



STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10
A-1082 Wien

Tel.: 01 4000 82829 FAX: 01 4000 99 82810

E-Mail: post@stadtrechnungshof.wien.at
www.stadtrechnungshof.wien.at

StRH II - 38/20

Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH und
Fonds Soziales Wien, Prüfung des Angebots für
Berufsqualifizierung und Arbeitsassistenz

KURZFASSUNG

Der Stadtrechnungshof Wien prüfte Leistungen der Berufsqualifizierung und Lehrlingsausbildung bei der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“ sowie bei einer zu Vergleichszwecken herangezogenen weiteren Trägerorganisation, welche insgesamt rd. 60 % der vom Fonds Soziales Wien als Träger der Behindertenhilfe anerkannten Ausbildungsplätze betrieben. Ziel des Leistungsangebotes war es, leistungsschwächere, kognitiv beeinträchtigte Jugendliche und junge Erwachsene trotz ihrer erheblich verminderten Arbeits- bzw. Kursfähigkeit für eine Vermittlung auf ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis auf dem Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Besondere Schwerpunkte bildeten neben der Betrachtung der von den Trägerorganisationen angebotenen kognitiven und sozialen Trainings auch deren Konzepte und die darin enthaltenen Maßnahmenziele. Verbesserungspotenzial bei der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“ erkannte der Stadtrechnungshof Wien in der personenbezogenen Verlaufsdokumentation der Entwicklungsfortschritte, zumal dazu keine unternehmensinternen Vorgaben vorlagen.

Des Weiteren legte der Stadtrechnungshof Wien auf die Zielerreichung und die Vermittlungsergebnisse der Berufsqualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen einen weiteren Schwerpunkt, der zu der an den Fonds Soziales Wien gerichteten Empfehlung der Aufnahme von Wirkungszielen in die Konzepte der Trägerorganisationen führte. Auch sollte der Fonds Soziales Wien unter anderem im Rahmen seines Förderungsmodells Anpassungen bei den Bedingungen der Anerkennung vornehmen.

Ziel der Prüfung war es, die Wirksamkeit der prüfungsgegenständlichen Maßnahmen bei den Leistungen der Berufsqualifizierung und Lehrlingsausbildung zu untersuchen.

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die von der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“ angebotenen Leistungen der Berufsqualifizierung und Berufsausbildung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung den geprüften Stellen mit. Die von den geprüften Stellen abgegebenen Stellungnahmen wurden berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien	8
1.1 Prüfungsgegenstand	8
1.2 Prüfungszeitraum	8
1.3 Prüfungshandlungen	9
1.4 Prüfungsbefugnis	9
1.5 Vorberichte	11
2. Allgemeines	11
2.1 Fonds Soziales Wien als Träger der Behindertenhilfe	11
2.2 Rechtliche Grundlagen	12
2.3 Zielgruppe und Zielsetzungen des Leistungsangebotes Berufsqualifizierung	14
2.4 Anerkennung der Trägerorganisationen durch den Fonds Soziales Wien	15
2.5 Prüfungsgegenständliche Trägerorganisationen und deren Kenndaten	17
2.6 Feststellungen und Empfehlungen	19
3. Berufsqualifizierung	20
3.1 Angebot der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“	20
3.2 Angebot der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Inklusive Lehrredaktion“	25
3.3 Angebot der Berufsqualifizierungsmaßnahme „On the Job“	28
3.4 Ergänzende Unterstützungen und Jobcoaching durch die Trägerorganisationen	32

3.5 Dokumentation der Entwicklungsfortschritte durch die Trägerorganisationen	35
3.6 Infrastruktur und Betreuungsschlüssel der Trägerorganisationen.....	39
3.7 Zielerreichung und Vermittlungsergebnisse der Berufsqualifizierungsmaßnahmen	41
3.8 Feststellungen und Empfehlungen	47
4. Lehrlingsausbildung	50
4.1 Angebot der Ausbildungsmaßnahme „ <i>Teilqualifizierung Altmannsdorf</i> “.....	50
4.2 Angebot der Ausbildungsmaßnahme „ <i>Integrative Berufsausbildung</i> “.....	53
4.3 Dokumentation der Entwicklungsfortschritte und der fachpraktischen Ausbildung durch die Trägerorganisationen	57
4.4 Ergänzende Unterstützungen und Jobcoaching durch die Trägerorganisationen	58
4.5 Infrastruktur und Betreuungsschlüssel der Trägerorganisationen.....	61
4.6 Zielerreichung und Vermittlungsergebnisse der Ausbildungsmaßnahmen.....	65
4.7 Feststellungen	68
5. Abschließende Feststellungen und Empfehlungen.....	69
6. Zusammenfassung der Empfehlungen.....	71

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1: Kenndaten Leistung Berufsqualifizierung in Wien	19
Abbildung 1: Schematische Darstellung des Ablaufes in der Berufsqualifizierungsmaßnahme „ <i>Absprung</i> “	22
Abbildung 2: Monatsplan einer Gruppe der Berufsqualifizierungsmaßnahme „ <i>On the Job</i> “	35
Abbildung 3: Prozessorientiertes Potentialscreening bei der Berufsqualifizierungsmaßnahme „ <i>On the Job</i> “	38
Tabelle 2: Anzahl der Volontariate pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem der Berufsqualifizierungsmaßnahmen	41
Tabelle 3: Volontariatstage pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem der Berufsqualifizierungsmaßnahmen	42

Tabelle 4: Arbeitstrainings pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem bei „On the Job“	43
Abbildung 4: Vermittlungsergebnisse 2017 bis 2019 bei den Berufsqualifizierungsmaßnahmen „Absprung“ und „On the Job“	44
Abbildung 5: Tischlerei der „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“	62
Abbildung 6: Ausbildungs- und Übungsbereich der Tischlerei der „Integrativen Berufsausbildung“ der Vergleichsorganisation	63
Abbildung 7: Maschinenhalle der Tischlerei des integrativen Betriebes der Vergleichsorganisation ...	64
Abbildung 8: Prozentuale Aufteilung der Auszubildenden der Jahre 2017 bis 2019 nach Abschlussart	66
Abbildung 9: Vermittlungsergebnisse 2017 bis 2019 bei den Ausbildungsmaßnahmen	67

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.....	Absatz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.....	circa
CGW	Chancengleichheitsgesetz
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019
EDV.....	Elektronische Datenverarbeitung
etc.	et cetera
EUR.....	Euro
F.E.M.....	Frauen, Eltern und Mädchen
FSW	Fonds Soziales Wien
GmbH.....	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
lt.	laut
m ²	Quadratmeter

max.	maximal
Nr.	Nummer
o.Ä.	oder Ähnliches
ORF	Österreichischer Rundfunk
rd.	rund
s.	siehe
Sozial:Raum GmbH	Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH
SWÖ	Sozialwirtschaft Österreich
u.a.	unter anderem
u.dgl.	und dergleichen
v.H.	von Hundert
VZÄ	Vollzeitäquivalenten
WStV	Wiener Stadtverfassung
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

GLOSSAR

1. Arbeitsmarkt

Reguläre Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die ohne Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auskommen.

2. Arbeitsmarkt

Arbeitsplätze, die mithilfe von Förderungen der öffentlichen Hand geschaffen worden sind, um benachteiligte Menschen beim Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Outplacement

Von Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeitende, die als professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung und Neupositionierung angeboten wird.

Tagesstruktur

Leistungen für Menschen mit Behinderung, die aktuell oder dauerhaft nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wobei in einer arbeitstherapeutischen Struktur die individuellen Fähigkeiten erhalten oder weiterentwickelt werden sollen.

PRÜFUNGSERGEBNIS

1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien

1.1 Prüfungsgegenstand

Die Entscheidung zur Durchführung der gegenständlichen Prüfung bei der „*Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH*“ (kurz: „*Sozial:Raum GmbH*“) als eine Trägerorganisation der Behindertenhilfe wurde in Anwendung der risikoorientierten Prüfungsthemenauswahl des Stadtrechnungshofes Wien getroffen. Im Rahmen der Einschau stellte der Stadtrechnungshof Wien die „*Sozial:Raum GmbH*“ einer zu Vergleichszwecken herangezogenen Trägerorganisation gegenüber. Letztgenannte erbrachte ebenso wie die „*Sozial:Raum GmbH*“ Leistungen der Berufsqualifizierung und Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung.

Die gegenständliche Prüfung wurde von der Abteilung Gesundheit und Soziales des Stadtrechnungshofes Wien durchgeführt. Dabei wurde bei beiden Trägerorganisationen der Ablauf der prüfungsgegenständlichen Leistungen der Berufsqualifizierung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung - bestehend aus Berufsqualifizierungsmaßnahmen und Lehrlingsausbildungen bzw. Teilqualifizierungen - näher betrachtet. Die personenbezogenen Verlaufsdocumentationen der Maßnahmen bildeten besondere Schwerpunkte bei dieser Prüfung.

Darüber hinaus befasste sich der Stadtrechnungshof Wien in einer weiteren Prüfung beim Fonds Soziales Wien mit der Steuerung und Qualitätssicherung bei der Berufsqualifizierung und Berufsintegration durch dessen Fachbereich Behindertenarbeit, Mobilität und Beratung. Die Veröffentlichung der diesbezüglichen Einschauergebnisse erfolgt gesondert.

1.2 Prüfungszeitraum

Die gegenständliche Prüfung erfolgte im 1. Halbjahr 2021 und endete im September 2021. Die Eröffnungsgespräche mit den geprüften Stellen fanden am 2. Februar 2021 und am 24. Februar 2021 statt. Die Schlussbesprechung wurde am 18. Oktober 2021

durchgeführt. Der Betrachtungszeitraum betraf die Jahre 2017 bis 2019, wobei gegebenenfalls auch spätere Entwicklungen in die Einschau einbezogen wurden.

1.3 Prüfungshandlungen

Die Prüfungshandlungen umfassten Dokumentenanalysen, Literatur- und Internetrecherchen, Berechnungen, Belegprüfungen und Interviews mit den Führungskräften der beiden Trägerorganisationen sowie mit Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien. Ein Ortsaugenschein in den jeweiligen Räumlichkeiten der „Sozial:Raum GmbH“ fand am 9. März 2021 und am 12. Mai 2021 statt. Am 29. Juni 2021 und 30. Juni 2021 besuchte der Stadtrechnungshof Wien die Ausbildungs- und Schulungsräume der Vergleichsorganisation.

Aufgrund der nach Ausrufung einer Pandemie ab dem Jahr 2020 verordneten Kontaktbeschränkungen und den damit verbundenen erheblichen Einschränkungen im Dienstbetrieb bezogen sich die Recherchen des Stadtrechnungshofes Wien in den Trägerorganisationen primär auf schriftlich vorliegende Unterlagen. Dabei wurden auch die personenbezogenen Dokumentationen über die an den Berufsqualifizierungsmaßnahmen und den Lehrlingsausbildungen bzw. den Teilqualifizierungen teilnehmenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen näher betrachtet. Des Weiteren zog der Stadtrechnungshof Wien für diese Prüfung die für den Förderungsgeber Fonds Soziales Wien für die Berufsqualifizierungsmaßnahmen zu erfassenden Daten und Informationen samt den daraus resultierenden Jahresberichten heran.

Bei dem die prüfungsgegenständlichen Angebote finanzierenden Fonds Soziales Wien standen elektronische Dokumentationen unbeschränkt zur Verfügung. Auch die Möglichkeit zu Gesprächen in Form von Videokonferenzen bot der Fonds an, während Prüfungsschritte vor Ort durch Einsicht in physische Belege erst nach den österreichweit stattgefundenen Öffnungsschritten im Juli 2021 vorgenommen werden konnten.

1.4 Prüfungsbefugnis

1.4.1 Die Prüfungsbefugnis für diese Gebarungsprüfung beim Fonds Soziales Wien ist in § 73b Abs. 1 WStV festgeschrieben.

1.4.2 Gemäß § 73b Abs. 2 der Wiener Stadtverfassung obliegt dem Stadtrechnungshof Wien *"auch die Prüfung der Gebarung von wirtschaftlichen Unternehmungen, an denen die Gemeinde allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des Stadtrechnungshofes Wien unterliegenden Rechtsträgern jedenfalls mit mindestens 50 v.H. des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals beteiligt ist oder die die Gemeinde allein oder gemeinsam mit anderen solchen Rechtsträgern betreibt. Der Stadtrechnungshof Wien überprüft weiters jene Unternehmungen, die die Gemeinde allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des Stadtrechnungshofes Wien unterliegenden Rechtsträgern durch finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen tatsächlich beherrscht. Die Zuständigkeit des Stadtrechnungshofes Wien erstreckt sich auch auf Unternehmungen jeder weiteren Stufe, bei denen diese Voraussetzungen vorliegen. Diese Prüfungsbefugnisse des Stadtrechnungshofes Wien sind durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen"* (z.B. durch eine entsprechende Bestimmung im Gesellschaftsvertrag).

Gemäß § 73b Abs. 3 WStV kann der Stadtrechnungshof Wien *„ferner die Gebarung von Einrichtungen (wirtschaftliche Unternehmungen, Vereine, öffentlich-private Partnerschaften, Arbeitsgemeinschaften u dgl.) prüfen, an denen die Gemeinde in anderer Weise als nach Abs. 2 beteiligt ist oder in deren Organen die Gemeinde vertreten ist, soweit sich die Gemeinde eine Kontrolle vorbehalten hat. Dies gilt auch für Einrichtungen, die Zuwendungen aus Gemeindemitteln erhalten, für die die Gemeinde eine Haftung übernimmt oder die Gemeindemittel treuhändig verwalten“*.

Eine umfassende Gebarungsprüfungsbefugnis des Stadtrechnungshofes Wien betreffend den Verein *„Jugend am Werk“* bestand aufgrund des § 73b Abs. 3 erster Satz der WStV, da die Gemeinde Wien in den Organen des Vereines vertreten und die Kontrollmöglichkeit auch in den Vereinsstatuten verankert war. Der Verein *„Jugend am Werk“*, als 100%iger Gesellschafter der *„Sozial:Raum GmbH“*, fasste zu Beginn der gegenständlichen Prüfung den Beschluss, alle Vorkehrungen zu treffen, damit der Stadtrechnungshof Wien gemäß seiner Prüfungsankündigung vom 22. Dezember 2020 die gegenständliche Prüfung durchführen konnte.

Da die diesbezügliche Einschau ergab, dass die generelle Prüfungsbefugnis des Stadtrechnungshofes Wien in der „Sozial:Raum GmbH“ nicht sichergestellt worden war, wurde empfohlen, eine dahingehende Ergänzung in den Gesellschaftsvertrag aufzunehmen. Dabei wäre zu berücksichtigen, dass die festzuschreibenden Prüfungsbefugnisse des Stadtrechnungshofes Wien auch die Sicherheitskontrolle gemäß § 73c WStV umfassen.

1.5 Vorberichte

Zum gegenständlichen Prüfungsthema liegen dem Stadtrechnungshof Wien für die vergangenen 10 Jahre keine relevanten Prüfungsberichte vor.

2. Allgemeines

2.1 Fonds Soziales Wien als Träger der Behindertenhilfe

Dem Fonds Soziales Wien oblag als Träger der Behindertenhilfe u.a. die Vollziehung des CGW, wobei die Koordination und Kontrolle von Angeboten und Leistungen für Menschen mit Behinderung einen Schwerpunkt seiner diesbezüglichen Tätigkeiten bildete. Darüber hinaus fungierte er als Finanzierungsdrehscheibe für die von der Stadt Wien angebotenen Leistungen der Behindertenhilfe, die von vom Fonds Soziales Wien anerkannten Trägerorganisationen erbracht wurden.

Die Finanzierung von Leistungen für Menschen mit Behinderung konnte vom Fonds Soziales Wien durch verschiedene Förderungsarten - nämlich die Subjekt-, Objekt- und Projektförderung - erfolgen, deren Inanspruchnahme in Förderrichtlinien geregelt war. Er wickelte einen Teil des prüfungsgegenständlichen Leistungsangebotes Berufsqualifizierung in Form von Subjektförderungen ab. Entsprechend diesem Modell wurden den Menschen mit Behinderung Zuschüsse zu den Kosten der Betreuung in vom Fonds Soziales Wien zur Leistungserbringung anerkannten Einrichtungen gewährt. Die Zahlung des Förderungsbetrages erfolgte vom Fonds Soziales Wien direkt an die betreuenden Einrichtungen. Zur Finanzierung des Leistungsangebotes Berufsqualifizierung waren beim Fonds Soziales Wien aber auch Projektförderungen üblich.

2.2 Rechtliche Grundlagen

2.2.1 Berufsqualifizierung und Berufsintegration umfassten gemäß § 10 CGW Leistungen, die der Erlangung von sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen oder der Aufrechterhaltung bestehender Dienstverhältnisse dienten. Dabei war den Leistungen, die zu einem eigenen Einkommen und finanzieller Selbstständigkeit führten, der Vorzug zu geben.

Auf Leistungen nach § 10 CGW bestand kein Rechtsanspruch.

2.2.2 Für die gegenständliche Prüfung war neben den CGW auch das Berufsausbildungsgesetz von Relevanz. Neben einer regulären Lehre unterschied dieses Gesetz entweder eine verlängerte Lehre, eine überbetrieblich verlängerte Lehre sowie eine betriebliche oder überbetriebliche Teilqualifizierung. Die überbetrieblichen Ausbildungen boten Bildungsträger an, während betriebliche Ausbildungen in Betrieben der freien Wirtschaft zu absolvieren waren. Im Fall einer Lehre standen den Auszubildenden im Betrieb als auch in der Berufsschule Berufsausbildungsassistenzen unterstützend zur Seite.

Eine verlängerte Lehre war der regulären Lehre insofern gleichgestellt, als alle Lehrinhalte erlernt werden mussten und die Lehrabschlussprüfung zu absolvieren war. Dazu stand den Auszubildenden üblicherweise 1 Jahr mehr Zeit als anderen Lehrlingen zur Verfügung, in Ausnahmefällen 2 Jahre. Eine Teilqualifizierung war als Berufsausbildung anerkannt, jedoch nicht mit der regulären Lehre gleichgestellt. Im Rahmen einer Teilqualifizierung wurden Teilbereiche eines Lehrberufes erlernt, welche individuell festgelegt werden konnten und sich an den Bedürfnissen der Auszubildenden orientierten. Der Besuch einer Berufsschule war möglich, aber nicht zwingend erforderlich, während eine Abschlussprüfung vor der Wirtschaftskammer jedenfalls abzulegen war.

2.2.3 Zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen waren für die gegenständliche Prüfung des Stadtrechnungshofes Wien auch die Förderrichtlinien des Fonds Soziales Wien relevant. In den „Allgemeinen Förderrichtlinien“ waren neben dem Gegenstand

und Gültigkeitsbereich die bereits erwähnten 3 Arten von Förderungen oder die Voraussetzungen für eine Anerkennung als leistungserbringende Einrichtung durch den Fonds Soziales Wien geregelt.

Ein diesbezügliches Ansuchen hatte u.a. folgende Unterlagen zu beinhalten, anhand derer der Fonds Soziales Wien vor der Anerkennung von Organisationen als leistungserbringende Einrichtungen eine inhaltliche Überprüfung vorzunehmen hatte:

- Inhaltliches Konzept und Beschreibung der Leistungen für die Kundinnen bzw. Kunden,
- Beschreibung der Organisationsstruktur und der personellen Ausstattung,
- Jahresabschluss inkl. Anhang und Lagebericht bzw. Prüfungsbericht, Kennzahlenübersicht, Budgetvoranschlag/Planrechnung zum Nachweis der finanziellen Situation,
- Kalkulation der angebotenen Leistungen zum Nachweis der benötigten finanziellen Mittel und
- Nachweis der Qualitätssicherung.

Ergänzend dazu waren weitere verbindliche Kriterien in der „*Spezifischen Förderrichtlinie*“ für Berufsqualifizierung und Berufsintegration festgelegt, worin ebenfalls die Erlangung bzw. Aufrechterhaltung von sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen als Ziel der Berufsqualifizierung niedergeschrieben war. In der „*Spezifischen Förderrichtlinie*“ waren als vorbereitende Leistungen u.a. Arbeitstrainingsmaßnahmen, Berufsfindungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen, Kurs- und Fortbildungsmaßnahmen und Lehrlingsausbildungen (verlängerte Lehre, Teilqualifizierung) genannt worden.

Der Fonds Soziales Wien ergänzte - zwecks optimaler Förderung von „*inklusiven*“ Arbeitsangeboten und auf Dauer ausgerichteten Beschäftigungsverhältnissen - die vom Bund (Arbeitsmarktservice, Sozialministeriumservice) gewährten Förderungsmaßnahmen durch eigene Angebote für Menschen mit Behinderung.

Die Voraussetzungen für die Gewährung von Subjektförderungen für Menschen mit Behinderung und die Vorgehensweise von der Antragstellung bis zur Zuerkennung waren in der „Spezifischen Förderrichtlinie“ festgelegt. Auch das Prozedere für Projektförderungen, die der Fonds Soziales Wien für zeitlich befristete und/oder einmalige Vorhaben mit einem klar definierten Beginn und Ende vorsah, war in dieser Förderrichtlinie geregelt. Die zuerkannten Förderungsmittel durften nur für den bewilligten Förderungszweck verwendet werden.

Für die Inanspruchnahme der Leistungen in anerkannten Einrichtungen war nach einer entsprechenden Förderungsbewilligung keine Eigenleistung von den Förderungsnehmenden zu erbringen.

2.2.4 Ergänzend wird dazu angemerkt, dass bis zum Zeitpunkt der Einschau des Stadtrechnungshofes Wien vom Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen - einem Verein, der sich die Vernetzung der Sozialpolitik, der Verwaltung und der sozialen Unternehmungen in Wien zum Ziel gesetzt hatte - noch keine Qualitätsstandards für Berufsqualifizierung und Berufsintegration vorlagen. Sowohl für die Bewertungen der Leistungen im Anerkennungsverfahren als auch für die durchgeführten Qualitätsaudits zog der Fonds Soziales Wien die Qualitätsstandards der Leistung Tagesstruktur heran, welche für Leistungen der Berufsqualifizierung und Berufsintegration adaptiert worden waren.

2.3 Zielgruppe und Zielsetzungen des Leistungsangebotes Berufsqualifizierung

Um den Übertritt von leistungsschwächeren, kognitiv beeinträchtigten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus den Pflichtschulen in die Arbeitswelt zu erleichtern, bot die Stadt Wien die in weiterer Folge in diesem Bericht beschriebenen Leistungen an. Diese richteten sich an Menschen mit Behinderung, die trotz einer erheblich verminderten Arbeits- bzw. Kursfähigkeit für eine Vermittlung am Arbeitsmarkt grundsätzlich geeignet waren. Vor der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz im 1. oder 2. Arbeitsmarkt oder in ein Lehrverhältnis war das vorhandene Potenzial durch Berufsqualifizierungsmaßnahmen auszuloten. Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung,

die sich bereits in tagesstrukturierenden Maßnahmen befanden und bei denen Potenzial zur Weiterentwicklung vermutet wurde, kamen als Zielgruppe ebenfalls in Frage.

Die Personen dieser Zielgruppe brachten neben einer Behinderung nach dem CGW oftmals multifaktorielle Problemlagen wie etwa Migrationshintergrund, gesundheitliche Probleme oder soziale und finanzielle Notlagen mit. Schwierigkeiten in sozialen Kontakten oder Defizite bzgl. Schlüsselqualifikationen wie etwa Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Hygiene oder Eigeninitiative waren ebenso zu überwinden wie die mangelnde Berufsausbildung oder (sekundärer) Analphabetismus.

2.4 Anerkennung der Trägerorganisationen durch den Fonds Soziales Wien

2.4.1 Der Fonds Soziales Wien nahm im Rahmen seines Subjektförderungsmodells im Jahr 2017 die Anerkennung der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ (s. Punkt 3.1) der „*Sozial:Raum GmbH*“ sowie der von der Vergleichsorganisation angebotenen Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ (s. Punkt 3.3) auf Basis seiner Förderrichtlinien vor. In der Folge vereinbarte der Fonds Soziales Wien mit den beiden Trägerorganisationen Tarife für die gegenüber den Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu erbringenden Leistungen.

Vor der Anerkennung waren diese beiden Berufsqualifizierungsmaßnahmen mehrere Jahre als Projektförderungen eingestuft gewesen, was dem Fonds Soziales Wien als Entscheidungsgrundlage zur Aufnahme dieser Maßnahmen in seine laufende Angebotspalette für Menschen mit Behinderung diente.

Demgegenüber war die bereits im Jahr 2015 von der „*Sozial:Raum GmbH*“ implementierte „*Inklusive Lehrredaktion*“ (s. Punkt 3.2) bis zum Zeitpunkt der Einschau im Jahr 2021 als Projektförderung belassen worden. Eine Förderung in dieser Form sah der Fonds Soziales Wien gemäß seinen Förderrichtlinien lediglich für zeitlich befristete und/oder einmalige Vorhaben mit einem klar definierten Beginn und Ende des Projektes vor.

2.4.2 Für die bereits seit vielen Jahren etablierten Maßnahmen der Lehrlingsausbildung nahm der Fonds Soziales Wien zuletzt im Jahr 2017 Anerkennungen bei beiden Trägerorganisationen vor.

Mit der „*Sozial:Raum GmbH*“ vereinbarte der Fonds Soziales Wien auf Basis der im Anerkennungsverfahren vorzulegenden Kalkulation einen Kostensatz für die im Konzept der „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“ angebotenen Plätze. Dieser Kostensatz kam unter Anwendung einer beim Fonds Soziales Wien üblichen Fehltageregelung zur Verrechnung, wenn die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen einer Subjektförderung die Lehrlingsausbildung in Anspruch nahmen.

Mit der zu Vergleichszwecken herangezogenen Trägerorganisation vereinbarte der Fonds Soziales Wien einen Kostensatz für die in deren „*Integrativer Berufsausbildung*“ im Jahresdurchschnitt angebotenen Ausbildungsplätze. Dies bedeutete in der Praxis, dass die Vergleichsorganisation jährlich den Kostensatz für alle mit dem Fonds Soziales Wien vereinbarten Plätze erhielt, während die „*Sozial:Raum GmbH*“ ab einer Fehlzeit von 50 Tagen je Auszubildender bzw. Auszubildendem den vereinbarten Kostensatz nicht mehr verrechnen konnte.

2.4.3 Berufsqualifizierungsmaßnahmen dienten nach Ansicht des Fonds Soziales Wien vor allem dazu, eine Aufnahme der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung in eine Tagesstruktur nach § 9 CGW möglichst hintanzuhalten. Als Erfolg wertete der Fonds Soziales Wien eine Vermittlungsquote von etwa 50 % aller Auszubildenden je Trägerorganisation in ein selbständiges Erwerbsleben auf einen Arbeitsplatz im 1. oder 2. Arbeitsmarkt oder in weiterführende Maßnahmen.

Zur Dokumentation der Betreuung forderte der Fonds Soziales Wien von den Trägerorganisationen für die Berufsqualifizierungsmaßnahmen auf einem standardisierten Formblatt neben Personendaten und der Art der Behinderung auch den Zeitraum der Teilnahme an der Berufsqualifizierungsmaßnahme ein. Darüber hinaus mussten weitere Daten wie etwa die Anzahl der Volontariate oder Dokumentationen - etwa zu er-

folgten Vermittlungen - übermittelt werden. Die Daten dieser Betreuungsdokumentationen dienten als Basis zur Erstellung der bereits im Punkt 1.3 erwähnten Jahresberichte durch die Trägerorganisationen.

Ziel der Lehrlingsausbildung war es, dass die Auszubildenden bei der verlängerten Lehre eine Lehrabschlussprüfung und bei der Teilqualifizierung eine Abschlussprüfung ablegten. Wie die Einschau zeigte, lagen seitens des Fonds Soziales Wien keine weiteren Vorgaben zur Dokumentation der Zielerreichung durch die Trägerorganisationen vor.

2.5 Prüfungsgegenständliche Trägerorganisationen und deren Kenndaten

2.5.1 Der Verein „*Jugend am Werk*“ als Rechtsvorgänger der „*Sozial:Raum GmbH*“ war mit 23 Standorten in Wien und 1 Standort in Niederösterreich seit Jahrzehnten in verschiedenen sozialen Bereichen tätig. In diesen Werkstätten und Tagesstrukturen gingen rd. 1.700 Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung einer Beschäftigung nach. In den letzten Jahren wurden verstärkt Dienstleistungsangebote wie etwa „*Garten/Hausbetreuung*“, „*Reinigung*“, „*Küche/Café/Catering*“ etc. ausgebaut.

Da die Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine umfassende Begleitung voraussetzte, bot „*Jugend am Werk*“ bereits seit den 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts Jobcoaching, Arbeitsassistenten und Integrationsbegleitung an. Somit fanden diese Menschen, die mangels entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumservice zumeist in einer Werkstätte der Tagesstruktur der Behindertenhilfe tätig waren, beim „*Integrationsfachdienst Jobwärts*“ gezielte Beratung und Unterstützung.

Die im Jahr 2011 gegründete „*Sozial:Raum GmbH*“ bot spezielle Maßnahmen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung mit dem Ziel einer späteren beruflichen Integration - Vermittlung auf den freien Arbeitsmarkt oder eine Lehrstelle - an. Derartige Qualifizierungs- oder Ausbildungsmaßnahmen fanden in den Bereichen

„Metallverarbeitung“, „Tischlerei“, „Schlosserei“, „Malerei“, „Hauswirtschaft“, „Grünanlagenbetreuung“, „Büro und Medien“, „Küche/Café/Catering“ sowie „Regalbetreuung und Lagerlogistik“ statt. Der „Integrationsfachdienst Jobwärts“ unterstützte auch jene Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung, die nach Abschluss einer Maßnahme der Berufsqualifizierung oder Berufsausbildung keinen Arbeitsplatz fanden.

2.5.2 Die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation, ein gemeinnütziges Unternehmen der Sozialwirtschaft mit arbeitsmarktpolitischem Auftrag, beschäftigte zuletzt rd. 670 Mitarbeitende, davon etwa 170 Auszubildende. Rund 60 % der Beschäftigten hatten entweder Körper-, Sinnes- oder Lernbehinderungen, litten an chronischen Erkrankungen oder waren langzeitarbeitslos. Bei der Vergleichsorganisation konnten die Beschäftigten in den Bereichen „Digital Media“, „Facility Service“, „Textilreinigung/Bügelservice“, „Renovierung“, „Gastronomie“, „Holztechnik“, „Metalltechnik“ oder auch „Polstern/Nähen“ tätig werden. Neben geschützten Arbeitsplätzen oder Transitarbeitsplätzen bot die Vergleichsorganisation auch eine vom Fonds Soziales Wien finanzierte Berufsqualifizierungsmaßnahme für junge Menschen mit Behinderung an. Im Rahmen der „Integrativen Berufsausbildung“ konnten Jugendliche oder junge Erwachsene trotz Lern- und Leistungsdefiziten mit einer regulären Lehrabschlussprüfung oder in der Teilqualifizierung ihre Ausbildung beenden.

Das bei der zu Vergleichszwecken herangezogenen Trägerorganisation implementierte sogenannte „Jobmanagement“ unterstützte die Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg ins Arbeitsleben. Neben der Beratung standen der Erhalt bedrohter Arbeitsplätze und die Suche nach Lösungsmöglichkeiten bei bestehenden Konflikten am Arbeitsplatz im Vordergrund des „Jobmanagements“.

2.5.3 Folgende Tabelle gibt einen Überblick über das gesamte in Wien vom Fonds Soziales Wien in seiner Funktion als Träger der Behindertenhilfe angebotene und für Menschen mit Behinderung verfügbare Platzangebot samt den für die Leistung Berufsqualifizierung bereitgestellten finanziellen Mitteln sowie die Anteile der beiden prüfungsgegenständlichen Trägerorganisationen.

Tabelle 1: Kenndaten Leistung Berufsqualifizierung in Wien

	2017	2018	2019
Ausbildungs- und Berufsqualifizierungsplätze gesamt	397	401	410
Anteil „Sozial:Raum GmbH“ (in %)	14,1	14,0	15,6
Anteil Vergleichsorganisation (in %)	45,3	44,9	43,9
Förderungsmittel des Fonds Soziales Wien (in EUR)	5.980.000,00	5.960.000,00	6.310.000,00
Anteil „Sozial:Raum GmbH“ (in %)	14,1	14,9	16,6
Anteil Vergleichsorganisation (in %)	48,5	48,7	47,9

Quelle: Fonds Soziales Wien; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, erweiterte der Fonds Soziales Wien die Leistung Berufsqualifizierung im Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 geringfügig um insgesamt 13 Plätze. Während die „Sozial:Raum GmbH“ zuletzt etwa 16 % aller vom Fonds Soziales Wien geförderten Qualifizierungs- und Ausbildungsplätze betrieb, entfiel fast die Hälfte aller derartigen Plätze auf die Vergleichsorganisation. Insgesamt hatte der Fonds Soziales Wien allein bei dieser Trägerorganisation 180 Plätze genehmigt.

Von der durch den Fonds Soziales Wien insgesamt ausbezahlten Förderungssumme vereinnahmte etwa die Hälfte die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation. Der ausbezahlte Anteil an die „Sozial:Raum GmbH“ lag mit zuletzt mit mehr als 16 % knapp über dem Anteil der von ihr betriebenen Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsplätze. Von der Gesamtsumme entfielen im Jahr 2019 64,5 % aller vom Fonds Soziales Wien ausbezahlten Förderungsmittel an die beiden prüfungsgegenständlichen Einrichtungen, womit sie als bedeutende Trägerorganisationen der Leistung Berufsqualifizierung anzusehen waren.

2.6 Feststellungen und Empfehlungen

2.6.1 Die Erhebungen des Stadtrechnungshofes Wien bzgl. der "Inklusiven Lehrredaktion" zeigten, dass dieses Projekt zum Zeitpunkt der Prüfung bereits als etabliert anzusehen war und keine zeitliche Befristung vorlag, womit die Kriterien für eine Subjektförderung zuträfen.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher dem Fonds Soziales Wien, das gegenständliche Projekt künftig gemäß seinem Förderungsmodell, vorzugsweise durch das System der Subjektförderung, abzugelten.

2.6.2 Die beiden vom Fonds Soziales Wien anerkannten Maßnahmen in der Lehrlingsausbildung hatten im Rahmen der Tarifverhandlungen unterschiedliche Bedingungen zur Verrechnung ihrer Kostensätze bei Fehlzeiten der Auszubildenden zugesprochen bekommen.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl dem Fonds Soziales Wien, die beiden prüfungsgegenständlichen Trägerorganisationen bei den Bedingungen der Kostensätze gleichzustellen.

3. Berufsqualifizierung

3.1 Angebot der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“

3.1.1 Die Trägerorganisation „Sozial:Raum GmbH“ bot Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung mit der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ neben der Unterstützung bei der Bewältigung von sozialen Problemsituationen und der fachspezifischen Beratung vor allem Hilfe beim Aufbau von Schlüsselqualifikationen an. Dies sollte einerseits durch eine vorgegebene Arbeitsstruktur und andererseits durch spezifische Trainings zur Verminderung von persönlichen Defiziten ermöglicht werden. So konnten die an der Maßnahme Teilnehmenden in einem geschützten Rahmen lernen, ihre sozialen Kontakte konfliktfrei zu gestalten.

Die bereits im Punkt 2.3 beschriebene Zielgruppe konnte in Absprache mit dem Fonds Soziales Wien um Kundinnen bzw. Kunden des Arbeitsmarktservice erweitert werden, die nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten. Eine Bewilligung durch den Fonds Soziales Wien nach § 10 CGW war Voraussetzung zur Zulassung an der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“.

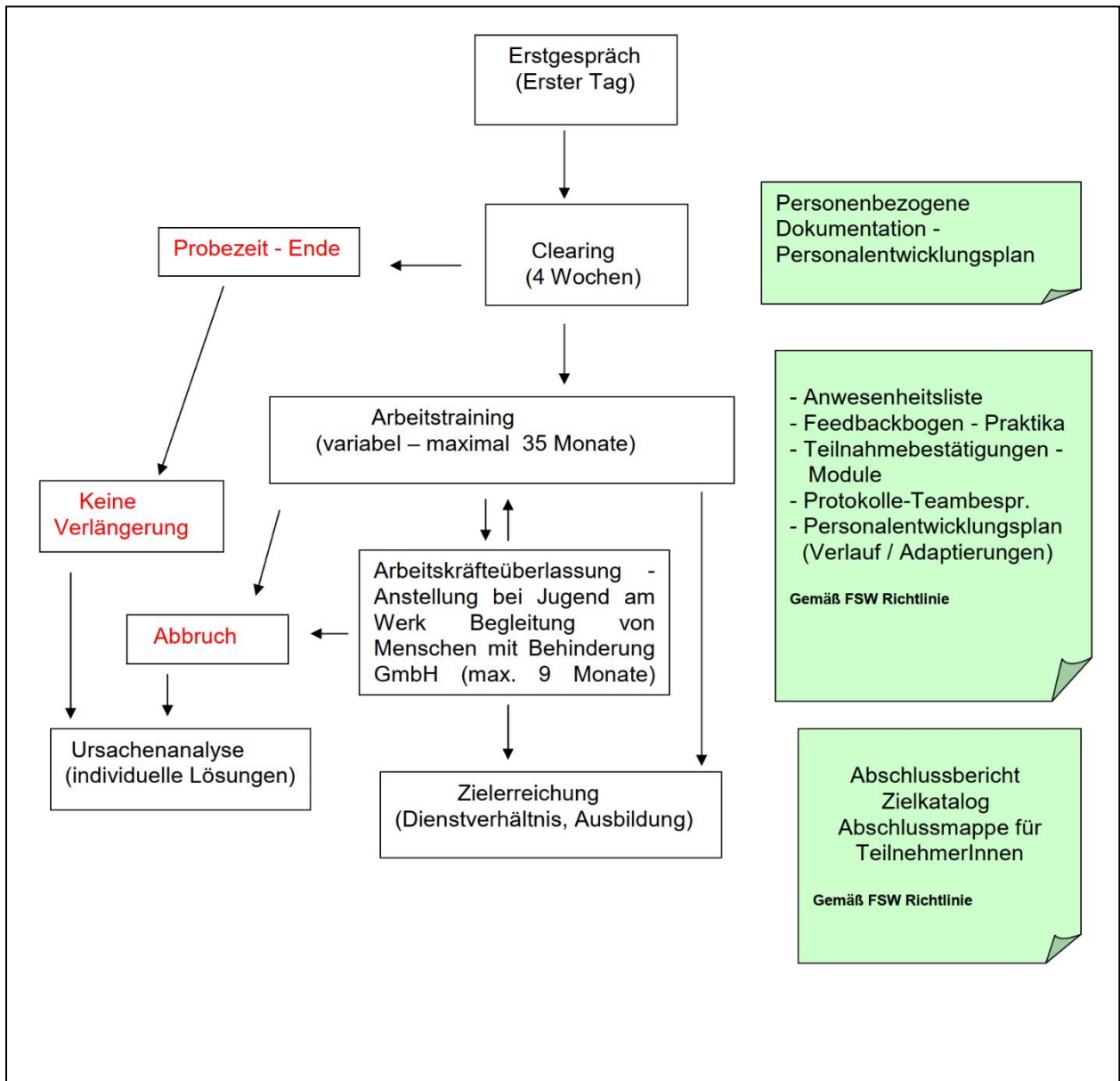
Für diese Maßnahme waren vom Fonds Soziales Wien im Rahmen des im Jahr 2017 erfolgten Anerkennungsverfahrens 30 Ausbildungsplätze für 15- bis 34-jährige Jugendliche und junge Erwachsene bewilligt worden. Im Jahr 2019 fand durch die Übernahme der im Weiterbildungszentrum des Fonds Soziales Wien („AWZ Soziales Wien GmbH“) in der Schlachthausgasse 37 im 3. Wiener Gemeindebezirk untergebrachten Kantine „GenussWerk“ eine Ausweitung auf 38 Ausbildungsplätze statt.

3.1.2 Mit dem Leistungsangebot der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ sollten folgende Ziele erreicht werden:

- die realistische berufliche Orientierung und Abklärung der Leistungsprofile der Teilnehmenden,
- die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen durch soziale Stabilisierung und Verbesserung der sozialen Kompetenzen,
- die Einübung dauernder Arbeitsfähigkeit durch die Arbeit auf Trainingsarbeitsplätzen samt begleitendem Coaching und Fachqualifikation,
- die Heranführung an den 1. Arbeitsmarkt durch begleitetes Arbeitstraining in verschiedenen Unternehmen sowie
- die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung oder
- die Übernahme durch eine Firma in ein unbefristetes Dienstverhältnis.

3.1.3 Gemäß dem schriftlichen Konzept der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ sollte sich der Ablauf für die Teilnehmenden idealtypisch wie folgt gestalten:

Abbildung 1: Schematische Darstellung des Ablaufes in der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“



Quelle und Darstellung: Konzept der „Sozial:Raum GmbH“

3.1.4 In einer 4 Wochen andauernden Abklärungsphase (Clearing) fand jeweils ein Gruppentraining in den Schulungsräumen der „Sozial:Raum GmbH“ von Montag bis Donnerstag von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr und Freitag von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr statt. Nach den Schulungen am Vormittag waren eine Reflexion nach der Mittagspause und im Anschluss individuelle Trainingseinheiten und Beratungen vorgesehen. In dieser 1. Phase stellten die Integrationsfachkräfte in ausführlichen Gesprächen neben der Ab-

klärung der Motivation und Einschätzung der Schlüsselkompetenzen auch die Fähigkeiten der Teilnehmenden und deren Eignung für diese Berufsqualifizierungsmaßnahme fest. Nach dieser 1. Orientierungsphase konnte eine Suche nach geeigneten Erprobungsmöglichkeiten beginnen.

Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen sich während der Clearingphase bzw. schon während zuvor absolvierter Schnuppertage zeigte, dass sie zwar Potenzial für einen Wechsel auf den 1. Arbeitsmarkt besaßen, aber noch eine intensive Vorbereitung benötigten, konnten dem Konzept zufolge für maximal 2 Monate in „*arbeitsnahe*“ und qualifizierende Tagesstrukturen zurückgestuft werden. Schwerpunkte lagen dort beispielsweise auf dem Erlernen grundlegender arbeitsspezifischer Kompetenzen wie Zuverlässigkeit oder Verhalten in der Gruppe sowie Erledigung einfacher Arbeitsaufträge. Da die Betreuerinnen bzw. Betreuer in den Werkstätten der Tagesstrukturen nicht ausreichend zeitliche Ressourcen für diese individuelle Unterstützung hatten, sollte diese Phase von Mitarbeitenden der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ begleitet werden. Nach Erlernen bestimmter grundlegender Verhaltensweisen konnten die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer wieder in die Berufsqualifizierungsmaßnahme einsteigen.

3.1.5 An die Clearingphase schloss das sogenannte Arbeitstraining - mit einer Praxis in Unternehmen oder auch Gruppentrainings vor Ort - an. Das zeitliche Ausmaß dieser Phase konnte variabel gestaltet werden, die maximale Verweildauer in der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ betrug 35 Monate.

Die praktische Berufsorientierung - auch als Volontariat oder Praktikum bezeichnet - sollte sich nach den Wünschen und Fähigkeiten der Teilnehmenden richten. Hinsichtlich der Arbeitszeiten sollten unter Berücksichtigung der Belastbarkeit nicht mehr als 40 Stunden pro Woche vereinbart werden. Die maximale Dauer derartiger Volontariate betrug 6 Wochen, kürzere Einheiten waren ebenfalls möglich. Zu Beginn dieser Berufspraxis konnte eine Integrationsfachkraft die Teilnehmenden in den Unternehmen begleiten, wobei sich die Anwesenheit dieser Mitarbeitenden im weiteren Verlauf je nach individuellem Bedarf reduzieren sollte.

Ein ebenfalls durch eine Integrationsfachkraft begleitetes Gruppentraining am 1. Arbeitsmarkt wurde für Personen konzipiert, die noch intensivere Unterstützung benötigten bzw. keine Erfahrung am 1. Arbeitsmarkt gesammelt hatten. Dieses Angebot sah das Arbeiten in Gruppen von bis zu maximal 5 Personen in Partnerunternehmen in den Bereichen Einzelhandel, Gastronomie und Reinigung vor.

Ebenso konnte es in der Phase des Arbeitstrainings vorkommen, dass die Teilnehmenden nicht in der Lage waren, eine praktische Berufsorientierung oder ein Gruppentraining zu absolvieren. Für diese Fälle war ein „*internes Arbeitstraining*“ in qualifizierenden Tagesstrukturen unter der Begleitung einer bzw. eines Mitarbeitenden aus der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ vorgesehen.

3.1.6 War eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber mit der erbrachten Arbeitsleistung der Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit Behinderung während des Arbeitstrainings grundsätzlich zufrieden bzw. erkannte diese oder dieses Entwicklungspotenzial, bestand die Möglichkeit einer befristeten gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung. Eine derartige Anstellung als Transitarbeitskraft kam vor allem für jene Personen in Frage, welche die von Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern erwartete Mindestarbeitsleistung noch nicht erbringen konnten. Die Zeitspanne der Arbeitskräfteüberlassung konnte 9 Monate betragen, wobei eine Betreuung durch Integrationsfachkräfte weiterhin vorgesehen war.

Bei Zustandekommen von derartigen gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen stellte die „*Sozial:Raum GmbH*“ die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen von Förderungsdienstverhältnissen als Transitmitarbeitende gemäß dem SWÖ-Kollektivvertrag an. Unternehmen trugen in dieser Zeit kein Risiko bzgl. möglicher Fehltage. Ergänzend erhielten sie Beratung in allen Fragen zu finanziellen Förderungen und der Integration der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung in ihre Unternehmen.

Traten etwaige Schwierigkeiten auf, konnte die Arbeitskräfteüberlassung einvernehmlich aufgelöst werden. Wurde die Arbeitsleistung als ungenügend beurteilt, kam es nach Ablauf des Vertrages zu keiner Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis.

3.1.7 Das schriftliche Konzept der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ stellte auch die Möglichkeit des Abbruches dar (s. Abbildung 1), jedoch enthielt es keine weiterführenden Erläuterungen über den Ablauf bzw. welche Hilfestellungen in einem derartigen Fall den aus der Maßnahme ausscheidenden Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit Behinderung zukommen sollten.

Dem Konzept war ebenfalls zu entnehmen, dass den Teilnehmenden bei deren Austritt aus der Berufsqualifizierungsmaßnahme eine Abschlussmappe - ohne nähere Ausführungen zu deren Inhalt - auszuhändigen war.

3.2 Angebot der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Inklusive Lehrredaktion*“

3.2.1 Mit dem Projekt „*Inklusive Lehrredaktion*“ stand Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit kognitiver und/oder körperlicher Behinderung und/oder psychischer Erkrankung ab dem Jahr 2015 ein weiteres Berufsqualifizierungsangebot der „*Sozial:Raum GmbH*“ offen. Um im Mediumfeld berufliche Qualifizierung zu ermöglichen, startete das Projekt zunächst in Zusammenarbeit mit einer Tageszeitung. Dort wurden tägliche Nachrichten und wichtige Informationen von den Teilnehmenden der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ in „*Einfache Sprache*“ übersetzt. Als ein Verbleib in den Räumlichkeiten der Tageszeitung aus Platzgründen nicht mehr möglich war, konnte das Projekt ab Dezember 2019 mit dem ORF fortgesetzt werden.

3.2.2 In die „*Inklusive Lehrredaktion*“ konnten junge Menschen mit Behinderung ab 18 Jahren aufgenommen werden, die über eine Förderungsbewilligung des Fonds Soziales Wien nach § 10 CGW verfügten. Interesse an journalistischer Arbeit und der Wunsch nach beruflicher Integration waren ebenso Voraussetzung wie praktische Erfahrung im Umgang mit elektronischen Medien und mit der Aufbereitung von schriftlichen Informationen.

Im Projekt standen 6 vom Fonds Soziales Wien genehmigte Ausbildungsplätze mit einer maximalen Anwesenheitszeit der Teilnehmenden im Ausmaß von 30 Stunden pro Woche zur Verfügung. In der Eintrittsphase konnte diese Anwesenheitszeit auf bis zu 20 Wochenstunden reduziert werden.

3.2.3 Im zuletzt gültigen schriftlichen Konzept des Projektes „*Inklusive Lehrredaktion*“ waren folgende Ziele definiert:

- die Vermittlung fachlicher Inhalte aus dem Bereich Journalismus und Medien sowie maßgeblicher Regeln für „*Einfache Sprache*“,
- die Unterstützung bei der Erlangung von Volontariaten (wobei auch Volontariate außerhalb der Medienbranche angestrebt werden konnten),
- die erfolgreiche und nachhaltige Vermittlung der Teilnehmenden in ein Dienstverhältnis am 1. oder 2. Arbeitsmarkt oder in eine geeignete weiterführende Qualifizierungsmaßnahme,
- das Forcieren gelebter Inklusion gemeinsam mit dem Kooperationspartner ORF (z.B. Austausch mit den Journalistinnen bzw. Journalisten, gemeinsame Besprechungen, Teilnahme an den Redaktionssitzungen etc.) sowie
- die Präsenz in der Öffentlichkeit z.B. durch Besuche von Veranstaltungen, Vornahme von Interviews oder Teilnahme an Pressekonferenzen.

In Absprache mit dem ORF wurden für die „*Inklusive Lehrredaktion*“ weitere Nebenziele festgelegt:

- die Produktion von Nachrichten und journalistischen Artikeln für die Onlineredaktion und die Publikation auf deren Website,
- die Publikation der Artikel im Teletext,
- die namentliche Kennzeichnung der Artikel und die damit verbundene Präsenz der Teilnehmenden bei ihrer journalistischen Tätigkeit,
- die Implementierung der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ in dessen Onlineredaktion (wenn möglich nicht nur inhaltlich, sondern auch räumlich) sowie

- die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen in *„Einfacher Sprache“* für etablierte Journalistinnen bzw. Journalisten (internes Seminarprogramm des ORF-Zentrums).

3.2.4 Für den fachbezogenen Einstieg in das Feld Journalismus wurden den Teilnehmenden des Projektes *„Inklusive Lehrredaktion“* in einer 3 Monate andauernden Phase die wichtigsten Regeln für *„Einfache Sprache“* und die Erstellung von Texten vermittelt.

Am Ende der Einstiegsphase war - nach Feststellung der Eignung und der nötigen Kompetenzen - ein Abschlussgespräch zu führen, bei dem über den Verbleib in der *„Inklusiven Lehrredaktion“* entschieden wurde. Andernfalls sollten weiterführende Schritte in Richtung anderer Projekte oder Angebote überlegt werden.

In der nächsten Phase begann - unterstützt durch pädagogische Mitarbeitende des Projektes - die aktive Zusammenarbeit der Teilnehmenden mit den Mitarbeitenden des nunmehrigen Kooperationspartners ORF. In Anbetracht des Zeitdruckes bei einer Redaktionssitzung sollten sich die Teilnehmenden zunächst mit dem Ablauf vertraut machen, um in der Folge die Möglichkeit der regelmäßigen Anwesenheit bei den Redaktionssitzungen zu erhalten, was durch eine Abstimmung der Projektzeiten ermöglicht wurde. Da maximal 2 Menschen mit Behinderung an einer Sitzung teilnehmen konnten, war eine abwechselnde Anwesenheit vorgesehen.

3.2.5 Im Anschluss an die Redaktionssitzungen waren mögliche Themen mit Unterstützung einer bzw. eines journalistischen Mitarbeitenden auszuwählen und aufzubereiten. Wurden bei der Recherche im Internet schwierige Texte mit Informationen gefunden, musste dieses Wissen mit Unterstützung der pädagogischen Mitarbeitenden für die Projektteilnehmenden zugänglich gemacht werden. Das Projekt *„Inklusive Lehrredaktion“* förderte somit die Fähigkeit, Informationen gemeinsam zu erarbeiten und auf dieser Basis Artikel zu tagesaktuellen Themen in *„Einfacher Sprache“* zu verfassen.

3.2.6 Die tägliche Projektarbeit war nach einer entsprechenden Einarbeitungszeit vom journalistischen Arbeitsalltag geprägt. Zur Erweiterung des journalistischen Arbeitsfeldes waren die Teilnehmenden im (Durch-)Führen von Interviews zu schulen, um als

akkreditierte Journalistinnen bzw. Journalisten an Pressekonferenzen teilnehmen zu können. Damit sollten - als Nebeneffekt - Menschen mit (Lern-)Behinderung in der öffentlichen Wahrnehmung bzw. der Medienlandschaft sichtbar gemacht werden.

3.2.7 Hinsichtlich des Zieles der beruflichen Integration richtete sich der Blick in einer späteren Phase auch nach außen, weshalb die Durchführung von Volontariaten ebenfalls als wichtiger Baustein angesehen wurde. Diese Ausstiegsphase konnte bis zu 12 Monate dauern, wobei neben allfälligen Volontariaten im journalistischen Alltag weitergearbeitet wurde. Falls sich bei einem Volontariat eine Chance auf eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder der Übertritt in eine weiterführende Maßnahme abzeichnen sollte, war der „*Integrationsfachdienst Jobwärts*“ heranzuziehen.

3.2.8 Der Ausstieg aus der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ wurde mit Einzelgesprächen von den pädagogischen Mitarbeitenden eingeleitet, wobei der Fokus an einem gesicherten Übertritt in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, eine anschließende Maßnahme oder in eine weiterführende Ausbildung lag.

3.3 Angebot der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“

3.3.1 In der Maßnahme „*On the Job*“ der Vergleichsorganisation sollten Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung nach dem CGW ebenfalls durch Trainings direkt in Unternehmen befähigt werden, eine ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechende Arbeit zu finden. Auch bei dieser Maßnahme war es Ziel, eine Integration der Teilnehmenden in den 1. Arbeitsmarkt oder eine anschließende Ausbildung zu erreichen. Darüber hinaus war der Besuch eines anderen Angebotes der beruflichen Qualifizierung ebenfalls als Zielsetzung denkbar, wenn den betroffenen behinderten Menschen damit ein selbständiges Erwerbsleben ermöglicht werden konnte.

Die Maßnahme „*On the Job*“ umfasste insgesamt 30 Teilnehmende im Ausmaß von jeweils 28 Wochenstunden, wobei für Jugendliche in akuten Problemlagen oder im Fall geringerer Belastbarkeit die Wochenstunden auf 25 reduziert werden konnten. Aus-

schließungsgründe lagen beispielsweise bei Selbst- oder Fremdgefährdung, bei psychiatrischen Diagnosen wie etwa Psychosen oder schweren Depressionen, bei Suchterkrankungen oder bei Gewaltbereitschaft mit fehlender Impulskontrolle vor.

Die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation verfolgte mit der Maßnahme „*On the Job*“ ähnliche Ziele wie die „*Sozial:Raum GmbH*“ mit der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“. Hierbei handelt es sich um:

- die Vorbereitung/Schulung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf die weitere Ausbildung oder auf eine höherwertige Berufsqualifizierung,
- den Erwerb von Schlüsselqualifikationen,
- die Akquise von Stellen in öffentlichen und privaten Unternehmen,
- die Erstellung von individuellen Ausbildungsplänen in Zusammenarbeit mit potenziellen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern,
- das Training im Rahmen der Ausbildung im eigenen integrativen Betrieb, in externen Firmen und am voraussichtlichen Arbeitsplatz sowie
- den Erhalt des vermittelten Arbeitsplatzes und die Nachbetreuung von eingestellten Jugendlichen und jungen Erwachsenen samt den aufnehmenden Unternehmen.

3.3.2 In der gegenständlichen Berufsqualifizierungsmaßnahme wurde das Auffinden von potenziellen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern bereits von Anfang an verfolgt, um die Jugendlichen und jungen Erwachsenen spezifisch auf die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes vorbereiten zu können. Durch das Arbeiten in einer realen Arbeitssituation sollten die Teilnehmenden in einer Art und Weise in die Arbeitszusammenhänge und Betriebsabläufe von einstellungsbereiten Unternehmen eingebettet werden, die über das durch Unternehmenspraktika erreichbare Ausmaß hinausging.

Das Arbeitstraining erfolgte im Wechsel zwischen Praktika in den Unternehmen und in der Gruppenbetreuung in den eigenen Räumlichkeiten. Eine sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmenden bei den Arbeitstrainings sollte deren Integrationsfähigkeit durch Stabilisierung der psychosozialen Situation verbessern.

3.3.3 Die Vergleichsorganisation sah nicht nur eine integrative Berufsausbildung am 1. oder 2. Arbeitsmarkt (Teilqualifizierung mit und ohne Berufsschule, verlängerte Lehre), eine Hilfstätigkeit am 1. Arbeitsmarkt oder einen Wechsel in eine höherwertige berufliche Maßnahme, sondern auch eine Veränderung des Status „*befristet arbeitsunfähig*“ auf „*eingeschränkt arbeitsfähig*“ im Rahmen der Feststellung der Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG als Erfolg der Berufsqualifizierungsmaßnahme an.

3.3.4 Die Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ gliederte sich in die Probe- phase, die Aufbau- phase (Entwicklung), die Outplacementphase und die Nachbetreu- ungsphase, wobei sich die Dauer der einzelnen Phasen mit Ausnahme der Probephase individuell unterschied.

Im Rahmen der mehrmonatigen Probephase, in welcher die Interessen und Stärken abgeklärt und individuelle Schulungs- und Betreuungspläne sowie das Programm für das Arbeitstraining festgelegt wurden, nahmen die Teilnehmenden nach deren Zutei- lung an eine Arbeitspädagogin bzw. einen Arbeitspädagogen bereits an dem Tages- ablauf der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ teil. Vor Ablauf dieser Probe- zeit fand eine Abklärung der Eignung der Teilnehmenden für die Berufsqualifizie- rungsmaßnahme statt.

Die Aufbau- bzw. Entwicklungsphase war sowohl von Arbeitstrainings als auch von pädagogischer Arbeit geprägt. Arbeitstrainings fanden in zwei Supermärkten, einem Hotel, einer Pferdepension und einem Erlebnisgarten statt. Im Verlauf ihrer Teilnahme an der Berufsqualifizierungsmaßnahme sollten die Teilnehmenden viele Arbeitstrai- ningsfelder durchlaufen. Begleitet wurde diese Phase von Arbeitspädagoginnen bzw. Arbeitspädagogen, auf deren Methodik und die eingesetzten Instrumente in den Punkten 3.4.3 und 3.5.3 noch näher eingegangen wird.

Jugendliche und junge Erwachsene in akuten Problemlagen oder jene, die mit 2 oder 3 Arbeitstagen überfordert waren, wurden mit dem Ziel, diese in der Berufsqualifizie- rungsmaßnahme „*On the Job*“ zu halten, in der eigens für diesen Zweck eingerichteten

Arbeitstrainingsgruppe „*Bauernhof/Reinigung*“ betreut. In dieser Gruppe sollten Ursachen für deren inadäquates Verhalten erkannt und in der Folge die Teamfähigkeit der Teilnehmenden durch gezielte Maßnahmen gestärkt und eine Integration in die Stammgruppe forciert werden.

Nach Ablauf dieser Aufbau- bzw. Entwicklungsphase wurde ein Karriereplan erstellt und um eine neuerliche Feststellung der Arbeitsfähigkeit nach dem ASVG ersucht. Bei jenen Jugendlichen, die diesen Schritt nicht schafften, war ein Wechsel in eine Tagesstruktur nach § 9 CGW oder eine andere passendere Maßnahme zu überlegen.

In der Outplacementphase wurde auf Basis der beim Arbeitstraining gewonnenen Erfahrungen eine Einschätzung der bewältigbaren Tages- bzw. Wochenstundenanzahl sowie eine Identifikation des Arbeitsfeldes vorgenommen. Während dieser Phase hatten die Coaches die Belastbarkeit (Durchhaltevermögen, Verhalten bei Fehlern) sowie das Potenzial für Leistungssteigerungen und die Auffassungsgabe der Teilnehmenden zu analysieren.

Nach einer sukzessiven Steigerung der Anforderungen an die Jugendlichen und jungen Erwachsenen stand die Veranlassung von Praktika bei potenziellen Arbeitgebern bzw. Arbeitgebern am Programm, aus denen Rückmeldungen zum Nachschulungsbedarf gewonnen wurden. Als Vorbereitung für den nächsten Ausbildungsschritt waren in der Folge Intensität, Dauer und Anzahl der Praktika zu erhöhen. Im Idealfall war zu diesem Zeitpunkt bereits eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber gefunden worden, welche bzw. welcher die Absicht bekundete, den Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Arbeitsplatz anzubieten.

Der Prozess des Outplacements war nicht nur von persönlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden geprägt, sondern auch von der aktuellen Wirtschaftslage, den zur Verfügung stehenden höherwertigen Berufsqualifizierungsmaßnahmen und den verfügbaren Ausbildungsplätzen in der „*Integrativen Berufsausbildung*“.

In der bis zu 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn in einem Unternehmen andauernden Nachbetreuungsphase der Jugendlichen und jungen Erwachsenen konnte auf allenfalls auftretende Probleme eingegangen werden. Ehemalige Teilnehmende der Berufsqualifizierungsmaßnahme wurden im Rahmen von Thementagen eingeladen, in denen sie Informationen über ihren aktuellen Arbeitsplatz und ihre Erfahrungen weitergeben konnten.

3.4 Ergänzende Unterstützungen und Jobcoaching durch die Trägerorganisationen

3.4.1 Bei der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ der „Sozial:Raum GmbH“ standen den Teilnehmenden ergänzend zum Arbeitstraining in den Unternehmen wöchentliche Coaching-Einheiten zur Verfügung, die einzeln oder in der Gruppe absolviert werden konnten. Ziel war es, nicht nur das Basiswissen im Bereich Kulturtechniken (Deutsch, Mathematik, Allgemeinwissen, EDV etc.), sondern auch die sozialen Kompetenzen und Fähigkeiten zu verbessern.

Trainingschwerpunkte bildeten u.a. das Soziale Leben, die Übernahme von Verantwortung, die Motivation, die Kommunikation oder auch das Konfliktmanagement und der Umgang mit Kritik. Weiters beinhaltete dieses Programm das Bekanntmachen von Berufsbildern sowie der Sicherheit am Arbeitsplatz, Bewerbungstrainings oder auch den Umgang mit Stress und Work-Life-Balance. Themen wie Suchtprävention, gesundheitsförderndes Verhalten, Selbstwerttraining, Toleranz oder auch der Umgang mit Geld fanden ebenfalls Aufnahme in das Programm des sozialen Kompetenztrainings. Beim Schwerpunkt Gender-Mainstreaming standen geschlechtertypische Aspekte der Berufswahl im Vordergrund.

Berufsbezogene, persönlichkeits- bzw. allgemeinbildende Exkursionen oder sportliche Aktivitäten ergänzten die Inhalte des Programmes. Ziele dieser Exkursionen waren die Stärkung des Selbstvertrauens der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie des Gruppengefüges. Exkursionen in Unternehmen trugen zum Abbau der Schwellenängste und Kennenlernen künftiger Arbeitsfelder bei.

Bei Bedarf konnten auch externe Weiterbildungen durch die Teilnehmenden beansprucht werden, die mit keinen oder nur geringen Kosten verbunden waren. So wurden beispielsweise regelmäßig Workshops zur Gewaltprävention durch die Polizei oder zum Thema Liebe und Sexualität durch das Frauengesundheitszentrum F.E.M. abgehalten. Weitere Workshops fanden beispielsweise von einer Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung zum Thema Gesunde Ernährung, Bewegung und seelische Gesundheit sowie von einer Sparkasse zum Umgang mit Geld statt.

Die in der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ zur Förderung der sozialen Kompetenzen und im Rahmen des Weiterbildungsprogrammes tatsächlich durchgeführten Gruppentrainingseinheiten konnte der Stadtrechnungshof Wien aus den Monatsplänen grundsätzlich nachvollziehen. Aus den Anwesenheitslisten ließ sich erkennen, welche Personen an diesen Gruppentrainings jeweils teilnahmen. Eine durchgängige personenbezogene Dokumentation dieser Coachingeinheiten in der - von der „Sozial:Raum GmbH“ entwickelten - sogenannten „Anamnesedatenbank“ unterblieb jedoch, weshalb keine Auswertungen über das Ausmaß der Teilnahme an den Gruppentrainings generiert werden konnten. In Anspruch genommene individuelle Trainingseinheiten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen waren ebenfalls nicht durchgängig in der Datenbank dokumentiert.

Auch sozialarbeiterische Tätigkeiten wie etwa eine Unterstützung bei der Beantragung der „Bedarfsorientierten Mindestsicherung“ oder sonstiger zustehender Leistungen wie etwa einer Invaliditätspension konnten - dem schriftlichen Konzept zufolge - notwendig werden, um existenzielle Sorgen auszuräumen. Eine durchgängige personenbezogene Dokumentation derartiger Unterstützungsleistungen war in der Datenbank nicht vorgenommen worden.

3.4.2 Im Rahmen des Projektes „Inklusive Lehrredaktion“ bot die „Sozial:Raum GmbH“ in eigenen Trainingsmodulen die Regeln der „Einfachen Sprache“ sowie Recherchemöglichkeiten und IT-Handhabung an. Zur Förderung der Sozial- und Handlungskompetenzen wurde mindestens einmal pro Woche jeweils eine Trainingseinheit zu unterschiedlichen Themen durchgeführt.

In den Jahresberichten des Projektes „*Inklusive Lehrredaktion*“ führte die Leitung zu den durchgeführten Trainingsmodulen aus, dass die Teilnehmenden in Allgemeinbildung und Berufskunde geschult wurden und Bewerbungstrainings absolvierten. Zu Sozialkompetenzen, Termin- und Zeitmanagement, Kommunikation oder auch Umgang mit Kritik fanden ebenfalls Lektionen statt. Auch eine Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen oder Übungen zur persönlichen Ziel- und Perspektivenplanung vervollständigten die angebotenen Schulungen.

Eine durchgängige personenbezogene Darstellung der absolvierten Schulungseinheiten war - ebenso wie bei der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ - aus der elektronischen Verlaufsdocumentation der am Projekt Teilnehmenden nicht ersichtlich.

3.4.3 Zur Entwicklung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wandte die Vergleichsorganisation in der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ ähnliche Methoden wie die „*Sozial:Raum GmbH*“ an, wobei die pädagogische Arbeit auf die unterschiedlichen Projektphasen mit themenzentrierten Modulen abgestimmt werden sollte. Dazu waren auch Gruppenaktivitäten mit 7 bis 8 Teilnehmenden vorgesehen. Diese Module und Gruppenarbeiten konnten thematisch den Bereichen „*Soziales Training*“ mit dem Schwerpunkt Beziehungs- und Kommunikationsfähigkeit oder dem „*Kognitiven Training*“ zum Erlernen der Auffassungsgabe zugeordnet werden. Beim „*Lebenspraktischen Training*“ stand beispielsweise der Umgang mit Geld, die selbständige Bewältigung von Wegstrecken, das selbständige Einkaufen, die Einhaltung von Tagesstrukturen, die Gestaltung der Freizeit oder auch die Körperhygiene im Vordergrund. Beim „*Arbeitsbezogenen Training*“ sollte das Verhalten am Arbeitsplatz (Pünktlichkeit, Genauigkeit, Verantwortung, Umgang mit Material und Werkzeug) aber auch das Führen von Bewerbungsgesprächen gefestigt werden.

Da das Programm bei „*On the Job*“ stark strukturiert war, erhielten die Teilnehmenden zu Beginn eines jeden Monats einen Zeitplan.

Abbildung 2: Monatsplan einer Gruppe der Berufsqualifizierungsmaßnahme „On the Job“

April 2019 – Gruppe Einzelhandel							
KW	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag		
	1	2	3	4	5	TeilnehmerInnen	
14	Bis 14:00 Start Seestadt AT Einzelhandel 1	Bis 13:00 AT Einzelhandel 1	Bis 14:00 SEE „EU Wahl“ Wien Energie Erlebnis Welt Spittelauer Lände 45 9:30 – 11:30 Uhr	Bis 14:00 AT Einzelhandel 3	Bis 13:00 SEE Kreativ/Förderunter- richt		
	8	9	10	11	12	Förder	Kreativ
15	Bis 14:00 Start Seestadt AT Einzelhandel 1	Bis 13:00 AT Einzelhandel 1	Bis 14.00 Sport&Fun	Bis 14:00 AT 3	Bis 13:00 SEE Kreativ/Förder- unterricht Seestadt		1./5.: Speckstein 8./12.: Abstrakte Landschaft 15./19.: Paradiesvogel 26.: Monsterfreunde 29.: Farben in der Natur
	15	16	17	18	19	Anmerkungen	Anmerkungen
16	Bis 14:00 Start Seestadt AT Einzelhandel 1	Bis 13:00 AT Einzelhandel 1	Bis 14:00 SEESTADT Urlaub Herr R. THEMENTAG EU-Wahl / Was ist die EU? Parteienlandschaft in Österreich	Bis 14:00 Urlaub Herr R. Gruppe wird aufgeteilt	Bis 13:00 SEE Kreativ/Förder- unterricht Seestadt		
	22	23	24	25	26		
17	Ostermontag	Bis 13:00 AT Einzelhandel 1	Bis 14.00 Sport&Fun	Bis 14:00 AT Einzelhandel 3	Bis 13:00 SEE Kreativ/Förder- unterricht Seestadt		
	29	30	1	2	3		
18	Bis 14:00 Start Seestadt AT Einzelhandel 1	Bis 13:00 AT Einzelhandel 1					

Quelle: Vergleichsorganisation; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

An 2 Tagen erfolgten die Gruppenaktivitäten zur Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung und zum Kennenlernen der theoretischen Grundlagen des Arbeitsfeldes. Arbeitstrainingstage fanden jeweils an 2 weiteren Tagen statt, für fortgeschrittene Jugendliche auch an einem 3. Tag.

3.5 Dokumentation der Entwicklungsfortschritte durch die Trägerorganisationen

3.5.1 In der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ der „Sozial:Raum GmbH“ war dem schriftlichen Konzept zufolge eine Dokumentation der Entwicklungsfortschritte der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einem auf Grundlage des Erstgespräches und des Clearings entstandenen Personalentwicklungsplan festzuhalten. Letzgenannter hatte sowohl die Bewertungen des Betreuungspersonals als auch die Eigeneinschätzungen der Teilnehmenden zu enthalten. Nach der Festlegung von indivi-

duellen Qualifizierungszielen wurden diese in regelmäßigen Teamsitzungen im Hinblick auf den Entwicklungsstand anhand festgelegter Kriterien wie etwa Benehmen/Verhalten, Arbeitsleistung/Motivation, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Hygiene reflektiert und gegebenenfalls neue festgelegt. Auch der Betreuungsverlauf der Teilnehmenden wurde regelmäßig in Teamsitzungen besprochen.

Der Entwicklungsverlauf der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollte in der bereits im Punkt 3.4.1 erwähnten Datenbank dokumentiert werden und hatte die Schwerpunkte persönliche Kompetenzerweiterung, Beschäftigungsfähigkeit und Berufswahlkompetenz zu enthalten. Der Stadtrechnungshof Wien nahm daher Einsicht in die gegenständliche Dokumentation, um die Entwicklungsfortschritte der an der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ teilnehmenden Personen nachzuverfolgen. Dabei zeigte sich, dass weder ein Personalentwicklungsplan noch die individuellen Qualifizierungsziele der Teilnehmenden bzw. deren Evaluierungen in dieser Datenbank erfasst waren.

Derartige Informationen waren in den Protokollen zu den regelmäßigen Teamsitzungen verschriftlicht. Aus den bei Beendigung der Berufsqualifizierung verfassten Abschlussberichten konnte ebenfalls ein Eindruck über den Verlauf und den Erfolg oder auch die Austrittsgründe der Teilnehmenden gewonnen werden. Eine personenbezogene Zusammenführung der Informationen aus den physischen Akten in die elektronische Datenbank fand nicht statt.

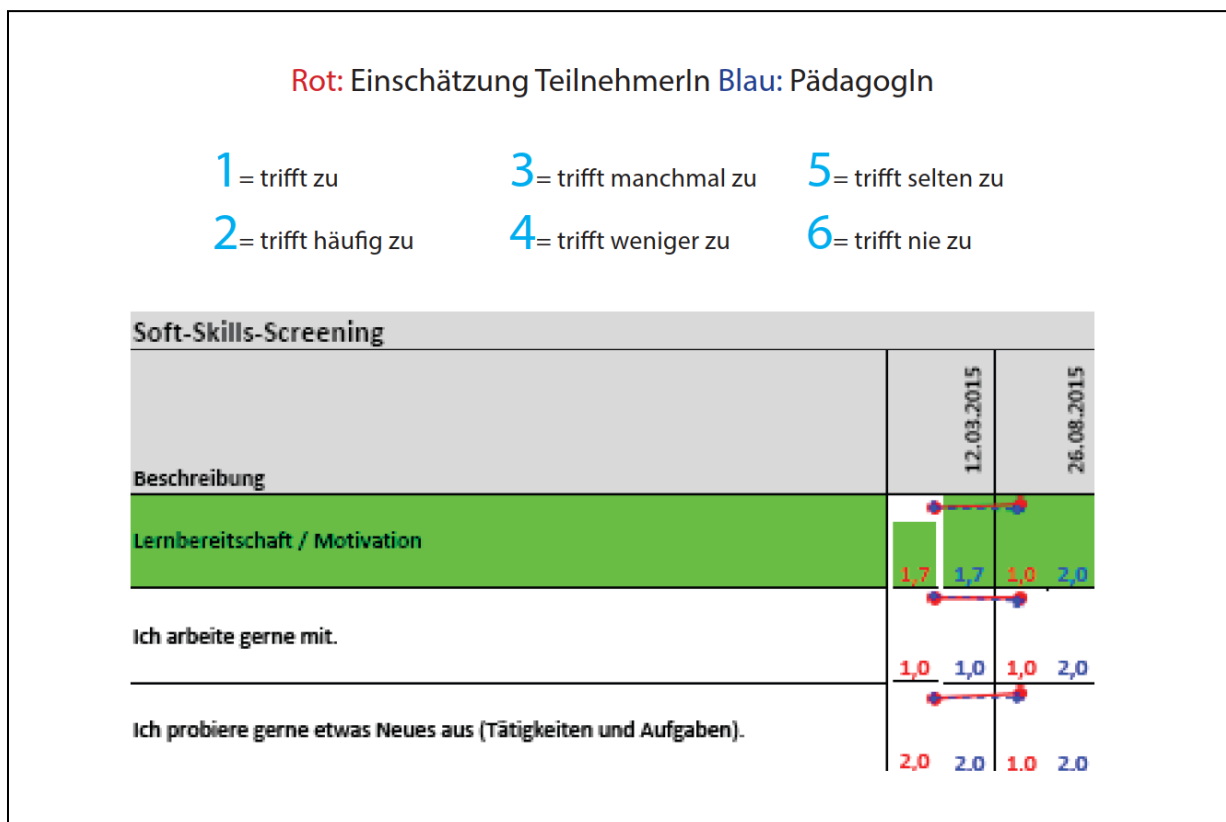
3.5.2 Im Projekt „Inklusive Lehrredaktion“ der „Sozial:Raum GmbH“ waren regelmäßige Orientierungs- und Entwicklungsgespräche mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen vorgesehen. Dabei wurden gemeinsam die nächsten Teilziele definiert und die Reife in Bezug auf Volontariate abgeklärt. Die Dokumentation war ebenfalls in der bereits erwähnten Datenbank und in einer geeigneten schriftlichen Form vorgesehen. Zum Zeitpunkt der Einschau des Stadtrechnungshofes Wien war hiezu ein Formblatt zur Dokumentation der Zielvereinbarungen, die regelmäßig in Orientierungs- und Entwicklungsgesprächen evaluiert werden sollten, in Erprobung.

Auch bei diesem Projekt erfolgte die im Konzept geforderte Dokumentation der geführten Gespräche nicht in der Datenbank, sondern der Entwicklungsstand der Projektteilnehmenden war in den Protokollen der Teamsitzungen erfasst.

Bezüglich der personenbezogenen Dokumentation in der Datenbank führte die Leitung der beiden Berufsqualifizierungsmaßnahmen aus, dass es dazu keine unternehmensinternen Vorgaben gegeben hätte. Aus diesem Grund hätte diese Datenbank weder den Ablauf der Maßnahmen bzw. dessen Phasen noch die Entwicklungsschritte der teilnehmenden Personen durchgängig widerspiegelt.

3.5.3 Zur Entwicklungsdokumentation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wandte die Vergleichsorganisation bei der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ das sogenannte „*Prozessorientierte Potentialscreening*“ an. Derartige Screenings bestanden aus auswertbaren Befragungsbögen, die sich an den praktischen Ausbildungsinhalten des jeweiligen Trainingsbereiches sowie an relevanten Schlüsselqualifikationen („*Soft Skills*“) orientierten.

Abbildung 3: Prozessorientiertes Potentialscreening bei der Berufsqualifizierungsmaßnahme „On the Job“



Quelle und Darstellung: Vergleichsorganisation

Dieses Verfahren wurde alle 3 Monate sowohl von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen selbst (Selbstbild) als auch von den Arbeitspädagoginnen bzw. Arbeitspädagogen (Fremdbild) ausgefüllt und im Anschluss im Einzelsetting besprochen, um gemeinsam Schritte zur weiteren Entwicklung festzulegen.

Die Dokumentation der Entwicklungsverläufe aller an der Berufsqualifizierungsmaßnahme teilnehmenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen nahmen die Mitarbeitenden im Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 regelmäßig EDV-unterstützt vor, wobei individuelle Einträge wie auch solche zur ganzen Gruppe vorgenommen wurden. Dieses EDV-Tool erlaubte darüber hinaus auch die Erfassung der Anwesenheiten der Teilnehmenden für die Abrechnung mit dem Fonds Soziales Wien. Auswer-

tungen über absolvierte Praktika oder Vermittlungen konnten ebenfalls generiert werden. Außerhalb dieser Datenbank wurden u.a. persönliche Dokumente wie etwa die letzten Zeugnisse, allfällig vorhandene Befunde, der Behindertenpass, Praktikumsunterlagen oder Urlaubs- und Krankmeldungen in einem physischen Akt aufbewahrt, wobei diese teilweise auch in elektronischer Form vorlagen.

Gegen Ende der Teilnahme an der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ wurde im Rahmen eines Abschlussgespräches ein Zertifikat an die Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgestellt. Darin waren deren persönliche Kompetenzen auf emotionaler, motorischer und kognitiver Ebene ebenso wie die Entwicklung der Soft Skills oder die Förderung von Arbeitshaltung, Teamfähigkeit, Motivation etc. festgehalten. Auch die Entwicklung der Berufswahlkompetenzen war daraus zu ersehen.

3.6 Infrastruktur und Betreuungsschlüssel der Trägerorganisationen

3.6.1 Die Büro-, Beratungs- und Schulungsräume der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ der „*Sozial:Raum GmbH*“ befanden sich mit Ausnahme der Kantine „*GenussWerk*“ am Standort 1220 Wien, Hirschstettner Straße 19 - 21.

Die bei „*Absprung*“ eingesetzten Integrationsfachkräfte und Trainerinnen bzw. Trainer sollten gemäß dem Konzept u.a. sozialpädagogische oder psychosoziale Ausbildungen oder solche als Fachbetreuerin bzw. Fachbetreuer, Fachsozialbetreuerin bzw. Fachsozialbetreuer oder Diplom-Fachsozialbetreuerin bzw. Diplom-Fachsozialbetreuer für Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung absolviert haben. Alternativ konnten auch Trainerinnen- bzw. Trainerausbildungen als Qualifikation anerkannt werden. Darüber hinaus sollten die Führungskräfte über Ausbildungen im Bereich Sozialmanagement verfügen.

Der vom Fonds Soziales Wien für diese Berufsqualifizierungsmaßnahme ab dem Jahr 2017 anerkannte Betreuungsschlüssel lag bei 1 VZÄ zu 4,9 Teilnehmenden, wobei die Leitung in die Berechnung inkludiert war. Wie die Einschau zeigte, wies das eingesetzte Personal die im Konzept angeführten Ausbildungen aus.

3.6.2 Die Räumlichkeiten der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ mit 10 entsprechend ausgestatteten Arbeitsplätzen in direkter Nähe zu den Redaktionen des Rundfunks stellte der ORF in Kooperation mit dem Fonds Soziales Wien zur Verfügung.

Das Anforderungsprofil für die pädagogischen Mitarbeitenden beinhaltete u.a. Erfahrung und Qualifikation im Erstellen von Texten in „*Einfacher Sprache*“ sowie Interesse an journalistischer Tätigkeit und Mitarbeit bei der Artikelerstellung. Ebenso wurde Erfahrung in der individuellen Ziel- und Perspektivenarbeit im Bereich der beruflichen Integration oder in ähnlichen Tätigkeitsfeldern sowie Bereitschaft zur Firmenakquise für geeignete Volontariate vorausgesetzt.

Um einen Anschluss an die verschiedenen Medienformen und Redaktionen sowie eine regelmäßige Vernetzung zu ermöglichen, wurde auch eine journalistische Mitarbeiterin bzw. ein journalistischer Mitarbeiter des ORF als Bindeglied zwischen der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ und den Redakteurinnen bzw. Redakteuren eingesetzt. Diese bzw. dieser hatte nicht nur die Teilnehmenden bei den Redaktionssitzungen und der Auswahl und Aufbereitung von Themen zu unterstützen, sondern auch die Nachrichtenseite in „*Einfacher Sprache*“ auf der Homepage des ORF weiterzuentwickeln.

In der „*Inklusive Lehrredaktion*“ waren insgesamt 2 Mitarbeitende im Ausmaß von jeweils 30 Wochenstunden mit der pädagogischen Betreuung der Projektteilnehmenden sowie eine Projektleitung mit 19,8 Monatsstunden beschäftigt, deren Qualifikationen mit den Angaben aus dem Konzept übereinstimmten. Die bzw. der bereits erwähnte journalistische Mitarbeitende wurde vom ORF bereitgestellt und finanziert. Im Rahmen der Zusage zur beantragten Projektförderung hatte der Fonds Soziales Wien keinen Betreuungsschlüssel für die „*Inklusive Lehrredaktion*“ berechnet.

3.6.3 Der Standort der von der Vergleichsorganisation betriebenen Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ lag in der Seestadt Aspern in 3 Objekten mit rd. 250 m² (Büro-, Beratungs- und Schulungsräume), wobei auch andere Objekte des integrativen Betriebes mitbenutzt werden konnten.

Der Fonds Soziales Wien bestätigte im Jahr 2017 im Anerkennungsverfahren für „On the Job“ den Betreuungsschlüssel mit 1 VZÄ zu 4,3 teilnehmenden Personen. Dieser Wert inkludierte die Leitung der Maßnahme; die Qualifizierung des Personals entsprach den unternehmensinternen Kriterien.

3.7 Zielerreichung und Vermittlungsergebnisse der Berufsqualifizierungsmaßnahmen

3.7.1 Die Trägerorganisationen der prüfungsgegenständlichen Berufsqualifizierungsmaßnahmen hatten mit dem bereits erwähnten standardisierten Formblatt (s. Punkt 2.4.3) die Vermittlungsergebnisse und die damit einhergehende Zielerreichung als jährliche Betreuungsdokumentationen an den Fonds Soziales Wien zu übermitteln, welche für die nachstehenden Berechnungen durch den Stadtrechnungshof Wien herangezogen wurden.

Ein Ziel der Berufsqualifizierungsmaßnahmen war die Teilnahme an verschiedenen Volontariaten bzw. Praktika (praktische Berufsorientierung in externen Unternehmen), deren Durchschnitt pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem für den gesamten Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 nachstehend dargestellt wurde.

Tabelle 2: Anzahl der Volontariate pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem der Berufsqualifizierungsmaßnahmen

Jahr	2017	2018	2019	Durchschnittswert 2017 - 2019
„Absprung“	2,9	3,2	2,7	2,9
„Inklusive Lehrredaktion“	1,6	0,8	1,0	1,1
„On the Job“	1,5	1,3	1,5	1,4

Quelle: Betreuungsdokumentationen der Trägerorganisationen; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Durchschnittlich kamen im Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 auf einen Teilnehmenden der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ der „Sozial:Raum GmbH“ 2,9 Volontariate. Die meisten Teilnehmenden hatten pro Jahr weniger als 4 Volontariate. Der Höchstwert wurde von einer Person mit 10 Volontariaten erreicht.

Im Projekt „*Inklusive Lehrredaktion*“ der „*Sozial:Raum GmbH*“ wurden im Durchschnitt pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem 1,1 Volontariate verzeichnet. Einige Teilnehmende dieses Projektes absolvierten bis zu 3 Volontariate pro Jahr, während andere keine berufsvorbereitenden Volontariate ableisteten.

Die mit „*Absprung*“ vergleichbare Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ verzeichnete im Betrachtungszeitraum durchschnittlich 1,4 Volontariate pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem. In dieser Qualifizierungsmaßnahme nahmen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung ebenfalls an bis zu 3 Volontariaten teil.

3.7.2 Ebenso auf Basis der Daten aus der Betreuungsdokumentation errechnete der Stadtrechnungshof Wien für den Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 eine Kennzahl, welche die durchschnittliche Anzahl an Volontariatstagen pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem widerspiegelte.

Tabelle 3: Volontariatstage pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem der Berufsqualifizierungsmaßnahmen

Jahr	2017	2018	2019	Durchschnittswert 2017 - 2019
„ <i>Absprung</i> “	23,6	21,4	16,7	20,6
„ <i>Inklusive Lehrredaktion</i> “	9,1	6,0	13,2	9,4
„ <i>On the Job</i> “	7,2	8,2	10,3	8,6

Quelle: Betreuungsdokumentationen der Trägerorganisationen; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, waren in der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ der „*Sozial:Raum GmbH*“ in den Jahren 2017 bis 2019 durchschnittlich 20,6 Volontariatstage pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem zu verzeichnen. Die im Betrachtungszeitraum längste Zeit in Volontariaten wurde durch eine Teilnehmerin bzw. einen Teilnehmer im Jahr 2018 mit einer Gesamtdauer von 107 Tagen erreicht; das kürzeste Volontariat dauerte einen Tag. Darüber hinaus zeigte sich ein kontinuierlicher Rückgang, den die Leitung der Berufsqualifizierungsmaßnahme auf die in den letzten Jahren immer jüngeren Teilnehmenden zurückführte, welche oft direkt nach der

Schule und ohne jegliche Arbeitserfahrung in die Maßnahme aufgenommen würden. Um die Teilnehmenden auf Einzelvolontariate vorzubereiten, wurden vermehrt Gruppenvolontariate zur Nachreifung ermöglicht.

Im Projekt „*Inklusive Lehrredaktion*“ der „*Sozial:Raum GmbH*“ lag der Durchschnittswert des gesamten Betrachtungszeitraumes bei 9,4 Volontariatstagen pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem. Die längste Zeit in Volontariaten verbrachte eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer im Jahr 2019 mit einer Gesamtdauer von 60 Tagen; das kürzeste Volontariat dauerte 7 Tage.

Die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation konnte mit der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“, bei steigender Tendenz im Durchschnitt 8,6 Volontariatstage pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem erreichen. Die längste Zeit in Volontariaten verbuchte eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer im Jahr 2019 mit einer Gesamtdauer von 54 Tagen; das kürzeste Volontariat dauerte 1 Tag.

Des Weiteren absolvierten die Teilnehmenden der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ auch fixe Arbeitstrainings in Partnerunternehmen (s. Punkt 3.3.2), welche in obenstehenden Tabellen nicht enthalten waren. Das Ausmaß der im Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 absolvierten Arbeitstrainings stellte der Stadtrechnungshof Wien gesondert in folgender Tabelle dar:

Tabelle 4: Arbeitstrainings pro Teilnehmender bzw. Teilnehmendem bei „*On the Job*“

Jahr	2017	2018	2019	Durchschnittswert 2017 - 2019
„ <i>On the Job</i> “	50,42	54,57	48,85	51,28

Quelle: Vergleichsorganisation; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

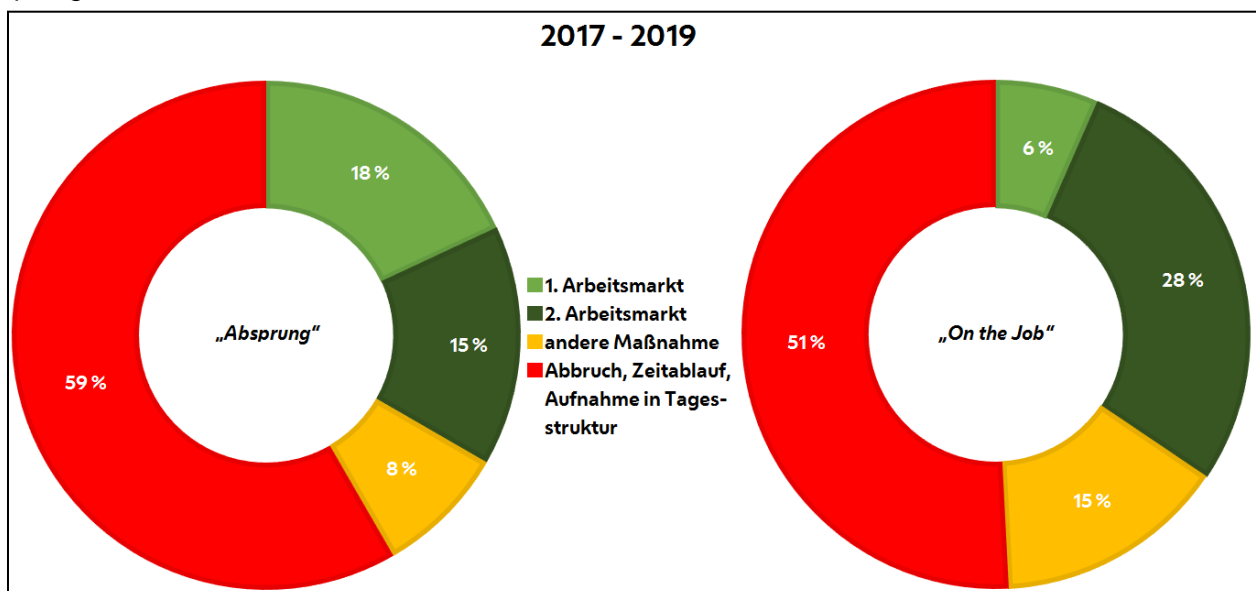
Unter Berücksichtigung dieser fixen Arbeitstrainings verbrachten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen während ihrer Teilnahme an der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ mehr Zeit mit praxisnaher Ausbildung, während bei „*Absprung*“

der theoretische Teil zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und Verbesserung der sozialen Kompetenzen dominierte.

3.7.3 Der Fonds Soziales Wien strebte für die Berufsqualifizierungsmaßnahmen eine Vermittlungsquote von 50 % an. Diese Quote konnte durch Vermittlungen in den 1. und 2. Arbeitsmarkt bzw. in andere weiterführende Maßnahmen erreicht werden. Negative Ergebnisse waren lt. den Ausführungen des Fonds der Abbruch, der Zeitablauf ohne erfolgreiche Vermittlung oder die Aufnahme der Teilnehmenden in eine Tagesstruktur nach § 9 CGW.

Aus den Daten der Betreuungsdokumentation stellte der Stadtrechnungshof Wien den Durchschnitt der in den Jahren 2017 bis 2019 erzielten Vermittlungsergebnisse der Berufsqualifizierungsmaßnahmen „Absprung“ und „On the Job“ im folgenden Schaubild dar:

Abbildung 4: Vermittlungsergebnisse 2017 bis 2019 bei den Berufsqualifizierungsmaßnahmen „Absprung“ und „On the Job“



Quelle: „Sozial:Raum GmbH“ und Vergleichsorganisation; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Die vom Fonds Soziales Wien vorgegebene Zielsetzung einer 50%igen Vermittlungsquote konnte im Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 von beiden Trägerorganisationen nicht in vollem Umfang erreicht werden. Auffällig war, dass von der „Sozial:Raum GmbH“ ein höherer Anteil an Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt wurde als von der Vergleichsorganisation. Das Outplacement von „On the Job“ vermittelte ihre Teilnehmenden verstärkt in eine verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung in den eigenen integrativen Betrieb, der zum 2. Arbeitsmarkt zählte.

8 % der Teilnehmenden von „Absprung“ und 15 % der Teilnehmenden von „On the Job“ wurden in weiterführende Maßnahmen, bei denen es sich zumeist um höherwertige Berufsqualifizierungen des Arbeitsmarktservice oder des Sozialministeriumservice handelte, vermittelt. Derartige Möglichkeiten wurden von „On the Job“ stärker wahrgenommen.

Insgesamt 59 % der an „Absprung“ Teilnehmenden beendeten diese Berufsqualifizierungsmaßnahme nicht positiv. So wurden entweder Austritte wegen Zeitablaufes ohne Vermittlungsergebnis oder Abbrüche aus verschiedenen Gründen verzeichnet, wobei 19 % der abbrechenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen in eine Tagesstruktur nach § 9 CGW wechselten.

Bei der von der Vergleichsorganisation angebotenen Berufsqualifizierungsmaßnahme „On the Job“ erreichten 51 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen kein positives Ergebnis. Von diesen wechselten 29 % zurück in eine Tagesstruktur nach § 9 CGW, bei 3 % konnte bis zum Ende der Maßnahme kein Vermittlungsergebnis erzielt werden. Die jeweils restlichen Anteile betrafen Abbrüche, die aus verschiedenen Gründen erfolgen konnten, wie etwa durch Kündigung der Teilnehmenden selbst oder wegen Fehlverhaltens.

3.7.4 Die von der „Sozial:Raum GmbH“ für die Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ als Ziel angesehene gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung entwickelte

über die Jahre eine rückläufige Tendenz. Die Unternehmen nannten gemäß den Ausführungen der Leitung der Maßnahme als Grund zumeist deren knapper werdende finanzielle Ressourcen.

3.7.5 Das Projekt „*Inklusive Lehrredaktion*“ konnte im Rahmen dieser Prüfung - in Ermangelung ähnlicher Berufsqualifizierungsmaßnahmen - keinem Vergleich unterzogen werden.

Von den insgesamt 8 aus dem Projekt „*Inklusive Lehrredaktion*“ erfolgten Austritten des Betrachtungszeitraumes der Jahre 2017 bis 2019 waren 6 Teilnehmende durch Zeitablauf der Förderung ohne Ergebnis bzw. durch Abbrüche ausgeschieden. Insgesamt 2 Personen fanden Anstellungen am 1. Arbeitsmarkt. Vermittlungen in andere Maßnahmen oder an den 2. Arbeitsmarkt wurden bei diesem Projekt nicht verzeichnet. Das bedeutete, dass das vom Fonds Soziales Wien gesteckte Ziel, 50 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf ein selbständiges Erwerbsleben am 1. oder 2. Arbeitsmarkt zu vermitteln, nur zur Hälfte erreicht wurde.

Die weiteren Erhebungen zeigten, dass die zum damaligen Zeitpunkt bei einer Tageszeitung angesiedelte „*Inklusive Lehrredaktion*“ jährlich etwas mehr als 1.100 Artikel verfasste, wobei die Themenschwerpunkte anfänglich in den Bereichen Politik und Kultur lagen. Gegen Ende des Betrachtungszeitraumes nahmen die zumeist weniger komplexen und daher leichter zu verstehenden Themenstellungen in den Bereichen Chronik/Aktuelles sowie Lebensart mehr als die Hälfte aller veröffentlichten Artikel ein.

Anzumerken war, dass die „*Inklusive Lehrredaktion*“ nicht nur Artikel der Tageszeitung in „*Einfache Sprache*“ übersetzte, sondern auch eigene Artikel verfasste, die in sozialen Medien (Facebook) veröffentlicht wurden. Die deutlich steigenden Zugriffszahlen im Betrachtungszeitraum wiesen auf einen wachsenden Bekanntheitsgrad des Projektes hin.

Über die durchgeführten Interviews oder die Teilnahme an Pressekonferenzen - dabei handelte es sich um im Konzept festgelegte Ziele - führte die „Sozial:Raum GmbH“ keine gesonderten Aufzeichnungen.

3.8 Feststellungen und Empfehlungen

3.8.1 Die „Sozial:Raum GmbH“ verfolgte ebenso wie die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation mit den gegenständlichen Berufsqualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung, die trotz ihrer verminderten Arbeitsfähigkeit für eine Vermittlung am Arbeitsmarkt grundsätzlich geeignet wären, die gleichen Zielsetzungen. Die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen durch die Verbesserung der sozialen Kompetenzen mittels eines umfangreichen Weiterbildungs- und Unterstützungsangebotes oder auch durch das Einüben einer andauernden Arbeitsfähigkeit auf ausgesuchten Trainingsarbeitsplätzen in verschiedenen Unternehmen trug bei beiden Trägerorganisationen zur Zielerreichung bei.

Die Berufsqualifizierungsmaßnahmen „Absprung“ und „On the Job“ unterschieden sich allerdings im Detail voneinander. Bei „On the Job“ erfolgte der Ablauf mittels monatlicher Pläne sehr strukturiert, da diese an fixen Tagen ein praxisnahes Arbeitstraining vorsahen. Insgesamt betrachtet verbrachten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mehr Zeit in einem arbeitsnahen Umfeld, da auch die neuen Räumlichkeiten des integrativen Betriebes für Arbeitstrainings genutzt werden konnten. Demgegenüber ermöglichte die „Sozial:Raum GmbH“ ihren Teilnehmenden mehr Volontariate in externen Unternehmen und sah in ihrem Konzept eine Durchlässigkeit zu einem zeitlich begrenzten internen Arbeitstraining in „arbeitsnahen qualifizierenden Tagesstrukturen“ vor, was der Stadtrechnungshof Wien als positiv bewertete. In dieser Nachreifungszeit stand etwa das Erlernen grundlegender arbeitsspezifischer Kompetenzen wie Zuverlässigkeit oder Verhalten in der Gruppe im Vordergrund, um im Anschluss die Berufsqualifizierungsmaßnahme beenden zu können.

Auch die Zielgruppen der beiden in die Einschau einbezogenen Berufsqualifizierungsmaßnahmen unterschieden sich nicht wesentlich voneinander. Der Stadtrechnungs-

hof Wien gewann jedoch den Eindruck, dass für manche Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung der nach einem Monatsplan strukturierte Ablauf bei der Vergleichsorganisation besser geeignet war als das in der „Sozial:Raum GmbH“ vorherrschende Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse durch spezifische Trainings zur Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und Verbesserung der sozialen Kompetenzen. Die in beiden Maßnahmen vorgesehene Clearingphase trug - wenn nicht schon in den Schnuppertagen festgestellt - dazu bei, dass Menschen mit Behinderung in der für sie besser geeigneten Einrichtung die Unterstützung bei der Erlangung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erlangen konnten.

Kritisch war anzumerken, dass die schematische Darstellung des Ablaufes im Konzept der Qualifizierungsmaßnahme „Absprung“ der „Sozial:Raum GmbH“ einen Abbruch vorsah, jedoch enthielt dieses keine weiterführenden Erläuterungen zu dessen Ablauf oder auch zu den Hilfestellungen, die den Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Folge zukommen sollten. Zum Inhalt der bei Beendigung auszuhängenden Abschlussmappe fehlten ebenso weitere Ausführungen.

Wenngleich der Stadtrechnungshof Wien das schriftliche Konzept der „Sozial:Raum GmbH“ für die Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ als umfangreich erachtete, sollten dem möglichen Abbruch der Berufsqualifizierungsmaßnahme und den für derartige Fälle notwendigen Hilfestellungen oder auch dem Inhalt der auszuhändigenden Abschlussmappe mehr Raum gewidmet werden.

3.8.2 Gemäß den Ausführungen des Projektleiters der „Inklusiven Lehrredaktion“ der „Sozial:Raum GmbH“ wären Volontariate im Medienbereich nicht für alle Teilnehmenden geeignet. So hätten diese Tätigkeitsfelder den Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsalltag z.T. zu wenig Struktur geboten oder zu viel Eigenverantwortung abverlangt. Weiters merkte er beispielsweise an, dass die Teilnehmenden bei den Volontariaten im Medienbereich häufig ein unrealistisches Bild von ihrer beruflichen Zukunft durch ein der Leistung nicht entsprechendes zu positives Feedback bekämen. Um die ausschließliche Fokussierung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf

den Medienbereich wieder aufzulösen, hätte es einer umfangreichen Nachbearbeitung durch die Mitarbeitenden der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ bedurft.

Demgegenüber eröffneten verschiedene Praktika im Sozialbereich, beispielsweise in Kindergärten, Seniorinnen- bzw. Seniorenwohnhäusern oder Mutter-Kind-Häusern den Teilnehmenden neue Perspektiven und verliefen positiv. Joboptionen in diesem Bereich wären realistisch und der Umgang mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen wäre dort wertschätzend, unterstützend und professionell gewesen.

Es zeigte sich somit, dass Vermittlungen auf den 1. Arbeitsmarkt im Bereich des Journalismus nahezu unmöglich, aber auch festgelegte Nebenziele - wie etwa die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen in „*Einfacher Sprache*“ für etablierte Journalistinnen bzw. Journalisten für das interne Seminarprogramm des ORF-Zentrums - zu hochgesteckt waren. Auch das im Konzept genannte Ziel „*Forcieren gelebter Inklusion*“ gemeinsam mit dem nunmehrigen Kooperationspartner ORF, z.B. durch den Austausch mit den Journalistinnen bzw. Journalisten oder die Teilnahme an den Redaktionssitzungen etc. konnte der Stadtrechnungshof Wien zwar grundsätzlich nachvollziehen, zeigte aber in der Praxis wenig Einsatzmöglichkeiten, da derartige Teilnahmen beschränkt waren.

Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren gewonnenen Erkenntnisse - auch im Hinblick auf die Volontariate - sollten die Zielsetzungen des Projektes im Konzept zu der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ von der „*Sozial:Raum GmbH*“ deutlicher herausgearbeitet werden.

3.8.3 Die beiden in die Einschau einbezogenen Trägerorganisationen hatten dem Fonds Soziales Wien outputorientierte Kennzahlen der von ihnen angebotenen Berufsqualifizierungsmaßnahmen vorzulegen, woraus dieser die von ihm angestrebte 50%ige Vermittlungsquote nachvollziehen konnte. Letztgenannte Kennzahl wurde im Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 bei 2 der 3 prüfungsgegenständlichen

Berufsqualifizierungsmaßnahmen geringfügig unterschritten. Die „*Inklusive Lehrredaktion*“ hatte mit ihrer Vermittlungsquote in deutlich höherem Ausmaß diese vom Fonds Soziales Wien angestrebte Kennzahl nicht erreicht.

Aus den von den Trägerorganisationen bereitgestellten Betreuungsdokumentationen konnte der Stadtrechnungshof Wien unterschiedliche Herangehensweisen bei den Vermittlungen erkennen. So erfolgte bei der von der Vergleichsorganisation angebotenen Berufsqualifizierungsmaßnahme „*On the Job*“ ein erheblicher Teil der Vermittlung in den eigenen integrativen Betrieb (2. Arbeitsmarkt). Die „*Sozial:Raum GmbH*“ mit ihrer Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ hingegen vermittelte ihre Teilnehmenden vermehrt durch die eigenen Firmenkontakte in den 1. Arbeitsmarkt oder in andere weiterführende Maßnahmen, wie sie etwa das Arbeitsmarktservice oder das Sozialministeriumservice anboten.

Das Ziel der Heranführung an den 1. Arbeitsmarkt durch praktische Arbeitstrainings in externen Unternehmen (Volontariate) wurde bei der Maßnahme „*Absprung*“ der „*Sozial:Raum GmbH*“ intensiver verfolgt als bei „*On the Job*“. Bei der letztgenannten Maßnahme wurden den Teilnehmenden vorrangig fixe Arbeitstrainings in Partnerunternehmen angeboten. Darüber hinaus war bei der Berufsqualifizierungsmaßnahme „*Absprung*“ auffällig, dass das Ziel der Vermittlungen in eine gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung eine rückläufige Tendenz aufwies. Zu den übrigen Maßnahmenzielen lagen bei den Trägerorganisationen keine Kennzahlen vor bzw. waren diese aus den Jahresberichten nicht erkennbar. Weitere Ausführungen dazu, aber auch bzgl. der erzielten Wirkung der prüfungsgegenständlichen Maßnahmen, sind den späteren Ausführungen dieses Berichtes zu entnehmen.

4. Lehrlingsausbildung

4.1 Angebot der Ausbildungsmaßnahme „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“

4.1.1 Eine qualifizierte berufliche Ausbildung stand in einem engen Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Vor diesem Hintergrund erkannte der Fonds Soziales Wien bei der „*Sozial:Raum GmbH*“ die „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“ für folgende Berufe an:

- Tischlerin bzw. Tischler,
- Malerin und Beschichtungstechnikerin bzw. Maler und Beschichtungstechniker,
- Metallarbeiterin bzw. Metallarbeiter sowie
- Reinigungstechnikerin bzw. Reinigungstechniker.

In diesen 4 Berufsfeldern konnten jeweils 5 Jugendliche und junge Erwachsene gezielt gefördert und betreut werden. In der insgesamt 20 Ausbildungsplätze umfassenden Teilqualifizierung konnten Ausbildungsinhalte individuell miteinander kombiniert und entsprechend im Lehrvertrag definiert werden. Die Anpassungen der Ausbildungsinhalte orientierten sich sowohl an den Bedürfnissen und Interessen der Auszubildenden als auch an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes. Mit dieser Vorgehensweise sollte den Auszubildenden ein Wechsel von der überbetrieblichen in eine betriebliche Teilqualifizierung bzw. in eine überbetriebliche oder betriebliche Vollausbildung mit verlängerter Lehrzeit ermöglicht werden.

4.1.2 Als individuelle Ziele waren im Konzept der „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“

- die Erarbeitung bzw. Festigung eines realistischen Berufszieles,
- das Erkennen und Trainieren der persönlichen Stärken,
- die Entwicklung von Eigeninitiative und Selbstverantwortlichkeit,
- die Vertiefung von Schlüsselqualifikationen und sogenannten „*Social Skills*“,
- das Erstellen persönlicher Bewerbungsunterlagen,
- die Reflexion über Zukunftsperspektiven und
- die Informationen über den Aufbau einer Teilqualifizierung festgelegt worden.

In Form von Kennzahlen wurde die Zielerreichung im Konzept folgendermaßen formuliert:

- die Dropoutquote sollte 20 % nicht übersteigen,
- hiedurch freigewordene Plätze sollten möglichst rasch wiederbesetzt werden,

- 80 % der Auszubildenden sollten in der Lage sein, eine Abschlussprüfung vor der Wirtschaftskammer erfolgreich zu absolvieren und
- von diesen 16 Personen sollten ca. 50 % ihre Ausbildung in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes in Form einer verlängerten Lehre beenden oder direkt in den 1. Arbeitsmarkt vermittelbar sein.

4.1.3 Die Gesamtdauer der gegenständlichen Ausbildungsmaßnahme betrug maximal 3 Jahre, die Arbeitszeit 37,5 Wochenstunden. Das Ausmaß der Erholungszeiten durfte 25 Werktage pro Jahr nicht überschreiten.

4.1.4 Vor der eigentlichen Aufnahme in die Ausbildungsmaßnahme war eine sogenannte Schnupperwoche vorgesehen, in deren Rahmen sowohl die fachliche Eignung als auch die Schreib-, Rechen- und Lesekompetenzen der Bewerberinnen bzw. Bewerber ausgetestet wurden.

Im Zuge der tatsächlichen Aufnahme der Auszubildenden legte die „Sozial:Raum GmbH“ Ziel, Dauer und Ablauf der Teilqualifizierung in einem Ausbildungsvertrag fest. Die Auszubildenden waren den Lehrlingen weitestgehend gleichgestellt und erhielten auch einen Lehrlingsausweis.

4.1.5 Zu Beginn der Ausbildung erfolgte nicht nur eine Informationsveranstaltung, sondern auch eine Standortbestimmung, um eine Stabilisierung der Auszubildenden mit dem damit verbundenen Abbau von unrealistischen Erwartungen und Ängsten zu erreichen. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen wurden in dieser Zeit ebenfalls verfolgt. Eine sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung durch eine Berufsausbildungsassistenz fand hingegen während der gesamten Ausbildungsdauer statt.

Die fachpraktische Ausbildung orientierte sich an den Inhalten des 1. Lehrjahres des jeweiligen Lehrberufsbildes. Im Ausbildungsplan waren verpflichtende Module für das Kennenlernen des organisatorischen Aufbaues, der Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Organisation „Jugend am Werk“ ebenso vorgesehen wie Schulungen zur

Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz oder den Rechtsgrundlagen (aushangpflichtige arbeitsrechtliche Vorschriften und Kenntnis der sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Verpflichtungen) sowie eine Sicherheitsunterweisung.

Eine Einbindung in den Berufsschulunterricht war nicht zwingend vorgesehen. Da der gesamte Ausbildungsverlauf in der Teilqualifizierung laufend evaluiert wurde, war im Fall einer Unterforderung ein Wechsel in eine verlängerte Lehrzeit und eine damit verbundene Berufsschulpflicht allerdings möglich.

4.1.6 Zur Erleichterung der Aufnahme in ein Ausbildungsverhältnis am 1. Arbeitsmarkt wurden im Rahmen der „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“ auch betriebliche Praktika angeboten. In diesem Rahmen erhielten die Auszubildenden die Möglichkeit, Praktika in anderen Fachbereichen als im Ausbildungsvertrag definiert, zu absolvieren. Während der gesamten Praktikumszeit betreuten die Fachausbilderinnen bzw. Fachausbilder und die Mitarbeitenden des „*Integrationsfachdienstes Jobwärts*“ die Jugendlichen und jungen Erwachsenen und hielten Kontakt zu den Praktikumsgeberinnen bzw. Praktikumsgebern.

4.2 Angebot der Ausbildungsmaßnahme „*Integrative Berufsausbildung*“

4.2.1 Für Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Behinderung, die mit einer regulären Lehrlingsausbildung häufig überfordert waren, finanzierte der Fonds Soziales Wien die „*Integrative Berufsausbildung*“ bei der zu Vergleichszwecken herangezogenen Trägerorganisation mit insgesamt 150 Ausbildungsplätzen in 10 Lehrberufen, die der folgenden Auflistung zu entnehmen waren:

- Einzelhandelskauffrau bzw. Einzelhandelskaufmann,
- Fliesen- und Plattenlegerin bzw. Fliesen- und Plattenleger,
- Köchin bzw. Koch,
- Konditorin bzw. Konditor,
- Landschaftsgärtnerin bzw. Landschaftsgärtner,
- Malerin und Beschichtungstechnikerin bzw. Maler und Beschichtungstechniker,
- Maurerin bzw. Maurer,

- Reinigungstechnikerin bzw. Reinigungstechniker,
- Textilreinigerin bzw. Textilreiniger sowie
- Tischlerin bzw. Tischler.

Die Ausbildung bei der Vergleichsorganisation war in allen angebotenen Lehrberufen sowohl als verlängerte Lehre als auch als Teilqualifizierung möglich.

Als formales Aufnahmekriterium galt eine Bewilligung nach § 10 CGW durch den Fonds Soziales Wien.

4.2.2 Im Bewerbungsprozess um eine Ausbildungsstelle und nach Abklärung der Zielgruppenzugehörigkeit wurden nach einem persönlichen Gespräch Schnuppertage vereinbart. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen erhielten dabei Einblick in den Ablauf der Ausbildung und die Ausbilderinnen bzw. Ausbilder konnten eine Einschätzung abgeben, ob eine erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung erwartet werden konnte. In der Regel wurde auch ein theoretischer Einstiegstest über die Schulkenntnisse und die allgemeinen Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen zur Feststellung der Berufsschuleignung durchgeführt. Für Bewerberinnen bzw. Bewerber, welchen nicht sofort Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden konnten, wurden Wartelisten geführt.

4.2.3 Die Einstiegsphase im sogenannten Ausbildungs- und Übungsbereich erfolgte nach einem strukturierten Einstiegsplan. Das Einfinden in der Gruppe sowie das Kennenlernen der Abläufe und der Abteilungen sowie die Sicherheitsunterweisung waren die ersten Schritte im Ausbildungsalltag. Mit dem Ausbildungsbeginn setzte die Begleitung durch die Fachpädagogik zwecks Erhebung des Status Quo (individueller Unterstützungs- und Förderungsbedarf und Vorbereitung auf den Eintritt in die Berufsschule) sowie das Outplacement ein. Im Bedarfsfall unterstützte eine Sozialarbeiterin bzw. ein Sozialarbeiter bei der Zielerreichung.

Im 1. Lehrjahr, das in der Regel in 2 Kalenderjahren zu absolvieren war, lag der Schwerpunkt auf der Einführung in das praktische Arbeiten im Ausbildungs- und Übungsbereich und dem Erwerb entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten des Berufsbildes. Für gehörlose und hörbeeinträchtigte Auszubildende war eine Begleitung in österreichischer Gebärdensprache möglich.

Die internen und externen Praktika fanden ab dem 2. Lehrjahr statt. In den externen Praktika sollten die Jugendlichen jene Bereiche kennen lernen, in denen sie nach Abschluss ihrer Ausbildung ihre berufliche Laufbahn am 1. Arbeitsmarkt fortsetzen wollten. Dem Konzept zufolge waren während des Ausbildungsverlaufes 2 bis 3 derartige Praktika vorgesehen.

Im Ausbildungsverlauf war aber auch eine temporäre Rückkehr in den Ausbildungs- und Übungsbereich möglich, etwa zum Verfestigen praktischer und theoretischer Kenntnisse sowie zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.

Der Eintritt in die Berufsschule erfolgte nach einer gewissen Eingewöhnungs- und Stabilisierungsphase im Unternehmen sowie einer Zeit der fachpädagogischen Begleitung zumeist zeitverzögert. Im weiteren Ausbildungsverlauf hatten die Fachpädagoginnen bzw. Fachpädagogen die Auszubildenden in der verlängerten Lehre beim Berufsschulbesuch, vor allem durch eine Abstimmung des Unterrichtes auf das Fachgespräch bzw. den Theorieteil der Prüfung, zu unterstützen.

Die „*Integrative Berufsausbildung*“ war an den betrieblichen Alltag des integrativen Betriebes gekoppelt, womit die Auszubildenden ab dem 2. Lehrjahr durch Mitarbeit deren Geschäftsfelder kennen lernen konnten. Der Schnittstelle zwischen dem Ausbildungsbereich und dem produzierenden Geschäftsfeld des integrativen Betriebes kam hohe Bedeutung zu. Die jeweilige Geschäftsfeldleitung und die bzw. der Ausbildungsbeauftragte sichtigten zumeist wöchentlich die vorliegenden Aufträge und entschieden dem jeweiligen Ausbildungsstand der Auszubildenden entsprechend über deren Einsatz. Die Ausbildung Einzelhandel, der im integrativen Betrieb kein Geschäftsfeld

gegenüberstand, erreichte diese betriebliche Praxis durch eine Anbindung an Partnerunternehmen, in denen die Auszubildenden tätig waren.

4.2.4 Auch in der Teilqualifizierung wurden diese Grundsätze der Ausbildung (Einstieg im Ausbildungs- und Übungsbereich, Unterstützung durch die begleitenden Dienste, interne und externe Praxis) umgesetzt. Weiters hatten die Fachpädagoginnen bzw. Fachpädagogen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Teilqualifizierung im Auffrischen basaler Lese- und Rechtschreibkenntnisse sowie des Stoffes der 9. Schulstufe (Basiswissen) zu unterstützen. Im Ausbildungsverlauf wurde besonderer Wert auf den Erwerb von vermittlungsrelevanten Fertigkeiten gelegt. Das Outplacement fokussierte sich auf die Vermittlung praktischer Erfahrung in externen Unternehmen im Hinblick auf eine spätere Übernahme zum unmittelbaren Einstieg ins Berufsleben. Im Idealfall ergab sich für Teilqualifizierende die Möglichkeit eines Langzeitpraktikums in jenem Unternehmen, von dem sie später übernommen werden sollten.

Ein Berufsschulbesuch war nicht verpflichtend, jedoch entsprach es der Grundhaltung der Vergleichsorganisation, allen Auszubildenden - sofern realistisch und gewünscht - einen solchen zu ermöglichen.

Da die Jugendlichen und jungen Erwachsenen während ihrer Ausbildung persönliche oder soziale Entwicklungen durchliefen, war es mitunter nötig, Abänderungen des ursprünglich vorgesehenen Ausbildungsweges vorzunehmen. So bestand die Möglichkeit eines Wechsels von der Teilqualifizierung in eine verlängerte Lehre oder - falls sich der Berufsschulbesuch als Hürde darstellte - auch umgekehrt. Ebenso kam ein Wechsel auf einen anderen Lehrberuf als den ursprünglich ausgewählten nach Maßgabe der förderrechtlichen Möglichkeiten in Frage. Diese Durchlässigkeit im Ausbildungssystem sollte dazu beitragen, Abbrüche von Ausbildungen weitestgehend zu vermeiden.

4.2.5 Um die individuellen Ausbildungsverläufe bestmöglich in Richtung nachhaltiger Erwerbstätigkeit zu lenken, vermittelte das Outplacement bei der „*Integrativen Berufsausbildung*“ als Schnittstelle zum Arbeitsmarkt bereits ab dem 1. Ausbildungsjahr. Von

diesen sogenannten Outplacern bzw. Outplacern wurden nicht nur als Vorbereitung des Einstieges in das Erwerbsleben Bewerbungsunterlagen erarbeitet und Bewerbungstrainings mit den Auszubildenden durchgeführt, sondern auch (verpflichtend vorgesehene) Praktika vermittelt. Mit der für die Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse benötigten Kontaktpflege zu geeigneten Unternehmen verfolgte die Vergleichsorganisation das Ziel der nachhaltigen Integration der Auszubildenden in den Arbeitsmarkt unmittelbar ab Ausbildungsbeginn.

4.3 Dokumentation der Entwicklungsfortschritte und der fachpraktischen Ausbildung durch die Trägerorganisationen

4.3.1 In der „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“ der „*Sozial:Raum GmbH*“ waren die individuellen Lern- und Entwicklungserfolge aller Auszubildenden sowie die absolvierten Praktika schriftlich festzuhalten. Die Ausbilderinnen bzw. Ausbilder beurteilten dabei beispielsweise die theoretischen Fachkenntnisse, die Qualität und die Genauigkeit der übertragenen Aufgaben, die Teamfähigkeit, die Leistungsbereitschaft und das Aufgabenverständnis. Erkennen von Zusammenhängen, verbale Ausdrucksfähigkeit, Selbständigkeit, Interesse, Sozialverhalten, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit bildeten weitere Dokumentationsschwerpunkte. Besondere Vorkommnisse sowie die Anzahl der nicht entschuldigten Fehlstunden wurden ebenso in der Dokumentation vermerkt. Die Auszubildenden führten Werkstättenbücher, in denen sie die täglich verrichteten Tätigkeiten aufzeichneten und von ihren Ausbilderinnen bzw. Ausbildern beurteilen ließen.

Die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien vor Ort zeigte, dass die facheinschlägigen Lehrinhalte nicht elektronisch, sondern in händisch geführten Mappen dokumentiert waren. Ungeachtet dessen konnte der Ausbildungsverlauf von Auszubildenden nachvollzogen werden.

4.3.2 Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der „*Integrativen Berufsausbildung*“ führten ebenfalls Werkstättenbücher, in denen die täglich absolvierten Tätigkeiten und Ausbildungsschritte dokumentiert waren. Weiters hatten zweimal jährlich soge-

nannte Entwicklungsgespräche zur Ableitung weiterer Handlungsoptionen für das jeweils folgende Ausbildungsjahr stattzufinden. Für deren Dokumentation war ein Formblatt vorgesehen, unter dessen Zuhilfenahme die praktischen und schulischen Leistungen der Auszubildenden, deren soziale Auffälligkeiten, Rückmeldungen aus Praktika bzw. von Partnerfirmen sowie daraus gewonnene Konsequenzen zu erfassen waren. Zu einem der Entwicklungsgespräche wurde die bzw. der Auszubildende beigezogen und deren bzw. dessen Sichtweise eingeholt, womit dieses einem Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch gleichkam.

Durch den Austausch mit Berufsschulen organisierten die Fachpädagoginnen bzw. Fachpädagogen auch aktuelle Unterrichtsmaterialien, um den Berufsschulbesuch zu unterstützen. In den wöchentlichen Unterrichtseinheiten wurde mit den Auszubildenden Lernstoff der Berufsschule wiederholt und Hausübungen gemeinsam erarbeitet. Ebenso fanden auch Vorbereitungen auf Themenschwerpunkte der Berufsschule statt. Im letzten Ausbildungsjahr erfolgte eine intensive Auseinandersetzung mit dem Prüfungsstoff der Lehrabschlussprüfung anhand von Prüfungshandbüchern oder Lernfragenkatalogen. Nicht zuletzt wurde das Fachgespräch im Rahmen der Lehrabschlussprüfung geübt, um die Auszubildenden mit der kommissionellen Prüfungssituation vertraut zu machen.

Neben dem Stammdatenblatt, den Zeugnissen, den Befunden u.dgl. enthielten die Ausbildungsakten auch die Ergebnisse der Entwicklungsgespräche für den Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019. Ab dem Jahr 2020 erfolgte die gesamte Dokumentation in einer neu implementierten elektronischen Datenbank, wobei Daten der Ausbildungsakten rückwirkend ab dem Jahr 2017 in diese Datenbank eingepflegt wurden.

4.4 Ergänzende Unterstützungen und Jobcoaching durch die Trägerorganisationen

4.4.1 Zusätzlich zur Vermittlung facheinschlägiger Ausbildungsinhalte wurde in der „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ der „Sozial:Raum GmbH“ zum Ausgleich schulischer Defizite Allgemeinbildung vermittelt. Dabei wurden beispielsweise tagespolitische

Agenden oder Sachthemen wie etwa Haushaltsplanung, ökologische Zusammenhänge, Zeitgeschichte oder Staatsbürgerkunde aufgegriffen. Auch eine Standortbestimmung im Hinblick auf Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft sowie Teamfähigkeit war vorgesehen.

Diese Informationen waren dem Konzept zufolge ebenso wie die Lernerfolge zu dokumentieren. Die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien zeigte dazu, dass neben den fachlichen auch soziale und schulische Kompetenzchecks in regelmäßigen Abständen durchgeführt wurden, welche in schriftlicher Form dokumentiert waren. Ebenso wie bei den Berufsqualifizierungsmaßnahmen waren diese Informationen zwar nicht in die Datenbank übernommen worden, jedoch konnte der Stadtrechnungshof Wien den Entwicklungsverlauf von Auszubildenden nachvollziehen, zumal die Protokolle der Jours fixes eine regelmäßige Bewertung der Entwicklungsfortschritte enthielten.

4.4.2 Dem zum Zeitpunkt der Einschau geltenden Konzept der Vergleichsorganisation zufolge unterstützten begleitende Dienste im interdisziplinären Team die fachspezifische Ausbildung während des gesamten Ausbildungsverlaufes. So bildeten die Fachpädagoginnen bzw. Fachpädagogen einen Teil der begleitenden Dienste. Oftmals waren diese aufgrund des Settings erste Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner für aktuelle Probleme oder Sorgen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen und hatten damit für die Kommunikation innerhalb des Ausbildungsteams eine wichtige Funktion.

Für alle Auszubildenden war beim Eintritt der jeweilige Förderungsbedarf erhoben und daraus in Abstimmung mit der bzw. dem Ausbildungsbeauftragten ein Lern- bzw. Entwicklungsziel sowie ein daraus abgeleiteter Plan erstellt worden. Der Unterricht durch die Fachpädagogik erfolgte in Kleingruppen in einer Weise, bei welcher alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen diesen mindestens einmal wöchentlich besuchen konnten. Zudem konnten derartige Kleingruppen auch für gehörlose oder schwerhörige Auszubildende in österreichischer Gebärdensprache angeboten werden.

Bei Bedarf konnte auch auf externe Unterstützung wie etwa einen Deutschkurs oder logopädische Begleitung zurückgegriffen werden. In der Regel sollten Defizite aus der bisherigen Schullaufbahn (Lese- oder Schreibfähigkeiten) beseitigt und die Selbstständigkeit oder andere Kompetenzen zur Selbstorganisation trainiert werden.

Auch Teilqualifikantinnen bzw. Teilqualifikanten sollte bei Interesse der Berufsschulbesuch ermöglicht werden. Dadurch war eine Durchlässigkeit im System für den Fall des Wunsches nach einem Umstieg auf eine verlängerte Lehre gegeben. Im Betrachtungszeitraum der Jahre 2017 bis 2019 absolvierten rd. 75 % der Auszubildenden eine verlängerte Lehre, während der übrige Teil die Teilqualifizierung erwarb.

Auszubildende der Teilqualifikation benötigten - vor allem wenn keine Berufsschule besucht wurde - primär Unterstützung beim Erwerb von praktischem Basiswissen, wie etwa zu Kenntnissen hinsichtlich mathematischer Grundkompetenzen sowie in finanziellen Angelegenheiten. Derartige allgemeinbildende bzw. ökonomische Kompetenzen erhöhten langjährigen Erfahrungen zufolge die Vermittlungschancen in ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt.

Die Dokumentation der den Auszubildenden zugekommenen Unterstützungsleistungen konnte vom Stadtrechnungshof Wien in der bereits erwähnten Datenbank nachvollzogen werden.

4.4.3 Die Aufgabenfelder der Sozialarbeit bestanden aus Krisenintervention bei akuten Problemlagen und aus der laufenden Begleitung bei den Themen rund um die Ausbildung, Familie, Beziehung, finanzielle Fragen, Wohnen oder Gesundheit. Ebenso wurde Unterstützung bei Amtswegen angeboten. In der Regel erfolgte die Unterstützung der Sozialarbeit für die Auszubildenden - mit Ausnahme des Erstgespräches - auf freiwilliger Basis. Allerdings konnte von der Vergleichsorganisation im Rahmen disziplinärer Maßnahmen auch eine Zusammenarbeit mit der Sozialarbeit vorgegeben werden. Grundsätzlich hatten die Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter regelmäßig in den Ausbildungs- und Übungsbereichen sowie in den Werkstätten präsent zu sein.

4.4.4 Um die persönliche Weiterentwicklung der Auszubildenden zu forcieren, bot die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation eine „Sommerwoche“ an. Für die Auszubildenden stellte dies eine Möglichkeit dar, unter in deren Alltag unüblichen Bedingungen zusammenzuleben und dabei gemeinsam Verantwortung für das Gelingen dieser Woche zu übernehmen, wofür auch soziale Kompetenzen wie etwa das Einhalten von Regeln ausschlaggebend waren.

Auch ein einmal jährlich vorgesehener „Teambuildingtag“ sollte nicht nur den Gruppenzusammenhalt stärken, sondern ebenfalls zum Erwerb von sozialen Kompetenzen beitragen.

Schließlich soll das Sportangebot der Vergleichsorganisation nicht unerwähnt bleiben, da grundlegende körperliche Fitness für die erfolgreiche Vermittlung in handwerkliche Berufe als erstrebenswert erachtet wurde. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigten, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zunehmend an lebensstilbedingtem Bewegungsmangel, falscher Ernährungsweise und damit auch an Folgeerscheinungen wie Übergewicht litten. Demzufolge erhielten die Auszubildenden regelmäßig die Möglichkeit Sporteinheiten zu absolvieren, wobei abwechselnd kräftigende und ausdauerfördernde Einheiten oder auch das Kennenlernen neuer Sportarten auf dem Programm standen.

4.5 Infrastruktur und Betreuungsschlüssel der Trägerorganisationen

4.5.1 Der Standort der „Teilqualifizierung Altmansdorf“ der „Sozial:Raum GmbH“ verfügte für seine 20 Ausbildungsplätze über 1 Metallwerkstätte, 2 Tischlerwerkstätten, 1 Malerwerkstatt, 1 Lackiererei sowie über Schulungs- und Sozialräume. Teilweise wurden die Strukturen gemeinsam mit einer ebenfalls in diesem Objekt angesiedelten Tagesstruktureinrichtung genutzt.

Die „Sozial:Raum GmbH“ übermittelte dem Stadtrechnungshof Wien folgende Fotodokumentation, aus welcher eine Werkstätte der Tischlerei ersichtlich ist.

Abbildung 5: Tischlerei der „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“



Quelle: „Sozial:Raum GmbH“; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

4.5.2 In seinem letzten Anerkennungsverfahren im Jahr 2017 berechnete der Fonds Soziales Wien den Betreuungsschlüssel der „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ mit 1 VZÄ zu 5,9 auszubildenden Personen, wobei die Qualifikation des eingesetzten Personals dessen Anforderungen zu entsprechen hatte. Demnach verfügten diese Mitarbeitenden entweder über eine Meisterprüfung oder eine Prüfung zur Ausbildung von Lehrlingen. Alternativ konnte das Personal Ausbildungen im Behinderten- oder Sozialbereich - welche der Fonds Soziales Wien ebenfalls anerkannte - absolviert haben.

4.5.3 In der „Integrativen Berufsausbildung“ der Vergleichsorganisation standen in allen Werkstätten bzw. in der Küche integrierte, von der Produktion und Fertigung des in-

tegrativen Betriebes räumlich getrennte Ausbildungs- und Übungsbereiche im Ausmaß von insgesamt 2.000 m² zur Verfügung. So war beispielsweise eine Tischlerei vorhanden, wobei auch die Maschinenhalle des integrativen Betriebes genutzt werden konnte. Eigene Übungsbereiche waren auch für die Malerei, die Reinigungstechnik, die Renovierung oder die Textilreinigung vorhanden. Für die Landschaftsgärtnerei stand sowohl eine Innenfläche wie auch ein Außenbereich zur Verfügung. Für den Einzelhandel waren keine eigenen Flächen vorgesehen, da die Ausbildung in Kooperation mit Partnerfirmen durchgeführt wurde.

Die Vergleichsorganisation übermittelte dem Stadtrechnungshof Wien folgende Fotodokumentation, aus welcher der Ausbildungs- und Übungsbereich der Tischlerei ersichtlich ist.

Abbildung 6: Ausbildungs- und Übungsbereich der Tischlerei der „Integrativen Berufsausbildung“ der Vergleichsorganisation



Quelle: Vergleichsorganisation; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Zur Veranschaulichung der mitbenützten Werkstätten des integrativen Betriebes übermittelte die Vergleichsorganisation auch die Fotodokumentation seiner Tischlerei.

Abbildung 7: Maschinenhalle der Tischlerei des integrativen Betriebes der Vergleichsorganisation



Quelle: Vergleichsorganisation; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

4.5.4 Die bzw. der Ausbildungsbeauftragte sowie eine Fachausbilderin bzw. ein Fachausbilder waren für die laufende Ausbildung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen verantwortlich. Um den individuellen Ausbildungsverläufen gerecht zu werden, waren die Outplacerrinnen bzw. Outplacerr als Teil der begleitenden Dienste im Einsatz. Diese waren für die Vermittlung nach der Ausbildung verantwortlich, wobei eine Person rd. 80 Jugendliche und junge Erwachsene zu betreuen hatte. Wichtige Eckpunkte

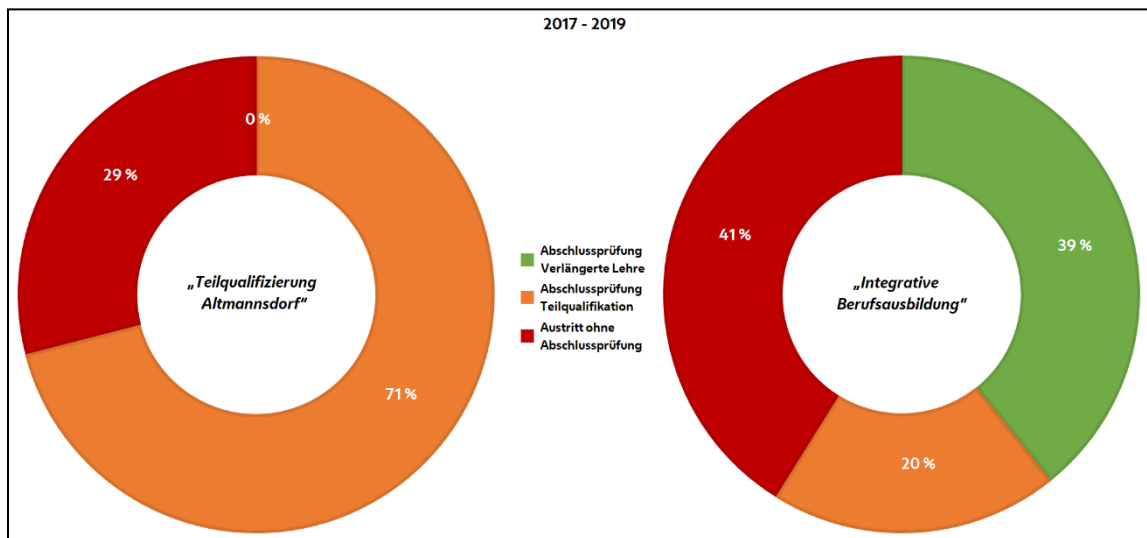
des Ausbildungsmodells stellten auch die soziale Betreuung und die schulische Begleitung durch Fachpädagoginnen bzw. Fachpädagogen dar. In der Sozialarbeit war jeweils 1 VZÄ für 70 Auszubildende zuständig. In der Fachpädagogik erfolgte der Ressourceneinsatz nach Maßgabe der Ausbildungsform differenzierter, wobei auch Ressourcen für die Begleitung von gehörlosen und schwerhörigen Auszubildenden abgestellt wurden. Zusätzlich war 1 Vollzeitkraft in der Lehrlingsaufnahme und Personalverwaltung sowie 1 Teilzeitkraft im Ausmaß von 0,5 VZÄ in der psychologischen Beratung eingesetzt.

Der Fonds Soziales Wien berechnete im Anerkennungsverfahren des Jahres 2017 einen Betreuungsschlüssel von 1 VZÄ zu 8 Teilqualifikantinnen bzw. Teilqualifikanten, wobei dieser Schlüssel inkl. der Berufsausbildungsassistenz und dem Verwaltungspersonal 1 VZÄ zu 5 Auszubildenden betrug.

4.6 Zielerreichung und Vermittlungsergebnisse der Ausbildungsmaßnahmen

4.6.1 Ein Ziel der Ausbildungsmaßnahmen war die erfolgreiche Absolvierung einer Abschlussprüfung vor der Wirtschaftskammer. In Ermangelung von Vorgaben durch den Fonds Soziales Wien erfolgte die Dokumentation auf Eigeninitiative der Trägerorganisationen. Aus diesen Dokumentationen stellte der Stadtrechnungshof Wien dar, wie häufig dieses Ziel erreicht wurde bzw. die Auszubildenden ohne eine zuvor bestandene Abschlussprüfung die von der „Sozial:Raum GmbH“ angebotene „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ bzw. die „Integrative Berufsausbildung“ der Vergleichsorganisation verließen. Anzumerken war, dass die Daten bei der Letztgenannten im Jahr 2017 noch nicht zentral erfasst waren.

Abbildung 8: Prozentuale Aufteilung der Auszubildenden der Jahre 2017 bis 2019 nach Abschlussart

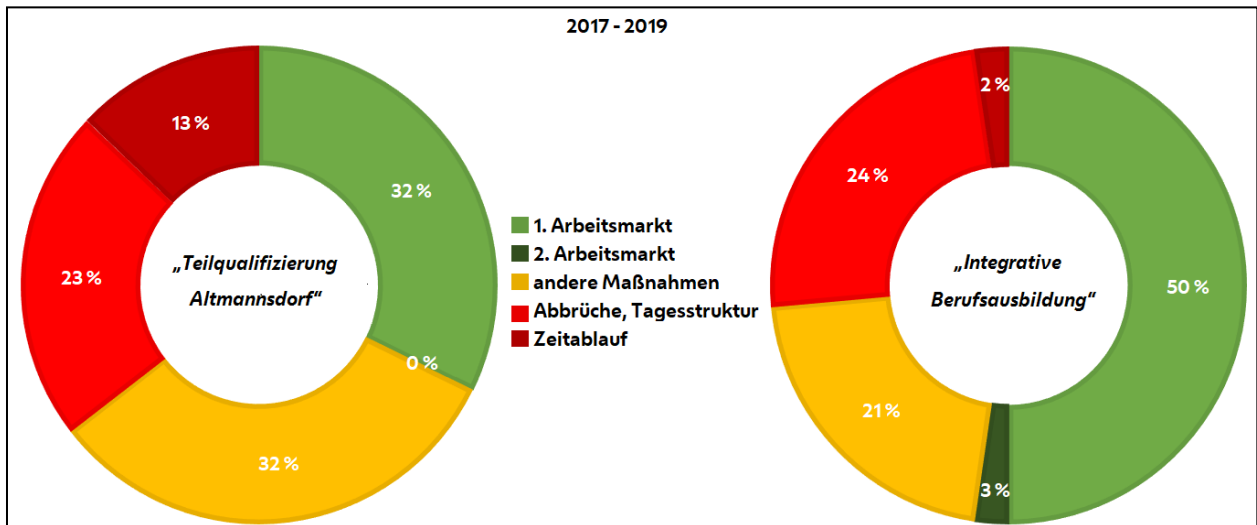


Quelle: „Sozial:Raum GmbH“ und Vergleichsorganisation; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, erreichten insgesamt betrachtet 71 % der Auszubildenden bei der „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ einen Abschluss vor der Wirtschaftskammer; eine verlängerte Lehre wurde bei dieser Maßnahme nicht angeboten. Bei der „Integrativen Berufsausbildung“ schlossen 59 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine Teilqualifizierung oder eine verlängerte Lehre ab. Zu weiteren positiven Abschlüssen konnte es gemäß der Leitung des Ausbildungsbereiches der Vergleichsorganisation kommen, wenn Jugendliche und junge Erwachsene die überbetriebliche Berufsausbildung verließen und ihre Lehrlingsausbildung oder die Teilqualifizierung in einem Unternehmen am freien Arbeitsmarkt weiterverfolgten. Die Anzahl derartiger positiver Abschlüsse konnte dem Stadtrechnungshof Wien von der Vergleichsorganisation nicht übermittelt werden.

4.6.2 Nicht nur eine positive Abschlussprüfung, sondern auch die Vermittlung in ein Unternehmen auf dem 1. Arbeitsmarkt wurde als Erfolg angesehen. Auf Grundlage der dazu bereitgestellten Daten nahm der Stadtrechnungshof Wien folgende Berechnungen vor und stellte diese im nachstehenden Schaubild zur Veranschaulichung dar.

Abbildung 9: Vermittlungsergebnisse 2017 bis 2019 bei den Ausbildungsmaßnahmen



Quelle: „Sozial:Raum GmbH“ und Vergleichsorganisation; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Im Durchschnitt des Betrachtungszeitraumes der Jahre 2017 bis 2019 konnten von der „Sozial:Raum GmbH“ 32 % und von der Vergleichsorganisation 53 % der ausgetretenen Teilnehmenden auf den 1. bzw. 2. Arbeitsmarkt vermittelt werden.

32 % der Teilnehmenden der „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ und 21 % der Teilnehmenden an der „Integrativen Berufsausbildung“ besuchten nach ihrem Austritt andere weiterführende Maßnahmen. Dazu war festzuhalten, dass alle die „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ verlassenden Teilqualifikantinnen bzw. Teilqualifikanten vom „Integrationsfachdienst Jobwärts“ der „Sozial:Raum GmbH“ zur weiteren Betreuung übernommen worden waren.

Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass etwa $\frac{1}{3}$ der Teilnehmenden an der von der „Sozial:Raum GmbH“ angebotenen Maßnahme „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ nicht erfolgreich in den Arbeitsmarkt oder in weiterführende Maßnahmen integriert werden konnten; diese waren in obiger Abbildung den Kategorien „Abbrüche“, „Tagesstruktur“ und „Zeitablauf“ zugeordnet. Gelegentlich kam es auch vor, dass trotz positiv abgelegter Teilqualifizierungsprüfung ein Wechsel in die Tagesstruktur nach § 9 CGW erfolgte.

Von der Vergleichsorganisation konnten etwas mehr als 25 % der Auszubildenden ebenfalls nicht erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden, Rückstufungen in die Tagesstruktur nach § 9 CGW waren nicht zu verzeichnen.

4.7 Feststellungen

4.7.1 Die „Sozial:Raum GmbH“ bot in der „Teilqualifizierung Altmannsdorf“ mit den 20 Ausbildungsplätzen für leistungsschwächere und kognitiv beeinträchtigte Jugendliche und junge Erwachsene eine Hilfestellung bei deren beruflicher Integration an. Wie die Einschau zeigte, konnte rd. $\frac{1}{3}$ der Auszubildenden nach ihrem Abschluss am freien Arbeitsmarkt Fuß fassen. Ungeachtet dessen stellte das erfolgreiche Absolvieren der Abschlussprüfung nicht immer einen Garantien für eine erfolgreiche Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt dar. So wurden im Betrachtungszeitraum 10 Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in weiterführende Maßnahmen und 3 weitere in die Tagesstruktur nach § 9 CGW vermittelt, worunter sich auch Teilnehmende mit bestandener Abschlussprüfung befanden.

Die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation stellte mit 150 Ausbildungsplätzen die größte Anbieterin bei dem vom Fonds Soziales Wien finanzierten Leistungsangebot Lehrlingsausbildung dar. Die gepflogene Durchlässigkeit zwischen der Teilqualifizierung und der verlängerten Lehre trug in dieser Einrichtung zur Erreichung des mit dem Fonds Soziales Wien vereinbarten Zieles einer durchschnittlichen Vermittlungsquote von knapp über 50 % in den 1. und 2. Arbeitsmarkt bei.

Die in den letzten Jahren neu errichtete, mit modernen Geräten ausgestattete Werkshalle des integrativen Betriebes in der Seestadt Aspern konnte von der Vergleichsorganisation für die „Integrative Berufsausbildung“ mitgenutzt werden. Darüber hinaus profitierten die Auszubildenden von der Unterstützung durch multiprofessionelle Teams, wobei sich ein Teil ausschließlich mit dem Outplacement beschäftigte. Insgesamt gesehen erreichte die Vergleichsorganisation eine deutlich höhere Vermittlungsquote als die „Sozial:Raum GmbH“.

4.7.2 Wie die Einschau weiters zeigte, zog die Vergleichsorganisation in der „*integrativen Berufsausbildung*“ zur Messung der Zielerreichung hinsichtlich der von ihr angebotenen Leistungen eine für die Berufsqualifizierungsmaßnahmen vorgesehene Betreuungsdokumentation heran. Demgegenüber erfasste die „*Sozial:Raum GmbH*“ einige outputorientierte Daten zu den in ihrem Konzept angeführten Zielen. Entsprechend dieser Zahlen lag die Dropoutquote in der „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“ innerhalb des selbst auferlegten Zieles von unter 20 %. Gemäß dem Konzept war nicht nur diese Zielerreichung oder das positive Ablegen der Teilqualifizierungsprüfung, sondern insbesondere auch eine danach folgende fixe sozialversicherungspflichtige Anstellung als Erfolg zu werten. Die Vermittlungen auf den 1. Arbeitsmarkt oder die Beendigung der Ausbildung in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes konnten jedoch nicht im gewünschten Ausmaß erreicht werden.

5. Abschließende Feststellungen und Empfehlungen

5.1 Die „*Sozial:Raum GmbH*“ legte nicht nur bei den Berufsqualifizierungsmaßnahmen, sondern auch bei der Teilqualifizierung großen Wert auf eine individuelle, bedürfnisangepasste Unterstützung bei der Bewältigung von sozialen Problemsituationen und vor allem Hilfe beim Aufbau von Schlüsselqualifikationen. Dennoch sahen die internen Vorgaben der „*Sozial:Raum GmbH*“ nicht vor, dass absolvierte Schulungseinheiten der Teilnehmenden in die fallbezogenen elektronischen Dokumentationen einzutragen waren.

Auch die Dokumentation der Entwicklungsfortschritte bei der Berufsqualifizierung im Hinblick auf die Kompetenzerweiterung, Beschäftigungsfähigkeit und Berufswahlkompetenz sollte den Konzepten zufolge in einer Datenbank erfolgen. Diese Entwicklungsfortschritte konnte der Stadtrechnungshof Wien lediglich aus den Protokollen der regelmäßigen Teamsitzungen nachverfolgen. Der Ausbildungsverlauf in der Teilqualifizierung war ebenso vor allem in händisch geführten Mappen oder Werkstättenbüchern dokumentiert.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher der „*Sozial:Raum GmbH*“, sowohl für die personenbezogene Falldokumentation bei der Berufsqualifizierung als auch für die

Dokumentation der Lehrinhalte der Teilqualifizierung Vorgaben zu entwickeln und in den Datenbanken entsprechende Einträge vorzusehen.

Darüber hinaus regte der Stadtrechnungshof Wien an, die elektronische Dokumentation auch für den Aufbau eines internen Berichtswesens heranzuziehen, da nicht nur die von Seiten des Fonds Soziales Wien geforderten Kennzahlen zur Zielerreichung, sondern auch weitere führungsrelevante Information aus derartigen Datenquellen generiert werden könnten.

Schließlich sollte die „*Sozial:Raum GmbH*“ die in den Konzepten der Berufsqualifizierung und Lehrlingsausbildung genannten Maßnahmenziele zur Gänze mit messbaren Merkmalen operationalisieren und in ihr Standardberichtswesen aufnehmen.

5.2 Die Konzepte der prüfungsgegenständlichen Berufsqualifizierungsmaßnahmen der „*Sozial:Raum GmbH*“ enthielten Ziele, die von einer realistischen beruflichen Orientierung und Abklärung des Leistungsprofils der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer über die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen durch Verbesserung der sozialen Kompetenzen bis zur Heranführung an den 1. Arbeitsmarkt reichten. Auch bei der Ausbildungsmaßnahme „*Teilqualifizierung Altmannsdorf*“ bezogen sich die Ziele auf die Ergebnisse der Maßnahme.

Über die vom Fonds Soziales Wien abgefragte Zielerreichung betreffend die Vermittlungen bei Berufsqualifizierungsmaßnahmen oder die positiven Abschlüsse bei der Berufsausbildung hinaus sollte nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien dem Fonds vor allem auch über die Wirkung der Maßnahmen regelmäßig berichtet werden.

Wenngleich dem Stadtrechnungshof Wien die Schwierigkeit bei der Darstellung des Zusammenhanges zwischen einer Leistung und seiner Wirkung sowie die im Qualitätsmanagement geforderte Messbarkeit dieser Wirkung bewusst war, empfahl er dennoch dem Fonds Soziales Wien, bei den Trägerorganisationen klientenbezogene, auf die Nachhaltigkeit der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Dienstverhält-

nisse ausgerichtete Wirkungsziele einzufordern. Diese könnten nicht nur zur Verbesserung der Ergebnisqualität bei den Leistungen der Einrichtungen, sondern letztlich auch zu einer wirkungsorientierten Steuerung beitragen.

6. Zusammenfassung der Empfehlungen

Empfehlungen an den Fonds Soziales Wien:

Empfehlung Nr. 1:

Vom Fonds Soziales Wien wäre das Projekt „*Inklusive Lehrredaktion*“ künftig gemäß seinem Förderungsmodell, vorzugsweise durch das System der Subjektförderung, abzugelten (s. Punkt 2.6.1).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Der Fonds Soziales Wien beabsichtigt, die „*Inklusive Lehrredaktion*“ in die Subjektförderung überzuführen. Der Zeitpunkt ist von der weiteren Entwicklung nach dem Wechsel vom Kurier in den ORF abhängig. Aufgrund der Tatsache, dass fast unmittelbar nach dem Wechsel zum ORF die COVID-19-Pandemie einen Normalbetrieb unmöglich machte, sind noch konzeptionelle und organisatorische Anpassungen vor der Überführung in die Subjektförderung notwendig.

Empfehlung Nr. 2:

Der Fonds Soziales Wien sollte die „*Sozial:Raum GmbH*“ und die zu Vergleichszwecken herangezogene Trägerorganisation bei den Bedingungen der Kostensätze gleichstellen (s. Punkt 2.6.2).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Eine Gleichstellung bei den Bedingungen der Kostensätze der „*Sozial:Raum GmbH*“ und der zu Vergleichszwecken herangezogenen Trägerorganisation wird vom Fonds Soziales Wien geprüft werden.

Empfehlung Nr. 3:

Der Fonds Soziales Wien sollte bei den Trägerorganisationen klientenbezogene, auf die Nachhaltigkeit der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnisse ausgerichtete Wirkungsziele einfordern, welche nicht nur zur Verbesserung der Ergebnisqualität bei den Leistungen der Einrichtungen, sondern letztlich auch zu einer wirkungsorientierten Steuerung beitragen könnten (s. Punkt 5.2).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Die Entwicklung eines Modells zur laufenden Evaluierung von Wirkung und Nachhaltigkeit der Berufsqualifizierung nach § 10 CGW erfolgt bereits. Dadurch wird künftig zeitnahes Monitoring der klientenbezogenen Ergebnisse im Sinn der Wirkungsziele ermöglicht und die wirkungsorientierte Steuerung optimiert.

Empfehlungen an die „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“:

Empfehlung Nr. 1:

Im schriftlichen Konzept zu der Berufsqualifizierungsmaßnahme „Absprung“ der „Sozial:Raum GmbH“ sollte dem Inhalt der an die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung auszuhändigenden Abschlussmappe oder auch dem möglichen Abbruch der Berufsqualifizierungsmaßnahme und den für derartige Fälle notwendigen Hilfestellungen mehr Raum gewidmet werden (s. Punkt 3.8.1).

Stellungnahme der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien, dem Inhalt der Abschlussmappe im Konzept mehr Raum zu geben, wird von der Geschäftsführung aufgenommen. Wie schon im Bericht genannt, ist es in der praktischen Umsetzung sehr wichtig, Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer, für die das Projekt „Absprung“ nicht das passende Angebot ist, bei Abbruch nach Möglichkeit an ein anderes Projekt o.Ä. zu vermitteln. Eine detailliertere Darstellung der ausgehändigten Informationen, des möglichen Abbruchs der

Qualifizierungsmaßnahme und der dafür notwendigen Hilfestellungen erfolgt bei der nächsten Konzepteinreichung.

Empfehlung Nr. 2:

Die „*Sozial:Raum GmbH*“ sollte die Zielsetzungen des Projektes im Konzept zu der „*Inklusiven Lehrredaktion*“ deutlicher herausarbeiten (s. Punkt 3.8.2).

Stellungnahme der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“:

Die Geschäftsführung hat den Auftrag an die Projektleitung erteilt, eine deutlichere Herausarbeitung der Zielsetzungen des Projektes „*Inklusive Lehrredaktion*“ durchzuführen. Die Zielsetzungen des Projektes „*Inklusive Lehrredaktion*“ werden mit dem Fonds Soziales Wien in den nächsten Projektbesprechungen im Fachbereich akkordiert und im Konzept bei der nächsten Einreichung festgehalten.

Empfehlung Nr. 3:

Die „*Sozial:Raum GmbH*“ sollte sowohl für die personenbezogene Falldokumentation bei der Berufsqualifizierung als auch für die Dokumentation der Lehrinhalte der Teilqualifizierung Vorgaben entwickeln und in den Datenbanken entsprechende Einträge vorsehen (s. Punkt 5.1).

Stellungnahme der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“:

Die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien zur digitalen Erfassung der personenbezogenen Falldokumentation und digitalen Dokumentation der Lehrinhalte wird von der Geschäftsführung aufgenommen. Im bereits stattfindenden Prozess der Digitalisierung in allen Teilbereichen der „*Sozial:Raum GmbH*“ wird der Schwerpunkt der digitalen Erfassung der personenbezogenen Falldokumentation gesetzt. Da in der Teilqualifizierung das analoge schriftliche Führen der Wochenberichte einen sehr wichtigen Bestandteil der Ausbildung hinsichtlich der Reflexion der

gelernten Inhalte darstellt, wird in diesem Teilaspekt der Auftrag an die Projektleitung erteilt, eine entsprechende Möglichkeit zu schaffen, um allen Ansprüchen gerecht zu werden. Aufgrund der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wurde für das Projekt „Absprung“ bereits mit der Prüfung einer möglichen erweiterten Nutzung der bestehenden Datenbank gestartet.

Empfehlung Nr. 4:

Von der „Sozial:Raum GmbH“ wäre die elektronische Dokumentation auch für den Aufbau eines internen Berichtswesens heranzuziehen, womit nicht nur die von Seiten des Fonds Soziales Wien geforderten Kennzahlen zur Zielerreichung, sondern auch weitere führungsrelevante Informationen aus derartigen Datenquellen generiert werden könnten (s. Punkt 5.1).

Stellungnahme der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“:

Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien, die in der Empfehlung Nr. 3 angeführte Dokumentation zur Generierung weiterer führungsrelevanter Informationen zu verwenden, wird nach erfolgter Umsetzung der Empfehlung Nr. 3 nachgegangen. Zum derzeitigen Zeitpunkt werden alle definierten Kennzahlen und das Berichtswesen abgebildet. Da sich aufgrund der digitalen Erfassung der personenbezogenen Falldokumentation neue Aspekte ergeben können, erteilt die Geschäftsführung den Auftrag einer im Anschluss zu erfolgenden Analyse der Möglichkeiten.

Empfehlung Nr. 5:

In den Konzepten der Berufsqualifizierung und Lehrlingsausbildung genannte Maßnahmenziele wären zur Gänze mit messbaren Merkmalen zu operationalisieren und in das Standardberichtswesen der „Sozial:Raum GmbH“ aufzunehmen (s. Punkt 5.1).

Stellungnahme der „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“:

Dieser Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird dahingehend Folge geleistet, dass neben den bereits definierten messbaren Zielen (z.B. Vermittlung 1. Arbeitsmarkt, Vermittlung 2. Arbeitsmarkt, Lehrabschluss etc.) eine Prüfung weiterer messbarer Ziele definiert werden kann, die eine noch weitreichendere Wirkung der Projekte darlegen könnte. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass auch die Definition von weichen Zielen eine wesentliche Ergänzung zur Gesamtdarstellung der Projekte darstellt, um deren Wirkungsweise hinreichend und ganzheitlich zu beschreiben. Im Rahmen der durchzuführenden Analyse steht eine aussagekräftige Gesamtdarstellung im Fokus.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Mag. Werner Sedlak, MA

Wien, im Dezember 2021