



Evaluation der Leistungen und Wirkungen der St:WUK

Eine Studie im Auftrag der:
St:WUK - Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und
Kulturprojektträger GmbH.



Pflanzengasse 16/II
A-8020 G r a z
T e l.: 0316/724 766
F a x: DW 4
E-Mail:
office@ifa-steiermark.at

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG - ZIELSETZUNGEN.....	5
2	ARBEITSSCHRITTE UND AUFBAU DER STUDIE	7
2.1	Qualitative ExpertInneninterviews	7
2.2	Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenseffekte der St:WUK-Transitkräfte	8
2.3	Teilstandardisierte Telefoninterviews mit Transitkräften	8
2.4	Analyse der fiskalischen Umwegrentabilität	9
2.5	Online-KundInnenbefragung	9
3	DIE St:WUK – EINE BESCHÄFTIGUNGSINITIATIVE DES LANDES	10
	STEIERMARK	10
3.1	Tätigkeitsfelder – Einzelprojekte	12
3.1.1	Natur und Umwelt.....	12
3.1.2	Kunst, Kultur und Archäologie.....	13
3.1.3	Teilnahme an anderen Initiativen.....	14
3.2	Beschäftigung und Betreuung – Transplacementansatz	15
3.3	Einnahmen und Ausgaben	16
3.4	Transitarbeitsplätze	19
4	ARBEITSMARKTPOLITISCHE EFFEKTE	21
4.1	Deskriptiver Überblick	22
4.1.1	Soziodemographische Merkmale der Transitkräfte	24
4.1.2	Vorkarrieren der Transitkräfte und Förderdauer	26
4.1.3	Mehrfachbarrieren	28
4.1.4	Veränderung der Zielgruppe über die Jahre.....	30
4.2	Integrationseffekte	32
4.2.1	Erfolg nach dem AMS-Indikator	33
4.2.2	Der arbeitsmarktpolitische Erfolg nach drei Jahren	35
4.2.3	Verteilung nach Arbeitsmarktstati vor und nach der Transitarbeit	36
4.2.4	Volumenorientierte Indikatoren	40
4.2.5	Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Transitkräfte	42

4.2.6	Ergebnisse im Vergleich.....	46
4.3	Die Erfolge aus der Perspektive der Transitkräfte	47
4.3.1	Merkmale erfolgreicher und nicht erfolgreicher Transitarbeitskräfte	48
4.3.2	Zufriedenheit mit der Transitarbeit.....	51
4.4	Einkommenseffekte	54
5	NUTZNIESSERINNEN UND NUTZEBENEN.....	57
5.1	Fallbeispiele	57
5.2	Die Sicht der KundInnen und Kooperationsbetriebe	62
5.2.1	KundInnen und KooperationspartnerInnen	63
5.2.2	Zufriedenheit mit den Dienstleistungen und Informationsquellen.....	65
5.2.3	Wert der Leistungen und mögliche Alternativen	67
5.2.4	Zufriedenheit mit den Arbeitskräften.....	69
5.3	Nutzebenen	70
5.3.1	Arbeitsmarktpolitische Ebene	70
5.3.2	Ebene AMS/RGS.....	71
5.3.3	Ebene Innovation und Austausch zwischen Projekten und AkteurInnen	72
5.3.4	Regionalpolitische Ebene.....	72
5.3.5	Abdeckung öffentlicher Aufgaben	73
6	MONETÄRE UMWEGRENTABILITÄT – FISKALANALYSE.....	74
6.1	Erkenntnisse und Grenzen von Kosten-Nutzen-Analysen	74
6.2	Grundlagen der Analyse der Umwegrentabilität	76
6.2.1	Öffentliche Aufwendungen	77
6.2.2	Sozialversicherungsabgaben und Lohnsteuern	77
6.2.3	Ersparnis von Transfereinkommen.....	77
6.2.4	Umsatzsteuern.....	78
6.2.5	Konsumsteuern.....	79
6.3	Fiskalbilanzen	79
6.4	Schwer quantifizierbare sonstige Effekte	81
6.4.1	Verringerung der öffentlichen Kosten im Folgejahr	81
6.4.2	Arbeitslosigkeit und Lebenschancen	81

7	ZUSAMMENFASSUNG UND ABLEITUNGEN	82
8	LITERATURVERZEICHNIS	88
9	ANHANG	90

1 EINLEITUNG - ZIELSETZUNGEN

Die „Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträgergesellschaft m.b.H.“, kurz St:WUK, wurde im Jahr 1997 als gemeinnützige Organisation im Eigentum des Landes Steiermark mit dem Ziel gegründet, Projekte und Forschungsvorhaben in unterschiedlichen Bereichen zu ermöglichen und gleichzeitig lange Zeit arbeitslosen Menschen eine Beschäftigung am sogenannten zweiten Arbeitsmarkt zu bieten. Als Transitkräfte werden über das AMS förderbare und vom AMS zugewiesene Personen über einen bestimmten Zeitraum befristet beschäftigt, wobei sie von Schlüsselkräften unterstützt werden, bei Bedarf zusätzliche Qualifikationen und eine sozialpädagogische Begleitung erhalten, um die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die St:WUK gehört insgesamt zu den großen Beschäftigungsprojekten in der steirischen Landschaft der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ihre Beschäftigungseffekte wurden im Jahre 2005 erstmals analysiert. Beschäftigungsprojekte stehen aufgrund der notwendigen Fördermittel immer mehr unter Legitimationsdruck, obwohl ihre Bedeutung auf einem zunehmend angespannteren Arbeitsmarkt zugenommen hat. Vor allem die Entwicklungen der letzten Jahre¹ bewirken, dass viele Menschen mit ungünstigen Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt ohne entsprechende Interventionen, zu denen der praktische Erwerb von Beschäftigungserfahrungen und Kompetenzen gehört, kaum mehr Chancen auf eine erneute Beschäftigung vorfinden. Damit erhöht sich ihre Ausgrenzungsgefahr deutlich. Sie würden den „Sockel“ an arbeitslosen Menschen ohne Chancen am Arbeitsmarkt vergrößern und nur mehr schwer und mit noch höheren Investitionen reintegrierbar sein.

Der steigende Legitimationsdruck betrifft aber nicht nur Beschäftigungsprojekte, sondern in Zeiten zunehmender Knappheit öffentlicher Budgets umfassend Sozialorganisationen, soziale Unternehmen und die gesamte Sozialwirtschaft.² Damit verbunden wird auch die Forderung, solche bislang öffentlich finanzierten Felder vermehrt marktwirtschaftlich zu organisieren, wobei bei differenzierter Betrachtung die Grenzen und Beschränkungen des Marktes und damit verbundene Gefahren vor allem für KundInnen klar zu Tage treten.³ Trotz allem werden Organisationen, die öffentliche Aufträge übernommen haben, vermehrt als Kostenfaktor gesehen, der Nutzen für die Gesellschaft durch die erbrachten Leistungen, z.B. von Beschäftigungsprojekten, mit einer Fülle an sozialen Wirkungen wird zumeist unterschätzt.

Auch Beschäftigungsbetriebe befinden sich in diesem Zwiespalt: Einerseits steigt der Bedarf an Maßnahmen mit zunehmender Arbeitslosigkeit und insbesondere einer größer werdenden Anzahl an Langzeitbeschäftigungslosen, die ohne dazwischengeschaltete (niederschwellige) Intervention kaum Chancen auf einen Arbeitsmarkteintritt haben. Mit der Bedarfsorientierten Mindestsicherung ist der

¹ Vgl. dazu zwei jüngst erschienene Studien: Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung und prospect research & solution. Wien: November 2014. Weiters: Julia Bock-Schappelwein, Stefan Fuchs, Ulrike Huemer, Regina Konle-Seidl, Helmut Mahringer, Thomas Rhein: Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in Österreich und Deutschland. Aufkommen und Verwendung der Mittel im Vergleich. Endbericht. Projektleitung AMS: Sabine Putz, Petra Tamler. Wien: WIFO März 2014.

² Siehe dazu: Ruth Simsa: Die Ökonomisierung des Sozialen und der Druck auf Sozialorganisationen. In: Kontraste 8, Dezember 2013, S. 6-12. Sie verweist darin auch auf unklare Begrifflichkeiten: Oft werden unter Sozialorganisationen nicht gewinnorientierte Gesundheits- und Sozialunternehmen verstanden, dann wieder der NPO-Sektor, wobei hier auch nicht im Sozialbereich tätige Organisationen wie Autofahrerklubs oder Umweltinitiativen fallen etc.

³ Vgl. dazu einen Gastkommentar vom Präsidenten des Roten Kreuzes Gerald Schöpfer in der Presse vom 3. Oktober 2014, S. 30: Er belegt anhand von Beispielen der Flüchtlingsbetreuung, von Rettungsdiensten oder von Blutspendeneinrichtungen die Gefahren, wenn hoheitliche Aufgaben oder soziale Daseinsvorsorge kommerzialisiert werden. Die Vorteile der Gemeinnützigkeit wären zwar „betriebswirtschaftlich schwer messbar, aber für jeden, der damit in Berührung kommt, merk- und spürbar.“

Bedarf noch stärker geworden, da auch bei dieser Zielgruppe die Reintegration in den Arbeitsmarkt und eine selbständige Lebensführung erklärte Ziele bilden. Gleichzeitig werden die Anforderungen von Betrieben immer höher, wobei immer wieder das Argument angeführt wird, dass nicht voll leistungsfähige Menschen im globalen Wettbewerb nicht mehr tragbar seien. Auch die zunehmende soziale Ungleichheit, verbunden mit einer hohen Ausgrenzungsgefahr bzw. einem hohen Risiko, in andauernde Armut zu rutschen, verursacht einen steigenden Bedarf nach sozialen Leistungen.

Andererseits haben öffentliche Auftraggeber in den letzten Jahren privatwirtschaftliche Managementprinzipien inklusive Wettbewerbsorientierung (die öffentliche Hand kauft Leistungen nach Preis-Leistungs- und Qualitätsgesichtspunkten zu), KundInnen- sowie Qualitätsorientierung in den Kontext staatlicher Verwaltung übertragen⁴ und im Rahmen eines New Public Management immer mehr auf Leistungsverträge umgestellt. Damit ist auch der Konkurrenzdruck unter Anbietern gestiegen. Als wesentliche Entscheidungskriterien werden Outputfaktoren (z.B. Beschäftigungsantritte, Durchlauf etc.) ohne adäquate Berücksichtigung individueller Ausgangslagen verwendet, inhaltliche Ziele und Leistungen der Träger werden oft zu wenig berücksichtigt. Das erhöht auch tendenziell die Gefahr des Creaming sowie die Konkurrenz um die erfolgswahrscheinlichsten TeilnehmerInnen.⁵ Anbieter, die besonders heikle Aufgabenbereiche übernehmen und neben der engeren Aufgabenerbringung auch zusätzliche Ziele wie Empowerment, mittel- und langfristige Integration, gesellschaftliche Partizipation etc. verfolgen, können dadurch systematisch einen Wettbewerbsnachteil erleiden.

Zu wenig Beachtung in der öffentlichen Diskussion finden die vielfältigen Leistungen des Sozialsektors wie auch von Beschäftigungsprojekten auf unterschiedlichen Ebenen. Allein die ökonomische Bedeutung des Sektors wird oft unterschätzt: Die Sozialwirtschaft insgesamt ist nach Daten der Statistik Austria ein wichtiger „Beschäftigungsmotor“ mit einem hohen Beschäftigungsmultiplikator.⁶ Auch in Bezug auf den Social Return on Investment als eine monetäre Bewertung der Wirkungen von sozialen Dienstleistungen in der Gegenüberstellung von Kosten und errechneten Rückflüssen schneidet der Sozialsektor sehr gut ab. Bei vielen berechtigten grundsätzlichen und methodischen Einwänden gegen die Monetarisierung der Wirkung sozialer Dienstleistungen wird konzediert, dass über „die hoch akzeptierte Sprache des Geldes“⁷ der Nutzen von Projekten leichter argumentiert werden könne sowie Wirkungen in das Blickfeld kommen, die nur allzu oft als sogenannte „intangible Effekte“ übersehen würden.

Daher wurde mit der gegenständlichen Evaluation das Ziel gesetzt, anhand der St:WUK eine umfassende Bestandsaufnahme der Leistungen von Beschäftigungsprojekten zu erbringen. Dabei sind einige Spezifika der St:WUK von besonderer Relevanz, etwa die Arbeit in besonders nicht marktfähigen Bereichen (Natur, Umweltschutz, Kunst und Kultur), die Verschränkung mit regionaler und kommunalpolitischen Anliegen (Naturparke, Museen, Grabungen) und die organisatorische Struktur mit ei-

⁴ Vgl. dazu die umfassende Behandlung der Thematik in: Arbeitsmarktbezogene Diagnostik und Wirkungsorientierung. Hrsg. von Trude Hausegger. Wien, Köln, Weimar: Böhlau 2012. (Böhlau Studien Bücher)

⁵ Wenn auch die Kritik einer übertriebenen Ökonomisierung der Arbeitsmarktpolitik im Zusammenhang mit einer verstärkten Wirkungs- und Zielorientierung teilweise berechtigt erscheint, so sind aber auch potentielle Vorteile für die Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik nicht von der Hand zu weisen. Wird verstärkt auf Bedürfnisse und Bedarfe der KundInnen und auf erhoffte Wirkungen geachtet, so können die Ergebnisse zum Ansatzpunkt für laufende Verbesserung der Interventionen und insgesamt einer weiteren Professionalisierung des Feldes werden. Mit der Wirkungsorientierung wird ein besonderes Augenmerk auf die Ergebnisqualität (neben einer Struktur- oder Prozessqualität) gelegt.

⁶ Vgl. Simsa, S. 7: Mit 16,3 Arbeitsplätzen pro investierte Million liegt die Sozialwirtschaft diesbezüglich an dritter Stelle aller Wirtschaftssektoren. Wichtig sei auch, dass viele soziale Dienstleistungsorganisationen einen organisatorischen Rahmen für Freiwilligenarbeit bieten.

⁷ Ebda, S. 7.

nem „Dach“ bzw. einer „organisatorischen“ Klammer über viele Einzelprojekte von Partnerorganisationen mit Tätigkeiten auch außerhalb der geförderten Beschäftigungsbereiche.

Besonders vor dem Hintergrund, dass viele Leistungen, die erbracht werden und die zum Erfolg beitragen, im Dunkeln bleiben und allein einige wenige Indikatoren als Output dem finanziellen Input gegenübergestellt werden, wird das Augenmerk auf die „black box“ dazwischen sowie auf Leistungen für Stakeholder und Wirkungen im Anschluss gelegt. Viele Wirkungen sind nicht direkt messbar, scheinen in keiner Statistik auf, sind aber wichtig für die Gesamtbewertung von Beschäftigungsprojekten. Die kritische Analyse dieser Ausformung des europäischen Sozialmodells anhand des Beispiels St:WUK⁸ soll dazu beitragen, den Diskurs um die Bedeutung der Beschäftigungsprojekte von einer verkürzten Betrachtung als „reinen Kostenfaktor“ weg zu führen und damit auch das Bewusstsein über die Wichtigkeit dieser Form aktiver Arbeitsmarktpolitik bzw. der wohlfahrtsstaatlichen Sicherung⁹ insgesamt zu verstärken. Angestrebt wurde daher eine erweiterte Kosten-Nutzen-Analyse, die über leichter fassbare Beschäftigungseffekte hinausgeht, und beschäftigungspolitische, wirtschaftliche und infrastrukturelle Effekte, monetäre Umwegrentabilitäten sowie die Perspektive unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen berücksichtigt.

2 ARBEITSSCHRITTE UND AUFBAU DER STUDIE

Die gegenständliche Forschungsarbeit wurde im Sommer 2014 beauftragt und hat sich – bedingt vor allem durch die Klärung der Frage des Zugangs zu den notwendigen Daten des Datawarehouse des AMS etwas verzögert. Für die gegenständliche Arbeit wurden unterschiedliche sozialwissenschaftliche Methoden angewandt. Eine enge Kooperation mit dem Auftraggeber ermöglichte eine flexible Anpassung von Forschungsschritten und spezifischen Fragestellungen. Die Vorstellung des Evaluationskonzepts erfolgte mit zentralen Beteiligten im Rahmen eines Kick-off. Das Evaluationsdesign wurde bei der Herbstklausur der St:WUK 2014 vorgestellt und reflektiert. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde auch ein Überblick über bereits vorliegende Ergebnisse gegeben und eine Fokusgruppe zur Frage des konkreten Nutzens der Tätigkeiten in den Teilprojekten durchgeführt. Im Jänner 2015 wurden vorläufige Ergebnisse der Auswertung des Datawarehouse vorgestellt, zwischendurch gab es immer wieder Abstimmungsgespräche. Dafür, für die Bereitstellung benötigter Daten, vor allem des St:WUK-Monitoring, und für Unterstützung in vielerlei Hinsicht – von der Bereitstellung der Kontaktadressen für die KundInnenbefragung bis zur Vermittlung von Telefonnummern ehemaliger Transitkräfte – sei den zuständigen Personen der St:WUK herzlich gedankt.

Ausgehend von einer Sichtung der vorhandenen Unterlagen der St:WUK (Konzepte, Jahresberichte, Folder, Untersuchungen, Presseartikel etc.) waren die wesentlichsten Arbeitsschritte:

2.1 Qualitative ExpertInneninterviews

Parallel zur Auswertung der Monitoringdaten der St:WUK über beschäftigte Schlüssel- und Transitkräfte im Zeitraum zwischen 2005 und 2013 und über die Einnahmen- und Ausgabenentwicklung in diesen Jahren wurden zunächst qualitative Interviews mit neun zentralen AkteurInnen durchgeführt.

⁸ Die St:WUK erhielt 2014 beispielsweise die Auszeichnung „EFQM Recognized for Excellence 4*“ im Bewerb um den Staatspreis Unternehmensqualität.

⁹ Viele Untersuchungen zur Bewältigung der Krise 2009 laufen darauf hinaus, dass dies dort am besten gelungen sei, wo auch entsprechend in wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen investiert wurde. Vgl. z.B.: Marcel Fink: Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die sozialen Sicherungssysteme in den Mitgliedsstaaten der EU - ein Vergleich (2010).

Diese waren in der Geschäftsführung oder in der Projektkoordination bzw. vertraten teils jahrelang unterschiedliche Landesabteilungen bzw. das AMS im wissenschaftlichen Beirat. Ein befragter Experte ist Vertreter eines großen Kooperationspartners bzw. Kunden beinahe seit Beginn der St:WUK. Im Mittelpunkt standen die Erfahrungen mit der St:WUK bzw. die ihr zugeschriebenen Aufgaben, Zielsetzungen und inhaltlichen Schwerpunkte sowie das Spektrum an Kooperationen. Zentral war die Beurteilung der Wirksamkeit und Wirkungen der Tätigkeit von St:WUK sowie Anregungen und Ideen für zukünftiges Handeln.

2.2 Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenseffekte der St:WUK-Transitkräfte

Basis dieser Auswertung ist ein sogenannter „Datawarehouse-Würfel“, der sowohl soziodemographische als auch arbeitsmarktrelevante Merkmale von Personen enthält, die im Zeitraum von Beginn 2005 bis zum Ende des Jahres 2014 in Transitarbeit waren. Diese Daten wurden über die Namen bzw. Projektnummern unter Zusammenführung von Informationen des AMS-Monitoring und des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger erstellt. Durch die Unterstützung der Landesgeschäftsstelle Steiermark sowie der Bundesgeschäftsstelle des AMS wurden die notwendigen Daten über das Data Warehouse des AMS von der Analytika Arbeitsmarktservice Beratung GmbH zur Verfügung gestellt. Sie erlaubten eine annähernd lückenlose Konstruktion von Arbeitsmarktkarrieren bzw. Erwerbsstati im Vorher-Nachher-Vergleich (was ging der Transitbeschäftigung drei Jahre voraus, was folgte drei Jahre danach). Besonders gedankt sei diesbezüglich sowohl der Landesgeschäftsstelle Steiermark als auch der Bundesgeschäftsstelle des AMS für ihre Unterstützung bei der Datenbereitstellung sowie dem zuständigen Mitarbeiter der Analytika. Erfasst wurden insgesamt 1.709 Teilnahmen als Transitskraft in einem der Teilprojekte der St:WUK im Zeitraum zwischen 2005 bis 2014.¹⁰

Der Beobachtungszeitraum wurde deswegen gewählt, da die bislang letzte Evaluation mit dem Jahr 2005 endete und in Verbindung mit dieser ein Gesamtüberblick über die Teilnahmenentwicklung in der St:WUK gewährleistet werden konnte. Die gegenständliche Studie führt im Sinne einer Vergleichbarkeit die damals verwendeten Kennzahlen fort, stellte aber auch tiefergehende Analysen an, z.B. der Beschäftigungserfolge nach einzelnen soziodemografischen Indikatoren in Verbindung mit der arbeitsmarktpolitischen Entwicklung der letzten Jahre.

Als Indikatoren für Beschäftigungseffekte wurden die Arbeitsmarktpositionen (z.B. beschäftigt, in Ausbildung, arbeitslos, out of labour force) bzw. Vermittlungsquoten als „klassische“ Bewertungsmethode zu bestimmten Stichtagen verwendet, ferner die Verteilung der auf diese Stati entfallenden Tage innerhalb bestimmter Zeiträume, wobei nach personenbezogenen Merkmalen differenziert wurde. Auf Basis dieser Daten wurden auch die Einkommenseffekte analysiert und ein struktureller Vergleich von besonders erfolgreichen Transitkräften (mit einem zumindest 75% Beschäftigungsanteil in den drei Folgejahren) und besonders wenig erfolgreichen Transitkräften (sie verbringen zumindest 75% der möglichen Tage der drei Folgejahre in Arbeitslosigkeit) vorgenommen.

2.3 Teilstandardisierte Telefoninterviews mit Transitkräften

Die teilstandardisierten Telefoninterviews dienten der Annäherung an förderliche und hinderliche Faktoren und individuelle Nutzefekte. Die Befragung von (ehemaligen) Transitkräften half jene Fak-

¹⁰ Abfragezeitpunkt war Ende November 2014. Die Daten wurden einer Plausibilitätskontrolle unterzogen. Nichtsdestotrotz können durch verschiedene Umstände bedingt noch Unschärfen vorhanden sein. Grundsätzlich ist aber von einer guten Datenqualität auszugehen. Von Teilnahmen wird deswegen gesprochen, weil Personen teilweise wiederholt als Transitskräfte gearbeitet haben.

toren zu eruieren, die aus der subjektiven Bewertung für ihre Arbeitsmarktintegration besonders hilfreich oder hinderlich waren. Weiters wurden aus dieser Befragung individuelle Nutz- und Lerneffekte sowie der aktuelle Arbeitsmarktstatus eruiert. Dies ist vor allem für jene Personen von Relevanz, die nicht in den Arbeitsmarkt reintegriert werden konnten, aber trotzdem durch die Teilnahme profitierten. Teilstandardisierte Interviews bieten die Möglichkeit, zusätzlich zu standardisierten Fragen auf einzelne Punkte genauer eingehen und konkret nachfragen zu können, was zum Beispiel als nicht zufriedenstellend erlebt wurde oder welche Verbesserungsmöglichkeiten gesehen werden. Befragt wurden 32 ehemalige Transitkräfte. Die Kontaktadressen wurden vom Auftraggeber nach den Kategorien „schwer/leicht integrierbar“ und „erfolgreich/nicht erfolgreich nach der Transitbeschäftigung“ bereitgestellt. Mit einem Anteil von 53% an weiblichen Transitarbeitskräften konnte ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erlangt werden.

2.4 Analyse der fiskalischen Umwegrentabilität

Die Bestimmung der fiskalischen Umwegrentabilität bezog sich auf das Geschäftsjahr 2013. Die notwendigen Daten wurden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt. Einbezogen sind dabei alle im St:WUK beschäftigten Personen, sowohl Schlüsselkräfte (Geschäftsführung, Büro und Verwaltung, Bereichsleitung, VorarbeiterInnen, SozialpädagogInnen) als auch befristet eingesetzte Transitkräfte.

In der Modellberechnung wurden den Fördersummen und diversen sonstigen Einnahmen (wobei die Eigenerwirtschaftung im Unterschied zu sonstigen sozialökonomischen Betrieben in den wenig „marktfähigen“ Tätigkeitsbereichen von St:WUK vergleichsweise geringe Bedeutung hat) die Rückflüsse (direkte und indirekte Steuern) bzw. die Ersparnis von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder der Mindestsicherung gegenübergestellt. Im Zentrum stand die Frage, wie hoch die Nettokosten der öffentlichen Hand im Förderjahr sind.

2.5 Online-KundInnenbefragung

Um umfassende Wirkungen der Tätigkeit der St:WUK bzw. einzelner Projekte (neben den Effekten für die Transitkräfte selbst) annähernd zu erfassen bzw. einen Überblick über die NutznießerInnen der St:WUK zu erhalten, wurde eine Online-Befragung der KundInnen¹¹ und KooperationspartnerInnen der St:WUK in den ersten Monaten des Jahres 2015 durchgeführt. Im Mittelpunkt standen die Effekte und Leistungen der konkreten Tätigkeiten von St:WUK aus der Perspektive von KundInnen und KooperationspartnerInnen: Welche Leistungen nutzen sie, was haben sie davon, welche Effekte auf individueller, infrastruktureller, sozialpolitischer Ebene etc. werden durch die geförderte Beschäftigung ermöglicht, was würde es bedeuten, wenn es diese Möglichkeit nicht gäbe?

Die Erhebungsbögen enthielten neben standardisierten auch offene Fragen. Die Möglichkeit, die eigene Erfahrung detaillierter einbringen zu können, steigerte trotz höherem Zeitaufwand die Motivation zur Teilnahme. Ein erster Erhebungsbogenentwurf wurde mit dem Auftraggeber abgestimmt und einem Pretest unterzogen. Insgesamt haben 54 Personen einen Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 36% entspricht. Die Einzelprojekte stellten Namen und E-Mail-Adressen von KooperationspartnerInnen und KundInnen zur Verfügung, diese erhielten einen individuellen Zugangscodenum zum elektronischen Fragebogen, der die Anonymität gewährleistete.

¹¹ Das IFA konnte dabei auf ein in Zusammenarbeit mit der ArgeData Graz entwickeltes Instrumentenset zur Gestaltung und Adaptierung von Online-Fragebögen zurückgreifen.

Eine gute Gelegenheit zur Vorabklärung und Vorbereitung bot eine Fokusgruppe bei der Herbstklausur der St:WUK 2014. Im Rahmen dieser wurde mit VertreterInnen von einzelnen Projekten vertieft der Frage des Nutzens konkreter Tätigkeiten für verschiedene Beteiligte nachgegangen.

3 DIE St:WUK – EINE BESCHÄFTIGUNGSINITIATIVE DES LANDES STEIERMARK

Intention der 1997 gegründeten und von der steirischen Landesregierung beschlossenen St:WUK war es, nicht marktgängige und anderweitig schwer finanzierbare Projekte mit Aufgaben in den Bereichen Naturschutz, Umwelt und Kultur zu unterstützen und mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu verknüpfen. Ein wichtiger Hintergrund dieser Initiative war zweifellos auch das Bemühen von AMS und Land, eine gemeinsame Arbeitsmarktpolitik zu stärken. Das Land war damit nicht mehr nur Mitfinanzier von arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsprojekten, die seit Mitte der 80-er Jahre vermehrt in der Steiermark entstanden sind, sondern schuf sich damit die Möglichkeit, vor allem Naturschutz- und Kulturprojekte im öffentlichen Interesse umzusetzen.¹² Mit einigen wenigen Ausnahmen ist die Basis noch immer dieselbe, in der Letztfassung des Gesellschaftsvertrags aus dem Jahr 2013 wurden im Vergleich zum ersten Gesellschaftsvertrag „die Förderung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen“ stärker betont und die Mittel mit dem Ziel der Hilfe für den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt durch Beratung und Betreuung klarer definiert. In der Zusammenarbeit mit dem AMS erfolgte auch eine Umorientierung in Bezug auf die Zielgruppe: Dazu gehörten ursprünglich vor allem AkademikerInnen, mittlerweile allerdings sieht das AMS verstärkt einen Bedarf für geringqualifizierte Menschen, ohnehin gut Qualifizierte sollten nicht vergleichsweise teuren Maßnahmen zugewiesen werden.

Eine landesinterne Umstellung betrifft das ab dem Jahr 2015 für alle Landesgesellschaften verpflichtende „Beteiligungsmanagement“ des Landes entlang von definierten „Beteiligungsrichtlinien“. Auch die St:WUK muss im Sinne einer Wirkungsorientierung Wirkungsziele und Indikatoren festlegen, anhand derer ersichtlich ist, warum die Beteiligung des Landes sinnvoll/notwendig ist und welche Stärken, Schwächen und Optimierungsmöglichkeiten gegeben sind. Quartalsweise muss ein Bericht mit diesbezüglichen Ergebnissen dargestellt werden.

Die Schwerpunkte der über die St:WUK geförderten Projekte liegen in den Bereichen Wissenschaft, Umwelt, Natur, Tourismus, Kunst, Kultur und Archäologie und werden von Projektpartnern – Vereinen und Organisationen, mit denen die St:WUK zusammenarbeitet – umgesetzt. Der Anspruch besteht, dass es sich um gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch relevante Anliegen handelt. Zusammen mit den PartnerInnen werden Arbeitsplätze in grundsätzlich nicht marktfähigen Bereichen geschaffen (die später teilweise ohne Förderung weiterbestehen) und zugleich Menschen in Arbeit gebracht. Die St:WUK ist das Dach über eine Vielzahl an (relativ) kleinen Projekten bzw. eigenständigen Vereinen mit einem Kooperationsvertrag mit der St:WUK. Diese Projektträgervereine sind auch teilweise außerhalb der St:WUK-geförderten Tätigkeitsfelder aktiv.

¹² Basis war der „Gesellschaftsvertrag der steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH“, wo vor allem auf praxisnahe Projekte, die auf den Erkenntnissen der Naturwissenschaften, der technischen Wissenschaften, der Humanmedizin, der Land- und Forstwirtschaft inklusive Veterinärmedizin, der Sozialwissenschaften, der Geisteswissenschaften und der Kulturwissenschaften basieren oder damit in Zusammenhang stehen, fokussiert wurde. Unter anderem wurde damals vermehrt an Forschungsvorhaben und Studien gedacht. Allerdings wurden solche kaum in die Praxis umgesetzt. Siehe dazu und im Folgenden: St:WUK. Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH. Organisationshandbuch Version 1.4. Graz 2014.

Im Jahr 2011 wurden die Einzelprojekte auf Anregung des AMS Steiermark in die zwei Bereiche „Natur und Umwelt“ sowie „Kunst, Kultur und Archäologie“¹³ zusammengefasst. Damit wurde dem Wunsch des AMS entsprochen, dadurch die Anzahl der Vertragspartner und Vertragsverhandlungen zu reduzieren. Derzeit bestehen vierzehn Einzelprojekte, die teils wiederum in unterschiedliche Teilprojekte unterteilt sind. Zur Koordination der weiterhin bestehenden Einzelprojekte mit den beiden Bereichen und dem St:WUK wurde eine Projektkoordination als Stabstelle der Geschäftsführung eingesetzt.¹⁴ Projektübergreifend beteiligt sich St:WUK ferner an SNB und der AMS-Beschäftigungsinitiative 50+.¹⁵ Dabei handelt es sich, wie später noch genauer gezeigt werden wird, um stundenweise Arbeitsplätze für besonders arbeitsmarktferne Personen sowie um eine spezielle Förderrichtlinie für ältere arbeitslose Menschen.

Die Abwicklung der Projekte erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice Steiermark, aber auch ressortübergreifend mit den Abteilungen des Landes Steiermark, was sowohl inhaltliche Synergien als auch eine breitere Finanzierung einzelner Projekte ermöglicht.

Ein seit der Gründung bestehender wissenschaftlicher Beirat unterstützt und berät die Geschäftsführung. Ihm werden neue Projekte zur Begutachtung vorgelegt. Der Beirat fungiert als eine Art „Aufsichtsrat“¹⁶ ohne finanzielle Verantwortung. Er wurde im September 2014 neu konstituiert und besteht nunmehr aus sieben VertreterInnen des Landes bzw. aller wesentlichen mitfinanzierenden Abteilungen des Landes¹⁷ und einer kooptierten Vertreterin des AMS. Damit verbunden war die Intention, die Identifikation der Stakeholder mit der St:WUK zu erhöhen, sie aktiver einzubinden und den Nutzen für das Land bewusster zu machen. Zu diesem Zweck wurde auch versucht, die bislang jährlichen „Muss-Sitzungen“ und die Jahresberichte attraktiver zu gestalten. So wird nunmehr Augenmerk darauf gelegt, verstärkt zu zeigen, „was die einzelnen Projekte tun und leisten“. Auch die jährlichen Besuche einzelner Projekte wurden in dieser Hinsicht als sehr wertvoll erlebt.

Die endgültige Entscheidung über die Durchführung neuer Projekte erfolgt durch einen Regierungsbeschluss des Eigentümers Land Steiermark.¹⁸ Zwischen der St:WUK und dem jeweiligen Projektpartner wird ein Kooperationsvertrag über die Durchführung des Projekts abgeschlossen, in dem die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien festgelegt sind. Zumeist stellt die St:WUK das Personal, die Vereine übernehmen den „materiellen Teil“, d.h. die Infrastruktur, das Arbeitsmaterial, Werkzeuge etc. zur Verfügung.

Eine weitere wesentliche Grundlage für die Durchführung ist der Fördervertrag zwischen der St:WUK und dem AMS sowie der Finanzplan. Die Aufgaben der St:WUK, Projektpartner und des Projektpersonals (projektverantwortliche Schlüsselkraft, sozialpädagogische Betreuung) sind im Detail im Organisationshandbuch festgelegt.¹⁹

¹³ Zunächst noch bis zum Projektjahr 2012/13 unter „Kunst und Kultur“ zusammengefasst.

¹⁴ Vgl. dazu insbesondere das Organigramm im Organisationshandbuch, S. 7 ff. Das „Kernteam“ unterhalb der Geschäftsführung bilden die Stabstellen Gender Mainstreaming und Diversity Management, die Abteilung Administration, Controlling und Recht, die Projektkoordination und die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit. Zusätzlich gibt es diverse Gremien, einen Betriebsrat, Bereichstreffen etc.

¹⁵ Siehe Folder: St:WUK – Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH. Folder. Stand Februar 2015.

¹⁶ Wörtliche Interviewzitate sind kursiv wiedergegeben.

¹⁷ Universalmuseum Joanneum; Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit; Kultur, Europa und Außenbeziehungen; Umwelt und Raumordnung; Büro Landesrat Wissenschaft und Forschung; Büro Landesrat Soziales; Abteilung Soziales.

¹⁸ Die Landesregierung erteilt bei einem positiven Beschluss eine „Generalvollmacht“, damit auch bei einem Wechsel der Regierung die Weiterführung möglich ist und nicht immer neu angesucht werden muss.

¹⁹ Organisationshandbuch, S.67 ff.

Die Geschäftsführung der St:WUK hat eine strategische und steuernde Funktion. Die St:WUK übt die Funktion eines Arbeitgebers aus und finanziert Projekte teilweise vor bzw. übernimmt auch Teilprojektkosten und begleitende Schulungsmaßnahmen.

Das Organisationshandbuch sieht auch eine Evaluierung bzw. Stärken-Schwächen-Analyse alle drei Jahre vor, dies war auch ein Kriterium für das Sozialgütesiegel. Jährlich vergibt die St:WUK auch fachspezifische Stipendien für Forschungsarbeiten an steirische Hochschulen wie z.B. über den „Nutzen von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten für die TeilnehmerInnen“. Diese werden bei der Jahresklausur vorgestellt und sind auf der Homepage www.stwuk.at abrufbar.

3.1 Tätigkeitsfelder – Einzelprojekte

Der Gesellschaftsvertrag der St:WUK erlaubt ein weites Spektrum an Tätigkeiten und lässt viel Platz für inhaltliche Weiterentwicklungen. Zu den ersten Gründungsprojekten der St:WUK im Bereich Natur und Umwelt gehörte das „innovative Naturschutzprojekt“ mit dem Institut für Naturschutz, for nature, Naturschutzbund und dem NaturErlebnispark. Die beiden letzteren werden nun im gemeinsamen Projekt LINK weitergeführt. Ebenfalls ein frühes Projekt stellte das Interuniversitäre Forschungszentrum IFZ (ab 2002 beim St:WUK) dar. Das „Holzmuseum Murau“ wurde 2013 in das Projekt „MUSIS – Steirischer Museumsverband“ (mit rund 20 ProjektpartnerInnen) integriert.

Kleinere Projekte, die alleine relevante Förderkriterien des AMS kaum erfüllten, wurden im Lauf der Zeit zusammengefasst, so etwa „uniT“ und der „Kulturverein TAG Theateragenda“ zu „CIG – Creative Industries Graz“. Ohne das Dach der St:WUK würden sie eher geringere „Überlebenschancen“ (sprich Förderchancen durch das AMS) besitzen. Seit der Gründung gab es viele Veränderungen, zunächst eine Ausweitung in den ersten Jahren, manche Projekte wurden zwischenzeitlich auch wieder eingestellt. Zu nennen sind etwa der „Museumsverband Südsteiermark“, der für die Regionalen Geschäftsstellen des AMS zu wenige Arbeitsplätze für geringqualifizierte Personen bereitstellte und deswegen arbeitsmarktpolitisch als nicht relevant betrachtet wurde. Befristete Projekte waren „Telearbeitsplätze“, „Gentechnik und Ältere“ oder „Chiala“.

Im Jahr 2014 sind in der St:WUK folgende Einzelprojekte in den beiden Bereichen „Natur und Umwelt“ und „Kunst, Kultur und Archäologie“ zusammengefasst.

3.1.1 Natur und Umwelt

Wasserland Steiermark: Dabei handelt es sich um ein 1998 gestartetes direktes Landesprojekt, das sich vor allem mit der Schaffung von Wasserbewusstsein in der Bevölkerung und der Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Ziel gesetzt hat. Zu diesem Zweck werden die Zeitschrift „Wasserland Steiermark“ herausgegeben, ein Informationsnetzwerk zum Thema Wasser betreut, wissenschaftlich gearbeitet, spezifische Veranstaltungen durchgeführt und Umweltbildung in Schulen betrieben. Die Schulangebote sind fast ständig ausgebucht, es werden auch entsprechend pädagogisch-didaktisch aufbereitete Lehrmittel entwickelt, bei Bedarf gibt es auch Schulungen für LehrerInnen. Die häufig gut gebildeten Transitkräfte arbeiten in der Abteilung des Landes und wurden auch öfters in den Landesdienst übernommen.

LINK: darunter fallen seit dem Jahr 2008 der **Naturschutzbund** und der **NaturErlebnisPark:**

Naturschutzbund: Der Naturschutzbund, dessen Belegschaft in den letzten Jahren zu rund der Hälfte aus Transitkräften der St:WUK besteht, ist vor allem in der Landschaftspflege und im Biotopmanagement tätig. Der Naturschutzbund betreut und verwaltet beispielsweise im Auftrag des Landes im Jahr

2014 ca. 500 Naturschutzflächen, welche teilweise vom Land bzw. der Naturschutzabteilung gekauft wurden, und führt auch Kartierungsarbeiten durch, teilweise auch für private Grundbesitzer. Naturschutzflächen werden digital erfasst, Fotodokumentationen und Pflegemanagementkonzepte erstellt. Im Sinne des Arten- und Lebensraumschutzes gehören weiters Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit und wissenschaftliche Projekt(mit)arbeit zu den Schwerpunkten.

NaturErlebnisPark – Science Education Center: Mit dem Schulbiologiezentrum NaturErlebnisPark im Norden von Graz steht der Bevölkerung ein Naherholungsraum zur Verfügung, andererseits werden für Schulen Angebote im Sinne einer Naturwissenschaftsbildung durchgeführt. Die Transitkräfte sind sowohl in der Park- und Gartenpflege als auch für didaktische Arbeiten tätig.

Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen: In diesem Beschäftigungsprojekt werden für den Verband der Naturparke Österreichs bzw. die sieben Naturparke in der Steiermark unterschiedliche Tätigkeiten im Spektrum von Landschaftspflege, Naturpark- und Projektbetreuung über Veranstaltungs- und Ausstellungsgestaltung, Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu Naturschutzaktivitäten und Biotopmanagement durchgeführt. Bislang wurden zahlreiche fixe Arbeitsplätze bei den Projektpartnern geschaffen.

Haus der Energie: Bei diesem Projekt handelt es sich um einen zertifizierten Klimabündnisbetrieb in Deutschlandsberg. Angeboten werden unabhängige Informationen zum Thema erneuerbare Energien, Energie- und Stromkostenberatungen und auch Grünlandpflege für KundInnen. Es werden auch Holzspielzeug mit Solarenergie und sonstige Produkte aus Holz (Nistkästen etc.) hergestellt und verkauft. Im Rahmen der Energieberatung werden ferner auch schulpädagogische Tätigkeiten durchgeführt sowie eine Photovoltaik-Schulungsanlage betrieben. Die Transitkräfte sind ausschließlich im niedrigqualifizierten Bereich eingesetzt.

Au(s)blicke Gosdorf: Ziel ist die ökologische und ressourcenschonende Gestaltung und Pflege einer Gartenlandschaft, dem sogenannten Klimaschutzgarten mit über 18 000 m² mit Kräuter- und Rosenbereichen und vielen weiteren speziellen Themen, u.a. auch ein Projekt mit Friedhofsblumen. Für Schulen und sonstige BesucherInnen werden geführte „Gartenreisen“ angeboten. Ein wichtiger Teil ist auch der Verkauf unterschiedlicher Produkte aus der eigenen Produktion wie Tees, Dinkelspelzkissen, Vogelhäuser und Nistkästen, Insektenherbergen, Fledermauskästen und Gartenbänke. Die schon erwähnt Transitkräfte werden vor allem für einfache Hilfstätigkeiten in der Gartenpflege (teilweise auch bei privaten KundInnen), der Gärtnerei und der Produktion eingesetzt.

3.1.2 Kunst, Kultur und Archäologie

MUSIS – Steirischer Museumsverband: Ziel des Vereins MUSIS ist die Unterstützung der Qualitätssteigerung und Professionalisierung steirischer Museen. Dies reicht von der Schaffung und von Arbeitsplätzen über die Planung und Begleitung von Kooperationen zwischen Museen und anderen Institutionen bis zur Bereitstellung von Bildungs-, Beratungs- und Informationsangeboten. Die Transitkräfte finden ein breites Tätigkeitsfeld vor. Es umfasst Ausstellungsbetreuung, Öffentlichkeitsarbeit, Büroorganisation, Archivierung, Projektassistenz ebenso wie handwerkliche Tätigkeiten oder Reinigungsdienste. Der erste Arbeitsmarkt für die Transitkräfte ist sehr eingeschränkt, daher wird in Verträgen mit Museen festgelegt, dass sie diese nach sieben Monaten Transitarbeit für mindestens drei weitere Monate übernehmen müssen. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass sie dann weiter bleiben können, wenn zusätzliche Gelder akquiriert werden, die Person unersetzlich wird oder jemand beispielsweise in Karenz geht.

Kulturpark Hengist: Im Zentrum der Arbeit stehen die Erforschung, die Bearbeitung und Präsentation des historischen archäologischen Erbes rund um den Wildoner Buchkogel. Die ausschließlich niedrigqualifizierten Transitkräfte sind saisonal vorwiegend für archäologische Grabungen und Hilfstätigkeiten eingesetzt, die Schlüsselkräfte sind über Gemeinde- und Landesförderungen ganzjährig beschäftigt, um die Funde wissenschaftlich zu bearbeiten und Öffentlichkeitsarbeit betreiben zu können.

ASIST – Archäologisch-Soziale Initiative Steiermark: Auch in diesem Projekt in der südlichen Steiermark (Retznei, Seggau, Schwanberg und Wagner) stehen Grabungen, die Untersuchung und Dokumentation archäologischer Denkmäler sowie die wissenschaftliche Aufarbeitung und Öffentlichkeitsarbeit im Vordergrund. So wurde zuletzt eine 1.900 Jahre alte Statue entdeckt, wahrscheinlich aus einer Tempelanlage der Isis. Die Projektleitung kann über Finanzierung der Gemeinden etc. das ganze Jahr bei St:WUK angestellt werden, die zumeist niedrigqualifizierten Transitkräfte arbeiten saisonal bei den Grabungen, Sanierungen etc.

stART - styrian ART: Dieses Projekt in der Weststeiermark versucht vor allem die Zusammenarbeit von Kunst- und Kulturschaffenden in Form von Austausch, Ideensammlung und Realisierung von Projekten zu forcieren sowie Jugend-, Kultur- und Sozialprojekte zu unterstützen. Beschäftigungsplätze bieten selbst kuratierte Ausstellungen, Konzerte und DJ-Events, Projektkoordination, Öffentlichkeitsarbeit, Büroorganisation sowie die Ausstellungsplanung und -betreuung.

CIG (Creative Industries Graz): hier sind die beiden Projekte uniT und TAG zusammengefasst (früher auch Kultur in Graz).

uniT – Verein für Kultur an der Karl Franzens Universität: uniT ist eine innovative Kulturinitiative an der Universität Graz mit einem multiprofessionellen Team. Die Transitkräfte werden im Projekt-, Büro-, Theater- und Veranstaltungsmanagement sowie der Veranstaltungstechnik eingesetzt bzw. sind in der Öffentlichkeitsarbeit, Organisation und Kulturvermittlung tätig. Ein wichtiger Arbeitsplatz ist u.a. das Partnerprojekt Theater im Lend.

Theateragenda (TAG): Dieses zweite Modul von CIG versucht KünstlerInnen, Kulturinitiativen und freie Theatergruppen in der Steiermark durch die finanzielle Förderung von Projekten und Gastspielen, die Vermittlung von MitarbeiterInnen und durch die Durchführung von theater- und medienbezogenen Bildungsprojekten zu unterstützen. Die Transitbeschäftigung erfolgt in der Kunst- und Kulturvermittlung, der Projekt- und Büroorganisation und der Öffentlichkeitsarbeit. Beispielsweise gibt es Kooperationen mit Seniorenzentren, wo Aufführungen organisiert werden oder KleinkünstlerInnen bzw. JongleurInnen vermittelt werden.

Kultur schafft Arbeit: Mit dem (ab 2010 eigenständigen) Beschäftigungsprojekt „Kultur schafft Arbeit“ der Kulturinitiative KiG (Kultur in Graz), welches an der Vernetzung von Kulturschaffenden und der Kooperation zwischen Kulturinitiativen arbeitet, sollen kulturelle und künstlerische Aktivitäten im Rahmen einer Erwerbsarbeit ermöglicht werden. Beschäftigungsfelder in den vielen Kooperationsbetrieben sind Projekt- und Officemanagement, wissenschaftliche Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsorganisation, Medientechnik und Kulturvermittlung.

3.1.3 Teilnahme an anderen Initiativen

Die St:WUK beteiligt sich derzeit an der vom Netzwerk bbs koordinierten Initiative „Stundenweise niederschwellige Beschäftigung“ und an der „AMS-Beschäftigungsinitiative 50+“.

SNB – stundenweise niederschwellige Beschäftigung: Aufgeteilt auf einige Einzelprojekte und zwischen dem Träger bbs (Beschäftigungsbetriebe Steiermark) und Land vertraglich geregelt werden für

arbeitsmarktferne Personen nach den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten Transitarbeitsplätze in unterschiedlichem Stundenausmaß angeboten. Die Transitkräfte sind zu 100% vom AMS finanziert, können aber anschließend in eine „normale“ St:WUK-Transitarbeit wechseln.

AMS-Beschäftigungsinitiative 50+: Seit Sommer 2014 beteiligen sich sechs St:WUK-Projekte an dieser neuen Förderschiene und stellen in Abstimmung mit den Regionalen Geschäftsstellen des AMS durchschnittlich drei- bis fünfmonatige Arbeitsplätze für ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahren zur Verfügung, obwohl die dementsprechende Förderrichtlinie auch längere geförderte Arbeiten vorsehen würde, d.h. der Nutzen für die Projekte ist wegen der Einarbeitungszeit relativ gering. Es können nur relativ einfache Arbeiten übernommen werden. Ab Oktober 2014 wird im Rahmen der AMS-Beschäftigungsinitiative 50+ eine halbe Stelle „Outplacement“ finanziert. Vor allem das Haus der Energie, der Kulturpark Hengist und ASIST, aber auch andere Projekte sollen von den Firmenkontakten profitieren.²⁰ Im Rahmen der AMS-Beschäftigungsinitiative 50+ entstand auch das Projekt „**Die Manufaktur**“ mit Arbeitsplätzen vor allem in der Denkmalpflege und Restaurierung (insbesondere von Steinelementen), Renovierung und Büroorganisation.

3.2 Beschäftigung und Betreuung – Transplacementansatz

Soziale Unternehmen wie die St:WUK bieten Personen mit oft vielfältigen Arbeitsmarkthindernissen (lange Abwesenheit vom Berufsleben und vom Arbeitsmarkt, Mangel an Qualifikationen, Praxisman gel, gesundheitliche Einschränkungen, soziale Probleme, nicht nachgefragte Ausbildungen, negative „Arbeitsmarktsignale“) befristete Transitarbeitsplätze, auf denen sie in geschütztem Rahmen ihre Arbeitsfähigkeit entwickeln, zusätzliche Kompetenzen und Kenntnisse erwerben, erstmalig oder nach langer Abwesenheit vom Berufsleben wieder Praxis sammeln sowie ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Das inkludiert ebenso ihre persönliche Stabilisierung, worunter auch Bedingungen fallen, die einer Beschäftigung förderlich oder abträglich sein können – z.B.: Überschuldung, drohender Wohnungsverlust, familiäre Problemen, fehlende Kinderbetreuung etc. Dem Ziel der Reintegration dienen zusätzlich ergänzende Qualifizierungen und eine sozialpädagogische Betreuung.²¹

Im Zentrum des Unterstützungsangebotes von Beschäftigungsprojekten wie St:WUK steht die praktische Arbeit, die sowohl für die fachliche Qualifikation als auch die Wiedereingewöhnung in Arbeitsstrukturen wichtig ist. Gegenüber Schulungs- oder Beratungsmaßnahmen können durch das „learning on the job“ auch von ArbeitgeberInnen erwartete einfache Schlüsselqualifikationen, Arbeitstugenden und Arbeitshaltungen in einem Ausmaß (wieder) erlernt und geübt werden, die ohne konkreten praktischen Arbeitsbezug kaum erreichbar wäre. Von Relevanz für die arbeitsmarktpolitische Intention der Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind auch die Positionsvorteile, die den Transitkräften durch die Suche aus einer Arbeit heraus ermöglicht werden. Durch die befristete Beschäftigung tragen sie nicht länger das negative Arbeitsmarktsignal „arbeitslos“ und viele damit verbundene Attribute eingeschränkter Leistungsfähigkeit und -bereitschaft fallen weg. Zusätzliche externe Weiterbildungen und die Reduktion vermittlungschwerer Lebensumstände durch die sozialpädagogische Betreuung unterstützen die Integration.

Die ökonomische Orientierung der Projekte sorgt dabei für den „realistischen“ Rahmen: Beschäftigungsprojekte sollten wirtschaftliche Eigenleistungen erbringen, ihre Produkte und Dienstleistungen

²⁰ Befürchtet wird durch diese mit Extramittel des Bundes finanzierte Initiative eine Entstehung einer Zweiklassengesellschaft in einzelnen Projekten, da sonstige Transitkräfte bis zu sieben Monate bleiben können.

²¹ Vgl. dazu: Silvia Paiarl, Peter Stoppacher: Endbericht Evaluierung des steirischen Programms „Integration arbeitsmarktferner Personen – ESF Schwerpunkt 3b 2008-2009. Graz: IFA Steiermark 2009.

verkaufen und zumindest die Material- und Sachkosten selbst erwirtschaften. Die Arbeitsorganisation ist darauf ausgerichtet, möglichst marktnahe Betriebsstrukturen zu simulieren. Für die Transitkräfte kann damit eine bessere Vorbereitung auf die spätere Arbeitsrealität gewährleistet werden. Die Nachfrage nach den angebotenen Leistungen kann wiederum für die Transitkräfte eine motivationsfördernde Anerkennung ihrer Arbeit mit sich bringen.

Die St:WUK bietet intern je nach Leistungsvermögen bzw. Belastbarkeit der geförderten Personen unterschiedliche Stufen an, möglich ist sowohl eine stundenweise Beschäftigung im Rahmen der SNB, eine Stundenerhöhung in „normaler“ Transitbeschäftigung als auch eine Überlassung bzw. Beschäftigung in einem der vielen Kooperationsprojekte bzw. –betriebe. Dazu kommen die Möglichkeit einer Arbeitserprobung bzw. eines –trainings vor dem direkten Eintritt in das Beschäftigungsprojekt. In Transitbeschäftigung kann auch zeitweise eine Erhöhung des Transitgehalts durch die Aufstockung mittels des vom AMS gewährten Kombilohns genutzt werden, wenn zum Beispiel nur Teilzeitstellen zur Verfügung stehen, die aber für Beschäftigte einen starken, teilweise existenziell bedrohlichen finanziellen Rückschritt bedeuten würden (z.B. in der Reinigungsbranche). Um die Reintegrationschancen zu erhöhen, werden auch zusätzlich eine sozialpädagogische Betreuung, teilweise ein Outplacement, aber auch Eingliederungsbeihilfen eingesetzt.

Das AMS ist der entscheidende Partner für die Zuweisungen, Förderungen, Verlängerungen und „Wiederzuweisungen“ bei den vergleichsweise „teuren Maßnahmen“. Diesbezüglich sind auch die Vorgaben und Ziele des AMS relevant. Wäre es früher noch leichter möglich gewesen, „Wunsch kandidatInnen“ einzustellen, so ginge das nunmehr kaum mehr. Grundlage sind die allgemeinen Förderrichtlinien des AMS Steiermark, welche die Förderkriterien klar regeln. Die Personen werden von den RGSen zugewiesen, wobei jede RGS bestimmen kann, welche Zielgruppen zugewiesen werden.

In manchen Tätigkeitsbereichen der St:WUK ist die Übernahmewahrscheinlichkeit gering, da etliche Kooperationspartner selbst in nicht marktgängigen Bereichen agieren und öffentliche Aufgaben mit äußerst eingeschränkten Mitteln erfüllen. Gerade in diesen Bereichen stellt sich die Frage der Effekte der geförderten Beschäftigung von St:WUK bzw. umgekehrt, was würde es für den Fremdenverkehr, die Kulturlandschaft, die Umwelt usw. bzw. die Träger in der Steiermark bedeuten, wenn archäologische Grabungen, Museumstätigkeiten, Besucherbetreuungen, Arbeiten für Naturparke bzw. im Bereich Umwelt/Natur, innovative Projekte zum Naturschutz oder zur Energieverbrauchsreduktion nicht über St:WUK geleistet werden würden?

3.3 Einnahmen und Ausgaben

Die St:WUK ist den gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten zugeordnet, die sich nach den Richtlinien des AMS von sozialökonomischen Betrieben im Grad der marktwirtschaftlichen Ausrichtung unterscheiden. SÖB haben in der Regel einen Eigenerwirtschaftungsanteil durch den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen von zumindest 20% zu erbringen, bei GBP ist diese Vorgabe geringer bzw. fällt oft auch weg. Durch die geforderte höhere Produktivität unterscheiden sich auch die Zielgruppen. Diese sind bei SÖB in der Regel näher am Arbeitsmarkt. Bei Projekten mit gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung sind zumeist keine eigenen Arbeitsplätze vorhanden (außer zur Vorbereitung und Einschulung), sondern sie überlassen die Transitkräfte anderen Arbeitgebern zu geförderten Bedingungen. Auch die St:WUK ist in einem gewissen Sinn in diesem Bereich aktiv. KundInnen sind zumeist öffentliche, halböffentliche und gemeinnützige nicht kommerzielle Organisationen und keine privaten Unternehmen mit eindeutiger Gewinnorientierung. Im Gegensatz zur normalen gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung, die als Einstiegshilfe in den ersten Arbeitsmarkt fungiert, sind die „Beschäftigungsmärkte“ bei St:WUK weder finanz- noch aufnahmestark, sie erfüllen zumeist

öffentliche Aufgaben mit häufig sehr beschränkten Ressourcen. Die St:WUK ist ein Mittel, um die Bewältigung dieser Aufgaben im öffentlichen Sinn zu unterstützen.

Eindeutig der wichtigste Finanzier der St:WUK ist das AMS, das für zwei Drittel der Personalkosten der Transitkräfte und für die Schlüsselkräfte zur Gänze aufkommt. Je nach Anzahl der Beschäftigten, der Dauer der Nachbesetzungen etc. differiert der Betrag des AMS. Insgesamt beläuft er sich im Zeitraum zwischen 2005 und 2013 auf (gerundet) 58% der Gesamteinnahmen. Im Jahr 2007 war der Anteil mit 52% am geringsten, in den Jahren 2011 und 2012 mit 64% am höchsten. 2013 sank er wiederum auf 59%. Das fehlende Drittel der Personalkosten für die Transitkräfte wird vom Land Steiermark, Abteilung Soziales bereitgestellt. Die Förderung der Sozialabteilung des Landes ist an jene des AMS gekoppelt und wird mit diesem abgestimmt. Der Anteil der Förderung durch die Sozialabteilung an den Gesamteinnahmen beträgt insgesamt 22% für den gesamten Zeitraum, er schwankt zwischen 18% im Jahr 2011 und 28% im Jahr 2013.

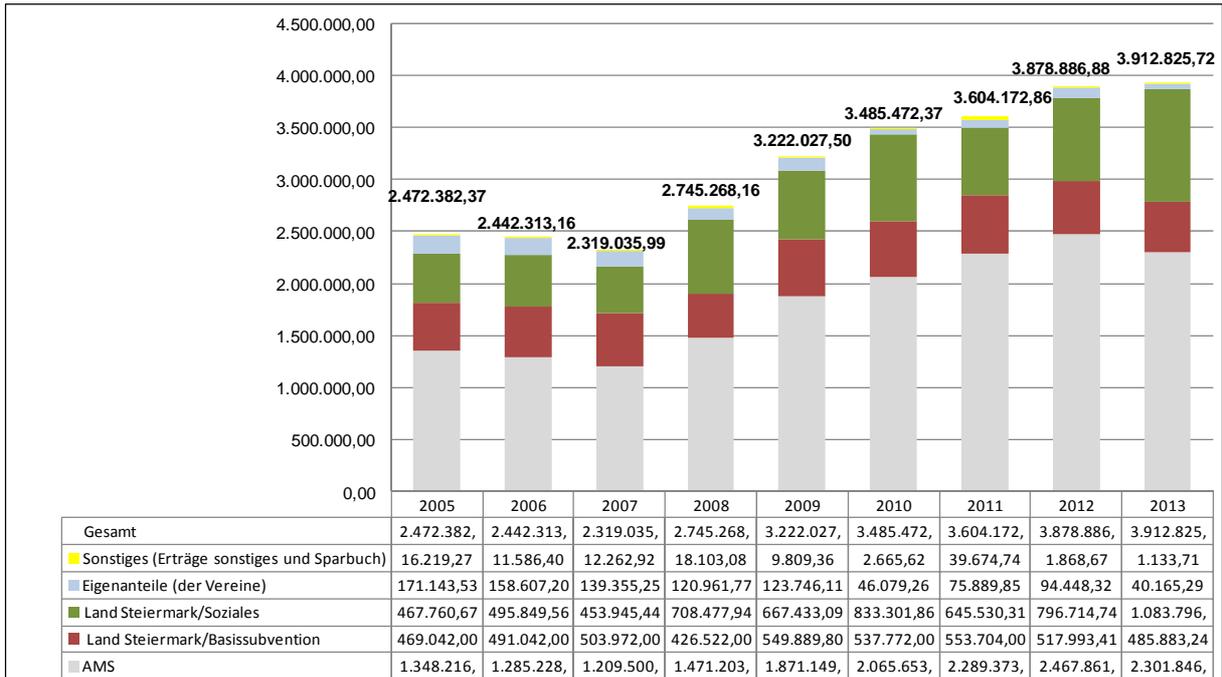
Von verschiedenen Abteilungen des Landes Steiermark werden weitere Mittel zur Verfügung gestellt, die vorwiegend für zusätzliche Schlüsselkräfte (außerhalb der Vereinbarung zwischen AMS und Land) oder für Personalentwicklung genutzt werden. So können saisonal beschäftigte Schlüsselkräfte auch während der Saisonpause angestellt bleiben, um z.B. im Fall der archäologischen Grabungen diese vor- und nachzubereiten, Ergebnisse wissenschaftlich aufzuarbeiten, zu publizieren etc. Für Weiterbildung und Personalentwicklung standen 2013 ca. 40.000 Euro zur Verfügung. Der Anteil war im Jahr 2007 mit 22% am höchsten, 2013 mit 12% am geringsten, insgesamt liegt er bei 16% im Beobachtungszeitraum. Die Basissubventionen aus den für „Wissenschaft und Forschung“, „Naturschutz“, „Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit“, „Kultur, Europa und Außenbeziehungen“ zuständigen Abteilungen erreichten mit rund 550.000 Euro im Jahr 2011 ihren bisherigen Höchstwert, seither sinken sie beständig, wobei betont wurde, dass trotz allgemeiner Verringerung von Förderbudgets, z.B. für wissenschaftliche Basisförderung, die Mittel für die St:WUK auf dem gleichen Niveau gehalten werden konnten.²²

Von eher geringer Bedeutung sind von den Einnahmen her die „Eigenanteile“ der einzelnen Vereine und sonstige Einnahmen (Zinserträge, Sparbuch Stammkapital etc.). Die Mittel, welche die Einzelvereine einzahlen, sind aber auch deswegen relativ gering, weil sie als „Eigenbeitrag“ ihre Infrastruktur und Ressourcen (Arbeitsmaterial, Ausstattung, Büro etc.) einbringen. Die Eigenerwirtschaftung ergibt sich aus geringen „Erlösen für die Personalüberlassung“, z.B. die Museumsbetreuung²³, Dienstleistungen (Grünraumpflege, archäologische Grabungen). Teilweise kommen diese Erlöse aber auch der Ausstattung und Infrastruktur (z.B. die Photovoltaikanlage im Haus der Energie) der Trägervereine zugute, nur ein Teil wird an die St:WUK rückvermittelt. Der Anteil der von den Vereinen aufgebrachten Finanzmittel beträgt zwischen 7% im Jahr 2005 und 1% im Jahr 2013. Insgesamt nehmen die Einnahmen im Beobachtungszeitraum mit wenigen Ausnahmen beständig zu und erreichten 2013 beinahe vier Millionen Euro.

²² Basissubventionen gewähren seit Jahren die Abteilungen für Wissenschaft und Gesundheit sowie für Wasser- und Naturschutz. Von der Kulturabteilung wird zukünftig eine finanzielle Beteiligung erhofft.

²³ Aufgrund der knappen Ressourcen bei vielen Trägerorganisationen wird nur ein reduzierter „Preis“, z.B. 1/3 der Kosten, verlangt.

Abbildung 1: Einnahmen 2005 bis 2013

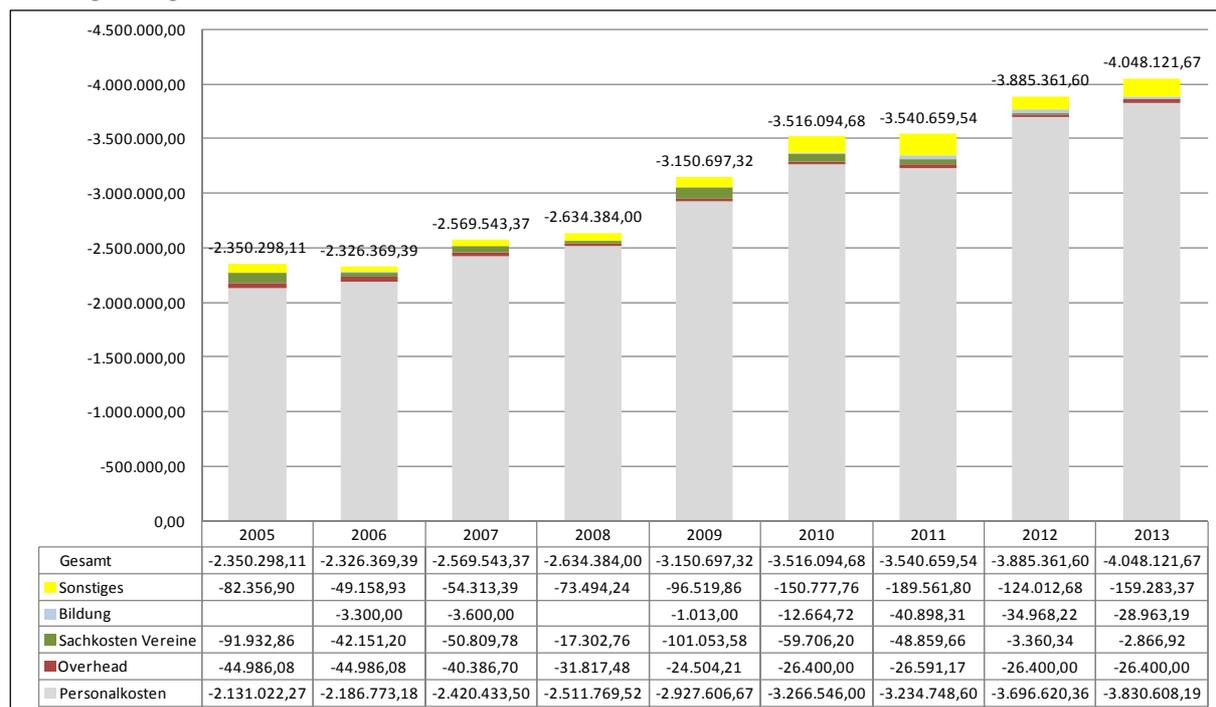


Quelle: Monitoringdaten St:WUK, IFA Steiermark 2014

Die jährlichen Ausgaben werden vor allem für Personalkosten verausgabt. Ihr Anteil liegt im Durchschnitt des Beobachtungszeitraums bei 94%, der niedrigste Wert war 91% im Jahr 2005, der höchste Wert 95% jeweils in den Jahren 2008, 2012 und 2013. Die Personalkosten betreffen Schlüssel- und Transitkräfte sowie etwaige zusätzliche Beschäftigte, nicht aber die Aufwandsentschädigung für die unmittelbare Geschäftsführung²⁴. Diese findet sich unter dem Posten Overhead. Weitere Posten sind die „Sachkosten“ für Vereine (Ausstattung, Infrastruktur, Werkzeuge) sowie die Personalentwicklungskosten (für betriebliche Weiterbildung). Die Sachkosten wurden zunehmend reduziert und betragen seit 2012 nur mehr um die 3.000 Euro. Die Sachkosten werden laut Kooperationsverträgen nunmehr größtenteils von den Trägervereinen als „Eigenanteile“ erbracht. Die Weiterbildungsaufwendungen sind seit dem Jahr 2009 von größerer Relevanz. Die Ausgaben für Steuerberatung, Versicherung, den Beitrag zum Netzwerk der Beschäftigungsbetriebe sind unter der Kategorie „Sonstiges“ zusammengefasst und haben einen Anteil von rund 3 bis 4 Prozent jährlich.

²⁴ D.h. der Geschäftsführer, der Prokurist und die Zuständigen für „Administration, Controlling & Recht“ sind teilweise als „lebende Subventionen“ des Landes anzusehen.

Abbildung 2: Ausgaben 2005 bis 2013



Quelle: Monitoringdaten St:WUK, IFA Steiermark 2014

3.4 Transitarbeitsplätze

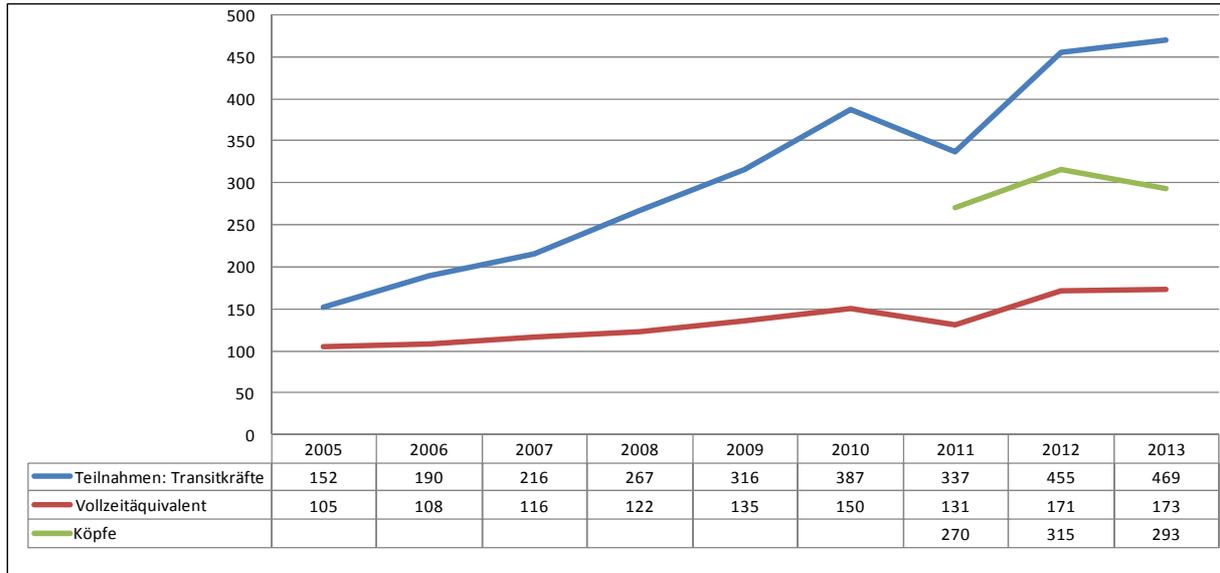
Die befristeten Arbeitsplätze der St:WUK sind das zentrale Instrument, um die Zielgruppe wieder leichter in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können. Mit Ausnahme des Jahres 2011 ist seit dem Jahr 2005 ein kontinuierlicher Zuwachs an Arbeitsplätzen zu verzeichnen: In Vollzeitäquivalenten wächst die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze von 105 im Jahr 2005 auf 173 im Jahr 2013.²⁵ Bedingt durch die Fluktuation der Transitkräfte und Änderungen im Beschäftigungsausmaß ist die Zahl der Transitkräfte, die im jeweiligen Jahr ein Arbeitsverhältnis beginnen, weit größer. Laut St:WUK-Monitoring steigt die Zahl der Eintritte (inklusive „Neueintritte“ durch Änderungen im Dienstverhältnis z.B. von Teilzeit auf Vollzeit) von 150 Eintritte auf beinahe 460. Hier sind auch kurze Perioden von Transitarbeit wie auch die stundenweisen Arbeitsplätze über das SNB seit 2012 inkludiert.

Seit dem Jahr 2011 werden auch Personen, die im jeweiligen Jahr als TransitarbeiterInnen eingesetzt sind, gezählt. 2011 besetzten 270 Personen 131 Vollzeitäquivalente, im Jahr 2012 waren 315 Personen²⁶ auf Transitarbeitsplätzen, 2014 waren es bis Ende September 293 Personen bzw. „Köpfe“. Die Anzahl der „Köpfe“ entspricht dem für die Regionalen Geschäftsstellen wichtigen „Durchlauf“ und zeigt, wie viele Personen eine Chance auf einen Transitarbeitsplatz bekommen haben. Die Anzahl der Neuzugänge ist vor allem für Regionale Geschäftsstellen des AMS (RGS) von Bedeutung, um Vorgaben bzw. Geschäftsfallzahlen erreichen zu können. In den Einzelverträgen mit den RGS sind Wünsche wie die Anzahl der Neuzugänge fixiert. Das Erreichen des Durchlaufs bzw. eine gute Auslastung der vorhandenen Arbeitsplätze zählen auch als Erfolgs- und Zufriedenheitsfaktor seitens des AMS.

²⁵ Für das Jahr 2014 (bis Ende September) sind 244 Vollzeitäquivalente angegeben. Hier sind auch die Initiative 50+ bzw. SNB-Personen mitgezählt.

²⁶ Ohne die SNB-TeilnehmerInnen entspricht diese Zahl beinahe den Eintritten in die St:WUK laut dem Datawarehouse, wo erstere nicht berücksichtigt sind.

Abbildung 3: Entwicklung der Transitkräfte 2005 bis 2013



Quelle: Monitoringdaten St:WUK, IFA Steiermark 2014

Das Stundenausmaß der Beschäftigungsverhältnisse verdeutlicht das variable und auf den Bedarf der Zielgruppen zugeschnittene Arbeitsplatzangebot in der St:WUK: Rund 60% der Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2013 sind Vollzeitarbeitsplätze mit 35 und mehr Stunden, rund 40% Teilzeitarbeitsplätze. Seit 2007 nimmt vor allem die Zahl der Arbeitsplätze mit weniger als 20 Wochenstunden zu.

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse nach Wochenstunden (nach Eintrittsjahr)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Gesamt
unter 20 Stunden	-	-	7	8	20	12	18	68	61	40	234
20 bis 34 Stunden	51	68	86	87	81	108	81	93	133	90	878
35 + Stunden	101	122	123	170	213	263	238	292	275	244	2041
Gesamt	152	190	216	265	314	383	337	453	469	374	3153

Quelle: Monitoringdaten St:WUK, IFA Steiermark 2014

Als Schlüsselkräfte arbeiten in den unterschiedlichen Projekten die ProjektleiterInnen, AnleiterInnen, VorarbeiterInnen und SozialpädagogInnen. 2013 waren 46 Schlüsselkräfte (davon elf SozialpädagogInnen) beschäftigt, 2010 waren es 36, davon sieben SozialpädagogInnen.²⁷ Der Frauenanteil bei den Schlüsselkräften betrug 2013 ca. zwei Drittel.

Nach Einzelprojekten haben Au(s)blicke Gosdorf, MUSIS, Creative Industries Graz, das Haus der Energie und die Naturparke die meisten Eintritte bzw. Transitkräfte. Die Transitkräfte von SNB sind im DWH nicht berücksichtigt, da sie aus einem Extratopf (nur durch das Land Steiermark) finanziert werden.

²⁷ Vgl. dazu die Jahresberichte auf der Homepage der St:WUK. Sie betreuten Personen auf 173 Vollzeitäquivalenten oder 293 Transitkräfte im Durchlauf. Der Schlüssel im relevanten letzten Fall (da das Aufnahme-prozedere, die Einschulung, die begleitende Beratung pro Person anfällt) beträgt ca. 1 : 6.

Tabelle 2: Anzahl an Transitzkräfte nach Eintrittsjahr und Projekt (N=3.156)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Au(s)blicke Gosdorf	17	43	41	75	72	86	68	58	61	37
ASIST	-	-	10	19	25	32	29	38	33	26
Chiala	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Creative Industries Graz	26	33	34	39	49	54	48	44	41	40
Haus der Energie	-	-	-	-	-	-	17	40	39	29
Kulturpark Hengist	-	-	-	17	33	14	20	24	22	22
Kultur in Graz	-	-	-	-	-	28	23	33	22	29
LINK	16	16	24	18	20	32	27	25	26	21
MUSIS - Steirischer Museumsverband	24	27	25	23	25	36	29	41	52	41
Museumsverband Südsteiermark	13	14	16	14	24	22	4	-	-	-
Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen	25	30	34	29	28	31	28	38	37	26
stART - styrian ART	19	15	16	18	25	20	21	21	27	25
Wasserland Steiermark	12	12	16	15	15	27	21	22	25	23
SNB	-	-	-	-	-	-	-	71	82	55
Gesamt	152	190	216	267	316	382	335	455	469	374

Quelle: Monitoringdaten St:WUK, IFA Steiermark 2014

4 ARBEITSMARKTPOLITISCHE EFFEKTE

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen und Leistungen sind der Kern von Beschäftigungsprojekten. Besonders die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, aber auch die Gewährung einer Chance für Langzeitbeschäftigungslose, sich zumindest eine befristete Zeit in Beschäftigung stabilisieren, neu orientieren und/oder auch bewähren zu können, sind zentrale Ziele dieser Form der Arbeitsmarktpolitik. Im optimalen Fall ist die Transitarbeit mit einem gesellschaftlichen und regionalen/lokalen Bedarf verquickt, der vom „Markt“ nicht abgedeckt wird.

Für Österreich wurden die arbeitsmarktpolitische Relevanz, Funktionalität und Wirksamkeit des Instruments der Beschäftigungsprojekte für die Reintegration langzeitarbeitsloser und langzeitbeschäftigungsloser Arbeitsloser vor dem Hintergrund einer sich verändernden bzw. auch ständig größer werdenden Zielgruppe in der im November 2014 erschienene Studie „Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen“²⁸ ausführlich behandelt. Diese groß angelegte „Vergleichsstudie“ bezog sich auf den Zeitraum 2005 bis 2012. Ziel war es, Erfolgs- und Misserfolgskriterien sowie erfolgreiche Modelle für unterschiedliche Subzielgruppen zu identifizieren. Die Ergebnisse dieser Studie werden in den folgenden Analysekapiteln immer wieder zum Vergleich herangezogen werden.

In dieser Untersuchung wird auch ein steigender Bedarf nach Transitarbeitsplätzen diagnostiziert. Dies wird mit einem Anstieg der Zielgruppe in Verbindung gebracht, beruhend auf demografischen Veränderungen wie der Zunahme der Menschen im höheren Erwerbsalter am Arbeitsmarkt (teilweise mit Vermittlungseinschränkungen, veralteten Qualifikationen und/oder gesundheitlichen Problemen), der gleichzeitigen Reduktion des Zugangs in die gesundheitsbedingte Frühpension (Sozialversicherungsrechtsänderungsgesetz 2012), der Einbeziehung von arbeitsfähigen BezieherInnen (mit teilweise multiplen Erwerbshindernissen) der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in die Arbeitsmarktpolitik sowie der starken Zunahme psychischer Erkrankungen. In diesem Zusammenhang wird

²⁸ Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, a.a.O. Die Beschäftigungsprojekte wurden nach Sozialökonomischen Betrieben (SÖB), Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) und Gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ und GBPÜ) differenziert.

weilers damit gerechnet, dass zukünftig auch viel mehr – vergleichsweise jüngere – Arbeitslose nach dem Durchlauf der „Gesundheitsstraße“ und einer erfolgten Rehabilitation eines unterstützten Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben bedürfen.²⁹ Die oft unterschätzte Bedeutung der „Sozialen Unternehmen“ zeigen einige wenige in der Studie angeführten Zahlen:³⁰

- 2012 boten 169 arbeitsmarktpolitischen Projekte bzw. Soziale Unternehmen in Österreich etwa 7.200 Transitarbeitsplätze (das sind im Schnitt 43 Transitarbeitsplätze).
- Im Zeitraum von 2005 bis 2012 wurden 107.595 Förderepisoden mit einer Mindestdauer von mindestens 31 Tagen (dabei handelte es sich oft um Vorbereitungsmaßnahmen, denen keine Transitarbeit folgte) verzeichnet. Die Zahl der Förderungen ist kontinuierlich gestiegen bzw. hat sich in diesem Zeitraum um 250% auf 19.208 gesteigert.
- Der Zuwachs an Förderepisoden steht auch mit einer gesunkenen Förderdauer in Verbindung – diese lag 2005 noch bei durchschnittlich 241 Tagen (etwas über 8 Monate), 2012 hingegen nur mehr bei 116 Tagen (etwas unter 4 Monaten).

4.1 Deskriptiver Überblick

Der deskriptive Überblick über die TeilnehmerInnen der St:WUK-Projekte liefert die Grundlage für alle folgenden Auswertungsschritte. Die Beschreibung erfolgt auf Basis der Datawarehouse-Daten und bezieht sich auf alle Projektteilnahmen. Das heißt, eine Person, die mehrmals als Transitekt bei St:WUK beschäftigt war, ist auch mehrfach vertreten.³¹ Auf Ebene der Teilnahmen erfolgt auch die Analyse der Beschäftigungs- und Einkommenseffekte.

Der Untersuchungszeitraum betrifft die Jahre 2005 bis 2014. Alle Transitarbeitsverhältnisse, die in diesem Zeitraum begonnen wurden, sind als Teilnahmen erfasst.³² Im November des Jahres 2014 traten die letzten erfassten Transitektkräfte ein. Sieht man vom Jahr 2005 ab, so liegt die Anzahl der Eintritte 2006 etwas über dem Niveau 2004 (139 Eintritte) und erreicht im Jahr 2012 das bisherige Eintrittsmaximum aus dem Jahr 2000 (213), steigt dann weiter auf 238 Eintritte und sinkt 2013.

Insgesamt sind in diesen zehn Jahren 1709 Teilnahmen erfasst³³, wobei im Jahr 2005 eine geringe Zahl an Teilnahmen vorliegt. Der letzte Eintritt ist im November 2014 registriert (kurz vor dem Abfragezeitpunkt). Diese 1709 Teilnahmen entfallen auf insgesamt 1404 Personen, 803 Frauen und 601 Männer. D.h. die unterschiedlichen Personen decken 82% aller Teilnahmen sowohl bei Männern als auch Frauen ab, in 18% handelt es sich um Mehrfachteilnahmen. Je acht Frauen und Männer waren vier Mal als Transitekt beschäftigt, zwei Männer und eine Frau sogar fünf Mal. Eine Frau war acht Mal zumeist kurz in (saisonal befristeter) Transitbeschäftigung. Der Frauenanteil an den Teilnahmen

²⁹ Ebda, Executive Summary, S. II. Die einzelnen Fördertypen sind nach Bundesländern unterschiedlich ausgeprägt – so gab es in Vorarlberg beinahe nur GBP, in Wien und Burgenland hat die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung einen großen Stellenwert. Ebenso gibt es Unterschiede nach Förderdauer und Förderhöhe durch das AMS – in beiden Fällen hat Wien die geringsten Werte.

³⁰ Siehe im Folgenden: Ebda, Executive Summary, S. IV.

³¹ Hingegen wurden sich zeitlich überlappende oder unmittelbar aufeinander folgende Teilnahmen bzw. Förderfälle, etwa durch die Änderung des Stundenvolumens oder eine Verlängerung, „geglättet“, aus zwei Förderfällen wurde einer gemacht, mit den entsprechenden „richtigen“ Angaben zur Vor- und Nachkarriere.

³² Hinzuweisen ist darauf, dass im Jahr 2005 aus nicht eruierbaren Gründen nur 16 Neueintritte registriert sind, die ersten in diesem Jahr erfolgten erst im August 2005. Bei Jahresauswertungen wird das Jahr 2005 daher nicht berücksichtigt.

³³ Für die ersten etwas mehr als acht Jahre von St:WUK wurden 1189 Teilnahmen analysiert. Vgl. Gerd Beidernikl, Arno Kerschbaumer, Dietmar Paier: Wirkungsmonitoring. Beschäftigungs- und Erwerbskarrieren St:WUK. Endbericht. Im Auftrag der St:WUK GmbH. In Kooperation mit dem AMS Steiermark. Graz: ZBW Juni 2005, S. 14.

beträgt für den gesamten Zeitraum 57%, in einzelnen Jahren (2006, 2007, 2008 und 2010) betrug er 60% und mehr. 2012 und 2014 liegt ein relativ ausgeglichenes Geschlechtsverhältnis vor. Gegenüber der ersten Analyse sank der durchschnittliche Frauenanteil, im Zeitraum 1997 bis 2005 betrug er noch 72%.

Bis Ende November 2014 wurden von den 1709 Teilnahmen 1629 wieder beendet, eine Transitarbeit endete (prospektiv) im Februar 2015, für 79 sind Beendigungen (zum Teil weit) nach dem März 2015 verzeichnet. Diese achtzig Fälle haben noch keine Nachkarriere. Da der Fokus der Evaluierung vor allem auf den Entwicklungen der Transitkräfte im Anschluss an die geförderte Beschäftigung liegt, erfolgt in den nachfolgenden Analysen eine Auswertung der Teilnahmen nach Austrittsjahr. Nach Projekten getrennt (für die Zeit vor der Zusammenlegung in die zwei Bereiche) sind die meisten Eintritte³⁴ bei Ausblicke Gosdorf (172), Arbeitsplätze für Naturparke (109), Creative Industries Graz (86), MUSIS (85), Archäologische Grabungen (83) verzeichnet.

Tabelle 3: St:WUK Eintritte nach Jahren und Geschlecht

Eintrittsjahr	EINTRITTE				AUSTRITTE
	Männlich	weiblich	gesamt	Frauen %	gesamt
2005	7	9	16	56	2
2006	62	94	156	60	105
2007	42	101	143	71	140
2008	55	114	169	67	169
2009	89	102	191	53	186
2010	63	110	173	64	189
2011	97	115	212	54	195
2012	118	120	238	50	239
2013	101	116	217	53	220
2014	99	95	194	49	184
Gesamt	733	976	1709	57%	1629 ³⁵

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

Laut der bereits zitierten Studie des WIFO zu sozialen Unternehmen³⁶ weisen geförderte Personen schwierigere Ausgangslagen als nicht geförderte Personen auf. Die Transitarbeitskräfte unterscheiden sich deutlich nach ihren Personenmerkmalen und Erwerbsverläufen. In ihren Karrieren vor der Transitarbeit liegt entsprechend den Förderkriterien eine ausgeprägte Langzeitbeschäftigungslosigkeit vor, so waren zum Beispiel zwei Drittel der geförderten Personen vor Förderbeginn länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. In der Vergleichsgruppe nicht geförderter Personen traf dies nur auf etwa ein Viertel zu.

Bedingt durch die Orientierung auf Personen mit Vermittlungshemmnissen unterscheiden sich die geförderten Personen deutlich von den sonstigen Arbeitslosen. In den österreichischen Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten befinden sich in höherem Ausmaß Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, Ältere (45-54 Jahre), österreichische StaatsbürgerInnen, Menschen mit gesetzlichem Behindertenstatus, gesundheitlich Beeinträchtigte (gemessen an Krankenstandtagen, einer gesetzlichen

³⁴ Allerdings sind hier Unschärfen gegeben durch Ein- und Ausgliederung und Zusammenlegung einzelner Projekte, z.B. bei KiG oder CIG. Diese Umstrukturierungen erschweren auch potentielle Projektvergleiche über längere Zeiträume.

³⁵ Eine Person trat im Februar 2015 aus, 79 Personen sind zum Zeitpunkt der Abfrage noch im Projekt.

³⁶ Vgl. Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Materialband, S. 3.

Behinderung oder einer „Begünstigung“ nach AMS-Definition) sowie instabilen arbeitsmarktpolitischen Vorkarrieren mit wenig Beschäftigung und häufiger und längerer Arbeitslosigkeit.³⁷ Ihre Arbeitsmarktpositionen verteilen sich³⁸ in der zweijährigen Vorkarriere auf 62% Arbeitslosigkeit (in der nicht geförderten Vergleichsgruppe sind es 28%), auf 14% einer ungesicherten Position außerhalb des Arbeitsmarktes (nicht auf eigenen Ansprüchen gründenden staatlichen Existenzsicherung) sowie auf 4% Krankenstand. Die verbleibenden 20% verteilen sich auf Beschäftigung, Ausbildung etc.³⁹

Die geringere Arbeitsmarkteinbindung, die stärkere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sowie seltenere stabile Beschäftigungen in der „Vorkarriere“ bei geförderten Personen⁴⁰ führen zu geringeren Arbeitsmarktchancen, was im Rahmen einer Wirkungsanalyse zu beachten ist. Ihre Wiederbeschäftigungschancen sind deutlich ungünstiger als jene anderer Arbeitsloser, sie haben längere Suchphasen bis zur ersten Beschäftigung und selbst bei erfolgreicher Vermittlung sind ihre Einkommen niedriger und die Dauer der Beschäftigung kürzer.

4.1.1 Soziodemographische Merkmale der Transitkräfte

Die Analyse der vorliegenden Daten belegt die schwierige Ausgangssituation der St:WUK-TeilnehmerInnen. Die soziodemografische Merkmalsverteilung verweist auf viele Arbeitsmarktbarrieren. Die Verteilung der soziodemografischen, bildungs- und arbeitsmarktbezogenen Merkmale ist später auch für die Bewertung der Beschäftigungseffekte von Relevanz.

Eine erste schwerwiegende Arbeitsmarktbarriere ist das Alter. So ist mehr als ein Drittel aller Transit-arbeiterInnen (Anteil von 37%) über 46 Jahre alt, 7% sind 56 Jahre und älter. Jüngere Personen unter 25 Jahre sind mit einem Anteil von 10% vertreten, was sich auch mit Befunden zur Altersstruktur von Personen in GBP deckt. Fast die Hälfte der männlichen Teilnehmer (47%) ist bereits über 46 Jahre alt, von den Frauen ist es knapp unter einem Drittel (31%). Gegenüber der Altersverteilung der Transitkräfte im Zeitraum von 1997 bis 2004 sich die Altersstruktur deutlich nach oben verschoben, damals waren 33% beim Eintritt 40 Jahre und älter.⁴¹ Diese „Alterung“ steht auch im Zusammenhang mit der allgemeinen Entwicklung der Arbeitslosigkeit mit immer mehr älteren Arbeitsuchenden.

Als häufigsten Bildungsabschluss weisen die Transitkräfte – hier vor allem Männer - einen Lehr- bzw. mittleren Schulabschluss (Anteil von 37%) auf. 29% verfügen lediglich über einen Pflichtschulabschluss. 3% der ehemaligen Transitkräfte haben keinen Pflichtschulabschluss auf. Höhere Bildungsabschlüsse wie Matura bzw. universitäre Abschlüsse sind bei knapp einem Drittel vorhanden. Knapp die Hälfte der Frauen verfügt über höhere Bildungsabschlüsse (bei Männern liegt der Anteil bei 21%). Dies geht vor allem auf die ursprüngliche Ausrichtung der St:WUK, vorwiegend AkademikerInnen zu fördern, zurück. Zudem ist die Arbeitslosigkeit von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen – vor allem wenn es sich um Universitätsabschlüsse im Bereich Kunst, Kultur bzw. Natur handelt, für wel-

³⁷ Vgl. Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, S. V ff.

³⁸ In SÖB und GBP sind vermehrt Personen mit den stärkeren Ausgrenzungsrisiken, in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung finden sich Personen mit vergleichsweise geringeren Vermittlungshürden. Hindernisse für die Teilnahme sind nach den Trägern oft eine Suchtproblematik, akute (chronische) Krankheit und sprachliche Defizite. Mehrfachbelastungen, Probleme im Sozialverhalten und Qualifikationsdefizite sprechen oft für eine Aufnahme.

³⁹ In der Armutsmessung (EU-SILC) wird von geringer Erwerbsintensität (pro Haushalt gesprochen), wenn weniger als 20% der möglichen Zeit in Beschäftigung verbracht wird. Siehe EU-SILC 2014.

⁴⁰ Dies gilt ebenso für die fünfjährige Vorkarriere, siehe: Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, S. VIII.

⁴¹ Vgl. Wirkungsmonitoring 2005, S. 23 ff.

che es weniger offene Stellen am Arbeitsmarkt gibt - im Steigen begriffen. Die St:WUK unterscheidet sich diesbezüglich von sonstigen GBP mit einem viel höheren Anteil geringqualifizierter Transitkräfte. Allerdings hat sich auch in Bezug auf die Bildungsstruktur seit den Anfangsjahren, als noch überwiegend Transitkräfte mit höherem Abschluss (Akademie, Universität) gefördert wurden, die Tendenz eines deutlichen Absinkens höherer Ausbildungen bzw. einer Zunahme niedriger Ausbildungsstufen fortgesetzt. Im Beobachtungszeitraum bis 2004 hatten noch 65% eine höhere Ausbildung, lediglich 7% verfügten höchstens über einen Pflichtschulabschluss.⁴² Auch diesbezüglich muss nunmehr von deutlich schlechteren Vermittlungschancen ausgegangen werden.

Bei 12% der Teilnahmen liegt ein Migrationshintergrund vor. Hierbei handelt es sich vorwiegend um MigrantInnen der ersten Generation (lediglich zwei Personen zählen zur zweiten Generation). Häufigste Herkunftsländer sind Deutschland, Rumänien, Kroatien, Kosovo, Bosnien-Herzegowina, Slowenien und die Türkei. Dieses Ergebnis ist mit den Befunden anderer GBP, dass Transitkräfte überwiegend „österreichischer“ Herkunft bzw. Nationalität sind, ident. Im Zeitraum bis 2004 betrug der Anteil von Transitkräften mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft lediglich 1,5%⁴³, d.h. auch diesbezüglich bildet sich der Wandel in der Struktur arbeitsloser Menschen langsam bei geförderten Transitkräften ab.

Eine schwerwiegende Arbeitsmarktbarriere ist auch eine „Behinderung“ oder „Begünstigung“ infolge einer gesetzlich anerkannten Behinderung oder einer schwierigen Vermittelbarkeit aufgrund von AMS-Kriterien. Die Mehrheit der Teilnahmen (74%) weist zwar keine diesbezügliche Behinderung auf, im Vergleich allerdings zu arbeitslos gemeldeten Menschen insgesamt sind 26%, die entweder gesetzlich als behindert anerkannt oder vom AMS wegen sozialer Beeinträchtigungen als „begünstigt“ registriert sind, ein hoher Wert. Frauen haben wesentlich weniger registrierte „Behinderungen“ als Männer. Bei ihnen liegt häufiger eine Behinderung laut AMS im Sinne einer Vermittlungsbeeinträchtigung vor. Gesamt weisen 9% der Transitkräfte eine gesetzlich anerkannte Behinderung auf (14% bei den Männern im Vergleich zu 4% bei den Frauen). Dieser Unterschied nach Geschlecht kann allerdings auch daher rühren, dass unter den älteren Personen mehr Männer vertreten sind. Gegenüber dem Zeitraum bis 2004 hat sich der Anteil von Transitkräften mit Behinderung bzw. Begünstigung von 13%⁴⁴ auf 26% verdoppelt.

⁴² Vgl. Wirkungsmonitoring 2005, S. 21 f.

⁴³ Vgl. ebda, S. 18.

⁴⁴ Vgl. ebda, S. 27.

Tabelle 4: soziodemographische Merkmale aller Teilnahmen

	männlich		weiblich		Gesamt	
	Absolut	%	absolut	%	absolut	%
Alter						
bis 25	87	12%	77	8%	164	10%
26 – 35	133	18%	251	26%	384	23%
36 – 45	172	24%	353	36%	525	31%
46 – 55	270	37%	250	26%	520	30%
56+	71	10%	45	5%	116	7%
Gesamt	733	100%	976	100%	1709	100%
Bildung						
Universität	98	13%	251	26%	349	20%
Matura	60	8%	128	13%	188	11%
Lehrabschluss	284	39%	223	23%	507	30%
mittlere Schule	31	4%	82	8%	113	7%
kein PSA	34	5%	18	2%	52	3%
PSA	225	31%	274	28%	499	29%
Gesamt	732	100%	976	100%	1708	100%
Migrationshintergrund						
Nein	670	91%	841	86%	1510	88%
Ja	63	9%	135	14%	198	12%
Gesamt	733	100%	976	100%	1708	100%
Behinderung						
Keine Angabe	461	63%	805	83%	1266	74%
laut AMS	165	23%	126	13%	291	17%
Gesetzlich	105	14%	43	4%	148	9%
Gesamt	731	100%	974	100%	1705	100%

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

4.1.2 Vorkarrieren der Transitkräfte und Förderdauer

Knapp drei Viertel aller Transitkräfte sind langzeitbeschäftigungslos, davon sind geringfügig mehr Männer als Frauen betroffen (77% im Vergleich zu 71%). Dies bedeutet, dass 74% der Transitkräfte schon länger als ein Jahr nicht mehr in Beschäftigung standen, teilweise liegt die letzte Beschäftigung viel länger zurück. Somit sind deutlich mehr Langzeitbeschäftigungslose als in den GBP gesamt (siehe WIFO-Studie), wo der Anteil bei zwei Drittel liegt, in der St:WUK vertreten. Auch eine lange Dauer ohne Beschäftigung gilt als eine Hürde für die Reintegration, da sie in Bewerbungssituationen oft als Zeichen für mangelnde Leistungsfähigkeit bzw. auch Leistungsbereitschaft interpretiert wird.⁴⁵ Der Anteil an WiedereinsteigerInnen ist mit 14% relativ gering und setzt sich vorwiegend aus weiblichen Teilnahmen zusammen – lediglich ein Prozent der Männer sind Wiedereinsteiger.

⁴⁵ Im Beobachtungszeitraum bis 2004 war nur unter ein Prozent der Eingetretenen vorher langzeitarbeitslos. Der Unterschied zur Langzeitbeschäftigungslosigkeit liegt darin, dass hier bei Erwachsenen eine ununterbrochene Arbeitslosigkeit von einem Jahr besteht, kürzere Unterbrechungen durch Kurse, Arbeitsversuche, Krankenstände etc. würden die Langzeitarbeitslosigkeit beenden. Allerdings wurden statistische Umstände als eine Ursache für die unerwartet geringe Repräsentanz von langzeitarbeitslosen Menschen angeführt. Vgl. Wirkungsmonitoring 2005, S. 27.

21% sind in den drei Jahren vor der Transitarbeit keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, vor allem Frauen zählen zu dieser Personengruppe - ein Viertel ging keiner Erwerbstätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis nach. 35% der Transitkräfte hatten im Beobachtungszeitraum von drei Jahren vor der Transitarbeit in der St:WUK ein Beschäftigungsverhältnis, 26% zwei Beschäftigungsverhältnisse. 19% waren in den drei Jahren in drei und mehr Beschäftigungsverhältnissen, vor allem bei ihnen ist von einer instabilen Erwerbskarriere auszugehen.

Drei Jahre vor Beginn der Transitarbeit befand sich ein Drittel aller Teilnahmen in einer Beschäftigung ohne Förderung – geringfügig mehr Männer als Frauen. Weitere 12% waren in einer geförderten Beschäftigung bzw. in einer Qualifizierung. Bereits 36 Monate vor der Förderung waren 35% aller späteren Transitkräfte arbeitslos (sowohl mit als auch ohne ALG-Bezug), wobei der Anteil unter den Männern mit 42% deutlich höher als bei den Frauen (Anteil von 32%) war. Der Anteil an Nicht-Erwerbsaktiven (out of labour force) lag bei 13% und 7% waren in Karenz.

Knappe 60% waren zwischen sechs Monate und einem Jahr als TransitarbeiterInnen tätig, 36% weisen eine kürzere Dauer der Transitarbeit als sechs Monate auf. Lediglich 4% waren länger als ein Jahr in Transitarbeit. Diese Verteilung hat auch damit zu tun, dass in den letzten Jahren generell die maximale Dauer der Transitarbeit gekürzt wurde. War früher in der Regel ein Verbleib bis zu einem Jahr möglich, so reduzierte sich diese Zeit später auf neun, teilweise auf sechs Monate. Auch eine Verlängerung war früher leichter möglich. Männer befinden sich im Vergleich kürzer in Transitarbeit als Frauen – so liegt der Anteil an Personen in Transitarbeit unter sechs Monaten bei 42% und bei Frauen bei 32%.

Die durchschnittliche Anzahl an Tagen in Transitarbeit liegt bei Männern bei rund 188 Tagen, der Median bei 197 Tagen. Frauen sind im Vergleich durchschnittlich 210 Tage in Transitarbeit, der Medianwert liegt bei 213 Tagen. Die durchschnittliche Verweildauer liegt damit höher als laut zitierter WIFO-Studie im Österreichschnitt mit 116 Tagen im Jahre 2013. Im Vergleich zum Zeitraum bis 2004 hat sich die durchschnittliche Verweildauer aber deutlich verringert, sie betrug im Zeitraum 1997 bis 2004 noch 242 Tage.⁴⁶

⁴⁶ Dabei ist darauf hinzuweisen, dass dieser Wert den Durchschnitt aller registrierten Beschäftigungsepisoden entsprach. D.h., wenn sich das Beschäftigungsausmaß einer Transitkraft innerhalb der Transitzeit änderte, wurden statistisch zwei Episoden gezählt, mit Folgen für die durchschnittliche Verweildauer. In der gegenständlichen Auswertung ist die gesamte Verweildauer unabhängig von Änderungen der Wochenstunden berücksichtigt. Vgl. Wirkungsmonitoring 2005, S. 28 ff.

Tabelle 5: arbeitsmarktrelevante Merkmale (aller Teilnahmen)

	männlich		Weiblich		Gesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Langzeitbeschäftigungslos						
Nein	166	23%	280	29%	446	26%
Ja	567	77%	696	71%	1263	74%
Gesamt	733	100%	976	100%	1709	100%
Wiedereinstieg						
Nein	722	99%	750	77%	1472	86%
Ja	11	1%	226	23%	237	14%
Gesamt	733	100%	976	100%	1709	100%
Arbeitsmarktstatus (36 Monate davor)						
Arbeitslos	304	42%	289	30%	593	35%
Beschäftigung ohne Förderung	256	35%	305	31%	561	33%
Qualifizierung	40	6%	66	7%	106	6%
geförderte Beschäftigung	43	6%	54	6%	97	6%
Sonstige „out of labour force“ (OLF)	84	12%	140	14%	224	13%
Karenz	2	-	116	12%	118	7%
Lehrstellensuchend	-	-	2	-	2	-
Erwerbspension	4	-	4	-	8	-
Gesamt	733	100%	976	100%	1709	100%
Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum drei Jahre davor						
Keines	109	15%	245	25%	354	21%
Ein Beschäftigungsverhältnis	252	34%	346	36%	598	35%
Zwei Beschäftigungsverhältnisse	206	28%	237	24%	443	26%
Drei Beschäftigungsverhältnisse	96	13%	90	9%	186	11%
mehr als drei Beschäftigungsverhältnisse	70	10%	58	6%	128	8%
Gesamt	733	100%	976	100%	1709	100%
Dauer der Transitbeschäftigung						
Bis zu 6 Monate	306	42%	3012	32%	618	36%
6 Monate bis 1 Jahr	398	54%	624	64%	1022	60%
über ein Jahr	29	4%	40	4%	69	4%
Gesamt	733	100%	976	100%	1709	100%

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

4.1.3 Mehrfachbarrieren

Von zentraler Bedeutung für die Analyse der Beschäftigungseffekte sind Mehrfacharbeitsmarktbarrieren und Vermittlungshemmnisse. Vor allem multidimensionale Problemlagen sind es, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren und gleichzeitig zu den bekannten psychosozialen Folgen der Arbeitslosigkeit führen. Vermittlungshemmnisse basieren aber nicht immer nur auf objektiven Kriterien (wie geringer Qualifikation, höherem Alter etc.), sondern es sind auch Zuschreibungen, die aufgrund einzelner Arbeitsmarktsignale getroffen werden, so wird beispielsweise aufgrund einer längeren Arbeitslosigkeit die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit angezweifelt. D.h. die Chancen auf einen Wiedereinstieg werden durch die Perspektive, durch die arbeitslos gemeldete Personen bzw. ihre vorhandenen Kompetenzen und Defizite betrachtet werden, in Kombination mit den

Erwartungen an sie geprägt. Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik versucht, je nach dem Kompetenzprofil der Personen, den Anforderungen der Betriebe sowie ihren Aufnahmeverhalten, und dem Angebot und der Nachfrage auf dem „Arbeitsmarkt“ die passende Antwort zu finden.⁴⁷

In der vorliegenden Analyse von (multiplen) Problemlagen sind folgende Arbeitsmarktbarrieren, welche die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, erfasst:

Alter (46+): Mit zunehmendem Alter ist der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt schwieriger. Personen, die 46 Jahre und älter waren, weisen die Barriere „Alter“ auf.

Migrationshintergrund: Auch für MigrantInnen gestaltet sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt oft nicht einfach. Neben Diskriminierungstendenzen, mit denen diese Gruppe häufig konfrontiert ist, können mangelnde Deutschkenntnisse oder in Österreich nicht anerkannte Ausbildungswege und –zertifikate aus den Herkunftsländern den Arbeitsmarkteinstieg erschweren. Hinzu kommt die oft fehlende Berufserfahrung.

Langzeitbeschäftigungslosigkeit: Sie ist mit einer zumindest einjährigen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt verbunden, unterbrochen höchstens durch kürzere Arbeitsversuche etc. Auch lange Abwesenheitszeiten vom Arbeitsmarkt stehen einer Arbeitsaufnahme entgegen. Unter den Personen, die die Barriere „lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt“ aufweisen, befinden sich auch jene, die bisher noch keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen sind.

Geringe Ausbildung: Personen mit geringer Ausbildung sind nicht nur häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, auch der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ist für diese Gruppe sehr schwierig. Zu den Personen, die die Barriere „geringe Ausbildung“ aufweisen, zählen jene Transitkräfte, die nur über einen Hauptschulabschluss bzw. keinen Hauptschulabschluss verfügen.

Wiedereinstieg: Auch für Wiedereinsteigerinnen ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt oft schwierig, erschwert durch Betreuungspflichten und mangelnde öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen. Zudem haben ArbeitgeberInnen teilweise Vorbehalte, weil sie häufigere Absenzen fürchten.

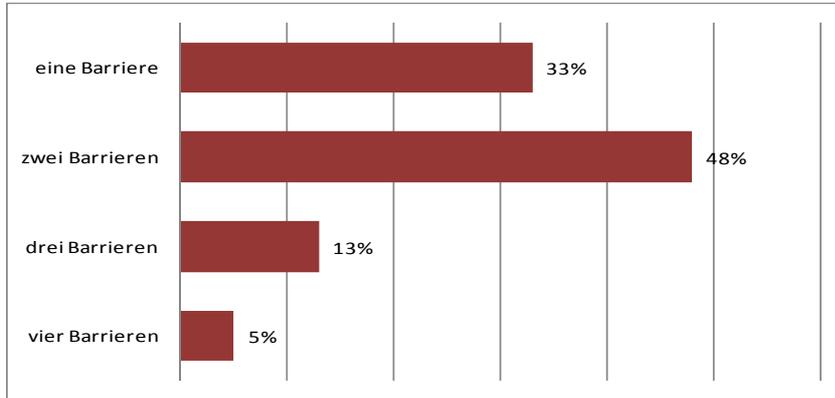
Behinderung bzw. Begünstigung: Körperliche oder psychische Beeinträchtigungen sowie soziale Einschränkungen, die mit einer gesetzlichen anerkannten Behinderung oder einer Begünstigung durch das AMS wegen sozialer Defizite verbunden sind, stehen einer beruflichen Eingliederung ebenso im Wege. Oft schränken sie mögliche Tätigkeitsbereiche, die von einer Person ausgeübt werden können, stark ein und erschweren damit die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz. ArbeitgeberInnen befürchten häufig eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit sowie ihrer unternehmerischen Entscheidungsgewalt wegen des Kündigungsschutzes.

Auch bei den Transitkräften der St:WUK liegen mehrheitlich mehrere Arbeitsmarktbarrieren vor. Bei einem Drittel ist lediglich eine der sechs zuvor aufgelisteten Barrieren vorhanden, zwei Drittel weisen zwei und mehr registrierte Barrieren auf. Bei knapp der Hälfte liegen zwei Arbeitsmarktbarrieren vor, was auch dadurch zu erklären ist, dass sich die Stichprobe ca. zu einem Drittel aus älteren Personen ab 46 Jahren und einem weiteren Drittel aus Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss zusammensetzt. 18% der Transitkräfte (fast ein Fünftel) weisen mindestens drei Problemlagen auf, 5% sogar vier Arbeitsmarktbarrieren. Die Transitkräfte der St:WUK haben (wie insgesamt auch laut WIFO-

⁴⁷ Die Auswirkungen solcher zugrundeliegender „Arbeitslosigkeitsbilder“ bzw. -theorien werden z.B. gut beschrieben in: Marion Vogt, Bernhard Saupe: Arbeitsaufnahmen von langzeitbeschäftigungslosen Personen – Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen. Bericht an das Arbeitsmarktservice Steiermark und das Arbeitsmarktservice Niederösterreich. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), o. Jahresangabe.

Studie⁴⁸) aufgrund ihrer multiplen Problemlagen von vornherein eine schwierige Ausgangslagen. Dabei sind Umstände, die eine erfolgreiche Integration ebenso erschweren (können), wie Schulden und Exekutionstitel, unsichere oder ungeklärte Wohn- und Lebensverhältnisse, psychische Probleme, Vorstrafen, Suchtprobleme (z.B. auch Spielsucht) etc. nicht erfasst. Diesbezüglich werden anhand der Telefonbefragung weitere Barrieren und Benachteiligungen aufgezeigt.

Abbildung 4: Auftreten von multiplen Problemlagen (N=1.635)



Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

4.1.4 Veränderung der Zielgruppe über die Jahre

Aufgrund immer schwierigerer Bedingungen am Arbeitsmarkt, vor allem seit der Finanzkrise ab 2009 stellen sich neue Herausforderungen, um arbeitslose Personen – hier vor allem Langzeitbeschäftigungslose - erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ein Vergleich der soziodemographischen Merkmale der Transitkräfte im Zeitraum 2006 bis 2014 nach Austrittsjahren spiegelt die Entwicklungen am Arbeitsmarkt deutlich wider. Auffällig ist vor allem, dass der Anteil an älteren Personen (über 46 Jahre) deutlich im Steigen begriffen ist. Während im Jahr 2006 ein Drittel aller Teilnahmen diese Alterskohorte betraf, lag der Anteil an Personen über 46 Jahre im Jahr 2014 bei 49%. Generell kann festgestellt werden, dass der Anteil dieser Altersklasse seit dem Jahr 2011 meist über dem Durchschnittswert des Gesamtzeitraums von 36% liegt. Dies verdeutlicht, wie schwierig die Lage am Arbeitsmarkt für ältere Personen in den letzten Jahren geworden ist. Insbesondere durch Kürzungs- und Sparmaßnahmen seitens der Unternehmen, aber auch aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen wurden ältere Personen entlassen. Oft ist es dieser Personengruppe kaum mehr möglich, in den Arbeitsmarkt (re-)integriert zu werden.

Nach höchsten Bildungsabschlüssen ist der Anteil an Personen mit geringer Formalqualifikation in den letzten Jahren angestiegen. Vor allem im Jahr 2013 wiesen 35% der Transitkräfte als höchsten Bildungsabschluss nur die Pflichtschule auf, durchschnittlich lag dieser Anteil bei 30%. Der Anteil an höheren Bildungsabschlüssen (ab Matura) blieb im zeitlichen Verlauf hingegen relativ konstant.

Ein weiteres Indiz für erschwerte Bedingungen bei der Vermittlung arbeitslos gemeldeter Personen ist der Anstieg an Personen, die laut AMS wegen sozialer Auffälligkeiten als vermittlungsbefähigt und daher als (förder)technisch „begünstigt“ gelten. Auch nahm vor allem in den letzten Jahren der Anteil an Menschen mit gesetzlich anerkannter Behinderung deutlich zu und lag 2014 mit 14% beträchtlich über dem Durchschnittswert von 9%.

⁴⁸ Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Materialband, S. 3.

Gegensätzlich zur generellen Entwicklung ist hingegen der Anteil an Langzeitbeschäftigungslosen unter den Transitkräften nach einem Anstieg in den Jahren 2007, 2008 und 2009 relativ zurückgegangen.

Insgesamt ist der Anteil an Männern in Transitarbeit in den letzten Jahren gestiegen. Abgesehen von den Jahren 2007 und 2010 lag der Anteil an Männern stets über den Durchschnittswert von 43%. Die hat auch mit dem Wunsch von Regionalen Geschäftsstellen zu tun, vor allem für niedrigqualifizierte Männer ein Angebot bereit stellen zu können. Vor allem in den letzten Jahren war dieser mit Werten zwischen 49% und 51% deutlich gestiegen. Der Anteil von Frauen und in diesem Zusammenhang von Wiedereinsteigerinnen ging hingegen etwas zurück.⁴⁹

In Hinsicht auf die Verweildauer in Transitarbeit ist ein gestiegener Anteil an Personen, die zwischen sechs Monaten und einem Jahr gefördert wurden, festzustellen. Nach einem Rückgang 2012 lag dieser in den letzten Jahren immer über dem Durchschnittswert von 61%. Der Vergleich der Mittelwerte zeigt, dass vom Jahr 2006 auf 2007 ein deutlicher Zuwachs von 170 auf 227 geförderten Tagen stattgefunden hat. Danach pendelte sich der Mittelwert bei rund 190 Tagen ein. 2011 und 2012 ist die durchschnittliche Transitdauer wieder gesunken, seit 2013 beträgt sie wieder rund 190 Tagen. Die Betrachtung des Medianwertes bestätigt diese zeitliche Entwicklung ebenso.

Generell ist festzuhalten, dass die Anzahl an Transitkräfte – wobei an dieser Stelle zu betonen ist, dass es sich hierbei um die Anzahl der jährlich Ausgetretenen handelt – stark gestiegen ist und sich in den Jahren von 2006 bis 2012/13 mehr als verdoppelt hat. Waren 2006 noch Austritte von 105 Transitkräften zu verzeichnen, stieg die Anzahl kontinuierlich an und erreichte 2012 den Höchstwert von 237 Austritten. Danach gingen diese langsam zurück.

Zusammenfassend zu bemerken ist, dass vor allem ein Zuwachs an älteren Personen, Personen mit geringer Formalqualifikation und männlichen Teilnahmen stattgefunden hat. Zusätzlich ist ein Anstieg an Personen mit Behinderung (sowohl laut AMS als auch gesetzlich) zu verzeichnen. Die Dauer der Transitarbeit ist nach einem Rückgang in den letzten Jahren wieder langsam am Steigen.⁵⁰

⁴⁹ Im Zeitraum bis 2004 betrug der Männeranteil 32% gegenüber nun 43%. Vgl. dazu: Wirkungsmonitoring 2005, S. 16 f.

⁵⁰ Allerdings sind die Personen im Programm SNB nicht berücksichtigt.

Tabelle 6: Transitkräfte 2006–2014 nach soziodemographischen Merkmalen (N=1.627 nach Austrittsjahren)⁵¹

	2006 (N=105)	2007 (N=140)	2008 (N=169)	2009 (N=186)	2010 (N=189)	2011 (N=195)	2012 (N=239)	2013 (N=220)	2014 (N=184)	Ge- samt
Geschlecht										
männlich	46%	34%	27%	47%	35%	49%	45%	48%	51%	43%
weiblich	54%	66%	73%	53%	65%	51%	55%	52%	50%	57%
Alter										
bis 25 Jahre	13%	9%	8%	7%	16%	10%	10%	12%	5%	10%
26 - 35 Jahre	22%	28%	27%	25%	23%	23%	20%	16%	20%	22%
36 - 45 J.	32%	29%	39%	32%	28%	31%	35%	30%	26%	31%
46 - 55 J.	29%	26%	21%	25%	27%	30%	32%	36%	41%	30%
56 +	4%	7%	5%	11%	6%	7%	3%	6%	8%	6%
Bildung										
Universität	20%	28%	25%	17%	21%	18%	17%	20%	20%	20%
Matura	9%	12%	10%	10%	13%	10%	13%	8%	10%	11%
Lehre	34%	25%	30%	32%	29%	30%	31%	30%	30%	30%
mittlere Schule	8%	6%	5%	8%	7%	9%	7%	5%	5%	7%
kein PSA	5%	3%	2%	4%	2%	4%	3%	3%	4%	3%
PSA	25%	27%	28%	30%	28%	29%	29%	35%	31%	30%
LZBL										
nein	33%	17%	15%	19%	27%	24%	29%	36%	30%	26%
ja	67%	83%	85%	81%	74%	76%	71%	65%	70%	74%
Wiederein- stieg										
nein	91%	82%	83%	87%	83%	83%	87%	89%	89%	86%
ja	9%	18%	17%	13%	17%	17%	13%	11%	11%	14%
Behinde- rung										
Laut AMS	16%	18%	16%	17%	14%	18%	18%	16%	21%	17%
gesetzlich	11%	9%	5%	11%	7%	9%	8%	8%	14%	9%
Dauer TK										
bis zu 6 Monate	44%	21%	41%	47%	38%	42%	44%	31%	32%	38%
6 Monate bis 1 Jahr	56%	78%	58%	52%	60%	58%	56%	67%	67%	61%
> 1 Jahr	-	1%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%
Median (in Tage)	183	265	197	197	213	198	204	213	213	211
Mittelwert (in Tage)	170	227	188	186	196	176	171	193	192	188

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

4.2 Integrationseffekte

Der zentrale Aspekt fast aller Evaluationen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen liegt in der Analyse der an die Maßnahmen anschließenden beruflichen Werdegänge. Dafür werden bestimmte

⁵¹ Diese Auswertungen beziehen sich auf ausgetretene Transitkräfte nach Jahren, da auf dieser Basis auch die Beschäftigungseffekte analysiert werden.

leicht quantifizierbare Indikatoren wie die Vermittlungsquote auf den ersten Arbeitsmarkt im Anschluss an die Transitbeschäftigung eingesetzt.⁵² Am häufigsten wird der arbeitsmarktpolitische Erfolg über den an die Maßnahme anschließenden Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen – ob beschäftigt, in Ausbildung, arbeitslos etc. – zu verschiedenen Stichtagen dokumentiert. Eine weitere häufig angewandte Methode, ist die Anteilsberechnung der in bestimmten Arbeitsmarktpositionen verbrachten Zeiten innerhalb von definierten Zeiträumen nach der Beendigung einer Maßnahme. Solche Berechnungen haben den Vorteil, dass potenzielle Zufallsfaktoren, die bei der Verteilung zu bestimmten Zeitpunkten wirksam werden können, reduziert werden.

Grundsätzlich können die Transitkräfte nach Austritt aus Beschäftigungsmaßnahmen positive, negative oder neutrale Arbeitsmarktpositionen einnehmen. Als positiver Status wird dabei ein Dienstverhältnis, eine selbständige Beschäftigung oder eine Ausbildung gewertet, als negativer Status eine Periode ohne Beschäftigung. Wenn aber eine Person z.B. in Pension, in Karenz, in Haft oder im Ausland ist, und dem Arbeitsmarkt daher nicht zur Verfügung steht, gilt der Status als neutral.

Das AMS verwendet derzeit zur Messung des Arbeitsmarkterfolgs von Maßnahmen den Erwerbsstatus am 92. Tag nach dem individuellen Maßnahmenende. Dabei gilt es als Erfolg, wenn sich die Person in einer (geförderten oder nicht geförderten) Beschäftigung oder in Qualifizierung befindet.⁵³ Im Folgenden wird zunächst der Erfolg anhand des Indikators Arbeitsmarktstatus nach drei Monaten analysiert. Zusätzlich zum Erfolg nach drei Monate wird für alle Personen, die eine genügend lange Nachkarriere haben, die Erfolgsquote nach einem Jahr und nach zwei Jahren skizziert.⁵⁴

4.2.1 Erfolg nach dem AMS-Indikator

Laut der AMS-Erfolgsdefinition liegt der Anteil an erfolgreich vermittelten Personen insgesamt nach drei Monaten bei 31%. 21% stehen in einer Beschäftigung ohne Förderung. Die Erfolgsquote steigt 12 Monate nach Transitende auf 45%, nach 24 Monaten sogar auf 48%. Vor allem die Beschäftigung ohne Förderung steigt von 21% auf 33%, der Anteil an Qualifizierungen sinkt hingegen – nach einer Verdoppelung nach einem Jahr – wieder auf den Anteil von 5%. Nach zwei Jahren befindet sich beinahe die Hälfte der Personen in einem erfolgreichen Status.

Frauen zählen nach diesem Indikator häufiger zu den erfolgreichen Personen als Männer. Jüngere Personen unter 25 Jahre – ausgenommen höherer Anteile bei Qualifizierungen - und ältere Personen über 56 Jahre (bei Beschäftigung ohne Förderung bereits ab 46 Jahren) haben vergleichsweise unterproportionale Erfolgsquoten.

Der Anteil von über 56-Jährigen in geförderter Beschäftigung steigt von 6% drei Monate nach der Transitarbeit auf rund 15% ein Jahr nach Ende der Transitarbeit an. Dies hat damit zu tun, dass sie Personen nach 12 Monaten erneut Anspruch auf Transitarbeit haben und sich teilweise zu diesem Zeitpunkt erneut in einer solchen befinden. Nach 24 Monaten sinkt der Anteil wiederum auf 12%.

⁵² KritikerInnen bezeichnen diese auch immer wieder als zu technokratisch und verweisen auf die Gefahr, dass die ausschließliche Fixierung darauf die dahinterliegenden individuellen Entwicklungsprozesse, subsumierbar unter dem Begriff der „Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit“, und allgemeine Faktoren wie die Aufnahmefähigkeit von (regionalen) Arbeitsmärkten oder das Ausmaß der Arbeitsmarktprobleme unterschiedlicher Zielgruppen nicht genügend berücksichtige.

⁵³ Nach dem AMS Steiermark (Dezember 2014) ist ein Erfolg, wenn sich jemand nach sechs Monaten (am 183 Tag) in einer selbständigen Beschäftigung befindet. Ausgenommen aus der Erfolgsmessung werden TeilnehmerInnen, die sich am 92. Tag wiederum in einer gleichen Maßnahme befinden, die während der Probephase vor dem 35. Tag ausscheiden oder jene, die (nur) mit dem Grund „Training“ zugebucht wurden.

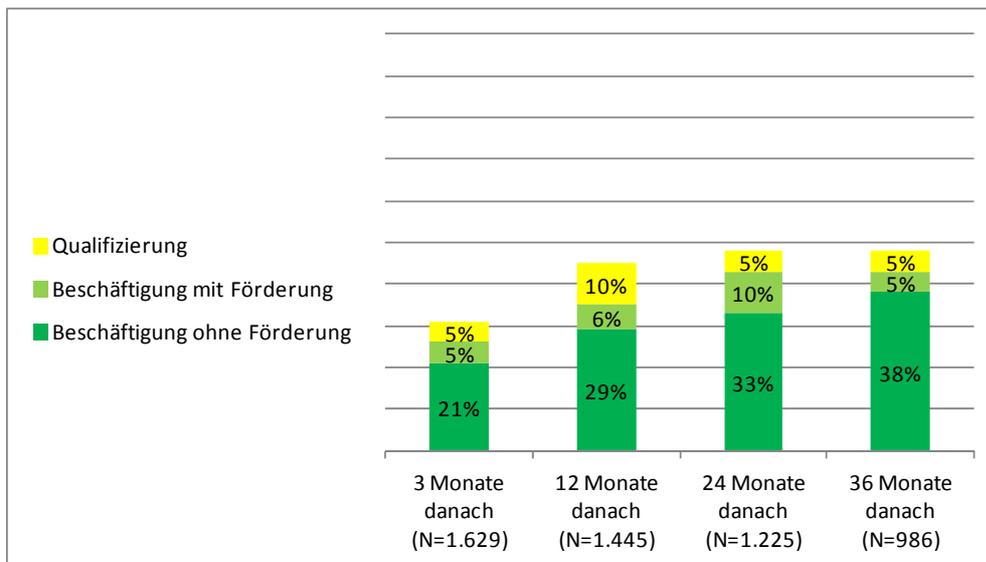
⁵⁴ Genauere Zusammenhänge über 3-jährige Nachkarrieren werden in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

Nach höchstem Bildungsabschluss betrachtet wird ersichtlich, dass unter den Personen, die sich in einer ungeforderten Beschäftigung befinden, anteilmäßig mehr Personen mit Matura oder universitärem Abschluss zu verzeichnen sind. In Qualifizierung oder geförderter Beschäftigung sind hingegen anteilmäßig mehr Personen mit Pflichtschulabschluss oder mittleren Schul- bzw. Lehrabschluss.

Zählt man Personen, die zu den jeweiligen Zeitpunkten nicht am Arbeitsmarkt sind (wegen Karenz, Pension etc.) weg, so würde die Erfolgsquote nach drei Monaten von 31% auf 32% steigen. Nach einem Jahr läge sie bei 49% und zwei Jahre danach bei 55%. Dieser geringfügige Zuwachs an erfolgreichen Teilnahmen ist vor allem dadurch zu erklären, dass der Anteil an Nicht-Erwerbsaktiven im zeitlichen Verlauf zwar ansteigt, generell allerdings nur einen geringfügigen Anteil an der Gesamtstichprobe ausmacht.

Gegenüber dem Beobachtungszeitraum bis 2004 ist die Erfolgsquote etwas zurückgegangen: Nach drei Monaten befanden sich damals 38% der Transitkräfte in einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, weitere 3% waren zu diesem Zeitpunkt in einer geförderter Beschäftigung. 59% hatten noch keine Arbeit aufnehmen können. Beim Vergleich mit der nunmehrigen Erfolgsquote sind aber die vermehrten Arbeitsmarktbarrieren der Transitkräfte (wie oben belegt) und der verschlechterte Arbeitsmarkt (vor allen in den letzten Jahren) zu berücksichtigen.

Abbildung 5: Anteile an erfolgreich vermittelten Transitkräfte nach AMS⁵⁵



Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

Nach Austrittsjahren betrachtet liegt die Erfolgsquote nach drei Monaten meistens um die 30%. Lediglich im Austrittsjahr 2013 betrug sie nur 25%, 2010 erreichte sie hingegen den bis dato Höchststand von 40%.

In den Austrittsjahren 2006, 2007 und 2010 lag die höchste Erfolgsquote zum Zeitpunkt zwölf Monate nach Transitende vor. Sie liegen jeweils über 50%. Ansonsten stieg die Quote zwischen drei und zwölf Monaten nach Transitende zumeist kontinuierlich an. Nach zwei Jahren lag die Erfolgsquote der Austrittsjahre 2006 bis 2010 – ausgenommen 2009 – bei mindestens der Hälfte aller TransitnehmerInnen. Seitdem nahm die Erfolgsquote leicht ab und pendelte sich in den letzten Jahren bei rund

⁵⁵ Aufgrund der zu kurzen Zeitspanne zwischen Transitarbeit und den Stichtagen nach 12 bzw. 24 Monaten bei manchen Teilnahmen verringert sich die Population je nach Stichtag.

43% ein. Der Rückgang der Erfolgsquote in den letzten Jahren ist auch vor dem Hintergrund der gestiegenen Arbeitslosigkeit sowie der Verringerung der offenen Stellen zu interpretieren.

Tabelle 7: Anteile erfolgreich vermittelter Transitkräfte nach Austrittsjahr⁵⁶

	3 Monate danach	12 Monate danach	24 Monate danach
2006 (N=105)	30%	51%	54%
2007 (N=140)	32%	56%	54%
2008 (N=169)	28%	47%	52%
2009 (N=186)	32%	45%	42%
2010 (N=189)	40%	52%	50%
2011 (N=195)	29%	42%	43%
2012 (N=239)	30%	38%	43%
2013 (N=220)	25%	37%	-
2014 (N=184)	28%	-	-

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

4.2.2 Der arbeitsmarktpolitische Erfolg nach drei Jahren

Drei Jahre nach Ende der Transitarbeit befindet sich beinahe die Hälfte aller Transitkräfte in Beschäftigung ohne Förderung, einer Qualifizierung oder einer geförderten Beschäftigung. 49% erfüllen damit die AMS-Kriterien für Erfolg. 39% stehen in einer Beschäftigung ohne Förderung.

Die Anzahl an Personen, die sich aus unterschiedlichen Gründen wie längerer Krankenstand, Karenz, Aufenthalt im Ausland etc. nicht am Arbeitsmarkt befinden (OLF) liegt drei Jahre danach bei elf Prozent. Arbeitslos sind zu diesem Zeitraum 36% und lehrstellensuchend 2%.

15% aller Transitkräfte konnten in den darauffolgenden drei Jahren kein Beschäftigungsverhältnis finden, Männer sind unter dieser sehr schwer vermittelbaren Gruppe häufiger zu finden. 85 Prozent standen zumindest einmal in einer nicht geförderten Beschäftigung. Der hohe Anteil von 17% an Personen mit drei und mehr Beschäftigungsverhältnissen in diesem Zeitraum verweist aber auch auf relativ instabile Beschäftigungen bzw. Saisonbeschäftigungen. Eine detaillierte Aufstellung der einzelnen Stati vor und nach der Transitarbeit erfolgt in den nachfolgenden Kapiteln.

⁵⁶ Werte für die Erfolgsquote nach 24 Monate für die Austrittsjahre 2013 und 2014, sowie nach 12 Monate für das Jahr 2014 sind aufgrund der zu kurzen zurückliegenden Zeitspanne nicht eruiert.

Tabelle 8: arbeitsmarktrelevante Merkmale nach Transitarbeit (Teilnahmen bis zum Austrittsjahr 2011)⁵⁷

	männlich		Weiblich		Gesamt	
	Absolut	%	Absolut	%	absolut	%
Arbeitsmarktstati (36 Monate danach)						
Arbeitslos	174	44%	175	30%	349	36%
Beschäftigung ohne Förderung	112	29%	267	45%	379	39%
Qualifizierung	20	5%	29	5%	49	5%
geförderte Beschäftigung	22	6%	29	5%	51	5%
Sonstige „out of labour force“ (OLF)	57	15%	50	8%	107	11%
Karenz	1	-	21	4%	22	2%
Lehrstellensuchend	3	1%	16	3%	19	2%
Erwerbspension	4	1%	6	1%	10	1%
Gesamt	393	100%	593	100%	986	100%
Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum drei Jahre danach						
Keines	72	18%	80	14%	152	15%
Ein Beschäftigungsverhältnis	110	28%	173	29%	283	29%
Zwei Beschäftigungsverhältnisse	92	23%	150	25%	242	25%
Drei Beschäftigungsverhältnisse	59	15%	107	18%	166	17%
mehr als drei Beschäftigungsverhältnisse	60	15%	83	14%	143	15%
Gesamt	393	100%	593	100%	986	100%

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

4.2.3 Verteilung nach Arbeitsmarktstati vor und nach der Transitarbeit

Die folgenden Auswertungen beziehen sich jeweils auf jene Gruppe von Transitkräften, die eine zumindest 3-jährige Nachkarriere besitzen. Wichtig ist jeweils der Vergleich zwischen der Zeit vor und nach der Transitbeschäftigung. Generell zeigt sich eine erwartete Entwicklung: In der Vorkarrierezeit steigt der Anteil der Arbeitslosigkeit vor Beginn der Transitarbeit an. Während drei Jahre vor dieser ein Drittel arbeitslos gemeldet ist (was auch die besondere Arbeitsmarktproblematik der Transitkräfte verdeutlicht), sind zwei Jahre davor 36% und ein Jahr davor 71% arbeitslos. Umgekehrt sinkt der Anteil jener in Beschäftigung von einem Drittel drei Jahre vor Beginn der Teilnahme auf 4% ein Jahr davor. 12 Monate zuvor sind dafür Qualifizierungen etwas häufiger. Alle anderen Stati sind kaum besetzt. In den drei Jahren nach der Transitarbeit steigt die Beschäftigung ausgehend von einem geringen Wert ein Monat danach auf 34% nach einem Jahr und 38% nach drei Jahren an. Die Arbeitslosigkeit sinkt hingegen kontinuierlich.

Im Folgenden werden die jeweiligen Arbeitsmarktstati der ehemaligen Transitkräfte der St:WUK bis zu drei Jahre vor Beginn der Teilnahme und drei Jahre nach der Transitarbeit analysiert.

36 Monate vor Einstieg in die Transitarbeit geht beinahe ein Drittel der Teilnahmen einer Beschäftigung ohne Förderung nach. Insgesamt befinden sich 44% in einer nicht geförderten Beschäftigung, einer Qualifizierung oder in einer geförderten Beschäftigung. Der Anteil an Nicht-Erwerbsaktiven⁵⁸ liegt bei 14%, welcher sich kontinuierlich bis hin zu einem Monat vor Beginn der Transitarbeit reduziert.

⁵⁷ Transitkräfte, die nach dem Jahr 2011 ausgetreten sind, fehlen, da sie noch keine dreijährige Nachkarriere haben.

⁵⁸ Hierbei wurden „Sonstige out of labour force“, „Mitversicherte“ und fehlende Daten zusammengefasst.

Die Anteile an den nicht am Arbeitsmarkt aktiven Personen (in Karenz, Pension, Krankenstand etc.) bzw. in Beschäftigung ohne Förderung reduzieren sich bis zwölf Monate vor Beginn der Transitarbeit deutlich, die Anzahl an arbeitslos gemeldeten Personen steigt hingegen ab diesem Zeitpunkt (von 44% 18 Monate zuvor auf 71%). Auch beginnt ab diesem Zeitpunkt der Anteil an Personen in Qualifizierungen zu steigen. Ein Monat vor Beginn der Transitarbeit ist mit 80% der Anteil an arbeitslos gemeldeten Personen am höchsten.⁵⁹

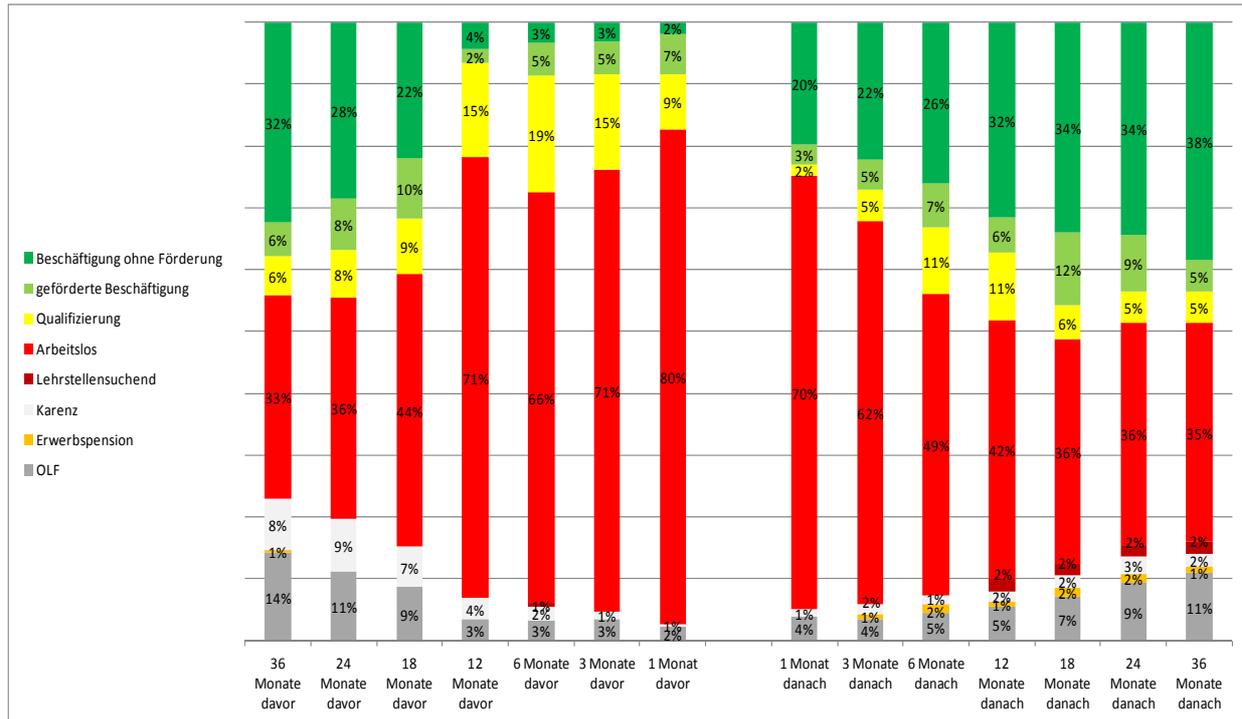
Demgegenüber hat sich der Anteil an Arbeitslosen ein Monat nach Ende der Transitarbeit auf 70% reduziert. Als deutlicher Erfolg zeigt sich, dass bereits nach einem Monat 20% der ehemaligen TransitarbeiterInnen in einer Beschäftigung ohne Förderung sind. Zudem befinden sich 3% in einer geförderten Beschäftigung und weitere 2% in einer Qualifizierungsmaßnahme. Aufsummiert bedeutet dies eine Erfolgsquote von 25% ein Monat nach Ende der Transitarbeit. Nach drei Monaten steigt diese auf 32%.

Besonders hoch ist der Anteil an erfolgreich Vermittelten achtzehn Monate bzw. 24 Monate nach der Transitarbeit mit Anteilen von jeweils 52% bzw. 48%. Grund dafür ist unter anderem, dass es ab diesem Zeitpunkt erneut möglich ist, als Transitarbeitskraft tätig zu sein, was man am steigenden Anteil an Personen in geförderter Beschäftigung deutlich erkennen kann.

Generell wird ersichtlich, wie wichtig es ist, auf längerfristige Entwicklungen der TransitarbeiterInnen am Arbeitsmarkt zu achten - die Anteile an Beschäftigung (mit und ohne Förderung) sowie an Qualifizierung steigen zwischen dem Stichtag ein Monat nach der Transitarbeit bis zum Stichtag 36 Monate nach dieser deutlich an. Die Erfolgsquote von anfangs 25% steigt drei Jahre nach der Transitarbeit auf 48%, was bedeutet, dass sich beinahe die Hälfte aller Teilnahmen 36 Monate nach Transittende in erwünschten Arbeitsmarktpositionen befindet. Der alleinige Anteil an Beschäftigten ohne Förderung liegt bei 38%, was einem höheren Anteil als drei Jahre vor Beginn der Transitarbeit entspricht. Der Anteil an Nicht-Erwerbsaktiven (OLF) ist von 14% auf 11% gesunken.

⁵⁹ Ein Monat vor Beginn der Transitarbeit befinden sich 2% der Teilnahmen in einer Beschäftigung ohne Förderung. Darunter fallen kurze Dienstverhältnisse, die keinerlei Auswirkung auf die Langzeitbeschäftigungslosigkeit gehabt haben.

Abbildung 6: Arbeitsmarktstati vor und nach Transitarbeit bis zum Austrittsjahr 2011 (N=986)



Quelle: St:WUK DWH-Monitoring 2015, Berechnung IFA Steiermark.

Als Vergleichswerte können die Erfolgsquoten der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte laut einer neuen Studie in Kärnten angeführt werden⁶⁰: Hier betrug die Erfolgsquote nach drei Monaten 41%, nach einem Jahr 50%. Zum ersten Zeitpunkt war sie deutlich höher als jene der St:WUK, nach einem Jahr ist nur mehr ein minimal höherer Erfolg gegeben. Für den Beobachtungszeitraum bis 2004 ergaben sich bei der St:WUK Erfolgsquoten von 41% bzw. 63%, allerdings noch unter anderen Voraussetzungen.⁶¹

Betrachtet nach Risikogruppen –ältere Personen ab 46 Jahren, Langzeitbeschäftigungslose, Personen mit Pflichtschulabschluss, WiedereinsteigerInnen – sowie nach Geschlecht zeigt sich, dass vor allem bei WiedereinsteigerInnen ein deutlicher Zuwachs an Beschäftigung ohne Förderung stattgefunden hat. Auffällig ist auch, dass bis sechs Monate vor Beginn der Transitarbeit Frauen anteilig seltener als Männer beschäftigt waren, nach Ende der Transitarbeit die Beschäftigung ohne Förderung bei Frauen allerdings höher als bei Männern ist. Drei Jahre nach der Teilnahme liegt ihr Anteil an Beschäftigten ohne Förderung bei 45% (bei Männern im Vergleich bei 29%). Demnach scheinen Frauen stärker als Männer von Transitarbeit zu profitieren, wodurch sich die Annahme, dass Frauen eher aufgrund struktureller Bedingungen und weniger aufgrund von Arbeitsmarktbarrieren benachteiligt sind, erhärtet. Da vor allem Frauen unter den WiedereinsteigerInnen sind, lässt sich dadurch auch der Zuwachs an Beschäftigung in dieser Risikogruppe erklären.

Auch bei den Langzeitbeschäftigungslosen liegt ein Anstieg an Beschäftigung vor. Im Drei-Jahres-Vergleich liegt der Anteil an Beschäftigung ohne Förderung drei Jahre davor bei 33%. Drei Jahre nach Ende der Transitarbeit steigt dieser Anteil auf 37%. Somit weisen unter den Risikogruppen Langzeitbeschäftigungslose nach Frauen und WiedereinsteigerInnen den dritthöchsten Anteil drei Jahre nach der Teilnahme auf.

⁶⁰ Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten. Endbericht. Projektleitung AMS Kärnten: Wolfgang Haberl, Dieter Zenz. Projektteam L&R Sozialforschung: Andreas Riesenfelder. Klagenfurt 2014; S.16 ff.

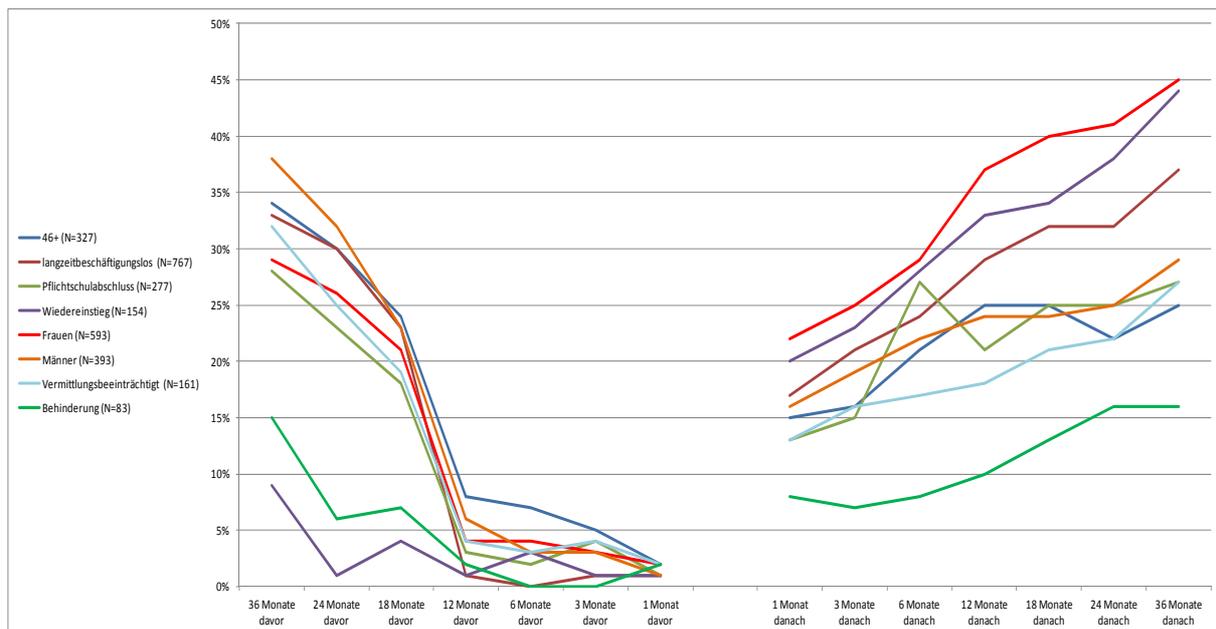
⁶¹ Vgl. Wirkungsmonitoring 2005, S. 38 f.

Ein lediglich geringerer Zuwachs an Beschäftigung ohne Förderung ist bei Personen über 46 Jahren festzustellen. Während drei Jahre vor Beginn der Transitarbeit knapp mehr als ein Drittel in Beschäftigung war und 18 Monate davor noch ein knappes Viertel diesen Arbeitsmarktstatus aufwies, sind bei dieser Personengruppe nach Ende der Transitarbeit nur geringe Anstiege an Beschäftigung zu verzeichnen. Ein Monat nach der Teilnahme befinden sich 15% in Beschäftigung ohne Förderung – Personen mit Pflichtschulabschluss liegen zu diesem Stichtag mit 13% zwar darunter, haben allerdings in den nachfolgenden Monaten einen etwas stärkeren Zuwachs auf 27% drei Jahre nach Ende der Teilnahme. Bei älteren Personen ab 46 Jahren liegt der Anteil an Beschäftigung ohne Förderung drei Jahre danach bei 25%.

Vermittlungsbeeinträchtigte Personen liegen nach der Teilnahme mit Anteilen zwischen 13% ein Monat danach bis hin zu 21% 18 Monate nachher unter der Quote von älteren Personen, pendeln sich allerdings nach einem Zeitraum von drei Jahren mit 25% Beschäftigung ohne Förderung auch über der Beschäftigungsrate von Personen über 46 Jahren ein.

Der geringste Zuwachs an Beschäftigung ist bei Personen mit anerkannter gesetzlicher Behinderung zu verzeichnen. Bereits drei Jahre vor der Transitarbeit liegt der Anteil an Beschäftigung bei geringen 15% und sinkt sechs bzw. drei Monate davor auf null ab. Ein bis sechs Monate nach der Transitarbeit liegt die Beschäftigungsrate bei 7% bzw. 8% und erreicht nach zwei Jahren mit 16% den Höchststand.

Abbildung 7: Anteile an Beschäftigung ohne Förderung nach Risikogruppen vor und nach Transitarbeit (bis Austrittsjahr 2011)



Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Betrachtung der Arbeitslosigkeit (hier sowohl Arbeitslosigkeit mit als auch ohne Bezug) der einzelnen Risikogruppen im zeitlichen Verlauf. Generell ist bei allen Risikogruppen eine deutliche Verringerung der Arbeitslosigkeit feststellbar.

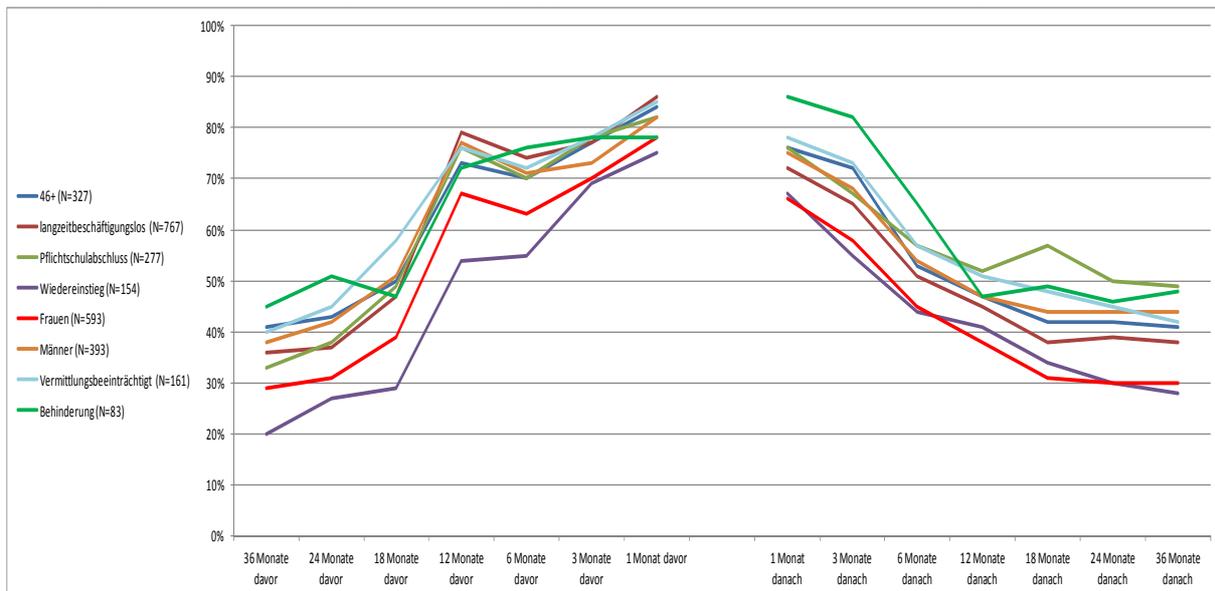
Besonders deutlich zum Vorschein kommt, dass ältere Personen mehrfach Barrieren am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind und aufgrund der vorherrschenden arbeitsmarktpolitischen Bedingungen nur schwer wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Ein Monat nach der Transitarbeit liegt bei dieser Personengruppe mit einem Anteil von 76% ein ähnlich hoher Anteil an Arbeitslosigkeit wie bei vermittlungsbbeeinträchtigten Personen (Anteil von 78%) vor. Allerdings reduziert sich dieser Anteil bei älteren Personen bereits sechs Monate nach Transitarbeit auf beinahe die Hälfte.

Drei Jahre danach liegt ein Anteil von „nur noch“ 41% an Arbeitslosigkeit vor. Ein Grund dafür ist, dass ältere Personen nach der Transitarbeit – wenn auch nur in geringen Anteilen – in Erwerbspension sind oder sich erneut in geförderter Beschäftigung befinden. Allerdings ist ebenso zu betonen, dass trotz der vorliegenden schwierigen Ausgangsposition älterer Personen ein – wenn auch in etwas geringerem Maße als bei den anderen Risikogruppen – Zuwachs an Beschäftigung ohne Förderung und eine Reduktion der Arbeitslosigkeit erzielt werden konnte, was als besonderer Erfolg der Transitarbeit gesehen werden kann.

Die niedrigsten Anteile an Arbeitslosigkeit drei Jahre nach Ende der Teilnahme sind wiederum bei WiedereinsteigerInnen und Frauen mit 28% bzw. 30% zu verzeichnen.

Mit 49% ist der Anteil an Arbeitslosigkeit drei Jahre nach Transitende bei Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss am größten. Er übertrifft sogar knapp jenen von Personen mit Behinderung mit einem Anteil von 48%. Zwar reduziert sich dieser von 76% ein Monat nach Teilnahme deutlich, bleibt im Vergleich zu den anderen Risikogruppen allerdings am höchsten. Dies verdeutlicht erneut die schwierige Situation von Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen am Arbeitsmarkt.

Abbildung 8: Anteile an Arbeitslosigkeit nach Risikogruppen vor und nach Transitarbeit (bis Austrittsjahr 2011)



Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

4.2.4 Volumenorientierte Indikatoren

Die Betrachtung des prozentuellen Anteils an Tagen, welche die Transitkräfte in den unterschiedlichen Arbeitsmarktstati verbracht haben, stellt eine weitere Methode zur Analyse von Erfolgsindikatoren dar. Diese erlaubt einen tieferen Blick in die Entwicklungen der Transitkräfte am Arbeitsmarkt, da nicht nur die einzelnen Stati zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern die Dauer, welche die ehemaligen Transitkräfte in diesen Stati waren, analysiert wird.

Für den Vergleich ist die Anzahl an Tagen in den Arbeitsmarktstati 36 Monate vor der Transitarbeit und 36 Monate danach relevant. D.h. der Beobachtungszeitraum bezieht sich bei den folgenden Auswertungen auf das Gesamtvolumen von drei Jahren.⁶²

⁶² Dieser längere Beobachtungszeitraum hat zur Folge, dass die Zuwachsraten etwas „realistischer erscheinen“ als wenn das Jahr vor und nachher verglichen würden. Da ein Förderkriterium eine längere Arbeitslosigkeit ist, erscheint es nahelie-

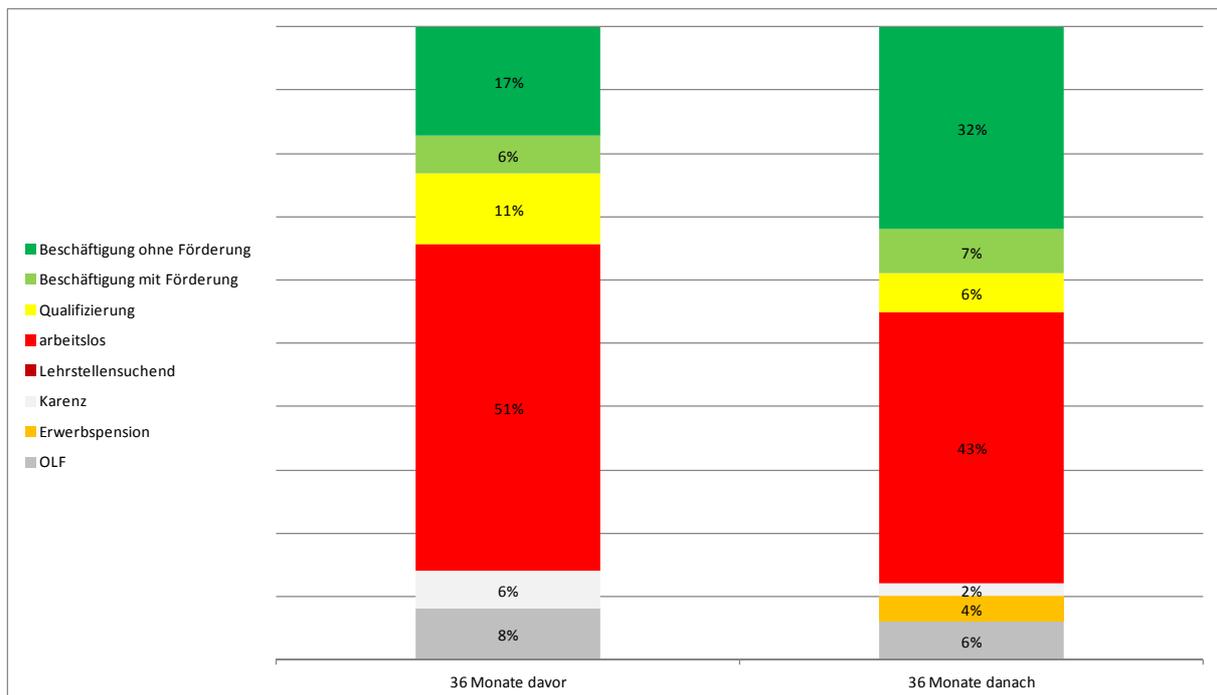
Auch bei dieser Betrachtung zeigt sich im Vergleich der Vor- und Nachkarrieren ein Zuwachs an intendierten Arbeitsmarktpositionen. Bei der Analyse jener Stati, die laut AMS Erfolgsindikatoren darstellen, zeigt sich, dass knapp über ein Drittel der gesamten möglichen Tage der 36 Monate vor der Teilnahme in Beschäftigung ohne Förderung, geförderter Beschäftigung oder Qualifizierung verbracht wurden. Im Zeitraum der drei auf die Transitarbeit folgenden Jahre wurde hingegen beinahe die Hälfte an möglichen Tagen in diesen Stati verbracht.

Ein besonders starker Zuwachs an Tagen fand bei der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt statt. Lag der Anteil in den drei Vorkarrierejahren bei 17%, wurde in den drei Folgejahren knapp ein Drittel der Zeit in ungeförderter Erwerbstätigkeit verbracht. Dies bedeutet, dass sich die Beschäftigungstage ohne Förderung beinahe verdoppelt haben.

Die Dauer, die in Arbeitslosigkeit verbracht wurde, sank von knapp über der Hälfte der möglichen Zeit in den drei Jahre davor auf einen Anteil von 43% danach. Ebenso wurden weniger Tage in nicht-erwerbsaktiver Zeit verbracht, was wiederum bestätigt, dass mit dem Instrument der Transitarbeit häufig Personen mit großer Distanz zum Arbeitsmarkt erreicht werden und diese wieder stärker eingebunden werden können. Neu kommt ein Anteil von 4% in Erwerbspension hinzu, der durch den hohen Anteil an älteren Personen erklärt werden kann.

Nimmt man die Werte der drei Vorjahre als Ausgangsposition, so erhöhen sich die ungefördernten Beschäftigungsanteile um 88%, während die Arbeitslosigkeitsanteile um 16% sinken.

Abbildung 9: Arbeitsmarktstati in % am Gesamtvolumen (bis Austrittsjahr 2011/N=986)⁶³



Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

Nach Risikogruppen analysiert wird ersichtlich, dass alle im Vergleich in den drei Jahren nach Ende der Transitarbeit einen höheren Anteil an Zeit in ungeförderter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufweisen als in den drei vorangehenden Jahren.

gend, dass der Anstieg von Beschäftigungstagen besonders im ersten Jahr danach groß ist. Der längere Zeitraum relativiert diese logischen Effekte.

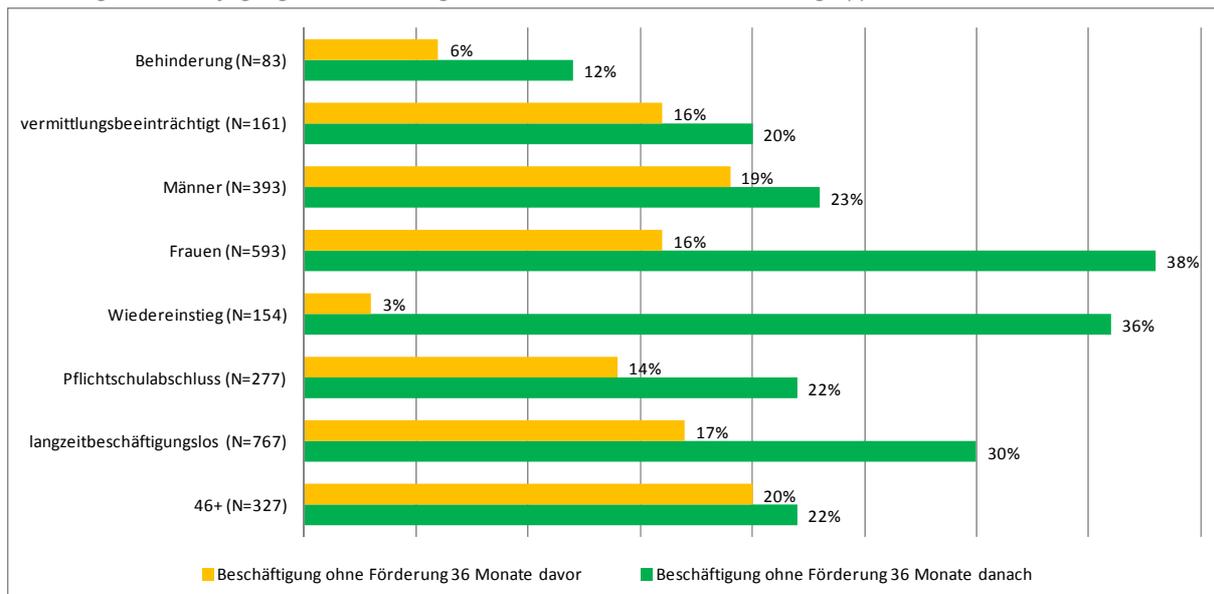
⁶³ Hier wurden wiederum Transitkräfte nach dem Austrittsjahr 2011 aufgrund der zu kurzen Nachkarriere ausgeschlossen.

Wiederum profitieren auch bei dieser Betrachtung vor allem Frauen und WiedereinsteigerInnen von der Transitarbeit: Diese beiden Personengruppen haben in den drei folgenden Jahren den größten Anteil an Beschäftigung ohne Förderung. Vor Beginn der Transitarbeit waren Frauen 16% der möglichen Zeit am ersten Arbeitsmarkt aktiv, danach liegt der Anteil bei 38%, das bedeutet einen Zuwachs von 138%. Bei WiedereinsteigerInnen ist der Zuwachs immens, aber auch naheliegend (von 3% auf 36%).

Ebenso eine deutliche Steigerung der Dauer in Beschäftigung ohne Förderung zeigt sich bei Langzeitarbeitslosen. Diese besonders schwierige Personengruppe verbrachte im Gesamtzeitraum von drei Jahren nach der Teilnahme immerhin 30% der Zeit am ersten Arbeitsmarkt. Der Zuwachs beträgt bei ihnen 76%. Bei niedrigqualifizierten Transitkräften (Personen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss) nehmen die Tage in Beschäftigung um 58% zu.

Sichtbar wird auch hier erneut, dass ältere Personen die geringsten Chancen am ersten Arbeitsmarkt besitzen – so liegt bei Personen ab 46 Jahren die geringste Steigerung an Beschäftigungstagen vor (von 20% auf 22%). Anteilig weisen nur vermittlungsbeeinträchtigte Personen und solche mit gesetzlich anerkannter Behinderung einen noch geringeren Anteil an Tagen am ersten Arbeitsmarkt auf. Bei ihnen verdoppeln sich, allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau, die Tage in Beschäftigung.

Abbildung 10: Beschäftigung ohne Förderung in % am Gesamtvolumen nach Risikogruppen



Quelle: St:WUK DWH-Monitoring 2015, Berechnung IFA Steiermark.

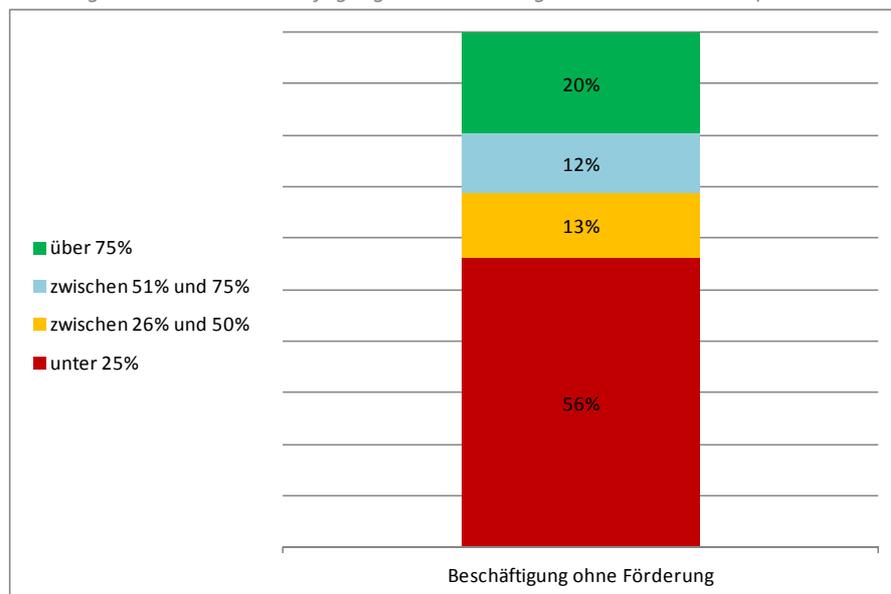
4.2.5 Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Transitkräfte

In weiterer Folge wird nun ein Fokus auf besonders erfolgreiche und nicht erfolgreiche Transitkräfte gelegt. Von Interesse ist besonders der Zusammenhang mit der Arbeitserfahrung am ersten Arbeitsmarkt vor der Transitarbeit und dem Zeitpunkt der ersten Arbeitsaufnahme im Anschluss sowie der Einfluss soziodemografischer Merkmale. Als besonders erfolgreich werden Personen, die mindestens 75% der möglichen Tage (wiederum in einem Zeitraum von drei Jahren) in Beschäftigung ohne Förderung waren, definiert. D.h. sie sind mindestens 27 Monate beschäftigt, der Rest kann auf unterschiedliche Stati entfallen. Nicht-erfolgreich sind hingegen Personen, die mindestens 75% der Zeit, das sind mindestens 27 Monate, arbeitslos gemeldet waren.

20% der Transitkräfte gehören zu den besonders Erfolgreichen. Weitere 12% waren immerhin mehr als die Hälfte der Zeit in einer Beschäftigung ohne Förderung. D.h. knapp ein Drittel der Transitkräfte hat mehr als die Hälfte der drei Jahre in Beschäftigung verbracht, was angesichts zunehmender prekärer und instabiler Beschäftigungsverläufe am Arbeitsmarkt als Erfolg bezeichnet werden kann.

Zwei Drittel haben hingegen weniger als die Hälfte der Zeit in Beschäftigung verbracht, 56% waren nicht einmal ein Viertel der möglichen Zeit am ersten Arbeitsmarkt erwerbstätig.

Abbildung 11: Anteile an Beschäftigung ohne Förderung am Gesamtvolumen (bis zum Austrittsjahr 2011/N=986)

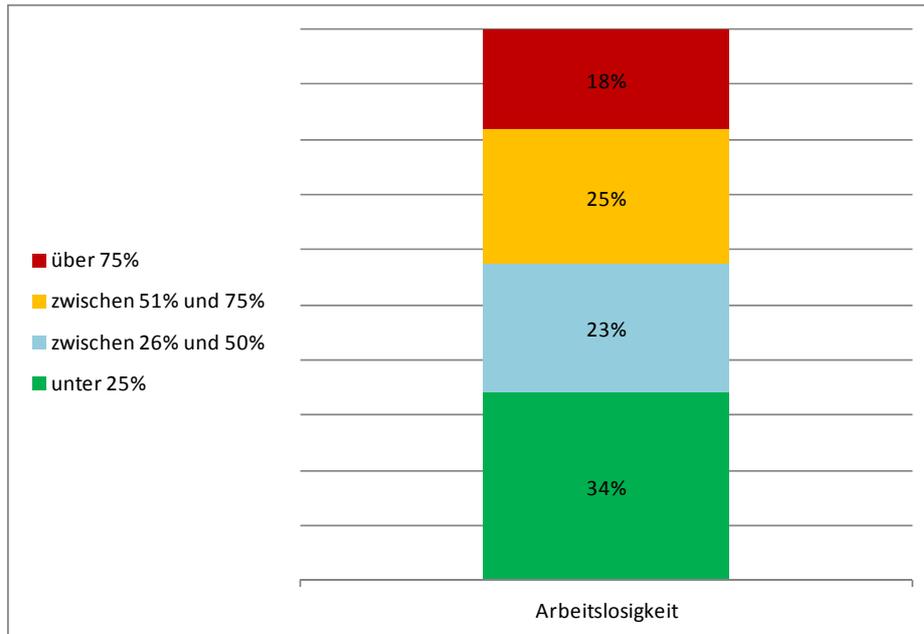


Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

Nach Arbeitslosigkeit betrachtet zeigt sich, dass knapp mehr als ein Drittel in drei Jahren weniger als ein Viertel der Zeit arbeitslos gemeldet war. Weiter war ein knappes Viertel weniger als die Hälfte der Zeit arbeitslos, was als längerfristiger Erfolg der Transitarbeit gewertet werden kann. D.h. 57% waren in den drei Jahren höchstens die Hälfte der Zeit arbeitslos gemeldet.

Hingegen verbrachten 43% der Transitkräfte in diesem Zeitraum mehr als 1 1/2 Jahre in Arbeitslosigkeit, davon 18% sogar mehr als 75% der möglichen Zeit. Für sie blieb Arbeitslosigkeit auch nach der Transitarbeit der vorherrschende Status.

Abbildung 12: Anteile an Arbeitslosigkeit am Gesamtvolumen (bis zum Austrittsjahr 2011/N=986)



Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

In weiterer Folge werden nun die beiden Gruppen der besonders Erfolgreichen ($\geq 75\%$ Beschäftigung ohne Förderung) und nicht-erfolgreichen Personen ($\geq 75\%$ Arbeitslosigkeit) genauer betrachtet.

Die Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen vor und nach der Transitarbeit im Vergleich zeigt, dass 19% der erfolgreichen Transitkräfte – also jene Personen, die einen Anteil über 75% an Beschäftigung ohne Förderung aufweisen – während der drei Jahre vor Beginn der Transitarbeit kein Beschäftigungsverhältnis aufgewiesen haben. Dennoch ist es nach Ende der Teilnahme gelungen, auch diese Personen, die zuvor keinerlei Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt sammeln konnten, in diesen zu integrieren, was als besonderer Erfolg zu werten ist.

In den drei Jahren nach der Transitarbeit waren 44% der erfolgreichen Transitkräfte in nur einem Beschäftigungsverhältnis, was für eine hohe Stabilität der Beschäftigung spricht. Knapp mehr als die Hälfte befand sich bereits ein Monat nach Ende der Teilnahme in Beschäftigung. Ein weiteres Drittel nahm nach drei bis sechs Monaten ein Dienstverhältnis auf. Dies verweist auf die Bedeutung einer relativ raschen Arbeitsaufnahme nach Ende der Transitbeschäftigung für einen insgesamt positiven Arbeitsmarktverlauf im Anschluss.⁶⁴

30% waren in den 36 Monaten nach der Teilnahme in zwei Beschäftigungsverhältnissen. Auffällig ist, dass sich unter den erfolgreichen Personen kaum solche befinden, die bereits nach kurzer Zeit in mehr als zwei Beschäftigungsverhältnissen waren. Der Anteil an Personen unter den erfolgreichen, die in mindestens drei Beschäftigungsverhältnissen waren, liegt bei 27% wobei diese Anzahl erst nach ein bis zwei Jahren erreicht worden ist.

Von den Personen, die in den drei Jahren nach der Transitarbeit mehr als 75% in Arbeitslosigkeit verbrachten, waren 22% in den 36 Monaten davor in keinem Beschäftigungsverhältnis. Ein Jahr nach der Transitarbeit waren 70% in keinem Beschäftigungsverhältnis und auch in den drei Jahren danach wiesen 38% kein einziges Beschäftigungsverhältnis auf.

⁶⁴ Vgl. auch Wirkungsmonitoring 2005, S. 40 ff. Die Nachfolgerwerbskarrieren von Personen, die innerhalb von drei Monaten ein Dienstverhältnis aufgenommen haben, sind deutlich besser als bei jenen mit späterer Beschäftigungsaufnahme.

Auffällig ist, dass Personen in dieser Gruppe – sofern sie überhaupt in einem nicht geförderten Beschäftigungsverhältnis waren - erst zu einem späteren Zeitpunkt am ersten Arbeitsmarkt aktiv sind. So liegt der Anteil an Personen mit zumindest einem Beschäftigungsverhältnis nach einem Jahr bei einem Viertel und steigt langsam nach zwei bzw. drei Jahren zu einem Drittel an.

Aus diesen Ergebnissen geht deutlich hervor, dass die Erfolgreichen eher im Anschluss an die Transit- arbeits Beschäftigungsverhältnisse gefunden haben. Dies bestätigt die Annahme, dass eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt besonders im unmittelbaren Zeitraum nach der Transitarbeit gelingen kann. Gelingt kein schneller Arbeitseintritt, steigt die Gefahr, länger ohne Beschäftigung zu verbleiben.

4.2.5.1 Besonders erfolgreiche Personen ($\geq 75\%$ Beschäftigung ohne Förderung)

Der Einfluss soziodemografischer Merkmale auf den Erfolg von Transitkräften – wiederum im Sinne von mindestens 75% Beschäftigungstagen ohne Förderung – wird im Folgenden auf Basis einer binär logistischen Regression⁶⁵ untersucht.

Die Analyse zeigt, dass vor allem der höchste Bildungsabschluss der Teilnahmen einen Einfluss auf das Volumen an Beschäftigungstagen hat. Im Vergleich zu Personen mit Pflichtschulabschluss weisen Personen mit Matura eine 3,8-fach und jene mit universitärem Abschluss eine 3,6-fach höhere Chance auf, zu den erfolgreichen Transitkräften zu gehören. Eine im Vergleich ebenso höhere Chance, über 75% an Beschäftigungstagen im Zeitraum drei Jahre nach der Transitarbeit zu erreichen, liegt bei Personen mit mittlerem Schul- bzw. Lehrabschluss vor (3,5-fach bzw. 2,4-fach erhöht).

Auch die Beschäftigungserfahrung vor der Transitbeschäftigung ist ein Einflussfaktor. Personen, die in den drei Jahren vor der Transitarbeit in einem bzw. in zwei Beschäftigungsverhältnissen waren, haben eine 1,6-fach bzw. 1,8-fach höhere Chance, erfolgreich zu sein als Personen, die davor nie in einem Beschäftigungsverhältnis waren.

Insgesamt haben auch Frauen bessere Chancen als Männer, drei Jahre nach Transitende über drei Viertel der möglichen Zeit am ersten Arbeitsmarkt zu verbringen (1,4-fach erhöht). Das Merkmal „WiedereinsteigerIn“ hat in diesem Modell hingegen keinerlei Einfluss.

Ein weiteres Ergebnis der Auswertung ist, dass vorhergehende Langzeitbeschäftigungslosigkeit, die zumeist mit unterschiedlichen und auch mehreren Arbeitsmarktbarrieren im Zusammenhang steht, negative Auswirkungen auf den Erfolg der Transitkräfte haben kann. Anhand der Regressionsanalyse zeigt sich, dass Langzeitbeschäftigungslose eine um fast 40% geringere Chance aufweisen, ein Beschäftigungsvolumen über 75% zu erreichen als Personen die vor der Transitarbeit nicht langzeitbeschäftigungslos waren.

Ebenso verhält es sich bei den älteren Personen ab 46 Jahren, was ihre Benachteiligung am Arbeitsmarkt verdeutlicht. Für Personen in dieser Alterskohorte ist im Vergleich zu jüngeren Transitkräften die Wahrscheinlichkeit, zu den besonders erfolgreichen Transitkräften zu zählen, um 44% geringer.

Deutlich benachteiligt sind im Vergleich zu Personen ohne Behinderung solche, bei denen eine Behinderung laut Gesetz vorhanden ist: Bei ihnen ist die Wahrscheinlichkeit um 63% geringer, besonders erfolgreich nach der Transitarbeit zu sein.

⁶⁵ Dabei wurden die Merkmale Alter, Behinderung/Beeinträchtigung, Ausbildung, Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Wiedereinstieg sowie das Geschlecht, die Dauer der Transitarbeit und die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in den drei Jahren vor der Transitarbeit berücksichtigt. Vgl. dazu die Tabelle im Anhang.

Nach der Regressionsanalyse haben ferner Personen, die zwischen sechs Monaten und einem Jahr in Transitarbeit waren, eine um 27% geringere Chance, zu den Erfolgreichen zu zählen, als Personen, die nur bis zu sechs Monate teilgenommen haben. Dies liegt wahrscheinlich am Umstand, dass vor allem arbeitsmarktfittere Personen leichter vermittelbar sind und nicht die maximale Transitzeit ausreizen, weil sie bereits vorher eine Erwerbstätigkeit finden.

4.2.5.2 Nicht-erfolgreiche Personen ($\geq 75\%$ arbeitslos gemeldet)

Ein spiegelbildliches Bild ergibt die binär logistische Regression in Bezug auf Einflussfaktoren, die eine weitgehende Nichtintegration in den Arbeitsmarkt (mindestens 75% Anteil am Gesamtvolumen werden in Arbeitslosigkeit verbracht) – befördern.

Auch diese Analyse bestätigt den obigen Befund, dass Frauen bessere Chancen aufweisen, in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden als Männer. In diesem Modell liegt bei Frauen ein um 52% geringeres Risiko vor, zu der Gruppe der Nicht-Erfolgreichen zu gehören.

Wiederum entscheidet der höchste Bildungsstand den Erfolg bzw. Misserfolg am Arbeitsmarkt beträchtlich mit. Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss und Personen die keinen Schulabschluss besitzen, weisen im Vergleich zu Personen mit universitärem Abschluss ein 3,5-fach bzw. 4,6-fach höheres Risiko auf, drei Jahre nach der Transitarbeit mindestens drei Viertel der Tage arbeitslos gemeldet zu sein.

Zusätzlich bestätigt sich auch hier erneut, dass die Arbeitsmarktbarriere „Alter“ eine massive Hürde bei der erfolgreichen Vermittlung darstellt. Das Risiko von Personen über 46 Jahren, nicht-erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden zu können, ist im Vergleich zu Jüngeren um 1,8-fache erhöht. Alle anderen Merkmale sind in diesem Modell nicht signifikant.

4.2.6 Ergebnisse im Vergleich

Ein Vergleich der Integrationserfolge der St:WUK mit jenen aus anderen Untersuchungen ist nur bedingt möglich, da zum Teil die Messzeitpunkte, zum Teil aber auch die Messverfahren differieren. In Bezug auf die Verteilung der Arbeitsmarktpositionen kann auf die erwähnte Studie in Kärnten verwiesen werden, welche u.a. auf gemeinnützige Beschäftigungsprojekte fokussierte.⁶⁶ Die Erfolgsquote der Transitkräfte der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte betrug nach drei Monaten 41%, nach einem Jahr lag sie bei 50%. Zum ersten Zeitpunkt war sie deutlich höher als jene der St:WUK, nach einem Jahr ist nur mehr ein minimal höherer Erfolg gegeben.

Die Integrationseffekte von Beschäftigungsprojekten wurden auch im Rahmen der Evaluation des „Sozialpolitischen Programms in der Steiermark“⁶⁷ erhoben. Unmittelbar nach der Beendigung der Transitzeit liegen – unter Einschluss der „neutralen“ Personen bzw. jener, von denen der Arbeitsmarktstatus nicht bekannt ist – die Beschäftigungsquoten von Transitkräften von GBP am ersten Arbeitsmarkt bei 38%. Sechs Monate nach dem Austritt aus den Beschäftigungsprojekten liegt die Integrationsquote von GBP (unselbständig beschäftigt, in Ausbildung) bei 45%. Allerdings muss darauf

⁶⁶ Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten, S. 16 ff.

⁶⁷ Vgl. Das Sozialpolitische Beschäftigungsprogramm des Landes Steiermark als Beispiel für kooperative Arbeitsmarktpolitik: Ziele und Erfolge. Ein Forschungsbericht im Auftrag des Landes Steiermark von Hannes Lechner, Eva-Christina Seiler und Peter Stoppacher. Graz: IFA 2000, S. 77 ff.

verwiesen werden, dass damals (vor nunmehr 15 Jahren) die Dauer der Transitarbeit zumeist noch ein Jahr betrug, zum Teil konnten begleitend auch längere Ausbildungen absolviert während.

Die Evaluation des Pilotprojekts „Step 2 Job – Roll out“⁶⁸ ergab nach drei Monaten einen Anteil von 30% aller TeilnehmerInnen, die am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt unterkommen konnten. In diesem Pilotprojekt wurden die Zielgruppenpersonen konnten nach dem Prinzip Case Management bis zu zwölf Monate betreut. Auch wenn es sich um kein reines Beschäftigungsprojekt handelt, belegt die Studie eindrücklich, dass Beschäftigungsaufnahmen umso unwahrscheinlicher werden, je mehr Arbeitsmarktbarrieren vorliegen und je höher der Interventionsbedarf ist. In diesem Zusammenhang ist auch an die besonderen Schwierigkeiten der St:WUK-Transitkräfte in höherem Alter und/oder mit einer Behinderung/Beeinträchtigung, am Arbeitsmarkt unter zu kommen, zu erinnern.

Die Ergebnisse der Wirkungsmessung der WIFO-Studie sind aufgrund anderer Messmodalitäten nicht direkt als Benchmark verwendbar, insgesamt wird aber in den fünf Folgejahren auch eine stark steigende Anzahl von Tagen in Beschäftigung registriert, was sich entsprechend auch in einem höheren kumulierten Erwerbseinkommen niederschlägt. Ein Teil des Beschäftigungseffekts geht auf Förderung im zweiten Arbeitsmarkt zurück. Hohe Effekte im Vergleich zu der Gruppe nicht geförderter arbeitsloser Menschen werden besonders für Ältere, Frauen, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Personen mit ganz geringem Ausbildungsniveau (ohne Pflichtschulabschluss) und Langzeitarbeitslose festgestellt. Schwerer integrierbare Personen profitieren besonders, wenngleich sie nicht das Erfolgsniveau der Personen ohne schwerwiegende Hürden erreichen. Bei leichter Integrierbaren sind die Wirkungen tendenziell geringer.⁶⁹

Die Integrationseffekte der St:WUK sind kurz zusammengefasst (ohne auf unterschiedliche Ausgangslagen und Interventionsbedarfe der Zielgruppen einzugehen): Nach Ende der Transitarbeit steigt der Anteil von Personen in Beschäftigung ohne Förderung beginnend von 20% ein Monat danach auf 38% drei Jahre später an. 20% sind in den darauffolgenden drei Jahren drei Viertel und mehr der verfügbaren Zeit in ungeförderter Beschäftigung. Besonders erfreulich ist, dass ein Fünftel davon in den drei Jahren vor der Transitarbeit in keinem Beschäftigungsverhältnis stand.

Ersichtlich wird aber auch, dass für Ältere oder Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigung noch zusätzliche Unterstützungen notwendig wären, um sie vermehrt in Beschäftigung bringen zu können. Eine Alternative läge in einem Ausbau längerfristiger Beschäftigungsmöglichkeiten für jene am Übergang zum Pensionsantritt (wenn zum Beispiel noch Pensionsmonate fehlen etc.)

4.3 Die Erfolge aus der Perspektive der Transitkräfte

Zusätzlich zur Auswertung der Daten aus dem Datawarehouse wurden Telefoninterviews mit ehemaligen Transitarbeitskräften durchgeführt. Im Fokus standen dabei vor allem individuelle Lern- und Nutzeffekte sowie der derzeitige Arbeitsmarktstatus. Bei der Auswahl der ehemaligen TeilnehmerInnen wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen „erfolgreichen“ und „nicht-erfolgreichen“ Transitarbeitskräften geachtet. Diese Kategorisierung erfolgte durch die SozialpädagogInnen in den Einzelprojekten, welche die Kontaktadressen nach definierten Anforderungen aufgrund des Arbeitsmarktstatus nach Beendigung der Transitarbeit übermittelten. Sie gaben zusätzlich aufgrund ihrer Erfahrungen in der Vermittlungstätigkeit eine Einschätzung darüber ab, ob ihrer Meinung nach die

⁶⁸ Andrea Reiter, Isa Hager, Trude Hausegger, Christine Reidl: Begleitende Evaluationsstudie Evaluation Step 2 Job – Roll out. Im Auftrag des AMS Wien, des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds und der MA 40. Kurzfassung des Endberichts. Wien: Prospect Unternehmensberatung GmbH 2014.

⁶⁹ Vgl. dazu: Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, S. IX ff.

Chancen dieser ausgewählten Personen auf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt a priori eher gut oder eher schlecht waren. Somit dienten die Telefoninterviews einerseits zur „Überprüfung“, ob die jeweiligen TeilnehmerInnen auch nach einem längeren Zeitraum noch als „erfolgreich“ zu klassifizieren sind, und andererseits, ob „nicht erfolgreiche“ TeilnehmerInnen womöglich zu einem späteren Zeitpunkt eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben.

Im letzten Quartal 2014 wurden 32 Personen telefonisch befragt. Mit einem Anteil von 53% an weiblichen Transitarbeitskräften konnte ein ungefähr der Gesamtpopulation entsprechendes Geschlechterverhältnis erlangt werden. Dort stellen Frauen 57 Prozent. Beinahe die Hälfte bzw. 46% der Transitarbeitskräfte ist über 46 Jahre alt. 38% sind zwischen 36 und 45 Jahre alt. Ältere sind in der Befragung überproportional vertreten – vor allem unter den Männern. Dies ist ebenso der Fall in Bezug auf höhere Bildungsabschlüsse, wobei die Einschätzung der betreuenden Personen, inwieweit Niedrigqualifizierte mit einem Telefoninterview überfordert sind, zu diesem „Überhang“ an höheren Qualifikationen geführt haben könnte. Als höchsten Bildungsabschluss weisen 44% einen Lehr- bzw. mittleren Schulabschluss auf, höhere Abschlüsse wie Matura bzw. eine universitäre Ausbildung sind mit einem Anteil von 41% ebenso häufig vertreten. Lediglich 6% der befragten Transitarbeitskräfte, ausschließlich Frauen, haben einen Migrationshintergrund. 69% der interviewten Transitarbeitskräfte galten nach Einschätzung der SozialpädagogInnen als schwer in den Arbeitsmarkt integrierbar – hier vor allem Männer. Auch wurden alle älteren Personen (ab 56 Jahren) als schwer integrierbar eingeschätzt. 56% wurden nach Beendigung der Transitarbeit als „erfolgreich“ eingestuft, diesbezüglich konnten „erfolgreiche“ und „nicht erfolgreiche“ Personen ziemlich ausgewogen erreicht werden.

Tabelle 9: soziodemographische Merkmale

	männlich (N=15)	weiblich (N=17)	gesamt (N=32)
Alter			
25 - 35 Jahre	13%	18%	16%
36 - 45 Jahre	27%	47%	38%
46 - 55 Jahre	40%	29%	34%
56 und mehr Jahre	20%	6%	12%
Bildung			
PSA	13%	18%	16%
Lehre/mittlerer Schulabschluss	47%	41%	44%
Matura	13%	12%	13%
Universität/FH	27%	29%	28%
Migrationshintergrund			
ja	-	12%	6%
nein	100%	88%	94%
integrierbar			
schwer	87%	53%	69%
leicht	13%	47%	31%
gesamt	100%	100%	100%

Quelle: Telefonbefragung ehemalige Transitarbeitskräfte, IFA Steiermark 2014

4.3.1 Merkmale erfolgreicher und nicht erfolgreicher Transitarbeitskräfte

Unter den als **erfolgreich** kategorisierten Transitarbeitskräften befinden sich zu etwas mehr als die Hälfte (Anteil von 56%) Personen, die als schwer integrierbar eingestuft wurden, was auf positive

Effekte der Transitarbeit schließen lässt. Zwar sind diese als schwer integrierbar eingestuften Personen mit einem Anteil von 86% stärker unter den „Nicht-Erfolgreichen“ vertreten, allerdings zeigt dieser Umstand auf, dass die Transitarbeit auch zum Abbau von Barrieren bei der Vermittlung am Arbeitsmarkt geführt hat. Der Umstand, dass knapp 60% als höchsten Bildungsabschluss den Pflichtschul- oder einen Lehrabschluss aufweisen, zeigt ebenso, dass die Transitarbeit auch bei diesen oftmals schwieriger vermittelbaren Personen erfolgreich wirkt.

Wie erwähnt gehören als schwer in den Arbeitsmarkt integrierbar kategorisierte Personen überproportional zu den **nicht erfolgreichen** Transitkräften. Als häufigsten Bildungsabschluss weisen Personen in dieser Kategorie einen Lehrabschluss auf (Anteil von 57%). 35% verfügen über ein höheres Bildungsniveau wie Matura oder einen universitären Abschluss. Auch Personen ab 56 Jahre sind unter den nicht erfolgreichen verhältnismäßig häufiger vertreten. Im Gegensatz dazu sind unter den „Erfolgreichen“ keine Personen, die älter als 55 Jahre sind, vorhanden, was auch in dieser Erhebung die schwierige Situation älterer Personen am Arbeitsmarkt verdeutlicht. Ebenso sind alle befragten (wenigen) Personen mit Migrationshintergrund in der nicht erfolgreichen Personengruppe.

Abbildung 13: soziodemographische Merkmale von „erfolgreichen“ und nicht-erfolgreichen“ TransitarbeiterInnen

	erfolgreich (N=18)	nicht erfolgreich (N=14)
Geschlecht		
männlich	39%	57%
weiblich	61%	43%
Alter		
25 - 35 Jahre	11%	21%
36 - 45 Jahre	44%	29%
46 - 55 Jahre	44%	21%
56 + Jahre	-	29%
Bildung		
PSA	22%	7%
Lehr-/mittlerer Schulabschluss	33%	57%
Matura	11%	14%
Universität/FH	33%	21%
Migrationshintergrund		
ja	-	14%
nein	100%	86%
integrierbar		
schwer	56%	86%
leicht	44%	14%

Quelle: Telefonbefragung ehemalige Transitarbeitskräfte, IFA Steiermark 2014

Hinsichtlich des Ausmaßes des letzten Beschäftigungsverhältnisses vor der Transitarbeit zeigt sich wenig Unterschied zwischen erfolgreichen und nicht erfolgreichen Transitkräften. Mit 69% Vollzeitbeschäftigung im letzten Dienstverhältnis vor der Transitarbeit ist der Anteil unter den Nicht-Erfolgreichen sogar höher als bei den Erfolgreichen mit einem Anteil von 50%.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Dauer der Arbeitslosigkeit – so war in beiden Gruppen die Hälfte aller Befragten zuvor zwischen sechs und zwölf Monate arbeitslos gemeldet. Unter der Kategorie „anderes“ fällt beispielsweise eine instabile, von kurzen Arbeitsepisoden und vielen Arbeitslosigkeitsphasen gekennzeichnete (Saison-) Beschäftigung.

Hinsichtlich der Dauer der Transitarbeit ist wiederum der Einfluss der individuellen Arbeitsfähigkeit ersichtlich. Nicht erfolgreiche Arbeitskräfte befinden sich länger in der geförderten Beschäftigung: 79% von ihnen waren zwischen sieben und neun Monate als TransitarbeiterIn beschäftigt. 28% der erfolgreichen waren hingegen nur bis zu sechs Monate in der Transitarbeit. Dies liegt daran, dass Erfolgreiche oft „fitter“ sind und daher die Transitarbeit aufgrund der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorzeitig beenden. Hinsichtlich der Stundenanzahl in der Transitarbeit waren mehr Nicht-Erfolgreiche (Anteil von 79%) als Erfolgreiche (Anteil von 61%) Vollzeit beschäftigt.

Abbildung 14: arbeitsmarktrelevante Merkmale von „erfolgreichen“ und „nicht-erfolgreichen“ TransitarbeiterInnen

	erfolgreich (N=18)	nicht erfolgreich (N=14)
Beschäftigungsverhältnis vorher		
Vollzeit	50%	69%
Teilzeit	39%	23%
geringfügig	6%	-
freie/r DienstnehmerIn	-	8%
anderes	6%	-
Dauer der Arbeitslosigkeit		
bis zu 6 Monate	11%	14%
6 bis 12 Monate	50%	50%
1 Jahr +	17%	21%
anderes	22%	14%
Dauer Transitarbeit		
3 bis 6 Monate	28%	7%
7 bis 9 Monate	50%	79%
10 + Monate	22%	14%
Beschäftigungsverhältnis Transitarbeit		
Vollzeit	61%	79%
Teilzeit	39%	21%

Quelle: Telefonbefragung ehemalige Transitarbeitskräfte, IFA Steiermark 2014

Gesamt gehen 67% der **erfolgreichen** TransitarbeiterInnen bis heute der Tätigkeit, die sie nach Abschluss der Transitarbeit aufgenommen haben, nach. Auch die als schwer integrierbar eingestuft Personen sind mehrheitlich bis heute im selben Dienstverhältnis (Anteil von 70%), was für den Erfolg der Transitarbeit spricht.

Als leicht integrierbar eingeschätzte Personen haben unter den Befragten schneller eine Erwerbstätigkeit gefunden. Lediglich eine Person ging „erst“ nach drei Monaten einer Anstellung nach, alle anderen waren entweder unmittelbar nach der Transitarbeit (Anteil von 63%) erwerbstätig oder brauchten die Transitarbeit aufgrund einer Erwerbsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt sogar vorzeitig ab (Anteil von 25%). Bei den schwer integrierbaren Personen, die später als erfolgreich eingestuft wurden, sind im Vergleich vereinzelt auch längere Zeitspannen (bis zu einem Jahr) bis zum Eintritt ins Erwerbsleben zu verzeichnen. Allerdings waren auch hier 70% der TransitarbeiterInnen unmittelbar im Anschluss unselbstständig beschäftigt⁷⁰.

⁷⁰ Darunter befindet sich eine Person mit einer Zeitspanne von einem Monat bis Eintritt in die Erwerbstätigkeit.

Bei der Art der Erwerbstätigkeit handelt es sich je nach Bildungsniveau einerseits um höhere Tätigkeiten, wie beispielsweise um die Assistenz der Geschäftsführung, als auch um einfachere Positionen, wie Reinigung, Lagerarbeit oder Grünpflege. Auch ist die Art der Tätigkeit sehr stark von den Projekten, in denen die Transitarbeit stattgefunden hat, abhängig.

33% der als erfolgreich kategorisierten TransitarbeiterInnen gehen der Erwerbstätigkeit mittlerweile nicht mehr nach. Fünf Personen waren zwischen zwei und fünf Monaten beschäftigt, eine Person zwei Jahre lang⁷¹. Als Gründe für die Beendigung der Erwerbstätigkeit wurden der zu geringe Verdienst, Krankheiten und/oder saisonal bedingte und somit befristete Arbeit genannt. Derzeit sind diese ehemaligen TransitarbeiterInnen arbeitslos gemeldet und haben in der Zwischenzeit verschiedene AMS-Kurse besucht.

Die als **nicht erfolgreich** eingestuftten Personen waren unmittelbar nach der Transitarbeit arbeitslos gemeldet, besuchten (selten) diverse AMS-Kurse und bewarben sich für verschiedene Stellen. Bei dieser Personengruppe stellt das Alter einen wichtigen Faktor für den nicht (schnell) gelungenen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt dar – die Hälfte in dieser Personengruppe ist über 46 Jahre alt, wovon 57% bereits über 56 Jahre alt sind. Das höhere Alter und oftmals damit einhergehend auch Krankheiten bilden die Hemmnisse für den erfolgreichen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.

Festzuhalten ist allerdings auch, dass die anderen Befragten aus dieser Gruppe oft nach längerer Suchphase (zwischen fünf bis 14 Monaten) entweder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen konnten oder auch eine Berufsausbildung (wie z.B. SozialpädagogIn, DiplomkrankenschwesterIn, ElektronikerIn etc.) begannen. Zwei der fünf Personen, die später ein Beschäftigungsverhältnis fanden, taten dies erneut als Transitarbeiter der St:WUK. Eine dieser zwei Personen war bereits im Alter von 60 Jahren.

Von den anderen Personen über 56 Jahre ging eine nach einem Jahr Arbeitslosigkeit in Pension, zwei weitere sind bis heute arbeitslos bzw. haben um die Invaliditätspension angesucht.

Als wichtigster Grund für eine Arbeitsaufnahme nach der Transitbeschäftigung führten die **erfolgreich** eingestuftten Personen die Vermittlung durch die Projekte bzw. das AMS an. Ebenso wurde die Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen und generell die in den Projekten gesammelte Erfahrung als hilfreich für das spätere Aufnehmen einer Erwerbstätigkeit genannt. Vereinzelt wurden auch die vorhandenen Qualifikationen, Eigeninitiative und eigene Kontakte als Gründe erwähnt.

Die **nicht erfolgreichen** Personen nannten als Gründe, warum keine Arbeit gefunden werden konnte, vorwiegend hohes Alter, Krankheit und keine vorhandene offene Stelle – also Umstände, die unter den derzeit am Arbeitsmarkt vorherrschenden Rahmenbedingungen wenig durch Transitarbeit beeinflusst werden können.

4.3.2 Zufriedenheit mit der Transitarbeit

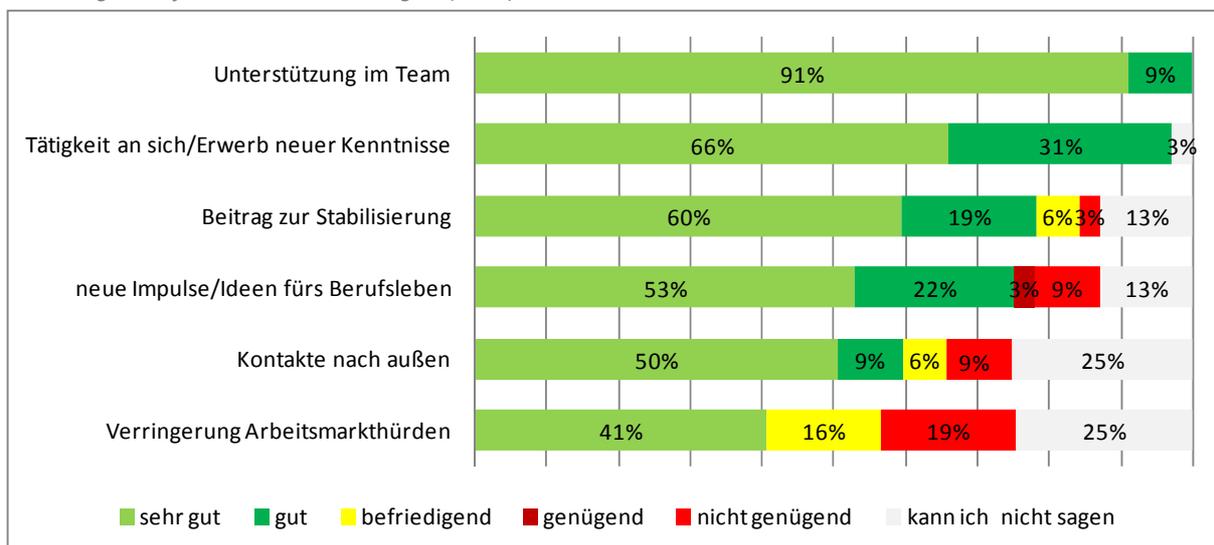
Alle befragten ehemaligen TransitarbeiterInnen benannten besondere Stärken bzw. besonders positive Seiten der Transitarbeit. Hervorgehoben wurde vor allem die gute, freundliche Atmosphäre in den Projekten und das tolle Arbeitsklima, weiters die *„spannenden Tätigkeiten“* sowie die Möglichkeit, Neues zu lernen und viel Erfahrung aufzubauen. Ebenso wurden das *„Rauskommen aus der Arbeitslosigkeit“* und das Kennenlernen von weiteren Personen, die *„mit 50 Jahren abgeschlossen werden“* als positive Aspekte der Transitarbeit hervorgehoben.

⁷¹ Hierbei handelte es sich um eine saisonal bedingte Tätigkeit als technischer Hausmeister, die eventuell im Frühjahr 2015 erneut aufgenommen werden kann.

Weniger Personen, nämlich insgesamt 17, führten auch Schwächen wie die schlechte Entlohnung während der Transitarbeit, die oftmals unter dem Arbeitslosengeld liege, und die zu kurze Dauer, so dass die Tätigkeit kurz nach dem „Anlernen“ und „sich Einleben“ bereits wieder aufgehört habe, an. Ferner wurden zu wenig anspruchsvolle Tätigkeiten, für die man überqualifiziert gewesen sei, sowie eine körperlich zu anstrengende Arbeit, eine zu weite Anreise oder Probleme mit anderen TransitarbeiterInnen erwähnt.

Generell ist festzustellen, dass die befragten Personen durchgehend sehr zufrieden bzw. zufrieden mit den einzelnen Aspekten der Transitarbeit waren. Bei den tätigkeitsbezogenen Merkmalen wurden mehrheitlich die Noten sehr gut bzw. gut vergeben, vor allem die Unterstützung im Team und die Tätigkeit an sich sowie der Erwerb neuer Kenntnisse wurden besonders positiv bewertet. Die schlechteste Notengebung fand bei dem Punkt „Verringerung von Arbeitsmarkthürden“ statt, hier gaben 19% der Befragten die Note „nicht genügend“. Angesichts der vorliegenden Arbeitsmarktbarrieren (Alter, Krankheit, etc.) ist allerdings die Umsetzung dieses Punkts besonders komplex.

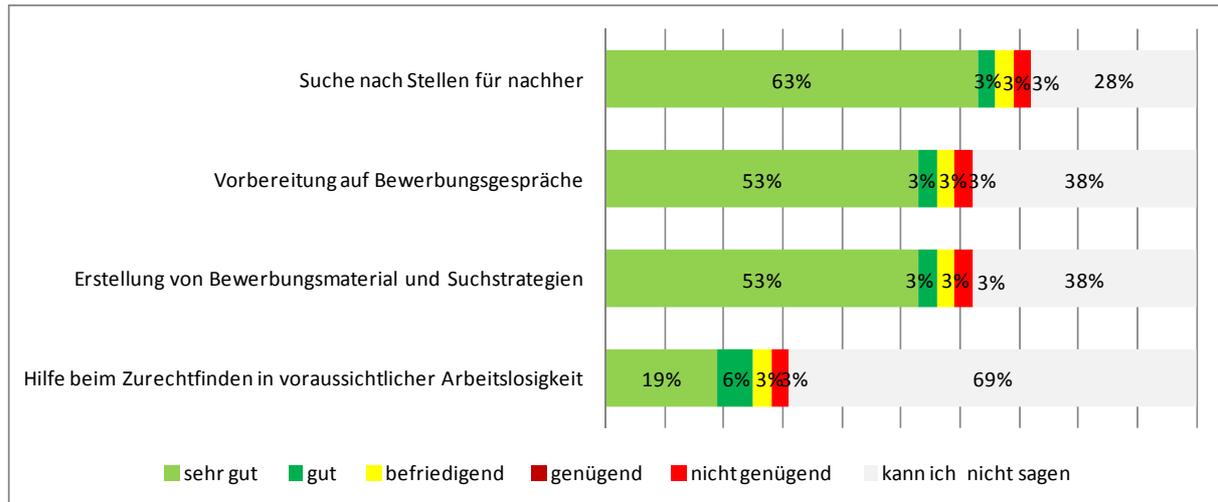
Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Tätigkeit(N=32)



Quelle: Telefonbefragung ehemalige Transitarbeitskräfte, IFA-Steiermark 2014

Generell hoch war auch die Zufriedenheit mit der Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration durch die betreuenden Personen in den St:WUK-Projekten. Allerdings wurde die einzelnen Aussagen auch oft nicht bewertet („kann ich nicht sagen“), entweder weil die Unterstützung nicht notwendig oder auch nicht vorhanden war. Etwas mehr als die Hälfte bzw. ein Anteil von 53% der ehemaligen Transitarbeitskräfte bewertete die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und die Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsmaterialien mit „sehr gut“. Die Hilfe bei der Suche nach späteren Arbeitsplätzen wurde ebenso häufig als sehr gut bewertet, fast zwei Drittel waren damit sehr zufrieden. Festzuhalten ist allerdings auch, dass zwischen einem knappen Drittel und 69% der Befragten die Angabe „kann ich nicht sagen“ getätigt wurde. Am wenigsten positive Zustimmung fand die „Hilfe beim Zurechtfinden in voraussichtlicher Arbeitslosigkeit“, d. h. die Auseinandersetzung mit alternativen (Such-) Strategien für den Fall, dass nach der Transitarbeit keine Beschäftigung gefunden werden kann. Ein Viertel der Befragten erlebte diese Unterstützung positiv, 69% enthielten sich diesbezüglich einer Aussage.

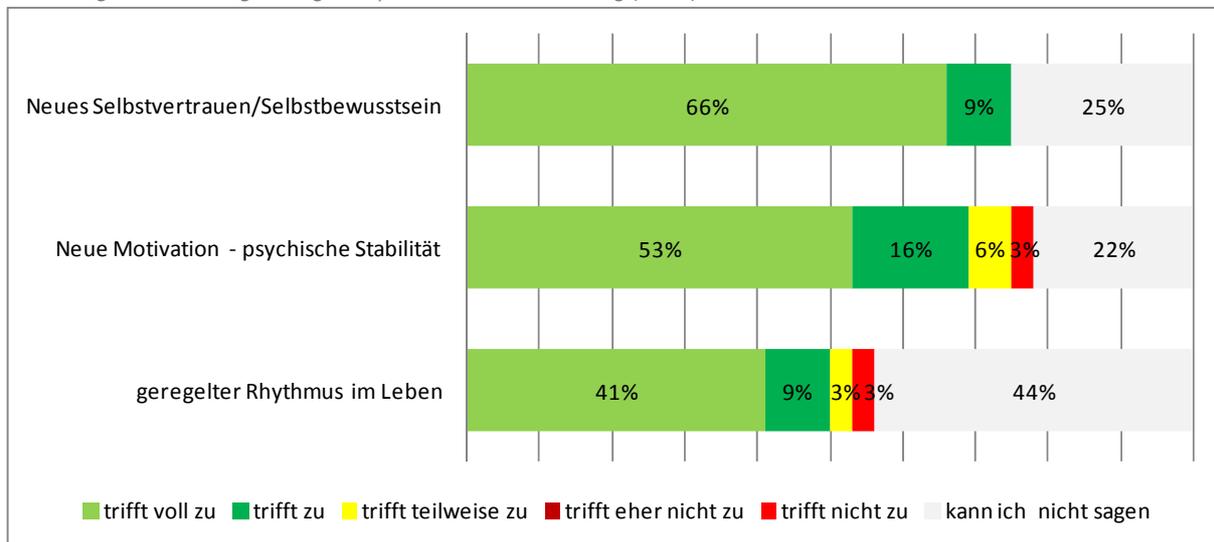
Abbildung 16: Zufriedenheit mit der Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration (N=32)



Quelle: Telefonbefragung ehemalige Transitarbeitskräfte, IFA-Steiermark 2014

Überwiegend beurteilten die Befragten auch die Folgen der Transitbeschäftigung für die persönliche Entwicklung sehr positiv. Für drei Viertel hat die Transitarbeit zu einem gestärkten Selbstvertrauen bzw. Selbstbewusstsein geführt, 70% erlangten nach eigener Aussage eine neue Motivation und auch psychische Stabilität (wieder). Die Hälfte der Befragten hat nach eigenen Angaben auch wieder zu einem geregelteren Rhythmus im Leben gefunden. 44% der Befragten gaben aber auch an, nicht beurteilen zu können, ob sie durch die Transitarbeit einen geregelten Rhythmus in ihrem Leben bekommen haben oder nicht. Dies liegt auch daran, dass viele der Meinung sind, ohnehin bereits vor Beginn der Transitarbeit einen geregelten Tagesablauf gehabt zu haben.

Abbildung 17: Bewertung der eigenen persönlichen Entwicklung (N=32)



Quelle: Telefonbefragung ehemalige Transitarbeitskräfte, IFA-Steiermark 2014

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Transitarbeit von den Befragten mehrheitlich (sehr) gut bewertet wurde und dass persönliche positive Veränderungen gesehen werden. Besonders in Bezug auf einzelne Aspekte der Transitarbeit wie der Unterstützung im Team, dem Erwerb neuer Kenntnisse, der Hilfe zur Stabilisierung oder neuen Impulsen für das Berufsleben liegt eine sehr hohe Zufriedenheit vor. Aber auch die Hilfe bei der Suche nach Arbeit im Anschluss bzw. bei der Bewerbungsvorbereitung wird mehrheitlich positiv bewertet.

Vor allem die gute Arbeitsatmosphäre und das „tolle Team“ wurden besonders positiv hervorgehoben. Zwar waren eigenen Angaben zufolge viele der Befragten bereits vor Antritt der Transitarbeit ausreichend „stabil“ (im Sinne von Teilhabe, Selbstwert etc.), allerdings wurde ebenso erwähnt, dass das Zusammentreffen mit anderen „LeidensgenossInnen“ zusätzlich stabilisierend gewirkt und zur Steigerung des eigenen Selbstwerts geführt hätte. Einige haben durch die Transitarbeit neue Berufsfelder für sich entdeckt. Die Tätigkeiten in den Projekten wurden großteils als spannend empfunden. Auch trauen sich einige Personen nach der Transitarbeit mehr zu und bewerben sich nun beispielsweise für Stellen, die für sie vor der Transitarbeit noch unvorstellbar gewesen wären.

Allgemein zeichnet sich allerdings auch hier das Bild ab, dass vor allem ältere Personen einen erschwerenden Zugang zum Arbeitsmarkt aufweisen. Vor allem das Alter (manchmal verbunden mit Krankheit) stellt eine große Barriere dar, die durch die Transitarbeit kaum verringert werden konnte. Zwar war es durch diese arbeitsmarktpolitische Maßnahme möglich, Kontakte zu knüpfen und Netzwerke zu bilden, allerdings blieb die Suche nach einer neuen Arbeit oft erfolglos. Um Langzeitarbeitslose, die aufgrund ihres Alters benachteiligt sind, erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können, bedarf es daher neuer Initiativen bzw. Maßnahmen. Die geringe Integration Älterer in den Arbeitsmarkt nach Ende der Transitarbeit kann trotzdem nicht als Misserfolg gedeutet werden, da sie sowohl auf der persönlichen Ebene profitierten und die Transitarbeit auch als Möglichkeit, zumindest eine Zeit lang wieder eine sinnvolle Aufgabe mit anderen gemeinsam erfüllen und dadurch ein Einkommen erhalten zu können, bezeichnet wurde.

4.4 Einkommenseffekte

Hinsichtlich der Entwicklung der Einkommen im Gefolge von Transitbeschäftigungen sind mehrere Aspekte von Relevanz. Durch die angepeilte Integration in den ersten Arbeitsmarkt wird zunächst erwartet, dass sich die Einkommenssituation nach der Teilnahme im Vergleich zur Vorkarriere entscheidend verbessert. Für die Betrachtung stehen die „durchschnittliche Beitragsgrundlagen mit und ohne Sonderzahlungen“⁷² in angegebenen Zeiträumen (von einem Monat vor und nach der Transitarbeit bis zu drei Jahren vor und nach der Transitarbeit) zur Verfügung, die in die Datawarehouse-Daten vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger einfließen. Da es sich bei den Transitkräften zumeist um langzeitbeschäftigungslose bzw. langzeitarbeitslose Menschen handelt, deren Erwerbsbeteiligung in der Zeit vor dem Eintritt in die St:WUK ständig abnimmt, wird in der Nachkarriere a priori eine wesentliche Steigerung erwartet.

Andererseits hat die Entlohnung in der Transitbeschäftigung auch eine Anreizfunktion, sofern sie über dem bisherigen Transfereinkommen liegt. Damit verbessert die Transitbeschäftigung nicht nur – wie intendiert – die Wiedereinstiegschancen in den ersten Arbeitsmarkt, sondern trägt für diese Zeit auch zu einer Existenzsicherung bei, bei anschließender erneuter Arbeitslosigkeit eventuell auch zu einem höheren Transfereinkommen. Das Einkommen während der Transitbeschäftigung kann sich aus mehreren Komponenten zusammensetzen, die wichtigste ist der Transitlohn, der auch durch etwaige Stützungszahlungen/Transfers durch das AMS „aufgestockt“ werden kann. Das ist beispiels-

⁷² Dabei gilt eine monatliche Einkommensschwelle als Höchstbeitragsgrundlage, oberhalb derer das Einkommen sozialversicherungsbeitragsfrei bleibt. Versicherungsbeiträge werden also nur jeweils auf denjenigen Teil des monatlichen Einkommens erhoben, der unterhalb dieser Einkommensschwelle liegt. Im Beobachtungszeitraum 2006 bis 2014 stieg die monatliche bzw. tägliche Höchstbeitragsgrundlage von 3.750 Euro monatlich bzw. 125 Euro pro Tag auf 4.530 Euro im Monat bzw. 151 Euro täglich. Für Sonderzahlungen bestehen spezielle Regelungen. Die Beitragsgrundlagen entsprechen bei einer durchgehenden Beschäftigung ohne weitere sozialversicherungspflichtige Einkommensbestandteile in etwa dem Brutto-lohn, sofern dieser unter der Höchstbeitragsgrundlage liegt.

weise der sogenannte Kombilohn.⁷³ Auf Teilzeitarbeitsplätzen der St:WUK ist das teilweise bei Personen, denen nur eine Teilzeitarbeit möglich ist und die daher eventuell gegenüber dem Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfebezug Abstriche hinnehmen müssten, der Fall.

Im Vergleich der Einkommenssituation vor und nach der Transitbeschäftigung zeigt sich an Hand der „durchschnittlichen Beitragsgrundlagen“ inklusive Sonderzahlungen (aber auch ohne Sonderzahlungen) eine deutliche Verbesserung. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass sich diese Beiträge zum Großteil nicht aus einer durchgehenden Beschäftigung ergeben, sondern durch die Kombination von Beschäftigung, sonstiger geförderter Beschäftigung, Schulungen, Arbeitslosigkeit, etwaigen Pensionszeiten (z.B. wenn ehemalige Transitkräfte innerhalb der drei Jahre Nachkarrierezeit in den Ruhestand treten) etc. Die Angaben zu den durchschnittlichen Beitragsgrundlagen über bestimmte Zeiträume zeigen damit nur die Summe der sozialversicherungspflichtigen verschiedenen Einkommensteile während dieses Zeitraums, die sich aus unterschiedlichsten Einkommensarten zusammensetzt.⁷⁴ Das erfasste Einkommen unterscheidet sich ferner vom zur Verfügung stehenden Einkommen, da nicht sozialversicherungspflichtige Einkommensbestandteile nicht enthalten sind, etwa Alimentationen, verschiedene Beihilfen etc.

Die durchschnittliche tägliche Beitragsgrundlage zeigt aber auch, dass die Transitkräfte sowohl vor der geförderten Beschäftigung als auch nachher zumeist weit weg von der Höchstbeitragsgrundlage sind und sich mehrheitlich im Niedriglohnbereich befinden.

Insgesamt sinkt die durchschnittliche Beitragsgrundlage, je kürzer der Zeitraum vor der Transitbeschäftigung ist. Da als Förderkriterium eine längere Arbeitslosigkeit vorausgesetzt wird, ist dies naheliegend. Ohne Sonderzahlungen würde sie für die drei der Transitbeschäftigung vorangehenden Jahre 21 Euro pro Tag ausmachen (was hochgerechnet etwa 630 Euro brutto, bestehend zumeist aus unterschiedlichen Einkommensbestandteilen), im Monat vor der Transitbeschäftigung rund 14 Euro oder 420 Euro brutto.⁷⁵ Im ersten Monat nach der Transitbeschäftigung steigt die durchschnittliche Beitragsgrundlage im Vergleich zum letzten Monat vor der geförderten Beschäftigung um 110%. Das verfügbare sozialversicherungspflichtige Einkommen ist im Vergleich also mehr als doppelt so hoch. Für die drei ersten Monate ist der Zuwachs mit 162% noch höher, im Vergleich des Jahres vor und nach der Transitbeschäftigung beträgt der Zuwachs 85%, im Vergleich der drei Jahre vor und nach der Beschäftigung noch immer 39%. Damit ist in Hinsicht auf die Amortisation bzw. Umwegrentabilität davon auszugehen, dass zusätzliche Sozialleistungen (Wohnbeihilfe, einmalige Beihilfen, Aufstockung durch die Mindestsicherung) wegfallen oder geringer werden.

⁷³ Laut WIFO-Studie entfallen bei Transitkräften von SÖB und GBP etwa 90% des Einkommens auf das eigentliche Transitgehalt, dazu gibt es teilweise Aufzahlungen durch den Kombilohn. Mit eingerechnet sind aber auch Zahlungen für vorbereitende Maßnahmen wie Praktika, Arbeitstraining, Erprobung etc. Vgl. Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, S. 113 ff.

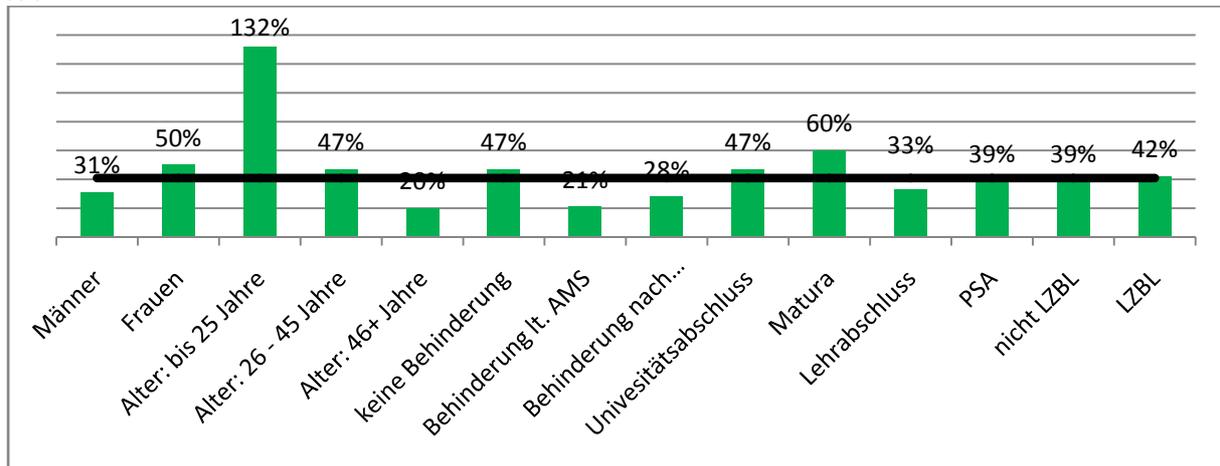
⁷⁴ In die Berechnung fließen alle sozialversicherungspflichtigen Einkommen in einem definierten Zeitraum ein. Daraus wird ein durchschnittlicher Tagsatz berechnet, indem die Summe durch die Anzahl der Tage dividiert wird.

⁷⁵ Eher niedrige Einkommen vor der Transitbeschäftigung belegt auch die WIFO-Studie: In unselbständiger Beschäftigung erzielten die geförderten Personen gemessen an den Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung (inklusive Sonderzahlungen) häufig ein niedriges Einkommen bis zu 1.000 Euro und selten ein hohes Einkommen mit über 2.000 Euro. 79% von ihnen bezogen zuletzt Notstandshilfe. Entsprechend war unter den TeilnehmerInnen im Durchschnitt das Transfereinkommen durch ALG oder NH niedrig. Die geförderten Personen hatten häufig eine hohe Kontaktintensität zum AMS und viele Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Vorfeld, hatten ein niedriges letztes Erwerbseinkommen und lange Phasen der Beschäftigungslosigkeit vor Förderbeginn. Vgl.: Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Materialband, S. 3 ff.

Inklusive Sonderzahlungen ist die Entwicklung ähnlich. Der Zuwachs jeweils im Vergleich zu den Zeiträumen vor der Transitbeschäftigung beträgt zwischen 108% im ersten Monat nach dem Ausstieg, 160% in den ersten drei Monaten, 92% für das erste Jahr und 41% insgesamt verteilt auf die drei Jahre. Der in Prozenten verkleinerte Zuwachs, je ausgedehnter der Beobachtungszeitraum ist, hat damit zu tun, dass in den drei Jahren vorher die Beschäftigung einen größeren Anteil hat, in kleineren Zeiträumen vor der Transitarbeit aber immer mehr gegen Null tendiert und damit das verfügbare Einkommen sinkt.

Im Schnitt aller Transitkräfte nimmt das in den drei Jahren nach der Transitarbeit erzielte Einkommen gegenüber jenem in den drei Jahren vorher um 41% zu. Besonders hohe Zuwächse sind bei jüngeren TeilnehmerInnen (bis 25 Jahre), bei MaturantInnen, Frauen sowie Transitkräften im Alter zwischen 26 und 45 Jahren, UniversitätsabsolventInnen und solchen ohne eine Behinderung/Beeinträchtigung zu verzeichnen. Am wenigsten steigen die Einkommen von Älteren (45+) sowie Menschen mit einer Beeinträchtigung nach dem AMS und einer gesetzlich anerkannten Behinderung. Allerdings ist dabei zu beachten, dass das Ausgangsniveau unterschiedlich ist: Bei UniversitätsabsolventInnen und Personen mit längerer vorangegangener Berufskarriere bzw. in einem Alter über 45 Jahren betrug die durchschnittliche tägliche Beitragsgrundlage über 28 Euro, ihnen am nächsten kommen männliche Transitkräfte (27 Euro) sowie Transitkräfte mit Matura (26 Euro). Die geringsten Werte weisen jüngere Transitkräfte bis 25 Jahren (14 Euro), Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss (18 Euro) sowie Frauen (20 Euro) auf. Mit um die 21 bis 22 Euro täglicher Beitragsgrundlage gehörten auch Menschen mit gesetzlich anerkannter Behinderung, solche mit einer Vermittlungsschwernis laut AMS, Transitkräfte mit Lehre oder mittleren Schulabschluss und langzeitbeschäftigungslose Menschen zu den „NiedrigverdienerInnen“. Auch hier werden die eingeschränkten Verdienst- (und Arbeitsmarkt-) Chancen von Älteren, Geringqualifizierten, Frauen und Menschen mit Behinderung deutlich.

Abbildung 18: Einkommenszuwachs nach bestimmten Merkmalen im Vergleich von drei Jahren vor und nach der Transitarbeit



Quelle: Datawarehouse, Berechnung IFA Steiermark 2015

In Bezug auf das vorherige Transfereinkommen ist bei den Transitkräften des St:WUK im Jahr 2013 durch die Transitbeschäftigung ebenso von einem Zuwachs auszugehen. Da die genauen Bezüge nicht vorliegen, werden hier die durchschnittlichen Arbeitslosenbezüge in der Steiermark als Hilfskonstrukt herangezogen. Der durchschnittliche Tagsatz beim Arbeitslosengeld betrug 2013 25,5 Euro, bei der Notstandshilfe 20,1 Euro, das ergibt einen monatlichen Bezug von 765 bzw. 603 Euro.⁷⁶ Im

⁷⁶ Laut Angaben der LGS des AMS Steiermark, Abteilung Service für Arbeitskräfte.

Vergleich dazu lag das Durchschnittseinkommen der Transitkräfte in Vollzeit bei 1309 Euro und in Teilzeit bei 862 Euro brutto.

Zu Beginn des Referenzjahres 2013 (als Grundlage für die Analyse der fiskalischen Umwegrentabilität) erhielten nach einer Extraauswertung der AMS-Leistungsdaten insgesamt 30% aller LeistungsbezieherInnen monatlich weniger als 750 Euro und lagen damit deutlich unterhalb des Richtsatzes der Mindestsicherung für Alleinstehende. 9% erhielten lediglich bis zu 450 Euro. Der Anteil der NiedrigleistungsbezieherInnen war vor allem unter den Frauen sehr hoch: 18% hatten einen Bezug von unter 450 Euro monatlich, weitere 37% erhielten zwischen 450 bis 750 Euro. Bei den BezieherInnen der Notstandshilfe ist die Einkommenssituation noch drastischer: 48% bezogen bis zu 750 Euro, 16% davon gar nur unter 450 Euro monatlich.⁷⁷ Da die Transitkräfte der St:WUK oft langzeitbeschäftigungslos waren und daher zumeist Notstandshilfe bezogen, gehören sie vermutlich vermehrt zu den Bezieherinnen niedriger Transfereinkommen. Zum Großteil kann daher von einem Einkommenszuwachs durch das Transiteinkommen ausgegangen werden.

5 NUTZNIESSERINNEN UND NUTZEBENEN

Für die Analyse des umfassenden Nutzens für Stakeholder und eine breite Öffentlichkeit sind neben den arbeitsmarktpolitischen Effekten jene Leistungen von Relevanz, die durch die Tätigkeit von St:WUK bei KooperationspartnerInnen „angestoßen“ bzw. ermöglicht werden. Diesbezüglich ist an Einflüsse in beschränktem Ausmaß auf die wirtschaftliche, kulturelle, soziale und ökologische Entwicklung von Regionen bzw. an die Umsetzung diverser Vorhaben zu denken. Beschäftigungsprojekte können auf der regionalen Ebene begrenzte Beiträge leisten, z.B. Arbeitsplätze schaffen und damit Menschen den Verbleib in der Region ermöglichen, die Region sowohl für Einheimische als auch für Gäste attraktiver gestalten, touristische Anziehungspunkte schaffen etc. Wichtig in diesem komplexen Zusammenspiel zur Überwindung großer Herausforderungen sind oft „weiche“ Faktoren. Diesbezüglich können Impulse der St:WUK in regionalen Zusammenschlüssen (Gemeinden-, Tourismusverbänden, Kultur- oder Naturschutzinitiativen etc.), aber auch in überregionalen kulturellen, wissenschaftlichen und ökologischen Kooperationen genannt werden. Die Vernetzungseffekte sind aber nur schwer messbar.⁷⁸

Der Wirkungsbereich der St:WUK umspannt nach den Zielbestimmungen des Gesellschafters Land Steiermark die Bereiche Kultur, Wissenschaft und Naturschutz, in denen unterschiedliche Leistungen erbracht werden. Im Folgenden wird versucht, den Nutzen daraus für verschiedene Stakeholder aufzuzeigen. Allerdings handelt es sich dabei nicht um eine quantitative Erfassung des Nutzens bzw. der Effekte, sondern um eine phänomenologische Annäherung. Ausgangspunkt dafür sind vereinzelte Studien aus verwandten Bereichen und vor allem die subjektiven Sichtweisen von Verantwortlichen einzelner St:WUK-Projekte, die im Rahmen von Fokusgruppen erfasst wurden, als auch von involvierten interviewten VertreterInnen des Landes und des AMS. Zunächst wird versucht, die vielfältigen Nutzebenen anhand einiger Fallbeispiele zu veranschaulichen.

5.1 Fallbeispiele

Exemplarisch für den vielfältigen Nutzen der Tätigkeit von St:WUK im Bereich „Natur und Umwelt“ steht als ein Beispiel das Projekt **Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen**. Dieses ist Teil des

⁷⁷ Vgl. Armut in der Steiermark, S. 44 f.

⁷⁸ Vgl.: Wirkungsorientierung in der Regionalentwicklung: Regionale Handlungsebene stärken. Arbeitspapier der ÖREK 2014.

1995 gegründeten „Verbands der Naturparke Österreich“ (VNÖ).⁷⁹ Naturparke erfüllen laut dem Leitbild bzw. einem „4-Säulen-Modell“ die vier wesentlichen gleichrangigen Funktionen des Schutzes, der Erholung, der Bildung und der Regionalentwicklung. Die „charakteristische Natur- und Kulturlandschaft“ von Naturparken kennzeichnet eine nachhaltige Bewirtschaftung und soll einen allen zugänglichen Erholungs-, Bildungs- und Erlebnisraum anbieten.⁸⁰ Insgesamt konnten durch zahlreiche Aktivitäten auf Länderebene, österreichweit koordinierte Marketing- und Entwicklungsprojekte sowie Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen die Sichtbarkeit und Bedeutung der Naturparke allein für den Tourismus erheblich gesteigert werden.⁸¹ Diesbezüglich war nach dem Geschäftsführer des VNÖ sowohl österreichweit als auch auf Ebene der einzelnen Naturparke, die ebenfalls als Vereine organisiert sind und hauptsächlich zunächst auf ehrenamtliche Arbeit angewiesen waren, die Unterstützung durch die St:WUK äußerst wertvoll. Mit Hilfe der Transitarbeitskräfte wurden beispielsweise attraktive Erlebnisangebote aufgebaut, die Kooperation mit Gemeinden, der regionalen Wirtschaft und insbesondere der Landwirtschaft in Hinblick auf eine langfristige Zielerreichung gestärkt, die Vermarktung gemeinsam mit Gemeinden und Tourismusverbänden forciert und teilweise erstmals ausreichende Ressourcen für den Schutz und die Pflege der Naturparke bereitgestellt.⁸² Dadurch sei es gelungen, die Wertschöpfung aus Tagesgästen und dem Aufenthaltstourismus zu steigern und den regionalen Anteil daran zu vergrößern. Dies ist vor allem für strukturschwache (ländliche) Regionen von Bedeutung.⁸³ Durch die vielen Aktivitäten würden die Gemeinden intensiver in die Naturparke involviert und vermehrt ihre Bedeutung wahrnehmen.

1998 wurde das erste Beschäftigungsprojekt der Naturparke gegründet, relativ bald konnte in der Steiermark durch das Entgegenkommen des AMS die St:WUK als „ideale Organisationsform“ genutzt werden – ideal deswegen, da die verschiedenen unterschiedlichen Tätigkeiten oft nicht in einen eigenen „Fördertopf“ unterzubringen gewesen seien: es würden z.B. zwar naturschutzrelevante Tätigkeiten (z.B. Neophytenbekämpfung, Landschaftspflege) erbracht, aber kaum „reiner Naturschutz“. Das vermehrte Personal und die höhere (auch finanzielle) Planungssicherheit habe die Arbeit für die Naturparke wesentlich erleichtert. Die Transitkräfte ermöglicht(en) für die anfänglich noch strukturell wenig entwickelten Initiativen einen kontinuierlichen Ausbau. In einer Mischung aus „Management- und Handwerksfunktion“ wurden einzelne Naturparke weiterentwickelt und für die Bevölkerung und EntscheidungsträgerInnen in der Region sichtbar gemacht. Viele der damals als Transitkraft tätigen Personen auf sogenannten „Initialarbeitsplätzen“ hätten ihre Chance als „Sprungbrett“ genutzt und sich damit „einen Dauerjob geschaffen.“ Im Verband und in einzelnen Naturparken konnten rund 50 ehemalige Transitkräfte eine mittlerweile langjährige Beschäftigung finden.

⁷⁹ In diesem Verein sind derzeit 48 Naturparke zusammengeschlossen. Vgl. dazu: Lea Ketterer, Dominik Siegrist: Touristische Potentiale der Österreichischen Naturparke. Zürich: KDMZ 2009 (Schriftenreihe des Instituts für Landwirtschaft und Freiraum, Nr.5, Hochschule für Technik Rapperswil).

⁸⁰ Vgl. die Broschüre: Österreichische Naturparke. „Natur erleben – Natur begreifen“. Hrsg. vom Verband der Naturparke Österreichs 2015. www.naturparke.at

⁸¹ In dieser Hinsicht wird auf den Stellenwert der Homepage des Verbandes der Naturparke Österreichs www.naturparke.at mit sehr vielen Zugriffen speziell zu den Rubriken „Veranstaltungen“, „Spezialitäten“, „Wandertipps“ und „Einrichtungen“ verwiesen. Vgl.: Touristische Potentiale, S. 8.

⁸² In vielen Naturparken würden engagierte Einzelpersonen den Betrieb gewährleisten. Ausreichende Ressourcen für die Führung der Naturparke, für die Entwicklung und Vermarktung entsprechender professioneller touristischer Angebote seien nicht gegeben. Siehe: Touristische Potentiale der Österreichischen Naturparke, S.25 f.

⁸³ Dazu kommen sogenannte intangible (nicht monetär messbare) Effekte wie die langfristige Erhaltung von natürlichen Ressourcen, die Stärkung der regionalen Identität oder die Förderung der regionalen Zusammenarbeit. Vgl.: Touristische Potentiale, S. 14 f.

In der Steiermark arbeiten viele Transitkräfte in den sieben Naturparks als Natur- und LandschaftspflegerInnen im Auftrag der involvierten Gemeinden und übernehmen dabei sowohl Naturpflegetätigkeiten als auch Büroarbeiten. Diese Arbeiten wären für die Gemeinden (bzw. Naturparke) ohne St:WUK ungleich teurer.⁸⁴ Die Transitarbeit ersetzt teilweise die auch in ländlichen Gegenden zurückgehende ehrenamtliche Arbeit. Die erfreuliche Entwicklung der österreichischen Naturparke, zu der auch die St:WUK einen Beitrag geleistet hat, zeigt sich beispielsweise anhand folgender Kennzahlen:⁸⁵

- 1998 gab es 2,5 Angestellte, derzeit gibt es ungefähr 150 Vollzeitäquivalente bzw. mehrere hundert Teilzeitkräfte.
- 1999 wurde die erste Ausbildung „Natur- und LandschaftsführerIn“ gestartet. 2014 haben 100.000 Personen für deren Dienste in Österreich bezahlt.
- Mittlerweile 60 Naturparkschulen verdeutlichen den bildungspolitischen Wert.
- Durch den teilweise stark gestiegenen BesucherInnenzustrom profitieren die „touristische Infrastruktur“ in den Regionen (Hütten, Pensionen, Gasthäuser, Kaufhäuser, landwirtschaftliche Betriebe vor allem im Zuverdienst) und damit auch die Standortgemeinden.

Vielfältige Auswirkungen liegen auch beim Verein MUSIS vor, welcher steirische Museen durch zahlreiche Aktivitäten unterstützt. Beispielsweise wird ein abwechslungsreiches Bildungsangebot zur Qualitätssteigerung angeboten, beim jährlichen steirischen Museumstag werden gesellschaftliche Trends und Möglichkeiten der Weiterentwicklung der Museumslandschaft thematisiert, die Marketingschiene „Steirische Museumsschätze“ bietet umfassende Informationen über steirische Museen und Sammlungen, eine Digitalisierungsoffensive für Klein- und Regionalmuseen und die Arbeit an der steirischen Museumsdatenbank wurden gestartet. Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätsmanagement, Zertifizierungen sind weitere wichtige Themen.⁸⁶ Der Verein arbeitet teils langjährig mit Partnerorganisationen wie dem Joanneum Research, dem Referat Volkskultur des Landes, dem Universalmuseum Joanneum oder dem Österreichischen Museumsbund zusammen und versucht, Synergien zu erzielen.

Ein Hilfe bei der Bewältigung dieser Aufgaben ist das St:WUK **Beschäftigungsprojekt des Vereins MUSIS**. Ähnlich wie im Fall der Naturparke steht dessen Entstehung mit dem ständigen Personal-mangel in vielen steirischen Museen in Zusammenhang. Angestellte Personen, um die Vernetzung voranzutreiben, Qualitätsstandards zu steigern und gemeinsame Weiterbildungen für eine attraktive Museumslandschaft umzusetzen, waren und sind in den meisten Museen die Ausnahme. Hier springt das Beschäftigungsprojekt ein, Transitkräfte stärken sowohl das MUSIS-Vereinsteam als auch einzelne Museen und Sammlungen. Das zusätzliche Personal hilft, Ausstellungen zu entwickeln und aufzubauen, bedarfsorientiert länger offen zu halte, BesucherInnen zu betreuen etc. Weitere Tätigkeitsfelder reichen von Archivierungen über wissenschaftliche Arbeiten bis zu Büro- und Organisations- oder Reinigungsarbeiten. Im Jahr 2013 arbeiteten beispielsweise 31 MitarbeiterInnen in unterschiedlichsten Bereichen bei 20 ProjektpartnerInnen vom Afrika-Museum Liezen bis zum Universalmuseum Joanneum.⁸⁷ Damit werden einzelne Museen gestärkt, kulturpolitische Aufgaben des Landes und von

⁸⁴ Als eine mögliche Alternative würde das Instrument „Gemeindekoordination“ bestehen. Dieses habe aber den Nachteil, dass die geförderte Zeit wesentlicher kürzer ist und dadurch die Effizienz sinken würde.

⁸⁵ Vgl. Touristische Potentiale. Für die Datenrecherchen wurde eine Transitzkraft beschäftigt.

⁸⁶ Sie dazu: www.musis.at, weiters Verein MUSIS – Steirischer Museumsverband: Jahresbericht 2013.

⁸⁷ Von diesen beendeten 22 in diesem Jahr die Transitarbeit, neun fanden anschließend eine Stelle am Arbeitsmarkt, ein Mitarbeiter wurde selbständig, zwei konnten nach einer jeweils kurzen Unterbrechung im Museum beschäftigt bleiben. Siehe: Jahresbericht 2013, S. V.

Gemeinden erleichtert, aber auch bei gelungenen und attraktiven Angeboten eine erhöhte mediale Präsenz der Standortgemeinden oder Regionen erzeugt sowie die regionale bildungs- und kulturpolitische Infrastruktur bereichert. Die Angebote können die Region für bestimmte Gruppen von BewohnerInnen attraktiver machen, Möglichkeiten des kulturellen Austauschs, des individuellen Lernens und Erlebens und der Entwicklung neuer Projekte schaffen, aber auch Standorte zum Zielort für interessierte BesucherInnen machen. Weitere positive Folgen können das Image von Regionen, die regionale Zusammenarbeit, aber auch gesteigerte wirtschaftlichen Aktivitäten und eine erhöhte Wertschöpfung betreffen.

Für einen ähnlichen Bereich, die Förderung von Veranstaltungen, wurden handfeste ökonomische Effekte festgestellt, besonders für Beherbergungsbetriebe, Gaststätten sowie das Transportwesen. Förderungen von Veranstaltungen im Bereich Kunst und Kultur seien notwendig, da „die kreative Auseinandersetzung mit Kultur und kulturellen Aktivitäten ohne Unterstützung des Staates oft nicht stattfinden würde.“⁸⁸ Neben der Tourismuswirtschaft entsteht eine erhöhte Wertschöpfung aber auch durch Dienstleistungen im Umfeld mit Ausgaben etwa für Energie, Räumlichkeiten, technisches Equipment (Ton- und Lichttechnik), Dekoration, Marketing (Grafik, Druck, Inserate, Plakatwerbung), Catering, Garderobenbetreuung, Reinigung. Weiters fallen Honorare für KünstlerInnen und Abgaben und Gebühren für Versicherungen, Genehmigungen, Steuern, Musik-Verwertungsgesellschaften etc. an. Insgesamt sind für die Wertschöpfung sowohl direkte Einkommenseffekte (über Personalausgaben) als auch indirekte Effekte aufgrund der ausgelösten wirtschaftlichen Verflechtungen sowie in weiterer Folge konsuminduzierte Effekte durch die erhöhte Kaufkraft von Relevanz.⁸⁹ Vermehrte ökonomische Aktivitäten werden durch viele St:WUK-geförderte Projekte ermöglicht. Der wirtschaftliche Nutzen steht zwar nicht im Vordergrund, sollte aber auch nicht unterschätzt werden.

Ein wichtiger Effekt vor allem der St:WUK-Kunst- und Kulturprojekte betrifft die Förderung kultureller Vielfalt, die weitgehend zum gesellschaftlichen Selbstverständnis gehört, aber gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bedroht ist. Wie Projektverantwortliche im Bereich „Kultur, Kunst und Archäologie“ betonen, können Kulturinitiativen einen Kontrapunkt zur zunehmenden Eintönigkeit setzen. Lokale und regionale Kulturinitiativen ermöglichen Kommunikation und Austausch und leisten dadurch einen Beitrag für das gesellschaftliche Zusammenleben, die Ausbildung eines kulturinteressierten Publikums sowie von Nachwuchskulturschaffenden und sichern ein Minimum an Infrastruktur (Räume, Technik, VeranstalterInnen). Diese ist auch für größere Spektakel und Festivals (z.B. die steirische Regionale) eine Mindestvoraussetzung. In Gebieten mit eingeschränktem Kulturspektrum sind die Vermittlungs- und Bildungsfunktion besonders wichtig für die Nachwuchsförderung. Viele kleine Kulturinitiativen sind mit ihren künstlerischen Ansätzen auch beispielgebend für kommerziellere Einrichtungen und Institutionen, etwa für große Theaterbühnen, Werbung, Grafik etc.: „Gäbe es für ästhetische Konzepte oder Prinzipien eine Art Maut, dann wären vermutlich viele Experimentalbereiche sehr profitabel.“⁹⁰ Ohne regionale Kulturinitiativen und ohne Experimente wären dieser Perspektive nach die „Cultural and Creative Industries“ gefährdet, ohne Offszene der Mainstream.

Weitere Beispiele⁹¹ für den Nutzen von St:WUK aus Sicht der Projektverantwortlichen sind etwa:

⁸⁸ Vgl.: Ökonomische Effekte von Veranstaltungen in Österreich. Projektbericht. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich. Wien: IHS (Institut für Höhere Studien) 2012, S. 9.

⁸⁹ Vgl. Ökonomische Effekte, S. 22.

⁹⁰ Vgl. Paul Stepan: Zwei ökonomische Argumente, warum man sich bei der Kultur nichts erspart und ein Plan B, S.1. In: www.igkultur.at/medien/presse (9.3.2015).

⁹¹ Basis dafür sind die Ergebnisse der Fokusgruppe zu „Stakeholdern, Nutzen und NutzerInnen“.

Im Bereich „Natur und Umwelt“ wird der **Naturschutzbund** zur Hälfte über die St:WUK getragen. Die Transitkräfte sorgen für die Betreuung von ca. 450 Naturschutzflächen, für Kartierungsarbeiten, die digitale Datenerfassung, Fotodokumentationen, Arten- und Lebensraumschutz und Bewusstseinsbildung. Eine Mitarbeiterin hat in dem Rahmen ein internationales EU-Projekt für Jugendliche bewilligt bekommen und konnte sich damit in weiterer Folge ihren eigenen Arbeitsplatz schaffen. Nutznießer im Falle des Naturschutzbundes ist u.a. das Land Steiermark, weil gesetzliche Aufgaben kostengünstig abgedeckt werden und für Naturschutzfragen sensibilisiert wird.

Das Projekt **NaturErlebnisPark – Science Education Center** verfolgt das Ziel der „Naturwissenschaftsbildung“ in Schulen und Kindergärten. Jährlich werden zu den verschiedenen Jahreszeiten an die Lehrpläne von Schulen und Kindergärten angepasste und meist ausgebuchte Bildungsveranstaltungen durchgeführt. Die Transitkräfte arbeiten in der Parkgestaltung und in den „Seminaren“ mit und sind teilweise auch für die Planung und Gestaltung der didaktischen Hilfsmittel zuständig. Die Stadt Graz gewährt eine Basissubvention, von den Schulen wird ein minimaler Betrag verlangt. NutznießerInnen sind neben Schulklassen und Kindergartengruppen auch PädagogInnen, die Neues lernen und Anregungen und didaktische Hilfsmittel für den Unterricht erhalten, in weiterer Folge auch andere Kinder, die Betriebe und Geschäfte, die Material liefern, sowie AnrainerInnen und Personen, die den „NaturErlebnisPark“ als Naherholungsgebiet nutzen.

Das Projekt **Au(s)blicke Gosdorf** mit dem Klimaschutzgarten sorgt mit seinen Transitkräften für die ökologische und ressourcenschonende Gestaltung und Pflege einer Gartenlandschaft von über 18.000 m² und bietet geführte „Gartenreisen“, Schulprojekte etc. an. Durch die zahlreichen (teilweise wöchentlich bis zu 500) BesucherInnen, die in der Region übernachten und konsumieren, sowie die Investitionen für Werkzeuge und Maschinen und Infrastruktur profitieren viele Betriebe. Auch deswegen konnten lokale Unternehmen als Sponsoren gewonnen werden. Das Projekt erhielt auch den Klimaschutzpreis, ein Film darüber zog einen deutlichen Anstieg an BesucherInnen nach sich.

Das Projekt **stART – styrian ART** unterstützt Jugend-, Kultur- und Sozialprojekte in der Weststeiermark. Transitkräfte arbeiten in regionalen Kultureinrichtungen in der Projektkoordination, Öffentlichkeitsarbeit, Ausstellungsplanung und –betreuung. Ohne Beschäftigungsprojekt würden weniger (professionelle) Ausstellungen⁹² stattfinden. NutznießerInnen sind Kommunen und Einrichtungen, das interessierte Publikum innerhalb und außerhalb der Region, Wirtschaftsbetriebe wie Werbeagenturen, Druckereien sowie die örtliche Gastronomie.

Spezielle Fälle stellen die **archäologischen Grabungen** dar, welche im öffentlichen Interesse stehen.⁹³ Die über St:WUK geförderte Erforschung, Bearbeitung und Präsentation des historischen Erbes in den betreffenden Regionen sowie die wissenschaftliche Aufarbeitung und die Denkmalpflege ist vor allem für das Land von Relevanz, da nur ein eng begrenzter Markt an kommerziellen Grabungsfirmen bestehe. Selten werden „Notgrabungen“ bei verschiedenen Tiefbauten durchgeführt. Der öffentliche und wissenschaftliche Nutzen zeigt sich an den persönlichen und institutionellen Kooperationen, teils im Rahmen transnationaler EU-Projekte.⁹⁴ Über den „archäologischen Tourismus“ würden auch Ge-

⁹² Gerade in Museen scheint es notwendig zu sein, dass die Ausstellungen zeitgemäßen Präsentationsanforderungen genügen und inhaltlich und methodisch am Puls der Zeit sind. Viele kleine Museen ohne dementsprechende Bemühungen finden weder in der einheimischen Bevölkerung noch bei Gästen großen Zuspruch.

⁹³ Das große Interesse zeigt sich auch daran, dass z.B. der Verein Kulturpark Hengist mehrere hundert Mitglieder hat.

⁹⁴ Genannt wurden z. B. die Prähistorische Kommission der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, das Institut für Urgeschichte und Historische Archäologie der Universität Wien, das Universalmuseum Joanneum, das Institut für Archäologie der Universität Graz oder Einrichtungen in Slowenien, wo die Archäologie lange Zeit einen größeren Stellenwert mit

meinden (als Träger und Auftraggeber von Grabungen) und die regionale und lokale Wirtschaft (Privatpensionen, Gasthäuser, Handelsgeschäfte) profitieren. Insgesamt sei mehr Geld notwendig, um Funde aufzuarbeiten, die Medienpräsenz zu verstärken und den Stellenwert von Archäologie zu erhöhen.

Eine hohe Bedeutung für die Kulturszene, die Kulturschaffenden und Kulturinteressierten und deren Austausch und Vernetzung hat auch der Verein Kultur in Graz, der um den Aufbau von Kulturnetzwerken in Graz und entlohnte kulturelle und künstlerische Aktivitäten bemüht ist. Diesem Zweck dient seit 1999 das St:WUK-Beschäftigungsprojekt **Kultur schafft Arbeit**, welches für Kulturschaffende zumindest temporär bezahlte Arbeit ermöglicht und insgesamt um bessere Rahmenbedingungen in diesem ohnehin prekären Tätigkeitsfeld bemüht ist. Damit soll die Professionalisierung in unterschiedlichen Initiativen und ihr Aktionsradius erhöht werden. Geförderte MitarbeiterInnen sind sowohl künstlerisch tätig, arbeiten im Projekt- und Officemanagement, machen wissenschaftliche Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsorganisation, Medientechnik, Kulturvermittlung, Ausstellungs- und KünstlerInnenbetreuung etc. Den Verein würde es auch ohne St:WUK geben, allerdings wären aus Sicht der Verantwortlichen viele Aktivitäten im Verein selbst und vor allem Projektumsetzungen und Weiterentwicklungen bei den Kooperationsprojekten nur eingeschränkt möglich.

An Hand eines mehrtägigen Mehrspartenkulturfestivals (Kunst, Wissenschaft, Bildung, gesellschaftliche Praxen) werden Effekte bis hin zur (potentiellen) Funktion der Kultur als „*Jobmotor*“ veranschaulicht: In der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung wurden viele verschiedene Arbeitsplätze besetzt, die Transitkräfte fanden eine „*sinnvolle*“ Arbeit in einem spannenden Umfeld und arbeiteten zumindest zeitweise in einer abgesicherten Erwerbsmöglichkeit. KünstlerInnen, Vortragende, Lehrende, TeilnehmerInnen konnten Arbeiten präsentieren, Ideen entwickeln, neue Anknüpfungspunkte finden, Kulturbetrieben und Initiativen konnten sich vernetzen. FördergeberInnen wie das Land oder die Stadt erfüllten damit vergleichsweise kostengünstig einen kulturpolitischen (Bildungs-) Auftrag, da es das Festival in dieser Form ohne St:WUK nicht gäbe. Nicht zuletzt profitierten auch Zulieferbetriebe (Druckereien, GrafikerInnen), Verwertungsgesellschaften (AKM) und die lokale Wirtschaft von diesem Kulturfestival. Einen ähnlichen Stellenwert für Kulturinitiativen, freie Theatergruppen, KünstlerInnen etc. haben auch die Vereine **Theateragenda** und **uniT**. Insgesamt trifft das Statement einer Befragten, dass ohne die St:WUK-Förderung *„bei weitem nicht so professionell gearbeitet werden könne, da die Budgets dies nicht erlauben“*, wohl für viele Kulturprojekte zu.

5.2 Die Sicht der KundInnen und Kooperationsbetriebe

Für eine umfassende Wirkungsanalyse sind vor allem die Rückmeldungen der Kunden und KooperationspartnerInnen von Interesse. Bei der Nutzung der Angebote von Beschäftigungsprojekten ist zwischen dem Einsatz von befristet zur Unterstützung geholtem Personal und zugekauften Dienstleistungen oder Zulieferungen zu unterscheiden. Die Abgrenzung zwischen den einzelnen Bereichen ist nicht immer leicht zu ziehen. Ein und dieselbe Tätigkeit kann in unterschiedlicher Form erledigt werden. Einfache Dienstleistungen wie z.B. die Pflege von Außenanlagen können über Jahresverträge als Gesamtauftrag ausgelagert werden oder Transitkräfte werden bei Bedarf zur Unterstützung des Stammpersonals geholt. Aber auch Impulssetzungen, die im Rahmen der Kooperation entstehen, sind wichtige Effekte.

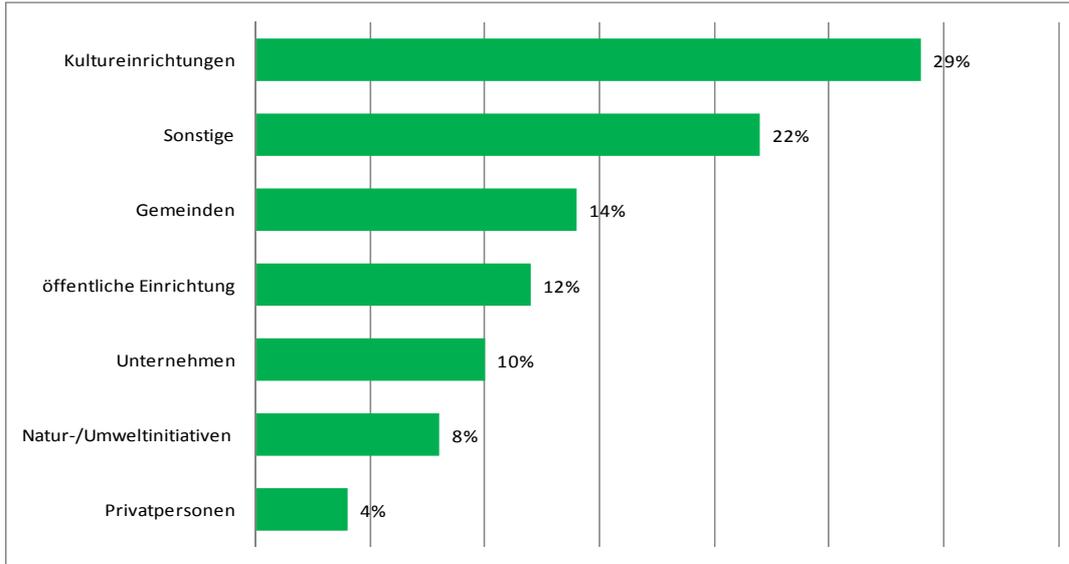
Um die Nutzeffekte bzw. NutznießerInnen der St:WUK näher zu erfassen, wurden im Februar/März 2015 KooperationspartnerInnen bzw. KundInnen von ausgewählten Projekten der St:WUK mittels Online-Fragebogen über ihre jeweiligen Erfahrungen mit den einzelnen Teilprojekten bzw. über den Nutzen, den sie aus diesen ziehen, befragt. Dies ermöglichte es auch, Aufschluss darüber zu erhalten, welche Dienstleistungen erbracht werden bzw. ob auch ein Nutzen für die Allgemeinheit von den Beschäftigungsprojekten abgeleitet werden kann. Weiters wird im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse auch annäherungsweise ersichtlich, welche „öffentlichen“ Aufgaben abgedeckt werden, welchen monetären Umfang diese besitzen und welche Kosten sich die Öffentlichkeit dadurch „ersparen“ kann. Ein wichtige Frage betraf auch mögliche Alternativen zu den Dienstleistungen der St:WUK.

5.2.1 KundInnen und KooperationspartnerInnen

Insgesamt haben 54 Personen einen Fragebogen ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 36% entspricht. Die Befragten teilen sich nach der Zuordnung durch die St:WUK-Projekte in 24 KooperationspartnerInnen und 30 KundInnen. Der Unterschied zwischen den beiden Kategorien ist fließend. Als KooperationspartnerInnen wurden vorwiegend VertreterInnen großer bzw. beständiger Partnereinrichtungen wie etwa Gemeinden, Verbände, Landesstellen, regionale Geschäftsstellen des AMS etc. genannt, einige von ihnen wie beispielsweise Museen, größere Vereine wie MUSIS – Steirischer Museumsverband, der Verband der Naturparke oder der Naturschutzbund beschäftigen auch selbst Transitkräfte. Als KundInnen wurden eher jene Stellen bezeichnet, die Dienstleistungen in Anspruch nehmen (z.B. Grünraumpflege) oder auch in beschränktem Ausmaß dafür selbst Transitkräfte beschäftigen.

29% der Befragten sind VertreterInnen von diversen Kultureinrichtungen wie Museen, Kulturinitiativen und Kulturvereinen. Die Kategorie „Sonstige“ umfasst verschiedene NGOs und Vereine, nähere Informationen liegen bei ihnen nicht vor. Weiters stellen Gemeinden und andere öffentliche Einrichtungen, wie Schulen, Universitäten, das AMS oder die Landesverwaltung wichtige KundInnen bzw. PartnerInnen der St:WUK dar. Seltener geantwortet haben Privatpersonen mit einem Anteil von 4%. Hierzu wurden allerdings auch nur von einem Teilprojekt der St:WUK Kontaktadressen geliefert.

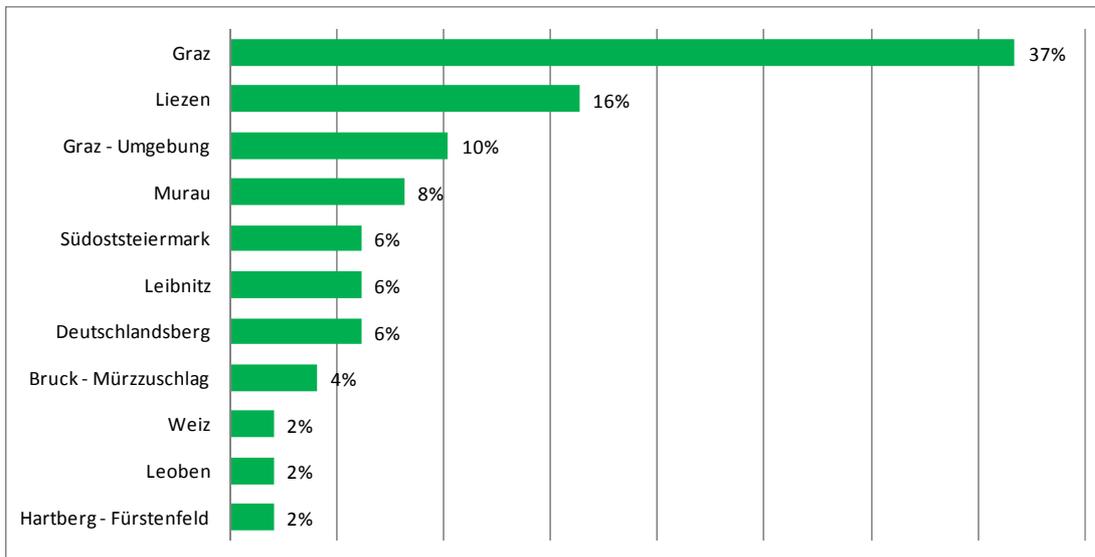
Abbildung 19: Organisationsform AuftraggeberIn (N=49)



Quelle: KundInnenbefragung St:WUK, IFA Steiermark 2014

Mit einem Anteil von 37% stammt der größte Teil der AuftraggeberInnen – sei es als Kunde/in oder KooperationspartnerIn - aus Graz, am zweithäufigsten mit einem Anteil von 16% aus dem Bezirk Liezen. Mehrere Rückmeldungen liegen auch aus den Bezirken Graz Umgebung, Murau, Südoststeiermark, Leibnitz und Deutschlandsberg vor, vereinzelt Antworten stammen aus den Bezirken Bruck-Mürzzuschlag, Leoben, Weiz und Hartberg-Fürstenfeld.

Abbildung 20: Standort (Bezirk) der Auftraggeberin /des Auftraggebers (N=49)

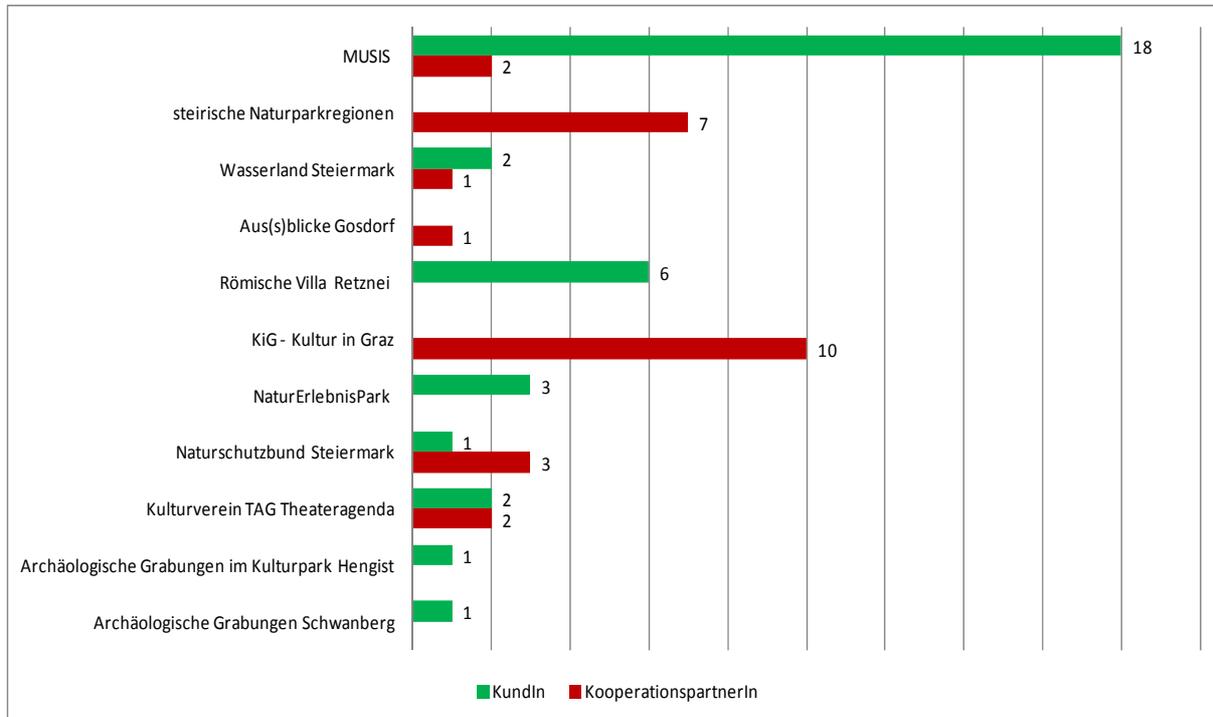


Quelle: KundInnenbefragung, IFA Steiermark 2014

Ein Drittel aller Befragten hat Dienstleistungen vom Verein MUSIS bezogen, hier mehrheitlich KundInnen, die Transitarbeitskräfte unter anderem für Museumbetreuung, die Aufbereitung der museumspädagogischen Angebote oder für Führungen in Anspruch genommen haben. 17% aller befragten KooperationspartnerInnen haben Leistungen von „KiG – Kultur in Graz“ (zumeist in Form von Personalbereitstellung für unterschiedlichste Aufgabenbereiche) genutzt. 12% gaben an, KooperationspartnerInnen der „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“ und weitere 10% KundInnen der „Archäologisch-Sozialen Initiative Steiermark“ (ASIST) zu sein. Erstere benötigten vor allem Transitarbeitskräfte u.a. für unterschiedlichste anfallende Arbeiten von der Landschafts- und Naturpflege bis zu

Projektentwicklung, -betreuung und -koordination, letztere vor allem für die Durchführung von archäologischen Grabungen. Weitere Befragte haben vereinzelt Leistungen von anderen Projekten der St:WUK bezogen (Vgl. Abbildung 21). Auch hier handelte es sich vor allem um die Beschäftigung von Transitkräften, um verschiedene Bereiche von administrativen Tätigkeiten, der Projektorganisation bis hin zu den erwähnten Museumsführungen abdecken zu können.

Abbildung 21: Projekte/Vereine von welchen Dienstleistungen genutzt wurden (N=60)⁹⁵



Quelle: KundInnenbefragung St:WUK, IFA Steiermark 2014

5.2.2 Zufriedenheit mit den Dienstleistungen und Informationsquellen

Bis auf eine Ausnahme waren die Befragten mit den von ihnen in Anspruch genommenen Dienstleistungen sehr zufrieden bzw. zufrieden. 98% beurteilten die in Anspruch genommenen Leistungen mit den „Schulnoten“ sehr gut oder gut. Lediglich ein/e KooperationspartnerIn gab bei der Frage nach der Zufriedenheit die Schulnote „genügend“. Als Grund dafür wurden psychische Schwierigkeiten der MitarbeiterInnen, die nicht „in den Griff zu bekommen“ waren, genannt.

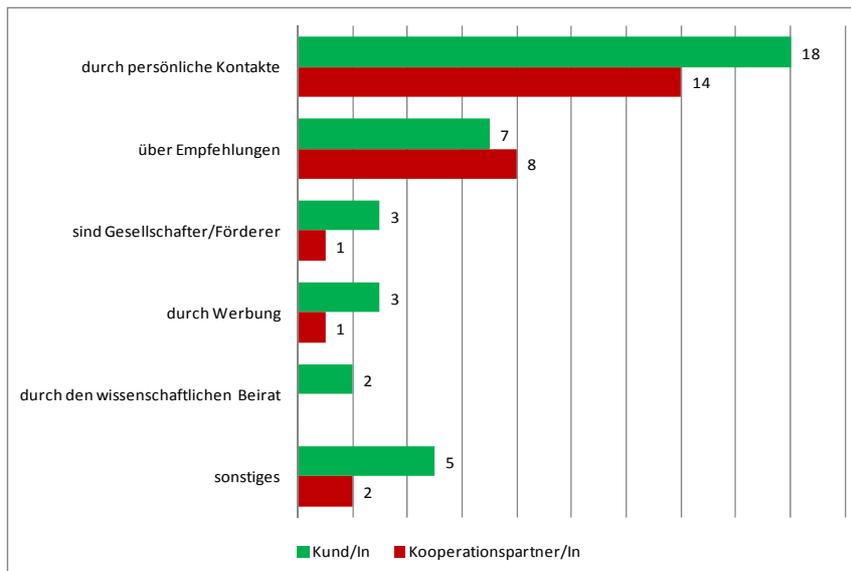
Rund 82% der Befragten begründeten ihr positives Feedback bezüglich der Transitkräfte und der Leistungen der St:WUK. Häufig wurden die einzelnen Vereine und die gute Zusammenarbeit mit diesen betont (Verein TAG, Wasserland Steiermark, KiG, MUSIS). Generell haben die Befragten positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der St:WUK im Sinne von „Unkompliziertheit“, „Flexibilität“ und „guter Kooperation und Zusammenarbeit“ gemacht. Auch wurden die „freundliche Kommunikation“ und die „kompetenten Ansprechpersonen“ als positiv hervorgehoben. Besonders positiv finden Befragte, dass über die St:WUK „weniger Bürokratie anfalle“, eine „einfachere und problemlose Abwicklung“ möglich sei und dass „das persönliche Bemühen im Vordergrund“ stehe. Vor allem die Abnahme administrativer Leistungen (Anstellungsmodalitäten, Lohnverrechnung etc.) wurde immer wieder hervorgehoben.

⁹⁵ Inklusive Mehrfachnennungen

30% führten auch negative Erfahrungen mit der St:WUK an, welche teilweise widersprüchlich zu den positiven Erfahrungen sind. So wird angemerkt, dass der „bürokratische Aufwand seitens der FördergeberInnen zunehme“, die „Stundenabrechnungstabellen zu kompliziert“ und „zu umfangreiche Aufzeichnungen“ notwendig seien. Kritisiert wurde ferner, dass sich die „Rahmenbedingungen seitens des AMS“ verändert hätten.

Laut den Befragten besteht der Nutzen der Leistungen der St:WUK bzw. der einzelnen Vereine darin, dass Angebote für die Öffentlichkeit aufrechterhalten werden, die ansonsten oftmals nicht finanzierbar wären. Besonders wichtig sei dies in Bezug auf die Aufrechterhaltung von Kulturinitiativen, die aus finanziellen Gründen ansonsten keine professionellen Arbeitskräfte bezahlt einsetzen könnten. Die Transitkräfte stellen für Vereine leistbares, oft gut qualifiziertes Personal (vor allem in arbeitsintensiven Zeiten) dar. Auch im Bereich Archäologie wird öfters erwähnt, dass nur durch die St:WUK-Unterstützung bestimmte notwendige Grabungen erst möglich wären, da nur sehr wenig öffentliche Mittel für diesen Bereich zur Verfügung stehen. Auch öffentliche Einrichtungen wie Schulen profitieren sehr stark von den Leistungen der St:WUK. SchulvertreterInnen gaben an, dass es für Schulen beispielsweise nicht leistbar wäre, ExpertInnen, die den SchülerInnen ihr spezielles Fachwissen im Unterricht vermitteln, außerhalb von Projekten wie der St:WUK einzuladen. Auch im Naturparkbereich wurde angemerkt, dass die Leistungen der St:WUK ein breites Tätigkeitsfeld umfasst, welches einer breiten Öffentlichkeit zugutekommt und aufgrund fehlender finanzieller Mittel ansonsten nicht abgedeckt werden könnte.

Die Hälfte aller Befragten hat durch persönliche Kontakte über das Angebot der St:WUK erfahren – bei den KundInnen wie auch bei den KooperationspartnerInnen stellt dies die wichtigste Informationsquelle dar. An zweiter Stelle wurden Empfehlungen von FreundInnen bzw. Bekannte gegeben, was noch einmal die Zufriedenheit mit den Dienstleistungen der St:WUK verdeutlicht. Weitere im Vergleich seltener genannte Informationsquellen waren Werbung und Information über bzw. durch die St:WUK selbst sowie der wissenschaftliche Beirat. Manche Befragte kannten das Angebot, da sie selbst GesellschafterIn bzw. Förder/er/in sind. Unter „Sonstiges“ wurden das AMS sowie einzelne Projekte der St:WUK aufgezählt. Die St:WUK profitiert vom vorhandenen breiten Netzwerk und gelangt vor allem dadurch zu ihren KundInnen bzw. KooperationspartnerInnen. Wichtig für die Akquisition ist die Mundpropaganda durch zufriedene KundInnen, welche die St:WUK neuen KundInnen „empfehlen“.

Abbildung 22: Informationsquelle über das Angebot der St:WUK (N=64)⁹⁶


Quelle: KundInnenbefragung St:WUK, IFA Steiermark 2014

5.2.3 Wert der Leistungen und mögliche Alternativen

Die Befragten wurden auch aufgefordert, den Wert der von ihnen in Anspruch genommenen Leistungen in den letzten drei Jahren am „freien Markt“ (falls es einen solchen gibt) einzuschätzen. Rund 70% gaben den „Marktwert“ an, die Spannweite reicht hierbei von 10 Euro⁹⁷ bis hin zu 750.000 Euro.

Bei den Dienstleistungen, die mit einem Marktwert unter 100 Euro eingeschätzt wurden, handelt es sich meist um einmalige Tätigkeiten, beispielweise um die Katalogisierung von Beständen einer Privatsammlung oder archäologische Grabungen, die keinen großen Zeitaufwand benötigten. Auch bei den Leistungen bis zu 1.000 Euro wurde der Marktwert der Arbeitskräfte für temporär beschränkte und eher kurze Tätigkeiten bzw. Projekte eingeschätzt. Eine geringere Summe wurde demnach oftmals von Kunst- oder archäologischen Projekten abgegeben.

Sehr hohe Marktwerte zwischen 50.000 Euro und 120.000 Euro (bzw. eine Einschätzung mit 750.000 Euro) wurden von den Projekten „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“ und dem „Wasserland Steiermark“ abgegeben. Hohe Marktwerte wurden vorwiegend von langjährigen KooperationspartnerInnen abgegeben. Hierbei handelt es sich vor allem um den kontinuierlichen Einsatz von Transitarbeitskräften in den letzten drei Jahren.

Diese Einschätzungen sind allerdings rein subjektive Bewertungen, die sowohl mehrere Arbeitskräfte über einen längeren Zeitraum als auch kurze Tätigkeiten betreffen, wodurch sich hier eine derart große Spannweite inklusive vieler „Unschärfen“ ergibt. Dennoch wird ersichtlich, dass – kürzere Tätigkeiten weggerechnet – die Arbeitskräfte der St:WUK „am freien Markt teure“ Tätigkeiten verrichten, welche für viele KundInnen bzw. PartnerInnen nicht finanzierbar wären.

Zudem sind den Befragten keine Alternativen bekannt. Rund 47% der Befragten gaben an, dass es für die von ihnen in Anspruch genommenen Leistungen keine kommerziellen Alternativen gäbe und weiteren 40% sind keine Alternativen bekannt. Dies zeigt auch die Wichtigkeit der Unterstützungsleis-

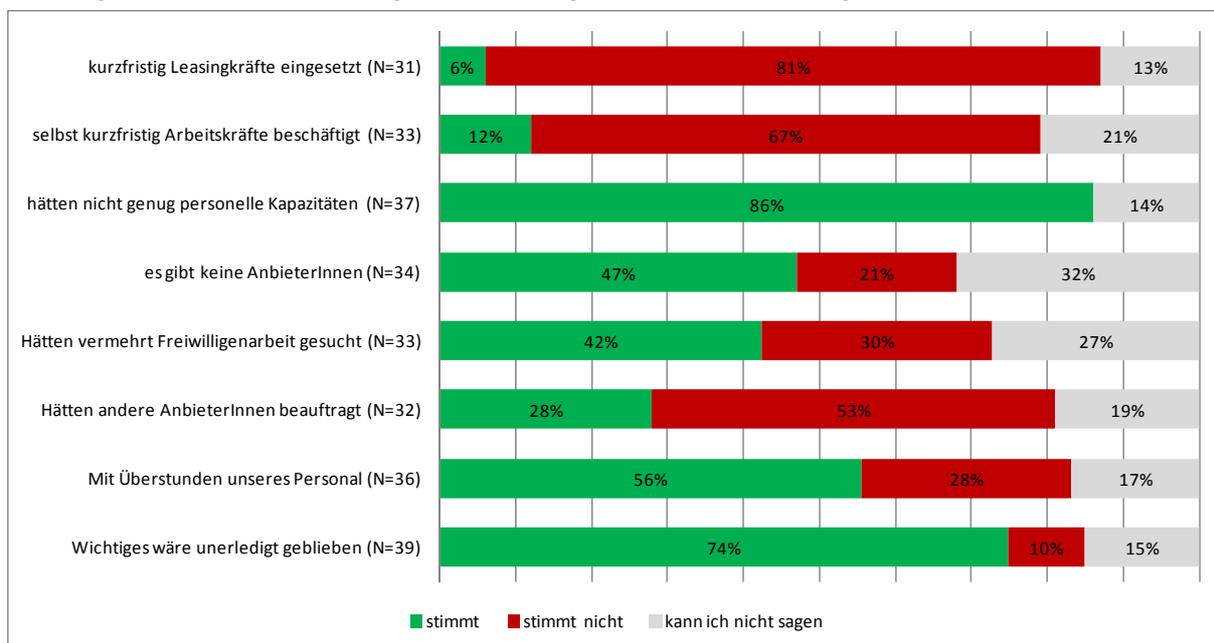
⁹⁶ Inklusive Mehrfachnennungen.

⁹⁷ Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um die Angabe des Stundenlohns handelt.

tungen durch die St:WUK, vor allem wenn damit öffentliche Aufgaben abgedeckt werden. Lediglich 3% nennen kommerzielle Alternativen für die Leistungen der St:WUK. Hierbei wurden gewerbliche AnbieterInnen (für Öffentlichkeitsarbeit im Kulturbereich), die „kurzfristige Einstellung von FreiberuflerInnen auf Honorarbasis“ (Pflege Außenbereich Museum), der „Zukauf von Projektträgern mit anderen Beschäftigungsverhältnissen“ (Umweltbildungsmaßnahmen für Schulen) oder eben, dass man die Tätigkeit (Gartenarbeit) „selber machen“ müsse, als Alternativen aufgezählt.

Rund drei Viertel der Befragten gaben an, dass wichtige Arbeiten ohne die Arbeitskräfte der St:WUK „unerledigt geblieben“ wären. Für 86% sind diese Arbeitskräfte notwendig, da sie selber nicht über ausreichend personelle Kapazitäten verfügen. Für etwas über die Hälfte der Befragten hätte die Alternative „mehr Überstunden des eigenen Personals“ bedeutet. Etwas unter die Hälfte kennt keine sonstigen regionalen AnbieterInnen für die zugekauften Leistungen. Leasingkräfte bzw. nur kurzfristig beschäftigte Arbeitskräfte stellen nur für eine Minderheit eine denkbare Alternative dar.

Abbildung 23: Alternativen, wie Leistungen/Arbeiten/Tätigkeiten ohne die St:WUK abgedeckt worden wären



Quelle: KundInnenbefragung St:WUK, IFA Steiermark 2014

44% der Befragten können sich zusätzliche Tätigkeitsfelder für die Transitkräfte vorstellen. Hierbei werden beispielsweise die Umsetzung und Realisierung von Forschungsprojekten und weitere längerfristig angesetzte Dienstleistungen (etwa Hilfen beim Aufbau und der Führung von Bibliotheken) genannt. Weitere erwähnte zusätzliche Beschäftigungsfelder für Transitkräfte betrafen den Bereich Buchhaltung bzw. bei allgemeinen Bürotätigkeiten für die Umsetzung von Projekten, kurzfristige und zeitlich beschränkte Grabungsarbeiten im Bereich Archäologie, Hilfe bei der Fundaufarbeitungen sowie bei wissenschaftlichen Publikationen. Alle Befragten äußern die Meinung, dass für zusätzliche Tätigkeitsfelder meist längerfristige Anstellungen benötigt werden würden. Vor allem im Bereich Kunst und Kultur werden längerfristige Anstellungen als Möglichkeit/Notwendigkeit erachtet, um die vielfach prekären Beschäftigungsverhältnisse reduzieren zu können. In diesem Zusammenhang wurde auch öfters angemerkt, dass die „Dauer der Fördermaßnahme zu kurz“ sei bzw. dass teilweise „zu wenige bezahlte Schlüsselkräfte“ (z.B. im Bereich Archäologie) eingesetzt würden. Als Anregung an die St:WUK wurde von den Befragten daher der Wunsch geäußert, die Anstellung der TransitarbeiterInnen von neun auf zwölf Monate zu verlängern. Generell mache eine längere Anstellung aus Sicht der Befragten mehr Sinn, da oftmals lange Einarbeitungsphasen notwendig sind und nach dieser die

Förderphase bereits wieder ende. Vereinzelt wurde auch die geringe Entlohnung der Transitarbeitskräfte kritisiert.

5.2.4 Zufriedenheit mit den Arbeitskräften

Von beinahe der Hälfte (Anteil von 48%) der befragten KundInnen/KooperationspartnerInnen wurde in den letzten drei Jahren eine Transitarbeitskraft zur Abwicklung der jeweiligen Tätigkeit eingesetzt. Bei ihnen handelt es sich vor allem um KundInnen und KooperationspartnerInnen von Projekten wie MUSIS, KiG und TAG. Bei rund 31% der Befragten waren zwischen zwei und fünf Transitarbeitskräfte im Einsatz, bei rund 10% waren in den letzten drei Jahren zwischen sechs und zehn Transitkräfte eingesetzt. 12% haben im Lauf der Zeit über zehn bis hin zu 33 TransitarbeiterInnen beschäftigt. Hierzu zählen - allen voran - das Wasserland Steiermark, ASIST und der Naturschutzbund Steiermark.

In Summe ergibt das 208 Arbeitskräfte, die in den letzten drei Jahren für unterschiedlichste Aufgaben eingesetzt wurden. Durchschnittlich wurden somit ca. fünf Transitkräfte pro KundIn bzw. KooperationspartnerIn beschäftigt. Von den 208 Transitkräften wurden in Summe 62 Arbeitskräfte nach dem Ende der geförderten Beschäftigung übernommen, was durchschnittlich rund zwei übernommenen Transitkräften pro KundIn/KooperationspartnerIn entspricht. Knapp ein Drittel der Transitkräfte wurde damit „übernommen“. Von diesen übernommenen Arbeitskräften sind zum Befragungszeitpunkt noch 29 Arbeitskräfte beschäftigt, das entspricht durchschnittlich einer Person pro KundIn/KooperationspartnerIn.

Tabelle 10: Übernahme von Arbeitskräften

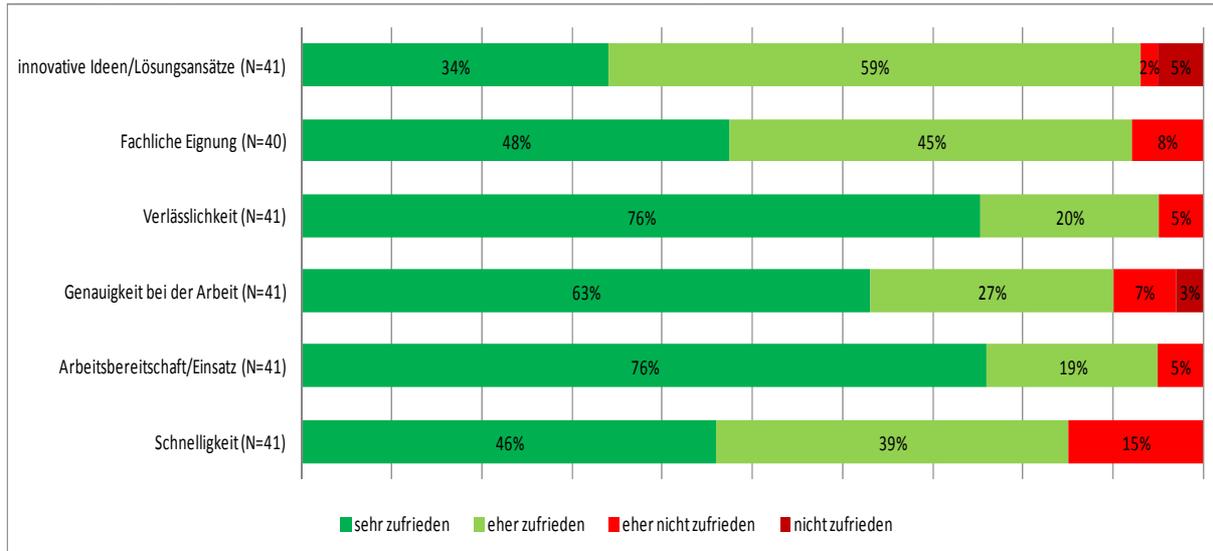
	eingesetzte Arbeitskräfte (N=42)	übernommene Arbeitskräfte (N=35)	noch immer beschäftigte Arbeitskräfte (N=35)
in Summe	208	62	29
durchschnittlich pro KundIn/KooperationspartnerIn	5	2	1

Quelle: KundInnenbefragung St:WUK, IFA Steiermark 2014

Nur 14 Befragte gaben Gründe bekannt, warum Transitkräfte nicht übernommen werden konnten. Sechs von ihnen war es aus finanziellen Gründen nicht möglich, die Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der geförderten Beschäftigung aufrecht zu erhalten. Als weitere Gründe wurden Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, die Befristung des Dienstverhältnis für die Dauer eines Projekts von vornherein sowie saisonal bedingte Arbeit (wie bei Grabungen) aufgezählt. Vereinzelt führten Befragte an, keinen längeren Bedarf für die Arbeitskraft gehabt zu haben, dass die Transitarbeitskraft nicht zum Betrieb gepasst habe, keine offene Stelle frei war bzw. dass die Transitarbeitskraft selbst wechseln wollte.

Mehrheitlich waren die befragten KundInnen bzw. KooperationspartnerInnen mit den Leistungen bzw. Kompetenzen der Transitkräfte sehr zufrieden. Vor allem ihre grundlegenden Arbeitstugenden wie Arbeitsbereitschaft, Verlässlichkeit und Genauigkeit sowie ihre fachliche Eignung wurden besonders positiv hervorgehoben. Dies spricht einerseits für die hohe Motivation der Arbeitskräfte spricht, andererseits auch für die positiven Effekte, die mit einer Tätigkeit nach langen Phasen an Arbeitslosigkeit einhergehen. Mit der „Schnelligkeit“ waren etwas mehr Befragte „eher unzufrieden“, allerdings liegt der Anteil an Unzufriedenen auch hier bei lediglich 15%.

Abbildung 24: Zufriedenheit mit einzelnen Kompetenzen der Arbeitskräfte



Quelle: KundInnenbefragung St:WUK, IFA Steiermark 2014

Insgesamt wurden den Transitkräfte eine „hohe Arbeitsmoral“ bescheinigt. Sie seien „sehr verlässlich“, vor allem bei den WiedereinsteigerInnen sei „zumeist eine gute Qualifikation“ vorgelegen. Oft hätten sie auch gute Ideen bzw. Impulse in die einzelnen Projekte eingebracht. Nur teilweise wurde - im Gegensatz zu den positiven Rückmeldungen - angemerkt, dass die „Eignung der vermittelten Person vorab schwer einzuschätzen“ sei sowie die „im Programm unterstützten Arbeitskräfte teilweise nicht den Anforderungen“ entsprächen. In diesem Zusammenhang wurde die „fehlende Möglichkeit zur Lösung des Arbeitsverhältnisses trotz Arbeitsunfähigkeit“ (wenn diese erst später bekannt wird) kritisiert.

5.3 Nutzebenen

Im Sinne einer Sichtbarmachung unterschiedlicher Effekte bzw. der Wirkungsorientierung können zusammengefasst folgende Nutzebenen differenziert werden:

5.3.1 Arbeitsmarktpolitische Ebene

Auf dieser Ebene sind vor allem die Schaffung von Arbeitsplätzen und ihr Nutzen für Transit- und auch Schlüsselkräfte zu unterscheiden. Zentrales Ziel der St:WUK ist die Bereitstellung von Transitarbeitsplätzen für bestimmte Zielgruppen am Arbeitsmarkt. Damit wird der gesellschafts- und sozialpolitische Auftrag des Landes, ausgrenzungsbedrohten Personen eine Chance für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt bzw. für eine Neuorientierung und Stabilisierung zu gewähren, verfolgt.

Um Personen bei der Verringerung von Arbeitsmarkthürden helfen zu können, werden vor allem Arbeitsplätze in nicht marktgängigen Bereichen geschaffen. Für befragte ExpertInnen ist besonders die Kombination von regionalen und lokalen Aktivitäten in unterschiedlichen Bereichen mit gemeinnützigen Arbeitsplätzen besonders funktionell.

Bei vielen dieser Arbeitsplätze handelte es sich um sogenannte „Initialarbeitsplätze“, die später über sonstige Finanzierungen (Projektförderung, Übernahme durch Gemeinden- oder Tourismusverbände etc.) weiterbestehen, dies vor allem, wenn der konkrete Nutzen für diese nachvollziehbar ist.

NutznieserInnen sind in erster Linie die Transitkräfte selbst, teilweise auch ihr Umfeld, besonders bei arbeitsmarktfernen Personen (Beitrag zum Haushaltseinkommen, Verringerung der sozialen Isolati-

on, Auswirkungen für Kinder und Jugendliche). Die individuellen Effekte reichen vom kurzfristigen Ermöglichen einer Beschäftigung mit allen positiven Folgen bis zur mittel- und langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt. Besonders hervorgehoben wird u.a., dass die Transitkräfte teilweise „im Vergleich zu anderen in sehr spannenden Feldern“ (z.B. in Hilfstätigkeiten bei Grabungen, kulturellen Initiativen) tätig sein können, wo sie neues Fachwissen erhalten. Dies könne ihre Motivation, sich am Arbeitsmarkt umzusehen, stärken und Initialzündung für eine erweiterte Suche sein.

Für viele langzeitbeschäftigungslose Personen ist es wichtig, dass sie wieder einen „Fuß in die Tür“, Kontakte und Impulse bekommen sowie ihr Selbstvertrauen stärken können. Im Idealfall werden sie von den Kooperationspartnereinrichtungen übernommen (in Naturparkvereinen, Museen, Gemeinden, in öffentlichen Stellen wie unterschiedlichen Landesabteilungen), zum Teil stiegen manche Transitkräfte innerhalb der St:WUK zu Schlüsselkräften auf. Andere nutzten ihre Transitzeit auch als Startförderung, um in der Folge ihre Projekte wie die Mühle Anger oder die Schafwollwaschanlage im Naturpark Grebenzen selbständig weiter zu führen.

Nicht zuletzt sind aber auch die Schlüsselkräfte NutznießerInnen der St:WUK-Aktivitäten, da diese Arbeitsplätze ansonsten kaum bestehen würden. Manchen Schlüsselkräften wird durch die St:WUK beispielsweise eine ganzjährige Beschäftigung in Saisonprojekten ermöglicht. Diese Kontinuität ist auch eine Voraussetzung, um wie im Fall der Grabungen die konkreten Projekte stärker in der Region zu verankern oder Ergebnisse wissenschaftlich aufzuarbeiten.

5.3.2 Ebene AMS/RGS

Für das AMS – sowohl die Landesgeschäftsstelle als auch die regionalen Geschäftsstellen - ist vor allem die Vermittlung „*schwieriger Personen*“ ein wichtiges Ziel. Die Erwartung liegt bei ca. 35% drei Monaten nach Ende der Transitzeit in nicht geförderter oder geförderter Beschäftigung oder Qualifikation. Obwohl vorwiegend Transitarbeitsplätze für niedrigqualifizierte Personen benötigt werden, ist die St:WUK eines der wenigen Beschäftigungsprojekte (neben ISOP und SIP), das auch spezifische Arbeitsplätze für höher qualifizierte Personen bereithält.

Aus Sicht des AMS handelt es sich bei der St:WUK um einen „*professionellen und verlässlichen Partner*“ mit hoher Kooperationsbereitschaft. Dies betrifft sowohl das Eingehen auf Wünsche und Anregungen des AMS in Bezug auf die Zielgruppen und auf mehr niederschwellige Arbeitsplätze, als auch die umstandslose Bereitschaft, „*sofort in neue Initiativen wie das Ministerprogramm 50+ einzusteigen.*“ Für Regionale Geschäftsstellen ist der Durchlauf eine wichtige Größe, um den definierten Zielgruppen ein Angebot machen zu können.

Im Vergleich zu früher wird die Neuorganisation mit den beiden Bereichen als ein „*Luxus für die LGS*“ bezeichnet: Damit bestehe „*eine Klammer für die vielen Projekte*“, statt vieler Einzelverhandlungen und Einzelverträge ist ein Vertragspartner vorhanden, wobei darauf hingewiesen wird, dass vor allem auch die kleinen Einzelprojekte, die allein wenig Förderchancen besitzen würden, durch Austausch und durch Übernahme zentraler Aufgaben profitieren und es dadurch zu vielen Synergien und interessanten Entwicklungen kommen würde.

Die große Zufriedenheit beim AMS mit dem Partner St:WUK wird auch mit der beinahe hundertprozentigen Auslastung als Indiz für gute Arbeit sowie mit guten Ergebnissen bei der internen Revision und der kontinuierlichen Erhebung der TeilnehmerInnenzufriedenheit begründet. Eine Einschränkung betrifft die sich in den letzten Jahren verschlechternde Erfolgslage durch die wirtschaftlich schwierige Lage, was die Kosten pro Vermittlung erhöhte.

5.3.3 Ebene Innovation und Austausch zwischen Projekten und AkteurInnen

Auch einzelne Projekte und sonstige eingebundene Einrichtungen ziehen einen Nutzen aus der St:WUK. Ihre spezifische Organisationsform bietet Vorteile in Hinblick auf die Erhöhung der Innovationsfähigkeit, die allen beteiligten AkteurInnen zugute komme. Dies betrifft die Zusammenfassung vieler unterschiedlicher Projekte unter einem organisatorischen Dach und die speziellen Zielformulierungen des Gesellschafters Land, die Impulse und Innovationen in den Bereichen Umwelt, Naturschutz, Kultur und Wissenschaft ermöglichen.

Die Einzelprojekte profitierten durch die Synergien und den Austausch in der St:WUK (monatlicher Jour fixe, Newsletter, Jahresklausur, gemeinsame Leitung und Projektkoordination) sowie viele gemeinsame Arbeitsgruppen beispielsweise zur Weiterentwicklung des Transferkonzeptes, Gender und Diversität und die diversen Gremien für die Arbeit am Sozialgütesiegel, den Wirkungsindikatoren, zukünftigen Strategien, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätsentwicklung etc.

Das gemeinsame Dach bzw. die Zusammenlegung in zwei Bereiche kommt aus Sicht von Befragten vor allem den kleineren Projekten unterhalb einer kritischen Größe zugute, die sonst Schwierigkeiten hätten, vom AMS definierte Kriterien in Bezug auf Schlüsselkräfte oder Vermittlungsquoten zu erfüllen. Die St:WUK als Plattform ermöglicht auch die Förderung von Projekten, für die es keine spezifische Förderung gibt. Die Breite der St:WUK als abgesicherter Träger bietet auch eine gute Basis zur Teilnahme an kooperativen (Pilot-)Projekten wie etwa dem Projekt „Stundenweise niederschwellige Beschäftigung“ oder der Mitentwicklung des „Sozialgütesiegels“.

Von den eingebundenen VertreterInnen des Landes und des AMS wird vor allem die Arbeit im Beirat, das Fachwissen aus unterschiedlichen Bereichen sowie die einzelnen Projektpräsentationen (inklusive der Vorort-Besuche) als sehr „*befruchtend*“ erlebt. Dem wissenschaftlichen Beirat wird auch eine impulssetzende Funktion zugesprochen: Besonders die Vorstellung und Reflexion neuer Projektideen im Beirat sei produktiv, wobei die Verbindung mit inhaltlichen Zielsetzungen und Aufgabenstellungen des Landes hervorgehoben wird, die Integration von arbeitslosen Menschen stehe „*nie allein im Vordergrund*.“ Wichtige Fragen aus dieser umfassenden Betrachtung betreffen regionale Effekte, die gesellschaftlichen Interessen, die Gruppen der NutznießerInnen, den Umgang mit der Zielgruppe und mögliche Weiterentwicklungen.

5.3.4 Regionalpolitische Ebene

NutznießerInnen der St:WUK sind weiters Gemeinden und Regionen sowie unterschiedliche regional tätige Verbände. Der spezifische St:WUK-Ansatz verbindet arbeitsmarktpolitische Anliegen und die Weiterentwicklung regionaler Initiativen. Die Arbeitsplätze in den Regionen und die damit verbundene Netzwerkarbeit nutzt den Standorten. Über „Multiplikatoreffekte“ werden Impulse für eine weiterführende Wertschöpfung ausgelöst, sei es durch mehr BesucherInnen der Museen, Naturparke, archäologischen Ausgrabungen, Kongresse und kultureller Veranstaltungen sowie sonstiger touristischer Anziehungspunkte wie etwa dem Klimaschutzgarten. Die regionale Wertschöpfung wird ebenso durch viele im Umfeld notwendige Dienstleistungen erhöht. Teilweise werden auch Gemeinden direkt bei kommunalen Anliegen (Museen, Wasserthemenwege...) unterstützt oder auch Dienstleistungen für kommerzielle Betriebe erbracht, zum Beispiel beim Aufbau eines Biotopmanagements, das ein großer Forstbetrieb als „Ausgleichsfläche“ für einen Wegebau als Auflage erhielt. Das gemeinsame Marketing über das Netzwerk der St:WUK und die Impulse, die vielfach von Transitkräften in operativ wichtigen Entwicklungs- und Umsetzungsstellen ausgehen, werden als wichtig erachtet.

Inwieweit damit auch ein „*neues Denken in den Regionen*“ als für Innovationen ausschlaggebender, aber schwer messbarer „weicher Faktor“ befördert wird, muss offen bleiben.

5.3.5 Abdeckung öffentlicher Aufgaben

Mit dem St:WUK besteht für das Land ein Instrument, dass auch die Abdeckung von öffentlichen Aufgaben in den Bereichen Umwelt, Naturschutz, Kultur, Wissenschaft etc. unterstützt. Über die St:WUK werden für klar definierte Projektziele arbeitsmarktpolitische Gelder des AMS und des Sozialressorts lukriert. Damit zählen das Land und letztlich die Zielgruppen unterschiedlicher Aktivitäten zu den NutznießerInnen.

Über die St:WUK können Projekte gefördert werden, die sonst in ihrer Mischung von Wissenschaft, Umwelt und Kultur bei keinem „*reinen Fördertopf*“ unterkommen würden, z.B. die archäologischen Grabungen, die aus der Förderperspektive weder rein in die Wissenschaft-, noch zur Kulturabteilung fallen. Die allgemeinen Vorgaben der Abteilung Wissenschaft und Forschung würden viele Förderungen für Einzelprojekte nicht zulassen, da diese „*nicht Kernaufgabe seien oder das Projektziel nicht wissenschaftlich genug*“ sei. Für solche Projekte sei kein kommerzieller Markt vorhanden.

Eine ähnliche Ausgangssituation besteht im Bereich Naturschutz. Die Tätigkeit der St:WUK tangiere den Naturschutz nur zu einem geringen Teil, allerdings würde wichtige unterstützende Arbeit „*am Rande*“ (in Naturparks, Europaschutz- und Landschaftsschutzgebieten mit den am wenigsten strengen Schutzformulierungen) geleistet. Beispielsweise bemühten sich die Naturparke um den Naturschutz, hätten aber wenig bis gar keine Möglichkeiten, rechtlich könne nur die Behörde auf Basis gesetzlicher Vorgaben aktiv werden. Wichtig seien die damit verbundenen Sensibilisierungs- und Informationstätigkeiten. Die St:WUK leistet dem verantwortlichen Land vor allem Unterstützung bei der Umsetzung spezifischer Richtlinien und Verordnungen und bei der breiten Bewusstseinsbildung.

Im Bereich Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit setzt die zuständige Abteilung entsprechend dem Wasserwirtschaftsplan Steiermark mit formulierten strategischen Zielen mit dem „Wasserland Steiermark“ vor allem auf Sensibilisierung für das Wasser und bewusstseinsbildende Maßnahmen in Schulen, bei Veranstaltungen wie den „Wassererlebnistagen“ und über Publikationen. Diese Aufgabe könne von der „*klassischen Verwaltung nicht oder schwerer gemacht werden.*“ Die Umweltbildung müsse auch stärker als gesellschaftlicher Wert erkannt werden. Ohne St:WUK könnte das Land zwar ähnliche Leistungen anbieten, aber in Summe „*eingeschränkter oder teurer, Schulen müssten dann eben mehr zahlen.*“ Das Engagement des Landes ermöglicht diesbezüglich einen besseren Zugang zu breiten Gesellschaftsschichten für die Wissensvermittlung und Wissenserweiterung.

Eine wichtige Funktion hat die St:WUK auch bei der Unterstützung kulturpolitischer Ziele und Aufgaben der öffentlichen Hand. Besonders in diesem Bereich ist für viele kleine lokale und regionale Initiativen kein „Markt“ vorhanden, die „Kultur“ stellt aber ein wichtiges Bindeglied von Gesellschaften dar. Das Land versucht nach gewissen Leitlinien auf Basis des Kultur- und Kunstförderungsgesetzes kulturelle Initiativen zu unterstützen, wobei das Majoritätsprinzip nachrangig sei. Finanziell erfolgreiche „Selbstläufer“ sollten nicht gefördert werden, sondern eher kulturelle Aktivitäten, „*wo etwas brennt, jemand sich einsetzt, damit was entsteht, initiative lokale Akteure sind wichtig.*“ Ziel ist es, diese Arbeit zu entlohnen und damit die Selbstausbeutung zu verringern. Mit der St:WUK werden vor allem kleinere Einrichtungen mit engen finanziellen Spielräumen gefördert, um eine professionelle Arbeit und attraktive Angebote in Museen mit zeitgemäßer Gestaltung zu ermöglichen oder insgesamt den kulturellen Austausch und kulturelle Bildung zu erleichtern. Davon profitieren Museen und Kulturprojekte, letztlich aber auch die interessierten BesucherInnen durch ein moderneres attrakti-

veres Angebot, verlängerte Öffnungszeiten, spannende Ausstellungen sowie die Standortgemeinden. Ohne St:WUK wären viele Initiativen sowie dadurch ausgelöste kulturelle Bildungsarbeit in der Qualität nicht möglich.

Die St:WUK bietet für das Land auch den Vorteil einer Personalvorauswahl. Transitkräfte werden in unterschiedlichen Abteilungen eingesetzt und in geförderter Beschäftigung „erprobt“. Manche Transitkräfte wurden vom Land in der Folge auch übernommen.

6 MONETÄRE UMWEGRENTABILITÄT – FISKALANALYSE

6.1 Erkenntnisse und Grenzen von Kosten-Nutzen-Analysen

Nach über 30 Jahren aktiver Arbeitsmarktpolitik bzw. geförderter Transitbeschäftigung in Österreich und in anderen Ländern Europas liegt eine Reihe von Kosten-Nutzen-Analysen vor, die in unterschiedlicher Tiefe die Sinnhaftigkeit und auch die ökonomischen Vorteile geförderter Beschäftigung belegen. Die Finanzierung von „Arbeit statt Arbeitslosigkeit“ wird nicht zuletzt mit dem Verweis auf eine hohe Eigenerwirtschaftung gefordert, dieser Beschäftigungsansatz ist auch die programmische Grundlage europäischer Arbeitsmarktpolitik, oft in Verzahnung mit einer regionalen Strukturpolitik.

Positive Erfahrungen mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik seit den „Frühzeiten“ der experimentellen Arbeitsmarktpolitik in den 80er-Jahren sind durch etliche Untersuchungen belegt, welche die fiskalischen Auswirkungen für unterschiedliche Fördergeber in den Mittelpunkt stellen. Sie zeigen, dass diese Form öffentlichen Gegensteuerns letztendlich sehr erfolgreich und darüber hinaus noch „kostengünstig“ ist⁹⁸. In der Diskussion um die Rolle des Staates steht die aktive Arbeitsmarktpolitik damit als sinnvolles Exempel staatlicher Aufgabenwahrnehmung in Bereichen, die der „Markt“ nicht regelt.

Kritische Stimmen hingegen ziehen in Zweifel, ob die gleichen Effekte für die TeilnehmerInnen nicht mit weniger Mittel oder überhaupt mit alternativen Ansätzen (Wirtschaftsförderung in Richtung auf wettbewerbsfähige Arbeitsplätze) zu erzielen wären. In vielen Evaluierungen beschäftigungspolitischer Maßnahmen bzw. in unterschiedlich detaillierten Kosten-Nutzen-Analysen werden Pro- und Contra-Argumente diskutiert, die eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik bieten, auch wenn nicht alle Fragen vollständig beantwortet werden können. Methodisch nicht restlos geklärt bleibt die Frage, inwieweit spezielle Erfolge oder Misserfolge Beschäftigungsmaßnahmen und nicht externen Ursachen zuzuschreiben sind⁹⁹, wie lange die positiven Wirkungen nach dem Verlassen der Beschäftigungsmaßnahme anhalten, welchen Verlauf Beschäftigungskarrieren von TeilnehmerInnen ohne arbeitsmarktpolitische Intervention genommen hätten

⁹⁸ Vgl. etwa: Lechner, Ferdinand; Reiter, Walter: Aktion 8000. Die Wirkungsanalyse eines arbeitsmarktpolitischen Förderungsprogramms. BMAS 1988; Manfred Saurug, Peter Stoppacher: Wege zu Arbeit. „Experimentelle Projekte“ in der Steiermark. Rahmenbedingungen und fiskalische Effizienz. Unter Mitarbeit von Gerhard Rünstler. Graz: IFA 1992; Siehe auch die Zusammenfassung unterschiedlicher Studien in: Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 – Mitte 2009. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken, Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Hrsg. vom BMASK, Abt. VI/3, Wien 2009.

⁹⁹ Auch verschiedene Versuche von Vergleichsgruppendesigns zwischen geförderten und nicht geförderten Personen stoßen an ihre Grenzen: Mit den vorhandenen Indikatoren wie Geschlecht, Ausbildung, Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. der vorangehenden Beschäftigung können das Vorhandensein und die Intensität von Arbeitsmarktbarrieren wie gesundheitliche Einschränkungen, Depression, Resignation, geringes Selbstwertgefühl, Rückzug aus der Gesellschaft, Verschuldung u.ä.m. nicht „abgebildet“ werden. Zum Teil können die Personen, die ohne öffentliche Intervention wieder in den Arbeitsmarkt zurück kommen, auf völlig unterschiedliche Ressourcen und informelle Kontakte zurückgreifen wie jene, die sich in den Maßnahmen finden.

oder welche Transferleistungen angefallen wären. Solche methodischen und empirischen „Schwierigkeiten“ nehmen zu, je mehr auf mittel- und langfristige Effekte fokussiert wird. Umgekehrt können viele Zweifel ausgeräumt werden, je begrenzter der untersuchte Zeitraum ist und je klarer sich der Untersuchungsgegenstand empirisch im Detail fassen lässt.

Eine umfassende Analyse der Kosten und Nutzen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die sich nicht nur auf quantitativ fassbare Aspekte bezieht, ist bislang allerdings aufgrund unzureichender empirischer und methodischer Grundlagen noch nicht durchgeführt worden. Solche Versuche werden auch weiterhin an die Grenzen der Berechenbarkeit „gesamtgesellschaftlicher Kosten und Nutzen“ stoßen. Zum Beispiel betreffen solche Schwierigkeiten die Frage der langfristigen „Entwertung des nicht genutzten Humankapitals“¹⁰⁰, die weitere berufliche Karriere der Betroffenen ohne konkrete arbeitsmarktpolitische Maßnahme sowie das Ausmaß der Integrationswirkungen unter Beachtung von Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekten. Aber auch „gesellschaftlichen Kosten der Arbeitslosigkeit“ wie die Auswirkungen auf das Gesundheitssystem, auf Familien, auf Folgekosten sozialer Erosion etc. sperren sich gegen eine monetäre Bewertung.

Konsens besteht darüber, dass die Kosten der Arbeitslosigkeit die monetär erfassbaren Kosten bei weitem übersteigen. Eine verkürzte ökonomische Betrachtung über die darstellbaren fiskalischen In- und Outputs kann zwangsläufig den gesamtgesellschaftlichen Nutzen von Arbeitsmarktpolitik gar nicht ins Blickfeld bringen (außer über exemplarische Annäherungen) und würde, falls die Refinanzierung für unterschiedliche Fördergeber oder die Amortisation der Subventionen nicht nur als positiver Nebeneffekt, sondern als handlungsleitendes Interesse gelten würde, die Gefahr in sich bergen, dass vermehrt Personen mit günstigen Prognosen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration in geförderte Maßnahmen geschickt würden.¹⁰¹

Für Österreich wurde kürzlich der Versuch unternommen, die Wirkungen von Beschäftigungsprojekten im Vergleichsgruppensetting von geförderten und (fiktiven) nicht geförderten arbeitslosen Personen zu analysieren. Wichtige Fragen betrafen dabei auch fiskalische Aspekte und die Zeitdauer, bis sich die aufgewendeten Mittel amortisieren (in Form einer Kosten-Ertragsanalyse).¹⁰²

Für die Steiermark liegt eine detaillierte Kosten-Nutzen-Analyse für Beschäftigungsprojekte im Rahmen des sozialpolitischen Beschäftigungsprogramms in Kooperation zwischen dem AMS, dem Land und der Stadt Graz vor.¹⁰³ Die fiskalische Analyse bezieht sich auf ein Förderjahr bzw. die Kosten der Beschäftigungsprojekte und die fiskalischen Rückflüsse und Ersparnisse. Das dabei verwendete Be-

¹⁰⁰ Bei Langzeitarbeitslosen rechnen Arbeitgeber „mit erheblichen Abschreibungen durch Nichtnutzung und mit einem Abbau an sozialen Qualifikationen“. Diese Unsicherheit über die Arbeitsfähigkeit stellt in der Folge eine wesentliche Einstellungsbarriere mit allen gesellschaftlichen Folgekosten dar. Sogenannte „intangibile Effekte“ wie die Entwertung vorhandener Qualifikationen, die Verringerung des Humankapitals oder der sogenannten Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit), psychische und physische Beeinträchtigungen, familiäre Folgen oder der Verlust sozialer Bindungen und sozialer Abstieg lassen sich monetär kaum darstellen. Vgl.: Emmerich, Knut: Kosten und Nutzen des „Zweiten Arbeitsmarktes“. In: Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit. Hrsg. von Leo Montada. Frankfurt, New York: Campus 1997. (=ADIA Stiftung zur Erforschung Neuer Wege für Arbeit und Soziales Leben, Band 8), S. 104 ff.

¹⁰¹ Auf solche „creaming the poor“ Effekte wird vor allem bei deutschen kommunalen „Hilfe zur Arbeit“-Maßnahmen hingewiesen, deren Amortisation aus Sicht der Gemeinde nicht nur dann schnell gelingt, wenn die Transitkräfte in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können, sondern auch dann, wenn sie wiederum für eine Zeitlang Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung erwerben.

¹⁰² Siehe die bereits zitierte WIFO-Studie, die auch als Benchmark herangezogen wird.

¹⁰³ Vgl.: Das Sozialpolitische Beschäftigungsprogramm des Landes Steiermark als Beispiel für kooperative Arbeitsmarktpolitik.

rechnungsmodell ist ähnlich dem in internationalen Kosten-Nutzen-Analysen und basiert auf folgenden Annahmen:

Förderungen durch unterschiedliche Fördergeber machen eine **Eigenerwirtschaftung** möglich. Beide zusammen ergeben die **Einnahmen**. Daraus werden die **Löhne und Gehälter der Beschäftigten** (Schlüssel-¹⁰⁴ und Transitkräfte) und **laufende Sachausgaben und Investitionen** abgedeckt. Für die öffentliche Hand ergeben sich aus der Tätigkeit der geförderten Maßnahmen über die Löhne und Gehälter induzierte **Steuern und Sozialversicherungsbeiträge** und über die Sachausgaben **anfallende Umsatzsteuern**¹⁰⁵. Weiters fallen für die öffentliche Hand **diverse weitere Abgaben** (z.B. Getränke-, Grundsteuer) und durch die Differenz zwischen letztem Transfereinkommen und dem Lohn/Gehalt in der Maßnahme **erhöhte Konsumsteuern** an. Für vormalige BezieherInnen von Transfereinkommen erspart sich die öffentliche Hand weiters **Zahlungen für Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Bedarfsorientierte Mindestsicherung**.

6.2 Grundlagen der Analyse der Umwegrentabilität

Die Darstellung der fiskalischen Umwegrentabilität bzw. von Kosten und Nutzen der durch Förderungen ermöglichten Aktivitäten beschränkt sich bei der gegenständlichen Analyse auf die Ausgaben der öffentlichen Hand und die „Rückflüsse“ an die Öffentlichkeit, in weiterer Folge auf die Be- und Entlastung unterschiedlicher Fördergeber und Körperschaften. So werden zum Beispiel steuerliche Rückflüsse über Investitionen und Sachausgaben zwar berücksichtigt, nicht aber die Multiplikatorwirkungen der Tätigkeit der geförderten Maßnahmen für andere Betriebe, die Aufträge durchführten, bei denen eingekauft wurde, die Dienstleistungen zukaufte und vieles andere mehr. Das heißt, zentraler Untersuchungsgegenstand ist die Quantifizierung der monetären Effekte auf öffentliche Budgets.

Im Rahmen der gegenständlichen Untersuchung wurde eine exemplarische Berechnung anhand der Jahresbilanz 2013 der St:WUK durchgeführt. Den Fördersummen werden die Rückflüsse (direkte und indirekte Steuern) bzw. die potenzielle Ersparnis von alternativen Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder der Mindestsicherung gegenübergestellt. Kosten und Rückflüsse, die über die Geschäftsperiode von diesem Jahr hinausgehen¹⁰⁶, werden nur im Sinne eines Ausblicks anhand bestehender arbeitsmarktpolitischer Wirkungsanalysen thematisiert. Tendenziell können über Szenarien längerfristige Wirkungen bzw. Fragen der Amortisation annähernd abgeschätzt werden. Im Mittelpunkt stehen in der vorliegenden Arbeit aber die Auswirkungen während des „Förderjahres“.

Auch solche temporär beschränkten Berechnungsmodelle enthalten notwendigerweise gewisse Annahmen. Diese betreffen zum Beispiel die Unkenntnis der weiteren beruflichen Karriere der „Förderfälle“ ohne die Transitbeschäftigung, die Bezugsdauer von Transferleistungen oder die potenzielle Entwicklung der Kaufkraft und Steuerleistungen jener Personen, wenn sie ohne Maßnahme einen Weg zurück in eine Beschäftigung gefunden hätten. In Fällen, wo keine genauen Angaben erhältlich waren (z.B. personenbezogene Daten über die Bezugsart und die Bezugsdauer von Transferleistungen vor der Transitbeschäftigung), wurden Durchschnittswerte verwendet.

¹⁰⁴ Aufgrund der quantitativ wichtigen Rolle der Förderungen wird die Annahme getroffen, dass alle Arbeitsplätze innerhalb der geförderten Maßnahmen von den Förderungen abhängig sind und deswegen für die Fiskalanalyse relevant sind.

¹⁰⁵ Sofern gemeinnützige Maßnahmen nicht davon befreit sind.

¹⁰⁶ Eine Fiskalanalyse im Sinne einer Amortisationsberechnung wurde für sozialökonomische Betriebe Österreichs durchgeführt. Die im Vergleich zu ähnlichen Maßnahmen in Deutschland eher lange Amortisationszeit hatte damit zu tun, dass Schlüsselkräfte nicht berücksichtigt wurden. Vgl. dazu: Lechner, Ferdinand et al.: Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe. Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich. Überarbeitete Fassung. Wien: L&R Sozialforschung 2000.

Die Frage nach der fiskalischen Effizienz lautet also zusammengefasst: Welche Nettoförderungskosten für die öffentliche Hand bleiben bestehen, wenn die Rückflüsse an Steuern und sonstigen Abgaben, die durch die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entstehen, sowie die potenzielle Ersparnis an Transferleistungen berücksichtigt werden?

6.2.1 Öffentliche Aufwendungen

Die Kosten der Maßnahmen für die öffentliche Hand setzen sich aus den Förderungen und dem Verwaltungsaufwand zusammen. In manchen Untersuchungen¹⁰⁷ wird durch geförderte „ausgelagerte“ Maßnahmen auch eine Ersparnis für verwaltende Stellen berücksichtigt. Hier wird die Annahme getroffen, dass zwar der direkte Verwaltungs- und Betreuungsaufwand für Transitkräfte für den Hauptfördergeber AMS ab-, der indirekte Verwaltungsaufwand über unterschiedlichste Administrationstätigkeiten für die St:WUK hingegen zunimmt. Der Verwaltungsaufwand wird daher nicht weiter berücksichtigt.

Der weitaus wichtigste Fördergeber war 2013 (wie auch in all den Jahren seit der Gründung) das AMS mit rund 2,3 Millionen Euro. Das Land stellt Mittel aus dem Bereich Soziales/Beschäftigung für ein Drittel der Personalkosten für Transitkräfte) sowie „Basissubventionen“ aus sonstigen Abteilungen rund 1,6 Millionen Euro zur Verfügung. Die öffentliche Hand fördert die St:WUK damit insgesamt mit beinahe 3,9 Millionen Euro.

6.2.2 Sozialversicherungsabgaben und Lohnsteuern

Die diesbezüglichen Angaben betreffen die abgeführten Beträge der Arbeitgeber inklusive der Arbeitnehmeranteile an das Finanzamt bzw. die Sozialversicherung. Potenzielle Veränderungen durch den individuellen Jahresausgleich sind nicht berücksichtigt, fallen aber nach einer früheren Berechnung¹⁰⁸ kaum ins Gewicht. Am gewichtigsten sind die Rückflüsse an die Sozialversicherung mit rund 1.127.250 Euro: Darin sind die Kranken-, Pensions-, Arbeitslosenversicherung und etliche andere Abgaben wie die Arbeiterkammerumlage, der Wohnbauförderungsbetrag, der IESG-Zuschlag etc. enthalten.¹⁰⁹ An das Finanzamt fließen rund 282.000 Euro für die Lohnsteuer und den Dienstgeberbeitrag. Seit 2013 ist nach dem Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz auch eine „Auflösungsabgabe“ in der Höhe von (damals) 110 Euro abzuführen, wenn ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis beendet wird. Diese dient der Finanzierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Die St:WUK führte dafür 2013 rund 16.000 Euro ab. Die Aufwendungen für die Betriebsvorsorgekasse machten rund 39.000 Euro aus. Weiters fielen geringe Beträge für das E-Card Service an.

6.2.3 Ersparnis von Transfereinkommen

Für Beschäftigungsmaßnahmen hat die Ersparnis von Transfereinkommen einen zentralen Stellenwert für die fiskalische Bewertung. Die der Berechnung zugrunde liegende Annahme ist, dass sich der

¹⁰⁷ Vgl.: Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike; Lichtenecker, Ruperta: Evaluierung des sozialökonomischen Beschäftigungsprojektes „Wiener Sozialdienste – Team Idee“. Finanziert durch das AMS. Salzburg, Linz: Eigenverlag 1998, S.116 ff. Der errechnete Effekt ist aber relativ gering.

¹⁰⁸ Vgl. Saurug, Stoppacher: Wege zur Arbeit, S. 138.

¹⁰⁹ Eine diesbezüglich genaue Übersicht findet sich in den Jahresberichten der GKK bzw. auf der Homepage des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger.

arbeitsmarktpolitische Status ohne Transitbeschäftigung nicht geändert hätte.¹¹⁰ Diese Annahme mag vielleicht die Arbeitsmarktchancen der Zielgruppen dieser Maßnahmen etwas zu negativ bewerten, doch andererseits gehen viele Aussagen von AMS-BeraterInnen oder Projektverantwortlichen in die Richtung, dass diese Klientel ohne die massive Intervention „Transitbeschäftigung“ nur in Ausnahmefällen wieder auf den ersten Arbeitsmarkt zurückkehren würde. Andererseits werden aber potenzielle Transferleistungen für Schlüsselkräfte und sonstige Beschäftigte nicht berücksichtigt. Wenn man annimmt, dass die öffentlichen Förderungen auch die Grundvoraussetzung für diese Arbeitsplätze sind und diese Personen bei einem Wegfall der Förderungen entweder selbst arbeitslos wären oder andere Arbeitskräfte verdrängten, würden weitere Effekte der Ersparnis von Transferleistungen resultieren.

Die Bestimmung der Ersparnis an Beihilfen erfolgte mittels Verwendung von Hilfskonstrukten, da die konkreten personenbezogenen Bezugsdaten vor der Transitbeschäftigung nicht zur Verfügung standen:

- die Ersparnis wird über die Anzahl der durchschnittlich verfügbaren Transitarbeitsplätze berechnet, nicht über die Anzahl der Personen, die während des Zeitraumes von einem Jahr diese Transitarbeitsplätze besetzten – damit liegt die Ersparnis wegen potenzieller kurzfristiger Nichtbesetzungen geringfügig über dem realen Wert. Im Jahr 2013 waren im Schnitt in Vollzeitäquivalenten 96 Frauen und 77 Männer beschäftigt.
- Für sie wird der durchschnittliche Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezug im Jahr 2013 von 23,4 Euro am Tag oder 702 Euro im Monat als Ersparnis verwendet. Der Wegfall der bedarfsorientierten Mindestsicherung, welche dem Land bzw. den Kommunen zugute kommt, kann nicht berücksichtigt werden, da diesbezügliche Angaben über den vollen Bezug von Mindestsicherung oder „Aufstockungen“ eines zu geringen Transfereinkommens nicht vorliegen.¹¹¹

Für die 173 Transitplätze macht die Ersparnis für die öffentliche Hand der St:WUK damit 121.446 Euro monatlich aus. Im Jahr beträgt die entsprechende Summe inklusive der Sozialversicherungsbeiträge 1.589.971 Euro.

6.2.4 Umsatzsteuern

Weitere Ausgaben der St:WUK entfielen auf Mitgliedsbeiträge für Interessenvertretungen, Kosten für Versicherungen, Steuerberatung, betriebliche Weiterbildung und in ganz geringem Ausmaß auf Sachkosten für Vereine sowie Aufwendungen für den Overhead. Insgesamt belaufen sich diese Ausgaben im Jahr 2013 auf 217.514 Euro. Bei diesen Kosten wird zwischen Sachkosten für Güter und solchen für Personen unterschieden. Bei diesen Kosten würde eine vorsichtige (bzw. für die Rückflüsse ungünstige) Umsatzsteuerquote von 15% aus allen Ausgaben¹¹² berechnet. Da die Ausgaben aber gering sind und die St:WUK auf Grund ihrer Gemeinnützigkeit vorsteuerabzugsberechtigt ist, wird dieser steuerliche Rückfluss nicht weiter berücksichtigt. Seit dem Jahr 2013 ist die ST:WUK von der Kommu-

¹¹⁰ Im Detail konnten neben dem potenziellen Abgang aus der Arbeitslosigkeit auch der Wechsel vom Arbeitslosengeld- in den Notstandshilfebezug, das Erlöschen von Ansprüchen u.a.m. nicht berücksichtigt werden. Die Ersparnis würde sich damit geringfügig verringern.

¹¹¹ Als Ersatz für die genauen Bezugsdaten wurden Mittelwerte herangezogen. Im Durchschnitt betrug der Tagsatz für Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe 23,4 Euro pro Tag oder 702 Euro monatlich. Dazu bezahlt die öffentliche Hand noch 9,10% für die Krankenversicherung, für die Pensionsversicherung fällt kein Beitrag an. Die Ersparnis von Mindestsicherung sowie von „Umfeldkosten“ wie Zuschüsse für Mieten, Heiz- und Lebensmittel, die Übernahme von Spitals- und Arztkosten, von Selbstversicherungskosten bei der GKK, von Krankentransporten etc. sind nicht berücksichtigt.

¹¹² Hier werden auch Personenaufwendungen berücksichtigt, die keine Lohnbestandteile sind etwa: freiwilliger Sozialaufwand (Weihnachtsfeiern, Betriebsausflüge), Arbeitskleidung, Honorare für Beratungs- und Weiterbildungsleistungen etc.

nalabgabe befreit. Der Rückfluss aus der Umsatzsteuer würde im Falle der St:WUK ohnehin mit großer Sicherheit unterschätzt, da viele Sachausgaben der Vereine bzw. Beschäftigungsträger nicht in der Bilanz der St:WUK aufscheinen. Nach dem Kooperationsvertrag mit dem St:WUK bringen Beschäftigungsträger ihre Infrastruktur und für die Transitbeschäftigten als Sachaufwand anfallende Kosten als Eigenerwirtschaftung ein.

6.2.5 Konsumsteuern

Die bei der Ersparnis von Transferleistungen beschriebenen Annahmen und Verfahrensweisen wurden auch zur Bestimmung der erhöhten Konsumsteuern angewandt. Dabei wird die Differenz zwischen den Transfereinkommen und den ansonsten fortgeschriebenen Bezügen berechnet. Wegen der geringen Einkommenshöhen wird angenommen, dass die Sparmöglichkeit gegen Null geht und dass das „Mehreinkommen“ zur Gänze wieder verausgabt wird. Angenommen wird ein durchschnittlicher Mischsatz von 15% zwischen den Umsatzsteuersätzen von 10% und 20% bei Gütern und Dienstleistungen.

Der durchschnittliche Verdienst in der St:WUK liegt bei 1.162 Euro brutto. Dieser ist ein Mischverdienst zwischen allen Transitkräften im Jahr 2013, die Vollzeit (35 Stunden und mehr) oder Teilzeit (20-35 Stunden) beschäftigt waren.¹¹³ Minus rund 17% für die Sozialversicherung verbleibt ein Nettoverdienst von rund 965 Euro. Die Differenz zum durchschnittlichen Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe bzw. damit die zusätzlich „Kaufkraft“ beträgt 263 Euro. Bei einem Mischsatz von 15% werden dadurch auf den 173 Transitplätzen jährlich rund 95.548 Euro an Konsumsteuern ausgelöst.

6.3 Fiskalbilanzen

Die Ergebnisse der Fiskalberechnungen während des Förderjahres sind sehr positiv, vor allem wenn man bedenkt, dass viele durch die Förderung ermöglichten Arbeiten und Geldflüsse gar nicht berücksichtigt werden konnten, weil sie nicht in den Bilanzen der St:WUK aufscheinen, sondern als Eigenmittel der Trägervereine verwendet bzw. reinvestiert werden können.¹¹⁴

Insgesamt betragen die Nettokosten für die öffentliche Hand im Förderjahr rund 19% aller Förderungen.¹¹⁵ Die größten Anteile an den Rückflüssen an die öffentliche Hand machen die Ersparnis an Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (obwohl jene der Mindestsicherung nicht berücksichtigt ist) und die Lohnnebenkosten, vor allem für die Sozialversicherung, aus.

Für den Fördergeber AMS betragen die Nettokosten durch die Ersparnis von Transferleistungen 31% oder rund 712.000 Euro von insgesamt 2.302.000 an Förderungen für durchschnittlich 173 Transitplätze in diesem Jahr. Ein das ganze Jahr durchgängig besetzter Transitarbeitsplatz (inklusive der

¹¹³ Beschäftigte mit weniger Wochenstunden wurden nicht berücksichtigt, da sie fast zur Gänze über das Projekt SNB finanziert wurden und nicht als eigentliche Transitkräfte zählen. 2013 waren insgesamt 469 Dienstverhältnisse mit verschiedenen Löhnen registriert, die 275 Vollzeitarbeitskräfte (35 Stunden +) verdienten im Schnitt 1309 Euro, die 133 Teilzeitkräfte (20-35 Stunden) verdienten im Schnitt 862 Euro. Dazu kamen 61 Teilzeitanstellungen mit weniger als 20 Wochenstunden, die im Schnitt 388 Euro erbrachten.

¹¹⁴ Darauf ist es auch zurückzuführen, dass die arbeitsmarktpolitische Zielerreichung bei SÖB und BG trotz unterschiedlicher Zielgruppen annähernd gleich zufriedenstellend ausfällt.

¹¹⁵ Im Vergleich zu den Nettokosten für Beschäftigungsprojekte im Jahr 2000 sind jene der St:WUK besonders niedrig, was auch damit zu tun hat, dass das Budget für Sachaufwendungen ganz gering gehalten werden kann. Damals wiesen SÖB mit 43% die höchsten Nettokosten auf, GBP lagen mit 35% in der Mitte und Beschäftigungsgesellschaften waren mit lediglich 9% Nettokosten beinahe „selbsttragende“ Systeme.

Aufwendungen für die Schlüsselkräfte) kostet dem AMS damit 4.115 Euro.

Dieses für den Fördergeber AMS besonders günstige Ergebnis ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das Land mit seinen Beiträgen einen wesentlichen Teil des Budgets abdeckt (und die zum Teil sonstig erforderliche Eigenerwirtschaftung übernimmt) und auch der Aufwand für Sachkosten und Infrastruktur gering gehalten werden kann. Der Vorteil für das Land liegt darin, dass damit – wie die Rückmeldungen von KundInnen und KooperationspartnerInnen belegen - viele öffentliche Aufgaben bzw. solche mit hohem öffentlichen Interesse abgedeckt werden können.

Tabelle 11: Nettokosten für die öffentliche Hand im Jahr 2013 in Euro 1000¹¹⁶

St:WUK öffentliche Förderungen 2013	
AMS	+2.301.847
Land	+1.569.680
Gesamt Förderungen	3.871.527
Rückflüsse Lohnnebenkosten	
Sozialversicherung	-1.127.245
Lohnsteuer/ DB	-281.944
BV-Beitrag	-38.600
Auflösungsabgabe	-16.046
E-Card-Service	-1.514
Gesamt Lohnnebenkosten	-1.465.349
Ersparnis Transferleistungen	
ALG/NH	-1.589.971
Konsumsteuer	
Konsumsteuern	-95.548
Rückflüsse GESAMT	-3.150.868
Nettokosten	720.659

Quelle: St:WUK Monitoring-Daten, Berechnung IFA Steiermark

Ein für die Rückflüsse ungünstigeres Szenario wäre es, dass entweder die Hälfte der Transitkräfte keinen Transferbezug oder alle durchschnittlich nur den halbierten durchschnittlichen Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezug von 351 Euro erhielten. In diesem Fall betrüge die Ersparnis von ALG/NH 728.676 Euro, die Konsumsteuern wären höher, die Nettokosten insgesamt würden auf 38% der Gesamtförderung durch AMS und Land ansteigen. Für den Fördergeber AMS würden sich in diesem unwahrscheinlichen Fall (vor allem durch den hohen Anteil älterer Arbeitsloser mit langer Berufstätigkeit) die Nettokosten auf 68% der Förderung oder 1,573.171 Euro erhöhen. Ein Vollzeittransitarbeitsplatz würde dann jährlich 9093 Euro kosten.

¹¹⁶

Die Umsatzsteuer und Ersparnis der Mindestsicherung sind in dem Modell aus oben angegebenen Gründen nicht berücksichtigt. D.H. die Rückflüsse sind eher „niedrig“ berechnet.

6.4 Schwer quantifizierbare sonstige Effekte

6.4.1 Verringerung der öffentlichen Kosten im Folgejahr

Die Mittelrückflüsse durch die geförderten Maßnahmen beschränken sich nicht nur auf das Jahr der Förderung, sondern reichen auch darüber hinaus. Das betrifft vor allem die erhöhten Beiträge für die Lohnsteuer bzw. die Sozialversicherung und die Ersparnis an Transferleistungen nach der Transitbeschäftigung, sofern eine Beschäftigung aufgenommen und dadurch kein weiterer Bezug in Anspruch genommen wird. Aber auch die erhöhten Konsumsteuern setzen sich nach der Maßnahme fort und erhöhen sich aller Wahrscheinlichkeit noch, wenn durch die neue Beschäftigung die Kaufkraft gesteigert wird. Umgekehrt kann durch die Transitbeschäftigung bei Personen ohne Anspruchsberechtigung vorher oder mit einem Transfereinkommen aus einem anderen Topf, beispielsweise der Mindestsicherung, aber auch ein neuer oder erhöhter Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erworben werden.

Die Bestimmung der fiskalischen Auswirkungen ist in hohem Ausmaß von den Annahmen z.B. über die Dauer der Beschäftigungswirksamkeit von Maßnahmen (wie lange können positive Auswirkungen den Maßnahmen zugeschrieben werden) oder über Mitnahmeeffekte (wie viele der aufgenommenen Beschäftigungen erfolgten nicht wegen der Maßnahme selbst) abhängig. Die Amortisationsdauer wird in diversen Untersuchungen unterschiedlich veranschlagt, Konsens ist in allen vorliegenden Untersuchungen aber, dass sich die Förderungen amortisieren.

Im Vergleich der Beschäftigungsanteile und der Arbeitslosigkeitsanteile im letzten Jahr vor bzw. dem ersten Jahr nach der Transitbeschäftigung steigt die Beschäftigung von 6,2% auf 35,0% (in beiden Fällen überwiegend ungeforderte Beschäftigung), die Arbeitslosigkeit sinkt von 71,6% auf 46,9% (mit einem kleinen Anteil von Lehrstellensuchenden in beiden Fällen). 9,6% entfallen im Jahr nach der Transitarbeit auf Ausbildungen, vorher waren es 13,5%, die restlichen Anteile verteilen sich auf unterschiedliche nicht erwerbsaktive Positionen. D.h. im Folgejahr reduzieren sich die Transfereinkommen um etwas mehr als ein Drittel der Ausgangsposition vor der Transitarbeit, die Beschäftigungsanteile versechsfachen sich beinahe.

6.4.2 Arbeitslosigkeit und Lebenschancen

In Verbindung mit Arbeitslosigkeit stehen oft familiäre Problematiken, gesundheitliche Folgeerscheinungen, Suchtprobleme oder auch deviantes Verhalten. Auch sind langfristige Folgen durch die Entwertung vorhandener Qualifikationen, fehlende Perspektiven und Resignation für die folgende Erwerbskarriere gegeben.

Arbeitslosigkeit ist dabei nicht nur ein individuelles Problem von unmittelbar Betroffenen, sondern führt oft, wie durch zahlreiche Untersuchungen belegt wurde, über langanhaltende Arbeitslosigkeit oder den wiederkehrenden Wechsel von kurzen Beschäftigungsperioden und Phasen der Arbeitslosigkeit zu materiellen, physischen und psychischen Belastungen für die betroffenen Personen und deren Umfeld, wobei sich auch die berufliche Desintegration und daraufhin abgestimmte Lebensmuster auf die **nachfolgenden Generationen** übertragen und zu einem **Verlust an Lebenschancen** führen. Der mit langanhaltender Arbeitslosigkeit einhergehende Verlust sozialer Bindungen und der soziale Abstieg führen auch auf diese Weise zu verstärkten familiären Problemen.

Den Zusammenhang zwischen „**sozialer Exklusion**“ mit einer Verringerung der Lebensperspektiven bis hin zu gesundheitlichen Folgeerscheinungen zeigt für österreichische Verhältnisse auch eine Un-

tersuchung über Gesundheit und Lebensformen, in der in Anlehnung an die WHO-Definition Krankheit nicht nur als lineares medizinisches Konzept, sondern stärker in einen vielschichtigem sozialen Kontext von Lebensstilen und Praktiken, Gewohnheiten und Routinen eingebettet ist. Bei den „Lebensformen“ wird dabei besonders auf jene, die dauerhafter Natur sind (Berufsleben, Haushaltsarbeit, Freizeitverhalten) bzw. verfestigt sein können, rekurriert. Weiters wird neben den „Risikofaktoren“ auch den „Unterstützungs- bzw. Bewältigungsfaktoren“ (Einstellungen, subjektive Einschätzungen der Lebenszufriedenheit, persönliche Bewältigungsstrategien, Umgang mit eigener Gesundheit etc.) vermehrte Beachtung geschenkt. Arbeitslosigkeit bzw. damit einhergehender gesellschaftlicher Ausschluss führt in dieser Untersuchung sowohl als längerfristig ausschließender Lebensumstand, aber auch beim Neueintritt als „kritisches Lebensereignis“ zur markanten Erhöhung der Krankheitsgefahr bzw. von Krankheiten. Bei Personen mit einem „Überhang an Risikolagen“ und einer „schlechteren gesundheitlichen Verfassung“ hat neben dem Geschlecht (unter dem Motto: „Armut ist weiblich“) auch der Erwerbsstatus eine besonders wichtige Rolle.¹¹⁷

Auch ein weiteres gesellschaftliches Problem, die zunehmende Verschuldung, steht mit andauernder Arbeitslosigkeit in Verbindung. Als Hauptursache für Verschuldung wird häufig der Verlust des Arbeitsplatzes bezeichnet. Falls ein neuer Arbeitsplatz gefunden wird, führen Lohnpfändungen oft auch wieder zur Kündigung. Verschuldung bewirkt damit auch einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt.

7 ZUSAMMENFASSUNG UND ABLEITUNGEN

Ziel der 1997 gegründeten St:WUK ist es, nicht marktgängige und anderweitig schwer finanzierbare Projekte mit Aufgaben in den Bereichen Naturschutz, Umwelt und Kultur zu unterstützen und mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu verknüpfen. Diese gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch relevanten Projekte werden von Vereinen und Organisationen, mit denen die St:WUK zusammenarbeitet, umgesetzt. Die St:WUK ist das „Dach“ über eine Vielzahl an teils (relativ) kleinen Beschäftigungsträgern mit einem Kooperationsvertrag mit der St:WUK. Im Jahr 2011 wurden die Einzelprojekte auf Anregung des AMS Steiermark in die zwei Bereiche „Natur und Umwelt“ sowie „Kunst, Kultur und Archäologie“ zusammengefasst. Der Gesellschaftsvertrag der St:WUK erlaubt ein weites Spektrum an Tätigkeiten und lässt viel Platz für inhaltliche Weiterentwicklungen. Wichtigste Finanziere der St:WUK sind das AMS und das Land Steiermark. Die finanziellen „Eigenanteile“ der einzelnen Vereine sind relativ gering, weil sie als „Eigenbeitrag“ ihre Infrastruktur und Ressourcen (Arbeitsmaterial, Ausstattung, Büro etc.) einbringen.

Soziale Unternehmen wie die St:WUK bieten Personen mit oft komplexen Arbeitsmarkthindernissen befristete Transitarbeitsplätze, auf denen sie in geschütztem Rahmen ihre Arbeitsfähigkeit (weiter-) entwickeln, zusätzliche Kompetenzen und Kenntnisse erwerben, erstmalig oder nach langer Abwesenheit vom Berufsleben wieder Praxis sammeln sowie ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Diese befristeten Arbeitsplätze sind das zentrale Instrument, um die Zielgruppe wieder leichter in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können. Mit Ausnahme des Jahres 2011 ist seit dem Jahr 2005 ein kontinuierlicher Zuwachs an Arbeitsplätzen zu verzeichnen. In Vollzeitäquivalenten wächst die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze von 105 im Jahr 2005 auf 173 im Jahr 2013. Das Stundenausmaß der Beschäftigungsverhältnisse kann dabei flexibel auf die Zielgruppe zugeschnitten werden.

¹¹⁷ Müller, Karl H.; Link, Thomas: Lebensformen und Risikogruppen in Wien. Soziale Konstellationen für Gesundheit, Beschwerden und Krankheiten in einem urbanen Raum. Projektbericht. (Band 1). Wien: IHS 1997, S.70.

Bedingt durch die Fluktuation der Transitkräfte und unterschiedliche Beschäftigungsausmaße ist die Zahl der Transitkräfte, die im jeweiligen Jahr ein Arbeitsverhältnis beginnen, weit größer.

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen sind der Kern von Beschäftigungsprojekten. Für den Beobachtungszeitraum von 2005 bis 2013 konnten anhand unterschiedlicher Indikatoren diesbezüglich folgende Leistungen festgestellt werden:

Insgesamt kam das Arbeitsplatzangebot 1404 Personen zu Gute, die teilweise im Lauf der Jahre auch mehrmals als Transitkräfte beschäftigt waren. 18% aller 1709 Teilnahmen entfallen auf Mehrfachnutzungen.

Die soziodemografische Merkmalsverteilung belegt die schwierige Ausgangssituation der St:WUK-Transitkräfte mit aufgrund ihrer Arbeitsmarktbarrieren stark eingeschränkten Arbeitsmarktchancen. Die soziodemografischen, bildungs- und arbeitsmarktbezogenen Merkmale sind auch für die Bewertung der Beschäftigungseffekte von Relevanz.

Im Fall der St:WUK bilden vor allem das Alter, eine geringe Qualifikation und Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen schwerwiegende Arbeitsmarktbarrieren. Über ein Drittel aller Transitkräfte ist zum Eintritt bereits 46 Jahre und älter. Nach dem höchsten Bildungsstand liegt eine Dreiteilung in Personen mit höherem Abschluss (mindestens Matura), mit mittlerer Schulausbildung bzw. Lehre sowie mit höchstens Pflichtschulabschluss vor. Der hohe Anteil von AkademikerInnen ist ein Spezifikum der St:WUK, diese stehen oft vor verschlossenen Arbeitsmärkten. Etwas mehr als ein Viertel der Transitkräfte sind entweder gesetzlich als behindert anerkannt oder vom AMS wegen sozialer Beeinträchtigungen als „begünstigt“ registriert. Das Geschlechterverhältnis ist relativ ausgeglichen, geringfügig überwiegen Frauen.

Beinahe drei Viertel aller Transitkräfte sind vor Beginn der Transitarbeit langzeitbeschäftigungslos gewesen. D.h., sie sind schon länger als ein Jahr nicht mehr in Beschäftigung gestanden, teilweise liegt die letzte Beschäftigung viel länger zurück. Diese lange Dauer ohne Beschäftigung gilt als eine weitere Hürde für die Reintegration, da sie in Bewerbungssituationen oft als Zeichen für mangelnde Leistungsfähigkeit bzw. auch Leistungsbereitschaft interpretiert wird.

Fast ein Viertel weist drei und mehr Arbeitsmarktbarrieren auf, wobei massive Integrationsbarrieren wie Schulden, Sucht, Vorstrafen etc. gar nicht erfasst sind. In den letzten Jahren hat sich die Ausgangssituation der Transitkräfte zunehmend verschärft, vergleichsweise mehr Personen in höherem Alter, mit niedriger Formalqualifikation und/oder Behinderung/Beeinträchtigung haben in diesem Zeitraum in der St:WUK eine Transitarbeit begonnen.

Allein diese Verteilung zeigt die Herausforderung für die St:WUK, um den verschiedenen Kompetenzen der Transitkräfte gerecht werden und in weiterer Folge ihre Integration in den Arbeitsmarkt bewerkstelligen zu können. Trotz sehr heterogener und teilweise mehrfach belasteter Klientel konnten folgende Integrationserfolge erzielt werden:

Drei Monate nach Beendigung der Transitarbeit liegt die Erfolgsquote bei 31%, der Großteil entfällt dabei auf eine Beschäftigung ohne Förderung (21%), je fünf Prozent sind in einer geförderten Beschäftigung bzw. Qualifizierung. In weiterer Folge - ein Jahr bzw. zwei und drei Jahre nach der Transitarbeit - ist ein deutlicher Zuwachs an erfolgreichen Stati zu beobachten. Nach drei Jahren befindet sich rund die Hälfte der Transitkräfte in einem erfolgreichen Status. Diese Erfolgsquoten variieren nach Austrittsjahren, wobei sich die negative wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre abbildet.

Der Anteil an Personen, die sich in einer ungeförderten Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt befinden, steigt von 20% ein Monat nach der Transitarbeit auf 38% nach drei Jahren deutlich an. Umgekehrt sinkt die Arbeitslosigkeit von 70% ein Monat nach der Teilnahme auf 35% drei Jahre danach.

Ein weiterer Indikator ist der Anteil an Tagen in den verschiedenen Arbeitsmarktstati im Vergleich der drei Jahre vor bzw. nach der Transitbeschäftigung. Auch dieser zeigt im Vergleich der Vor- und Nachkarrieren einen Zuwachs an erwünschten Arbeitsmarktpositionen. In den drei Jahren vor der Teilnahme wurde knapp über ein Drittel der gesamten möglichen Tage in Beschäftigung ohne Förderung, geförderter Beschäftigung oder Qualifizierung verbracht. Im Zeitraum der drei auf die Transitarbeit folgenden Jahre wurde hingegen beinahe die Hälfte der möglichen Tage in diesen Stati verbracht.

Stark zugenommen hat im Vergleich der Anteil der Tage an nicht geförderter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Lag der Anteil in den drei Vorkarrierejahren bei 17%, so wurde in den drei Folgejahren knapp ein Drittel der Zeit in ungeförderter Erwerbstätigkeit verbracht. Dies bedeutet, dass sich die Beschäftigungstage ohne Förderung beinahe verdoppelt haben. Die Dauer, die in Arbeitslosigkeit verbracht wurde, sank von knapp über der Hälfte der möglichen Zeit in den drei Jahren davor auf einen Anteil von 43% danach.

Basierend auf den Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitsanteilen konnten besonders erfolgreiche und nicht erfolgreiche Transitkräfte eruiert werden. Als besonders erfolgreich gelten Personen, die mindestens 75% der möglichen Tage (wiederum in einem Zeitraum von drei Jahren) in Beschäftigung ohne Förderung waren. Nicht-erfolgreich sind hingegen Personen, die mindestens 75% der Zeit, arbeitslos gemeldet waren. 20% der Transitkräfte gehören zu den besonders Erfolgreichen. Weitere 12% waren immerhin mehr als die Hälfte der Zeit in einer Beschäftigung ohne Förderung. Knapp ein Drittel der Transitkräfte hat mehr als die Hälfte der drei Jahre in Beschäftigung verbracht, was angesichts zunehmender prekärer und instabiler Beschäftigungsverläufe am Arbeitsmarkt bemerkenswert ist. Zwei Drittel haben hingegen weniger als die Hälfte der Zeit in Beschäftigung verbracht, 56% waren nicht einmal ein Viertel der möglichen Zeit am ersten Arbeitsmarkt erwerbstätig.

In den drei Jahren nach der Transitarbeit hat sich auch das erzielte Einkommen gegenüber den drei Jahren vorher deutlich erhöht. Im Schnitt aller Transitkräfte nimmt das Einkommen um 41% zu. Besonders hohe Zuwächse sind bei jüngeren TeilnehmerInnen, MaturantInnen sowie Frauen zu verzeichnen. Am wenigsten steigen die Einkommen von Älteren sowie Menschen mit einer Beeinträchtigung nach dem AMS und einer gesetzlich anerkannten Behinderung.

Generell profitieren alle Risikogruppen von der Transitarbeit. Besonders positive Integrationseffekte sind bei Frauen, Wiedereinsteigerinnen und langzeitbeschäftigungslosen Personen zu sehen. Größere Integrationsschwierigkeiten haben hingegen ältere Personen und Vermittlungsbeeinträchtigte bzw. Personen mit gesetzlich anerkannter Behinderung.

Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen der Befragung ehemaliger Transitkräfte, die häufig auf die massive Arbeitsmarktbarriere „Alter“ (auch verbunden mit Krankheit) hinwiesen. Neben den Integrationseffekten sind zusätzlich Effekte auf psychologischer bzw. persönlicher Ebene der TransitarbeiterInnen festzustellen, so gaben ehemalige TeilnehmerInnen mehrheitlich eine Steigerung des Selbstwerts bzw. des Selbstvertrauens an. Durch die Transitarbeit schöpften sie wieder „neuen Mut“, Personen, die bereits seit geraumer Zeit keiner Beschäftigung nachgingen, fanden wieder einen Rhythmus im Alltag und erhielten wieder eine wichtige „Aufgabe“ und das Gefühl, ein „vollständiger Teil der Gesellschaft zu sein.“

Zusammenfassend bewerteten die Befragten die Transitarbeit mehrheitlich (sehr) gut und gaben positive persönliche Veränderungen an. Besonders in Bezug auf einzelne Aspekte der Transitarbeit wie der Unterstützung im Team, dem Erwerb neuer Kenntnisse, der Hilfe zur Stabilisierung oder neuen Impulsen für das Berufsleben liegt eine sehr hohe Zufriedenheit vor. Aber auch die Hilfe bei der Suche nach Arbeit im Anschluss bzw. bei der Bewerbungsvorbereitung wird mehrheitlich positiv bewertet, ebenso die auszuführenden Tätigkeiten, welche teilweise zu neuen Impulsen und Berufsfeldern führten.

Über eine Befragung von KundInnen und Kooperationspartnerinnen sowie Fallbeispiele erfolgte eine Annäherung an den umfassenden Nutzen der St:WUK für Stakeholder. Neben den arbeitsmarktpolitischen Nutzen, in erster Linie für die Transitkräfte, aber auch die Schlüsselkräfte wurden Nutzeffekte durch die besondere Organisation der St:WUK und die dadurch ermöglichten Synergien für die einzelnen Projekte selbst und für das Land Steiermark diagnostiziert. Aber auch unterschiedliche regionalpolitische AkteurInnen (Standortgemeinden, Tourismusverbände, kulturelle Institutionen) profitieren von der St:WUK, die teilweise auch eine kostengünstige Abdeckung öffentlicher Aufgaben im Kultur-, Wissenschafts-, Naturschutz- und Umweltbereich ermöglicht.

Schließlich ergab eine Berechnung der fiskalischen Umwegrentabilität am Beispiel eines Förderjahrs eine sehr positive Fiskalbilanz. Insgesamt betragen die Nettokosten für die öffentliche Hand im Förderjahr 2013 rund 19% aller Förderungen. Die größten Anteile an den „Rückflüssen“ an die öffentliche Hand stellen die Ersparnis an Arbeitslosengeld und Notstandshilfe und die Lohnnebenkosten, vor allem für die Sozialversicherung, dar. Für den Fördergeber AMS betragen die Nettokosten durch die Ersparnis von Transferleistungen 31% der Förderung. Ein das ganze Jahr durchgängig besetzter Transitarbeitsplatz (inklusive der Aufwendungen für die Schlüsselkräfte) kostet dem AMS damit 4.115 Euro.

Insgesamt beurteilen die befragten Stakeholder die Entwicklung der St:WUK sehr positiv, eine Ausnahme betrifft den sinkenden arbeitsmarktpolitischen Erfolg vor dem Hintergrund der verschärften Situation am Arbeitsmarkt. In Zusammenhang mit demografischen Veränderungen wie der Zunahme der Menschen im höheren Erwerbsalter am Arbeitsmarkt, der gleichzeitigen Reduktion des Zugangs in die gesundheitsbedingte Frühpension, der Einbeziehung von arbeitsfähigen BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung in die Arbeitsmarktpolitik sowie den steigenden psychischen Erkrankungen wird von einem zunehmenden Bedarf an Transitarbeitsplätzen bzw. einer wachsenden Bedeutung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments für arbeitsmarktfremde und ausgrenzungsbedrohte Zielgruppen ausgegangen. Wichtig dabei sind unterschiedliche Beschäftigungsangebote in einem Stufenmodell der Integration, beginnend von einem niederschweligen Zugang mit stundenweiser Beschäftigung. Die St:WUK stellt auch eine kostengünstige Alternative zur herkömmlicher Transitarbeit in Form dislozierter begleiteter Transitarbeit bei unterschiedlichen Beschäftigungsträgern dar.

Vor allem die ständige Bemühung um die Organisationsentwicklung und Optimierungen in unterschiedlichen Bereichen führt zu einer hohen Zufriedenheit von involvierten AkteurInnen, die im Statement *„weiter auf dem Niveau und in der Qualität“* ihren Ausdruck findet. Beispielsweise wird die verstärkte Einbindung wichtiger AnsprechpartnerInnen in den Beirat als sehr sinnvoll bezeichnet, um *„Beteiligte mehr ins Boot zu holen“*, in der Hoffnung, die Verbundenheit der Fördergeber und ihre Identifikation durch die größere Nähe und das vermehrte Wissen so zu stärken, dass *„hin und wieder auch mehr als nur ideelle Unterstützung rausschaut“*. Vor allem die Verbindung zwischen öffentlichem Interesse, regionalen Bedarfen und arbeitsmarktpolitischen Anliegen und die gemeinsame Suche nach neuen Tätigkeitsfeldern wird als *„reizvolles Verfahren“* gesehen. Die regionale bzw. lokale Ver-

ankerung ist eine der Erfolgskriterien, die es bei der Suche nach neuen Geschäftsfeldern zu berücksichtigen gilt.

Diesbezüglich gibt es nach den Aussagen der Befragten sowohl „viele Ideen in der Schublade“ als auch zahlreiche Ideen, die auf zukünftige Bedarfe von Regionen, Gemeinden, Tourismusverbänden kulturellen Initiativen etc. reagieren. Allein im Bereich Naturschutz übersteigt nach Aussage des Geschäftsführers eines großen Kooperationspartners der Bedarf schon seit langem die mögliche Anzahl an Transitarbeitsplätzen fast um das Doppelte. In der Zukunft werde er weiter zunehmen, wenn es gelinge, die „europäische Biodiversitätsstrategie“ auch auf Ebene der Bundesländer bzw. Naturparke mit gezielten Aktivitäten umzusetzen.

Im Sinne neuer bzw. ausgeweiteter Geschäftsfelder wird eine Nachfrageoffensive der St:WUK bei Gemeindeverbänden, regionalen Partnerschaften, Sozialhilfeverbänden etc. angeregt, ebenso innovative Projekte in der Verbindung Lebenswelt und Arbeit, etwa in der Community-Arbeit, der Nahversorgung mit unterschiedlichen Dienstleistungen (Stadtteilarbeit, Heimgärten, Gesundheitsförderung für Benachteiligte mit medizinischen Einrichtungen, Nahversorgung, haushaltsnahe Tätigkeiten für ältere Menschen, Übernahme von Tätigkeiten innerhalb einer regionalen Zulieferungskette) etc. Wichtig seien auch innovative Ideen im Naturschutz mit Nutzen auch für Landwirtschaft (wie es z.B. die Heupelletierung darstellt).

Als weitere konkrete Möglichkeiten wurden die (verstärkte) Nutzung von St:WUK Transitkräften für Kartierungen, in der Gebietsbetreuung der Europaschutzgebiete, für längere Öffnungszeiten bzw. die zeitgemäße Aufbereitung kultureller Einrichtungen etc. genannt.

Um neue Möglichkeiten auszuschöpfen, wird ferner eine verstärkte Akquisitionstätigkeit als sinnvoll erachtet. Jährlich sollte jede relevante Landesabteilung bzw. sonstige Partnereinrichtungen aufgesucht und gezeigt werden, „was an tollen Geschichten geleistet wird und seitens der St:WUK möglich wäre.“ Ein solches „proaktives Service“ allein für 16 Landesabteilungen könnte zu maßgeschneiderten Produkten beitragen.

Teilweise wird auch eine stärkere internationaler Vernetzung der St:WUK-Projekte (z.B. ein transnationales „Museumsentwicklungsprojekt mit internationalem Benchmark“), Beratung und Vernetzung innerhalb der St:WUK für EU-Projekte (im Sinne einer Projektbörse) und Sponsoring als Möglichkeit erachtet.

Aus Sicht des Landes bzw. der Abteilung Wissenschaft und Forschung wäre es wünschenswert, dass die „wissenschaftlichen“ Projekte mehr forciert würden. Eine Möglichkeit wäre beispielsweise die Hilfe bei der Archivierung und Aufarbeitung von wissenschaftlichen und kulturellen Nach- und Vorlässen, mit denen (außer-)universitäre Institute aus Mangel an Kapazitäten überfordert seien. „Hier wären viele, viele Stunden Arbeit für Beschreibungen, Erfassungen, die digitale Aufnahme etc. für arbeitslose AkademikerInnen drinnen.“

Optimierungsanregungen betreffen auch das Instrument der Transitarbeit in der St:WUK. Diesbezüglich sind die Intensivierung der Begleitung des Übergangs am Ende der Transitarbeit inklusive einer Umorientierungsunterstützung bei Personen mit gesundheitlichen Problematiken bzw. beruflichen Veränderungsbedarfen sowie eine Verlängerung der Betreuungszeit die wichtigsten Diskussionsvorschläge zur Weiterentwicklung:

Während „leichter vermittelbare“ Personen häufig auch nach kurzer Transitarbeit eine neue Beschäftigung finden können, ist diese hingegen für Personen mit multiplen Problemlagen oft nicht ausreichend. Eine Verlängerung der Transitarbeitszeit in Abstimmung mit dem Fördergeber AMS im Einzel-

fall könnte hier Abhilfe schaffen. Dieser Wunsch wurde auch von ehemaligen Transitkräften wie auch von KundInnen und KooperationspartnerInnen immer wieder geäußert. Da bei vielen Projekten eine längere Einarbeitungszeit notwendig sei, würden von einer Verlängerung auch einzelne Projekte profitieren, was auch die Chance für eine Übernahme erhöhen kann.

Teilweise wird auch eine stärkere sozialpädagogische Unterstützung für Transitkräfte am Ende der Transitzeit als notwendig erachtet, einige hätten trotz guter Ausbildung und Mehrfachqualifikation Probleme, sich am Arbeitsmarkt „zu verkaufen“. Für Bewerbungen „Steckbriefe“ von Stellensuchenden könnte auch die „Wasserlandzeitung“ mit ca. 7000 Abos genutzt werden.

Eine verstärkte Betreuung bis hin zu Formen von nachfolgenden „supported employment“ wird auch für betreuungsintensive Zielgruppen (ältere bzw. Menschen mit Behinderung) als notwendig erachtet. Zwar zieht die Transitarbeit auch bei älteren Personen viele positive Effekte mit sich, allerdings stößt die Integration älterer Personen in den Arbeitsmarkt schnell an Grenzen. Eventuell ist für Ältere ein längerfristiger Verbleib in der Transitarbeit sinnvoll oder zumindest eine längerfristige Begleitung nach Prinzipien des Case-Management. Für geringqualifizierte jüngere Transitkräfte und WiedereinsteigerInnen hingegen erscheint die verstärkte Integration von Qualifizierung in die Transitbeschäftigung bzw. eine Verbindung zum Nachholen einer (außerordentlichen) Lehre als Option.

In Hinsicht auf den Leistungsnachweis gegenüber Fördergebern und der Öffentlichkeit sind vor allem leicht verständliche und mit vertretbarem Aufwand für die St:WUK erfassbare Indikatoren notwendig. Dazu gehören neben den arbeitsmarktpolitischen Erfolgen wie die Quoten jener ehemaligen Transitkräfte, die sich nach drei Monaten in Beschäftigung (gefördert oder nicht gefördert) bzw. einer Qualifizierung befinden, beispielsweise auch die Anzahl der Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten für Transitkräfte, die von der St:WUK insgesamt und regional bereitgestellt werden oder auch die Zahl der Menschen, die jährlich diese Chance nutzen können. Der „Durchlauf“ stellt vor allem für Regionale Geschäftsstellen des AMS ein wichtiges Leistungsmerkmal dar. In Verbindung mit den Arbeitsplätzen für Schlüsselkräfte, die auch über die Förderung ermöglicht werden, zeigt sich dadurch das „Leistungsprofil“ der St:WUK. Zusätzlich wäre ein systematisiertes Rückmeldesystem zum Status nach einem Jahr (z.B. per E-Mail oder SMS), das mit den Transitkräften vereinbart wird, vorstellbar.

Auch das Beteiligungsmanagement des Landes bzw. die damit verbundene Wirkungsorientierung verlangt Indikatoren, die den Erfolg bzw. die Zielerreichung belegen. Angesichts der Aufgaben und Leistungsvielfalt innerhalb der St:WUK sind universelle Indikatoren weder sinnvoll noch möglich: Notwendig wäre es, für die einzelnen Projekte Indikatoren zu finden und zu vereinbaren, die das spezifische Leistungsprofil zum Ausdruck bringen. Je nach Kooperationspartner und konkretem Auftrag können diese variieren und beispielsweise auf Erwartungen der Stakeholder Bezug nehmen: Wie viele TeilnehmerInnen wurden durch Schul- oder Öffentlichkeitsaktivitäten erreicht, welchen Einfluss auf BesucherInnen in Museen zeitigen längere Öffnungszeiten oder attraktive Ausstellungen, wie viele Personen nutzen durch die St:WUK ermöglichte Angebote – Naturparke, Ausstellungen, touristische Angebote, Kulturveranstaltungen, Aufführungen, Informationsveranstaltungen, Sensibilisierungsmaßnahmen, welche Innovationen und Auszeichnungen sind der St:WUK zuzurechen? Als Steuerungsinstrument über alle Einzelprojekte sind solche Indikatoren aber wenig geeignet, wohl aber als Ausgangspunkt für die Optimierung und die weitere Entwicklung in einzelnen Tätkeitsfeldern.

8 LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitsmarktbezogene Diagnostik und Wirkungsorientierung. Hrsg. von Trude Hausegger. Wien, Köln, Weimar: Böhlau 2012. (Böhlau Studien Bücher)

Beidernikl Gerd, Kerschbaumer Arno, Paier Dietmar (2005): Wirkungsmonitoring. Beschäftigungs- und Erwerbskarrieren St:WUK. Endbericht. Im Auftrag der St:WUK GmbH. In Kooperation mit dem AMS Steiermark. Graz: ZBW.

Bock-Schappelwein, Julia; Fuchs, Stefan, Huemer, Ulrike; Konle-Seidl, Regina; Mahringer, Helmut; Rhein, Thomas: Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in Österreich und Deutschland. Aufkommen und Verwendung der Mittel im Vergleich. Endbericht. Projektleitung AMS: Sabine Putz, Petra Tamler. Wien: WIFO März 2014.

Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike; Lichtenecker, Ruperta: Evaluierung des sozialökonomischen Beschäftigungsprojektes „Wiener Sozialdienste – Team Idee“. Finanziert durch das AMS. Salzburg, Linz: Eigenverlag 1998.

Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 – Mitte 2009. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken, Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Hrsg. vom BMASK, Abt. VI/3. Wien 2009.

Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten. Endbericht. Projektleitung AMS Kärnten: Wolfgang Haberl, Dieter Zenz. Projektteam L&R Sozialforschung: Andreas Riesenfelder. Klagenfurt 2014.

Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung und prospect research & solution. Wien: November 2014.

Fink, Marcel: Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die sozialen Sicherungssysteme in den Mitgliedsstaaten der EU - ein Vergleich 2010.

Ketterer, Lea; Siegrist, Dominik: Touristische Potentiale der Österreichischen Naturparke. Zürich: KDMZ 2009. (Schriftenreihe des Instituts für Landwirtschaft und Freiraum, Nr.5, Hochschule für Technik Rapperswil).

Emmerich, Knut: Kosten und Nutzen des „Zweiten Arbeitsmarktes“. In: Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit. Hrsg. von Leo Montada. Frankfurt, New York: Campus 1997. (=ADIA Stiftung zur Erforschung Neuer Wege für Arbeit und Soziales Leben, Band 8)

Lechner, Ferdinand; Reiter, Walter: Aktion 8000. Die Wirkungsanalyse eines arbeitsmarktpolitischen Förderungsprogramms. BMAS 1988.

Lechner, Ferdinand et al.: Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe. Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich. Überarbeitete Fassung. Wien: L&R Sozialforschung 2000.

Lechner, Hannes; Seiler, Eva-Christina; Stoppacher, Peter: Das Sozialpolitische Beschäftigungsprogramm des Landes Steiermark als Beispiel für kooperative Arbeitsmarktpolitik: Ziele und Erfolge. Ein Forschungsbericht im Auftrag des Landes Steiermark. Graz: IFA-Steiermark 2000.

Ökonomische Effekte von Veranstaltungen in Österreich. Projektbericht. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich. Wien. Institut für Höhere Studien (IHS) 2012.

Österreichische Naturparke: „Natur erleben – Natur begreifen“. Hrsg. vom Verband der Naturparke Österreichs 2015.

Paierl, Silvia; Stoppacher, Peter: Endbericht Evaluierung des steirischen Programms „Integration arbeitsmarktfremder Personen – ESF Schwerpunkt 3b 2008-2009. Graz: IFA Steiermark 2009.

Reiter Andrea, Hager Isa, Hausegger Trude, Reidl Christine: Begleitende Evaluationsstudie Evaluation Step 2 Job – Roll out. Im Auftrag des AMS Wien, des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds und der MA 40. Kurzfassung des Endberichts. Wien: Prospect Unternehmensberatung GesmbH 2014.

Saurug, Manfred; Stoppacher, Peter: Wege zu Arbeit. „Experimentelle Projekte“ in der Steiermark. Rahmenbedingungen und fiskalische Effizienz. Unter Mitarbeit von Gerhard Rünstler. Graz: IFA 1992.

Simsa, Ruth: Die Ökonomisierung des Sozialen und der Druck auf Sozialorganisationen. In: Kontraste 8, Dezember 2013, S.6-12.

Stepan Paul: Zwei ökonomische Argumente, warum man sich bei der Kultur nichts erspart und ein Plan B (2015). ONLINE: www.igkultur.at/medien/presse (9.3.2015).

St:WUK. Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH. Organisationshandbuch Version 1.4. Graz 2014.

St:WUK – Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH. Folder. Stand Februar 2015.

Verein MUSIS (Museen und Sammlungen in der Steiermark): Jahresbericht 2013.

Vogt Marion, Saupe Bernhard: Arbeitsaufnahmen von langzeitbeschäftigungslosen Personen – Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen. Bericht an das Arbeitsmarktservice Steiermark und das Arbeitsmarktservice Niederösterreich. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), ohne Jahresangabe.

Wirkungsorientierung in der Regionalentwicklung: Regionale Handlungsebene stärken. Arbeitspapier der ÖREK 2014.

9 ANHANG

Tabelle 1: Einflussfaktoren auf den Erfolg ($\geq 75\%$ Beschäftigung ohne Förderung) (N=985)

Einflussfaktoren	B	Standardfehler	Wald	Sig.	Exp(B)
Geschlecht	,365	,205	3,179	,075*	1,440
Langzeitbeschäftigungslose	-,495	,207	5,705	,017**	,610
Bildung (PSA)			26,969	,000***	
Universität	1,289	,280	21,183	,000***	3,629
Matura	1,326	,313	17,941	,000***	3,766
Lehrabschluss	,868	,272	10,201	,001***	2,381
Mittlerer Schulabschluss	1,241	,354	12,288	,000***	3,458
Kein PSA	,034	,782	,002	,965	1,035
WiedereinsteigerInnen	,257	,274	,879	,349	1,293
Dauer TK (bis zu 6 Monate)			5,269	,072*	
6 Monate bis 1 Jahr	-,317	,183	2,999	,083*	,728
Über ein Jahr	,864	,709	1,485	,223	2,372
Beschäftigungsverhältnisse davor (keines)			11,629	,020**	
1 Beschäftigungsverhältnis davor	,495	,259	3,637	,056*	1,640
2 Beschäftigungsverhältnisse davor	,615	,278	4,887	,027**	1,850
3 Beschäftigungsverhältnisse davor	,214	,362	,349	,555	1,238
4 Beschäftigungsverhältnisse davor	-,644	,494	1,698	,192	,525
Ältere Personen (46+ Jahre)	-,584	,212	7,591	,006**	,558
Behinderung (keine)			5,652	,059*	
vermittlungsbeeinträchtigt	-,445	,286	2,418	,120	,641
Behinderung nach Gesetz	-,991	,500	3,923	,048**	,371

Irrtumswahrscheinlichkeiten: *0,1 **0,05 *** 0,01

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.

Tabelle 2: Einflussfaktoren auf den Nicht-Erfolg ($\geq 75\%$ arbeitslos gemeldet) (N=985)

Einflussfaktoren	B	Standardfehler	Wald	Sig.	Exp(B)
Geschlecht	-,736	,199	13,651	,000***	,479
Langzeitbeschäftigungslose	,472	,244	3,737	,053*	1,603
Bildung (Universität)			19,686	,001**	
Matura	,145	,430	,114	,736	1,156
Lehrabschluss	,720	,320	5,061	,024	2,054
Mittlerer Schulabschluss	,557	,439	1,608	,205	1,746
Kein PSA	1,529	,494	9,586	,002**	4,614
PSA	1,117	,313	12,764	,000***	3,056
WiedereinsteigerInnen	,409	,311	1,727	,189	1,506
Dauer TK (bis zu 6 Monate)			,855	,652	
6 Monate bis 1 Jahr	-,167	,180	,855	,355	,846
Beschäftigungsverhältnisse davor (keines)			2,488	,647	
1 Beschäftigungsverhältnis davor	-,068	,257	,069	,793	,935
2 Beschäftigungsverhältnisse davor	-,066	,273	,059	,808	,936
3 Beschäftigungsverhältnisse davor	-,262	,334	,617	,432	,769
4 Beschäftigungsverhältnisse davor	-,532	,380	1,958	,162	,587
Ältere Personen (46+ Jahre)	,602	,196	9,412	,002**	1,825
Behinderung (keine)			3,078	,215	
Vermittlungsbeeinträchtigt	,295	,223	1,748	,186	1,344
Behinderung nach Gesetz	,422	,288	2,150	,143	1,524
Irrtumswahrscheinlichkeiten *0,1 **0,05 *** 0,01					

Quelle: St:WUK DWH-Monitorung 2015, Berechnung IFA Steiermark.