

# BEDARFSSTUDIE IN DER SOZIALÖKONOMIE DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

Johan Wets, Greet Van Dooren und Peter De Cuyper

Projektleitung: Johan Wets und Peter de Cuyper

Untersuchung im Auftrag der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit der  
Unterstützung des Europäischen Sozialfonds



*Gepubliceerd door*  
KU Leuven  
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
hiva@kuleuven.be  
www.hiva.be

D/2015/4718/15 – ISBN 9789088360480

© 2015 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.  
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Inhalt

<b>Abkürzungen</b>	<b>5</b>
<b>Tabellen</b>	<b>7</b>
<b>Abbildungen</b>	<b>9</b>
<b>- TEIL 1 EINLEITUNG -</b>	<b>11</b>
<b>1   Einleitung</b>	<b>13</b>
<b>2   Untersuchungsaufbau und Methodik</b>	<b>15</b>
2.1 Abgrenzung und Untersuchungsfragen	15
2.2 Untersuchungsaufbau und Methoden	16
2.2.1 Bestandsanalyse	17
2.2.2 Befragung von Professionals in Vermittlungsdiensten	17
2.2.3 Befragung sozialökonomischer Initiativen	18
2.2.4 Befragung Arbeitgeber	18
2.2.5 Fokusgruppen	19
<b>- TEIL 2 DIE ZIELGRUPPE DER SOZIALÖKONOMIE IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT -</b>	<b>21</b>
<b>3   Das potenzielle Zielpublikum der Sozialwirtschaft in der DG</b>	<b>23</b>
3.1 Einleitung	23
3.2 Eine praxisbezogene Beschreibung des Zielpublikums	23
3.3 Verteilung des potenziellen Zielpublikums	24
3.4 Beschreibung der ÖSHZ-Kunden	26
<b>4   Einschätzung der Arbeitsmarktferne aufgrund von Verwaltungsdaten</b>	<b>33</b>
4.1 Einleitung	33
4.2 Operationalisierung eines Maßstabs zur Einschätzung der Entfernung zum Arbeitsmarkt	33
4.3 Eine Anwendung des Abstandsindikators auf ADG-Daten	35
<b>5   Hin zu einer Typologie der arbeitsmarktfernen Personen bei den ÖSHZ aufgrund von Verwaltungsdaten</b>	<b>37</b>
5.1 Einleitung	37
5.2 Beschreibung der ÖSHZ-Kunden anhand von Hintergrundvariablen (Korrespondenzanalyse)	37
5.3 Einschätzung der Wahrscheinlichkeit einer Kumulation von Abstandsmerkmalen der ÖSHZ-Kunden (logistische Regression)	38
5.4 Typologie der arbeitsmarktfernen Personen unter den ÖSHZ-Kunden (Clusteranalyse)	42
5.4.1 Clusteranalyse	42
5.4.2 Vier Typen	42
5.4.3 Beschreibung der Typologie arbeitsmarktferner Personen anhand relevanter Hintergrundvariablen	44
5.4.4 Die Cluster in einer Korrespondenzanalyse	46
5.5 Welche Aufmerksamkeit für welche Gruppen?	47

<b>- TEIL 3 DAS ANGEBOT IN DER SOZIALÖKONOIE -</b>	<b>49</b>
<b>6   Das (potenzielle) Angebot der Sozialwirtschaft in der DG</b>	<b>51</b>
6.1 Einleitung	51
6.2 Das Angebot bei Sozialbetrieben	51
6.2.1 Personal und Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze	51
6.2.2 Zielgruppen-Vermittlung	53
6.2.3 Weitervermittlung in regulären Arbeitsmarkt	54
6.2.1 Finanzierung	55
6.3 Das Angebot bei Arbeitgebern	57
6.3.1 Haltung gegenüber Personen mit einer anerkannten Behinderung	58
6.3.2 Einstellung gegenüber arbeitsmarktfernen Personen	64
<b>- TEIL 4 EINE ANALYSE DES SEKTORS -</b>	<b>73</b>
<b>7   Abstimmung von Angebot und Nachfrage: eine Frage der Regie</b>	<b>75</b>
7.1 Einleitung	75
7.2 Übersicht des Feldes der Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft	75
7.2.1 ÖSHZ	76
7.2.2 Dienststelle für Personen mit Behinderung	77
7.2.3 Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft	77
7.2.4 Weiterleitung an eine sozialökonomische Initiative	78
7.2.5 Weitervermittlung in den ersten Arbeitsmarkt	78
7.3 Bedarf an Regie	79
<b>- TEIL 5 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN -</b>	<b>81</b>
<b>8   SWOT-Analyse aus Sicht des Sektors</b>	<b>83</b>
8.1 Stärken	83
8.2 Schwächen	83
8.3 Chancen	83
8.4 Risiken	83
<b>9   Schlussfolgerungen und Empfehlungen</b>	<b>85</b>
9.1 Zusammenfassung	85
9.2 SWOT-Analyse	86
9.2.1 Stärken	88
9.2.2 Schwächen	88
9.2.3 Chancen	89
9.2.4 Risiken	90
9.3 Empfehlungen an die Politik	90
9.3.1 Besserer Einblick in die Zielgruppe im Hinblick auf ein Angebot nach Maß	90
9.3.2 Besserer Einblick in eine Erweiterung des Angebots	91
9.3.3 Förderung der Weitervermittlungsorientierung	92
9.3.4 Hin zu einem neuen Regiemodell für den Zufluss und die Begleitung von arbeitsmarktfernen Arbeitssuchenden	93
9.3.5 Schnelle Erfolge	95
9.3.6 Tipps für weitere Forschungen	96
<b>- ANLAGEN -</b>	<b>97</b>
anlage 1 Schriftliche Befragung sozialökonomischer Initiativen	99
anlage 2 Arbeitgeber-Umfrage kommerziellen Sektor	105
anlage 3 Arbeitgeber-Umfrage nicht-kommerziellen Sektor	111
anlage 4 Arbeitgeber-Umfrage öffentliche Behörden	117
<b>Referenzen</b>	<b>123</b>

# Abkürzungen

ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
DG	Deutschsprachigen Gemeinschaft
DLS	Dienstleistungsscheck
DPB	Dienststelle für Personen mit Behinderung
MMPP	Medizinische, mentale, psychische oder psychiatrische Problematik
ÖSHZ	Öffentlichen Sozialhilfezentren
PAP	Persönlicher Aktionsplan
POP	Persönlicher Entwicklungsplan
SEC	Sozialökonomischer Arbeitsmarkt
SWOT	Stärken, schwächen, chancen und risiken
VZÄ	Vollzeitäquivalent



# Tabellen

Tabelle 3.1	Beschreibung der Zielgruppen pro sozialökonomische Initiative	24
Tabelle 4.1	Den Teilelementen des entwickelten Abstandsindikators zugeordnete Werte	33
Tabelle 5.1	Beschreibung der Unterschiede zwischen den Clustern anhand der Abweichung vom Durchschnitt	43
Tabelle 6.1	Gesamtpersonal von 3 föderalen Eingliederungsbetrieben zum 01.09.2014 (VZÄ)	52
Tabelle 6.2	Gesamtpersonal von 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen zum 01.09.2014 (VZÄ)	52
Tabelle 6.3	Gesamtpersonal der Beschützenden Werkstätte zum 01.09.2014 (VZÄ)	52
Tabelle 6.4	Gesamtüberblick Personal zum 01.09.2014 (VZÄ)	53
Tabelle 6.5	Zielgruppen-Vermittlung (Jahresbasis 2013)	53
Tabelle 6.6	Weitervermittlungsquote Zielgruppenarbeitnehmer (% , Jahresbasis 2013)	54
Tabelle 6.7	Finanzierung (Jahresbasis 2013)	56
Tabelle 9.1	SWOT-Tabelle	87



# Abbildungen

Abbildung 2.1	Schematische Darstellung Untersuchungsaufbau	17
Abbildung 3.1	Verteilung des potenziellen Zielpublikums auf die drei Vermittlungsdienste	26
Abbildung 3.2	Altersverteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden	27
Abbildung 3.3	Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Gemeinden	27
Abbildung 3.4	Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Herkunftsland	28
Abbildung 3.5	Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Familiensituation und Geschlecht	29
Abbildung 3.6	Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Bildungsniveau	29
Abbildung 3.7	Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Dauer der Eintragung beim ÖSHZ	30
Abbildung 3.8	Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach der Art ihres Standby-Status	31
Abbildung 4.1	Punktverteilung des Abstandsindikators	34
Abbildung 4.2	Punktverteilung des Abstandsindikators (Dreiteilung)	35
Abbildung 4.3	Verteilung der Punkte beim „Abstandsindikator“ entsprechend dem vom ADG gehandhabten Abstandsindikator	36
Abbildung 5.1	Korrespondenzanalyse auf der Grundlage der Variablen „Bildungsniveau“, „Dauer der Eintragung beim ÖSHZ“, „Altersgruppe“ und „Sprache“ nach der Position beim Abstandsindikator	38
Abbildung 5.2	Logistische Regression: die Wahrscheinlichkeit, mehrere Rückstandsmerkmale zu kombinieren (Teil 1)	40
Abbildung 5.3	Logistische Regression: die Wahrscheinlichkeit, mehrere Rückstandsmerkmale zu kombinieren (Fortsetzung)	41
Abbildung 5.4	Verteilung der Punkte für Alter, Ausbildungsjahre, Monate beim ÖSHZ und Abstandsindikator je Cluster	44
Abbildung 5.5	Verteilung der Punkte für Alter, Ausbildungsjahre, Monate beim ÖSHZ und Abstandsindikator je Cluster	46
Abbildung 6.1	Wie viele Arbeitnehmer beschäftigt Ihre Behörde via Arbeitsvertrag (in Vollzeiteinheiten (VZE) ausgedrückt)?	58
Abbildung 6.2	Beschäftigen Sie Personen mit einer anerkannten Behinderung?	59
Abbildung 6.3	Sind Sie bereit, Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen?	60
Abbildung 6.4	Warum sind Sie bereit Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen?	61
Abbildung 6.5	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Gesamt	62
Abbildung 6.6	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Privatsektor	63
Abbildung 6.7	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Sozial Profit	63

Abbildung 6.8	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Öffentliche Behörden	64
Abbildung 6.9	Beschäftigen Sie nicht-behinderte Mitarbeiter, die dennoch vom Arbeitsmarkt entfernt sind?	65
Abbildung 6.10	Wie viele Arbeitnehmer die vom Arbeitsmarkt entfernt sind auf Grund von Berufs- oder arbeitsmarktbezogenen Hemmnissen und/oder anderen Hemmnissen beschäftigen Sie (in Vollzeiteinheiten (VZE) ausgedruckt)?	66
Abbildung 6.11	Sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen?	67
Abbildung 6.12	Warum sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen?	68
Abbildung 6.13	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?	69
Abbildung 6.14	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen? – Arbeitgeber Privatsektor	70
Abbildung 6.15	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen? –Arbeitgeber Sozial Profit	70
Abbildung 6.16	Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen? – Arbeitgeber Öffentliche Behörde	71
Abbildung 7.1	Schematische Übersicht der Sozialwirtschaft in der DG	76
Abbildung 9.1	Regiemodell	94

**- TEIL 1 EINLEITUNG -**

---



# 1 | Einleitung

Der Bereich der sozialen Eingliederungswirtschaft ist in voller Entwicklung. In Flandern beispielsweise wurde mit dem *Maatwerkdecreet* (Maßarbeitsdekret) eine umfassende Reform der Sozialökonomie durchgeführt, um für die Zielgruppe ein Angebot nach Maß vorsehen zu können. Die Idee der Maßarbeit lebt auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG) wurde der Wunsch laut, anhand einer SWOT-Analyse zu prüfen, ob das heutige Angebot in der sozialen Eingliederungswirtschaft den Bedürfnissen von arbeitsmarktfernen Arbeitssuchenden entspricht.

Um diesem Wunsch nachzukommen, wurde zuerst eine Übersicht der Zielgruppe der Sozialökonomie aufgestellt. Danach folgte eine Übersicht des Angebots. Dazu nutzten wir verschiedene Forschungsmethoden: die Analyse von Monitoringdaten, Dokumentenanalyse, eine Arbeitgeber-Umfrage, eine Umfrage bei den Sozialbetrieben, zwei Fokusgruppen und Interviews mit Verantwortlichen im Ministerium, in den Öffentlichen Sozialhilfezentren (ÖSHZ), im Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG), in der Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB) sowie den verschiedenen Sozialbetrieben. Wichtig dabei ist, dass wir durch die Nutzung verschiedener Methoden einen guten Einblick in die Angebots- und Nachfrageseite der Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft erhalten.

Dieser Bericht enthält die Essenz der Untersuchungen und ist in acht Kapitel unterteilt.

- In diesem ersten Kapitel geben wir eine Einführung in die Untersuchung.
- In Kapitel 2 gehen wir tiefer auf die Untersuchungsfragen und den Untersuchungsaufbau ein und wir beschreiben die verwendeten Methoden.
- Die nächsten drei Kapitel widmen sich ausführlicher den Merkmalen der Zielgruppe der Sozialökonomie. Auf der Grundlage dieser Merkmale wird eine Typologie skizziert.
- In Kapitel 6 steht das Angebot der Sozialökonomie in der DG im Mittelpunkt. Dabei geht es um das vorhandene und das potenzielle Angebot. Genauer erforschen wir dieses bei den Sozialbetrieben und Arbeitgebern aus dem kommerziellen Sektor, dem nicht kommerziellen Sektor und der öffentlichen Behörden in der DG.
- Während wir uns in den vorherigen Kapiteln auf Angebot und Nachfrage konzentrierten, steht im siebten Kapitel die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage oder die Regie im Mittelpunkt.
- Der Sektor der Sozialökonomie wurde aufgefordert, selbst eine SWOT-Analyse des Sektors zu machen. Hierüber wird in Kapitel 8 berichtet.
- Das letzte Kapitel enthält die Schlussfolgerungen, eine SWOT-Analyse der Sozialökonomie in der DG und Empfehlungen für die Politik.

Abschließend soll noch erwähnt werden, dass diese Untersuchung durch den Input und die Unterstützung vieler möglich gemacht wurde, bei denen wir uns recht herzlich bedanken. Dank geht an die verschiedenen Stakeholder für ihre Einblicke und ihre Beteiligung an den verschiedenen Fokusgruppen, das Ausfüllen und Beantworten der diversen Fragebogen und die Bereitstellung von Daten. Besonders bedanken wollen wir uns bei Katja Schenk, die anhand von Vorschlägen und

Bemerkungen dazu beigetragen hat, diesen Auftrag in den verschiedenen Untersuchungsphasen sowohl praktisch als auch inhaltlich umzusetzen.

## 2 | Untersuchungsaufbau und Methodik

### 2.1 Abgrenzung und Untersuchungsfragen

Ziel der Untersuchung ist die Ausführung einer SWOT-Analyse der Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und das Formulieren von Empfehlungen für die Politik auf ihrer Grundlage. Die zentrale Frage der Untersuchung lautet: *„In welchem Maße entspricht das derzeitige Angebot in der sozialen Eingliederungswirtschaft den Bedürfnissen der arbeitsmarktfernen Arbeitssuchenden?“*

Diese zentrale Frage haben wir mit einer Reihe von Teilfragen konkretisiert:

- Wie groß ist die Population der Arbeitssuchenden? Wie viele Einzelpersonen in der DG sind arbeitssuchend und welche Merkmale/Bedürfnisse haben sie? Wie viele Personen von ihnen sind arbeitsmarktfern?
- Welches Angebot gibt es in der DG und für welche Zielgruppe?
- Welche Lücken bestehen im Angebot?
- Wie erfolgt die Abstimmung von Angebot und Nachfrage?
- Was sind die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der sozialen Eingliederungswirtschaft in der Deutschsprachigen Gemeinschaft?
- Welche Empfehlungen können auf dieser Grundlage formuliert werden?

Im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehen also „arbeitsmarktferne Personen“ und das Angebot der „Sozialökonomie“. Ein Hindernis hierbei ist, dass diese zentralen Konzepte in der Deutschsprachigen Gemeinschaft nicht definiert oder spezifiziert werden. Das macht die Abgrenzung der Untersuchung nicht eben einfach.

Die Abgrenzung der „Sozialökonomie“ ist Gegenstand etlicher akademischer und politischer Diskussionen (siehe: Borzaga & Defourny, 2001; De Cuyper u. a., 2015; Defourny & Nyssens, 2010, 2013; Gijssels & Jacobs u. a., 2013, Van den Broeck, 2008, Nyssens, 2006).<sup>1</sup> Deshalb gibt es auch zahlreiche Definitionen und Operationalisierungen hiervon. Dabei kann in großen Linien unterschieden werden zwischen einer breiten und einer engen Definition der Sozialökonomie. Eine breite Definition umfasst häufig alle Organisationen, die – meist anhand einer wirtschaftlichen Aktivität – ein gesellschaftliches Ziel verfolgen. Beispiele für derartige Definitionen sind:

*„eine Gesamtheit privater, formell organisierter Unternehmen mit Entscheidungsautonomie und Freiheit der Mitgliedschaft, die gegründet wurden, um die Bedürfnisse der Mitglieder zu decken, und zwar durch das Produzieren von Waren und das Angebot von Dienstleistungen, Versicherungen und Finanzierungen, wobei das Treffen von Entscheidungen und jede Verteilung von Gewinnen oder Mehrwerten unter den Mitgliedern nicht direkt an Kapitaleinlagen oder Mitgliederbeiträge gekoppelt sind. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Die Sozialökonomie besteht auch aus privaten, formell organisierten Organisationen mit Entscheidungsautonomie und Freiheit der Mitgliedschaft, die Nichtmarkt-Dienstleistungen für Familien erbringen und deren Mehrwerte keinen wirtschaftlichen Akteuren zugewiesen werden können, die sie erzeugen, kontrollieren oder finanzieren.“ (CIRIEC: 2005)*

<sup>1</sup> Für einen Vergleich der tonangebenden Definitionen und Konzeptualisierungen von Sozialökonomie siehe: Jacobs, Gijssels & De Cuyper (2013) und De Cuyper, Jacobs, Gijssels (2015).

*„Unternehmen, die ihre Aktivitäten der Erbringung umfassenderer sozialer oder gesellschaftlicher Ziele widmen und die ihre Überschüsse in diese Ziele investieren – entweder zugunsten der Mitglieder oder der Gesellschaft im Ganzen.“ (EC, 2011)*

Ein anderes Beispiel einer umfassenderen Definition ist die von De Cuyper, Jacobs & Ghijssels (2015), die – inspiriert durch die Abgrenzung der Sozialökonomie des Europäischen Forschungsnetzes EMES (Emergence of Social Enterprises in Europe) – vier Mindestanforderungen stellt, um in Flandern als „Sozialunternehmen“ bezeichnet werden zu können:

1. Ständige kommerzielle, finanzielle oder industrielle Aktivitäten sowie die Ausführung von „Handelstätigkeiten“
2. Eine klare Beschreibung eines sozialen Ziels/eines ausdrücklichen sozialen Zwecks in Satzung, Mission und Vision des Unternehmens
3. Keine oder nur eine beschränkte Gewinnausschüttung – höchstens 6% (vgl. die Kriterien für die Zulassung von Genossenschaften und für Sozialbetriebe in Belgien)
4. Weitreichende Autonomie: autonomes Projekt unter Leitung der betroffenen Interessengruppen.

Darüber hinaus bestehen auch Definitionen der Sozialökonomie, die sich hauptsächlich darauf konzentrieren, was in Flandern als „soziale Eingliederungswirtschaft“ bezeichnet wird. Bei dieser engeren Definition steht die Eingliederung von „Zielgruppenarbeitnehmern“ im Mittelpunkt. Das scheint besser zu dem zu passen, was in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unter Sozialökonomie verstanden wird. Hier ein Beispiel einer Definition:

*„wirtschaftliche Körperschaften, deren Hauptziel die berufliche Integration von Menschen ist, die ernste Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben, im Rahmen der Arbeitsintegration von Sozialbetrieben oder in normalen Unternehmen. Diese Integration wird durch Produktionstätigkeit und maßgeschneiderte Begleitung oder gründliche Schulung zur Qualifizierung des Arbeitnehmers erreicht.“*

Da die Abgrenzung und Definition des Konzepts der „Sozialökonomie“ ein Forschungsprojekt für sich wären, haben wir uns dafür entschieden, nicht weiter auf die konzeptionellen Diskussionen über „Sozialökonomie“ einzugehen, sondern wir haben uns für eine **„pragmatische Arbeitsdefinition“** entschieden, die sich an die „enge“ Definition der Sozialökonomie anlehnt. Wir definieren nämlich Sozialökonomie als: *„Initiativen, die die sozio-professionelle Eingliederung von arbeitsmarktfernen Arbeitssuchenden zum Ziel haben“.*

Eine Schwierigkeit dieser Definition bleibt die Definition der Zielgruppe der Sozialökonomie. Wir beschreiben sie als „arbeitsmarktferne Personen“, aber hiervon gibt es keinerlei eindeutige Definition. Im Laufe der Untersuchung haben wir versucht, dieser Definition auf der Grundlage von explorativen Analysen, dem Input der diversen Akteure in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie von vorhandener Forschungsliteratur einen Inhalt zu geben.

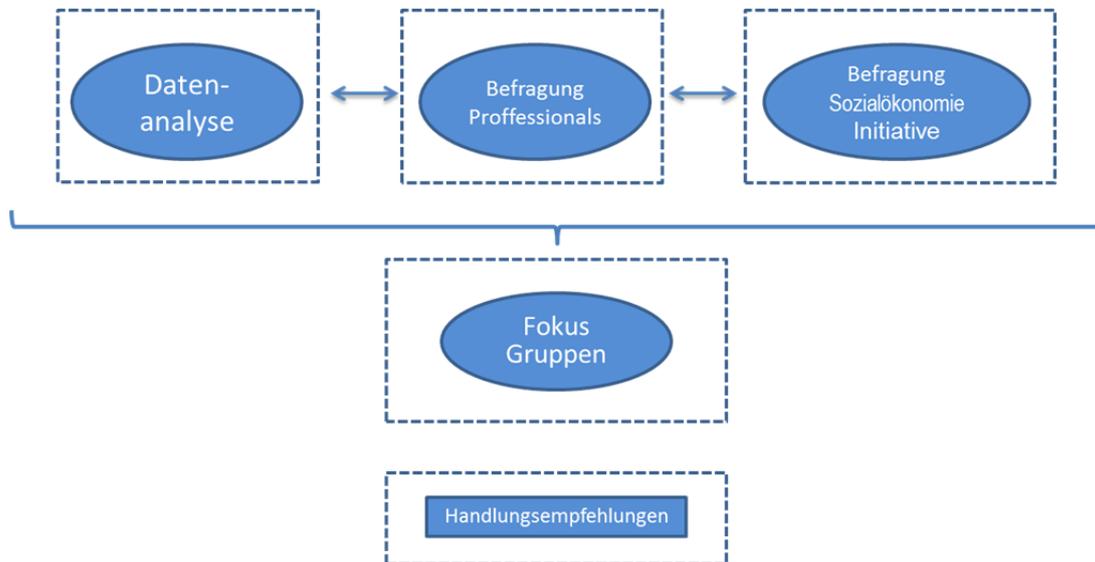
## 2.2 Untersuchungsaufbau und Methoden

Um die zentrale Untersuchungsfrage zu beantworten, haben wir die SWOT-Methodik verwendet.

Eine SWOT-Analyse konzentriert sich auf die Stärken (S), Schwächen (W), Chancen (O) und Risiken (T) eines Produkts, Unternehmens oder Sektors. Sie verfolgt vor allem das Ziel, einen Einblick in die Situation zu erhalten, in der sich – in diesem Fall – ein Sektor befindet. Die SWOT-Analyse ist also kein Endpunkt, sondern beschreibt eher den Stand der Dinge. Auf der Basis dieses „Status quo“ können dann Empfehlungen ausgesprochen und politische Entscheidungen getroffen werden.

Um die SWOT-Analyse vornehmen zu können, ist ein Stand der Dinge somit von Bedeutung. Um diesen Sachstand aufstellen zu können, verschafften wir uns anhand verschiedener Methoden einerseits einen Überblick über die Zielgruppe der Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und andererseits über das Angebot für diese Zielgruppe. Auf der Basis dieser Daten wurde danach die SWOT-Analyse durchgeführt und mithilfe von Fokusgruppen geprüft. Im Folgenden beschreiben wir die verschiedenen von uns gehandhabten Methoden.

Abbildung 2.1 Schematische Darstellung Untersuchungsaufbau



Quelle HIVA

### 2.2.1 Bestandsanalyse

In erster Linie wollten wir einen Einblick in den Umfang der Population der Arbeitssuchenden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und in ihre Merkmale erhalten. Zu diesem Zweck wurden bei allen ÖSHZ in der DG, beim ADG und bei der DPB Daten zur Population angefordert. Diese Daten wurden danach abgeglichen, um uns einen Einblick in die Anzahl der Arbeitssuchenden in der DG und ihre Merkmale zu verschaffen. Auf diese Weise wollten wir die potenzielle Zielgruppe der Sozialökonomie einschätzen.

### 2.2.2 Befragung von Professionals in Vermittlungsdiensten

Parallel zur Bestandsanalyse wurden in der DG einige „Professionals“ der Vermittlungsdienste befragt. Es geht dabei sowohl um Personen, die auf politischer Ebene für die Sozialökonomie verantwortlich sind, als auch um Mitarbeiter an vorderster Front, die täglich mit der Zielgruppe arbeiten. Ziel dieser Interviews war, zu erfahren, wie sie die Zielgruppe der Sozialökonomie definieren und mit welchen Lücken und Schwierigkeiten sie in ihrem Tagesgeschäft kämpfen, und wir haben nach ihrer Einschätzung der Bedürfnisse der Zielgruppe gefragt. Diese Interviews gaben die Richtung für die Bestandsanalyse vor und dienten als Input für die diversen Fokusgruppen.

Arbeitsmarktferne Personen können sich an verschiedene Vermittlungsdienste wenden: das ADG, ein ÖSHZ oder die DPB. Es gibt auch eine klare horizontale Mobilität dieser Personen und eine Reihe dieser Kunden ist bei verschiedenen Vermittlungsdiensten bekannt. Ziel dieser Befragung war, einen Überblick aus der Vogelperspektive zu bekommen. Ausgangspunkt war, dass die

„Vermittler“ der betreffenden drei Dienste (ADG, die verschiedenen ÖSHZ und DPD) in der Lage sind, die Problematik aus Sicht der betroffenen Arbeitssuchenden zu betrachten und die wahrgenommenen Probleme, Hindernisse und Chancen besser allgemeingültig skizzieren zu können als individuelle Arbeitssuchende.

Die Befragung der betreffenden Vermittler ermöglichte einen umfassenderen Überblick der Thematik in der DG und wir konnten uns ein Bild der Stellung und Rolle der verschiedenen Akteure, der Prozesse, der Hindernisse, der Herausforderungen usw. machen.

Bei jedem der betreffenden Vermittlungsdienste wurde eine Fokusgruppe organisiert. Beim ADG waren 13 Personen beteiligt: Arbeitsberater, Psychologe, Fachbereiter, ... Bei den ÖSHZ nahmen 7 Personen teil, die bei den Diensten für sozialberufliche Eingliederung arbeiten. Bei der DPB nahmen 4 Personen der DPB selbst, der Krankenkassen und aus dem psychiatrischen Sektor teil.

### 2.2.3 Befragung sozialökonomischer Initiativen

Um uns einen umfassenden Überblick der Funktionsweise der sozialökonomischen Initiativen in der DG zu verschaffen, wurden verschiedene Phasen durchlaufen. In erster Linie wurde aufgrund bestehender Dokumente eine Übersicht der verschiedenen Initiativen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angelegt. Darüber hinaus wurden drei Leiter von sozialökonomischen Initiativen befragt. Dabei ging es um die Arbeitsweise, die Schwierigkeiten, die sie in der sozialen Eingliederungswirtschaft feststellen, und um die Bedürfnisse der Zielgruppe aus ihrer Sicht.

Aus dieser Übersicht und der Befragung ergab sich, dass es etliche Lücken in der Information über Initiativen gab. So lagen unter anderem keine Informationen über die Zahl der verfügbaren Plätze, das Profil der Zielgruppe, die Ergebnisse der Weitervermittlung, ja noch nicht einmal über die angebotenen Arbeitsformen vor. Deshalb wurde beschlossen, die Initiativen anhand einer schriftlichen Umfrage (Excel-Tabelle) zu befragen. Konkret ging es dabei um folgende Themen: Personal und Zielgruppe, Vermittlung der Zielgruppe, Weitervermittlung, Finanzen sowie die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des Sektors. Der Fragebogen findet sich in der Anlage. Es wurden 16 Sozialunternehmen angeschrieben. Rückläufe zu 10 Arbeitsformen kamen von 8 Betrieben. Es handelt sich um 3 föderale Eingliederungsbetriebe, 1 Beschützende Werkstatt, 1 Dienstleistungsscheck-Unternehmen, 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen und 1 sonstige.

### 2.2.4 Befragung Arbeitgeber

Um eine Übersicht des potenziellen Angebots für die Zielgruppe der Sozialökonomie zu erhalten, wurden die Arbeitgeber aus der DG mithilfe einer Internetumfrage befragt. Es wurden drei Versionen verschickt für die Arbeitgeber des kommerziellen Sektors, die Arbeitgeber des nicht kommerziellen Sektors und die öffentlichen Behörden. Die Fragebogen finden sich in den Anlagen.

Der Versand erfolgte im September und Oktober 2014. Im Fall der öffentlichen Behörden erfolgte der Versand über das HIVA mit einem nicht öffentlichen Link, einem persönlichen Link für jeden Befragten. Das bedeutet, dass jeder Befragte nur einmal antworten konnte. Für die Arbeitgeber des kommerziellen und des nicht kommerziellen Sektors erfolgte der Versand über die Industrie- und Handelskammer und AnikoS, den ArbeitgeberInnen-Verband für den nicht kommerziellen Sektor der DG, um die Rückläufe zu erhöhen. Der Link für die Firmen im privaten Sektor und im Social-Profit-Sektor war öffentlich, was bedeutet, dass nicht kontrollierbar war, wer geantwortet hat.

In ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber wurden 370 Firmen im Privatsektor, 60 Firmen im Social-Profit-Sektor und 29 öffentliche Behörden angeschrieben. Die Rücklaufquoten betragen 9% im

Privatsektor (34/370), 38% im Social-Profit-Sektor (23/60) und 76% bei den öffentlichen Behörden (22/29).

### 2.2.5 Fokusgruppen

Schließlich wurden Fokusgruppen mit dem Ziel organisiert, die SWOT-Analyse zu verfeinern, die Befunde zu überprüfen und zu allgemein getragenen Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu kommen.

Am 26. November 2014 wurde eine Fokusgruppe mit den sozialökonomischen Initiativen abgehalten. Neun Personen waren anwesend. Hier wurde eine Reihe von Untersuchungsergebnissen überprüft und alle bei der Umfrage festgestellten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des Sektors wurden vorgestellt. Für Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken wurden jeweils die Top-5 zusammengestellt.

Am 11. Dezember 2014 wurde eine Fokusgruppe mit sieben Anwesenden der Vermittlungsdienste, des Ministeriums und der Regierung der DG organisiert, die Untersuchungsergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen überprüft hat.



**- TEIL 2 DIE ZIELGRUPPE DER**  

---

**SOZIALÖKONOMIE IN DER**  
**DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT -**



## 3 | Das potenzielle Zielpublikum der Sozialwirtschaft in der DG

### 3.1 Einleitung

Die Zielgruppe der Sozialwirtschaft sind arbeitsmarktferne Personen. Eine eindeutige Definition dieser Zielgruppe und was die Arbeitsmarktferne ausmacht, gibt es nicht. In vorliegendem Kapitel versuchen wir trotzdem, einen Überblick dieser Zielgruppe zu bekommen.

Zuerst tun wir das auf qualitativer Ebene auf der Grundlage einer Beschreibung der Zielgruppe durch die Vermittlungsdienste und die sozialökonomischen Initiativen. Wir stützen uns hierfür auf die Interviews mit den Vermittlungsdiensten und die schriftliche Umfrage bei den sozialökonomischen Initiativen. Danach betrachten wir das potenzielle Zielpublikum quantitativ auf der Grundlage der Datenbestände aller ÖSHZ in der DG, des ADG und der DPB. Im Jahresbericht 2014 werden 2 876 Vollarbeitssuchende erwähnt. Der Anteil der Vollarbeitslosen an der aktiven Bevölkerung beträgt in der DG 8,5% (Stand Ende 2013). Der Anteil derjenigen, die in dieser Studie als Grundgesamtheit dienen, schwankt um die 1000 Personen und entspricht etwa 3% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Wir beschreiben, welche Gruppe aus dieser Grundgesamtheit in welchem Datenbestand zu finden ist und wie die Verteilung über die verschiedenen Vermittlungsdienste aussieht. Abschließend beschreiben wir das Zielpublikum ausführlicher, das zu den ÖSHZ-Kunden gehört.

### 3.2 Eine praxisbezogene Beschreibung des Zielpublikums

Das Zielpublikum der Sozialökonomie in der DG ist bekannt, aber nicht klar definiert. Die Definition des Zielpublikums hängt auch von der Umschreibung der Sozialökonomie ab, für die es keine offizielle Definition gibt. Bei der Gründung des *Arbeitskreises Sozialökonomie*, in dem die relevanten Akteure zusammengefasst sind, wurde auf den ehemaligen Wallonischen Rat für Sozialwirtschaft verwiesen. In den Fokusgruppen hat sich der Bedarf an einer umfassenden Definition gezeigt. Unter anderem kam die Idee zur Sprache, die Sozialökonomie müsse auch den privaten Sektor einschließen, um eine „Gettoisierung“ zu vermeiden.

Die Zielgruppe lässt sich aus der Praxis heraus beschreiben. Das ADG kümmert sich um alle Arbeitssuchenden. Die ÖSHZ arbeiten mit einem Publikum, bei dem sich zeigt, dass es unzureichende Qualifikationen und/oder Einschränkungen hat, die einen (Wieder-)Eintritt in den Arbeitsmarkt erschweren. Die von diesen Vermittlungsdiensten begleiteten Personen scheinen oftmals 1. Migranten, 2. Schulabbrecher und 3. (junge) alleinstehende Frauen zu sein. Auch die Arbeit mit Menschen, die psychische Probleme haben (Depressionen, Motivationsmangel usw.), nimmt zu. Etliche Menschen befinden sich in einer „Grauzone“, doch es fallen einige Tendenzen auf. Erstens ist da die generationenübergreifende Armut, wo die heute arbeitssuchenden Jugendlichen die zweite arme Generation sind. Zweitens gibt es die Frage der zunehmenden mentalen und/oder psychischen Probleme. Menschen mit Depressionen oder mentalen Problemen sind schwer in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Problematik der alleinstehenden Mütter zieht sich durch die Generationen und schließt teilweise an die Problematik der generationenübergreifenden Armut an. In letzter Zeit steigt auch der Anteil junger männlicher

Schulabgänger (Dropouts), die oftmals mit einer Multiproblembelastung kämpfen. Schließlich lässt sich ebenfalls allgemein ein zunehmender Anteil von Menschen ausländischer Herkunft feststellen. Bei der DPB ist das Publikum spezieller. Dort wird mit behinderten Menschen gearbeitet. Personen, die sich wenig selbst helfen können, landen auch häufiger bei der DPB. Das Problem, diesen Menschen eine Stelle zu verschaffen, ist jedoch ähnlich wie bei den anderen Vermittlungsdiensten.

Die sozialökonomischen Initiativen wurden mit einer offenen Frage aufgefordert, ihre Zielgruppe zu beschreiben. Rückläufe kamen von 8 Sozialbetrieben und betrafen 10 Arbeitsformen: 3 föderale Eingliederungsbetriebe, 1 Beschützende Werkstätte, 1 Dienstleistungsscheck-Unternehmen, 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen und 1 andere, an einen föderalen Eingliederungsbetrieb gekoppelte Maßnahme. Nachstehende Tabelle zeigt die Ergebnisse.

**Tabelle 3.1 Beschreibung der Zielgruppen pro sozialökonomische Initiative**

Föderaler Eingliederungsbetrieb	Empfänger von Eingliederungshilfe, langzeitarbeitslos, multiproblembelastet, mangelnde Schulbildung, ohne berufl. Ausbildung, Migranten  Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende, Personen mit sozialen Problemen.  Langzeitarbeitslose, Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, Personen mit psychischen Problemen
Beschützende Werkstätte	1. Personen mit Behinderung ; 2. Personen mit anderen Vermittlungshemmnissen
Dienstleistungsscheck-Unternehmen	Unser Unternehmen ist eine VoG (asbl). Wir möchten den Menschen mit wenig Qualifikation oder auch denen die es altersbedingt schwerer haben Arbeit zu finden, die Möglichkeit geben auf dem Arbeitsmarkt wieder aktiv zu sein, Pro Quartal müssen wir 60% entschädigte Arbeitslose oder Sozialhilfeempfänger einstellen. Alle Altersklassen können in unserem Unternehmen arbeiten, wohlwissend, dass der Job der Haushaltshilfe eine physisch anstrengender Job ist. Es ist notwendig, dass die Arbeitnehmer Mobilität nachweisen können (Auto, Roller, evt. Fahrrad) da wir in einer ländlichen Gegend leben und unsere Mitarbeiter auch dort die Kunden bedienen müssen.
Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme	Das Projekt richtet sich an Arbeitsuchende über 18 Jahre die mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu kämpfen haben, z.B. Langzeitarbeitslosigkeit, gesundheitliche, soziale, familiäre Probleme, niedrig Qualifikation, ...  Langzeitarbeitslose, Niedrig-Qualifizierte, Personen mit leichter geistlicher Behinderung, junge Arbeitssuchende mit multiplen Vermittlungshemmnissen  Langzeitarbeitslos, multiproblembelastet, mangelnde oder unvollständige Schulbildung, abgebrochene oder ohne berufliche Ausbildung  Langzeitarbeitslose, Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, ältere und jüngere Arbeitslose, Personen mit Eingliederungseinkommen, Niedrig Qualifizierte, Personen mit leichter Körperlicher Behinderung.
Andere: ...	Personen mit einer leichten geistigen Behinderung und herausforderndem Verhalten

Quelle HIVA

### 3.3 Verteilung des potenziellen Zielpublikums

Eine zweite Methode, sich dem potenziellen Zielpublikum zu nähern, ist eine Analyse von amtlichen Datenbanken. Arbeitsmarktferne Personen finden sich in den Datenbanken des ADG, der verschiedenen ÖSHZ und der DPB. Allerdings gibt es keine eindeutige Definition von „arbeitsmarktfernen Personen“ und die betroffenen Dienste nutzen auch keine vorhandenen Indikatoren, um sie auszuwählen und/oder zu verfolgen. Das erschwert es, aus den Datenbeständen der Vermittlungsdienste die richtigen Gruppen auszuwählen.

Aufgrund der Spezifität ihrer Arbeit stellt die DPB eine Ausnahme dar. Angesichts ihres Kundenkreises – Personen mit Behinderung – der bestimmte gesetzliche Kriterien erfüllen muss, liegt die Annahme nahe, dass ihre gesamte Klientel als arbeitsmarktfrem betrachtet werden kann. Im Gegensatz zu den anderen Vermittlungsdiensten handelt es sich bei der Datenbankstruktur der DPB um einen jährlich überarbeiteten Datenbestand. Der daraus resultierende Bestand enthält Angaben zu Personen, die laut DPB die Zielgruppe bilden und die 2013 einen Antrag gestellt haben. Diese Datenbank wird jedes Jahr aktualisiert. Personen, mit denen die DPB zwei Jahre keinen Kontakt mehr gehabt hat, werden aus der Datenbank gelöscht.

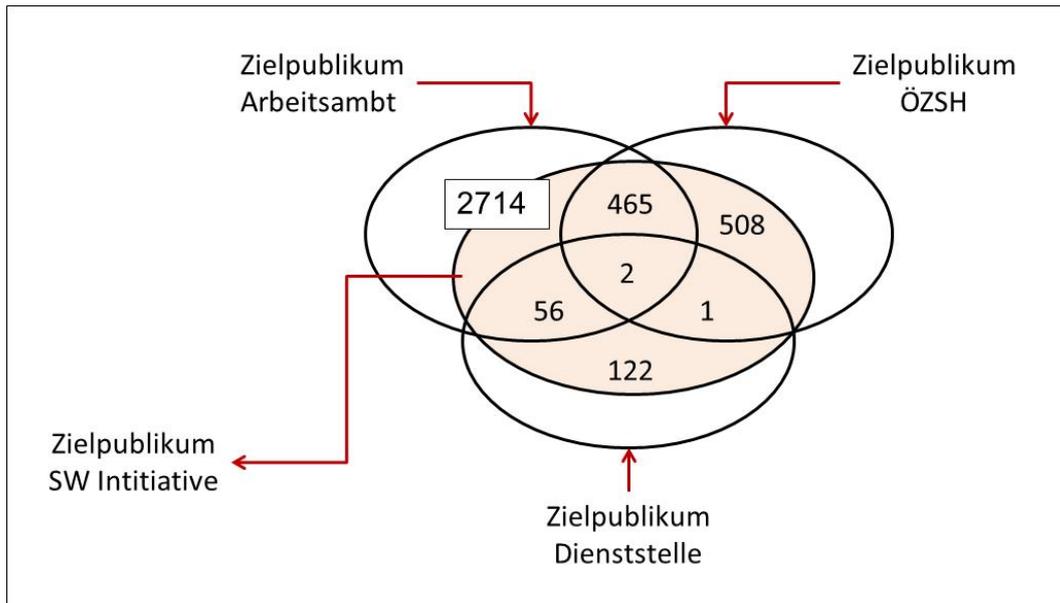
Beim ÖSHZ wurde eine ziemlich breite Definition zur Abgrenzung des potenziellen Zielpublikums gehandhabt. Die verschiedenen ÖSHZ wurden aufgefordert, einen Bestand aller Kunden anzulegen, die zum 30. Juni 2014 ein Eingliederungseinkommen oder gleichgestellte Sozialhilfe bezogen. Diese Datenbestände wurden zusammengeführt. Somit sind die Personen, die den harten Kern des Zielpublikums der Sozialökonomie ausmachen im Datenbestand enthalten, aber möglicherweise wurden auch etliche Menschen aufgenommen, die mit einer begrenzten Unterstützung den Weg in den regulären Arbeitsmarkt finden können. Die Tatsache, dass diese Personen bei einem ÖSHZ eingetragen sind, ist jedoch ein Anzeichen, dass sie in ihrem Leben mit einigen Schwierigkeiten konfrontiert waren. Darüber hinaus enthielt dieser Datenbestand viele Jugendliche und einige Personen, die das erwerbsfähige Alter überschritten hatten. Die werden bei den weitergehenden Analysen aus der Untersuchung ausgeschlossen.

Der ADG-Bestand umfasst eine noch größere Gruppe mit möglicherweise mehr arbeitsmarktfremden Personen. Dem ADG wurden zwei Fragen gestellt: Einerseits sollte es einen Überblick all derjenigen geben, die am 30. Juni 2014 bei ihm eingetragen waren, und andererseits sollte es die Frage beantworten, inwiefern Personen aus den anderen Beständen (ÖSHZ und DPB) beim ADG bekannt sind.

Anhand dieser Datenbestände lässt sich das potenzielle Zielpublikum einschätzen, aber durch die breite Abgrenzung bleibt das eine grobe Schätzung. Der vom ADG übergebene Bestand umfasst insgesamt 3237 Personen, der Bestand der DPB 181 und der des ÖSHZ 976. Insgesamt geht es um 3868 Einzelpersonen. Es scheint beträchtliche Überschneidungen der DPB- und ÖSHZ-Kunden mit denen des ADG zu geben. Das ADG stattet die Daten mit der Kennzeichnung „aktiv“ oder „passiv“ aus. „Aktiv“ bedeutet, eine Person ist beim ADG eingetragen, sie ist arbeitslos oder fällt unter eine Maßnahme. „Passiv“ bedeutet, dass eine Person beim ADG eingetragen ist, dass sie aber nicht mehr betreut wird. Sie war irgendwann einmal in Kontakt mit dem ADG. Das impliziert, dass die große Mehrheit aller beim ÖSHZ eingetragenen Personen auf die eine oder andere Weise eine Verbindung zum ADG hat. Etwas weniger als die Hälfte der Personen im ÖSHZ-Bestand (467 Personen oder 47,85%) haben eine aktive Verbindung zum ADG. Auch die DPB-Kunden haben in einem bedeutenden Umfang eine Verbindung zum ADG oder waren dort früher einmal eingetragen. 58 Personen, das ist beinahe ein Drittel (32%) der DPB-Kunden, sind aktive ADG-Kunden. Eine Gruppe von 75 Personen bei der DPB (41%) war irgendwann einmal beim ADG eingetragen, ist dort aber nicht mehr aktiv und wurde deshalb nicht in nachstehender Abbildung berücksichtigt.

Nur 2 Personen waren zum Zeitpunkt der Erfassung bei allen drei Diensten eingetragen und nur eine Person gleichzeitig bei der DPB und bei einem ÖSHZ.

Abbildung 3.1 Verteilung des potenziellen Zielpublikums auf die drei Vermittlungsdienste



Quelle Datenbanken ÖSHZ, ADP, ADG. Bearbeitung HIVA

In der kombinierten Datenbank befinden sich Personen, die aufgrund verschiedener Kriterien in den Bestand gelangt sind. Im Fall des ADG betrifft das eine sehr große Gruppe. Aufgrund einer methodologischen Einheitlichkeit der Definition, des Zeitpunkts, zu dem die verschiedenen Daten für die Forscher verfügbar waren und der Tatsache, dass ein großer Teil der in den ÖSHZ-Beständen befindlichen Personen auch im ADG-Bestand zu finden waren, wurde beschlossen, den ÖSHZ-Bestand als Basis der weiteren Analysen zu verwenden. Darüber hinaus hat sich bei der Arbeitgeberumfrage gezeigt, dass die Bereitschaft, Personen mit einer anerkannten Behinderung zu beschäftigen, größer oder zumindest mit weniger Vorbehalten behaftet war, als die, nicht behinderte Mitarbeiter, die dennoch vom Arbeitsmarkt entfernt sind, aufgrund von berufs- oder arbeitsmarktbezogenen<sup>2</sup> und anderen Hemmnissen<sup>3</sup> einzustellen. Die beim ÖSHZ eingetragene potenzielle Zielgruppe scheint aus diesem Grund am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt zu sein.

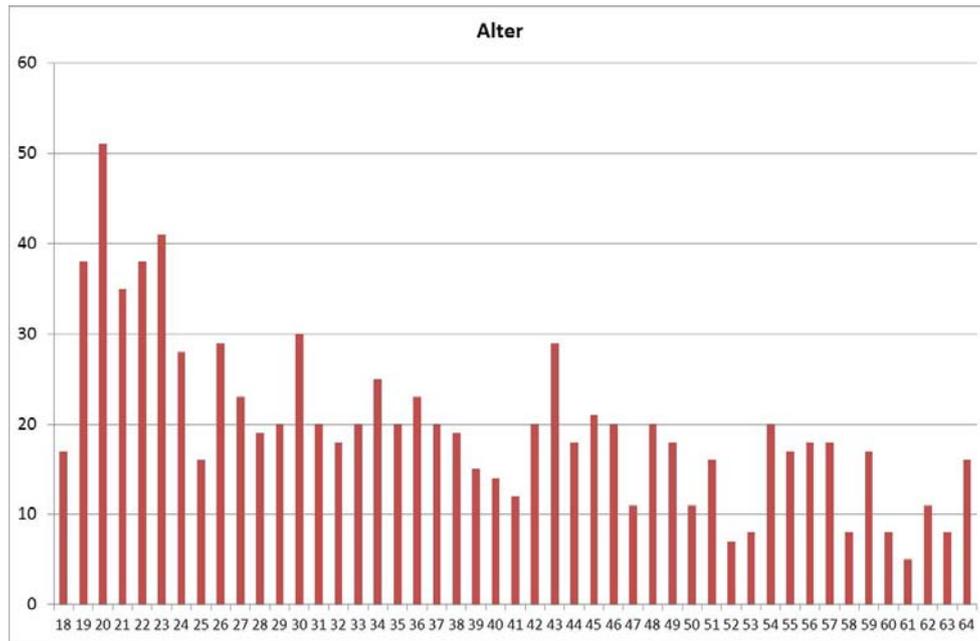
### 3.4 Beschreibung der ÖSHZ-Kunden

Das durchschnittliche Alter der Grundgesamtheit im ÖSHZ-Bestand ist 36,3 Jahre. Das Alter der Personen im Bestand schwankt zwischen 18 und 64 Jahren. Es handelt sich um eine umfangreiche Gruppe. Im Histogramm mit der Altersverteilung ist deutlich zu erkennen, dass Jugendliche einen bedeutenden Anteil an der ÖSHZ-Population haben.

<sup>2</sup> Qualifikation, Berufserfahrung, Fachwissen, Sprachkenntnisse, Kommunikation und soziale Kompetenz, Arbeitshaltung usw.

<sup>3</sup> medizinischer oder psychosozialer Natur oder Problemen familiärer, finanzieller Art usw.

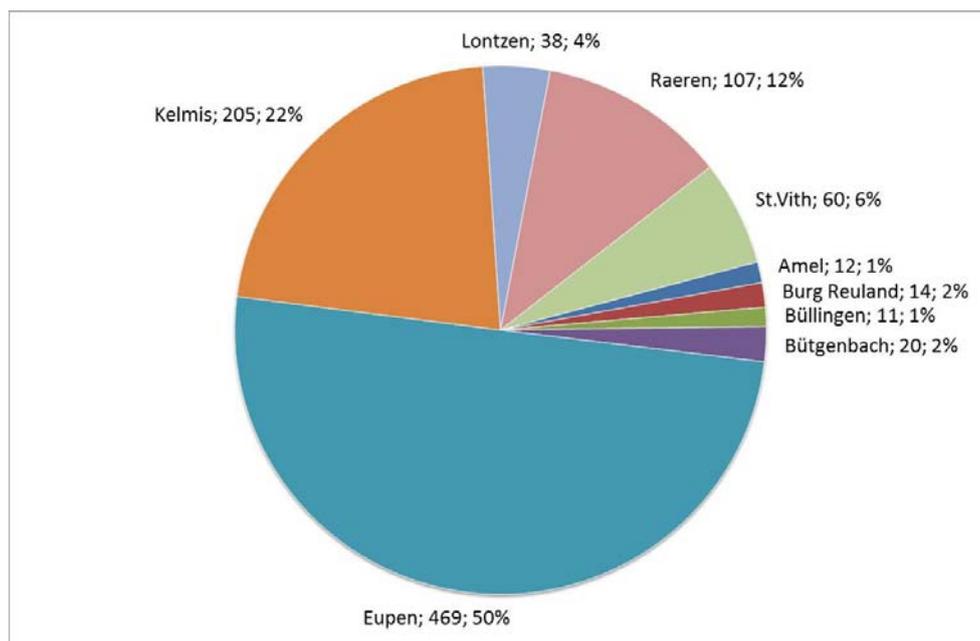
Abbildung 3.2 Altersverteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden



\* N=932. Der Unterschied zur vorigen Abbildung beruht auf fehlenden Werten (keine Altersangabe) und auf dem Streichen von Personen über 64 Jahren aus dem Bestand.  
Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Die Grundgesamtheit konzentriert sich stark auf ein paar Gemeinden. In Eupen allein ist die Hälfte der Grundgesamtheit zu Hause. Auf dem zweiten und dritten Platz folgen Kelmis (22%) und Raeren (12%). Sankt Vith ist die einzige der anderen Gemeinden, die einen Anteil von mehr als 5% hat. Die Problematik der arbeitsmarktfernen Personen scheint vor allem ein Problem der nördlichen Gemeinden zu sein. Mehr als 8 von 10 Personen aus der Grundgesamtheit sind bei einem der ÖSHZ im Norden eingetragen (84%).

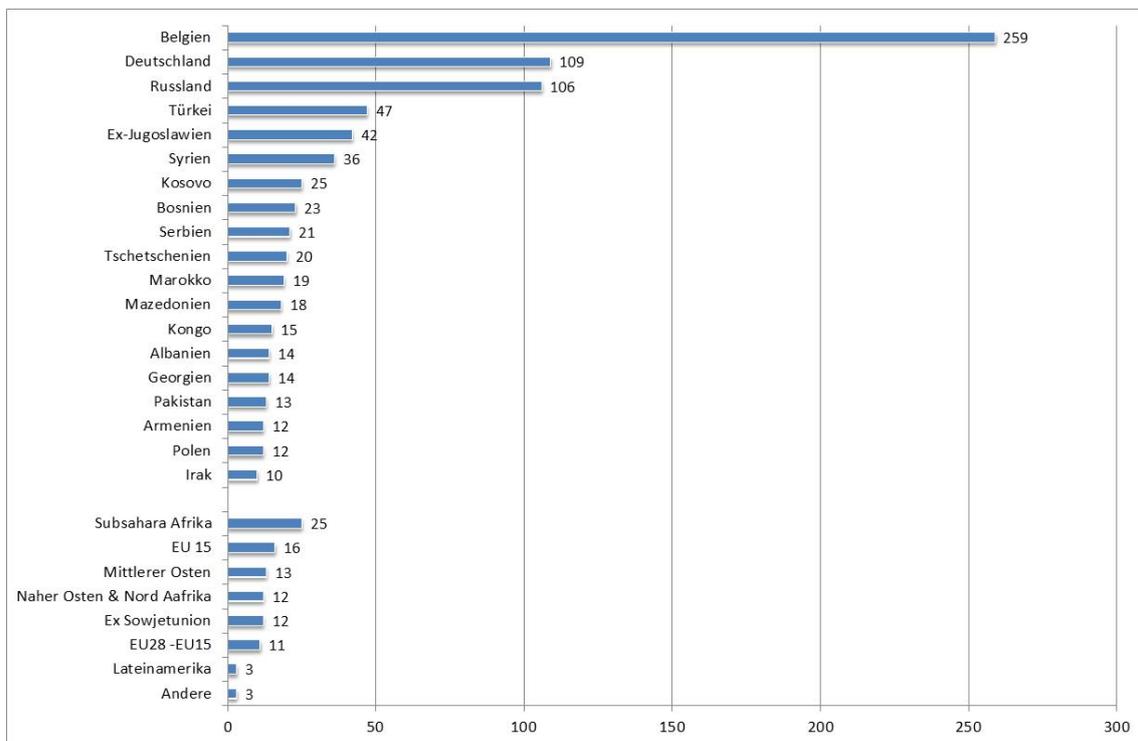
Abbildung 3.3 Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Gemeinden



Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Die analysierte Bevölkerung ist sehr heterogen. Ein Viertel der Grundgesamtheit besteht aus Belgiern. Auch Personen deutscher Nationalität sind gut vertreten. Sie machen 12% der Grundgesamtheit aus. Der Anteil der russischen Population bewegt sich in derselben Größenordnung. Ein beträchtlicher Anteil der arbeitsmarktfernen Personen in der DG stammt aus dem ehemaligen Jugoslawien. Sie sind unter verschiedenen Nationalitäten registriert (Ex-Jugoslawien, Jugoslawien, Serbien, Serbien-Montenegro, Kosovo und Mazedonien).

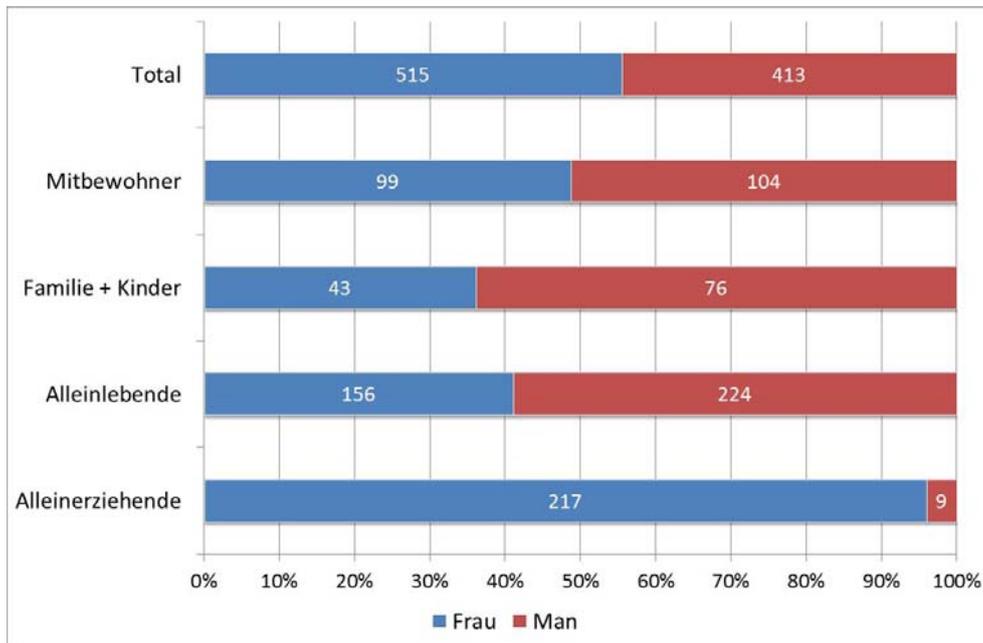
Abbildung 3.4 Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Herkunftsland



\* Die Zahlen der Länder mit einer Häufigkeit von weniger als 10 wurden regional gruppiert.  
Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Der untersuchte Basisbestand enthält mehr Frauen als Männer: 56% der Kunden sind weiblich, 44% männlich. Eine Beschreibung der familiären Situation deckt auf, dass die Problematik der arbeitsmarktfernen Personen in bedeutendem Maße eine Problematik Alleinstehender mit oder ohne Kinder ist. Gut 4 von 10 Personen der untersuchten Kunden sind alleinstehend (41%) oder alleinerziehend (27,2%). Zusammenwohnende machen 13% der Population aus und Eltern mit Kindern 14%. Auffallend ist, dass die Kategorie „Familie + Kinder“ viel männlicher ist als der Durchschnitt (68% gegenüber 55%). Die ziemlich umfangreiche Gruppe der Alleinerziehenden ist beinahe ausschließlich weiblich: 98%

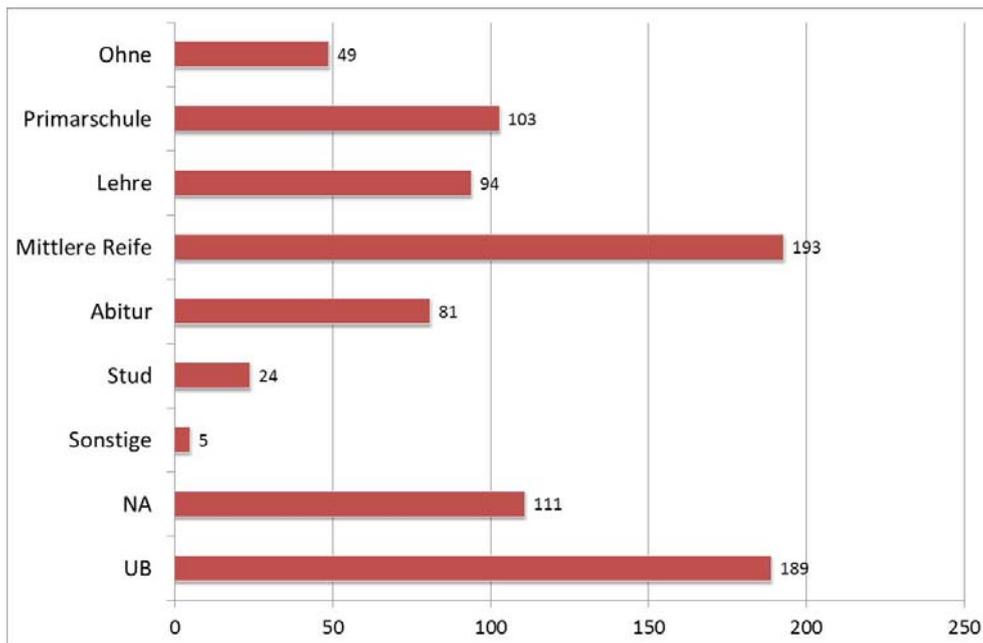
Abbildung 3.5 Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Familiensituation und Geschlecht



Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Aus den Statistiken bezüglich des Schulabschlusses sind 2 wichtige Fakten abzulesen: Erstens ist bei einem Großteil der Population unbekannt, was ihr Bildungsniveau ist. Zweitens ist das Bildungsniveau durch die Bank sehr niedrig. Die größte Gruppe, über die Daten vorliegen, ist die Gruppe der Personen mit Mittlerer Reife. Die Anzahl der Personen mit „Primarschule“ als höchstem Bildungsabschluss ist ungefähr ebenso groß wie die kumulierte Gruppe der Personen, die Abitur gemacht und studiert haben. Beinahe 6% der Kunden (5,71%) hat keinerlei Schulbildung genossen.

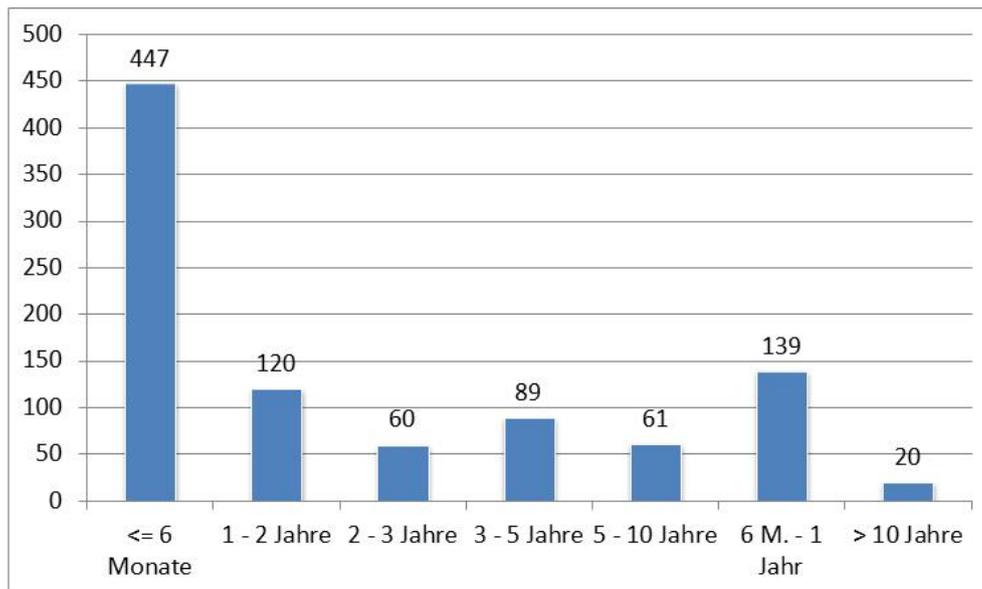
Abbildung 3.6 Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Bildungsniveau



Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Unterteilt man die Kunden nach der Dauer, für die sie bei einem ÖSHZ eingetragen sind, fällt auf, dass es sich bei der größten Gruppe um die Kategorie „Personen, die weniger als 6 Monaten bei einem ÖSHZ eingetragen sind“ handelt. Diese Variable lässt nur eine Schätzung der durchschnittlichen Dauer bei der gesamten Gruppe zu. Ein Teil dieser Personen kann bereits viel länger von einem ÖSHZ abhängig sein, ist möglicherweise aber erst seit Kurzem bei dem ÖSHZ eingetragen, von dem die Daten stammen. Die Dauer, für die jemand bei einem ÖSHZ eingetragen ist, ist bei einer Reihe von Personen wahrscheinlich eine Unterschätzung der tatsächlichen Dauer.

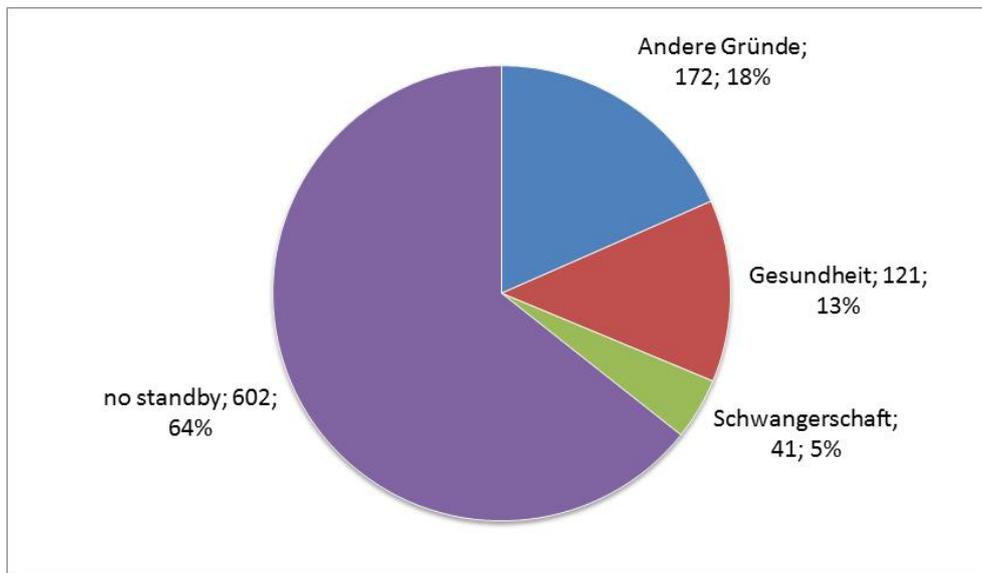
**Abbildung 3.7** Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach Dauer der Eintragung beim ÖSHZ



Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Die ÖSHZ registrieren, ob jemand aktiviert werden kann. Wenn das (vorübergehend) nicht der Fall ist, wird die betreffende Person im amtlichen Verzeichnis als „standby“ geführt. Gut ein Drittel der Kunden, die Gegenstand dieser Untersuchung sind, haben „Standby“-Status. Die Gründe dafür sind in 3 Kategorien unterteilt: Schwangerschaft, Gesundheit oder andere Gründe. In nachstehender Abbildung wird der Standby-Grund im Verhältnis zur Grundgesamtheit angegeben. Ein Drittel wurde vorübergehend auf „inaktiv“ gesetzt. Fünf Prozent (der gesamten ÖSHZ-Population) sind aufgrund von Schwangerschaft standby, 18% sind aus anderen Gründen nicht aktiv und 13% werden aus Gesundheitsgründen nicht mehr aktiviert.

Abbildung 3.8 Verteilung der in der Untersuchung berücksichtigten ÖSHZ-Kunden nach der Art ihres Standby-Status



Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Zusammenfassend stammt die Grundgesamtheit hauptsächlich aus dem Norden der DG, hat eine sehr niedrige Schulbildung, ist durchschnittlich 36 Jahre alt und mehr weiblich als männlich, eher lange beim ÖSHZ eingetragen, seit längerer Zeit ohne Arbeit und alleinstehend. Außerdem ist ein großer Teil der Grundgesamtheit von ausländischer Herkunft und hat demzufolge weder Deutsch noch Französisch zur Muttersprache. Etliche dieser Faktoren sind – vor allem in Kombination – wenig förderlich, um eine Stelle auf dem regulären Arbeitsmarkt zu erhalten. In den folgenden Absätzen soll versucht werden, anhand dieser Variablen die Entfernung zum Arbeitsmarkt einzuschätzen.



## 4 | Einschätzung der Arbeitsmarktferne aufgrund von Verwaltungsdaten

### 4.1 Einleitung

Die Entfernung zum Arbeitsmarkt wird von Merkmalen und „harten“ Faktoren beeinflusst, z. B. dem Bildungsniveau, der Sprachkenntnis und der relevanten Arbeitserfahrung, aber ebenso von schwieriger messbaren „weichen“ Faktoren wie psychischen und mentalen Problematiken und der Arbeitseinstellung. In diesem Kapitel wird auf der Grundlage der verfügbaren amtlichen Daten ein „eingeschränkter“ Maßstab entwickelt, der einen Hinweis über die Entfernung zum Arbeitsmarkt liefert. Wir sprechen von einem „eingeschränkten“ Maßstab, weil einige Faktoren, die zur Arbeitsmarktferne beitragen, nicht auf amtliche Weise registriert werden, vor allem „weiche“ Faktoren.

### 4.2 Operationalisierung eines Maßstabs zur Einschätzung der Entfernung zum Arbeitsmarkt

Auf der Grundlage der verfügbaren Verwaltungsdaten ist es möglich, einen eingeschränkten Maßstab zu entwickeln. Die verschiedenen Gründe, warum jemand arbeitsmarktfern sein kann, werden hierfür eingestuft. Verschiedenen Merkmalen wird eine „Abstandspunktzahl“ zugeordnet. Dabei werden Daten bezüglich Sprache, Bildungsniveau, Dauer der Arbeitslosigkeit, Dauer der Eintragung beim ÖSHZ und vorübergehende Inaktivität (Standby) genutzt. Abhängig von der geschätzten Gewichtung wurde eine Punktzahl von 1 oder 2 vergeben. Die Summe aller dieser Punkte ergibt einen „Abstandsindikator“.

Tabelle 4.1 Den Teilelementen des entwickelten Abstandsindikators zugeordnete Werte

Variable	Wert	Punkte
Fremdsprache	Kein Deutsch oder Französisch	1
Schulbildung Anfang der Begleitung	Ohne	2
	Primar	2
	Mittlere Reife	1
	Lehre	1
Dauer ohne Arbeit Anfang der Begleitung	Nie gearbeitet	1
	2 bis 5 Jahre	1
	5 Jahre oder Mehr	2
Standby	Gesundheit	1
	Andere	1
Dauer Eintragung ÖSHZ	2 bis 3 Jahre	1
	3 Jahre oder Mehr	2

Personen, die in den Datenbeständen als Ausländer verzeichnet sind, die weder Deutsch noch Französisch zur Muttersprache haben, erhalten 1 Punkt. Der Grund: Sprache ist ein wichtiger

Faktor und verschiedene Akteure (Begleiter, Arbeitgeber, sozialökonomische Initiativen und Behörden) haben in den Interviews angegeben, dass die Fähigkeit, Deutsch und/oder Französisch zu sprechen, eine entscheidende Rolle dabei spielt, ob man eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt erhält. Die Zuerkennung der Punktzahl ist willkürlich, weil die Tatsache, eine andere Sprache als Muttersprache zu haben, nichts über die Sprachfertigkeit aussagt, die der Betroffene im Deutschen oder Französischen erworben hat.

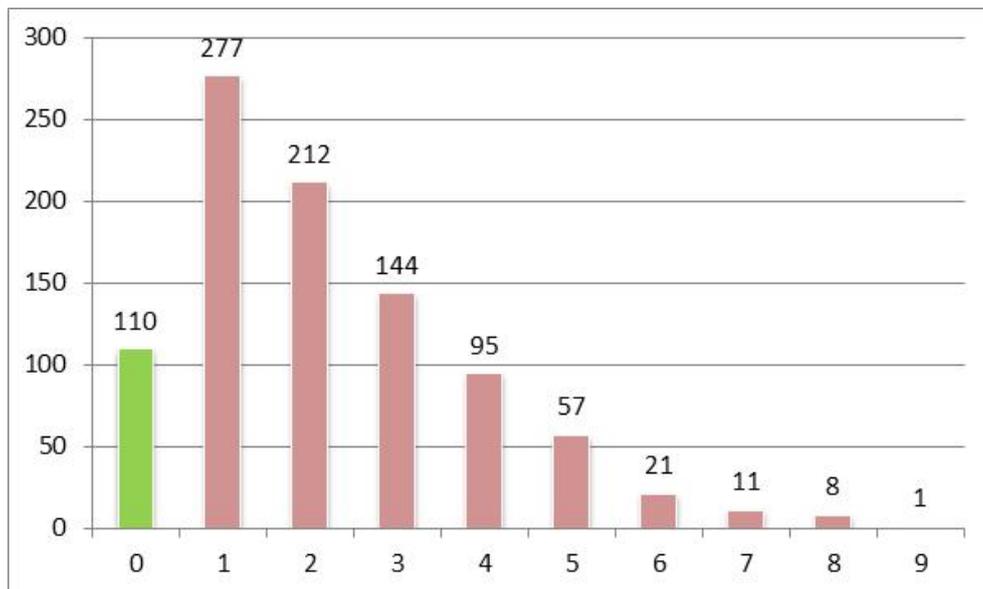
Das Bildungsniveau sagt etwas aus über die mögliche Arbeitsmarktqualifikation der betreffenden Person. Arbeitssuchende, die keine oder nur eine Bildung auf Primarschulniveau genossen haben, erhielten 2 Punkte. Personen, die einen Mittelschulabschluss besitzen oder eine Berufsausbildung gemacht haben, erhielten 1 Punkt. Auch dies ist eher willkürlich. Eine Person mit einer guten Berufsausbildung hat möglicherweise bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als jemand, der nur über einen Mittelschulabschluss verfügt. Personen mit Abitur oder Hochschulbildung haben keine Punkte erhalten.

Was die Dauer der Arbeitslosigkeit zu Anfang der ÖSHZ-Begleitung betrifft, wurde die Gruppe dreigeteilt: „Weniger als 2 Jahre arbeitslos“, „2 bis 5 Jahre arbeitslos“ und „5 Jahre oder mehr arbeitslos“. Die erste Gruppe bekam keine Punkte, die zweite 1 Punkt und die 5 Jahre oder länger Arbeitslosen 2 Punkte. Auch Personen, die noch nie gearbeitet hatten, erhielten 1 Punkt.

Ähnlich wurde in Bezug auf die Anzahl der Monate verfahren, die jemand beim ÖSHZ eingetragen ist. Wer mehr als 2 Jahr eingetragen war, erhielt 1 Punkt, und bei mehr als 3 Jahren gab es 2 Punkte. Ein Fehler, der gemacht werden könnte, hängt mit der Geschichte einiger ÖSHZ-Kunden zusammen. Jemand, der relativ kurz bei einem ÖSHZ eingetragen ist, kann bereits lange arbeitslos sein oder vielleicht aus einer anderen Stadt oder Gemeinde kommen. Das Bild, das die Eintragung zeichnet, ist beschränkt und schließt Unterschätzungen nicht aus.

Aufgrund der oben beschriebenen Kriterien hat jede Person im Bestand eine Gesamtpunktzahl erhalten. Die kann bei manchen niedrig sein, weil in vielen Fällen das Bildungsniveau oder die Dauer der Inaktivität unbekannt ist.

Abbildung 4.1 Punktverteilung des Abstandsindikators

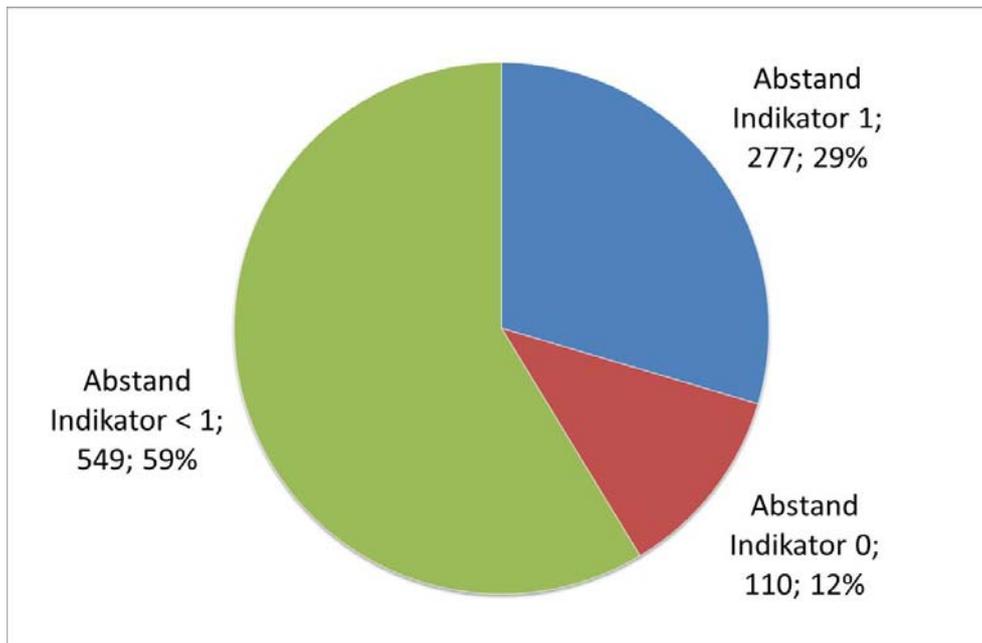


Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Knapp 12% der Population im ÖSHZ-Bestand erzielt 0 Punkte beim Abstandsmaßstab. Die größte Gruppe hat 1 Punkt. Das kann bedeuten, dass diese Personen beispielsweise eine fremde

Muttersprache sprechen oder nur eine Berufsausbildung gemacht haben oder länger als 2 Jahre arbeitslos sind, aber nicht in Kombination. Personen, die entweder keine oder eine niedrige Schulbildung haben, die schon eine längere Zeit arbeitslos oder von einem ÖSHZ abhängig sind, oder die eine Kombination mehrere Merkmale aufweisen, haben eine Punktzahl von 2 oder mehr. Beinahe 6 von 10 Personen im ÖSHZ-Bestand haben mehr als 2 Punkte beim Abstandsmaßstab. Knapp 10% hat 5 oder mehr Punkte bei diesem Maßstab.

Abbildung 4.2 Punktverteilung des Abstandsindikators (Dreiteilung)



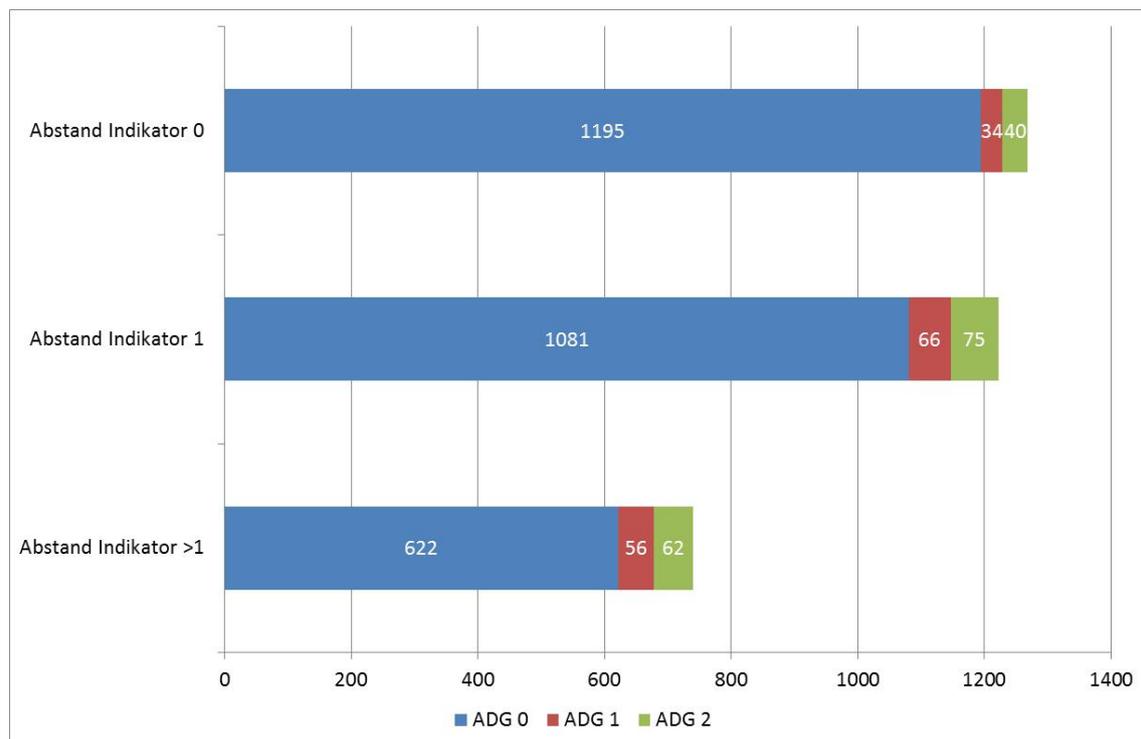
Quelle Bestand ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

### 4.3 Eine Anwendung des Abstandsindikators auf ADG-Daten

Die Unvollständigkeit des oben entwickelten Maßstabs und die Bedeutung der Berücksichtigung psychischer und mentaler Faktoren lassen sich anhand des ADG-Gesamtbstands aufzeigen. Der ADG-Bestand enthält ebenso wie der ÖSHZ-Bestand Daten über das Bildungsniveau und die Dauer der Arbeitslosigkeit. Hier wurde zur Festlegung der Sprache einfach die Nationalität als Grundlage genommen, wobei Länder mit Deutsch und Französisch als offizieller Sprache die Sprachvariable „Deutsch oder Französisch“ bekamen. Länder, in denen Französisch die offizielle Sprache sein kann, die aber außerhalb Europas liegen, erhielten die Sprachvariable „Fremdsprache“. Das führt ganz offensichtlich zu Rauschen bei den Ergebnissen, durch das die Entfernung zum Arbeitsmarkt aufgrund der Sprache für einige aus Afrika stammende Arbeitssuchende überschätzt wird. Eine zusätzliche Variable, die im ADG-Bestand verfügbar ist, aber nicht in den anderen Beständen, ist eine Einschätzung der psychologischen und mentalen Einschränkungen der Arbeitssuchenden durch das ADG. Diese Variable umfasst eine vom Arzt oder Psychologen validierte Einschätzung der psychischen oder mentalen Einschränkung des Arbeitssuchenden auf einer Skala von 0 bis 3. Dieser Wert ist eine Zusammenfassung der gesonderten medizinischen oder psychologischen Einschätzung (ADG 0 = <10%; ADG 1 = 10% bis 33%; ADG 2 = 33% bis 60%; ADG 3 = >60%). Personen mit einer Punktzahl von 3 gelten als nicht mehr für den Arbeitsmarkt geeignet und kommen nicht mehr im Bestand vor. Die Tests, die dieser Bewertung zugrunde liegen, werden nicht bei allen Arbeitssuchenden gemacht, sondern nur bei den Kunden, bei denen sie für notwendig erachtet werden. Sie liefern also nur ein eingeschränktes Bild.

Mit nachstehender Abbildung lässt sich die Einschränkung eines Maßstabs illustrieren, der mentale oder psychische Einschränkungen nicht berücksichtigt. Knapp sechs Prozent (5,83%) der Personen aus dem ADG-Gesamtbestand, die aufgrund des beschränkten „Abstandsindikators“ keine Einschränkungen haben, bekamen 1 oder 2 Punkte bei der vom ADG verwendeten Bewertung der psychischen oder mentalen Einschränkung. Es besteht jedoch ein linearer Zusammenhang zwischen den beiden Maßstäben. Von den Personen, die aufgrund des Abstandsindikators 1 Punkt erhalten haben, bekamen 12% 1 oder 2 Punkte beim ADG-Indikator für eine psychische oder mentale Einschränkung. Von denjenigen, die beim Abstandsindikator mehr als 1 Punkt haben, bekamen 16% 1 oder 2 Punkte beim ADG-Indikator.

**Abbildung 4.3** Verteilung der Punkte beim „Abstandsindikator“ entsprechend dem vom ADG gehandhabten Abstandsindikator



Quelle Bestand ADG, Bearbeitung HIVA

Obige Abbildung zeigt einerseits, dass der höher entwickelte Indikator erst vollständig ist, wenn psychosoziale sowie medizinische, mentale, psychische und/oder psychiatrische (MMPP) Problematiken berücksichtigt werden, aber andererseits auch, dass die Multiproblematik, die anhand der verfügbaren Verwaltungsdaten umrissen werden kann, bereits ein (wenn auch sehr eingeschränktes) Anzeichen für das Vorhandensein möglicher MMPP-Problematiken sein kann. Es besteht eine Korrelation: Je höher das Abschneiden beim „Abstandsindikator“, desto größer wird der Anteil der Personen mit psychischen und/oder mentalen Problemen. Die Anzahl der Personen mit registrierten mentalen und psychischen Problemen bleibt jedoch in allen Kategorien sehr gering.

# 5 | Hin zu einer Typologie der arbeitsmarktfernen Personen bei den ÖSHZ aufgrund von Verwaltungsdaten

## 5.1 Einleitung

Anhand der verfügbaren Verwaltungsdaten wird in diesem Kapitel in drei Stufen eine Typologie aufgestellt. In der ersten Stufe wird der Zusammenhang, der zwischen verschiedenen Hintergrundmerkmalen gefunden werden kann, durch eine Korrespondenzanalyse aufgezeigt. Letztere ermöglicht, sich einen ersten Einblick in das systematische Auftreten bestimmter Merkmale zu verschaffen. Die Korrespondenzanalyse wird verwendet, um zu prüfen, welche Merkmale regelmäßig mit den Punkten des im vorigen Kapitel entwickelten Abstandsindikators zusammenfallen. Die Auswirkungen der verschiedenen Variablen, die hier – grafisch – dargestellt werden, sind Bruttoeffekte. Im zweiten Teil wird geprüft, in welchem Maße Nettoeffekte gefunden werden können, d. h. Effekte, die um die Effekte der anderen Variablen des Modells bereinigt worden sind. Hierfür bedienen wir uns einer logistischen Regression. In diesem Absatz werden die Nettoeffekte für das Vorliegen oder Nichtvorliegen von „Hindernissen“ anhand einiger Hintergrundvariablen gemessen. Im letzten Absatz wird anhand einer Clusteranalyse eine Typologie entwickelt. Unterschieden werden 4 Typen mit jeweils eigenen Merkmalen, Problemen und Möglichkeiten für die Politik.

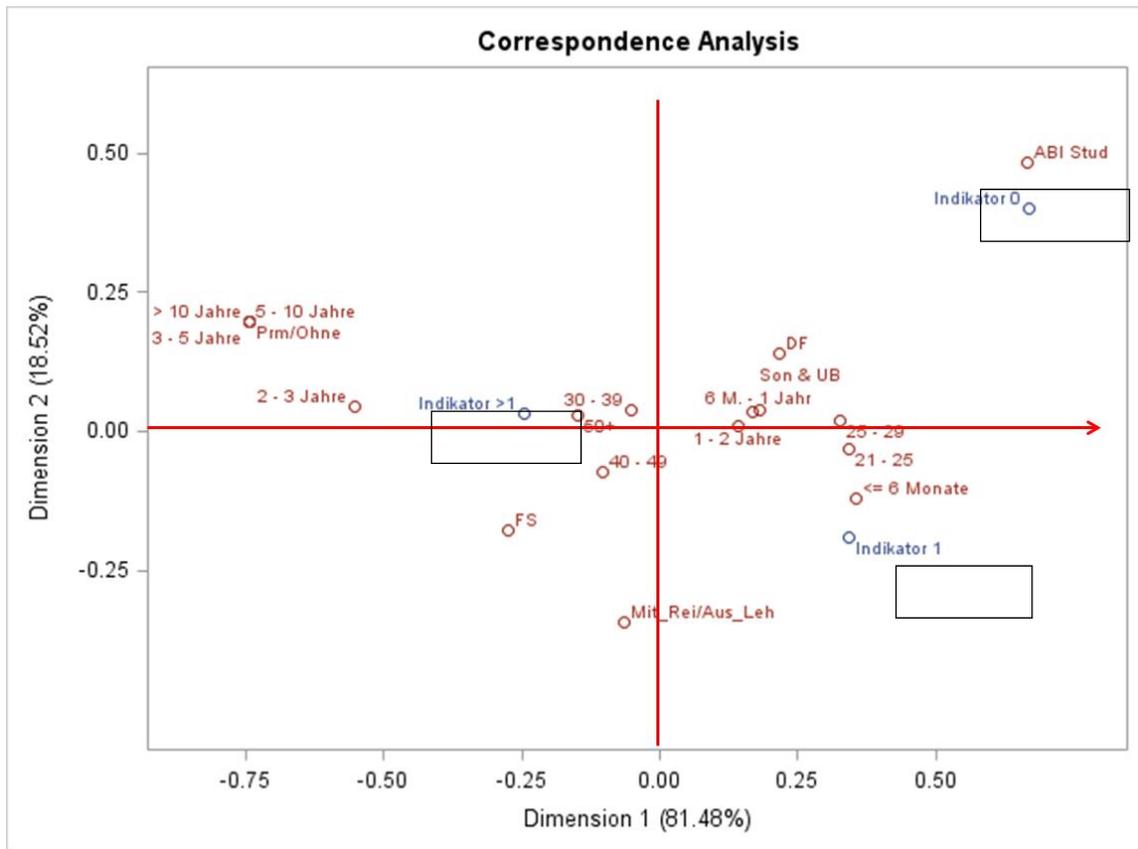
## 5.2 Beschreibung der ÖSHZ-Kunden anhand von Hintergrundvariablen (Korrespondenzanalyse)

Eine Analyse der in Kapitel 3 und 4 beschriebenen Variablen zeigt, dass eine Reihe signifikanter Zusammenhänge gefunden werden kann. Auf ihrer Basis können weitere Analysen ausgeführt werden. So lässt sich beispielsweise mit einer Korrespondenzanalyse ein erstes vorläufiges Modell entwickeln. Dieses Modell dient der Illustration. Es ist eine visuelle Wiedergabe einiger signifikanter Zusammenhänge, die zwischen den Punkten des weiter oben entwickelten Abstandsindikators und Hintergrundvariablen festgestellt werden können, zum Beispiel die Dauer der Eintragung beim ÖSHZ, die Muttersprache, die Altersgruppe<sup>4</sup> und das Bildungsniveau<sup>5</sup>. Eine Korrespondenzanalyse kann als eine visuelle Wiedergabe verschiedener Zusammenhänge in den Kreuztabellen in zwei Dimensionen betrachtet werden. Der Abstand der Variablen in roter Farbe ist ein Indikator dafür, wie stark sie mit der Variablen in blauer Farbe (umrahmt) zusammenhängen. Personen, die nur die Primarschule abgeschlossen haben oder die keinen Abschluss besitzen, sind in der Gruppe, die beim Abstandsindikator 2 oder mehr Punkte hat, stark überrepräsentiert. Personen mit einem Mittelschulabschluss oder höher sind in der Gruppe ohne Punkte auf dieser Skala stark überrepräsentiert.

<sup>4</sup> Aufgrund der Spezifität der Altersgruppe unter 21 Jahren wurde diese für die folgenden Analysen aus dem Bestand entfernt. Es geht um 109 Personen, von denen 33 beim ADG eingetragen sind.

<sup>5</sup> Das Modell ist eher schwach: Eigenwert = 0.13556. Die horizontale Achse erklärt 17,8% der Varianz, die vertikale nur 7,8%.

Abbildung 5.1 Korrespondenzanalyse auf der Grundlage der Variablen „Bildungsniveau“, „Dauer der Eintragung beim ÖSHZ“, „Altersgruppe“ und „Sprache“ nach der Position beim Abstandsindikator



Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Der erste Faktor (die horizontale Achse) zeigt vor allem den Unterschied zwischen den Personen, die beim Abstandsindikator 1 oder 0 Punkte haben, und denjenigen, die auf dieser Skala mehr als 1 Punkt haben. Die Unterschiede zwischen den Personen ohne aus den Verwaltungsdaten ersichtliche Einschränkung (0 Punkte beim Abstandsindikator) und denen mit 1 Punkt werden durch den 2. Faktor (die vertikale Achse) wiedergegeben.

Zu der Gruppe mit mehr als 1 Punkt gehören Ältere, Personen mit niedrigem Bildungsniveau und Personen die schon lange arbeitslos sind und beim ÖSHZ eingetragen sind. Kunden, die weder Deutsch noch Französisch als Muttersprache haben, haben auch eher Tendenz, beim Abstandsindikator mehr als 1 Punkt zu haben.

### 5.3 Einschätzung der Wahrscheinlichkeit einer Kumulation von Abstandsmerkmalen der ÖSHZ-Kunden (logistische Regression)

Die Personen im Datenbestand kombinieren ein oder mehrere Merkmale, die zusammen die Entfernung zum Arbeitsmarkt bestimmen können. Wie oben beschrieben, wurde der entwickelte Abstandsindikator anhand von Faktoren wie Sprache, Bildungsniveau, Dauer der Eintragung beim ÖSHZ, Dauer der Arbeitslosigkeit bei Eintragung und mögliche Gesundheitsprobleme zusammengestellt. Ungeachtet der Tatsache, dass das Modell in der Korrespondenzanalyse nicht sehr stark abgeschnitten hat, zeigt sich dabei doch eine Zweiteilung: Personen, die auf der „Abstandsskala“ einen oder keinen Punkt haben (z. B. nur ein Rückstandsmerkmal in Bezug auf die

Bildung wie beispielsweise Mittelschule 1 Punkt), und Personen, die beim Abstandindikator mehr Punkte haben.

Anhand einer logistischen Regression kann geprüft werden, was der Einfluss anderer Hintergrundfaktoren ist. Die Regressionsanalyse untersucht den Nettoeffekt der Variablen, das bedeutet den um die Effekte der anderen Variablen im Modell bereinigten Effekt. Zu dieser zusätzlichen Analyse kann nur eine beschränkte Anzahl an Variablen herangezogen werden. Etliche der relevanten Variablen wurden verwendet, um den Abstandsindikator zu konstruieren und können deshalb nicht mit in das Modell aufgenommen werden. Bei einer logistischen Regression wird unter Erwähnung der Signifikanz immer die Wahrscheinlichkeit berechnet (mithilfe eines Quotenverhältnisses, eines Verhältnisses von Wahrscheinlichkeiten). Weil hier mit Populationsdaten gearbeitet wird, muss keine Signifikanz angegeben werden und die Ergebnisse lassen sich anhand einer Abbildung grafisch darstellen.<sup>6</sup> Die beiden folgenden Abbildungen sind Teil desselben Modells. Das Modell ist nicht stark (nur 4 Variablen wurden darin aufgenommen), aber es gibt doch zusätzliche Auskünfte über die Merkmale, die dazu führen oder nicht, dass mehrere Rückstandsmerkmale auf der Abstandsskala kombiniert werden.

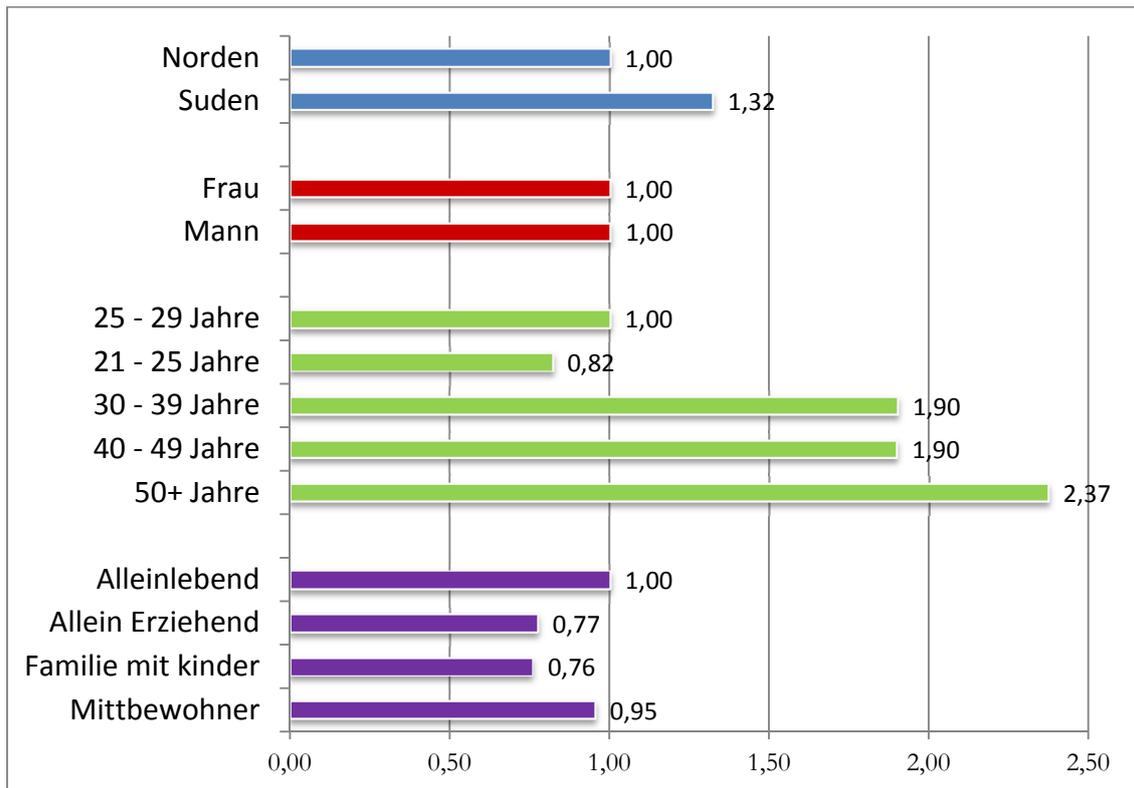
Eine erste Variable ist die *Region in der Deutschsprachigen Gemeinschaft*. Die Wahrscheinlichkeit, unabhängig von anderen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Familiensituation und Nationalität eine Person im südlichen Teil der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu finden, die mehr als einen Punkt beim oben entwickelten Abstandsindikator erzielt, liegt 32% höher als die Wahrscheinlichkeit, eine gleichartige Person im nördlichen Teil zu finden. Die Erklärung hierfür liefern u. a. der Beschäftigungsgrad und die Arbeitslosenquote im Süden. Die Arbeitslosigkeit ist so niedrig, dass es sehr wahrscheinlich ist, dass Personen, die noch einigermaßen über ein Arbeitsmarktpprofil verfügen, eine Stelle haben. Der Unterschied muss allerdings teilweise durch die Hintergrundvariablen erklärt werden. Die Anzahl der Variablen im Modell ist sehr beschränkt. Sehr wahrscheinlich gibt es noch andere Variablen, die den Unterschied näher erklären könnten und die nicht in das Modell aufgenommen worden sind.

Es gibt so gut wie keinen Unterschied zwischen *Männern und Frauen*, wenn der Einfluss anderer Merkmale wie Alter, Geschlecht, Familiensituation und Nationalität bereinigt wird. Frauen würden nur eine 2 Promille größere Wahrscheinlichkeit als Männer haben, beim Abstandsindikator eine höhere Punktzahl zu erzielen.

---

<sup>6</sup> Die Signifikanz gibt wieder, ob angenommen werden kann, dass ein wahrgenommener Effekt zufällig entstanden ist oder nicht. Da in dieser Untersuchung mit einer Gesamtpopulation gearbeitet wird, sind alle Effekte real und keine zufälligen Effekte wie in einer Stichprobe.

Abbildung 5.2 Logistische Regression: die Wahrscheinlichkeit, mehrere Rückstandsmerkmale zu kombinieren (Teil 1)



\* Die Daten beziehen sich auf die Gesamtpopulation, deshalb wird keine Signifikanz angegeben.

Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

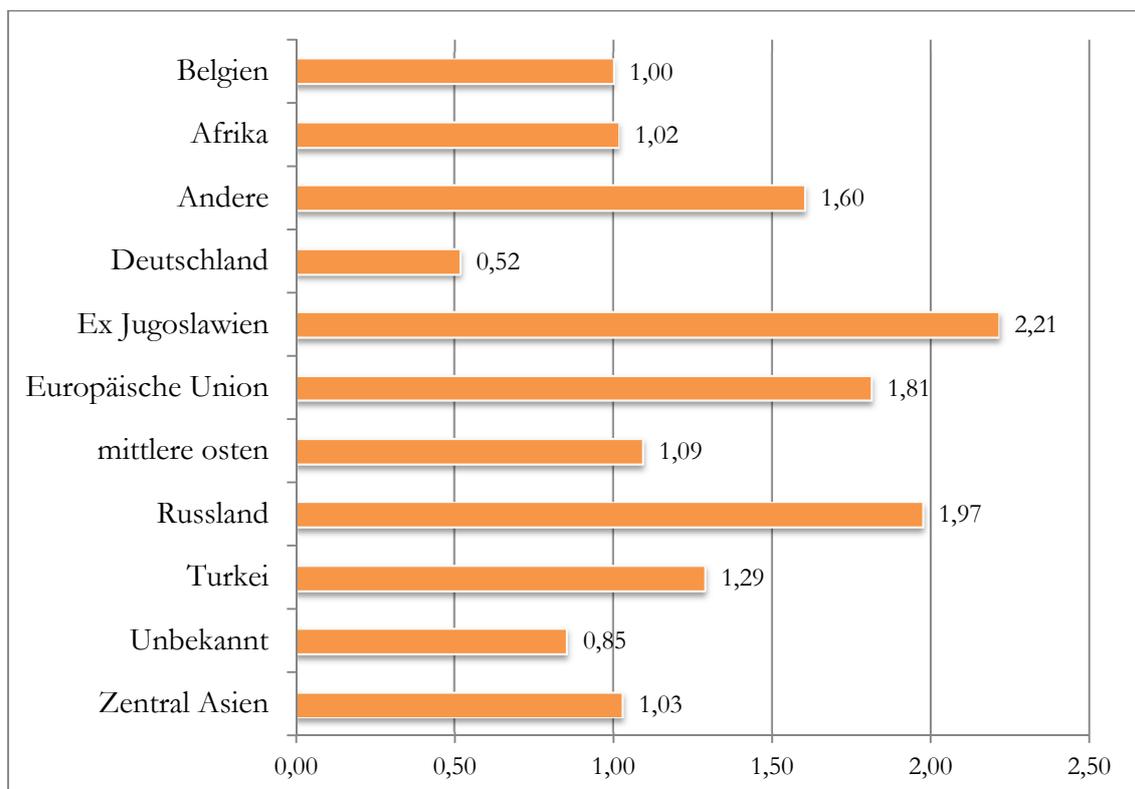
Die *Altersvariable* zeigt einen beinahe linearen Zusammenhang. Als Referenzkategorie wurde die Altersklasse zwischen 25 und 29 herangezogen. Die Personen im Bestand, die jünger sind (21 bis 24) haben eine um 18% geringere Wahrscheinlichkeit, eine höhere Punktzahl beim Abstandsindikator zu haben, als die Altersgruppe „25 bis 29“. Alle anderen unterschiedlichen Altersklassen erreichen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine höhere Punktzahl beim Abstandsindikator, als die Referenzaltersklasse. Die Altersklassen „30 bis 39“ und „40 bis 49“ Jahre schneiden gleich ab. Sie haben mit einer um 90% höheren Wahrscheinlichkeit eine höhere Punktzahl beim Abstandsindikator und kombinieren mutmaßlich einige Rückstandsmerkmale. Die Gruppe der Ab-50-Jährigen erzielt mit noch höherer Wahrscheinlichkeit eine höhere Punktzahl beim Abstandsindikator. Die Wahrscheinlichkeit, in der Grundgesamtheit eine Person zu finden, die beim Abstandsindikator mehr als 1 Punkt hat, ist 137% höher, als die Wahrscheinlichkeit, einen 25- bis 29-Jährigen zu finden. Mit anderen Worten: Für jeden 25- bis 29-Jährigen finden sich in der Population 2,37 Personen ab 50 mit wahrscheinlich mehreren Rückstandmerkmalen. Der Alterseffekt wurde um die Effekte von Geschlecht, Wohnregion und Herkunftsregion bereinigt.

Die Familiensituation zeigt, dass im Vergleich zu Alleinstehenden oder Zusammenwohnenden eine Familie – sogar eine Einelterfamilie – die Wahrscheinlichkeit senkt, eine Reihe von Merkmalen zu kumulieren, die zu einer höheren Punktzahl beim Abstandsindikator führen. Im Vergleich zu Alleinstehenden haben alleinerziehende Eltern eine um 23% geringere Wahrscheinlichkeit, mehr als 1 Punkt beim Abstandsindikator zu erzielen. Bei Personen aus einer Familie mit Kindern ist sie sogar um 24% geringer. Das bedeutet nur, dass nach Bereinigung um die anderen Variablen im Modell das Vorhandensein von Kindern die Wahrscheinlichkeit einer höheren Punktzahl beim Abstandsindikator im Vergleich zu Alleinstehenden nicht erhöht. Die Chancen, die beispielsweise

alleinstehende Eltern auf dem Arbeitsmarkt haben, sind deshalb im Vergleich zu anderen Gruppen nicht größer. Sie haben nämlich noch mit Hindernissen wie Kinderbetreuung oder Mobilität zu kämpfen, die nicht im Abstandsindikator berücksichtigt sind.

Diese letzte Variable lässt ein sehr heterogenes Bild erkennen. Die verschiedenen Nationalitäten sind in einer Reihe geografischer Regionen zusammengefasst. Die große Gruppe der Belgier dient als Referenzgruppe. Auffallend ist, dass die Afrikaner im Bestand, Personen aus Zentralasien (unter ihnen Afghanen) und die Personen aus dem Mittleren Osten kaum von der belgischen Population abweichen (jeweils 2%, 3% und 9%). Personen mit deutscher Nationalität haben ein stark abweichendes Profil in dem Sinn, dass – wiederum um die anderen Hintergrundmerkmale bereinigt – ihre Wahrscheinlichkeit, mehrere Rückstandsmerkmale zu kombinieren, nur halb so groß ist wie für die Belgier. Auf jeden Deutschen mit mehr als 1 Punkt beim Abstandsindikator kommen 2 Belgier. Die Nationalitätengruppen, die am stärksten von den Belgiern abweichen, sind vor allem Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (auf jeden Belgier kommen mehr als 2 Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien). Personen mit russischer Nationalität haben eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit, aber das Verhältnis bleibt noch bei beinahe 1 von 2. Personen aus „anderen EU-Ländern“ schneiden etwas besser ab und haben eine um 80% höhere Wahrscheinlichkeit, beim Abstandsindikator höhere Punktzahlen zu erhalten; bei den Türken im Bestand liegt die Wahrscheinlichkeit bei 29%. Die Restkategorie „Andere“, in der andere Nationalitäten zusammengefasst sind, die nicht zu einer der anderen Kategorien gehören, hat eine Regressionspunktzahl von 1,60 und die Gruppe, deren Nationalität unbekannt war, von 0,85.

**Abbildung 5.3** Logistische Regression: die Wahrscheinlichkeit, mehrere Rückstandsmerkmale zu kombinieren (Fortsetzung)



\* Die Daten beziehen sich auf die Gesamtpopulation, deshalb wird keine Signifikanz angegeben.  
Quelle: Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

Eine mögliche Erklärung für das gute Abschneiden der Afrikaner kann sein, dass sie oftmals Qualifikationen haben und Französisch sprechen. Aus anderen Untersuchungen (z. B. Rea und Wets (Hrsg.), 2014) zeigt sich, dass afrikanische Asylbewerber im Vergleich zu Gruppen beispielsweise aus Osteuropa (dem Nicht-EU-Teil) einfacher den Weg in den Arbeitsmarkt finden. Weil Sprache einer der Faktoren ist, die einem höher entwickelten Abstandsindikator Gewicht verleihen, erscheint es offensichtlich, dass Personen, die kein Deutsch oder Französisch sprechen, eher eine hohe Punktzahl erzielen. Falls Personen wegen ihres sprachlichen Rückstands keine Arbeit finden und längere Zeit arbeitslos sind, erhalten sie automatisch eine Punktzahl von mehr als 1 beim Abstandsindikator.

#### 5.4 Typologie der arbeitsmarktfernen Personen unter den ÖSHZ-Kunden (Clusteranalyse)

Auf der Grundlage multivariater Analysemethoden kann eine „Typologie“ zusammengestellt werden. Das impliziert, dass die gesamte Grundgesamtheit in eine Reihe deutlich zu unterscheidende Gruppen unterteilt wird. Hierfür bedienen wir uns einer Clusteranalyse.

##### 5.4.1 Clusteranalyse

Mit einer Clusteranalyse wird geprüft, welche Gruppen wir auf der Basis dieser Dimensionen innerhalb der Population der in die Untersuchung einbezogenen Personen unterscheiden können. Die Clusteranalyse ist eine statistische Technik, um eine Grundgesamtheit in relativ homogene Gruppen aufzuteilen: *die Cluster*. Die „Cases“ – in diesem Fall Personen – werden in Gruppen geordnet, ohne vorher die Gruppen genau definieren zu müssen. Hierzu wird für jede verwendete Variable der Durchschnitt jedes Clusters berechnet. Die Cluster sind so zusammengestellt, dass die Werte der Variablen für die Personen, die in einem bestimmten Cluster zu finden sind, nahe beim Clusterdurchschnitt liegen. Konkret bedeutet das, dass die Einteilung in eine Reihe von Clustern auf eine Weise erfolgt, dass die Quadratsumme der Unterschiede zwischen dem Wert der Variablen und dem Durchschnitt dieser Variablen bei den Clustern minimiert wird. Das impliziert, dass Gemeinsamkeiten zwischen Personen einer selben Gruppe größer sind als zwischen Personen verschiedener Gruppen. Anders ausgedrückt haben die Personen innerhalb der Gruppen ein ähnliches Profil, während sich die Profile der jeweiligen Gruppen unterscheiden.

Die Variablen, die zur Clusteranalyse herangezogen werden, sind einerseits das Alter und andererseits der oben entwickelte Abstandsindikator, in dem sowohl die (Nicht-)Beherrschung der französischen oder deutschen Sprache als auch die Dauer der Eintragung der betreffenden Person beim ÖSHZ, die Dauer der Arbeitslosigkeit und das Bildungsniveau berücksichtigt sind.

Als Clusteranalyse wurde das hierarchisch-agglomerative Verfahren (Ward-Methode) gewählt. Sowohl mathematisch als auch inhaltlich sorgte das für vier gut interpretierbare Typen oder „Cluster“. Das allgemeine  $R^2$  betrug .66, was auf eine akzeptable Clusterbildung hinweist. Auf der Grundlage der Clusteranalyse können 4 deutlich verschiedene Gruppen im Bestand der ÖSHZ-Kunden unterschieden werden. Personen, bei denen Daten fehlen, werden nicht in einen Cluster eingeteilt. Insgesamt wurden 788 Personen einem der vier Cluster zugeordnet.

##### 5.4.2 Vier Typen

Das **Alter** der Personen im analysierten Bestand bewegt sich zwischen 21 und 64 Jahren. Das durchschnittliche Alter der gesamten Population beträgt 39 Jahre.

Das **Bildungsniveau** ist ein wichtiges Merkmal der arbeitsmarktfernen Personen. Daten zur Ausbildung lagen nicht für alle Personen vor und wurden als kategoriale Variable eingegeben (kein Schulabschluss, nur Primarschule, Mittelschule, Berufsausbildung, Abitur, Hochschulstudium und

Universitätsstudium). Um diese Variable weiter in den Analysen zu berücksichtigen, wurden die Daten über die Bildung in Intervallvariablen „übersetzt“. An jedes Bildungsniveau wurde eine Anzahl unterstellter Ausbildungsjahre gekoppelt (kein Schulabschluss = 4, nur Primarschule = 6, Mittelschule = 9, Berufsausbildung = 10, Abitur = 12, Studium = 16). Bei einer großen Personengruppe ist das Bildungsniveau unbekannt. Diesen Personen wurde eine unterstellte Ausbildungsdauer von 10 Jahren zugeordnet. Für eine sehr große Gruppe (30% der Population) kann das sowohl eine Unter- als auch eine Überschätzung bedeuten. Für die gesamte Population ist die durchschnittliche Dauer der Ausbildung eher bescheiden: 9,3 Jahre.

Der oben entwickelte Abstandsindikator wurde nicht für die Einteilung in Cluster verwendet, aber es wurde geprüft, wie hoch die durchschnittliche Punktzahl auf dieser Skala für die verschiedenen Cluster ist. Der Durchschnitt für die gesamte Population beträgt 2,2.

Die vier Cluster zerfallen in zwei rund um Jüngere konzentrierte Cluster und zwei Cluster, die im Durchschnitt ältere Personen gruppieren.

**Tabelle 5.1** Beschreibung der Unterschiede zwischen den Clustern anhand der Abweichung vom Durchschnitt

	N	Alter	Jahre Schulbildung	Monate ÖSHZ	Abstandsindikator	Abstandsindikator
Gesamt	788					2,24
„Hard core“ Ältere	140	++	---	++++	++++	4,91
„Gemäßigte“ Ältere	300	++	+	---	---	1,82
„Vermittlungsfähige“ Jüngere	192	---	++	---	---	0,69
„Potenziell problematische“ Jüngere	156	---	-	--	++	2,59

\* Legende: Abweichung gegenüber Durchschnitt:  
 0 = unter 3%; - oder + = zwischen 3 und 10%; -- oder ++ = zwischen 10 und 20%; --- oder +++ = zwischen 20 und 50%; ---- oder ++++ = mehr als 50%

\*\* Die Punkte des Abstandsindikators reichen von 1 bis 9. Der Gesamtdurchschnitt = 2,24/9  
 Die Cluster lassen sich aufgrund der Punkte bei den verwendeten Variablen bestimmen. Für ein vorläufiges Profil werden sie anhand von Alter, Ausbildung, Dauer der Eintragung beim ÖSHZ und dem entwickelten Indikator (in dem die beiden vorgenannten Variablen enthalten sind) beschrieben.

Die Personen im **ersten Cluster** sind durchschnittlich älter als das Durchschnittsalter der Grundgesamtheit. Sie schneiden bei den Ausbildungsjahren (wie oben beschrieben operationalisiert) durchschnittlich schlechter ab und sind viel länger beim ÖSHZ eingetragen als der Durchschnitt. Beim oben entwickelten Indikator hat dieser Cluster viel mehr Punkte als der Durchschnitt der gesamten Population. Um ihn von anderen Clustern zu unterscheiden, kann dieser Cluster als Gruppe der **„Hard-core“-Älteren** bezeichnet werden. Diese Gruppe ist die kleinste der vier unterschiedenen Cluster und besteht aus 140 Personen.

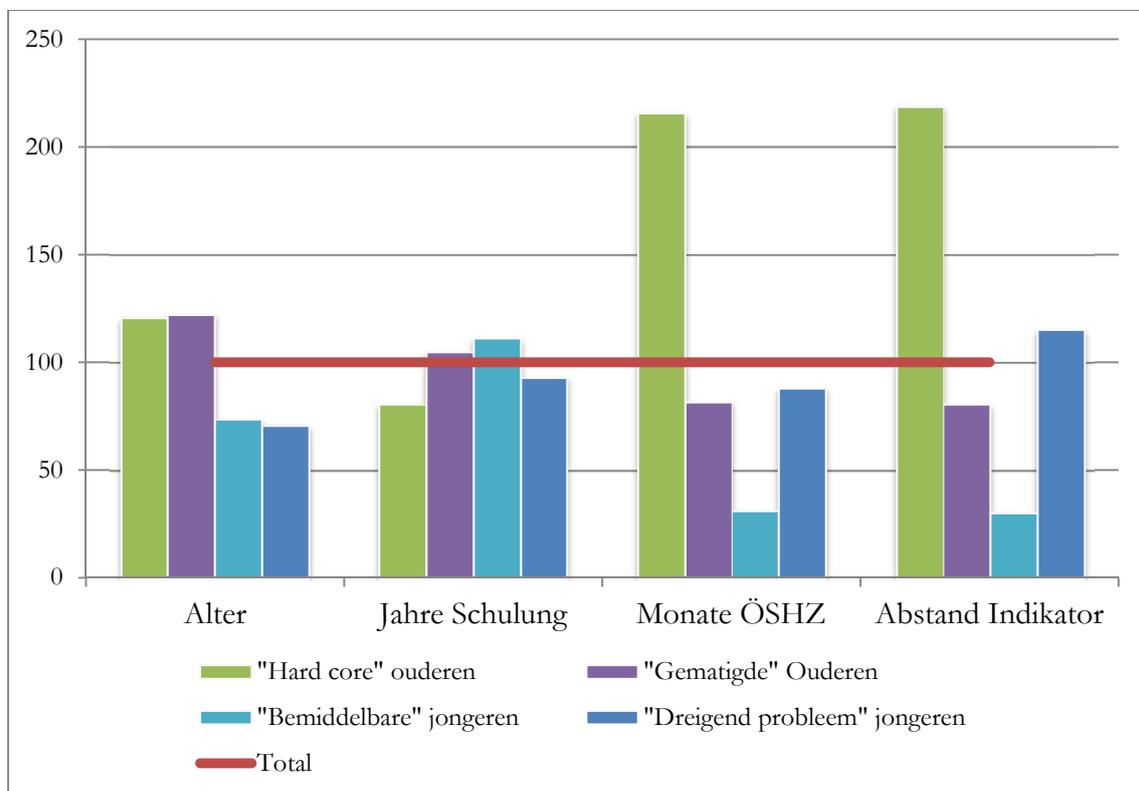
Die Personen im **zweiten Cluster** sind ebenfalls durchschnittlich älter als das Durchschnittsalter der Grundgesamtheit, sie schneiden bei den Ausbildungsjahren (wie oben beschrieben operationalisiert) durchschnittlich besser ab und sind etwas kürzer beim ÖSHZ eingetragen als der Durchschnitt. Beim oben entwickelten Indikator hat dieser Cluster etwas weniger Punkte als der Durchschnitt der gesamten Population. Um ihn von anderen Clustern zu unterscheiden, kann dieser Cluster als Gruppe der **„gemäßigten“ Älteren** bezeichnet werden. Dieser Cluster ist der umfangreichste und besteht aus 300 Personen.

Die Personen im **dritten Cluster** sind durchschnittlich jünger als das Durchschnittsalter der Grundgesamtheit (29 gegenüber 39 Jahre); sie schneiden bei den Ausbildungsjahren (wie oben beschrieben operationalisiert) durchschnittlich besser ab (11 gegenüber 9 Jahre) und sind deutlich kürzer als der Durchschnitt beim ÖSHZ eingetragen (9 gegenüber 29 Monate). Beim oben entwickelten Indikator hat dieser Cluster viel weniger Punkte als der Durchschnitt der gesamten

Population. Dieser Cluster punktet bei diesem Maßstab mit durchschnittlich 0,69 am niedrigsten von allen Clustern. Er ist am wenigsten weit vom Arbeitsmarkt entfernt. Um ihn von anderen Clustern zu unterscheiden, kann dieser Cluster als Gruppe der „vermittelbaren“ Jüngeren bezeichnet werden. Dieser Cluster ist der zweitumfangreichste und besteht aus 192 Personen.

Die Personen im vierten Cluster sind wiederum durchschnittlich jünger als das Durchschnittsalter der Grundgesamtheit (28 gegenüber 39 Jahre); sie schneiden bei den Ausbildungsjahren (wie oben beschrieben operationalisiert) durchschnittlich etwas schlechter ab (8,9 gegenüber 9,5 Jahre); sind ein wenig kürzer als der Durchschnitt beim ÖSHZ eingetragen (25 gegenüber 29 Monate). Beim oben entwickelten Indikator hat dieser Cluster mehr Punkte als der Durchschnitt der gesamten Population (2,6 gegenüber 2,2). Um ihn von anderen Clustern zu unterscheiden, kann dieser Cluster als Gruppe der „potenziell problematischen“ Jüngeren bezeichnet werden. Dieser Cluster ist etwas größer als der der „Hard-core“-Älteren und umfasst 156 Personen.

Abbildung 5.4 Verteilung der Punkte für Alter, Ausbildungsjahre, Monate beim ÖSHZ und Abstandsindikator je Cluster



Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

### 5.4.3 Beschreibung der Typologie arbeitsmarktferner Personen anhand relevanter Hintergrundvariablen

Im Bestand gibt es noch andere Variablen, die zulassen, die Cluster noch weiter zu beschreiben. Es ist offensichtlich, dass das **Alter** eine wichtige Rolle spielt. Es lassen sich nämlich zwei „ältere“ und zwei „jüngere“ Cluster unterscheiden. Der Zusammenhang zwischen den Clustern und den Altersklassen ist sehr stark (Cramers  $V = .48$ ,  $p < .0001$ ).

Bei der Beschreibung der Cluster hat sich bereits gezeigt, dass es einen sehr starken Zusammenhang zwischen den Clustern und den Punkten beim **Abstandsindikator** gibt (Cramers’

$V = .56, p < .0001$ ). Die Cluster der „Hard-core“-Älteren und der „potenziell problematischen“ Jüngeren punkten bei der Dreiteilung des Abstandsindikators (0,1,>1) ausschließlich in der Kategorie „>1“. Die Gruppe der „vermittelbaren“ Jüngeren punktet niemals in der Kategorie „>1“. Die Gruppe der „gemäßigten“ Älteren zeigt ein vielfältigeres Bild. Manche punkten „0“ (11%), andere „1“ (28%), aber die überwiegende Mehrheit punktet „>1“ (61%).

Ein ziemlich starker Zusammenhang ist zwischen dem **Bildungsniveau** und den Clustern feststellbar. Mehr als die Hälfte aller Personen, die nur die Primarschule besucht haben oder die kein Diplom haben (56%), finden sich im Cluster der „Hard-core“-Älteren. Beim Cluster der gemäßigten Älteren fällt auf, dass das Bildungsniveau eines großen Teils der Personen in diesem Cluster unbekannt ist. Möglicherweise sind hier einige Personen dabei, die – falls ihr Bildungsniveau bekannt wäre – eher in den ersten Cluster der „Hard-core“-Älteren gehören würden als zu den „gemäßigten“ Älteren. Auch bei mehr als der Hälfte (53%) der Personen im Cluster der „vermittelbaren“ Jüngeren ist das Bildungsniveau unbekannt. Hier kann ebenfalls der Einwand gemacht werden, dass sie bei Vorliegen von mehr Informationen vielleicht in einen anderen Cluster gehören würden. Für diese Gruppe kann es in zweierlei Richtungen gehen: In ihr gibt es Personen, die ein Abitur oder einen noch höheren Abschluss haben (17%) oder die einen Mittelschulabschluss haben (28%), aber niemanden ohne Abschluss oder nur mit Primarschule. Von den „potenziell problematischen“ Jüngeren hat mehr als ein Viertel keinen Abschluss oder nur einen Primarschulabschluss (26%) und 38% haben nur einen Mittelschulabschluss.

Es besteht ein kleiner, aber signifikanter Zusammenhang zwischen der **Variable „Sprache“** und den Clustern (Cramers  $V = .15, p < .0006$ ). Die Variable „Sprache“ registriert nur die Muttersprache und gibt eine Andeutung der Sprachbeherrschung. Mehr als die Hälfte der Grundgesamtheit ist deutsch- oder französischsprachig (56%). Die anderen haben eine andere Muttersprache. Im Cluster der „Hard-core“-Älteren präsentiert sich ein genau umgekehrtes Bild. Dort haben 56% eine Fremdsprache als Muttersprache. Dieses Bild zeigt sich auch im Cluster der „potenziell problematischen“ Jüngeren, wenn auch weniger deutlich. Die Mehrheit in diesem Cluster ist noch immer deutsch- oder französischsprachig, aber 48% ist ursprünglich anderssprachig.

Die beiden **„Dauer“-Variablen** (Dauer Arbeitslosigkeit und Dauer der Eintragung beim ÖSHZ) sind offensichtlich statistisch signifikant und stark: Sie weisen ein Cramers  $V$  von .32 bzw. .35 ( $p < .0001$ ) auf.

Der Zusammenhang zwischen den Clustern und dem Geschlecht ist nicht sehr stark, jedoch signifikant (Cramers  $V = .15, p < .001$ ). Auffällig ist, dass der erste Cluster – die „Hard-core“-Älteren – ein sehr „weiblicher“ Cluster ist. Die Grundgesamtheit ist mehrheitlich weiblich (55% gegenüber 45% männlich), aber der erste Cluster hat einen Anteil von 63% Frauen. Die beiden „älteren“ Cluster sind eher weiblich, der Cluster der „vermittelbaren“ Jüngeren hat kein auffallendes Genderprofil und der Cluster der „potenziell problematischen“ Jüngeren ist männlicher als der Durchschnitt (59% gegenüber 45% im Durchschnitt).

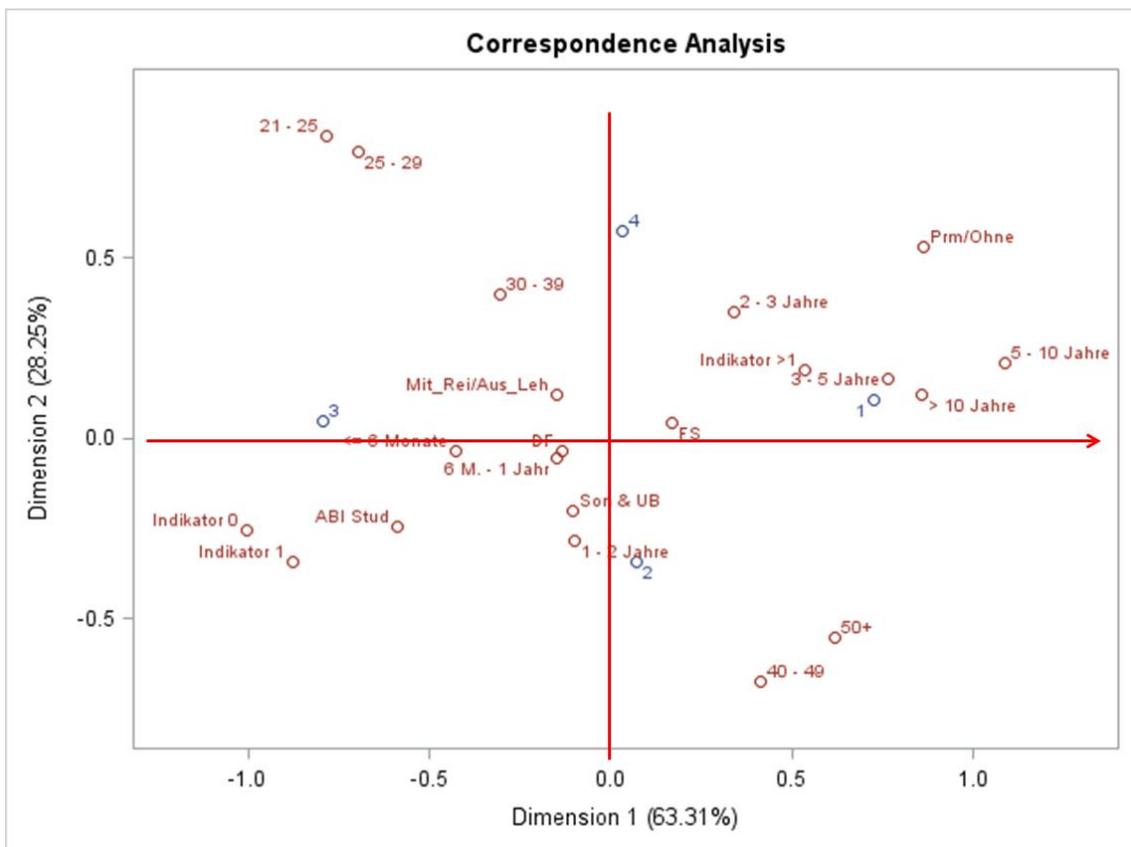
Die Nationalitätengruppe, zu der man gehört, ist ebenfalls signifikant (Cramers  $V = .17, p < .0003$ ). Der Cluster der „Hard-core“-Älteren besteht größtenteils aus 3 Nationalitätengruppen: Belgier (24%); Ex-Jugoslawen (22%) und Russen (19%). Für einige Nationalitätsgruppen ist der Cluster der „gemäßigten“ Älteren – der größte der vier – derjenige Cluster, wo die betreffende Nationalitätsgruppe am stärksten vertreten ist. Das gilt (in der Reihenfolge ihrer Bedeutung – Top 3) für die Deutschen, Menschen aus dem Mittleren Osten und Bürger anderer europäischer Länder.

Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der **Familiensituation** und den Clustern. Das bedeutet, dass es in einem bestimmten Cluster keinen vorherrschenden Familientyp gibt. Ebenso wenig gibt es einen Zusammenhang zwischen den Clustern und der Region in der DG. Die Cluster kommen in der gleichen Verteilung sowohl im Norden als auch im Süden vor.

#### 5.4.4 Die Cluster in einer Korrespondenzanalyse

Wenn die Cluster, wie oben beschrieben, in eine Korrespondenzanalyse aufgenommen werden, wird die Positionierung der Cluster zueinander auf der Grundlage einiger relevanter Hintergrundmerkmale bestimmt, z. B. Bildungsniveau, Dauer der Arbeitslosigkeit, Dauer der Eintragung beim ÖSHZ und die Punktzahl beim Abstandsindikator. Ziel dieses Schrittes ist es, die relativen Positionierungen visuell darzustellen. Die Auswahl der gehandhabten Variablen ist in diesem Sinne unbrauchbar, weil Variablen wie Bildungsniveau und Dauer der Eintragung beim ÖSHZ bei der Entwicklung des Abstandsindikators verwendet worden sind. Es ist also offensichtlich, dass beispielsweise die Kategorie „kein Schulabschluss oder nur Primarschule“ dichter bei „einer Punktzahl von mehr als eins“ (Indikator >1 in der Abbildung) liegt, als bei einer Punktzahl von 0 oder 1. Diese letzten 2 Werte liegen nahe beieinander im untersten Quadranten links in der Abbildung. In der Abbildung ist zu sehen, dass (nur auf der Grundlage der hier verwendeten Variablen) der dritte Cluster (die „vermittelbaren“ Jüngeren) getrennt von den anderen Clustern steht. Der erste („Hard-core“-Ältere) und der vierte („potenziell problematische“ Jüngere) Cluster befinden sich in demselben Quadranten der Abbildung. Der zweite Cluster (die „gemäßigten“ Älteren) steht im untersten Quadranten auf der rechten Seite.

Abbildung 5.5 Verteilung der Punkte für Alter, Ausbildungsjahre, Monate beim ÖSHZ und Abstandsindikator je Cluster



\* 1 = „hard core“ Ältere ; 2 = „gemäßigte Ältere“ ; 3 = „vermittelbare Jüngere“ ; 4 = „potenziell problematische“ Jüngere

Quelle Daten ÖSHZ, Bearbeitung HIVA

## 5.5 Welche Aufmerksamkeit für welche Gruppen?

Das obige Modell ist nicht stark genug, um belastbare Aussagen zu machen, aber trotzdem kann die Abbildung mehr oder weniger als visuelle Interpretation der Aufmerksamkeit dienen, die den jeweiligen Gruppen zu widmen ist. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass der gehandhabte Indikator zur Messung der Entfernung zum Arbeitsmarkt auf der Grundlage der verfügbaren Verwaltungsdaten konstruiert wurde, und dass entscheidende Angaben, z. B. über Motivation, geistige Gesundheit und das eventuelle Vorliegen psychischer Probleme, nicht in die Analyse aufgenommen wurden.

Beim dritten Cluster, den „vermittelbaren“ Jüngeren (192 Personen) kann man sich fragen, inwiefern sie zur Population der arbeitsmarktfernen Personen gehören. Abgesehen davon, dass sie Unterstützung vom ÖSHZ erhalten, genießen sie keinerlei privilegierte Position. Aber aufgrund der Analyse scheinen sie die Zielgruppe zu sein, die eine starke Begleitung braucht, die jedoch eigentlich eine Stelle auf dem regulären Arbeitsmarkt finden müsste. Ebenso wie für die anderen Gruppen gilt für diese Gruppe, dass eine psychosoziale Evaluation und die Prüfung, in welchem Maße ergänzende Probleme festzustellen sind, die sich nicht in Verwaltungsdaten widerspiegeln, notwendige Schritte sind.

Auch bei der Gruppe der „gemäßigten“ Älteren (300 Personen) kann man sich fragen, inwiefern sie zum harten Kern der Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen gehören. Sie sind etwas älter, haben keine allzu hohen Schulabschlüsse (sie haben jedoch mehr Ausbildungsjahre erhalten, als der Durchschnitt der untersuchten Grundgesamtheit) und sind vom ÖSHZ abhängig. Das ist kein sehr einfaches Profil, mit dem sich rasch eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt finden ließe. Auch hier sollten eine passende Begleitung und der Einsatz von Beschäftigungsmaßnahmen dafür sorgen können, die Chance auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Ebenso wie für die vorige Gruppe gilt für diese Gruppe, dass eine psychosoziale Evaluation und die Prüfung, in welchem Maße ergänzende Probleme festzustellen sind, die sich nicht in Verwaltungsdaten widerspiegeln, notwendige Schritte sind.

Die Gruppen, die am schwersten auf den Arbeitsmarkt zu begleiten sein werden, sind die Cluster der „Hard-core“-Älteren und der „potenziell problematischen“ Jüngeren. Die Personen im Cluster der „Hard-core“-Älteren (140 Personen) haben ein Profil, das einen (Wieder-)Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt wenig wahrscheinlich macht. Ihrem Profil wäre am meisten damit gedient, wenn sie einer dauerhaft bezuschussten Beschäftigung zugeführt würden.

Die Gruppe der „potenziell problematischen“ Jüngeren (156 Personen) verdient vielleicht die höchste Aufmerksamkeit seitens der Politik. Sie haben ebenso wie die „Hard-core“-Älteren im Durchschnitt ein niedriges Bildungsniveau, punkten schlecht beim Abstandsindikator und sind ungeachtet ihrer jungen Jahre bereits länger beim ÖSHZ eingetragen als die anderen Gruppen, wenn man von den „Hard-core“-Älteren absieht. Sie verfügen über eine Reihe von Profilmertmalen, die vermuten lassen, dass sie im Laufe der Zeit in die Gruppe der „Hard-core“-Älteren hineinwachsen. Es scheint auf der Hand zu liegen, dass eine auf diese Gruppe zugeschnittene Politik entwickelt wird. Außerdem ist für diese Gruppe ebenfalls unbedingt eine psychosoziale Evaluation erforderlich.



**- TEIL 3 DAS ANGEBOT IN DER**  

---

**SOZIALÖKONOIE -**



# 6 | Das (potenzielle) Angebot der Sozialwirtschaft in der DG

## 6.1 Einleitung

In diesem Kapitel gehen wir ausführlicher auf das für die Zielgruppe der Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorhandene Angebot ein. Dabei geht es sowohl um das bestehende als auch um das potenzielle Angebot. Wir besprechen das bestehende Angebot bei den Sozialbetrieben und bei Arbeitgebern, von dem wir uns mithilfe einer schriftlichen Befragung und einer Internetumfrage eine Übersicht verschafft haben.

## 6.2 Das Angebot bei Sozialbetrieben

Wir schrieben 16 Sozialbetriebe an. Rückläufe kamen von 8 Sozialbetrieben; sie betrafen 10 Arbeitsformen: 3 föderale Eingliederungsbetriebe, 1 Beschützende Werkstätte, 1 Dienstleistungsscheck-Unternehmen, 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen und 1 „Andere“. Diese „Andere“ ist an einen föderalen Eingliederungsbetrieb gekoppelt und wendet sich an „Personen mit einer leichten geistigen Behinderung und herausforderndem Verhalten“. Der Fragebogen ist in der Anlage zu finden.

Die Daten, die wir hier vorstellen, sind Einschätzungen der Sozialbetriebe und wurden nicht von einer Instanz der öffentlichen Hand validiert.

### 6.2.1 Personal und Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze

Um uns einen Überblick des verfügbaren Angebots zu verschaffen, ließen wir die Initiativen eine Momentaufnahme ihres Personalbestands machen. Wir forderten sie auf, für verschiedene Arbeitnehmerkategorien anzugeben, wie viele Arbeitsplätze (Vollzeitäquivalente) am 1. September 2014 unbesetzt waren und wie viele besetzt. Die Summe aus besetzten und unbesetzten Stellen ist das Gesamtangebot. Für die verschiedenen Arbeitnehmer- und Ausbildungskategorien sind auch die Arbeits- bzw. Ausbildungsverträge im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen inkl. Artikel 60§7 zu berücksichtigen.

Wir erhielten Zahlenmaterial von 3 föderalen Eingliederungsbetrieben, 1 Beschützenden Werkstätte und 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen. In nachstehender Tabelle geben wir zuerst einen Überblick der addierten Daten pro Arbeitsform und zum Schluss die Summe aller Initiativen, die uns Daten geliefert hatten.

**Tabelle 6.1 Gesamtpersonal von 3 föderalen Eingliederungsbetrieben zum 01.09.2014 (VZÄ)**

	<b>Offene Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>	<b>Besetzte Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>	<b>Gesamt Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>
Zielgruppe unter Arbeitsvertrag	6,00	13,41	19,41
Zielgruppe unter Ausbildungsvertrag	0,00	1,00	1,00
Arbeitnehmer (exklusive Zielgruppe & Begleitpersonen)	1,25	9,65	10,90
Begleitpersonen	0,00	9,60	9,60
Ehrenamtliche	0,00	42,20	42,20

Quelle HIVA

**Tabelle 6.2 Gesamtpersonal von 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen zum 01.09.2014 (VZÄ)**

	<b>Offene Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>	<b>Besetzte Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>	<b>Gesamt Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>
Zielgruppe unter Arbeitsvertrag	0,00	10,00	10,00
Zielgruppe unter Ausbildungsvertrag	1,70	15,30	17,00
Arbeitnehmer (exklusive Zielgruppe & Begleitpersonen)	0,80	7,91	8,71
Begleitpersonen	0,00	5,00	5,00
Ehrenamtliche	0,00	0,00	0,00

Quelle HIVA

**Tabelle 6.3 Gesamtpersonal der Beschützenden Werkstätte zum 01.09.2014 (VZÄ)**

	<b>Offene Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>	<b>Besetzte Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>	<b>Gesamt Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ</b>
Zielgruppe unter Arbeitsvertrag	3,00	63,38	66,38
Zielgruppe unter Ausbildungsvertrag	0,00	10,32	10,32
Arbeitnehmer (exklusive Zielgruppe & Begleitpersonen)	2,00	36,00	38,00
Begleitpersonen	0,00	12,00	12,00
Ehrenamtliche	0,00	0,00	0,00

Quelle HIVA

Am 1. September 2014 standen den Zielgruppenarbeitnehmern in den drei föderalen Eingliederungsbetrieben 19,41 VZÄ-Stellen im Rahmen eines Arbeitsvertrags und 1 VZÄ-Stelle im Rahmen eines Ausbildungsvertrags zur Verfügung. In den vier Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen waren am 1. September 2014 für Zielgruppenarbeitnehmer 10 VZÄ-Stellen im Rahmen eines Arbeitsvertrags und 17 im Rahmen eines Ausbildungsvertrags verfügbar. Die individuellen Zahlen je Initiative zeigen uns, dass es sich eher um Initiativen im kleinen Maßstab handelt, die Zielgruppenarbeitnehmern im Rahmen eines Arbeits- und/oder Ausbildungsvertrags jeweils höchstens 10 VZÄ-Stellen zur Verfügung stellen. Bei der Beschützenden Werkstätte dagegen handelt es sich um ein Angebot im großen Maßstab. Am 1.

September 2014 standen dort für Zielgruppenarbeitnehmer 66,38 VZÄ-Stellen im Rahmen eines Arbeitsvertrags und 10,32 VZÄ-Stellen im Rahmen eines Ausbildungsvertrags zur Verfügung.

In nachstehender Tabelle zeichnen wir das Gesamtbild der 3 föderalen Eingliederungsbetriebe, der Beschützenden Werkstätte und der 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen.

Tabelle 6.4 Gesamtüberblick Personal zum 01.09.2014 (VZÄ)

	Offene Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ	Besetzte Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ	Gesamt Arbeits-bzw. Ausbildungsplätze in VZÄ
Zielgruppe unter Arbeitsvertrag	9,00	86,79	95,79
Zielgruppe unter Ausbildungsvertrag	1,70	26,62	28,32
Arbeitnehmer (exklusive Zielgruppe & Begleitpersonen)	4,05	53,56	57,61
Begleitpersonen	0,00	26,60	26,60
Ehrenamtliche	0,00	42,20	42,20

Quelle HIVA

### 6.2.2 Zielgruppen-Vermittlung

Um einen Überblick darüber zu erhalten, wie die Zielgruppe zu den Initiativen kommt, haben wir dazu aufgefordert, eine prozentuale Schätzung der verschiedenen Zuweisungskanäle im Jahre 2013 zu geben. Weil es innerhalb der verschiedenen Arbeitsformen große Unterschiede zu geben scheint, berücksichtigen wir nicht nur die Durchschnittswerte je Arbeitsform, sondern auch die Ergebnisse für jede einzelne Initiative. Jede Zeile steht für eine Initiative.

Tabelle 6.5 Zielgruppen-Vermittlung (Jahresbasis 2013)

Zielgruppen-Vermittlung (Jahresbasis 2013)	Arbeits- amt	ÖSHZ	DPB	Spontan	Stellen- angebot	Andere
Föderaler Eingliederungsbetrieben	0,00%	90,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	5,00%	10,00%	0,00%	85,00%	0,00%	0,00%
	10,00%	80,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Durchschnittswert Föderale Eingliederungsbetriebe</i>	<i>5,00%</i>	<i>60,00%</i>	<i>6,67%</i>	<i>28,33%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen	70,00%	20,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	75,00%	10,00%	15,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	18,00%	53,00%	5,00%	5,00%	19,00%	0,00%
<i>· Durchschnittswert Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme</i>	<i>54,33%</i>	<i>27,67%</i>	<i>10,00%</i>	<i>1,67%</i>	<i>6,33%</i>	<i>0,00%</i>
Beschützende Werkstätte	8,00%	65,00%	15,00%	0,00%	5,00%	0,00%
Dienstleistungsscheck-Unternehmen	ja	ja	nein	ja	ja	
Andere:...	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Durchschnittswert alle Initiativen</i>	<i>23,25%</i>	<i>41,00%</i>	<i>20,63%</i>	<i>11,25%</i>	<i>3,00%</i>	<i>0,00%</i>

\* Die Durchschnittswerte sind der Durchschnitt der prozentualen Schätzung der verschiedenen Initiativen. Sie müssen als die Zielgruppen-Vermittlung bei einer durchschnittlichen Initiative interpretiert werden.

Quelle HIVA

Es scheint große Unterschiede zwischen den Arbeitsformen zu geben, aber auch zwischen den Initiativen. Wir können jedoch feststellen, dass das ÖSHZ bei einer durchschnittlichen Initiative der Sozialökonomie für den größten Teil der Zuweisungen sorgt.

In einer offenen Frage konnten die Initiativen „eventuelle Probleme bei der Vermittlung des Personals“ angeben. Wir erhielten folgende Antworten:

- Leider können wir keine Prozentsätze angeben. Die motivation der Personen die sich über's ADG bei uns vorstellen ist leider nicht sehr hoch. Aus finanziellen Gründen haben Arbeitssuchende nicht immer ein Fahrzeug/Führerschein. Die Tatsache, dass wir verpflichtet sind pro Quartal 60% entschädigte Arbeitslose oder Sozialhilfeempfänger einstellen müssen ist leider oft eine Bremse um Arbeitssuchende spontan einzustellen, obwohl die Anfrage hier relativ hoch ist.<sup>7</sup> Da der Beruf der Haushaltshilfe körperlich sehr anstrengend ist, können wir keine Personen mit gewissen gesundheitlichen Problemen einstellen (zB. Rücken/-Muskel/-Knochenbeschwerden).
- Die korrekte Zuweisung in das Projekt ist manchmal schwierig. Es fehlt an einheitlichen und kohärenten Screening-Instrumenten bei den Vermittlungsdiensten.
- Wir vermitteln eigenständig über Praktikas in die Betriebe.

### 6.2.3 Weitervermittlung in regulären Arbeitsmarkt

Die Initiativen konnten angeben, ob die Weitervermittlung in den regulären Arbeitsmarkt eine Zielsetzung gewesen sei. Zwei Initiativen gaben an, dass dies nicht der Fall gewesen sei: ein Dienstleistungsscheck-Unternehmen und ein föderaler Eingliederungsbetrieb. Darüber hinaus baten wir um eine Einschätzung, wie hoch die Weitervermittlungsquote im Jahr 2013 war. Es werden Vermittlungen in befristete wie in unbefristete Arbeitsverhältnisse bei dieser Schätzung berücksichtigt. In nachstehender Tabelle zeigen wir die selbst gemeldete Weitervermittlung derjenigen Initiativen, deren Ziel die Weitervermittlung ist.

**Tabelle 6.6 Weitervermittlungsquote Zielgruppenarbeitnehmer (% , Jahresbasis 2013)**

	% Vermittlungsquote auf Jahresbasis 2013
Föderale Eingliederungsbetriebe	33,00%
	10,00%
· Durchschnittswert Föderaler Eingliederungsbetrieb	21,50%
Beschützende Werkstätte	12,00%
Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen	42,85%
	60,00%
	22,00%
	30,00%
· Durchschnitt Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme	38,71%
Durchschnitt alle Initiativen	29,98%

\* Die Durchschnittswerte sind der Durchschnitt der prozentualen Schätzung der verschiedenen Initiativen. Sie müssen als die Weitervermittlung bei einer durchschnittlichen Initiative interpretiert werden.

Quelle HIVA

Bei den verschiedenen Arbeitsformen unterscheiden sich die Weitervermittlungsquoten sehr stark. Das hängt natürlich auch mit der Zielgruppe der einzelnen Initiativen und ihrer Entfernung zum

7 Hinweis der Redaktion: Die 60%-Klausel sieht vor, dass 60% der Neueinstellungen im Rahmen eines DLS-Arbeitsvertrags durch vollentschädigte Arbeitslose oder Empfänger des Eingliederungseinkommens zu besetzen sind.

Arbeitsmarkt zusammen. Außerdem hat sich bei den Interviews und bei der Fokusgruppe mit den Sozialbetrieben gezeigt, dass manche Initiativen im Rahmen ihrer Begleitung der Weitervermittlung viel Aufmerksamkeit schenken und manche nicht. So gibt es eine Initiative, die persönlich vermittelt, indem sie Arbeitgeber mit einer passenden offenen Stelle anruft. Andere Initiativen erfahren, dass sie zu wenig Zeit (und/oder Mitarbeiter und Mittel) haben, um dem genug Aufmerksamkeit schenken zu können. Es besteht keine systematische Vorgehensweise, um die Weitervermittlung der Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

In einer offenen Frage konnten die Initiativen „eventuelle Probleme bei der Vermittlung“ angeben. Wir erhielten folgende Antworten:

- Es fehlen niederschwellige Arbeitsplätze und Qualifizierungsmaßnahmen für gewisse Zielgruppen. Außerdem muss der Kontakt zu den Betrieben verbessert und koordiniert werden. Wir brauchen Jobcoaches die für das gesamte Zielpublikum zuständig sind, unabhängig von der bezuschussenden Einrichtung.
- Wir haben keine Zielsetzung in Richtung Weitervermittlung. Jedoch kommt es regelmässig vor, dass Mitarbeiter uns verlassen weil sie in einem anderen Beruf einsteigen möchten, Wir sehen uns in diesem Fall als "Alternative" zur Arbeitslosigkeit und geben so den Menschen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt tätig zu bleiben, bis sie den "richtigen" Beruf gefunden haben.
- zu wenig Angebot auf dem Arbeitsmarkt. Zu schwache Teilnehmer.
- Viele ausländische Mitarbeiter in den Verträgen 60/7 haben mangelnde Sprachkenntnisse und können diese nur sehr begrenzt in den 1 bis 2 Jahren kompensieren.

Zu lange Wartezeiten bevor andere Dienste und Maßnahmen greifen. Je länger die Wartezeit, desto geringer die Vermittlungschancen.

### 6.2.1 Finanzierung

Wir baten die Initiativen um ihre Einschätzung, wie hoch der Anteil der verschiedenen Einnahmen- und Ausgabenkategorien im Jahr 2013 war.

In nachstehender Tabelle werden diese Anteile in Prozent dargestellt. Jede Zeile steht für eine Initiative.

Tabelle 6.7 Finanzierung (Jahresbasis 2013)

Finanzierung (Jahresbasis 2013)	Einnahmen: Anteil an Gesamteinnahmen (in %)			Ausgaben: Anteil an Gesamtausgaben 2013 (in %)				
	Einnahmen aus Produktion/ Dienstleistungen	Einnahmen durch Zuschüsse	Andere Einnahmen	Lohnkosten der Zielgruppe	Lohnkosten des Begleitpersonals	Lohnkosten "anderes" Personal	Materialkosten	Funktionskosten
Föderale Eingliederungsbetriebe	48,01%	32,63%	10,47%	12,27%	51,50%	1,60%	2,18%	16,02%
	92,94%	7,06%	0,00%	0,00%	12,50%	24,50%	48,00%	15,00%
	29,00%	58,00%	13,00%	30,00%	47,00%	0,00%	15,00%	8,00%
<i>Durchschnittswert Föderale Eingliederungsbetriebe</i>	<i>56,65%</i>	<i>32,56%</i>	<i>7,82%</i>	<i>14,09%</i>	<i>37,00%</i>	<i>8,70%</i>	<i>21,73%</i>	<i>13,01%</i>
Beschützende Werkstätten	55,00%	43,00%	2,00%	61,50%	17,90%	3,90%	5,90%	6,40%
Dienstleistungsscheck-Unternehmen	97,51%	0,74%	1,75%	87,78%	5,74%	0,00%	0,21%	6,27%
Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen	55,00%	43,00%	2,00%	0,00%	45,00%	16,00%	25,00%	14,00%
	76,00%	22,00%	2,00%	5,00%	15,00%	29,00%	1,00%	50,00%
	30,00%	70,00%	0,00%	20,00%	54,00%	0,00%	18,00%	8,00%
	0,00%	8,76%	0,00%	0,00%	10,80%	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Durchschnittswert Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen</i>	<i>40,25%</i>	<i>35,94%</i>	<i>1,00%</i>	<i>6,25%</i>	<i>31,20%</i>	<i>11,25%</i>	<i>11,00%</i>	<i>18,00%</i>
Andere:...	36,93%	47,52%	15,55%	60,59%	13,73%	0,00%	1,05%	24,63%
<i>Durchschnitt alle Initiativen</i>	<i>52,04%</i>	<i>33,27%</i>	<i>4,68%</i>	<i>27,71%</i>	<i>27,32%</i>	<i>7,50%</i>	<i>11,63%</i>	<i>14,83%</i>

\* Die Durchschnittswerte sind der Durchschnitt der prozentualen Schätzung der verschiedenen Initiativen. Sie müssen als die Finanzierung einer durchschnittlichen Initiative interpretiert werden.

Quelle HIVA

Auch hier sehen wir große Unterschiede in den Arbeitsformen und zwischen ihnen.

Die Kategorie „Andere Einnahmen“ konnte in einer offenen Frage näher erläutert werden. Wir erhielten diese Antworten:

- Spenden;
- Spenden;
- Alle zusätzlichen Gelder müssen mit den ESF Zuschüssen verrechnet werden! Es ist nicht möglich Geld für Investitionen durch Rücklagen zu bilden;
- CAP48 und Spenden.

In einer offenen Frage konnten die Initiativen „mögliche Probleme bei der Finanzierung“ angeben. Wir erhielten folgende Antworten:

- Die VoG finanziert sich ausschließlich über den ESF, d.h. dass alle Einnahmen mit der Subventionierung verrechnet werden. Trotz hoher Eigeneinnahmen haben wir nur begrenzten Handlungsspielraum und wir können keine Reserven aufbauen.
- Der Auszahlungsrythmus deckt sich nicht mit den laufenden Kosten.

### 6.3 Das Angebot bei Arbeitgebern

Das Angebot bei Arbeitgebern wurde mithilfe einer Internetumfrage ermittelt. Dabei wurde ein Unterschied zwischen dem öffentlichen Sektor, dem Non-Profit-Sektor und dem privaten Sektor gemacht. Die Umfrage wurde auf unterschiedliche Weise verschickt: ein geschlossener Link für die öffentlichen Behörden (eine bekannte Anzahl E-Mailadressen, an die die Umfrage geschickt wurde) und einen offenen Link für die Arbeitgeber aus dem privaten und dem Social-Profit-Sektor.

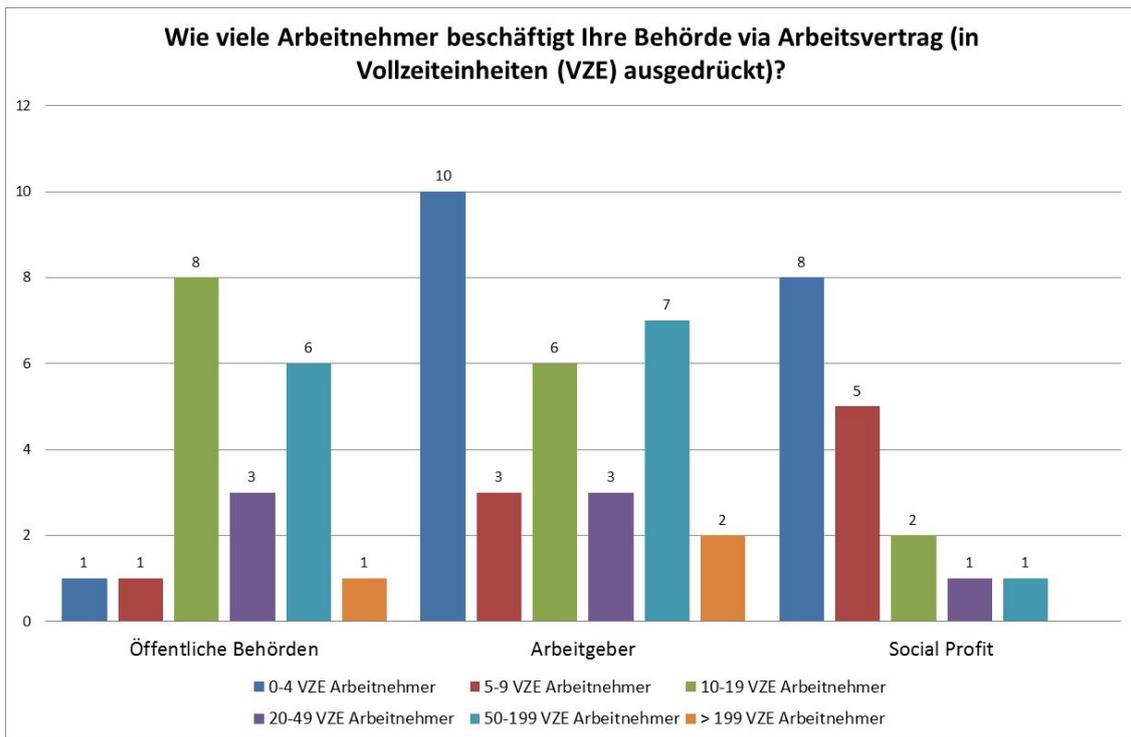
Die Fragen, die den verschiedenen Arbeitgebertypen gestellt wurden, waren identisch. Sie befinden sich in den Anlagen. In erster Linie wurden die Arbeitgeber gefragt, inwiefern sie Personen mit einer Behinderung beschäftigen würden und ob – und unter welchen Bedingungen – sie bereit seien, diesen Personen einen Arbeitsplatz anzubieten. Im zweiten Teil des Fragebogens wurden dieselben Fragen wiederholt, aber diesmal in Bezug auf die Personen mit einer großen Entfernung zum Arbeitsmarkt.

Je nach Gruppe potenzieller Arbeitnehmer, über die berichtet wird, unterscheiden sich die Antworten beträchtlich. Die Anzahl möglicher Arbeitgeber ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eher beschränkt. In ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber erhielten wir Rückläufe von 34 der 370 angeschriebenen Unternehmen des Privatsektors, von 23 der 60 angeschriebenen Unternehmen des Social-Profit-Sektors und von 22 der 29 angeschriebenen öffentlichen Behörden.<sup>8</sup>

Bei den Angaben in nachstehenden Abbildungen handelt es sich um absolute Zahlen. Unter den Arbeitgebern aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor, die geantwortet haben, befanden sich einige „größere“ Arbeitgeber, die mehr als 50 oder sogar über 100 Personen beschäftigen. Bei den Social-Profit-Organisationen handelt es sich hauptsächlich um kleine Unternehmen.

<sup>8</sup> Die öffentlichen Behörden als Arbeitgeber erhielten den Fragebogen über einen geschlossenen Link. Der Privat- und der Social-Profit-Sektor erhielten ihn über einen offenen Link, was impliziert, dass wir uns der Unität der Antworten nicht sicher sind (gibt es nur eine Antwort pro Arbeitgeber?). Wenn wir davon ausgehen, dass nur ein einziger Rücklauf pro Arbeitgeber eingegangen ist, bedeutet das, dass die Rücklaufquote für die öffentlichen Behörden 76% war, für den Social-Profit-Sektor 38% und für den Privatsektor 9%.

Abbildung 6.1 Wie viele Arbeitnehmer beschäftigt Ihre Behörde via Arbeitsvertrag (in Vollzeitinheiten (VZE) ausgedrückt)?

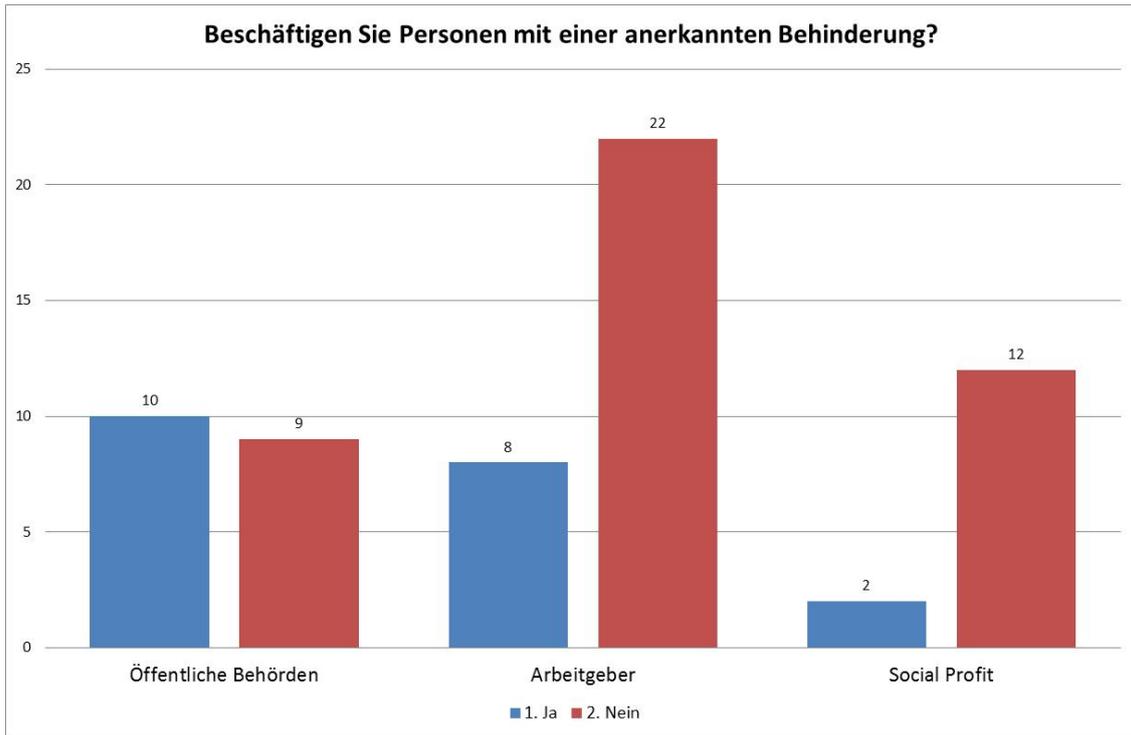


Quelle HIVA Umfrage

### 6.3.1 Haltung gegenüber Personen mit einer anerkannten Behinderung

Eine erste Gruppe (potenzieller) Arbeitnehmer, nach denen gefragt wurde, waren Personen mit anerkannter Behinderung. Es wurde zuerst gefragt, ob Personen mit einem solchen Profil beschäftigt würden, und dann, was die Motivation sei, Personen mit einem solchen Profil einzustellen oder nicht.

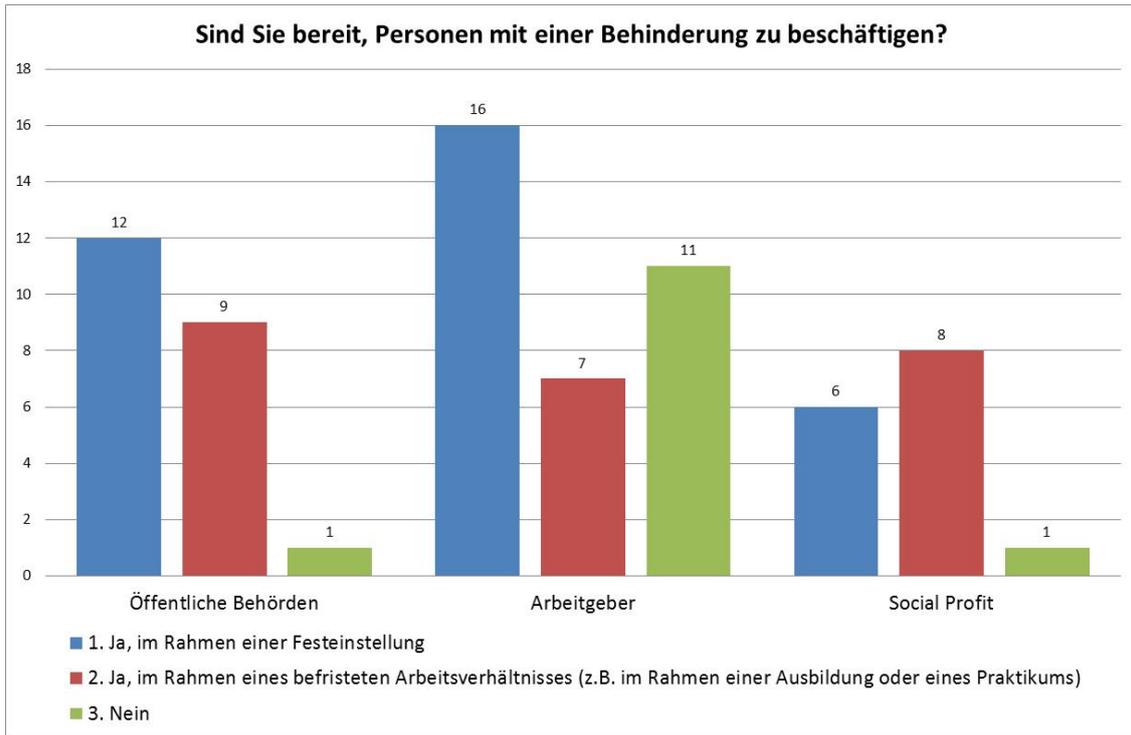
Abbildung 6.2 Beschäftigen Sie Personen mit einer anerkannten Behinderung?



Quelle HIVA Umfrage

Die Säulendiagramme in vorstehender Abbildung zeigen die Anzahl Antworten auf die Frage, ob Personen mit anerkannter Behinderung beschäftigt würden. Etwas mehr als die Hälfte der öffentlichen Behörden stellt Personen mit anerkannter Behinderung ein. Bei den privaten Arbeitgebern ist die Anzahl der Arbeitgeber, die Personen mit anerkannten Behinderungen einstellen, etwas kleiner als bei den öffentlichen Behörden, aber proportional ist der Anteil der Firmen aus dem Privatsektor, die Personen mit einer anerkannten Behinderung einstellen, viel kleiner. Im Social-Profit-Sektor ist das eher die Ausnahme.

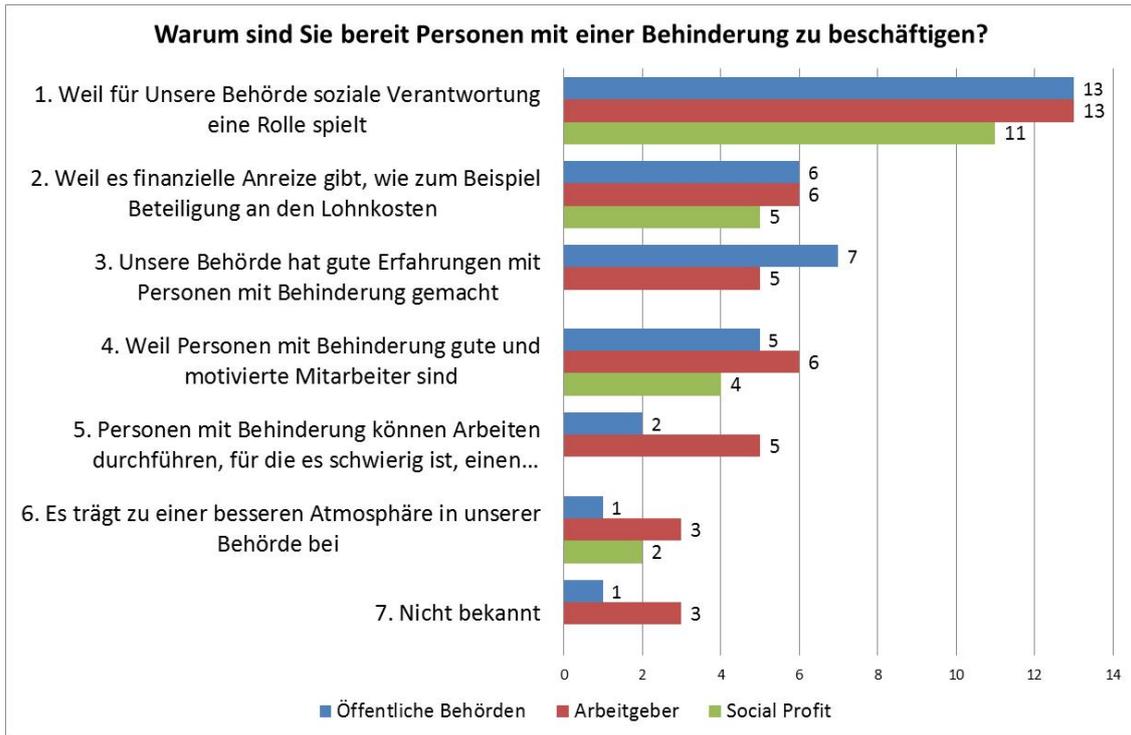
Abbildung 6.3 Sind Sie bereit, Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen?



Quelle HIVA Umfrage

Auf die Frage, ob sie bereit seien, behinderte Menschen einzustellen, ist die Antwort bei allen drei Arbeitgebertypen durch die Bank sehr positiv. Sie sind bereit, Behinderte sowohl im Rahmen eines normalen Beschäftigungsverhältnisses einzustellen als auch auf einer eher befristeten Basis. Es gibt jedoch – zwar in begrenzter Zahl – sowohl öffentliche Behörden als auch Social-Profit-Arbeitgeber, die dem nicht offen gegenüberstehen. Bei den Arbeitgebern im Privatsektor ist dieser Anteil merklich größer. Etwas weniger als ein Drittel der Arbeitgeber aus dem Privatsektor sind dafür nicht offen. Der am häufigsten erwähnte Grund dafür ist: „Unser Unternehmen hat keine angepasste Arbeit für Personen mit Behinderung.“ An zweiter Stelle folgt: „Die Kompetenzen (technischer, kommunikativer oder sozialer Art, Arbeitshaltung usw.) von Personen mit Behinderung sind unzureichend für unser Unternehmen.“ Außerdem werden vor allem praktische Argumente genannt, zum Beispiel die Unmöglichkeit, den Arbeitsplatz anzupassen, die Unmöglichkeit, die nötige Unterstützung und/oder Begleitung zu bieten, und in einem einzigen Fall wurden negative Erfahrungen in der Vergangenheit erwähnt.

Abbildung 6.4 Warum sind Sie bereit Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen?

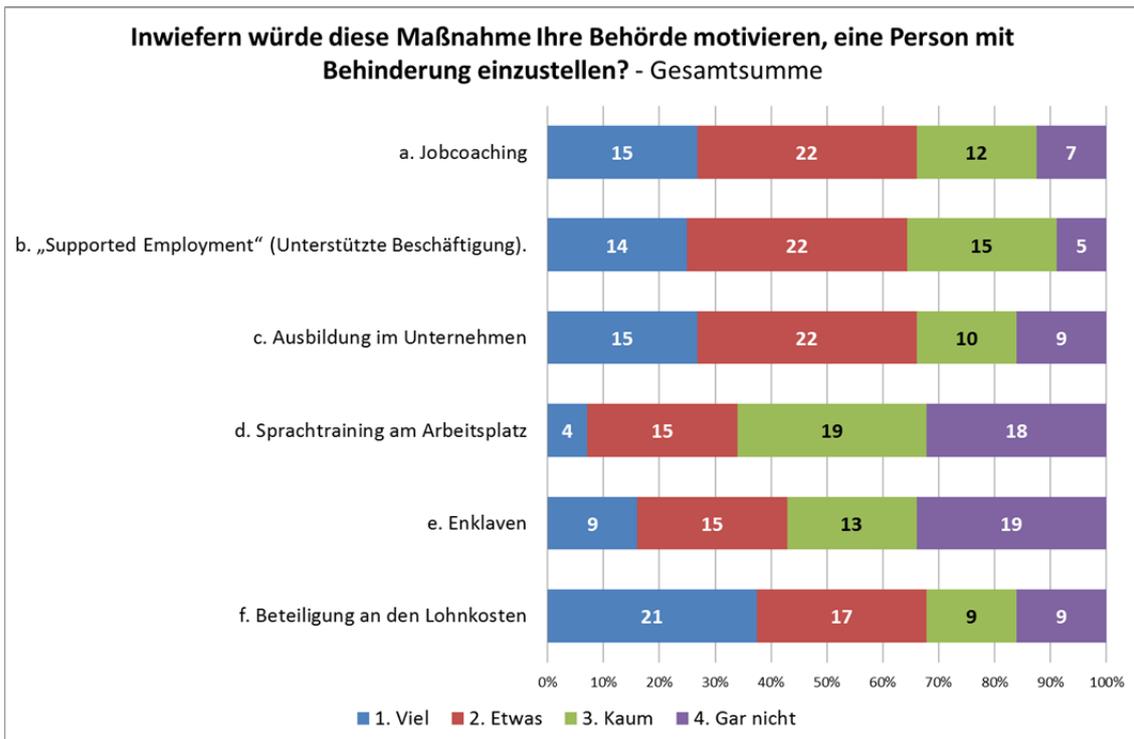


\* Es war möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.  
Quelle HIVA Umfrage

Der wichtigste Grund, warum sie doch bereit sind, Behinderte einzustellen, ist für die drei Arbeitgebertypen gleich. Es handelt sich dabei um die Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Die Anzahl, die eine finanzielle Motivation nennt, ist etwa ebenso groß, wie die Zahl derjenigen, die auf gute Erfahrungen in der Vergangenheit hinweisen, oder auf die Motivation behinderter Arbeitnehmer.

Damit Behinderte den Weg in ein Beschäftigungsverhältnis finden, ist eine Reihe von Maßnahmen möglich. Die Arbeitgeber werden aufgefordert, auf einer Vier-Punkte-Skala (viel, etwas, kaum, gar nicht) anzugeben, inwiefern diese Maßnahmen ihre Einstellung beeinflussen können. Die aufgelisteten Maßnahmen wurden in der Umfrage kurz erläutert (siehe Fragebogen in der Anlage).

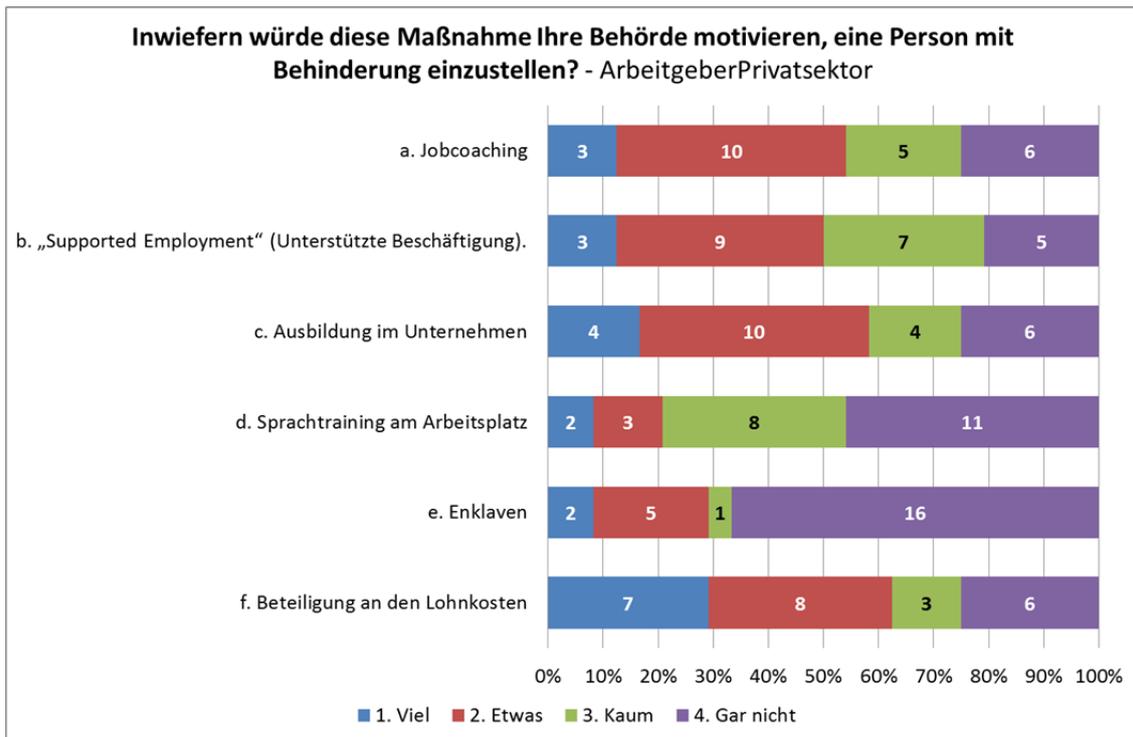
Abbildung 6.5 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Gesamt



Quelle HIVA Umfrage

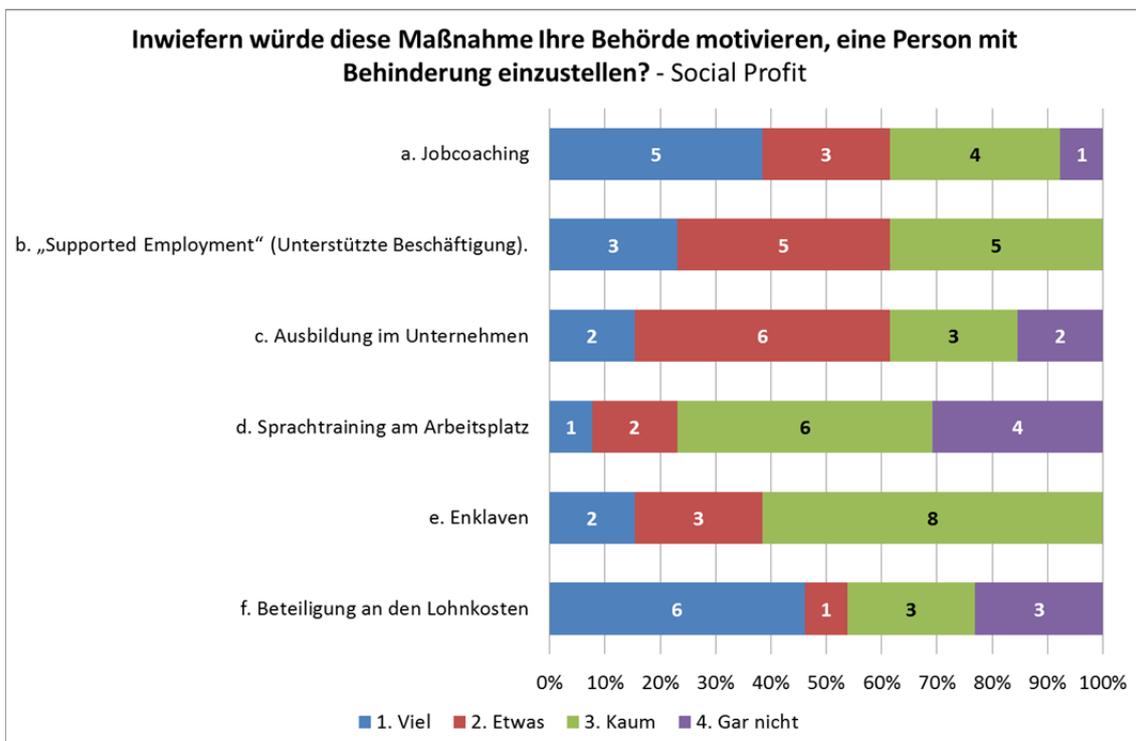
Wenn alle Antworten zusammengenommen werden (von öffentlichen Behörden, Privat- und Social-Profit-Sektor) erweist sich, dass immer zwischen 60 und 70 Prozent der Befragten der Beteiligung an den Lohnkosten, der Ausbildung im Unternehmen, dem Jobcoaching und der unterstützten Beschäftigung ganz oder teilweise offen gegenüberstehen. Werden die Antworten nach dem Arbeitgebertyp unterteilt (siehe nachstehende Abbildungen), ändert sich das Bild leicht. Die Arbeitgeber aus dem Privatsektor stehen den vorgeschlagenen Maßnahmen etwas weniger positiv gegenüber.

Abbildung 6.6 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Privatsektor



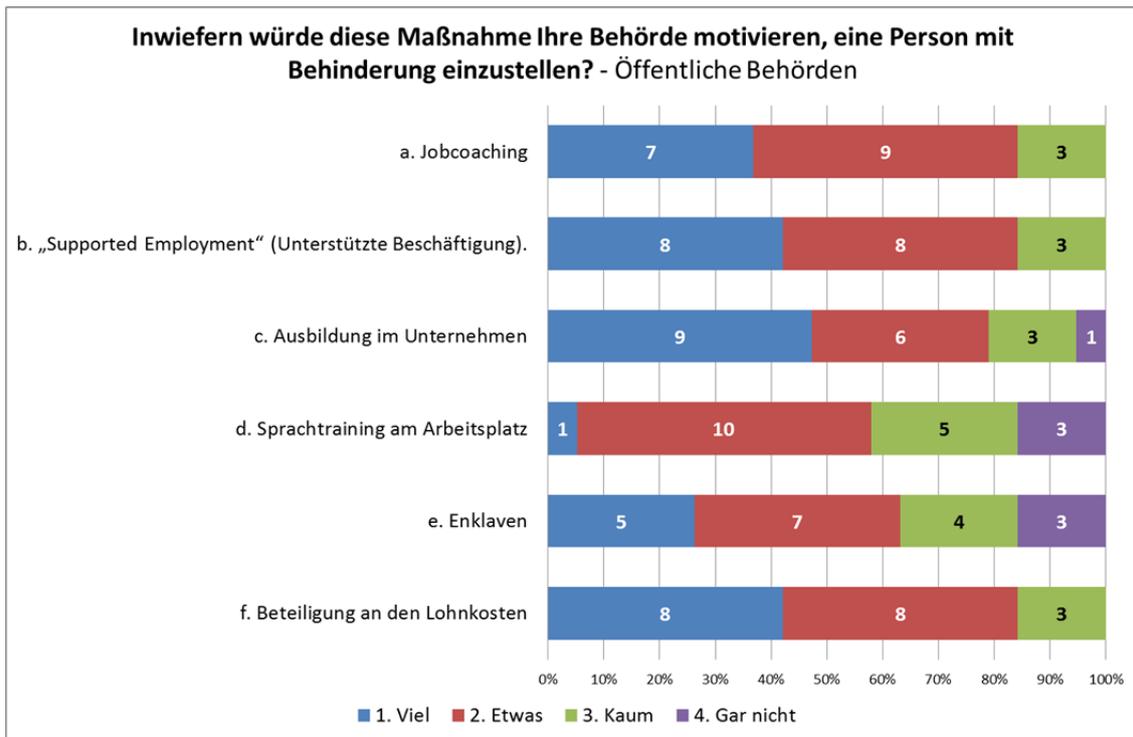
Quelle HIVA Umfrage

Abbildung 6.7 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Sozial Profit



Quelle HIVA Umfrage

Abbildung 6.8 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen? – Arbeitgeber Öffentliche Behörden

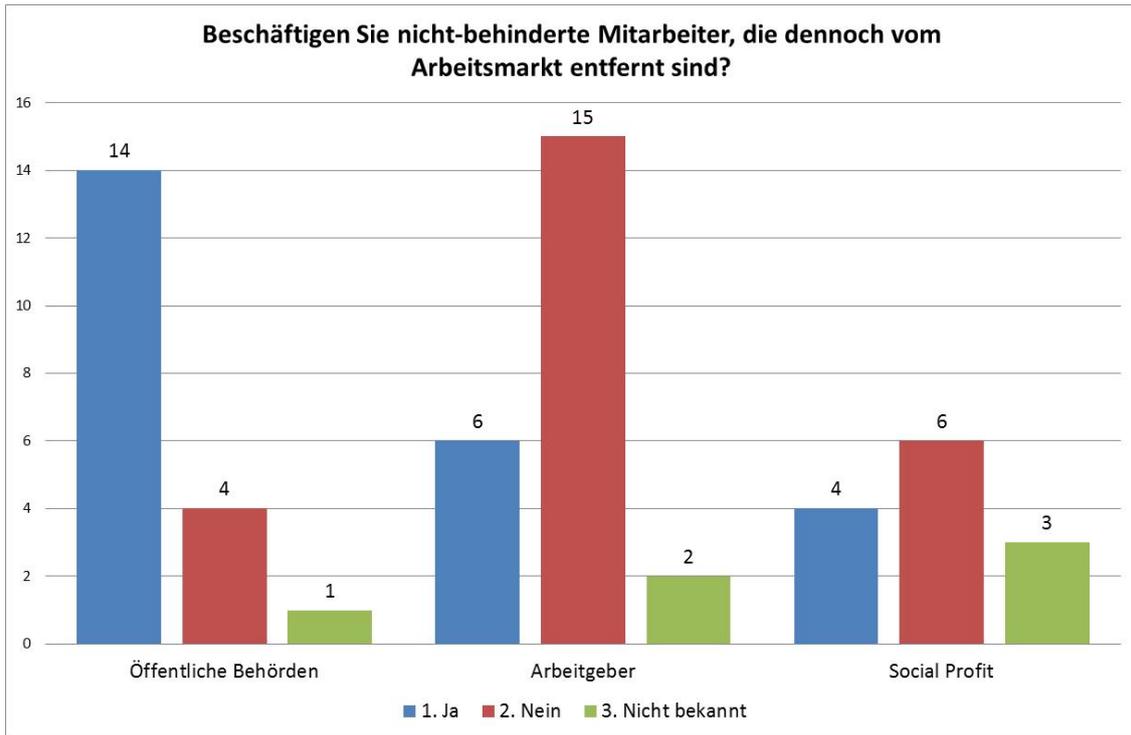


Quelle HIVA Umfrage

### 6.3.2 Einstellung gegenüber arbeitsmarktfernen Personen

Eine zweite Gruppe (potenzieller) Arbeitnehmer, nach denen gefragt wurde, waren Personen, die wegen mangelhafter Sprachkenntnis, schlechter Schulbildung, beschränkter Erfahrung, langer Dauer der Arbeitslosigkeit, psychischer Probleme usw. eine große Entfernung zum Arbeitsmarkt haben. Es wurde zuerst gefragt, ob Personen mit einem solchen Profil beschäftigt würden, und dann, was die Motivation sei, Personen mit einem solchen Profil einzustellen oder nicht.

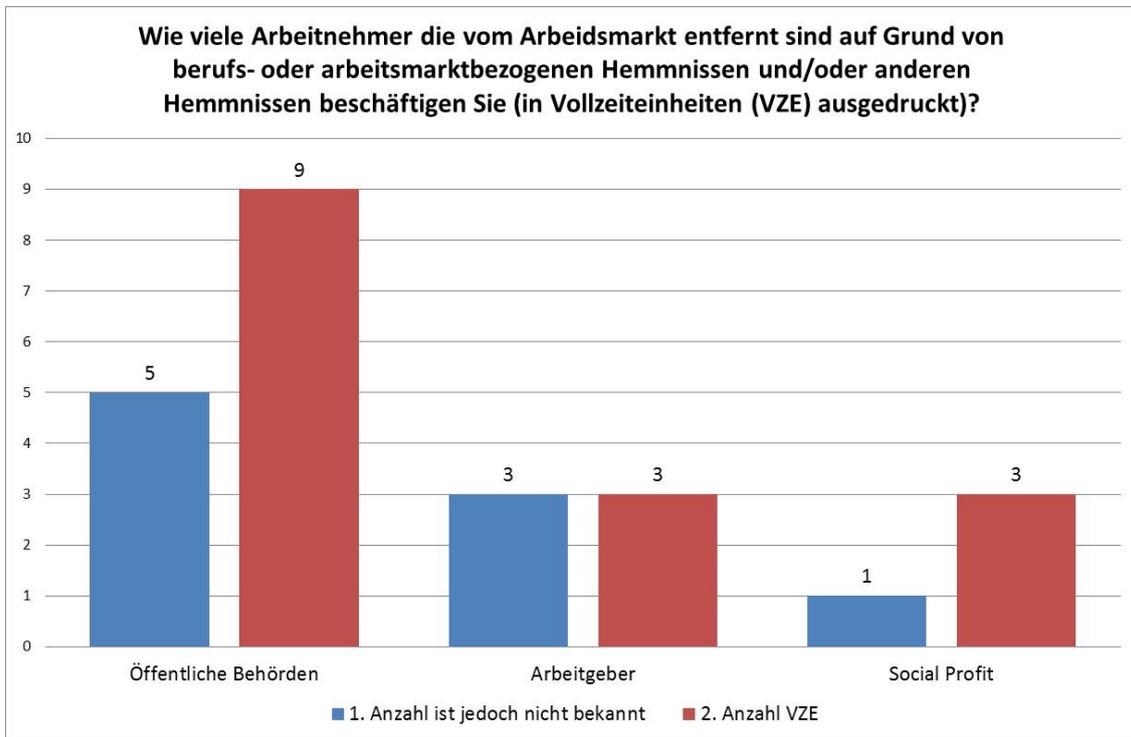
Abbildung 6.9 Beschäftigen Sie nicht-behinderte Mitarbeiter, die dennoch vom Arbeitsmarkt entfernt sind?



Quelle HIVA Umfrage

Die Säulendiagramme in obiger Abbildung zeigen die Anzahl Antworten auf die Frage, ob die weiter oben definierten arbeitsmarktfernen Personen beschäftigt würden. Beinahe 3 von 4 der öffentlichen Behörden stellen arbeitsmarktferne Personen ein. Arbeitgeber im Privaten- und im Social-Profit-Sektor geben deutlich seltener (6 von 23 bzw. 4 von 17 Antworten) an, dass sie arbeitsmarktferne Personen beschäftigen würden.

Abbildung 6.10 Wie viele Arbeitnehmer die vom Arbeitsmarkt entfernt sind auf Grund von Berufs- oder arbeitsmarktbezogenen Hemmnissen und/oder anderen Hemmnissen beschäftigen Sie (in Vollzeitinheiten (VZE) ausgedrückt)?



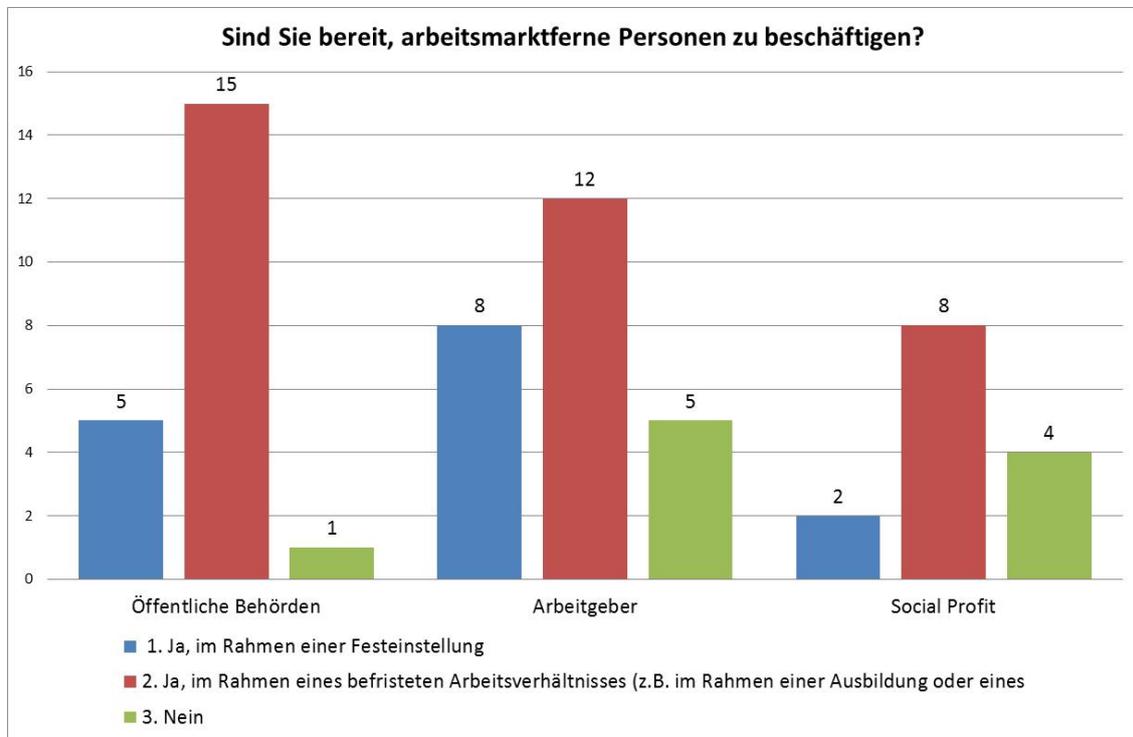
Quelle HIVA Umfrage

Ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten ist die Anzahl von Arbeitsplätzen, wo arbeitsmarktferne Personen derzeit beschäftigt werden, eher beschränkt. Die Anzahl der Rückläufe ist zu klein, um zu extrapolieren. Der Übung halber, und um einen sehr groben Überblick auf die Anzahl Stellen zu bekommen, die auf dem Arbeitsmarkt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft von arbeitsmarktfernen Personen besetzt sind, kann ein wissenschaftlich sauberer Ansatz außer Betracht gelassen und trotzdem extrapoliert werden. Die verschiedenen Befragungen wurden auf unterschiedliche Weise vorgenommen. Im Fall der öffentlichen Behörden war die Befragung geschlossen, was bedeutet, dass jeder Befragte nur einmal antworten konnte. Der Link für die Firmen im privaten Sektor und im Social-Profit-Sektor war öffentlich, was bedeutet, dass nicht kontrollierbar war, wer geantwortet hat. Über die Selektivität der Antworten ist darüber hinaus nichts bekannt. Möglicherweise haben beispielsweise bei den privaten Arbeitgebern vor allem die Unternehmen geantwortet, die sich gern gesellschaftlich engagieren wollen. Ihre Antworten können nicht auf den gesamten Sektor verallgemeinert werden. Darüber hinaus gab eine Reihe von positiv antwortenden Befragten an, die korrekte Anzahl der arbeitsmarktfernen Personen nicht in VZÄ wiedergeben zu können. Für diese Übung wurde jede positive Antwort einmal gezählt. Das kann sowohl eine große Unter- als auch Überschätzung sein.

Die Berechnung beruht auf der anfechtbaren doppelten Unterstellung, dass 1. die Antworten nicht selektiv waren und somit für den gesamten Sektor verallgemeinert werden können, und dass 2. jede positiv antwortende Firma oder Einrichtung mindestens ein Vollzeitäquivalent aus der Zielgruppe beschäftigt. Um auch eine Untergrenze zu berechnen, wurden in einer zweiten Berechnung keine unbekanntenen Antworten berücksichtigt. Mit einer Rücklaufquote von 76% bei den öffentlichen Behörden, 38% beim Social-Profit- und 9% beim Privatsektor kann unterstellt werden, dass die Anzahl der Stellen für arbeitsmarktferne Personen zwischen 52 und 94 schwankt.

Zum Vergleich: Eine ähnliche Berechnung auf Basis der Anzahl Personen mit einer anerkannten Behinderung führt zu einer Schätzung von 105 Stellen.

Abbildung 6.11 Sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen?

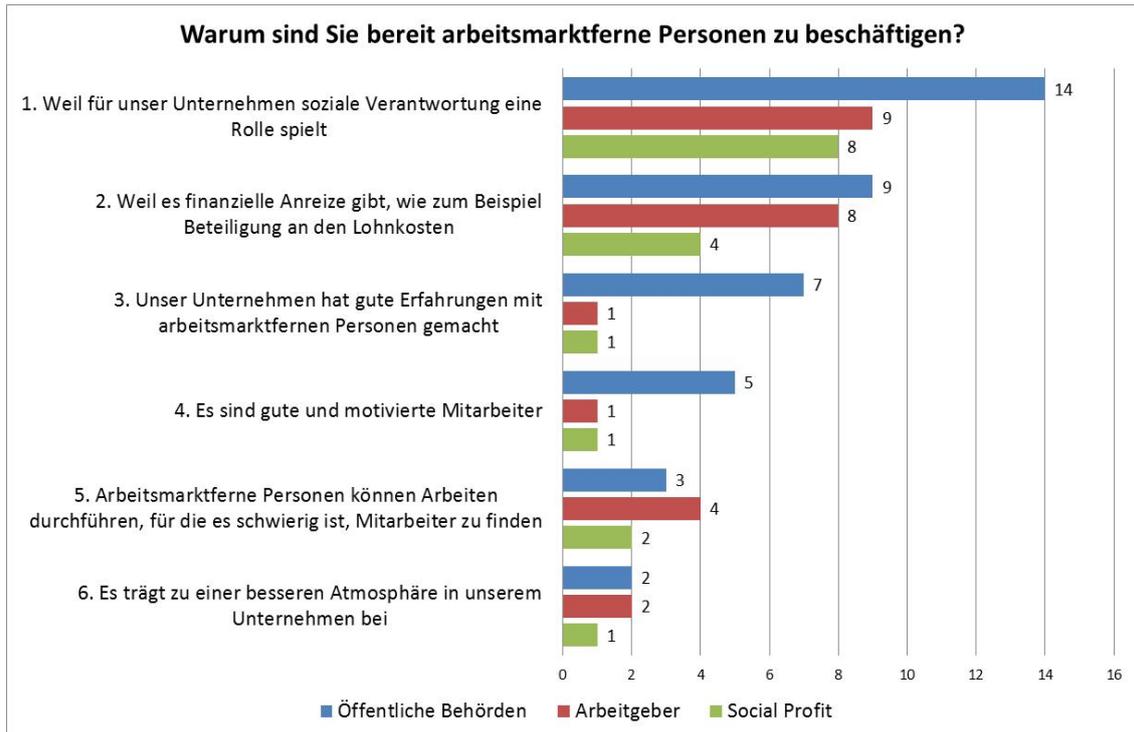


Quelle HIVA Umfrage

Auf die Frage nach der Bereitschaft, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen, bleibt die Antwort – ebenso wie die Antworten bezüglich behinderten Personen – bei den drei Arbeitgebertypen durch die Bank positiv, wenn die positiven Antworten auch eher an Bedingungen geknüpft sind. Die Arbeitgeber sind willens, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen, aber lieber im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses, als mit einem normalen unbefristeten Vertrag. Es gibt jedoch – zwar in beschränkter Zahl - bei allen Arbeitgebertypen – auch bei öffentlichen Behörden und im Social-Profit-Sektor – Arbeitgeber, die dem nicht offen gegenüberstehen.

Es werden wenige Gründe genannt, warum Arbeitgeber nicht für die Einstellung arbeitsmarktferner Personen sind. Wenn Gründe genannt werden, entsprechen sie den Gründen für Personen mit anerkannter Behinderung: „Unser Unternehmen hat keine angepasste Arbeit für arbeitsmarktferne Personen.“ In zweiter Linie wird auch für diese Gruppe angegeben: „Die Kompetenzen (technischer, kommunikativer oder sozialer Art, Arbeitshaltung usw.) von Personen mit Behinderung sind unzureichend für unser Unternehmen.“ Aber auch praktische Argumente wurden genannt, z. B. die Unmöglichkeit, für die nötige Unterstützung und/oder Begleitung zu sorgen.

Abbildung 6.12 Warum sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen?

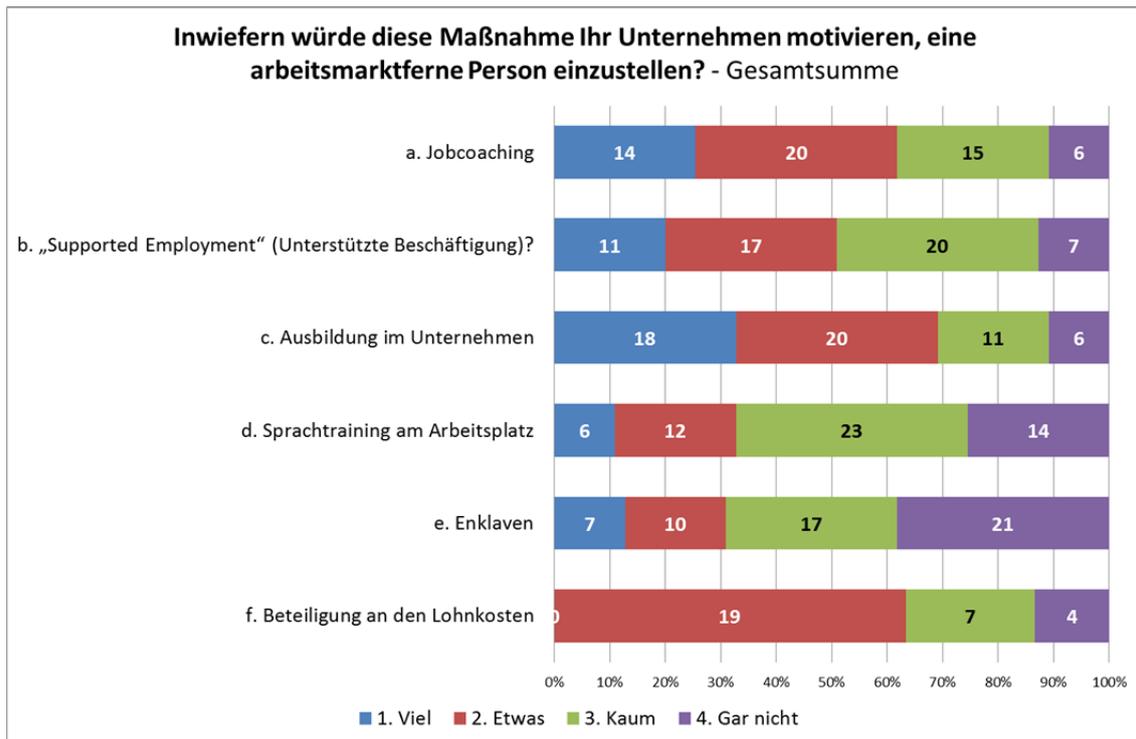


\* Es war möglich, mehrere Antworten anzukreuzen.

Quelle HIVA Umfrage

Der wichtigste Grund, warum sie doch bereit sind, arbeitsmarktferne Personen einzustellen, ist für die drei Arbeitgebertypen gleich: die gesellschaftliche Verantwortung. An zweiter Stelle werden die möglichen finanziellen Anreize erwähnt. Darüber hinaus wird das Argument, dass arbeitsmarktferne Personen an Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, für die nur schwer Personal zu finden ist, doch einige Male als Grund angegeben.

Abbildung 6.13 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?

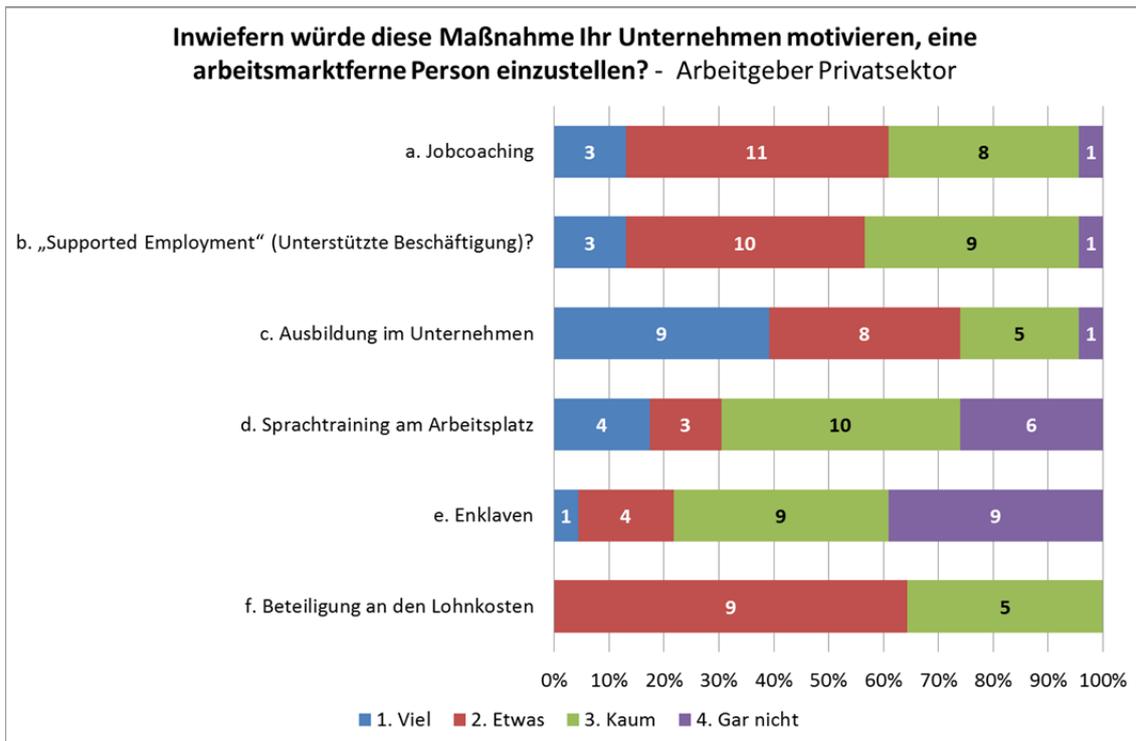


Quelle HIVA Umfrage

Das Bild, das sich aus den Antworten auf die Frage „Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?“ ergibt, unterscheidet sich stark von dem Bild, das sich in Bezug auf Personen mit anerkannter Behinderung ergeben hat. Noch immer antworten zwischen 60 und 70 Prozent der Arbeitgeber, eine Beschäftigung arbeitsmarktferner Personen in Form von Ausbildung im Unternehmen oder Jobcoaching zu erwägen, wenn es Unterstützung gäbe. Keiner der Befragten gibt an, dass Beteiligungen an den Lohnkosten eine starke Motivation bilden würden, um diese Personen möglicherweise zu beschäftigen. Allerdings geben ebenfalls zwischen 60 und 70 Prozent an, dass Beteiligungen am Lohn „etwas“ Einfluss auf die Überlegungen hinsichtlich der Einstellung arbeitsmarktferner Personen haben könnten. „Unterstützte Beschäftigung“ wird von ungefähr der Hälfte der Arbeitgeber positiv („viel“ oder „etwas“) aufgenommen. „Sprachtraining“ oder „Enklaven“ werden nur von einem kleinen Teil der Befragten begrüßt.

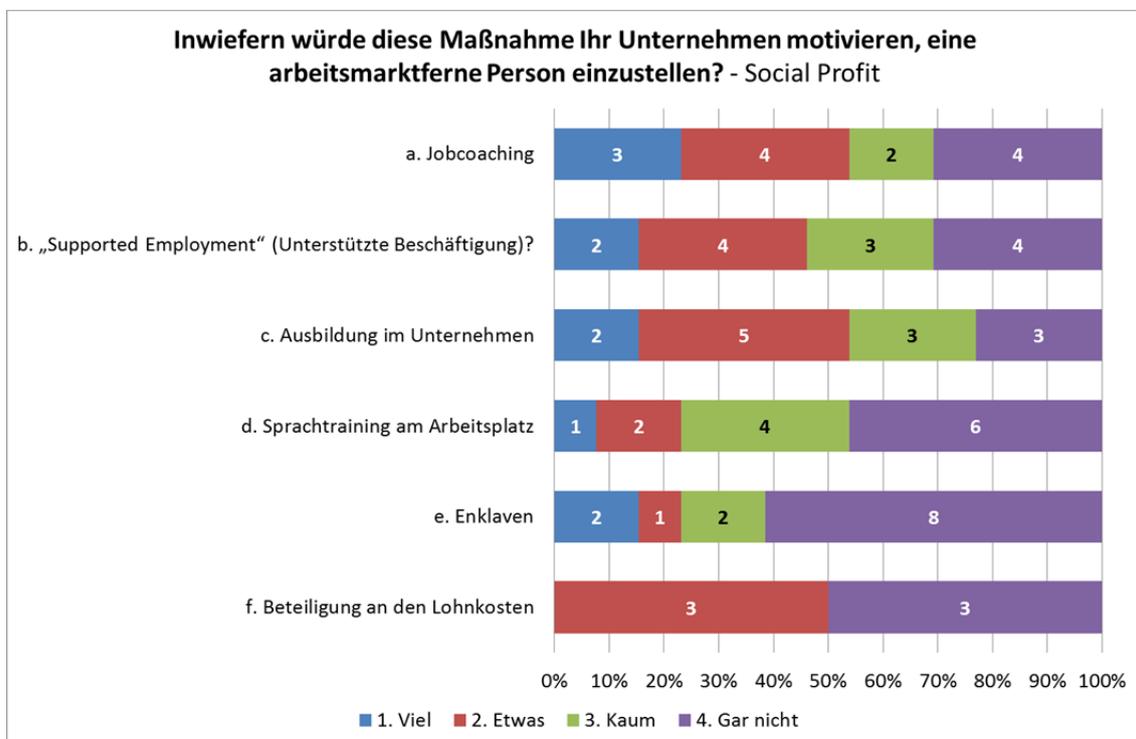
Aufgeteilt nach der Art des Arbeitgebers intensivieren sich einige Tendenzen noch. Den Arbeitgebern im Privatsektor ist vor allem die Ausbildung im Unternehmen als Maßnahme wichtig. Beim Social-Profit-Sektor ist das Bild diffuser, aber auch hier stellen Ausbildung am Arbeitsplatz und Jobcoaching die Maßnahmen dar, die am positivsten aufgenommen wurden. Bei den öffentlichen Behörden sind Jobcoaching und wieder die Ausbildung am Arbeitsplatz die beliebtesten Maßnahmen.

Abbildung 6.14 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen? – Arbeitgeber Privatsektor



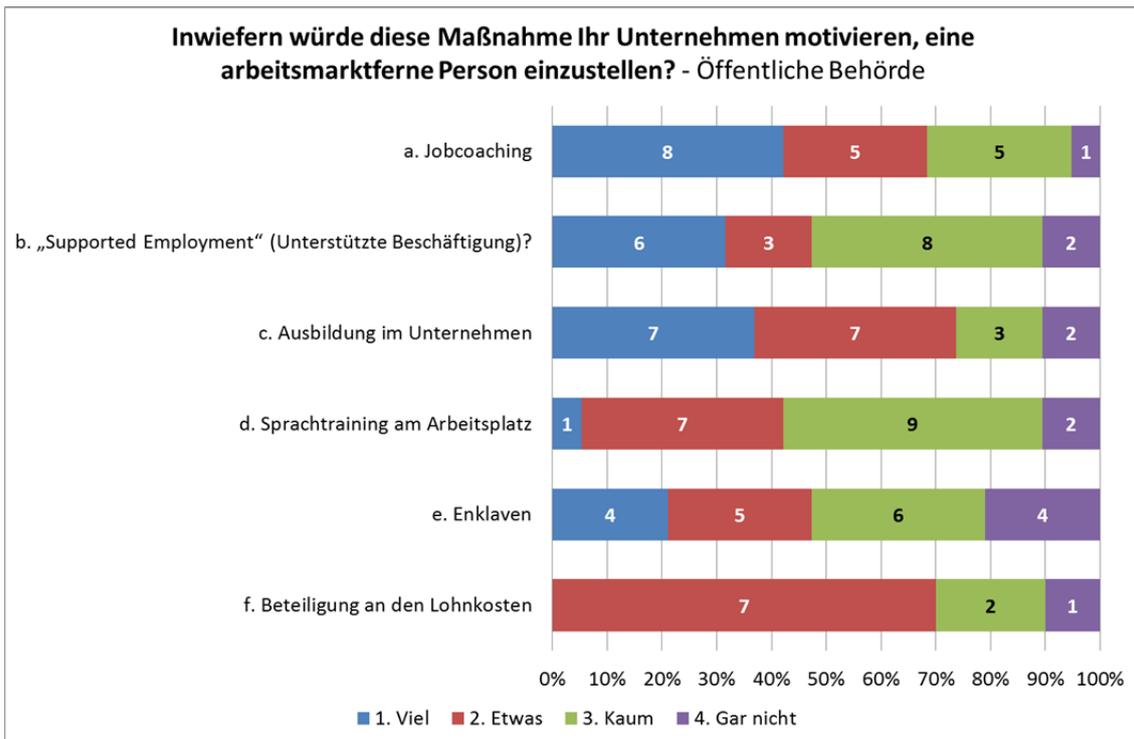
Quelle HIVA Umfrage

Abbildung 6.15 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen? – Arbeitgeber Sozial Profit



Quelle HIVA Umfrage

Abbildung 6.16 Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktfremde Person einzustellen? – Arbeitgeber Öffentliche Behörde



Quelle HIVA Umfrage



## **- TEIL 4 EINE ANALYSE DES SEKTORS -**

---



# 7 | Abstimmung von Angebot und Nachfrage: eine Frage der Regie

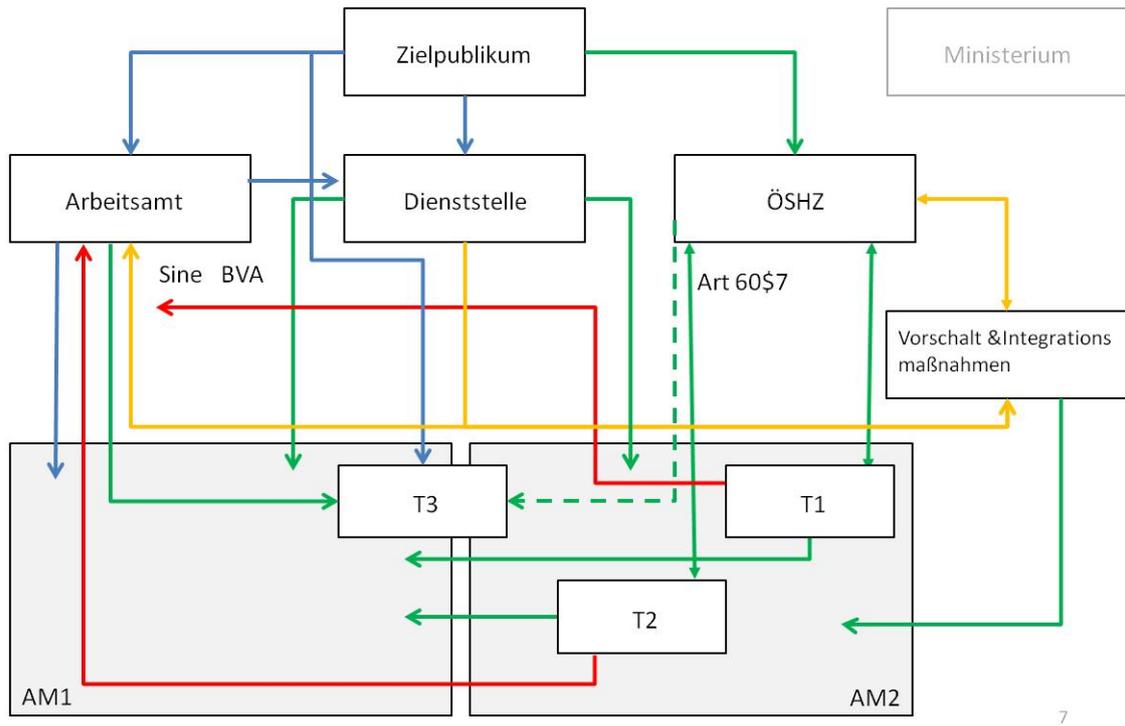
## 7.1 Einleitung

In diesem Kapitel steht die Frage im Mittelpunkt, wie Angebot und Nachfrage in der Sozialökonomie sich finden und wie sie aufeinander abgestimmt werden können. Gibt es ein Verfahren, das dafür sorgt, dass die richtige Zielgruppe dem passenden Angebot zugeführt wird. Gibt es ein „Einsatzleitungssystem“, das dafür sorgt, dass die richtige Person an den richtigen Arbeitsplatz kommt? Wir skizzieren hierzu zuerst die Prozesse des Zuflusses in die und des Abgangs aus der Sozialökonomie, um danach den Bedarf an Regie zu besprechen. In diesem Kapitel basieren wir uns auf die verschiedenen Interviews und Fokusgruppen mit den diversen Interessengruppen – Ministerium, Vermittlungsdienste (ADG, ÖSHZ, DPB) und sozialökonomische Initiativen – sowie die Umfrage bei den sozialökonomischen Initiativen.

## 7.2 Übersicht des Feldes der Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Was Sozialökonomie ist, wurde in diesem Projekt pragmatisch definiert als „*Initiativen, die die sozioprofessionelle (Wieder)Eingliederung von arbeitsmarktfernen Arbeitssuchenden beabsichtigen*“. In nachstehender Abbildung stellen wir schematisch dar, wie der Zufluss in die Sozialökonomie und die Weiterleitung unter den Vermittlungsdiensten, den sozialökonomischen Initiativen und die Weitervermittlung in den Arbeitsmarkt aussehen.

Abbildung 7.1 Schematische Übersicht der Sozialwirtschaft in der DG



\* T1, T2, und T3 sind 3 verschiedene Typen sozialökonomischer Initiativen.  
 AM1 ist der erste Arbeitsmarkt (normaler Wirtschaftskreislauf), AM2 ist der 2. Arbeitsmarkt (sozialökonomischer Wirtschaftskreislauf).  
 Die gelben Pfeile sind die Zuflüsse zu Übergangsmaßnahmen, die roten Pfeile sind Rückflüsse zum ADG (Arbeitslosigkeit).  
 Quelle HIVA

Im Folgenden besprechen wir die verschiedenen Bestandteile der Abbildung: die Vermittlungsdienste (ÖSHZ, DPB und ADG); den Zufluss zu den verschiedenen Arten sozialökonomischer Initiativen: Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen sowie die drei Typen von Sozialbetrieben (T1, T2, T3 in der Abbildung) und die Weitervermittlung in den ersten Arbeitsmarkt (AM1 in der Abbildung).

### 7.2.1 ÖSHZ

Die ÖSHZ hängen von den lokalen Instanzen ab. Ein großer Teil des Zielpublikums landet beim ÖSHZ. Das Ziel ist, den Betroffenen (längerfristig) einen Platz auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen. Die meisten ÖSHZ in der DG sind zu klein, um ein eigenes Angebot zu haben. Deshalb wird auf systematische Weise Art. 60§7 für „verwandte“ Einrichtungen oder sogar für den Privatsektor genutzt. Viele Unternehmen der Sozialökonomie überleben dank der Art.-60§7-Beschäftigten. Bei den ÖSHZ ist man sich bewusst, dass großer Bedarf an Begleitung in den Betrieben herrscht und flankierende Maßnahmen, z. B. Begleitung, absolut notwendig sind. In der Theorie gibt es eine Begleitung, aber in der Praxis wird keine soziale Begleitung geboten. Die Betreuung beschränkt sich auf Abstimmungsgespräche mit dem ADG über die Hauptverantwortung für gemeinsame Kunden und Auswertungsgespräche mit einem begleitenden Beamten vor dem Ablauf des Vertrags (Art. 60§7). Es gibt viele positive Erfahrungen von Menschen, die unmittelbar nach Art. 60§7 in eine Weiterbildungsmaßnahme oder in den Arbeitsmarkt übergehen. Es ist jedoch fraglich, ob diese Personen das durchschnittliche Profil der Zielpopulation haben.

Nicht jeder gelangt in eine Art. 60§7-Maßnahme. Wenn die Kunden ein zu „schlechtes“ Profil haben, wird dem Teufelskreis vorgebeugt, in den sie gelangen könnten. Schwer vermittelbare Personen werden an Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen verwiesen.

Was den Zufluss aus dem ÖSHZ betrifft, besteht eine Wechselwirkung zwischen ÖSHZ und Sozialbetrieben. Manchmal wendet sich das ÖSHZ an Sozialbetriebe und fragt, ob sie Stellen für bestimmte Personen haben, manchmal wenden sich die Sozialbetriebe mit der Frage nach Personal an das ÖSHZ. Dieser Ansatz scheint zu funktionieren, beruht aber auf individuellen Beziehungen und nicht auf einem strukturellen Ansatz.

### 7.2.2 Dienststelle für Personen mit Behinderung

Die DPB hängt von den föderalen Instanzen ab. Das Ziel, das die DPB sich setzt, ist die Platzierung ihrer Kunden (vor allem) auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die dafür verwendete Methodik ist die der unterstützten Beschäftigung. Teil dieser Methodik ist die Nachsorge. Die DPB betreibt zwar Nachsorge am Arbeitsplatz, aber aufgrund der zu hohen Nachfrage kommt es zur Überlastung und so hat die Nachsorge keinen Vorrang mehr. Die Folge ist, dass Probleme am Arbeitsplatz oftmals zu spät signalisiert werden.

Darüber hinaus verfügt die DPB über Maßnahmen, wodurch Arbeitgeber bis zu 40% der Lohnkosten ihres Zielpublikums einsparen können. Die DPB arbeitet aktiv an einer Sensibilisierung von Arbeitgebern in der Region (hauptsächlich KMU). Die am schwierigsten vermittelbaren Personen leitet die DPB weiter an die Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen.

Die Kunden kommen auf unterschiedliche Weise zur Dienststelle. Die ÖSHZ und das ADG verweisen Kunden weiter, weil die DPB der einzige Anbieter von unterstützter Beschäftigung ist. Kunden können frei wählen, ob sie zur Dienststelle gehen, haben aber häufig ein Dilemma. Entweder werden sie anerkannt und haben dann ein Stigma (etikettiert als behindert) oder sie werden nicht registriert und kommen dann nicht für die Begleitung infrage. Auch der zeitliche Aspekt spielt eine wichtige Rolle. Durch die lange Wartezeit zwischen – zum Beispiel – einer Weiterleitung durch das ADG und die Aufnahme bei der DPB werden Kunden aus den Augen verloren.

### 7.2.3 Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Das ADG hängt von den Instanzen der Deutschsprachigen Gemeinschaft ab. Das ADG ist für die Arbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft verantwortlich. Es gibt starke regionale Unterschiede. Mehr als drei Viertel der Arbeitslosen (Stand Ende 2013) wohnen im Kanton Eupen, wo die Arbeitslosigkeit mit 11,3% deutlich mehr als das Doppelte des Kantons St. Vith (4,6%) beträgt. Das ADG verfügt über eine Vielzahl an Maßnahmen, um dem Arbeitsmarkt ein sehr heterogenes Publikum zuzuführen. Dieses Publikum besteht sowohl aus Personen, die gerade erst arbeitslos geworden sind, als auch aus Langzeitarbeitslosen (16,8% sind länger als 2 Jahre arbeitslos und 12,4% länger als 5 Jahre), aus Personen mit hohem Bildungsstand (11,6%), aus Personen mit geringem Bildungsstand (20%), aus Älteren und Jugendlichen (die Arbeitslosigkeit bei Unter-25-Jährigen beträgt 14,1%). Die Arbeitsberater screenen diese Personen. Falls es für erforderlich gehalten wird, werden die Kunden auf ihre psychische Gesundheit getestet. Innerhalb des ADG werden arbeitsmarktferne Personen an den Arbeitsberater Sozialökonomie verwiesen. Durch die Zunahme arbeitsmarktferner Personen unter den Kunden des ADG nimmt die durchschnittliche Fallzahl auf kaum noch zu bewältigende Dimensionen zu. Aus der Fokusgruppe mit dem Ministerium und den Vermittlungsdiensten hat sich gezeigt, dass es bei den Kunden des ADG und der DPB eine Grauzone gibt. Für diese Gruppe gibt es nach ihrer Auskunft kein passendes Angebot. Das ADG verfügt über eine Dienststelle, die Kontakte mit Arbeitgebern herstellt, um die ADG-Kunden dem ersten Arbeitsmarkt zuzuführen.

#### 7.2.4 Weiterleitung an eine sozialökonomische Initiative

Das Zielpublikum der Sozialökonomie teilt das Merkmal einer großen Entfernung zum Arbeitsmarkt, ist jedoch sehr heterogen. Manche Personen können nur an soziale Arbeitsplätze vermittelt werden, andere lassen sich (nach einiger Zeit) mit der nötigen Unterstützung, Ausbildung und Begleitung auf dem ersten Arbeitsmarkt unterbringen. Wenn Personen nur einen sozialen Arbeitsplatz bekommen können und das für sie die endgültige Beschäftigung ist, wird das von den sozialökonomischen Initiativen auch als „dritter Arbeitsmarkt“ bezeichnet. Weil diese Terminologie in der DG weder allgemein bekannt noch akzeptiert ist, übernehmen wir sie nicht.

Die Zielgruppe landet bei einem der Vermittlungsdienste, die sie weitervermittelt an Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen, einen Sozialbetrieb (T1, T2, T3 in der Abbildung) oder eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt (AM1 in der Abbildung). Wie entschieden wird, wer für welche Initiative infrage kommt, unterscheidet sich von einem Vermittlungsdienst zum anderen. Es gibt jedoch keine einheitliche Definition der Entfernung zum Arbeitsmarkt und kein einheitliches Instrument, um Zuflüsse zu messen. In der Vergangenheit gab es eine Zusammenarbeit zwischen dem ADG und der DPB, die einen gemeinsamen Psychologen für beide Dienste hatten. Eine gemeinsame Aufnahme, ein Test des Arbeitsmarktpotenzials, die Steuerung flankierender Maßnahmen (Sprachkurse usw.) erscheint übrigens so gut wie allen Parteien eine gute Idee, ja sogar wünschenswert zu sein.

Aus der Umfrage der sozialökonomischen Initiativen zeigt sich, dass das Zielpublikum nicht nur über die Vermittlungsdienste zu ihnen kommt. Das Zielpublikum bewirbt sich auch spontan oder als Reaktion auf Stellenangebote. Wie das Zielpublikum bei den verschiedenen Initiativen landet, ist also nicht immer gleich transparent.

Die Sozialunternehmen lassen sich unabhängig von ihrem juristischen Status (föderaler Eingliederungsbetrieb, Beschützende Werkstätte, Dienstleistungsscheck-Unternehmen usw.) gemäß ihrer Position auf dem ersten oder zweiten Arbeitsmarkt grob nach einigen Typen unterscheiden. Ein erster Typ der Sozialunternehmen (T1 in der Abbildung) beschäftigt Art.-60§7-Beschäftigte, gibt ihnen eine (zusätzliche) Ausbildung, ergreift jedoch keine eigenen Initiativen, um die Art.-60§7-Beschäftigten weiter für den Arbeitsmarkt auszubilden. Ein großer Teil der Zielgruppe wird dadurch wahrscheinlich arbeitslos. Hierin haben wir jedoch keinen Einblick. Ein zweiter Typ der Initiativen (T2 in der Abbildung), die sich unterscheiden lassen, differenziert sich nicht deutlich vom ersten Typ, ergreift allerdings systematisch Initiativen, um die Art.-60§7-Beschäftigten dem Arbeitsmarkt zuzuführen. Ein dritter Typ (T3 in der Abbildung) ist sowohl auf dem ersten als auch auf dem zweiten Arbeitsmarkt aktiv. Vor allem bei den Aktivitäten bezüglich des ersten Arbeitsmarkts werden starke Profile benötigt – stärker als beim durchschnittlichen Zielpublikum dieser Studie. Schließlich sind da noch die Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen. Sie spielen eine wichtige Rolle, um die Kunden auf eine Teilnahme am ersten und zweiten Arbeitsmarkt vorzubereiten, und werden in der Abbildung deshalb auch außerhalb der Arbeitsmärkte abgebildet.

#### 7.2.5 Weitervermittlung in den ersten Arbeitsmarkt

Die Zielsetzungen für die Weitervermittlung in den ersten Arbeitsmarkt können je nach sozialökonomischer Initiative verschieden sein. Aus den Interviews und den Fokusgruppen geht hervor, dass diese bei der Begleitung der Arbeitslosen hin zum ersten Arbeitsmarkt sogar bei gleichlautender Zielsetzung sehr unterschiedliche Ansätze handhaben können. So gibt es eine Initiative, die persönlich vermittelt, indem sie Arbeitgeber mit einer passenden offenen Stelle anruft. Andere Initiativen erfahren, dass sie zu wenig Zeit (und/oder Mitarbeiter und Mittel) haben, um dem genug Aufmerksamkeit schenken zu können. Aus der Umfrage bei den sozialökonomischen

Initiativen zeigt sich, dass sich die Erfolgsquoten für die Weitervermittlung in den ersten Arbeitsmarkt mit einer Schwankungsbreite auf Jahresbasis von 10% bis 60% stark unterscheiden.

Sowohl ADG als auch DPB ergreifen Initiativen, um ihre Kunden in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Situation beider Dienste ist nicht ganz vergleichbar, weil die Rahmenbedingungen, unter denen sie arbeiten, sich unterscheiden (z. B. Beteiligungen an den Lohnkosten bei der DPB). Die ÖSHZ nutzen Art. 60§7, um ihre Kunden auf den Arbeitsmarkt zu begleiten. Meist handelt es sich dabei um den zweiten Arbeitsmarkt. Manche der sozialökonomischen Initiativen nehmen ihrerseits Kontakt mit den Arbeitgebern auf, um die Art.-60§7-Arbeitnehmer bei Ablauf ihres Vertrags dem ersten Arbeitsmarkt zuzuführen. Unter anderem durch gesetzliche Bestimmungen – jeder Dienst hat seine eigene Funktionsweise – werden die Arbeitgeber parallel kontaktiert, meist über einen Eins-zu-Eins-Kontakt, um die Kunden auf eine der relativ wenigen verfügbaren Stellen vermitteln zu können.

### 7.3 Bedarf an Regie

Ein Vorteil der Überschaubarkeit der DG ist, dass die Akteure in der Lage sind, zu einer echten Zusammenarbeit zu gelangen. In der Praxis geschieht das bereits, aber nicht auf systematische und strukturierte Weise. Derzeit hat außerdem niemand einen Überblick über den Zufluss und die Weiterleitung der Zielgruppe bei den verschiedenen Akteuren, Begleitungen und Beschäftigungen. Eine wichtige Erklärung hierfür ist – wie oben beschrieben – die relative Komplexität des Sektors (vgl. verschiedene Zuständigkeitsebenen, verschiedene Zielsetzungen) in Kombination mit dem Mangel an „Regie“. Es gibt zwar eine Konzertierungsplattform (Arbeitskreis Sozialökonomie), aber keinen „Regisseur“, keinen Hauptverantwortlichen, der das große Ganze im Blick behält.

Dieser Bedarf an Regie, an einem Hauptansprechpartner, wurde in beinahe allen Gesprächen mit den vielen betroffenen Akteuren erwähnt, dem Ministerium, den Vermittlungsdiensten (ADG, ÖSHZ, DPB) und den sozialökonomischen Initiativen. Es besteht Bedarf an einem vereinheitlichten Ansatz, der weiter geht, als der der heute bestehenden Strukturen. Nur eine Konzertierungsplattform ist nicht genug. Es besteht Bedarf an einer Struktur, die Entscheidungen treffen kann, einer Struktur, bei der die Personen, die Entscheidungsbefugnis haben, aktiv eingebunden sind.

Und schließlich scheint neben dem Bedarf an Regie auf Makroniveau, also für das gesamte Zielpublikum und alle Vermittlungswege, auch ein Bedarf an Regie auf Mikroniveau zu bestehen, also hinsichtlich der Vermittlung einer Einzelperson, und ganz besonders für die arbeitsmarktferneren Zielgruppen. Um dem auf eine effiziente Weise Gestalt zu geben, besteht auch Bedarf an einer Regiefunktion, die „Ankerpersonen“ benennen kann, die für die Begleitung eines gesamten Vermittlungswegs verantwortlich sind, einschließlich einer möglichen Vorschaltmaßnahme sowie der Nachsorge und/oder Begleitung hinterher.



**- TEIL 5 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND  
EMPFEHLUNGEN -**

---



## 8 | SWOT-Analyse aus Sicht des Sektors

In diesem Kapitel präsentieren wir die SWOT-Analyse für die Sozialökonomie in der DG, wie sie vom Sektor der Sozialökonomie selbst aufgestellt wurde. Jeder sozialökonomischen Initiative wurde in einer schriftlichen Umfrage (siehe Anlage) die folgende Frage gestellt: *‘Welches sind in Ihren Augen die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der sozioder professionellen Integration/ Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft?’*. Rückläufe kamen von 8 Sozialbetrieben. In der Fokusgruppe mit Sozialbetrieben wurden auf der Grundlage der Antworten auf diese Umfrage die Top-5 der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken aufgestellt. Diese präsentieren wir in diesem Kapitel

### 8.1 Stärken

1. Vielfältigkeit, kurze administrative Wege/Kurze Entscheidungswege;
2. Orientierung und Training für geringfügig qualifizierte Langzeitarbeitslose;
3. Teilhabe der von Arbeitslosigkeit Betroffenen an der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes;
4. Einstieg in die Arbeitskultur für nicht qualifizierte Migranten;
5. Aufbau eines "dritten Arbeitsmarktes" für dauerhaft chancenlose Personen.

### 8.2 Schwächen

1. Lücken im Eingliederungsweg: fehlender Begleitdienst beim Einstieg, mangelnde Arbeitsplätze auf dem dritten Arbeitsmarkt (sowohl in den Privatbetrieben wie in der Sozialökonomie), Jobcoaching, Arbeitsplatzassistenz);
2. Fehlende dekrete Anerkennung der verschiedenen Maßnahmen;
3. Sprache ausländische Mitarbeiter;
4. Abhängigkeit von Subventionen;
5. Profil Zielpublikum: Niedrig qualifiziert, unzuverlässig, nicht belastbar, häufiger krank ... Daraus ergibt sich ein negatives Bild des Unternehmens. Weiterbildung erforderlich.

### 8.3 Chancen

1. Förderung des sozialen Unternehmertums und der sozialen Verantwortung der öffentlichen Hand und der Betriebe;
2. Verbesserte Netzwerkarbeit;
3. Kohärentes Ausbildungs- Dienstleistungsangebot;
4. Schaffung von weiteren Nischenarbeitsfeldern in der Sozialökonomie;
5. Konsequente Anwendung von Sozialklauseln.

### 8.4 Risiken

1. Es wird immer mehr Eigenanteil für art. 60§7 Arbeiter von den ÖSHZ gefragt;
2. Politik und Verantwortungsträger sehen nicht den Wert der Sozialökonomie und sind nicht bereit die notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen;

3. Wirtschaftliche Rezession/Veränderung der wirtschaftlichen Parameter, die direkt die Beschäftigung, aber auch die Nutzung der Sozialleistungen beeinflussen;
4. Politische Rahmenbedingungen;
5. Individuell ausgerichtete Gesellschaft.

## 9 | Schlussfolgerungen und Empfehlungen

### 9.1 Zusammenfassung

Ziel dieser Untersuchung im Auftrag der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG) war, anhand einer SWOT-Analyse zu prüfen, in welchem Maße das heutige Angebot in der sozialen Eingliederungswirtschaft den Bedürfnissen von arbeitsmarktfernen Arbeitssuchenden entspricht.

Wir haben dazu verschiedene Methoden eingesetzt:

- eine Analyse von Populationsdaten aller ÖSHZ in der DG, des ADG und der DPB;
- eine schriftliche Umfrage bei sozialökonomischen Initiativen;
- eine Internetumfrage bei Arbeitgebern des kommerziellen Sektors, des nicht-kommerziellen Sektors und der öffentlichen Behörden;
- Interviews mit Fachleuten von Vermittlungsdiensten und sozialökonomischen Initiativen;
- Fokusgruppen mit verschiedenen Interessengruppen: der Regierung, dem Ministerium, den Vermittlungsdiensten, sozialökonomischen Initiativen.

Wir haben die zentrale Frage in mehrere Unterfragen unterteilt, deren wichtigste Befunde wir hier schlussfolgernd zusammenfassen:

- *Wie groß ist die Population der Arbeitssuchenden? Wie viele Einzelpersonen in der DG sind arbeitssuchend und welche Merkmale/Bedürfnisse haben sie? Wie viele Personen von ihnen sind arbeitsmarktfern?*

In den Beständen von ADG, DPB und ÖSHZ haben wir 3 868 Einzelpersonen identifiziert, von denen ein Teil für die Sozialökonomie in Betracht kommen wird. Wir haben jedoch keinen deutlichen Einblick in diese Gruppe, weil wir keinen Einblick in die Entfernung zum Arbeitsmarkt haben und es keine Definition der Zielgruppe der Sozialökonomie gibt.

Angesichts des Bedarfs an einer methodologischen Einheitlichkeit der Definition, des Augenblicks, zu dem den Forschern verschiedene Daten zur Verfügung standen, der Tatsache, dass das ÖSHZ-Publikum schwieriger bei Arbeitgebern unterzubringen ist als das Zielpublikum der DPB, sowie der großen Überschneidung mit dem ADG-Bestand, wurde der ÖSHZ-Bestand als Grundlage der weitergehenden Analyse herangezogen.

Die ÖSHZ-Grundgesamtheit scheint hauptsächlich aus dem Norden der DG zu stammen, hat eine sehr niedrige Schulbildung, ist durchschnittlich 36 Jahre alt und mehr weiblich als männlich, eher lange beim ÖSHZ eingetragen, seit längerer Zeit ohne Arbeit und alleinstehend. Außerdem ist ein großer Teil von ausländischer Herkunft und hat demzufolge weder Deutsch noch Französisch zur Muttersprache.

Es schien keine einheitliche Definition oder Operationalisierung der Arbeitsmarktferne zu geben. Außerdem fehlt ein Einblick in verschiedene „weiche“ und „harte Faktoren“, die zur Entfernung beitragen, weil es an Screening-Instrumenten und einer Registrierung mangelt. Wir entwickelten deshalb selbst einen „eingeschränkten“ Abstandsindikator. Dabei erhielten verschiedene verwaltungstechnische Merkmale (z. B. Dauer der Arbeitslosigkeit, Bildungsniveau) eine Punktzahl von 0, 1 oder 2. Die Summe aller dieser Punkte ergibt eine „Abstandsskala“. Auf dieser Abstandsskala haben 12% der Untersuchungspopulation 0 Punkte, 29% 1 Punkt und 59% mehr als 1 Punkt. Weitere Analysen unterscheiden inhaltlich vier große Gruppen: „gemäßigte“ Ältere, „vermittelbare“ Jüngere, „potenziell problematische“ Jugendliche und „Hard-core“-Ältere. Vor allem die beiden letzten Gruppen sind in Bezug auf die Arbeitsmarktferne problematisch.

- *Welches Angebot gibt es in der DG und für welche Zielgruppe? Welche Lücken bestehen im Angebot?*

Weil der Rücklauf der Umfrage bei den Sozialbetrieben nur 50% betrug, konnten wir uns nur ein partielles Bild der Anzahl der verfügbaren Arbeitserfahrungsplätze und Vorschaltmaßnahmen in der Sozialökonomie machen. Die Gesamtzahl der verfügbaren Stellen für die Zielgruppe (offene und besetzte) in 3 föderalen Eingliederungsbetrieben, 1 Beschützenden Werkstätte und 4 Vorschalt- oder Integrationsmaßnahmen unter Arbeitsvertrag und Ausbildungsvertrag beträgt 95,79 bzw. 28,32 VZÄ. Das ist ein eher beschränktes Angebot. Außerdem scheint es auf dem Gebiet der Weitervermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt große Unterschiede zwischen den Initiativen zu geben. Sie schwankt zwischen 10 und 60%. Auch das finanzielle Profil ist sehr unterschiedlich. So können Zuschüsse zwischen 0,74% und 70% der Einkommen ausmachen.

Eine sehr grobe Extrapolation der heutigen Arbeitsplätze (in VZÄ) bei Arbeitgebern des kommerziellen Sektors, des nicht kommerziellen Sektors und der öffentlichen Behörden führt zu einer Schätzung von 105 Plätzen für Personen mit anerkannter Behinderung in der DG. Bei arbeitsmarktfernen Personen schwankt diese Schätzung zwischen 52 und 94 Plätzen. Es besteht ein Potenzial, um das Angebot an Arbeitsplätzen bei Arbeitgebern zu erweitern. Vor allem Ausbildung, Coaching und Begleitung am Arbeitsplatz können sie motivieren, die Zielgruppe der Sozialökonomie zu beschäftigen. In Bezug auf Personen mit anerkannter Behinderung scheinen auch Beteiligungen an den Lohnkosten eine motivierende Maßnahme zu sein.

- *Wie erfolgt die Abstimmung von Angebot und Nachfrage?*

Die verschiedenen Vermittlungsdienste haben jeweils eine eigene Arbeitsweise und ein eigenes Screening-Instrumentarium, um zu bestimmen, ob jemand zur Zielgruppe gehört und welches Angebot zu ihm passt. Darüber hinaus scheint die Zielgruppe sich auch selbst bei den sozialökonomischen Initiativen zu bewerben. Der Zufluss erfolgt also nicht immer sehr transparent. Infolge dessen ist es auch nicht immer sehr deutlich, welche Zielgruppe genau in welcher Arbeitsform beschäftigt wird. Auch in die Weiterleitung zwischen den verschiedenen Initiativen und Vermittlungsdiensten sowie die Weitervermittlung in den ersten Arbeitsmarkt scheint es wenig Einblick zu geben. Alle Interessengruppen verspüren den Bedarf an Regie auf Makroniveau über das gesamte Zielpublikum und alle Vermittlungswege hinweg und auf Mikroniveau innerhalb der individuellen Vermittlungswege.

- *Was sind die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der sozialen Eingliederungswirtschaft in der Deutschsprachigen Gemeinschaft?*

- *Welche Empfehlungen können auf dieser Grundlage formuliert werden?*

Diese Untersuchungsfragen beantworten wir in den folgenden Absätzen.

## 9.2 SWOT-Analyse

Auf der Basis einer Analyse der Untersuchungsergebnisse gelangten die Forscher zu folgender SWOT-Analyse. Diese Analyse wurde mit verschiedenen Interessengruppen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft überprüft. Wir sorgen für die erforderliche Deutung der verschiedenen Elemente der Tabelle.

Tabelle 9.1 SWOT-Tabelle

	Positiv/stärkend	Negativ/schwächend
Intern (mit dem Sektor zusammenhängend)	<p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-S1: Art 60§7 im betrieblichen Kontext</li> <li>-S2: <i>Unterstützte Beschäftigung</i>, DPB-Methodik</li> <li>-S3: Bereitschaft und Begeisterung ständiger Verbesserung zu arbeiten;</li> <li>-S4: Expertise des sozialwirtschaftlichen Sektors und der unterstützenden Strukturen</li> </ul>	<p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-W1: Wenig Aufmerksamkeit für Weitervermittlung</li> <li>-W2: Zu wenig Angebot für die Zwischengruppe</li> <li>-W3: Imago des Sektors und der Zielgruppe bei den Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes;</li> <li>-W4: Mangelnde „warme“ Übergabe</li> <li>-W5: Regie (Meso und Mikro) bezüglich Weitervermittlung und Nachbetreuung</li> <li>-W6: Registrierung und Monitoring</li> </ul>
Extern (mit der Mikro- und Makroumgebung zusammenhängend)	<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-O1: Größe des Gebiets der DG; Netzwerkbildung; Lernnetzwerk</li> <li>-O2: Bereitschaft der Arbeitgeber Stellen an zu bieten (vorausgesetzt gute Begleitung am Arbeitsplatz)</li> <li>-O3: Offene Bedürfnisse in der Region die der Sektor entsprechen kann (Kinderbetreuung, Mobilität, Dienstleistungen, ...)</li> </ul>	<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-T1: Kurzzeit-Projekte und Kurzzeit Finanzierung</li> <li>-T2: Abnahme Subventionen und „<i>Creaming</i>“</li> <li>-T3: Größe des Gebiet der DG.</li> <li>-T4: Abhängigkeit Subventionen;</li> </ul>

Quelle: HIVA

## 9.2.1 Stärken

### Art 60§7 im betrieblichen Kontext

In Flandern erfolgen Art. 60§7-Beschäftigungen oftmals bei einem ÖSHZ, während sie in der DG eher in einem Betrieb erfolgen. Wir sehen darin eine Stärke, weil diese Arbeitserfahrung in einem betrieblichen Kontext und an einem Arbeitsplatz eines Unternehmens der regulären Wirtschaft die Weitervermittlung in eine Beschäftigung des ersten Arbeitsmarkts vereinfachen kann.

### S2: Unterstützte Beschäftigung, DPB-Methodik

Die Methodik der unterstützten Beschäftigung, wie sie von der DPB eingesetzt wird, ist eine sehr umfassende Methode vom Screening bis zu einem eventuell dauerhaften Jobcoaching, die der Zielgruppe Unterstützung nach Maß bietet. Diese Methodik scheint gut ausgearbeitet zu sein und von den verschiedenen Arbeitsvermittlern und dem Begleitpersonal als positiv erfahren zu werden.

### S3: Bereitschaft und Begeisterung ständiger Verbesserung zu arbeiten

Die verschiedenen Interessengruppen (Ministerium, Vermittlungsdienste und sozialökonomische Initiativen) sind überzeugt vom Mehrwert der Sozialökonomie, konnten auf konstruktive Weise verbesserungsfähige Punkte aufzeigen und sind bereit, gemeinsam für eine verbesserte Funktionsweise der sozialökonomischen Landschaft zu sorgen. Die nötige Akzeptanz für Veränderung ist also vorhanden.

### S4: Expertise des sozialwirtschaftlichen Sektors und der unterstützenden Strukturen

Obleich nicht immer eine systematische Arbeitsweise gehandhabt wird, ist das Fachwissen für die Begleitung arbeitsmarktferner Personen auf den Arbeitsmarkt sowohl bei den Akteuren der Sozialökonomie vorhanden als auch bei den Vermittlungsdiensten. Außerdem wünschen sich die verschiedenen sozialökonomischen Initiativen, ihr Wissen und ihre entwickelten Instrumente auszutauschen.

## 9.2.2 Schwächen

### W1: Wenig Aufmerksamkeit für Weitervermittlung

Innerhalb der sozialökonomischen Initiativen wird der Weitervermittlung an eine Arbeitsstelle nicht auf systematische Weise Aufmerksamkeit geschenkt, sobald das Ende der Beschäftigung in der sozialökonomischen Initiative näher rückt. Manche Initiativen schenken dem viel Aufmerksamkeit, andere wenig. Es sind somit weder eine systematische Vorgehensweise (z. B. ab den letzten drei Monaten der Beschäftigung in der sozialökonomischen Initiative systematisch bei der Suche nach Arbeit Unterstützung bieten) noch die erforderlichen Instrumente (z. B. ein Instrument, um sich einen Überblick über Kompetenzen zu verschaffen, oder ein Bewerbungstraining) vorhanden.

### W2: Zu wenig Angebot Angebot für die Zwischengruppe

Aus der Fokusgruppe mit dem Ministerium und den Vermittlungsdiensten hat sich ergeben, dass es bei den Kunden des ADG und der DPB eine Grauzone gibt. Für diese Gruppe gibt es nach ihrer Auskunft kein passendes Angebot.

### W3: Imago des Sektors und der Zielgruppe bei den Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes

Das Image der Sozialökonomie und ihrer Zielgruppe bei Arbeitgebern wird in der SWOT-Analyse durch die sozialökonomischen Initiativen als Stärke und zugleich auch als Schwäche empfunden. Das Image ist also sowohl positiv als auch negativ. Ein negatives Image belastet die Chancen auf Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

#### W4: Abhängigkeit Subventionen

Die Abhängigkeit von Subventionen ist ein Risiko für die Nachhaltigkeit von Initiativen. Es scheint große Unterschiede zwischen den sozialökonomischen Initiativen zu geben: Manche hängen stark von Subventionen ab, andere wieder nicht.

#### W5: Mangelnde „warme“ Übergabe

Wenn eine Person auf ihrem Vermittlungsweg von der einen zur anderen Behörde, Einrichtung oder Maßnahme weitergeleitet wird, z. B. zu Beginn ihrer Beschäftigung in einem Sozialunternehmen oder bei Beendigung einer Art.-60§7-Beschäftigung und dem Übergang zum ADG ist es idealerweise so, dass 1. die Wartezeit zwischen beiden so kurz wie möglich ist, und 2. die Begleiter von beiden Initiativen sich beraten und über die Wünsche, Stärken, Bedürfnisse, Randbedingungen, den zurückgelegten Weg usw. der Person austauschen. Der Wissensaustausch sorgt für Zeitgewinn, was von besonders großer Bedeutung ist, wenn die Person in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wird. Dieser Austausch bei den verschiedenen Übergängen im Laufe eines Vermittlungswegs ist derzeit nicht standardmäßig gegeben. Darüber hinaus ist manchmal die Wartezeit zwischen verschiedenen Maßnahmen zu lang. Die sozialökonomischen Initiativen betonen, dass es wichtig sei, dass die Zielgruppe nach dem Beenden einer Maßnahme schnell von den Arbeitsvermittlungsdiensten übernommen werde, sodass sie die gelernten Kompetenzen nicht wieder verlernt. Außerdem ist auch eine Rückkopplung nach dieser Weiterleitung fällig. Das vorherige Glied in der Kette weiß derzeit oftmals nicht, was mit der Person nach der Weiterleitung geschieht. Im Allgemeinen gibt es hier zu wenig Einblick, was uns zum Punkt der Regie bringt.

#### W6: Regie (Makro und Mikro) bezüglich Weitervermittlung und Nachbetreuung

Verschiedene zuständigen Behörden,

##### Screening – keine Definition der verschiedenen Zielgruppen

Verschiedene Instanzen sind für die Zielgruppe der Sozialökonomie zuständig. Sie haben jeweils eine eigene Arbeitsweise und ein eigenes Screening-Instrumentarium, um zu bestimmen, ob jemand zur Zielgruppe gehört. Darüber hinaus haben sie jeweils ein eigenes Vermittlungsinstrumentarium, die mit von der Unterstützungskategorie bestimmt wird, in die eine Person fällt. Außerdem gibt es keine klare Definition der verschiedenen Zielgruppen (je Instanz und je Instrument, das Abhilfe schaffen soll). Das Angebot, das die Zielgruppe bekommt, hängt also nicht nur von ihren Bedürfnissen und von ihrer Entfernung zum Arbeitsmarkt ab, sondern auch teils von der Instanz, bei der die Personen landen.

#### W7: Registrierung und Monitoring

Derzeit mangelt es an einer adäquaten Registrierung, um für die Zielgruppe ein Angebot nach Maß entwickeln zu können. Sowohl Screening und Registrierung „weicher“ Merkmale als auch bestimmter „harter“ Merkmale fehlten. Was bei den harten Merkmalen auffiel, waren die hohe Anzahl fehlender Werte im Zusammenhang mit Bildungsniveau und Dauer der Arbeitslosigkeit. Außerdem fehlt derzeit auch ein Einblick in den Verlauf und die Ergebnisse von Vermittlungswegen. Nützlich wäre ein Monitoringsystem, in dem die verschiedenen Etappen dieses Wegs (der Flow) und die Beschäftigungsergebnisse inklusive ihrer Nachhaltigkeit aufgezeichnet würden.

### 9.2.3 Chancen

#### O1: Größe des Gebiets der DG; Netzwerkbildung; Lernnetzwerk

Die beschränkte Größe der DG macht den Sektor übersichtlich und gestattet es, starke (lernende) Netze auszubauen.

**O2: Bereitschaft der Arbeitgeber Stellen an zu bieten (vorausgesetzt gute Begleitung am Arbeitsplatz)**

Aufgrund der Umfrage bei Arbeitgebern hat sich gezeigt, dass es eine Bereitschaft gibt, die Zielgruppe der Sozialökonomie zu beschäftigen, falls hierbei genug Ausbildung, Coaching und Begleitung am Arbeitsplatz vorgesehen wird.

**O3: Offene Bedürfnisse in der Region die der Sektor entsprechen kann (Kinderbetreuung, Mobilität, Dienstleistungen, ...)**

Die Sozialbetriebe geben an, dass es noch etliche Nischen im Zusammenhang mit lokalen Bedürfnissen gibt, auf die sie sich ausrichten können, um Arbeitsplätze zu schaffen.

## 9.2.4 Risiken

**T1: Kurzzeit-Projekte und Kurzzeit Finanzierung**

Projekte und Finanzierung haben meist einen kurzfristigen Zeithorizont. Diese Unsicherheit kann zu einer höheren Personalfuktuation führen und damit zum Verlust von Wissen und aufgebautem Know-how.

**T2: Abnahme Subventionen und „Creaming“**

Die Abnahme von Subventionen führt zu einer Zunahme der Leistungs- und Produktivitätserwartungen an die Zielgruppe. Das beinhaltet die Gefahr des „Creamings“: Absahnen der obersten Schicht der Zielgruppe.

**T3: Größe des Gebiet der DG**

Die geringe Größe der DG beschränkt die Anzahl potenzieller Arbeitsplätze in der Sozialökonomie, aber auch die Anzahl potenzieller Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt, die sich für die Zielgruppe eignen.

## 9.3 Empfehlungen an die Politik

### 9.3.1 Besserer Einblick in die Zielgruppe im Hinblick auf ein Angebot nach Maß

Anhand dieser Untersuchung erhielten wir einen ersten Einblick in die gesamte Zielgruppe der sozialen Eingliederungswirtschaft und das Profil dieser Zielgruppe. Bei dieser Untersuchung hat sich gezeigt, dass dieser Einblick derzeit nur partiell möglich ist. Ein wichtiger Mangel ist, dass die Verwaltungsdaten keinen Einblick in die psychosoziale Problematik und die MMPP-Problematik gewähren. Die Vermittlungsdienste haben den Eindruck, dass diese Problematik an Bedeutung gewinnt, aber einen Einblick in die Größe dieser Zielgruppe gibt es nicht. Diese Problematik ist komplex, schwierig und nicht ohne weiteres festzustellen. Sich einen Überblick über geeignete Screening-Instrumente und Maßnahmen für Personen mit einer psychosozialen, medizinischen, mentalen oder psychischen Problematik zu verschaffen, erfordert eine eigene gründliche Untersuchung.

Auch die systematische Registrierung „harter Merkmale“, von denen Bildungsniveau und Dauer der Arbeitslosigkeit die wichtigsten sind, fehlt. Dieser Einblick ist erforderlich, um eine angepasste Politik verfolgen zu können. In dieser Hinsicht scheint es daher auch wichtig zu sein, ein Screening-Instrument zu entwickeln, das für einen Überblick dieser Faktoren sorgt und die Registrierung optimiert.

Überdies scheint es uns auch ratsam zu sein, einen Indikator für Arbeitsmarktferne auf der Grundlage der besseren Registrierung zu entwickeln. Dabei kann weiter auf der entwickelten Abstandsskala aufgebaut werden. Diese Skala sollte dann am besten sowohl eine präventive Variante haben, sodass Arbeitssuchende, die in Gefahr sind, langfristig arbeitslos zu werden (z. B. Zielgruppen wie die „potenziell problematischen“ Jugendlichen), rechtzeitig festgestellt werden, als auch eine kurativerer Variante, um Arbeitssuchende „im Bestand“ adäquat zu begleiten und dem passenden Angebot zuzuführen.

### 9.3.2 Besserer Einblick in eine Erweiterung des Angebots

Mit vorliegender Studie konnten wir uns nur eine partielle Übersicht der Anzahl verfügbarer Arbeitserfahrungsplätze und Vorschaltmaßnahmen in der Sozialökonomie verschaffen. Eine erste Empfehlung ist daher, für eine strukturelle Übersicht dieses Angebots zu sorgen und es zu beobachten, sodass die nötigen Politikmaßnahmen ergriffen werden können, um Angebot und Zielgruppe aufeinander abzustimmen.

In der Fokusgruppe mit sozialökonomischen Initiativen wurde angegeben, dass das Angebot zu klein sei – sowohl was die Plätze in der Sozialökonomie betrifft als auch die unterstützten Plätze auf dem ersten Arbeitsmarkt. Trotz mangelnder Daten scheint das zu stimmen: Im Vergleich zur potenziellen Zielgruppe, die wir identifizieren konnten, ist die Zahl der Plätze sehr beschränkt. Eine Erweiterung des Angebots erscheint daher notwendig. Wir empfehlen in diesem Rahmen das Folgende:

- Die Gruppen der „vermittelbaren“ Jüngeren (192 Personen) und der „gemäßigten“ Älteren (300 Personen) weisen einige Rückstandsmerkmale auf, scheinen jedoch nicht so schwer vermittelbar zu sein (vorbehaltlich einer psychosozialen und MMPP-Problematik). Für diese Gruppe können aktive Vermittlung, Berufsausbildung und unterstützende Maßnahmen am Arbeitsplatz schon ein großer Schritt in die richtige Richtung sein. Das bedeutet allerdings, dass in Begleitung und Vermittlung investiert werden muss. Die durchschnittliche Fallzahl bei ADG und DPB erscheint zu hoch zu sein, um eine intensivere Begleitung gewährleisten zu können.
- Die Gruppe der „Hard-core“-Älteren (140 Personen) hat ein Profil, das einen (Wieder-)Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt wenig wahrscheinlich macht. Die Frage ist, ob sich die DG aktiv für diese Gruppe einsetzen will. Wenn ja, scheint eine Beschäftigung über eine LBA für diese Zielgruppe möglicherweise ratsam zu sein. Auch die Entwicklung einer lokalen Dienstleistungswirtschaft kann eine Antwort auf die Bedürfnisse dieser Gruppe sein. Die Sozialbetriebe geben nämlich an, dass es noch etliche Nischen im Zusammenhang mit lokalen Bedürfnissen gibt, auf die sie sich ausrichten können, um Arbeitsplätze zu schaffen. Beispiele sind die Kinderbetreuung und der Personentransport. Eine Erforschung dieser Chance scheint sinnvoll zu sein. Als Inspiration könnte hier das Vorgehen in Flandern dienen.
- Die Gruppe der „potenziell problematischen“ Jüngeren (156 Personen) verdient vielleicht die höchste Aufmerksamkeit seitens der Politik. Sie laufen nämlich Gefahr, sehr lange arbeitslos zu sein. Ein integrierter Ansatz, bei dem Arbeitserfahrung, Kompetenzentwicklung und aktive Vermittlung im Mittelpunkt stehen, kann dieser Gruppe möglicherweise eine Lösung bieten. Das erfordert allerdings Arbeitserfahrungsplätze in ausreichender Zahl und möglicherweise auch genug Vorschaltmaßnahmen. Falls sich zeigt, dass diese Gruppe doch zu schwach für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist, kann beschlossen werden, sie beispielsweise in der lokalen Dienstleistungswirtschaft zu beschäftigen.

Wie bereits erwähnt, stellt der fehlende Einblick in die psychosoziale und die MMPP-Problematik anhand von Verwaltungsdaten einen wichtigen Mangel dar. Außerdem erfolgten die obigen

Analysen ausschließlich aufgrund von Daten der ÖSHZ. In dieser Hinsicht müssen den vorgenannten Empfehlungen auch mit einer gewissen Vorsicht begegnet werden.

Weiterhin stellen wir fest, dass das Unterstützungsangebot bei den Vermittlungsdiensten zu klein ist, weil es an Begleitungs- und Vermittlungskapazität fehlt. Die DPB kann in der Praxis beinahe keine Nachsorge betreiben und die durchschnittliche Fallzahl beim ADG ist sehr groß, wodurch die zeitraubende Begleitung von arbeitsmarktfremden Gruppen zu kurz kommt. Wir empfehlen daher, die Kapazität bei den Vermittlungsdiensten zu erhöhen.

Schließlich empfehlen wir, das Angebot bei Arbeitgebern zu erhöhen. Die Ergebnisse der Internetumfrage zeigen, dass die folgenden Maßnahmen Arbeitgeber motivieren können, Zielgruppenarbeitnehmer einzustellen: Ausbildung im Unternehmen, Jobcoaching und unterstützte Beschäftigung. Eine Beteiligung an den Lohnkosten kann vor allem bei Personen mit anerkannter Behinderung ein zusätzlicher Anreiz sein.

### 9.3.3 Förderung der Weitervermittlungsorientierung

Die Analyse ließ erkennen, dass bei der Begleitung von Arbeitssuchenden im Hinblick auf die Weitervermittlung in den regulären Arbeitsmarkt sehr unterschiedliche Ansätze gehandhabt werden. Möglicherweise erklärt die Begleitung während und nach der Arbeitserfahrung zum Teil die großen Unterschiede bei der Weitervermittlungsquote. Wir empfehlen in diesem Rahmen das Folgende als eventuell einzuschlagende Wege:

- Mitarbeitergespräche während der sozialen Beschäftigung, bei denen den Betroffenen Punkte an die Hand gegeben werden, an denen sie arbeiten müssen, und bei denen ein Plan aufgestellt wird, um generische und funktionsspezifische Laufbahnkompetenzen zu erwerben. Gute Beispiele für Instrumente, die hierzu beitragen können, sind ein Persönlicher Entwicklungsplan (PEP) oder ein Persönlicher Aktionsplan (PAP), wie sie unter anderem in der flämischen Sozialökonomie eingesetzt werden. Ziel eines PEP ist unter anderem, auf systematische Weise an einer arbeitsmarktorientierten persönlichen Entwicklung zu arbeiten (siehe De Cuyper 2012 u. a.).
- Patenschaften oder Parrainage für neue Zielgruppenmitarbeiter im Rahmen der Initiative.
- Beibringen von Bewerbungskompetenzen und Vorsehen einer Vermittlung in freie Stellen, wenn die Beschäftigung im Rahmen der Initiative ausläuft. Was Letzteres betrifft, gibt es verschiedene Optionen. Eine erste Option ist ein „Eingliederungsmodul“ für Arbeitnehmer in Arbeitserfahrungsprojekten wie in Flandern (siehe De Cuyper & Jacobs, 2010). Ein solches Eingliederungsmodul umfasst Bewerbungstraining, Sprachcoaching, Vermittlung, Nachsorge usw. entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitssuchenden. Dieses Modul wird während der Arbeitsstunden eingesetzt und von Coaches innerhalb der verschiedenen sozialökonomischen Initiativen gewährleistet. Wird ein solches Modul intern gehalten, so hat das den Vorteil, dass man die Kapazitäten des betreffenden Arbeitnehmers gut kennt. Ein zweiter Vorteil ist, dass dieses Modul bereits vor Ablauf der sozialen Beschäftigung startet.

Eine zweite Option beinhaltet eine „warme“ Übergabe an das ADG. Derzeit bietet das ADG bereits Vermittlungsleistungen für Personen an, die bereits von ihm begleitet werden. Eine Option könnte sein, Arbeitnehmer, deren soziale Beschäftigung ausläuft, systematisch auf das ADG zu übertragen, das dann für die weitere Vermittlung sorgt. Dazu bedient man sich am besten einer „warmen Übertragung“, bei der die nötige Informationsweitergabe zwischen dem „alten“ und dem „neuen Begleiter“ erfolgt, bei der es um Wünsche, Stärken, Bedürfnisse, Randbedingungen, den zurückgelegten Weg usw. der Person gehen kann. Eine warme Übertragung beinhaltet auch, dass die Übertragung schnell genug erfolgt, sodass keine Lücken im Vermittlungsweg entstehen.

- Unterstützte Beschäftigung als mögliche Maßnahme auf die gesamte Zielgruppe der Sozialökonomie ausweiten. Unterstützte Beschäftigung ist derzeit nur für Kunden der DPB möglich. Die gesamte Praxis sieht hier jedoch Potenzial – auch für Personen, die aus einem anderen Grund als einer Behinderung arbeitsmarktfern sind. Die Internetumfrage ergibt allerdings, dass unterstützte Beschäftigung Arbeitgeber im Vergleich zu den anderen vorgeschlagenen Maßnahmen in geringerem Umfang motivieren kann, um eine Person mit anerkannter Behinderung oder eine arbeitsmarktferne Person einzustellen. Dagegen können sie Ausbildung im Unternehmen und Jobcoaching in bedeutendem Maße überzeugen. Wir vermuten, dass unterstützte Beschäftigung bei Arbeitgebern weniger bekannt ist. Angesichts dessen, dass Jobcoaching einen großen Teil der unterstützten Beschäftigung ausmacht, können wir sie trotzdem empfehlen.
- Eine Erweiterung der Kapazitäten bei den sozialökonomischen Initiativen und den Vermittlungsdiensten im Bereich Jobhunting und Begleitung bei der Arbeitssuche. Derzeit werden Arbeitgeber nur von einigen Initiativen aktiv kontaktiert. Wo das nicht geschieht, wird das auf einen Mangel an Zeit (Personal, Mitteln) geschoben. Darüber hinaus hat nur das ADG ein Verfahren, um Arbeitgeber für die ADG-Kunden aktiv zu kontaktieren. Es scheint also wichtig zu sein, die Kapazität zu erweitern, diese Kapazität sowohl für die ADG-Kunden als auch die Arbeitnehmer innerhalb der Sozialökonomie zu nutzen und dies auf eine koordinierte Weise zu machen, sodass Arbeitgeber nicht mehrmals parallel von den verschiedenen Initiativen kontaktiert werden.

#### 9.3.4 Hin zu einem neuen Regiemodell für den Zufluss und die Begleitung von arbeitsmarktfernen Arbeitssuchenden

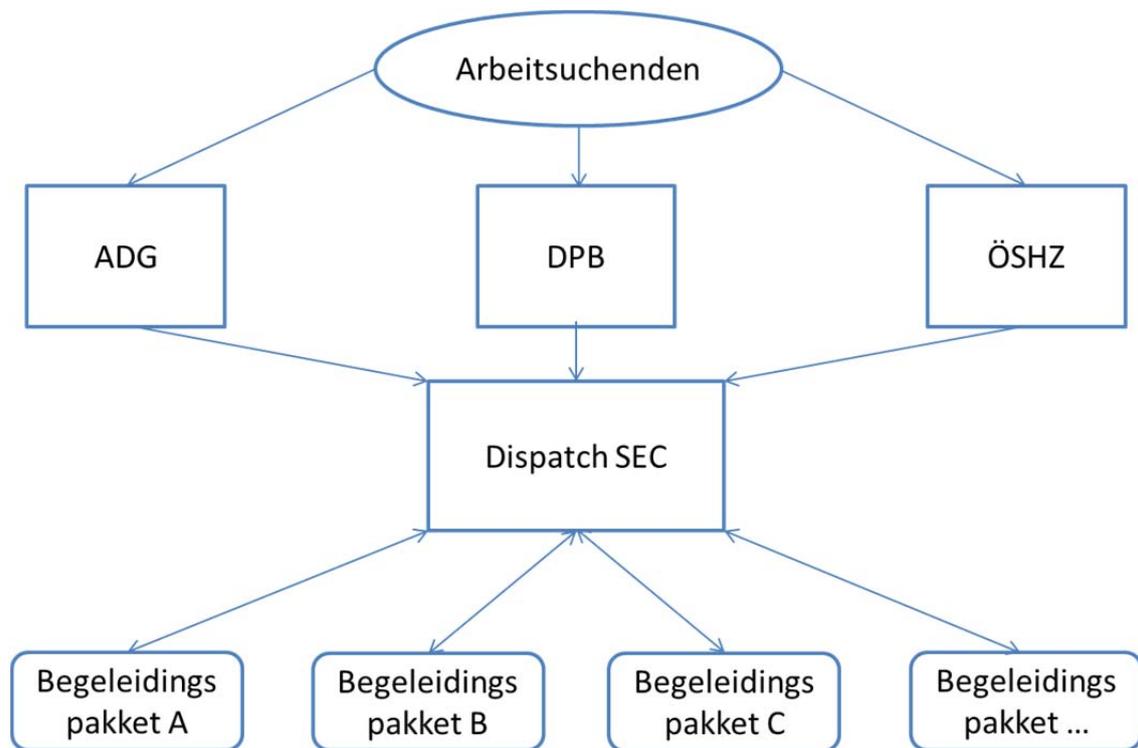
Die Analyse zeigt, dass nicht jeder Arbeitssuchende mit derselben Entfernung zum Arbeitsmarkt dasselbe Angebot erhält. Der Zufluss zum heutigen Angebot wird teilweise durch den Vermittlungsdienst, bei dem die Person landet, das Unterhaltsstatut, die Initiative des Arbeitssuchenden und die Einschätzung des Beraters und des Sozialbetriebs mitbestimmt. Personen mit derselben Entfernung zum Arbeitsmarkt bekommen also nicht dieselben Chancen auf Unterstützung. Das kann zur Folge haben, dass stärkere Profile (die Initiative zeigen und sich spontan oder als Reaktion auf eine Stellenausschreibung bei einer sozialökonomischen Initiative bewerben, die am produktivsten sind) Arbeitsplätze bekommen, die eigentlich für schwächere Gruppen gedacht sind. Um zu einem effizienteren Einsatz der verfügbaren Mittel zu gelangen, scheint es uns erforderlich zu sein, Personen mit gleicher Entfernung zum Arbeitsmarkt ein gleiches Angebot zu machen.

Diese Feststellung deckt sich mit den Sorgen vieler betroffener Akteure: Ministerium, Vermittlungsdienste (ADG, ÖSHZ, DPB) und sozialökonomische Initiativen. Die formulierten Bedürfnisse waren oftmals dieselben: Es besteht Bedarf an einem Hauptansprechpartner. Zurzeit hat niemand einen Überblick, hat niemand die „Regie“. Dieser Mangel an Regie zeigt sich sowohl auf dem Gebiet des Zuflusses und der Zuweisung eines geeigneten Angebots als auch bei der Begleitung. Darüber hinaus besteht auch Bedarf an Regie auf Mikroniveau für die individuellen Vermittlungswege der Personen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Um dem auf handhabbare Weise Form zu geben, besteht ebenfalls Bedarf an einer Regiefunktion, die eine Bezugsperson oder „Ankerperson“ nennen kann, die für das Fallmanagement verantwortlich ist: die Begleitung eines vollkommen individuellen Vermittlungswegs inklusive einer möglichen Vorschaltmaßnahme und der Nachsorge und/oder der Begleitung hinterher.

Deshalb machen wir im Folgenden einen Vorschlag, wie eine solche Regie auf Makroniveau – auf Niveau der Deutschsprachigen Gemeinschaft – aussehen könnte. Als Ausgangspunkt des

Regiemodells setzen wir voraus, dass Personen mit derselben Entfernung zum Arbeitsmarkt auch dasselbe Angebot bekommen müssen.

Abbildung 9.1 Regiemodell



Quelle HIVA

Arbeitssuchende kommen zu einem bestimmten Vermittlungsdienst. Wenn Arbeitssuchende bestimmte Merkmale haben, dann müssen sie an den Regisseur, die Einsatzleitung für den sozialökonomischen Wirtschaftskreislauf (SEC) verwiesen werden. Für die Arbeitssuchenden „im Bestand“, also nicht die Neuzugänge, sollte auf der Basis gekoppelter Datenbestände und Monitoring ein administratives „Warnsystem“ ausgearbeitet werden. Wenn eine Person (im Laufe der Zeit) mehrere Abstandsindikatoren kombiniert, z. B. ein bestimmtes Alter in Kombination mit einer lange andauernden Arbeitslosigkeit, kann dieses System eine Warnung aussenden, um die Person an die Einsatzleitung weiterzuvermitteln. Dieses System könnte möglicherweise auch bei „Zuflüssen“ oder neuen Arbeitssuchenden genutzt werden, wobei die Kombination bestimmter Merkmale automatisch zu einer Weiterleitung zum Regisseur führt.

Auch bei den sozialökonomischen Initiativen können sich Personen vorstellen. Es erscheint uns logisch, dass zumindest bei den von der DG subventionierten Arbeitsplätzen eine Anmeldung bei der Einsatzleitung folgt, um zu prüfen, ob sich diese Personen auf dem richtigen Platz befinden. Die Einsatzleitung kann bei einem Vermittlungsdienst beheimatet oder ein unabhängiger Dienst sein, der sich aus unabhängigen Experten und/oder verschiedenen abgeordneten Experten der Vermittlungsdienste zusammensetzt. Wir beschreiben nachstehend die verschiedenen Aufgaben der Einsatzleitung.

Erstens ist Screening der potenziellen Zielgruppe eine wichtige Aufgabe. Zu diesem Zweck ist Folgendes notwendig:

- eine Beschreibung der Zielgruppe der Sozialökonomie und ihre verschiedenen Unterzielgruppen;

- ein Indikator für den Abstand vom Arbeitsmarkt, um diese Zielgruppen abzugrenzen;
- ein harmonisiertes Screening-Instrument.

Hierbei muss auch psychosozialen und MMPP-Problematiken Aufmerksamkeit geschenkt werden. Zur Anregung können wir auf Flandern verweisen, wo der VDAB ein harmonisiertes Indizierungsinstrument für den Zugang zum „Maßarbeitfeiler“ der Sozialökonomie entwickelt. Es beruht auf der „International classification of functioning, disability and health“ (ICF) und verfolgt den Zweck, sich einen Überblick über die Funktionsweise einer Person zu verschaffen und dabei verschiedene Aspekte zu berücksichtigen, darunter das Psychosoziale.

Eine zweite Aufgabe ist die Weiterleitung der richtigen Zielgruppe zu den richtigen Maßnahmen. Hierfür sind Absprachen über die geeigneten Begleitpakete je Unterzielgruppe erforderlich. Die Zuweisung eines geeigneten Begleitpakets muss auf einheitliche Weise auf der Basis der Entfernung zum Arbeitsmarkt erfolgen. Das zugewiesene Basispaket kann dann durch Hinzufügen eventueller flankierender Maßnahmen wie z. B. Sprachcoaching auf den Einzelnen zugeschnitten werden.

Eine dritte Aufgabe ist die Zuweisung einer Ankerperson, die verantwortlich für das Fallmanagement ist: die Begleitung des vollkommen individuellen Vermittlungswegs inklusive einer möglichen Vorschaltmaßnahme und der Nachsorge und/oder der Begleitung hinterher.

Eine vierte Aufgabe ist die Neubeurteilung der Eignung des Begleitpakets. Sie kann automatisch nach einer gewissen Zeit erfolgen, z. B. nach einem Jahr, und auf Anregung der Ankerperson.

Eine letzte Aufgabe, die sich auf Makroniveau situiert, ist die Verfolgung des Umfangs der Zielgruppen und der Ergebnisse und der Effektivität der Begleitpakete. Hierfür ist ein Einblick in den Abgang in die Beschäftigung auf den ersten Arbeitsmarkt notwendig, wozu auch die Nachhaltigkeit der Beschäftigung gehört.

### 9.3.5 Schnelle Erfolge

Eine Reihe von Empfehlungen können relativ kurzfristig umgesetzt werden. Wir zählen einige „schnelle Erfolge“ auf.

- Systematisches Registrieren von Arbeitslosigkeitsdauer und Ausbildung.
- Sozialökonomische Initiativen können ihre Kräfte und ihr Fachwissen bündeln und sich gemeinsam (effektiver) an Projekten beteiligen, z. B. des Europäischen Sozialfonds, und so das Angebot für die Zielgruppe vergrößern.
- Bei der Fokusgruppe mit den sozialökonomischen Initiativen hat sich gezeigt, dass bei den verschiedenen Initiativen etliche Instrumente entwickelt worden sind, und dass Bereitschaft besteht, sie mit anderen zu teilen. Daneben scheinen sich die Initiativen nie alle gemeinsam zu treffen. Wir empfehlen deshalb auch, ein lernendes Netz ins Leben zu rufen, um Wissen und Instrumente auszutauschen, eventuell ergänzt um ein Online-Forum.
- In der Vergangenheit wurden regelmäßig Konzertierungsorgane für die Vermittlungsdienste (ADG, DPB, ÖSHZ) geschaffen, aber die scheitern laut der Fokusgruppe mit sozialökonomischen Initiativen immer, weil es an Befugnissen und einem deutlich abgegrenzten Ziel mangelt. Die Vermittlungsdienste geben außerdem an, man würde sich derzeit abstimmen, aber niemals alle Dienste gemeinsam. Wir raten daher dazu, ein Konzertierungsorgan für Vermittlungsdienste mit deutlich umrissenen Befugnissen und Zielen zu gründen.
- Die Sprache scheint bei den sozialökonomischen Initiativen manchmal ein Problem zu sein. Einen Sprachcoach für ein einziges Projekt oder einen bestimmten Auftrag einzuschalten, ist – wie die Fokusgruppe mit sozialökonomischen Initiativen festgestellt hat – nicht so einfach. Wir

sehen eine mögliche Lösung im Zusammenfassen der Aufträge der verschiedenen Initiativen, um so gemeinsam einen Sprachcoach einzuschalten.

- Aus der SWOT-Analyse der sozialökonomischen Initiativen hat sich gezeigt, dass das Image der Sozialökonomie und ihrer Zielgruppe bei Arbeitgebern sowohl als eine Schwäche als auch eine Stärke erfahren wird. Die Sozialökonomie hat also ein gemischtes, zugleich positives und negatives Image bei Arbeitgebern. Werden Arbeitgeber zu kleinformatischen Veranstaltungen wie Tagen der offenen Tür und Netzwerktagen eingeladen, bei denen sie die Zielgruppe und ihre Fähigkeiten kennenlernen können, kann sich ein negatives Image wandeln. Darüber hinaus ist ein Gedankenaustausch „Peer-to-Peer“ ein starkes Medium. Arbeitgeber, die die Zielgruppe beschäftigen, können sich mit anderen Arbeitgebern über ihre Erfahrungen austauschen. Die Ergebnisse der Arbeitgeberumfrage zeigen einige Ansatzpunkte auf, die Arbeitgeber überzeugen können, über die Beschäftigung der Zielgruppe nachzudenken: gesellschaftlich verantwortungsbewusstes Unternehmertum, das Besetzen von Stellen, für die ein zu kleines Angebot vorliegt (Berufe mit Bewerbermangel).

### 9.3.6 Tipps für weitere Forschungen

Abschließend geben wir noch einige Tipps für weitere Forschungen:

- einen Maßstab entwickeln und verfeinern, um die Entfernung zum Arbeitsmarkt zu messen und sich einen Überblick über die genaue Größe der Zielgruppe zu verschaffen;
- sich ein deutlicheres Bild von Problem und Umfang der MMPP-Gruppe machen;
- ein abgestimmtes Screening-Instrument entwickeln, das auch psychosoziale und MMPP-Problematiken aufspüren kann;
- eine gründlichere Analyse der erfassten Daten, um die verschiedenen definierten Typen weiter zu verfeinern. Das lässt sich mit Daten aus der zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit kombinieren, sodass Wege in den Arbeitsmarkt sowohl je Vermittlungsdienst als auch je Typ der Zielgruppe langfristig verfolgt werden können;
- eine Übersicht der bestehenden guten Praktiken in der DG (und darüber hinaus) für die Begleitung und Vermittlung der Zielgruppe der Sozialökonomie in den ersten Arbeitsmarkt;
- eine Untersuchung lokaler Bedürfnisse und Nischen, auf die die sozialökonomischen Initiativen einspielen können, um ihr Angebot zu erweitern.

**- ANLAGEN -**



# anlage 1 Schriftliche Befragung sozialökonomischer Initiativen



ja	Arbeitnehmer (exklusive Zielgruppe & Begleitpersonen)	0,00%	0,00%																		
	Begleitpersonen	0,00%	0,00%																		
	Ehrenamtliche	0,00%	0,00%																		
	Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme																				
	Zielgruppe unter Arbeitsvertrag	0,00%	0,00%																		
	Zielgruppe unter Ausbildungsvertrag	0,00%	0,00%																		
	Arbeitnehmer (exklusive Zielgruppe & Begleitpersonen)	0,00%	0,00%																		
	Begleitpersonen	0,00%	0,00%																		
	Ehrenamtliche	0,00%	0,00%																		
	Anderer: ...	0,00%	0,00%																		
nein	Zielgruppe unter Arbeitsvertrag	0,00%	0,00%																		
	Zielgruppe unter Ausbildungsvertrag	0,00%	0,00%																		
	Arbeitnehmer (exklusive Zielgruppe & Begleitpersonen)	0,00%	0,00%																		
	Begleitpersonen	0,00%	0,00%																		
	Ehrenamtliche	0,00%	0,00%																		
	Beschreibung der Zielgruppe																				
	<i>Erläuterung: folgende Tabelle soll das Profil der Zielgruppe (Arbeitnehmer und Auszubildende) erfassen.</i>																				
	<i>Bitte umschreiben Sie für Ihre Betriebsform, welchen Minimal-Anforderungen die Zielgruppe entsprechen muss, um in Ihrer Einrichtung zu arbeiten bzw. ausgebildet werden zu können. An welche Zielgruppe richtet sich Ihre Einrichtung?</i>																				
	<i>(Z.B. Langerzeitarbeitslose, Niedrig-Qualifizierte, Personen mit körperlichen und/ oder geistigen Behinderung, Personen mit gesundheitlichen, psychischen, familiären, sozialen... Problemen, ältere oder jüngere Arbeitssuchende, Personen mit multiplen Vermittlungsbemmnissen, ...)</i>																				
	Zielgruppen- Vermittlung	Beschreibung der Zielgruppe																			
Föderaler Eingliederungsbetrieb																					
Beschützende Werkstätte																					
Dienstleistungsbeck-Unternehmen																					
Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme																					
Anderer: ...																					
<i>Erläuterung: in der folgenden Tabelle bitten wir Sie, anzugeben, über welche Vermittlungskanäle (Arbeitsamt der DG, ÖSHZ, Dienststelle für Personen mit Behinderung, andere ) die Zielgruppe (Arbeitnehmer und Auszubildende) in Ihre Einrichtung vermittelt wird.</i>																					
<i>Können Sie für Ihre Einrichtung eine Schätzung in Prozenten abgeben, wie sich die Vermittlung pro Vermittlungskanal für das Jahr 2013 verteilt?</i>																					
<i>Unterhalb der Tabelle ist Platz vorgesehen, um auf mögliche Probleme bei der Vermittlung hinzuweisen bzw. zu erläutern.</i>																					

	Zielgruppen-Vermittlung (Jahresbasis 2013)	Arbeitsamt		ÖSHZ		DPB		Spontan		Stellenangebot		Andere	
		ja/nein	%	ja/nein	%	ja/nein	%	ja/nein	%	ja/nein	%	ja/nein	%
	<i>Föderaler Eingliederungsbetrieb</i>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
	<i>Beschützende Werkstätte</i>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
	<i>Dienstleistungscheck-Unternehmen</i>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
	<i>Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme</i>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
	<i>Andere: ...</i>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
	<i>Eventuelle Probleme bei der Vermittlung des Personals</i>												
<b>Weitervermittlung</b>													
<i>Können Sie angeben, ob eine Zielsetzung Ihrer Einrichtung in der (Weiter-)Vermittlung der Zielgruppe in den regulären/ersten Arbeitsmarkt besteht?</i>													
<i>Wenn ja, bitten wir um eine Schätzung in Prozenten, wie hoch die tatsächliche Vermittlungsquote auf Jahresbasis für 2013 beträgt. Es werden Vermittlungen in befristete wie in unbefristete Arbeitsverhältnisse bei dieser Schätzung berücksichtigt.</i>													
<i>Unterhalb der Tabelle ist Platz vorgesehen, um auf mögliche Probleme bei der Weitervermittlung hinzuweisen bzw. zu erläutern.</i>													
	Weitervermittlung Zielgruppenarbeitnehmer (Jahresbasis 2013)												
		<i>Zielsetzung Weitervermittlung in regulären Arbeitsmarkt: ja/nein</i>		<i>% Vermittlungsquote auf Jahresbasis 2013</i>									
	<i>Föderaler Eingliederungsbetrieb</i>			0,00%									
	<i>Beschützende Werkstätte</i>			0,00%									
	<i>Dienstleistungscheck-Unternehmen</i>			0,00%									
	<i>Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme</i>			0,00%									
	<i>Andere: ...</i>			0,00%									
	<i>Eventuelle Probleme bei der (Weiter-)Vermittlung</i>												
<b>Finanzierung</b>													
<i>Durch folgende Tabelle möchten wir abfragen, wie sich die Finanzierung Ihrer Einrichtung zusammensetzt, bzw. welche Finanzquellen Ihre Einrichtung nutzt.</i>													
<i>Es wird zwischen den Einnahmen aus der Produktion/ den Dienstleistungen der Einrichtung, den Einnahmen aus Zuschüssen (inkl. ABM, ESF, ...) und anderen Einnahmen (Spenden, ...) unterschieden.</i>													
<i>Für diese Finanzierungsquellen ist der Anteil an den Gesamteinnahmen für das Jahr 2013 zu schätzen (in Prozenten).</i>													
<i>Auf Ausgabenseite möchten wir in Erfahrung bringen, wie hoch der Anteil der verschiedenen Lohnkosten (Zielgruppe, Begleitpersonal, Overhead...) an den Gesamtausgaben ist.</i>													
<i>Unterhalb der Tabelle ist Platz vorgesehen, um auf mögliche Probleme bei der Finanzierung hinzuweisen bzw. zu erläutern.</i>													

2	Finanzierung (Jahresbasis 2013)	<i>Föderaler Eingliederungsbetrieb</i>	<i>Beschützende Werkstätte</i>	<i>Dienstleistungsgesellschaften</i>	<i>Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme</i>	<i>Andere: ...</i>														
	<i>Einnahmen</i>	<i>Anteil an Gesamteinnahmen (in %)</i>	<i>Anteil an Gesamteinnahmen (in %)</i>																	
	<i>Einnahmen aus Produktion/Dienstleistungen</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Einnahmen durch Zuschüsse</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Andere Einnahmen</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Ausgaben</i>	<i>Anteil an Gesamtausgaben 2013 (in %)</i>	<i>Anteil an Gesamtausgaben 2013 (in %)</i>	<i>Anteil an Gesamtausgaben 2013 (in %)</i>																
	<i>Lohnkosten der Zielgruppe</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Lohnkosten des Begleitpersonals</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Lohnkosten "anderes" Personal</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Materialkosten</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Funktionskosten</i>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%													
	<i>Erläuterung zu "Andere Einnahmen" z.B. Gemeindeförderungen, Spenden, ...</i>																			
	<i>Mögliche Probleme die Finanzierung betreffend</i>																			
Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken																				
<i>Welches sind in Ihren Augen die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der sozialökonomischen Integration/ Sozialökonomie in der deutschsprachigen Gemeinschaft? Bitte tragen Sie Ihre Meinung in folgende Tabelle ein.</i>																				
<i>Welches sind die Stärken der Sozialökonomie in der DG?</i>					<i>Welches sind die Schwächen der Sozialökonomie in der DG</i>															
STÄRKEN:					SCHWÄCHEN:															
<i>Welches sind die Möglichkeiten oder Chancen der Sozialökonomie in der DG?</i>					<i>Gibt es Veränderungen, die Risiken bergen oder eine Bedrohung darstellen können und auf die kein Einfluss genommen werden kann?</i>															
CHANCEN:					RISIKEN:															



## anlage 2 Arbeitgeber-Umfrage kommerziellen Sektor

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft führt die HIVA<sup>9</sup> eine Studie durch: „Bestands- und Bedarfsanalyse im Bereich der sozioprofessionellen Integration/Sozialökonomie in der DG“.

Die Studie wird finanziell unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Das Ziel ist zum einen, die arbeitsmarktfernen Personen unter den Arbeitslosen besser zu erfassen. Zum anderen soll die Studie analysieren, wie dieser Zielgruppe der (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben ermöglicht bzw. optimiert werden kann.

In diesem Zusammenhang möchten wir in Erfahrung bringen, welche Sicht die Arbeitgeber der Privatwirtschaft auf die Einstellung dieser Zielgruppe haben. Welche Praktiken existieren bereits? Was hindert einen Arbeitgeber daran, einen Arbeitnehmer dieser Zielgruppe einzustellen? Was benötigt ein Arbeitgeber, um einen Arbeitnehmer dieser Zielgruppe einzustellen?

Der demografische Wandel und der Arbeitskräftemangel in gewissen Branchen führen dazu, dass Arbeitgeber auf andere Zielgruppen ausweichen müssen.

Die Ergebnisse der Studie können daher auch Ihnen zu Gute kommen.

Diese Web-Umfrage richtet sich an die Betriebsleiter oder Mitarbeiter der Personalabteilung.

Der Fragebogen umfasst maximal 14 Fragen, die Sie durch einfaches Ankreuzen beantworten können. Ihre Antworten werden vertraulich behandelt. Sie bleiben anonym.

Sie benötigen 10 Minuten, um auf den Fragebogen zu antworten.

Wir bitten um Ihre Beteiligung an vorliegender Umfrage bis Freitag 19. September 2014. Vielen Dank im Voraus!

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte Johan.Wets@kuleuven.be, Tel. +32 (0) 16/32 43 61.

Wir bedanken uns für Ihre Teilnahme!

Das Forschungsteam – HIVA–KU Leuven

Der Auftraggeber, Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Die Industrie- und Handelskammer

1. Zu welchem Wirtschaftssektor gehört Ihr Unternehmen (oder Unternehmensgruppe)?
  - i. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.
  - ii. Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden.
  - iii. Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren.
  - iv. Energieversorgung.
  - v. Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen.
  - vi. Baugewerbe/Bau.
  - vii. Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.
  - viii. Verkehr und Lagerung.
  - ix. Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie.
  - x. Information und Kommunikation.

<sup>9</sup> HIVA ist ein interdisziplinäres Forschungsinstitut, das verbunden ist mit der Katholischen Universität Löwen. Die HIVA ist spezialisiert auf wissenschaftliche und politikunterstützende Forschung.

- xi. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.
  - xii. Grundstücks- und Wohnungswesen.
  - xiii. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.
  - xiv. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.
  - xv. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung.
  - xvi. Erziehung und Unterricht.
  - xvii. Gesundheits- und Sozialwesen.
  - xviii. Kunst, Unterhaltung und Erholung.
  - xix. Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.
  - xx. Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt.
  - xxi. Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.
  - xxii. Nicht bekannt.
2. Wie viele Arbeitnehmer beschäftigt Ihr Unternehmen via Arbeitsvertrag (in Vollzeiteinheiten (VZE) ausgedrückt)?
- i. 0-4 VZE Arbeitnehmer.
  - ii. 5-9 VZE Arbeitnehmer.
  - iii. 10-19 VZE Arbeitnehmer.
  - iv. 20-49 VZE Arbeitnehmer.
  - v. 50-199 VZE Arbeitnehmer.
  - vi. 199 VZE Arbeitnehmer.

### **Teil 1 Personen mit anerkannten Behinderung(en)**

3. Beschäftigen Sie Personen mit einer **anerkannten Behinderung**?
- i. Ja, XXX,XX VZE.
  - ii. Ja, Anzahl ist jedoch nicht bekannt.
  - iii. Nein.
  - iv. Nicht bekannt.
4. Sind Sie bereit, Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich)
- i. Ja, im Rahmen einer Festeinstellung. (→6)
  - ii. Ja, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses (z.B. im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums). (→6)
  - iii. Nein. (→5)
5. Falls nicht, warum nicht? (mehrere Antworten möglich) (→7)
- i. Unser Unternehmen hat hiermit schlechte Erfahrungen.
  - ii. Unser Unternehmen hat von anderen Unternehmen gehört, die schlechte Erfahrungen gemacht haben.
  - iii. Es mangelt an externer Unterstützung.
  - iv. Unser Unternehmen weiß nicht, wie es Personen mit Behinderung integrieren kann.
  - v. Die Produktivität von Personen mit Behinderung ist unzureichend für unser Unternehmen.
  - vi. Die Kompetenzen (technische, kommunikative, soziale, Arbeitshaltung,...) von Personen mit Behinderung sind unzureichend für unser Unternehmen.
  - vii. Personen mit Behinderung benötigen zu viel zusätzliche Aufmerksamkeit.
  - viii. Unser Unternehmen hat keine angepasste Arbeit für Personen mit Behinderung.
  - ix. Unser Unternehmen ist nicht in der Lage, die notwendigen internen Anpassungen durchzuführen.
  - x. Unser Unternehmen ist nicht in der Lage, die notwendige Begleitung zu gewährleisten.
  - xi. Unser Unternehmen ist nicht in der Lage, die notwendige interne Akzeptanz zu schaffen bzw. zu gewährleisten.

- xii. Sonstige: ... (offene Frage).
  - xiii. Nicht bekannt.
6. Falls ja, warum sind Sie bereit Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich) (→7)
- i. Weil für unser Unternehmen soziale Verantwortung eine Rolle spielt.
  - ii. Weil es finanzielle Anreize gibt, wie zum Beispiel Beteiligung an den Lohnkosten.
  - iii. Unser Unternehmen hat gute Erfahrungen mit Personen mit Behinderung gemacht.
  - iv. Weil Personen mit Behinderung gute und motivierte Mitarbeiter sind.
  - v. Personen mit Behinderung können Arbeiten durchführen, für die es schwierig ist, einen Mitarbeiter zu finden.
  - vi. Es trägt zu einer besseren Atmosphäre in unserem Unternehmen bei.
  - vii. Sonstige: ... (offene Frage).
  - viii. Nicht bekannt.
7. Es gibt im In- und Ausland zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Behinderung. Nachstehend sind einige dieser Maßnahmen aufgeführt. Bitte geben Sie an, inwiefern diese Maßnahmen Ihr Unternehmen motivieren würden, eine Person mit Behinderung einzustellen.
- a. **Jobcoaching.** Ein durch die öffentliche Hand bezahlter externer Coach begleitet den/die neue(n) Mitarbeiter (und evtl. seinen Kollegen und den Arbeitgeber) in den ersten Monaten seiner Beschäftigung. Er konzentriert sich auf technische Fähigkeiten, Motivation, Arbeitshaltung, Kommunikation usw.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?
    - i. Viel.
    - ii. Etwas.
    - iii. Kaum.
    - iv. Gar nicht.
  - b. **„Supported Employment“ (Unterstützte Beschäftigung).** Eine externe Einrichtung bietet dieses umfangreiche durch die öffentliche Hand finanzierte Förderpaket an. Das Förderpaket umfasst zunächst die Profilanalyse des potentiellen Mitarbeiters. Anhand des Profils kann ein neuer Arbeitsplatz gefunden oder ein bestehender ggf. angepasst werden. Es ist auch möglich, die Arbeit an sich an das Profil des Mitarbeiters anzupassen. Der Mitarbeiter wird in der Folge im Unternehmen ausgebildet und erhält in den ersten Monaten seiner Beschäftigung oder falls notwendig dauerhaft ein Jobcoaching.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?
    - i. Viel.
    - ii. Etwas.
    - iii. Kaum.
    - iv. Gar nicht.
  - c. **Ausbildung im Unternehmen.** Ein Arbeitssuchender folgt einer Ausbildung am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand beteiligt sich anteilig an den Lohnkosten während der Ausbildung.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?
    - i. Viel.
    - ii. Etwas.
    - iii. Kaum.
    - iv. Gar nicht.
  - d. **Sprachtraining am Arbeitsplatz.** Der Mitarbeiter wird am Arbeitsplatz durch einen externen Dozenten in der deutschen oder französischen Sprache geschult. Diese Ausbildung ist maßgeschneidert und auf die Arbeit im Unternehmen abgestimmt (z.B. um Anweisungen richtig zu verstehen oder mit Kollegen zu kommunizieren). Diese

Maßnahme wird anteilig durch die öffentliche Hand finanziert.

Inwiefern würde diese Maßnahmen Ihr Unternehmen motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- i. Viel.
- ii. Etwas.
- iii. Kaum.
- iv. Gar nicht.

- c. **Enklaven.** Unternehmen können einige Arbeiten - z.B. Verpackungsarbeiten, Elektromontage, Mailing, usw. - an einen Sozialbetrieb oder an eine Beschützende Werkstätte vergeben. Eine Gruppe Mitarbeiter des Sozialbetriebs führt diese Arbeiten in Ihrem Unternehmen mit der Unterstützung eines Betreuers in Form einer Enklave aus.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen

- i. Viel.
- ii. Etwas.
- iii. Kaum.
- iv. Gar nicht.

- d. **Beteiligung an den Lohnkosten.** Diese Unterstützung z.B. in Form von Zuschüssen zu den Lohnkosten oder Ermäßigung von LSS-Beiträgen usw. kompensiert die mögliche geringere Produktivität von Mitarbeitern mit Behinderung.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- i. Viel.
- ii. Etwas.
- iii. Kaum.
- iv. Gar nicht.

8. Haben Sie Vorschläge für eine verbesserte Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit Behinderung in Unternehmen oder Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen? (offene Frage)

## Teil 2 Arbeitsmarktferne Personen mit Vermittlungshemmnissen

9. Beschäftigen Sie nicht-behinderte Mitarbeiter, die dennoch vom Arbeitsmarkt entfernt sind auf Grund von:

- **berufs- oder arbeitsmarktbezogenen Hemmnissen:** Qualifikation, Berufserfahrung, Fachwissen, Sprachkenntnisse, Kommunikation und soziale Kompetenz, Arbeitshaltung usw.?
- **anderen Hemmnissen** medizinischer oder psychosozialer Natur, oder Problemen familiärer, finanzieller Art usw., die die Arbeit beeinträchtigen?
  - i. Ja, XXXXXXXXX VZE.
  - ii. Ja, Anzahl ist jedoch nicht bekannt.
  - iii. Nein.
  - iv. Nicht bekannt.

10. Sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich)

- i. Ja, im Rahmen einer Festeinstellung. (→12)
- ii. Ja, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses (z.B. Im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums). (→12)
- iii. Nein. (→11)

11. Falls nicht, warum nicht? (mehrere Antworten möglich) (→13)

- i. Unser Unternehmen hat hiermit schlechte Erfahrungen.
- ii. Unser Unternehmen hat von anderen Unternehmen gehört, die schlechte Erfahrungen gemacht haben.
- iii. Es mangelt an externer Unterstützung.
- iv. Unser Unternehmen weiß nicht, wie es arbeitsmarktferne Personen integrieren kann.

- v. Die Produktivität von arbeitsmarktfernen Personen ist unzureichend für unser Unternehmen.
  - vi. Die Kompetenzen (technische, kommunikative, soziale, Arbeitshaltung,...) von arbeitsmarktfernen Personen sind unzureichend für unser Unternehmen.
  - vii. Arbeitsmarktferne Personen benötigen zu viel zusätzliche Aufmerksamkeit.
  - viii. Unser Unternehmen hat keine angepasste Arbeit für arbeitsmarktferne Personen.
  - ix. Unser Unternehmen ist nicht in der Lage, die notwendigen internen Anpassungen durchzuführen.
  - x. Unser Unternehmen ist nicht in der Lage, die notwendige Begleitung zu gewährleisten.
  - xi. Unser Unternehmen ist nicht in der Lage, die notwendige interne Akzeptanz zu schaffen bzw. zu gewährleisten.
  - xii. Sonstige: ... (offene Frage)
  - xiii. Nicht bekannt.
12. Falls ja, warum sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich) (→13)
- i. Weil für unser Unternehmen soziale Verantwortung eine Rolle spielt.
  - ii. Weil es finanzielle Anreize gibt, wie zum Beispiel Beteiligung an den Lohnkosten.
  - iii. Unser Unternehmen hat gute Erfahrungen mit arbeitsmarktfernen Personen gemacht.
  - iv. Es sind gute und motivierte Mitarbeiter.
  - v. Arbeitsmarktferne Personen können Arbeiten durchführen, für die es schwierig ist, Mitarbeiter zu finden ist.
  - vi. Es trägt zu einer besseren Atmosphäre in unserem Unternehmen bei.
  - vii. Sonstige: ... (offene Frage)
  - viii. Nicht bekannt.
13. Es gibt im In- und Ausland zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen. Nachstehend sind einige dieser Maßnahmen aufgeführt. Bitte geben Sie an, inwiefern diese Maßnahmen Ihr Unternehmen motivieren würden, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen.
- a. **Jobcoaching.** Ein durch die öffentliche Hand bezahlter externer Coach begleitet den neue(n) Mitarbeiter (und evtl. seinen Kollegen und den Arbeitgeber) in den ersten Monaten seiner Beschäftigung. Er konzentriert sich auf technische Fähigkeiten, Motivation, Arbeitshaltung, Kommunikation usw.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
    - i. Viel.
    - ii. Etwas.
    - iii. Kaum.
    - iv. Gar nicht.
  - b. **„Supported Employment“ (Unterstützte Beschäftigung).** Eine externe Einrichtung bietet dieses umfangreiche durch die öffentliche Hand finanzierte Förderpaket an. Das Förderpaket umfasst zunächst die Profilanalyse des potentiellen Mitarbeiters. Anhand des Profils kann ein neuer Arbeitsplatz gefunden oder ein bestehender ggf. angepasst werden. Es ist auch möglich, die Arbeit an sich an das Profil des Mitarbeiters anzupassen.  
Der Mitarbeiter wird in der Folge im Unternehmen ausgebildet und erhält in den ersten Monaten seiner Beschäftigung oder falls notwendig dauerhaft ein Jobcoaching  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
    - i. Viel.
    - ii. Etwas.
    - iii. Kaum.
    - iv. Gar nicht.

- c. **Ausbildung im Unternehmen.** Ein Arbeitssuchender folgt einer Ausbildung am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand beteiligt sich anteilig an den Lohnkosten während der Ausbildung.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- i. Viel.
  - ii. Etwas.
  - iii. Kaum.
  - iv. Gar nicht.
- d. **Sprachtraining am Arbeitsplatz.** Der Mitarbeiter wird am Arbeitsplatz durch einen externen Dozenten in der deutschen oder französischen Sprache geschult. Diese Ausbildung ist maßgeschneidert und auf die Arbeit im Unternehmen abgestimmt (z.B. um Anweisungen richtig zu verstehen oder mit Kollegen zu kommunizieren). Diese Maßnahme wird anteilig durch die öffentliche Hand finanziert.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- i. Viel.
  - ii. Etwas.
  - iii. Kaum.
  - iv. Gar nicht.
- e. **Enklaven.** Unternehmen können einige Arbeiten - z.B. Verpackungsarbeiten, Elektromontage, Mailing, usw. - an einen Sozialbetrieb oder an eine Beschützende Werkstätte vergeben. Eine Gruppe Mitarbeiter des Sozialbetriebs führt diese Arbeiten in Ihrem Unternehmen mit der Unterstützung eines Betreuers in Form einer Enklave aus.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- i. Viel.
  - ii. Etwas.
  - iii. Kaum.
  - iv. Gar nicht.
- f. **Beteiligung an den Lohnkosten.** Diese Unterstützung z.B. in Form von Zuschüssen zu den Lohnkosten oder Ermäßigung von LSS-Beiträgen usw. kompensiert die mögliche geringere Produktivität von einer arbeitsmarktfernen Person.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihr Unternehmen motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- i. Viel.
  - ii. Etwas.
  - iii. Kaum.
  - iv. Gar nicht.

14. Haben Sie Vorschläge für eine verbesserte Unterstützung bei der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen in Unternehmen oder Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen? (offene Frage)

## anlage 3 Arbeitgeber-Umfrage nicht-kommerziellen Sektor

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft führt die HIVA<sup>10</sup> eine Studie durch: „Bestands- und Bedarfsanalyse im Bereich der sozioprofessionellen Integration/Sozialökonomie in der DG“.

Die Studie wird finanziell unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Das Ziel ist zum einen, die arbeitsmarktfernen Personen unter den Arbeitslosen besser zu erfassen. Zum anderen soll die Studie analysieren, wie dieser Zielgruppe der (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben ermöglicht bzw. optimiert werden kann.

In diesem Zusammenhang möchten wir in Erfahrung bringen, welche Sicht die Arbeitgeber des nicht-kommerziellen Sektors auf die Einstellung dieser Zielgruppe haben. Welche Praktiken existieren bereits? Was hindert einen Arbeitgeber daran, einen Arbeitnehmer dieser Zielgruppe einzustellen? Was benötigt ein Arbeitgeber, um einen Arbeitnehmer dieser Zielgruppe einzustellen? Der demografische Wandel und der Arbeitskräftemangel in gewissen Bereichen führen dazu, dass Arbeitgeber auf andere Zielgruppen ausweichen müssen.

Die Ergebnisse der Studie können daher auch Ihnen zu Gute kommen.

Diese Web-Umfrage richtet sich an die Betriebsleiter oder Mitarbeiter der Personalabteilung.

Wir weisen, darauf hin, dass die Einrichtungen der sozio-professionellen Integration und/oder der Sozialökonomie nicht auf diesen Fragebogen zu antworten brauchen. Diese Träger werden anhand eines spezifischen Fragebogens zu einem späteren Zeitpunkt konsultiert.

Der Fragebogen umfasst maximal 14 Fragen, die Sie durch einfaches Ankreuzen beantworten können. Ihre Antworten werden vertraulich behandelt. Sie bleiben anonym.

Sie benötigen 10 Minuten, um auf den Fragebogen zu antworten.

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte Johan.Wets@kuleuven.be, Tel. +32 (0) 16/32 43 61.

Wir bedanken uns für Ihre Teilnahme!

Das Forschungsteam – HIVA –KU Leuven

Der Auftraggeber, Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

ArbeitgeberInnen-Verband für den nicht-kommerziellen Sektor der DG V.o.G.

1. Zu welchem Sektor gehört Ihre Einrichtung?
  - i. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.
  - ii. Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden.
  - iii. Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren.
  - iv. Energieversorgung.
  - v. Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen.
  - vi. Baugewerbe/Bau.
  - vii. Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.
  - viii. Verkehr und Lagerung.
  - ix. Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie.

10 HIVA ist ein interdisziplinäres Forschungsinstitut, das verbunden ist mit der Katholischen Universität Löwen. Die HIVA ist spezialisiert auf wissenschaftliche und politikunterstützende Forschung.

- x. Information und Kommunikation.
  - xi. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.
  - xii. Grundstücks- und Wohnungswesen.
  - xiii. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.
  - xiv. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.
  - xv. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung.
  - xvi. Erziehung und Unterricht.
  - xvii. Gesundheits- und Sozialwesen.
  - xviii. Kunst, Unterhaltung und Erholung.
  - xix. Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.
  - xx. Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt.
  - xxi. Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.
  - xxii. Nicht bekannt.
2. Wie viele Arbeitnehmer beschäftigt Ihre Einrichtung via Arbeitsvertrag (in Vollzeiteneinheiten (VZE) ausgedrückt)?
- i. 0-4 VZE Arbeitnehmer.
  - ii. 5-9 VZE Arbeitnehmer.
  - iii. 10-19 VZE Arbeitnehmer.
  - iv. 20-49 VZE Arbeitnehmer.
  - v. 50-199 VZE Arbeitnehmer.
  - vi. > 199 VZE Arbeitnehmer.

#### **Teil 1 Personen mit anerkannten Behinderung(en)**

3. Beschäftigen Sie Personen mit einer **Behinderung**?
- i. Ja, XXX,XX VZE.
  - ii. Ja, Anzahl ist jedoch nicht bekannt.
  - iii. Nein.
  - iv. Nicht bekannt.
4. Sind Sie bereit, Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich)
- i. Ja, im Rahmen einer Festeinstellung.
  - ii. Ja, im Rahmen eines **befristeten Arbeitsverhältnisses** (z.B. im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums).
  - iii. Nein.
5. Falls nicht, warum nicht? (mehrere Antworten möglich)
- i. Unsere Einrichtung hat hiermit schlechte Erfahrungen.
  - ii. Unsere Einrichtung hat von anderer Einrichtung gehört, die schlechte Erfahrungen gemacht haben.
  - iii. Es mangelt an externer Unterstützung.
  - iv. Unsere Einrichtung weiß nicht, wie sie Personen mit Behinderung integrieren kann.
  - v. Die Produktivität von Personen mit Behinderung ist unzureichend für unsere Einrichtung.
  - vi. Die Kompetenzen (technische, kommunikative, soziale, Arbeitshaltung, ...) von Personen mit Behinderung sind unzureichend für unsere Einrichtung.
  - vii. Personen mit Behinderung benötigen zu viel zusätzliche Aufmerksamkeit.
  - viii. Unsere Einrichtung hat keine angepasste Arbeit für Personen mit Behinderung.
  - ix. Unsere Einrichtung ist nicht in der Lage, die notwendigen internen Anpassungen durchzuführen.
  - x. Unsere Einrichtung ist nicht in der Lage, die notwendige Begleitung zu gewährleisten.
  - xi. Unsere Einrichtung ist nicht in der Lage, die notwendige interne Akzeptanz zu schaffen bzw. zu gewährleisten.

- xii. Sonstige: ... (offene Frage).
  - xiii. Nicht bekannt.
6. Falls ja, warum sind Sie bereit, Personen mit Behinderung einzustellen? (mehrere Antworten möglich)
- i. Weil für unsere Einrichtung soziale Verantwortung eine Rolle spielt.
  - ii. Weil es finanzielle Anreize gibt, wie zum Beispiel Beteiligung an den Lohnkosten.
  - iii. Unsere Einrichtung hat gute Erfahrungen mit Personen mit Behinderung gemacht.
  - iv. Weil Personen mit Behinderung gute und motivierte Mitarbeiter sind.
  - v. Personen mit Behinderung können Arbeiten durchführen, für die es schwierig ist, einen Mitarbeiter zu finden.
  - vi. Es trägt zu einer besseren Atmosphäre in unserer Einrichtung bei.
  - vii. Sonstige: ... (offene Frage).
  - viii. Nicht bekannt.
7. Es gibt im In- und Ausland zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Behinderung. Nachstehend sind einige dieser Maßnahmen aufgeführt. Bitte geben Sie an, inwiefern diese Maßnahmen Ihre Einrichtung motivieren würden, eine Person mit Behinderung einzustellen.
- e. **Jobcoaching.** Ein durch die öffentliche Hand bezahlter externer Coach begleitet den/die neue(n) Mitarbeiter (und evtl. seinen Kollegen und den Arbeitgeber) in den ersten Monaten seiner Beschäftigung. Er konzentriert sich auf technische Fähigkeiten, Motivation, Arbeitshaltung, Kommunikation usw.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?
    - v. Viel.
    - vi. Etwas.
    - vii. Kaum.
    - viii. Gar nicht.
  - f. **„Supported Employment“ (Unterstützte Beschäftigung).** Eine externe Einrichtung bietet dieses umfangreiche durch die öffentliche Hand finanzierte Förderpaket an. Das Förderpaket umfasst zunächst die Profilanalyse des potentiellen Mitarbeiters. Anhand des Profils kann ein neuer Arbeitsplatz gefunden oder ein bestehender ggf. angepasst werden. Es ist auch möglich, die Arbeit an sich an das Profil des Mitarbeiters anzupassen.  
Der Mitarbeiter wird in der Folge in der Einrichtung ausgebildet und erhält in den ersten Monaten seiner Beschäftigung oder falls notwendig dauerhaft ein Jobcoaching.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?
    - v. Viel.
    - vi. Etwas.
    - vii. Kaum.
    - viii. Gar nicht.
  - c. **Ausbildung im Unternehmen.** Ein Arbeitssuchender folgt einer Ausbildung am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand beteiligt sich anteilig an den Lohnkosten während der Ausbildung.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?
    - v. Viel.
    - vi. Etwas.
    - vii. Kaum.
    - viii. Gar nicht.
  - d. **Sprachtraining am Arbeitsplatz.** Der Mitarbeiter wird am Arbeitsplatz durch einen externen Dozenten in der deutschen oder französischen Sprache geschult. Diese Ausbildung ist maßgeschneidert und auf die Arbeit in der Einrichtung abgestimmt

(z.B. um Anweisungen richtig zu verstehen oder mit Kollegen zu kommunizieren).  
Diese

Maßnahme wird anteilig durch die öffentliche Hand finanziert.

Inwiefern würde diese Maßnahmen Ihre Einrichtung motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- v. Viel.
- vi. Etwas.
- vii. Kaum.
- viii. Gar nicht.

- g. **Enklaven.** Verschiedene Arbeiten - z.B. Verpackungsarbeiten, Elektromontage, Mailing, usw. – könnten an einen Sozialbetrieb oder an eine Beschützende Werkstätte vergeben. Eine Gruppe Mitarbeiter des Sozialbetriebs führt diese Arbeiten in Ihrer Einrichtung mit der Unterstützung eines Betreuers in Form einer Enklave aus.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen

- v. Viel.
- vi. Etwas.
- vii. Kaum.
- viii. Gar nicht.

- h. **Beteiligung an den Lohnkosten.** Diese Unterstützung z.B. in Form von Zuschüssen zu den Lohnkosten oder Ermäßigung von LSS-Beiträgen usw. kompensiert die mögliche geringere Produktivität von Mitarbeitern mit Behinderung.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- v. Viel.
- vi. Etwas.
- vii. Kaum.
- viii. Gar nicht.

8. Haben Sie Vorschläge für eine verbesserte Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit Behinderung in Ihrer Einrichtung oder Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen? (offene Frage)

## Teil 2 Arbeitsmarktferne Personen mit Vermittlungshemmnissen

9. Beschäftigen Sie nicht-behinderte Mitarbeiter, die dennoch vom Arbeitsmarkt entfernt sind auf Grund von:

- **berufs- oder arbeitsmarktbezogenen Hemmnissen:** Qualifikation, Berufserfahrung, Fachwissen, Sprachkenntnisse, Kommunikation und soziale Kompetenz, Arbeitshaltung usw.?
- **anderen Hemmnissen** medizinischer oder psychosozialer Natur, oder Problemen familiärer, finanzieller Art usw., die die Arbeit beeinträchtigen?

- v. Ja, XXXXXXXX VZE.
- vi. Ja, Anzahl ist jedoch nicht bekannt.
- vii. Nein.
- viii. Nicht bekannt.

10. Sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich)

- i. Ja, im Rahmen einer Festeinstellung.
- ii. Ja, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses (z.B. Im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums).
- iii. Nein.

11. Falls nicht, warum nicht? (mehrere Antworten möglich)

- i. Unsere Einrichtung hat hiermit schlechte Erfahrungen.
- ii. Unsere Einrichtung hat von anderen Einrichtung gehört, die schlechte Erfahrungen gemacht haben.
- iii. Es mangelt an externer Unterstützung.

- iv. Unsere Einrichtung weiß nicht, wie es arbeitsmarktferne Personen integrieren kann.
  - v. Die Produktivität von arbeitsmarktfernen Personen ist unzureichend für unser Unternehmen.
  - vi. Die Kompetenzen (technische, kommunikative, soziale, Arbeitshaltung, ...) von arbeitsmarktfernen Personen sind unzureichend für unsere Einrichtung.
  - vii. Arbeitsmarktferne Personen benötigen zu viel zusätzliche Aufmerksamkeit.
  - viii. Unsere Einrichtung hat keine angepasste Arbeit für arbeitsmarktferne Personen.
  - ix. Unsere Einrichtung ist nicht in der Lage, die notwendigen internen Anpassungen durchzuführen.
  - x. Unsere Einrichtung ist nicht in der Lage, die notwendige Begleitung zu gewährleisten.
  - xi. Unsere Einrichtung ist nicht in der Lage, die notwendige interne Akzeptanz zu schaffen bzw. zu gewährleisten.
  - xii. Sonstige: ...(offene Frage)
  - xiii. Nicht bekannt.
12. Falls ja, warum sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen einzustellen? (mehrere Antworten möglich)
- i. Weil für unsere Einrichtung soziale Verantwortung eine Rolle spielt.
  - ii. Weil es finanzielle Anreize gibt, wie zum Beispiel Beteiligung an den Lohnkosten.
  - iii. Unsere Einrichtung hat gute Erfahrungen mit arbeitsmarktfernen Personen gemacht.
  - iv. Es sind gute und motivierte Mitarbeiter.
  - v. Arbeitsmarktferne Personen können Arbeiten durchführen, für die es schwierig ist, Mitarbeiter zu finden ist.
  - vi. Es trägt zu einer besseren Atmosphäre in unserer Einrichtung bei.
  - vii. Sonstige: ...(offene Frage)
  - viii. Nicht bekannt.
13. Es gibt im In- und Ausland zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen. Nachstehend sind einige dieser Maßnahmen aufgeführt. Bitte geben Sie an, inwiefern diese Maßnahmen Ihre Einrichtung motivieren würden, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen.
- g. **Jobcoaching.** Ein durch die öffentliche Hand bezahlter externer Coach begleitet den neue(n) Mitarbeiter (und evtl. seinen Kollegen und den Arbeitgeber) in den ersten Monaten seiner Beschäftigung. Er konzentriert sich auf technische Fähigkeiten, Motivation, Arbeitshaltung, Kommunikation usw.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
    - v. Viel.
    - vi. Etwas.
    - vii. Kaum.
    - viii. Gar nicht.
  - h. **„Supported Employment“ (Unterstützte Beschäftigung).** Eine externe Einrichtung bietet dieses umfangreiche durch die öffentliche Hand finanzierte Förderpaket an. Das Förderpaket umfasst zunächst die Profilanalyse des potentiellen Mitarbeiters. Anhand des Profils kann ein neuer Arbeitsplatz gefunden oder ein bestehender ggf. angepasst werden. Es ist auch möglich, die Arbeit an sich an das Profil des Mitarbeiters anzupassen.  
Der Mitarbeiter wird in der Folge in der Einrichtung ausgebildet und erhält in den ersten Monaten seiner Beschäftigung oder falls notwendig dauerhaft ein Jobcoaching  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
    - iv. Viel.

- v. Etwas.
  - vi. Kaum.
  - iv. Gar nicht.
- i. **Ausbildung im Unternehmen.** Ein Arbeitssuchender folgt einer Ausbildung am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand beteiligt sich anteilig an den Lohnkosten während der Ausbildung.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- iv. Viel.
  - v. Etwas.
  - vi. Kaum.
  - iv. Gar nicht.
- j. **Sprachtraining am Arbeitsplatz.** Der Mitarbeiter wird am Arbeitsplatz durch einen externen Dozenten in der deutschen oder französischen Sprache geschult. Diese Ausbildung ist maßgeschneidert und auf die Arbeit in der Einrichtung abgestimmt (z.B. um Anweisungen richtig zu verstehen oder mit Kollegen zu kommunizieren). Diese Maßnahme wird anteilig durch die öffentliche Hand finanziert.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- v. Viel.
  - vi. Etwas.
  - vii. Kaum.
  - viii. Gar nicht.
- k. **Enklaven.** Verschiedene Arbeiten - z.B. Verpackungsarbeiten, Elektromontage, Mailing, usw. – könnten an einen Sozialbetrieb oder an eine Beschützende Werkstätte vergeben werden. Eine Gruppe Mitarbeiter des Sozialbetriebs führt diese Arbeiten in Ihrer Einrichtung mit der Unterstützung eines Betreuers in Form einer Enklave aus.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- v. Viel.
  - vi. Etwas.
  - vii. Kaum.
  - viii. Gar nicht.
- l. **Beteiligung an den Lohnkosten.** Diese Unterstützung z.B. in Form von Zuschüssen zu den Lohnkosten oder Ermäßigung von LSS-Beiträgen usw. kompensiert die mögliche geringere Produktivität von einer arbeitsmarktfernen Person.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Einrichtung motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?
- v. Viel.
  - vi. Etwas.
  - vii. Kaum.
  - viii. Gar nicht.
14. Haben Sie Vorschläge für eine verbesserte Unterstützung bei der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen in Ihrer Einrichtung oder Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen? (offene Frage)

# anlage 4 Arbeitgeber-Umfrage öffentliche Behörden

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft führt die HIVA<sup>11</sup> eine Studie durch: „Bestands- und Bedarfsanalyse im Bereich der sozioprofessionellen Integration/Sozialökonomie in der DG“.

Die Studie wird finanziell unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Das Ziel ist zum einen, die arbeitsmarktfernen Personen unter den Arbeitslosen besser zu erfassen. Zum anderen soll die Studie analysieren, wie dieser Zielgruppe der (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben ermöglicht bzw. optimiert werden kann.

In diesem Zusammenhang möchten wir in Erfahrung bringen, welche Sicht die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes auf die Einstellung dieser Zielgruppe haben. Welche Praktiken existieren bereits? Was hindert einen Arbeitgeber daran, einen Arbeitnehmer dieser Zielgruppe einzustellen? Was benötigt ein Arbeitgeber, um einen Arbeitnehmer dieser Zielgruppe einzustellen?

Die Ergebnisse der Studie können daher auch Ihnen zu Gute kommen.

Diese Web-Umfrage richtet sich an die Verantwortlichen der oder Mitarbeiter der Personalabteilung.

Der Fragebogen umfasst maximal 14 Fragen, die Sie durch einfaches Ankreuzen beantworten können. Ihre Antworten werden vertraulich behandelt. Sie bleiben anonym.

Sie benötigen 10 Minuten, um auf den Fragebogen zu antworten.

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte Johan.Wets@kuleuven.be, Tel. +32 (0) 16/32 43 61.

Wir bedanken uns für Ihre Teilnahme!

Das Forschungsteam – HIVA–KU Leuven

Der Auftraggeber, Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Die Industrie- und Handelskammer

1. Wie viele Arbeitnehmer beschäftigt Ihre Behörde via Arbeitsvertrag (in Vollezeiteinheiten (VZE) ausgedrückt)?
  - i. 0-4 VZE Arbeitnehmer.
  - ii. 5-9 VZE Arbeitnehmer.
  - iii. 10-19 VZE Arbeitnehmer.
  - iv. 20-49 VZE Arbeitnehmer.
  - v. 50-199 VZE Arbeitnehmer.
  - vi. > 199 VZE Arbeitnehmer.

## Teil 1 Personen mit anerkannten Behinderung(en)

2. Beschäftigen Sie Personen mit einer anerkannten **Behinderung**?
  - i. Ja, XXX,XX VZE.
  - ii. Ja, Anzahl ist jedoch nicht bekannt.
  - iii. Nein.
  - iv. Nicht bekannt.
3. Sind Sie bereit, Personen mit einer Behinderung zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich)
  - i. Ja, im Rahmen einer Festeinstellung.

11 HIVA ist ein interdisziplinäres Forschungsinstitut, das verbunden ist mit der Katholischen Universität Löwen. Die HIVA ist spezialisiert auf wissenschaftliche und politikunterstützende Forschung.

- ii. Ja, im Rahmen eines **befristeten Arbeitsverhältnisses** (z.B. im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums).
  - iii. Nein.
4. Falls nicht, warum nicht? (mehrere Antworten möglich)
- i. Unsere Behörde hat hiermit schlechte Erfahrungen.
  - ii. Unsere Behörde hat von anderen Behörden gehört, die schlechte Erfahrungen gemacht haben.
  - iii. Es mangelt an externer Unterstützung.
  - iv. Unsere Behörde weiß nicht, wie sie Personen mit Behinderung integrieren kann.
  - v. Die Arbeitsleistung von Personen mit Behinderung ist unzureichend für unsere Behörde.
  - vi. Die Kompetenzen (technische, kommunikative, soziale, Arbeitshaltung, ...) von Personen mit Behinderung sind unzureichend für unsere Behörde.
  - vii. Personen mit Behinderung benötigen zu viel zusätzliche Aufmerksamkeit.
  - viii. Unsere Behörde hat keine angepasste Arbeit für Personen mit Behinderung.
  - ix. Unsere Behörde ist nicht in der Lage, die notwendigen internen Anpassungen durchzuführen.
  - x. Unsere Behörde ist nicht in der Lage, die notwendige Begleitung zu gewährleisten.
  - xi. Unsere Behörde ist nicht in der Lage, die notwendige interne Akzeptanz zu schaffen bzw. zu gewährleisten.
  - xii. Sonstige: ... (offene Frage).
  - xiii. Nicht bekannt.
5. Falls ja, warum sind Sie bereit Personen mit einer Behinderung einzustellen? (mehrere Antworten möglich)
- i. Weil für unsere Behörde soziale Verantwortung eine Rolle spielt.
  - ii. Weil es finanzielle Anreize gibt, wie zum Beispiel Beteiligung an den Lohnkosten.
  - iii. Unsere Behörde hat gute Erfahrungen mit Personen mit Behinderung gemacht.
  - iv. Weil Personen mit Behinderung gute und motivierte Mitarbeiter sind.
  - v. Personen mit Behinderung können Arbeiten durchführen, für die es schwierig ist, einen Mitarbeiter zu finden.
  - vi. Es trägt zu einer besseren Atmosphäre in unserer Behörde bei.
  - vii. Sonstige: ... (offene Frage).
  - viii. Nicht bekannt.
6. Es gibt im In- und Ausland zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Behinderung. Nachstehend sind einige dieser Maßnahmen aufgeführt. Bitte geben Sie an, inwiefern diese Maßnahmen Ihre Behörde motivieren würden, eine Person mit Behinderung einzustellen.
- a. **Jobcoaching.** Ein durch die öffentliche Hand bezahlter externer Coach begleitet den/die neue(n) Mitarbeiter (und evtl. seinen Kollegen und den Arbeitgeber) in den ersten Monaten seiner Beschäftigung. Er konzentriert sich auf technische Fähigkeiten, Motivation, Arbeitshaltung, Kommunikation usw.  
Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?
    - ix. Viel.
    - x. Etwas.
    - xi. Kaum.
    - xii. Gar nicht.
  - b. **„Supported Employment“ (Unterstützte Beschäftigung).** Eine externe Einrichtung bietet dieses umfangreiche durch die öffentliche Hand finanzierte Förderpaket an. Das Förderpaket umfasst zunächst die Profilanalyse des potentiellen Mitarbeiters. Anhand des Profils kann ein neuer Arbeitsplatz gefunden oder ein

bestehender ggf. angepasst werden. Es ist auch möglich, die Arbeit an sich an das Profil des Mitarbeiters anzupassen.

Der Mitarbeiter wird in der Folge in der Behörde ausgebildet und erhält in den ersten Monaten seiner Beschäftigung oder falls notwendig dauerhaft ein Jobcoaching.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

- c. **Ausbildung im Unternehmen.** Ein Arbeitssuchender folgt einer Ausbildung am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand beteiligt sich anteilig an den Lohnkosten während der Ausbildung.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

d. **Sprachtraining am Arbeitsplatz.** Der Mitarbeiter wird am Arbeitsplatz durch einen externen Dozenten in der deutschen oder französischen Sprache geschult. Diese Ausbildung ist maßgeschneidert und auf die Arbeit in der Behörde abgestimmt (z.B. um Anweisungen richtig zu verstehen oder mit Kollegen zu kommunizieren). Diese Maßnahme wird anteilig durch die öffentliche Hand finanziert.

Inwiefern würde diese Maßnahmen Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

- c. **Enklaven.** Arbeitgeber können einige Arbeiten - z.B. Verpackungsarbeiten, Mailing, usw. - an einen Sozialbetrieb oder an eine Beschützende Werkstatt vergeben. Eine Gruppe Mitarbeiter des Sozialbetriebs führt diese Arbeiten in Ihrer Behörde mit der Unterstützung eines Betreuers in Form einer Enklave aus.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

- d. **Beteiligung an den Lohnkosten.** Diese Unterstützung z.B. in Form von Zuschüssen zu den Lohnkosten oder Ermäßigung von LSS-Beiträgen usw. kompensiert die mögliche geringere Produktivität von Mitarbeitern mit Behinderung.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde, eine Person mit Behinderung einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

7. Haben Sie Vorschläge für eine verbesserte Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit Behinderung in öffentlichen Behörden oder Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen? (offene Frage)

## Teil 2 Arbeitsmarktfremde Personen mit Vermittlungshemmnissen

8. Beschäftigen Sie nicht-behinderte Mitarbeiter, die dennoch vom Arbeitsmarkt entfernt sind auf Grund von:

- **berufs- oder arbeitsmarktbezogenen Hemmnissen:** Qualifikation, Berufserfahrung, Fachwissen, Sprachkenntnisse, Kommunikation und soziale Kompetenz, Arbeitshaltung usw.?
  - **anderen Hemmnissen** medizinischer oder psychosozialer Natur, oder Problemen familiärer, finanzieller Art usw., die die Arbeit beeinträchtigen?
    - i. Ja, XXXXXXXXX VZE.
    - ii. Ja, Anzahl ist jedoch nicht bekannt.
    - iii. Nein.
    - iv. Nicht bekannt.
9. Sind Sie bereit, arbeitsmarktferne Personen zu beschäftigen? (mehrere Antworten möglich)
- i. Ja, im Rahmen einer Festeinstellung.
  - ii. Ja, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses (z.B. Im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums).
  - iii. Nein.
10. Falls nicht, warum nicht? (mehrere Antworten möglich)
- i. Unsere Behörde hat hiermit schlechte Erfahrungen.
  - ii. Unsere Behörde hat von anderen Behörden gehört, die schlechte Erfahrungen gemacht haben.
  - iii. Es mangelt an externer Unterstützung.
  - iv. Unsere Behörde weiß nicht, wie sie arbeitsmarktferne Personen integrieren kann.
  - v. Die Produktivität von arbeitsmarktfernen Personen ist unzureichend für unsere Behörde.
  - vi. Die Kompetenzen (technische, kommunikative, soziale, Arbeitshaltung,...) von arbeitsmarktfernen Personen sind unzureichend für unsere Behörde.
  - vii. Arbeitsmarktferne Personen benötigen zu viel zusätzliche Aufmerksamkeit.
  - viii. Unsere Behörde hat keine angepasste Arbeit für arbeitsmarktferne Personen.
  - ix. Unsere Behörde ist nicht in der Lage, die notwendigen internen Anpassungen durchzuführen.
  - x. Unsere Behörde ist nicht in der Lage, die notwendige Begleitung zu gewährleisten.
  - xi. Unsere Behörde ist nicht in der Lage, die notwendige interne Akzeptanz zu schaffen bzw. zu gewährleisten.
  - xii. Sonstige: ...(offene Frage)
  - xiii. Nicht bekannt.
11. Falls ja, warum sind Sie bereit arbeitsmarktferne Personen einzustellen? (mehrere Antworten möglich)
- i. Weil für unsere Behörde soziale Verantwortung eine Rolle spielt.
  - ii. Weil es finanzielle Anreize gibt, wie zum Beispiel Beteiligung an den Lohnkosten.
  - iii. Unsere Behörde hat gute Erfahrungen mit arbeitsmarktfernen Personen gemacht.
  - iv. Es sind gute und motivierte Mitarbeiter.
  - v. Arbeitsmarktferne Personen können Arbeiten durchführen, für die es schwierig ist, Mitarbeiter zu finden ist.
  - vi. Es trägt zu einer besseren Atmosphäre in unserer Behörde bei.
  - vii. Sonstige: ...(offene Frage)
  - viii. Nicht bekannt.
12. Es gibt im In- und Ausland zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen. Nachstehend sind einige dieser Maßnahmen aufgeführt. Bitte geben Sie an, inwiefern diese Maßnahmen Ihre Behörde motivieren würden, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen.
- m. **Jobcoaching.** Ein durch die öffentliche Hand bezahlter externer Coach begleitet den neue(n) Mitarbeiter (und evtl. seinen Kollegen und den Arbeitgeber) in den ersten

Monaten seiner Beschäftigung. Er konzentriert sich auf technische Fähigkeiten, Motivation, Arbeitshaltung, Kommunikation usw.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

- n. **„Supported Employment“ (Unterstützte Beschäftigung).** Eine externe Einrichtung bietet dieses umfangreiche durch die öffentliche Hand finanzierte Förderpaket an. Das Förderpaket umfasst zunächst die Profilanalyse des potentiellen Mitarbeiters. Anhand des Profils kann ein neuer Arbeitsplatz gefunden oder ein bestehender ggf. angepasst werden. Es ist auch möglich, die Arbeit an sich an das Profil des Mitarbeiters anzupassen.

Der Mitarbeiter wird in der Folge in der Behörde ausgebildet und erhält in den ersten Monaten seiner Beschäftigung oder falls notwendig dauerhaft ein Jobcoaching

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?

- vii. Viel.
- viii. Etwas.
- ix. Kaum.
- x. Gar nicht.

- o. **Ausbildung im Unternehmen.** Ein Arbeitssuchender folgt einer Ausbildung am Arbeitsplatz. Die öffentliche Hand beteiligt sich anteilig an den Lohnkosten während der Ausbildung.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?

- vii. Viel.
- viii. Etwas.
- ix. Kaum.
- iv. Gar nicht.

**Sprachtraining am Arbeitsplatz.** Der Mitarbeiter wird am Arbeitsplatz durch einen externen Dozenten in der deutschen oder französischen Sprache geschult. Diese Ausbildung ist maßgeschneidert und auf die Arbeit in der Behörde abgestimmt (z.B. um Anweisungen richtig zu verstehen oder mit Kollegen zu kommunizieren). Diese Maßnahme wird anteilig durch die öffentliche Hand finanziert.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

- p. **Enklaven.** Behörden können einige Arbeiten - z.B. Verpackungsarbeiten, Mailing, usw. - an einen Sozialbetrieb oder an eine Beschützende Werkstatt vergeben. Eine Gruppe Mitarbeiter des Sozialbetriebs führt diese Arbeiten in Ihrer Behörde mit der Unterstützung eines Betreuers in Form einer Enklave aus.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

- q. **Beteiligung an den Lohnkosten.** Diese Unterstützung z.B. in Form von Zuschüssen zu den Lohnkosten oder Ermäßigung von LSS-Beiträgen usw. kompensiert die mögliche geringere Produktivität von einer arbeitsmarktfernen Person.

Inwiefern würde diese Maßnahme Ihre Behörde motivieren, eine arbeitsmarktferne Person einzustellen?

- ix. Viel.
- x. Etwas.
- xi. Kaum.
- xii. Gar nicht.

13. Haben Sie Vorschläge für eine verbesserte Unterstützung bei der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen in öffentlichen Behörden oder Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen? (offene Frage)

# Referenzen

- Borzaga, C. & Defourny, J.** (eds.) 2001. *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York: Routledge.
- CIRIEC** (2005), *The social economy in the European Union*, 128 p.
- De Cuyper P., Jacobs L. & C. Gijssels** (2015), *More than work integration. Strategy for the delimitation of a population of social economy actors for a monitor of the social economy in Flanders*, In: *Annals of public and Cooperative Economics*, (forthcoming).
- De Cuyper P., De Rick K. & Gonzalez Garibay M.** (2012), *Persoonlijke ontwikkelingsplannen: concept en implementatie*, HIVA, Leuven.
- De Cuyper P., Jacobs L. Van Opstal, W.** (2010) .Evaluatie van het nieuwe werkervaringsprogramma. Een analyse van de organisatie en financiële positie van de leerwerkbedrijven.HIVA-KU Leuven (Leuven)
- Defourny J. & Nyssens M.** (2008), *Social enterprise in Europe: recent trends and developments*, Working Paper 08/01, 40 p.
- Defourny J. & Nyssens M.** (2010) 'Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences', *Journal of Social Entrepreneurship*,1: 1, p 32-53.
- Defourny J. & Nyssens M.** (2012), *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*, Working Paper 12/03, 27 p.
- Europese Commissie** (2011), *Social Business Initiative. Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation*, 14 p.
- Evers, A. & Laville, J.-L.** (eds.) (2004), *The Third Sector in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham and Northampton.
- Foundation of Social Return on Investment (SROI) (2004), *Measuring social impact*, 7 p.
- Gijssels C. en Van den Broeck G.** (2008), *Monitoringinstrument voor de sociale economie in Vlaanderen. Technisch voorrapport*, Steunpunt WSE. HIVA-KU Leuven, 183 p.
- Jacobs L., Gijssels C. & De Cuyper, P.** (2014), *Meer dan inschakeling alléén. Naar een brede en realistische afbakening van de sociale economie in Vlaanderen. Technisch voorrapport*, HIVA-Kuleuven, Steunpunt WSE.