arbeitsuche
 - Anteil der Arbeitsaufnahme sinkt mit steigendem Alter (27% bei unter 30-Jährigen, 14% bei über 50-Jährigen).
 - Anteil der Arbeitsaufnahme bei Personen mit LAP/ Fachschulabschluss am höchsten (24,5%), unter LAP 20,6%, über LAP 19,6%
 - Am höchsten im Bereich „Büro und Verwaltungsarbeiten“ (33%), „Metall-/ Elektro-BR/ Recycling“ 28% und „Gastronomie“ mit jeweils 28%
 - Unterschiede zw. Bezirken: am höchsten in Eferding (29%) und Braunau (29%), am niedrigsten in Steyr (13%) und Vöcklabruck (18%)
-
-
-

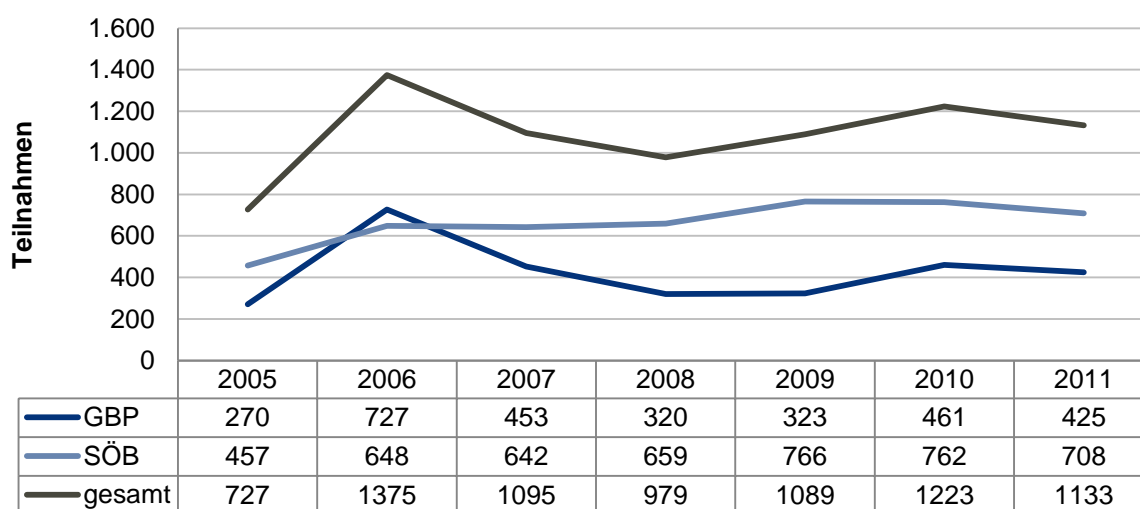
3.4 JAHRESVERGLEICH

Im Fokus dieses Abschnitts liegt die Analyse der oben untersuchten personen- und beschäftigungsrelevanten Merkmale im Jahresvergleich. Auf diese Weise soll nachgezeichnet werden, ob und inwiefern sich die Struktur der TMA innerhalb des FAB in diesem Zeitraum nachweislich verändert hat. Als Beobachtungsjahr wird das Austrittsjahr herangezogen: Tritt eine Person im Dezember 2006 ein und im Frühjahr 2007 aus, so wird diese Person dem Jahr 2007 zugeschrieben. Es werden die Jahre von 2005 bis 2011 verglichen.

3.4.1 ENTWICKLUNG DER TEILNAHMEZAHL

Der Jahresvergleich zeigt, dass die Teilnahmezahl von 2005 auf 2006 um insgesamt 648 Teilnahmen erheblich angestiegen ist, wobei dies vor allem auf den Anstieg der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte zurückzuführen ist. Seit 2006 ist die gesamte Teilnahmezahl etwas zurückgegangen, am niedrigsten war sie im Jahr 2008 mit insgesamt 979 TN.

Abbildung 3-25: Projekttyp im Jahresvergleich, Anzahl TN



Anmerkung: Eine Teilnahmezahl von 727 im Beobachtungsjahr 2005 bedeutet, dass 727 in diesem Jahr aus dem FAB ausgetreten sind.

Entwicklung der Beschäftigungszahl, Bezirksvergleich

Von 2005 auf 2006 ist die Anzahl der Teilnahmen in Relation in den Bezirken Steyr (+68%), Bezirk Linz (+55%), Vöcklabruck (+53,%) und Bezirk Braunau (+51%) am stärksten gewachsen. Gegenüber 2006 hat sich die TN-Zahl nur in den Bezirken Eferding und Traun-Enns erhöht.

Tabelle 3-19: Bezirke im Jahresvergleich, Anzahl TN

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	gesamt
Linz	263	583	435	432	455	443	434	3.045
Wels	141	156	186	127	139	166	137	1.052
Braunau	86	174	122	107	117	169	157	932
Vöcklabruck	63	133	85	91	110	139	113	734
Steyr	38	117	95	66	69	81	76	542
Grieskirchen	46	75	58	46	64	67	59	415
Freistadt	36	59	44	41	56	51	54	341
Eferding	21	32	33	42	49	47	47	271
Schärding	33	46	37	27	29	41	37	250
Traun-Enns	0	0	0	0	1	19	19	39
gesamt	727	1.375	1.095	979	1.089	1.223	1.133	7.621

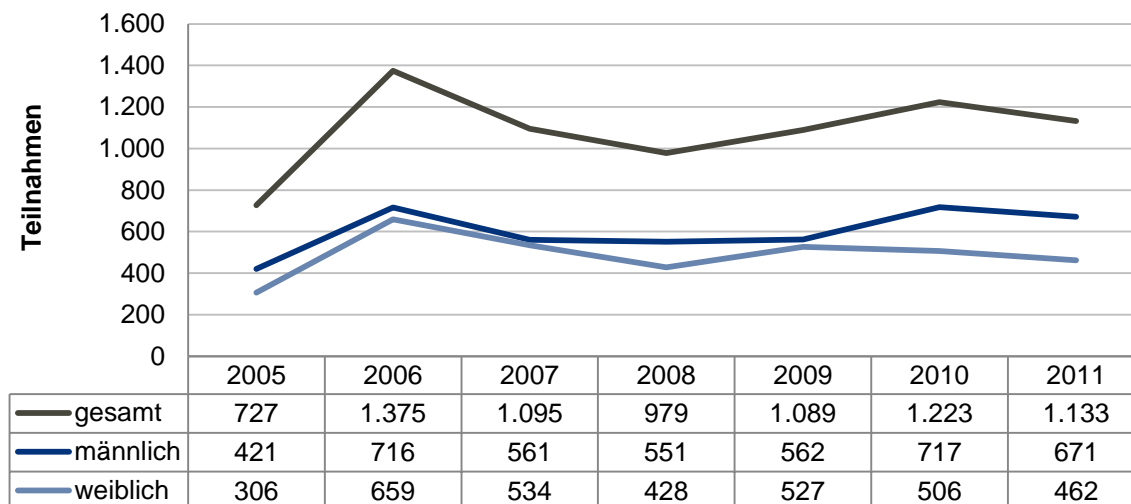
3.4.2 SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE IM JAHRESVERGLEICH

Folgende soziodemografische Merkmale werden im Jahresvergleich analysiert:

- Geschlecht
- Alter
- Ausbildungsniveau gruppiert
- Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen

Entwicklung der Teilnahmezahl nach Geschlecht

Interessanterweise steigt von 2008 auf 2009 die Anzahl der weiblichen Teilnahmen stärker als die der männlichen (diese bleibt annähernd auf dem Niveau von 2008). In diesem Jahr liegt das Durchschnittsalter der Frauen im Vergleich zu allen anderen Betrachtungsjahren am höchsten (siehe Abbildung 3-27). Das Ansteigen der TN im Beobachtungsjahr 2009, insbesondere der weiblichen sowie des Anteiles an älteren Frauen könnte als Zeichen der Auswirkungen der Finanzkrise gedeutet werden.

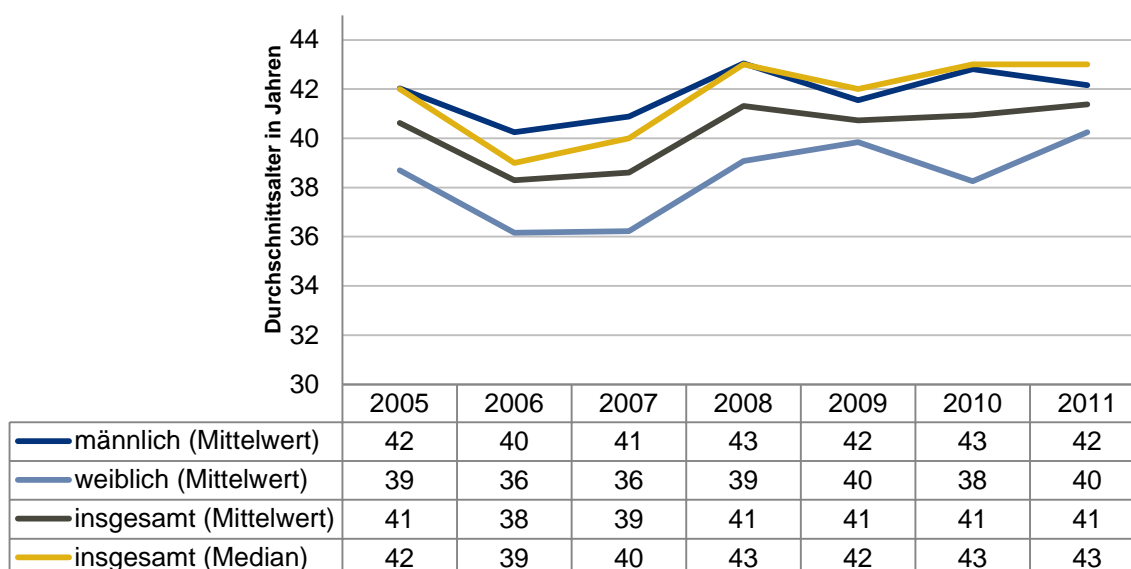
Abbildung 3-26: Teilnahmezahl nach Geschlecht, Jahresvergleich, Anzahl TN

Durchschnittsalter, Jahresvergleich

Von 2005 auf 2006 ist das durchschnittliche Alter der TMA erheblich gesunken, seitdem steigt es kontinuierlich an. Der deutliche Anstieg des Durchschnittsalters im Jahr 2008 dürfte auch auf die Reform der Bundesrichtlinie Anfang desselben Jahres zurückzuführen sein, nach der die Möglichkeit eines längeren Verbleibs für ältere, arbeitslose Personen, die maximal 3,5 Jahre vor Antritt der Alterspension stehen, geschaffen wurde.

In Bezug auf das Geschlecht ist das Beobachtungsjahr 2009 hervorzuheben: Die Differenz des Durchschnittsalters von Männern und Frauen reduziert sich in diesem Jahr deutlich.

Abbildung 3-27: Alter nach Geschlecht im Jahresvergleich, Durchschnitt pro TN



Alterskohorten, Jahresvergleich

Werden die Alterskohorten einer expliziten Betrachtung unterzogen, fällt auf, dass seit 2006 die Gruppe der über 50-Jährigen deutlich angestiegen ist, indem sich der prozentuelle Anteil von 2007 (17%) auf 2011 (30%) beinahe verdoppelt hat.

Tabelle 3-20: Alterskohorten im Jahresvergleich

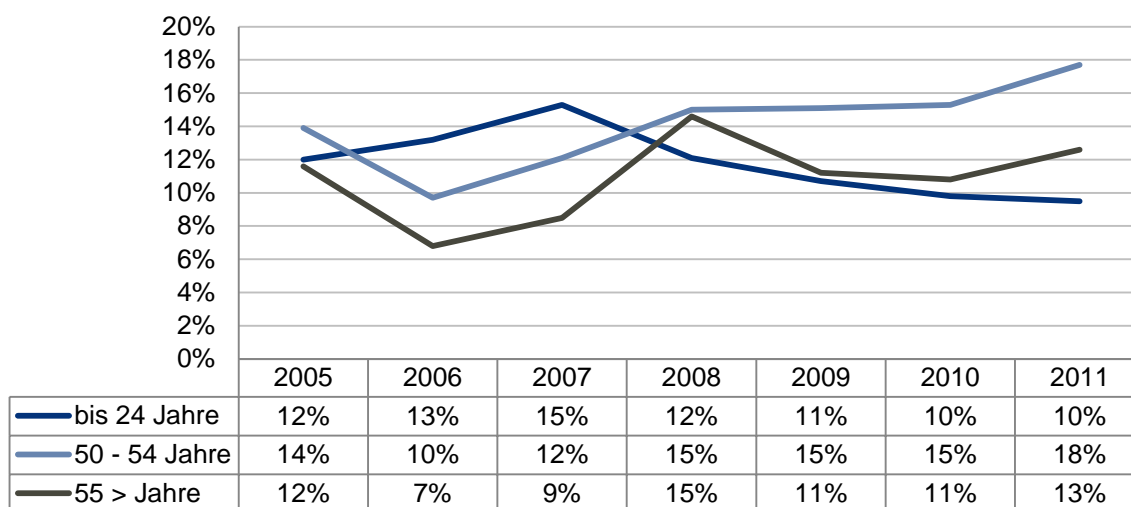
	2005 (n=727)	2006 (n=1.375)	2007 (n=1.095)	2008 (n=979)	2009 (n=1.089)	2010 (n=1.223)	2011 (n=1.133)	gesamt (n=7.621)
unter 30 Jahre	19%	25%	27%	21%	23%	21%	22%	23%
30 bis 49 Jahre	55%	59%	52%	49%	51%	53%	48%	53%
50 Jahre oder mehr	26%	17%	21%	30%	26%	26%	30%	25%
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lesebeispiel: Im Jahr 2005 sind 19% der Gruppe der unter 30-Jährigen, 55% der 30-49-Jährigen und 26% der über 50-Jährigen zuzuordnen.

Ausgewählte Alterskohorten, Jahresvergleich

Abbildung 2-20 zeigt die Veränderung der Teilnahmen nach ausgewählten Alterskohorten, wobei auf die unter 25-Jährigen und über 50-Jährigen fokussiert wird. Der prozentuelle Anteil der unter 25-Jährigen findet im Jahr 2007 mit 15% seinen Höhepunkt und ist seitdem rückläufig. Anders verhält sich die Gruppe der über 50-Jährigen. Während die Gruppe der 50-54-Jährigen seit 2006 kontinuierlich angestiegen ist und sich auf einem relativ konstanten Niveau eingependelt hat, zeigen sich bei der Gruppe der über 55-Jährigen vergleichsweise deutliche Schwankungen. Der Tiefstand wird im Jahr 2006 mit einem prozentuellen Anteil von 7% und der Höchststand im Jahr 2008 mit 15% erreicht.

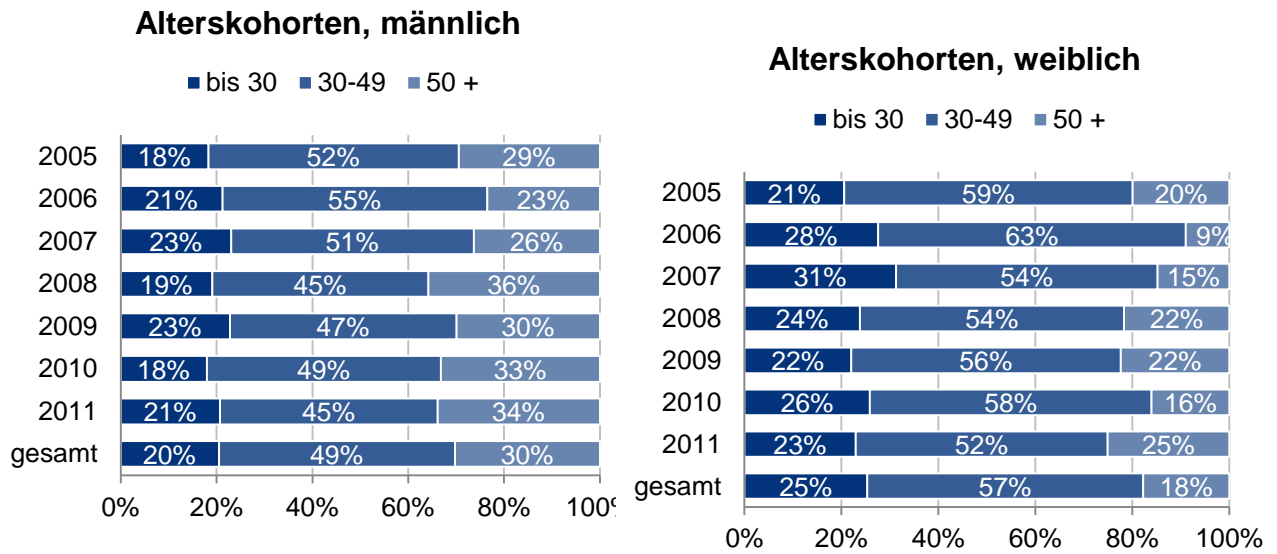
Abbildung 3-28: Ausgewählte Alterskohorten im Jahresvergleich, Anteil TN



Alterskohorten im Jahresvergleich, differenziert nach Geschlecht

Abbildung 3-29 zeigt die Alterskohorten im Jahresvergleich, getrennt nach Geschlecht, dargestellt. Für die Männer zeigt sich über den gesamten Betrachtungszeitraum von 2005 bis 2011 hinweg ein deutlich höherer Anteil (30%) in der Altersgruppe 55+ als für die Frauen (18%). Für das Jahr 2008 kann für beide Geschlechter ein Anstieg der Gruppe 55+ festgehalten werden, welcher auf die Aufnahme der verlängerten Verbleibsmöglichkeit für Personen kurz vor der Alterspension in die Bundesrichtlinie zurückzuführen ist.

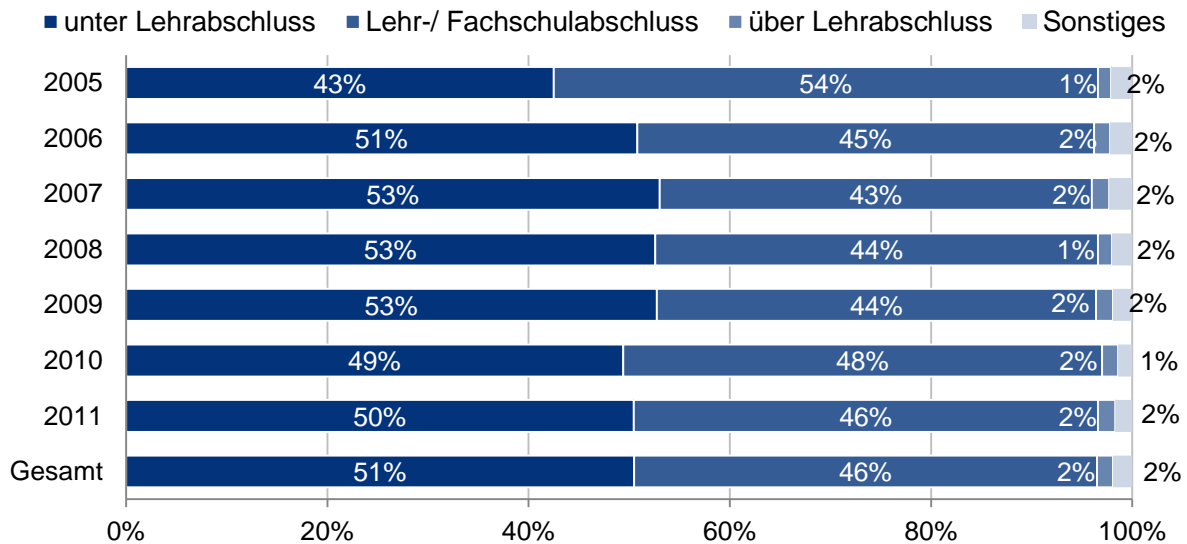
Abbildung 3-29: Alterskohorten nach Geschlecht im Jahresvergleich, Anteil TN



Ausbildungsniveau, Jahresvergleich

Der niedrigste Anteil an Personen mit einem Ausbildungsniveau „unter Lehrabschluss“ ist im Beobachtungsjahr 2005 gegeben (43%), seitdem befindet sich der Anteil kontinuierlich auf einem Niveau von etwa 50%.

Abbildung 3-30: Ausbildungsniveau im Jahresvergleich, Anteil TN

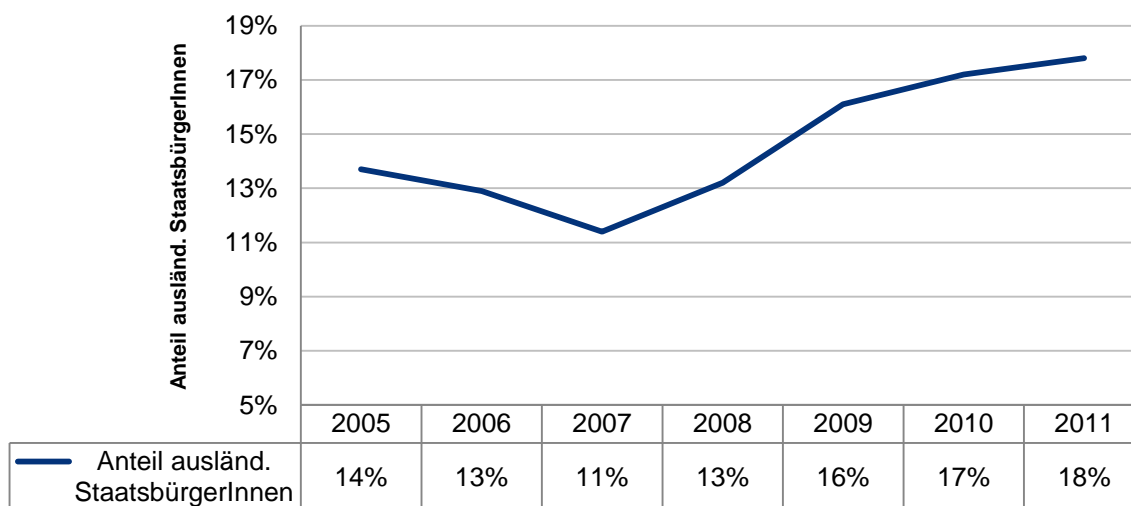


Lesebeispiel: Im Jahr 2011 weisen 50% der TN ein Ausbildungsniveau „unter Lehrabschluss“, 46% „über Lehr-/ Fachschulabschluss“ und 2% „über Lehrabschluss“ auf. Dies weicht kaum von der gesamten Verteilung (letzter Balken) ab.

Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen

Der Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen unter den TMA ist von 2005 (14%) auf 2007 auf 11% gesunken. Seit 2007 ist dieser Anteil kontinuierlich gestiegen und erreicht 2011 18%.

Abbildung 3-31: Anteil ausländ. StaatsbürgerInnen, Jahresvergleich



3.4.3 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR IM JAHRESVERGLEICH

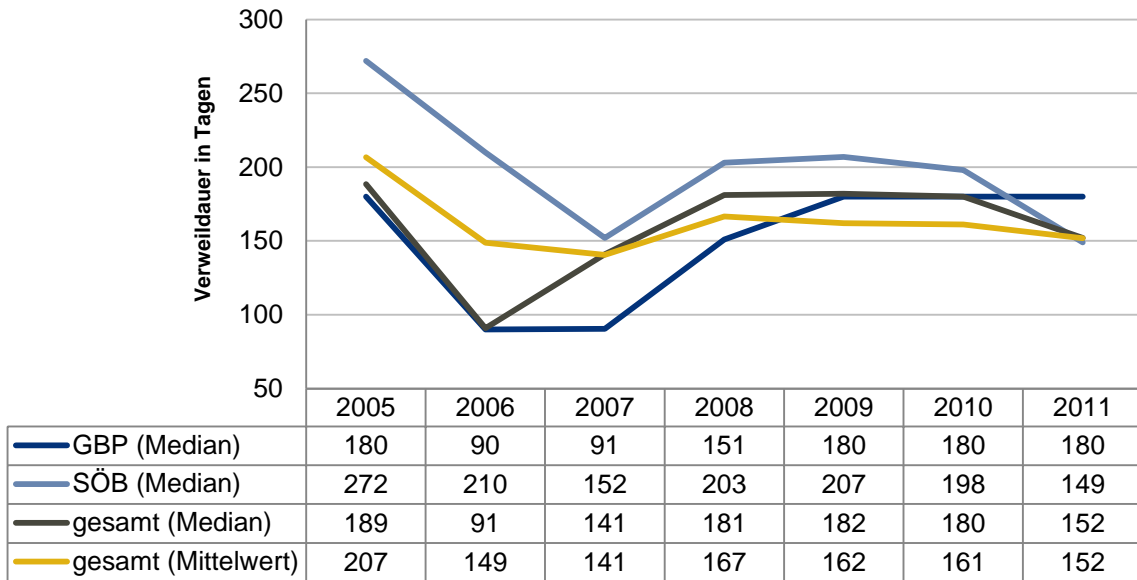
Folgende beschäftigungsbezogene Merkmale werden im Jahresvergleich analysiert:

- durchschnittliche Verweildauer
- durchschnittliches Stundenausmaß, Geschlecht
- Beendigungsart
- Arbeitsmarktstatus nach Beschäftigungsaustritt (Teilnahmen)
- Vermittlungsquote (TeilnehmerInnen)

Durchschnittliche Verweildauer, Projekttyp, Jahresvergleich

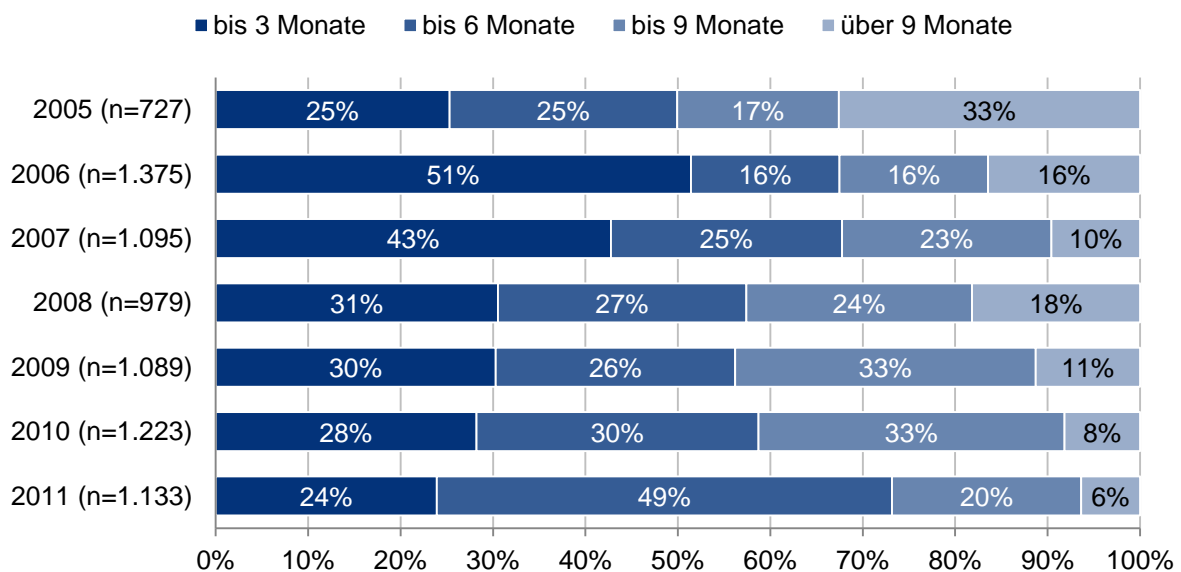
Abbildung 3-32 beinhaltet die durchschnittliche Verweildauer (arithmetisches Mittel und Median) für die zwei Beschäftigungsformen SÖB und GBP im Jahresvergleich.

Abbildung 3-32: Verweildauer nach Projekttyp im Jahresvergleich, durchschnittliche Anzahl Tage



Die durchschnittliche Verweildauer ist von 2005 auf 2007 deutlich gesunken und bis zum Jahr 2010 wieder kontinuierlich angestiegen. In den Jahren 2006 und 2007 waren mit Abstand die meisten Kurzbeschäftigungen unter drei Monaten zu verzeichnen.

Abbildung 3-33: Verweildauer im Jahresvergleich, Anteil TN



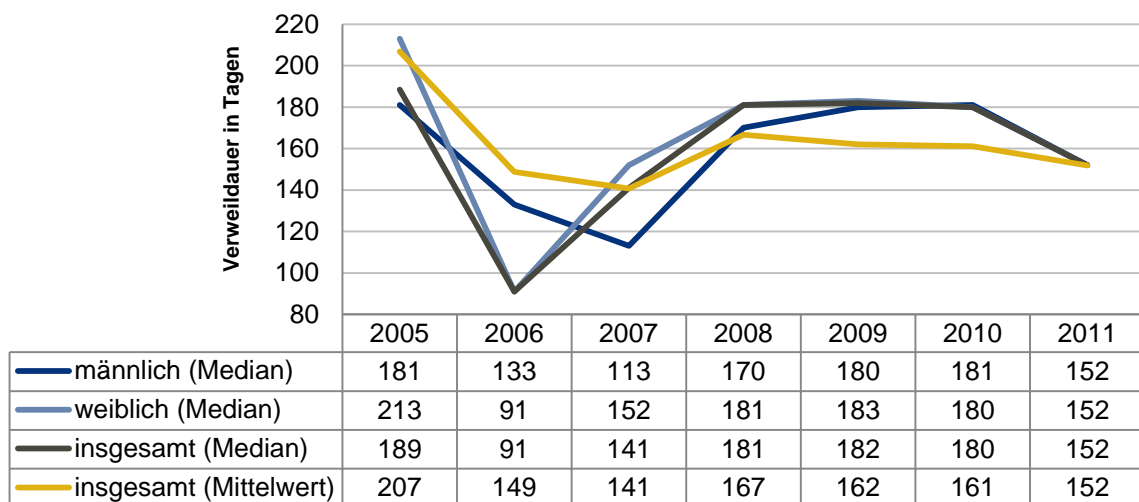
Das Jahr 2010 markiert einen erneuten Wendepunkt und so hat sich die durchschnittliche Verweildauer von 2010 auf 2011 wieder reduziert. Betrachtet man die Entwicklung der durchschnittlichen Verweildauer nach Beschäftigungsform, so ist die Reduktion 2006 vor allem auf den Anstieg der GBP mit einer Verweildauer von 90 Tagen (Median) zurückzuführen. Die bundesweite Veränderung der Verweildauer in Sozialökonomischen Betrieben zeigt einen kontinuierlichen Rückgang seit 2005. Im Jahr 2012 beträgt die bundesweite durchschnittliche Verweildauer für SÖB 78 Tage (BMASK 2013, 60).

Der deutliche Anstieg der durchschnittlichen Verweildauer im FAB im Jahr 2008 erklärt sich aus der Erweiterung des Angebots für ältere, arbeitslose Personen vor der Alterspension, welche durch Beschäftigungsdauern von bis zu 3,5 Jahren die durchschnittliche Verweildauer in die Höhe treiben.

Durchschnittliche Verweildauer, Geschlecht, Jahresvergleich

Abbildung 3-34 beinhaltet die Veränderung der durchschnittlichen Verweildauer (arithmetisches Mittel und Median) im Jahresvergleich, differenziert nach Geschlecht. Hervorzuheben ist das Beobachtungsjahr 2006, wo Frauen im Median 91 Tage in der Transitbeschäftigung blieben, die Männer hingegen 133 Tage. Seitdem ist die Verweildauer der Frauen deutlich angestiegen und in etwa auf dem Niveau der Männer konstant geblieben.

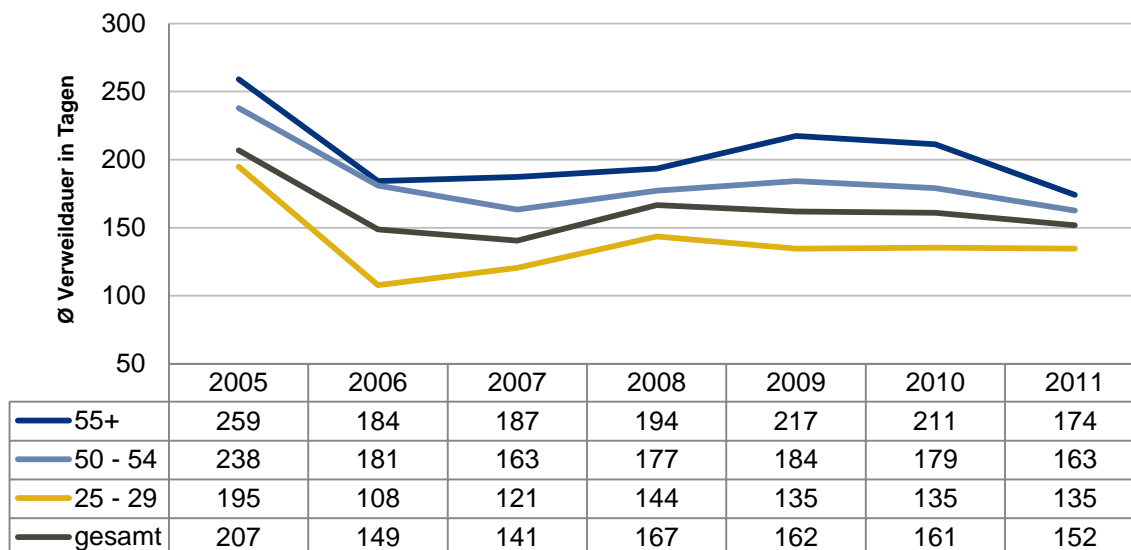
Abbildung 3-34: Verweildauer nach Geschlecht im Jahresvergleich, durchschnittliche Anzahl Tage



Durchschnittliche Verweildauer im Jahresvergleich, ausgewählte Alterskohorten

Abbildung 3-35 zeigt die durchschnittliche Verweildauer im Jahresvergleich für die ausgewählten Alterskohorten.

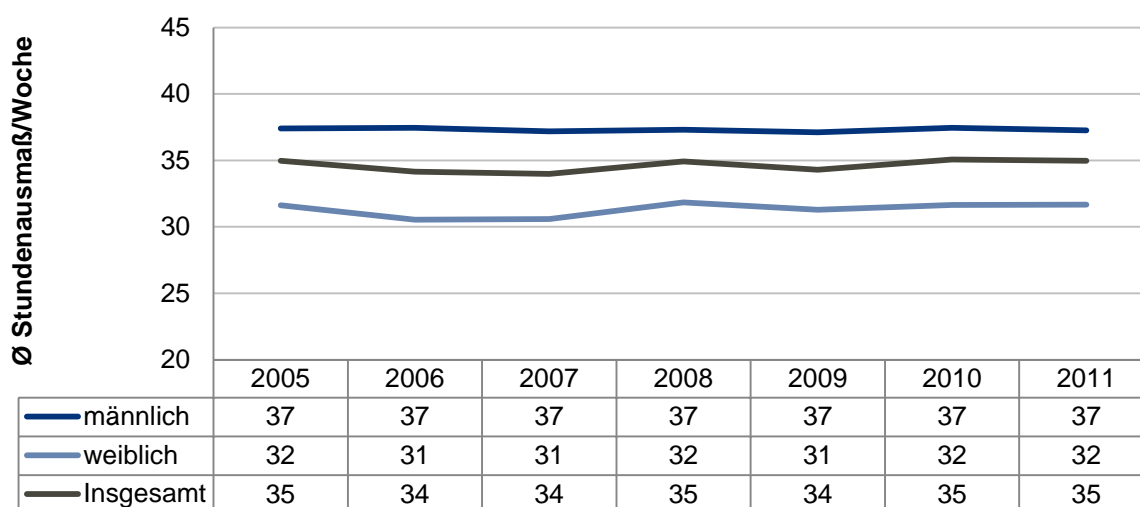
Abbildung 3-35: Verweildauer nach Alterskohorten im Jahresvergleich, durchschnittliche Anzahl Tage



Durchschnittliches Stundenausmaß, Geschlecht

In Bezug auf das durchschnittliche Stundenausmaß zeigen sich über den Jahresverlauf keine merklichen Veränderungen: Es verläuft sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen über den gesamten Beobachtungszeitraum relativ konstant und liegt bei den Männern bei durchschnittlich 37 Stunden/Woche, bei den Frauen bei 31 bzw. 32 Stunden/ Woche.

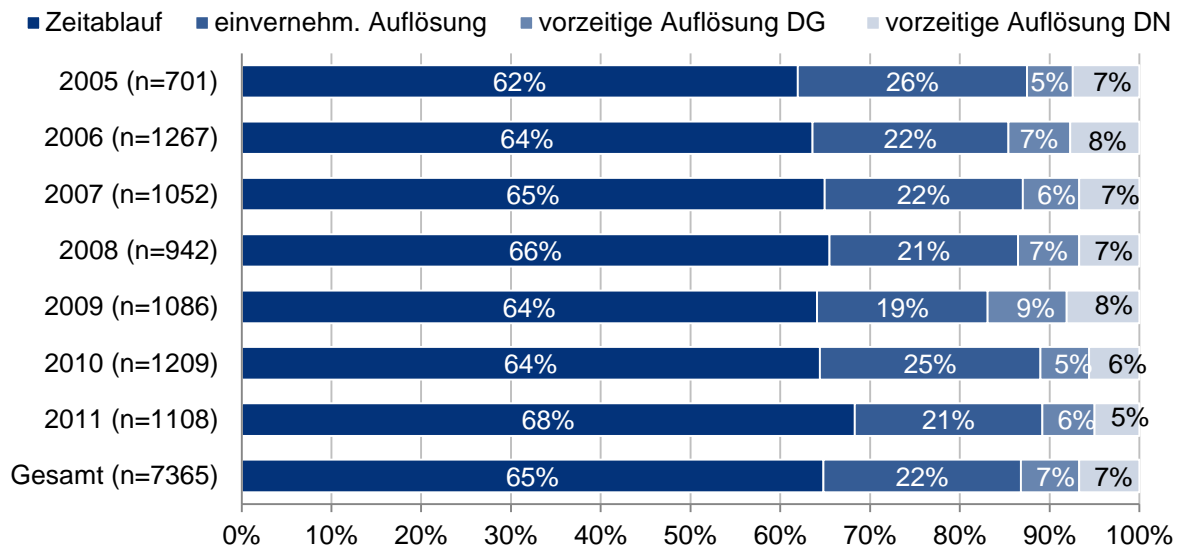
Abbildung 3-36: Wochenstunden nach Geschlecht im Jahresvergleich



Beendigungsart

Der Anteil an Personen, deren Beschäftigung nach Zeitablauf endet, nimmt von 2005 auf 2011 um 4 Prozentpunkte zu, gleichzeitig reduziert sich der Anteil derer, die das Dienstverhältnis vorzeitig einvernehmlich beenden um 5 Prozentpunkte.

Abbildung 3-37: Beendigungsart gruppiert, Jahresvergleich, Anteil TN



Arbeitsmarktstatus nach Beschäftigungsaustritt

Hinsichtlich des Arbeitsmarktstatus nach der FAB-Beschäftigung, betrachtet nach Teilnahmen, fällt auf, dass der Anteil an Personen mit „Arbeitsaufnahme in den Regelarbeitsmarkt“ zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim FAB zwischen 2005 und 2011 etwas zurückgegangen und gleichzeitig der Anteil an Arbeitssuchenden angestiegen ist (um 8 Prozentpunkte). Im Jahr 2009 nimmt die Vermittlungsquote einen Tiefpunkt (16%) an, was als unmittelbare Auswirkung der Finanzkrise zu werten ist.

Tabelle 3-21: Arbeitsmarktstatus nach Beschäftigungsaustritt, Anzahl TN

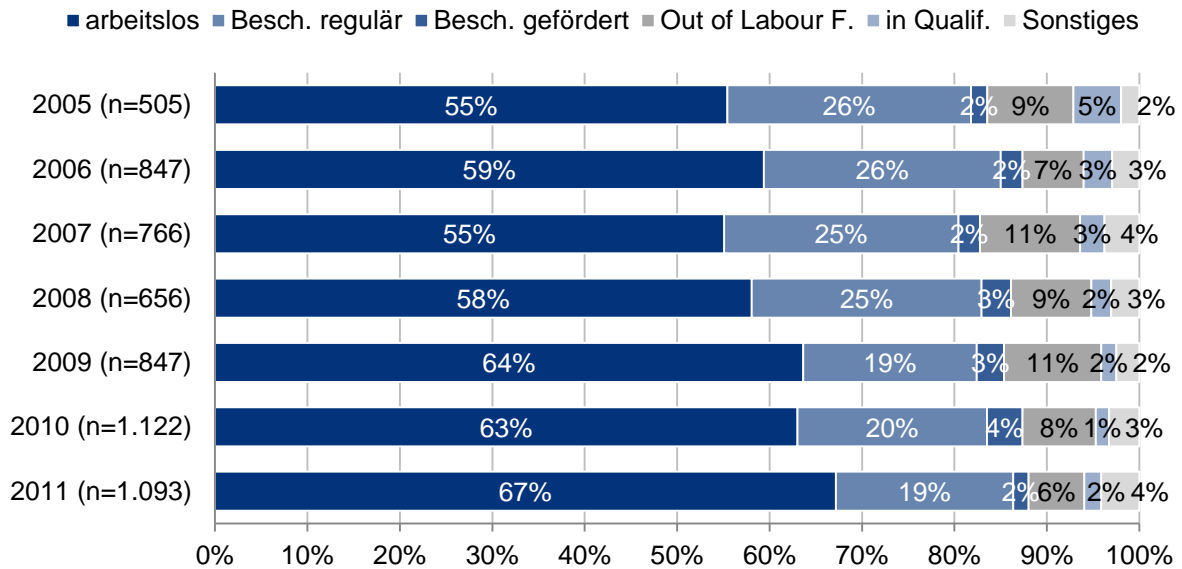
	2005 (n=719)	2006 (n=1.195)	2007 (n=1.038)	2008 (n=926)	2009 (n=1.086)	2010 (n=1.208)	2011 (n=1.102)	gesamt (n=7.274)
Arbeitsuche in Beschäftigung (Regelarbeitsmarkt)	59%	63%	59%	63%	67%	64%	67%	63%
in Beschäftigung (2. Arbeitsmarkt)	24%	22%	23%	21%	16%	20%	19%	21%
Out of Labour Force	2%	3%	3%	4%	3%	4%	2%	3%
In Qualifikation	9%	7%	9%	7%	10%	8%	6%	8%
Sonstiges	4%	3%	2%	2%	2%	1%	2%	2%
Sonstiges	2%	3%	4%	3%	2%	3%	4%	3%

fehlende Werte: 347

Arbeitsmarktstatus, Jahresvergleich

Die Vermittlungsquote (Anteil regulärer Beschäftigungen) ist im Jahr 2009 auf 19% gefallen und liegt seitdem auf niedrigerem Niveau als zuvor. Der Anteil Arbeitsloser steigt hingegen nach 2006 konstant an. Die Darstellung in Abbildung 3-38 bezieht sich auf Personen (TMA), nicht auf Teilnahmen (TN).

Abbildung 3-38: Arbeitsmarktstatus, Jahresvergleich, Anteil TMA



Der Anstieg der Arbeitslosenrate sowie der gleichzeitige Rückgang der regulären Beschäftigung sind dabei nur zum Teil auf strukturelle Veränderungen hinsichtlich der Zusammensetzung der einzelnen Jahrgänge zurückzuführen.

Beide Trends konnten innerhalb aller Altersgruppen sowie für beide Geschlechter und Ausbildungsniveaus festgestellt werden.

3.4.4 ÜBERBLICK: VERÄNDERUNG TMA-STRUKTUR IM ZEITRAUM 2005-2011

Auf Basis der analysierten TeilnehmerInnendaten im Beobachtungszeitraum 2005-2011 lässt sich nur eine leichte Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur festhalten. Nachfolgend werden die zentralsten Aspekte der Veränderungen der TeilnehmerInnenstruktur im Zeitverlauf punktuell dargestellt:

- Die Teilnahmezahlen haben sich im Beobachtungszeitraum 2005-2011 erhöht, jedoch nicht kontinuierlich.
- 2006 markiert den Höchststand an Teilnahmen; dies ist vor allem auf den Ausbau der GBP zurückzuführen.
- Das Durchschnittsalter ist seit 2006 kontinuierlich gestiegen:
 - Starker Anstieg der Altersgruppe 50+ im Jahr 2008 → Inkrafttreten der Bundesrichtlinie zur Erweiterung der Verweildauer für ältere Arbeitslose, die kurz (bis zu 3,5 Jahre) vor der Pension stehen
 - Gruppe der unter 25-Jährigen: Höchststand (15% der TMA) 2007 → starker Anstieg vor allem bei Frauen, seitdem kontinuierlicher Rückgang (10% der TMA)
- Anteil ausländischer StaatsbürgerInnen: seit 2007 (11%) kontinuierlicher Anstieg bis 2011 (18%)
- Das Ausbildungsniveau ist über den Beobachtungszeitraum konstant.
- Durchschnittliche Verweildauer ist (entgegen dem Bundestrend) nicht zurückgegangen → wird vor allem durch PensionsanwärterInnen hochgehalten; allerdings Reduktion von 2010 auf 2011 (Ø -11 Tage)
- Verbleibstatus: Rückgang regulärer Beschäftigungen

4 VERLAUFSKARRIEREN DER TMA AUS DEN JAHREN 2005 BIS 2010

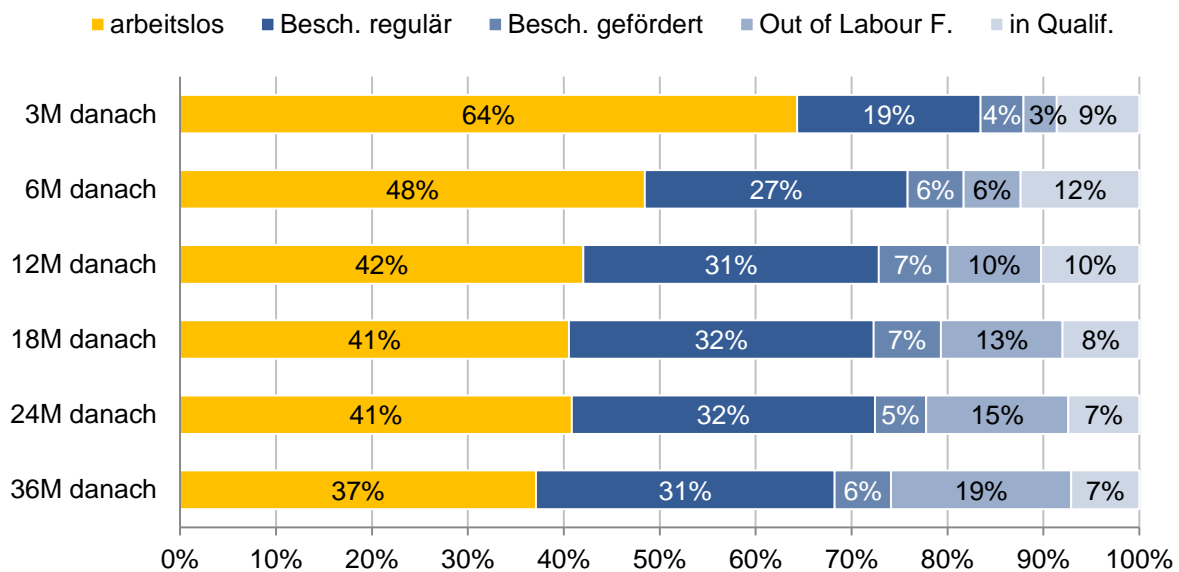
Mit Hilfe von historischen AMS-Daten zu Beschäftigungsstatus und Einkommensverhältnissen der TransitmitarbeiterInnen soll im Rahmen dieses Kapitels der Zeitraum vor als auch derjenige nach der Beschäftigung am FAB beleuchtet werden.

4.1 VERBLEIB NACH AUSTRITT AUS DEM FAB

Knapp zwei von drei TransitmitarbeiterInnen sind laut FAB-Daten nach Austritt aus ihrem Beschäftigungsverhältnis arbeitslos (61%, siehe Tabelle 3-21). Drei Monate danach befindet sich ein knappes Viertel dieser Personen wieder in Beschäftigung (23% reguläre und geförderte Beschäftigung addiert), 12 Monate später sind es knapp 40%.

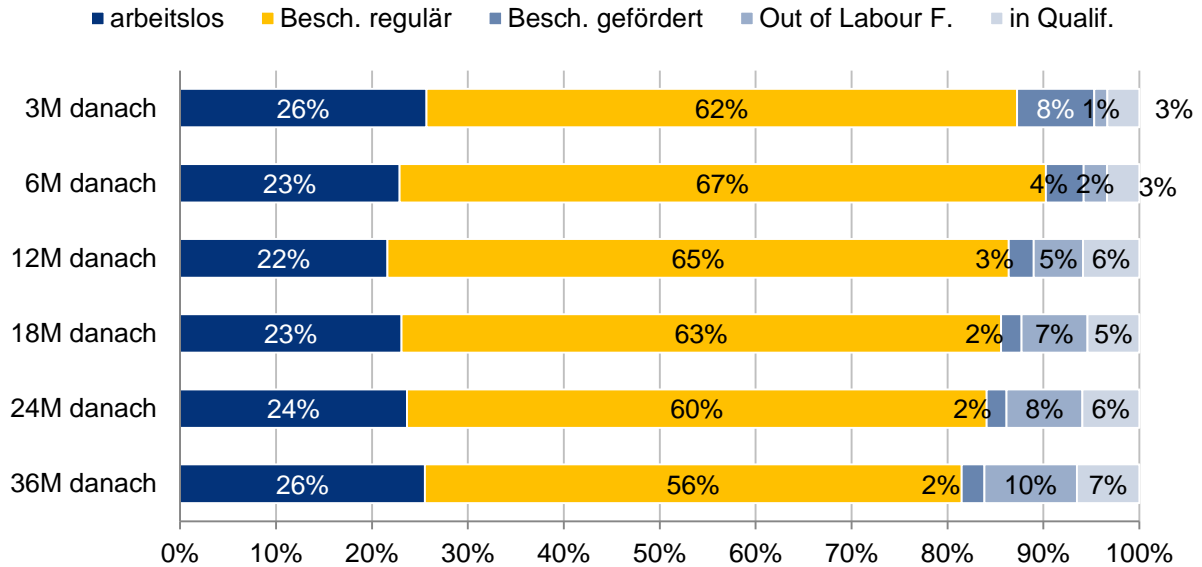
Langfristig bleibt der Anteil Beschäftigter zwischen 35% und 40% konstant, es steigt dagegen der Anteil der Personen Out of Labour Force.

Abbildung 4-1: Arbeitsmarktstatus nach Austritt, Anteil Arbeitsuchende (n=2.746)



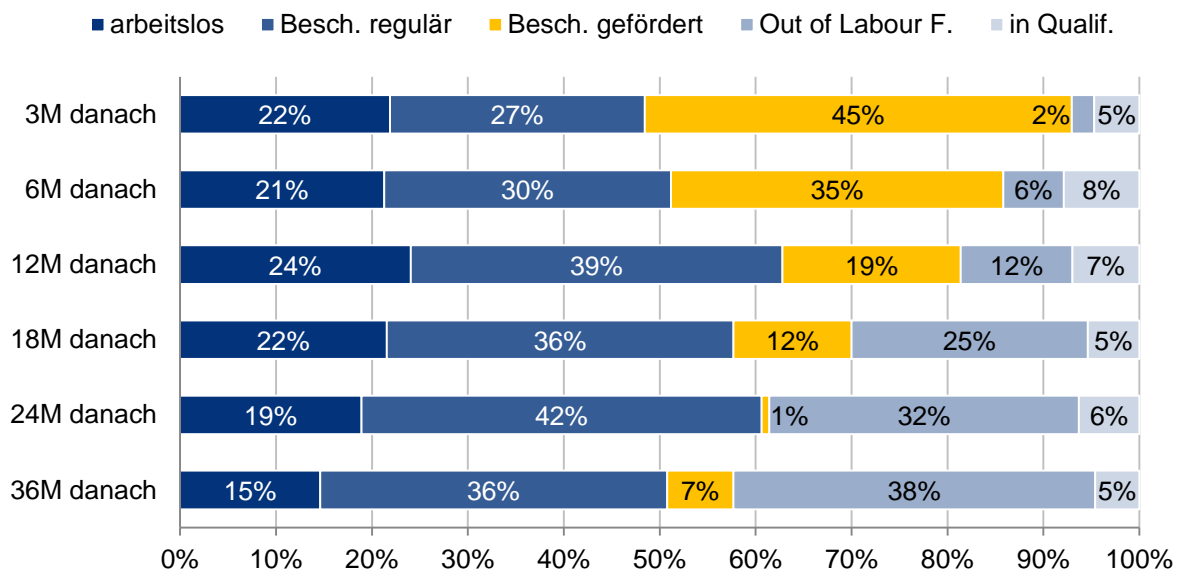
Etwa zwei von drei nach Austritt aus dem FAB regulär beschäftigten Personen gehen auch drei Monate nach dem Austritt noch einer regulären Beschäftigung nach (62%). Dieser Anteil bleibt im Verlauf der darauffolgenden Monate und Jahre relativ konstant.

Abbildung 4-2: Arbeitsmarktstatus nach Austritt, Anteil regulär beschäftigter Personen (n=1.082)



Beinahe drei von vier nach dem Austritt in geförderten Beschäftigungsverhältnissen befindlichen Personen sind auch drei Monate danach noch beschäftigt (72%), ein großer Anteil weiterhin in geförderter Beschäftigung. Dieser Anteil verschwindet gleichsam im Verlauf der Monate und Jahre, während reguläre Beschäftigung wie auch Out of Labour Force stark zulegen.

Abbildung 4-3: Arbeitsmarktstatus nach Austritt, Anteil geförderter beschäftigter Personen (n=130)



4.2 INFORMATIONEN AUS AMS-DATEN

Zur Evaluierung der Verlaufskarrieren wurden die FAB-Daten mit Daten aus der Datenbank der Analytica Arbeitsmarktservice Beratungs GmbH angereichert. Neben Daten zum Beschäftigungsstatus und Einkommensdaten beinhaltet die Datenbank auch aktuelle strukturelle Merkmale wie Familienstand, Berufsgruppe und ggf. vorhandene Informationen zu Begünstigungen behinderter Menschen. Diese werden nachfolgend dargestellt:

Familienstand

Vier von zehn TransitmitarbeiterInnen (40%) leben laut AMS-Datenbank in einer Partnerschaft, etwa drei von zehn (32%) sind verheiratet.

Tabelle 4-1: Familienstand, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
keine Partnerschaft	3.090	60%
- ledig	1.985	38%
- geschieden	955	18%
- verheiratet, aber getrennt lebend	95	2%
- verwitwet	54	1%
- aufgelöste eingetr. Partnerschaft	1	0%
in Partnerschaft	2.094	40%
- verheiratet	1.644	32%
- Lebensgemeinschaft	448	9%
- eingetragene Partnerschaft	2	0%
gültige Werte	5.184	100%
fehlende Werte	902	
Gesamtergebnis	6.086	

Frauen innerhalb der Gruppe der TransitmitarbeiterInnen leben eher in Partnerschaft als Männer (44% vs. 37%), darüber hinaus konnte ein signifikant höherer Anteil in Partnerschaft lebender TMA innerhalb einzelner Altersgruppen festgestellt werden (30 bis 39 Jahre: 44%, 50 Jahre oder älter: 47%).

In Partnerschaft lebenden TransitmitarbeiterInnen gelingt in weiterer Folge eher der Verbleib am ersten Arbeitsmarkt (25% vs. 22%).

Begünstigungen behinderter Menschen

In den AMS-Daten sind etwaige Begünstigungen behinderter Personen erfasst. Dabei existieren unterschiedliche Ausprägungen und Arten. Tabelle 4-2 zeigt die Verteilung hinsichtlich dieser Begünstigungen.

Tabelle 4-2: Begünstigungen behinderter Menschen, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
nicht begünstigt	3.184	61,4%
begünstigt laut AMS	1.570	30,3%
Personen mit Behindertenpass	123	2,4%
begünstigt nach BEinstG u./o. OFG	281	5,4%
begünstigt nach LBehG	14	0,3%
beides (BEinstG, LBehG)	14	0,3%
gültige Werte	5.186	100,0%
fehlende Werte	900	
Gesamtergebnis	6.086	

Begünstigung laut AMS:

Die Behinderung (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktion) ist durch ärztliches Gutachten belegt und verursacht Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder eingeschränkte Berufsmöglichkeiten (zählt nicht als behindert im Sinne von Landes- oder Bundesgesetzen)

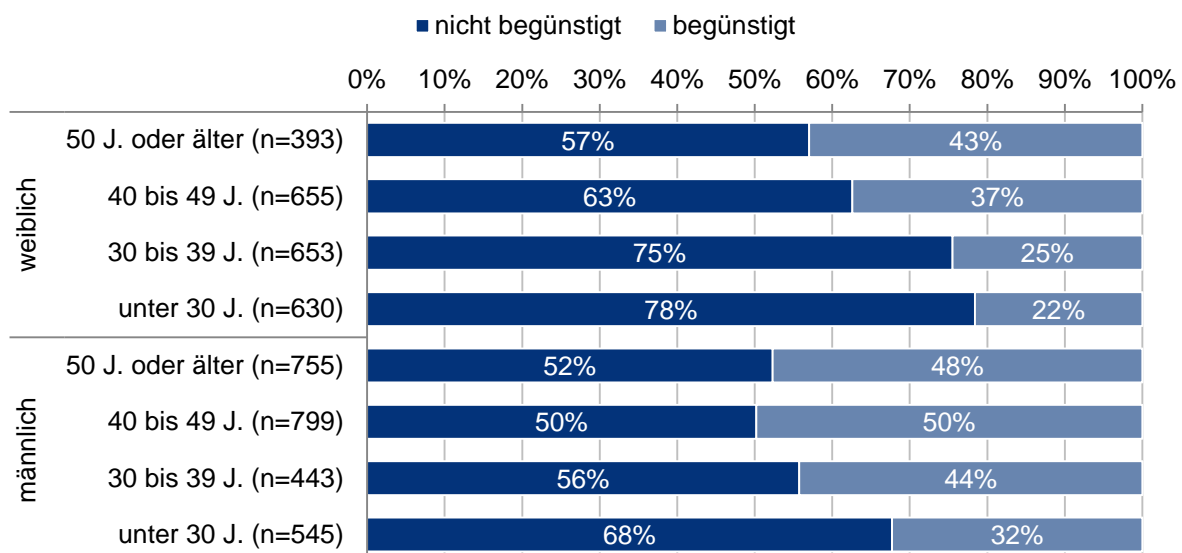
BEinstG = Behinderteneinstellungsgesetz

OFG = Opferfürsorgegesetz

LBehG = Landesbehindertengesetz

Ältere TransitmitarbeiterInnen sind grundsätzlich eher begünstigt als jüngere, dies gilt für Männer als auch für Frauen in gleichem Ausmaß. Innerhalb der einzelnen Altersgruppen sind es jedoch in der Regel die Männer, die gegenüber den gleichaltrigen Frauen häufiger begünstigt sind (Ausnahme ist die Altersgruppe 50 Jahre oder älter). In dieser Hinsicht besonders auffällig ist der Unterschied bei den jüngeren TransitmitarbeiterInnen unter 30 Jahre.

Abbildung 4-4: Begünstigungen behinderter Menschen nach Geschlecht und Alter, Anteil TMA



Begünstigte Personen werden im FAB eher vollzeitbeschäftigt als nicht begünstigte. Dieser Unterschied ist allerdings lediglich innerhalb der weiblichen TransitmitarbeiterInnen signifikant (54% vs. 42%).

Berufsgruppe

Auf Basis der in der AMS-Datenbank vorhandenen NACE-Codes, die den zuletzt aktuellen Wirtschaftszweig kennzeichnen, in dem die TransitmitarbeiterInnen tätig waren, konnten diese in Berufsgruppen zusammengefasst werden.

Tabelle 4-3: Berufsgruppen, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
Gesundheit/ Sozialwesen	1.832	38%
Dienstleistungen	1.062	22%
Handel	507	10%
Produktion	467	10%
Verwaltung	299	6%
Gastronomie	277	6%
Sonstige	160	3%
Verkehr	149	3%
Bau	121	2%
gültige Werte	4.874	100%
fehlende Werte	92	
Gesamtergebnis	4.966	

Die strukturellen Unterschiede hinsichtlich der Berufsgruppen sind vielfältig. So zeigen sich beispielsweise geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen tendieren stark zu den Berufsgruppen Handel (13%) und Gastronomie (8%), während die Männer eher in den Bereichen Gesundheit/ Sozialwesen (43%), Dienstleistungen (23%) und Verkehr (4%) tätig sind.

TransitmitarbeiterInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind zuletzt vermehrt in der Berufsgruppe Dienstleistungen (24%) wiederzufinden. Diese Berufsgruppe tritt im Übrigen auch vermehrt bei Drittstaatsbürgern auf (26%), ebenso wie die Berufsgruppe Gastronomie (8%).

Der Bereich Gesundheit/ Sozialwesen ist wie aus Tabelle 4-3 ersichtlich, die häufigste Berufsgruppe und tritt zudem oftmals bei sehr speziellen Vergleichsgruppen auf. So kommt diese Berufsgruppe vermehrt bei Mehrfach-TeilnehmerInnen (57%), wegen Behinderung begünstigten Personen (49%), bei regulär abgelaufenen Beschäftigungsverhältnissen (45%) sowie TMA aus den Tätigkeitsbereichen Sperrmüll (52%), Garten (49%), Bau (47%), Reinigung (43%) und Malerei (42%) vermehrt vor.

Aus den Tätigkeitsbereichen im Rahmen der FAB-Beschäftigung lässt sich generell kein sehr starker Zusammenhang mit späteren Berufsgruppen ableiten. Lediglich TMA aus den Bereichen Gastronomie (später 11% Berufsgruppe Gastronomie) und Metall-Elektro (später 13% Berufsgruppe Produktion) lassen Zusammenhänge in diese Richtung erkennen.

4.3 BESCHÄFTIGUNGSSTATUS VOR UND NACH FAB

Zur Bewertung der FAB-Beschäftigungsverhältnisse wurden in weiterer Folge für alle vorliegenden Fälle Beschäftigungszeiten sowie durchschnittliche Bemessungsgrundlagen analysiert, die Rückschlüsse auf das Einkommen der TransitmitarbeiterInnen im Zeitraum 36 Monate vor Beginn und bis 36 Monate nach Ende der zuletzt absolvierten FAB-Beschäftigung zulassen.

Die Datenbank der Analytica Arbeitsmarktservice Beratungs GmbH stellt diesbezüglich detaillierte Informationen über vordefinierte Beschäftigungsstatus und über die Anzahl der Tage, die sich die TeilnehmerInnen über definierte Zeiträume in diesem Status befinden, zur Verfügung. Die Informationen beinhalten folgende Statusangaben:

- in Beschäftigung
 - reguläre Beschäftigung
 - geförderte Beschäftigung
- in Qualifizierung
- arbeitslos
 - mit Bezug
 - ohne Bezug
- Out of Labour Force
 - Erwerbspension/ Rente
 - Karenz & Wochengeld
 - sonstige Out of Labour Force (z.B. Präsenzdienst)
- Sonstige
 - mitversichert (Kind, PartnerIn, sonstig mitversichert)
 - lehrstellensuchend
 - fehlende Daten (sonstige Versicherungszeiten, sonstige erwerbsferne Position, Versicherungslücken, Tod, keine Daten)

Obenstehende Informationen sind für jede(-n) TeilnehmerIn für folgende Zeiträume verfügbar:

- 36, 24, 18, 12, 6 und 3 Monate vor Beginn der Reha-Maßnahme
- 36, 24, 18, 12, 6 und 3 Monate nach Ende der Reha-Maßnahme

Die Abbildungen zu den Zeitreihen zum Thema Beschäftigungsstatus in diesem Kapitel beinhalten im Regelfall alle vier genannten Ausprägungen, die wiederum in vier unterschiedlichen Farben dargestellt werden.

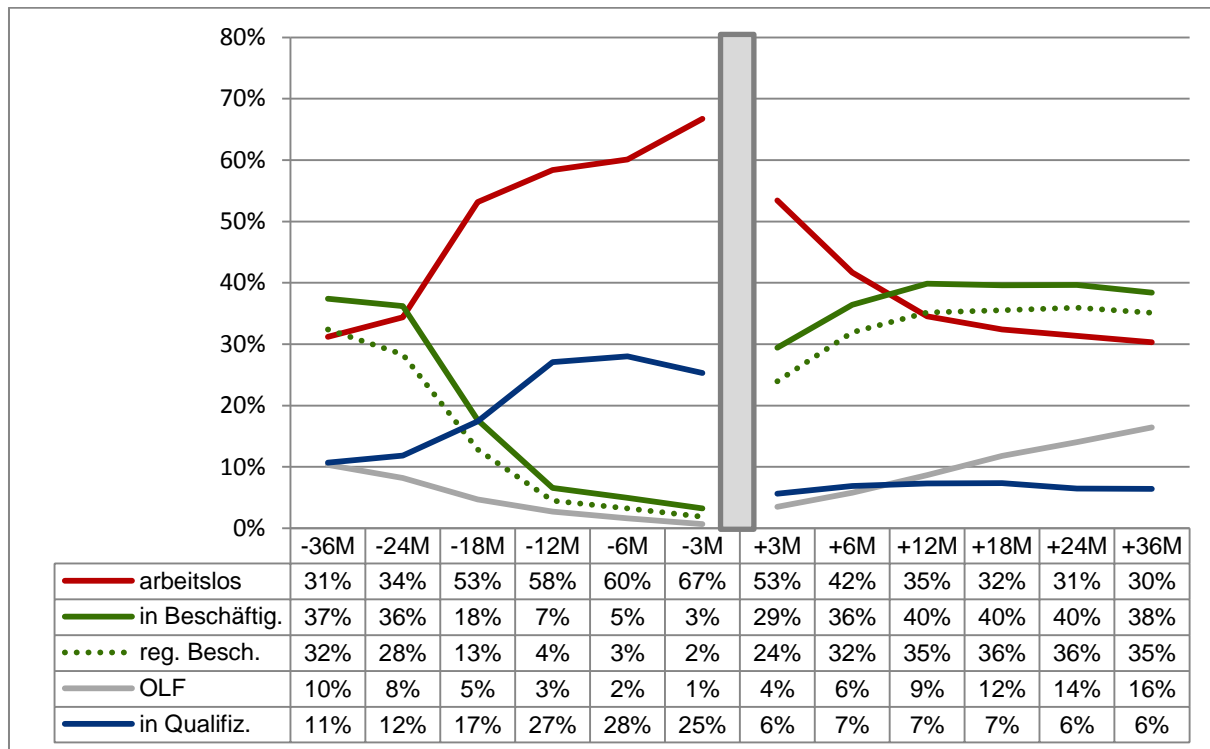
Die vertikale Trennung (Balken) stellt dabei den Zeitraum der FAB-Beschäftigung dar. In einzelnen Abbildungen – speziell, wenn sie eine große Anzahl von Teilsegmenten beinhalten – musste zur besseren Lesbarkeit auf einzelne Ausprägungen verzichtet werden. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf der Darstellung signifikanter Unterschiede dieser Teilsegmente zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Zeitreihe.

In den nachfolgenden Abbildungen deutlich zu erkennen sind hohe Anstiege in den Status „in Qualifizierung“ und „arbeitslos“ im Zeitraum vor Beginn der FAB-Beschäftigung. Gleichzeitig ist ein ebenso deutlicher Rückgang im Status „in Beschäftigung“ sowie im Status „Out of Labour Force“ zu erkennen.

Im Zeitraum nach der FAB-Beschäftigung steigt die Beschäftigungsrate wieder sichtbar an und liegt in der Beobachtungsperiode 6 bis 36 Monate nach FAB-Beschäftigung bei etwa 40%, zum überwiegenden Teil (35%-36%) handelt es sich dabei um reguläre Beschäftigungen.

Einen großen Teil dieses Zeitraums befinden sich die analysierten TransitmitarbeiterInnen allerdings auch weiterhin im Status „arbeitslos“, die diesbezügliche Quote pendelt sich im Zeitverlauf bei gut 30% ein. Darüber ist ein langfristiger Anstieg im Status „Out of Labour Force“ deutlich zu erkennen.

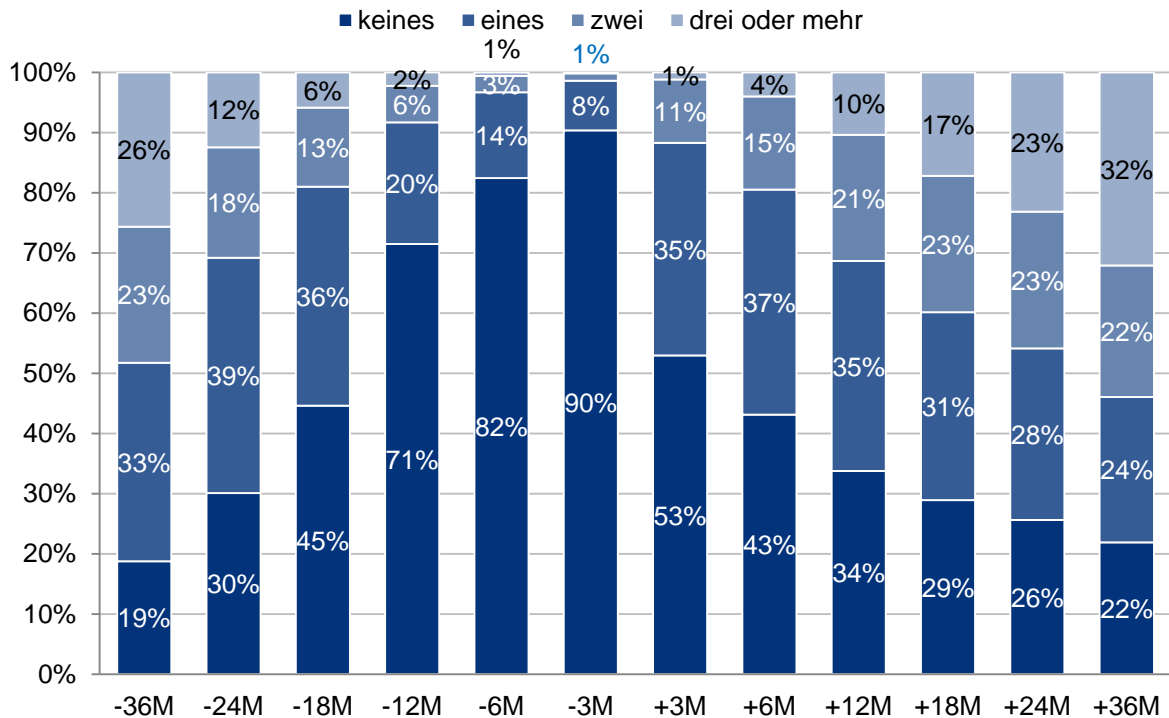
Abbildung 4-5: Zeitreihe Beschäftigungsanteile, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875)



Über die Beschäftigungsquote hinaus wurde auch die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen analysiert. In diesem Zusammenhang wurde daher die Anzahl der Arbeitsverhältnisse der TeilnehmerInnen im Zeitraum vor und nach der FAB-Beschäftigung analysiert.

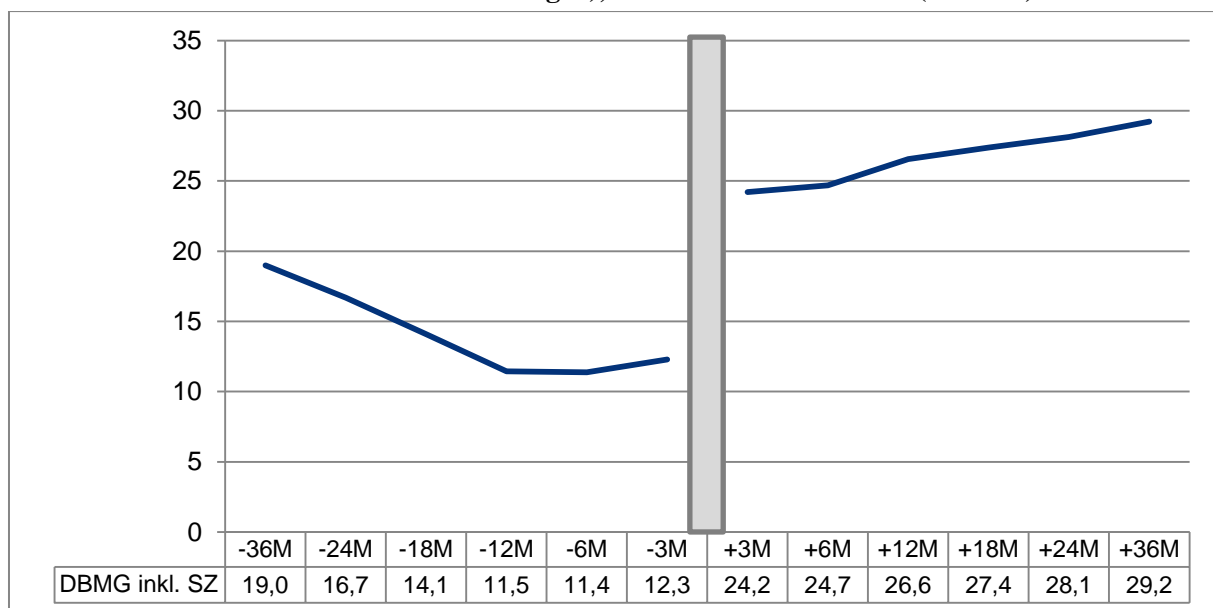
In den ersten sechs Monaten nach der FAB-Beschäftigung sind in Summe 57% der TransitmitarbeiterInnen zumindest ein weiteres Arbeitsverhältnis eingegangen, nach 12 Monaten sind es bereits zwei von drei (66%). Für 22% der TransitmitarbeiterInnen ist auch innerhalb der ersten 36 Monate nach der FAB-Beschäftigung kein Arbeitsverhältnis zu verzeichnen (siehe Abbildung 4-6).

Abbildung 4-6: Zeitreihe Anzahl Beschäftigungsverhältnisse, alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875)



Hinsichtlich der durchschnittlichen Bemessungsgrundlagen der TeilnehmerInnen konnte eine deutliche Steigerung des Einkommens im Vergleich zum Zeitraum vor der FAB-Beschäftigung festgestellt werden. Während die Bemessungsgrundlage unmittelbar vor der Zeit im FAB bei durchschnittlich 11 bis 12 Euro pro Tag lag, liegt sie in der Zeit danach langfristig mehr als doppelt so hoch.

Abbildung 4-7: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen), alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875)



Langfristig durchlaufen die TransitmitarbeiterInnen innerhalb der ersten 36 Monate nach ihrer FAB-Beschäftigung mehrere Beschäftigungsstatus, in denen sie unterschiedlich lange verbleiben.

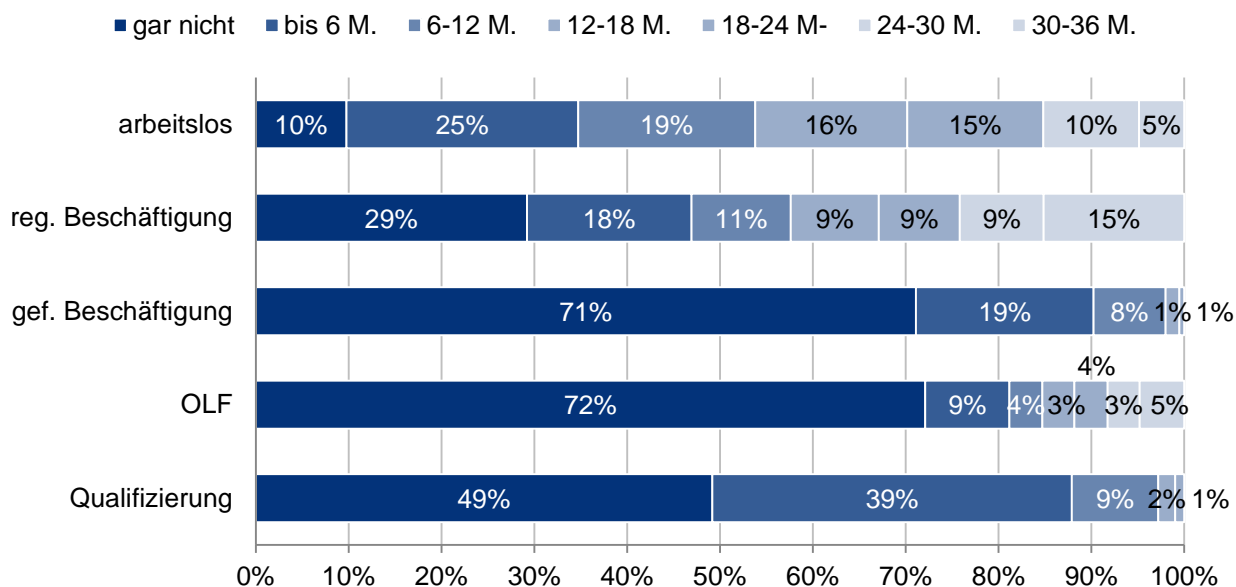
Tabelle 4-4: Anzahl Tage im jeweiligen Beschäftigungsstatus innerhalb der ersten 36 Monate nach FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA

	arbeitslos	reg. Beschäftigung	gef. Beschäftigung	OLF	Qualifizierung
gar nicht	477	1.425	3.461	3.516	2.388
bis 6 Monate	1.216	863	931	442	1.880
6 bis 12 Monate	930	522	378	173	452
12 bis 18 Monate	798	462	72	168	88
18 bis 24 Monate	714	425	25	175	47
24 bis 30 Monate	503	440	8	167	17
30 bis 36 Monate	237	738		234	3
gültige Werte	4.875	4.875	4.875	4.875	4.875
fehlende Werte	91	91	91	91	91
Gesamtergebnis	4.966	4.966	4.966	4.966	4.966

Nur 10% der TMA sind innerhalb der ersten drei Jahre nach Austritt aus dem FAB nicht einen einzigen Tag arbeitslos, etwa 15% mehr als 24 Monate.

Knapp drei von zehn TMA (29%) finden auch nach ihrer Zeit am FAB keine reguläre Beschäftigung. Jede(-r) vierte TMA (24%) gelingt es, einen großen Teil dieser Zeit (24 Monate oder mehr) ein reguläres Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu erhalten.

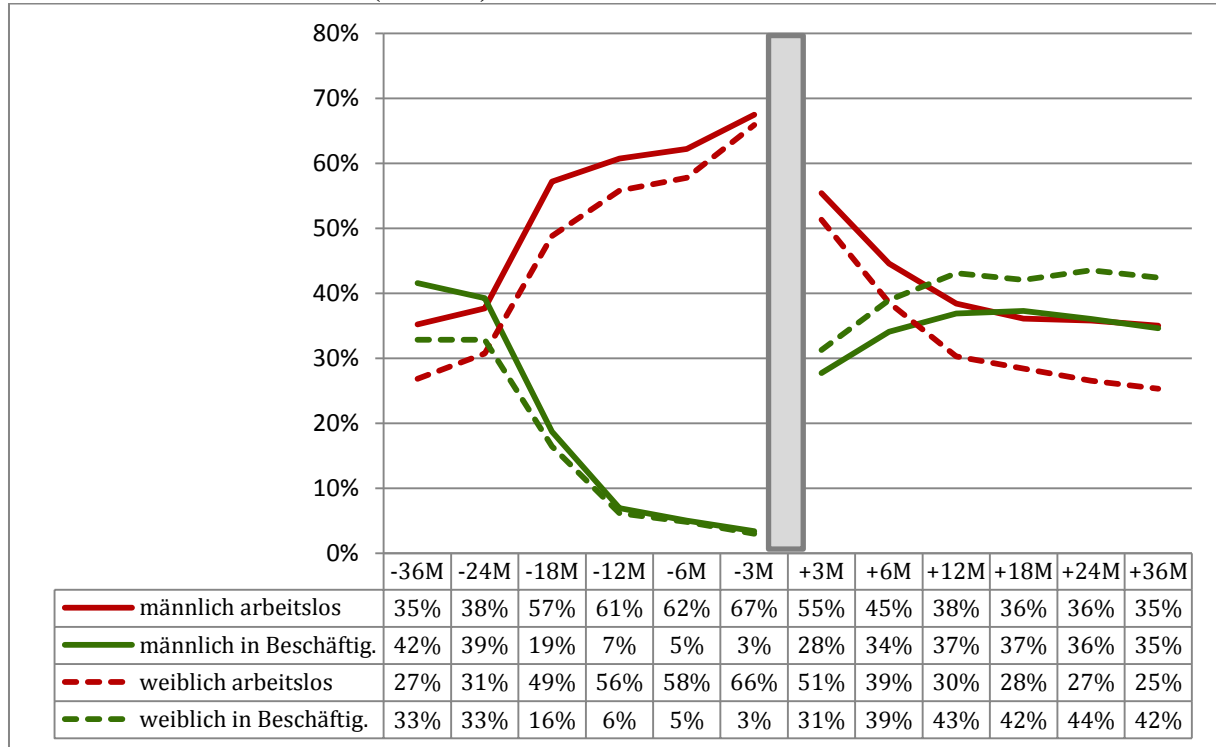
Abbildung 4-8: Anteil Tage im jeweiligen Beschäftigungsstatus innerhalb der ersten 36 Monate nach FAB-Beschäftigung, Anteil TMA (n=4.875)



4.3.1 GESCHLECHT

Abbildung 4-9 beinhaltet die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote im Zeitverlauf, differenziert nach Geschlecht.

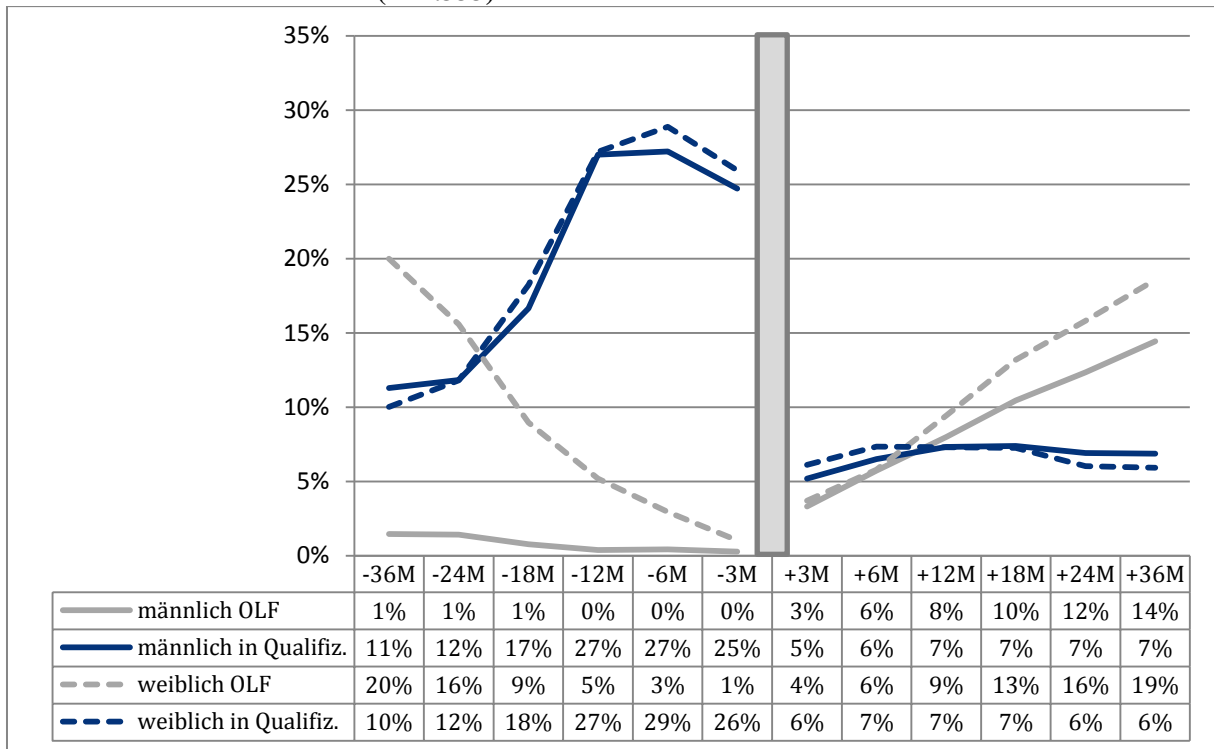
Abbildung 4-9: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Geschlecht, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333)



Männer weisen über den gesamten Beobachtungszeitraum höhere Arbeitslosenraten auf als Frauen. Bei den weiblichen TransitmitarbeiterInnen liegt dagegen nach Ende der FAB-Beschäftigung die Beschäftigtenrate über jener der männlichen TMA. Die Beschäftigungsquote weiblicher Transitbeschäftigung hat sich 24-36 Monate nach der FAB-Beschäftigung gegenüber der Quote 24-36 Monate vor der FAB-Beschäftigung um gut 10%-Punkte erhöht. Bei den Männern hat sich die Beschäftigungsquote hingegen um 3-7%-Punkte verringert.

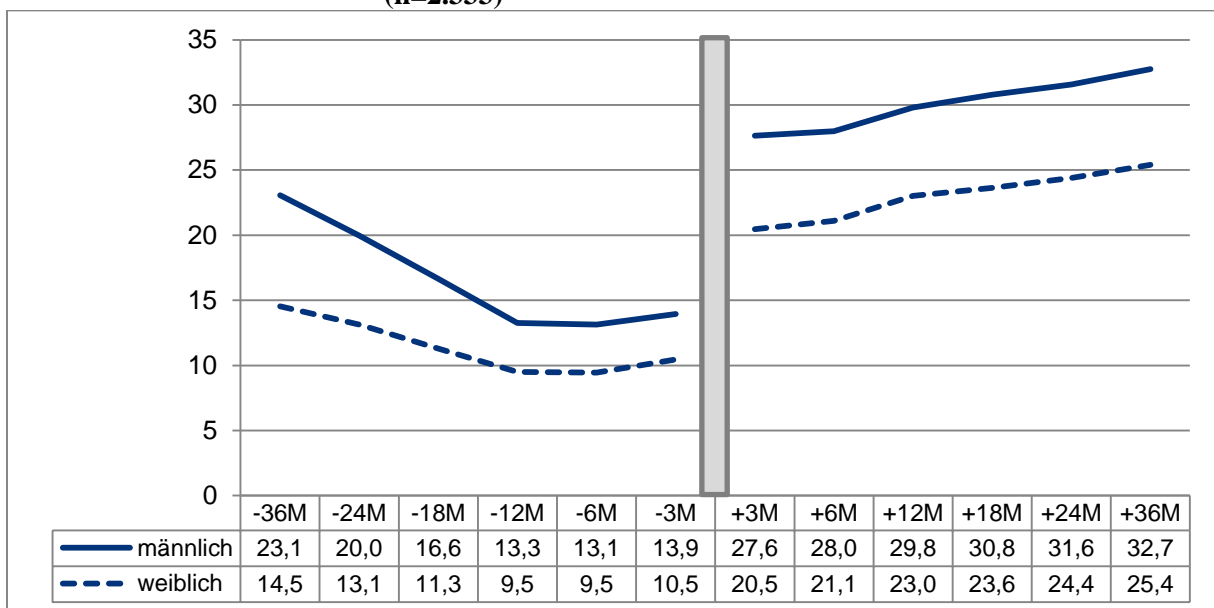
Erwähnenswert ist auch der äußerst hohe Anteil an OLF weiblicher TMA vor der FAB-Beschäftigung (Abbildung 4-10). Die diesbezügliche geschlechtsspezifische Diskrepanz reduziert sich zwar im Zeitverlauf nach der FAB-Beschäftigung, der erhöhte Anteil Out of Labour Force bei den Frauen ist nach der FAB-Beschäftigung dennoch signifikant.

Abbildung 4-10: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Geschlecht, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333)



Die durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage liegt bei Männern über den gesamten Beobachtungszeitraum deutlich über jener der Frauen.

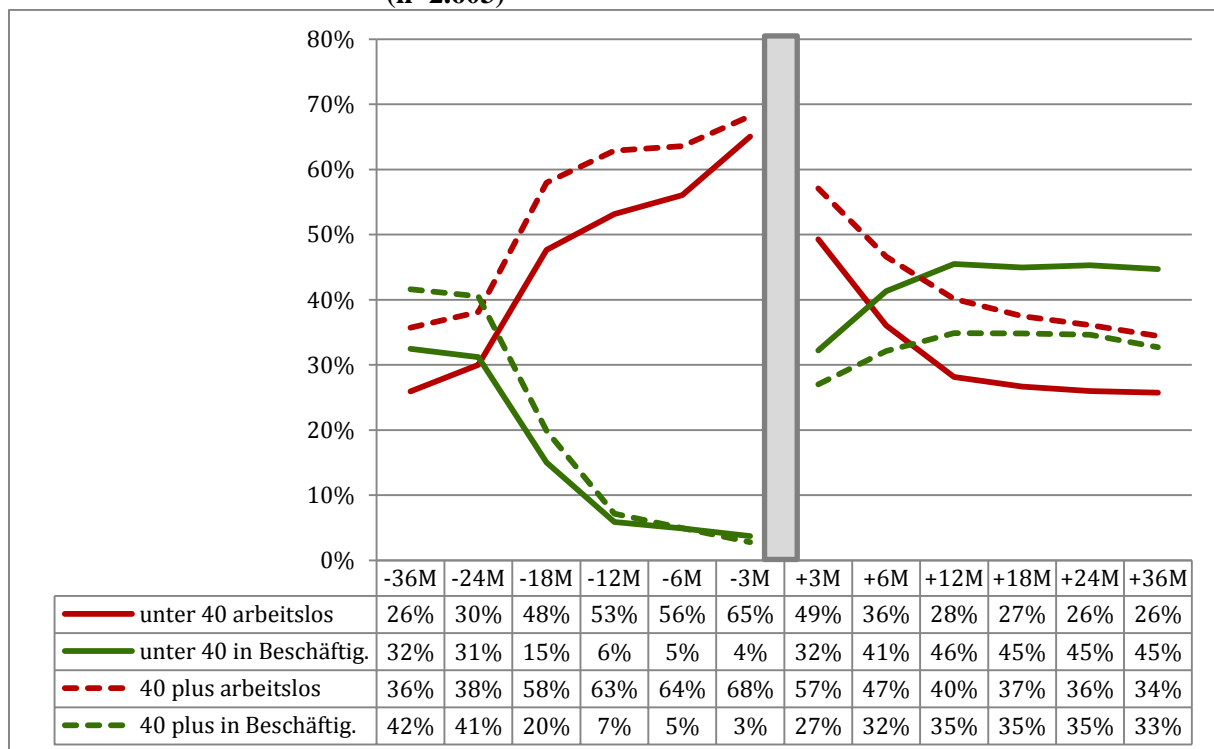
Abbildung 4-11: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Geschlecht, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333)



4.3.2 ALTER

Die jüngeren TransitmitarbeiterInnen (unter 40 Jahren) weisen im Vergleich zu den älteren (über 40 Jahren) über den gesamten Beobachtungszeitraum eine niedrigere Arbeitslosenrate auf. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang, dass die älteren eine höhere Beschäftigungsquote vor der FAB-Beschäftigung aufweisen als die jüngeren TransitmitarbeiterInnen. Nach der FAB-Beschäftigung zeichnet sich hingegen ein anderes Bild ab: Die Beschäftigungsquote der Jüngeren liegt demnach deutlich über der der Älteren.

Abbildung 4-12: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 40 J. (n=2.272), 40+ (n=2.603)

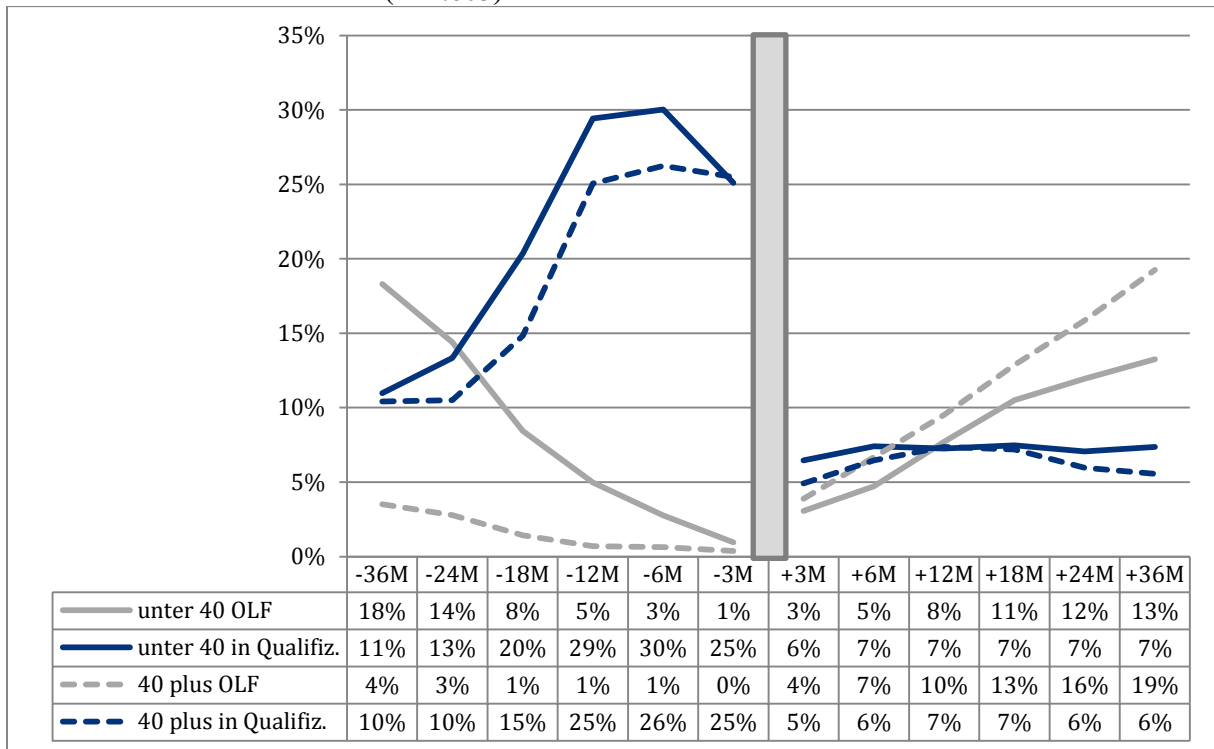


Neben der steigenden Beschäftigung ist der Rückgang der Arbeitslosenrate im Zeitraum nach der FAB-Beschäftigung auf mehrere, hinsichtlich des Alters unterschiedliche, Faktoren zurückzuführen.

Innerhalb beider Altersgruppen steigen die Anteile im Beschäftigungsstatus „Out of Labour Force“ nach der FAB-Beschäftigung wieder deutlich an, wobei den überwiegenden Teil die Pensionszeiten ausmachen (Abbildung 4-13). Allerdings ist der Anstieg innerhalb der älteren TransitmitarbeiterInnen deutlich stärker als bei den jüngeren, die aufgrund von höheren Karenzzeiten vor der FAB-Beschäftigung noch deutlich häufiger in „Out of Labour Force“ waren.

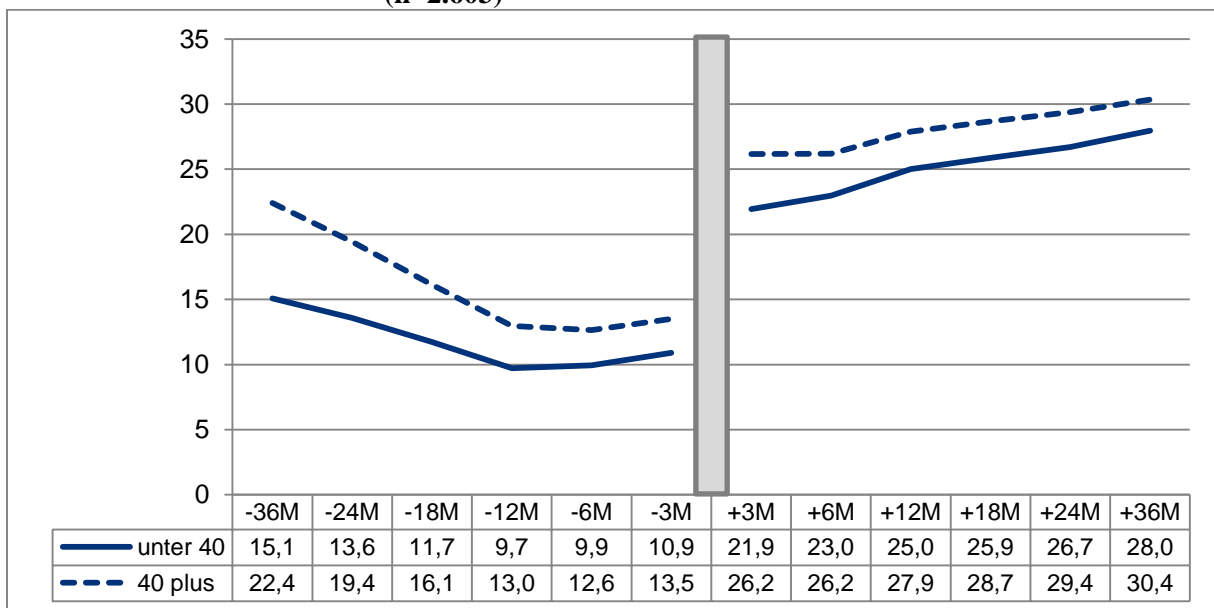
Qualifizierungen spielen im Vergleich zum Zeitraum innerhalb beider Altersgruppen nach der FAB-Beschäftigung eine eher untergeordnete Rolle.

Abbildung 4-13: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 40 J. (n=2.272), 40+ (n=2.603)



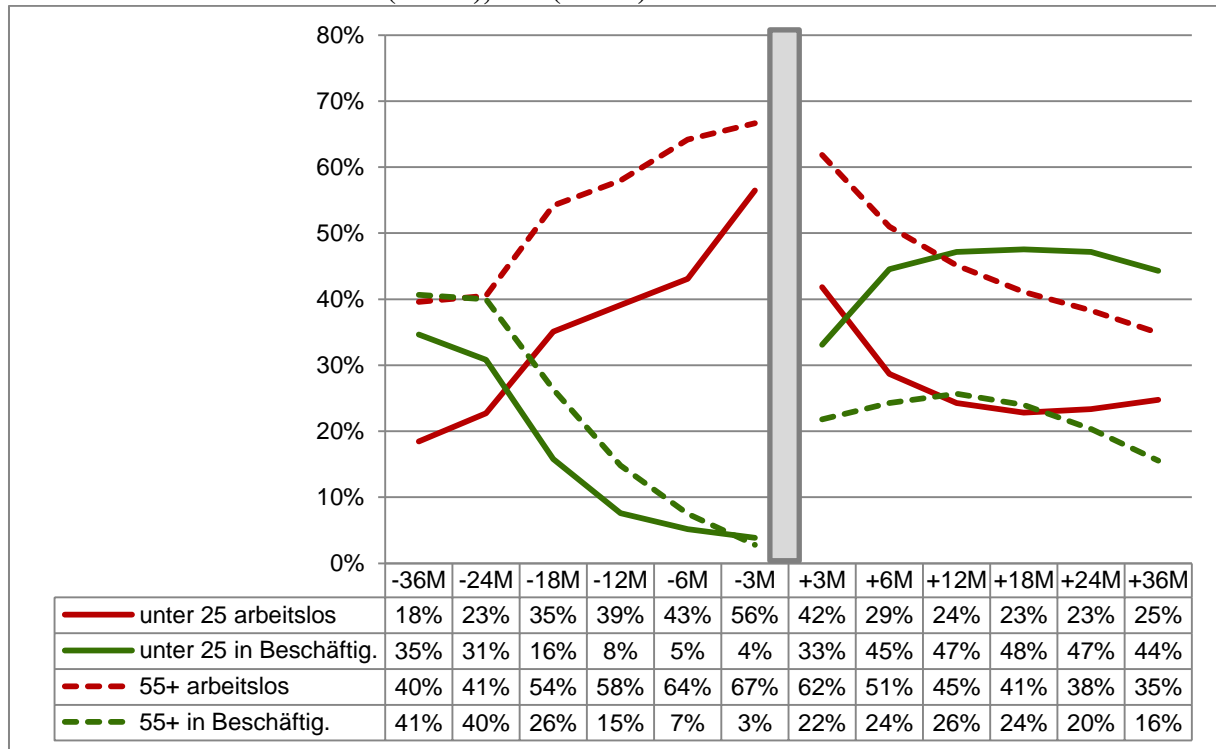
Die durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage steigt mit höherem Alter und liegt innerhalb der älteren Vergleichsgruppe über den gesamten Beobachtungszeitraum deutlich über jener der jüngeren.

Abbildung 4-14: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Alterskohorten, < 40 J. (n=2.272), 40+ (n=2.603)



Die nachfolgenden Grafiken zeigen die speziellen Verläufe zweier ausgewählter Alterskohorten, der unter 25-Jährigen sowie der über 55-Jährigen. Die bereits festgestellten Unterschiede hinsichtlich jüngerer und älterer Vergleichsgruppen gelten für diese speziellen Alterskohorten im Besonderen, sodass die Unterschiede sehr deutlich zu erkennen sind.

Abbildung 4-15: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach ausgewählten Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 25 J. (n=650), 55+ (n=563)

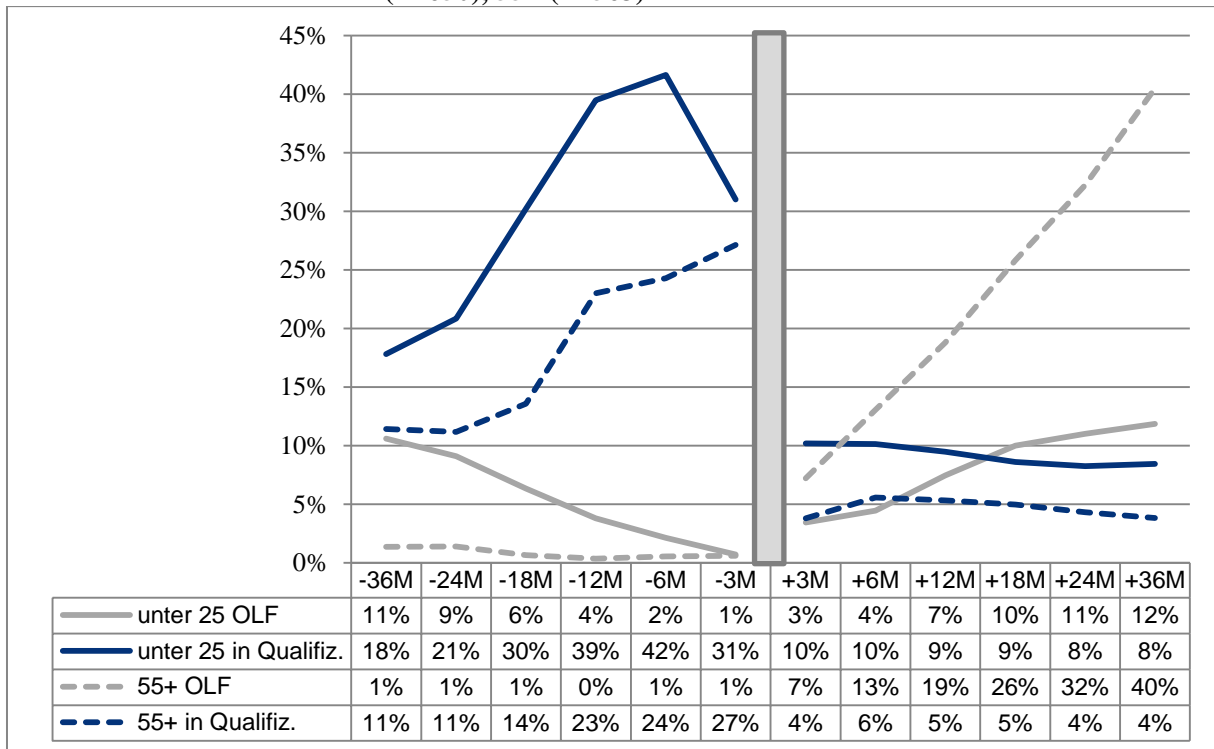


Bei den unter 25-Jährigen ist der Rückgang der Arbeitslosenrate in erster Linie durch erhöhte (reguläre) Beschäftigung zu erklären, während bei über 55-Jährigen ein großer Anteil nach Austritt aus dem FAB den Status Out of Labour Force ausweist. Der geringste Anteil OLF im Zeitraum nach dem FAB ist übrigens bei Personen zwischen 30 und 50 Jahren festzustellen.

Innerhalb der älteren Gruppe machen dabei den überwiegenden Teil der OLF-Zeiten die Pensionszeiten aus, innerhalb der jüngeren Gruppe sind es häufiger Karenzzeiten.

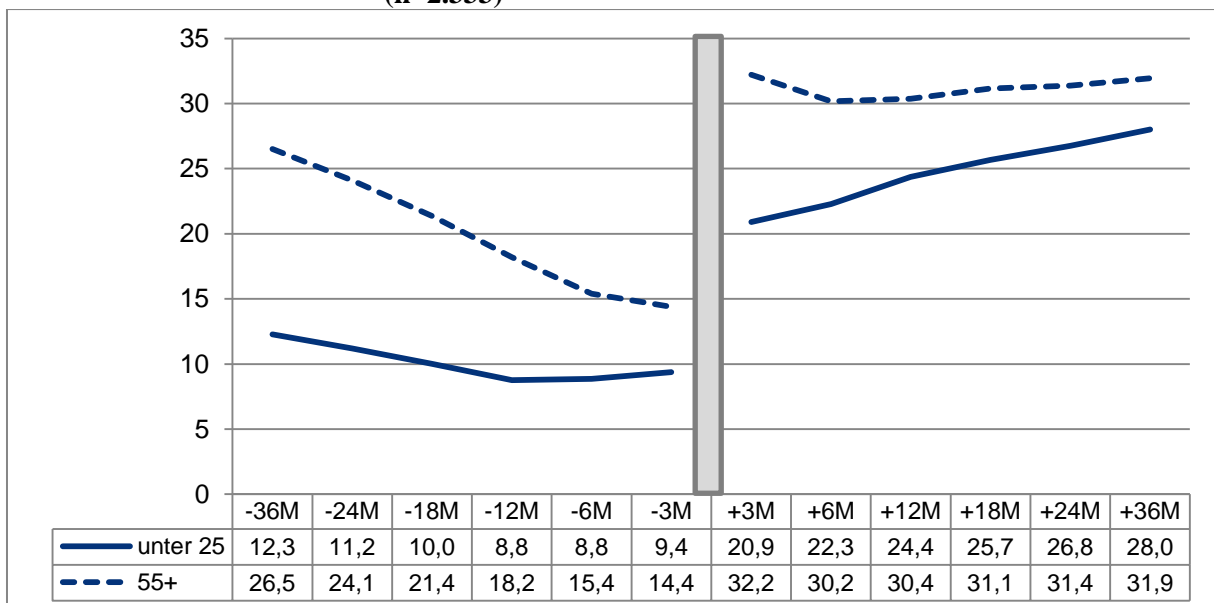
Weiters ist innerhalb der unter 25-Jährigen ein deutlicher Rückgang der Tage in Qualifizierungs-/ Ausbildungszeiten nach Austritt aus der FAB-Beschäftigung festzustellen. Diese liegt allerdings zu jedem Zeitpunkt über jener der älteren Vergleichsgruppe. Generell gilt ein Rückgang der Ausbildungszeiten bei steigendem Alter.

Abbildung 4-16: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach ausgewählten Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 25 J. (n=650), 55+ (n=563)



Der Unterschied zwischen der jüngsten und der ältesten Vergleichsgruppe wird bezüglich der täglichen Bemessungsgrundlage besonders deutlich. Während bei über 55-Jährigen langfristig die Durchschnittswerte stagnieren, steigt der Trend innerhalb der unter 25-Jährigen bis zuletzt signifikant.

Abbildung 4-17: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Geschlecht, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333)



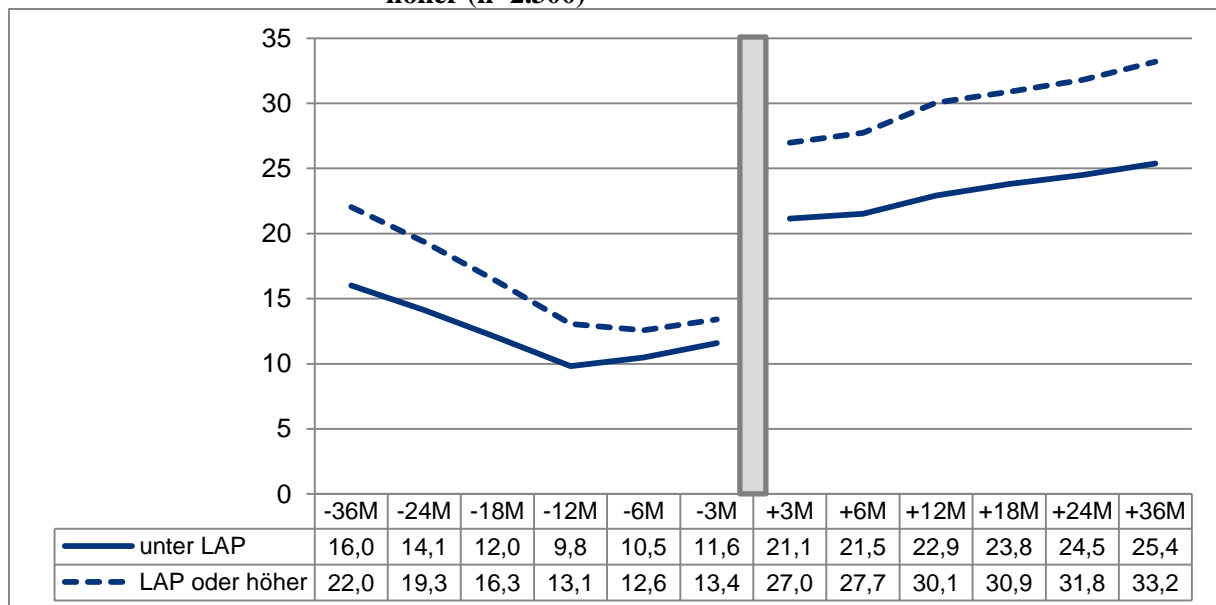
4.3.3 BERUFSAUSBILDUNG

Beschäftigungs- sowie Arbeitslosenraten liegen vor Beginn der FAB-Beschäftigung bei TMA ohne Berufsausbildung (unter LAP) auf vergleichbarem, durchschnittlichem Niveau wie bei TMA mit Berufsausbildung (LAP oder höher).

Nach Ende der Beschäftigung entwickeln sich TMA mit höherem Ausbildungsniveau etwas günstiger als TMA ohne Berufsausbildung: Die Beschäftigungsrate liegt langfristig stabil und signifikant über jener der Vergleichsgruppe (42% vs. 34% im Zeitraum 36 Monate nach Beschäftigungsende).

Über den gesamten Beobachtungszeitraum weisen TMA mit Lehrabschluss oder höherer Ausbildung eine höhere durchschnittliche Bemessungsgrundlage auf, wobei die Differenz im Zeitraum nach der FAB-Beschäftigung noch deutlich größer ist als zuvor.

Abbildung 4-18: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Berufsausbildung, unter LAP (n=2.283), LAP höher (n=2.300)



4.3.4 WOCHENSTUNDEN

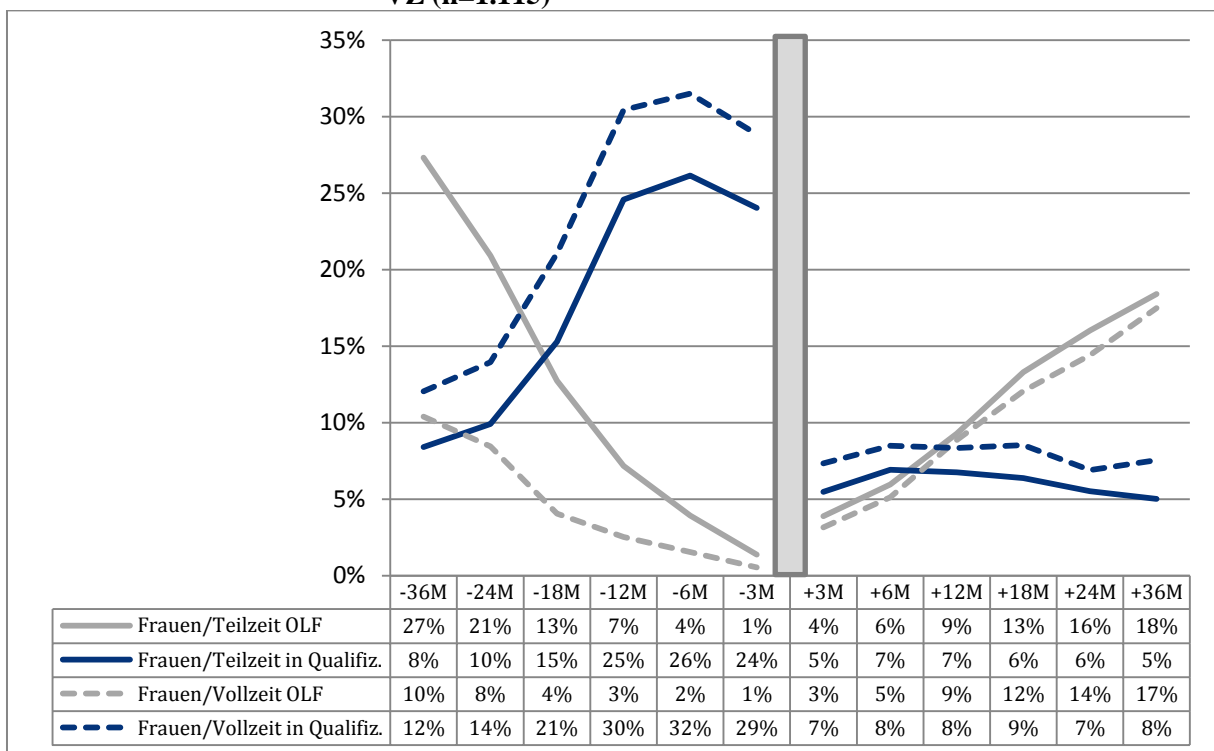
Aufgrund der unterschiedlichen Verteilung der Wochenstunden hinsichtlich des Geschlechts (siehe Abbildung 3-11) wurden die Beschäftigungsverläufe für beide Geschlechter differenziert voneinander betrachtet.

Im Wesentlichen konnte dabei festgestellt werden, dass Beschäftigungs- wie auch Arbeitslosenraten innerhalb beider Gruppen für vollzeit- sowie teilzeitbeschäftigte TransitmitarbeiterInnen durchschnittlich auf gleichem Niveau verlaufen.

Bemerkenswerte Unterschiede ergeben sich jedoch hinsichtlich der Verläufe „in Qualifizierung“ und „Out of Labour Force“.

Vollzeitbeschäftigte Frauen befinden sich über den gesamten Beobachtungszeitraum häufiger in Qualifizierungs-/ Ausbildungsmaßnahmen, während teilzeitbeschäftigte Frauen, insbesondere vor ihrer FAB-Beschäftigung, deutlich häufiger Out of Labour Force sind. Diese große Differenz ergibt sich in erster Linie aus erhöhten Karenzzeiten teilzeitbeschäftigter Frauen.

Abbildung 4-19: Zeitreihe Beschäftigungsanteile bei Frauen nach Stundenausmaß, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, TZ (n=1.321), VZ (n=1.115)

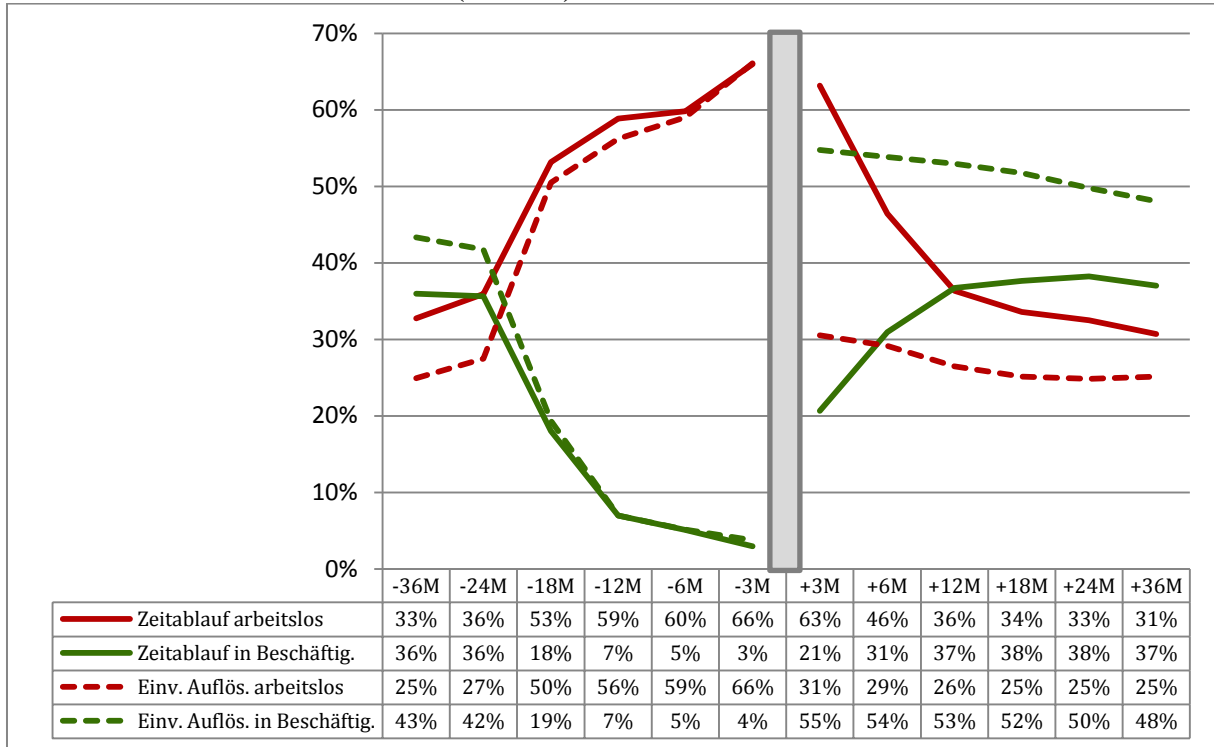


Innerhalb der männlichen TMA ist lediglich ein signifikant erhöhter Anteil an Qualifizierungs-/ Ausbildungszeiten bei Teilzeitbeschäftigten bemerkenswert.

4.3.5 BEENDIGUNGSART

Hinsichtlich der Beendigungsart der FAB-Beschäftigung zeigt sich auch langfristig der bereits genannte Zusammenhang mit nachfolgenden Beschäftigungszeiten (siehe Abbildung 3-22): TransitmitarbeiterInnen, deren FAB-Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wurde, weisen langfristig deutlich höhere Beschäftigungsraten auf wie TransitmitarbeiterInnen, deren Beschäftigung regulär per Zeitablauf geendet hat.

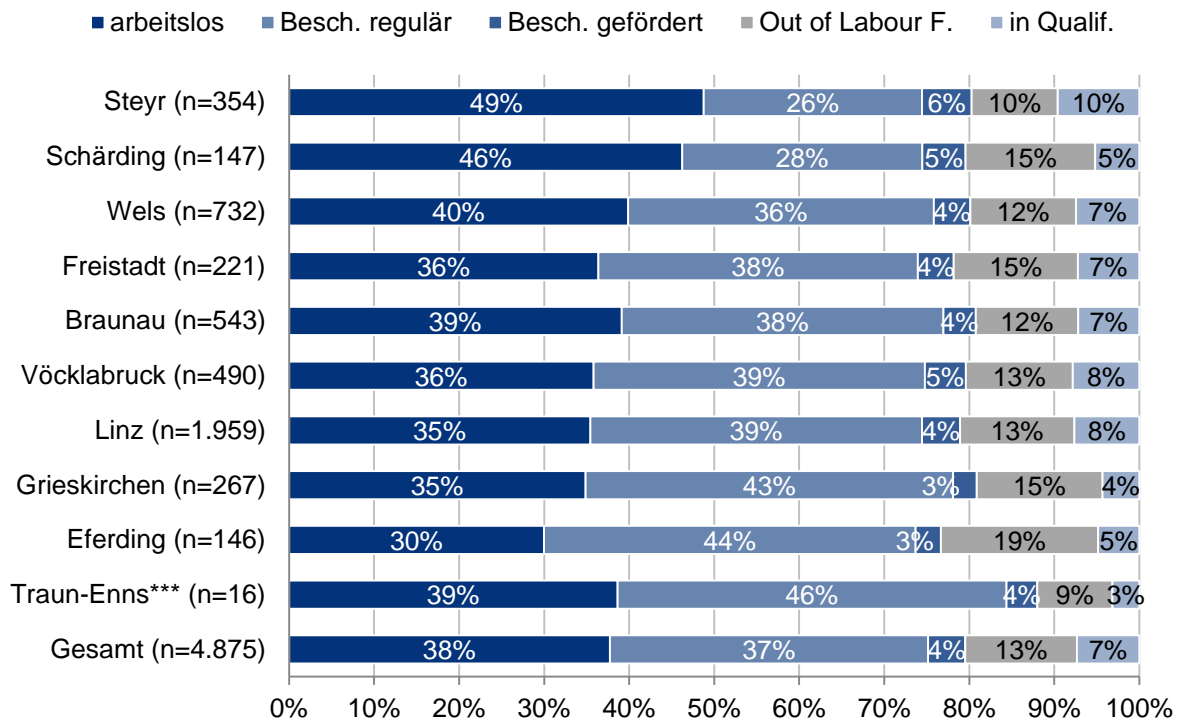
Abbildung 4-20: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Beendigungsart, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, Zeitablauf (n=2.946), Einv. Aufl. (n=1.131)



4.3.6 BEZIRKSVERGLEICH DER FAB STANDORTE

Hinsichtlich der Bezirke sind deutliche und signifikante Unterschiede der Beschäftigungsraten festzustellen. Wie bereits in Abbildung 3-24 angedeutet, schneidet der Bezirk Steyr sowohl hinsichtlich regulärer Beschäftigung als auch hinsichtlich der Arbeitslosenrate am ungünstigsten ab, während der Bezirk Eferding diesbezüglich am günstigsten abschneidet.

Abbildung 4-21: Arbeitsmarktstatus nach Bezirken, Anteil TMA 36 Monate nach FAB



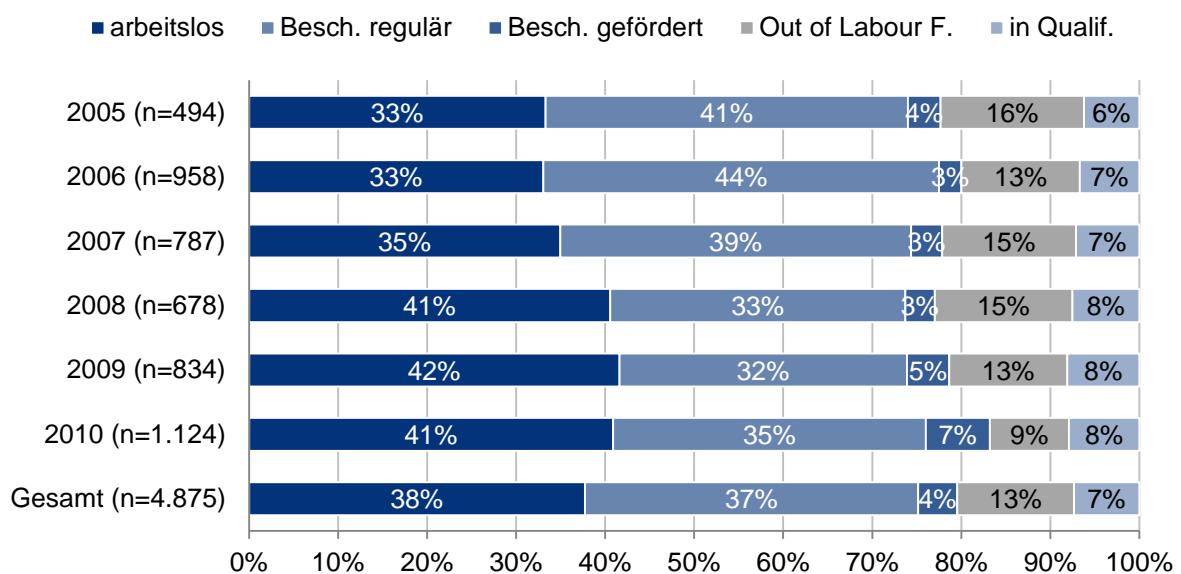
Insgesamt sind die festgestellten Unterschiede (mit Ausnahme der vergleichsweise geringen Schwankungen im Status Out of Labour Force) aus statistischer Sicht signifikant.

4.3.7 JAHRESVERGLEICH

Auch hinsichtlich des Austrittsjahres der TransitmitarbeiterInnen sind über die Jahre 2005 bis 2011 deutlich erkennbare Trends festzustellen.

Wie bereits aufgrund der Entwicklung des unmittelbaren Verbleibs am Arbeitsmarkt (siehe Abbildung 3-38) zu erahnen, haben sich Beschäftigungsraten aufgrund struktureller Veränderungen (sowohl der TMA-Struktur – Zunahme älterer TMA – als auch am Arbeitsmarkt – Finanzkrise) im Zeitverlauf eher ungünstig entwickelt. Spätestens ab dem Austrittsjahr 2008 ist ein deutlich erhöhter Arbeitslosenanteil bei gleichzeitig niedrigem Anteil in regulärer Beschäftigung festzustellen.

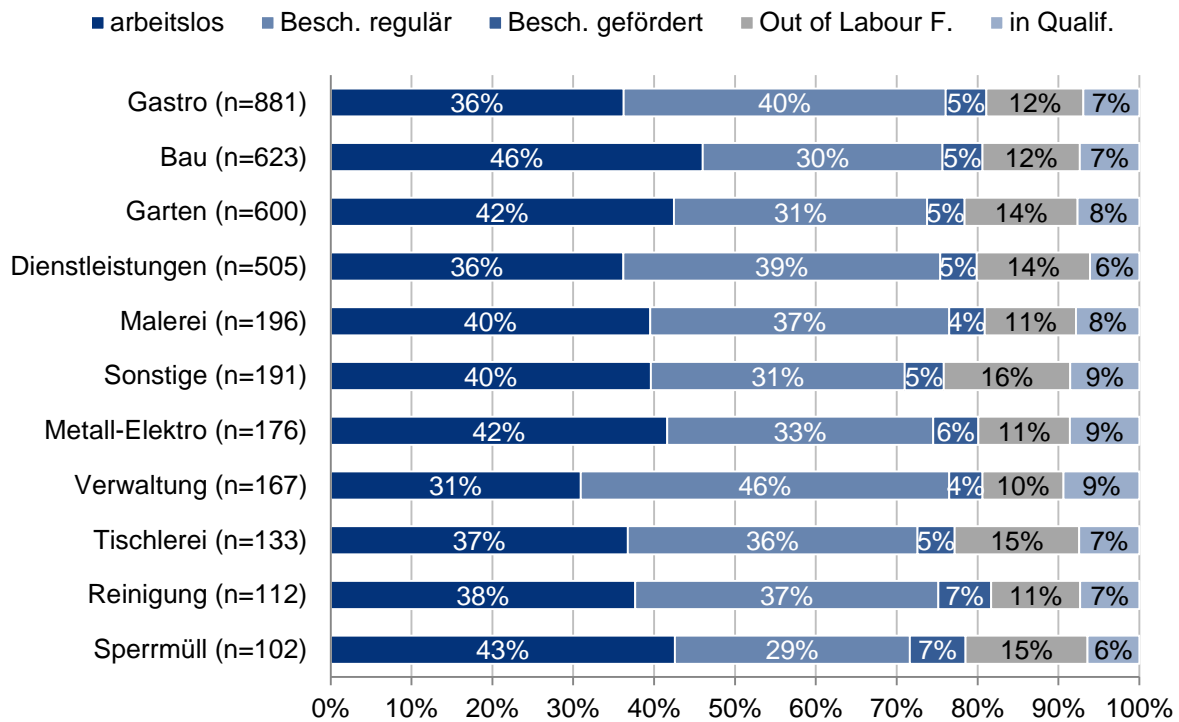
Abbildung 4-22: Arbeitsmarktstatus nach Austrittsjahr, Anteil TMA 36 Monate nach FAB



4.3.8 TÄTIGKEITSBEREICHE

Hinsichtlich der im Rahmen der FAB-Beschäftigung ausgeübten Tätigkeiten lassen sich ebenfalls Unterschiede bezüglich der späteren Beschäftigungsraten erkennen: Tätigkeitsbereiche mit hohen Anteilen regulärer Beschäftigung sind Verwaltung (46%), Gastronomie (40%) und Dienstleistungen (39%). Bereiche mit vergleichsweise niedrigen Anteilen regulärer Beschäftigung bei gleichzeitig hohem Anteil an Arbeitslosigkeit sind Sperrmüll (29%), Bau (30%) und Garten (31%).

Abbildung 4-23: Arbeitsmarktstatus nach Tätigkeitsbereich, Anteil TMA 36 Mon. nach FAB



4.4 TYPISCHE KARRIEREVERLÄUFE

Aus der AMS-Datenbank konnten zusätzlich Informationen über bestimmte weitere AMS-Angebote gewonnen werden, die die TransitmitarbeiterInnen vor bzw. nach ihrer Beschäftigung im FAB in Anspruch genommen haben. Für die Auswertung relevant waren Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote sowie Beschäftigungsförderungen. Nicht berücksichtigt wurden finanzielle AMS-Angebote wie Arbeitslosengelder, Deckung des Lebensunterhalts, Kostenübernahmen (z.B. bei Kursteilnahme, Fahrtkosten) etc.

Dabei wurden pro Person jeweils zwei Angebote vor sowie zwei Angebote nach der FAB-Beschäftigung in Betracht gezogen und in die genannten Kategorien „Qualifizierungen“, „Unterstützungsleistungen“ sowie „Beschäftigungsförderungen“ unterteilt (siehe Tabelle 4-5).

Tabelle 4-5: Beihilfen vor und nach der FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA 2005-2010

	MN2 vor	MN1 vor	MN1 nach	MN2 nach	Gesamt	Prozent
Qualifizierungen	3.173	3.740	2.056	1.656	10.625	68,6%
- Schulung von AL in Einricht. und Betrieben	3.018	3.617	1.920	1.554	10.109	65,3%
- Stiftungsmaßn. u. stiftungsähnliche Maßn.	60	73	61	38	232	1,5%
- Bildungsmaßna. in Ausbildungseinrichtungen	47	26	17	22	112	0,7%
- Schulung v. Beschäftigten im Rahmen des ESF		2	50	37	89	0,6%
- Schulung von Jugendlichen (kursmäßig)	18	13			31	0,2%
- Schulung von Jugendlichen nach § 30 BAG	18	6			24	0,2%
- Lehrausbildung in Betrieben	9	3	8	5	25	0,2%
- JASG	3				3	0,0%
Unterstützungsleistungen	852	565	1.032	874	3.323	21,5%
- Beratungs- u. Betreuungseinrichtung	851	562	1.030	867	3.310	21,4%
- Gründungsbeihilfe	1	3	2	7	13	0,1%
Beschäftigungsförderungen	314	423	480	314	1.531	9,9%
- Eingliederungsbeihilfe	189	172	346	159	866	5,6%
- gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	109	241	104	119	573	3,7%
- Kombilohn	7	4	18	30	59	0,4%
- Unterstützungsstrukturen für Personen	9	4	11	5	29	0,2%
- Ein-Personen-Unternehmen			1	1	2	0,0%
- Förderung von Sozialökonomischen Betrieben		2			2	0,0%
gültige Werte	4.339	4.728	3.568	2.844	15.479	100,0%
fehlende Werte	627	238	1.398	2.122		
Gesamtergebnis	4.966	4.966	4.966	4.966		

Hinweis: TransitmitarbeiterInnen, die AMS-Angebote der Kategorie „Qualifizierungen“ in Anspruch nehmen, befinden sich nur zum Teil im AMS-Beschäftigungsstatus „in Qualifizierung“. Beim Großteil dieser Angebote bleibt der Beschäftigungsstatus „arbeitslos“ bestehen. Daher sind diese Zahlen mit vorangegangenen Beschäftigungsverläufen nur bedingt vergleichbar.

Mehr als zwei Drittel dieser Angebote betreffen diverse Qualifizierungsmaßnahmen (68,6%). Darunter fallen nicht näher spezifizierte Schulungen für Arbeitslose in Einrichtungen und Betrieben. Gut ein Fünftel entfällt in die Kategorie „Unterstützungsleistungen“, wobei es sich diesbezüglich fast ausschließlich um die Maßnahmenform „Beratungs- und Betreuungseinrichtungen“ (BBE) handelt. Der Anteil an Maßnahmen der Kategorie „Beschäftigungsförderungen“, in die auch SÖB und GBP fallen, beträgt lediglich knapp 10%.

Weitere Analysen ergeben, dass es hinsichtlich der Dauer dieser in Anspruch genommenen AMS-Angebote – insbesondere im Bereich der Qualifizierungen – durchaus große Unterschiede gibt, sodass diese vom Ausmaß und Niveau her differenziert zu bewerten sind.

Bei der großen Gruppe der nicht näher spezifizierten Schulungen für Arbeitslose handelt es sich im Durchschnitt um eher kürzere Schulungen, die im Schnitt 72 Tage dauern, während andere, weniger häufig auftretende Qualifizierungen, wie Stiftungsmaßnahmen o. ä., auf einen deutlich längeren Zeitraum ausgelegt werden.

Tabelle 4-6: Durchschnittliche Dauer in Tagen nach Art der Beihilfe

	MN2 vor	MN1 vor	MN1 nach	MN2 nach	Gesamt
Qualifizierungen	76	70	71	68	72
- Schulung von AL in Einricht. und Betrieben	70	62	61	62	64
- Stiftungsmaßn. u. stiftungsähnliche Maßn.	301	374	420	298	355
- Bildungsmaßna. in Ausbildungseinrichtungen	145	134	39	86	115
- Schulung von Beschäftigten im Rahmen des ESF		131	37	65	51
- Schulung von Jugendlichen (kursmäßig)	55	218			124
- Schulung von Jugendlichen nach § 30 BAG	154	321			196
- Lehrausbildung in Betrieben	145	197	153	244	174
- JASG	27				27
Unterstützungsleistungen	48	43	64	62	56
- Beratungs- u. Betreuungseinrichtung	48	43	64	62	56
- Gründungsbeihilfe	70	71	46	60	61
Beschäftigungsförderungen	90	46	111	117	90
- Eingliederungsbeihilfe	66	47	99	88	80
- gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	127	43	127	128	92
- Kombilohn	108	60	219	232	201
- Unterstützungsstrukturen für Personen	121	196	120	62	121
- Ein-Personen-Unternehmen			365	366	366
- Förderung von Sozialökonomischen Betrieben		55			55
gültige Werte	71	65	74	72	70

Im Zusammenspiel aller vorhandenen Informationen (Anzahl und Art der in Anspruch genommenen AMS-Angebote sowie die Dauer dieser Angebote) konnten in weiterer Folge typische Verläufe auf Basis häufig auftretender Kombinationen identifiziert werden.

Aufgrund der großen Anzahl möglicher Variationen und deren inhaltlich unterschiedliche Deutung werden typische Verläufe sowohl vor als auch nach der FAB-Beschäftigung getrennt voneinander dargestellt.

4.4.1 TYPISCHE KARRIEREVERLÄUFE VOR FAB-BESCHÄFTIGUNG

87% der TransitmitarbeiterInnen nehmen vor ihrer Zeit im FAB irgendwann eines der AMS-Qualifizierungsangebote in Anspruch, knapp sechs von zehn (58%) ausschließlich Angebote aus diesem Bereich (siehe Tabelle 4-7).

Lediglich etwa 5% der TransitmitarbeiterInnen haben vor Beginn der Beschäftigung im FAB keinerlei Angebote des AMS in Anspruch genommen.

Tabelle 4-7: Typische Verläufe vor der FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
Gruppe V1 - ausschließlich kurze Qualifizierungen	1.730	35%
Gruppe V2 - ausschließlich Qualifizierungen, auch lange	1.143	23%
Gruppe V3 - Unterstützungsleistungen, z.T. auch Qualifizierungen	1.170	24%
Gruppe V4 - Beschäftigungsförderung, z.T. auch andere MN	685	14%
Gruppe V5 - keine MN vor FAB Beschäftigung	238	5%
Gesamtergebnis	4.966	100%

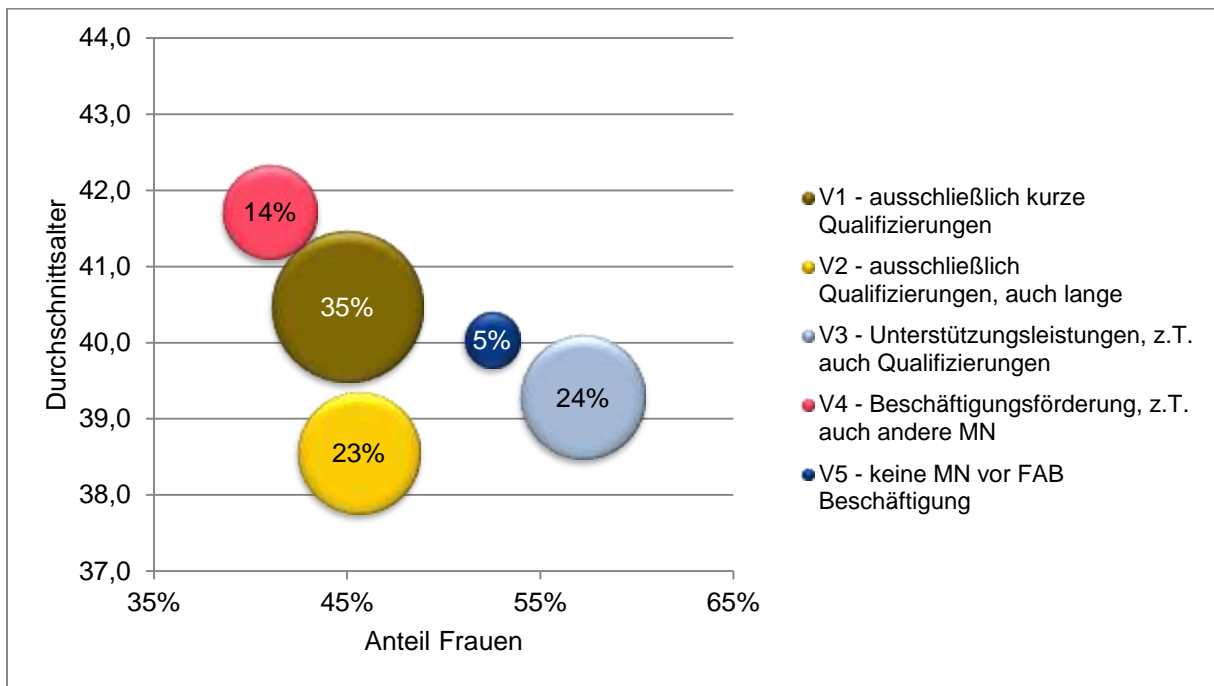
Anmerkung: Als „kurze“ Qualifizierungen gelten Ausbildungen, die nicht länger als 12 Wochen dauern.

Beschreibung der Gruppen anhand der vorhandenen Profilinformatoren

- Gruppe V1 – ausschließlich kurze Qualifizierungen:
 - große Gruppe mit hohem Männeranteil (55%)
 - hoher Anteil TMA ohne abgeschlossene Berufsausbildung (52%)
- Gruppe V2 – ausschließlich Qualifizierungen, auch lange:
 - ebenfalls eine Gruppe mit hohem Männeranteil (54%), allerdings
 - deutlich jünger, besser ausgebildet (54% mit LAP oder höher)
 - hoher Anteil in städtischen Wohngebieten (55%)
 - hoher Anteil in SÖB beschäftigt (71%), überwiegend Vollzeit (76%)
- Gruppe V3 – Unterstützungsleistungen, z.T. auch Qualifizierungen:
 - geprägt von einem hohen Frauenanteil (57%)
 - hoher Anteil teilzeitbeschäftigter Personen (38%)
- Gruppe V4 – Beschäftigungsförderung, z.T. auch andere MN:
 - die älteste Gruppe mit dem niedrigsten Frauenanteil (41%)
 - hoher Anteil aus ländlichen Wohngebieten (61%)
 - hoher Anteil in GBP beschäftigt (61%)
- Gruppe V5 – keine Maßnahme vor FAB:
 - mit Abstand kleinste Gruppe
 - hoher Anteil Frauen (53%), Teilzeitbeschäftigte (36%)
 - hoher Anteil ohne Berufsausbildung (55%)
 - hoher Anteil in Partnerschaften (56%)
 - großer Teil der TMA in SÖB beschäftigt (60%)
 - großer Teil lebt in städtischen Wohngebieten (56%)

In Abbildung 4-24 sind die oben beschriebenen fünf Gruppen auf einer zweidimensionalen Matrix verortet, um einen Überblick auf die Sozialstruktur der Gruppen zu liefern. Auf der vertikalen Achse ist das Durchschnittsalter, auf der horizontalen Achse der Frauenanteil aufgetragen. Die Größe der dargestellten Blasen weist auf die Gruppengrößen hin.

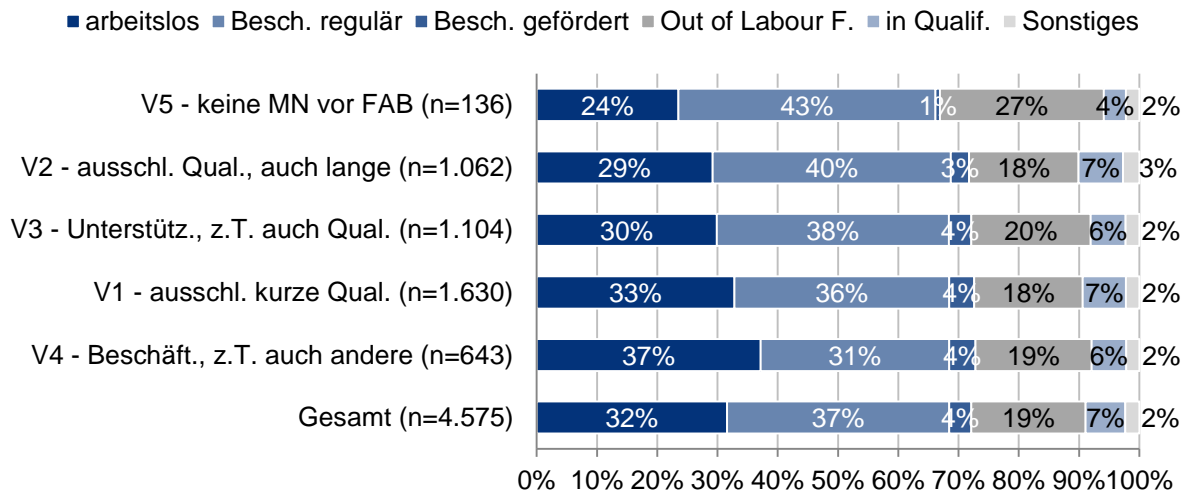
Abbildung 4-24: Durchschnittsalter, Frauenanteil und Gruppengröße, vor FAB-Beschäftigung



Anmerkung: Die Größe der Blasen verdeutlicht die Größe der jeweiligen Gruppe.

Abbildung 4-25 zeigt für die fünf Gruppen die Arbeitsmarktstatus 36 Monate nach der FAB-Beschäftigung.

Abbildung 4-25: Arbeitsmarktstatus 36 Mon. nach FAB, Anteil TMA nach Verlauf vor der FAB-Beschäftigung



Innerhalb der ersten 36 Monate nach Ende der FAB-Beschäftigung befindet sich die Gruppe V5 (keine MN vor FAB) am häufigsten in regulärer Beschäftigung (43%), ist aber gleichzeitig jene mit dem höchsten Anteil Out of Labour Force (27%, überwiegend Pension). Die höchste Arbeitslosenrate weisen jene TransitmitarbeiterInnen auf, die im Vorfeld der FAB-Beschäftigung bereits andere Beschäftigungsförderungen in Anspruch genommen haben (Gruppe 37%).

4.4.2 TYPISCHE KARRIEREVERLÄUFE NACH FAB-BESCHÄFTIGUNG

Knapp drei von zehn TransitmitarbeiterInnen nehmen nach Beendigung ihrer Beschäftigung im FAB kein AMS-Angebot mehr in Anspruch (28%). Auch in der Zeit nach dem FAB wird in erster Linie an Qualifizierungsangeboten teilgenommen. Für 22% sind es ausschließlich kurze Qualifizierungen, die maximal 12 Wochen andauern (siehe Tabelle 4-8).

Tabelle 4-8: Typische Verläufe nach der FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA

	Anzahl TMA	Prozent
Gruppe N1 - keine weitere MN nach FAB Beschäftigung	1.398	28%
Gruppe N2 - ausschließlich kurze Qualifizierungen	1.088	22%
Gruppe N3 - am Ende eine Qualifizierung, z.T. auch lange oder andere MN	971	20%
Gruppe N4 - ausschließlich Unterstützungsleistungen	544	11%
Gruppe N5 - erst andere MN, am Ende Unterstützungsleistungen	493	10%
Gruppe N6 - ausschließlich Beschäftigungsförderungen	250	5%
Gruppe N7 - erst andere MN, am Ende Beschäftigungsförderungen	222	4%
Gesamtergebnis	4.966	100%

Anmerkung: Als „kurze“ Qualifizierungen gelten Ausbildungen, die nicht länger als 12 Wochen dauern.

Beschreibung der Gruppen anhand der vorhandenen Profilinformatoren

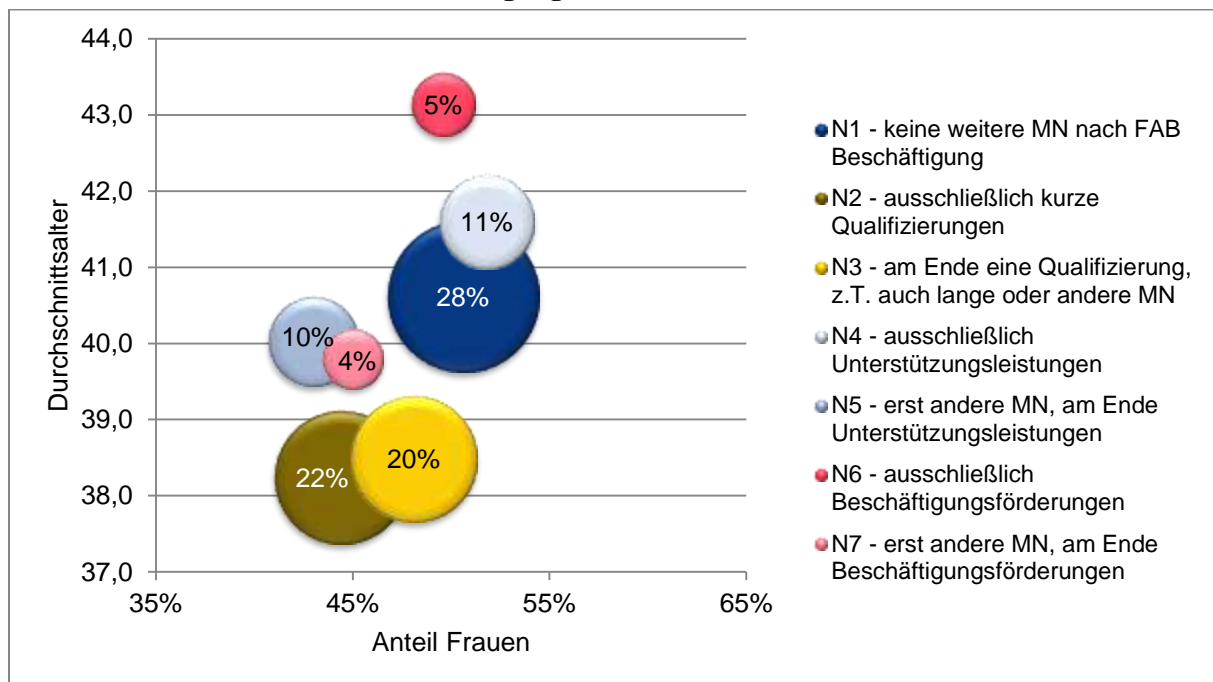
- Gruppe N1 – keine weitere Maßnahme:
 - größte Gruppe mit hohem Anteil 50+ (29%), vermehrt Berufsausbildung (56%)
 - hoher Frauenanteil (51%), hoher Anteil Teilzeitbeschäftigte/-r (32%)
- Gruppe N2 – ausschließlich kurze Qualifizierungen:
 - jüngste Gruppe mit hohem Männeranteil (56%)
 - hoher Anteil Vollzeitbeschäftigte/-r (74%)
- Gruppe N3 – am Ende eine Qualifizierung:
 - junge Gruppe mit hohem Anteil in urbanen Wohngebieten (52%)
- Gruppe N4 – ausschließlich Unterstützungsleistungen:
 - ältere Gruppe mit hohem Frauenanteil (52%), vermehrt Teilzeit (35%)
 - hoher Anteil TMA ohne Berufsausbildung (56%)
 - hoher Anteil aufgrund von Behinderung(-en) begünstigter Personen (47%)
- Gruppe N5 – am Ende Unterstützungsleistungen:
 - Segment mit höchstem Männeranteil (57%)
 - hoher Anteil TMA ohne Berufsausbildung (58%)
 - hoher Anteil aus städtischen Wohngebieten (55%)
 - hoher Anteil begünstigter Personen (49%)

- Gruppe N6 – ausschließlich Beschäftigungsförderungen:
 - ältestes Segment mit hohem Anteil in GBP beschäftigter Personen (50%)
 - hoher Anteil aus ländlichen Wohngebieten (68%)
 - hoher Anteil Teilzeitbeschäftigte/-r (34%)

- Gruppe N7 – am Ende Beschäftigungsförderungen:
 - kleines Segment mit hohem Männeranteil (55%)
 - hoher Anteil ländlicher Wohnbevölkerung (65%)
 - hohen Anteil GBP (51%) und hoher Anteil Vollzeitbeschäftigter (74%)

In Abbildung 4-24 sind die oben beschriebenen sieben Gruppen auf einer zweidimensionalen Matrix verortet, um einen Überblick auf die Sozialstruktur der Gruppen zu liefern. Auf der vertikalen Achse ist das Durchschnittsalter, auf der horizontalen Achse der Frauenanteil aufgetragen. Die Größe der dargestellten Blasen weist auf die Gruppengrößen hin.

Abbildung 4-26: Durchschnittsalter, Frauenanteil und Gruppengröße, nach FAB-Beschäftigung



Anmerkung: Die Größe der Blasen verdeutlicht die Größe der jeweiligen Gruppe.

Während im Vorfeld der FAB-Beschäftigung (Abbildung 4-24) das Geschlecht der TransitmitarbeiterInnen stark zur Differenzierung der identifizierten Gruppen beiträgt, tritt in der Zeit danach in erster Linie das Alter zur Differenzierung als wegweisend in Erscheinung.

Abbildung 4-25 zeigt für die sieben Gruppen die Arbeitsmarktstatus 36 Monate nach der FAB-Beschäftigung:

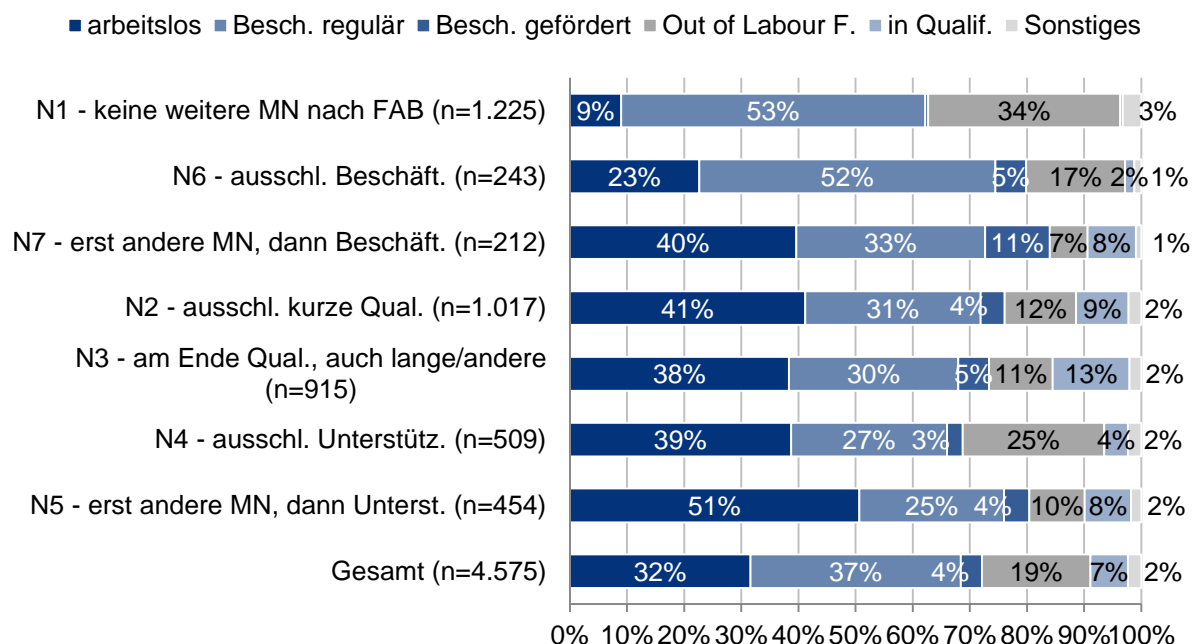
Die günstigste Entwicklung hinsichtlich regulärer Beschäftigung am Arbeitsmarkt nehmen jene TransitmitarbeiterInnen, die keine weitere Maßnahme (Gruppe N1) aus dem AMS-Angebot in Anspruch nehmen (müssen). Die Beschäftigungsquote innerhalb dieser Gruppe liegt bei 53%. Allerdings ist innerhalb dieses Segments auch der Anteil Out of Labour Force mit 34% überragend hoch (vorwiegend in Pension).

Eine weitere Gruppe mit hohem Anteil regulärer Beschäftigung (52%) ist jene TransitmitarbeiterInnen, die nach ihrer Zeit am FAB weitere Beschäftigungsförderungen (und keine anderen Angebote) in Anspruch genommen haben (Gruppe N6).

Ein großer Teil der TransitmitarbeiterInnen absolviert auch nach der FAB-Beschäftigung diverse Schulungen. Die Entwicklung dieser Gruppen (N2, N3) ist langfristig hinsichtlich Beschäftigungs- und Arbeitslosenraten eher ungünstig.

Am ungünstigsten schneiden jene TransitmitarbeiterInnen ab, die nach dem FAB erst eine andere, dann aber zuletzt eine Unterstützungsleistung – also Beratungs- oder Betreuungsleistung – in Anspruch genommen haben. Die Arbeitslosenrate innerhalb der ersten 36 Monate nach dem FAB liegt für diese Gruppe bei 51% (Gruppe N5).

Abbildung 4-27: Arbeitsmarktstatus 36 Mon. nach FAB, Anteil TMA nach Verlauf nach der FAB-Beschäftigung



4.5 EINFLUSSFAKTOREN AUF BESCHÄFTIGUNGSSTATUS

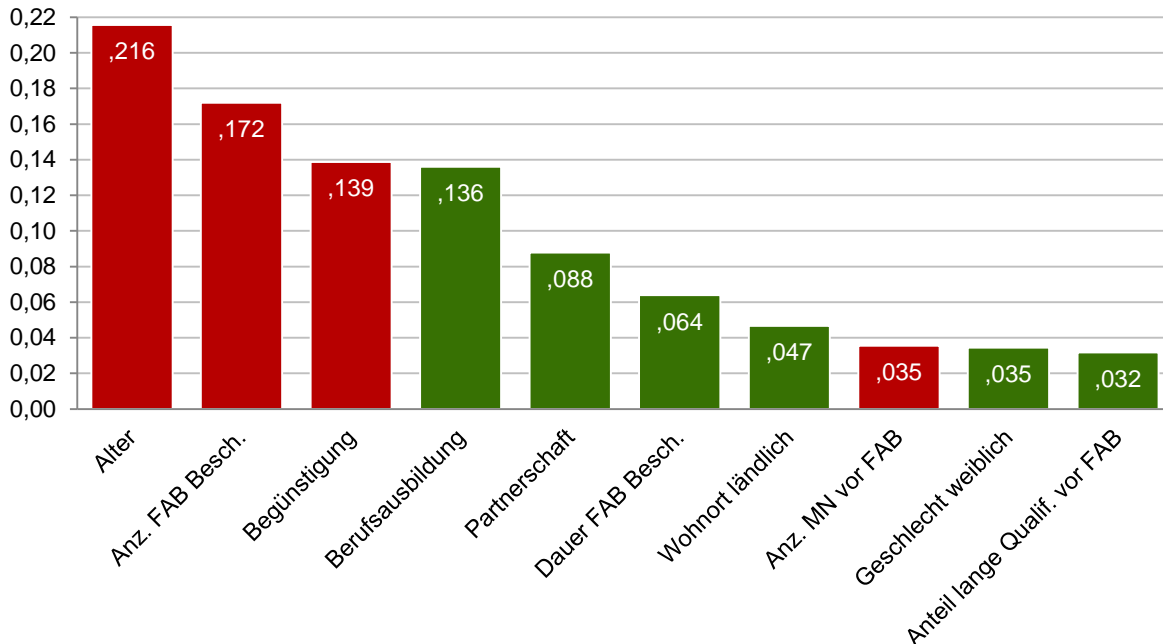
In diesem Kapitel werden die Einflussfaktoren der diversen Beschäftigungsstatus auf Basis multidimensionaler Modelle unabhängiger Variablen untersucht. Bei den Modellen handelt es sich um multivariate lineare Regressionen⁴ für folgende Zielvariablen.

- Anzahl Tage in regulärer Beschäftigung (Zeitraum 36 Monate nach FAB)
- Anzahl Tage in geförderter Beschäftigung (Zeitraum 36 Monate nach FAB)
- Anzahl Tage in Arbeitslosigkeit (Zeitraum 36 Monate nach FAB)
- Anzahl Tage in Qualifizierung (Zeitraum 36 Monate nach FAB)
- Anzahl Tage in Out of Labour Force (Zeitraum 36 Monate nach FAB)

In den nachfolgenden Grafiken werden die wichtigsten Einflussfaktoren innerhalb des jeweiligen Modells dargestellt, gereiht nach ihrer Wichtigkeit auf Basis der standardisierten Beta-Koeffizienten (Regressionskoeffizient). Die Farbe der dargestellten Balken ist zusätzlich ein Indikator für die Richtung des Einflusses (positiv bzw. negativ).

Bezüglich der regulären Beschäftigung zeigt sich der überragende Einfluss des Alters (je höher umso weniger Beschäftigung). Weitere ungünstige Merkmale sind eine hohe Anzahl von Beschäftigungen am FAB bzw. eine Begünstigung auf Basis einer Behinderung bzw. Einschränkung.

Abbildung 4-28: Einflussfaktoren regulärer Beschäftigung nach FAB



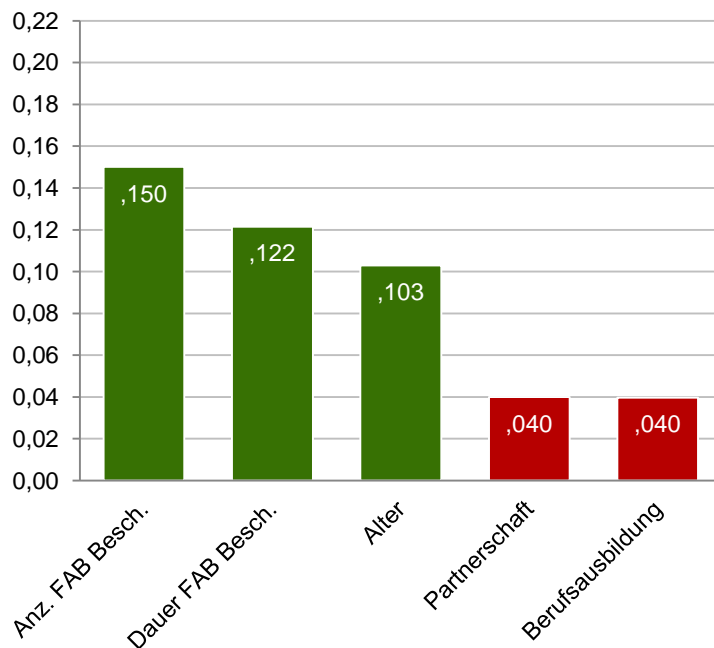
Anmerkung: GRÜN = positiver Einfluss/ ROT = negativer Einfluss auf die abh. Variable „Anzahl Tage in reg. Beschäftigung“.

⁴ Methode: Stepwise, Kriterien für Aufnahme $p=0,05$ bzw. für Ausschluss $p=0,10$, Fallausschluss listenweise

Im Gegensatz zur regulären Beschäftigung steigert die Anzahl der Beschäftigungen im FAB generell auch langfristig die Anzahl der Tage in geförderter Beschäftigung massiv, ebenso begünstigt eine längere Dauer der FAB-Beschäftigung später eine weitere geförderte Beschäftigung.

Weiters zeigt sich erneut, dass die geförderte Beschäftigung nach dem FAB bei TransitmitarbeiterInnen höheren Alters steigt, ebenso wie bei Personen ohne PartnerIn und ohne Berufsausbildung.

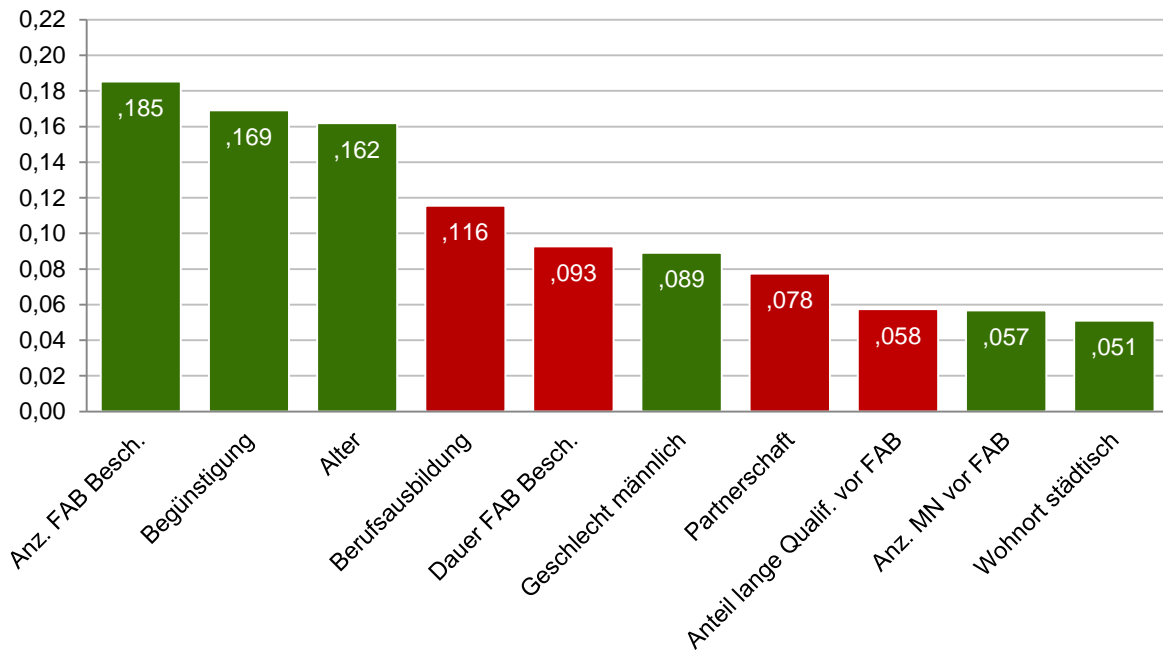
Abbildung 4-29: Einflussfaktoren geförderter Beschäftigung nach FAB



Anmerkung: GRÜN = positiver Einfluss/ ROT = negativer Einfluss auf die abh. Variable „Anzahl Tage in gef. Beschäftigung“.

Hinsichtlich der Einflussfaktoren für Arbeitslosigkeit liefert das Modell im Wesentlichen ein Spiegelbild des Modells für reguläre Beschäftigung, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen: So erhöhen Mehrfach-Beschäftigungen am FAB sowie Begünstigungen (Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen) und höheres Alter die Dauer der Arbeitslosigkeit, während eine vorhandene Berufsausbildung, längere Beschäftigungszeiten am FAB, etc. langfristig zu einer Reduktion der Arbeitslosigkeit 36 Monate nach dem FAB führen (siehe Abbildung 4-30).

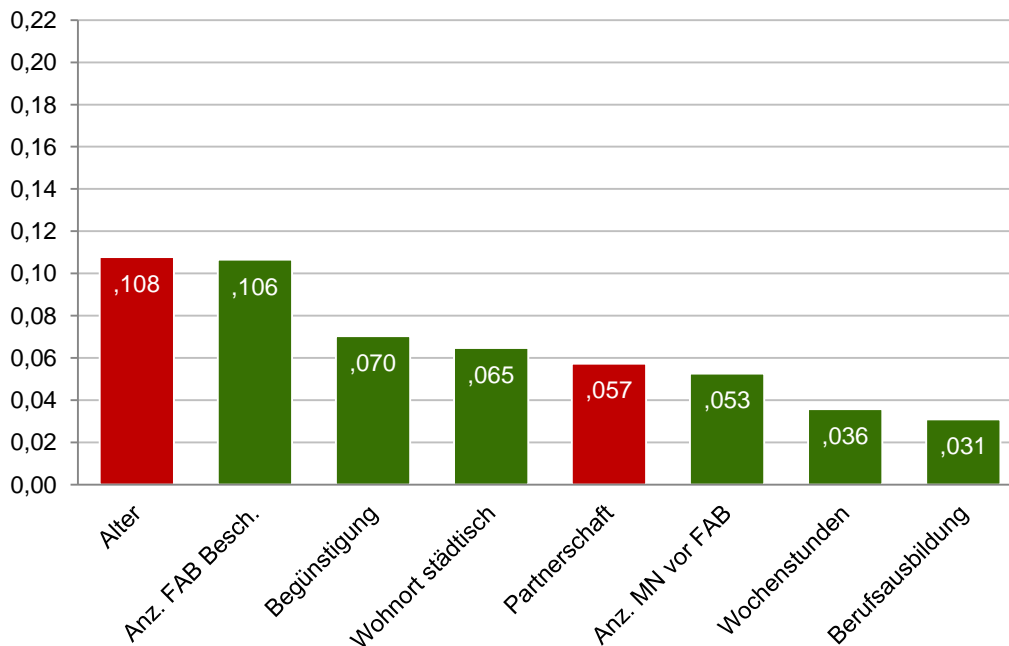
Abbildung 4-30: Einflussfaktoren von Arbeitslosigkeit nach FAB



Anmerkung: GRÜN = positiver Einfluss/ ROT = negativer Einfluss auf die abh. Variable „Anzahl Tage in Arbeitslosigkeit“.

Die größten Einflussfaktoren für einen hohen Anteil langfristiger Qualifizierungsphasen sind niedriges Alter bei einer hohen Anzahl an FAB-Beschäftigten.

Abbildung 4-31: Einflussfaktoren von Qualifizierung nach FAB

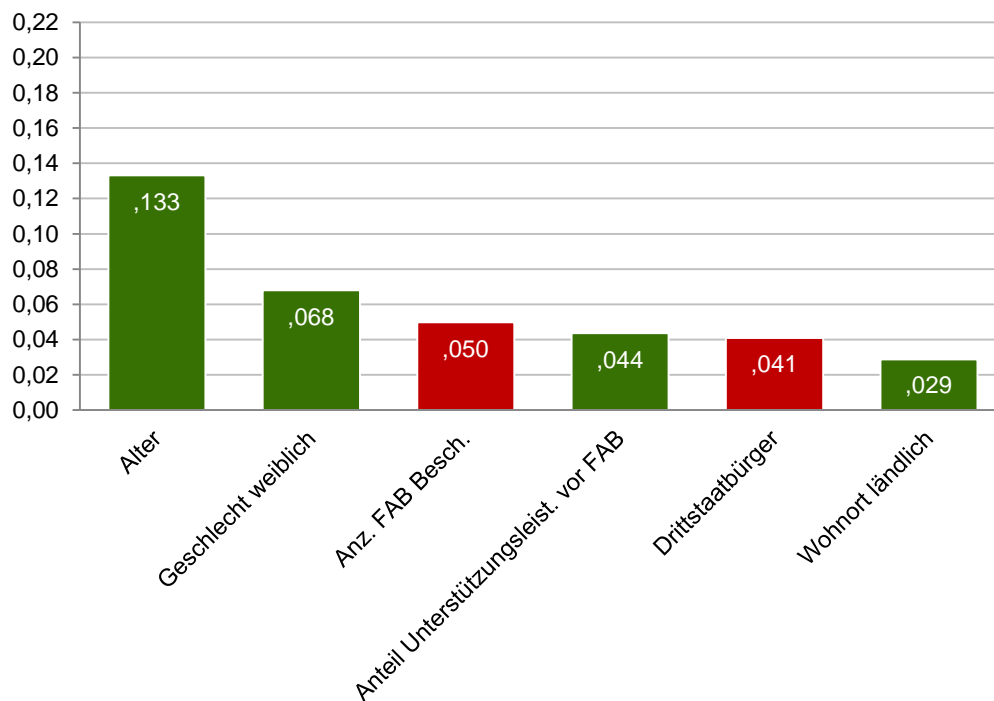


Anmerkung: GRÜN = positiver Einfluss/ ROT = negativer Einfluss auf die abh. Variable „Anzahl Tage in Qualifizierung“.

Hinsichtlich der Einflussfaktoren zum Status “Out of Labour Force” – in erster Linie handelt es sich um Pensionen und Karenzzeiten – spielt das Alter die wichtigste Rolle. Zudem zeigt sich der Einfluss erhöhter Karenzzeiten bei Frauen unter 40 Jahren, sodass das Geschlecht innerhalb des Modells bereits an zweiter Stelle zu nennen ist.

Weiters können hohe Anteile „Out of Labour Force“ bei Personen mit wenigen FAB-Beschäftigungen und einem hohen Anteil an vorangehenden Unterstützungsleistungen festgestellt werden, während TransitmitarbeiterInnen nicht österreichischer Staatsbürgerschaft sich signifikant seltener im Status “Out of Labour Force” befinden.

Abbildung 4-32: Einflussfaktoren von Out of Labour Force nach FAB



Anmerkung: GRÜN = positiver Einfluss/ ROT = negativer Einfluss auf die abh. Variable „Anzahl Tage in Out of Labour Force“.

4.6 LANGFRISTIGE PROZESSE

Retrospektiv betrachtet durchlaufen TransitmitarbeiterInnen oftmals langfristige Prozesse, die ganzheitlich betrachtet zum Teil bereits Jahre vor der FAB-Beschäftigung beginnen und/ oder erst Jahre nach deren Ende abgeschlossen werden können.

Da sich einzelne TMA noch zum Untersuchungszeitpunkt (Oktober 2014) in diversen AMS-Angeboten befinden, beschränken sich die folgenden Analysen auf jene TransitmitarbeiterInnen der Jahre 2005 bis 2010, die innerhalb der ersten 24 Monate nach ihrer Beschäftigung im FAB keine weiteren Angebote in Anspruch genommen oder diese innerhalb dieses Zeitraums zumindest beenden konnten. Die Grundgesamtheit der für die folgenden Analysen relevanten Personen reduziert sich dementsprechend von 4.966 auf 3.220 Personen.

Nachfolgende Analysen zeigen das Ausmaß des jeweils beschriebenen Beschäftigungsstatus nach Gruppierungen, die wiederum auf der Anzahl der in Anspruch genommenen AMS-Angebote sowie der Dauer des Prozesses in seiner Gesamtheit beruhen.

- x-Achse: Prozessdauer in Jahren (0,5= 0 bis 1 Jahre, 1,5= 1-2 Jahre, usw. 6,5= 6 Jahre oder mehr)
- y-Achse: Anzahl Maßnahmen gesamt: Anzahl AMS-Angebote vor bzw. nach der FAB-Beschäftigung plus Anzahl der FAB-Beschäftigungen von 2005 bis 2010 (Doppelzählungen bei Überschneidungen wurden ggf. reduziert)
- Die Größe der dargestellten Blasen spiegelt die Größe der jeweiligen Segmente wider.
- Der Anteil im jeweiligen Beschäftigungsstatus wird durch die farbliche Gestaltung der Abbildungen beschrieben (siehe Legende).
- Legende zu nachfolgenden Grafiken, Anzahl TMA bzw. Rate des dargestellten Beschäftigungsstatus

Abbildung 4-33: Legende zu nachfolgenden Grafiken, Anzahl TMA bzw. Rate des dargestellten Beschäftigungsstatus

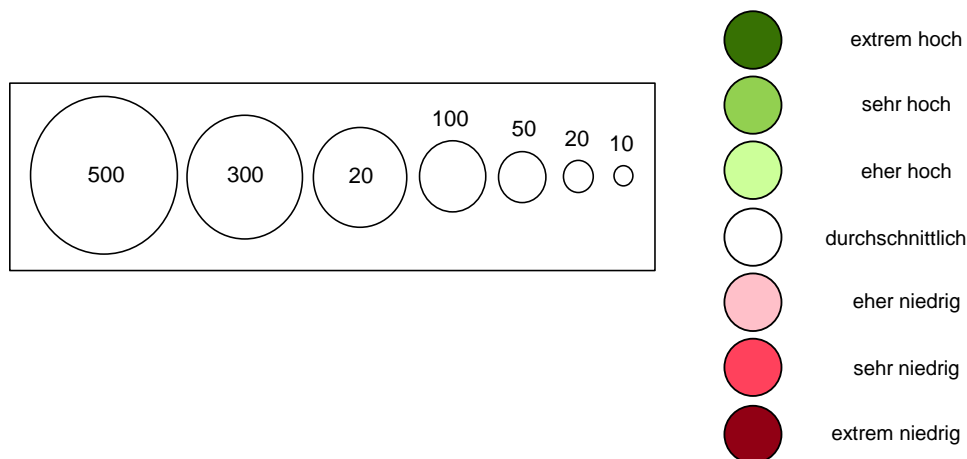
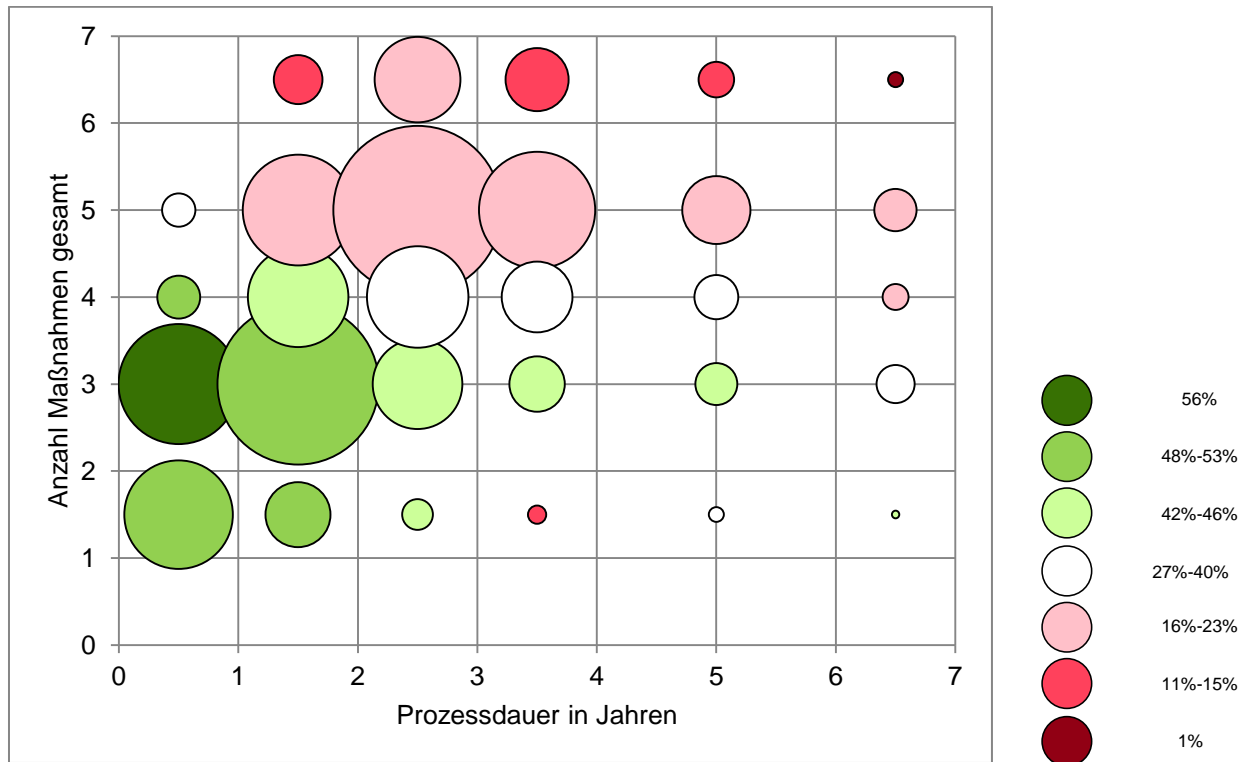


Abbildung 4-34 zeigt den Anteil regulärer Beschäftigung innerhalb der gebildeten Gruppierungen. Der höchste Anteil ist dabei innerhalb jener Gruppe festzustellen, die innerhalb eines Jahres in Summe drei Maßnahmen in Anspruch genommen haben (Beschäftigungsrate 56%).

Überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsraten können innerhalb der Gruppierungen mit höchstens drei bis vier Maßnahmen festgestellt werden, günstig erscheint auch eine Prozessdauer von maximal zwei Jahren. Dies trifft auf etwa 40% (38,17%) der TransitmitarbeiterInnen zu. In geringerer Fallzahl erzielen auch TMA mit einer Prozessdauer bis zu fünf Jahren noch überdurchschnittliche Ergebnisse.

Bei Personen mit höherer Anzahl in Anspruch genommener Maßnahmen (fünf oder mehr), sowie sinkt der Anteil an regulärer Beschäftigung dramatisch und liegt in diesem Bereich bei höchstens 20%. Dies betrifft 42,33% aller TransitmitarbeiterInnen.

Abbildung 4-34: Reguläre Beschäftigung nach Prozessdauer und Anzahl Maßnahmen gesamt, Anzahl TMA



Anmerkung: x-Achse: 0,5= 0 bis 1 Jahre, 1,5= 1 bis 2 Jahre, usw. / 6,5= 6 Jahre oder mehr
y-Achse: 1,5= 1 bis 2 MN, 6,5= 6 MN oder mehr

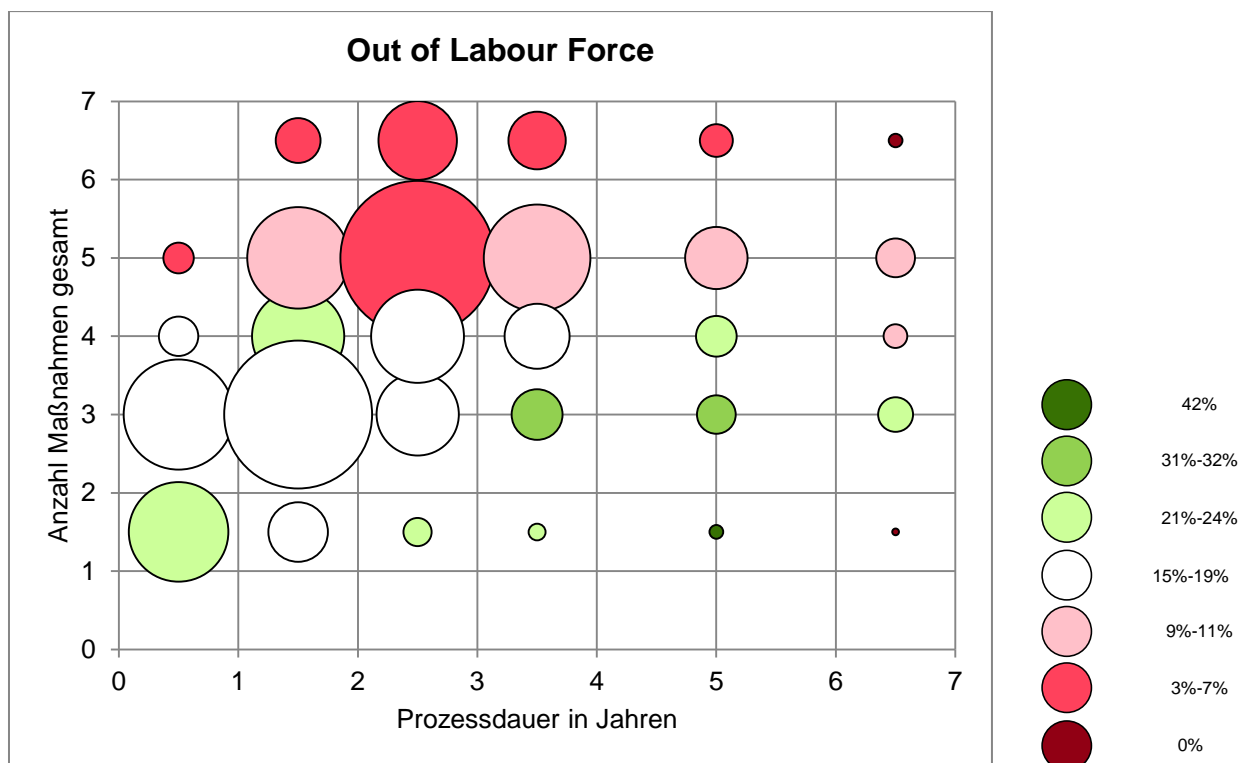
Innerhalb der Gruppierungen mit niedriger Beschäftigung konnten in weiterer Folge erhöhte Raten im Status „arbeitslos“, „geförderte Beschäftigung“ oder auch „in Qualifizierung“ festgestellt werden.

TransitmitarbeiterInnen, deren Prozesse bereits einen längeren Zeitraum dauern, befinden sich in höherem Maße Out of Labour Force, soweit die Umstände (z.B. Alter, etc.) dies überhaupt erlauben.

Ebenso überdurchschnittlich hohe OLF-Raten weisen jene Personen auf, die nur einen kurzen Zeitraum (unter einem Jahr) und dabei maximal zwei Angebote in Anspruch nehmen.

Durchlaufen die TransitmitarbeiterInnen im Rahmen ihres Prozesses fünf oder mehr AMS-Dienstleistungen (inklusive der FAB-Beschäftigungen), so ist der Anteil Out of Labour Force beinahe verschwindend gering. Diese Personen sind dementsprechend überdurchschnittlich häufig arbeitslos, in weiteren geförderten Beschäftigungsverhältnissen tätig oder befinden sich in Qualifizierungsmaßnahmen.

Abbildung 4-35: Out of Labour Force nach Prozessdauer und Anzahl Maßnahmen gesamt, Anzahl TMA



5 INTERVIEWS MIT EHEMALIGEN TMA

Bestandteil dieses Arbeitspaketes war es, anhand von leitfadengestützten Interviews Erfahrungen und Lebenssituationen ehemaliger TransitmitarbeiterInnen in Form von strukturierten Einzelfalldarstellungen abzubilden. Insgesamt wurden neun problemzentrierte Interviews mit Personen, die 2011 beim FAB als TransitmitarbeiterIn beschäftigt waren, geführt.

Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgenommen, transkribiert und in Form von Case-Studies aufgearbeitet. Anhand der neun strukturierten Einzelfälle sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Wie sieht die bisherige Lebens- und Berufswelt der Person aus?
- Welche Einschränkungen und Beeinträchtigungen bestehen?
- Wie hat die konkrete Zuweisung zum letzten Transit-Arbeitsverhältnis ausgesehen?
- Wie wird das Arbeitsverhältnis im SÖB/ GBP bewertet?
- Welcher Nutzen lässt sich durch die FAB-Beschäftigung festhalten?
- Wie gestalten sich Verlaufskarrieren nach Beendigung der Transitbeschäftigung?
- Wie wird die Zukunft gesehen?

5.1 AUSWAHL DER INTERVIEWPARTNERINNEN

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Datenanalyse der TransitmitarbeiterInnen (Kapitel 2). Das Ziel war es, eine möglichst gute Streuung der zu Befragenden zu erreichen, um der heterogenen Zusammensetzung der Zielgruppe gerecht zu werden. Dazu wurde in einem ersten Schritt die Einteilung in drei Altersgruppen vorgenommen. In einem nächsten Schritt wurden innerhalb dieser drei Gruppen weitere Kriterien definiert. Nachfolgende Tabelle beinhaltet den Überblick über die definierten Kriterien zur Auswahl der InterviewpartnerInnen.

Tabelle 5-1: Auswahlkriterien für InterviewpartnerInnen

Gruppe	Auswahlkriterium
Gruppe „Jüngere“ bis 30 Jahre	Ausbildungsniveau \geq LAP, Verbleibstatus „Arbeitsuche“
	Vorzeitiger Austritt aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme
	Zeitablauf, Verbleibstatus „Beschäftigungsaufnahme“
Gruppe „Mittleres Alter“ 40-54 Jahre	„WiederkehrerIn“ \geq 3 Teilnahmen
	Vermittlungshemmnis „physisch“ Stufe 3, Beschäftigungsaufnahme
	Vermittlungshemmnis „physisch“ Stufe 3, Arbeitsuche
Gruppe „55+“	Verbleibstatus „Beschäftigungsaufnahme“
	Ausbildungsniveau \geq Matura
	Vermittlungshemmnis „Alter“ Stufe 3, ohne Berufsausbildung

Die Kontaktaufnahme mit den ehemaligen TransitmitarbeiterInnen erfolgte telefonisch durch MitarbeiterInnen des IBE. Als Incentive erhielten die InterviewpartnerInnen eine Vergütung von 50€ für die Teilnahme an einem ca. 45-minütigen Gespräch. Zusätzlich zu den definierten Kriterien wurde von den InterviewerInnen bei der Kontaktaufnahme auf eine Streuung hinsichtlich Geschlecht, Wohnregion und Migrationshintergrund⁵ geachtet. Grundsätzlich zeigte sich eine hohe Bereitschaft zur Gesprächsteilnahme. Die Interviews fanden überwiegend an öffentlichen Orten, wie zum Beispiel in einem Kaffeehaus, statt.

5.1.1 SOZIODEMOGRAFIE DER BEFRAGTEN

In der nachfolgenden Tabelle findet sich ein Überblick über die sozio-strukturellen Merkmale der neun befragten Personen, die im Jahr 2011 beim FAB als TransitmitarbeiterInnen beschäftigt waren.

Tabelle 5-2: Soziodemografie der interviewten Transitbeschäftigten

Überblick über sozio-strukturelle Merkmale der n=9 befragten ehemaligen TMA				
Geschlecht	männlich (4)	weiblich (5)		
Alterskohorten (während FAB)	< 30 (3)	40-54 (3)	>= 55 (3)	
Wohnregion	Stadt (2)	Zentralraum (7)		
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Pflichtschule (1)	Lehre* (6)	BHS (2)	
Dauer der letzten Transitbeschäftigung	1-3 Monate (3)	4-7 Monate (3)	> 7 Monate (3)	
Zum wievielten Mal beim FAB?	1 mal (8)	3 mal (1)		
Verbleibstatus	Arbeitsuche (6)	Arbeitsaufnahme Regelarbeitsmarkt (2)	Arbeitsaufnahme geförderte Beschäftigung (1)	
Berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt	Arbeitsuche (3)	In Beschäftigung (3)**	Pension (2)	In Qualifizierung (1)

* 2 davon überbetriebliche Lehre, ** 1 davon selbstständig

Es zeigt sich, dass zusätzlich zu den im Vorfeld definierten Kriterien eine gute Streuung hinsichtlich der sozio-strukturellen Merkmale gelungen ist. Allerdings konnten aufgrund einer geringen Bereitschaft zur Gesprächsteilnahme keine Personen mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Während in der Datenanalyse (Kapitel 2) mehr als die Hälfte der TransitmitarbeiterInnen über ein Ausbildungsniveau „unter Lehrabschluss“ verfügen, so befindet sich nur eine Person dieser Kategorie unter den Befragten. Zum Befragungszeitpunkt befindet sich ein Drittel der Befragten auf Arbeitsuche, ein Drittel in Beschäftigung, zwei Personen konnten bereits die Pension antreten und eine weitere Person holt zum Befragungszeitpunkt die HTL-Matura nach.

⁵ Migrationshintergrund wird in der Datenbank nicht explizit erfasst. Um dennoch gezielt Personen mit Migrationshintergrund zu kontaktieren, wurde der Name als Auswahlkriterium herangezogen.

5.2 HERR W. – VON DER ARBEITSLOSIGKEIT IN DIE SELBSTSTÄNDIGKEIT

Herr W. ist 46 Jahre alt und wohnt im Zentralraum. Er war vor seiner Arbeitslosigkeit mehrere Jahre als Altenfachbetreuer in Alten- und Pflegeheimen tätig. Im Jahr 2008 wird er gekündigt und ist seitdem kontinuierlich über einen Zeitraum von zirka fünf Jahren beim Arbeitsmarktservice gemeldet. Das AMS vermittelt ihn mehrmals in einen Qualifizierungs- und Vermittlungsunterstützungs-Kurs. Im Jahr 2011 wird er als Transitmitarbeiter beim FAB im Küchenbereich tätig. Nach Beendigung der dreimonatigen Beschäftigung beim FAB entwickelt Herr W. gemeinsam mit einer vom AMS zugewiesenen Arbeitsassistentin den Plan, sich als Altenpfleger selbstständig zu machen. Durch eine selbst finanzierte Ausbildung zum diplomierten Altenfachbetreuer und mit Unterstützung durch das Unternehmensgründungsprogramm vom AMS wird die Selbstständigkeit Anfang 2013 realisiert.

5.2.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG

Herr W. ist von Beruf gelernter Schlosser, übt diese Tätigkeit allerdings seit mehr als 20 Jahren nicht mehr aus. Bevor Herr W. arbeitslos wurde, war er im Altenbereich als Altenfachbetreuer beschäftigt. Herr W. erzählt, dass sein Leben von „vielen *Enttäuschungen*“ geprägt ist und deutet ein schwieriges Verhältnis zu seinem Vater an, auf das er allerdings nicht näher eingehen möchte: *„Also, mein Leben ist schon von Enttäuschungen geprägt, von Beziehungen, ja, und von meinem Vater. aber das passt hier nicht her. Ich sage nur ... ich habe sehr viele negative Sachen, aber auch positive erlebt.“* An mehreren Stellen des Gespräches wird eine gesundheitliche Einschränkung angedeutet *„[...] ich habe eine Beeinträchtigung, ich bin ... 90% habe ich.“* Die Art der Beeinträchtigung wird im Interview nicht näher erläutert. Der Datenbankeintrag zu Herrn W. weist auf eine physische und eine leichte psychische Einschränkungen hin. Der Einschätzung der Interviewerin zufolge wird eine Beeinträchtigung der Sprache vermutet sowie eine Gehbehinderung sichtbar.

Beschäftigungsverlust

Im Jahr 2008 wird Herr W. erstmals arbeitslos. Seitdem befindet er sich in ständigem Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice. Die genauen Ursachen für seine Erwerbslosigkeit werden im Interview nicht eindeutig geklärt. Einerseits deutet er *„gewisse Umstände“*, wie beispielsweise *„Mobbing in der Arbeit“* an oder verweist auf die schwierige Arbeitsmarktsituation: *„[...] da habe ich nicht mehr in das System gepasst.“* Auf der anderen Seite berichtet Herr W. über mehrere Kündigungen während seiner Berufslaufbahn, dabei wird speziell auf zwei Beispiele näher eingegangen. Die erste geschilderte Kündigung erfolgt, als er seinen Anspruch auf Urlaub geltend machen will: *„[...] da wollte ich auch in Urlaub gehen, da hat es geheißen, ich muss zur Chefin gehen, auf ein Mal. Da hat es geheißen: ‚Ja, Sie sind jetzt heute, den letzten Tag da. Ja, passt, verabschieden tun wir uns vorher nicht, weil Sie sind eh jetzt im Urlaub.‘“* Im zweiten geschilderten Kündigungsfall ist unklar, was der tatsächliche Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist. Zu diesem Zeitpunkt ist Herr W. möglicherweise psychisch instabil, wie aus seinen Schilderungen der Kündigungssituation herausklingt: *„Beim zweiten Mal war es dasselbe, da hat meine Chefin gesagt, die Bereichsleiterin: ‚Ich will dich so jetzt nicht allein heimgehen lassen, hast du jemanden, der dich holt, weil du schaust nicht gut aus‘. Sage ich: ‚Nein, ich werde mich schon nicht gleich umbringen‘ sage ich. ‚Das hättest du vorher wissen*

müssen. Hast du das gewusst, dass sie mich hinausschmeißen?’ ‚Ja, ich hab mir das aber nicht sagen getraut‘ ... ‚Ja, das tut mir leid‘ sage ich: ‚Ja, genau. Ich werde mich schon nicht umbringen‘. ‚Ich werde jetzt jemanden anrufen, weil ich will nicht, dass du so jetzt heim gehst‘. Mir ist es an diesem Tag so dreckig gegangen, ich wollte mich umbringen, das stimmt. Ich wollt mich vor ein Auto schmeißen, das war 2008. Ich bin so langsam über die Straße gegangen, dass ich gehofft habe, dass sie mich zusammenfahren, genau so war es. Heute sag ich: ‚Gut dass ich es nicht getan habe.‘“

Der genaue Kündigungsgrund wird in den Schilderungen von Herrn W. nicht eindeutig geklärt. Herr W. gibt von sich selbst an, Aufgaben „langsam“ zu bewältigen. Ein Grund dafür scheint seine Beeinträchtigung zu sein, welche an mehreren Stellen des Gesprächs ersichtlich wird. Auf die Nachfrage, warum Herr W. glaube, keine neue Beschäftigung im Altenbereich zu finden, führt er als möglichen Grund sein eigenes Tempo an, das aus dem fürsorglichen Umgang mit den KlientInnen resultiert und er sich Zeit für das „Menschliche“ nehmen möchte: *„Eigentlich mehr das Tempo. Ich wollte menschlich sein und das hat nicht für jeden gepasst. In der heutigen Zeit muss man schnell sein. Es muss ‚zack zack‘ gehen. Zeit ist Geld und der Mensch ist wurscht.“* Die gegebenen Rahmenbedingungen in manchen Alten- und Pflegeheimen lassen allerdings eine intensive Betreuung nach Herrn W.’s Vorstellungen nicht zu. Insofern erscheinen die Erfahrungen als Altenbetreuer in Alten- und Pflegeheimen auch ausschlaggebend für den Entschluss, sich in diesem Bereich selbstständig zu machen (siehe „Weg in die Selbstständigkeit“), um die Arbeit auch nach seinen Vorstellungen zu gestalten. *„Das ‚Zeit nehmen‘, so wie wir gerade gesprochen haben, das fehlt heute. Die Arbeit, die ich mache, da will ich jemanden betreuen, pflegen. [...] Ich will dort helfen, wo Hilfe benötigt wird und die Leute wollen daheim bleiben. Ich habe gesehen, wie es nicht laufen soll darum habe ich gesagt, ich will nie in ein Heim.“*

5.2.2 DER WEG VOM AMS ZUM FAB

Ab der Kündigung im Jahr 2008 gelingt es Herrn W. nicht, eine neue Anstellung zu finden. Gegenüber der Vorgehensweise des Arbeitsmarktservices wird einerseits Verständnis und andererseits Kritik sichtbar: *„Aber das ist das Problem beim AMS, auch die haben schon Arbeiten, die nicht passen zu dir und ich habe oft – meine Betreuerin, die hat mich schon gekannt und die hab ich gefragt: ‚Habt ihr was?‘ Und sie hat dann gesagt, ich soll mich überall bewerben und da habe ich gesagt: ‚Überall? Das kann es ja nicht sein.‘ [...] Freilich, es gibt eine Arbeit, wenn einer will, dann bekommt er eine Arbeit, aber ... okay, ist ja okay. Und da muss das AMS ... es gibt schon Schulungen und Projekte, aber ... die bemühen sich schon, dass ist überhaupt keine Frage, aber die Leute, wenn man dann mit den Leuten redet, dann: ‚Ja aber wenn ich nicht gehe, dann nehmen die mir das Geld.‘“*

Durch das AMS wird Herr W. an einen Qualifizierungs- und Vermittlungsunterstützung-Kurs verwiesen. An diesem Projekt nimmt Herr W. insgesamt dreimal teil. Die dortige Betreuung durch die TrainerInnen und die vermittelten Inhalte, wie beispielsweise EDV-Schulungen, werden sehr positiv bewertet. Die Zuweisung zum FAB durch das AMS ergibt sich, da ein „Platz frei wurde“. Herr W. schildert, dass er bereits sehr lange arbeitslos war und ihm von Seiten des AMS mitgeteilt wird, er müsse „irgendetwas annehmen“. So nimmt Herr W. das Angebot beim FAB im Küchenbereich trotz fehlender Küchenerfahrung an: *„Ja, beim AMS muss man das annehmen, wenn man eine gewisse Zeit daheim ist. [...] Ich verstehe das schon [...] man kann nicht ewig AMS-Mittel beziehen. [...] Aber indem ich keine Ahnung gehabt habe vom Kochen, ja, ob ich mir die Küche vorstellen kann? ‚Ja, sage ich, wenn es nichts anderes gibt, einstweilen.“*

5.2.3 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITMITARBEITER BEIM FAB

Anfängliche Schwierigkeiten

Zu Beginn der Beschäftigung beim FAB wird Herr W. zunächst einer Großküche zugewiesen. Der viele Druck und Stresssituationen in der Großküche und der mitunter raue Umgangston untereinander wird als enorme Belastung empfunden: *„Das war für mich die größte Katastrophe. Ich bin am ersten Tag ... ich habe noch nie eine Großküche in meinen Leben gesehen. Da hat mich der Schlag getroffen. Ich habe schon gewusst, dass es für Leute ist, die langfristig nichts haben und durch dieses FAB wieder in den Arbeitsprozess hinein kommen sollen. Das habe ich gewusst, aber dass ich da schon was können muss und mich auskennen muss ... drei Tage habe ich es ausgehalten und am dritten Tag habe ich zu weinen begonnen, sag ich zu dieser Chefin: ‚Ich kann nicht mehr‘. Ich sage: ‚Ich habe es probiert.‘ Am dritten Tag bin ich zur Chefin gegangen und habe gesagt: ‚Ich halte das nicht mehr aus.‘“* Nachdem Herr W. dem Druck in der Großküche nicht standhielt, wurde er nach einem ausführlichen Gespräch mit der zuständigen Prozessverantwortlichen in eine deutlich kleineren Küchenbetrieb vermittelt. Die Umstellung wird als erhebliche Erleichterung wahrgenommen. Für Herrn W. ist die Arbeit im Küchenbereich keine ihm entsprechende Tätigkeit. Die 3-monatige Verweildauer beim FAB beschreibt er als *„Good-Will“*. Die Unzufriedenheit über die Tätigkeit teilt er seiner Chefin mit, zu der er ein gutes Verhältnis pflegte. *„Und sie [Chefin, Anm.] hat gesagt: ‚Probieren Sie es da.‘ [...] Ich habe es immerhin drei Monate dort ausgehalten. Aber auch „Good-Will“, [...] und dann sind sie eh darauf gekommen, dass es nicht das Richtige für mich ist. Aber sie hat gemerkt, ich bemühe mich und dann hat sie gesagt: ‚Bleiben Sie wenigstens das, was gefordert ist da und probieren Sie es.‘ Und ich muss sagen, es war echt super dann.“*

Bewertung der Transitbeschäftigung beim FAB

Herr W. bewertet die Beschäftigung (Schulnotensystem) beim FAB differenziert. Die drei Tage zu Beginn in der Großküche beurteilt er aufgrund der hohen Belastung und Drucksituation mit einem „Nicht Genügend“, die Zeit danach in der kleineren Küche wird hingegen deutlich besser mit einem „Gut“ bewertet: *„Also das Erste [Großküche, Anm.] fünf und das zweite kann man sagen zwei. Also von der Arbeit her, von der Leistung und vom Druck her. [...] Das Zweite, wo ich war, bei der [Name der Küche; Anm.], das war dann sieben Uhr bis um ein Uhr, das war dann super.“*

Vor allem äußert sich Herr W. kritisch gegenüber dem Umgangston in der Großküche zwischen Küchenchef und den TransitmitarbeiterInnen: *„Ja, der Chef, der war in Ordnung, aber der Küchenchef, der war ein ... Untereinander die Mitarbeiter, da war ich mit einem bei der Abwasch, das war selber einer von den Teilnehmern, und der hat den zur Sau gemacht, weil wir nicht so schnell waren wie die. Geschwitzt haben wir, einen Deppen haben wir uns geschwitzt und der Hund schreit noch umher. Ich meine, da musst du, entweder da ... Ich meine, ich habe einfach das gemacht, okay. Ich war um drei Uhr nachmittags so kaputt am ersten Tag und ich bin die Arbeit gewohnt.“*

Auf die Frage, was Herr W. im FAB ändern würde, obliege die Entscheidungsmacht bei ihm, betont er, dass er „zwar das FAB jetzt nicht hinuntertun möchte“, aber sich „einiges verändern“ müsse: „[...] menschlicher zu sein, untereinander. Auch, um zu schauen, was passiert denn in meiner Firma, was ist los? [...] Wie gehen die untereinander um?“ Neben den geschilderten Negativ-Erfahrungen während der Zeit beim FAB bewertet Herr W. das FAB-Personal überwiegend positiv: „Also ich muss sagen, die beiden Chef-Leute, die waren in Ordnung.“ Er betont auch die Bemühungen und das Entgegenkommen einiger FAB-MitarbeiterInnen sowie die Zusammenarbeit mit den anderen TransitmitarbeiterInnen: „[...] weil auch die Kollegin in Ordnung war, die war wirklich lieb und wirklich ... Ich war zwei Monate da, aber die waren super zu mir ... wirklich freundlich und lieb zu mir und wirklich.“

Nutzen/ Verwertbarkeit des Gelernten während der Zeit beim FAB

Die Zeit während der Transitbeschäftigung hat Herrn W. beruflich laut eigener Auskunft wenig gebracht: „Also, ich werde sicherlich kein Kellner oder Koch.“ Allerdings konnte er für sich persönlich Erfahrungen im Kochen sammeln sowie neue Rezepte erlernen. Daneben wird dem gesicherten Einkommen während der Beschäftigung als Transitmitarbeiter ein hoher Stellenwert beigemessen: „Natürlich, bevor ich daheim sitze, dann mache ich so was, dann bekomme ich mehr Geld. Ich bin keiner, wo ich sage, ich bin nicht der Typ, der sagt, ich will den Bezug aber nichts tun dafür. So einer bin ich überhaupt nicht. Ich will für meine Leistung ein Geld und ich will auch etwas arbeiten, das ist überhaupt unumstritten. Ich bin keiner der sagt, das AMS bringt mir Geld und ich muss nichts tun.“

5.2.4 VERLAUFSKARRIERE NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB

Zurück zum AMS – Perspektivenerweiterung durch Arbeitsassistenz

Nach einer dreimonatigen Beschäftigung beim FAB wendet sich Herr W. erneut an das Arbeitsmarktservice. Hier wird er wieder an das gleiche Projekt wie zuvor vermittelt. Aufgrund seiner „Beeinträchtigung“ wurde ihm vom AMS eine persönliche Assistenz vermittelt. Gemeinsam mit seinem Betreuer hat Herr W. neue Perspektiven entwickelt: „Ich war dann auch bei einer persönlichen Assistenz, auch vom AMS vermittelt. Das war auch in Ordnung, da habe ich auch einen guten Betreuer gehabt. Da hat sich dann meine Selbstständigkeit entwickelt, da haben wir auch lange gesucht, was passt für mich. Und ich habe gesagt, ich will vom Heim [Alten- und Pflegeheim, Anm.] mal weg und dann haben wir geschaut, was gibt es für Alternativen zum Heim? Bingo. Da gibt es ... ich will mehr für die Menschen da sein und die Menschen wollen mehr daheim sein und da haben wir dann überlegt, warum machen wir nicht eine Betreuung zu Hause. Und jetzt heißt es „Begleitung zu Hause, ihr Freund im Alter“. Jetzt bin ich gerade an einem Verein dran, wo ich Klienten bekomme und schön langsam bin ich dort, wo ich hin möchte.“ Um den Plan der Selbstständigkeit als Altenbetreuer zu realisieren, finanziert sich Herr W. eine Ausbildung zum diplomierten Altenfachbetreuer selbst. Die eigenständige Finanzierung der Ausbildung und der erfolgreiche Abschluss erfüllen ihn mit Stolz: „[...] ich habe mein Diplom geschafft ... auf das bin ich stolz. Darum ist Bildung auch ganz wichtig. Bildung ist wichtig und was wichtig ist, dass jeder das hat, was er braucht im Leben, dass jeder ein Grundsicherheit hat. Sicherheit ist auch wichtig. Ein Essen, ein Dach über dem Kopf, ich habe lernen müssen, ohne ein Auto auszukommen.“

Weg in die Selbstständigkeit

Durch die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm vom AMS kann Herr W. das Ziel der Selbstständigkeit Anfang 2013 realisieren. Zum Befragungszeitpunkt befindet er sich noch im „*Aufbaujahr*“, wie er es nennt. Aufgrund gesparter „*Rücklagen*“ ist er finanziell abgesichert und betreibt zurzeit eine intensive KundInnenakquise: *„Ich habe so sporadisch Klienten. Jetzt habe ich eine in Linz. Ich verdiene ja nicht wirklich was, aber ich habe schon durch den Verein, den ich jetzt habe ... da werde ich einen Vertrag unterschreiben, den werde ich jetzt prüfen lassen. Da habe ich die Chance Klienten zu bekommen und da werde ich mich jetzt auch anmelden und da habe ich auch ein gutes Gespräch gehabt. Jetzt bin ich eh viel unterwegs. Einmal Werbung machen und in den Krankenhäusern, bei der Gebietskrankenkasse, ich war da, ich war dort. ... Ich habe schon so viele Leute kennen gelernt, ich habe schon mit so vielen Leuten gesprochen – ,oh super, toll‘ – [...] ich habe seit Kurzem sogar eine Homepage, ich habe die Visitenkarten jetzt neu, ich bin jetzt wirklich ... ich habe heuer das Gründungs-, das Aufbaujahr heuer. Mir geht es gut.[...] Jetzt bin ich auf Rücklagen angewiesen, was ich gespart habe, davon lebe ich noch zum Teil. Ich zahle schon Versicherung aber das ist wieder meine Geschichte.“*

Herr W. sieht seine derzeitige berufliche Situation realistisch, hofft aber gleichzeitig, dass sich die geschäftliche Lage verbessert, ansonsten müsse er sich eine Alternative überlegen: *„Ich habe schon zum AMS gesagt, wenn es nicht läuft, dann ... ,Wenn Sie nicht leben können, dann kommen Sie halt wieder‘. Aber ich werde nicht gleich, wenn es zwei Monate nicht läuft, gleich wieder hinlaufen. Das tue ich einfach nicht. Für mich ist heuer das Aufbaujahr. Wenn es bis Mitte des nächsten Jahres nicht läuft, dann muss ich eh wieder leben von etwas. [...] Ich bin überzeugt davon, dass es laufen wird.“* Eine Bestärkung in seinem Tun führt er auch auf einen Bekannten zurück, der sich ebenfalls in einem ähnlichen Bereich selbstständig gemacht hat: *„Der hat auch lange gebraucht, aber ich habe ihn vor Kurzem angerufen und jetzt sagt er mir: ‚Ja, ich habe genug Arbeit‘. Der macht das auch alleine, aber im Behindertenbereich. Wenn es im Behindertenbereich geht, dann muss es im Altenbereich auch gehen.“*

5.2.5 AKTUELLES BEFINDEN UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN/ WÜNSCHE

Das Befinden von Herrn W. wird zum Befragungszeitpunkt als sehr gut beschrieben. Sein derzeitiges Befinden führt er auch auf die Unternehmensgründung und das Absolvieren des Diploms zurück: *„Ja, gut. Es hat auch eine Zeit gegeben, wo es nicht so gut war. Ja, mir geht es gut. Ich bin jeden Tag am Tun, das ist auch wichtig. Das Diplom war heuer ein Ziel und das hat viel ausgemacht. Ich war zwar bei den Letzten von meinem Lehrgang aber ich hab mir gesagt: ‚Ich muss da durch‘. Und das baut natürlich schon wieder auf. Das wollte ich machen.“*

Auf die Frage, wenn er drei Wünsche frei hätte, antwortet Herr W.: Erstens, *„dass mein Geschäft gut läuft“*, zweitens *„ein riesen Wunsch von mir sind Familie und Kinder“* und drittens *„gesund bleiben.“*

5.2.6 ZUSAMMENSCHAU

Der Beschäftigungsverlust als Altenbetreuer in einem Alten- und Pflegeheim im Jahr 2008 markiert für Herrn W. den Anfang einer zirka 5-jährigen erwerbslosen Phase. Über die genauen Ursachen des Beschäftigungsverlustes und die darauf folgende Langzeitarbeitslosigkeit kann nur aufgrund von Andeutungen rückgeschlossen werden. Herr W. gibt von sich selbst an „*nicht in das System zu passen*“: Herr W. legt einen hohen Stellenwert auf einen fürsorglichen und „*menschlichen*“ Umgang mit seinen KlientInnen, was eine gewisse Zeit beansprucht, die aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen in Alten- und Pflegeheimen oftmals nicht vorhanden ist. Sein daraus resultierendes eigenes Tempo, das auch durch seine gesundheitliche Einschränkung mitbestimmt wird, gibt Herr W. als einen möglichen Kündigungsgrund an. Herr W.s Werterhaltung und Einstellung, seine Arbeit auszuüben, sowie eine gesundheitliche Einschränkung dürften den vorherrschenden gesellschaftlichen Anforderungen nicht entsprechen, was auf einem sehr leistungsorientierten und selektiven Arbeitsmarkt eine zentrale Hürde bei einer erfolgreichen Positionierung am 1. Arbeitsmarkt darstellt.

Aufgrund der erfolglosen Arbeitssuche erhält Herr W. vom AMS verschiedene arbeitsmarktpolitische Angebote, die er auch aufgrund des ökonomischen Drucks und dem mit einer AMS-Zuweisung verbundenen Verpflichtungscharakter annimmt, obwohl ihm nicht alle Angebote zusagen. Herr W.s hoher Stellenwert eines „*menschlichen*“ Umgangs miteinander wird an mehreren Stellen im Interview hervorgehoben. Insofern werden jene AMS-Angebote mit individueller Betreuung positiv und hilfreich bewertet, während die Beschäftigung als Transitmitarbeiter beim FAB im Küchenbereich ihm auf Grund des hohen Drucks sowie fehlender Kocherfahrung weniger zusagt. Allerdings wird auch hier die Betreuung durch Prozessverantwortliche positiv hervorgehoben, denn er vereinbart, zumindest „*durchzuhalten*“, so dass ihm die Bezüge nicht gestrichen werden. Es zeigt sich, wie wichtig ein Eingehen und Motivieren der betroffenen Personen in diesen Angeboten ist.

Die Freude an der Arbeit mit alten Menschen – und das möglichst seinen eigenen Vorstellungen entsprechend – veranlasst Herrn W., gemeinsam mit einem vom AMS zugewiesenen Arbeitsassistenten den Plan für die Selbstständigkeit zu entwickeln. Die Absolvierung einer Ausbildung zum diplomierten Altenfachbetreuer und die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm vom AMS ermöglichen es Herrn W., den gesetzten Plan der Selbstständigkeit Anfang 2013 in die Tat umzusetzen. Der Schritt zur Selbstständigkeit bedeutet gleichzeitig das Ende der 5-jährigen beschäftigungslosen Lebensphase. Ob Herr W. von seiner selbständigen Tätigkeit leben kann, hängt davon ab, wie sich die geschäftliche Lage entwickelt und ob der Aufbau eines KundInnenstammes gelingt.

Der Fall von Herrn W. veranschaulicht die Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration für Personen, deren gesundheitliche Situation und persönliche Haltung nicht systemkonform sind. Im Fall von Herrn W. benötigte es einen langfristigen Prozess und große Bemühungen, um ihn wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

5.3 FRAU K. – NACH 20 JAHREN ALS „HAUSFRAU UND MUTTER“ ZURÜCK INS ERWERBSLEBEN

Frau K. ist 51 Jahre alt und wohnt im Zentralraum. Sie ist 20 Jahre lang als Hausfrau und Mutter zu Hause bei ihren sechs Kindern. Das Arbeitsmarktservice vermittelt sie insgesamt drei Mal als Transitmitarbeiterin zum FAB. Ihre erste Tätigkeit beginnt Frau K. 2006 im Bereich „Reinigung“. Nach der einjährigen Beschäftigung folgen 2009 und 2011 weitere Transitbeschäftigungen in einer Betriebsküche für je ein halbes Jahr. Nach Beendigung ihrer Beschäftigung im April 2011 besucht Frau K. nach den Ferien einen Qualifizierungs- und Vermittlungsunterstützungs-Kurs. Dort verfasst sie unter anderem Bewerbungen an Alten- und Pflegeheime und findet so ihren derzeitigen Arbeitsplatz als Reinigungskraft. Die Erfahrungen beim FAB und die damit verbundene Heranführung an den Arbeitsmarkt machen es ihr möglich, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen.

5.3.1 LEBENSLAGE VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG UND DER WEG VOM AMS ZUM FAB

Frau K. beendet vor fast 20 Jahren ihren gelernten Beruf als Industriekauffrau und widmet sich der Betreuung und Erziehung ihrer sechs Kinder. Nach dieser langen Zeit fasst Frau K. den Entschluss, wieder ins Erwerbsleben einzusteigen und wendet sich an das Arbeitsmarktservice. Frau K. betont ihre positive Einstellung zum AMS, da sie außer ein paar Computerkursen keine weiteren Auflagen erhalten hat: *„[...]also mich haben sie nicht sekkiert, ich muss unbedingt wieder arbeiten gehen. Also, drum ich kann nicht schimpfen über das Arbeitsamt.“* Das Arbeitsmarktservice vermittelt Frau K. 2006 als Transitmitarbeiterin in den FAB im Bereich „Reinigung“, da *„mal etwas anderes passieren muss“*. Durch die vielen Jahre zu Hause sieht Frau K. die Transitbeschäftigung beim FAB als Chance, wieder *„etwas zu machen“* und ins Erwerbsleben einzusteigen: *„Dass die [Langzeitarbeitslosen, Anm.] wieder einen Rhythmus bekommen im Leben für die Arbeitswelt.“*

5.3.2 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITMITARBEITERIN BEIM FAB

Die erste Transitbeschäftigung beim FAB beginnt Frau K. in der Reinigung. Für sie ist die Art der Tätigkeit bis zum ersten Arbeitstag unbekannt: *„Ich habe teilweise beim ersten Mal nicht gewusst, um was es da geht. Ob es da um den Küchenbereich geht oder um die Reinigung, das hab ich nicht gewusst [...].“* Im Bereich „Reinigung“ ist Frau K. ein Jahr tätig. Die Beschäftigung wird als sehr positiv empfunden: *„Ich wollte das unbedingt und nein, nervös, ja, am ersten Tag vielleicht war ich nervös, was auf mich zu kommt, klar. Aber so hat das dann wirklich von Anfang an hingehauen [...].“* Nach einem Jahr zu Hause beginnt sie 2009 erneut beim FAB, diesmal im „Küchenbereich“, sie wird nach ein paar Tagen in eine kleinere Betriebsküche versetzt. Als sie 2011 wieder die Möglichkeit erhält, in der Betriebsküche zu arbeiten, absolviert Frau K. ein weiteres halbes Jahr in diesem Bereich.

Schwierigkeiten tun sich für Frau K. in der Familie auf. Die Transitbeschäftigung verlangt auch von den Kindern, die zum Zeitpunkt der Transitbeschäftigung alle noch zu Hause wohnen, und vom Ehemann eine Umstellung des bisher gewohnten Alltags sowie einen erheblichen Organisationsaufwand für Frau K.: *„[...] ja, es ist alles eine Umstellung wieder. Alles, total die Planung. [...] das habe ich jetzt alles umstellen müssen auf den Nachmittag. Ich habe das mit den Kindern alles organisieren müssen. Da muss dann halt der Mann auch immer ein bisschen mithelfen oder sonst irgendwas, auch wenn er dann so ein Gesicht halt zieht. Man muss das dann halt organisieren und alles.“*

Bewertung der Transitbeschäftigung beim FAB

Frau K. bewertet die Beschäftigung (Schulnotensystem) beim FAB eindeutig mit „Sehr Gut“: *„Nein, ich sage schon sehr gut. Ja, ich sage, ich muss sagen, ich war wirklich begeistert.“* Diese Bewertung führt Frau K. auch auf die eigene Einstellung, mit der man der Transitbeschäftigung begegnet, zurück: *„Es kommt ja auch auf die Einstellung, die man selber hat, auch darauf an und ich war positiv darauf eingestellt. Aber ich kann nicht sagen: ‚Das ist nichts für mich‘, wenn ich es noch nicht kenne und ich habe früher weder in der Reinigung noch in der Küche ausgeholfen, also kann ich nicht sagen: ‚Das ist nichts für mich‘ [...].“* Ebenfalls positiv bewertet Frau K. das Ausmaß der Arbeitszeit mit 30 Stunden pro Woche sowie die Nähe zum Arbeitsplatz. Auch das Arbeitsklima und das Verhältnis zu den Vorgesetzten ist Frau K. in positiver Erinnerung: *„Ja, das hat super funktioniert, auch mit den Chefs, die Chefs waren super, muss ich sagen. Die lassen das nicht heraushängen, dass wir arbeitslos sind oder was.“* Die einzige negative Erinnerung von Frau K. ist ein Erlebnis mit einer Vorgesetzten in der Großküche. Frau K. fühlt sich unter Druck gesetzt, eine Arbeit anzunehmen, die sie „partout“ nicht annehmen wollte. Der direkte Umgang mit KundInnen zählt nicht zu ihren Stärken und somit kommt dieses Tätigkeitsfeld als zukünftige Beschäftigung nicht in Frage.

Auf die Frage, was Frau K. im FAB ändern würde, obliege die Entscheidungsmacht ihr, würde sie zuerst die Dauer der Transitbeschäftigung – vor dem Hintergrund der finanziellen Absicherung - auf mindestens ein Jahr anheben. Die laufenden Bewerbungen sowie eine Anhebung der Gehälter sieht sie ebenfalls als notwendig und wichtig an: *„Mindestens 12 Monate, wie sie es eh schon mal gehabt haben, und trotzdem, dass [...] die Betreuerin schaut, dass man sich weiter auch bewirbt.“* Vor allem, wenn ein Familienvater als Transitmitarbeiter beschäftigt wird, soll es für ihn möglich sein, mit dem Gehalt seine Familie zu ernähren: *„Ich sage, wenn ein Mann arbeiten geht und eine Frau, dann ist es vollkommen in Ordnung, aber ein Mann und der muss da eine Familie erhalten [...] das geht nicht. Das ist viel zu wenig.“*

Abschließend betont Frau K., wie „irrsinnig super“ sie die Möglichkeit der Transitbeschäftigung beim FAB findet. Für sie stellt die Hilfestellung, wieder Fuß am Arbeitsmarkt zu fassen, den wesentlichen Sinn der Beschäftigung dar: *„[...] das wirklich jeder das nutzen soll, sehr viele nutzen es nicht. Ja, die sagen, ich bin eh ein Jahr dort und dann bekomme ich wieder Arbeitslose, also die nutzen das nicht.“*

Nutzen/ Verwertbarkeit des Gelernten während der Zeit beim FAB

Frau K. wurde durch die Beschäftigung beim FAB langsam wieder an das Erwerbsleben herangeführt und schaffte schließlich den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Sie reflektiert ihre Zeit als Transitmitarbeiterin sehr positiv und formuliert den Nutzen mit folgenden Worten: *„Ja, für mich hat die Zeit wirklich etwas gebracht [...] das war wieder etwas anderes und man muss auch selbstständig sein und ja, mir hat das wirklich dann auch weitergeholfen.“* In Bezug auf die Transitbeschäftigung konnte sich Frau K. in der Betriebsküche „einiges mitnehmen“. Frau K. sieht die Beschäftigung beim FAB vor allem als Möglichkeit, um wieder ins Erwerbsleben einzusteigen, wobei auch der finanzielle Aspekt laut eigener Auskunft eine Rolle spielt: *„Ich wollte schon wieder [...] ich denke mir mal, ich war so lange zu Hause. Da denke ich mir, ich will wieder, ich will wirklich wieder. Sicher habe ich es auch wegen dem [Geld, Anm.] gemacht.“*

5.3.3 VERLAUFSKARRIERE NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB

Die Transitbeschäftigung endet im April 2011, worauf im Herbst der Besuch eines Qualifizierungs- und Vermittlungsunterstützungs-Kurses folgt. Durch die dort verfassten Bewerbungen findet Frau K. ihren derzeitigen Arbeitsplatz als Reinigungskraft in einem Seniorenheim. *„[...] und ich habe dann an sämtliche Seniorenhäuser geschrieben, Reinigung oder Küche/Küchenkraft und dann hat das auch wirklich gepasst, muss ich sagen.“* Die Unterstützung in diesem Kurs betrachtet sie als ausschlaggebend für ihren erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt: *„Nein, ich hätte, glaub ich, die Bewerbung nicht so gemacht.“* Frau K. bricht den Kurs frühzeitig ab und beginnt ihre Tätigkeit als Reinigungskraft in einem Seniorenheim im Jänner 2012: *„[...] also ich habe den Kurs gar nicht mehr fertig gemacht. Genau. Das ist dann schnell gegangen und im Jänner habe ich dann angefangen.“*

5.3.4 AKTUELLES BEFINDEN UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN/ WÜNSCHE

Das Befinden von Frau K. wird zum Befragungszeitpunkt als *„an und für sich heute sehr gut“* beschrieben. Ihr derzeitiges berufliches Befinden beschreibt sie ebenfalls als *„sehr gut“*. *„Ja, da bleibe ich jetzt, ich wechsle sicher nicht mehr. Ich kann es mir selber einteilen, ich habe einen eigenen Stock, den muss ich sauber halten und dann kann ich in der Pflege ein bisschen mithelfen und das taugt mir auch recht, muss ich sagen.“*

Auf die Frage, wenn sie drei Wünsche frei hätte, antwortet Frau K.: Erstens, *„dass die ganze Familie einmal gesund bleibt, das ist das Wichtigste“*, zweitens *„ein bisschen mehr Geld“* und drittens *„einen schönen Urlaub einmal.“*

5.3.5 ZUSAMMENSCHAU

Nach der 20-jährigen Zeit als Hausfrau und Mutter möchte Frau K. wieder in das Berufsleben einsteigen und wendet sich daher an das Arbeitsmarktservice, dass sie als Transitmitarbeiterin in den FAB vermittelt. Frau K. wird damit auch vor die Herausforderung gestellt, eine Großfamilie zu koordinieren und die für sie neuen Arbeitsbereiche zu bewältigen. Sie betont im Gespräch, dass eine Erwerbsarbeit im ursprünglich erlernten Beruf als Industriekauffrau nicht mehr in Frage komme. Auf der einen Seite rechnet sich Frau K. in dieser Branche wenige Chancen aus, einen Arbeitsplatz zu finden, und auf der anderen Seite betont sie, dass ihr eine vielseitigere Tätigkeit mehr zusagen würde. Um herauszufinden, in welchen Tätigkeiten ihre Qualitäten liegen, arbeitet sie beim FAB in den Bereichen „Reinigung“ und „Küche“. Die positiven Erfahrungen in beiden Tätigkeitsfeldern veranlassen Frau K., im an die FAB-Beschäftigung anschließend besuchten Qualifizierungs- und Vermittlungsunterstützungs-Kurs Bewerbungen an Seniorenheimen zu verfassen. Nach kurzer Zeit erhält Frau K. eine Anstellung als Reinigungskraft und beginnt ihre seither andauernde Erwerbsarbeit in einem Seniorenheim. Offen bleibt, wie viele Bewerbungen Frau K. zwischen 2006 und 2011 verfasst hat bzw. warum sie in dieser Zeit noch keine Anstellung finden konnte. Ebenfalls fraglich ist, ob der Qualifizierungs- und Vermittlungsunterstützungs-Kurs zu einem früheren Zeitpunkt hilfreicher gewesen wäre.

Nach 20 Jahren als Hausfrau und Mutter ergeben sich für Frau K. mehrere Hindernisse bei einem reibungslosen Übergang in das Erwerbsleben. Auf der einen Seite ist sie für ihren ursprünglich erlernten Beruf zu lang ohne Anstellung gewesen und auf der anderen Seite hat Frau K. keinen Bezug zur gegenwärtigen Situation am Arbeitsmarkt und den für sie bestehenden Möglichkeiten. Der Aspekt, 20 Jahre nicht im Berufsleben zu stehen, engen ihre Möglichkeiten, eine Anstellung zu finden, enorm ein. Frau K. sieht sich in ihrem sozialen

Umfeld mit der Tatsache konfrontiert, dass sie als Einzige nicht wieder ins Berufsleben eingestiegen ist: „[...] mit etwas anderem mitreden können, nicht nur mit Kindern und Haushalt.“ Nach dieser langen Zeit zu Hause ist der Einstieg in den Arbeitsalltag eine Herausforderung für Frau K. Sie sieht ihre Berufschancen realistisch und glaubt nicht daran, in einem höher qualifizierten Tätigkeitsfeld eine Arbeitsstelle zu finden. Ihre Einschätzung bewahrheitet sich, da es auch bei der Suche im Bereich der niedrig-qualifizierten Tätigkeiten mehrere Jahre sowie eine langsame Heranführung durch das FAB an den Arbeitsmarkt benötigt, um wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Auch die finanzielle Situation ist für Frau K. ein Motivationsgrund, um wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wenn auch nur am Rande, da sie dazu keine vertiefenden Angaben macht.

Der Fall von Frau K. illustriert die Schwierigkeit und die Hürden, mit denen Personen, die konfrontiert sind, die nach einer langen Phase des Fernbleibens vom Arbeitsmarkt den Entschluss fassen, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen. Der FAB nimmt in diesem Fall dabei die wichtige Rolle eines langsamen Heranführens an den Arbeitsmarkt ein.

5.4 FRAU M. – SUCHE NACH BERUFLICHER ORIENTIERUNG UND IDENTITÄT

Frau M. ist 25 Jahre alt und befindet sich zum Befragungszeitpunkt seit einer Woche auf Arbeitssuche. Sie hat eine überbetriebliche Lehre im „*Glastechnikbereich*“ absolviert, konnte den Beruf jedoch nie ausüben. Nach Beendigung der Ausbildung ist Frau M. beim FAB als Transitmitarbeiterin beschäftigt und kann nach einem Monat eine Anstellung im Verkauf finden. Zu ihrem bisherigen Karriereverlauf zählen ferner eine Hilfstätigkeit in einem Produktionsbetrieb und eine erneute Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb, jedoch bei einer anderen Anbieterorganisation. Seitdem Frau M. die überbetriebliche Lehre abgeschlossen hat, gelingt es ihr nicht, sich langfristig am 1. Arbeitsmarkt zu positionieren. Zwischen den Beschäftigungen ist sie in unterschiedlich langen Zeiträumen erwerbslos, wobei die längste beschäftigungslose Phase vier Monate andauert. Frau M. ist sich über ihre beruflichen Perspektiven nicht bewusst. Daher strebt sie die Teilnahme an einer konkreten Berufsorientierungsmaßnahme an und hegt auch den Wunsch eine neue Ausbildung anzufangen.

5.4.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG UND DER WEG VOM AMS ZUM FAB

Frau M. fängt nach Abschluss der Polytechnischen Schule eine Friseurlehre an, welche sie abbricht. Nach dem Lehrabbruch beginnt Frau M. eine durch eine Stiftung geförderte überbetriebliche Lehre zur „*Glaserin*“, die sie erfolgreich beendet. Auf die Frage, aus welchen Motiven sie sich für den Beruf der Glaserin entschieden hat, antwortet Frau M.: „*Des hat sich so ergeben, des war ganz zufällig. Ich habe eine Lehre gebraucht und ich habe mir gedacht, ich lerne das jetzt, und dadurch, dass wir im Kunstbereich viel gemacht haben, hat mir das schon Spaß gemacht.*“ Frau M. konnte nach dem Lehrabschluss den erlernten Beruf jedoch nie ausüben, da es nach ihrer Einschätzung in Linz dafür keinen passenden Arbeitsplatz gibt: „[...] *ich kann es in Linz nicht ausüben, weil in Linz nur Bauglas ist. Ja, drum möchte ich jetzt wieder umlernen. Mag wieder was anderes machen.*“ Nach zirka einmonatiger Arbeitslosigkeit wird Frau M. durch das Arbeitsmarktservice zum FAB vermittelt, da sie die Ausbildung als Glaserin über eine Stiftung absolvierte, und deshalb beim AMS als Langzeitarbeitslose vermerkt gewesen sei.

5.4.2 BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB

Frau M. ist einen Monat beim FAB im Gastronomiebereich beschäftigt. Zu Beginn der Transitbeschäftigung fängt Frau W. in der Küche an. Sie kann jedoch nach sehr kurzer Zeit in den Service wechseln, da ihr der Umgang mit Menschen wichtig ist und ihr das „Kellnern“ mehr liegt. Die Erfahrungen beim FAB werden als sehr positiv beschrieben: *„Ja, weil es einfach angenehm ist. Vom Arbeitsklima war es angenehm, Pausen, keine Ahnung, alles irgendwie, Servieren hat mir Spaß gemacht, also eigentlich ein angenehmer Job. Es ist nicht so streng abgelaufen oder so und mit den Kollegen hat man sich auch gut verstanden, weil die waren ja alle langzeitarbeitslos und ja, es war eigentlich ganz nett.“* Als einziger Kritikpunkt wird der strenge Umgangston einer FAB-Mitarbeiterin angeführt: *„Ja, die Leiterin, die damals dort war, weiß nicht mehr wie die geheißen hat, keine Ahnung. Die war mir zu streng, die war ein wenig komisch, aber die ist jetzt gar nimmer dort.“*

Bewertung und Nutzen der FAB-Beschäftigung

Insgesamt wird die Beschäftigung beim FAB mittels Schulnotensystem mit einem „Gut“ bewertet. Frau M. betont die wichtige Rolle des FAB, Langzeitarbeitslosen die Chance auf eine Beschäftigung zu ermöglichen, um wieder in den Tagesrhythmus hineinzufinden: *„Das FAB finde ich eigentlich ganz gut, dass es das gibt. Weil für Leute, die langzeitarbeitslos sind, ist das schon klass, wenn sie wo reinkommen. Weil das Langzeitarbeitslose das zieht runter, das tut nicht gut, das ... Drum für Leute, die lange eine Beschäftigung suchen und nix finden, für die finde ich das FAB ideal, also das muss ich schon sagen.“*

Obläge die Entscheidungsmacht Frau M., würde sie die FAB-Beschäftigung dahingehend verändern, dass bei der Zuweisung auf die Tätigkeitsbereiche die individuellen Wünsche der TransitmitarbeiterInnen stärker berücksichtigt werden: *„Das Einzige, dass man am Anfang gleich schaut, in welchen Bereich die Person besser hinpasst. Weil, ich war am Anfang in der Küche und das hat mir überhaupt keinen Spaß gemacht. Ich brauche einfach die Leute und darum habe ich gleich gefragt, ob ich in den Service komme. Das wäre das einzige, dass man am Anfang gleich schaut, in welchen Bereich man möchte.“*

Obwohl Frau M. froh über die Möglichkeit der Beschäftigung beim FAB ist, da sie *„nicht wegfallen wollte“*, geben die niedrige Entlohnung und der Wunsch nach einer *„normalen Arbeit“* Anlass dafür, sich bei verschiedenen Unternehmen zu bewerben. Dabei erhält sie Unterstützung bei der Arbeitsuche durch das FAB-Personal. Bereits nach einem Monat findet Frau M. eine Beschäftigung als Verkäuferin in einem Einzelhandelsgeschäft und beendet somit frühzeitig die Transitbeschäftigung.

5.4.3 VERLAUFSKARRIERE NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB

Die Tätigkeit als Verkäuferin in einem Einzelhandelsgeschäft beendet Frau M. nach zirka einem Jahr: *„Ja, das hat einfach nimmer so wirklich gepasst, das war so ... Ich sag einmal, von den Kollegen her sind wir nicht so recht zusammengekommen.“* Frau M. findet über Zeitungsannoncen einen Job in einem Produktionsbetrieb. Die Fließbandarbeit ist Frau M. zu eintönig. Aus diesem Grund wird die Beschäftigung im Produktionsbetrieb bereits nach 4 Monaten wieder beendet: *„Das habe ich dann nimmer ausgehalten, da habe ich aufhören müssen. Das ist mir zu anstrengend geworden, wenn du 8 Stunden dasitzt und immer den gleichen Scheiß machst.“* Nach Ende der Beschäftigung im Produktionsbetrieb ist Frau M. mehrere Monate arbeitslos. Diese Zeit stellt für Frau M. keine Belastung dar,

vielmehr nutzt sie diese „Auszeit“, um Zeit mit ihren damaligen Freund, der sich ebenfalls auf Arbeitsuche befindet, zu verbringen: *„Ja, das war dann ganz super, des hat mir nix gemacht, weil ich war nicht allein. Beziehung... (lacht)... mit dem Exfreund. Ja, und auf alle Fälle, da war ich nicht alleine und des hat dann gut gepasst. [...] da haben wir eine schöne Zeit gehabt (lacht).“*

Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Frau M. verweist darauf, dass sie das Arbeitsmarktservice dann aufsucht, wenn ihre selbstständigen Suchaktivitäten zu keinem Ergebnis führen, da sie nicht *„zu lange daheim bleiben will“*. Das AMS vermittelt Frau M. in einen sozialökonomischen Betrieb für die Zielgruppe *„Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen oder psychosozialem Unterstützungsbedarf“*. Anders als der sozialökonomische Betrieb des FAB sieht dieses Konzept zunächst die obligatorische Teilnahme an einem dreimonatigen Kurs vor. Der Kurs wird grundsätzlich positiv bewertet, jedoch als zu lang angesehen: *„An und für sich ist der Kurs selber super [...]. Das ist eigentlich so ein Integrationskurs, wo man wieder integriert wird, weil ich war dann schon ein ‚Neichtl‘ daham ... und der Kurs, der dauert halt drei Monate.“* Da sich der SÖB zu diesem Zeitpunkt noch in der Aufbauphase befindet, kann Frau W. nur als Näherin tätig werden. Für Frau M. ist dies nicht die passende Tätigkeit und über die Zusammensetzung der Zielgruppe ist sie ebenso wenig zufrieden: *„Ich mein, es war ganz gut für mich. Aber wenn ich immer die Jüngste bin, also ich weiß net. Auch die Arbeit, das war einfach so ... für alte Leute. Wirklich das Nähen, so Sackerl, Duftkissen. Drei Monate habe ich die Duftkissen genäht. Es ist eh ein super Betrieb und ich will gar nix kritisieren, aber es ist eher was für ältere Leute. Und das haben die auch so gesehen, es ist halt für Alte.“* Aufgrund der Unzufriedenheit über die Tätigkeit beendet Frau W. die Transitbeschäftigung frühzeitig.

5.4.4 AKTUELLE SITUATION UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN/ WÜNSCHE

Zum Befragungszeitpunkt befindet sich Frau M. seit einer Woche auf Arbeitsuche und wendet sich nach Beendigung der Transitbeschäftigung an das Arbeitsmarktservice. Das aktuelle Befinden wird als *„sehr gut“* beschrieben. Frau M. hat bei ihrem AMS-Berater den Wunsch nach der Teilnahme an einem konkreten Berufsorientierungskurs deponiert. *„Ja, darum wäre das Gescheiteste, ich komme in den [Kursname, Anm.] Das ist echt eine gute Maßnahme, da sind sie auch in meinem Alter und das ist rein ... da kannst was lernen, da gibt's Englischkurse, glaub ich.“* Da Frau M. erst seit einer Woche arbeitslos ist und dadurch beim AMS nicht als Langzeitarbeitslose vermerkt ist, muss der AMS-Berater erst abklären, ob Frau M. an der gewünschten Maßnahme teilnehmen kann.

Auf die Frage, wenn sie drei Wünsche frei hätte, antwortet Frau M.: *„Einen gescheiten Job, ein gutes Gehalt [...]. Ich mach mir in diesem Fall nicht so viele Gedanken, was noch kommt. Ich bin eher so der, der im Moment lebt [...]. Einfach ein gefestigtes Leben. Dass ich einmal einen Job habe, wo ich wirklich sag: ‚Ich bleib da jetzt‘. Privat, dass es auch vom Lohn her passt und auch vom Freundeskreis, dass alles passt.“*

Zur Realisierung des Wunsches nach einem *„gescheiten Job“* sieht Frau M. die Absolvierung einer weiteren Ausbildung als notwendig an. Sie erhofft sich, von der Teilnahme an dem Berufsorientierungskurs Klarheit darüber zu erhalten, in welche berufliche Richtung sie sich entwickeln möchte. *„Das entwickelt sich gerade alles, ich weiß noch gar nicht, in welche Richtung ich gehe.“*

5.4.5 ZUSAMMENSCHAU

In der Fallanalyse von Frau M. wird eine ausgeprägte Orientierungslosigkeit sichtbar, die sich in der Suche nach einer beruflichen Identität ausdrückt. Frau M. hat für ihr relativ junges Alter (25) bereits eine Fülle an unterschiedlichen Tätigkeiten ausgeübt. Die Bandbreite reicht von Tätigkeiten als Friseurin, in der Produktion, im Bereich Glastechnik, Gastronomie, Einzelhandel oder im Nähbereich. Auffällig dabei ist, dass immer wieder neue Tätigkeitsbereiche zu ihrer bisherigen beruflichen Karriere hinzukommen und keine Arbeit ihr langfristig zusagt. In der Eigenreflexion drückt Frau M. aus, sich nicht im Klaren darüber zu sein, welchen beruflichen Weg sie einschlagen möchte.

Das AMS vermittelt Frau M. insgesamt zweimal an einem sozialökonomischen Betrieb. Für Frau M. ist es wichtig, einer Beschäftigung – ungeachtet welcher Art – nachzugehen, auch um nicht aus dem „*System herauszufallen*“ und sie stimmt daher den Vorschlägen des AMS zu. Die Zuweisungspraxis des AMS – zweimalige Vermittlung in einem SÖB – scheint im Fall von Frau M. nicht passend zu sein. Frau M. findet beide Angebote grundsätzlich positiv, allerdings fragt sie sich, warum „*sie [AMS, Anm.] eigentlich immer mich in so was stecken*“ und verweist darauf, dass sie immer die jüngste Transitmitarbeiterin war und sich zielgruppengerechtere Angebote wünsche. Aus diesem Grund ersucht sie ihren AMS-Betreuer um die Teilnahme an einem Berufsorientierungskurs und erhofft sich, dadurch ihre beruflichen Perspektiven abzuklären.

5.5 FRAU B. – BESCHÄFTIGUNGSVERLUST DURCH KONKURS – ÜBERBRÜCKUNG IN DIE PENSION

Frau B. ist 58 Jahre alt und wohnt im Bezirk Linz-Land. Sie ist vor ihrer Arbeitslosigkeit 27 Jahre in einer Kachelfirma tätig. Im Jahr 2011 geht die Firma in Konkurs und Frau B. verliert ihren Arbeitsplatz. Das Arbeitsmarktservice bietet Frau B. einige Beschäftigungen an, die sie zum einen auf Grund der langen Fahrzeit zum Arbeitsplatz und zum anderen auf Grund der geringen Entlohnung ablehnt. Weiteres bewirbt sie sich als Büroangestellte bei mehreren Firmen, wird jedoch wegen ihres Alters und der fehlenden Ausbildung abgelehnt. Frau B. wird daraufhin als Transitmitarbeiterin beim FAB im Reinigungsbereich tätig. Nach Beendigung der 8-monatigen Transitbeschäftigung besucht Frau B. mehrere Kurse. Seit Mai 2013 ist sie in Pension.

5.5.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG

Frau B. ist von Beruf Landwirtin. Nach einigen Berufsjahren im landwirtschaftlichen Bereich wechselt Frau B. in eine Kachelfirma. Sie wird dabei mit der Herstellung von handgearbeiteten Kacheln nach Maß betraut. Die vielseitige Tätigkeit und die flexible Arbeitszeit, angepasst an ihre familiären Verhältnisse, sind für Frau B. ausschlaggebend, diesen Beruf bis zum Konkurs der Firma auszuüben: „*Ich bin nie ganztags gegangen, da mein Mann im Reisedienst gewesen ist [er ist ebenfalls in Pension, Anm.] und da ist er natürlich immer viel fort gewesen und alles ist an mir hängen geblieben [...]. Jetzt habe ich mir das immer so eingeteilt, dass wenn die Schwiegertochter arbeiten gegangen ist, [...] dass ich die drei Tage dann früher zu Hause war, die anderen habe ich länger gearbeitet.*“

Im Jahr 2011 geht die Kachelfirma in Konkurs und Frau B. verliert ihren Arbeitsplatz. Der Wechsel vom Arbeitsleben in die Arbeitslosigkeit gestaltet sich für Frau B. als sehr abrupter Übergang. Die letzten zwei Monate in der Erwerbstätigkeit waren arbeitsintensiv und erfordern von ihr eine große Motivation: *„Ja, abrupt eigentlich. So, wenn du weißt, du gehst in Pension und hörst auf, dann ist das wieder etwas anderes, als wenn es abrupt aus ist [...] Ja, es ist schon so, dass man sich fragt: ‚Warum eigentlich?‘“*

5.5.2 DER WEG VOM AMS ZUM FAB

Da Frau B. bisher in einer Nischensparten tätig war, gibt es nur wenige Unternehmen, bei denen Frau B. die Gelegenheit hätte, ihren bisherigen Beruf weiter auszuüben. Für die einzig verbleibende Möglichkeit in diesem Bereich müsste Frau B. einen langen Anfahrtsweg in Kauf nehmen, was auf Grund ihrer familiären Situation nicht in Frage kommt: *„Da vertue ich mehr Zeit als ich habe [...] da ist es gescheit, r ich bleibe bei den Kindern.“* Das Arbeitsmarktservice bietet Frau B. Arbeitsstellen an, die hinsichtlich der Entlohnung für sie nicht in Frage kommen. Nach einem „Eignungstest“ beim Arbeitsmarktservice erhält Frau B. die Information, dass sie „überqualifiziert“ sei und somit in dem ihrer Qualifizierung entsprechenden Tätigkeitsbereich keine Arbeitsstelle finden werde. Ebenfalls ernüchternd sind für Frau B. die Absagen, die sie nach Vorstellungsgesprächen erhält, da sie zeitlich begrenzt auf zwei Jahre einen Arbeitsplatz benötigt und vermehrt junge Arbeitsuchende den Älteren vorgezogen werden: *„Da sind zu viele Junge da, die das gelernt haben. Das Alter war der Hauptgrund, dass das nichts geworden ist. Ich habe auch gesagt, wenn ich gehen kann, dann gehe ich in Pension. Bei den Älteren kommt auch noch was dazu mit Krankheiten, was leichter ist als bei den Jüngeren, dass es etwas gibt.“* 2011 vermittelt das AMS Frau B. als Transitmitarbeiterin im Bereich „Reinigung“ zum FAB.

5.5.3 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITMITARBEITERIN BEIM FAB

Frau B. beschreibt die zwei Jahre nach dem Beschäftigungsverlust als eine Zeit, in der sie sich in die Pension „hinübergehandelt“ hat. Sie meldet sich 2011 beim FAB, ohne genaue Informationen darüber zu haben, in welchem Bereich und ab welchem Zeitpunkt eine Tätigkeit für sie möglich ist: *„[...] ich soll mich [...] dort und dort melden. Und da ist das dann erst herausgekommen was sie brauchen [...] ich habe eigentlich nicht damit gerechnet.“* An der Tätigkeit „Bügeln“ findet Frau B. Gefallen, da sie nach eigenen Angaben *„sehr gerne bügelt“*. Allgemein betont sie, dass es ihr schwer fällt, sich an alle Details der Transitbeschäftigung genau zu erinnern: *„[...] das ist schon wieder so lange aus. Und man ist dann schon so, dass man sich eher auf das Positive konzentriert, das Negative ist vielleicht gewesen aber es ist weg.“* Frau B. bewertet die Beschäftigung (Schulnotensystem) beim FAB mit „Gut“: *„[...] ich denke mir, die [Bereichsleiterin, Anm.] war ein bisschen eine Ausnahme, die wir da gehabt haben. Wir haben zwei Mal eine andere gehabt und eine länger, und die waren ganz anders [...] ja, denke ich schon, dass das passt.“*

Erfahrungen während der Transitbeschäftigung beim FAB

In negativer Erinnerung ist Frau B. der Umgang der Bereichsleiterin mit den Transitbeschäftigten. Sie beschreibt die Vorgesetzte mit den Worten: *„[...] sie hat nur immer geschimpft ... und nichts hat gepasst.“* Den Umgang der Bereichsleiterin schildert Frau B. sehr ausführlich, wobei sie betont, dass sie *„ganz gut mit ihr ausgekommen“* sei: *„Ich muss sagen, ich bin eh noch ganz gut mit ihr [Bereichsleiterin, Anm.] ausgekommen, aber manche, die hat sie fast zum Weinen gebracht.“* Das Arbeitsklima verändert sich zum

Besseren, als die Bereichsleiterin ihren Urlaub antritt und eine Vertretung die Leitung übernimmt: „[...] das war ein komplett anderes Arbeiten. Das ganze Klima war anders, jeder war gut drauf, schon in der Früh, wenn er gekommen ist.“ Von Seiten der Bereichsleiterin fordert Frau B. mehr Unterstützung, um TransitmitarbeiterInnen die in das Berufsleben einsteigen möchten, besser zu fördern: „[...] die, die in das Berufsleben hinein möchten, dass die noch mehr gefördert werden [...]. Ja, das war zu wenig. Das hängt auch wieder von der Bereichsleiterin ab, was da noch zusätzlich gemacht wird und was nicht.“

Auf die Frage was Frau B. im FAB ändern würde, obläge die Entscheidungsmacht bei ihr, fordert sie mehr Differenzierung zwischen TransitmitarbeiterInnen, die einen Einstieg in das Erwerbsleben versuchen und denjenigen, die die Tätigkeit als Überbrückung ausüben: „Ja, dass man vielleicht da mehr berücksichtigt, ob es um welche geht, die wirklich in den Arbeitsprozess hineinkommen wollen oder solche, die was wirklich nur mehr machen, weil sie nichts mehr bekommen, dass man da einen Unterschied macht und die anderen noch mehr fördert.“

Nutzen/ Verwertbarkeit des Gelernten während der Zeit beim FAB

Die Transitbeschäftigung war für Frau B. eine „fesche Zeit, wieder etwas zu tun“. Als weitere Bereicherung sieht Frau B. das Kennenlernen von neuen Menschen, wobei sie auch nach der Beschäftigung beim FAB den Kontakt zu manchen Kolleginnen aufrecht hält. Das gesicherte Einkommen spielt für sie eine nebensächliche Rolle, da die Höhe des Arbeitslosengeldes mehr beträgt als die Entlohnung während der Tätigkeit beim FAB. Besonders die Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes betont Frau B. positiv: „Nein, Hauptgrund ist schon das Arbeiten gewesen. Weil ich habe Arbeitslose genauso viel gehabt, wie ich beim FAB bekommen habe. Ich glaube sogar, dass das Arbeitslosengeld etwas höher gewesen wäre. Nur um eine Spur, aber dafür bekommt man beim FAB auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Wenn das so wie bei mir ist, da wäre das Arbeitslosengeld noch weiter gelaufen. Da stellt sich schon die Frage, ob ich das mache oder nicht. Ja, das war dann schon eine fesche Zeit, wieder etwas zu tun und wieder wo hin zu fahren.“

5.5.4 ZEIT NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB UND AKTUELLES BEFINDEN

Eine Verlängerung der Transitarbeit um weitere zwei Monate lehnt Frau B. aus mehreren Gründen ab: „[...] es ist dann auf den Winter hinzu gegangen und nur wegen ein paar Stunden immer nach Linz fahren, nein. Und mein Mann der hat dann das Auto auch mehr gebraucht und da bin ich dann immer so angewiesen.“ Von Seiten des Arbeitsmarktservice wird Frau B. mitgeteilt, dass sie die Tätigkeit auf Grund ihres Netzhauttrisses ohnehin nicht ausüben dürfe: „Auch danach haben sie [AMS, Anm.] gesagt, dass im Stiegenhaus, das wäre vielleicht für mich nichts gewesen. Ich habe dann einen Netzhauttriss gehabt und da darf man nicht zu schwer heben.“

Nach einer achtmonatigen Beschäftigung beim FAB besucht Frau B. mehrere Kurse in den Bereichen „Computer“ und „Gesundheit“. Zum Kurs im Bereich „Gesundheit“ äußert sich Frau B. mit den Worten „Das ist nicht ganz dasMmeine“. Die Grundhaltung zu den Kursen fällt positiv aus und wird von Frau B. als eine Abwechslung zum alltäglichen Leben zu Hause gesehen: „Aber sonst haben mir die Kurse auch sehr gut gefallen, da sind wieder verschiedene Leute und man muss wieder wo hin.“ Im Mai 2012 geht Frau B. in Pension und beschreibt ihr aktuelles Befinden als „sehr gut“.

Die Zeit zu Hause verbringt die Pensionistin mit Tätigkeiten im Haushalt und mit der Betreuung der Enkelkinder: „[...] jetzt bin ich ‚trawiger‘ als zuerst. Ja, weil es immer heißt: ‚Mutti, du hast eh Zeit?‘ Aber dass ist etwas, was man gerne tut.“

Drei Wünsche, die Frau B. sehr am Herzen liegen, sind: Erstens, „Gesundheit. Das ist das Wichtigste“, zweitens „Enkelkinder aufwachsen sehen“ und drittens „das die Partnerschaft so bleibt, wie sie ist.“

5.5.5 ZUSAMMENSCHAU

Aufgrund eines Konkurses verliert Frau B. nach 27 Jahren in einem erfüllenden Beruf ihre Arbeitsstelle in einer Kachelfirma und befindet sich in der misslichen Lage, für viele Tätigkeiten und Berufe zu alt zu sein und gleichzeitig nicht in Pension gehen zu können. Dazu fehlen ihr nach Nachzahlung der Lehrjahre weitere zwei Arbeitsjahre. Zur Überbrückung der Zeit bis zum Pensionsantritt beginnt Frau B. eine Beschäftigung als Transitmitarbeiterin beim FAB im Bereich „Reinigung“. Im Anschluss besucht sie mehrere AMS-Kurse, bis sie letztlich im Mai 2013 die Pension antreten kann.

Frau B. hat durch ihre langjährige, stabile Erwerbsarbeit und den darauf folgenden weiteren Verbleib im Erwerbsleben beim FAB eine positive und solide Einstellung zur Transitbeschäftigung. Aus diesem Grund kann sie mit einer nachvollziehbaren Klarheit, konkrete Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge erläutern. Zum einen fordert sie mehr Einfühlungsvermögen und Wertschätzung gegenüber den TransitmitarbeiterInnen und ihren jeweiligen Defiziten. Besonders MitarbeiterInnen mit Handicaps benötigen geschulte Vorgesetzte, die sich an ihre Bedürfnisse angepasst verhalten. Ein weiterer Hinweis von Frau B. ist, einen eigenen Beschäftigungsbereich für kurz vor der Pension stehende MitarbeiterInnen zu schaffen, da es sich hierbei um eine eigene Zielgruppe handelt, die sich grundlegend von MitarbeiterInnen, die Unterstützung und Hilfe bei der Suche einer Erwerbsarbeit benötigen, unterscheidet.

Der Fall illustriert, vor welchen Herausforderungen ArbeitnehmerInnen stehen, die kurz vor der Pensionierung ihre Arbeitsstelle verlieren. Auf der einen Seite arbeitet Frau B. gerne und möchte ihre notwendigen Versicherungszeiten in Beschäftigung verbringen. Auf der anderen Seite gibt es auf Grund ihres fortgeschrittenen Alters wenige Möglichkeiten, eine geeignete Stelle zu finden. Auch ihre bisherige Tätigkeit in einem „Nischen-Unternehmen“ erschwert ihr die Arbeitssuche, da die dort gesammelten Berufserfahrungen nicht auf andere Branchen anwendbar sind. Frau B. zieht es vor, die notwendigen Versicherungszeiten durch die Ausübung einer sinnvollen Tätigkeit zu erlangen, anstatt die Zeit bis zur Pensionierung durch die Teilnahme an Weiterbildungskursen zu überbrücken. An Hand dieses Fallbeispiels wird der Bedarf nach einem Ausbau des Angebotes und nach einer Erweiterung der Tätigkeitsbereiche, speziell für die Zielgruppe der „Pensionsüberbrücker“, sichtbar.

5.6 FRAU R. – PSYCHISCHE STABILISIERUNG DURCH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG

Frau R. ist 49 Jahre alt und wohnt im Bezirk Linz-Land. Sie ist Mutter von zwei Söhnen, die sie großteils alleine erzieht. Frau R. ist gelernte Verkäuferin und im Verlauf ihres Erwerbslebens bei verschiedenen Unternehmen in diesem Beruf tätig. Frau R. beendet ihre Anstellungen – meist aus gesundheitlichen Gründen – immer wieder und bleibt letztlich über einen Zeitraum von insgesamt sieben Jahren erwerbslos. Als Motiv für ihr jahrelanges Fernbleiben vom Arbeitsmarkt gibt sie an, die vielen Anforderungen auf Grund von Depressionen nicht mehr bewältigen zu können. 2010 gelingt ihr nach sieben Jahren zu Hause der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben in Form einer befristeten Beschäftigung über eine soziale Dienstleistungsorganisation in einer Kantine in einem Altenheim. Im Anschluss wird sie vom zuständigen Betreuer des Arbeitsmarktservice 2011 als Transitmitarbeiterin zum FAB vermittelt. Nach zwei- bis dreimonatiger Beschäftigung als Mitarbeiterin dort findet Frau R. eine Anstellung als Teilzeitkraft im Bistro einer Einzelhandelskette.

5.6.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG UND WEG VOM AMS ZUM FAB

Beendigung von Beschäftigungen aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen

Frau R. ist gelernte Verkäuferin und übt diesen Beruf bei mehreren ArbeitgeberInnen aus. Aus gesundheitlichen Gründen beendet sie mehrmals ihre Beschäftigungen: *„Ich habe beim [Firmenname] gelernt und dann war ich ein paar Jahre bei der [Firmenname] [...] Nach der Karenz und so, bin ich wieder zum [Firmenname] dann zurückgekommen [...] Dann war ich wieder arbeitslos und habe krankheitshalber immer wieder aufgehört und so.“* Frau R. fühlt sich durch die Anforderungen im Beruf und als alleinerziehende Mutter immer öfter überfordert und beschreibt ihre damalige Lebenslage mit den Worten: *„Mir ist alles zu viel geworden.“* Aufgrund von Depressionen bleibt sie rund sieben Jahre beschäftigungslos. Ihre Aussichten auf einen Arbeitsplatz sieht Frau R. während ihrer Zeit zu Hause zunehmend negativ: *„[...] Dich will keiner mehr, minderwertig, schon älter [...] Wenn man andauernd Absagen bekommt, dann denkt man sich: ‚Aus, vorbei, dich will keiner mehr, du bist zu deppert, du kannst nichts‘. Man tut sich sehr hinunter.“*

Nach sieben Jahren Wiedereinstieg durch geförderte Beschäftigung

Nach sieben Jahren Arbeitslosigkeit beginnt Frau R. eine befristete Beschäftigung über eine Trägerorganisation in einem Altenheim in der Kantine. Durch diese Tätigkeit gelingt es, Frau R. langsam wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen, sie an das Erwerbsleben zu gewöhnen und dadurch ihren Tag zu strukturieren: *„Das hat mir sogar getaugt, dass man wieder aufstehen muss und dass du nicht aufstehst und dir denkst ‚Wäh, was tue ich, mich freut nichts.‘ Du tust dann komischer Weise zu Hause auch nichts mehr, obwohl du Zeit hast. Du schleifst das sehr ‚Ah geh, das geht eh morgen‘. Aber morgen: ‚Nein, jetzt wird es noch mehr‘, dann machst du es übermorgen und dann freut es dich gar nicht mehr, weil es immer und immer mehr wird. Und wenn du arbeitest, dann hast du einen anderen Rhythmus, dann willst du das und das machen, weil dann willst du deine freien Tage auch nicht nur kochen, putzen oder bügeln. Dann willst du gerade das Wochenende nutzen und nicht zu Hause herumwerken.“* Durch die befristete Beschäftigung wird das Selbstwertgefühl von Frau R. gestärkt, allerdings kann das für sie wichtige Ziel, eine feste Arbeitsanstellung zu finden,

während dieser Zeit nicht erreicht werden: *„Ich bin zwar etwas selbstständiger aufgebaut worden aber, wie am Anfang, man findet nichts. Da nichts und dort nichts. Es soll zwar sein, dass du eine Arbeit findest. Naja, aber das ist nicht immer so.“* Daher wird sie nach der einjährigen Beschäftigung im Altenheim vom Arbeitsmarktservice als Transitmitarbeiterin zum FAB vermittelt.

5.6.2 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITMITARBEITERIN BEIM FAB

Zu Beginn wird Frau R. vom FAB gefragt, in welchem Bereich sie gerne tätig wäre, worauf sie betont, dass der Bereich „Küche“ für sie nicht in Frage komme: *„Ich habe gesagt, die Richtung Küche und so, das will ich nicht, da habe ich es im Kreuz, weil zu schwer heben darf ich nicht.“* Frau R. gibt den Ort der Beschäftigung an, nicht jedoch, welche Arbeitsbereiche dieser umfasst. Aus weiteren Bemerkungen lässt sich vermuten, dass Frau R. in einer Kantine tätig ist. Für sie ist es wichtig, *„unter Leuten zu sein“* und zu arbeiten, da sie die Angst begleitet, zuhause wieder in Depressionen zu fallen: *„Ich wollte wieder eine Beschäftigung haben und ich wollte mir diese Richtung ansehen [...]. Ich will nicht daheim bleiben.“* Die Entlohnung war ein weiterer Grund für Frau R., die Transitbeschäftigung anzunehmen: *„[...] Dass ich da nicht viel mehr verdiene, das ist mir klar, aber ich habe das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld und das muss man sehen und doch ab und zu ein paar Überstunden, die man ausbezahlt bekommt oder Zeitausgleich, den man bekommt.“*

Bewertung der Beschäftigung und Änderungsvorschläge

Positiv betont Frau R. die Bemühungen von Seiten der Vorgesetzten: *„[...] Die waren eigentlich wirklich nett [...] die haben sich wirklich bemüht von meiner Sicht aus. [...] Die haben motiviert, vertraut und dir etwas überlassen.“* Als weiteren, positiven Punkt beschreibt sie die Arbeitszeiten sowie ihre Nähe zum Arbeitsplatz: *„Das hat genau gepasst, würde ich sagen. Arbeitszeiten waren schön. Du hast da jedes Wochenende frei gehabt. Freitag auch früher aufgehört.“* Als Gesamtnote (Schulnotensystem) vergibt sie für die Transitarbeit ein „Gut“. Frau R. führt keine negativen Erlebnisse an.

Verändern würde Frau R. die Länge der Dauer der Transitarbeit und die Anzahl der Beschäftigungsplätze: *„[...] Eventuell, dass das Ganze nicht so kurzfristig ist, weil manche brauchen da länger. Oder, dass es mehr Jobs davon gibt und nicht nur das, das oder das und sonst nichts.“* Aufgefallen ist ihr, dass einige KollegInnen die Transitarbeit als Zwang empfanden und besonders diese über eine lange Anfahrt zum Arbeitsplatz klagten: *„Manche sind da schon gezwungen worden und haben teilweise einen ziemlich weiten Weg dorthin gehabt und das finde ich nicht gerecht.“* Abschließend betont sie, dass einzelne MitarbeiterInnen von den Vorgesetzten unterschiedlich behandelt werden, wobei sie den Vergleich mit einer Kollegin anführt: *„[...] Mich haben sie gemocht oder weiß ich nicht, aber auf mich sind sie mehr eingegangen, als auf sie [die Kollegin, Anm.]“*

5.6.3 VERLAUFSKARRIERE NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB

Während der Transitbeschäftigung bewirbt sich Frau R. für mehrere Stellen. Durch die Beschäftigung beim FAB wird ihr Selbstvertrauen gestärkt, was ihr auch in Bewerbungsgesprächen hilft: *„Überhaupt beworben und mit ihnen [FAB-Personal, Anm.] Gespräche geführt, wie man sich in der Situation verhält. Also, da war ich schon selbstsicherer [...].“*

Nach zirka zwei bis drei Monaten bricht Frau R. die Transitarbeit beim FAB ab, da sie eine feste Anstellung in einem Bistro bei einer Einzelhandelskette erhält. Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung verschweigt sie beim Bewerbungsgespräch – vermutlich angesichts der Annahme, dass dies ein Grund für eine Absage darstellen könnte: *„Wo ich aber geschummelt habe, mit meinen Krankheiten, die wissen sie nicht.“* Diese Arbeitsstelle entspricht ihren Anforderungen, damit es ihr nicht *„gleich wieder zu viel wird“*. Sie arbeitet derzeit 25 Stunden pro Woche, ist im ständigen Kontakt mit KundInnen, ohne jedoch servieren zu müssen: *„Beim FAB habe ich locker 30 Stunden gearbeitet [...] und jetzt habe ich die 25 Stunden [...] ich bleibe bei dem, das genügt. Weil, das ist doch hundert zu eins.“*

5.6.4 AKTUELLES BEFINDEN UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN/ WÜNSCHE

Frau R. geht gerne arbeiten, wobei die sozialen Kontakte eine große Rolle für sie spielen: *„[...] Ja, es macht mir eigentlich Spaß, weil ich gerne unter Leuten bin.“* Sie beschreibt aber auch, dass sie schon ein *„gewisses Alter“* und *„Weh-Wechen“* hat. Auf die Frage, wie es ihr derzeit gehe, antwortet sie: *„[...] ich bin zwar sehr müde, aber auf der anderen Seite, wenn ich keine Arbeit hätte, dann, glaube ich, würde ich sehr in die Depression fallen. 100%-ig. Da ein Rhythmus drinnen ist.“* Ihr Privatleben hat sich auch durch den derzeitigen Lebenspartner zum Positiven verändert, was sie auch in der Beschreibung ihrer Wünsche zum Ausdruck bringt: *„[...] ja, da ist Vieles positiver geworden“*. Ihre drei Wünsche sind: Erstens: *„Lottogewinn“*, zweitens *„mit dem jetzigen Freund glücklich werden, dass das endlich wirklich passt. Weil, jetzt habe ich oft viel ‚Scheiße‘ gehabt und dass der jetzt wirklich mein letzter Partner ist“* und drittens *„dass mein Bub den Weg macht, den er will. Was er sich wünscht, dass er das Berufsleben, so wie er es sich wünscht [...] dass er das schafft, der Jüngere. Der Ältere, der macht eh seinen Weg.“*

5.6.5 ZUSAMMENSCHAU

Frau R. ist Mutter von zwei Söhnen und über die meiste Zeit hinweg alleinerziehend. Frau R. ist während ihres bisherigen Berufsverlaufes in mehreren Unternehmen im Verkauf tätig und es aus gesundheitlichen Gründen zwischenzeitlich beschäftigungslos. Die hohen Anforderungen im Berufs- und Privatleben sind für Frau R. nicht mehr zu bewältigen, woraufhin sie sieben Jahre – ohne einer regelmäßigen Erwerbsarbeit nachzugehen – Zuhause verbringt. Die Gestaltung der sieben Jahre wird nicht näher beschrieben, allerdings wird ersichtlich, dass Frau R. unter Depressionen leidet und die beschäftigungslose Zeit rückblickend eine enorme Belastungssituation für sie darstellt.

Nach langjähriger Arbeitslosigkeit wird Frau R. durch das AMS an eine befristete Beschäftigung in einer sozialen Dienstleistungsorganisation in einer Kantine vermittelt, mit dem Fokus, Frau R. langsam wieder an das Erwerbsleben zu gewöhnen und ihren Selbstwert aufzubauen. Während das Ziel der Steigerung des Selbstwerts nach Einschätzung von Frau R. erreicht werden konnte, so gelingt es ihr dennoch nicht, eine Anstellung zu finden. Frau R. wird in weiterer Folge vom AMS als Transitmitarbeiterin beim FAB vermittelt. In den zwei geförderten Beschäftigungen kann sie ihre eigenen Fähigkeiten und Grenzen (der Belastbarkeit) testen. Ferner erhält Frau R. durch die Transitbeschäftigung einen Tagesrhythmus, der ihr eine Trennung zwischen *„Arbeitszeit“* und *„Freizeit“* ermöglicht und dadurch auch die Wochenenden wieder für Freizeitaktivitäten genützt werden können: *„Und wenn du arbeitest, dann hast du einen anderen Rhythmus, dann willst du das und das machen, weil dann willst du deine freien Tage auch nicht nur kochen, putzen oder bügeln. Dann willst du gerade das Wochenende nutzen und nicht zu Hause herumwerken.“* Die

sinnstiftende Strukturierung des Tages/ der Woche durch eine Beschäftigung hilft Frau R. im Umgang mit ihren Depressionen und ihr Selbstvertrauen aufzubauen: „[...] *Da ein Rhythmus drinnen ist. Wenn ich keine Arbeit hätte, dann, glaube ich, würde ich wieder sehr in die Depressionen fallen.*“

Das gesteigerte Selbstvertrauen hilft ihr letztlich auch Mut, für Bewerbungsgespräche zu fassen. Nach zwei- bis dreimonatiger Beschäftigung beim FAB findet sie ihre derzeitige Arbeitsstelle als Teilzeitkraft in einem Bistro einer Einzelhandelskette. Frau R. arbeitet 25 Stunden pro Woche und stößt schnell an ihre Belastungsgrenzen. Damit es ihr nicht „*wieder zu viel wird*“, nimmt sie eine Stelle als Teilzeitkraft an. Im Hinblick auf ihre Einstellung zur finanziellen Entlohnung lässt sich vermuten, dass sie dabei einen Kompromiss mit ihren persönlichen Vorstellungen hinsichtlich des Arbeitspensums eingeht. Auf der einen Seite ist ihr ein ihrer Berufserfahrung entsprechendes Gehalt wichtig und auf der anderen Seite möchte sie eine zu große berufliche Belastung vermeiden. Die Angst, wieder in Depressionen zu verfallen, begleitet sie nach wie vor. Die Aufgabe als Mutter lässt sie geregelten Abläufe nachgehen und sie betont, wie zufrieden sie mit der Entwicklung ihrer Söhne ist.

Zusammengefasst zeigt dieser Fall, wie sensibel mit MitarbeiterInnen umgegangen werden muss, die unter Depressionen leiden. In Wellenbewegungen sind sie „belastbar, stark und zuversichtlich“ und im nächsten Moment ist „alles zu viel“ und sie verlieren schnell den Glauben an sich selbst. Im Fall von Frau R. ist es erstaunlich, wie sie nach sieben Jahren zu Hause eine feste Anstellung findet, die ihren Bedürfnissen entspricht und in der sie sich eine langfristige Zukunft vorstellen kann.

5.1 HERR P. – FREIZEITUNFALL LÖST ARBEITSLOSIGKEIT AUS

Herr P. ist 26 Jahre alt und wohnt gemeinsam mit seiner Schwester noch zu Hause bei seinen Eltern. Herr P. hat den HTL-Abschluss im Zweig „Elektronik“, für die Matura fehlt ihm jedoch das Fach „Deutsch“. Er beginnt nach seinem Schulabschluss in einem Unternehmen als „Veranstaltungstechniker“, „in dem er ca. drei Jahre tätig ist. Durch eine Sportverletzung am Knie und einen darauf folgenden einjährigen Krankenstand verliert Herr P. seinen Arbeitsplatz. 2011 vermittelt ihn das Arbeitsmarktservice als Transitmitarbeiter zum FAB im Bereich „Reparatur und Instandhaltung“ von Haushaltsgeräten. Herr P. ist nach wie vor ohne Arbeit, er holt derzeit am BFI die Deutsch-Matura nach, die er im Mai 2014 abschließen möchte, um im Herbst mit dem FH-Studium „Medizintechnik“ beginnen zu können.

5.1.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG UND WEG VOM AMS ZUM FAB

Herr P. hat die HTL im Zweig „Elektronik“ abgeschlossen. Für die Matura fehlt ihm das Fach „Deutsch“: „[...] *aber die eine Prüfung, die ist sich halt nie ausgegangen und dann habe ich das Arbeiten angefangen und da habe ich nie Zeit gehabt, dass ich es fertig mache [...].*“ Nach seiner Schulzeit beginnt Herr P. als Veranstaltungstechniker, ein Beruf, der ihm gut gefällt: „*Ja, das hat mir ziemlich gefallen. Da bin ich viel herumgekommen, keine schwere Arbeit und ‚dreckig‘ bin ich auch nicht geworden [...] hat eigentlich gepasst.*“ Durch einen Unfall beim Schifahren verletzt er sich am Knie. Eine Operation sowie eine Reha ermöglichen Herrn P. wieder das Gehen zu erlernen: „*Da bin ich operiert worden.*“

Gehen wieder lernen und jetzt geht es eh wieder. “ Auf Grund des langen Ausfalls verliert Herr P. seinen Arbeitsplatz als Veranstaltungstechniker. Herr P. schreibt „unzählige“ Bewerbungen, wird jedoch wegen seiner Knieverletzung und dem in weiterer Folge längeren Fernbleiben am Arbeitsmarkt immer wieder abgewiesen: „Also, weil ich so lange arbeitslos war, wegen dem Knie. Da wollte mich keiner nehmen, weil sie gesagt haben, ich bin noch nicht 100%-ig einsatzfähig und dann haben sie mich hineingetan in den FAB, damit ich im Arbeiten bleibe. „[...]Ja, sie haben nach unzähligen Bewerbungen einmal gemeint, ich soll zum FAB gehen.“

5.1.2 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITMITARBEITER BEIM FAB

Zu Beginn der Transitarbeit im Bereich „Reparatur und Instandhaltung“ von Haushaltsgeräten zeigt sich Herr P. motiviert und freut sich auf die neue Herausforderung. Besonders positiv hebt er hervor, wie gut seine Arbeit bei den Vorgesetzten angekommen ist: „Die waren eigentlich ziemlich begeistert von mir, wie ich das gemacht habe.“ Er lernt schnell und ist bereits nach kurzer Zeit unterfordert: „[...] wieder einmal etwas Neues lernen, aber das hat sich dann in Grenzen gehalten, weil ich relativ schnell alles gekonnt habe [...] ich war eher unterfordert.“ Sein ursprünglich geplantes Tätigkeitsfeld beschreibt Herr P. mit folgenden Worten: „Ich wäre zuerst als Fahrer eingesetzt worden, die alten Geräte holen, das wäre noch uninteressanter gewesen.“ Die Tätigkeit in der „Reparatur und Instandhaltung“ beschreibt Herr P. als einfach: „Das war ziemlich einfach, das kann eigentlich jeder. Das hat nicht viel mit Elektronik zu tun.“ Die Antwort auf die Frage, ob er diese Arbeit als Beruf einmal ausüben möchte: „Nein, nicht wirklich, überhaupt nicht.“ zeigt, dass für ihn in diesem Tätigkeitsbereich keine berufliche Zukunft denkbar ist.

Bewertung der Beschäftigung und Änderungsvorschläge

Die Nähe zum Arbeitsplatz und die Bemühungen von Seiten der FAB-MitarbeiterInnen sind Herrn P. in guter Erinnerung: „Die bemühen sich schon eigentlich, da hat es gar nichts gegeben. Die hängen sich voll hinein und bemühen sich, wollen dir was beibringen, bemühen sich, und Geduld haben sie auch. Das hat gepasst.“ Auch die Unterstützung bei Bewerbungen und die Hilfe bei Bewerbungsgesprächen hebt er positiv hervor: „Sie bemühen sich echt ziemlich, sie schauen nach, bringen dich sogar hin, wenn du kein Auto hast, warten im Auto und bringen dich dann wieder heim. Das hat schon einen Sinn.“ Seine allgemeine Haltung zum FAB beschreibt Herr P.: „Ja, nicht schlecht eigentlich. Für Leute, die, wie gesagt, nicht so lange bis zur Pension haben und so eigentlich auch. Weil die Waschmaschinen werden dann billig verkauft oder sogar gratis hergegeben.“ Auf Grund der Bemühungen von Seiten der FAB-MitarbeiterInnen vergibt er für die Transitbeschäftigung ein „Gut“ (Schulnotensystem): „Zwei, nein, Eins sogar, sagen wir mal 2+[...]. Sie haben sich echt sehr bemüht aber sie haben nicht viel machen können.“ Seine Erfahrungen mit Kollegen sowie deren Nutzen der Transitarbeit schildert Herr P. positiv. Hinsichtlich seiner eigenen Nutzenstiftung vertritt er eine eher kritische Haltung: „Ja, für ältere Leute ist das sicher gut. Die Meisten, die dort waren, die haben das echt gebraucht beim Bewerbungen schreiben [...] aber das haben die bei mir alles nicht gemacht, weil meinen Lebenslauf und meine Bewerbung hat sie [FAB Mitarbeiterin, Anm.] als Muster genommen.“

Nutzen und Verwertbarkeit der Transitbeschäftigung

Herr P. nutzt die Zeit während der Transitarbeit auch weiterhin für eine aktive Stellensuche. Er erhält durch FAB-MitarbeiterInnen Unterstützung, jedoch ohne Erfolg: *„Einmal in der Woche für zwei Stunden sind wir vor dem Computer gesessen und da suchst du Stellen und sie suchen auch für dich Stellen im Büro und dann bewerben [...] ich war viel Bewerben in dieser Zeit und das hat nicht hingehauen [...] das war demotivierend. Wenn du dich so oft bewirbst und dann kommt nie was, da freut es dich dann irgendwann einmal nicht mehr.“* Mut und Zuspruch erfährt Herr P. durch die „Ratlosigkeit“ der FAB-MitarbeiterInnen, da sich niemand erklären kann, weshalb Herr P. nicht vermittelbar ist: *„Die Frau K. [FAB Mitarbeiterin, Anm.] [...] und die ist verzweifelt mit mir. Die hat das auch nicht verstanden, ein gutes Zeugnis, eine gute Ausbildung eigentlich.“* Seine Ausbildung sieht Herr P. als für ihn passend und er möchte wieder in diesem Berufsfeld eine Beschäftigung finden: *„Ich wollte schon in diesem Bereich [Elektronikbereich, Anm.] wieder etwas machen, sonst wäre die Schule umsonst gewesen.“* Nützlich findet Herr P. sein gelerntes Wissen im Bereich „Reparatur und Instandhaltung“: *„Ich kann jetzt Waschmaschinen herrichten, das habe ich schon ein paar Mal gebraucht.“* Der zwanghafte Beigeschmack, die Transitarbeit anzunehmen, trüben die grundsätzlich positiven Erlebnisse von Herrn P.: *„Freiwillig war das sicher nicht [...] weil sonst wäre mir das Geld gestrichen worden. Es war eigentlich ein Zwang. Es heißt zwar, du kannst dich entscheiden, aber wenn du aussteigen willst, dann wird dir das Geld gestrichen [...] ja, ich habe mir eigentlich gedacht, dass für mich etwas anderes gescheiter wäre.“*

5.1.3 VERLAUFSKARRIERE NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Nach der neunmonatigen Beschäftigung beim FAB absolviert Herr P. einen Kurs im Bereich „Kommunikation und Selbstmarketing“ den er als interessant, aber mit wenig neuen Inhalten, beschreibt. Auch weitere Unterstützungen beim Verfassen der Bewerbungen ändern an der Arbeitslosigkeit nichts. Das Arbeitsmarktservice versucht Herrn P. über eine Stiftung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Stiftungsplatz wird ihm allerdings nicht genehmigt. Die genauen Gründe dafür sind ihm nicht bekannt. Herr P. ändert seine Pläne, eine Arbeit zu finden, und holt derzeit am BFI die Matura in Deutsch nach: *„Die Matura mache ich gerade fertig. Ich hab das mal angefangen vor Jahren und jetzt mache ich es fertig beim BFI, weil ich Zeit habe. Ich muss nur mehr Deutsch machen, weil den Rest, da habe ich schon alles gemacht, eigentlich eh nur Einser.“* Seine Zukunftspläne sind die Absolvierung der Deutsch-Matura im Mai 2014 sowie der Beginn des FH-Studiums „Medizintechnik“ im Herbst 2014: *„Jetzt mache ich mal die Matura fertig und dann geht es [Studium, Anm.] im Oktober los, das ist eigentlich mein Plan.“*

Aktuelles Befinden und Wünsche

Sein derzeitiges Befinden, beschreibt Herr P. als „ganz gut“: *„Ja, jetzt geht es mir eigentlich eh ganz gut [...] mir geht's ziemlich gut.“* Die Serie der Sportverletzungen bricht nicht ab, da er sich fünf Wochen vor dem Gespräch erneut – nun am anderen – Knie verletzt: *„Außen- und Innenmeniskus sind eingerissen und unter der Knieplatte ist ein Knorpel. Und die Ferse gehört auch operiert, da ist auch etwas kaputt.“* Ob eine Operation notwendig sein wird und wie der weitere Heilungsprozess verlaufen wird, steht noch nicht fest. Seine Einstellung dazu ist realistisch aber positiv besetzt: *„[...] ich hatte viele Sportverletzungen. Aber es wird wieder, das gehört dazu. Ich kann eh nichts ändern.“* Die Aussicht auf das

Studium vermittelt eine zuversichtliche Zukunftsperspektive: „Das würde mir sehr ‚taugen‘ und mir wird auch ziemlich viel angerechnet von der Schule her und von dem Beruf, den ich bis jetzt gemacht habe.“ Seine drei Wünsche sind: Erstens: „Die Matura fertig machen.“, zweitens: „Im Oktober schon Studieren begonnen haben“, drittens: „den Sommer wieder zurück haben.“

5.1.4 ZUSAMMENSCHAU

In der Zusammenschau wird ersichtlich, dass eine einmalige, längere Unterbrechung des Berufsverlaufs – in diesem Beispiel ausgelöst durch einen Freizeitunfall – sich nachhaltig auf die weitere Berufskarriere auswirken kann: Herr P. gelingt nach Abschluss der HTL im Elektronik-Zweig – jedoch ohne Maturaabschluss – ein nahtloser Übergang in das Erwerbsleben. Aufgrund eines Sportunfalls und darauf folgenden einjährigen Krankenstandes verliert Herr P. seine Anstellung als Veranstaltungstechniker. In weiterer Folge bleibt eine aktive Arbeitsuche ohne Erfolg und Herr P. entfernt sich deswegen immer weiter vom Arbeitsmarkt. Dadurch werden seine Arbeitsmarktchancen – neben einer eingeschränkten körperlichen Belastbarkeit – zusätzlich verschlechtert. Da die Interventionen durch das AMS – in Form einer Vermittlung in einen SÖB und in einen AMS-Kurs – erfolglos bleiben, sieht sich Herr P. gezwungen, sich eigenständig höher zu qualifizieren. Zum Befragungszeitpunkt holt er die Deutsch-Matura nach und hegt den Plan, anschließend ein FH-Studium zu beginnen. Herr P. ist in der „glücklichen Lage“, finanziell nicht unter Druck zu stehen, da er noch zu Hause bei seinen Eltern wohnt und die erhaltene Notstandshilfe als „eigentlich ziemlich viel“ beschreibt.

Ausgehend von diesem Fall, stellt sich die Frage, ob für relativ junge Menschen, die bereits erste Erfahrungen im Arbeitsleben gesammelt haben und über eine höhere Ausbildung verfügen, eine Transitbeschäftigung die optimale Lösung darstellt. Nach Einschätzung von Herrn P. wäre eine bessere Option zur Erhöhung der Chancen auf einen Wiedereinstieg der Erwerb von Zusatzqualifikationen bzw. Spezialisierungen im „Elektronik-Bereich“. Mit seinem Wunsch, ein FH-Studium zu absolvieren, befindet sich Herr P. auf einem guten Weg, sich langfristig auf dem Arbeitsmarkt (erfolgreich) zu positionieren.

5.2 FRAU L. – EINGESCHRÄNKTE ARBEITSMARKTCHANCEN AUFGRUND PSYCHISCHER BEEINTRÄCHTIGUNG

Frau L. ist 32 Jahre alt und lebt im Bezirk Linz-Land. Sie schließt ihre Lehre als „Heilmasseurin und Heilbademeisterin“ nach der Pflichtschule ab und wird im Anschluss daran vom damaligen Arbeitgeber nicht übernommen. Ihre längste Beschäftigung im „Verpackungsbereich“ dauert drei Jahre und nach dem Konkurs des Unternehmens findet Frau L. nur mehr sporadisch ein Arbeitsverhältnis. Seither befindet sich Frau L. immer wieder in kurzfristigen Leasing-Beschäftigungen in den Bereichen „Lagerarbeiten, Verpackung und Reinigung“ wieder. Sie meldet sich wiederholt beim Arbeitsmarktservice, wobei sie neben unterschiedlichen Projekten auch als Transitmitarbeiterin zum FAB vermittelt wird. Der Übergang von der Transitarbeit ins Erwerbsleben gelingt Frau L. nicht. Auch ein weiteres Projekt für Langzeitarbeitslose ändert daran nichts.

Derzeit befindet sich Frau L. im Krankenstand, da ihr laut eigenen Angaben „alles zu viel“ ist. Als Grund für die Arbeitslosigkeit spricht Frau L. Depressionen und ihr Alkoholproblem an, das sie durch die regelmäßigen Kontrollen im Wagner-Jauregg Krankenhaus in den Griff zu bekommen versucht.

5.2.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG UND WEG VOM AMS ZUM FAB

Nach ihrer Pflichtschulabschluss macht Frau L. ihren Lehrabschluss als „Heilmasseurin und Heilbademeisterin“. Sie wird von ihrem Lehrbetrieb nicht übernommen und versucht als Leasingangestellte am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie arbeitet als Leasingangestellte in unterschiedlichen Betrieben, wobei ihr Tätigkeitsfeld die Bereiche „Verpackung und Kontrolle von Lebensmitteln“ sowie „Reinigung“ betrifft: „[...] hauptsächlich Lebensmittel verpacken ... kontrollieren und so.“ Ihre längste Anstellung beschreibt Frau L. mit drei Jahren: „Das längste war drei Jahre und dazwischen waren es auch einmal ein paar Monate.“ Frau L. gelingt es nicht, einen fixen Arbeitgeber zu finden bzw. den Arbeitsplatz zu halten, da sie als Leasingangestellte zu den Ersten gehört, die bei Entlassungen gehen müssen: „Dann ist keine Arbeit mehr gewesen und wenn du über einen Personalbereiter angestellt bist[...]. Dann gehen natürlich meistens die als erstes.“ Sie meldet sich wiederholt beim Arbeitsmarktservice und wird im Dezember 2010 als Transitmitarbeiterin zum FAB im Bereich „Gastronomie“ in eine Küche vermittelt.

5.2.2 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITMITARBEITERIN BEIM FAB

Im Dezember 2010 beginnt Frau L. ihre fünfmonatige Beschäftigung als Transitmitarbeiterin. Sie ist in dieser Zeit vor allem in den Bereichen „Küche“ und „Catering“ tätig. Über die genauen Arbeitsaufgaben äußert sie sich nicht: „In der Küche war ich beschäftigt, aber da hat man sich beim Catering auch melden können, freiwillig.“

Bewertung der Beschäftigung und Änderungsvorschläge

Frau L. gefällt ihre Beschäftigung als Transitmitarbeiterin, vor allem aufgrund der guten öffentlichen Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes: „Weil es mir gut gefallen hat, da hab ich in Linz gewohnt, da bin ich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auch schön zurecht gekommen.“ Durch diese Aussage begründet sie auch ihre Benotung (Schulnotensystem) der Beschäftigung mit „Eins minus“. Des Weiteren nennt sie den guten Kontakt zu den FAB-MitarbeiterInnen als positive Erfahrung: „[...] so mit den Facharbeitern, da hab ich mich gut verstanden [...].“ Der Kontakt zu KollegInnen gestaltet sich auf Grund von Sprachbarrieren eher schwierig für sie: „[...] und mit den Arbeitskollegen [...]. Weil doch auch Ausländer dabei waren, da hast dann wieder aufpassen müssen, dass du mehr nach der Schrift redest. Dass die dich verstehen.“ Die Möglichkeit, einer Beschäftigung nachzugehen sieht Frau L. durchaus positiv, auch wenn sie gleichzeitig von „Stress und Überforderung“ spricht: „So das Arbeiten gehen hat mir gefallen, weil es nicht immer das Gleiche war und [...] wenn es stressig geworden ist, das hat mir nicht so gut gefallen.“ Hinsichtlich der Entlohnung zeigt sich Frau L. zufrieden. Sie erzählt vor allem von den Eindrücken bei ihren männlichen Kollegen, für die sich die finanzielle Lage anders zeigt: „Hat gepasst ... auch wenn es für andere teilweise nicht gepasst hat, überhaupt für die Männer, weil sie doch mehr AMS-Geld gehabt haben, als was sie dort Geld gekriegt haben. Da hat schon, da haben sich schon ein, zwei beschwert gehabt.“ Aufgrund des Standortwechsels des FAB will sich Frau L. nicht über Änderungsvorschläge äußern: „[...] jetzt, da kann ich nicht viel sagen, wie schaut's dort aus oder [...] aber so hat's mir immer gut gefallen.“

Nutzen und Verwertbarkeit der Transitbeschäftigung

Bezüglich der Tätigkeit äußert sich Frau L. wenig. Sie gibt an, das erste Mal im Gastgewerbe tätig zu sein und dass ihr das „Reinschnuppern“ in ein neues Arbeitsfeld auch bei der Arbeitsuche hilfreich sein wird: „[...] Sagen wir einmal, man gewöhnt sich mit der Zeit daran. [...] Ja, dass ich einmal in der Küche reinschnuppern hab können, dass ich andere Bereiche auch nachweisen kann, dass bei der Arbeitsuche, dass ich dann in verschiedenen Bereichen ... Praxis habe.“ Frau L. hat im Gegensatz zu anderen KollegInnen nicht das Gefühl, die Zeit während der Beschäftigung „totschlagen“ zu müssen: „[...] Da haben die Meisten geschaut, dass die Zeit vorüber geht am Tag [...]. Oder Schlupflöcher suchen [...] dass sie schnell eine rauchen gehen können [...]. Nein, weil ich immer, beim Rauchen hab ich mich immer mit den Facharbeitern abgesprochen [...].“ Ein Nutzen ist für Frau L. auch die Möglichkeit, neue soziale Kontakte zu knüpfen: „[...] weil dann bist doch dann mehr unterwegs und dass dann wieder neue Freunde und so, wieder kennenlernenst und, ja [...] und dann lernst dort wieder Leute kennen.“

5.2.3 VERLAUFSKARRIERE NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB

Nach der Transitbeschäftigung beim FAB versucht Frau L., einen Arbeitsplatz zu finden: „Und dann hab ich, geh ich wieder weiter [...] Arbeit gesucht [...] Dann hab ich einen Wohnungswechsel auch gehabt [...].“ Sie gibt an, in der Zeit nach der Beschäftigung beim FAB mehrmals umgezogen zu sein. Der wiederholte Wohnungswechsel sowie die Abhängigkeit von der öffentlichen Verkehrsanbindung, sind für Frau L. die Gründe, in dieser Zeit keine Arbeitstelle zu finden: „Ja, dann hab ich auf Amstetten wieder fahren müssen und ... und dann war ich eh eine Zeit daheim und ... dann, wie ich auf [Ortsangabe, Anm.] gezogen bin, bin ich dann wieder leichter wieder in AMS-Projekte reingekommen. Weil es mit den Verkehrsbindungen wieder besser passt.“ Für zirka fünf Monate wohnt Frau L. in Niederösterreich. Erst als sie wieder nach Oberösterreich zurückkehrt und zum oberösterreichischen AMS wechselt, erhält sie ein neunmonatiges Arbeitstraining für Langzeitarbeitslose in einer Sozialeinrichtung.

Eine Teilschuld ihrer Überforderung gibt Frau L. dem Arbeitsmarktservice, da ihr die Koordinierung, um den Arbeitsplatz zu erreichen, zu viel wird: „Ja, des ist mir zu viel geworden, aber das weiß das AMS ganz genau, dass ich nur solche Arbeitsstellen haben will oder such, wo ich mit dem öffentlichen Verkehr hin und her komm [...]. Ja, weil's dauernd schauen hast müssen zu den einzelnen Stellen, dass dich wer hinbringt oder wer holt und das ist mir zu viel geworden dann.“

5.2.4 AKTUELLES BEFINDEN, ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN UND WÜNSCHE

Ihr letztes Arbeitsverhältnis im Bereich „Reinigung“ hat Frau L. ebenfalls aufgrund von Überforderung abgebrochen: „Da war ich mal zwei Monate bei [Firmennamen, Anm.] im Reinigungsbereich [...] und dann bin ich eh in Krankenstand gegangen. Weil es mir auch zu viel geworden ist.“ Obwohl sie sich im Krankenstand befindet, beschreibt sie ihr derzeitiges Befinden als „gut“ und „schon wieder besser“: „Mir geht es zurzeit gut. Ich war zwei Wochen jetzt im Krankenstand, weil es mir da momentan etwas zu viel geworden ist [...].“ Als nächsten Schritt in Richtung Beschäftigungsverhältnis möchte sich Frau L. wieder beim AMS melden und die weitere Vorgangsweise besprechen: „[...] Wieder zum AMS schauen [...]. Ich kann dann mit ihnen das Weitere besprechen [...]. Während dem Krankenstand ist es schlecht, wenn du irgendwo bewerben gehst [...]. Da musst' so aufpassen. [...]Schauen kannst' schon, wenn sie wen suchen. Wenn Herbst ist, ist eine blöde

Zeit, weil sie dann nicht mehr recht viele nehmen.“ Als Tätigkeitsfeld kann sich Frau L. „Lager oder Kommission“ vorstellen: „[...] weil Lager oder Kommissionierer interessieren mich auch, aber keine Praxis und beim [...] Lagerbereich brauchst‘ einen Staplerschein, den hab ich auch nicht und wenn ich den mach [...] dann brauchst‘ a Praxis dazu.“ Auch ihr ursprünglich erlernter Lehrberuf interessiert sie nach wie vor: „Interessieren tut’s mich noch immer.“

Frau L. gibt an, unter Depressionen zu leiden und greift bei starken depressiven Phasen zum Alkohol: *„Weil ich Depressionen, wieder ein bissal gespürt gehabt und dann wieder zu viel Alkohol getrunken hab und darum muss ich eh ins Wagner Jauregg, Kontrolle machen. Weil das scheint beim AMS auf [...] wegen dem Alkohol [...].“* Vor Bewerbungsgesprächen trinkt Frau L. mitunter Alkohol, was von den Unternehmen an das AMS weitergeleitet wird: *„[...] Ich habe schon ein paar Mal bei Vorstellungsterminen vorher ein Bier getrunken. Und da haben sie dann eine Meldung gemacht aufs AMS.“* Frau L. erklärt, dass sie gerne wieder arbeiten möchte, jedoch zuvor den Alkoholkonsum in den Griff bekommen muss und daher eigenständig die Landesnervenklinik zur Therapiebehandlung aufsucht: *„Ja, wieder eine Arbeit. Bevor es wieder soweit kommt, dass ich vor dem Vorstellungstermin ein Bier trinke. [...] Da bin ich diesmal wieder gleich in die Behandlung gegangen.“*

Drei Wünsche formuliert Frau L. vor allem im Bereich „Gesundheit“: *„Ja, dass mir es dann wieder besser geht und das länger [...] dass es mir gesundheitlich länger besser geht, bevor es dann wieder zu viel wird und ja [...] dass ich dann wieder eine Arbeit finde und dass ich mit dem öffentlichen Verkehr ‚oiwei‘ schön hin und hekkomme.“* Zum Privatleben spricht Frau L. den Wunsch aus, dass das Zusammenleben mit ihrem Freund so bleibt: *„[...] da mit dem Freund rede ich mir eh immer alles aus.“*

5.2.5 ZUSAMMENSCHAU

Frau L. hat in ihrem bisherigen Erwerbsleben wenig Stabilität erfahren. Durch vermehrte Wohnungswechsel, Depressionen und Alkoholkonsum kann nach Beendigung einer dreijährigen Beschäftigung kein beständiges Beschäftigungsverhältnis aufgebaut werden. Sie hat nie die Möglichkeit, in ihrem ursprünglich gelernten Beruf – „Heilmasseurin und Heilbademeisterin“ – Fuß zu fassen. Da sie im Alter von 17 Jahren in ihrem gelernten Beruf keine Anstellung findet, fängt sie als Hilfsarbeiterin in einem Produktionsunternehmen an. Diese Anstellung verliert Frau L. aufgrund eines Konkursfalles nach drei Jahren. Der Beschäftigungsverlust markiert für sie den Beginn einer langjährigen Pendelphase zwischen kurzfristigen Hilfstätigkeiten – meist über Leasingunternehmen –, Phasen der Arbeitslosigkeit und der Teilnahme an AMS-Angeboten. Ihr gelingt es seitdem nicht, langfristig in einem Beschäftigungsverhältnis zu bleiben. Die Transitbeschäftigung beim FAB bedeutet für Frau L. nur eine weitere befristete Anstellung in ihrem bisherigen Berufsverlauf.

Neben häufigem Wohnortwechsel scheint ihre gesundheitliche Beeinträchtigung zentraler Erklärungsgrund für ihre eingeschränkten Arbeitsmarktchancen zu sein. Frau L. leidet unter Depressionen und greift in schweren depressiven Phasen und in Situationen, in denen sich Frau L. überfordert fühlt – zum Beispiel bei Bewerbungsgesprächen –, zu Alkohol. Dieser Alkoholkonsum vor Bewerbungsgesprächen wird ihren Schilderungen zu Folge von den Unternehmen meist bemerkt und dem AMS gemeldet, wo ihr „Alkoholproblem“ registriert ist. Frau L. scheint allerdings hinsichtlich des vermehrten Alkoholkonsums ein Problembewusstsein entwickelt zu haben: Zum Befragungszeitpunkt

befindet sie sich in Behandlung in der Landesnervenklinik, um den Alkoholkonsum „in den Griff zu bekommen“, bevor sie vor den Bewerbungsgesprächen wieder „zu einem Bier greift“.

Insgesamt zeigt der Fall, wie notwendig für Frau L. Stabilität, eine persönliche Begleitung und die Verfügbarkeit von psychologischen Angeboten bzw. gesundheitlichen Dienstleistungen ist. Sie sollte langsam wieder in das Erwerbsleben herangeführt werden, da sie schnell mit kleinen Anforderungen und Aufgaben überfordert ist. Dies kann erst nach einer Stabilisierung ihres gesundheitlichen Zustandes funktionieren, da es für sie wichtig sein wird, über einen längerfristigen Zeitraum mit den Anforderungen zu Recht zu kommen.

5.3 HERR D. – ÜBERBRÜCKUNG IN DIE PENSION

Herr D. ist 64 Jahre alt und wohnt im Bezirk Linz-Land. Er absolviert die Matura und ist danach Zeit seines Erwerbslebens in der Autobranche tätig. Zwei Jahre vor seiner Pensionierung wird Herr D. arbeitslos. Als Grund dafür gibt er an, dass dieser Beruf für ihn „nicht mehr gepasst“ hat. Um die Zeit bis zum Pensionsantritt zu überbrücken, besucht Herr D. im Sommer 2010 einen AMS-Kurs und wird im darauf folgenden Herbst vom Arbeitsmarktservice zum FAB im Bereich „Gastronomie“ vermittelt. Er arbeitet ein halbes Jahr als Transitarbeiter beim FAB und konnte im Sommer 2011 die (Korridor-) Pension antreten.

5.3.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF VOR TRANSITBESCHÄFTIGUNG UND WEG VOM AMS ZUM FAB

Herr D. ist bis zwei Jahre vor seinem Pensionsantritt in der Autobranche tätig. Den genauen Grund für seine Arbeitslosigkeit will er auch auf mehrmaliges Nachfragen nicht näher erklären: „Das hat eines Tages nicht mehr gepasst, sagen wir mal so und dann war ich kurz ... da war ich 60 Jahre und hab noch praktisch bis 62 zum Arbeiten gehabt [...]“. Das Arbeitsmarktservice weist Herrn D. zunächst einem zweimonatigen AMS-Kurs zu, bevor er zum FAB als Transitarbeiter vermittelt wird: „Und dann haben die [AMS, Anm.] gesagt, schicken wir ihn halt [...] schieben wir ihn ab ein wenig.“ Er fühlt sich abgeschoben und sorgt sich um die Fortzahlung seines Arbeitslosengeldes: „Ich habe gesagt: ‚Soll ich mich da mit dem Arbeitsamt anlegen?‘ Oder, ich weiß nicht, vielleicht streichen die mir dann irgendwas oder keine Ahnung, das will ich nicht.“ Herr D. nimmt das Angebot der Transitarbeit beim FAB an und sieht diese Beschäftigungsmöglichkeit als Überbrückung in die Pension: „[...] es war damals eine Überbrückung für die Pension, dieses halbe Jahr, das ich dort war.“

Herr D. spricht mit seinem Betreuer beim AMS die Transitbeschäftigung beim FAB als Kompromiss ab und vereinbart, danach „in Ruhe gelassen zu werden“: „Ja, und dass sie mich in Ruhe lassen, sonst musst du dich ja alle zwei Wochen, nein alle drei Wochen waren es – dass ich nicht lüge – zum Arbeitsamt gehen. Das ist ja auch lähmend, was willst du denen erzählen? Ja sicher hast du dich beworben, ja sicher hast du gesucht und geschaut. Ich war damals 61 Jahre, was soll ich da viel [...] und dann lassen sie mich in Ruhe, das haben wir so ausgemacht [...]“. Herr D. zeigt eine kritische Haltung gegenüber der Zuweisungspraxis des Arbeitsmarktservices, an mehreren Stellen des Interviews äußert er die Vermutung, dass seine Vermittlung als Transitarbeiter im Bereich „Gastronomie“ für das AMS die Möglichkeit bietet, die Arbeitslosenstatistik aufzubessern: „[...] Man hat halt den Eindruck, man wird abgeschoben, um die Statistik zu schönigen [...]“. “

5.3.2 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITMITARBEITER BEIM FAB

Er wird als Transitarbeiter im Bereich „Gastronomie“ in ein Buffet vermittelt. Er wird halbtags angestellt, da sonst keine andere Stelle mehr frei war: *„Dann bin ich dorthin und die [FAB-Mitarbeiterin, Anm.] hat mich dann eben in die Gastronomie geschickt. Das war scheinbar das Einzige, das frei war [...] Erstens ist es nur ein halber Tag und da habe ich gewusst, Mittag fahre ich wieder heim und in fünf Monaten höre ich sowieso mit dieser Beschäftigung wieder auf.“* Herr D. kann sich trotz anfänglicher Skepsis gegenüber der Beschäftigung beim FAB dennoch einige positive Erfahrungen aus dem neuen Arbeitsfeld mitnehmen: *„Es ist ganz interessant eigentlich, muss ich sagen [...] dass man für verschiedene Fleischsorten, das weiß ich auch jetzt, verschiedene Messer nimmt [...] was Küchenhygiene, weil in der Großküche oder in einem Buffet ganz andere Sachen gelten als Zuhause.“* Seine Motivation, um das halbe Jahr zu absolvieren, holt sich Herr D. durch die für ihn kurze Dauer der Anstellung und Aussicht auf den Pensionsantritt: *„Ich habe gewusst, dass das Ganze nur [...] das war ein knappes halbes Jahr und bin dann mit August 2011 in Pension gegangen. Ich habe fünf Monate quasi als Arbeitsloser überbrückt und da war mir das wurscht.“*

Bewertung der Beschäftigung und Änderungsvorschläge

Die Nähe des Wohnorts zum Arbeitsplatz und seine Loyalität zu seinen KollegInnen lassen Herrn D. das halbe Jahr als *„neue Erfahrung“* betrachten: *„Aber ich habe es mit Humor genommen [...]. Wie gesagt, es geht um nichts, obwohl natürlich schon die Leute dort, die haben schon ihre Posten gehabt, also wenn jemand gefehlt hätte, dann braucht man schon einen Ersatz für den.“* Positiv findet Herr D. die Möglichkeit beim FAB, neue berufliche Möglichkeiten zu entdecken, seine Qualitäten in anderen Bereichen auszuprobieren sowie finanziell abgesichert zu sein: *„Wenn es vom Alter her passt [...]. Zwei andere haben mit mir auch angefangen, die waren noch jünger. Ich glaube, die sind sogar in die Gastronomie übergewechselt auf Grund dieser Erfahrung [...]. Man kann dort ein bisschen etwas lernen, wenn man nicht aus der Branche kommt [...]. Das sind ja Leute, die das Geld vielleicht wirklich brauchen.“* Auch den Einsatz der FAB-Vorgesetzten betont Herr D. positiv: *„Die Vorgesetzte, die war eine ganz liebe Frau [...] Die [FAB-MitarbeiterInnen, Anm.] nehmen natürlich schon auf die Leute Rücksicht dort. Also, das ist schon, die nehmen schon Rücksicht, da es zum Teil Behinderte und zum Teil ein bisschen Langsame sind dort [...].“* Insgesamt bewertet Herr D. seine persönliche Arbeitserfahrung als: *„Nicht sehr sinnvoll. Es ist nicht sehr sinnvoll, weil man ja weiß, dass das nur zur Beschönigung der Arbeitslosenstatistik wahrscheinlich stattfindet [...]. Mit ‚Null Sicht‘ auf Erfolg, weil ich gehe nicht auf einmal in die Gastronomie [...].“*

Benoten würde er die Transitarbeit und die Arbeit beim FAB mit der Note (Schulnotensystem) „Gut“: *„[...] wenn man dort wirklich Leute ausbildet, wo es einen Sinn bringt, die dann weiter machen können, durchaus einen guten Zweier auf jeden Fall [...].“* Für Personen, die wie er, kurz vor der Pension stehen, sieht er die Arbeit als wenig sinnvoll: *„[...] Pensionisten so vor der Zeit, was willst du da Leute zwischen 55 und 60 überfordern? [...] Es ist sicher sinnvoll, wenn man die Leute hintut, die das brauchen. Ich habe ja quasi den Arbeitsplatz einem anderen weggenommen.“* Auf die Frage, was er ändern würde, antwortet Herr D.: *„Na ja, ich würde schon hinterfragen, ob das einen Sinn hat, wenn ich den da fünf Monate anstelle und eben, wie ich gesagt habe, dass ich da jemand anderem den Platz wegnehme und dass der eh kurz vor der Pension ist [...]. Dass das schon einen Sinn haben soll, dass ich einem etwas lerne [...].“*

5.3.3 AKTUELLES BEFINDEN

Nach der fünfmonatigen Beschäftigung beim FAB ist Herr D. im August 2011 in Pension gegangen, sein aktuelles Befinden wird als „sehr gut“ beschrieben: *„Ich bin zwei Jahre in Pension und ja, ich glaube, es geht mir gut soweit.“* Besonders wichtig ist ihm die Gesundheit, da er sie in seinem Alter als nicht mehr selbstverständlich ansieht: *„[...] weil es gibt rundherum Leute, die sterben, entweder gleich alt, älter oder jünger. Das sehen Jüngere auch schon, dass es noch Jüngere gibt, die sterben oder krank sind [...].“* Seine drei Wünsche sind erstens *„Gesundheit“*, zweitens *„dass man finanziell abgesichert ist“* und drittens: *„und dass halt auch die Kinder, die man hat, gut untergekommen sind.“* Herr D. reflektiert sein Leben mit den Schlussworten: *„Gesundheit und Zufriedenheit, das ist das, um was es geht.“* und betont damit wiederholt seine persönliche Wertehaltung.

5.3.4 ZUSAMMENSCHAU

In der Selbstreflexion betrachtet sich Herr D. als einen Fall, um die *„Arbeitslosenstatistiken“* zu beschönigen. Er betont dies im Interview an mehreren Stellen und zeichnet damit auch ein klares Bild im Hinblick auf seine Einstellung gegenüber der Transitbeschäftigung. Herr D. beschreibt die Transitarbeit beim FAB als Chance für erwerbslose Personen, sich in bestimmten Bereichen zu qualifizieren und wieder in das Erwerbsleben einzusteigen. Für ihn war jedoch die Transitbeschäftigung eine Abmachung zwischen dem Arbeitsmarktservice und ihm, um in der weiteren fehlende Zeit bis zur Pension *„in Ruhe gelassen zu werden“*. Herr D. bewertet eine neue Beschäftigung kurz vor dem Pensionsantritt als wenig sinnvoll und würde viel eher die betroffenen Personen nicht mehr weiter *„belästigen“*. Seine Motivation für die tägliche Arbeit in einem für ihn neuen Tätigkeitsfeld – der Gastronomie – schöpft Herr D. aus dem Wissen, nach 5 Monaten die Pension antreten zu können. Darüber hinaus ist ihm der Zusammenhalt zwischen den KollegInnen während seiner Beschäftigung beim FAB sehr wichtig und daher hätte er trotz mangelndem Interesse an der Transitbeschäftigung, seine KollegenInnen niemals *„im Stich“* gelassen und die Beschäftigung vorzeitig beendet.

Anstatt die Tätigkeit beim FAB als Möglichkeit dafür zu sehen, die notwendigen Versicherungszeiten für den Pensionsantritt in einem finanziell abgesicherten Beschäftigungsverhältnis zu erlangen, ist Herr D. der Meinung, dass die Zuweisung zum FAB zur Aufbesserung *„der Arbeitslosenstatistik“* erfolgt und dass er mit seinem Arbeitsplatz einer anderen arbeitslosen Person die Möglichkeit wegnimmt, durch die Transitbeschäftigung wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Dieser Fall zeigt, welches Bild sich bei Herrn D. im Hinblick auf die Zuweisungspraxen des AMS und Arbeitslosenstatistik zum Teil manifestiert hat und wie es auf die persönliche Situation angewandt und interpretiert wird, anstatt den Mehrwert von Angeboten, wie die Transitbeschäftigung vom FAB – in diesem Fall das Erlangen der notwendigen Versicherungszeiten – zu sehen.

5.4 HERR A. –BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG NACH HAFTENTLASSUNG

Herr A. ist 60 Jahre alt und wohnt in Wels. 2006 wird er nach 8 Jahren Haft entlassen. Als Grund für die Inhaftierung wird „Drogenmissbrauch“ genannt. Auf die Zeit vor dem Gefängnisaufenthalt wird im Gespräch nicht näher eingegangen. Herr A. hat die Pflichtschule und das polytechnische Jahr abgeschlossen. Nach dem Ende der Haft im Jahr 2006 wohnt Herr A. vier Monate in einer betreuten Wohngemeinschaft für Haftentlassene. Danach erhält er die Möglichkeit, in einer nachbetreuten Wohnung einer Wohnplattform zu wohnen. Herr A. beginnt eine Tätigkeit in einer Tagesstruktur. Nach ein paar Monaten wird ihm von deren Leiter angeboten, als Betreuer anzufangen, um danach festangestellt zu werden. Herr A. beginnt zeitgleich eine Lehre als „Buchbinder“, die er jedoch im letzten Ausbildungsjahr abbricht. Durch einen Leiterwechsel und das damit veränderte Arbeitsklima in der Tagesstruktur geht Herr A. in den Krankenstand und kündigt schließlich. Das Arbeitmarktservice vermittelt Herrn A. in mehrere Kurse sowie als Transitarbeiter zum FAB. Er ist acht Monate in der Computerzerlegung tätig und beginnt, bereits während der FAB-Beschäftigung, eine geringfügige Beschäftigung als Regalbetreuer bei einer Tankstelle. Nach der Transitbeschäftigung erhält Herr A. eine Vollzeitbeschäftigung bei der Tankstelle. Nach eineinhalb Jahren wechselt er die Filiale, kehrt jedoch nach kurzer Zeit auf Grund eines Raubüberfalles auf die Filiale zurück. Einen Monat nach seiner Rückkehr wird er gekündigt. Herr A. befindet sich seither im Krankenstand. Zukünftig würde er sehr gerne ein weiteres Mal einer FAB-Transitbeschäftigung nachgehen.

5.4.1 LEBENSLAGE UND BERUFSVERLAUF NACH HAFTENTLASSUNG

Herr A. erläutert sehr ausführlich seine Lebenslage vor der Transitbeschäftigung: „Fangen wir ziemlich am Anfang an. Ich bin 2006 aus der Haft entlassen worden, nach 8 Jahren, weil ich nicht brav war, weil ich mit Drogen zu tun hatte. Haben alle gesagt, okay, wenn ich zurück gehe nach [Ortsangabe, Anm.], dann bin ich wieder drinnen im selben Kreis. Das ist wie das Amen im Gebet [...].“ Nach der Entlassung meldet sich Herr A. auf Grund seiner Bewährungsauflagen bei einer betreuten Wohnmöglichkeit für Haftentlassene: „[...] 2006 Haftentlassung – hat sich ganz lustig abgespielt... (seufzt). Es waren davor welche da aus der [Straßenname, Anm.], das ist eine Wohnmöglichkeit für Haftentlassene, eine Wohngemeinschaft, und die haben mich unter die Lupe genommen, ob ich geeignet wäre, dort ... mein weiteres Leben zu verbringen, und weil ich eben mit Drogen zu tun hatte, haben sie große Bedenken gehabt und man hat dann auch mal ein Probewohnen gemacht [...] Es war zur Zufriedenheit, ich bin ja weg von den Drogen [...].“ Nach vier Monaten erhält Herr A. über eine Wohnplattform, die Möglichkeit in eine eigene Wohnung zu ziehen. Er beginnt eine Tätigkeit in einer Tagesstruktur, die er folgendermaßen beschreibt: „Diese Tagesstruktur ist Bestandteil von [Anbieterorganisation, Anm.], gewesen. Das was [andere Anbieterorganisation, Anm.] nicht nimmt, kommt ins Krisenhaus. Das Krisenhaus ist für problematische Leute, mit Verhaltensauffälligkeit, Behinderungen, sozialen Defiziten, hygienischen Defiziten. Das, was für das Krisenhaus nicht tragbar ist, nimmt [Anbieterorganisation, Anm.].“ Die Tätigkeit in der Tagesstruktur erhält Herr A. über die Betreuerin in der Wohnmöglichkeit für Haftentlassene. Herr A. erzählt, dass die Tagesstruktur für Personen nach „Paragraph 21/2 - geistig abnorm, jedoch zurechnungsfähig“ ist: „Ich war also dort und es ist dann aufgefallen, dass ich irgendwie doch ein bisschen mehr kann, als die Anforderungen sind, eben Stifte ins Pennal hinein schieben oder sechs Tintenpatronen ins Schachterl hinein geben. Einfach strukturierte Tätigkeiten, die teilweise die Leute dort überfordert haben.“

Beschäftigungsaufnahme und -verlust

Herr A. wird vom Leiter der Tagesstruktur ermutigt, als Betreuer anzufangen. Die genauen Umstände, um einen Stiftungsvertrag zu erhalten, gestalten sich sehr dubios: *„Sie gehen hin zum entsprechenden Experten, der unterzieht sie einigen Tests natürlich, nimmt die [Anbieterorganisation, Anm.] auf und fragt natürlich, warum man das eigentlich braucht, und wenn man eben sagt: ‚Ich hätte da die Chance, dass ich arbeiten könnte. Stiftungsvertrag, aber ich bräuchte da 50% Behinderung.‘ Nachdem ich natürlich einen Selbstmordversuch machen habe müssen und in der Psychiatrie gelandet bin. Das war die Grundvoraussetzung, sonst wäre es nicht gegangen.“* Herr A. wählt diesen Weg, da ihm für die Arbeitsstelle als Betreuer eine Zusage, *„fix übernommen zu werden“*, gegeben wurde. In weiterer Folge und als Auflage des Stiftungsvertrages beginnt er eine Lehre als *„Buchbinder“*. Nach zwei Jahren gibt es einen Personalwechsel in der Tagesstruktur. Mit der neuen Leitung verändern sich das Arbeitsklima und der Arbeitsaufwand. Herr A. bricht daraufhin die Lehre ab, geht in den Krankenstand und kündigt schließlich: *„Daraufhin wollte ich nach eineinhalb Jahren den Stiftungsvertrag kündigen. Mir wurde nahegelegt, krank zu werden, was ich mit Begeisterung gemacht habe. Ich war dann wegen Depressionen einige Monate im Krankenstand.“*

[...] Irgendwann einmal stehst du da und sagst: ‚Danke, das war’s.‘ Und dass das meinem Selbstbewusstsein nicht gut tut. Und dass ich dann wirklich wieder einmal meine Depressionen bekommen habe, die ich wirklich schon habe seit ... ist auch klar.“

5.4.2 DER WEG VOM AMS ZUM FAB

Herr A. hat eine 20%-ige Beeinträchtigung, wodurch er eine Einschränkung bei den möglichen Arbeitsfeldern angibt: *„Das heißt, ich habe 20% Beeinträchtigung durch eine [...] Fraktur [genaue Bezeichnung ist unverständlich, Anm.] und stehende Arbeiten sind mir auf Dauer nicht möglich, also bin ich da jetzt auch schon eingeschränkt.“* Durch das Arbeitsmarktservice besucht Herr A. mehrere Kurse und wird danach als Transitarbeiter zum FAB im Bereich *„Computerzerlegung“* vermittelt: *„Ich habe dann eh über das AMS verschiedene Kurse gemacht und eh eben ... was halt ist, damit man ja aus dem ‚Arbeitslosendings‘ hinausfällt, damit die Statistik stimmt [...]. Ich habe das dort mit den Leuten abgeklärt, was eben in Frage kommt, beim AMS und beim FAB, und da ist eben Computerzerlegung in Frage gekommen, weil man da auch teilweise sitzen kann dabei und nicht den ganzen Tag nur steht, und ja, okay, Computer ... man hat etwas gelernt davon.“*

5.4.3 BESCHÄFTIGUNG ALS TRANSITARBEITER BEIM FAB

Herr A. beginnt seine achtmonatige Transitbeschäftigung im Bereich *„Computerzerlegung“*: *„Ich war eben in der Computerzerlegung, also Verwertung von alten PCs [...] Habe dort dann zum Schluss die Computerzerlegung auch geleitet und war okay.“* Die Möglichkeit, wieder zu arbeiten beschreibt Herr A. sehr positiv: *„In der Früh aufstehen, pünktlich dort sein, eventuell eine Freude am Arbeiten haben, eine Freude am Erfolg haben, den man sich erarbeitet, da wird mit Belohnung und Zuwendung gearbeitet.“* Die finanzielle Entlohnung und den Arbeitsvertrag findet Herr A. ebenfalls motivierend: *„Es ist auch ein ordentlicher Arbeitsvertrag und nicht eine reine Beschäftigung [...]. Beim FAB haben sie einen Arbeitsvertrag, man bekommt ein Gehalt, 800 Euro zirka waren das, aber eben auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Man hat auch einen Urlaubsanspruch usw. Wie bei einer Festanstellung.“*

Auf die Frage hin, was Herr A. an der Transitbeschäftigung ändern würde, antwortet er: *„Bestimmte Bereiche ausbauen, größer machen [...]. Eventuell die Arbeitsmöglichkeiten soweit ausdehnen, dass man nicht nach 6 Monaten wechseln muss. Sondern die, die wirklich etwas tun, in der Struktur halten können. Als Systemerhalter, als Weitergeber von Wissen. Das würde ich vielleicht ändern.“*

Nutzen/ Verwertbarkeit des Gelernten während der Zeit beim FAB

Herr A. profitiert vor allem durch den wertschätzenden und persönlichen Umgang und hebt diesen mehrmals hervor: *„Beim FAB, das ist eine sinnvolle Arbeit für mich gewesen. Das war eine Arbeit mit Hand und Fuß, das hat einen Sinn, das ist Recycling. Man wird auch mit Respekt behandelt [...] Das war die Wertschätzung der Vorgesetzten und der Mitarbeiter. Also, praktisch Leistung wird direkt belohnt durch ein Lob und Anerkennung und das ist wichtiger als das Gehalt und das ist das, was ich dort eigentlich vermittelt bekommen habe – wieder einmal. Und was auch ein guter Grundgedanke ist, weil jeder Mensch braucht pro Tag 8-12 Streicheleinheiten und das ist wichtiger als das Vitamin C. Bekommt er sie, fühlt er sich wohl, bekommt er sie nicht, hat er gewisse Mangelerscheinungen.“* Auch die Möglichkeit, wieder Verantwortung zu übernehmen und Erfolge zu sehen, formuliert Herr A. positiv: *„Mit der Zeit ist die Verantwortung gewachsen [...] ich hab das dann zum Schluss wirklich so gut hinbekommen und geschafft, dass sie mit mir mehr als zufrieden waren, wie fast überall in der Arbeit, wenn sie mir eine Chance geben [...]. Also, praktisch positive Zuwendung ... ist der Schlüssel zum Erfolg.“*

Das Selbstvertrauen von Herrn A. hat sich durch die Transitbeschäftigung wesentlich gesteigert und er konnte sich unter anderem auch einige handwerkliche Fähigkeiten mitnehmen: *„Ich bin durch das FAB soweit aufgebaut worden, dass ich so viel Selbstvertrauen gehabt habe, dass ich mich um eine andere Arbeitsstelle umgesehen habe [...]. Aber man lernt halt was ein Imbus ist, was ein Kreuzschrauben, was ein Schlitzschrauben ist, was er alles braucht für ein Werkzeug, für das Ganze. Was eine Festplatte ist, welche Teile ein Computer überhaupt hat.“*

5.4.4 ZEIT NACH BESCHÄFTIGUNG BEIM FAB UND AKTUELLES BEFINDEN

Herr A. erfährt über einen Kollegen beim FAB, dass an einer Tankstelle Mitarbeiter gesucht werden. Er meldet sich bei der Personalverantwortlichen und wird nach einem persönlichen Gespräch eingestellt: *„Das war eine geringfügige Beschäftigung neben dem FAB, zusätzlich. Das hat man ja zusätzlich gemacht, man ist ja leistungsfähig, man ist ja noch nicht alt. Gut. Ich habe den Job zur Zufriedenheit gemacht.“*

Herr A. formuliert, dass er die Beschäftigung auf Grund der Transitarbeit erhalten hat: *„Das heißt, praktisch auf Grund des FAB, habe ich das dann durchziehen können, dass ich vollwertig am Außenarbeitsmarkt wieder Fuß fassen. Nicht nur, dass man in den Arbeitsablauf wieder hineinkommt, sondern dass man auch sieht, arbeiten kann auch Freude machen [...]. Wenn ich heute arbeite, bin ich ein nützliches Mitglied der Gesellschaft.“* Herr A. ist nach eigenen Angaben ca. eineinhalb Jahre auf der Tankstelle tätig und wechselt danach in eine andere Filiale. Er erhofft sich dort bessere Arbeitszeiten und weniger Arbeit. Während seiner Arbeitszeit wird die Tankstelle Ziel eines Raubüberfalls. Herr A. wechselt daraufhin wieder zurück in seine ursprüngliche Filiale und wird nach einem Monat gekündigt. Die genauen Gründe für die Kündigung gibt er nicht an.

Unter anderem spricht Herr A. das Thema Depressionen an, unter denen er auch jetzt noch leidet: *„Es ist einfach ... ich habe zwar meine Depressionen, aber manchmal habe ich auch eine Power und ein Durchsetzungsvermögen, wenn mir etwas daran liegt.“* Auf die Frage, was er sich für die Zukunft wünscht, antwortet Herr A. zuerst mit *„Weltfrieden“*. Danach antwortet er: *„Realistisch? [...] Gesund bleiben, zufrieden sein und wieder beim FAB arbeiten können.“*

Nochmals beim FAB als Transitmitarbeiter eine Beschäftigung zu finden, ist für Herrn A. sehr wichtig: *„Ja, das wäre schön. Mir würde es gefallen [...]. Ich habe, bevor ich in den Krankenstand gegangen bin, mit meiner Sachbearbeiterin [...] besprochen: ‚FAB wäre doch eine wunderbare Alternative.‘ Und sie hat mir zugestimmt und gesagt: ‚Ich werde Sie dort anmelden‘. Und wie ich jetzt wieder dort war, sage ich: ‚Wie sieht es denn jetzt aus mit dem FAB?‘ ‚Ach, Sie waren jetzt so lange im Krankenstand, jetzt haben wir die Bewerbung natürlich gestrichen, aber ich melde Sie auf's Neue darauf an, aber es sind 50 oder 60 Bewerber.“*

5.4.5 ZUSAMMENSCHAU

Der Fall von Herrn A. zeigt sich sehr konträr. Auf der einen Seite erzählt er wortgewandt und intelligent, mit einem großen Allgemeinwissen. Auf der anderen Seite, lassen seine Erzählungen vermuten, dass er den Bezug zur Realität teilweise verloren hat. Als besonders sensibel muss die Erzählung der Erlebnisse in der Tagesstruktur betrachtet werden. Ob es einen Selbstmordversuch gegeben hat und zu welchem Zweck, kann auf Grund der Aussagen von Herrn A. nicht nachvollziehbar geklärt werden. Die Beschreibungen zeigen jedoch sehr gut, dass man die Ausführungen von Herrn A. mit äußerster Sorgfalt behandeln muss, da eine Sozialeinrichtung einem Betreuer nicht raten wird, für die angestrebte Stelle einen Selbstmord vorzutäuschen.

Für die Integration in das gesellschaftliche Leben nach einer achtjährigen Haftstrafe ist nicht nur die Teilhabe am Erwerbsleben ausschlaggebend. Durch ein stabiles Beschäftigungsverhältnis können sich dennoch erhebliche Vorteile für den Betroffenen ergeben. Soziale Kontakte und ein regelmäßiger Tagesablauf sind wesentlich, um sich wieder als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu fühlen. Herr A. ist gebürtiger Tiroler und hat sein gesamtes Umfeld durch den Wohnortwechsel nach Oberösterreich und den damit verbundenen Ausstieg aus dem Drogenmilieu, hinter sich gelassen. Er zeigt sich ehrgeizig und arbeitet an einer Verbesserung seiner Situation. Weiters gibt er an, gut mit Menschen umgehen zu können und seit 40 Jahren seinem Hobby, der „Psychologie“, nachzugehen. Inwieweit eine längerfristige Integration in das Erwerbsleben gelingen kann, bleibt nicht nur auf Grund des Alters von Herrn A. offen.

Insgesamt zeigt dieser Fall, dass hier die Transitbeschäftigung durch das FAB eine sehr gute Möglichkeit ist, um den Kontakt zur Arbeitswelt und zu anderen Menschen zu ermöglichen. Für Herrn A. wäre ein weiteres Beschäftigungsverhältnis als Transitarbeiter durchaus sinnvoll, um ihn in einem geregelten Rahmen, mit geschulter Betreuung, weiter zu bestärken, um am Erwerbsleben teilzunehmen.

5.5 ZUSAMMENFÜHRUNG DER ZENTRALEN ERKENNTNISSE AUS DEN INTERVIEWS MIT EHEMALIGEN TMA

Im vorherigen Abschnitt wurden die Interviews mit ehemaligen TransitmitarbeiterInnen anhand strukturierter Fallbeispiele dargestellt und analysiert. Nachfolgend werden zentrale Aspekte aus den Interviews herausgegriffen und zusammenführend wiedergegeben.

5.5.1 ZIELGRUPPENCHARAKTERISTIKA

Die Zielgruppe der TransitmitarbeiterInnen setzt sich aus Personen zusammen, die über verschiedene Vermittlungshemmnisse verfügen (Alter, fehlende Berufserfahrung, gesundheitliche Einschränkung, Sucht etc.) und sich durch eine (unterschiedlich) ausgeprägte Distanz zum Arbeitsmarkt charakterisiert. Die Zusammensetzung der Zielgruppe erweist sich als äußerst heterogen und zeigt sich auch in den Entstehungsgeschichten und Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit, die sich sehr unterschiedlich gestalten. So sind als Auslöser für die Arbeitslosigkeit u.a. der Konkurs des Arbeitgebers, gesundheitliche Einschränkungen (z.B. Unfall, Depression, etc.), befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie den Entschluss des Wiedereinstiegs z.B. nach 20 Jahren Kinderbetreuung oder nach einer Haftentlassung, zu sehen. Ebenso befinden sich unter den Interviewten Personen, die kurz vor der Pensionierung die Beschäftigung verloren haben und die Transitbeschäftigung die Möglichkeit zur Überbrückung der Zeit bis zum Pensionsantritt bietet. Genauso befinden sich junge Personen, die den Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben (noch) nicht geschafft haben und zunächst noch eine Ausbildung absolvieren möchten, in dieser Zielgruppe.

Nichts desto trotz können als zentrale Gemeinsamkeiten eine (unterschiedlich) stark ausgeprägte Arbeitsmarktferne, eingeschränkte Arbeitsmarktchancen und die schlechte finanzielle Situation, die den Möglichkeitenspielraum der Personen zusätzlich einschränkt, festgemacht werden. Mitunter wird auch eine resignative Haltung sichtbar: *„Wenn man andauernd Absagen bekommt, dann denkt man sich: ‚Aus, vorbei, dich will keiner mehr, du bist zu deppert, du kannst nichts‘, man tut sich sehr hinunter.“* Die hohe Heterogenität wird auch im Hinblick auf die Anforderungen und Bedarfe der Zielgruppe ersichtlich und dies führt u.U. zu einer unterschiedlichen (Nutzen-)Bewertung der Transitbeschäftigung.

5.5.2 BEWERTUNG DER BESCHÄFTIGUNG

Die Rückmeldungen durch die ehemaligen TransitmitarbeiterInnen über die Beschäftigung beim FAB sind überwiegend positiv und so werden ausschließlich die Schulnoten „Sehr gut“ und „Gut“ vergeben. Trotz hoher Zufriedenheit werden einzelne Kritikpunkte geäußert. Diese betreffen vor allem den Umgang von einzelnen FAB-MitarbeiterInnen und die Art der Tätigkeit: Während ein Teil der Interviewten zufrieden mit der Tätigkeit ist, so empfindet ein anderer Teil der Befragten diese als unpassend und unterfordernd: *„Ich war eher unterfordert [...] das war ziemlich einfach, das kann eigentlich jeder.“*

Die Tatsache, eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt auszuüben, wird von den Befragten großteils nicht als stigmatisierend betrachtet, vielmehr sind sie froh darüber, (wieder) eine Beschäftigung ausüben zu können, finanziell abgesichert zu sein und Weihnachts- und Urlaubsgeld zu beziehen. Dennoch wird bei einem Teil der Interviewten der Verpflichtungscharakter, der mit der Aufnahme einer Transitbeschäftigung einhergeht,

sichtbar: So sprechen drei Personen explizit an, dass die Transitbeschäftigung rein zur „*Aufbesserung der Arbeitslosenstatistiken*“ angeboten wird. Ebenso zeigt sich in den Gesprächen mit TransitmitarbeiterInnen die Angst vor einer möglichen Bezugssperre als Grund für die Annahme der Transitbeschäftigung. Dennoch wird ersichtlich, wie nachfolgend noch gezeigt wird, dass eine hohe Bereitschaft zu einer Beschäftigungsaufnahme gegeben ist, da es bevorzugt wird, für einen Leistungsbezug auch eine Leistung zu erbringen, und eine Transitbeschäftigung den wichtigen Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe mit sich bringt.

5.5.3 NUTZENBEWERTUNG DER TRANSITBESCHÄFTIGUNG

Ein Ziel der Interviews mit ehemaligen TransitmitarbeiterInnen war es, u.a. eine Nutzenbewertung der Transitbeschäftigung aufzuzeigen. Allgemein lässt sich festhalten, dass die Nutzenbewertung aufgrund der hohen Heterogenität und den in Folge variierenden Anforderungen und Bedarfen der Zielgruppe entsprechend unterschiedlich ausfällt. Während beispielsweise Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen oder Personen mit höheren Qualifikationen mit der Tätigkeit eher unzufrieden sind und die Sinn- und Nutzenstiftung der Transitbeschäftigung eher in Frage stellen, so berichtet ein anderer Teil vor allem über einen beschäftigungsbezogenen Nutzen. Neben dem beschäftigungsbezogenen Nutzen, der nachfolgend näher erläutert wird, werden auch Aspekte der Stabilisierung sichtbar, es wird über neue soziale Kontakte berichtet sowie über neu erlangtes Wissen bzw. Know-how.

Das Ziel von Sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten ist es, durch die Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen eine nachhaltige (Re-)Integration von schwer vermittelbaren Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern (BMASK 2013, 53). In den Interviews wird vor allem der Nutzen, der mit der Ausübung einer Beschäftigung verbunden ist, sichtbar. Im Zusammenhang mit dem **beschäftigungsbezogenen Nutzen** lassen sich aus den Interviews folgende Aspekte ableiten:

Prävention - „nicht aus dem System herausfallen“: Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben und bereits über einen längeren Zeitraum (1-2 Jahre) durchgehend keine Beschäftigung finden konnten, werden aus ihrer Sicht vom AMS in einen SÖB vermittelt, um sich nicht noch weiter vom Arbeitsmarkt zu entfernen und im System integriert zu bleiben, finanziell abgesichert zu sein und es soll die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt erhöht werden.

Vorbereitung für den Arbeitsmarkt: Von einem Teil der interviewten Personen wird der Transitbeschäftigung die Funktion der Hilfestellung, um wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, zugeschrieben. Dies wird insbesondere bei der Gruppe der „WiedereinsteigerInnen“ ersichtlich, die nach jahrelanger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (8-20 Jahre), zum Beispiel aufgrund der Kinderbetreuung oder einer Krankheit, wieder den Entschluss fassten, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Dabei nimmt die Transitbeschäftigung zum einen die Funktion ein, die Personen wieder an Arbeitsprozesse zu gewöhnen: „*Dass die wieder einen Rhythmus bekommen im Leben für die Arbeitswelt.*“ Zum anderen wurde in einem Fall darüber berichtet, dass die Transitbeschäftigung zu einer Stabilisierung der Person sowie Erhöhung des Selbstvertrauens beitrug und in weiterer Folge diese Person ermutigte, am regulären Arbeitsmarkt bestehen zu können: „*Das heißt, praktisch auf Grund des FAB, habe ich das dann durchziehen können, dass ich vollwertig am Außenarbeitsmarkt wieder Fuß fassen kann. Nicht nur, dass man in den Arbeitsablauf wieder hineinkommt, sondern dass man auch sieht, arbeiten kann auch Freude machen.*“

Tagesstrukturierung: In diesem Zusammenhang wird auch die Bedeutung einer durch die Transitbeschäftigung wieder erlangten Tagesstrukturierung, die bei einer Langzeitarbeitslosigkeit mitunter verloren gegangen ist, sichtbar. So wird in einem Fallbeispiel ersichtlich, dass erst durch die Wiederaufnahme einer Beschäftigung eine Einteilung in Arbeits- und Freizeit möglich wurde: *„Das hat mir sogar getaugt, dass man wieder aufstehen muss [...]. Du tust komischerweise Weise zu Hause auch nichts mehr, obwohl du Zeit hast [...]. Und wenn du arbeitest, dann willst du deine freien Tage auch nicht nur kochen, putzen oder bügeln.“* Auch in anderen Interviews wird auf die Bedeutung der Tagesstrukturierung hingewiesen.

Teilhabe durch Beschäftigung: Aus der Analyse der Interviews wird ersichtlich, dass die TransitmitarbeiterInnen überwiegend beruflich sozialisiert sind und dadurch internalisiert haben, dass Erwerbsarbeit gleichzeitig auch Teilhabe an der Gesellschaft bedeutet. In den Interviews wird mehrfach angesprochen, dass zwar ein gewisser Verpflichtungscharakter gegeben ist, jedoch zeigt sich auch, dass die Personen es bevorzugen, für einen Leistungsbezug zu arbeiten und einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen, anstatt *„nichts“* zu tun: *„Ich bin nicht der Typ, der sagt, ich will den Bezug, aber nichts tun dafür [...]. Ich will für meine Leistung ein Geld und ich will auch arbeiten.“*

Wenngleich die finanzielle Absicherung ein wesentliches Motiv für die Aufnahme einer Transitbeschäftigung darstellt, so scheint der Wunsch nach einer Beschäftigung (und gleichzeitig gesellschaftlicher Teilhabe) bei Vielen zu überwiegen:

- *„Ich wollte schon wieder [...] ich denke mir mal, ich war so lange zu Hause. Da denke ich mir, ich will wieder, ich will wirklich wieder. Sicher habe ich es auch wegen dem [Geld, Anm.] gemacht.“*
- *„Ich wollte wieder eine Beschäftigung haben und ich wollte mir diese Richtung ansehen, mehr oder weniger noch einmal. Ich will nicht daheim bleiben.“*

Dass die Personen nach langen erwerbslosen Phasen wieder einer Tätigkeit nachgehen, eine Tagesstrukturierung haben und soziale Kontakte außerhalb der Familienstrukturen pflegen können, wird von den Interviewten als positiver Aspekt der Transitbeschäftigung hervorgehoben:

- *„Ja, das war dann schon eine fescche Zeit, wieder etwas zu tun und wieder wo hin zu fahren.“*
- *„[...]Dann bist‘ doch mehr unterwegs. [...]und dann lernst‘ dort wieder Leute kennen.“*

Neben den genannten Aspekten kann ein zentraler Nutzen der Transitbeschäftigung in der **finanziellen Absicherung** bzw. in der Erlangung der notwendigen Versicherungszeiten für den Pensionsantritt gesehen werden.

5.5.4 ROLLE DER TRANSITBESCHÄFTIGUNG IM PROZESS ARBEITSMARKTPOLITISCHER INTERVENTIONEN

Die analysierten Fälle ermöglichen es, arbeitsmarktpolitische Interventionen auf Basis von Schilderungen von betroffenen Langzeitarbeitslosen rückblickend über einen längeren Zeitraum zu betrachten. Aus den Fallbeispielen wird ersichtlich, dass arbeitsmarktpolitische Interventionen mitunter als langfristiger Prozess, der sich über mehrere Jahre erstrecken kann, verstanden werden sollten. Die interviewten Personen weisen vielfache Erfahrungen mit unterschiedlichen AMS-Angeboten auf. Der Beschäftigung in einem SÖB oder GBP kommt, wie oben erläutert, dabei die wichtige Funktion zu, die Personen in das System „Arbeit“ wieder zu integrieren bzw. zu verhindern, dass sie sich zu weit davon entfernen und kann somit als eine Heranführung an den Arbeitsmarkt verstanden werden, die sich, je nach Individuum, unterschiedlich gestalten kann. Somit ist die Transitbeschäftigung für einen Teil der ArbeitnehmerInnen eine Vorbereitung auf den regulären Arbeitsmarkt und für einen anderen Teil eine Wegbereitung für eine langfristige Arbeitsmarktintegration, in der es allerdings zuvor weiterer Interventionen, wie z.B. das Zuziehen einer Arbeitsassistentin oder die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, bedarf.

STUDIEN TEIL B: ZUKUNFT DES 2. ARBEITSMARKTES

Auf die ‚Analyse der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP im FAB im zeitlichen Verlauf (Studienteil A) erfolgt an dieser Stelle eine in die Zukunft gerichtete Auseinandersetzung mit sich abzeichnenden Entwicklungen, die den 2. Arbeitsmarkt tangieren und deren Auswirkungen auf den 2. Arbeitsmarkt. Im Zentrum stehen folgende Fragen:

- Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer (weiteren) Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
- Was verändern neue gesetzliche Rahmenbedingungen (Reha vor Pension – Aus für I-/BU-Pension)?
- Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für den 2. Arbeitsmarkt?
- Wie kann mit diesen Herausforderungen umgegangen werden?

Die Beantwortung dieser Fragestellungen erfolgt anhand einer Desktop-Recherche und anschließenden Gesprächen mit ExpertInnen aus dem Bereich Arbeitsmarkt (Politik, Verwaltung, Betroffeneninitiative, Forschung) sowie einer Fokusgruppendifkussion von AnbieterInnen des 2. Arbeitsmarktes.

6 RECHERCHE/ EXPERTINNENINTERVIEWS

In Vorbereitung auf die ExpertInneninterviews wurde eine Desktop-Recherche zu Wirkungsfaktoren auf den 2. Arbeitsmarkt durchgeführt. Im Rahmen dieser Recherchen wurden für die AuftraggeberInnen Vorschläge zu den zu interviewenden ExpertInnen sowie die Leitfadendimensionen für die ExpertInnengespräche erarbeitet. In Abstimmung mit den AuftraggeberInnen erfolgte schließlich die Nominierung der ExpertInnen aus dem Bereich Arbeitsmarkt (Politik, Verwaltung, Betroffeneninitiative, Forschung), mit denen in Gesprächen die recherchierten Inhalte vertieft, ergänzt und im Hinblick auf die Zukunft des 2. Arbeitsmarktes reflektiert wurden.

Mit folgenden Personen wurden im Zeitraum November und Dezember 2013 ExpertInnengespräche geführt.

Tabelle 6-1: Übersicht interviewter ExpertInnen (n=7)

Organisation	Name der Person	Funktion/ Bereich	Interviewdatum
BMASK	Christian Operschall, Dr.	Leiter der Gruppe Internationale Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarktförderung, Budget	21.11.2013
AMS Bundesgeschäftsstelle	Herbert Buchinger, Dr.; gemeinsam mit Günter Leitner	Vorsitzender des Vorstandes; Leiter Service für Arbeitskräfte	5.12.2013
AMS Landesgeschäftsstelle Oberösterreich	Eva Fischlmayr, Mag. ^a	Leiterin der Abteilung Fördermanagement im Arbeitsmarktservice OÖ	8.11.2013
AMS Landesgeschäftsstelle Wien	Petra Draxl, Mag. ^a	Geschäftsführerin	3.12.2013
Verein Aktive Arbeitslose Österreich	Martin Mair, Mag. Ing.	Geschäftsführer	7.11.2013
WIFO	Helmut Mahringer, Dr. Mag.	Wissenschaftlicher Mitarbeiter; Forschungsbereiche: Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit	3.12.2013
ZSI	August Gächter, Mag.	Wissenschaftlicher Mitarbeiter; Forschungsbereiche: Arbeit & Chancengleichheit	17.12.2013

In der Folge werden die Ergebnisse aus den sieben ExpertInneninterviews in Verknüpfung mit den Rechercheergebnissen dargestellt. Je nach Organisation und Funktionsbereichen der befragte Personen ergaben sich in den Interviews unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte, die sich in der Ergebnisdarstellung widerspiegeln und die den Wissens- und Einschätzungsstand der ExpertInnen zum jeweiligen Interviewzeitpunkt abbilden.

In einem ersten Schritt werden Veränderungen im Sozialsystem (Reformprozesse der Sozialhilfe sowie des Pensionssystems) und im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung beschrieben, durch die sich weitere Zielgruppen ergeben, die ins Arbeitskräftepotenzial aufgenommen wurden bzw. dem Arbeitsmarkt zugeführt werden sollen. Vielfach stellen sich die Ausgangsbedingungen dieser Zielgruppen durch schlechtere Chancen am 1. Arbeitsmarkt dar. Insofern kommt der Arbeitsmarktpolitik insgesamt und dem 2. Arbeitsmarkt im Speziellen für diese Zielgruppe eine Bedeutung zu.

6.1 REFORMPROZESSE DER SOZIALHILFE – BEDARFSORIENTIERTE MINDESTSICHERUNG

6.1.1 EINFÜHRUNG DER BMS

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) – vormalige offene Sozialhilfe – ist seit 1.10.2011 österreichweit umgesetzt (Bergmann et al. 2012, 4). Nach langen und kontroversiellen Verhandlungen wurden mit Art. 15a B-VG, Vereinbarung vom 1.12.2010, Zielsetzungen und Mindeststandards formuliert, von allen Bundesländer berücksichtigt werden müssen. Ein Grundsatz der BMS ist es, die „jeweils erforderliche Beratung und Betreuung zur Vermeidung und Überwindung von sozialen Notlagen sowie zur nachhaltigen sozialen Stabilisierung zu gewährleisten. Bei arbeitsfähigen Personen gehören dazu Maßnahmen, die zu einer weitestmöglichen und dauerhaften (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich sind“ (Artikel 2 aus Art. 15a B-VG).

Die BMS steht eindeutig im Zeichen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (Hausegger 2012, 15f). Mit ihrer Einführung gingen einige Änderungen für vormalige SozialhilfebezieherInnen einher: Einerseits sind BMS-BezieherInnen durch die Neuregelung gewisse Rechte erwachsen: Für sie gilt nun die gleichberechtigte Einbeziehung in die Krankenversicherung, wie es beim Bezug von Arbeitslosengeld bzw. der Notstandshilfe der Fall ist. Darüber hinaus können Bescheide über die Zuerkennung beeinsprucht werden, was bisher im Rahmen der Sozialhilfe nicht möglich war. Andererseits werden BezieherInnen der BMS „verstärkt in die Pflicht genommen“, indem diese – wie BezieherInnen von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe – aktive Integrationsbemühungen zeigen und zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten annehmen müssen. Sonst drohen Sanktionen in Form von Kürzungen von Leistungsbezügen. Damit haben BezieherInnen der BMS „den gleichen Zugang zu Maßnahmenangeboten des AMS wie arbeitslose Menschen und sehen sich auch institutionell stärker an das Arbeitsmarktservice angebinden“ (a.a.O.). Bei arbeitsfähigen BMS-VollbezieherInnen muss durch einen systematischen Datenabgleich durchgängig eine gleichzeitige Registrierung beim Sozialamt sowie der regionalen Geschäftsstelle des AMS erfolgen.

Auch Stelzer-Orthofer und Brunner-Kranzmayr (2013, 9) sind der Meinung, das Ziel der BMS (auch oft als „zweites Sicherungsnetz“ bezeichnet) ist die Aktivierung der BezieherInnen zur Förderung einer nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Dabei soll die Anbindung an das AMS sicherstellen, dass die BMS nicht den Verbleib in einer „sozialen Hängematte“, sondern den Einstieg in den Arbeitsmarkt fördert.

6.1.2 PERSONENKREIS DER BMS

Somit stellen frühere SozialhilfeempfängerInnen, die arbeitsfähig sind, nun eine dezidierte Zielgruppe des AMS dar (Hausegger 2012, 17f). Dem Personenkreis der BMS-VollbezieherInnen ist gemein, dass diese Personen über noch keine bzw. über weit zurückliegende Arbeitsmarkterfahrungen verfügen. Die BMS stellt eine subsidiäre Leistung dar, die zum Einsatz kommt, wenn weder Erwerbs- noch Transferleistungen (AL-Geld oder Notstandshilfe) bezogen werden. Das bedeutet, dass bei BezieherInnen der BMS die Zeiten, in der diese Personen in vollversicherungsrechtlicher, unselbständiger Beschäftigung waren, für den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht ausreichen. Die BMS-TeilbezieherInnen sind Personen, deren Erwerbs- bzw. Transfereinkommen unter der von der BMS definierten Einkommensgrenze liegen. Darüber hinaus müssen sie auch den weiters formulierten Anspruchsvoraussetzungen unterliegen. BezieherInnen von BMS-Teilleistungen gehen teilweise auch einem Erwerb (meist Teilzeit) nach, bei dem das Einkommen jedoch unter der definierten Einkommensgrenze liegt und somit durch die BMS aufgestockt wird. Durch die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse mit geringer Entlohnung sind in Folge auch die erworbenen AMS-Leistungen sehr niedrig, wodurch sich eine steigende Anzahl im Bereich der TeilleistungsbezieherInnen abzeichnet (Bergmann et al. 2012, 9).

BMS-BezieherInnen sind eine sehr heterogene Gruppe, haben aber multiple Problemlagen, die zu vermittlungshemmenden Faktoren bei einer (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt werden (Bergmann et al. 2012, 5). Vielfach gemeinsam ist dieser Gruppe die hohe Bildungsferne. Im Hinblick auf eine (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben ist bei dieser Gruppe von einer mittel- bis längerfristigen Perspektive auszugehen, die oftmals am Ende einer Kette von stabilisierenden Maßnahmen steht. Vor allem BMS-BezieherInnen im höheren Alter mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen weisen eine besondere Arbeitsmarktferne auf.

Das AMS ist, wie bereits erwähnt, nur für jene BMS-VollbezieherInnen zuständig, die arbeitsfähig sind (Stelzer Orthofer&Brunner-Kranzmayr 2013, 51). Beim Großteil dieser Personen liegt keine Arbeitsfähigkeit mehr vor, diese sind auch nicht beim AMS vorgemerkt und somit nicht in der Zuständigkeit des AMS. Die Mehrheit der vom AMS betreuten BMS-BezieherInnen sind BMS-TeilleistungsbezieherInnen, d.h. die BMS stellt eine Aufstockung zu anderen Transferleistungen oder zum Erwerbseinkommen dar. Zahlen aus Oberösterreich zeigen, dass insgesamt weniger als 14% der BMS-BezieherInnen beim AMS registriert sind (a.a.O., zit.n. Arbeiterkammer OÖ 2012).

Die Feststellung der Arbeitsfähigkeit nimmt somit bei BMS-BezieherInnen, die in hohem Maße auch gesundheitliche Probleme aufweisen, eine zentrale Rolle ein (Bergmann et al. 2012, 88). Dazu gibt es zwei Systeme: Bei Personen, die Leistungen vom AMS beziehen (TeilleistungsbezieherInnen), erfolgt die Feststellung der Arbeitsfähigkeit über die Gesundheitsstraße der PV. BMS-VollbezieherInnen werden, je nach Bundesland, über Vertragsärzte des Landes, BBRZ/ BBE oder den Arbeitsmedizinischen Dienst im Hinblick auf ihre Arbeitsfähigkeit getestet.

6.1.3 VERÄNDERUNGEN DER AKTIVEN ARBEITSMARKTPOLITIK

Mit der Einführung der BMS stellen vor allem AMS-VertreterInnen der regionalen Geschäftsstellen Veränderungen für ihre Arbeit fest, die durch organisationsinterne Anpassungen bedingt sind (Bergmann et al. 2012, 11). Zudem wurden im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik neue Angebote für BMS-BezieherInnen eingeführt. Hier wurden im Wesentlichen zwei Angebotsformen, nämlich

- Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) sowie
- geförderte Beschäftigungsprojekte (SÖB & GBP)

für die Zielgruppe der BMS-BezieherInnen neu ausgerichtet und adaptiert (a.a.O.,12). An ausreichenden Projekten, wie beispielsweise spezifischen Qualifizierungsangeboten für BMS-BezieherInnen, fehlt es derzeit noch (a.a.O.).

Tabelle 6-2: Überblick über spezifische neu entwickelte/ adaptierte Ansätze für BMS-BezieherInnen

Art des arbeitsmarktpolitischen Ansatzes	Anzahl der Bundesländer	Welche Bundesländer
Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)	7	Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Wien
Aufsuchende Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (ABBE)	2	Kärnten, Wien
Geförderte Beschäftigungsprojekte/ Arbeitsmaßnahme (SÖB, GBP)	7	Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Vorarlberg, Wien
Eingliederungsbeihilfe	2	Kärnten, Wien
Qualifizierungsmaßnahmen	2	Kärnten, Oberösterreich
Sonstiges	2	Salzburg, Vorarlberg

Quelle: Bergmann et al. 2012, 79

Die Mehrheit der Bundesländer hat spezielle Angebote entwickelt (manche flächendeckend und manche regionsspezifisch), die fast alle im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) entwickelt und ko-finanziert wurden. Auch das Land sowie Regionen/ Städte beteiligen sich in einigen Bundesländern an der Finanzierung, wobei das AMS meist die verbleibenden Ko-Finanzierungskosten übernimmt (Bergmann et al. 2012, 12).

Die BBE, oftmals gekoppelt an ein Case Management, werden als wesentliche Neuerung für BMS-BezieherInnen gesehen (Bergmann 2012, 80). Die Zuweisungspraxis als auch die Inanspruchnahme sind je Bundesland unterschiedlich geregelt. Im Bereich der geförderten Beschäftigungsprojekte/ Arbeitsmaßnahmen wurden in allen sieben Bundesländern neue Ansätze umgesetzt, die die Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt oder Vorbereitung auf den zweiten Arbeitsmarkt bzw. eine allgemeine Stabilisierung der Person zum Ziel haben und großteils sehr niederschwellig angelegt sind (Bergmann 2012,83).

In Oberösterreich gibt es ein durchgängiges Gesamtkonzept für BezieherInnen der BMS, bei dem folgende Modelle ineinandergreifen (Bergmann 2012, 87): Case Management zur Stabilisierung: (durch Verein B7, FAB und Hilfswerk angeboten), „Beschäftigung 24“ (B24) als Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in Kooperation mit Kommunen und NGOs und das niederschwellige Projekt „Step by step“ als Tagesstrukturierung, das auch stundenweise in Anspruch genommen werden kann. Darüber hinaus gibt es SÖB und GBP zur Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt bzw. zur Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit.

Eine erste bundesweite Evaluierung aus dem Jahr 2012 durch Bergmann u.a. ergibt erste Hinweise auf eine „Zunahme des Ausmaßes an Erwerbsintegration der BMS-EmpfängerInnen sowie einen Trend zum Rückgang der Abhängigkeit von BMS-Leistungen durch eine Erhöhung der Erwerbsintensität“ (Bergmann et al. 2012, 5). Umfassend kann die Frage nach einer besseren Arbeitsmarktintegration von BMS-BezieherInnen jedoch im Rahmen der Evaluierung noch nicht beantwortet werden, weil eine längerfristige Betrachtung der Erwerbsbeteiligung zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich war.

6.2 REFORMPROZESSE DES PENSIONSBEZUGS

6.2.1 ANHEBUNG DES PENSIONSANTRITTSALTERS

Die Zielsetzung der österreichischen Bundesregierung besteht darin, Menschen länger im Erwerbsleben zu halten und krankheitsbedingte Pensionierungen zu vermeiden (Bundeskanzleramt 2012, 13).

Im Arbeitsprogramm der neuen Bundesregierung wurden als Ziel folgende Pfade und Zeiträume festgelegt (Bundeskanzleramt 2013, 63):

- Das faktische Pensionsantrittsalter soll von 58,4 Jahren (im Jahr 2012) auf 60,1 (bis 2018) erhöht werden.
- Die Beschäftigungsquote von Männern im Alter von 55 bis 59 Jahren soll von 68,1% (2012) auf 74,6% (2018) erhöht werden.
- Die Beschäftigungsquote von Männern im Alter von 60 bis 64 Jahren soll von 21,6% (2012) auf 35,3% (2018) erhöht werden.
- Die Beschäftigungsquote von Frauen im Alter von 55 bis 59 Jahren soll von 47,9% (2012) auf 62,9% (2018) erhöht werden.

Mit dem Stabilitätspakt 2012-2016 setzt die österreichische Bundesregierung auf eine Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters und will bis zu 195.000 Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sowie ältere Menschen länger im Erwerbsleben halten und zwar durch folgende Maßnahmen (Bundeskanzleramt 2012, 13):

- Reform der Invaliditätspension und Ausweitung der Rehabilitation (anstelle von befristeten I- bzw. BU-Pensionen)
- Die Anspruchsvoraussetzungen der Korridor pensionen (Pensionsantritt ab dem 62. Lebensjahr mit jährlichen Abschlägen) werden verschärft, indem diese Pensionsart erst nach 40 statt bisher 37,5 Versicherungsjahren beansprucht werden kann.
- Bei vorzeitigem Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter werden die jährlichen Abschläge pro Jahr von 4,2% auf 5,1% erhöht.

Im Rahmen der Arbeitsmarktoffensive 2012-2016 werden insgesamt 750 Millionen Euro investiert (Bundeskanzleramt 2012, 13). Um die Zielsetzung zu erreichen, ältere und/oder gesundheitlich beeinträchtigte Menschen im Erwerbsleben zu halten, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Anreize für Unternehmen zur Beschäftigung älterer Personen
- 45.000 ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Personen werden zusätzlich in AMS-Förderungen einbezogen.
- 32.000 Personen mit stärkerer Beeinträchtigung, die jedoch arbeitsfähig sind, sollen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation angeboten werden.
- 40.000 ältere Personen über 50 Jahre sollen durch Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitslose in Beschäftigung gebracht werden; zusätzlich zur bestehenden Einstellungsbeihilfe.
- 70.000 Personen sollen zusätzlich im Rahmen des Programms „fit2work“ beraten bzw. betreut werden können.
- Kein Pensionsvorschuss bis Entscheid der Gesundheitsstraße

Mit diesen Veränderungen gehen eine Reihe gesetzlicher Änderungen einher.

6.2.2 NEUREGELUNG PENSIONSVOorschUSS

Bis zur Neuregelung des Pensionsvorschusses 2013 wurden Pensionsvorschüsse ab Pensionsansuchen bis zur Entscheidung der Letztinstanz in Bezug auf die Zuerkennung einer Invaliditätspension gewährt (BMask o.J. b). Während dieser Zeit war keine Vermittlungs- und (Rehabilitations-)Maßnahme durch das AMS möglich.

Im 2. Stabilitätsgesetz 2012 wurde der Pensionsvorschuss neu geregelt und diese Regelung trat mit 1.1.2013 in Kraft (BMask o.J.a, 4). Die Gewährung von AL-Geld und NH ist bei Beantragung einer Pension vorschussweise (bis zur Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers) nur mehr möglich, wenn damit zu rechnen ist, dass die Pension zuerkannt wird. Voraussetzung ist, dass die nötige Wartezeit für die Pension erfüllt ist. Wird eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension beantragt, ist ein ärztliches Gutachten, welches das Bestehen von Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit bescheinigt, notwendig. Bei Personen, die am 1.1.2014 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, muss eine dauernde Arbeitsunfähigkeit vorliegen. Die vorläufige Gewährung von AL-Geld oder NH ist bei der Erfüllung sämtlicher erforderlicher Voraussetzungen möglich, die Person muss insbesondere für den Arbeitsmarkt verfügbar und arbeitswillig sein. Im Falle, dass bei Personen eine Unsicherheit über deren Arbeitsfähigkeit besteht, kann bis zu deren Klärung für längstens zwei Monate AL-Geld und NH bezogen werden, ohne dass eine Arbeitsbereitschaft und -willigkeit vorausgesetzt wird.

Durch diese Eingrenzung des Pensionsvorschusses auf maximal zwei Monate, ohne dem AMS zu Verfügung stehen zu müssen, sieht Mair (2013) vom Verein Aktive Arbeitslose stark eingeschränkte Möglichkeiten für Betroffene, ein Urteil rechtlich anzufechten. Theoretisch sei der Rechtsweg zwar nach wie vor möglich, doch wenn Schulungen und Bewerbungen zu absolvieren sind, um eine gesicherte Existenzgrundlage zu haben, und auf der anderen Seite um die Pension „gekämpft“ werden muss, ist die Schwelle eines rechtlichen Einspruches deutlich erhöht.

6.2.3 SOZIALRECHTS-ÄNDERUNGSGESETZ 2012 (SRÄG 2012)

Das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012) ist ein Bundesgesetz, das am 5. Dezember 2012 im Nationalrat beschlossen wurde und mit dem eine Reihe von Gesetzen, wie das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Bundespflegegeldgesetz, das Nachtschwerarbeitsgesetz, das Urlaubsgesetz und das Arbeitszeitgesetz geändert wurden. Dementsprechend viele Gruppen sind direkt durch das SRÄG 2012 betroffen.

Mit dem SRÄG 2012 soll die Zielsetzung der Bundesregierung, krankheitsbedingte Pensionierungen zu vermeiden, umgesetzt werden, indem „gesundheitlich beeinträchtigte Menschen durch berufliche und medizinische Maßnahmen der Rehabilitation eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen“ (Sauer 2012).

Als Zielgruppen gehen

- PensionsantragstellerInnen hervor, für die eine einheitliche Begutachtungsstelle eine berufliche Rehabilitation empfiehlt,
- arbeitslose Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, bei denen eine berufliche Integration ohne medizinische oder berufliche Rehabilitation oder andere arbeitsmarktpolitische Interventionen nicht oder in absehbarer Zeit nicht möglich sind (Sauer 2012), hervor.

Im Falle eines vorliegenden Zweifels über die Arbeitsunfähigkeit sind arbeitslose Personen zu einer ärztlichen Abklärung verpflichtet. Dazu wurde eine einheitliche Begutachtungsstelle bei der PV mit der Bezeichnung Gesundheitsstraße eingeführt (Sauer 2012).

Bei beiden Personengruppen wird vorausgesetzt, dass Arbeitsfähigkeit und Rehabilitationsfähigkeit gegeben ist bzw. diese in der Lage sind, in einem erforderlichen Ausmaß an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik (inkl. Beschäftigungsmaßnahmen) teilzunehmen (Sauer 2012).

Um die Integrationsfähigkeit zu erhöhen, müssen Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, die nicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz vermittelt werden können, innerhalb von acht Wochen geeignete Schulungs- bzw. Wiedereingliederungsmaßnahmen angeboten werden (Sauer 2012). Es soll die Möglichkeit einer flexibleren Zeitgestaltung, z.B. mit täglich geringer zeitlicher Belastung, durch die Verlängerung von Förderzeiträumen geben. Weiters sollen Integrationsketten durch die Kombination und den sinnvollen Aufbau verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen aufeinander erreicht werden.

Auf dem 2. Arbeitsmarkt sollen Ansätze einer stufenweisen Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt ermöglicht werden (Sauer 2012). An einem Ende sollen niederschwellige Projekte, einen angst- und barrierefreien Zugang ermöglichen, wo mangelnde Arbeitsroutinen in SÖB und GBP wiedererlangt werden können und am anderen Ende befindet sich die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung mit der Brückenfunktion in den 1. Arbeitsmarkt.

Mit dem SRÄG erhält das AMS die Förderung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen in den Arbeitsmarkt als gesetzliche Aufgabe (Sauer 2012).

6.2.4 NEUREGELUNG DER INVALIDITÄTSPENSION

Mit der Neuregelung der I-Pension wird die Zielsetzung verfolgt, länger und gesund durch Rehabilitation, Aktivierung und Reintegration im Berufsleben verbleiben zu können (Hanak 2013). Umschulung und Rehabilitation sollen dabei ein aktives Leben anstatt von Invalidität ermöglichen.

6.2.4.1 Rehabilitation vor Rente

Durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012), das mit dem Jahr 2014 in Kraft trat, ergeben sich eine Reihe von Änderungen für den Bereich der Rehabilitation. Die befristeten Invaliditätspensionen sollen für alle Personen, die am 1.1. 2014 jünger als 50 Jahre sind, nicht mehr gewährt und in den nächsten Jahren völlig abgeschafft werden (Ivansits 2012, 27f). Personen, die vorübergehend invalid und somit nicht arbeitsfähig sind, sollen je nach Bedarf medizinische und rehabilitative Leistungen in Verbindung mit Umschulungs- (bei beruflicher Reha) und Rehabilitationsgeld (bei medizinischer Reha) zu ihrer Gesundheit erhalten, um wieder in den Arbeitsprozess integriert werden zu können. Der bereits seit 1996 im Strukturanpassungsgesetz verankerte Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“, nach dem ein Antrag auf eine I- bzw. BU-Pension auch als Antrag auf Gewährung von Maßnahmen der Rehabilitation gilt, wird dadurch Nachdruck verliehen.

Im Rahmen der Neuregelung der I-Pension ist folgender Prozess (siehe Abbildung 5-1) vorgesehen. Wird ein Antrag auf I-Pension gestellt bzw. besteht Zweifel an der Arbeitsfähigkeit einer Person, erfolgt entweder über die PV oder über das AMS eine Zuweisung zum **Kompetenzzentrum Begutachtung** der PV (Hanak 2013). Ziel ist es, schnellere Prozesse initiieren zu können, indem die Begutachtung an einer zentralen Stelle erfolgt und nicht mehr getrennt nach AMS und PV durchgeführt wird.

Ergibt diese Feststellung im Rahmen des Kompetenzzentrums der PV das Vorliegen einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit und liegt keine Rehabilitationsfähigkeit vor, dann erfolgt eine Zuerkennung der I-Pension (Operschall 2013).

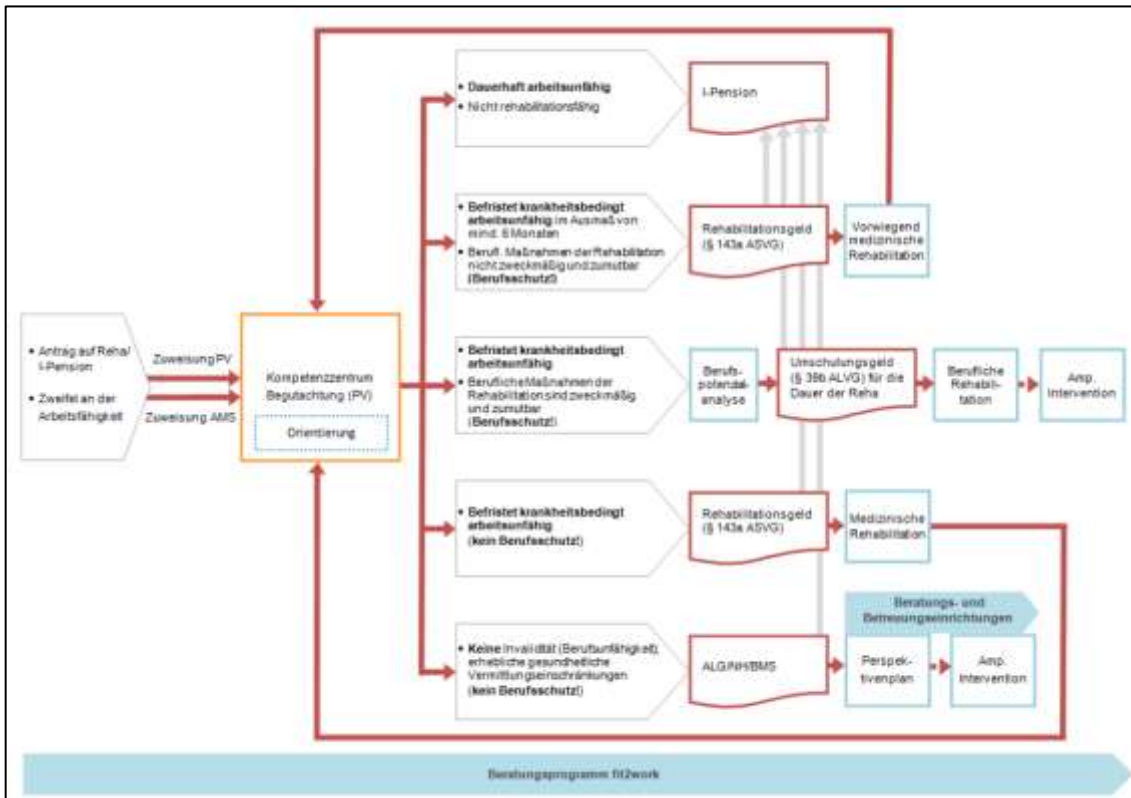
Bei der Feststellung einer krankheitsbedingten befristeten Arbeitsunfähigkeit im Ausmaß von mindestens sechs Monaten durch das Kompetenzzentrum Begutachtung der PV sowie der Feststellung, dass berufliche Maßnahmen der Rehabilitation vorübergehend nicht zweckmäßig und zumutbar sind, erhalten die **Personen mit Berufsschutz** in Zukunft Rehabilitationsgeld (§ 143a ASVG) sowie Krankenbehandlung und/ oder medizinische Rehabilitation, welche von der Gebietskrankenkasse ausbezahlt und von der Pensionsversicherung finanziert wird (Pinggera 2012). Das Rehabilitationsgeld ist in der Höhe des Krankengeldes angesetzt. Die Auszahlung ist nicht befristet, aber mindestens einmal im Jahr muss eine Überprüfung bei der Kompetenzstelle Begutachtung erfolgen. Personen, die am 1.1.2014 über 50 Jahre alt sind, können in diesem Fall nach wie vor in die I-Pension gehen (Hanak 2013).

Liegt eine krankheitsbedingte befristete Arbeitsunfähigkeit bei Personen mit Berufsschutz vor, sind jedoch Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar, erfolgen in einem ersten Schritt eine Berufspotenzialanalyse und dann eine berufliche Rehabilitation oder andere arbeitsmarktpolitische Interventionen (Operschall 2013). Zur Sicherung des Lebensunterhalts während der beruflichen Rehabilitation soll ein Anspruch auf Umschulungsgeld (§39b ALVG) bestehen. Das Umschulungsgeld beträgt die Höhe des Arbeitslosengeldes plus 22% (Pinggera 2012). Die Auszahlung erfolgt über das AMS. Das AMS erhält von der PVA 50% der zukünftigen Maßnahmen ersetzt (Leitner 2013, Operschall 2013). Somit treten an die Stelle befristeter I-Pension Rehabilitation und Umschulung mit dementsprechender sozialer Absicherung, wodurch den Menschen die Sicherheit und Motivation gegeben werden soll, eine Umschulung auf einen gesundheitlich passenden Beruf und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt mit Engagement anzustreben (Hanak 2013).

Liegt keine Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vor, bestehen jedoch erhebliche gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (befristete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit) bei **nicht vorhandenem Berufsschutz**, haben die Personen Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG), Notstandshilfe (NH) oder Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) (Operschall 2013). Über die Erstellung eines Perspektivenplans werden diese Personen arbeitsmarktpolitischen Interventionen (Amp. Interventionen) zugewiesen, die durch Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) bereitgestellt werden. Unter den Bereich der arbeitsmarktpolitischen Interventionen ist auch der 2. Arbeitsmarkt als ein mögliches Angebot zu subsumieren (Operschall 2013).

Sind Personen ohne Berufsschutz befristet krankheitsbedingt arbeitsunfähig, erhalten sie Rehabilitationsgeld nach § 143a ASVG und medizinische Rehabilitationsmaßnahmen oder vergleichbare Maßnahmen, die nach Abschluss wieder zum Kompetenzzentrum der PV zurückführen (Operschall 2013).

Abbildung 6-1: Leistungen und Ablauf im Rahmen der IP-Neu



Quelle: Sauer (2014)

Dadurch werden auch verstärkte Anstrengungen des AMS zur Förderung und Reintegration in Form von arbeitsmarktpolitischen Interventionen für gesundheitlich beeinträchtigte Personen wesentlich, die individuelle Leistungsfähigkeit und Qualifizierbarkeit der Personen beachtet (Hanak 2013).

Darüber hinaus spielen in diesem Prozess folgende Projekte und Programme zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit mit dem Schwerpunkt „Arbeit und Gesundheit“ eine Rolle (Hanak 2013).

6.2.4.1 Gesundheitsstraße

Auch die Gesundheitsstraße ist Teil dieser umfassenden Reformprozesse (Hausegger et al. 2012, 7ff). Als einheitliches Verfahren zur Feststellung von Arbeitsfähigkeit bzw. Anspruch auf Invaliditätspension ist es seit 1.7.2010 österreichweit in Umsetzung (Hanak 2013). Die Gesundheitsstraße ist eine Begutachtungsstelle in Kooperation von AMS und PV (ermöglicht durch ein Verwaltungsabkommen), die organisatorisch bei der PV angesiedelt ist (Hausegger et al. 2012, 4). Ziel ist, im Rahmen der Abklärung der Arbeitsfähigkeit Mehrfachbegutachtungen zu vermeiden und damit eine Verkürzung des Verfahrens zu erreichen. Ist eine Integrationsmaßnahme sinnhafterweise angezeigt, kann diese rasch erfolgen. Die Gutachten zur medizinischen Einschätzung hinsichtlich eines Vorliegens der Arbeitsfähigkeit, die im Rahmen der Gesundheitsstraße erstellt werden, sind sowohl für das AMS als auch für die PV verpflichtend (a.a.O., 7). Unabhängig von der Kostenträgerschaft beinhalten diese Gutachten auch eine Rehabilitationsempfehlung.

6.2.4.2 fit2work

Mit der Verabschiedung des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes (AGG) am 1.1.2011 wird das Ziel eines möglichst langfristigen Erhalts der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit erwerbstätiger und arbeitsloser Personen forciert, das mittels der Schaffung eines flächendeckenden niederschweligen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots erreicht werden soll (AGG § 1. (1)). Auf Basis dieses Bundesgesetzes hat die österreichische Bundesregierung das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot „fit2work“⁶ initiiert. Dieses Angebot wird durch das Sozialministeriumservice (ehemals Bundessozialamt) koordiniert und erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice, der Pensionsversicherungsanstalt sowie der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und der Krankenversicherungsträger. Im Herbst 2011 wurde fit2work in den ersten drei Bundesländern (Wien, Niederösterreich und Steiermark) gestartet und seit Jänner 2013 besteht dieses Angebot flächendeckend in Österreich. Dieses kostenlose **Beratungsangebot steht ganz im Zeichen der Früherkennung und -intervention** und richtet sich einerseits an Personen, deren Arbeitsplatz durch gesundheitliche Probleme gefährdet ist bzw. die aufgrund dessen arbeitslos sind. Durch die Bereitstellung von **Case ManagerInnen**, die je nach Bedarf den Zugang zu medizinischen oder beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation oder weiterer Beratungseinrichtungen koordinieren, sollen individuelle Lösungen gefunden werden, die eine Verbesserung des gesundheitlichen Zustandes bzw. damit in Zusammenhang stehend einen Verbleib und/ oder eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess unterstützen. Andererseits richtet sich dieses **Angebot an Betriebe** und informiert und unterstützt diese beim Erhalt bzw. der Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit. In den Rehabilitationsrichtlinien des Hauptverbandes der SozialversicherungsträgerInnen, die eine Vereinbarung zur Regelung der Kooperation zwischen den einzelnen TrägerInnen darstellt, ist geregelt, dass versicherte Personen, die in den letzten 365 Tagen (auch aufgrund psychischer Indikationen) zumindest 40 Tage arbeitsunfähig waren, von den Krankenkassen zu fit2work zu einem Beratungsgespräch eingeladen werden und als sogenannte „Früherfassungen“ gelten (Ivansits 2012, 22).

Durch dieses Angebot erhofft sich die Regierung, den Antritt des vorzeitigen Ruhestandes aufgrund Erkrankung hinauszuschieben (Bundeskanzleramt 2013, 14).

⁶ Information dazu unter: <http://www.fit2work.at/home/>

6.3 BEHINDERTENRECHTSKONVENTION – INKLUSIVER ARBEITSMARKT

Mit der Ratifizierung der Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung (BRK) der Vereinten Nationen im Jahr 2008 ging Österreich die Verpflichtung ein, den Bestimmungen dieses Übereinkommens auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene nachzukommen. Die Verwaltung, die Gesetzgebung auf Bundes- und Landesebene sowie die Rechtsprechung sind durch die BRK aufgefordert, „Maßnahmen im Einklang mit der Konvention zu setzen bzw. konventionskonform zu entscheiden“ (BMASK 2010, 1).

Die Konvention „konkretisiert vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Lebenslagen behinderter Menschen die universalen Menschenrechte und präzisiert die mit diesen universalen Rechten korrespondierenden staatlichen Verpflichtungen“ (Aichele 2008, 4). Sie schafft keine „Spezialrechte“ für bestimmte Menschengruppen, sondern es geht um eine Stärkung, Bekräftigung und Spezifizierung der „universalen Menschenrechte“, „die jedem Menschen aufgrund seines Menschseins (...) gleichermaßen zukommen“ (Aichele 2008, 4).

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (BGBl. III - Ausgegeben am 23. Oktober 2008 - Nr. 155; Artikel 1 der BRK).

In Artikel 3c) formuliert die Konvention den Grundsatz „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“, der den Gedanken der Inklusion aufgreift, der sich durchgängig in der Konvention wiederfindet (Aichele, 2008 6). Besondere Relevanz im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt hat der Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ der BRK. Dieser formuliert das ...

„Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen integrativen [inclusive, in der Originalversion; Anmerkung der Verfasserin] und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (BGBl. III - Ausgegeben am 23. Oktober 2008 - Nr. 155, Artikel 27).

Menschen mit Behinderung sollen im Sinne der BRK Zugang zu Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt erhalten. Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020 des BMASK (2012b, 60ff) formuliert Zielsetzungen und Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung für Menschen mit Behinderung und auch im Arbeitsprogramm der Bundesregierung (Bundeskanzleramt 2013, 54f) wird die Erhöhung der Durchlässigkeit des Modells der Behindertenwerkstätten zum 1. Arbeitsmarkt angeführt.

Noch liegt die Zuständigkeit für diese Zielgruppe nicht primär beim AMS (siehe 6.5.5)

6.4 ARBEITSMARKT & BESCHÄFTIGUNG

Auch im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung zeichnen sich einige Veränderungen ab, wobei hier drei Aspekte, die für die vorliegende Diskussion relevant erscheinen, herausgearbeitet werden: die sich verändernden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt, die Veränderung der Qualität von Arbeit sowie die Struktur der Arbeitslosigkeit.

6.4.1 VERÄNDERUNG VON QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Das WIFO erstellt im Auftrag des AMS regelmäßig Beschäftigungsprognosen über die mittelfristig zu erwartende Veränderung der Nachfrage nach bestimmten beruflichen Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt (Horvath et al. 2012). In den aktuellen Beschäftigungsprognosen für den Zeitraum 2010 bis 2016 zeigt sich ein **Trend zu höheren Anforderungen an die Qualifikation** und eine **zunehmende Dienstleistungs- und KundInnenorientierung der Tätigkeiten**. Die unselbständige Beschäftigung wächst in diesem Betrachtungszeitraum durchschnittlich um +0,9% jährlich (kumuliert +172.800 Arbeitsplätze gegenüber 2010) auf insgesamt etwa 3.430.600 an. Knapp zwei Drittel des Beschäftigungszuwachses entfallen dabei auf Frauen (+112.700), wobei ein Großteil Teilzeitarbeit betreffen wird.

Überdurchschnittliche Zuwachsraten für Berufe mit Hochschulabschluss (2,5% p.a. bzw. kumuliert bis 2016 +52.000 Arbeitsplätze) sowie auf Maturaniveau (+1,2% p.a. bzw. +48.900) spiegeln den deutlichen Trend zu höherqualifizierten Tätigkeiten (Horvath et al. 2012) wider. Das mittlere Qualifikationssegment (Berufe, die einen Lehrabschluss bzw. berufsbildende mittlere Schulen erfordern) erfährt in absoluten Zahlen den größten Stellenzuwachs (kumuliert +53.000). Im Bereich der geringqualifizierten Tätigkeiten (maximal Pflichtschulabschluss) zeigen sich divergierende Entwicklungen: Einfache Tätigkeiten im produzierenden Bereich verlieren an Bedeutung (-12.300), die Beschäftigung von Hilfskräften im Dienstleistungsbereich wird leicht ansteigen (+14.200) bedingt durch den **wirtschaftlichen Strukturwandel**, der weiter anhält.

Der Beschäftigungsanteil des Dienstleistungsbereichs erhöht sich bis 2016 auf 75,2%, gleichzeitig sinkt die Beschäftigung in der Sachgütererzeugung (-20.600), wobei dieser Rückgang auch durch die starke Expansion der Leiharbeitsbranche (+25.000), in der großteils Arbeitskräfte der Sachgütererzeugung tätig sind, Kompensation erfährt (Horvath et al. 2012). Das Beschäftigungswachstum tragen in erster Linie die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen (+59.300), Erziehung- und Unterricht (+26.100) sowie der Einzelhandel (+22.800).

Weitere prognostische Details zur Entwicklung der Branchen und Berufsgruppen sind dem Bericht zu entnehmen. In den aktuellen Beschäftigungsprognosen für den Zeitraum 2010 bis 2016 werden diese Veränderungen nach 38 Branchen und 57 Berufsgruppen gegliedert eingeschätzt (Horvath et al. 2012). Darüber hinaus ist für jedes Bundesland ein Teilbericht online (<http://www.wifo.ac.at>) verfügbar.

Als gravierendste Veränderung im Bereich Arbeit und Beschäftigung sieht die Bundesgeschäftsstelle des AMS die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Österreich und einen damit einhergehenden **Trend zu höherqualifizierten Tätigkeiten** (Buchinger 2013). Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernete Personen, das heißt mit maximal Pflichtschulabschluss, werden zunehmend weniger und im Gegenzug befindet sich die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe im Höhenflug. Mittlere und höhere Qualifikationen werden am Arbeitsmarkt weiterhin nachgefragt. Die weiterhin bestehende Nachfrage im Bereich des mittleren Qualifikationssegments, insbesondere in deutschsprachigen Ländern, stelle in Europa insgesamt einen atypischen Trend dar und es wird die Frage aufgeworfen, wie lange dieser in Österreich noch anhalten wird. In angelsächsischen und skandinavischen Ländern zeige sich eher eine Zunahme bei der qualifizierten und hochqualifizierten Arbeit und ein Rückgang im mittleren Qualifikationssegment. In den angelsächsischen Ländern bestehe darüber hinaus die Besonderheit, dass der Bedarf im Bereich der unqualifizierten Arbeit ebenfalls steige. Dies sei auf die dortige schwache Position der Gewerkschaften und stark deregulierten Arbeitsmärkte zurückzuführen, was die Auslagerung dieser Segmente in ausländische Billiglohnländer nicht notwendig mache.

6.4.2 VERÄNDERUNG DER QUALITÄT DER ARBEIT

Das Problem, dass für Menschen mit niedriger Qualifikation keine Tätigkeiten mehr auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind, sieht Gächter (2013) weniger im Wegfallen von Hilfstätigkeiten. Diese haben sich im letzten Jahrzehnt quantitativ nicht verändert, sondern es habe eine Verlagerung vom Produktionsbereich in den Dienstleistungsbereich stattgefunden. Vielmehr vermutet er, dass sich die Art der Tätigkeiten und somit die qualitativen Anforderungen dieser Arbeiten verändert haben und bei Hilfs- und Anlerntätigkeiten immer mehr Fähigkeiten gefordert sind, die Personen mit Vermittlungseinschränkungen weniger bzw. nicht mitbringen.

Auch Mahringer (2013) stellt fest, dass die **Anforderungen am Arbeitsmarkt tendenziell zunehmen**. Gerade in bestimmten Bereichen der Wirtschaft, z.B. durch Öffnung von bestimmten Produktmonopolsituationen und der Wettbewerbsorientierungen in bestimmten Branchen, habe dort auch der Konkurrenzdruck zugenommen und bestimmte Arbeitsplätze, die relativ einfach strukturiert waren und geringere Leistungsanforderungen an Beschäftigte gestellt haben, seien dort weggefallen.

Der Frage nach der Qualität von Arbeit in Niedriglohnbranchen wurde auch im Rahmen des EU-Projekts "walqing" (Work and Life Quality in New and Growing Jobs, www.walqing.eu) nachgegangen (Sardadvar 2013, 9ff). Ein internationales ForscherInnen-team untersuchte in elf europäischen Staaten (Österreich inklusive) folgende fünf ArbeitnehmerInnen-Gruppen und Branchen, die sich durch vergleichsweise geringe Qualifikation und Einkommen sowie umfassende Restrukturierungen und massiven Kostendruck charakterisieren: MüllwerkerInnen in der Abfallwirtschaft, UnterhaltsreinigerInnen (v.a. BüroreinigerInnen) in der Reinigungsbranche, BauarbeiterInnen in der nachhaltigen Bauwirtschaft, mobile AltenpflegerInnen in der Gesundheits- und Sozialbranche sowie Catering und Kantinenpersonal in der Gastronomie.

Als Fazit lässt sich u.a. festhalten: „*Viele gegenwärtige Entwicklungen – Auslagerungen, Sparmaßnahmen, Kostendruck, Arbeitsmarktprobleme, Wirtschaftskrise – zerran an der Qualität der Arbeit und ziehen sie nach unten*“ (Sardadvar 2013, 11).

Anhand der mobilen Altenpflege wird z.B. der zunehmende **Zeitdruck** aufgezeigt, der in allen untersuchten Ländern berichtet wird (Sardadvar 2013, 9f). Die zunehmende Standardisierung von Pflegeleistungen, nach der einzelnen Pflegeaufgaben exakte Zeitvorgaben zugewiesen werden, stößt in der Pflegepraxis an seine Grenzen, indem Pflegearbeit schwer planbar ist und KlientInnen individuelle und unvorhergesehene Bedürfnisse haben und Zeitknappheit verursachen. Auch in der Reinigung findet sich als gängiges Muster die **Arbeitsintensivierung** wieder, indem für das gleiche Ausmaß an zu verrichtender Arbeit immer weniger Zeit bleibt. So entstehen Praxen, dass Vollzeitstellen bei unverändertem Arbeitspensum einfach in eine Teilzeitstelle umgewandelt werden bzw. im Rahmen einer Vollzeitstelle mehrere verschiedene Arbeitsorte aufgesucht werden müssen.

Als Folge dieser Arbeitsintensivierung wird festgehalten: „*Arbeit wird anstrengender und damit vor allem für ältere oder gesundheitlich angeschlagene Beschäftigte hart. Die Kürzung von Arbeitsstunden geht wiederum mit niedrigerem Einkommen und schlechterer Absicherung einher*“ (Sardadvar 2013, 10).

Die Beschäftigungssituation in den untersuchten Branchen zeichnet sich durch **prekäre Verträge und fragmentierte Beschäftigung** aus, die sich in den jeweiligen geschlechterdominierenden Branchen unterschiedlich abzeichnet (Sardadvar 2013, 10f). In der Reinigung und Pflege – als frauendominierte Bereiche – werden unfreiwillige und geringe Teilzeitbeschäftigung, geteilte Dienste (mehrere kurze Schichten an unterschiedlichen Orten an einem Tag) sowie Arbeitsverträge, die eine geringe Anzahl an Arbeitsstunden garantieren, evident. In der Abfallwirtschaft sowie in der Baubranche – als männerdominierende Bereiche – ist Vollzeitbeschäftigung vorherrschend. Vor allem in der Baubranche zeigt sich das Phänomen der Fragmentierung der Beschäftigung in immer länger werdenden Ketten von Subunternehmern, in denen die Personen tätig sind. Zusätzlich zeigen sich häufig lange Pendelzeiten, ein Auseinanderfallen von Wohn- und Arbeitsort sowie saisonal bedingte Arbeitslosigkeit.

Auch in deutscher Sprache verfügbare walqing-Branchenbroschüren beinhalten für jede der fünf untersuchten Branchen eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse sowie eine Präsentation ausgewählter Beispiele guter Praxis und sind online (<http://www.walqing.eu/index.php?id=166>) erhältlich.

Die zunehmende prekäre Beschäftigung bringt mit sich, dass bei Eintreten einer Krankheit bzw. Auftreten von Arbeitslosigkeit nur geringe bis keine Ansprüche aus dem ersten Sicherungsnetz (Arbeitslosen- und Sozialversicherung) bestehen und die Menschen „*unweigerlich in die Bedürftigkeit abrutschen*“, indem sie auf BMS angewiesen sind (Stelzer-Orthofer & Brunner-Kranzmayr 2013, 118). Somit steigt durch einen flexibilisierten Arbeitsmarkt (Prekarisierung der Erwerbsarbeit, Verschwinden fester Arbeitsplätze und dem Wachsen des Niedriglohnsektors) die Inanspruchnahme von Sozialleistungen.

6.4.3 STRUKTUR DER ARBEITSLOSIGKEIT

Die Arbeitslosigkeit in Österreich ist seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008/2009 konstant auf hohem Niveau und vor allem für bestimmte Personengruppen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich erschwert (Draxl 2013, Mahringer 2013, Mair 2013). Mahringer (2013) bezeichnet dies als **Sortierungseffekte**, die dazu führen, dass Personen mit schlechteren Risiken bzw. den größeren Schwierigkeiten eher in der Arbeitslosigkeit verbleiben und dann auch von längerfristiger Ausgrenzung betroffen sind. Dies wird daran ersichtlich, dass tendenziell geringqualifizierte Personen Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden.

Eppel et al. (2013a) analysierten die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung im Längsschnitt 2000 bis 2010 und stellten insgesamt eine Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes fest: Rund 50 % der erwerbsfähigen Bevölkerung gelten als gut integrierte Gruppe am Arbeitsmarkt, die stabile Beschäftigungssituationen mit einem Einkommen über der Niedriglohnschwelle aufweisen und sich durch dauerhafte Erwerbseintritte bzw. -austritte, wie z.B. Pensionsübergänge, auszeichnen. Dem gegenüber steht ein knappes Fünftel (18,9%) der erwerbsfähigen Bevölkerung, das zumindest längere Phasen der Beschäftigung im Niedriglohnsektor oder Arbeitslosigkeit aufweist.

Die Analysen ergeben, dass sich Arbeitslosigkeit stark auf eine relativ kleine Gruppe von Erwerbspersonen konzentriert (Eppel et al. 2013a). Im Betrachtungszeitraum 2000 bis 2010 konzentrierten sich 50% des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens auf 5,8% der Erwerbsfähigen bzw. entfielen 80% des Arbeitslosigkeitsvolumens auf 15,1% der betrachteten Personen. Dabei konstatieren Eppel et al. (2013a) vor allem niedrigqualifizierten und ausländischen (vor allem aus der Türkei) Personen ein hohes Ausgrenzungsrisiko vom Arbeitsmarkt. Jugendliche sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, jedoch ist die langfristige Ausgrenzung seltener.

Im Auftrag des AMS Österreich wurde vom WIFO „Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit“ (Tabelle 6-3) (Eppel et al. 2013b, 61ff) erstellt, in der die Arbeitslosigkeit in Österreich im Zeitraum 2005 bis 2010 unter besonderer Berücksichtigung wiederkehrender Arbeitslosigkeit sowie Abfolgen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen empirisch gemessen wurde. Dabei kristallisierten sich acht Typen von arbeitslosen Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren heraus, wobei drei dieser Typen (Typ 2, Typ 4, Typ 5) der „Drehtürarbeitslosigkeit“ zugerechnet werden. Die Betroffenen dieser Typen weisen jeweils wiederholte kurze Arbeitslosigkeitsepisoden auf, wobei bei ihnen Wiedereinstellungen bei ehemaligen DienstgeberInnen, sogenannte „Recalls“, nennenswert auftreten. Je nach Typ sind anteilmäßig zwischen rund einem Viertel und über 40 Prozent der Personen von derartigen „Recalls“ durch ehemalige DienstgeberInnen betroffen. Drei Typen sind insbesondere von langandauernden Arbeitslosigkeitsepisoden betroffen und damit stark ausgrenzungsgefährdet. Diese drei (Typ 8, Typ 7, Typ 6) stellen anteilmäßig rund 35 Prozent aller arbeitslosen Personen im Zeitraum 2005 bis 2010 dar. Dabei macht alleine der Typ 8, zu dem Personen zählen, die sehr oft und durchgehend lang arbeitslos waren (im 5-Jahreszeitraum mindestens fünf Arbeitslosigkeits-Episoden, wobei eine davon mehr als 183 Tage andauerte) mehr als ein Fünftel (20,9%) aller arbeitslosen Personen aus.

In Bezug auf die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zeigt sich, dass diese drei Typen (6, 7, und 8), die von langer Arbeitslosigkeit betroffen sind, in Sozialökonomischen Betrieben stark überrepräsentiert sind (Mahringer 2013). TeilnehmerInnen in SÖB sind somit im Durchschnitt lang arbeitslos und es liegen wenige aktuelle Erfahrungen am 1. Arbeitsmarkt vor.

Tabelle 6-3: Typologie der Arbeitslosen, prozentuelle Verteilung (Durchschnittswerte für den Zeitraum 2005 bis 2010)

Typ	Charakteristika	Verteilung
Typ 1 („selten, kurz“)	Personen, die selten und wenn, dann kurz arbeitslos waren (im 5-Jahreszeitraum 1 Arbeitslosigkeits-Episode mit einer Dauer von höchstens 183 Tagen oder 2 Arbeitslosigkeits-Episoden mit einer Dauer von weniger als 92 Tagen);	16,9%
Typ 2 („öfters, kurz“)	Personen, die öfters und wenn, dann kurz arbeitslos waren (im 5-Jahreszeitraum 2 Arbeitslosigkeits-Episoden und davon mindestens eine mit einer Dauer von 92-183 Tagen oder 3-4 Arbeitslosigkeits-Episoden mit einer Dauer von weniger als 92 Tagen);	9,5%
Typ 3 („selten, lang, insgesamt wenig“)	Personen, die selten, jedoch zumindest einmal lang arbeitslos waren und insgesamt eine relativ geringe Zahl an Arbeitslosigkeits-Tagen kumulierten (im 5-Jahreszeitraum maximal 2 Arbeitslosigkeits-Episoden, davon mindestens eine länger als 183 Tage; kumuliert höchstens 365 Tage arbeitslos);	6,6%
Typ 4 („oft, kurz, insgesamt wenig“)	Personen, die häufig, aber nie lang in einem Stück arbeitslos waren und insgesamt eine relativ geringe Zahl an Arbeitslosigkeits-Tagen kumulierten (im 5-Jahreszeitraum 3-4 Arbeitslosigkeits-Episoden und davon mindestens eine mit einer Dauer von 92-183 Tagen oder mindestens 5 Arbeitslosigkeits-Episoden mit einer Dauer von höchstens 183 Tagen; kumuliert höchstens 365 Tage arbeitslos);	16,3%
Typ 5 („oft, kurz, insgesamt viel“)	Personen, die häufig, aber nie lang in einem Stück arbeitslos waren und insgesamt eine relativ hohe Zahl an Arbeitslosigkeits-Tagen kumulierten (im 5-Jahreszeitraum 3-4 Arbeitslosigkeits-Episoden und davon mindestens eine mit einer Dauer von 92-183 Tagen oder mindestens 5 Arbeitslosigkeits-Episoden mit einer Dauer von höchstens 183 Tagen; kumuliert mehr als 365 Tage arbeitslos);	16,3%
Typ 6 („selten, lang“)	Personen, die selten, aber lang in einem Stück arbeitslos waren und insgesamt eine relativ hohe Zahl an Arbeitslosigkeits-Tagen kumulierten (im 5-Jahreszeitraum maximal 2 Arbeitslosigkeits-Episoden und davon mindestens eine mit einer Dauer von mehr als 183 Tagen; kumuliert mehr als 365 Tage arbeitslos);	4,0%
Typ 7 („oft, lang“)	Personen, die oft und lang in einem Stück arbeitslos waren (im 5-Jahreszeitraum 3-4 Arbeitslosigkeits-Episoden und davon mindestens eine mit einer Dauer von mehr als 183 Tagen);	9,5%
Typ 8 („sehr oft, lang“)	Personen, die sehr oft und lang in einem Stück arbeitslos waren (im 5-Jahreszeitraum mindestens 5 Arbeitslosigkeits-Episoden und davon mindestens eine mit einer Dauer von mehr als 183 Tagen).	20,9%

Quelle: adaptierte Darstellung nach Eppel et al. 2013b, 61ff

Als zweite große Veränderung im Bereich Arbeit und Beschäftigung wird, neben den bereits ausgeführten Veränderungen der Qualifikationsanforderungen, von der AMS-Bundesgeschäftsstelle die **Grenzöffnung für Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland** gesehen, welche die Lage der geringqualifizierten Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zusätzlich verschärfe (Buchinger 2013). Neben dem Rückgang an Beschäftigungsangebot für gering- bzw. unqualifizierte Personen konkurrieren immer mehr Menschen um die wenigen Arbeitsplätze. Es wäre ein außerordentlich hohes Wirtschaftswachstum notwendig, um die Arbeitslosigkeit zu senken.

Laut neuesten Bevölkerungsprognosen von Statistik Austria vom Oktober 2013 sei langfristig mit keinem Rückgang des Erwerbspotenzials zu rechnen (Buchinger 2013). Lediglich im Zeitraum 2020 bis 2030 wird die Zahl der Erwerbstätigen leicht abnehmen, was aber durch die „Elastizität des Arbeitskräfteangebots aus dem EU-Ausland“ solange das Lohndifferenzial zwischen den mittel- und osteuropäischen Reformstaaten und den mitteleuropäischen westlichen Staaten bestehe, ausgeglichen werde und somit nur ein „marginales bis kein Problem“ darstellen werde. Der vielfach **prognostizierte Arbeitskräftemangel** werde nicht eintreten. Zusätzlich würden die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und Personen über 55 Jahre und schließlich die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters auf 65 ausgleichend wirken (Leitner 2013).

Angesichts der demografischen Entwicklungen zeigt sich August Gächter (2013) vom ZSI weniger optimistisch: „...wenn man sich die Demografie anschaut, dann sollte sich das in den nächsten 10 Jahren ohnehin auf das Dramatischste ändern oder sollte bereits dabei sein, sich zu ändern, weil der Spitzenjahrgang der Nachkriegsgeneration 1962 ist voriges Jahr 50 geworden und das ist relativ schwer vorstellbar, dass jetzt alle Betriebe Arbeitnehmer über 50 an die Luft setzen.“ Das Argument der **Kompensation älterer ArbeitnehmerInnen durch ausländische Arbeitskräfte** am Arbeitsmarkt hält er lediglich im Bereich der einfachen Tätigkeiten im Produktionsbereich für zulässig, wo vor 30 Jahren eingewanderte Personen durch jüngere Einwanderer ersetzt werden sollen. Auch Mahringer (2013) führt an, dass typischer Weise in einfach strukturierten Bereichen die Verdrängung durch neue Zuwanderung am stärksten ist.

Viele über 50-Jährige seien jedoch in Funktionen mit mittlerer Leitungstätigkeit, als VorarbeiterInnen oder im Management tätig und in diesen Bereichen sei es nicht vorstellbar, dass „Betriebe tatsächlich Willens wären ... eingewanderte Arbeitskräfte – und in diesem Fall würde es sich um relativ neu eingewanderte Arbeitskräfte handeln –“ einzustellen (Gächter 2013).

Auch Mahringer (2013) vom WIFO spricht im Interview von einer „Ausdehnung des Arbeitskräfteangebots“ bzw. einer steigenden Erwerbsbeteiligung, indem durch die Einführung der BMS oder durch die Regelung der IP-Neu neue Personengruppen in das Arbeitskräfteangebot aufgenommen werden, und dies in Segmenten, wo typischerweise davon auszugehen ist, dass Vermittlungseinschränkungen vorliegen. Dadurch kommen Gruppen auf den Arbeitsmarkt, die vergleichsweise arbeitsmarktfremd sind und es steigt die Klientel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich auf schwer integrierbare Gruppen konzentrieren.

6.5 NEUE ZIELGRUPPE AM ARBEITSMARKT

Durch die beschriebenen Entwicklungen zeichnen sich Veränderungen im Hinblick auf die Zielgruppe für die Arbeitsmarktpolitik und damit auch für den 2. Arbeitsmarkt ab.

Dadurch, dass Personen, die bisher „*relativ arbeitsmarktfern waren*“ (Buchinger 2013), in das Arbeitskräftepotenzial aufgenommen wurden, fühlt sich das AMS vor große Herausforderungen gestellt. Dennoch glaubt Buchinger (2013) an die Aufnahmefähigkeit des 1. Arbeitsmarktes, betont jedoch, dass diese bisher arbeitsmarktfernen Gruppen auch weiterhin „*Randgruppen*“ auf dem 1. Arbeitsmarkt bleiben werden.

6.5.1 BEZIEHERINNEN DER BMS

Mit der Einführung der BMS ist bereits eine zusätzliche bzw. neue Personengruppe in die Zuständigkeit des AMS gekommen (Fischlmayr 2013, Mahringer 2013), nämlich arbeitsfähige BMS-VollbezieherInnen (Stelzer-Orthofer&Brunner-Kranzmayr 2013, 51).

Der Personenkreis der BMS-BezieherInnen wurde bereits unter 5.1.2 als sehr heterogen und mit multiplen Vermittlungshemmnissen bei der (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt beschrieben (Bergmann et al. 2012, 5). Vielfach weist dieser Personenkreis eine hohe Bildungsferne auf. Im Hinblick auf eine (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben ist bei dieser Gruppe von einer mittel- bis längerfristigen Perspektive auszugehen, die vielfach am Ende einer Kette von stabilisierenden Maßnahmen steht. Vor allem BMS-BezieherInnen im höheren Alter mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen weisen eine besondere Arbeitsmarktferne auf.

Mahringer (2013) beschreibt diese Gruppe als relativ arbeitsmarktfern, der sich dadurch auszeichnet, wenig Arbeitsmarkterfahrung mitzubringen und dadurch auch keine Ansprüche auf Versicherungsleistungen erworben haben. Die Aufnahme der BMS-BezieherInnen in das Arbeitskräfteangebot führt zu einer Erhöhung der Zahl der arbeitslosen Personen. Dennoch spricht Mahringer in diesem Zusammenhang von einem „*sinnvollen Schritt*“ und hält nichts davon, diese Personengruppe in einem gesonderten System zu separieren.

Die aus der BMS resultierenden Veränderungen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurden bereits unter 6.1.3 beschrieben und auch Fischlmayr (2013) weist im Interview auf die vorgenommenen Adaptierungen im Bereich der SÖB und GBP in Oberösterreich hin.

Im Arbeitsprogramm der neuen Bundesregierung, das im Dezember 2013 verabschiedet wurde, sind weitere Maßnahmen in Bezug auf die BMS formuliert (Bundeskanzleramt 2013, 55):

- „*Entwicklung von Modellprojekten in Kooperation von AMS und Sozialbehörden zur Betreuung von arbeitsfähigen MindestsicherungsbezieherInnen;*
- *verstärkte soziale Integration, Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen;*
- *bessere Ausgestaltung von Arbeitsanreizen, z.B. durch Reform des WiedereinsteigerInnenfreibetrags;*
- *gemeinsame Erarbeitung von Zielvereinbarungen für die Arbeitsmarktintegration.“*
(a.a.O.)

Im Zuge der Verhandlungen zur Fortführung der Ende 2014 auslaufenden 15a-Vereinbarung soll eine weitere Vereinheitlichung der Standards gemeinsam mit den Ländern erfolgen (Bundeskanzleramt 2013, 55).

6.5.2 GESUNDHEITLICH BEEINTRÄCHTIGTE MENSCHEN (IP-NEU)

Wie bereits unter 5.2.3 angeführt, erhält mit dem SRÄG das AMS die Förderung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen in den Arbeitsmarkt als gesetzliche Aufgabe (Sauer 2012). Diesen Aspekt spricht auch Gächter (2013) im Interview an, indem eine gewisse Herausforderung für das AMS darin bestehe, dass diese Personengruppe im Vergleich zur Vergangenheit jetzt definitiv in der Zuständigkeit des AMS liege und die ehemalige Möglichkeit, Personen auch wieder an andere Stellen, wie z.B. das Sozialministeriumservice, zurückzugeben, nun nicht mehr vorhanden sei.

Die ExpertInnen wurden über ihre Einschätzungen befragt, ob – und wenn ja – in welchem Ausmaß für das Jahr 2014 mit der Zielgruppe gesundheitlich beeinträchtigter Personen in der Zuständigkeit des AMS zu rechnen ist und inwiefern dadurch veränderte qualitative Anforderungen entstehen.

Das BMASK geht im Jahr 2014 österreichweit von maximal ca. 8.000 Personen aus, die durch die Neuregelung der I-Pension betroffen sein werden, wobei Operschall (2013) hierzu auch Personen zählt, die zuerst medizinisch rehabilitiert werden müssen sowie Personen, die aufgrund dauerhafter Arbeitsunfähigkeit weiterhin in die I-Pension gehen werden (was nach wie vor möglich sei). Diese beiden Gruppen liegen somit nicht in der Zuständigkeit des AMS.

Die BGS des AMS nimmt an, dass österreichweit ca. 700 **Personen mit Berufsschutz** (inklusive Personen, die aus der abgelaufenen Befristung zurückkommen) in die Regelung des Umschulungsgeldes fallen und berufliche Rehabilitation beanspruchen werden (Buchinger 2013). Das AMS Wien rechnet für sich mit ca. 200 Personen mit Anspruch auf Umschulungsgeld im Jahr 2014 (Draxl 2013) und das AMS OÖ geht auf Basis von Schätzungen von 90-150 UmschulungsgeldbezieherInnen allein für Oberösterreich im Jahr 2014 aus (Fischlmayr 2013).

Diese Anzahl an Personen, die Umschulung beziehen, wird von allen befragten AMS-Stellen als bewältigbar bzw. mit den Worten von Frau Draxl (2013) als „*keine erschreckende Zahl*“ bzw. „*nicht sehr groß*“ bewertet. Auch im Hinblick auf qualitative Anforderungen zeigen sich die Befragten aus dem AMS zuversichtlich (Draxl 2013, Fischlmayr 2013, Buchinger&Leitner 2013). Auf diese Personengruppe fühlt sich das AMS vorbereitet, indem bereits Maßnahmen geplant wurden und bestehende Umschulungsmöglichkeiten genutzt werden können.

Anders schaut es bei jenen Personen aus, die aufgrund des **fehlenden Berufsschutzes** keinen rechtlichen Anspruch auf Umschulungsgeld und berufliche Rehabilitation haben, sondern beim AMS gemeldet sind und gesundheitliche Vermittlungsprobleme aufweisen. Für diese Personengruppe müssen im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Interventionen Maßnahmen geplant werden (Draxl 2013).

Zahlenmäßig besteht von Seiten des AMS noch Unklarheit darüber, wie viele Personen ohne Berufsschutz im Zuge der neuen Regelung zu erwarten sind. Offizielle Zahlen habe man darüber nie erhalten (Draxl 2013). Kursierende Zahlen auf Basis von Einschätzungen werden vom AMS Wien als nicht seriös erachtet, diese sind davon abhängig wie die Partnersysteme PVA und GKK agieren werden (Draxl 2013, Buchinger 2013). Werden sich die Reha-geld-Bezüge im Durchschnitt im Vergleich zur bisherigen befristeten I-Pension deutlich verkürzen, dann werden sich diese mengenmäßig beim AMS auswirken (Buchinger 2013). Prinzipiell würden jedoch dieselben Organe unter den im Wesentlichen gleichen gesetzlichen Voraussetzungen entscheiden, wer sich einer Rehabilitation unterziehen muss bzw. wer in I-Pension gehen darf. Buchinger (2013) geht davon aus, dass sich dadurch diesbezüglich zunächst einmal nicht sehr viel verändern wird. Die Politik werde sich mit dem statistischen Effekt zufrieden geben, der dadurch erzielt werde, wenn jene Personen, die bisher in die befristete I-Pension gegangen sind, nicht mehr zu den PensionistInnen, sondern zu den Kranken gezählt werden, wie international üblich. Dies bewirke, dass das tatsächliche Pensionsantrittsalter in Österreich auf einen Schlag auf annähernd 62 Jahre ansteigen werde und Österreich dadurch eine Position im europäischen Mittelfeld beschere.

Auch Draxl (2013) ist der Ansicht, dass der Zugang zur befristeten I-Pension bereits in der Vergangenheit immer rigider gehandhabt wurde und man erst abwarten müsse, ob sich das im Zuge der Neuregelung der I-Pension nochmals verschärfen werde.

Buchinger (2013) sieht die quantitativen Änderungen beim AMS bei den ungelernten Personen (ohne Berufsschutz), die mit ohnehin geringen Erfolgsaussichten einen Pensionsantrag gestellt haben, bereits im Jahr 2013 als wirksam geworden. Durch die Einschränkung des Pensionsvorschusses waren bereits im November 2013 im Vergleich zum Vorjahr 13.000 weniger Fälle zu verzeichnen. Mit dieser Änderung fallen diese Personen nun in den Arbeitslosengeldbezug und müssen damit für den Arbeitsmarkt verfügbar sein, was bei PensionsvorschussbezieherInnen nicht der Fall war. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosigkeit um 13.000 Personen an. Da 53% der PensionsvorschussbezieherInnen über 50 Jahre alt waren, sieht die BGS des AMS darin den Hauptfaktor für den Anstieg der Altersarbeitslosigkeit.

Lediglich das AMS OÖ geht für sich von rund 1.000 unqualifizierten Personen ohne Berufsschutz aus, die im Jahr 2014 auf das AMS OÖ zukommen werden (Fischlmayr 2013). Bereits 2013 stellt rund ein Drittel der Personen in AMS-Projekten abgelehnte I-Pensionsantragstellungen dar, die meist aufgrund formaler Kriterien, wie fehlendem Berufsschutz, erfolgen. Das AMS OÖ geht davon aus, dass sich dieses Thema ab 2014 mit der Neuregelung der I-Pension noch verschärfen werde. Angesichts der fehlenden finanziellen Ressourcen im AMS OÖ spitzen sich die Anforderungen im Hinblick auf die erwartete Größenordnung dieser Zielgruppe zu. Von Seiten des BMASK wird diese Einschätzung von 1.000 unqualifizierten Personen des AMS OÖ als sehr pessimistisch kommentiert (Operschall 2013).

Bei bestimmten Personen mit eingeschränkten Bildungspotenzialen und/ oder fortgeschrittenem Lebensalter würden gegenwärtige AMS-Projekte hinsichtlich einer Beendigung der Arbeitslosigkeit zu kurz greifen und den Anforderungen dieser Zielgruppe nicht gerecht werden, indem sie keine Problemlösung für diese Gruppe bieten können, u.a. auch aufgrund zu kurzer Projektdauer (Fischlmayr 2013). Ein Teil dieser Personen möchte im Rahmen ihrer Möglichkeiten (gesundheitlichen Einschränkung) arbeiten. Für das AMS OÖ stellt sich die Frage, was mit den Personen passiert, für die der Weg über Umschulungsgeld und neue Ausbildung mit Abschluss kein beschreibbarer Weg ist, wie für alle Personen ohne Berufsschutz, wenn der Gesetzgeber den Zugang in die vorzeitige Pension zumacht. Frau Fischlmayr (2013) führt im Interview aus: *„Das Unmenschlichste ist, sie in der Arbeitslosigkeit zu belassen“*. Auf die Nachfrage, wie man im AMS OÖ angesichts der engen finanziellen Mittel mit dieser Zielgruppe umgehen werde, antwortet Fischlmayr (2013), dass man sie *„korrekt verwalten“* werde: Ein Teil dieser Personen wird Bezüge wie Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe erhalten und nur ein kleinerer Teil wird ein Beschäftigungsangebot erhalten. Differenzierungskriterium wird die Arbeitsmarktnähe bzw. -ferne einer Person darstellen.

Auch von Seiten des BMASK wird diese Gruppe, die ohnehin nur geringe Qualifikationen aufweist, als jene deklariert, *„auf die man besonders schauen muss“* (Operschall 2013). Gerade in diesen Fällen müsse geschaut werden, dass *„die Interventionen auch passen“* und das richtige Angebot gestellt werde.

Buchinger (2013) sieht für die angesichts der IP Neu zu erwartenden Personen im AMS keinen Bedarf an großartigen qualitativen Änderungen. Diese Personen sind *„zwar momentan nicht arbeitsfähig ... es bestehe aber ein plausibles Kalkül, dass sie unter Einsatz von Rehamaßnahmen wieder arbeitsfähig werden“*. Bisher sei für noch arbeitsfähige Personen Rehabilitation im präventiven Sinn gemacht worden, jetzt käme die kurative Rehabilitation hinzu, die aber prinzipiell durch dieselben Einrichtungen wie bisher angeboten werde, die Erfahrung mit beiden Formen der Rehabilitation haben. Buchinger (2013) ist der Ansicht, dass es durch die IP Neu *„noch keine großartigen qualitativen Änderungen in den Ansprüchen der neu hinzugekommenen Kundengruppen“* gibt. Insgesamt sieht er bei der Personengruppe gesundheitlich Beeinträchtigter noch viel Potenzial an Prävention sowie beruflicher Umorientierung und Förderung neuer Perspektiven im Sinne einer *„beruflichen Verwendung“*, wenn ein gutes Unterstützungsangebot besteht.

Angesichts der Diskussionen um die Reformprozesse des Pensionszugangs, mit denen angestrebt wird, dass Personen länger in Beschäftigung bleiben und Personen unter 50 Jahren der Zugang in die I-Pension erschwert werden soll, nimmt natürlich die Anforderung zu, dass für diese Personen Beschäftigung zur Verfügung steht (Draxl 2013). Schulung und Weiterbildung wird nur für einen Teil dieser Zielgruppe die richtige Intervention sein.

Von Seiten der Arbeitsloseninitiative besteht die Ansicht, dass die IP Neu „*ein Hin- und Herschieben*“ der Betroffenen zwischen den Systemen bedeuten werde, die im Endeffekt in Summe sogar teurer werde (Mair 2013). Als problematischer Punkt wird das Mitwirkungsrecht bei der Erstellung des Rehabilitationsplans im Rahmen der IP-Neu gesehen. Hier stellt sich die Frage, wie weit dieses geht und ob eine Verweigerung von Maßnahmen zur Kürzung bzw. Streichung von Leistungsbezügen führen wird. Indirekt begrüßt wird im Rahmen der Neuregelung, dass den Personen Angebote im Rahmen der medizinischen Rehabilitation gestellt werden. Bei früherem Bezug der I-Pension wurde z.B. eine Finanzierung von Psychotherapie zur Unterstützung der Gesundheit o.ä. nicht angeboten.

6.5.3 ÄLTERE PERSONEN

Mit der Zielsetzung, das faktische Pensionsalter anzuheben, nimmt auch der Anteil älterer Personen in Arbeitslosigkeit zu, die damit verstärkt beim AMS auftritt (Fischlmayr 2013, Draxl 2013, Buchinger & Leitner 2013). Hier werden vor allem die „**PensionsanwärterInnen**“, „*die oft nur mehr 2, 3 Jahre in die Pension brauchen*“ (Draxl 2013) angedacht, für die es aufgrund ihres Alters oft extrem schwierig ist, wieder Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu finden und für die sich die Frage nach längerfristiger Beschäftigung zum Transit in die Pension stellt.

Eppel et al. (2013b, 62) stellen in ihren Analysen fest, dass ältere Personen (45 bis 65 Jahre) zwar im Vergleich zu jüngeren Personen ein geringeres Risiko haben, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, wenn sie allerdings einmal arbeitslos sind, ist für sie das Risiko besonders groß, unter den Arbeitslosen-Typen 5 bis 8 (siehe Tabelle 6-3) zu fallen, die von langer und insgesamt häufiger Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Dies bestätigen auch die Erfahrungen von Mair (2013), wonach Mitglieder der Arbeitsloseninitiative, die älter als 40 Jahre sind, nur schwer wieder den Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt finden und zumeist in Langzeitarbeitslosigkeit verbleiben und sieht als Ursache dafür die Diskriminierung Älterer durch die Wirtschaft.

Im Arbeitsprogramm reagiert die Bundesregierung auf diesen Umstand und formuliert das Ziel der Steigerung der Beschäftigung Älterer, für die u.a. folgende Maßnahme angekündigt wird (Bundeskanzleramt 2014, 11f):

„Verstärkte Förderung der Integration Älterer (50+, bereits seit 6 Monaten arbeitslos) in den Arbeitsmarkt durch Aktivierung passiver Leistungen für Förderungen des AMS (z.B. Eingliederungsbeihilfe, Weiterführung der Aktion »Reife Leistung«, Ausbau des Zweiten Arbeitsmarktes für ältere Arbeitsuchende etc.) durch entsprechende unbefristete gesetzliche Regelung im AMPFG“

Für die **Gruppe der über 50-Jährigen**, die bereits länger als sechs Monate in Arbeitslosigkeit sind, denkt die Bundesregierung u.a. einen „Ausbau des 2. Arbeitsmarktes“ an. Diese Personengruppe war in den Interviews mit den ExpertInnen kein explizit angesprochener Personenkreis in Bezug auf den 2. Arbeitsmarkt.

Von Buchinger (2013) wurde die generelle Frage aufgeworfen, wie lang es Sinn macht, ältere Personen im Erwerbsleben zu halten und wo es noch reale Chancen auf einen Einstieg in den Arbeitsmarkt gibt. Derzeit wird diese Grenze der Sinnhaftigkeit bei „5 Jahren an Möglichkeit des Erwerbslebens nach abgeschlossener Reha“ angesetzt. Demnach würde es keinen Sinn machen, einen 59-jährigen Mann zu rehabilitieren. Übersehen dürfe dabei nicht werden, dass dies auch eine Belastungssituation für die Betroffene/ den Betroffenen bedeuten würde.

6.5.4 JUGENDLICHE IM NEET-STATUS

Im Hinblick auf die Beschäftigung von Jugendlichen beschreibt die Bundesregierung in ihrem Arbeitsprogramm die Herausforderung, dass rund 10.000 Jugendliche jedes Jahrgangs über keine weiterführende Ausbildung verfügen (Bundeskanzleramt 2013, 10). Die Early-School-Leaver-Rate (ESL) liegt bei 7,6% und 6,5% der Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren befinden sich im Status „not in education employment or training“ (NEET). Als Ziele werden formuliert, dass alle Jugendlichen unter 18 Jahren „nach Möglichkeit eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung abschließen“ (a.a.O.) sollen und eine damit einhergehende Aufwertung der Lehre.

Für Gächter (2013) bedeutet die Konzentration auf die Gruppe der NEET bei den Jugendlichen, „dass man versuchen wird, alle Jugendlichen restlos entweder ins Bildungswesen zu bekommen oder in Beschäftigung und was die Beschäftigung betrifft, wird es nicht über den gewöhnlichen Arbeitsmarkt gehen. Sondern das wird ein Heranführen an den Arbeitsmarkt werden und zunächst wird man da versuchen, das Bildungswesen in Anspruch zu nehmen“. Im Bereich der Beschäftigung hat man bereits versucht mit der Einrichtung der Produktionsschulen und dergleichen Formen von Beschäftigung zu schaffen und Gächter (2013) nimmt an, dass man versuchen wird auch am 2. Arbeitsmarkt Formen zu schaffen, „wo man versucht, das noch auszuweiten, um auch die Letzten noch einzufangen“.

6.5.5 MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

In Bezug auf die bisher neu hinzugekommenen KundInnengruppen im AMS sieht Buchinger (2013) „noch keine großartigen qualitativen Änderungen in den Ansprüchen“, was sich jedoch umgestalten wird, wenn Menschen mit Behinderung und der Anspruch auf einen inklusiven Arbeitsmarkt in die Zuständigkeit des AMS wandern würde: „Dann werden wir erstmals mit echt arbeitsinvaliden Personen konfrontiert und darauf ist niemand vorbereitet“ (a.a.O.).

Geht es um die Herstellung eines inklusiven Arbeitsmarktes, bedarf es einer Auseinandersetzung über die Grenzen der Förderung: „Zahlt es sich wirklich aus, Leute temporär und partiell im Arbeitsmarkt zu halten mit dem dreifachen Aufwand, den die Lebenshaltungssicherung kostet außerhalb einer Erwerbstätigkeit? Irgendwo gibt es auch ökonomische Grenzen für den inklusiven Arbeitsmarkt, das ist politisch zu diskutieren“ (a.a.O.).

6.6 ZUKUNFTSPOTENZIALE DES 2. ARBEITSMARKTES

Angesichts der skizzierten Entwicklungen und Herausforderungen wurden die ExpertInnen hinsichtlich ihrer Vorstellungen über die Funktion und Ausgestaltung eines künftigen 2. Arbeitsmarktes befragt, die in Folge unter Zukunftspotenzialen des 2. Arbeitsmarktes zusammengefasst werden.

6.6.1 AUFTRAG UND ZIELSETZUNG

Als Hauptauftrag des 2. Arbeitsmarktes wird von allen ExpertInnen die Heranführung an den 1. Arbeitsmarkt gesehen. Dieser „*kann und wird sich nicht ändern*“ (Buchinger 2013). Die **Transitfunktion in den regulären Arbeitsmarkt** – als wichtiges Ziel einer Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt in der Vergangenheit und Gegenwart – soll nach Ansicht der ExpertInnen auch zukünftig hochgehalten werden.

Nach Ansicht Mahringers (2013) sollte es Ziel sein, jene Arbeitskräfte, die sowohl arbeitsfähig als auch arbeitswillig sind, „*prinzipiell für den ersten Arbeitsmarkt einsatzfähig zu halten*“ und an den „*spezifischen Nachteilen*“, die bestimmte Gruppen mit sich bringen, anzusetzen, um diese auszugleichen zu versuchen.

Zur Aufgabe der Transitfunktion bestehe – nach Ergebnissen der Analysen des WIFO zufolge – keine Veranlassung (Mahringer 2013). Die Erfolge des bisherigen Konzepts der SÖB könnten nicht allein an den Integrationsquoten in den 1. Arbeitsmarkt beurteilt werden, Wirkungsanalysen auf Kontrollgruppenbasis zeigen weitgehende Erfolge für die doch sehr arbeitsmarktferne Gruppe in den SÖB.

Eine langfristige bzw. andauernde Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt „*mit der Perspektive, dort kann man ewig verbleiben bis zur Pension*“ (Buchinger 2013) für Personen, deren Chancen am regulären Arbeitsmarkt als nicht mehr gegeben eingeschätzt werden, wird von den ExpertInnen einheitlich als nicht zweckmäßig und vor allem nicht finanzierbar erachtet. Draxl (2013) hält eine gewisse Dynamik in diesem System und die Logik der SÖB für richtig, diese Arbeits- und Jobmöglichkeiten auch immer wieder unter einer bestimmten Personengruppe neu zu verteilen und nicht an eine „*exklusive*“ Gruppe langfristig zu vergeben.

Buchinger (2013) und Mahringer (2013) sehen in einer derartigen konzeptuellen Aufweichung des 2. Arbeitsmarktes eine Gefahr. Mit dieser Möglichkeit einer **dauerhaften Beschäftigung** am 2. Arbeitsmarkt für bestimmte Personengruppen geht eine Deklaration dieser als nicht mehr integrierbar bzw. brauchbar einher, was bedeutet, dass „*man sehr schnell in das Fahrwasser kommen [kann], dass man Leute sehr schnell in eine Richtung abschiebt*“ (Mahringer 2013), was aus integrationsorientierter Perspektive als sehr problematisch zu werten ist. Sobald man von der Transitfunktion weggeht, werden Anreize für Sackgassen konstruiert für Personen, von denen angenommen wird, dass sie keine Chance mehr auf reguläre Beschäftigung haben. Dieser Sichtweise auf Personengruppen liegt eine starke Defizitorientierung zugrunde, die ausschließlich nicht vorhandene Fähigkeiten und Einschränkungen der Personen fokussiert. Wichtig zu sehen ist jedoch, dass die Bewertung, ob jemand noch integrierbar ist, stark von den vorhandenen Rahmenbedingungen abhängig ist und diese in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit anders ausfällt als in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit.

Durch die Schaffung dauerhafter Beschäftigungsmöglichkeiten am 2. Arbeitsmarkt werden diese Personen wieder aus dem Arbeitsangebot herausgenommen, wohingegen laut Mahringer (2013) sich die Bemühungen um die Gestaltung eines Arbeitsmarktes an der Integration eines „möglichst großen Teils der arbeitsfähigen, arbeitswilligen Bevölkerung“ in den ersten Arbeitsmarkt orientieren sollten.

Unter sehr gezieltem Einsatz erachtet Buchinger (2013) eine Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt auch mit Transitfunktion in die Pension als zulässig, die Dauer der Beschäftigung müsse jedoch auch in diesen Fällen begrenzt sein.

Mair (2013) kritisiert die **versteckten Zielsetzungen**, die von der Politik bzw. von MaßnahmenträgerInnen mit dem 2. Arbeitsmarkt verfolgt werden, indem Personen diesen Angeboten zugewiesen werden, damit sie nicht mehr in der Langzeitarbeitslosenstatistik aufscheinen. Darüber hinaus formuliert Mair (2013) den Verdacht, dass soziale Trägereinrichtungen im Anschluss an ihr Maßnahmenangebot Personen auf dem 2. Arbeitsmarkt platzieren, um vorgegebene Vermittlungsquoten zu erfüllen und damit ihre Arbeit als erfolgreich zu verbuchen. Die **eigentliche Zielsetzung** der Transitbeschäftigung, arbeitslose Personen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu bringen, **funktioniere** aufgrund der beschränkten Aufnahmekapazitäten des Arbeitsmarktes **gegenwärtig nicht mehr**, dies müsse man sich eingestehen.

Gerade deshalb sei die bereits vorgekommene Vorgehensweise des AMS, unter Sanktionsandrohung zum 2. Arbeitsmarkt zuzuweisen, besonders problematisch: „Wenn es genug Arbeitsplätze gibt, ist es verständlicher, wenn man mit der Sanktionspeitsche ein bisschen droht, weil, wenn es genug zum Wählen gibt, dann gibt es keinen Grund, dass man nichts findet. Das war halt damals so. Und jetzt gibt es ein immer schlechteres Angebot und das muss ich nehmen“ (Mair 2013). Er sieht als ersten wesentlichen Schritt ein Weggehen bzw. zumindest eine massive Einschränkung der Sanktionsdrohungen für arbeitslose Personen und die Einführung der freiwilligen Teilnahme an Angeboten des AMS. Die meisten arbeitslosen Personen seien ohnehin „bereit, etwas Sinnvolles zu machen, die haben zum Teil die Arbeitsideologie internalisiert, in einem Ausmaß, wo ich sage, das ist eigentlich zu viel zum Teil“ (Mair 2013). Sanktionen würden die Leute nur in die Passivität drängen und demotivierend wirken. Eine Chance der **Freiwilligkeit** sieht er auch darin, dass dies das Bemühen des AMS um die Gestaltung qualitätsvoller Angebote nach sich ziehen würde. Ein Agieren als „soziales Unternehmen“ im Rahmen des derzeitigen vom AMS vorgegebenen Settings ist seiner Ansicht nach für Angebote am 2. Arbeitsmarkt nicht möglich.

6.6.2 ZIELGRUPPENORIENTIERUNG

Mehrere ExpertInnen sprechen sich für eine Zielgruppenorientierung und damit für eine **gezielte Zuweisung** zum 2. Arbeitsmarkt (Draxl 2013, Mair 2013, Mahringer 2013) aus und Mahringer (2013) warnt davor, die Zielgruppe für den 2. Arbeitsmarkt zu groß aufzumachen. Er sieht die Kapazitäten des 2. Arbeitsmarktes begrenzt und erachtet die Transitarbeitsplatzkapazitäten als keine Option, die für die Hälfte der arbeitslosen Personen finanzierbar sei. Deshalb müsse schon zwangsläufig eine Zielgruppenorientierung des Angebots stattfinden, wobei sich das Angebot sinnvollerweise an jene Personen richten sollte, für die gute Effekte zu sehen sind. Bisher waren das dauerhaft ausgegrenzte Gruppen, die auch weiterhin eine Zielgruppe des 2. Arbeitsmarktes bleiben werden.

Der Verein Aktive Arbeitslose sieht SÖB unter der derzeitigen Ausgestaltung, vor allem für die traditionelle Gruppe von Personen mit Vermittlungseinschränkungen, wie junge Personen ohne abgeschlossene Ausbildung oder auch soziale Randgruppen (z.B. auch Personen mit Drogenproblemen) als sinnvoll an (Mair 2013). Auf Zielgruppen, die gegenwärtig vielfach vom AMS zugewiesen werden (z.B. ältere Personen), seien SÖB nicht ausgerichtet und werden von den betroffenen arbeitslosen Personen oft als „*vertane Zeit*“ oder auch als stigmatisierend erlebt. Der Verein Aktive Arbeitslose wird in erster Linie von arbeitslosen Personen mit Berufsqualifizierung konsultiert, für die sich das Angebot des 2. Arbeitsmarktes als nicht passend erweist, weder in Bezug auf die gestellten Anforderungen noch auf die Entlohnung.

Draxl (2013) hält den 2. Arbeitsmarkt für sehr arbeitsferne Menschen aufgrund Behinderung, Krankheit oder Alter als passendes Angebot, sieht aber generell den Bedarf, das Instrument zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Dabei sollte zielgruppenorientiert vorgegangen werden, indem überlegt wird: „*Wie passt das, was man inhaltlich macht, für welche Zielgruppe passt das und für wen ist das die richtige Arbeit, die richtige Tätigkeit. Das können wir steuern, da können wir hinschauen, was ist das Richtige und passend, damit diese Personen mit diesen Dienstleistungen und Angeboten zufrieden sind?*“ (Draxl 2013).

6.6.3 KRITERIEN 2. ARBEITSMARKT FÜR ÄLTERE PERSONEN

Eine Gruppe, für die es aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters oft als extrem schwierig gesehen wird, wieder in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu kommen, sind Personen, die zwei bis drei Jahre vor ihrer Alterspension stehen (Draxl 2013, Operschall 2013, Buchinger & Leitner 2013, Mahringer 2013). In diesen Fällen stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit einer **zeitlich längerfristig geförderten Beschäftigung bis zum Pensionsantritt** und damit verknüpften Möglichkeit, Pensionsansprüche zu realisieren. In diesem Zusammenhang wird von der BGF des AMS sowie vom AMS Wien von einem 3. Arbeitsmarkt gesprochen, der als geförderte Beschäftigung ohne Transitfunktion in den 1. Arbeitsmarkt verstanden wird (Buchinger 2013, Draxl 2013).

Mair (2013) sieht es streng genommen nicht als Aufgabe des AMS, arbeitslose Personen auf die Pension vorzubereiten, dies sei aus dem Arbeitsmarktservicegesetz auch nicht begründbar und damit rechtswidrig.

Laut AMS mache längerfristig geförderte Beschäftigung bis zum Pensionsantritt nur unter einem „ganz nüchternen ökonomischen Kalkül“ Sinn, nämlich dann, „wenn der Förderaufwand nicht höher ist als der passive Leistungsbezug“ (Buchinger 2013). Das heißt, es muss insofern eine **Wertschöpfung** geschaffen werden, die nicht 100 Prozent betragen muss, aber zumindest ein Teil des Lebensunterhalts durch diese Beschäftigung selbst erwirtschaftet werden kann. Ansonsten würde sich das AMS der Kritik der arbeitslosen Betroffenen gegenübersehen, warum dieses Geld die Träger der Einrichtungen erhalten und nicht die arbeitslosen Personen selbst. Mahringer (2013) ist der Ansicht, dass in Anbetracht der Tatsache, dass Arbeitslosigkeit Kosten für die öffentliche Hand verursache, auch sinnvolle Beschäftigung etwas kosten dürfe, wenn die Aussicht besteht, dass die Arbeitslosigkeit fortbestehen würde. Er hält es für überlegenswert, die zu 80 Prozent vorliegende Leistungsfähigkeit einer Person zu nutzen, für die auf dem regulären Arbeitsmarkt keine Nachfrage mehr bestünde.

Dennoch spricht er sich nicht definitiv für einen Übergangsarbeitsmarkt in die Pension aus, sieht es jedoch als Anlass zum Nachdenken und Experimentieren in ganz spezifischen Bereichen, wenn das Problem dementsprechend anwächst. Im Falle einer Etablierung eines Übergangsarbeitsmarktes in die Pension sollte der Versuch unternommen werden, diesen **durch klare Kriterien vom derzeitigen 2. Arbeitsmarkt abzugrenzen** und nicht zu vermischen. Dem – seiner Ansicht nach – seit Bestehen der SÖB vorhandene Ruf, für bestimmte Zielgruppen eine längerfristige Beschäftigung zu ermöglichen, würde Mahringer (2013) nicht leichtfertig nachgeben, zumal er die Gefahr sieht, dass ein Instrument, das ursprünglich für ein kleines Segment konzipiert wurde, in der Praxis „*einfachheitshalber immer größer definiert wird*“ und eine Öffnung für einen großen Anteil an arbeitslosen Personen stattfindet. Die damit verbundene Gefahr der Stigmatisierung einer Personengruppe als nicht integrationsfähig und dem Produzieren von Sackgassen bzw. Einbahnstraßen wurde unter 5.6.1 bereits erläutert.

Wesentlich bei der Schaffung eines Übergangsarbeitsmarktes in die Pension ist der Aspekt der **sinnstiftenden Beschäftigung** bzw. die Bedachtnahme auf die Sinnhaftigkeit der zur Verfügung gestellten Tätigkeiten, indem Produkte oder Dienstleistungen angeboten werden, die auch nachgefragt werden, zum Beispiel durch einen interessanten Auftrag, der sonst in ein Billiglohnland vergeben wird (Operschall 2013, Fischlmayr 2013). Gerade diese älteren Personen bringen Berufserfahrung und -qualifizierung mit, denen durch eine entsprechende Entlohnung (Branchen-Kollektivverträge und Anrechnung der Vordienstzeiten) bzw. eine sinnstiftende Tätigkeit zu begegnen ist (Mair 2013). Jedenfalls müsse für die Betroffenen Freiwilligkeit in Bezug auf die Teilnahme an diesem Angebot bestehen und Zwang sei in diesem Kontext in keiner Weise gerechtfertigt. Auch in der Vorstellung Mahringers (2013) wollen diese Personen keine Überbrückungstätigkeit machen, sondern etwas, worin sie einen Sinn sehen, und hält es für wichtig, auch die Konzeption der Tätigkeit sowie deren Stellung am Markt zu betrachten. Insgesamt ist darauf zu achten, dass eine zeitliche Ausdehnung nicht zu einer „*entwürdigenden Form von Beschäftigung*“ führt (Mahringer 2013).

Für diese Gruppe der älteren Personen (mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen) wird im AMS über eine Version von „**SÖB-light**“ nachgedacht (Buchinger & Leitner 2013, Draxl 2013). In der Annahme, dass diese Personengruppe „*lebenserfahrene Menschen sind, die nur gesundheitliche Handicaps und vielleicht Ausbildungsmängel*“ (Buchinger 2013) aufweisen und die sehr nahe an ihrem bisherigen Arbeitsalltag sein wollen, „*wie es immer war in ihrem Leben*“ (Draxl 2013), wird davon ausgegangen, dass der Bedarf an psychosozialer Betreuung (Sozialarbeit, Psychotherapie, Psychologie) stark limitiert sein wird. In Anlehnung an ein Modell in der Schweiz der DOCK-Gruppe, werden deutlich reduzierte Projektstrukturen in Form von weniger Overhead und Betreuungsstrukturen angedacht, wodurch deutlich schlankere Kostenstrukturen zu erwarten sind (Buchinger & Leitner 2013, Draxl 2013). Als wesentlich wird eine Projektleitung erachtet und jemand, mit dem die Dienstleistung gemeinsam erbracht werden kann (Draxl 2013). Als beispielhaftes Einsatzfeld eines SÖB für ältere Personen wird der Betrieb eines Cafés in einem Altenheim vor Ort angeführt. Darüber hinaus sind ältere Personen auch in Form von „**Pensionsleasing**“ auf dem 1. Arbeitsmarkt tätig – in Wien existieren 100 derartige Plätze. In Oberösterreich gibt es ebenfalls bereits SÖB mit längerer Verweildauer für Personen bis zum Pensionsantritt (Chance P).

Vermehrt sollten im Hinblick auf geförderte Beschäftigung zu Übergangszwecken in die Pension auch **Beschäftigungsmöglichkeiten direkt am ersten Arbeitsmarkt** etabliert werden (Mahringer 2013).

6.6.4 KRITERIEN 2. ARBEITSMARKT FÜR GESUNDHEITLICH BEEINTRÄCHTIGTE PERSONEN

Durch die Neuregelung der I-Pension und die daraus resultierende Zuständigkeit des AMS für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen ergibt sich „*eine neue Herausforderung im Sinne des Denkens von Gesundheitsrehabilitationsangeboten und arbeitsmarktpolitischen Angeboten*“ (Draxl 2013). Hier gewinnt eine Schnittstelle an Bedeutung, die bisher noch nicht bzw. zu wenig bearbeitet wurde und die es näher zusammenzubringen gilt. Für bestimmte Zielgruppen, wie psychisch kranke bzw. suchtkranke Personen, wird die **Gleichzeitigkeit von medizinischer und beruflicher Rehabilitation** als sinnvoll erachtet (Operschall 2013, Draxl 2013). Im Moment passieren diese Bereiche noch nacheinander und sind nicht miteinander verbunden. Vor allem im Bereich psychischer Erkrankungen, der als stark wachsende angenommen wird, ist durch den episodischen Verlauf der Erkrankung nicht davon auszugehen, dass der Gesundheitszustand nach einem drei- bzw. vierwöchigen medizinischen Rehabilitationsaufenthalt wieder voll hergestellt ist und die Person derart stabil ist, dass eine 100-prozentige Integration in den Arbeitsmarkt erfolgen kann (Draxl 2013). Hier wird es darum gehen müssen, Angebote wie Psychotherapie bzw. andere Gesundheitsangebote bereitzustellen. Die Bereiche Gesundheit und Beschäftigung/ Schulung könnten entweder miteinander kombiniert werden, indem sie in einem Angebot zusammengefasst werden und **an einem Ort angeboten** werden oder einzelne Angebote müssen derart ausgestaltet werden, dass sie sich besser miteinander verbinden lassen. Vorstellbar wäre, dass z.B. vormittags eine Umschulung bzw. Beschäftigung erfolgt und nachmittags ein Therapieprogramm absolviert werden kann (Draxl 2013, Operschall 2013).

Eine derartige **örtliche Trennung** von Beschäftigungs- bzw. Schulungsangebot und Gesundheitsangeboten entspricht der Ansicht von Draxl (2013) eher dem Zeitgeist, dass Unterstützungsangebote wie Psychotherapie noch eher schwer angenommen werden und die betroffenen Personen diese zwei Bereiche auch gerne als getrennt sehen wollen. In manchen Fällen kann es aber auch durchaus Sinn machen, psychologische Stunden in Ergänzung zur Beschäftigung/ Umschulung anzubieten.

Der 2. Arbeitsmarkt im Rahmen der IP-Neu wird als ein Teil von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gesehen, die gebraucht werden, um Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Rahmen einer Transitbeschäftigung zu stabilisieren bzw. soweit zu unterstützen, damit sie wieder in den 1. Arbeitsmarkt übertreten können (Operschall 2013). Künftig sollen geförderte Beschäftigungsprojekte am 2. Arbeitsmarkt nicht mehr nach den zwei Typen SÖB und GBP unterschieden werden. Vielmehr soll eine **Ausrichtung nach geänderten Bedürfnissen der betroffenen Personen** erfolgen. In Form eines abgestuften 2. Arbeitsmarktes, an dessen einem Ende niederschwellige Beschäftigungsprojekte Personen mit starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen angst- und barrierefreien Zugang ermöglichen sollen, wo mangelnde Arbeitsroutinen wiedererlangt werden können und an dessen anderem Ende die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung mit der Brückenfunktion in den 1. Arbeitsmarkt steht, soll eine **stufenweise Reintegration** in den 1. Arbeitsmarkt erfolgen. Dies bedarf einer Auseinandersetzung über die Definition, wann eine Person im Sinne des AMS als arbeitsfähig und damit auch schulungsfähig bzw. betreuungsfähig gilt. Die derzeit festgelegte Mindeststundenanzahl der Transitbeschäftigung soll dabei unterschritten werden. Eine Vorstellung darüber bzw. Festlegung darauf, wie lange dieser Prozess der stufenweise Reintegration maximal definiert werden soll, besteht von Seiten des BMASK nicht und wird als Angelegenheit der Sozialpartner gesehen.

Im Zusammenhang mit einer Reduktion des Beschäftigungsausmaßes gilt es, folgende Aspekte zu beachten: Eine Verringerung des Beschäftigungsausmaßes soll nicht zu einer verringernden Entlohnung führen, z.B. indem mehrere Personen sich einen SÖB-Platz teilen, um dadurch Kosten einzusparen. Die Herausforderung bei einer Kürzung des Beschäftigungsausmaßes besteht darin, für die betroffenen Personen eine passende Beschäftigungsform zu finden, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Therapie ermöglicht und die den Wiedereinstieg der Transitarbeitskräfte bestmöglich unterstützt, ohne dabei die Lebensgrundlage der Menschen noch weiter zu verschlechtern.

Als **Vorbereitung auf die Zielgruppe** im Rahmen der IP-neu wurden in einzelnen Bundesländern Pilotprojekte entwickelt. Operschall (2013) nennt neben Oberösterreich vorhandene Ansätze in Wien und Niederösterreich. Darüber hinaus besteht eine AMS-interne Vernetzung zu diesen Initiativen unter dem Titel „Arbeit und Gesundheit“.

In Oberösterreich wurden sogenannte **Reha-SÖB** eingerichtet, die im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Interventionen für UmschulungsgeldbezieherInnen, aber auch für Personen mit erheblichen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ohne Berufsschutz, konzipiert wurden (Operschall 2013). Diese Reha-SÖB sollen auf eine maximale Dauer von zwei bis drei Jahren Beschäftigungsmöglichkeiten unter Rücksichtnahme auf den gesundheitlichen Zustand der Personen in Ergänzung mit Gesundheitsangeboten bieten (Fischlmayr 2013). Dieses Angebot ist noch im Pilotstatus und im Hinblick auf die Größenordnung der erwarteten Zielgruppe keinesfalls erschöpfend. Für die zukünftige Ausgestaltung und Ausweitung dieses Angebots seien „*schlankere Kostenstrukturen*“ zu realisieren.

Das AMS Wien hat im Bereich des 2. Arbeitsmarktes noch keine Adaptierungen im Hinblick auf die Gruppe gesundheitlich beeinträchtigter Personen vorgenommen, sondern gibt sich aufgrund der ungewissen Budgetlage für 2014/ 2015 abwartend hinsichtlich der gemachten Erfahrungen in den anderen Bundesländern (Draxl 2013). Angesichts der Kostspieligkeit derartiger Maßnahmen und der benötigten Größenordnungen für Wien ist vorab gut zu überlegen, inwiefern eine quantitative Ausweitung des Programms im Anschluss an die Pilotphase kostenmäßig überhaupt zu realisieren wäre. Ein Rückfahren aufgebauter Strukturen nach einem Jahr Laufzeit würde extreme Kosten verursachen. Angesichts der vorhandenen finanziellen Mittel sind für das AMS Wien Verweildauern bis zu zwei Jahren als maximale Grenze des Finanzierbaren zu sehen. Im Hinblick auf die Ergebnisse der Reha-SÖB in Oberösterreich ist man vor allem daran interessiert, inwiefern sich diese Modelle auch kostenmäßig realisieren lassen. Diese Piloten werden als positive Idee gesehen, insgesamt bestehe aber kein Wissen darüber, dass diese Personen längere Verweildauern brauchen. Die längeren Verweildauern in den Reha-SÖB werden eher in der Logik von körperlichen Erkrankungen gesehen, wo eher davon auszugehen ist, dass die Gesundung eine bestimmte Zeit in Anspruch nimmt und danach eine körperliche Wiederherstellung erfolgt ist. Bei psychischen Erkrankungen mit phasenhaften Verläufen könne auch nach einer mehrjährigen geförderten Beschäftigung in einem Reha-SÖB nicht davon ausgegangen werden, dass eine vollständige Gesundung eintritt und damit einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nichts mehr im Wege steht.

Die Logik der aktuellen Diskussion um einen „Teilzeit-Krankenstand“ folgt denselben Gesichtspunkten. Die bisherige Einteilung von Menschen in gesund oder krank bzw. arbeitsfähig oder nicht arbeitsfähig ist nicht schlüssig. Die Finanzierung der Gesundung erfolgt in Österreich daher ausschließlich über das Gesundheitssystem. In Schweden gibt es bereits einen Teilzeit-Krankenstand. Personen gelten somit als teilzeit-arbeitsfähig. Es besteht die Möglichkeit, zum Beispiel die Arbeitszeit auf 75, auf 50 oder 25 Prozent zu reduzieren. Die ArbeitnehmerInnen in Teilzeit-Krankenstand erhalten einen Teil des Lohns vom Arbeitgeber und den Rest über das Krankengeld vom Sozialversicherungssystem. Ähnliche Möglichkeiten bestehen auch in Norwegen, Dänemark, in Finnland und der Schweiz (der standard 2014).

Eine geförderte Dauerbeschäftigung bis in die Pension kommt für Personen, die aus der IP-neu erwartet werden, nicht in Frage, zumal diese alle unter 50 Jahre alt sind. Für die Zielgruppe Menschen mit psychischen Erkrankungen ist das AMS Wien gemeinsam mit dem Fonds Soziales Wien sowie dem Sozialministeriumservice in der Ausarbeitung eines Beschäftigungsangebots in Kombination mit einem therapeutischen Angebot und verbindet hier Beschäftigungs- und Gesundheitskomponenten. Für Umschulungsgeld-BezieherInnen hat das AMS Wien das Angebot des BBRZ massiv erweitert, um damit „wirklich ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot zu haben“ (Draxl 2013).

6.6.5 FLEXIBILISIERUNG UND AUSDIFFERENZIERUNG

Angesichts der sich abzeichnenden Entwicklungen ergeben sich neue Erfordernisse an die Ausgestaltung der Angebotslandschaft an Beschäftigungsangeboten.

Das BMASK spricht von einem Bedarf an einem vielfältigen Angebot, einer **ausdifferenzierten und bunten Angebotslandschaft** im Sinne einer Typenvielfalt, indem das bestehende Angebot und neue Modelle fließend ineinander übergehen (Operschall 2013). An einem Ende dieser Angebotspalette sollen tagesstrukturierende Angebote mit **stundenweiser Beschäftigungsmöglichkeit**, z.B. im Reparatur- und Recyclingbereich, stehen und am anderen Ende die SÖBÜ, die schon sehr nahe am 1. Arbeitsmarkt sind und dauerhafte Übergänge ermöglichen sollen. Die einzelnen Angebote müssen sich öffnen, es wird Verknüpfungen zu integrativen Betrieben geben, eine **verstärkte Öffnung** zum 1. Arbeitsmarkt, zur Privatwirtschaft in Form von industrienahen Dienstleistungen, aber auch zum öffentlichen Bereich. Durch die Möglichkeit einer stundenweisen Beschäftigung sollen z.B. auch in SÖB die vorhandenen Plätze doppelt belegt werden, wodurch mehr Personen einen Platz erhalten können.⁷ In Form einer **stufenweisen Reintegration** bzw. durch Interventionsketten sollen die betroffenen Personen, je nach ihrem individuellen Zustand, schrittweise an den Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Durch das Zusammenlegen von Overheadbereichen einzelner Projekte unter einen Projektträger könnte die Produktivität erhöht werden, indem **Synergien** entwickelt werden. So ermöglicht nach Vorstellung Buchingers (2013) die örtliche Nähe zwischen einem SÖB mit eigenen betrieblichen Strukturen und einem SÖBÜ, die beide in Hand eines Trägers sind, ein flexibles Wechseln, zwischen den Angeboten je nach Beschäftigungsfähigkeit der Person, und unterstützen einen behutsameren Übergang von geschützte in ungeschützte Arbeit.

Auch Draxl (2013) sieht die Herausforderung vor allem in der Gestaltung des Übergangs in den 1. Arbeitsmarkt und ist daran interessiert, dorthin ein verstärktes Augenmerk zu legen und Beschäftigungsformen zu etablieren, die schrittweise **Übergänge in den 1. Arbeitsmarkt** erfolgreich begleiten. Dabei werden Übergangsjahre angedacht, die die Möglichkeit bieten, z.B. zehn Stunden im geschützten Rahmen eines Trägers zu arbeiten und weitere zehn Stunden in der Privatwirtschaft, bzw. müsse es auch möglich werden, überhaupt nur mehr z.B. für fünf Stunden am 1. Arbeitsmarkt tätig zu sein.

Mahringer (2013) nimmt an, dass sich durch die quantitative Ausdehnung des potenziellen Klientels **auch Spezialisierungsmöglichkeiten** für die SÖB ergeben und ist von der Notwendigkeit sehr heterogener Ansätze für die unterschiedlichen individuellen Situationen der Betroffenen überzeugt, indem er formuliert: „*Ich glaube, dass es da nicht EIN Konzept geben kann*“. Die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Zielgruppe würden auch niederschwellige Einstiege und längere Verweildauern bei transitorientierten Arbeitsplätzen erlauben, wenn eine grundlegende Arbeitsorientierung fehlt und eine sehr kleinteilige Einstimmung in die Beschäftigung erfolgen müsse. Auf der anderen Seite kann es in anderen Fällen reichen, aufzuzeigen, wie eine arbeitslose Person mit der dementsprechenden Unterstützung trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung produktiv sein kann und einen Betrieb findet, der unter geförderten Bedingungen einen Arbeitsplatz bereitstellt.

⁷ Auch hier stellt sich wieder die Frage, wie ein Platz definiert wird. Eine Kosteneinsparung durch eine Zusammenlegung mehrerer Plätze ist zwar zu begrüßen, allerdings darf dies nicht – wie bereits erläutert – zu einer Reduktion der Entlohnung der Transitarbeitskräfte führen, die möglicherweise mit einer weiteren Verschlechterung der Lebenssituation einhergeht.

6.6.6 WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG UND EVALUIERUNG

Diese heterogene Zusammensetzung der Zielgruppe würde es durchaus erlauben, mit unterschiedlichen Ansätzen zu experimentieren, wobei eine **Evaluierung** dieser Experimente unerlässlich ist, um zu sehen, wo Erfolgs- und Misserfolgskriterien liegen (Mahringer 2013).

In diesem Zusammenhang spricht sich Gächter (2013) für eine Abkehr von nachträglichen Evaluierungen von Projekten aus und sieht es als unerlässlich an, eine **wissenschaftliche Begleitung** bereits bei der Konzeptionierung der Projekte als eine Teilkomponente des Projekts mitzudenken und miteinzuplanen. Der Vorteil derartiger Begleitevaluierungen liegt darin, dass noch während des Projektverlaufs Stärken und Schwächen eines Projekts identifiziert und die gewonnenen Erkenntnisse unmittelbar in das Projekt rückgemeldet werden können und damit einen Input für die weitere Projektausgestaltung liefern. Darüber hinaus sollten wissenschaftliche Begleitevaluierungen möglichst in die Breite getragen werden und einen Lerneffekt für möglichst viele AkteurInnen liefern, indem die Rückspiegelung der Ergebnisse nicht nur an die/ den beteiligte/-n TrägerIn und die Regionalstelle des AMS erfolgt, sondern auch andere Regionalstellen und das AMS insgesamt Erkenntnisse daraus ziehen können im Sinne von *„Aha wir haben da das Projekt gemacht und da hat das funktioniert und das hat nicht funktioniert und zwar aus diesem Grund und aus jenem Grund. Und die Umstände waren diese und jene und wie sind bei uns die Umstände und wie müssten wir tun, damit das hier bei uns auch funktionieren kann“* (a.a.O.).

6.6.7 SÖBÜ ALS TEIL DES FLEXIBILISIERTEN SYSTEMS

Nach Ansicht von Buchinger (2013) werden SÖBÜ in Zukunft **noch größere Bedeutung** bekommen. Synergieeffekte sieht er vor allem, in der verstärkten Zusammenarbeit von SÖBÜ mit traditionellen SÖB mit eigenen Betriebsstrukturen innerhalb einer TrägerInnenstruktur. Dadurch könne unter einer Trägerschaft von einer Form in die andere flexibel gewechselt werden und der Sprung von der geschützten zur ungeschützten Arbeit sei dadurch nicht so groß.

Für bestimmte Gruppen werden SÖBÜ als gutes Instrument gesehen, um sie in den 1. Arbeitsmarkt zu bringen. Generell sei der Erfolg einer Überlassung jedoch davon abhängig, dass die Personen eine Arbeitsfähigkeit mitbringen: *„Je niedriger der Anteil ihrer Arbeitsfähigkeit ist, desto schwieriger wird es für eine Überlassung, die Personen im ersten Arbeitsmarkt zu platzieren“* (Draxl 2013).

SÖBÜ werden als geeignete Form **für ältere Arbeitskräfte** gesehen, die den Ausstieg in die Alterspension anstreben (Fischlmayr 2013). Hier gibt es bereits Erfahrungen im privatwirtschaftlichen wie auch im öffentlichen Bereich.

Für Menschen mit einer schweren psychischen Erkrankung sind SÖBÜ für Draxl (2013) eher schwer vorstellbar.

Trotz der großen Bedeutung dieses Instruments werden von den interviewten ExpertInnen mehrere problematische Aspekte angeführt: wenig Rechte der TransitmitarbeiterInnen, wenig dauerhafte Übernahmen und dadurch wenig Möglichkeiten, längerfristige Vertrauensbeziehungen aufzubauen und dadurch an Stabilität zu gewinnen.

Von der Initiative Aktive Arbeitslose Österreich kommt vor allem Kritik hinsichtlich der **Entlohnung der Beschäftigten** in den SÖBÜ: *„Weil sie in der überlassungsfreien Zeit einen Pauschallohn auf BABE-KV zahlen und als Personalüberlasser sind sie eigentlich verpflichtet, den Lohn der Personalüberlassung zu zahlen. Das ist grundsätzlich eine Rechtsverletzung...“* (Mair 2013).

Auch die BGS des AMS greift Kritik auf: *„Bei den SÖBÜ wird nach BAGS-KV bezahlt und nicht nach KV der Arbeitskräfteüberlasser; da kritisieren die Arbeitsloseninitiativen, dass wir Lohndumping betreiben* (Buchinger 2013).

Insgesamt sieht die Initiative Aktive Arbeitslose die TransitmitarbeiterInnen in SÖBÜ mit **wenig Rechten** ausgestattet: *„Und das ist jetzt mit dieser Transitarbeitskräfteregelung tendenziell wieder ein Schritt in die falsche Richtung, weil das sind billige Arbeitskräfte. Ich muss die nicht produktiv einsetzen. Und ja, sie sind billig und werden vom AMS bezahlt. Und die haben eigentlich keine Mitspracherechte halt, weil der Betriebsrat ist ja meistens nur für die Schlüsselarbeitskräfte da, aber nicht für die Transitarbeitskräfte. Also da gibt es auch diese Zweiteilung“* (Mair 2013).

Darüber hinaus spricht er die Abhängigkeit der TransitmitarbeiterInnen von Betrieben an, die nicht akzeptable Arbeitsbedingungen bereitstellen und bei Opposition der TransitmitarbeiterInnen diese beim AMS abmahnen: *„Und es sind gewisse Firmen, die die Rückmeldung auch an das AMS machen, wenn einer nicht arbeitswillig ist, das sind zum Teil Leiharbeitsfirmen. Die kommen mit Lockangeboten und dann wird den Leuten etwas anderes angeboten und wenn die das nicht fressen, dann wird das an das AMS gemeldet“* (Mair 2013).

Der Wunsch der arbeitslosen Personen nach einem „fixen Job“ werde durch die SÖBÜ immer weniger erfüllt (Mair 2013). Das AMS OÖ bestätigt, dass die **Vermittlungsquoten** von LeiharbeiterInnen **nicht sehr hoch** sind, was eventuell durch eine gezieltere Suche nach Nischenbereichen verbessert werden könne (Fischlmayr 2013).

Gächter (2013) formuliert gegenüber den SÖBÜ ebenfalls seine Skepsis, die daher kommt: *„Insofern ich Projekte und Evaluierungen gesehen habe, wo man mit Leuten gearbeitet hat, die schwer vermittelbar sind ... ein Handicap [der SÖBÜ; Anmerkung] immer wieder zu sein scheint, dass die Leute von einer Einrichtung und Maßnahme zur nächsten weitergereicht werden und wenn sie in die Arbeitsverleihung kommen, sind sie ein paar Tage in diesem Betrieb und nachher in einem anderen Betrieb und sie haben immer wieder mit anderen Leuten zu tun und es gibt nie eine Möglichkeit, eine Vertrauensbeziehung aufzubauen. Das scheint einer der wesentlichen Haken in diesem Punkt zu sein“*.

Mahringer (2013) würde SÖBÜ im strengen Sinn nicht zum 2. Arbeitsmarkt zählen, sondern diese als Übergangsform sehen wie die geförderte Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt. Für ihn ergibt sich im Bereich der SÖBÜ eine Schnittstellenproblematik *„zwischen der Vermittlungstätigkeit des AMS auf der einen Seite und der Eingliederungsbeihilfen auf der anderen Seite“*. Es besteht der Eindruck, dass durch SÖBÜ teilweise die Vermittlungstätigkeit des AMS substituiert und somit das Kerngeschäft des AMS ausgegliedert wird.

Deshalb spricht sich Mahringer (2013) für eine Trennung der SÖBÜ vom 2. Arbeitsmarkt aus und eine Beachtung der Schnittstellen hinsichtlich der Fragestellungen: „*Wie soll sich das Konzept Überlassung im Vergleich zu einer Eingliederungsbeihilfe erstellen? Wie sollen sich die Tätigkeiten der Träger, Institutionen der Überlassung, abgrenzen von dem, was Vermittlungsleistungen des AMS selbst sind?*“

Vor dem Hintergrund, dass das Ziel der Überlassung nicht die Überlassung selbst ist, sondern eine dauerhafte Integration in den 1. Arbeitsmarkt, ist eine Präzisierung dessen sinnvoll, was eigentlich die Rolle der TrägerInnen ist (Mahringer 2013).

6.6.8 ÖFFNUNG ZUR PRIVATWIRTSCHAFT

In Bezug auf die weitere Öffnung des 2. Arbeitsmarktes hin zur Wirtschaft werden zwei Möglichkeiten angeführt, um neue Arbeitsbereiche zu schaffen, die jedoch mit gewissen Problematiken behaftet sind.

Erstes Problem stellt die Produktion von Gütern und Dienstleistungen in Rahmen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt dar, die mit der Debatte um die Konkurrenzierung mit dem 1. Arbeitsmarkt einhergeht bzw. inwieweit dadurch Jobs auf dem 1. Arbeitsmarkt substituiert werden. Hier bewegt man sich in einem Spannungsfeld, für das es nach Ansicht Mahringers (2013) keine Patentlösung gibt. Einerseits kann argumentiert werden, dass man zu Unternehmen, die Leute aussortieren, in Konkurrenz treten und diese Arbeitsplätze zu geförderten Bedingungen anbieten. Andererseits kann es mit einem Anspruch auf die Integration in den 1. Arbeitsmarkt nicht die Zielsetzung sein, Arbeitsplätze vom 1. Arbeitsmarkt weg zu definieren und damit zu reduzieren, um sie auf den 2. Arbeitsmarkt zu verlagern.

Als zweites geht der Versuch hervor, über eine **Niedriglohnstrategie** Produktionsteile, die in Niedriglohnländer ausgelagert werden, nach Österreich zurückzuholen und am 2. Arbeitsmarkt abzuwickeln (Operschall 2013, Mahringer 2013). Dies bedeute keine Qualitätsstrategie für den Arbeitsmarkt und untergräbt potenziell Kollektivverträge und Mindestlohnüberlegungen, die schließlich für eine gute Qualität von Arbeitsintegration, die es zu erreichen gilt, eine wesentliche Rolle spielen“ (Mahringer 2013). Dies habe auch Auswirkungen auf die Konsistenz des Gesamtsystems, wo eine BMS besteht, die wiederum einen gewissen Abstand haben sollte zu einem Einkommen, das am Markt realisierbar ist. Operschall (2013) ist der Ansicht, dass diese Form kein Massenangebot darstellen werde und sieht damit die Gefahr einer Eröffnung eines Dumpingmarktes als nicht gegeben.

6.6.9 ALTERNATIVE ANGEBOTSFORMEN

Eine **Kooperation von Beschäftigungsprojekten mit dem öffentlichen Bereich** wird ebenfalls angedacht (Operschall 2013). Insbesondere stellt sich die Frage, inwiefern versucht werden soll, im öffentlichkeitsnahen Bereich Integrationschancen zu schaffen (Mahringer 2013). Durch einen dauerhaften 2. Arbeitsmarkt würde ein öffentlichkeitsnaher Sektor entstehen, indem unter geförderten Bedingungen, das heißt, unter Marktentlohnung mit entsprechendem Zuschuss, Leistungen erbracht werden.

Solange die Unternehmen nicht bereit sind, Personen, die nicht von Beginn an voll arbeitsfähig sind, aufzunehmen, muss komplementär zur Befähigung der Unternehmen ein Refugium für diese Personen bereitgestellt werden (Gächter 2013). Hierbei sollten **regionale Disparitäten genutzt** und versucht werden, die jeweiligen Vor- und Nachteile von Stadt und Land zu nutzen. Als wesentlich erachtet Gächter (2013) dabei, größere Flexibilität im Finanzierungssystem zu gewährleisten. Im Rahmen von lokalen Initiativen, die von außen an das AMS herangetragen wurden, war das bisher zum Teil möglich. Eine Ausweitung der Flexibilität sei dennoch wünschenswert.

Mair (2013) wünscht sich, dass sich das System 2. Arbeitsmarkt, welches im Moment eine in sich geschlossene Szene darstellt, wieder mehr öffnet, und dass auch **alternative Beschäftigungsformen** gefördert werden, die in Richtung solidarische Ökonomie und Selbstverwaltungsszene gehen, wie dies bereits in den 1980ern (im Rahmen der Aktion 8000) der Fall war. Für TransitmitarbeiterInnen fordert er mehr Mitsprachrecht in den SÖB und die Auflösung der Teilung in Schlüsselpersonal und TransitmitarbeiterInnen. Es sollte für arbeitslose Personen die Möglichkeit bestehen, eigene intelligente Konzepte und Beschäftigungsprojekte umzusetzen, indem diese gefördert werden. Von Seiten des BDV würde es „*halboffene Türen*“ für eine Zusammenarbeit geben, wobei Mair (2013) das Problem anführt, keine Leute zu haben, die diese Möglichkeit nutzen würden.

Es gehe darum, **Arbeitsplätze in den Regionen zu schaffen**, indem Bedarfe einer Region in Form eines öffentlichen politischen Forums diskutiert werden. In derartigen Diskussionen sollen auch die **Betroffenen**, die am 2. Arbeitsmarkt tätigen Personen sowie die KonsumentInnen, **beteiligt** sein, und der Austausch zwischen diesen zwei Parteien sollte gefördert werden. Insgesamt wäre *„diese politische Orientierung notwendig, damit sie ihren ursprünglichen politischen Auftrag wieder wahrnehmen und auch untereinander Wertschöpfungsketten bilden oder mehr zusammenarbeiten untereinander bzw. auch im Lokalbereich. Dass dort ebenfalls höherwertige Sachen gemacht werden, die auch produktiver sind, wo die Leute sehen, das ist etwas Tolles und sinnvolles, was die da machen, Sondern nicht nur so ein abgeschotteter Trainingsmarkt“* (Mair 2013).

Im Rahmen der derzeit bestehenden gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen ist die Initiative Aktive Arbeitslose immer wieder mit Beschwerden von Betroffenen konfrontiert (Mair 2013). Die offizielle Zielsetzung dieser Angebote, arbeitslose Personen wieder an den 1. Arbeitsmarkt heranzuführen und zu trainieren, werde von den Gemeinden oftmals ausgenutzt, um voll einsatzfähige Personen als kostenlose Arbeitskräfte zu missbrauchen. Echte Perspektiven, z.B. in Form einer Übernahme, ergeben sich für die Betroffenen selten. Mair (2013) wünscht sich zumindest eine reguläre Entlohnung.

6.6.10 BRANCHEN UND TÄTIGKEITSFELDER

Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen, bestehen seitens der befragten ExpertInnen wenig konkrete Phantasien über mögliche Tätigkeitsbereiche zur Erweiterung des Spektrums des 2. Arbeitsmarktes. Von Seiten des BMASK sowie des AMS wird auf die Kreativität und das unternehmerische Know-how der TrägerInnen vertraut.

Die angebotenen Tätigkeitsfelder sollen künftig noch stärker auf die **Bedürfnisse der jeweiligen Personen** abgestimmt sein und vor allem den gesundheitlichen Zustand berücksichtigen (Fischlmayr 2013, Operschall 2013, Mair 2013, Mahringer 2013, Draxl 2013, Buchinger&Leitner 2013). Dies könne bedeuten, dass sich TrägerInnen auch von traditionellen Tätigkeitsfeldern und Branchen verabschieden müssen, wenn es z.B. um Angebote für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen geht (Operschall 2013). Das Ministerium ist optimistisch, dass die TrägerInnen genaue Vorstellungen und konkrete Ideen darüber haben, in welche Richtung sie bei ihrem Angebot gehen.

Als Herausforderung stellt sich dabei, dass im Bereich des 2. Arbeitsmarktes Umsätze generiert werden müssen und unter **Beachtung der Marktdynamik** agiert werden soll, was von den Geschäftsführungen unternehmerisches Know-how erfordert (Draxl 2013). Im Vergleich zu Geschützten Werkstätten könne in diesem Bereich nicht die Frage im Vordergrund stehen, was wir gerne für Tätigkeiten machen würden und damit einen Wunsch Katalog an Tätigkeiten generieren, sondern es gehe um die Erschließung von Bereichen, in denen Aufträge lukriert werden können. Diese Dynamik steht der Möglichkeit im Wege, den Transitarbeitskräften eine sinnstiftende Tätigkeit zu ermöglichen. Vielfach bieten Projekte am 2. Arbeitsmarkt Tätigkeiten in Segmenten, die sich am 1. Arbeitsmarkt oftmals durch wenig attraktive Beschäftigungsbedingungen bzw. prekäre Arbeitsverhältnisse auszeichnen.

Dabei ergibt sich immer eine **Gratwanderung** hinsichtlich der Frage, in welchen Feldern auf der einen Seite **realistische Beschäftigungsoptionen** bestehen, die auf der anderen Seite **manchmal nicht besonders attraktiv** erscheinen. Der Umgang mit dieser Gratwanderung sei schwierig und in vielen Fällen sehr **abhängig von der Zielgruppe**, mit der gearbeitet wird (Mahringer 2013). Gelegentlich könne es gelingen, über diese Orientierung an sehr einfachen Tätigkeiten hinauszukommen bzw. ein Segment zu erschließen, wo die Arbeitsplatzstabilität etwas höher ist oder die Arbeitsplatzbedingungen günstiger sind. Andererseits wäre mit unrealistischen Perspektiven den Betroffenen auch nichts Gutes getan. Gibt es eine realistische Aussicht, auch in anderen Bereichen tätig zu werden, sollte der Versuch unternommen werden, diese nach Möglichkeit aufzutun. Die Bemühung bzw. das Wagnis noch branchenunabhängiger zu werden und dadurch Personen in Betriebe zu vermitteln, die weniger konjunkturabhängig sind, wäre auch nach Gächter (2013) wünschenswert, stellt jedoch eine große Herausforderung für die TrägerInnen des 2. Arbeitsmarktes dar.

Im Falle von langer Arbeitslosigkeit und vorliegender eingeschränkter Arbeitskraft bleibe für diese Personen jedoch am derzeitigen 1. Arbeitsmarkt oftmals wenige Möglichkeiten übrig (Fischlmayr 2013).

Insgesamt sei der Wunsch nach **Erweiterung des Tätigkeitsspektrums** zur Erhöhung der Wahlmöglichkeiten vorhanden (Draxl 2013), die durch die gezielte Suche nach **Auftragsnischen** zu erreichen sein könnte (Fischlmayr 2013, Draxl 2013). Ein Agieren mit einem großflächigen gleichartigen Angebot wird angesichts der Ausdehnung der Zielgruppe nicht einfach sein (Mahringer 2013).

Konkrete Vorstellungen über Branchen und Tätigkeitsfelder zur Erweiterung des Angebotsspektrums des 2. Arbeitsmarktes gibt es unter den interviewten ExpertInnen eher wenige.

Als ein mögliches künftiges Tätigkeitsfeld des 2. Arbeitsmarktes wird von Operschall (2013) der Bereich **Green Care**⁸ erachtet, der sich seiner Ansicht nach für bestimmte Zielgruppen, wie z.B. Menschen mit psychischen Erkrankungen, gut eignen könnte. Die konkrete Ausgestaltung läge nicht beim Ministerium, könne jedoch durch die Ausschreibung und Förderung durch das Ministerium angeregt werden.

Als einzig neuen Tätigkeitsbereich der geförderten Beschäftigungsprojekte nimmt Mair (2013) den Bereich **Green Jobs** in Form von Projekten im Bereich Recycling und Mülltrennung wahr, den er auch für einen zukunftssträchtigen und notwendigen Bereich hält. Gleichzeitig warnt er jedoch davor, dass die Deklaration „Green“ nicht automatisch bedeutet, dass die gebotenen Arbeitsbedingungen in diesem Bereich zufriedenstellend sind. Im letzten Jahr war die Initiative Aktive Arbeitslose mit drei Beschwerden von TransitmitarbeiterInnen aus Projekten im Bereich der Mülltrennung/ Recycling konfrontiert, die aus Dequalifizierungsaspekten diese Arbeit nicht machen wollten. Die geringe Attraktivität dieser Tätigkeit solle zumindest durch eine ordentliche Entlohnung kompensiert werden.

Gerade im Hinblick auf eine längerfristige Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt gehe es darum „eine würdige Form der Tätigkeit“ (Mahringer 2013) zu schaffen. Diese müssten nicht auf den Markt ausgerichtete Tätigkeiten sein, sondern könnten auch im Bereich von **kommunalen Dienstleistungen** liegen, wobei es hier nur in Ausnahmefällen um das Neuerfinden von Tätigkeiten gehen wird, sondern um das Heranziehen von bestehenden kommunalen Aufgaben, wie z.B. die Restaurierung von Kulturgütern o.Ä., die auch **mit Ansehen verbunden** sind und deren gesellschaftlicher Wert gesehen wird.

Eine Aufgabenerweiterung bzw. Neudefinition der Aufgaben des 2. Arbeitsmarktes könnte im Versuch bestehen, **Unternehmen** im Rahmen einer intensivierten Vermittlungstätigkeit **mitzuberaten** (Gächter 2013). Hilfreich könnte es dabei sein, bei AMS und den TrägerInnen das Spektrum des Fachpersonals zu erweitern und über SozialarbeiterInnen und ArbeitsrechtlerInnen hinaus auch andere Disziplinen, wie z.B. die Arbeitspsychologie, einzubeziehen, um Fähigkeiten von Personen aufzubauen und optimal in betriebliche Ablauf- und Arbeitsprozesse zu integrieren. Eine Auseinandersetzung mit bestehendem Wissen an speziellen Einrichtungen und Universitäten könnte diesbezüglich inspirieren.

⁸ Informationen dazu unter: <http://www.greencare.at/> & <http://www.greencare-oe.at/>

6.6.11 FINANZIERUNG

Die gesamte Architektur der Arbeitsmarktpolitik betrachtet, stehen rund 650 Millionen Euro im Jahr zur Verfügung und mehr Geld wird es laut Operschall (2013) vermutlich nicht geben. Dies setze voraus, dass mit dem vorhandenen Budget anders umgegangen werden müsse und bietet einen „Anstoß zum neuen Denken der Förderwelt“. Es müsse eine Auseinandersetzung mit der derzeitig bestehenden Angebotslandschaft erfolgen und eine Reflexion darüber, ob verschiedene Maßnahmen tatsächlich in ihrer derartigen Ausgestaltung weitergeführt werden sollen. Insgesamt sieht Operschall (2013) im System „noch ziemlich viel Luft“ und spricht dabei die gängige Praxis an, Langzeitarbeitslosigkeit durch Kursmaßnahmen zu unterbrechen, die für die betroffenen arbeitslosen Personen „manchmal Sinn“ machen.

Operschall wünscht sich, dass es gelingt, über die bestehenden Finanzierungslogiken hinauszudenken und das bestehende System als ein Ganzes zu begreifen, indem die Interessen der einzelnen KundInnen im Fokus stehen. Derzeit bestehende Schnittstellen und damit **getrennte finanziellen Zuständigkeiten** von PVA, AMS, GKK, Sozialministeriumservice und Ländern müssen **aufgeweicht** werden (Operschall 2013). Die klassische finanzielle Aufteilung der Aufgaben – das AMS für Arbeitslosigkeit die Bundesländer für Behinderung – sieht er als obsolet und favorisiert stattdessen verstärkt **Mischfinanzierungen**.

Es gäbe bereits unterschiedliche Bemühungen, z.B. im Rahmen eines Projektes, Sozialministeriumservice und Länder besser zusammenzubringen und „ein riesiges Abkommen“ darüber. Gerade das Land Steiermark nehme sich noch sehr aus der Finanzierungszuständigkeit heraus und es sei „nicht klar, ob das bereits der Weisheit letzter Schluss ist“. Jedes Bundesland habe sein Kontingent an Geldmitteln und müsse im Rahmen seiner Planung in erster Linie darauf achten, welche **Maßnahmen für die betroffenen Personen am besten** sind und weniger nur für die eigene Zielerreichung (Operschall 2013). Seit jeher sei es so gewesen, dass jedes Bundesland mehr Geld bräuchte.

Gerade im Hinblick auf die Zielgruppe der Personen, die krankheitsbedingt befristet arbeitsunfähig sind und keinen Berufsschutz aufweisen, liege die derzeitige Zuständigkeit allein beim AMS (Fischlmayr 2013). Das AMS OÖ berichtet, dass die finanziellen Rahmenbedingungen die Handlungsmöglichkeiten im Sinne der Zielgruppe stark eingrenzen würden. Ideen über adäquate Angebote für diese Personen, wie ein stufenweiser Integrationsprozess, der einen niederschweligen Start bieten und schrittweise in Beschäftigung führen soll, würden bestehen, die Erprobung dieses Denkmodells sei jedoch **aufgrund der aktuellen Finanzsituation verhindert**. Das primäre Ziel läge daher im Aufbau „schlanker Strukturen“.

Möglichkeiten der Kosteneinsparung werden ebenfalls angedacht, indem bestehende Strukturen, wie der geschützte Bereich der Werkstätten, mit Personalleasing kombiniert werden könnten. Darüber hinaus wird nach weiteren Möglichkeiten der Finanzierung gesucht und das Bemühen formuliert, die derzeit allein beim AMS liegende finanzielle Zuständigkeit für diese Zielgruppe auf das Land auszudehnen. Gespräche diesbezüglich habe es bereits gegeben.

Die BGS des AMS formuliert, dass das Bestreben des AMS darin bestehe, mit den vorhandenen budgetären Mitteln **möglichst viele Effekte am Arbeitsmarkt** zu erzielen und von den ProjektträgerInnen „*Beschäftigung zu möglichst günstigen Bedingungen angeboten zu bekommen*“ (Buchinger 2013). In der Innenorganisation der SÖB und GBP wird noch Potenzial zur Effizienzsteigerung gesehen, was Buchinger (2013) folgendermaßen kommentiert: „*Da ist auch noch einiges drin*“. Einsparungsmöglichkeiten werden durch verstärkte Kooperation, z.B. in Form der Zusammenlegung von Overheadbereichen einzelner Projekte, verortet. Auch im Hinblick auf neue Zielgruppen ist das AMS auf der Suche nach neuen, kostenschlanken Modellen und orientiert sich dabei an bestehenden Modellen in anderen Staaten. Konkret im Bereich der älteren Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist eine abgespeckte SÖB-Version, von Buchinger (2013) als „*SÖB-light*“ bezeichnet, in Anlehnung an ein in der Schweiz bestehendes Modell (DOCK-Gruppe) angedacht (Buchinger & Leitner 2013, Draxl 2013, Operschall 2013).

Schwer tut sich das AMS mit fixen Förderzusagen und dem Aufbau sowie der Finanzierung langfristig bestehender Einrichtungen, da die **Dotierung der Arbeitsmarktförderung** und die damit verbundenen Verpflichtungen für das AMS **schwer überschaubar** und schwer kalkulierbar sind (Buchinger 2013). Diese stellen sich als Hemmschuh im Ausbau gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassungen in Zusammenarbeit mit Gemeinden heraus. Sie sind auf längerfristige Förderzusagen seitens des AMS angewiesen, wenn sie den betroffenen Personen langfristige Perspektiven in Form eines Beschäftigungsverhältnisses bieten sollen, da es für Gemeinden problematisch ist, Personen nach einer Übernahme aus der Verleihung „*wieder loszuwerden*“.

Angesichts der Kürzungen des Förderbudgets des AMS im Dezember 2013 um 80 Millionen Euro – „*entgegen aller bisher abgesprochenen Planungen*“ – sieht Buchinger (2013) einen Ausbau im Bereich SÖB und GPB insgesamt als nicht mehr angezeigt: „*Ja, weil ein SÖB und GPB zahlt sich nur dann aus, wenn er mittel- bis längerfristig geplant wird, man kann einen SÖB nicht für ein Budgetjahr aufziehen und nächstes Jahr wieder einstellen. Da wird es schwierig, Kooperationspartner zu finden. Hier ist Entwicklungsarbeit notwendig und für diese braucht es eine stabile, mittelfristige angelegte Partnerschaft. Ob das formal eine Verpflichtung ist oder eine gegenseitig verfestigte Erwartungshaltung – die wirkt da genauso – ist egal. Aber da scheut man sich, beiderseits Verpflichtungen und Erwartungshaltungen über mehrere Jahre zu erzeugen*“ (Buchinger 2013).

Derartig kurzfristige und unerwartete Änderungen im Förderbudget bewirken, dass sich der Vorstand des AMS sowie auch die Landesgeschäftsführungen „*wieder hüten, langfristig Verpflichtungen einzugehen*.“

Am **Eigenerwirtschaftungsanteil** der SÖB wird seitens des AMS BGS festgehalten und diese Konstruktion wird als „*relativ großzügig und an der Grenze dessen, was man legitimieren kann*“ gesehen. „*Das ist ein ökonomisches Mindestfordernis, dass sie [die SÖB; Anmerkung] sich den Sachaufwand finanzieren sollen*“ (Buchinger 2013). Im Falle konjunktureller Schwankungen läge damit das wirtschaftliche Risiko größtenteils bei den SÖB, das AMS trage dieses jedoch mit, indem es im Falle unvorhersehbarer Ereignisse z.B. die Möglichkeit gibt, die maximale Fördersumme um zehn Prozent zu überschreiten. Darüber hinaus bestehe die Möglichkeit für TrägerInnen, einen SÖB in ein GBP umzuwandeln, wo das wirtschaftliche Mindestfordernis nicht besteht (Buchinger 2013).

Im Hinblick auf die künftige Gestaltung der **Entlohnung von TransitmitarbeiterInnen**, wie etwa im Rahmen von sogenannten Reha-SÖB oder auch bei längerfristigen Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt, z.B. für Ältere, bestehen seitens des BMASK noch keine konkreten Vorstellungen, inwiefern diese ebenfalls nach BAGS-KV erfolgen sollen (Operschall 2013). Ein wichtiges Kriterium sei jedoch, dass diese Personen in Summe mehr erhalten müssen, als der alleinige Bezug des AL-Geldes ausmachen würde. In den derzeitigen Reha-SÖB Pilotprojekten in OÖ erfolgt die Entlohnung nach BAGS-KV (Fischlmayr 2013).

Die Initiative Aktive Arbeitslose übt Kritik, dass die Entlohnung der SÖB immer geringer ausfalle und fordert, die TransitmitarbeiterInnen entsprechend ihren Qualifikationen zu bezahlen (Mair 2013).

Die BGS des AMS sieht bei der Gestaltung der Entlohnung der TransitmitarbeiterInnen die Herausforderung darin, dass durch eine Tarifentlohnung durch BAGS-KV, der auf einem ähnlichen Niveau wie die Entlohnung in manchen Niedriglohnbranchen anzusiedeln ist, der Anreiz zu einer Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt gering ausfällt und Buchinger (2013) formuliert diesbezüglich *„und deswegen muss ich gezielt Vorsorge treffen in diesen Projekten, um die Lock-in-Effekte zu minimieren und die Rutsche auch wieder rauszulegen“* (Buchinger 2013).

In Bezug auf die **finanzielle Förderung von Unternehmen** haben die befragten ExpertInnen unterschiedliche Meinungen

Mair (2013) kritisiert das Ungleichgewicht der Verteilung der Finanzmittel aus der Arbeitslosenversicherung, indem Wirtschaftsunternehmen ausschließlich positive Anreize in Form von finanziellen Förderungen erhalten und arbeitslose Personen in Form von Leistungskürzungen sanktioniert werden.

Die große Befürchtung in Gewerkschaftskreisen, dass eine großzügig ausgebaute Lohnsubventionierung das Lohnniveau nach unten treiben würde, ist Buchinger (2013) zwar bekannt, den Begründungszusammenhang dahinter kann er jedoch nicht verstehen. Die Angst, dass dadurch die Stammebelegschaft durch geförderte Arbeitskräfte konkurrenziert wird, teilt er nicht. Würde das tatsächlich gelingen, wäre das für ihn ein Erfolg. Mit einer Abdeckung mit Kollektivverträgen zu 90% in Österreich habe das auf die Tarifabstimmungen der Gewerkschaften selbst keinen großen Einfluss. Hier sieht Buchinger (2013) die Situation aus Deutschland rezipiert, die für Österreich keine Relevanz habe. Eher noch vermutet er für die einzelne Person die Verlockung, einem niedrigen Gehalt zuzustimmen, wenn von staatlichen Stellen ein Zuschuss erfolgt.

6.7 VERÄNDERUNGEN AM 1. ARBEITSMARKT

Neben den Überlegungen über einen zukünftigen 2. Arbeitsmarkt sind sich die ExpertInnen einig darüber, dass es Veränderungen am 1. Arbeitsmarkt braucht, um diesen für die diskutierten Zielgruppen zu öffnen.

6.7.1 ANREIZSYSTEM FÜR UNTERNEHMEN

Insgesamt müsste auch für die Zielgruppe der älteren Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt nicht aussichtslos sein. Allerdings bedarf es dafür einer Schaffung von **veränderten Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von älteren Personen**, z.B. durch Anreize für Betriebe (Mahringer 2013). Auch die anderen ExpertInnen sind sich darin einig, dass es zur Steigerung der Erwerbsquote von über 55-Jährigen bzw. älteren ArbeitnehmerInnen, wo vielfach auch gesundheitliche Einschränkungen vorliegen, politische Maßnahmen braucht und nennen die Einführung eines **Bonus-Malus-Systems** für Unternehmen (Operschall 2013, Buchinger & Leitner 2013, Fischlmayr 2013, Gächter 2013).

Buchinger (2013) sieht ein Bonus-Malus-System zumindest vorübergehend als notwendig, um den **kulturellen Wandel in den Einstellungen** der Betriebe, aber auch der betroffenen Personen selbst, voranzutreiben, dass auch ältere Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen arbeiten und damit einen wertvollen Beitrag für Unternehmen liefern können. Wird das faktische Pensionsantrittsalter angehoben und damit verlangt, dass Personen länger am Arbeitsmarkt bleiben, dann müssen diesen Personen realistische Chancen geboten werden.

Gächter (2013) sieht in der Einführung eines Bonus-Malus-Systems die Möglichkeit, den kulturellen Wandel in den Augen von Unternehmen voranzutreiben, bis sich diese „wieder daran gewöhnt haben“, Arbeitskräfte im Alter von 50 oder 55 Jahren zu beschäftigen. In Gesprächen mit Personalchefs hat Gächter (2013) festgestellt, dass diese unter der Bezeichnung ältere ArbeitnehmerInnen manchmal von Personen in einem Alter von über 30 Jahren sprechen und ältere Personen im Verständnis 50+ in ihrem Personalstand gar nicht vorkommen und damit nicht mehr mitgedacht werden. Im Rahmen einer Übergangsfrist könnte dieser Gewöhnungseffekt durch finanzielle Anreize bzw. Sanktionen unterstützt werden. Als wesentlich in diesem Zusammenhang erachtet Gächter (2013) die **zeitliche Begrenzung** derartiger Aktionen.

6.7.2 BEFÄHIGUNG VON BETRIEBEN

Anreizsysteme für Unternehmen allein, wie das diskutierte Bonus-Malus-System für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, erachtet Gächter (2013) als nicht ausreichend, um einen kulturellen Wandel herbeizuführen. Neben finanziellen Anreizen brauche es vor allem **Zeit und das Bemühen** seitens der Politik und des AMS, **mit den Unternehmen zu arbeiten** und sie dabei zu unterstützen, dass sie wieder mehr in Personen investieren, die nicht vom ersten Arbeitstag an voll einsatzfähig sind: *„Ich glaube, wenn man etwas mehr Zeit und Geld investieren würde, um mit den Unternehmen zu arbeiten – nicht nur den Unternehmen Geld zur Verfügung stellen – sondern mit den Unternehmen zu arbeiten, dass sie zum einen nicht diskriminierend und zum anderen besser in der Lage sind, auch wieder Leute aufzunehmen, die nicht vom ersten Tag weg perfekte Arbeitskräfte sind, sondern die ein bisschen eine Investition brauchen“* (Gächter 2013).

Unternehmen wären früher viel besser in der Lage gewesen, mit derartigen Zielgruppen zu arbeiten, hätten es jedoch in den letzten 30 Jahren geschafft, „*diese Investition an den Staat zu delegieren*“ und dies im Zusammenspiel mit dem AMS, das diese Verantwortung in Verbindung mit der Forderung nach höheren Budgetmitteln auch gerne angenommen habe (Gächter 2013). Mittlerweile sind Einarbeitungszeiten für neue MitarbeiterInnen in den Betrieben über einen längeren Zeitraum als ein paar Tage oder Wochen gar nicht mehr vorgesehen, sondern die ArbeitnehmerInnen müssen vom ersten Tag an zu 100 Prozent funktionieren. Es besteht die Befürchtung, dass, je mehr man die Unternehmen davon befreit, desto weniger werden sie auch in Zukunft dazu in der Lage sein.

Ein Entgegensteuern dieser Entwicklungen müsse damit beginnen, dass der Sozialminister Folgendes in Erinnerung ruft: „*Wir meinen dass Betriebe in diesem Bereich mehr leisten können als sie momentan tun und dass die Betriebe diesbezüglich eine Zuständigkeit und die Kompetenz dazu haben. Warum soll eine Einrichtung wie das AMS, die schließlich im Betrieb selbst nicht verankert ist, überhaupt in der Lage sein, Arbeitskräfte für den Betrieb so zurecht zu drillen, dass sie unmittelbar nutzbar sind; eigentlich kann das immer nur im Betrieb selber geschehen*“ (a.a.O.). Es sei davon auszugehen, dass dieses In-Erinnerung-Rufen durch den Sozialminister wiederholt erfolgen müsse. Danach brauche es beim AMS ein Angebot, über das Unternehmen ein diesbezügliches Know-how erwerben bzw. zukaufen können. Im Rahmen einer Übernahme von arbeitslosen Personen im Paket mit einer Beratungstätigkeit durch das AMS können Unternehmen an konkreten Fällen lernen, wie sie ArbeitnehmerInnen für sich produktiv machen. Die bisherigen Ansätze von Coaching in Betrieben greifen zu kurz, indem sie meist nur auf die Arbeitskraft ausgerichtet sind. Wichtig wäre es, den Blickwinkel maßgeblich auf die Unternehmen zu richten und zu überlegen, was ein Unternehmen in gewissen Situationen besser machen kann. Dies könnte auch bedeuten, sich mit der Optimierung der Arbeitsabläufe und -prozesse in Unternehmen sowie mit der Frage, wie dort auch innerhalb technologischer Abläufe die Stärken von Personen gezielt eingesetzt werden könnten, auseinanderzusetzen. Als Beispiel führt Gächter (2013) an: „*Zum Beispiel haben Autisten bestimmte Fähigkeiten und ich denke, es wäre immer wieder mal möglich, in Arbeitsprozessen den menschlichen Interventionsbedarf stärker dort hinzuverlagern, wo Autisten gut sind und von dort wegzuverlagern, wo Autisten nicht gut sind und das wäre bei anderen Arten von Konditionierungen und Behinderungen auch möglich.*“

7 FOKUSGRUPPE ANBIETERINNEN

Gesellschaftliche und politische Veränderungen wurden in ihren Auswirkungen auf den zweiten Arbeitsmarkt von AnbieterInnen von Beschäftigungsprojekten am zweiten Arbeitsmarktes antizipiert und reflektiert.

Tabelle 7-1: TeilnehmerInnen der Fokusgruppe

Name	Funktion
Roland Palmethofer, Mag. (FH)	pro mente arbeit, Geschäftsfeldleiter
Josef Pürmayr, Mag.	Sozialplattform OÖ, Geschäftsführung
Albert Trattner, Mag.	ÖSB Holding Management GmbH, Geschäftsführung
Silvia Kunz, Mag. ^a	FAB, Geschäftsführung
Günther Dachs, Mag.	FAB Reno OÖ, Geschäftsfeldleitung

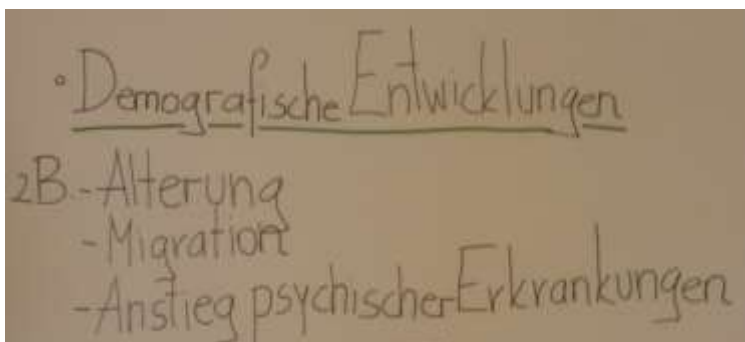
Am 2. Dezember 2013 diskutierten im Rahmen einer dreistündigen Fokusgruppe fünf VertreterInnen von Anbieterorganisationen von SÖB und GBP die Themenbereiche Veränderungen und Entwicklungen und resultierende Rahmenbedingungen für einen 2. Arbeitsmarkt sowie den verbleibenden Gestaltungsspielraum und darin liegende Möglichkeiten und Grenzen. In Folge werden die zentralen Ergebnisse dieser Fokusgruppe thematisch dargestellt.

7.1 GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN – EINE INHALTLICHE VERORTUNG

Ausgangspunkt der Diskussion bildete ein inhaltlicher Input seitens des IBE zu sich abzeichnenden Veränderungen, die durch die Auswirkungen auf den 2. Arbeitsmarkt zu erwarten sind (Abbildung 7-1, Abbildung 7-2, Abbildung 7-3). Diese wurden durch die TeilnehmerInnen der Fokusgruppe ergänzt.

7.1.1 DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNGEN

Abbildung 7-1: Demografische Entwicklungen



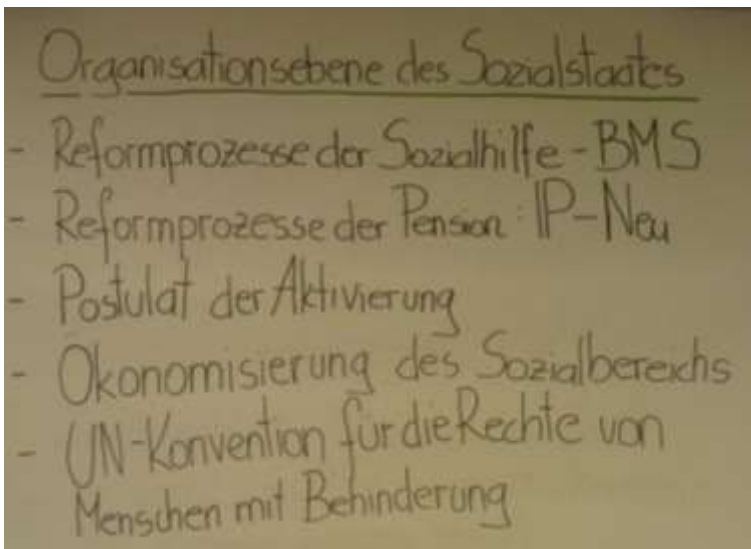
Der **Anstieg psychischer Erkrankungen** sei nach Ansicht eines Fokusgruppen-Teilnehmers **zu relativieren** und ginge mit dem veränderten Qualifikationsbedarf am Arbeitsmarkt einher. So glaube er nicht, dass im Vergleich zu vor 20 Jahren diese Zahl derart stark gestiegen sei, vielmehr seien ausreichende Berufsfelder nicht vorhanden. Dies kann zum Beispiel im handwerklichen Bereich dazu führen, dass diese Personen nun „*auffallen*“. Indem sie keine Möglichkeit mehr haben einer geregelten Beschäftigung nachzugehen und damit nicht mehr sozial abgesichert sind, würden Personen, „*die früher noch ganz normal arbeiten gegangen sind*“, nun mit der Diagnose psychisch krank versehen. Konkrete Zahlen zum Zusammenhang psychisch krank und niedrige Qualifikation, zur Stärkung dieser These, würden nicht vorliegen.

Bei den demografischen Entwicklungen wurde die **Zunahme an NEET-Jugendlichen** ergänzt, die letztlich nach gescheiterten Qualifizierungsversuchen auch KandidatInnen des 2. Arbeitsmarktes darstellen würden.

In Bezug auf die Organisationsebene des Sozialstaates wird der Ruf nach einer **verbesserten Abstimmung** der Angebote zwischen den einzelnen **Gebietskörperschaften und AuftraggeberInnen** von Beschäftigungsprojekten laut. Vor allem im Jugendbereich sei durch eine Vielzahl von AkteurInnen das Angebot unüberschaubar geworden und es zeichne sich dahingehend keine Verbesserung ab.

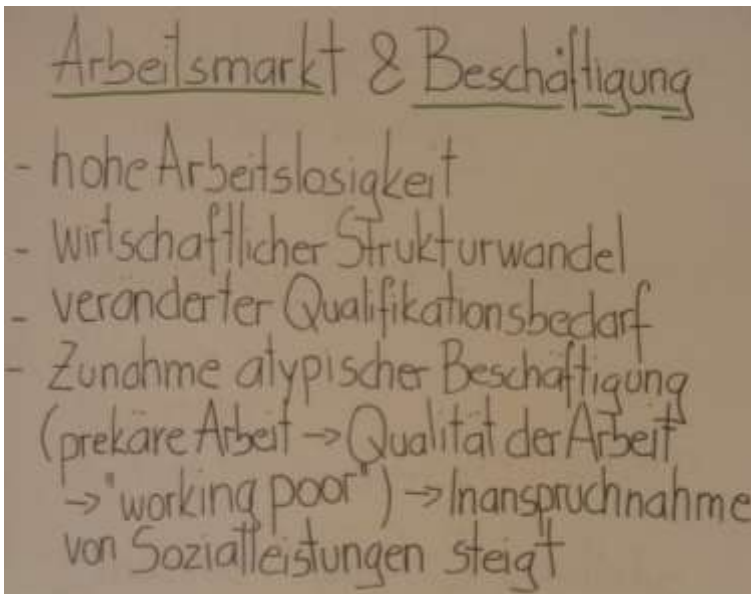
7.1.2 ORGANISATIONSEBENE DES SOZIALSTAATES

Abbildung 7-2: Organisationsebene des Sozialstaates



7.1.3 ARBEIT & BESCHÄFTIGUNG

Abbildung 7-3: Arbeit & Beschäftigung



Von den FokusgruppenteilnehmerInnen wurde ergänzt, dass die **verfehlt Lohnpolitik**, insbesondere im Dienstleistungsbereich sowie Berufen des Niedriglohnssektors, in Österreich massive Auswirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik und somit auf den 2. Arbeitsmarkt habe. Personengruppen in bestimmten Kollektivverträgen würden demnach 950 Euro brutto für eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden erhalten. Gerade die Arbeitsmarktpolitik biete vor allem in diesen Dienstleistungsberufen Beschäftigungsmöglichkeiten an und sei dadurch betroffen, indem der Druck auf den 2. Arbeitsmarkt in Bezug auf die Reduktion der Gehaltskosten steigen würde, um die Distanz zum 1. Arbeitsmarkt wieder herzustellen und ein Anreiz für die Aufnahme von Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt bestehen bleiben würde. Bereits jetzt würden in Niederösterreich erste Beschäftigungsangebote existieren, die nicht mehr nach Kollektivvertrag entlohnt werden, sondern Taschengeld ausbezahlt würde. Diese billigere Variante wird in Bezug auf die Folgewirkung als „extrem gefährlich“ eingestuft und dem Hartz IV-System in Deutschland gleichgestellt, indem zu einer Mindestsicherung aus dem Sozialstaat „eine nicht sozialversicherungspflichtige Zuzahlung“ erfolgen würde. Eigentlich wäre die politisch richtige Ableitung eine Forderung der Steigerung der Löhne in diesen Bereichen.

7.2 RESULTIERENDE RAHMENBEDINGUNGEN

Die oben skizzierten Entwicklungen wurden in weiterer Folge hinsichtlich der resultierenden Rahmenbedingungen für den 2. Arbeitsmarkt diskutiert. Exemplarisch wurden vom IBE folgende Ebenen skizziert, auf denen es zu Veränderungen kommen könnte:

Abbildung 7-4: Rahmenbedingungen für den 2. Arbeitsmarkt

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DEN 2. ARBEITSMARKT

Welche **Rahmenbedingungen** ergeben sich daraus für den 2. Arbeitsmarkt?

z.B.

- **Auftrag & Zielsetzung des 2. Arbeitsmarktes:** Brückenfunktion in den 1. Arbeitsmarkt oder in Alterspension, langfristige Beschäftigungsperspektiven für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (=Behinderung?; finanzielle Zuständigkeiten?), Beseitigung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen als Vermittlungshemmnisse
- **TeilnehmerInnenebene:** quantitative sowie qualitative Anforderungen; Bedarfe & Erwartungen (an Einkommen, das Überleben sichert), von PensionsanwärterInnen, Älteren, BezieherInnen von BMS, gesundheitlichen Beeinträchtigten, Migrationshintergrund)
- **Organisationsebene der AnbieterInnen:** vor dem Hintergrund der Forderung eines „kostenschlanken & effizienten Angebotes“
- Etc.

Die Diskussion zeigte, dass die Rahmenbedingungen sich nicht isoliert betrachten und beschreiben lassen, sondern vielmehr ineinanderwirken und sich teilweise gegenseitig bedingen. Die in der Diskussion aufgeworfenen Punkte wurden vom IBE auf Kärtchen festgehalten (Abbildung 6-5) und anschließend der Versuch unternommen, die veränderten Rahmenbedingungen entlang der Ebenen Zielsetzung & Auftrag, TeilnehmerInnenebene sowie Organisationsebene der AnbieterInnen zu strukturieren.

Abbildung 7-5: Veränderte Rahmenbedingungen im Überblick



7.2.1 AUFTRAG UND ZIELSETZUNG

Abbildung 7-6: Rahmenbedingungen auf Ebene Zielsetzung & Aufgaben



In einer ersten Reaktion wird im TeilnehmerInnenkreis die Frage aufgeworfen, ob überhaupt Einigkeit in der Gruppe darüber bestehen würde, dass in den nächsten Jahren tatsächlich Veränderungen auf den 2. Arbeitsmarkt im Sinne von zusätzlichen Anforderungen und Aufträgen zukommen werden, oder ob es sich nicht vielmehr um ein „normales zyklisches Ausreißen“ handle und sich an der „Grundproblematik“ eigentlich relativ wenig ändern werde. Als Grundproblematik, und für den Bereich fatal, wird angeführt, dass sich im Bereich des 2. Arbeitsmarktes sozialer Anspruch und Motivation (im Sinne der Zielgruppe handeln) und Unternehmertum vermischen. Dies mache eine klare Abgrenzung gegenüber AuftraggeberInnen, z.B. in Bezug auf die Annahme nicht kostendeckender Aufträge schwierig, weil die TrägerInnen immer auch den Anspruch haben, mit ihrem Angebot eine wichtige Unterstützungsfunktion für die Zielgruppe einzunehmen. Ein Argumentieren im Sinne einer betriebswirtschaftlichen Logik steht teilweise im Widerspruch zum sozialen Engagement, auf Basis dessen die AnbieterInnen des 2. Arbeitsmarktes entstanden sind.

Hatten die AnbieterInnen früher die Möglichkeit, ihre Expertise bei AuftraggeberInnen einzubringen und dadurch qualitative Standards in ihrem Angebot zu setzen, sehen sie, dass diese Steuerungsmöglichkeiten zunehmend verloren gehen und sie ausschließlich in eine reaktive Position gedrängt werden, indem ihnen „*Beamte sagen, was zu tun ist und das um welchen Preis*“. Sie werden damit zu Ausführungsorganen bzw. EmpfehlempfängerInnen der AuftraggeberInnen. Für die Zukunft besteht die Erwartung, dass ihr Auftrag in Desorganisation bestehen wird: „*Wir werden desorganisieren, wir werden den Durchlauf von 100.000en Leuten organisieren.*“

Um den arbeitslosen, und vor allem den langzeitarbeitslosen, Personen gerecht zu werden, müssten die individuellen Bedarfe dieser Personen in den Fokus (**Personenzentrierung**) genommen werden und als Ausgangspunkt für die Ausgestaltung und die Auswahl der Unterstützungsangebote für die jeweilige Person genommen werden. Derzeit folgen Zuweisungen zu Angeboten vielfach einer politischen Zielorientierung, um in etwa die Langzeitarbeitslosigkeit durch Schulungsmaßnahmen (in der Dauer von 28 Tagen) zu unterbrechen und damit die Arbeitslosigkeitsstatistik positiv zu beeinflussen. Der Nutzen für die betroffenen Personen sei dabei gering bzw. nicht zu erkennen.

Ausgehend von den sich abzeichnenden Bedarfslagen der TransitmitarbeiterInnen beschreiben die TeilnehmerInnen der Fokusgruppe, dass künftig die **Zielsetzung** der Integration in den **1. Arbeitsmarkt** verstärkt zu **hinterfragen** sei.

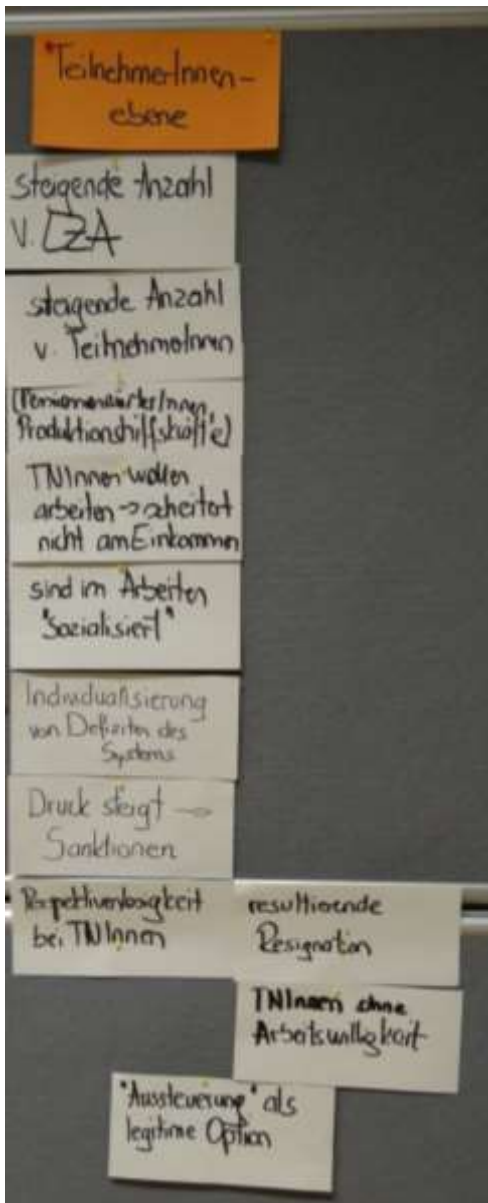
Angesichts der fehlenden Einflussmöglichkeiten bzw. des fehlenden Willens zur Einflussnahme auf die Aufnahmefähigkeit des Beschäftigungssystems wären für einen Teil der arbeitslosen Personen (Ältere, AnwärterInnen von I-Pensionen und jüngere Hilfskräfte z.B. im Bereich der Produktion), deren Perspektiven auf eine Tätigkeit am 1. Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt sind, **dauerhafte, geschützte und geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten** bzw. ein dauerhafter 2. Arbeitsmarkt die einzig menschenwürdige Alternative, um Menschen nicht in Perspektivenlosigkeit und Drehtürarbeitslosigkeit zu belassen. Nicht diskutiert wurden in diesem Zusammenhang die politischen Implikationen, die damit einhergehen, nämlich dass dies bei mehreren zehntausenden langzeitarbeitslosen Personen einem geförderten Niedriglohnsektor gleichkommen würde. Damit stütze der 2. Arbeitsmarkt selbst die Prekarität im Beschäftigungssystem und leiste dieser Entwicklung sogar Vorschub.

Das niedrige Lohnniveau am 1. Arbeitsmarkt in Beschäftigungssegmenten, in denen auch der 2. Arbeitsmarkt Dienstleistungen bzw. Produkte anbietet, führe teilweise bereits jetzt dazu, dass für die TeilnehmerInnen finanziell kein Anreiz mehr bestünde, am ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein, da die Entlohnung nach BAGS-Kollektivvertrag für TransitmitarbeiterInnen höher ist, als die Entlohnung am 1. Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund seien abgestufte Lohnniveaus zwischen 1. Arbeitsmarkt und 2. Arbeitsmarkt dringend notwendig, um die **Anreizwirkung für die Aufnahme einer Tätigkeit am 1. Arbeitsmarkt** aufrechtzuerhalten. Andernfalls würde sich die Arbeitsmarktpolitik insgesamt mit dem Ziel der Integration in den 1. Arbeitsmarkt langfristig als wirkungslos erweisen.

Als Ausweg wird in diesem Kontext eine vernünftige Lohnpolitik im Sinne der Erhöhung der Löhne gesehen, die nicht als Aufgabe des Staates, sondern als die der Gewerkschaften verstanden wird. Aufgrund ihres schlechten Organisationsgrades in den Niedriglohnbranchen und somit geringer Einflussnahme auf die Ausgestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sei dies unter derzeitigen Bedingungen schwer möglich.

7.2.2 TEILNEHMERINNENEBENE

Einigkeit besteht darüber, dass die **Zahl** jener Personen, die **längerfristig dem Arbeitsmarkt fern** sein werden, **steigen** und eine bestimmte Gruppe von Personen dauerhaft aus dem Erwerbssystem ausgegrenzt werden wird. Vor allem durch das Wegfallen von Arbeitsplätzen im Bereich der Produktion sind für niedrigqualifizierte Personen immer weniger Arbeitsangebote vorhanden. Als Beispiel für einen relativ konstanten Kern an langzeitarbeitslosen Personen wird Wien angeführt, zu dem bereits jetzt 40.000 und 50.000 Personen zählen würden. Die damit in Zusammenhang bestehende Grundproblematik sei, dass nicht die jeweilige arbeitslose Person mit ihrer individuellen Situationen in den Fokus genommen werde und Ausgangspunkt für die Gestaltung eines Maßnahmenangebotes darstelle, sondern vorhandene Angebote der Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden, um z.B. den Zielindikator Senkung der Arbeitslosenzahlen zu erreichen (wie die bestehenden 28-Tageskurse, die zur Unterbrechung der Langzeitarbeitslosigkeit genutzt werden und für die arbeitslose Person selbst wenig bis keinen Sinn macht). Bei wem die Verantwortung für diese Ausgrenzung einer steigenden Anzahl an Personen aus dem Beschäftigungssystem festzumachen ist, wird kontrovers diskutiert. Der Staat hätte einerseits die Möglichkeit, Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen, wenn es um die Beschäftigung z.B. älterer und gesundheitlich beeinträchtigter Personen geht, andererseits wird angeführt, dass der österreichische Staat als einzelner nur sehr bedingt Möglichkeiten zur Einflussnahme auf sich international abzeichnende Entwicklungen habe. Kürzlich gemachte Erfahrungen eines Teilnehmers in Deutschland weisen darauf hin, dass dort eine diesbezüglich verstärkte Verpflichtung von Unternehmen bei politischen sowie arbeitsmarktpolitischen VertreterInnen auf wenig Resonanz stößt.

Abbildung 7-7: Rahmenbedingungen auf TeilnehmerInnenebene


Bei den AnbieterInnen herrscht der Eindruck, dass vor allem bei älteren Personen, denen noch Pensionszeiten fehlen, jenen die durch das SRÄG nicht mehr in die I-Pension können sowie den jüngeren Transitarbeitskräften, die in den klassischen nicht mehr vorhandenen Hilfsarbeiterjobs in Industrie und Produktion tätig waren, der **Wille und Anspruch besteht, arbeiten zu dürfen**, ohne sie mit psychischen Diagnosen oder anderen Dingen zu belangen. Diese Personen seien im Arbeiten sozialisiert und Arbeit stelle für sie das Mittel zu gesellschaftlicher Anerkennung und Teilhabe dar. Die finanziellen Ansprüche dieser Personen seien nicht groß, sie bräuchten jedoch ein Einkommen zum Auskommen, von dem sie leben können.

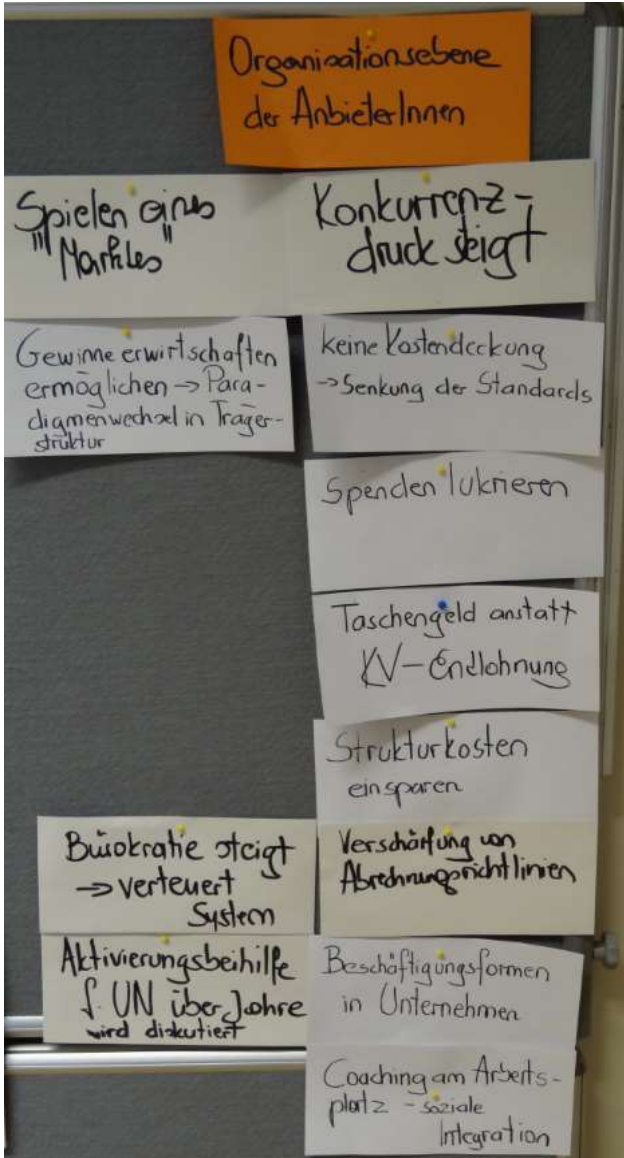
Der Umstand, dass sie diese Chance auf Arbeit am 1. Arbeitsmarkt nicht bekommen, mache auch auf Seiten der TeilnehmerInnen eine gewisse **Perspektivenlosigkeit** spürbar, woraus teilweise auch Resignation resultieren könne und sich in **fehlender Arbeitswilligkeit** manifestierte. Dahinter stehe nach Ansicht mehrerer Fokusgruppen-TeilnehmerInnen aber oft eine Karriere des Scheiterns und der Ablehnung, die schließlich zum Rückzug aus Arbeit und vielfach auch aus dem sozialen Leben führe, was einen gewissen Schutzmechanismus darstellen könne.

Die Veränderungen im System, die dazu führen, dass für eine immer größer werdende Zielgruppe keine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt mehr bereitsteht, werde jedoch systematisch am Individuum festgemacht, indem die individuellen Defizite bzw. Unzulänglichkeiten der Person als Ursache für die **Arbeitslosigkeit** propagiert werden, die kuriert bzw. ausgemerzt werden müssten. Arbeitslosigkeit wird damit zum **individuellen Versagen** der Person, das durch Bemühungen, Anstrengung und Anpassung kompensiert werden müsse. Der **Druck** auf arbeitslose Personen steige damit, wie auch die Ausgestaltung der BMS zeige. Fehlende Arbeitswilligkeit würde mit der teilweisen Streichung der Leistungsbezüge sanktioniert werden.

In bestimmten Fällen, wenn die Aufnahme einer Arbeit als aussichtslos erscheint, sprechen sich die AnbieterInnen mehrheitlich für die Möglichkeit einer „Aussteuerung“ bzw. eines bedingungslosen Grundeinkommens aus.

7.2.3 ORGANISATIONSEBENE DER ANBIETERINNEN

Abbildung 7-8: Rahmenbedingungen auf Organisationsebene der AnbieterInnen



Das Spielen eines „Marktes“ im Sozialbereich führe dazu, dass sich AnbieterInnen zunehmend als KonkurrentInnen wahrnehmen, was den **Druck** auf die einzelnen AnbieterInnen erhöhe. Dies bewegt AnbieterInnen zunehmend dazu, **nicht kostendeckende Aufträge** anzunehmen unter der Prämisse: „Wenn wir es nicht machen, dann macht es halt ein anderer“. Unter diesen Umständen wird ein Aufrechterhalten der Standards zunehmend unmöglich, was letzten Endes nur zur **Senkung der Standards** bzw. Qualitätseinbußen des Angebots führe.

Als Ausweg aus dieser Abwärtsspirale sieht ein Teilnehmer der Fokusgruppe ausschließlich einen streng unternehmerischen Zugang der AnbieterInnen, indem einzig die Möglichkeit zur **Erwirtschaftung von Gewinnen** bzw. eine Vollkostenkalkulation aus der „Knechtschaft“ der AuftraggeberInnen befreien würde. Diese würden AnbieterInnen teilweise bereits dazu anhalten, ihre Strukturkosten durch die **Lukrierung von Spenden** zu kompensieren bzw. würden immer öfter Stimmen laut, die kollektivvertragliche Entlohnung von TransitmitarbeiterInnen durch **Taschengeldmodelle** zu ersetzen. In Niederösterreich sei bereits ein Projekt gestartet, indem dieses Modell Anwendung finde.

Gleichzeitig führen **Verschärfungen von Abrechnungsrichtlinien**, Leistungsausschreibungen, Leistungsüberprüfungen, Qualitätsmanagement etc. zu einem **erhöhten bürokratischen Aufwand** und schließlich zu einer **Verteuerung des Systems**.

Die Verlagerung von **Beschäftigungsformen in Unternehmen** soll mit langfristigen Eingliederungs- und **Aktivierungsbeihilfen** an die Unternehmen erreicht werden, was bereits über Jahre hinweg in Diskussion ist, gleichzeitig werden dadurch Strukturen des 2. Arbeitsmarktes wegrationalisiert und damit Kosten eingespart. Den Unternehmen werden bei Bedarf **Coachingstrukturen am Arbeitsplatz** bereitgestellt, um eine nachhaltigere Integration zu erreichen. AnbieterInnen des 2. Arbeitsmarktes übernehmen damit eine weitere Aufgabe, die in der Verantwortung der Unternehmen liegen würde, nämlich die soziale Integration ihrer MitarbeiterInnen.

7.3 GESTALTUNGSSPIELRAUM FÜR ANBIETERINNEN

Abbildung 7-9: Gestaltungsspielraum für AnbieterInnen

GESTALTUNGSSPIELRAUM FÜR ANBIETERINNEN

Welchen **Gestaltungsspielraum** verorten Sie für Ihre Einrichtung vor dem Hintergrund der beschriebenen Rahmenbedingungen?

Wo sehen Sie als AnbieterIn **Möglichkeiten**, auf diese Rahmenbedingungen Einfluss zu nehmen bzw. zu reagieren?

Wo tun sich für Sie als AnbieterIn **Grenzen** auf, die nicht überschritten werden können bzw. wollen?

7.3.1 MÖGLICHKEITEN DER EINFLUSSNAHME

Der Gestaltungsspielraum einer einzelnen Trägereinrichtung in Österreich wird als sehr begrenzt wahrgenommen. Um an **politischem Einfluss** auch gegenüber AuftraggeberInnen zu gewinnen, müsste ein **Zusammenschluss der AnbieterInnen** erfolgen, denn nur durch eine gemeinsame starke Stimme könne das System verbessert werden. Die derzeitige knappe Budgetsituation verschärfe jedoch die Konkurrenzsituation unter den AnbieterInnen und erschwere eine übergreifende Zusammenarbeit, so die oberösterreichische Sozialplattform. Insgesamt fehle österreichweit so etwas wie eine „*gemeinsame Haltung*“ der AnbieterInnen, die eine Voraussetzung wäre, um „*dann auch etwas fordern zu können*“ und mehr erreichen zu können. Die gegenwärtige Position für eine Subjektförderung bzw. unternehmerische Eigenständigkeit von sozialen Unternehmen des Bundesdachverbandes für soziale Unternehmen (bdv austria) widerstrebt einzelnen AnbieterInnen und macht es schwer vorstellbar, in naher Zukunft eine gemeinsame Linie innerhalb der AnbieterInnen herstellen zu können.

In Bezug auf die **inhaltliche Ausgestaltung** des Angebots empfinden die AnbieterInnen vor allem in Pilotprojekten Spielräume, indem durch die Aspekte der freiwilligen Teilnahme bzw. durch Aufschließungsmöglichkeiten von Zielgruppen ein besseres Arbeiten ermöglicht wird. Ob sich diese Standards bei einer Transformation vom Pilotstatus in Regelprogramme aufrechterhalten lassen werden oder aufgrund von Kostenargumenten gesenkt werden, bleibe abzuwarten. Angesichts der allgemeinen Annahme, dass in Zukunft mehr arbeitslose Personen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik versorgt werden müssen, sei davon auszugehen, dass der Druck auf die AnbieterInnen im Hinblick auf die Eigenerwirtschaftung sowie die Kosten pro

Transitarbeitsplatz steigen werden. Laut Ankündigungen des Sozialministers, dass die Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt nicht mehr kosten dürfe als die Arbeitslosigkeit, werden sich die Platzkosten für einen Transitarbeitsplatz in Richtung 25.000 bis 20.000 Euro bewegen.

Dies werde massive Veränderungen des 2. Arbeitsmarktes nach sich ziehen und die Aufrechterhaltung betrieblicher Strukturen der AnbieterInnen in Form von werkstättenorganisierten Arbeitsplätzen werde maximal im Zentralraum wirtschaftlich sein. In ländlichen Regionen mit einer geringen Anzahl von TransitmitarbeiterInnen werden derartige Strukturen finanziell nicht mehr haltbar sein. Als eine Möglichkeit, derartige Strukturkosten einzusparen, wird das **Modell der Enklave** gesehen, bei dem Gruppen von TransitmitarbeiterInnen unter einer Fachleitung direkt in (Wirtschafts-)Unternehmen arbeiten. Als Vorteil dieses Modells wird neben den vergleichsweise geringeren Kosten, auch die größere Nähe zur „*ökonomischen Realität*“ und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes gesehen. Als Schwierigkeit bei diesem Modell – wenn es großflächiger zum Einsatz kommt – wird angeführt, dass dies innerbetriebliche Spannungen verursachen könnte, indem die Angst der Stammebelegschaft um die eigenen Arbeitsplätze zu Diskussionen bei Betriebsräten bzw. bei gewerkschaftlichen Vertretungen führen könnten. Das wäre eine offensichtliche Errichtung eines „*geförderten Niedriglohnssektors*“. Vor allem in Branchen mit starken gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen, wie den produktionsnahen Bereichen oder im öffentlichen Dienst, wäre dies ein Problem. Im Dienstleistungsbereich mit mangelnder gewerkschaftlicher Vertretung würde dieser Aspekt wenig bis gar keine Rolle spielen.

Die Einbeziehung von GKK und PV in die Kostenträgerschaft von neuen Formen des 2. Arbeitsmarktes hätten das Potenzial, zumindest den finanziellen Gestaltungsspielraum der TrägerInnen wieder zu weiten.

7.3.2 GRENZEN FÜR ANBIETERINNEN

Derartige Grenzen würden für AnbieterInnen sehr oft, auf unterschiedlichen Ebenen, auftreten und abhängig davon sein, ob es sich bei den TrägerInnen um gemeinnützige ArbeitskräfteüberlassenerInnen (SÖBÜ) oder konventionelle SÖB und GBP handle.

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen sind sehr oft damit konfrontiert, dass **Beschäftigungsbetriebe** Arbeitsbedingungen für die Transitarbeitskräfte anbieten würden, die nicht akzeptabel seien. Hier sei es wichtig, definierte Mindeststandards, die in einem Qualitätssicherungssystem, Leitbild etc. festgehalten sind, nicht zu unterschreiten.

Grenzen für AnbieterInnen würden sich aber auch durch die Bedarfslagen der **Zielgruppen** ergeben, indem z.B. SÖBÜ als absolut nicht geeignete Beschäftigungsform für Menschen mit psychischer Erkrankung erachtet werden. Die temporären Beschäftigungsverhältnisse wirken zusätzlich destabilisierend. Als bedauerlich wird empfunden, dass es die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung nicht geschafft habe, einen qualitativen Gegenpunkt zur herkömmlichen Leiharbeit zu setzen und damit in der Beschäftigungshierarchie der prekären Arbeitsverhältnisse ganz unten angesiedelt sei. Dennoch sei die Form der SÖBÜ das am stärksten wachsende Segment innerhalb der Beschäftigungspolitik in Österreich, nicht weil es die beste, sondern die billigste Form sei.

Die Aufrechterhaltung der **Entlohnung der TransitmitarbeiterInnen** nach BAGS-Kollektivvertrag stelle oberste Priorität dar, der sich die AnbieterInnen zu verschreiben haben. Eine Unterschreitung dieses Standards würde der Menschenwürde widersprechen.

7.4 DER 2. ARBEITSMARKT ALS ALLHEILMITTEL ODER VOR DER ZERREIßPROBE

An dieser Stelle werden zur Öffnung eines Spannungsfeldes die Vorstellungen des BMASK eingeleitet, die über die Funktion und Ausgestaltung eines künftigen 2. Arbeitsmarktes formuliert wurden:

Abbildung 7-10: 2. Arbeitsmarkt als Allheilmittel...

DER 2. ARBEITSMARKT ALS ALLHEILMITTEL....

Der 2. Arbeitsmarkt auf dem Weg zur „Älterengarantie“...(Hundstorfer)

- ... neue Formen des 2. Arbeitsmarktes (wie beispielsweise unternehmerisch geführte Integrationsbetriebe im Industriebereich, wo Arbeit aus den Billiglohnländern zurückgeholt wird)
- ... in die Zusammenarbeit von Beschäftigungsprojekten zwischen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich muss weiter intensiviert werden

Durch 2. Arbeitsmarkt (Sauer BMASK)

- sollen Ansätze einer stufenweisen Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Am einen Ende sollen niederschwellige Projekte einen angst- und barrierefreien Zugang ermöglichen, wo mangelnde Arbeitsroutinen in SÖB und GBP wiedererlangt werden können und am anderen Ende die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung mit der Brückenfunktion in den 1. Arbeitsmarkt.

Anschließend wurde die Frage aufgeworfen, ob der 2. Arbeitsmarkt durch Abänderungen und Reparaturen einem Anspruch als Allheilmittel nachkommen kann oder die gestellten Anforderungen vielmehr zu einer Zerreißprobe für den 2. Arbeitsmarkt werden.

Abbildung 7-11: ...oder der 2. Arbeitsmarkt vor der Zerreißprobe

... ODER DER 2. ARBEITSMARKT VOR DER „ZERREIßPROBE“

Reichen vor dem Hintergrund gegebener Rahmenbedingungen
Adaptierungen und Reparaturen des bestehenden 2. Arbeitsmarkt aus?

Oder

Muss ein Stück weit eine Loslösung aus dem bestehenden System
erfolgen, und darf es erlaubt sein, das System neu zu denken?

Welche Ansprüche würden Sie an ein neues System – das im Sinne der
betroffenen Menschen steht – stellen? Was würden Sie sich erwarten
bzw. erhoffen?

Das sich angesichts der abzeichnenden Entwicklungen und veränderten Rahmenbedingungen skizzierte Spannungsfeld des 2. Arbeitsmarktes zwischen Allheilmittel und Zerreißprobe führt die AnbieterInnen zu einem anderen Spannungsfeld, indem sich der 2. Arbeitsmarkt bewegt, nämlich mit einer Integrationsdienstleistung und gleichzeitig einer Produktdienstleistung beauftragt zu sein. Dieses Spannungsfeld zwischen sozialem Auftrag einerseits und wirtschaftlicher Produktivität andererseits wird als Spagat erlebt. Um ein gutes Produkt anbieten zu können, mit dem man sich am Markt behaupten kann, wären in der Regel *„ausgezeichnete Arbeitskräfte“* notwendig. Gleichzeitig wurde angekündigt, dass immer massiver beeinträchtigte Personen Zielgruppe von SB und GBP darstellen werden. Es stellt sich für die AnbieterInnen die Frage: *„Müssen wir als Sozialbereich Wirtschaften erfinden?“*

Dieser Spagat wäre durch die **Kooperation mit (Wirtschafts-)Betrieben** aufzulösen, die in erster Linie das wirtschaftliche Risiko tragen, sodass sich die AnbieterInnen des 2. Arbeitsmarktes auf die Integrationsdienstleistung konzentrieren könnten. Die Eigenerwirtschaftungsquote sei abzuschaffen und würde lediglich bestehen, um die AnbieterInnen unter Druck zu setzen.

Auch ein **abgestuftes System des 2. Arbeitsmarktes** mit unterschiedlichen Finanzierungsformen würde diesen Widerspruch auflösen:

Eigenerwirtschaftungsquoten seien gut einzulösen, wenn in **dauerhafter Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben** Großaufträge abgewickelt würden, wie dies im FAB z.B. im Auftrag von Nestlé erfolgt. Für bestimmte Zielgruppen, wie ältere Personen, die einer geregelten Tätigkeit nachgehen wollen, wären dies adäquate Arbeitsmöglichkeiten. Wo die Ausführung dieser Großaufträge lokal anzusiedeln wären, ob in Betriebsstrukturen der AnbieterInnen oder in den Betriebsstätten der Wirtschaftsunternehmen, sei letztendlich egal. Unter derzeitigen Formen der SÖB und GBP, wo ein Auftrag nach dem anderen immer wieder akquiriert werden müsse, sei die Eigenerwirtschaftung problematisch. Eine stückweise Verabschiedung dieser Form zugunsten von dauerhaften Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen würde demnach nicht schwer fallen.

Als weitere Stufe sind Beschäftigungsangebote zu sehen, bei denen es **primär um die Stabilisierung** der Personen gehe, in diesem Zusammenhang sind Eigenerwirtschaftungsquoten schwer einzulösen und kontraproduktiv. Eine eindeutige Abgrenzung in dieser Stufe müsste zum Bereich der Beschäftigungstherapie mit Abgeltung durch Taschengeld erfolgen.

Verbesserte Schnittstellen von SÖB und GBP mit in erster Linie Stabilisierungsfunktion hin zu **gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen** würden den Übergang in den 1. Arbeitsmarkt erleichtern, da diese Form als bester Schritt gesehen wird, um Eingang in Betriebe zu finden. Wünschenswert wären dabei Überlassungsmodelle mit weniger zeitlicher Befristung und dauerhafterem Charakter.

Vor allem im ruralen Raum, wo es kaum bis gar keine Betriebe gibt, könnte die **Koppelung von Regionalentwicklung und AMP bzw. 2. Arbeitsmarkt** vielversprechend sein und zur Erhöhung der Attraktivität bestimmter Regionen und Verhinderung von Abwanderung eingesetzt werden. In diesem Zusammenhang müssten die öffentliche Hand, allen voran die Kommunen, aber auch z.B. die Ministerien, eine stärkere Verantwortung wahrnehmen.

Indem im Rahmen von Leistungsausschreibungen soziale Kriterien aufgenommen würden, wären gemeinnützige TrägerInnen wieder konkurrenzfähig gegenüber BilligstbieterInnen, die bei Ausschreibungen derzeit vielfach zum Zug kommen würden. Als konkrete Beispiele derartiger Arbeitsangebote werden eine regional anzusiedelnde Wäscherei für ein bestehendes Alten- und Pflegeheim genannt oder die Vergabe der Fertigung von Berufsbekleidung für einen oberösterreichischen Krankenhausträger oder die Zubereitung von Kindergartenessen für gemeinnützige Vereine.

Ein **Paradigmenwechsel in der derzeitigen Finanzierungslogik** könne zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen, indem das Geld, das Arbeitslosigkeit kostet, in die Schaffung würdiger und existenzsichernder Beschäftigung umgeleitet werde. Von den FokusgruppenteilnehmerInnen wird der Vorschlag eingebracht, dass durch ein Bundesprogramm für jeden geschaffenen gemeinnützigen Arbeitsplatz in Österreich (regionsunabhängig) ein Sockelbetrag von z.B. 20.000 Euro zur Verfügung gestellt werde, der im Rahmen einer 15a-Vereinbarung (Bund-Länder-Vereinbarung) durch die Länder nochmals um 10.000 Euro aufgestockt werden solle. Dies würde österreichweit auf einen Schlag 5.000 bis 10.000 neue Arbeitsplätze schaffen. Derartige Beschäftigungsförderungsprogramme habe es im Rahmen der „Aktion 8000“ bereits gegeben und die Basisförderungen für neue Arbeitsplätze seien damals sehr erfolgreich gewesen. Dies würde einen gesamtwirtschaftlichen Zugang zum Thema notwendig machen, der über die einzelnen Finanzierungslogiken hinausgehe. Darüber hinaus müsse das Postulat der Integration in den 1. Arbeitsmarkt aufgegeben werden, auf dem bestimmte Zielgruppen auch durch den Anreiz von hohen und langfristigen Eingliederungsbeihilfen nicht unterzubringen wären.

8 ZUSAMMENFASSUNG STUDIENTEIL B: ZUKÜNFTIGE AUSGESTALTUNG DES 2. ARBEITSMARKTES

Wie oben aufgezeigt wurde, bewirken Entwicklungen und Veränderungen der gesetzlichen sowie strukturellen Rahmenbedingungen eine Zunahme bzw. Veränderung der Zielgruppe für die aktive Arbeitsmarktpolitik und damit auch für den 2. Arbeitsmarkt. AnbieterInnen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt beobachten v.a. eine Veränderung hinsichtlich der individuellen Bedarfe der Zielgruppen. Vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden Veränderung der Zielgruppe steht im Fokus des Studienteils B die Auseinandersetzung mit der zukünftigen Ausgestaltung des 2. Arbeitsmarktes und den damit verbundenen Herausforderungen. Nachfolgend werden die zentralen Erkenntnisse in Form einer thematischen Zusammenfassung dargelegt.

8.1.1 ZIELE UND AUFGABEN DES 2. ARBEITSMARKTES

Das Ziel der unterschiedlichen Beschäftigungsprojekte am 2. Arbeitsmarkt ist, durch die Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen eine nachhaltige (Re-)Integration von schwer vermittelbaren Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Die traditionelle Zielgruppe des zweiten Arbeitsmarktes sind Personen mit Vermittlungseinschränkungen, wie z.B. soziale Randgruppen oder junge Personen ohne abgeschlossene Ausbildung. Als Hauptauftrag des zweiten Arbeitsmarktes wird von allen befragten ExpertInnen die Heranführung der TeilnehmerInnen an den ersten Arbeitsmarkt gesehen. Dabei sollte die Transitfunktion unbedingt beibehalten werden. Die AnbieterInnen beobachten jedoch, dass die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger wird und insbesondere für Personen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen (Alter, Gesundheit, soziale Hemmnisse etc.) die Möglichkeit einer längeren bzw. dauerhaften Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt angedacht werden sollte. Bei einer Verlängerung des geförderten Zeitraumes empfiehlt es sich einerseits sich mit der Definition der Zielgruppe auseinanderzusetzen (Für wen geeignet?), andererseits müssen Regelungen und Kriterien, z.B. in Versicherungs- und Entgeltfragen, festgelegt sowie sinnstiftende Tätigkeitsfelder für die Beschäftigten geschaffen werden.

8.1.2 BESTEHENDE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN AM 2. ARBEITSMARKT

Die derzeitige Angebotslandschaft am zweiten Arbeitsmarkt unterteilt sich im Wesentlichen in die zwei Beschäftigungsformen SÖB und GBP. Erstere beinhaltet auch die Unterform der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ), die zunehmend an Bedeutung gewinnt: 2012 beträgt der Anteil der SÖBÜ bereits 77,8% der bundesweit geförderten Fälle aller SÖB. Während SÖB am Markt agieren und einen Eigenerwirtschaftungsanteil von mindestens 20% erzielen müssen, bieten GBP Dienstleistungen oder Produkte an, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. GBP müssen, anders als SÖB, keine wirtschaftlichen Mindestanforderungen (Eigenerwirtschaftungsanteil) erfüllen. Die maximale Beschäftigungsdauer von SÖB und GBP liegt bei einem Jahr, wobei unter bestimmten Voraussetzungen die Verweildauer auch überschritten werden kann. Im Durchschnitt verweilen die Transitarbeitskräfte zirka ein halbes Jahr⁹ in einem SÖB und GBP.

Eine Sonderform der SÖB, welche sich in den letzten Jahren herauskristallisiert hat, sind die sogenannten Älteren- bzw. Pensions-SÖB. Mit der Reform der Bundesrichtlinie im Jahr 2008 wurde die Verweildauer für ältere Arbeitslose, die kurz (max. 3,5 Jahre) vor der Pension stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, verlängert. Eine verlängerte Verweildauer bieten auch die in Oberösterreich als Pilotprojekt gestarteten „Reha-SÖB“ an, in denen unter 50-jährige Personen bis zu zwei und über 50-jährige bis zu drei Jahre verweilen können. Anders als die Pensions-SÖB verfolgen die Reha-SÖB eine Gesundung bzw. Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen der TeilnehmerInnen (z.B. durch Qualifizierungsangebote), um dadurch eine langfristige (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Neben den genannten Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt, gibt es Instrumente zur Beschäftigungsförderung (Kombilohn, Eingliederungsbeihilfe, Aktivierungsbeihilfe) von arbeitsmarktfernen Personen, die auch zur Förderung der Arbeitsmarktintegration ehemaliger SÖB-/ GBP-TeilnehmerInnen angewendet werden können.

⁹ Die durchschnittliche Verweildauer der Transitarbeitskräfte im FAB beträgt für den Zeitraum 2005-2011 160 Tage und für das Jahr 2011 152 Tage; bundesweit verweilen SÖB-TeilnehmerInnen im Jahr 2012 182 Tage (BMASK 2013, 60).

Tabelle 8-1 enthält einen Überblick über die bestehenden Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt und soll als Orientierungsstütze dienen.

Tabelle 8-1: Überblick über Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt

	Form	Funktion/Ziel	Dauer	Zielgruppe
Hauptformen	Sozialökonomischer Betrieb (SÖB)	Transit in 1. AM	max. 12 Monate*	Arbeitslose, mit speziellen Vermittlungshindernissen*
	Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ)	Transit in 1. AM	9-12 Monate	Arbeitslose, mit speziellen Vermittlungshindernissen*
	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt (GBP)	Transit in 1. AM	max. 12 Monate *	Arbeitslose, mit speziellen Vermittlungshindernissen*
Sonderformen/ Pilotprojekte	Reha-SÖB (Pilotprojekt)	Gesundung und Transit in 1. AM	2-3 Jahre	Personen mit gesundh. Einschränkungen, ehemalige BezieherInnen von I-/BU-Pension bzw. AntragsstellerInnen der I-/ BU-Pension
	Pensions-SÖB	Transit in Pension	max. 3,5 Jahre	Ältere Personen ohne Aussicht auf eine AM-Integration
Instrumente zur Beschäftigungs- förderung	Kombilohn (KOM)	Sicherung der Lebenserhaltung während gering entlohnter Beschäftigung	max. 12 Monate*	Personen über 50, WiedereinsteigerInnen und Behinderte, die länger als 182 Tage vorgemerkt sind.
	Eingliederungsbeihilfe (EB)	Lohnsubvention zur Förderung der AM-Integration	max. 2 Jahre*	Langzeitarbeitslose, Arbeitsmarktfremde, Ältere, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Jugendliche, WiedereinsteigerInnen, etc.
	Aktivierungsbeihilfe (AB)	Lohnsubvention zur Förderung der AM-Integration	max. 12 Monate	Transitarbeitskräfte (SÖB/ GBP), die in ein Beschäftigungsverhältnis am 1. AM vermittelt werden.

* unter bestimmten Voraussetzungen kann die Dauer verlängert werden. Näheres dazu findet sich in Kapitel 2.

Spannungsfelder ergeben sich v.a. bei jenen Beschäftigungsformen, die eine längere Verweildauer vorsehen, da es aus Sicht der interviewten ExpertInnen speziell hier eine Auseinandersetzung mit den Tätigkeitsfeldern und Formen der Finanzierung bedarf. Aber auch bei den gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen (SÖBÜ) ergeben sich einige zukünftige Herausforderungen wie z.B. die Frage nach der Entlohnung der TransitarbeiterInnen.

8.1.3 ZUKÜNFTIGE AUSGESTALTUNG DES 2. ARBEITSMARKTES

Im Zentrum der ExpertInneninterviews und der Fokusgruppe mit AnbieterInnen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt stand die Auseinandersetzung mit der Ausgestaltung des zweiten Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden Veränderung der Struktur der Transitarbeitskräfte und der Bedarfe der Zielgruppen. In diesem Zusammenhang wurde eine Reihe an alternativen Ansätzen und Formen diskutiert. Dabei können zwei grundlegende Stoßrichtungen verfolgt werden. Der erste Ansatz verfolgt eine Flexibilisierung und Ausdifferenzierung der bestehenden Formen. Im zweiten Ansatz werden Überlegungen hinsichtlich einer Öffnung zur bzw. stärkeren Kooperation mit der Privatwirtschaft angedacht.

Flexibilisierung und Ausdifferenzierung

Aus Sicht der interviewten ExpertInnen und AnbieterInnen ist zum einen eine stärkere Zielgruppenorientierung und zum anderen eine Ausdifferenzierung der Angebotslandschaft notwendig, zum Beispiel indem das bestehende Angebot und neue Modelle fließend ineinander übergehen. Am Anfang dieser Angebotspalette sollen tagesstrukturierende Angebote mit stundenweiser Beschäftigungsmöglichkeit z.B. im Reparatur- und Recyclingbereich stehen und am Ende die SÖBÜ, die schon sehr nahe am 1. Arbeitsmarkt sind und dauerhafte Übergänge ermöglichen sollen. Die einzelnen Angebote müssen sich nach Einschätzung der ExpertInnen öffnen. Es wird Verknüpfungen zu integrativen Betrieben geben sowie eine verstärkte Öffnung zum 1. Arbeitsmarkt und zur Privatwirtschaft in Form von industrienahen Dienstleistungen, aber auch zum öffentlichen Bereich. Durch die Möglichkeit einer stundenweisen Beschäftigung sollen z.B. auch in SÖB die vorhandenen Plätze doppelt belegt werden, wodurch mehr Personen einen Platz erhalten können. In Form einer stufenweisen Reintegration bzw. durch Interventionsketten sollen die betroffenen Personen je nach ihrem individuellen „Zustand“ schrittweise an den Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Eine quantitative Ausdehnung des potenziellen Klientels des 2. Arbeitsmarktes kann auch Spezialisierungsmöglichkeiten für die SÖB ergeben. Dies bedarf sehr heterogenen Ansätzen für die unterschiedlichen individuellen Situationen der Betroffenen. Die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Zielgruppe würden auch niederschwellige Einstiege und längere Verweildauern bei transitorientierten Arbeitsplätzen erlauben, wenn eine grundlegende Arbeitsorientierung fehlt und eine schrittweise Einstimmung in die Beschäftigung erfolgen müsse.

Öffnung zur Privatwirtschaft

In Bezug auf die weitere Öffnung des 2. Arbeitsmarktes hin zur Privatwirtschaft, werden von den interviewten ExpertInnen zwei Möglichkeiten angeführt, um neue Arbeitsbereiche am 2. Arbeitsmarkt zu schaffen, die jedoch jeweils mit gewissen Problematiken behaftet sind.

Die erste Möglichkeit stellt die Produktion von Gütern und Dienstleistungen im Rahmen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt dar, die mit der Debatte um die Konkurrenzierung mit dem 1. Arbeitsmarkt einhergeht bzw. mit der Frage, inwieweit dadurch Jobs auf dem 1. Arbeitsmarkt substituiert werden. Hier bewegt man sich in einem Spannungsfeld: Einerseits kann folgendes argumentiert werden: Wenn die Unternehmen

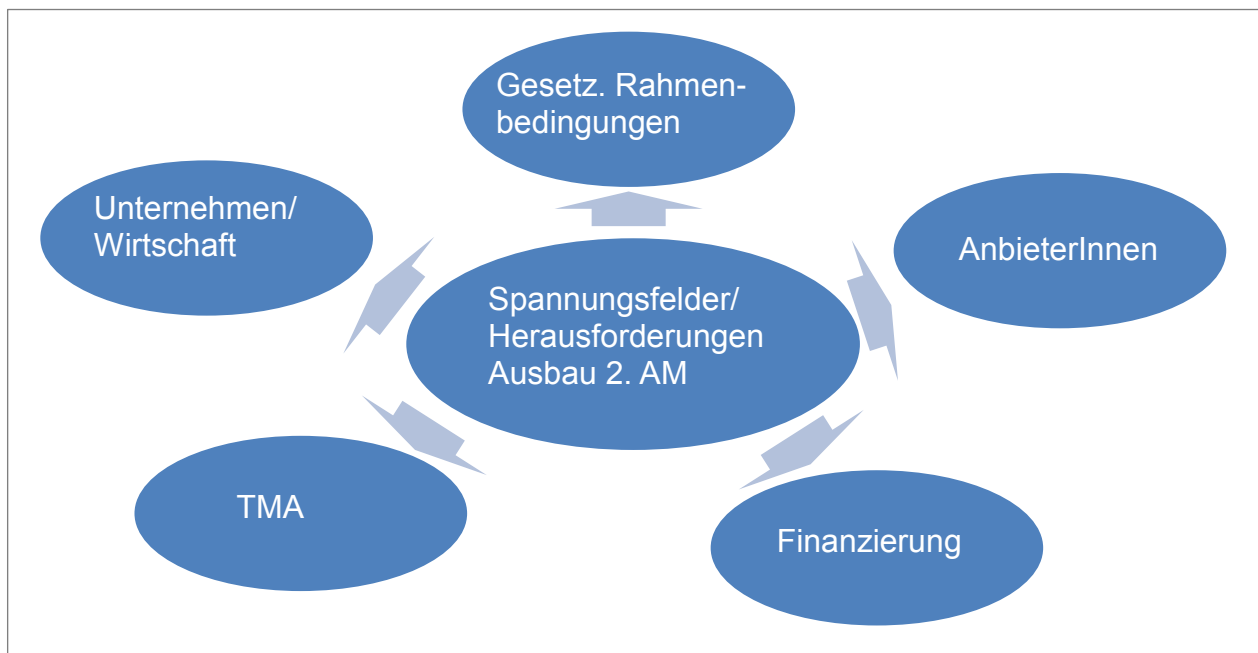
„diese Leute aussortieren“, dann kann man zu ihnen in Konkurrenz treten und diese Arbeitsplätze zu geförderten Bedingungen anbieten. Andererseits kann mit einem Anspruch auf Integration in den 1. Arbeitsmarkt die Zielsetzung nicht darin liegen, Arbeitsplätze vom 1. Arbeitsmarkt „weg zu definieren“ und damit zu reduzieren, um sie auf den 2. Arbeitsmarkt zu verlagern.

Als zweite Möglichkeit könnten, über eine Niedriglohnstrategie, Produktionsteile, die in Niedriglohnländer ausgelagert wurden, nach Österreich zurückgeholt und am 2. Arbeitsmarkt abgewickelt werden. Dies bedeutet jedoch keine Qualitätsstrategie für den Arbeitsmarkt und untergräbt potentiell Kollektivverträge und Mindestlohnüberlegungen, die schließlich für eine gute Qualität von Arbeitsintegration, die es zu erreichen gilt, eine wesentliche Rolle spielen. Dies habe auch Auswirkungen auf die Konsistenz des Gesamtsystems, indem eine Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) besteht, die wiederum einen gewissen Abstand zu einem Einkommen, das am Markt realisierbar ist, haben sollte.

8.1.4 SPANNUNGSFELDER BEI EINER WEITERENTWICKLUNG DES 2. ARBEITSMARKTES

Die befragten ExpertInnen und Vertretungen der AnbieterInnen sind sich dahingehend einig, dass es im Hinblick auf eine Veränderung der Zielgruppe für den 2. Arbeitsmarkt eine Erweiterung und Adaptierung bzw. Ausdifferenzierung der bestehenden Beschäftigungsformen bedarf. Bei einer Weiterentwicklung des zweiten Arbeitsmarktes ergeben sich mögliche Spannungsfelder und Grenzen (Abbildung 8-1), die nachfolgend zusammenfassend dargestellt werden.

Abbildung 8-1: Spannungsfelder/Herausforderung bei einer Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes



Quelle: eigene Darstellung

8.1.4.1 Finanzierung

Die Frage der Finanzierung – insbesondere im Zusammenhang mit innovativen und flexiblen Angebotsformen – stellt die größte Hürde für eine mögliche Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes dar. Nachfolgend wird zum einen die Ist-Situation und zum anderen die bei einer Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes zu berücksichtigenden Aspekte und Spannungsfelder im Hinblick auf die Finanzierung wiedergegeben.

Tabelle 8-2: Gegenüberstellung Ist- und Soll-Situation von Finanzierungsaspekten im Bereich des 2. Arbeitsmarktes

Ist-Situation	Soll-Situation bei neuen Angebotsformen des 2. AM
<ul style="list-style-type: none"> • Ausdehnung von Mitteln für die AMP nicht in Sicht • <u>BMASK/ AMS</u>: Interesse an effizienten und „schlanken“ Strukturen bei ProjektträgerInnen • <u>BMASK/ AMS</u>: Finanzielle Spielräume werden gesehen: <ul style="list-style-type: none"> – Sinnhaftigkeit von Unterbrechung der Langzeitarbeitslosigkeit durch Kurse – Optimierung der Innenorganisation der TrägerInnen • <u>AnbieterInnen</u>: bereits nichtkostendeckende Aufträge; Erhöhung von Druck im Hinblick auf Eigenerwirtschaftung und Platzkosten absehbar • KV-Entlohnung der TMA steht in Frage 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgestuftes Finanzierungssystem • Aufheben getrennter finanzieller Zuständigkeiten • Mittel- bis längerfristige Finanzierung v.a. im kommunalen Bereich (Beschäftigungsförderungsprogramme) • Aufnahme von sozialen Kriterien in Leistungsausschreibungen der öffentlichen Hand • Klare Regelungen der Entlohnung der TMA

Ist-Situation

Laut Auskünften des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) werden die finanziellen Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik nicht weiter ausgedehnt. Von Seiten des BMASK und der Bundesgeschäftsstelle (BGS) des AMS besteht das Interesse, mit den vorhandenen Mitteln möglichst viele beschäftigungsrelevante Effekte zu erzielen. In diesem Kontext werden noch finanzielle Spielräume gesehen und es wurde der Wunsch nach „schlankeren“ Strukturen bei den Trägern geäußert.

Auf der AnbieterInnenseite wird allerdings darauf hingewiesen, dass zurzeit bereits nicht kostendeckende Aufträge angenommen werden, was zur Senkung qualitativer Standards führt. Gleichzeitig führen Verschärfungen der Abrechnungsrichtlinien udgl. zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand und zu einer Verteuerung des Systems. Nach Einschätzung der AnbieterInnen wird der Druck im Hinblick auf Eigenerwirtschaftung und Platzkosten steigen und es ist bereits Praxis, einen Teil der Kosten durch Spenden zu kompensieren.

Was braucht es für neue Angebotsformen des 2. AM?

Die Entwicklung neuer Angebotsformen am zweiten Arbeitsmarkt erfordert nach Ansicht der befragten ExpertInnen und AnbieterInnen eine Reihe an Änderungen bzw. eine Berücksichtigung der Finanzierung. Nachfolgend werden die zentralen Vorschläge der interviewten ExpertInnen und AnbieterInnen im Bereich der Finanzierung dargelegt.

Abgestuftes Finanzierungssystem: Auf AnbieterInnenseite wurde ein abgestuftes System des 2. Arbeitsmarktes mit unterschiedlichen Finanzierungsformen angeregt. Vor dem Hintergrund, dass nach Einschätzung der AnbieterInnen die Eigenerwirtschaftungsquote bei niederschweligen Beschäftigungsangeboten zu Stabilisierungszwecken kontraproduktiv sei, bräuchte es eine eindeutige Abgrenzung zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsprojekten sowohl hinsichtlich der auferlegten Eigenerwirtschaftungsquoten als auch in Hinblick auf die Entlohnung der TeilnehmerInnen. Als Beispiel wurde von den befragten AnbieterInnen eine Abgeltung in Form eines „Taschengeldes“ im Bereich der Tagesstrukturierung genannt. Hingegen seien Eigenerwirtschaftungsquoten gut einzulösen, wenn in dauerhafter Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben Großaufträge abgewickelt werden. Diese Form eines abgestuften, differenzierten zweiten Arbeitsmarkts steht allerdings in Widerspruch mit den Vorgaben des AMS, welche die Eigenerwirtschaftung für SÖB als ökonomisches Mindestanforderungsmerkmal festhält.

Aufheben getrennter finanzieller Zuständigkeiten: Derzeit bestehende Schnittstellen und damit getrennte finanzielle Zuständigkeiten von PVA, AMS, GKK, Sozialministeriumservice und Ländern müssen nach Ansicht eines befragten Experten aufgeweicht werden. Die klassische Aufteilung der finanziellen Zuständigkeiten – das AMS für Arbeitslosigkeit, die Bundesländer für Behinderung – wird als obsolet angesehen und eine/-r der befragten ExpertInnen favorisiert stattdessen verstärkte Mischfinanzierungen.

Mittel- bis längerfristige Finanzierung v.a. im kommunalen Bereich: Für das AMS stellen langfristige Förderzusagen und der Aufbau sowie die Finanzierung fixer Einrichtungen eine wesentliche Hürde dar, da die Dotierung der Arbeitsmarktförderung und die damit verbundenen Verpflichtungen für das AMS schwer plan- und kalkulierbar sind. Nach Einschätzung eines befragten Experten ist dies ein Hemmschuh im Ausbau gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassungen in Zusammenarbeit mit Gemeinden. Diese sind auf längerfristige Förderzusagen seitens des AMS angewiesen, wenn sie den betroffenen Personen langfristige Perspektiven in Form eines Beschäftigungsverhältnisses bieten sollen, da es für Gemeinden schwer ist, Personen nach einer Übernahme aus der Verleihung wieder zu entlassen.

Die Aufnahme von klaren Regelungen in Leistungsausschreibungen: Vor allem im ruralen Raum, wo es kaum bis keine Wirtschaftsbetriebe gibt, könnte die Koppelung von Regionalentwicklung und aktive Arbeitsmarktpolitik bzw. Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt vielversprechend sein und zur Erhöhung der Attraktivität bestimmter Regionen und Verhinderung von Abwanderung beitragen. In diesem Zusammenhang müsste die öffentliche Hand, allen voran die Kommunen, aber auch z.B. die Ministerien, eine stärkere Verantwortung wahrnehmen. Indem im Rahmen von Leistungsausschreibungen soziale Kriterien aufgenommen würden, wären gemeinnützige TrägerInnen wieder konkurrenzfähig gegenüber BilligstbieterInnen, die bei Ausschreibungen derzeit vielfach zum Zug kommen würden.

Klare Regelung der Entlohnung der TMA: Im Hinblick auf die künftige Gestaltung der Entlohnung von TransitmitarbeiterInnen, v.a. bei längerfristigen Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt (z.B. Pensions-SÖB, Reha-SÖB) bestehen seitens des BMASK noch keine konkreten Vorstellungen, inwiefern diese ebenfalls nach BAGS-KV erfolgen soll. Ein wichtiges Kriterium sei jedoch, dass diese Personen in Summe mehr erhalten müssen, als der alleinige Bezug des AL-Geldes ausmachen würde. In den derzeitigen Reha-SÖB Pilotprojekten in OÖ erfolgt die Entlohnung nach BAGS-KV. Die Initiative „Aktive Arbeitslose“ übt Kritik, dass die Entlohnung der SÖB immer geringer ausfalle und fordert, die TransitmitarbeiterInnen entsprechend ihren Qualifikationen zu entlohnen. Die Bundesgeschäftsstelle des AMS sieht bei der Gestaltung der Entlohnung der TransitmitarbeiterInnen die Herausforderung, dass durch eine Tarifentlohnung durch BAGS-KV, der auf einem ähnlichen Niveau wie die Entlohnung in manchen Niedriglohnbranchen anzusiedeln ist, der Anreiz zu einer Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt zu gering ist.

8.1.4.2 Rahmenbedingungen bei AnbieterInnenorganisationen

Die gegebenen Rahmenbedingungen bei den AnbieterInnenorganisationen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt schränken deren Handlungsspielraum ein. Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, führt der zunehmende Kostendruck dazu, dass es gängige Praxis ist, nicht kostendeckende Aufträge anzunehmen und einen Teil der Kosten durch Spenden zu finanzieren wird. Das Agieren unter ökonomischen Rahmenbedingungen und die Erreichung der Eigenerwirtschaftungsquote auf der einen und die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen auf der anderen Seite, stellen hinsichtlich einer Erweiterung der Tätigkeitsfelder am 2. Arbeitsmarkt ein Spannungsfeld dar. Zusätzlich tragen die AnbieterInnen ein wirtschaftliches und konjunkturelles Risiko: Bei schlechter konjunktureller Lage steigt die Anzahl der Arbeitslosen (und TMA), gleichzeitig wird es schwieriger, Aufträge zu erhalten. Der Druck bezüglich der Erreichung der Eigenerwirtschaftungsquote steigt somit. Bei guter wirtschaftlicher Lage wiederum stehen hingegen weniger („qualifizierte“) Transitarbeitskräfte zur Verfügung und der Druck, mit den vorhandenen Transitarbeitskräften die Aufträge einzuhalten, steigt ebenso. Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen, sich abzeichnenden Veränderung der Zielgruppen für den zweiten Arbeitsmarkt, stellt sich die Frage, inwieweit die unternehmerische Logik für Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt in manchen Bereichen langfristig umsetzbar ist.

Bei Beschäftigungsangeboten, die z.B. primär auf eine Stabilisierung der Personen abzielen, sind nach Einschätzung der AnbieterInnen Eigenerwirtschaftungsquoten schwer einzulösen und kontraproduktiv.

Verbesserte Schnittstellen von SÖB und GBP mit einer primären Stabilisierungsfunktion hin zu gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen würden aus Sicht der AnbieterInnen den Übergang in den 1. Arbeitsmarkt erleichtern, da diese Form als bester Schritt gesehen wird, um Eingang in Betriebe zu finden. Wünschenswert wären Überlassungsmodelle mit einer längeren Verweildauer und einem dauerhafterem Charakter.

8.1.4.3 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Wie oben aufgezeigt wurde, bewirken Reformprozesse eine Veränderung bzw. einen Anstieg der Zielgruppen für den 2. Arbeitsmarkt (z.B. IP-Neu, Einführung der BMS). Reformprozesse der Bundesrichtlinien von SÖB und GBP ermöglichten zu einem gewissen Grad Flexibilität, wie z.B. die Verlängerung der Verweildauer für ältere Personen. Gleichzeitig grenzen die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen den Handlungsspielraum am zweiten Arbeitsmarkt aber auch ein.

Dies soll am Beispiel der Diskussion um die (Teil-)Arbeitsfähigkeit und die Möglichkeit des Teilzeit-Krankenstandes veranschaulicht werden: Für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen empfiehlt ein Teil der befragten ExpertInnen eine stufenweise Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt. Eine flexiblere Beschäftigungsform mit einem reduzierten Stundenausmaß steht allerdings im Widerspruch mit der Zuschreibung der Arbeitsfähigkeit, die Personen entweder in „gesund“ oder „krank“ bzw. „arbeitsfähig“ oder „nicht arbeitsfähig“ einteilt. Diese Einteilung ist nicht immer nachvollziehbar, da die Gesundung mitunter ein langandauernder Prozess ist, der auch durch die Ausübung einer Beschäftigung gefördert werden kann. Weiteres sind manche Personen trotz gesundheitlicher Einschränkungen für ein gewisses Beschäftigungsausmaß arbeitsfähig und würden diese Möglichkeit auch in Anspruch nehmen (z.B. bei chronischen Erkrankungen).

Die Finanzierung der Gesundung erfolgt in Österreich ausschließlich über das Gesundheitssystem. In Schweden gibt es bereits einen Teilzeit-Krankenstand. Personen gelten somit als „Teilzeit-arbeitsfähig“. Es besteht die Möglichkeit zum Beispiel die Arbeitszeit auf 75, auf 50 oder 25 Prozent zu reduzieren. Die ArbeitnehmerInnen in Teilzeit-krankenstand erhalten einen Teil des Lohns vom/ von der ArbeitgeberIn und den Rest über das Krankengeld vom Sozialversicherungssystem. Ähnliche Möglichkeiten bestehen auch in Norwegen, Dänemark, in Finnland und der Schweiz. Die gesetzlichen Bestimmungen in Österreich und die Einteilung in „gesund“ und „krank“ erschweren somit die von den befragten ExpertInnen und AnbieterInnen angedachten Modelle einer stufenweise Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Ein reduziertes Beschäftigungsausmaß am zweiten Arbeitsmarkt ist unter den derzeitigen Rahmenbedingungen auch deshalb nur eingeschränkt zielführend, weil am ersten Arbeitsmarkt keine entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Teilzeit-Arbeit) bestehen.

8.1.4.4 Rahmenbedingungen am 1. Arbeitsmarkt

Wie die Verlaufsanalysen der Transitarbeitskräfte zeigen, funktioniert die Transitfunktion in den 1. Arbeitsmarkt unter den derzeit bestehenden Rahmenbedingungen nur begrenzt. Damit Beschäftigungsprojekte am zweiten Arbeitsmarkt auf lange Sicht die Integration von bestimmten arbeitsmarktfernen Gruppen fördern können, bedarf es aus Sicht der befragten ExpertInnen eine Veränderung der Rahmenbedingungen am 1. Arbeitsmarkt.

Hierbei können zwei Strategien verfolgt werden: Erstere sieht ein **Anreizsystem** für Unternehmen vor, um die Beschäftigung bestimmter Zielgruppen zu fördern. Vor allem bräuchte es politische Maßnahmen zur Anhebung der Erwerbsquote der über 55-Jährigen, z.B. durch die Einführung eines Bonus-Malus-Systems. Nach Einschätzung der befragten ExpertInnen müsse es sich allerdings bei einem Bonus-Malus-System um eine zeitlich befristete Installation handeln, welche einen kulturellen Wandel in den Einstellungen der Betriebe herbeiführen sollte, sodass ältere Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Möglichkeit erhalten, bis zur Pensionierung arbeiten zu können.

Als zweiter Ansatz wird die Strategie der **Befähigung von Betrieben** verfolgt, da Anreizsysteme für Unternehmen (wie z.B. das Bonus-Malus-System), allein nicht ausreichen werden, um einen kulturellen Wandel herbeizuführen. Dies brauche vor allem Zeit und das Bemühen seitens der Politik und des AMS, mit den Unternehmen zu arbeiten und sie dabei zu unterstützen, dass sie wieder mehr in Personen investieren, die nicht ab dem ersten Arbeitstag weg voll einsatzfähig sind.

Es brauche beim AMS ein Angebot, über das Unternehmen ein diesbezügliches Know-how erwerben bzw. zukaufen können. Im Rahmen einer Übernahme von arbeitslosen Personen im Paket mit einer Beratungstätigkeit durch das AMS können Unternehmen an konkreten Fällen Erfahrungen sammeln, wie sie ArbeitnehmerInnen für sich produktiv machen. Die bisherigen Ansätze von Beratungen in Betrieben greifen zu kurz, indem sie meist nur auf die Arbeitskraft ausgerichtet sind. Wichtig wäre es, den Blickwinkel maßgeblich auf die Unternehmen zu richten und zu überlegen, was ein Unternehmen in gewissen Situationen besser machen kann. Dies könnte auch bedeuten, sich mit der Optimierung der Arbeitsabläufe und -prozesse in Unternehmen sowie mit der Frage, wie dort auch innerhalb technologischer Abläufe die Stärken von Personen gezielt eingesetzt werden könnten, auseinanderzusetzen.

8.1.4.5 Rahmenbedingungen für Transitarbeitskräfte

Im Zusammenhang mit den Transitarbeitskräften sollten nach Ansicht der befragten ExpertInnen und AnbieterInnen insbesondere folgende Aspekte bei einer Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes eine Berücksichtigung finden:

Zugang zur Transitbeschäftigung

Der Zugang zu Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt kann ein maßgebliches Erfolgskriterium für die Transitbeschäftigung darstellen. In den Interviews mit ehemaligen TransitmitarbeiterInnen wird ersichtlich, dass die Transitarbeitskräfte bei der Zuweisung zu einem SÖB und GBP bei der Entscheidung für einen Tätigkeitsbereich meist nicht mit einbezogen werden. Nach Einschätzung der befragten TransitmitarbeiterInnen erfolgte die Zuweisung häufig in Branchen in denen freie Plätze vorhanden waren, anstatt bei der Auswahl der Tätigkeitsbereiche (z.B. Gastronomie, Handel) die Interessen und Bedürfnisse der Transitarbeitskräfte zu berücksichtigen. Eine stärkere Einbindung der TeilnehmerInnen in die Wahl der Arbeitsbereiche von SÖB und GBP könnte einer möglichen Unzufriedenheit mit den Tätigkeitsfeldern vorbeugen und zu einer stärkeren Identifizierung mit der Transitbeschäftigung führen, sodass Freiwilligkeitsaspekte gegenüber einem möglicherweise empfundenen Verpflichtungscharakter überwiegen.

Die Vorgehensweise des AMS, Personen unter Sanktionsandrohung zum 2. Arbeitsmarkt zuzuweisen, bewertet die Initiative „aktive Arbeitslose“ als kritisch und sieht die Notwendigkeit eines Weggehens bzw. einer massiven Einschränkung der Sanktionsandrohungen für arbeitslose Personen und die Notwendigkeit der Einführung der freiwilligen Teilnahme an Angeboten des AMS. *„Die meisten arbeitslosen Personen seien ohnehin „bereit, etwas Sinnvolles zu machen, da sie beruflich sozialisiert sind und sich die Arbeitsideologie mehrheitlich internalisiert hat. Sanktionen würden die Leute nur in die Passivität drängen und demotivierend wirken,“* so Mair, von den „aktiven Arbeitslosen“.

Das Bild Mairs spiegelt sich auch in den Interviews mit ehemaligen TransitmitarbeiterInnen wider: Bei einem Teil der Befragten wird der Verpflichtungscharakter, der mit der Aufnahme einer Transitbeschäftigung einhergeht, sichtbar: So sprechen drei von neun Personen explizit an, dass die Transitbeschäftigung rein zur „Aufbesserung der Arbeitslosenstatistiken“ angeboten wird. Ebenso zeigt sich in den Gesprächen mit TransitmitarbeiterInnen die Angst vor einer möglichen Bezugssperre als Grund für die Annahme der Transitbeschäftigung. Dennoch wird ersichtlich, dass eine hohe Bereitschaft zu einer Beschäftigungsaufnahme gegeben ist, da die TransitmitarbeiterInnen es bevorzugen für einen Leistungsbezug auch eine Leistung zu erbringen und eine Transitbeschäftigung den wichtigen Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe mit sich bringt. Die Tatsache eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt auszuüben, wird von den Befragten größtenteils nicht als stigmatisierend betrachtet, vielmehr sind sie froh darüber (wieder) eine Beschäftigung ausüben zu können, finanziell abgesichert zu sein und Weihnachts- und Urlaubsgeld zu beziehen. Trotz teilweise empfundenen Verpflichtungscharakter sind die Rückmeldungen der ehemaligen Transitarbeitskräfte über die Beschäftigung beim FAB dennoch überwiegend positiv.

Heterogenität der Zielgruppe und Tätigkeitsfelder

Die Zielgruppe des 2. Arbeitsmarktes wird von den befragten ExpertInnen und AnbieterInnen als sehr heterogen beschrieben. In den Interviews mit ehemaligen TransitmitarbeiterInnen zeigt sich eine Heterogenität sowohl im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte und Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit (Konkurs des Arbeitgebers, gesundheitliche Einschränkungen, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Wiedereinstieg nach Kinderbetreuung oder Haftentlassung etc.) als auch in Bezug auf die Bedarfe der TeilnehmerInnen. Während für einen Teil der Beschäftigungsaspekt (finanzielle/ soziale Absicherung, Tagesstrukturierung etc.) im Vordergrund steht, wünscht sich ein anderer Teil eine intensivere Beratung und Betreuung oder Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Der Heterogenität der Zielgruppe sollte bei der Entwicklung von Angebotsformen am zweiten Arbeitsmarkt entsprochen werden. Insbesondere bei Formen mit einer längeren Verweildauer sollten die Tätigkeitsfelder mit der Zielgruppe abgestimmt werden und den TeilnehmerInnen sollte die Ausübung einer sinnstiftenden Tätigkeit ermöglicht werden. Hinsichtlich einer Erweiterung der Tätigkeitsfelder und Branchen des zweiten Arbeitsmarktes bestehen seitens der befragten ExpertInnen wenig konkrete Vorstellungen. Vielmehr vertrauen die interviewten VertreterInnen vom BMASK und dem AMS auf die Kreativität und auf das unternehmerische Know-how der TrägerInnen.

Die befragten ExpertInnen sind sich jedoch darüber einig, dass die Tätigkeitsfelder künftig noch stärker auf die Bedürfnisse der jeweiligen Personen abgestimmt werden müssen. Vor allem soll die gesundheitliche Situation der TeilnehmerInnen stärker berücksichtigt werden. Als einzig konkreter Vorschlag wurde der Bereich der Green-Care¹⁰ eingebracht, der für bestimmte Zielgruppen wie z.B. Menschen mit psychischen Erkrankungen eine gute Alternative zu den bestehenden Tätigkeitsfeldern darstellt.

Arbeitsrechtliche Regelungen und Entlohnung der TransitmitarbeiterInnen (TMA)

Ein zentraler Diskussionspunkt stellt die Frage nach der Entlohnung der TransitmitarbeiterInnen dar. Zum einen wurde darauf verwiesen, dass eine gerechte Entlohnung die wichtige Rolle der finanziellen Absicherung der TransitmitarbeiterInnen darstellt, aber von Seiten des AMS es ein Trend in Richtung Zuweisung von Teilzeitverhältnissen von unter 25-30 Stunden besteht. Dies würde einer Erhöhung der TMA-Gehälter entgegenwirken – Stichwort „working poor“. Zum anderen muss sich mit arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen der Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere bei SÖBÜ – auseinandergesetzt werden. Gerade bei längeren Beschäftigungsformen, wie zum Beispiel „Chance P“, muss eine gerechte Entlohnung angedacht werden, auch unter der Berücksichtigung von Vordienstzeiten. Es besteht die Gefahr, dass sich TransitmitarbeiterInnen in den gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen zu sogenannten „LeiharbeiterInnen 2. Klasse“ entwickeln und ein damit verbundenes Lohndumping entstehen kann.

Perspektive der Transitarbeitskräfte

Letztendlich bedarf es einer Auseinandersetzung, welche Perspektiven den TeilnehmerInnen von Beschäftigungsprojekten am zweiten Arbeitsmarkt geboten werden können bzw. sollen. Die Verlaufsanalysen der TMA zeigen, dass die beruflichen Perspektiven unter den derzeitigen Rahmenbedingungen äußerst eingeschränkt sind. Der zweite Arbeitsmarkt bedeutet ein Ersatzsystem für Personen, die am ersten Arbeitsmarkt keine Beschäftigung finden. Dabei ist dieses Ersatzsystem zeitlich befristet und soll den Transit in den ersten Arbeitsmarkt fördern. Damit dies erreicht werden kann, sollte sich bei der Entwicklung von Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt auch damit auseinandergesetzt werden, wie die Arbeitsmarktchancen der Transitarbeitskräfte nachhaltig erhöht werden können. Dabei sollten die Tätigkeitsfelder für die Transitarbeitskräfte in Branchen gewählt werden, in denen es realistische Beschäftigungsmöglichkeiten am ersten Arbeitsmarkt gibt. Zudem sollte eine Transitbeschäftigung den TeilnehmerInnen die Chance ermöglichen, Know-how und Qualifikationen in einem Bereich zu erwerben, in dem sie auch am ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung erhalten können (und möchten).

¹⁰ Informationen dazu unter: <http://www.greencare.at/> & <http://www.greencare-oe.at/>

9 SYNTHESE: BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN

Um einen Überblick über die zentralen Studienergebnisse zu erhalten, werden in diesem Kapitel die Forschungsfragen auf Basis der Erkenntnisse der einzelnen Erhebungsstränge (Analyse der TMA-Struktur, Verlaufsanalyse, Interviews mit Transitarbeitskräften, Fokusgruppen mit VertreterInnen von Anbieterorganisationen am 2. Arbeitsmarkt, Desktop-Research, ExpertInneninterviews) zusammenfassend beantwortet. Eine detaillierte Auseinandersetzung findet sich in den vorausgegangenen Kapiteln.

9.1 Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB-SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?

Im Beobachtungszeitraum 2005-2011 zeigen die TransitmitarbeiterInnen im Durchschnitt folgendes sozio-demographisches Profil:

- Geschlechterverhältnis: 53% Männer und 47% Frauen
- Alter: Durchschnittsalter bei Austritt aus FAB 39,9 Jahre; jede 4. Person (22%) ist älter als 50 Jahre und jede 10. Person ist über 55 Jahre
- Höchste abgeschlossene Ausbildung: 49% ohne Berufsausbildung, 47% Lehr-/ Fachschulabschluss, 2% Matura oder Hochschulabschluss, 2% sonstiges
- Staatsbürgerschaft: 15% ausländische Staatsbürgerschaft

Im Durchschnitt verweilen die TransitmitarbeiterInnen in den Beobachtungsjahren 2005-2011 160 Wochentage im FAB. Drei Viertel sind vollzeitbeschäftigt. 19% weisen Mehrfachteilnahmen auf.

Die Teilnehmezahlen haben sich zwischen 2005 (727 TN) und 2011 (1.133 TN) erhöht, jedoch nicht kontinuierlich. Das Beobachtungsjahr 2006 markiert den Höchststand an Teilnahmen (1.375 TN), welcher v.a. auf den Ausbau der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte zurückzuführen ist. In diesem Jahr steht dem TeilnehmerInnenhöchststand gleichzeitig die geringste Verweildauer gegenüber.

Im Hinblick auf das sozio-demographische Profil zeigen sich im Jahresvergleich Veränderungen v.a. hinsichtlich folgender Aspekte:

- Das **Durchschnittsalter** ist seit 2006 kontinuierlich gestiegen. Einen starken Anstieg der Altersgruppe 50+ verzeichnet das Jahr 2008, welches das Inkrafttreten der Bundesrichtlinie zur Erweiterung der Verweildauer für ältere Arbeitslose, die kurz (max. 3,5 Jahre) vor der Pension stehen, markiert.
- Seit 2007 kontinuierlicher Anstieg Anteil **ausländischer StaatsbürgerInnen** (insgesamt + 7 Prozentpunkte)
- Kein kontinuierlicher Rückgang der durchschnittlichen Verweildauer (entgegen dem Bundestrend); im Jahr 2006 ist die durchschnittliche Verweildauer von 207 Tagen auf 149 Tagen im Jahr 2005 gesunken. Seit 2008 ist diese wieder angestiegen. Im Jahr 2011 ist erneut ein Rückgang zu verzeichnen.

Auf Basis der Analyse der TeilnehmerInnenstruktur lassen sich hinsichtlich des soziodemographischen Profils der Transitarbeitskräfte nur kleine Veränderungen nachzeichnen. Wie später noch gezeigt wird, beschreiben die AnbieterInnen von SÖB und GBP in der Fokusgruppe eine Veränderung des Klientel hinsichtlich der Bedarfe z.B. bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die spezielle Formen von SÖB benötigen (mehr dazu siehe Kapitel 7). Diese Annahme kann allerdings auf Basis der zur Verfügung gestellten analysierten Daten nicht bestätigt werden.

9.2 Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TransitmitarbeiterInnen von SÖB und GBP?

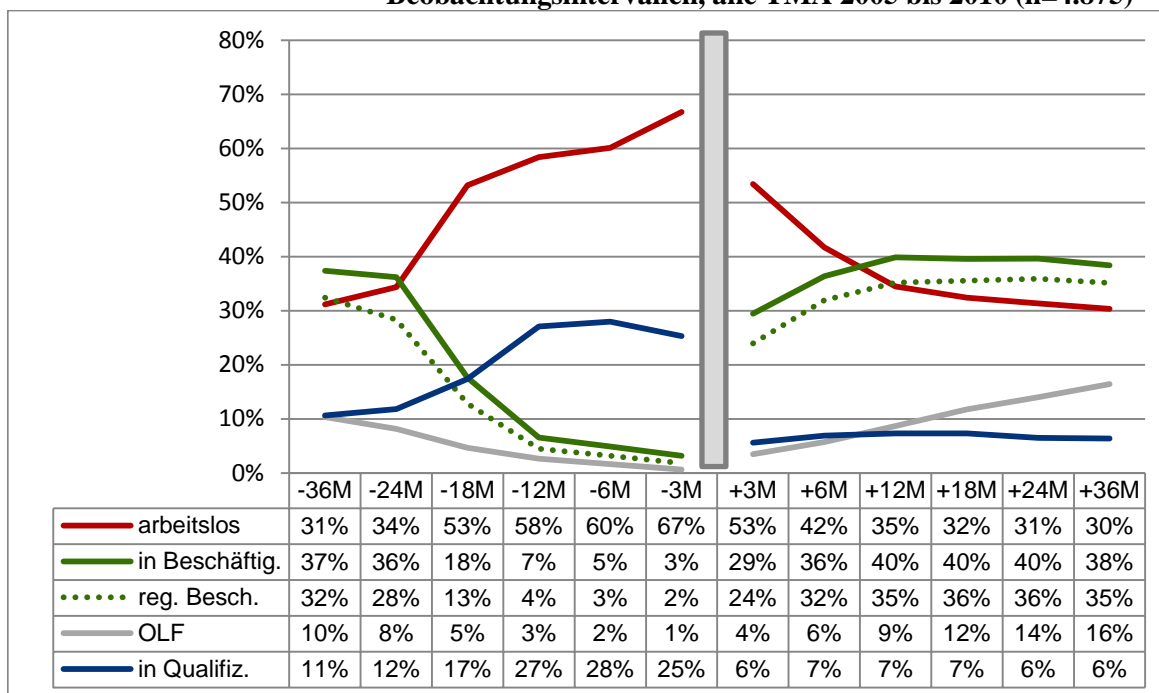
Drei Monate nach der Beendigung der FAB-Beschäftigung (Abbildung 9-1) befinden sich 24% der TransitmitarbeiterInnen in einem regulären und 5% in einem geförderten Beschäftigungsverhältnis. Somit befinden sich 29% der TMA drei Monate nach Austritt aus dem FAB in Beschäftigung. Der Anteil steigt über den Zeitverlauf an, pendelt sich längerfristig auf ca. 40% ein und liegt somit etwas über dem Beschäftigungsniveau 24-36 Monate vor der FAB-Beschäftigung.

Die Beschäftigungsquote von 29% drei Monate nach Austritt kann in Relation zu anderen Untersuchungen als relativ hoch bewertet werden: Das IBE ermittelte im Jahr 2004 eine Beschäftigungsquote drei Monate nach Austritt aus einem oberösterreichischen SÖB und GBP von 22% (Niederberger et al. 2009, 96). Prospect ermittelt drei Monate nach einer Transitarbeit in Wiener SÖB und GBP für das Jahr 2008 eine Beschäftigungsquote von 18% (Hausegger et al. 2010, 59). An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es sich bei der Beschäftigungsquote von 29% um einen Durchschnittswert der Beobachtungsjahre 2005-2010 handelt und konjunkturell schwache Jahre dadurch weniger stark ins Gewicht fallen. Die Beschäftigungsquote im Jahresverlauf zeigt vergleichsweise höhere Werte vor der Finanzkrise 2008/2009 und vergleichsweise niedrigere Werte danach (die niedrigste Beschäftigungsquote im FAB wird im Jahr 2009 erzielt: 24,7% Beschäftigungsquote nach drei Monaten).

Mehr als die Hälfte (53%) der TransitmitarbeiterInnen sind nach dem Austritt aus dem FAB als arbeitslos registriert. Der Anteil an Arbeitslosen reduziert sich im Zeitverlauf und pendelt sich auf einem Niveau von gut 30% ein. Erwähnenswert ist der Anteil am Status „Out of Labour Force“ (OLF) der vor der Transitbeschäftigung kontinuierlich zurückgeht und danach kontinuierlich ansteigt. Der Anstieg ist v.a. auf Pensionsantritte sowie bei Jüngeren auf Karenz-Zeiten zurückzuführen. Der in den AMS-Daten erfasste Status „Qualifizierungen“ nimmt nach Austritt des FAB eine eher untergeordnete Rolle ein und bleibt bei einem Anteil von ca. 6-7% konstant.

Im Fokus der Verlaufsanalysen stand neben dem Aufzeigen der in den AMS-Daten erfassten Beschäftigungsstatus im Zeitverlauf auch eine Analyse der vor und nach der FAB-Beschäftigung beanspruchten AMS-Angeboten. Anlass dazu gaben die persönlichen Interviews mit TransitmitarbeiterInnen, die Hinweise dazu lieferten, dass die Zielgruppe der TransitmitarbeiterInnen Erfahrungen mit mehreren AMS-Angeboten aufweist und die FAB-Beschäftigung mitunter ein Element in einem längerdauernden Prozess darstellt.

Abbildung 9-1: Zeitreihe Beschäftigungsanteile, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875)



Dazu wurden zwei Maßnahmen vor und nach der FAB-Beschäftigung herangezogen. Wobei nur jene Maßnahmen herangezogen wurden, die in die Kategorie „Qualifizierung“, „Beschäftigungsförderung“ und „Unterstützungsleistungen“ fallen. Beihilfen und Förderungen wie z.B. Deckung des Lebensunterhaltes oder Kostenübernahmen (z.B. bei Kursteilnahme, Fahrtkosten) wurden nicht berücksichtigt. Fast alle TransitmitarbeiterInnen (95%) haben vor der FAB-Beschäftigung zumindest eine AMS-Maßnahme besucht. Nach der FAB-Beschäftigung haben immerhin noch 72% eine weitere AMS-Maßnahme und 43% eine zweite Maßnahme besucht. Von den besuchten Maßnahmen sind der Großteil (67%) „Qualifizierungsmaßnahmen“ wobei diese nicht näher bestimmt sind und es sich überwiegend um kürzere Qualifizierungs- bzw. Schulungsangebote (durchschnittliche Dauer 72 Tage) handelt. Die dargelegten Statistiken zu den Maßnahmenteilnahmen decken sich nicht mit dem Status „Qualifizierung“ in Abbildung 9-1, da bei einem Teil der Maßnahmen der Beschäftigungsstatus „arbeitslos“ während der Teilnahme bestehen bleibt.

Insofern konnte aus den Zusatzauswertungen der besuchten Maßnahmen ein im Vergleich zu den bisherigen Verlaufsanalysen neues Bild generiert werden, welches sich mit dem Bild aus den Interviews der TransitmitarbeiterInnen, in denen Hinweise auf z.T. Mehrfach-Erfahrungen mit AMS-Maßnahmen vor und nach der Transitbeschäftigung gegeben wurden, gut deckt. Besonders interessant erscheint in diesem Zusammenhang, ein Blick auf die Art der besuchten Maßnahmen vor und nach der FAB-Beschäftigung zu werfen. So zeigt sich, dass jede/-r fünfte TransitmitarbeiterIn (20,8%) in der Zeit nach dem FAB an einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) teilnimmt. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen zielen auf die Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen ab und sollten (in einer idealtypischen Prozesskette) zeitlich einer Transitbeschäftigung vorgelagert werden. Besonders häufig werden (kurzfristige) Schulungen vor und nach der Transitbeschäftigung besucht.

In der Analyse der Prozessketten wurden neben der FAB-Beschäftigung nur maximal zwei Maßnahmen davor und zwei Maßnahmen danach untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse geben Anlass dazu, die Prozessketten von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in weiteren Untersuchungen näher zu analysieren, um Erkenntnisse dahingehend zu generieren, welche Prozessketten längerfristig zu Beschäftigungserfolgen führen und welche nicht.

9.3 Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?

Im Rahmen der Verlaufsanalysen der TransitmitarbeiterInnen wurden durch multivariate statistische Analysen Einflussfaktoren für eine reguläre Beschäftigung ermittelt. Einen negativen Einfluss auf eine Beschäftigungsquote 36 Monate nach dem FAB haben v.a. das Alter, die Anzahl der FAB-Beschäftigungen (Mehrfachteilnahmen), eine Behinderung (Begünstigung) sowie besuchte Maßnahmen vor der FAB-Beschäftigung. Hingegen hat v.a. das Vorhandensein eines Berufsabschlusses (Lehr-/ Fachschulabschluss) einen positiven Einfluss auf eine Beschäftigungsaufnahme nach dem FAB. Als weitere positive Einflussfaktoren – wenngleich mit einem geringeren Einfluss – sind „Partnerschaft“, „Dauer der FAB-Beschäftigung“, „Wohnort ländlich“, „weibliches Geschlecht“ sowie die „Teilnahme an längeren (ab 12 Wochen) Qualifizierungsangeboten“ zu nennen.

Um Aussagen über die Beschäftigungserfolge nach verschiedenen Vergleichsgruppen treffen zu können, wurde die Beschäftigungsquote zu einem gewissen Zeitpunkt (24-26 Monate) nach der FAB-Beschäftigung der Beschäftigungsquote vor der FAB-Beschäftigung gegenübergestellt. Vergleichsweise gut (relativ hohe Veränderungen 24-36 Monate nach, gegenüber 24-36 Monate vor der FAB-Beschäftigung) funktioniert die Transitfunktion bei:

- Frauen: Veränderung + 9-11 Prozentpunkte
- Jüngeren (unter 40): Veränderung + 13-14 Prozentpunkte
- Personen mit Berufsausbildung: Veränderung + 3-5% Prozentpunkte
- Personen, die die FAB-Beschäftigung einvernehmlich vorzeitig auflösen:
Veränderung + 5-8 Prozentpunkte

Vergleichsweise schlechter, funktioniert die Transitfunktion – gemessen an der Veränderung 24-36 Monate nach der FAB-Beschäftigung bei Männern, Älteren (über 40), Personen ohne Berufsausbildung sowie bei Personen, die die gesamte geplante Verweildauer im FAB verbringen.

Neben der Sozialstruktur wurden Gruppen nach der Intensität und Häufigkeit der Beanspruchung sowie der Art der AMS-Maßnahmen vor und nach der FAB-Beschäftigung gebildet und deren Verläufe analysiert: Vergleichsweise hohe Beschäftigungsquoten 36 Monate nach der FAB-Beschäftigung zeigen sich v.a. bei Personen, die

- vor der FAB-Beschäftigung keine Maßnahmen besuchten (43% Beschäftigungsquote),
- nach der FAB-Beschäftigung keine weitere Maßnahmen besuchten (53% Beschäftigungsquote),
- nach der FAB-Beschäftigung Beschäftigungsförderungsmaßnahmen (z.B. Eingliederungsbeihilfe, SÖB und GBP) beanspruchten (52% Beschäftigungsquote).

Im Zusammenhang mit den besuchten Maßnahmen vor und nach der FAB-Beschäftigung wird sichtbar, dass die FAB-Beschäftigung beim Großteil der Personen ein Glied in einer (mitunter längerfristigen) Prozesskette ist. Als Faustregel lässt sich festhalten: Je kürzer der Prozess dauert und je niedriger die Anzahl an besuchten Maßnahmen ist, desto höher ist die Beschäftigungsrate. Personen, die an höchstens 3-4 Maßnahmen innerhalb einer Prozessdauer von maximal zwei Jahren teilnahmen (ca. 40% aller TMA), weisen überdurchschnittlich höhere Beschäftigungsraten auf. Während bei Personen, bei denen entweder die Prozessdauer länger dauert oder die Anzahl der besuchten Maßnahmen höher ist, die Beschäftigungsrate deutlich niedriger ausfällt.

Auf Basis der quantitativen Daten konnten soziostrukturelle Faktoren identifiziert werden, die die Wahrscheinlichkeit für eine Beschäftigungsaufnahme bzw. Arbeitslosigkeit nach Ende der Transitbeschäftigung erhöhen. Die Verlaufsanalysen der ehemaligen TransitmitarbeiterInnen spiegeln die generelle Situation am Arbeitsmarkt wider: So erzielen v.a. Ältere (ab 40), Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen ohne Berufsausbildung die vergleichsweise niedrigsten Beschäftigungserfolge nach der Transitbeschäftigung. Hinzu kommt dass Personen, die eine hohe Anzahl an Maßnahmen und eine längere Prozessdauer aufweisen, ebenfalls geringere Beschäftigungsquoten erzielen.

9.4 Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?

Im vorherigen Punkt wurde aufgezeigt, dass die Beschäftigungsquoten sich längerfristig (24-36 Monate) bei ca. 40% einpendeln. Allerdings kann die Mehrheit der TransitmitarbeiterInnen über den Zeitverlauf keine Beschäftigung aufrechterhalten. Nur jedem/r vierten (24%) TransitmitarbeiterIn gelingt es, über 24 Monate und mehr ein (oder mehrere) Beschäftigungsverhältnisse aufrecht zu erhalten. Knapp drei von zehn TransitmitarbeiterInnen (29%) weisen wiederum keinen einzigen Tag in Beschäftigung nach Austritt aus dem FBA auf.

Die befragten Vertretungen der Anbieterorganisationen formulieren in der Fokusgruppe, dass vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden Veränderung der Bedarfslage der TeilnehmerInnen die Zielsetzung der Integration in den 1. Arbeitsmarkt verstärkt zu hinterfragen ist. Die quantitativen Verlaufsanalysen zeigen z.T. enorme Unterschiede in den Beschäftigungsquoten zwischen den Vergleichsgruppen. Zum Beispiel beläuft sich die Beschäftigungsquote der Gruppe 55+ nach 36 Monaten auf 16%. Auf Basis der Daten konnten allerdings nur sozialstrukturelle Faktoren untersucht werden. In den AMS-Daten werden zwar Behinderungen und Begünstigungen erfasst, diese sind jedoch nicht näher bestimmt. Allerdings hat das Vorhandensein von Behinderung einen negativen Effekt auf die Beschäftigungsquote.

Es kann festgehalten werden, dass die Transitfunktion (wie oben aufgezeigt wurde) für bestimmte Gruppen (Ältere, gesundheitlich Eingeschränkte) nur sehr eingeschränkt funktioniert. Somit scheint es sinnvoll, bei Beschäftigungsprojekten, die primär auf die Zielgruppe der älteren Personen oder auf die Stabilisierung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen abzielen, die Zieldefinition zu überdenken und mit den Trägerorganisationen abzustimmen.

Aus den Interviews mit ehemaligen TransitmitarbeiterInnen wird ersichtlich, dass mit der Teilnahme an einer Transitbeschäftigung neben dem Transit in den 1. Arbeitsmarkt eine Vielzahl an weiteren Nutzenaspekten erzielt werden kann: Neben der finanziellen bzw. sozialen Absicherung während der Transitbeschäftigung wird auch ein sozialer Nutzen der Transitbeschäftigung wie z.B. eine Tagesstrukturierung und die (Wieder-)Erlangung von sozialen Kontakten sichtbar. Bei einem Teil der interviewten Personen zeigen sich auch Aspekte der Stabilisierung und der Zugewinn von Selbstvertrauen. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Interviews wird deutlich, dass durch die Teilnahme an SÖB und GBP die Basis für eine Arbeitsmarktintegration geschaffen werden kann. Allerdings zeigt sich auch, dass der Heterogenität der Zielgruppe hinsichtlich der Bedarfe nicht immer entsprochen wird. So wird beispielsweise die Nutzen-/ Sinnstiftung einer Transitbeschäftigung von Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, von höher Qualifizierten oder von Personen, die sich mehr Beratung und Betreuung wünschen, eher hinterfragt.

Der Bedarf einer Weiterentwicklung der Instrumente zur Erfolgsmessung von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt wird auch in der aktuellen Studie vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) und Prospect – „Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen“ – gesehen. Eppel et al (2014) empfehlen im Zusammenhang mit der Beschreibung des Erfolges einer Maßnahme die Aufnahme zusätzlicher Zielindikatoren, wie z.B. gelöste Vermittlungshemmnisse oder erzielte Teilqualifikationen und Fertigkeiten. Zur Messung derartiger alternativer Zielindikatoren bedarf es allerdings der Etablierung eines Monitorings zur begleitenden Beobachtung qualitativer Lern- und Entwicklungsfortschritte unter Einbeziehung relevanter Begleitumstände und Ausgangssituationen der TeilnehmerInnen (Eppel et al 2014).

Methoden zur Messung von Beschäftigungserfolgen:

Neben der Implementierung weiterer Zielindikatoren zur Erfolgsmessung von SÖB und GBP, geben die Studienergebnisse auch Anlass dazu, neue Formen der standardisierten Messung von Beschäftigungserfolgen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch das AMS anzudenken:

Die Ergebnisse zeigen, dass die Aussagekraft der Beschäftigungsquoten drei Monate nach Maßnahmen-Austritt als Erfolgsindikator begrenzt ist, da im weiteren Verlauf der 3-Jahres-Periode nach der Transitbeschäftigung ein deutlicher Anstieg der Beschäftigungsanteile, welcher bei fast allen Vergleichsgruppen gilt, zu verzeichnen ist. Auch in der aktuellen Untersuchung des WIFO zu Beschäftigungserfolgen ehemaliger SÖB-/ GBP-TeilnehmerInnen wird sichtbar, dass sich positive Beschäftigungseffekte erst ab einem Zeitraum von 2-5 Jahren zeigen (Eppel et al. 2014). In Bezug auf die gängige Praxis der standardisierten Erfolgsmessung des AMS, werden nachfolgende Optimierungsaspekte sichtbar:

- Bei **Stichtagsbetrachtungen** 3 Monate/ 1 Jahr nach Maßnahmen-Ende können saisonale Effekte und branchentypische Beschäftigungsverläufe (Bau, Handel, Tourismus, Landwirtschaft) zu einer Verzerrung und ggf. Verschlechterung der Beschäftigungsquoten führen. Die saisonalen Effekte führen in der gegenständlichen Untersuchung zu keinen groben Verzerrungen, da, wie in Kapitel 4 beschrieben, eine Quote über alle TeilnehmerInnen gerechnet wird, die z.B. den Anteil des Status Beschäftigung an allen in den AMS-Daten erfassten Status für jeden einzelnen Tag einer Zeitperiode wiedergibt.
- **Dauer des Beobachtungszeitraumes:** Aus den Daten ist sichtbar, dass sich bereits zwei bis drei Jahre vor der Transitbeschäftigung für die stark vom Arbeitsmarkt ausgrenzungsgefährdete Gruppe Brüche im Erwerbsverlauf abzeichnen. Dieser Effekt zeigt sich auch in anderen Untersuchungen zu Beschäftigungsprojekten am zweiten Arbeitsmarkt (u.a. Eppel et al. 2014, Niederberger et al. 2009, BMASK 2013). Es ist eine Verlängerung der Beobachtungsperiode sowohl im Hinblick auf Beschäftigung nach der Transitbeschäftigung, aber auch hinsichtlich der Entwicklung von Arbeitslosigkeit und dem Status „Out of Labour Force“ (OLF) interessant, weil es Aufschluss über den längerfristigen Verbleib der ehemaligen TransitmitarbeiterInnen gibt. Daher scheint es sinnvoll, neben einer kurzfristigen, stichtagsbezogenen Betrachtung der Beschäftigungserfolge auch über zusätzliche längerfristige Instrumente des Erfolgsmonitorings von SÖB und GBP nachzudenken, da wie bereits ausgeführt, die Wirkungen von SÖB und GBP sich erst längerfristig zeigen.
- **Absolutwert der Beschäftigung:** Die Beschäftigungsquote als Absolutwert erscheint nicht nur in dieser Untersuchung, sondern auch in vorangegangenen nur bedingt dafür geeignet, den Beschäftigungserfolg eines arbeitsmarktpolitischen Angebots abzubilden. Der Erfolg ist im Wesentlichen von der Zusammensetzung der Zielgruppe und in weiterer Folge von den regionalen und konjunkturellen Arbeitsmarktbedingungen abhängig. Die Effekte aus der Gruppenzusammensetzung können dabei durch die Beobachtung eines Differenzwertes der Beschäftigung der TeilnehmerInnen (z.B. 36 Monate vor, zu 36 Monaten nach der Dienstleistung) ausgeglichen werden.

9.5 Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?

Entwicklungen und Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie Veränderungen in der Arbeitswelt bewirken eine Zunahme bzw. Veränderung der Zielgruppe für die aktive Arbeitsmarktpolitik und damit auch für den 2. Arbeitsmarkt. Im Bereich der **gesetzlichen Änderungen** sind in diesem Zusammenhang vor allem die Einführung der BMS, die Reformprozesse des Pensionszugangs (Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters, IP-Neu) sowie die Behindertenrechtskonvention zu nennen.

Mit der Einführung der BMS ist bereits eine zusätzliche bzw. neue Personengruppe in die Zuständigkeit des AMS gekommen, nämlich arbeitsfähige BMS-VollleistungsbezieherInnen. Mit der Zielsetzung, das faktische Pensionsalter anzuheben, nimmt auch der Anteil älterer Personen in Arbeitslosigkeit zu, der damit verstärkt beim AMS auftritt. Dies bezieht sich vor allem auf PensionsanwärterInnen, für die es aufgrund ihres Alters oft extrem schwierig ist, wieder eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu finden und für die sich die Frage nach längerfristigen Beschäftigungsformen zum Transit in die Pension stellt. Durch die im Rahmen des SRÄG 2012 bestimmte Neuregelung der Invaliditätspension erhält das AMS die Förderung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen in den Arbeitsmarkt als gesetzliche Aufgabe. Insbesondere für Personen ohne Berufsschutz bedarf es deshalb neuer „arbeitsmarktpolitischer“ Angebote.

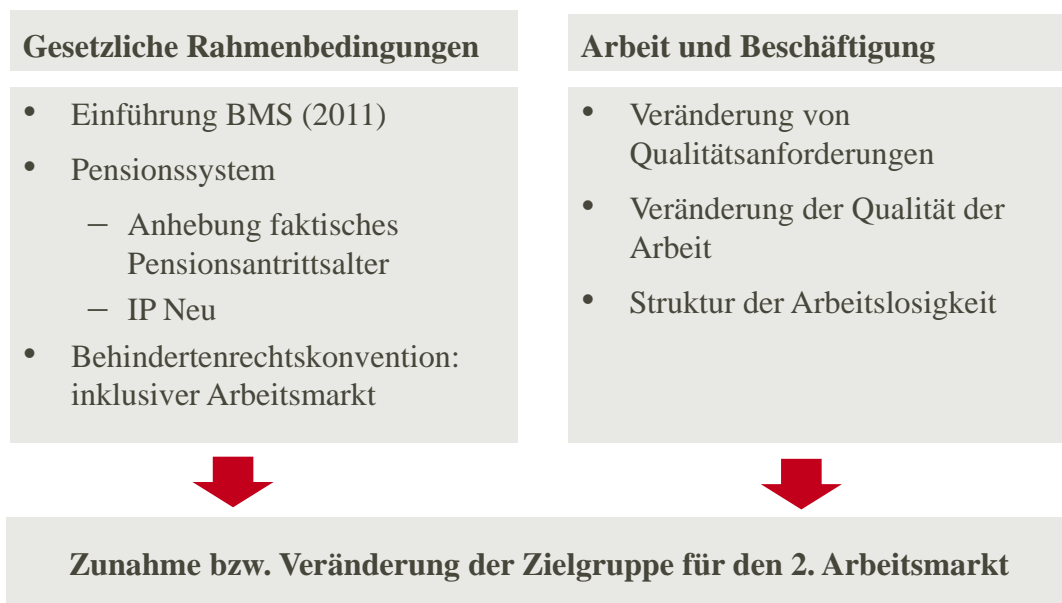
Darüber hinaus führen Veränderungen in der Arbeitswelt dazu, dass bestimmte Personengruppen es immer schwerer haben am Arbeitsmarkt zu bestehen, wobei insbesondere folgende drei Aspekte in diesem Zusammenhang als relevant erscheinen.

- Erstens beobachtet das WIFO einen Trend zu höheren Anforderungen an die Qualifikationen und eine zunehmende Dienstleistungs- und KundInnenorientierung der Tätigkeiten. Zusätzlich wird eine Reduktion an einfachen Tätigkeiten, vor allem im produzierenden Bereich, prognostiziert.
- Zweitens wird eine zunehmende Leistungsanforderung sowie eine zunehmende Intensivierung und Fragmentierung von Arbeitsprozessen beobachtet, wodurch sich Druck und Stress erhöhen und Arbeitsbelastungen steigen.
- Drittens kann am Arbeitsmarkt ein gewisser „Sortierungseffekt“ beobachtet werden. Dieser führt dazu, dass Personen mit schlechteren Chancen längerfristig vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden.

Generell gehen die interviewten ExpertInnen und AnbieterInnen von SÖB und GBP von einer Zunahme der Zielgruppen für den zweiten Arbeitsmarkt sowie einer Veränderung hinsichtlich der Bedarfe der Zielgruppen aus.

Abbildung 9-2 enthält einen Überblick über die wesentlichen Veränderungen im Bereich der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie im Bereich der Arbeitswelt, welche zu einer Zunahme bzw. Veränderung der Zielgruppe für den 2. Arbeitsmarkt führen.

Abbildung 9-2: Veränderung gesetzlicher und struktureller Rahmenbedingungen



9.6 Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Formen SÖB und GBP ersichtlich?

Die Zielsetzung der Transitbeschäftigung, arbeitslose Personen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu bringen, funktioniert für die Zielgruppe von SÖB und GBP relativ gut, wobei hinsichtlich der Beschäftigungsquote z.T. große Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen bestehen. Wie bereits erwähnt, funktioniert die Transitfunktion gut bei Frauen, Jüngeren (unter 40) und Personen mit Berufsausbildungen, während bei Männern, Älteren (über 40), Personen ohne Berufsausbildung sowie Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen der Transit in den ersten Arbeitsmarkt unter den derzeit gegebenen Rahmenbedingungen vergleichsweise schlechter funktioniert.

Angesichts der fehlenden Einflussmöglichkeiten bzw. des fehlenden Willens zur Einflussnahme auf die Aufnahmefähigkeit des Beschäftigungssystems wären aus Sicht der AnbieterInnen für einen Teil der arbeitslosen Personen (Ältere, AnwärterInnen von I-Pensionen und jüngere Hilfskräfte z.B. im Bereich der Produktion), deren Perspektiven auf eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt sind, dauerhafte, geschützte und geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. ein dauerhafter 2. Arbeitsmarkt, die einzige „*menschenwürdige Alternative*“, um Menschen nicht in Perspektivenlosigkeit und Drehtürarbeitslosigkeit zu belassen.

Eine zu große Ausweitung der Zielgruppe für den zweiten Arbeitsmarkt sehen die befragten ExpertInnen als kritisch an, da die Kapazitäten des zweiten Arbeitsmarktes begrenzt sind und das Konzept der Transitarbeitsplätze nicht für einen großen Anteil an Personen finanzierbar sei. Darüber hinaus ließe sich das bisherige Konzept des zweiten Arbeitsmarktes nicht auf alle Zielgruppen, z.B. Menschen mit besonderem Förderbedarf oder starken gesundheitlichen Einschränkungen, anwenden. Bei einer Ausweitung des zweiten Arbeitsmarktes bedarf es daher eine Zielgruppenorientierung in der Angebotsgestaltung und eine Neuausrichtung des zweiten Arbeitsmarktes, der sich an den Bedarfen der Personen orientiert. Bei einer Erweiterung bzw. einer Schaffung von neuen Formen des zweiten

Arbeitsmarktes erscheint es unausweichlich, klare Kriterien festzulegen und eine deutliche Abgrenzung des zweiten Arbeitsmarktes zu anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu ziehen.

Eine dauerhafte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt für Personen, deren Chancen am regulären Arbeitsmarkt als nicht mehr gegeben eingeschätzt werden, wird von den befragten ExpertInnen einheitlich als nicht zweckmäßig und vor allem nicht finanzierbar erachtet. Mit der Möglichkeit einer dauerhaften Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt für bestimmte Personengruppen birgt sich die Gefahr der Deklaration dieser als nicht mehr integrierbar bzw. brauchbar, was aus integrationsorientierter Perspektive als sehr problematisch zu werten ist. Sobald man von der Transitfunktion weggeht, werden Anreize für Sackgassen für jene Personen konstruiert, von denen angenommen wird, dass sie keine Chance mehr auf eine reguläre Beschäftigung haben. Dieser Sichtweise liegt eine starke Defizitorientierung zugrunde, die ausschließlich nicht vorhandene Fähigkeiten und Einschränkungen der Personen fokussiert. Wichtig zu sehen ist jedoch, dass die Bewertung, ob jemand noch integrierbar ist, stark von den vorhandenen Rahmenbedingungen abhängt und diese in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit anders gestaltet sind als in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit.

Neben einer Ausweitung der Beschäftigungsdauer für bestimmte Zielgruppen sollte auch die generelle Fragestellung beantwortet werden, ob der 2. Arbeitsmarkt die Bedarfe (Ausgleich fehlender Qualifikationen, Stabilisierung/ Verbesserung des Gesundheitszustandes, intensive Betreuung etc.) der Zielgruppen decken soll, bei denen der Transit nur sehr begrenzt funktioniert.

9.7 Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

Die befragten ExpertInnen und Vertretungen der AnbieterInnen sind sich dahingehend einig, dass es im Hinblick auf eine Veränderung der Zielgruppe für den 2. Arbeitsmarkt eine Erweiterung und Adaptierung bzw. Ausdifferenzierung der bestehenden Beschäftigungsformen bedarf. Bei einer Weiterentwicklung des zweiten Arbeitsmarktes eröffnen sich Spannungsfelder und Grenzen (eine umfassende Beschreibung befindet sich in Kapitel 8.1.4) hinsichtlich:

- Finanzierung
- Rahmenbedingungen bei Anbieterorganisationen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Unternehmen/ Wirtschaft
- Rahmenbedingungen für Transitarbeitskräfte

Die größte Hürde für eine mögliche Weiterentwicklung stellt die Finanzierung dar. Eine Ausweitung der finanziellen Mittel ist nicht absehbar und von Seiten des BMASK und AMS besteht die Forderung nach „schlankeren“ Strukturen. Die Einhaltung der Eigenerwirtschaftungsquote auf der einen und die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen auf der anderen Seite, stellen für die Trägerorganisationen hinsichtlich einer Erweiterung der Tätigkeitsfelder am 2. Arbeitsmarkt ein zentrales Spannungsfeld dar.

Reformprozesse der Bundesrichtlinien von SÖB und GBP ermöglichten zwar einen gewissen Grad an Flexibilität wie z.B. die Verlängerung der Verweildauer für ältere Personen. Gleichzeitig grenzen die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen jedoch den Handlungsspielraum am zweiten Arbeitsmarkt ein. Zum Beispiel steht eine flexiblere Beschäftigungsform mit einem reduzierten Beschäftigungsmaß im Widerspruch mit der Zuschreibung der Arbeitsfähigkeit, die Personen entweder in „gesund“ oder „krank“ bzw. „arbeitsfähig“ oder „nicht arbeitsfähig“ einteilt.

Wie die Verlaufsanalysen der Transitarbeitskräfte zeigen, funktioniert die Transitfunktion in den 1. Arbeitsmarkt unter den derzeit bestehenden Rahmenbedingungen nur begrenzt. Damit Beschäftigungsprojekte am zweiten Arbeitsmarkt auf lange Sicht die Integration von bestimmten arbeitsmarktfernen Gruppen fördern können, bedarf es aus Sicht der befragten ExpertInnen einer Veränderung der Rahmenbedingungen am 1. Arbeitsmarkt. Zum einen braucht es Anreizsysteme für Unternehmen (z.B. Bonus-Malus für die Beschäftigung Älterer) und zum anderen bedarf es Strategien zur Befähigung von Betrieben, um sie dabei zu unterstützen, dass sie wieder mehr in Personen investieren, die nicht ab dem ersten Arbeitstag voll einsatzfähig sind.

In Bezug auf die Transitarbeitskräfte gilt es zum einen der Heterogenität der Zielgruppe hinsichtlich der Bedarfe (z.B. Beratungs-/ Gesundheits-/ Bildungsangebote) und Interessen (Tätigkeitsfelder) zu entsprechen, und zum anderen müssen Fragen der Zugänge (z.B. Freiwilligkeit) und arbeitsrechtliche Regelungen (z.B. Entlohnung) geklärt werden.

10 FAZIT

Die Verlaufsanalysen der Beschäftigungsstatus ehemaliger TransitmitarbeiterInnen drei Jahre vor bis drei Jahre nach der FAB-Beschäftigung verdeutlichen den Stellenwert von Beschäftigungsprojekten am sogenannten zweiten Arbeitsmarkt (Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen und arbeitsmarktfernen Personen. Während die Anteile der Tage in Beschäftigung drei Jahre vor der FAB-Beschäftigung von 37% kontinuierlich auf ein Niveau von 3-4% ein Jahr vor dem FAB absinken, erhöht sich der Anteil der Tage in Beschäftigung drei Monate nach der FAB-Beschäftigung auf 29% und pendelt sich längerfristig (nach 24-36 Monaten) auf ein Niveau von etwa 40% ein. Im Hinblick auf den Transit in den ersten Arbeitsmarkt zeigen sich hinsichtlich der verschiedenen Vergleichsgruppen (nach Sozialstruktur) große Unterschiede: Der Transit in den 1. Arbeitsmarkt funktioniert in den derzeitigen Angebotsformen des FAB vergleichsweise gut bei Frauen, Jüngeren und Personen mit Berufsausbildung, während der Transit in den 1. Arbeitsmarkt bei jenen Personengruppen, welche ein generell hohes Risiko der Arbeitslosigkeit aufweisen vergleichsweise schlechter funktioniert. Dazu zählen insbesondere Ältere, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen ohne Berufsausbildungen.

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und struktureller Änderungen (z.B. Reformprozesse wie IP-Neu und Einführung BMS, Reduktion an Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen, Verschiebung vom Produktions- in den Dienstleistungssektor, demografischer Wandel etc.) kann von einem Anwachsen und einer Veränderung der Zielgruppe für den zweiten Arbeitsmarkt ausgegangen werden. Diese Veränderungen der Zielgruppen, v.a. hinsichtlich der Bedarfe, erfordert eine Auseinandersetzung mit der Frage welche Rolle der zweite Arbeitsmarkt in Zukunft – v.a. für jene Zielgruppen, bei der die Transitfunktion sehr eingeschränkt funktioniert – einnehmen soll.

Eine Weiterentwicklung bzw. ein Ausbau des 2. Arbeitsmarktes stellt die involvierten AkteurInnen (BMASK/ AMS, Anbieterorganisationen) vor eine Reihe an Herausforderung, die es zu bewältigen gibt. Die größte Hürde für eine mögliche Weiterentwicklung stellt zweifelsohne die Finanzierung dar. Eine Ausweitung der finanziellen Mittel ist nicht absehbar und von Seiten des BMASK und AMS besteht die Forderung nach „schlankeren“ Strukturen. Die Einhaltung der Eigenerwirtschaftungsquote auf der einen und die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen auf der anderen Seite, stellen für die Trägerorganisationen hinsichtlich einer Erweiterung der Tätigkeitsfelder am 2. Arbeitsmarkt ein zentrales Spannungsfeld dar.

In der Diskussion um eine Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes bedarf es letztendlich einer Auseinandersetzung, welche Perspektiven den TeilnehmerInnen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt geboten werden können bzw. sollen. Für die TransitmitarbeiterInnen am 2. Arbeitsmarkt stellt die Beschäftigung ein befristetes Ersatzsystem dar, welches ein Sprungbrett in den 1. Arbeitsmarkt bedeuten kann, jedoch für die Mehrheit der TransitmitarbeiterInnen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen am 1. Arbeitsmarkt faktisch nicht möglich ist. Bei der Entwicklung von Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt sollte die Frage im Vordergrund stehen, wie die Arbeitsmarktchancen der Transitarbeitskräfte nachhaltig erhöht werden können. Dabei braucht es einerseits Ansätze um die individuellen Arbeitsmarktchancen (z.B. Erwerb von fachlichem Know-how und Qualifikationen) zu erhöhen und andererseits braucht es Ansätze zur Veränderung der Rahmenbedingungen am ersten Arbeitsmarkt (beschäftigungsfördernde Maßnahmen, Bonus-Malus-System zur Beschäftigungsförderung älterer Personen etc.).

11 VERZEICHNISSE

11.1 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 2-1: Geförderte Personen in SÖB (inkl. SÖBÜ) und GBP 2011-2012.....	13
Tabelle 2-2: Sozialökonomische Betriebe – Zugang Förderfälle, untergliedert nach SÖB und SÖBÜ	14
Tabelle 2-3: Überblick der Beschäftigungsformen am zweiten Arbeitsmarkt.....	18
Tabelle 3-1: Anzahl Teilnahmen	21
Tabelle 3-2: Geschlecht	22
Tabelle 3-3: Alter der TransitmitarbeiterInnen zum Zeitpunkt der ersten bzw. letzten Teilnahme zwischen 2005 und 2011, Anzahl TMA.....	22
Tabelle 3-4: Staatsbürgerschaft zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA	24
Tabelle 3-5: Höchste Schulbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA	24
Tabelle 3-6: Berufsausbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA	26
Tabelle 3-7: Wohnort zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme, Anzahl TMA	28
Tabelle 3-8: Teilnahmen nach Bezirken des FAB Standorts, gereiht nach Anzahl TN.....	29
Tabelle 3-9: Projekttyp	32
Tabelle 3-10: Tätigkeitsbereiche, alle TN	33
Tabelle 3-11: Stundenausmaß nach Projekttyp, Anzahl TN.....	35
Tabelle 3-12: Beschäftigungsdauer, Anzahl TN.....	36
Tabelle 3-13: Beschäftigungsdauer gesamt, Anzahl TMA.....	37
Tabelle 3-14: Beendigungsart, Anzahl TN	39
Tabelle 3-15: Vermittlungshemmnisse Eintritt/Austritt	42
Tabelle 3-16: Anzahl der Vermittlungshemmnisse zum Zeitpunkt der letzten TN.....	43
Tabelle 3-17: Anzahl starker Vermittlungshemmnisse zum Zeitpunkt der letzten TN	43
Tabelle 3-18: Verbleib nach FAB-Austritt, Anzahl TMA	45
Tabelle 3-19: Bezirke im Jahresvergleich, Anzahl TN.....	52
Tabelle 3-20: Alterskohorten im Jahresvergleich	53
Tabelle 3-21: Arbeitsmarktstatus nach Beschäftigungsaustritt, Anzahl TN.....	60
Tabelle 4-1: Familienstand, Anzahl TMA	65
Tabelle 4-2: Begünstigungen behinderter Menschen, Anzahl TMA	66
Tabelle 4-3: Berufsgruppen, Anzahl TMA	67
Tabelle 4-4: Anzahl Tage im jeweiligen Beschäftigungsstatus innerhalb der ersten 36 Monate nach FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA.....	71
Tabelle 4-5: Beihilfen vor und nach der FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA 2005-2010	84
Tabelle 4-6: Durchschnittliche Dauer in Tagen nach Art der Beihilfe	85
Tabelle 4-7: Typische Verläufe vor der FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA.....	86
Tabelle 4-8: Typische Verläufe nach der FAB-Beschäftigung, Anzahl TMA	88
Tabelle 5-1: Auswahlkriterien für InterviewpartnerInnen	98
Tabelle 5-2: Soziodemografie der interviewten Transitbeschäftigten	99
Tabelle 6-1: Übersicht interviewter ExpertInnen (n=7).....	138
Tabelle 6-2: Überblick über spezifische neu entwickelte/ adaptierte Ansätze für BMS-BezieherInnen.....	141
Tabelle 6-3: Typologie der Arbeitslosen, prozentuelle Verteilung (Durchschnittswerte für den Zeitraum 2005 bis 2010).....	154
Tabelle 7-1: TeilnehmerInnen der Fokusgruppe.....	181
Tabelle 8-1: Überblick über Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt.....	199

Tabelle 8-2: Gegenüberstellung Ist- und Soll-Situation von Finanzierungsaspekten im Bereich des 2. Arbeitsmarktes.....	202
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

11.2 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1-1: Überblick Forschungsdesign	11
Abbildung 3-1: Alter am Ende der letzten TN nach Geschlecht, Anteil TMA.....	23
Abbildung 3-2: Höchste Schulbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme nach Alterskohorten, Anteil TMA	25
Abbildung 3-3: Berufsausbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme nach Geschlecht, Anteil TMA.....	26
Abbildung 3-4: Berufsausbildung zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme nach Alterskohorten, Anteil TMA.....	27
Abbildung 3-5: Berufsausbildung nach Wohngemeinde, Anteil TMA	28
Abbildung 3-6: Geschlecht nach Bezirken des FAB Standorts, Anteil TN.....	30
Abbildung 3-7: Alterskohorten nach Bezirken des FAB Standorts, Anteil TN.....	30
Abbildung 3-8: Ausbildungsniveau nach Bezirken des FAB Standorts, Anteil TN.....	31
Abbildung 3-9: Geschlecht nach Tätigkeitsbereichen, Anteil TN.....	34
Abbildung 3-10: Berufsausbildung nach Tätigkeitsbereichen, Anteil TN.....	34
Abbildung 3-11: Stundenausmaß nach Geschlecht, Anteil TN	35
Abbildung 3-12: Beschäftigungsdauer nach Alter, Anteil TN	36
Abbildung 3-13: Beschäftigungsdauer nach Stundenausmaß, Anteil TN	37
Abbildung 3-14: Mehrfach-Beschäftigungen nach Alter, Anteil TMA.....	38
Abbildung 3-15: Mehrfach-Beschäftigungen nach Bezirken, Anteil TMA.....	38
Abbildung 3-16: Beendigungsart nach Geschlecht, Anteil TN	40
Abbildung 3-17: Beendigungsart nach Alterskohorten, Anteil TN	40
Abbildung 3-18: Beendigungsart gruppiert, Bezirk des FAB-Standortes, Anteil TN	41
Abbildung 3-19: Anzahl Vermittlungshemmnisse bei Eintritt nach Schulbildung	43
Abbildung 3-20: Anzahl Vermittlungshemmnisse bei Eintritt, Beendigungsart	44
Abbildung 3-21: Verbleibstatus nach FAB-Austritt, Anteil TMA	46
Abbildung 3-22: Arbeitsmarktstatus nach Beendigungsart, Anteil TMA	46
Abbildung 3-23: Arbeitsmarktstatus nach Alter, Anteil TMA	47
Abbildung 3-24: Arbeitsmarktstatus nach Bezirken, Anteil TMA	48
Abbildung 3-25: Projekttyp im Jahresvergleich, Anzahl TN	51
Abbildung 3-26: Teilnahmehzahl nach Geschlecht, Jahresvergleich, Anzahl TN	52
Abbildung 3-27: Alter nach Geschlecht im Jahresvergleich, Durchschnitt pro TN	53
Abbildung 3-28: Ausgewählte Alterskohorten im Jahresvergleich, Anteil TN	54
Abbildung 3-29: Alterskohorten nach Geschlecht im Jahresvergleich, Anteil TN	55
Abbildung 3-30: Ausbildungsniveau im Jahresvergleich, Anteil TN.....	55
Abbildung 3-31: Anteil ausländ. StaatsbürgerInnen, Jahresvergleich	56
Abbildung 3-32: Verweildauer nach Projekttyp im Jahresvergleich, durchschnittliche Anzahl Tage.....	57
Abbildung 3-33: Verweildauer im Jahresvergleich, Anteil TN.....	57
Abbildung 3-34: Verweildauer nach Geschlecht im Jahresvergleich, durchschnittliche Anzahl Tage	58
Abbildung 3-35: Verweildauer nach Alterskohorten im Jahresvergleich, durchschnittliche Anzahl Tage	59
Abbildung 3-36: Wochenstunden nach Geschlecht im Jahresvergleich	59

Abbildung 3-37: Beendigungsart gruppiert, Jahresvergleich, Anteil TN	60
Abbildung 3-38: Arbeitsmarktstatus, Jahresvergleich, Anteil TMA	61
Abbildung 4-1: Arbeitsmarktstatus nach Austritt, Anteil Arbeitsuchende (n=2.746)	63
Abbildung 4-2: Arbeitsmarktstatus nach Austritt, Anteil regulär beschäftigter Personen (n=1.082).....	64
Abbildung 4-3: Arbeitsmarktstatus nach Austritt, Anteil geförderter beschäftigter Personen (n=130).....	64
Abbildung 4-4: Begünstigungen behinderter Menschen nach Geschlecht und Alter, Anteil TMA.....	66
Abbildung 4-5: Zeitreihe Beschäftigungsanteile, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875).....	69
Abbildung 4-6: Zeitreihe Anzahl Beschäftigungsverhältnisse, alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875).....	70
Abbildung 4-7: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen), alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875).....	70
Abbildung 4-8: Anteil Tage im jeweiligen Beschäftigungsstatus innerhalb der ersten 36 Monate nach FAB-Beschäftigung, Anteil TMA (n=4.875)	71
Abbildung 4-9: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Geschlecht, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333).....	72
Abbildung 4-10: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Geschlecht, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333)	73
Abbildung 4-11: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Geschlecht, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333).....	73
Abbildung 4-12: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 40 J. (n=2.272), 40+ (n=2.603)	74
Abbildung 4-13: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 40 J. (n=2.272), 40+ (n=2.603)	75
Abbildung 4-14: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Alterskohorten, < 40 J. (n=2.272), 40+ (n=2.603).....	75
Abbildung 4-15: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach ausgewählten Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 25 J. (n=650), 55+ (n=563)	76
Abbildung 4-16: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach ausgewählten Alterskohorten, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, < 25 J. (n=650), 55+ (n=563)	77
Abbildung 4-17: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Geschlecht, männlich (n=2.542), weiblich (n=2.333).....	77
Abbildung 4-18: Zeitreihe durchschnittliche tägliche Bemessungsgrundlage (inkl. Sonderzahlungen) nach Berufsausbildung, unter LAP (n=2.283), LAP höher (n=2.300).....	78
Abbildung 4-19: Zeitreihe Beschäftigungsanteile bei Frauen nach Stundenausmaß, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, TZ (n=1.321), VZ (n=1.115).....	79
Abbildung 4-20: Zeitreihe Beschäftigungsanteile nach Beendigungsart, durchschnittl. Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, Zeitablauf (n=2.946), Einv. Aufl. (n=1.131).....	80
Abbildung 4-21: Arbeitsmarktstatus nach Bezirken, Anteil TMA 36 Monate nach FAB.....	81

Abbildung 4-22: Arbeitsmarktstatus nach Austrittsjahr, Anteil TMA 36 Monate nach FAB	82
Abbildung 4-23: Arbeitsmarktstatus nach Tätigkeitsbereich, Anteil TMA 36 Mon. nach FAB	83
Abbildung 4-24: Durchschnittsalter, Frauenanteil und Gruppengröße, vor FAB- Beschäftigung.....	87
Abbildung 4-25: Arbeitsmarktstatus 36 Mon. nach FAB, Anteil TMA nach Verlauf vor der FAB-Beschäftigung	87
Abbildung 4-26: Durchschnittsalter, Frauenanteil und Gruppengröße, nach FAB- Beschäftigung.....	89
Abbildung 4-27: Arbeitsmarktstatus 36 Mon. nach FAB, Anteil TMA nach Verlauf nach der FAB-Beschäftigung	90
Abbildung 4-28: Einflussfaktoren regulärer Beschäftigung nach FAB	91
Abbildung 4-29: Einflussfaktoren geförderter Beschäftigung nach FAB.....	92
Abbildung 4-30: Einflussfaktoren von Arbeitslosigkeit nach FAB.....	93
Abbildung 4-31: Einflussfaktoren von Qualifizierung nach FAB	93
Abbildung 4-32: Einflussfaktoren von Out of Labour Force nach FAB	94
Abbildung 4-33: Legende zu nachfolgenden Grafiken, Anzahl TMA bzw. Rate des dargestellten Beschäftigungsstatus.....	95
Abbildung 4-34: Reguläre Beschäftigung nach Prozessdauer und Anzahl Maßnahmen gesamt, Anzahl TMA.....	96
Abbildung 4-35: Out of Labour Force nach Prozessdauer und Anzahl Maßnahmen gesamt, Anzahl TMA	97
Abbildung 6-1: Leistungen und Ablauf im Rahmen der IP-Neu	147
Abbildung 7-1: Demografische Entwicklungen	181
Abbildung 7-2: Organisationsebene des Sozialstaates.....	182
Abbildung 7-3: Arbeit & Beschäftigung.....	183
Abbildung 7-4: Rahmenbedingungen für den 2. Arbeitsmarkt.....	184
Abbildung 7-5: Veränderte Rahmenbedingungen im Überblick	185
Abbildung 7-6: Rahmenbedingungen auf Ebene Zielsetzung & Aufgaben.....	186
Abbildung 7-7: Rahmenbedingungen auf TeilnehmerInnenebene	189
Abbildung 7-8: Rahmenbedingungen auf Organisationsebene der AnbieterInnen	190
Abbildung 7-9: Gestaltungsspielraum für AnbieterInnen.....	191
Abbildung 7-10: 2. Arbeitsmarkt als Allheilmittel	193
Abbildung 7-11: ...oder der 2. Arbeitsmarkt vor der Zerreißprobe	194
Abbildung 8-1: Spannungsfelder/Herausforderung bei einer Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes	201
Abbildung 9-1: Zeitreihe Beschäftigungsanteile, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875).....	211
Abbildung 9-2: Veränderung gesetzlicher und struktureller Rahmenbedingungen.....	217

ANHANG 1: FOLIEN DER ERGEBNISPRÄSENTATION AM 30.1.2014

Institut für Berufs- und
Erwachsenenbildungsforschung
an der Universität Linz

SÖB UND GBP IM WANDEL !

im Auftrag von

Ergebnisdiskussion
Maria Osterkorn
Thomas Lankmayer
Dieter Daume
Linz, 30. Jänner 2014

ENTWICKLUNGEN

- Einführung BMS: seit 2011 österreichweit
- Reformprozesse Pensionszugang:
 - Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters
 - IP Neu
- Arbeit und Beschäftigung:
 - Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen, wirtschaftlicher Strukturwandel
 - Veränderung der Qualität von Arbeit: zunehmende Leistungsanforderungen, Zeitdruck und Arbeitsintensivierung, prekäre und fragmentierte Beschäftigung
 - Arbeitslosigkeit: erhöhtes Arbeitskräftepotenzial (auch aus EU-Ausland) → Sortierungseffekte
- Behindertenrechtskonvention: inklusiver Arbeitsmarkt

8 SÖB und GBP im Wandel 30.01.2014

NEUE ZIELGRUPPEN AM ARBEITSMARKT

- Arbeitsfähige BMS-BezieherInnen: hohe Bildungs- und Arbeitsmarktferne; auszugehen von mittel- bis längerfristiger Perspektive bei (Re-)Integration ins Erwerbsleben
- „Alterspensions-AnwärterInnen“ bzw. ältere Personen (50+) (mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen)
- Unter 50 Jährige mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (IP Neu); Herausforderung sind jene ohne Berufsschutz
- NEET-Jugendliche
- Menschen mit Behinderung

→ Vergleichsweise arbeitsmarktferne Gruppen kommen auf den AM → Klientel für arbeitsmarktpolitische Angebote bzw. 2.AM steigt!

ANSPRÜCHE DIESER ZIELGRUPPEN

- Großteil dieser Gruppen haben Wille und Anspruch, arbeiten zu dürfen; „*sind im Arbeiten sozialisiert*“
- Sehen Arbeit als Mittel zu gesellschaftlicher Anerkennung und Teilhabe
- Wollen existenzsichernde Beschäftigung
- Perspektivenlosigkeit am 1. Arbeitsmarkt, Karriere des Scheiterns und Ablehnung können zu Resignation und fehlender Arbeitswilligkeit führen → Rückzug aus Arbeit und sozialem Leben
- Arbeitslosigkeit wird als individuelles Versagen gesehen und durch Streichung von Bezügen sanktioniert

→ Was bedeutet dies für Zielsetzungen und Aufgaben eines 2. AM?

ZIELSETZUNG UND AUFTRAG 2. AM (1/2)

Transit in den 1. AM

- ExpertInnen: halten Transitfunktion und damit Heranführung an den 1. AM hoch; Transit in die Pension unter sehr gezieltem Einsatz zulässig
- AnbieterInnen: hinterfragen diese Transitfunktion in den 1. AM angesichts sich abzeichnender Bedarfslagen der Zielgruppe und Wirkung

Dauerhafter 2. AM

- ExpertInnen: Nicht zweckmäßig und finanzierbar; aus integrationsorientierter Perspektive höchst problematisch → Sackgasse → Deklaration „nicht mehr integrierbar bzw. brauchbar“ → ABER: Bewertung der Integrationschancen ist von bestehenden Rahmenbedingungen abhängig (veränderbar!)
- AnbieterInnen: Mangelnde Aufnahmefähigkeit bzw. -bereitschaft des 1. AM machen dauerhaften 2. AM notwendig (ABER: kommt geförderter Niedriglohnssektor gleich bei Größenordnung der erwarteten Zielgruppe)

ZIELSETZUNG UND AUFTRAG 2. AM (2/2)

- Ausgangspunkt für Interventionen müssen individuellen Bedarfe sein (**Personenzentrierung**) bzw. muss gefragt werden, für wen passt das bestehende Angebot (**Zielgruppenorientierung**) anstatt versteckter Zielsetzungen und AuftraggeberInneninteressen (z.B. Unterbrechung von Langzeitarbeitslosigkeit)
- Chance von **Freiwilligkeit** bzw. wohldosiertem Einsatz von AMS-Sanktionen reflektieren und erkennen

KRITERIEN 2. AM FÜR ÄLTERE

- „3. Arbeitsmarkt“ im AMS-Jargon
- Zeitliche Begrenzung und nur unter ökonomischem Kalkül (Förderaufwand nicht höher als passiver Leistungsbezug)
- Keine leichtfertige zeitliche Ausdehnung der Beschäftigung am 2.AM (ExpertInnen)
- Anlass zum Experimentieren, wenn Problemdruck quantitativ anwächst
- Im Falle einer Etablierung → keine Vermischung mit derzeitigen 2. Arbeitsmarkt → klare Kriterien für die Abgrenzung
- SÖB-light, Pensionsleasing, geförderte Beschäftigung am 1. AM, dauerhafte Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben
- Darf „nicht zu entwürdigender Form von Beschäftigung“ führen! (sinnstiftende Tätigkeiten, gerechte Entlohnung, Freiwilligkeit)

KRITERIEN 2. AM FÜR GESUNDHEITLICH BEEINTRÄCHTIGTE (IP NEU) (1/2)

- Schnittstelle Gesundheit und Beschäftigung/ Schulung gewinnt an Bedeutung
- Gleichzeitigkeit von medizinischer und beruflicher Reha macht vor allem bei Personen mit psychischer Erkrankung Sinn
 - Zusammenfassung in ein Angebot denkbar (an einem Ort)
 - Ausgestaltung einzelner Angebote, damit sie besser miteinander kombiniert werden können (örtliche Trennung)
- Aufgabe des 2.AM Stabilisierung im Rahmen von Transitbeschäftigung und Unterstützung bei Eintritt in 1.AM
 - Dementsprechende Ausrichtung nach geänderten Bedürfnissen der Personen (Auflösung Unterscheidung zw. SÖB und GBP)
 - Abgestufter 2.AM zur stufenweise (Re-)Integration in den 1.AM (niederschwellige Beschäftigungsprojekte bis SÖB-Ü)
 - Auseinandersetzung: Wann ist eine Person im Sinne des AMS arbeits- und schulungsfähig? (Senkung der Mindeststundenanzahl)

KRITERIEN 2. AM FÜR GESUNDHEITLICH BEEINTRÄCHTIGTE (IP NEU) (2/2)

- Vorbereitung auf diese Zielgruppe durch Piloten
- OÖ: Reha-SÖBs: Kombination Beschäftigung und Gesundheitsangeboten
 - Als arbeitsmarktpolitische Intervention für Umschulungsgeld-BezieherInnen und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ohne Berufsschutz
 - Maximaldauer 2-3 Jahre unter Rücksichtnahme auf individuellen Gesundheitszustand
 - Im Hinblick auf Größenordnung der erwarteten Zielgruppe nicht finanzierbar → Suche nach schlankere Kostenstrukturen
- Wien: im Bereich 2. AM noch keine Adaptierungen (ABER Projekt FSW und BSB mit Fokus psych. Erkrankung)
 - Abwartend in Bezug auf Ergebnisse in OÖ
 - Längere Verweildauern nicht zwingend erforderlich und für Wien schwer finanzierbar → eher in der Logik körperlicher Erkrankung
 - Geförderte Dauerbeschäftigung kommt für diese Gruppe nicht in Frage

ORGANISATIONSFORM 2.AM (1/2): FLEXIBILISIERUNG/ MODULARISIERUNG

- Offenes, vielfältiges, flexibles, durchlässiges System entsprechend der Heterogenität der Zielgruppen
- Typenvielfalt mit fließenden Übergängen zwischen bestehendem Angebot und neuen Modellen
- Stundenweise Beschäftigungsmöglichkeit bis SÖB-Ü → Doppelbelegung von SÖB-Plätzen
- Synergieeffekte durch Zusammenlegen von Overheads eines Trägers
- Stufenweise (Re-)Integration und Interventionsketten (Maximaldauer?)
- Übergangprojekte bzw. -modelle in den 1.AM sind gefragt

→ Bedarf und Zuständigkeit der Koordinierung des Prozesses?

ORGANISATIONSFORM 2.AM (2/2): SÖB-Ü ALS TEIL EINES FLEXIBLEN SYSTEMS

- Stark wachsendes Segment der AMP
- Sowohl in privatwirtschaftlichen als auch öffentlichen Bereich
- Im strengen Sinn nicht 2.AM, sondern Übergangsform wie geförderte Beschäftigung am 1.AM; Schnittstellenproblematik mit Vermittlungstätigkeit am AMS einerseits und Eingliederungsbeihilfe andererseits
- Gutes Instrument, um Personen in den 1.AM zu bringen? → eigentliche Zielsetzung einer dauerhaften Übernahme (nicht Überlassung) wird selten eingelöst!
- Für bestimmte Zielgruppen (psychische Erkrankung) überhaupt nicht geeignet → wirkt destabilisierend, keine Vertrauensbeziehungen möglich
- In der Beschäftigungshierarchie ganz unten angesiedelt (wenig Rechte, Macht bei den Firmen, geringe Beschäftigungsstabilität)
- Vorwurfs des Lohndumpings

→ Erfolgsinstrument oder Entwicklung von „LeiharbeiterInnen zweiter Klasse“?

BRANCHEN UND TÄTIGKEITSFELDER

- Tätigkeitsfelder in Abstimmung auf Bedürfnisse der jeweiligen Personen wünschenswert (gesundheitlicher Zustand, Interessen, Qualifikation) → Verabschiedung von traditionellen Tätigkeitsfeldern der SÖB tw. angezeigt
- Erweiterung des Tätigkeitsspektrums zur Erhöhung der Wahlmöglichkeit → kein großflächiges, gleichartiges Angebot sondern Nischen?
- Qualität der Arbeit: Gratwanderung zwischen realistischen Beschäftigungsoptionen, die manchmal wenig attraktiv erscheinen und der Erschließung attraktiverer Beschäftigungsoptionen, die oft unrealistisch sind
- Neue Felder: Green Care, Green Jobs (Recycling, Müllwirtschaft ≠ „gute Arbeitsbedingungen“!), bestehende kommunale Aufgaben von gesellschaftlichem Wert (Restaurierung von Kulturgütern)

→ Spannungsfeld zwischen Erfordernis wirtschaftlichen Agierens und Entsprechen der Bedarfe der Betroffenen

→ Von Seiten der ExpertInnen wenig konkrete Phantasien → auf Kreativität und unternehmerisches Know-how der AnbieterInnen wird vertraut

MÖGLICHE SCHAUPLÄTZE DES 2. AM

- **Auslagerung von Produkten und DL vom 1. AM auf den 2. AM**
 - Geförderte Beschäftigung/ Bedingungen bei Produktion von Produkten und Dienstleistungen am 2. AM
 - Versuch ausgelagerte Produktionen aus Billiglohnländern zurückholen und am 2. AM abzuwickeln
- **Verlagerung des 2. AM auf den 1. AM**
 - Beschäftigungsformen in UN am 1. AM (langfristige Subventionierung)
 - z.B. Enklavenmodelle
- **Öffentliche/ gesellschaftliche Aufgaben in Koppelung mit 2. AM wahrnehmen**
 - Regionalentwicklung, Umwelt, Gesundheitsbereich, z.B. Green-Jobs, Green-Care, Abfallwirtschaft, Versorgung im Altenbereich, Kinderbetreuung etc.

VERÄNDERUNG DER RAHMEN-BEDINGUNGEN 1. AM

- z.B. Bonus-Malus-System für die Beschäftigung ältere Personen
 - Zum Vorantreiben des kulturellen Wandels in den Einstellungen von Betrieben
 - Sollte Übergangscharakter haben – zeitliche Befristung
- Investition von Zeit und Bemühen in Arbeit mit Unternehmen (Coaching) im Sinne eines **Empowerment**-Ansatzes
 - Durch Zukauf von Know-how
 - Nicht diskriminierend sein gegenüber bestimmten Zielgruppen
 - In die Lage versetzen Personen aufzunehmen, die nicht vom ersten Tag an zu 100% leistungsfähig sind
 - Optimierung der Arbeitsabläufe und Organisation unter gezieltem Einsatz der Stärken von Personen
 - Mentoring- und Tandemsysteme in Betrieben (Beschäftigungsfeld für Ältere)
 - Unternehmen müssen auch bereit sein, zu investieren

→ Ein Umdenken und kultureller Wertewandel der Unternehmen sollte durch Interventionen in Gang gebracht werden und sich zum „Selbstläufer“ entwickeln.

FINANZIERUNG

Ist-Situation:

- BMASK: Ausdehnung von Mitteln für die AMP nicht in Sicht
- BGS-AMS hat Interesse an effizienten und „schlanken“ Strukturen bei ProjektträgerInnen; mittel-/ langfristige Förderzusagen an TrägerInnen derzeit nicht vorstellbar, keine Ausweitung SÖB und GBP
- Finanzielle Spielräume werden gesehen - „*im System ist noch Luft*“
 - BMASK: Sinnhaftigkeit von Unterbrechung der Langzeitarbeitslosigkeit durch Kurse
 - BGS-AMS: Optimierung der Innenorganisation der TrägerInnen
- AnbieterInnen: bereits nichtkostendeckende Aufträge; Erhöhung von Druck im Hinblick auf Eigenerwirtschaftung und Platzkosten absehbar; Kompensation durch Spenden
- KV-Entlohnung der TMA steht in Frage

Was braucht es für neue Organisationsformen des 2. AM?

- Abgestuftes Finanzierungssystem
- Aufheben getrennter finanzieller Zuständigkeiten
- Mittel- bis längerfristige Finanzierung v.a. im kommunalen Bereich (Beschäftigungsförderungsprogramme)
- Die Aufnahme von sozialen Kriterien in Leistungsausschreibungen
- Klare Regelungen der Entlohnung der TMA

RESÜMEE UND SCHLUSSFOLGERUNG (1/3)

- Auftrag und zukünftige Rolle des 2. AM innerhalb der aktiven Arbeitsmarktpolitik?
- Abgrenzung und Festlegung klarer Kriterien, was der 2. AM leisten kann und soll? → wesentlich für Regelung für Versicherungs- und Entgeltsansprüchen
- Grenzen des derzeitigen Konzepts für neue Zielgruppen → Bedarf einer Neuausrichtung und Individualisierung der Produktpalette im Sinne der Personen
- Auseinandersetzung mit der Frage: Kann und soll der 2. AM längere Beschäftigungsformen anbieten? **Wenn ja,**
 - für welche Zielgruppen?
 - welche Kriterien sind erforderlich?
- Welche öffentlichen Aufgaben kann der 2. AM übernehmen?
 - Koppelung des 2. AM an Regionalentwicklung als Chance
 - Wie kann eine Imageaufwertung von gesellschaftsrelevanten Tätigkeitsbereichen (z.B. Müllentsorgung) erfolgen?

RESÜMEE UND SCHLUSSFOLGERUNG (2/3)

- Betriebswirtschaftliche (kurzfristige) vs. volkswirtschaftliche (langfristige) Ausgestaltung und Erfolgsmessung des 2. AM
- Stärkung der Betroffenen: mehr Mitsprachrecht; Auflösung der Teilung Schlüsselarbeitskräfte und TMAs, sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen
- Freiwilligkeit vs. Verpflichtungscharakter
- Entlohnung der TMA:
 - Verfehlung der Lohnpolitik erhöht Druck auf 2. Arbeitsmarkt hinsichtlich Entlohnung der TMA?
 - Hat eine entlohnte Beschäftigung im sehr fragmentierten System eine Chance?

RESÜMEE UND SCHLUSSFOLGERUNG (3/3)

- Beschäftigungsangebote zu Stabilisierungszwecken → Abgrenzung von Beschäftigungstherapie bzw. fähigkeitsorientierten Arbeiten
- Beratung von Unternehmen: Ausweitung des disziplinären Spektrums durch z.B. universitäre Psychologie wie Arbeitspsychologie, um Fähigkeiten von Personen auszubauen und optimal in betriebliche Arbeitsabläufe zu integrieren.
- Weg von nachträglichen Evaluierungen hin zu vorab mit eingeplanten wissenschaftlichen Begleitevaluierungen von Pilotprojekten → Evaluierungsergebnisse in die Breite tragen – „Lerneffekte für möglichst viele erzeugen“

ANHANG 2: FOLIEN DER ENDPRÄSENTATION AM 20.11.2014



Institut für Berufs- und
Erwachsenenbildungsforschung
an der Universität Linz

SÖB UND GBP IM WANDEL !



im Auftrag von 

Ergebnispräsentation
Mag. Thomas Lankmayer
Mag. Dieter Daume
Linz, 20. November 2014

ABLAUF

- Rückblick: Forschungsfragen und Arbeitspakete
- Eckdaten zur Analyse der TMA-Struktur (FAB-Daten)
- Beantwortung der zentralen Forschungsfragen mit Fokus auf Ergebnisse der Datenanalyse

2 SÖB und GBP im Wandel! 20.11.2014

ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN

1. Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?
5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich?
7. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

ÜBERBLICK: ARBEITSPAKETE



ECKDATEN FAB-DATENANALYSE TMA-STRUKTUR

TEILNEHMERINNEN-STRUKTUR 2005-2011

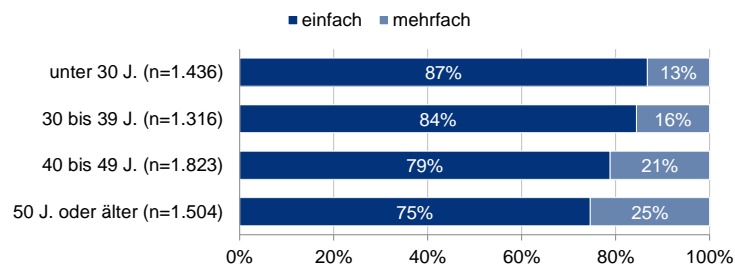
TMA-Struktur der FAB SÖB/GBP, Durchschnittswerte 2005-2011

Geschlechterverhältnis	♂ 53%; ♀ 47%
Durchschnittsalter	♂ 41,6; ♀ 38,0; gesamt 39,9
Alterskohorten	< 30 J. 24%; 30-39 J. 22%; 40-49 J. 30%; 50+ 25%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	49% ohne Berufsausbildung; 47% Lehr-/ Fachschulabschluss; 2% Matura oder Hochschulabschluss, 2% Sonstiges
Staatsbürgerschaft:	15% ausländische Staatsbürgerschaft
Ø Verweildauer	159 Tage
Stundenausmaß (Anteil VZ)	♂ 94%; ♀ 46%; gesamt 73%
Behindertenstatus*	Für 38,6% Behindertenstatus erfasst → 30,3% begünstigt laut AMS
Familienstand*	Keine Partnerschaft 60%; in Partnerschaft 40%

* AMS-Daten 2005-2010

MEHRFACHTEILNAHMEN

- 19% Mehrfachteilnahmen
- Häufiger Mehrfachteilnahmen weisen ...
 - Männer (21% vs. Frauen 17%),
 - ältere TMA und
 - Personen ohne berufliche Ausbildung (23%) auf.

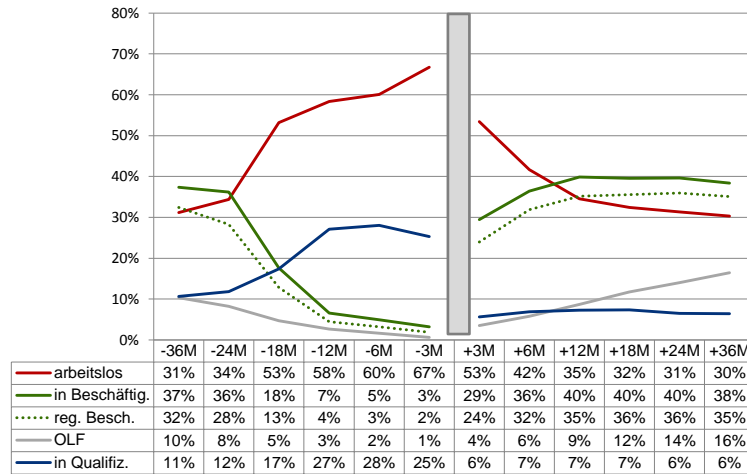


ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN

1. **Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?**
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?
5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich?
7. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

VERLAUFSANALYSE

Zeitreihe Beschäftigungsanteile, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, alle TMA 2005 bis 2010 (n=4.875)

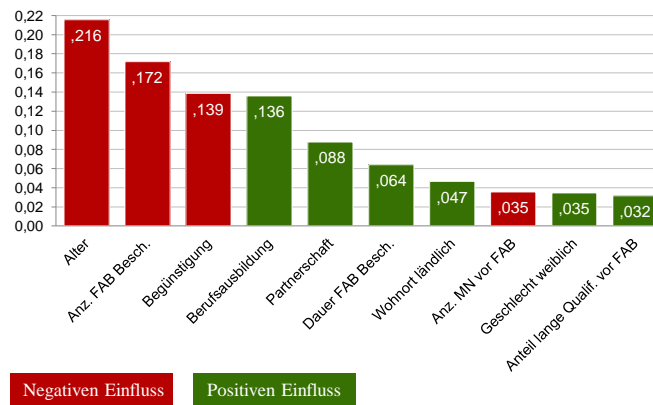


ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN

1. Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
- 3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?**
4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?
5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich?
7. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

EINFLUSSFAKTOREN AUF BESCHÄFTIGUNG

Ergebnisse einer linearen Regressionsanalyse, gereiht nach Stärke des Einflusses auf **reguläre** Beschäftigung



BESCHÄFTIGUNGSERFOLGE

- Vergleichsweise **hohe Beschäftigungserfolge** (Veränderung der Beschäftigungsquote 24-36 Monate nach gegenüber 24-36 Monate vor der FAB-Beschäftigung) erzielen ...
 - Frauen: Veränderung + 9-11 Prozentpunkte
 - Jüngere (unter 40): Veränderung + 13-14 Prozentpunkte
 - Personen mit Berufsausbildung: Veränderung + 3-5% Prozentpunkte
 - Personen, die die FAB-Beschäftigung einvernehmlich vorzeitig auflösen: Veränderung + 5-8 Prozentpunkte
- Im Hinblick auf besuchte **Maßnahmen** zeigen sich vergleichsweise **hohe Beschäftigungsquoten** 36 Monate nach FAB bei Personen, die
 - vor der FAB-Beschäftigung keine Maßnahmen besuchten (43% Beschäftigungsquote),
 - nach der FAB-Beschäftigung keine weitere Maßnahmen besuchten (53% Beschäftigungsquote),
 - nach der FAB-Beschäftigung Beschäftigungsförderungsmaßnahmen (z.B. Eingliederungsbeihilfe, SÖB und GBP) beanspruchten (52% Beschäftigungsquote).

ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN

1. Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
- 4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?**
5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich?
7. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

IST BESCHÄFTIGUNG ALS ERFOLGSKRITERIUM AUSREICHEND?

- Transitfunktion funktioniert für ca. 40% der TransitmitarbeiterInnen
→ z.T. enorme Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen
- Generell niedrige Beschäftigungsquoten bei Personen mit allgemein hohem Arbeitslosenrisiko (ältere, gesundheitlich Beeinträchtigte, fehlende Berufsausbildung)
- V.a. bei Beschäftigungsprojekten, die primär auf die Zielgruppe der Älteren und/ oder auf die gesundheitlichen Stabilisierung abzielen, erscheint eine Adaptierung der Zieldefinition von SÖB und GBP sinnvoll.
- Veränderung der Beschäftigungsquote zu einem bestimmten Zeitraum (z.B: 24 Monate vor und nachher) aussagekräftigerer Erfolgsindikator, als Beschäftigungsquote 3 Monate nach Transitbeschäftigung
- Alternative Erfolgsmessungen definieren: z.B. Zuwachs an Kompetenzen, Fertigkeiten, Qualifikationen, Abbau von Vermittlungshemmnissen etc.

ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN

1. Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?
- 5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?**
6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich?
7. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

ENTWICKLUNGEN UND VERÄNDERUNGEN

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- Einführung BMS (2011)
- Pensionssystem
 - Anhebung faktisches Pensionsantrittsalter
 - IP Neu
- Behindertenrechtskonvention: inklusiver Arbeitsmarkt



Arbeit und Beschäftigung

- Veränderung von Qualitätsanforderungen
- Veränderung der Qualität der Arbeit
- Struktur der Arbeitslosigkeit



Zunahme bzw. Veränderung der Zielgruppe für den 2. Arbeitsmarkt

ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN

1. Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?
5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
- 6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich?**
7. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?

FÜR WELCHE PERSONENGRUPPEN WIRD DER BEDARF AN ALTERNATIVEN ANGEBOTEN ERSICHTLICH?

Transitfunktion funktioniert vergleichsweise

gut, bei...

- Frauen
- Jüngeren
- Personen mit Berufsausbildung
- Personen mit wenig Maßnahmenerfahrungen bzw. kurzer Prozessdauer

schlecht, bei...

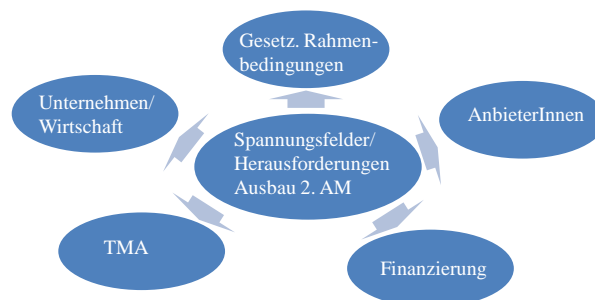
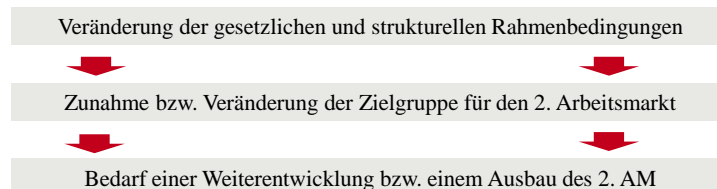
- Älteren
- Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen
- Personen ohne Berufsausbildung
- Personen mit viel Maßnahmenerfahrungen bzw. längerer Prozessdauer

Kann und soll der 2. Arbeitsmarkt Bedarfe (Ausgleich fehlender Qualifikationen, Stabilisierung/ Verbesserung des Gesundheitszustandes, intensive Betreuung etc.) **der Zielgruppen decken, bei der der Transit nur sehr begrenzt funktioniert ?**

ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN

1. Wie hat sich die TeilnehmerInnenstruktur der FAB SÖB und GBP im Laufe der Jahre verändert?
2. Wie gestalten sich sogenannte „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TMA von SÖB und GBP?
3. Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP in ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
4. Ist Beschäftigung als Erfolgskriterium ausreichend?
5. Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
6. Für welche Personengruppen wird der Bedarf an alternativen Angeboten ersichtlich (Transitcharakter versus dauerhafte Beschäftigungsformen)?
7. **Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Angebote SÖB und GBP?**

WEITER-ENTWICKLUNG BZW. ERWEITERUNG DES 2. AM: HERAUSFORDERUNG/ SPANNUNGSFELDER



FAZIT

- Zielgruppe von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt weisen ein hohes Ausgrenzungsrisiko vom 1. Arbeitsmarkt auf.
- Transitfunktion funktioniert für die Zielgruppe relativ gut (längerfristige Beschäftigungsquoten bei ca. 40%).
- ABER: hohe Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten zwischen Vergleichsgruppen
- Dies wirft die Frage auf, ob der 2. Arbeitsmarkt für jene Personengruppen, bei denen die Transitfunktion nur begrenzt funktioniert, eine Substitut-Funktion übernehmen soll.
- Wenn Ja, bedarf es eine Auseinandersetzung mit einer Ausdifferenzierung und Weiterentwicklung der bestehenden Beschäftigungsformen für spezielle Zielgruppen.

12 LITERATURVERZEICHNIS

Aichele, Valentin (2008): Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll. Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte. Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin

AMS (2013): Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP). Gültig ab 1. August 2013. Erstellt von BGS/Förderungen; verfügbar unter: http://www.ams.at/_docs/001_gbp_RILI.pdf [24.10.2014]

bdv austria (2014): EU Vergabe-RL ermöglicht vorbehaltene Aufträge für Soziale Unternehmen. Newsletter vom 29.01.2014; verfügbar unter: <http://www.bdv.at/2014/01/eu-vergabe-rl-ermoglicht-vorbehaltene-auftraege-fuer-soziale-unternehmen/> [29.01.2014]

Bergmann, Nadja/ Riesenfelder, Andreas/ Sorger, Claudia (2012): Auswirkungen der Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung auf die Wiedereingliederung der LeistungsbezieherInnen ins Erwerbsleben. Forschungsbericht von L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien

BGB I.III - ausgegeben am 23.Oktober 2008 - Nr. 155. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen; verfügbar unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site2/attachments/2/5/8/CH2218/CMS1314697554749/konv_txt_dt_bgbl.pdf [11.02.2014]

BMASK (2010): UN-Behindertenrechtskonvention. Erster Staatenbericht Österreichs. Wien

BMASK (2012a): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1194 – 2012. Wien

BMASK (2012b): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012 – 2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusion als Menschenrecht und Auftrag. Wien; verfügbar unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/7/8/CH2477/CMS1332494355998/nap_web.pdf [22.10.2012]

BMASK (2013): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013. Wien; verfügbar unter: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/doku_aamp_1994-2013_webversion.pdf [15.04.2014]

BMASK (2014): Basisinformationsbericht. Arbeitsmarktpolitik – Institutionen, Verfahren, Maßnahmen. Berichtsjahr 2013/2014. Wien; verfügbar unter: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/basisinformationsbericht_berichtsjahr_2013_2014_de1.pdf [26.08.2014]

BMASK (o.J. a): Was ist neu im Jahr 2013? Neuerungen im Bereich Arbeitsmarkt. Wien; verfügbar unter: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/1/7/4/CH2081/CMS1357288856923/arbeitsmarkt.pdf> [06.02.2013]

BMASK (o.J. b): Maßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik bis 2016. Wien; verfügbar unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/4/7/CH2120/CMS1331022069049/stabilitaet_spaket_2012-2016_arbeitsmarkt.pdf [3.10.2013]

Bundeskanzleramt (2012): Nationales Reformprogramm Österreich 2012. Wien; verfügbar unter: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=47619> [06.02.2014]

Bundeskanzleramt (2013): Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013-2018. Erfolgreich. Österreich. Wien; verfügbar unter: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264> [27.01.2014]

der standard vom 11.08.2014: Lösung für Teilzeit-Krankenstand gesucht; verfügbar unter: <http://derstandard.at/2000004208351/Loesung-fuer-Teilzeit-Krankenstand-gesucht> [19.08.2014]

Eppel, Rainer/ Horvath, Thomas/ Lackner, Manuel/ Mahringer, Helmut / Hausegger, Trude/ Hager, Isa/ Reidl, Christine/ Reiter, Andrea/ Scheiflinger, Sara/ Friedl-Schafferhans, Michaela (2014): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). Wien; verfügbar unter: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/endorbericht_hauptteil_so_b_gbp_april_2014.pdf [09.12.2014]

Eppel, Rainer/ Horvath, Thomas/ Mahringer, Helmut (2013a): Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010. WIFO. Wien

Eppel, Rainer/ Horvath, Thomas/ Mahringer, Helmut (2013b). Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit. Empirische Messung der Arbeitslosigkeit in Österreich 2005 bis 2010 unter besonderer Berücksichtigung wiederkehrender Arbeitslosigkeit sowie Abfolgen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Im Auftrag des AMS Österreich. Wien; verfügbar unter: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=46984&mime_type=application/pdf [06.02.2014]

Hanak Roland (2013): Berufliche Rehabilitation in Österreich: Trends und Herausforderungen. Foliensatz des BMASK zum EXP:AK-Workshop „Unterstützungsstrukturen für Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit“. Zalakaros 10. Oktober 2013; verfügbar unter: <http://expak-at.hu/expak/display/event/245> [27.01.2014]

Hausegger, Trude (2012): Arbeitsmarktbezogene Diagnostik und Wirkungsorientierung. Böhlau Verlag, Wien, Köln, Weimar; verfügbar unter: http://www.prospect.at/docs/SOEB_GBP_Endbericht_14-10-10.pdf [03.11.2014]

Hausegger, Trude/ Hager, Isabella/ Reidl, Christine/ Reiter, Andrea (2010): Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte. Im Auftrag des AMS Wien.

Horvath, Thomas/ Huemer, Ulrike/ Kratena, Kurt/ Mahringer, Helmut (2012): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016. Wifo. Wien

Ivansits, Helmut (2012): Gesundheitspolitische Dimensionen und Ziele der beruflichen Rehabilitation in Österreich. In: WISO - Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 4/12, 15-28

Niederberger, Karl/ Osterkorn, Maria/ Sepp, Renate (2009): Bedeutsamkeit und Wirksamkeit eines zweiten Arbeitsmarktes. Im Auftrag des FAB OÖ. Linz. Unveröffentlicht

Pfeil, Walter J./ Schratlbauer, Birgit (2013): Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Rechtsguthaben im Auftrag der Arbeiterkammer, vorgelegt am 01.07.2013. Wien

Pinggera, Winfried (2013): Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012). Foliensatz der Pensionsversicherungsanstalt: Informationsveranstaltungen PKT-Neu; verfügbar unter: http://www.pensionsversicherung.at/mediaDB/971088_Folien%20GD%20Dr.%20Pinggera_Sozialrechts-%C3%84nderungsgesetz%202012%20-%20Reha%20vor%20Pension%20und%20nicht%20nur%20das.pdf [10.12.2013]

Sardadvar, Karin(2013): Wachstumsbranchen: Qualität der Arbeit in Niedriglohnbranchen. In: FORBA (Hg.). Trendsport. Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich. Jobs in Europa: Qualität der Arbeit im Blick. 2/ 2013 Wien, 9-11

Sauer, Roland (2012): Invaliditätspension Neu, Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Foliensatz des BMASK vom Dezember 2012; verfügbar unter: <http://www.verein-help.at/Dokumente/Ip-Pension%20neu%20Referat%20Sauer%20Ministerium.pdf> [4.10.2013]

Stelzer-Orthofer, Christine & Brunner-Kranzmayr, Elisabeth (2013): Ein erster Einblick: Bedarfsorientierte Mindestsicherung und Aktivierung in Oberösterreich. Abschlussbericht der Lehrveranstaltung Arbeit und Beschäftigung im Wintersemester 2012/ 2013 der Johannes Kepler Universität Linz. Linz

13 AUTORINNEN

Manuela Hiesmair, Mag.^a rer. soc. oec.

Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik, Öffentliche Betriebswirtschaftslehre und Nonprofit Management, Bildungs- und Organisationssoziologie). Thema der Diplomarbeit: „Digitale Ungleichheit. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Österreich.“ Seit April 2011 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Sozialforschung, Evaluierungen.

Thomas Lankmayer, Mag. rer. soc. oec.

Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik, Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Gesundheitssoziologie). Thema der Diplomarbeit: „Auswirkungen von Insolvenzen auf Beschäftigte am Beispiel der Quelle AG Linz – Arbeitsmarktpolitische Instrumentarien zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt“. Seit August 2012 am IBE als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Arbeitsschwerpunkte: Quantitative und qualitative Sozialforschung, Arbeitsmarktpolitik und Jugendliche an der Schwelle ins Erwerbsleben.

Karl Niederberger, Mag. rer. soc. oec.

Studium der Sozial- und Wirtschaftsstatistik an der Universität Wien und Linz mit Schwerpunkt Demographie. 1999 Mitarbeit am Familien- und Fertilitätssurvey der Europäischen Wirtschaftskommission (ECE). Seit Mai 2000 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IBE. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der angewandten und theoretischen Statistik, Aufbereitung und Analyse von Datenbanken, Demographie, Soziographie, Fiskalanalysen, Monitorings, Marktanalysen, Modellbildungen.

Maria Osterkorn, Mag.^a

Studium der Pädagogik und Sonder- und Heilpädagogik an der Universität Wien. Diplomarbeit zum Thema „Der Entscheidungsfindungsprozess in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Combined Tests. Seit Juli 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IBE. Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Sozialforschung, Menschen mit Behinderung, Rehabilitationsforschung.

Thomas Schmatz, Mag. rer. soc. oec.

Studium der Sozial- und Wirtschaftsstatistik an der Universität Wien und Johannes Kepler Universität Linz. Von 2000 bis 2006 Teamleitung der Kundenanalyse bei einem österreichischen Mobilfunkanbieter. Seit 2007 selbständiger Unternehmensberater im Bereich Data Mining, aCRM, Database Marketing, Business Intelligence. Seit 2010 als externer Mitarbeiter am IBE. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der angewandten und theoretischen Statistik, Aufbereitung und Analyse von Datenbanken, Demografie, Soziografie, Modellbildungen.