

## Der zweite Arbeitsmarkt im Wandel

1. Einleitung	100
<hr/>	
2. SÖB und GBP	101
<hr/>	
3. Bestandsaufnahme zu Zielgruppe und Wirkungen – Ergebnisse einer quantitativen Analyse	103
3.1 Beschreibung der TeilnehmerInnen-Struktur	103
3.2 Verlaufsanalysen von SÖB/GBP	105
3.3 Einflussfaktoren auf Beschäftigungsstatus	107
3.4 Beschäftigungserfolge nach Vergleichsgruppen	108
<hr/>	
4. Zukunft des zweiten Arbeitsmarktes	109
4.1 Relevante Entwicklungen	109
4.2 Herausforderungen und Spannungsfelder	110
<hr/>	
5. Fazit und Ausblick	113

*Maria  
Osterkorn*

*Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin am  
Institut für Berufs-  
und Erwachsenen-  
bildungsforschung  
(IBE) an der Univer-  
sität Linz*

*Thomas  
Lankmayer*

*Wissenschaftlicher  
Mitarbeiter am  
Institut für Berufs-  
und Erwachsenen-  
bildungsforschung  
(IBE) an der Univer-  
sität Linz*

**Auszug aus WISO 2/2015**

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## 1. Einleitung

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und Knappheit an offenen Stellen wird es für immer mehr Menschen – ungeachtet formaler Qualifikationen – zunehmend schwieriger, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Gerade für Personengruppen, denen ein hohes Arbeitslosen-Risiko (v.a. Ältere, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, niedrig Qualifizierte und Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft) zugeschrieben wird, stellt eine Wiederbeschäftigung am 1. Arbeitsmarkt eine große Herausforderung dar. Für einen Teil dieser Personen bleibt häufig als einzige Alternative die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie z.B. die Beschäftigung in einem Sozialökonomischen Betrieb (SÖB) oder Gemeinnützigem Beschäftigungsprojekt (GBP).

*Wiederbeschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger*

*SÖB und GBP Instrumente der Beschäftigungsförderung*

SÖB und GBP sind Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik und bieten für langzeitarbeitslose Personen mit Vermittlungseinschränkungen eine befristete Beschäftigungsmöglichkeit, um so die Chancen auf eine (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu erhöhen. Aufgrund struktureller und gesetzlicher Veränderungen (z.B. Reform der Invaliditätspension, Einführung Bedarfsorientierte Mindestsicherung) kann zusätzlich zur steigenden Zahl an Arbeitssuchenden von einer Zunahme und Veränderung der Zielgruppe und damit einem zunehmenden Bedarf an Plätzen in einem SÖB oder GBP ausgegangen werden. Beispielsweise nehmen SÖB und GBP in der Beschäftigungsinitiative 50+ des AMS (AMS 2015) eine tragende Rolle ein, aber auch im Zuge der Reform der Invaliditätspension sollen SÖB und GBP für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Sauer 2014, 8) zukünftig verstärkt eingesetzt werden. In diesem Zusammenhang wird auch über eine längere Verweildauer in einem SÖB/GBP für bestimmte Zielgruppen diskutiert (z.B. für gesundheitlich Beeinträchtigte, Ältere).

*aktuelle Studien-ergebnisse*

Eine aktuelle Studie des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz (IBE) mit dem Arbeitstitel „SÖB und GBP im Wandel“ (Osterkorn et al. 2014), die von der Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) und dem Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) beauftragt wurde, setzt sich mit der zukünftigen Ausrichtung von

SÖB und GBP vor dem Hintergrund struktureller Entwicklungen und Veränderungen auseinander.

In diesem Beitrag werden zentrale Erkenntnisse aus der Studie wiedergegeben und folgende Fragestellungen beantwortet:

- Wie hat sich die TeilnehmerInnen-Struktur von SÖB und GBP des FAB OÖ im Jahresverlauf (2005–2011) verändert?
- Wie gestalten sich „Verlaufskarrieren“ ehemaliger TransitmitarbeiterInnen nach dem Verlassen von SÖB und GBP des FAB OÖ?
- Für welche Zielgruppen zeigen SÖB und GBP mit ihrem derzeitigen Konzept Beschäftigungserfolge?
- Welche gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen führen zu einer weiteren Veränderung der TeilnehmerInnenstruktur von SÖB und GBP?
- Welche Herausforderungen/ Spannungsfelder ergeben sich daraus für eine zukünftige Ausgestaltung von SÖB und GBP?

## 2. SÖB und GBP

Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) wurden im Zuge der experimentellen Arbeitsmarktpolitik Anfang der 1980er-Jahre entwickelt (Biffl 1994, 1) und sind bis heute ein wesentlicher Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich geblieben. SÖB und GBP gelten als Beschäftigungsprojekte am sogenannten 2. Arbeitsmarkt. Als 2. Arbeitsmarkt wird in diesem Beitrag eine befristete Beschäftigung mit dem Ziel des Transits in den 1. bzw. regulären Arbeitsmarkt verstanden. Die Kategorien 1. und 2. Arbeitsmarkt dienen der definitorischen Abgrenzung und wurden aus diesem Grund gewählt mit der vorhandenen Bewusstheit, dass ihnen eine Hierarchisierung innewohnt, die aus inklusionstheoretischer Perspektive kritisch zu sehen ist.

*Beschäftigungsprojekte am 2. Arbeitsmarkt*

Die traditionelle Zielgruppe von SÖB und GBP sind Personen mit Vermittlungseinschränkungen, wie z.B. soziale Randgruppen oder junge Personen ohne abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung. Sozialökonomische Betriebe sind ökonomisch ausgerichtet, bieten gleichzeitig sozialpädagogische Betreuung an und zielen darauf ab, durch die Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen eine nachhaltige (Re-)Integration von „schwer vermittelbaren

Personen“ in den 1. Arbeitsmarkt zu fördern. SÖB müssen einen Eigenerwirtschaftungsanteil von mindestens 20% erzielen (BMASK 2013, 53). Im Gegensatz zu SÖB agieren GBP nicht am freien Markt und bieten Produkte oder Dienstleistungen an, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. GBP müssen, anders als SÖB, keine Eigenerwirtschaftungsquote erzielen (AMS 2013, 33).

*Weiterentwicklung von SÖB und GBP*

Die klassischen Formen von SÖB und GBP mit einer befristeten Verweildauer von maximal einem Jahr wurden in den letzten Jahren für spezielle Zielgruppen weiterentwickelt. Für Personen, die maximal bis zu 3,5 Jahre vor dem Pensionsantritt stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, wurden die sogenannten Pensions-SÖB geschaffen. Als Ziel wird bei dieser Form des SÖB nicht die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, sondern die Überbrückung der Zeit bis in die Pension verfolgt. Neben den „Pensions-SÖB“ werden in Oberösterreich seit 2013 sogenannte „Reha-SÖB“ in Form von zwei Pilotprojekten betrieben. Zielgruppe sind Personen, die bisher eine befristete Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension erhalten haben bzw. Personen, die eingeschränkt arbeitsfähig sind und keine befristete Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension erhalten. Wesentliche Neuerung im Vergleich zu herkömmlichen Sozialökonomischen Betrieben ist die verlängerte Verweildauer von zwei (für Personen unter 50 Jahre) bis drei (für Über-50-Jährige) Jahren sowie eine verstärkte Fokussierung auf die Bearbeitung von Gesundheitsthemen.

*zunehmende Bedeutung von SÖB und GBP*

Gemessen an den Förderfällen lässt sich eine zunehmende Bedeutung der Beschäftigungsprojekte am 2. Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren beobachten. Von 2006 bis 2012 haben sich die Förderfälle von SÖB und GBP verdoppelt (von 16.135 auf 32.393 Förderfälle), wobei insbesondere die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen (SÖBÜ<sup>1</sup>) – v.a. in Wien – sukzessive ausgebaut wurden. Waren es 2006 österreichweit 5.440 Förderfälle, so sind es im Jahr 2012 bereits 20.917 Förderfälle – also hat sich die Anzahl nahezu verfünffacht. Im Jahr 2012 beträgt der Anteil der SÖBÜ bereits 77,84% der bundesweite geförderten Fälle aller Sozialökonomischen Betriebe (BMASK 2013, 59). Im Bundesland Oberösterreich sind gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen noch relativ unterrepräsentiert (unter 10% der Förderfälle 2005–2012) (Eppel et al. 2014).

Trotz steigender Förderfälle stellen SÖB und GBP im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien mit 5% der Förderfälle einen relativ kleinen Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich dar (BMASK 2013, 50).

### 3. Bestandsaufnahme zu Zielgruppe und Wirkungen – Ergebnisse einer quantitativen Analyse

Zur Analyse der TeilnehmerInnen-Struktur der SÖB und GBP des FAB OÖ wurden für den Beobachtungszeitraum 2005–2011 ausgewählte Informationen zu den Beschäftigten aus der FAB-Datenbank herangezogen. In einem zweiten Schritt wurden die Daten des FAB mit AMS-Daten zu Beschäftigungsstatus und Einkommensverhältnissen der TransitmitarbeiterInnen jeweils vor und nach der Beschäftigung im FAB verschnitten, um so Informationen zu den Beschäftigungsverläufen vor und nach der Transitbeschäftigung zu erhalten. Nachfolgend werden zentrale Ergebnisse zur TeilnehmerInnenstruktur und Beschäftigungssituation der TransitmitarbeiterInnen von SÖB und GBP des Trägervereins FAB dargestellt.

*Datenanalyse*

#### 3.1 Beschreibung der TeilnehmerInnen-Struktur

Tabelle 1 beinhaltet die TeilnehmerInnenstruktur oberösterreichischer SÖB/GBP des Trägervereins FAB (Durchschnittswerte 2005–2011). Zur vertiefenden Interpretation der Ergebnisse wird eine aktuelle WIFO-Studie (Eppel et al. 2014,19) herangezogen: Die Struktur der TeilnehmerInnen des FAB zeigt ein ähnliches Bild wie die bundesweite durch das WIFO ermittelte TeilnehmerInnenstruktur von SÖB/GBP (Durchschnittswerte 2005–2012<sup>2</sup>). Hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter und Staatsbürgerschaft lassen sich keine bzw. nur sehr geringe Unterschiede feststellen. Hingegen zeigen sich Unterschiede beim Bildungsgrad und dem Behindertenstatus: SÖB-/GBP-TeilnehmerInnen des FAB OÖ weisen entgegen der Studie des WIFO ein höheres Bildungsniveau auf (49% vs. 60,5% mit maximal Pflichtschulabschluss) und haben zu einem höheren Anteil eine gesundheitliche Einschränkung lt. AMS (30% vs. 21,9%) (Eppel et al. 2014,19).

*TeilnehmerInnenstruktur von SÖB/GBP*

Tabelle 1: TeilnehmerInnen-Struktur der SÖB/GBP des FAB OÖ, Durchschnittswerte 2005–2011

<b>Geschlecht</b>		<b>Behindertenstatus*</b>	
Männlich	53%	Gesund. Einschränkung lt. AMS	30%
Weiblich	47%	Gesetzlicher Behindertenstatus	8%
<b>Altersgruppen</b>		<b>Wohnort</b>	
< 30 Jahre	24%	Städtisch**	48%
30-39 Jahre	22%	Ländlich	52%
40-49 Jahre	30%	<b>Ausbildungsniveau</b>	
50 +	25%	Max. Pflichtschule	49%
<b>Öst. Staatsbürgerschaft</b>		Lehr-/Fachschulabschluss	47%
Ja	85%	Matura/Hochschulabschluss	2%
Nein	15%	Sonstiges	2%

Quelle: Beschäftigungsdaten des FAB, Durchschnittswerte 2005–2011, TeilnehmerInnen (n = 6.086)

\* Angaben zum Behindertenstatus wurden den AMS-Daten entnommen, Durchschnittswerte 2005–2010

\*\* Städtische Wohnorte beinhalten Linz, Wels, Steyr, Leonding und Traun

*erhöhtes  
Arbeitslosen-  
risiko*

Einen interessanten und für Wirkungsanalysen von SÖB und GBP relevanten Aspekt im Hinblick auf die Zielgruppe stellt der durch Eppel et al. (2014, 19) zusätzlich durchgeführte Abgleich der strukturellen Verteilung von SÖB/GBP-TeilnehmerInnen mit den übrigen arbeitslosen Personen dar: Es zeigt sich, dass TeilnehmerInnen von SÖB/GBP in Vergleich zu den „sonstigen Arbeitslosen“ in Hinblick auf die (individuellen) Arbeitsmarktchancen „negativ selektiert“ sind. Das bedeutet, dass SÖB-/GBP-TeilnehmerInnen sozio-strukturelle Merkmale aufweisen, die mit einem erhöhten Arbeitslosenrisiko (z.B. fehlende Ausbildung, gesundheitliche Einschränkung) verbunden sind. Dies spiegelt sich auch in den untersuchten Vorkarrieren wider, bei denen sichtbar wird, dass SÖB-/GBP-TeilnehmerInnen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und seltener eine stabile Beschäftigung aufweisen als die sonstigen Arbeitslosen. Auch die Kontaktintensität zum AMS ist intensiver ausgeprägt (ebenda, 27). Dieser Tatbestand ist bei der Interpretation von Wirkungsanalysen wichtig, da aufgrund der Zielgruppenzusammensetzung von SÖB/GBP relativ niedrige Beschäftigungsquoten zu erwarten sind.

Im Durchschnitt sind die TransitmitarbeiterInnen 152 Tage (Werte 2011) im FAB OÖ beschäftigt. Die durchschnittliche Verweildauer im FAB OÖ liegt deutlich über dem Bundesschnitt von 116 Tagen (Werte 2012), welcher primär auf die kurze Verweildauer in Wien zurückzuführen ist (Eppel et al. 13f).

Im Beobachtungszeitraum 2005–2011 waren 19% der TransitmitarbeiterInnen mehr als einmal im FAB beschäftigt (5% sogar mehr als zweimal). Die Analysen zeigen, dass v.a. Personen ab 50 Jahren (25%) und Personen ohne berufliche Ausbildung (23%) häufiger mehrfach im FAB beschäftigt waren.

*knapp 1/5 Mehrfachteilnahmen*

Im Jahresvergleich zeigen sich hinsichtlich der TeilnehmerInnen-Struktur im FAB OÖ nur geringfügige Änderungen. Zu nennen sind v.a. ein kontinuierlicher Anstieg des Durchschnittsalters sowie der Anstieg ausländischer StaatsbürgerInnen. Der Anstieg des Durchschnittsalters geht vor allem auf einen starken Anstieg der Altersgruppe 50+ im Jahr 2008 zurück, welches das Inkrafttreten der Bundesrichtlinie zur Erweiterung der Verweildauer in einem SÖB/GBP für ältere Arbeitslose, die kurz (max. 3,5 Jahre) vor der Pension stehen, markiert.

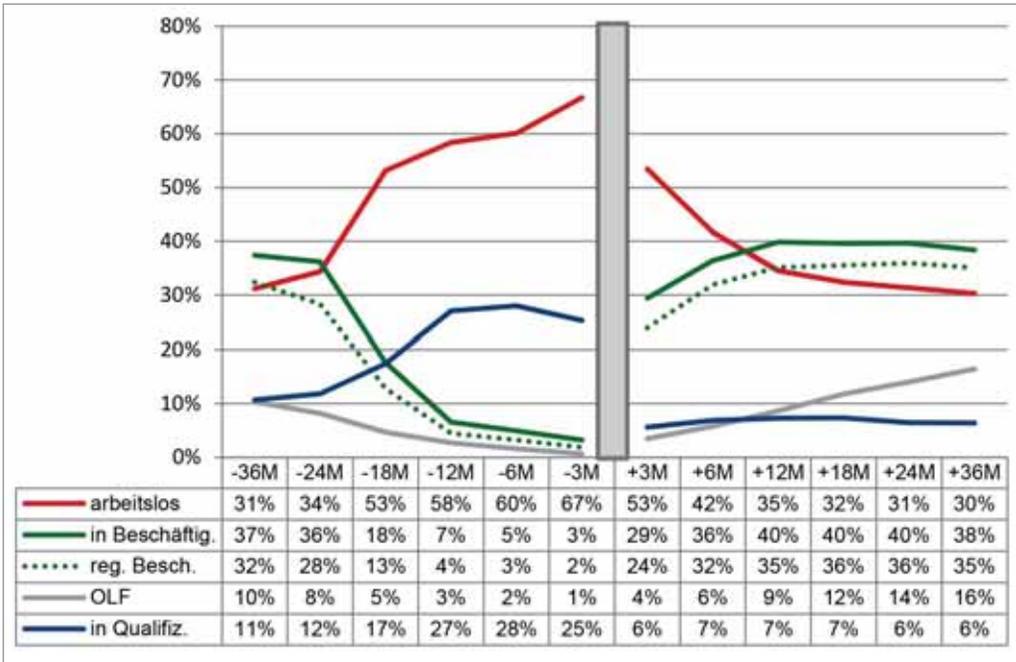
*Anstieg des Durchschnittsalters*

### 3.2 Verlaufsanalysen von SÖB/GBP

Zur Evaluierung der Verlaufskarrieren der TransitmitarbeiterInnen wurden die FAB-Daten mit AMS-Daten verknüpft. Dies lässt Rückschlüsse auf Beschäftigungsstatus und Einkommenssituation bis zu 36 Monate vor und 36 Monate nach der FAB-Beschäftigung zu. Dazu wurden die Anzahl der Tage, die sich die TransitmitarbeiterInnen in einem bestimmten Beschäftigungsstatus befanden, für die einzelnen Beobachtungsperioden prozentuiert. In den folgenden Analysen bedeutet beispielsweise eine Arbeitslosenquote von 53%, dass bei 53% der TransitmitarbeiterInnen alle Tage der Periode „bis zu 3 Monate nach der Maßnahme“ mit dem Beschäftigungsstatus „arbeitslos“ besetzt sind. Diese Berechnungsart erweist sich im Gegensatz zu Stichtags-Betrachtungen als treffsicherer, da verzerrende Effekte durch die Betrachtung einzelner Stichtage (wie in saisonale Effekte und branchentypische Verläufe z.B. Bau, Handel, Tourismus, Landwirtschaft) vermieden werden können.

*methodische Anmerkungen*

Abbildung 1: Beschäftigungsstatus vor und nach FAB-Beschäftigung



Quelle: Datenbank der Analytica Arbeitsmarktservice Beratungs GmbH; Zeitreihe Beschäftigungsanteile, durchschnittlicher Anteil Tage in Beobachtungsintervallen, alle TransitmitarbeiterInnen 2005 bis 2010 (n = 4.875)

Drei Monate nach der Beendigung der FAB-Beschäftigung (Abbildung 1) befinden sich 24% der TransitmitarbeiterInnen in einem regulären und 5% in einem geförderten Beschäftigungsverhältnis. Somit befinden sich 29% der TMA drei Monate nach Austritt aus dem FAB in Beschäftigung. Der Anteil steigt im Zeitverlauf an und pendelt sich längerfristig auf fast 40% ein und liegt somit etwas über dem Beschäftigungsniveau 24–36 Monate vor Beginn der Transitarbeit.

Wiederbeschäftigung längerfristig bei 40%

Mehr als die Hälfte (53%) der TransitmitarbeiterInnen sind nach dem Austritt aus dem FAB als arbeitslos registriert. Der Anteil an Arbeitslosen reduziert sich im Zeitverlauf und pendelt sich auf einem Niveau von gut 30% ein. Erwähnenswert ist der Anteil am Status „Out of Labour Force“ (OLF), der vor der Transitbeschäftigung kontinuierlich zurückgeht und danach kontinuierlich ansteigt. Der Anstieg ist v.a. auf Pensionsantritte sowie bei Jün-

geren auf Karenz-Zeiten zurückzuführen. Der in den AMS-Daten erfasste Status „Qualifizierungen“ nimmt nach Austritt des FAB eine eher untergeordnete Rolle ein und bleibt bei einem Anteil von ca. 6-7% konstant.

Hinsichtlich der durchschnittlichen Bemessungsgrundlagen der TeilnehmerInnen konnte eine deutliche Steigerung des Einkommens im Vergleich zum Zeitraum vor der Beschäftigung im SÖB/GBP des FAB ÖÖ festgestellt werden. Während die Bemessungsgrundlage unmittelbar vor der Transitarbeit bei durchschnittlich 11 bis 12 Euro pro Tag lag, liegt sie in der Zeit danach langfristig mehr als doppelt so hoch (28 bis 29 Euro pro Tag).

*Steigerung der Bemessungsgrundlage*

### 3.3 Einflussfaktoren auf Beschäftigungsstatus

Mittels multivariater linearer Regressionsanalysen wurden die zentralen Einflussfaktoren auf den jeweiligen Beschäftigungsstatus ermittelt.

*Tabelle 2: Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsstatus „reguläre Beschäftigung“ und „Arbeitslosigkeit“ 36 Monate nach Beschäftigung im SÖB/GBP des FAB ÖÖ*

	Reguläre Beschäft.	Arbeitslosigkeit
	Beta	Beta
<b>Alter</b>	-0,216	0,162
<b>Anzahl FAB-Beschäftigungen</b>	-0,172	0,185
<b>Behinderung</b>	-0,139	0,169
<b>Berufsausbildung</b>	0,136	-0,116
<b>Partnerschaft</b>	0,088	-0,078
<b>Beschäftigungsdauer</b>	0,064	-0,093
<b>Wohnort städtisch</b>	-0,047	0,051
<b>Anzahl Maßnahmen vor FAB</b>	-0,035	0,057
<b>Geschlecht weiblich</b>	0,035	-0,089

*Alter größter Einflussfaktor auf Beschäftigung*

Anmerkung: Je höher der Beta-Wert, desto höher der Einfluss auf den jeweiligen Beschäftigungsstatus. Das Vorzeichen gibt die Richtung an: Negative Werte bedeuten einen negativen Einfluss, während positive Werte einen positiven Einfluss auf den Beschäftigungsstatus darstellen. Alle angeführten Werte sind signifikant ( $p < 0,05$ ).

*gesundheitliche  
Beeinträchtigung  
zentraler  
Einflussfaktor  
auf Beschäftigung*

Einen negativen Einfluss auf eine Beschäftigung 36 Monate nach dem FAB haben v.a. das Alter, die Anzahl der Beschäftigungen im SÖB/GBP des FAB OÖ (Mehrfachteilnahmen), eine Behinderung (Begünstigung) sowie die Anzahl besuchter Maßnahmen vor der Transitarbeit. Hingegen hat v.a. das Vorhandensein eines Berufsabschlusses (Lehr-/ Fachschulabschluss) einen positiven Einfluss auf eine Beschäftigungsaufnahme nach dem FAB. Als weitere positive Einflussfaktoren – wenngleich mit einem geringeren Einfluss – sind „Partnerschaft“, „Dauer der FAB-Beschäftigung“, „Wohnort ländlich“, „weibliches Geschlecht“ sowie die „Teilnahme an längeren (ab 12 Wochen) Qualifizierungsangeboten“ zu nennen. Hinsichtlich der Einflussfaktoren für den Status „Arbeitslosigkeit“ liefern die Ergebnisse der Regressionsanalyse im Wesentlichen ein Spiegelbild zum Beschäftigungsstatus „reguläre Beschäftigung“.

*Frauen erzielen  
höhere Beschäftigungserfolge  
als Männer*

### **3.4 Beschäftigungserfolge nach Vergleichsgruppen**

Um Aussagen über die Beschäftigungserfolge nach verschiedenen Vergleichsgruppen treffen zu können, wurde die Beschäftigungsquote zu einem gewissen Zeitpunkt (24–26 Monate) nach der Beschäftigung im SÖB/GBP des FAB OÖ der Beschäftigungsquote vor der Beschäftigung im SÖB/GBP des FAB OÖ gegenübergestellt. Vergleichsweise gut (relativ hohe Veränderungen 24–36 Monate nach der FAB-Beschäftigung, gegenüber 24–36 Monaten davor) funktioniert die Transitfunktion bei:

- Frauen: Veränderung + 9 bis 11 Prozentpunkte
- Jüngeren (unter 40): Veränderung + 13 bis 14 Prozentpunkte
- Personen mit Berufsausbildung: Veränderung + 3 bis 5 Prozentpunkte
- Personen, die die FAB-Beschäftigung einvernehmlich vorzeitig auflösen: Veränderung + 5 bis 8 Prozentpunkte

Vergleichsweise schlechter funktioniert die Transitfunktion demnach bei Männern, Älteren (über 40), Personen ohne Berufsausbildung sowie bei Personen, die die gesamte geplante Verweildauer im FAB verbringen.

Neben der Sozialstruktur wurden Gruppen nach der Intensität und Häufigkeit der Beanspruchung sowie der Art der AMS-Maßnahmen<sup>3</sup> vor und nach der FAB-Beschäftigung gebildet und deren Verläufe analysiert: Vergleichsweise hohe Beschäf-

tigungsquoten 36 Monate nach der FAB-Beschäftigung zeigen sich v.a. bei Personen, die

- vor der FAB-Beschäftigung keine Maßnahmen besuchten (43% Beschäftigungsquote),
- nach der FAB-Beschäftigung keine weiteren Maßnahmen besuchten (53% Beschäftigungsquote),
- nach der FAB-Beschäftigung Beschäftigungsförderungsmaßnahmen (z.B. Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn) beanspruchten (52% Beschäftigungsquote).

Im Zusammenhang mit den besuchten Maßnahmen vor und nach der FAB-Beschäftigung wird sichtbar, dass die Beschäftigung im Rahmen eines SÖB/GBP des FAB OÖ beim Großteil der Personen ein Glied in einer (mitunter längerfristigen) Prozesskette darstellt. Als Faustregel lässt sich festhalten: Je kürzer der Prozess dauert und je niedriger die Anzahl der Maßnahmen-Teilnahmen ist, desto höher ist die Beschäftigungsrate. Personen, die an höchstens 3-4 Maßnahmen innerhalb einer Prozessdauer von maximal zwei Jahren teilnahmen (ca. 40% aller TMA), weisen überdurchschnittlich höhere Beschäftigungsraten auf, während bei Personen, bei denen entweder die Prozessdauer länger oder die Anzahl der besuchten Maßnahmen höher ist, die Beschäftigungsrate deutlich niedriger ausfällt.

*lange Maßnahmen-Karrieren verringern Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung*

#### 4. Zukunft des zweiten Arbeitsmarktes

Neben den Datenanalysen zur TeilnehmerInnen-Struktur in den SÖB und GBP des FAB OÖ sowie den Wirkungsanalysen dieser Angebote im zeitlichen Verlauf erfolgte in einem zweiten Teil der Studie eine in die Zukunft gerichtete Auseinandersetzung mit dem 2. Arbeitsmarkt.

Anhand von Desktop-Recherchen, sieben Gesprächen mit ArbeitsmarktexpertInnen sowie einer Fokusgruppe mit Anbieterorganisationen des 2. Arbeitsmarktes wurden diese Entwicklungen nachgezeichnet und im Hinblick auf eine zukünftige Funktion bzw. Ausgestaltung des 2. Arbeitsmarktes reflektiert. Die Ergebnisse werden nachfolgend zusammenfassend dargestellt.

##### 4.1 Relevante Entwicklungen

Wie bereits in der Einleitung dieses Beitrags erwähnt, bringen

*gesetzliche  
Neuerungen*

Entwicklungen im Bereich gesetzlicher Rahmenbedingungen einerseits sowie im Bereich Arbeit und Beschäftigung andererseits eine quantitative sowie qualitative Veränderung der Zielgruppe des 2. Arbeitsmarktes mit sich und stellen neue Anforderungen an diesen. Zu den gesetzlichen Neuerungen, die Auswirkungen auf den 2. Arbeitsmarkt haben, zählen die Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung, Reformprozesse des Pensionsystems (Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters, Abschaffung befristeter Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension) sowie die Forderung eines inklusiven Arbeitsmarktes durch die Behindertenrechtskonvention. Dadurch werden Personen höheren Alters, mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. Behinderung vermehrt ins Arbeitskräftepotential aufgenommen und sollen vom Arbeitsmarkt verstärkt aufgenommen werden. Dem gegenüber steht eine konstant hohe bzw. steigende Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise 2008/2009. Des Weiteren gehen Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit geringer Qualifizierung (maximal Pflichtschulabschluss) zurück (Horvath et al. 2012), zudem ist eine tendenzielle Zunahme der Anforderungen am Arbeitsmarkt festzustellen. Veränderungen der Qualität der Arbeit (zunehmender Zeitdruck, Arbeitsintensivierung sowie prekäre Verträge und fragmentierte Beschäftigung) in Niedriglohnbranchen lassen sich nachweisen (Sardadvar 2013, 11). Diese Entwicklungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung stehen einer Aufnahme der „neuen“ Zielgruppen in den 1. Arbeitsmarkt entgegen.

*Veränderung  
von Arbeit und  
Beschäftigung*

Die beschriebenen Veränderungen haben Auswirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik hinsichtlich der Zielgruppe und damit auch auf den 2. Arbeitsmarkt. Es stellt sich die Frage, wie dieser künftig ausgestaltet sein muss, um den Anforderungen der Zielgruppen gerecht zu werden.

#### **4.2 Herausforderungen und Spannungsfelder**

Nachfolgend skizzierte Kategorien zu Herausforderungen und Spannungsfeldern hinsichtlich der Zukunft des 2. Arbeitsmarktes lassen sich nicht isoliert voneinander betrachten, sondern bedingen sich gegenseitig.

#### ***Auftrag und Zielsetzung***

Grundsätzlich gilt es in dieser Auseinandersetzung zu klären,

welchen Auftrag bzw. welche Zielsetzung der 2. Arbeitsmarkt einnehmen soll. Die befragten ExpertInnen halten einheitlich am traditionellen Auftrag der Transitfunktion in den 1. Arbeitsmarkt (bzw. in die Alterspension) fest und es wird auf die Problematik verwiesen, dauerhafte Beschäftigung in einem Ersatzsystem 2. Arbeitsmarkt anzubieten. Dies impliziert eine defizitorientierte Sichtweise auf bestimmte Personengruppen als generell nicht (mehr) integrier- bzw. für den 1. Arbeitsmarkt brauchbar, wobei eine solche Bewertung stark von den Rahmenbedingungen abhängig zu sehen sei und in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit anders ausfallen als in Zeiten von Arbeitskräftemangel. Dem gegenüber argumentieren Anbieterorganisationen eines 2. Arbeitsmarktes, dass der 1. Arbeitsmarkt für Personen mit Attributen wie Krankheit oder erhöhtes Alter nicht aufnahmefähig sei, was eine längerfristige bzw. dauerhafte Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt notwendig mache, um menschenwürdige und langfristige Perspektiven zu schaffen.

*Transitfunktion  
vs. langfristige  
Beschäftigungs-  
perspektive*

### **Stärkere Zielgruppenorientierung**

Von den ExpertInnen werden die Kapazitäten des 2. Arbeitsmarktes aufgrund der Finanzierbarkeit als begrenzt erachtet, was eine gezielte Zuweisung notwendig mache. Sinnvollerweise sollte sich dieses Angebot an jene Personengruppen richten, für welche gute Effekte erzielt werden können, was traditionell dauerhaft vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen waren. Eine Ausdehnung der Zielgruppe wie im Falle der Älteren zwei bis drei Jahre vor Pensionsantritt macht(e) eine Auseinandersetzung mit dem tradierten Konzept und eine Adaption erforderlich. Neuregelungen der Invaliditätspension und die daraus resultierende Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen stellen ExpertInnen und AnbieterInnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erneut vor die Herausforderung, ein bedarfsgerechtes Angebot für diese Zielgruppe bereit zu stellen.

*zielgruppen-  
orientierte  
Ausrichtung*

### **Ausdifferenzierung der Angebotslandschaft**

Vorangegangene Ausführungen lassen ersichtlich werden, dass die neu gestellten Erfordernisse eine Ausdifferenzierung der Angebotslandschaft bei Beschäftigungsangeboten notwendig machen, um den jeweiligen Bedarfen der Zielgruppen zu entsprechen. Flexible Angebotsformen sollen künftig stufenweise (Re-)Integrationsprozesse in Form von Interventionsketten

*stufenweise  
(Re-)Integrati-  
onsprozesse*

ermöglichen. Diese Angebotspalette soll von der Möglichkeit niederschwelliger stundenweiser Beschäftigung bis hin zur konkreten Platzierung bereits am 1. Arbeitsmarkt in Form von SÖBÜ abgestuft sein. Dies macht eine verstärkte Öffnung einzelner Angebote untereinander sowie gegenüber dem 1. Arbeitsmarkt (Privatwirtschaft sowie öffentlicher Bereich) erforderlich. Durch eine quantitative Ausdehnung der potenziellen Klientel können sich für AnbieterInnen Möglichkeiten zur Spezialisierung ergeben.

### **Auseinandersetzung mit Branchen- und Tätigkeitsspektrum**

Zielgruppen mit anderen Bedürfnissen implizieren, dass sich traditionelle Branchen und Tätigkeitsspektren als nicht mehr adäquat erweisen, wie z.B. im Falle schwerer körperlicher Arbeit für Personen mit Beeinträchtigung der physischen Gesundheit. Die befragten ExpertInnen sind sich einig, dass die angebotenen Tätigkeitsfelder künftig noch stärker auf die Bedürfnisse der jeweiligen Personen abgestimmt sein sollten. Insbesondere in Fällen längerfristiger Beschäftigungsformen z.B. für gesundheitlich beeinträchtigte Personen oder beim Übergang in die Pension sei darauf zu achten, eine für die jeweilige Person sinnstiftende Tätigkeit anzubieten, die deren Interessen berücksichtigt. Dabei stellt sich als Herausforderung, dass am 2. Arbeitsmarkt wirtschaftlich agiert werden muss, was unter Umständen nicht einfach mit einem Wunschkatalog an Tätigkeiten zu vereinbaren ist.

*Bedarfs-  
gerechtigkeit vs.  
Wirtschaftlich-  
keit*

Eine weitere Öffnung des 2. Arbeitsmarktes hin zur Privatwirtschaft soll neue Arbeitsbereiche und damit auch Tätigkeitsfelder eröffnen, wobei dies mit gewissen Problematiken behaftet ist. Eine Auslagerung von Produkten und Dienstleistungen vom 1. Arbeitsmarkt auf den 2. Arbeitsmarkt geht mit der Debatte der Konkurrenzierung des 1. Arbeitsmarktes einher bzw. wirft die Frage auf, inwiefern dadurch Arbeitsplätze am 1. Arbeitsmarkt substituiert werden. Im Versuch, über eine Niedriglohnstrategie Produktionsteile, die in Niedriglohnländer ausgelagert wurden, nach Österreich zurückzuholen und am 2. Arbeitsmarkt abzuwickeln, wird keine Qualitätsstrategie für den Arbeitsmarkt gesehen, zumal dadurch potenziell Kollektivverträge und Mindestlohnüberlegungen untergraben würden.

*Problematik bei  
weiterer Öffnung  
zur Privatwirt-  
schaft*

### **Finanzierung**

In der Diskussion um die Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmark-

tes stellt die Finanzierung dieses Vorhabens eine der größten Herausforderung dar. Ein ausdifferenziertes System, das sich an den jeweils individuellen Bedürfnissen der Personen ausrichtet, würde alternative Finanzierungsmodelle erforderlich machen. Notwendig wäre ein abgestuftes Finanzierungssystem mit mittel- bis längerfristigen Zeithorizonten und eine Aufhebung getrennter finanzieller Zuständigkeiten von Pensionsversicherung, Arbeitsmarktservice (AMS), Krankenkassen, Sozialministerium (BMAK) und Bundesländern. Dem entgegen stehen derzeit begrenzte finanzielle Mittel der Arbeitsmarktpolitik und ein Interesse von AMS und BMAK an effizienten, „schlanken“ Angebotsstrukturen durch die AnbieterInnenorganisationen, welche angeben, bereits jetzt unter Kostendruck zu arbeiten.

*bedarfsgerechtes Angebot versus begrenzte Finanzmittel*

## 5. Fazit und Ausblick

Die TeilnehmerInnen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) weisen sozio-strukturelle Merkmale auf, die mit einem im Vergleich zu anderen, beim AMS registrierten arbeitslosen Personen, erhöhten Arbeitslosenrisiko einhergehen. Vor diesem Hintergrund funktioniert die Transitfunktion in den 1. Arbeitsmarkt relativ gut – knapp 40% der ehemaligen TransitmitarbeiterInnen des FAB Oberösterreichs in den Jahren 2005–2011 sind längerfristig in Beschäftigung.

*Transitfunktion funktioniert relativ gut*

Die Verlaufsanalysen ehemaliger TransitmitarbeiterInnen spiegeln in gewissem Maße die generelle Situation am Arbeitsmarkt wider: So erzielen v.a. Ältere (ab 40 Jahre), Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen ohne Berufsausbildung die vergleichsweise niedrigsten Beschäftigungserfolge nach der Transitbeschäftigung. Daher sollte bei der Messung und Interpretation von Beschäftigungserfolgen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auch die Arbeitsmarktsituation Berücksichtigung finden, da der Arbeitsmarkterfolg wesentlich von der Arbeitsmarktlage abhängig ist und aktivierende Maßnahmen die Arbeitsmarktchancen nur auf der individuellen Ebene erhöhen können.

*Beschäftigungserfolg von Arbeitsmarktsituation abhängig*

Die arbeitsmarktpolitische Wirkung von Sozialökonomischen Betrieben (und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten) wird auch in anderen Untersuchungen nachgewiesen (u.a. Lutz et

*Wirkung mehr-  
fach wissen-  
schaftlich belegt*

al. 2005, Aumayr et al. 2009; Eppel et al 2014). Allerdings beschränken sich Wirkungsanalysen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zumeist auf die Messung von Beschäftigungseffekten und klammern daher mögliche weitere Wirkungsaspekte und individuelle Nutzen (z.B. persönliche Stabilisierung, Erhöhung des Selbstvertrauens, Verbesserung des Gesundheitszustandes), die mit der Teilnahme an den untersuchten Programmen einhergehen, (auch aufgrund der aufwendigen Erhebungsmethoden) aus. Ebenso findet bei der Messung von Beschäftigungseffekten die Qualität der Beschäftigung (z.B. atypische Beschäftigungsform, Stundenausmaß, Entsprechung der Qualifizierung) keine Berücksichtigung.

*Veränderung der  
Zielgruppe ...*

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und struktureller Änderungen (z.B. Reformprozesse wie Invaliditätspension Neu und Einführung Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Reduktion an Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen, Verschiebung vom Produktions- in den Dienstleistungssektor, demografischer Wandel) kann von einem Anwachsen und einer Veränderung der Zielgruppen für den 2. Arbeitsmarkt ausgegangen werden. Diese Veränderungen der Zielgruppen, v.a. hinsichtlich der Bedarfe, erfordert eine Auseinandersetzung mit der Frage, welche Rolle der 2. Arbeitsmarkt in Zukunft – vor allem für jene Zielgruppen, bei denen die Transitfunktion sehr eingeschränkt funktioniert – einnehmen soll.

*... erfordert  
Adaptierung  
des bestehen-  
den Systems*

Damit einher geht die grundlegende Auseinandersetzung mit Auftrag und Zielsetzung des 2. Arbeitsmarktes. Eine Aufweichung der Transitfunktion in den 1. Arbeitsmarkt ist durch die Einführung der Pensions-SÖB bereits vollzogen. Soll der 2. Arbeitsmarkt künftig die Bereitstellung längerfristiger Arbeitsplätze als Auftrag erhalten, würde dies eine grundlegende Adaptierung des Systems erforderlich machen. Die sich dabei eröffnenden Spannungsfelder und Herausforderungen wurden in den vorangehenden Abschnitten bereits skizziert.

In der Diskussion um eine Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes bedarf es letztendlich einer Verhandlung darüber, welche Perspektiven den TeilnehmerInnen von Beschäftigungsprojekten am 2. Arbeitsmarkt geboten werden können bzw. sollen. Für die TransitmitarbeiterInnen am 2. Arbeitsmarkt stellt die

Beschäftigung ein befristetes Ersatzsystem dar, welches ein Sprungbrett in den 1. Arbeitsmarkt bedeuten kann, jedoch für die Mehrheit der TransitmitarbeiterInnen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen am 1. Arbeitsmarkt faktisch nicht genutzt werden kann. Bei der Entwicklung von Beschäftigungsformen am 2. Arbeitsmarkt sollte die Frage im Vordergrund stehen, wie die Arbeitsmarktchancen der Transitarbeitskräfte nachhaltig erhöht werden können. Dabei braucht es einerseits Ansätze, um die individuellen Arbeitsmarktchancen zu erhöhen (z.B. Erwerb von fachlichem Know-how und Qualifikationen), und andererseits braucht es Ansätze zur Veränderung der Rahmenbedingungen am 1. Arbeitsmarkt (z.B. beschäftigungsfördernde Maßnahmen, Bonus-Malus-System zur Beschäftigungsförderung älterer Personen).

*teilnehmerInnenzentrierter Ansatz*

#### Literatur

- AMS (2013): Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP). Gültig ab 1. August 2013. Erstellt von BGS/Förderungen. [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_gbp\\_RILL.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_gbp_RILL.pdf) (aufgerufen am 24.10.2014)
- AMS (2015): Beschäftigungsinitiative 50+. <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/foerderungen/beschaeftigungsinitiative-50+> (aufgerufen am 13.03.2015)
- BMASK (2013): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) [http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/doku\\_aamp\\_1994-2013\\_webversion.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/doku_aamp_1994-2013_webversion.pdf) (aufgerufen am 15.4.2014)
- Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Lackner, Manuel / Mahringer, Helmut / Hausegger, Trude / Hager, Isa / Reidl, Christine / Reiter, Andrea / Scheiflinger, Sara / Friedl-Schafferhans, Michaela (2014): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). Wien; verfügbar unter: [http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/endbericht\\_hauptteil\\_so\\_b\\_gbp\\_april\\_2014.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/endbericht_hauptteil_so_b_gbp_april_2014.pdf) (aufgerufen am 09.12.2014)
- Horvath, Thomas / Huemer, Ulrike / Kratena, Kurt / Mahringer, Helmut (2012): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016. Wifo. Wien
- Osterkorn, Maria / Lankmayer, Thomas / Schmatz, Thomas / Hiesmair, Manuela (2014): SÖB und GBP im Wandel! Eine Studie im Auftrag des Vereins zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) und der Arbeiterkammer OÖ (AK OÖ). Linz: IBE
- Sardadvar, Karin (2013): Wachstumsbranchen: Qualität der Arbeit in Niedriglohnbranchen. In: FORBA (Hg.): Trendsport. Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich. Jobs in Europa: Qualität der Arbeit im Blick. 2/ 2013 Wien, 9-11
- Sauer, Roland (2014): IP Neu – Berufliche Rehabilitation. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen. [http://www.gfb.or.at/uploads/media/IP\\_BUP-Neu-Sozialministerium.pdf](http://www.gfb.or.at/uploads/media/IP_BUP-Neu-Sozialministerium.pdf) (aufgerufen am 10.03.2015)
- Volkshilfe (2012): Positionen. Arbeit und Integrationen – Fakten, Hintergründe, Forderungen. Wien: Volkshilfe Oberösterreich. <http://www.google.at/url?sa=>

&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.volkshilfe.at%2Fcms%2Fdownload.php%3FdownloadId%3D116%26languageId%3D1&ei=mHz0VKfXl4WwUeWYg4gl&usg=AFQjCNEyo--qpSNoc6aacDofkRMxeOebjw (aufgerufen am 2.3.2015)

**Anmerkungen**

1. In gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen bzw. SÖBÜ (Überlassungs-SÖB) werden die TeilnehmerInnen zeitlich befristet an Unternehmen mit dem Ziel der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis verliehen. Während der überlassungsfreien Zeit (Stehzeit) wird eine sozialpädagogische Betreuung angeboten.
2. Bei dem Studienvergleich ist darauf hinzuweisen, dass die jeweiligen Untersuchungszeiträume variieren. Es ist auch nicht ersichtlich, wie die Altersgruppen in der WIFO-Studie gebildet wurden. In der oberösterreichischen Studie bezieht sich das Alter auf das Ende der letzten Teilnahme von SÖB/GBP. Dennoch eignet sich die WIFO-Studie aus Sicht der AutorInnen gut als Referenz.
3. Zur Analyse wurden je zwei AMS-Maßnahmen vor und nach der FAB-Beschäftigung herangezogen. Für die Auswertung relevant waren Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote sowie Beschäftigungsförderungen. Nicht berücksichtigt wurden finanzielle AMS-Angebote wie Arbeitslosengelder, Deckung des Lebensunterhalts, Kostenübernahmen (z.B. bei Kursteilnahme, Fahrtkosten) etc.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

**WISO**

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



**AK**  
Oberösterreich

**BESTELLSCHEIN\***

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO  
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

**BESTELLADRESSE:**

ISW  
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz  
 Tel. ++43/732/66 92 73  
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
 E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)  
 Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)