



universität
wien

MASTER THESIS

Titel der Master Thesis / Title of the Master's Thesis

„Wert der Arbeit – Perspektiven für einen
inklusiven Arbeitsmarkt“

verfasst von / submitted by

Mag.^a Charlotte Gruber

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the
degree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2021/ Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
Postgraduate programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 992 499

Universitätslehrgang lt. Studienblatt /
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Studium Generale (MA) – Das nachberufliche
Studium an der Universität Wien

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker

INHALT

Einleitung

Zusammenfassung	5
Abstract.....	6
Vorwort.....	7
Ziel der Arbeit.....	9
Forschungsfragen.....	10
Forschungsmethoden	10
Literaturanalyse	10
Inhaltsanalyse	11
Dokumentenanalyse	11
Sachverhaltsdarstellung.....	11
Analyse von statistischen Daten	12
Konkrete Vorgangsweise	12
Expert*inneninterview.....	13
Berichte aus der Praxis.....	14

Kapitel 1

Was ist/Was bedeutet „Arbeit“	15
Definitionen von Arbeit im Wandel der Zeit	16
Arbeit in der Physik	16
Arbeit in der Philosophie der Antike.....	17
Mittelalter	18
Neuzeit	19
Erweiterung des Arbeitsbegriffs durch feministische Ansätze	20
Nachhaltige Arbeit	22
Transformation der Arbeitsgesellschaft	24

Kapitel 2

Arbeit und Arbeitsmarkt	27
Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich	29
Vollbeschäftigung und ausländische Arbeitskräfte	30
Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit 1970	31
Experimentelle Arbeitsmarktpolitik.....	32
Gesetzliche Rahmenbedingungen	33
Aktion 8000	34

Arbeit und Lernen	35
abz* austria	36
Implacementstiftung	37
Veränderungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik	37
 Kapitel 3	
Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit	39
Zusammensetzung von erwerbsarbeitslosen Menschen	40
Höchste abgeschlossene Schulbildung	43
Dauer der Arbeitslosigkeit	43
Altersverteilung	44
Verknüpfung von Dauer der Arbeitslosigkeit und Alter	45
Schulungsteilnehmer*innen	47
Das Bild von arbeitslosen Menschen in der Gesellschaft	48
Beschäftigungsförderung	49
Betriebliche Eingliederungsbeihilfe	50
Die sozialen Beschäftigungsbetriebe zur Integration in den Arbeitsmarkt	51
Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	51
Zielgruppe	53
Verweildauer von Transitarbeitskräften in einem SÖB/GBP	54
Vermittlungsquote	56
Wirkungsmessung	57
Auswertungen der Wirkungsmessung	60
Qualitätsmanagement	65
Wert der Arbeit in sozialen Integrationsunternehmen	66
Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in der Coronakrise	68
 Kapitel 4	
Praktische Beispiele zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit	71
Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal (MAGMA)	71
Vergleichsdaten	73
Altersverteilung	74
Höchste abgeschlossene Schulbildung	76
Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in das Projekt MAGMA	77
Staatsangehörigkeit	78
Gesundheitszustand	79

Erste Einschätzungen von Teilnehmer*innen im Pilotprojekt MAGMA.....	81
Anmerkungen zur Projektidee von MAGMA	82
Hausmasters Dienstleistungs GmbH	83
Iduna Warenhaus	84
 Kapitel 5	
 Beispiele aus anderen Ländern der Europäischen Union	87
Italien – Soziale Genossenschaften.....	87
Interview mit Georges Tabacchi, Vorsitzender des Consorzio Abele Lavoro (CSAL), Turin .	90
Anmerkungen zum italienischen Modell der sozialen Genossenschaft	92
Beispiel Frankreich.....	94
Entreprise d’insertion (EI) – Integrationsbetrieb.....	94
Entreprises de travail temporaire d’insertion (ETTI) – Zeitarbeitsunternehmen zur Integration	95
Ateliers et chantiers d’insertion (ACI) – Werkstätten für Integration	96
Territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD)-	97
Arbeit für alle – ein Recht auf Arbeit	98
Tätigkeitsbereiche.....	99
Finanzierung.....	99
Die vier Phasen des Programms	101
Erste Ergebnisse des Pilotversuchs von „Territoire zéro chômeur de longue durée“ (TZCLD)	102
Reaktionen auf das Programm „Territoire zéro chômeur de longue durée“	104
Perspektiven des Programms „Territoire zéro chômeur de longue durée“	105
Beispiel Belgien	106
Integrationsunternehmen in Belgien.....	108
Soziale Unternehmen im Kontext der europäischen Union	111
Interview mit Patrizia Bussi, Generalsekretärin von ENSIE	115
Länderbericht Österreich an die Europäische Kommission.....	117
Öffentliche Auftragsvergabe	118
Schlussfolgerungen	121
Literaturverzeichnis	125
Quellen aus der Literatur	125
Studien, Berichte, Zeitungsartikel.....	126
Quellen aus dem Internet	126
Abbildungsverzeichnis	130
Tabellenverzeichnis	131

Anhang.....	132
Leitfaden für Interviews.....	132
Österreich.....	133
Interview mit Judith Pühringer.....	133
Interview mit Franz Wolfmayr.....	136
Interview mit Gerd Kronheim.....	138
Europäisches Netzwerk.....	140
Interview mit Patrizia Bussi	140
Italien	143
Interview mit Georges Tabacchi	143
Frankreich	148
Interview mit Matthieu Grosset	148
Belgien.....	152
Interview mit Salvatore Vetro	152

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit gibt einen Überblick über die Entwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, analysiert die Zusammensetzung der derzeit als arbeitssuchend vorgemerkten Personen und setzt einen Schwerpunkt auf Beschäftigungsmaßnahmen zur Integration von langzeitarbeitslosen Menschen und benachteiligten Personengruppen in den Arbeitsmarkt.

Das vorrangige Ziel einer Integration in den „ersten“ Arbeitsmarkt wird kritisch hinterfragt, eine Abstufung in ersten, zweiten, dritten Arbeitsmarkt wird abgelehnt, dafür soll von einem inklusiven Arbeitsmarkt gesprochen werden, der allen Menschen, die dies wollen, ungeachtet ihrer Kenntnisse und Leistungsfähigkeit, einen Arbeitsplatz anbietet. Dieser inklusive Arbeitsmarkt soll geeignete Rahmenbedingungen für alle schaffen, auch für jene Menschen, die ein unterstützendes Umfeld benötigen, um an einem Arbeitsplatz bestehen zu können.

Die sozialen Integrationsbetriebe in Österreich werden Betrieben mit ähnlichen Zielsetzungen in Italien, Frankreich und Belgien gegenübergestellt und die EU-Politik im Bereich Sozialwirtschaft wird kurz skizziert.

Das Modell der Arbeitsplatzgarantie wird anhand des Projektes MAGMA (Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal) beispielhaft dargestellt und mit dem französischen Programm „Territoire Zero Chômeur de Longue Durée“ verglichen.

Interviews mit Experten und Expertinnen aus Österreich untermauern die langjährigen Forderungen nach neuen Modellen mit einer flexibleren Ausgestaltung der Verweildauer und gesetzlich festgelegten Rahmenbedingungen, die unternehmerisches Denken mit sozialen Zielsetzungen verbinden.

Die Interviews mit Vertreter*innen der ausgewählten Länder haben einen vertieften Einblick in die jeweilige Landschaft der Integration von benachteiligten Personengruppen erlaubt.

Ein inklusiver Arbeitsmarkt, der allen eine Teilhabe ermöglicht, leistet auch einen wichtigen Beitrag zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

ABSTRACT

The present thesis gives a general view on the active labour market policy in Austria, analyses the composition of persons currently registered as jobseekers and puts the focus on work integration measures for long-term unemployed and disadvantaged people.

The predominant goal of integration into the “first” labour market is critically scrutinized; a scaling in first, second, third labour market is rejected; instead, an inclusive labour market is favoured; a labour market that offers job opportunities to all people who want it – regardless of their knowledge and working performance. This inclusive labour market shall establish an appropriate framework for all, including those people who need a supportive setting to secure their workplace.

The social integration enterprises in Austria are compared with enterprises in Italy, France and Belgium following similar goals and the EU-policy on social economy is briefly outlined.

The model of a job guaranty is illustrated with the example of the project MAGMA (model project job guaranty Marienthal) and compared to the French programme of „Territoire Zero Chômeur de Longue Durée“.

Interviews with experts in Austria reinforce the long-lasting demands for new models, allowing a more flexible design of the duration of stay and a legal framework combining entrepreneurial spirit with social goals.

The interviews with partners of the selected countries allowed a profound insight into the landscape of integration of disadvantaged persons.

An inclusive labour market making participation for all possible is an important contribution to the cohesion of our society.

EINLEITUNG

VORWORT

Arbeit ist ein allumfassender Begriff, wir verwenden ihn täglich in vielen verschiedenen Zusammenhängen, mit unterschiedlichen Bedeutungen und mit mehr oder weniger Aussagekraft.

Wenn Arbeit jedoch das berufliche Betätigungsfeld meint, mit dem wir unseren Lebensunterhalt bestreiten, dann wird der Blickwinkel eng; wir denken an die entlohnte Erwerbsarbeit; und wenn es um Arbeitsmarktpolitik und die Vermittlung von (erwerbs-)arbeitslosen Menschen geht, dann richtet sich der Fokus in Österreich auf den „ersten“ Arbeitsmarkt, den regulären Arbeitsmarkt – nur die Arbeit auf dem „ersten“. Arbeitsmarkt zählt, nur die Arbeit in diesem Arbeitsmarkt ist erstrebenswert, ist wertvoll.

Diese enge Sichtweise, dass in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik nur vom „ersten“ Arbeitsmarkt die Rede ist, wenn es um die Integration von arbeitssuchenden Menschen in den Arbeitsmarkt geht, hat mich unter anderem dazu motiviert, mich mit dem Begriff „Arbeit“ und dem „Wert der Arbeit“ genauer auseinanderzusetzen.

Anschub geleistet hat auch die Corona-Pandemie, als im Frühjahr 2020 plötzlich die sogenannten „Systemerhalter*innen“ durch alle Medien gingen und ihre Arbeit von einem Tag auf den anderen als so wichtig und wertvoll für die Gesellschaft erkannt wurde. Das Lob ist bald verhallt, mit einer zusätzlichen Prämie wurde manchen von ihnen gedankt – doch an den Arbeitsbedingungen, an der oft schlechten Bezahlung für diese wichtigen Jobs wurde bisher nichts geändert. Ihre wertvolle Arbeit bleibt weiterhin unter ihrem gesellschaftlichen Wert entlohnt.

Die Corona-Pandemie hat schließlich ein bereits vor dem Frühjahr 2020 bestehendes Problem weiter verschärft: die Wiedereingliederung von langzeitarbeitslosen Menschen in den Arbeitsmarkt. Die Gründe für ein langes Verweilen in Erwerbslosigkeit sind sehr vielfältig. Der größte Teil der Langzeitarbeitslosen möchte einer Erwerbsarbeit nachgehen, sind doch

Ansehen, Status und vor allem auch der Lebensstandard eng mit einer beruflichen Tätigkeit und einer existenzsichernden Entlohnung verknüpft.

Die Anforderungen für eine Arbeitsstelle auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt sind hoch, sie verändern sich ständig; nicht jede und jeder kann mit diesen Ansprüchen mithalten. Manche Personen brauchen ein sie unterstützendes Umfeld, um ihre Arbeitsleistung erbringen zu können. Ein solches Umfeld bietet der sogenannte „zweite“ Arbeitsmarkt, ein Arbeitsmarkt, der geförderte Arbeitsplätze für Menschen anbietet, die diese Unterstützung brauchen. Ein wesentlicher Teil des „zweiten“ Arbeitsmarktes sind sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, die in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) Arbeitsplätze vor allem für langzeitarbeitslose Menschen anbieten. Diese Arbeitsplätze sind jedoch als sogenannte Transitarbeitsplätze ausgerichtet, das bedeutet, sie sind zeitlich befristet und das Ziel ist, diese Menschen nach Ablauf der geplanten Frist (zwischen drei Monaten und maximal einem Jahr) auf den „ersten“ Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dieses Ziel erreicht jedoch nur rund ein Drittel der Personen nach dem Ausstieg aus einem sozialen Beschäftigungsbetrieb, die anderen sind danach wieder erwerbsarbeitslos, manche von ihnen kehren nach einem Jahr wieder auf einen Transitarbeitsplatz zurück; es ist dafür der Begriff des „Drehtüreffekts“ entstanden.

Es ist mir ein Anliegen, von einem inklusiven Arbeitsmarkt zu sprechen. In diesem inklusiven Arbeitsmarkt sollte auch der heute als „zweiter“ Arbeitsmarkt bezeichnete Arbeitsmarkt Raum haben und dauerhaft geförderte Arbeitsplätze anbieten, um jenen Menschen, die in einem sie unterstützenden Umfeld arbeiten wollen, dies ohne Befristung zu ermöglichen. Es ist für diese Menschen entwürdigend, immer wieder Kund*innen des AMS zu werden.

Ich habe im Jahr 1995 begonnen, einen sozialökonomischen Betrieb aufzubauen und habe ihn bis zu meiner Pensionierung im Jahr 2012 geleitet. Ich kenne viele Beispiele von Personen, die als Transitarbeitskraft gute Arbeit geleistet haben, aber deren Leistungsfähigkeit nicht ausgereicht hat, um sich dauerhaft am „ersten“ Arbeitsmarkt zu bewähren. Manche von ihnen haben bis zu vier oder fünf Mal in unserem sozialen Integrationsbetrieb als Transitarbeitskraft gearbeitet – und es war traurig zu sehen, wie sich die persönliche Situation dieser Menschen von einem Eintritt zum nächsten verschlechtert hatte, wie sich Hoffnungslosigkeit verstärkt und eine immer gleichgültigere Arbeitshaltung ausgebreitet haben.

ZIEL DER ARBEIT

Als Ausgangspunkt der Masterarbeit dient eine ganzheitliche Auseinandersetzung mit dem Begriff Arbeit und den Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt bieten sollte, damit alle Menschen, die dies wollen, einer Erwerbsarbeit nachgehen können. Es geht dabei auch um die Frage, welche Verantwortung der/die Einzelne gegenüber der Gesellschaft hat, mit seiner/ihrer Arbeitsleistung zum Gesamtwohl beizutragen - unabhängig von der Entlohnung - aber vor allem darum, welche Verantwortung unserem Gesellschaftssystem zukommt, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die es jedem/jeder ermöglichen, seinen/ihren Beitrag zu leisten.

Unter Arbeit wird heute nur die bezahlte Arbeit, die Erwerbsarbeit gesehen; bei Arbeitslosigkeit geht es um die fehlende Erwerbsarbeit und die fehlenden Arbeitsplatzangebote. Verschiedene Zugänge und Beispiele aus anderen Ländern sollen den Blick weiten und neue Ansätze für das Verständnis von Arbeit aufzeigen. Meine Arbeit wird anhand des Pilotprojekts MAGMA (Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal) die Auswirkungen einer Arbeitsaufnahme nach längerer Erwerbsarbeitslosigkeit beleuchten und mit verschiedenen Modellen von gemeinnützigen Beschäftigungsmaßnahmen bzw. mit Evaluierungen von Beschäftigungsprogrammen vergleichen.

Das Ziel der Arbeit ist es, Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich kritisch zu hinterfragen und mit Beispielen aus Italien, Frankreich und Belgien zu vergleichen. Dabei geht es vor allem um die Wirksamkeit der Maßnahmen in der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Alle Interventionen, die die Integration in den Arbeitsmarkt fördern, sind auf eine Arbeitsaufnahme am „ersten“ Arbeitsmarkt ausgerichtet. Es soll aufgezeigt werden, dass es für eine erfolgreiche Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit einen inklusiven Arbeitsmarkt braucht, der auch Menschen, die den Anforderungen des „ersten“ Arbeitsmarkts am Ende einer zeitlich befristeten Maßnahme nicht gewachsen sind, auffängt und ihnen weiterhin die Möglichkeit einer geförderten Beschäftigung bietet.

FORSCHUNGSFRAGEN

1. Warum wird nur die Arbeit am sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt als erstrebenswert und wertvoll betrachtet?
2. Welche Wirkungen kann die Aufnahme einer Beschäftigung für langzeitarbeitslose Menschen haben?
3. Welche Rahmenbedingungen braucht ein inklusiver Arbeitsmarkt?

FORSCHUNGSMETHODEN

Das Thema dieser Masterthesis ist sehr weit gefasst, daher spielen die Forschungsmethoden, mit welchen man sich den Fragestellungen annähert, eine große Rolle und vor allem, wie sich in dem unerschöpflich scheinenden Fundus an Literatur, Studien und Expert*innenmeinungen ein gangbarer Weg der Reduktion finden lässt, ohne wesentlich erscheinende Denkansätze zu verwässern.

LITERATURANALYSE

Im allgemeinen Teil des Kapitel 1 wird mit Literaturanalysen gearbeitet. Die traditionelle Literaturanalyse ist ein qualitatives Verfahren, um sich einen Überblick über den aktuellen und auch historischen Forschungsstand zu einem Thema zu verschaffen. Sie dient einerseits dem Einlesen und Einarbeiten in das Thema, andererseits soll sie gut strukturiert sein, um als Ausgangspunkt für die weitere Vertiefung in das Thema dienen zu können.¹

Die große Herausforderung ist dabei die Auswahl der relevanten Literatur und das Sammeln von aussagekräftigen Daten. Ein wichtiger Aspekt beim Sammeln von Daten aus der Literaturanalyse ist es, für die ausgewählte Literatur eine effiziente Methode zum Festhalten der relevanten Inhalte zu finden. Dabei spielt die Inhaltsanalyse eine wichtige Rolle.

¹ Vgl. Heinz Klandt, Sven Heidenreich: Empirische Forschungsmethoden in der Betriebswirtschaftslehre, de Gruyter 2017, S. 101

INHALTSANALYSE

Die Inhaltsanalyse wird als eine Forschungsmethode „zur systematischen Erhebung und Aufbereitung von Kommunikationsinhalten in Texten, Bildern, Filmen, Schallplatten und Ähnlichem“² verstanden. Die Inhaltsanalyse wird vor allem für Texte aus Büchern und Studien angewendet; dies wird dann als Dokumentenanalyse bzw. qualitative Textinterpretation bezeichnet.

DOKUMENTENANALYSE

Bei der Dokumentenanalyse ist eine strukturierte Vorgangsweise entscheidend für die spätere Verwendung zur Begriffsklärung, der Interpretation der Texte und dem Entwickeln eines eigenen Denkmodells. Es geht um ein fokussiertes Lesen, um sich nicht in der großen Fülle an Literatur zu verzetteln.

SACHVERHALTSDARSTELLUNG

Im Kapitel über die Beschäftigungsförderung wurden vor allem die Beschäftigungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich beleuchtet und diese den Beschäftigungsmaßnahmen in anderen EU-Ländern (Italien, Frankreich, Belgien) gegenübergestellt. Dabei dienten verschiedenste Studien, Evaluierungen, Tagungs- und Konferenzberichte sowie persönliche Erfahrungen als Grundlage.

Unter anderem wurde die Methode der Sachverhaltsdarstellung³ gewählt, die drei Elemente umfasst:

- Die Erzählung (eigene Erfahrungsberichte)
- Die Argumentation bzw. Evaluation
- Die Beschreibung (nationale und internationale Beispiele)

Für diese Arbeit ist vor allem die Argumentation im Sinne folgender Definition von Bedeutung: *„Argumentationen beziehen sich also in analytischer oder bewertender Weise auf ihren Gegenstand; im letzteren Fall spricht man auch von Evaluationen“*⁴.

² Michael Häder: Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 4. Auflage, Springer Verlag 2019, S. 342

³ Vgl. Patrick Heiser: Meilensteine der qualitativen Sozialforschung, Eine Einführung entlang klassischer Studien, Springer Verlag Wiesbaden 2018, S. 167

⁴ Ebenda S.168

ANALYSE VON STATISTISCHEN DATEN

Die Daten zum Projekt MAGMA stammen aus ersten Befragungen der Teilnehmer*innen, die ich für einen ersten Zwischenbericht des Instituts für Soziologie der Universität Wien einsehen und aufbereiten durfte. Eine wichtige Quelle sind die Daten des Arbeitsmarktservice Österreich und deren Aufbereitung durch das Forschungsnetzwerk des AMS. Des Weiteren konnte ich auf die Auswertungen der in der Steiermark entwickelten Wirkungsmessung zurückgreifen.

KONKRETE VORGANGSWEISE

Am Beginn stand die Sichtung der vorhandenen Literatur in Form von Büchern, Studien, Tagungsberichten, Evaluierungen, Artikel etc.; dabei wurden anhand der Stichworte Arbeit, Definitionen von Arbeit, Wert der Arbeit, Anerkennung von Arbeit, Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit und im speziellen Langzeitarbeitslosigkeit, Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungsmaßnahmen Buchkapitel und Beiträge ausgewählt und gelesen, teilweise exzerpiert oder Gedanken der Autor*innen aufgegriffen und weiterentwickelt.

Im nächsten Schritt wurde im Zugang zur Bibliothek der Universität Wien online Literatur zu den ausgewählten Stichworten gesichtet und teilweise heruntergeladen. Vorhandene Studien etc., ausgedruckte Artikel und Exzerpte wurden nach Stichworten geordnet.

Schließlich wurde das Internet generell nach den Stichworten durchsucht und aus der unendlichen Fülle wurden interessant erscheinende Beiträge ausgewählt, teilweise ausgedruckt oder heruntergeladen und in das Stichwortverzeichnis eingereiht.

Das umfangreiche statistische Material diente als Ausgangspunkt und Untermauerung von Argumenten und Analysen.

Die Expert*inneninterviews mit den österreichischen Interviewpartner*innen und die eigenen Erfahrungsberichte dienten der Veranschaulichung der derzeitigen Situation und sollten Möglichkeiten für die Bewältigung von künftigen Herausforderungen aufzeigen.

Die Interviews mit den ausländischen Gesprächspartner*innen dienten vor allem der Information über die Ausgestaltung von Maßnahmen zur Integration von benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt im jeweiligen Land.

EXPERT*INNENINTERVIEW

Das Expert*inneninterview zählt zu den qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung. Als Erhebungsmethode der qualitativen Sozialforschung dienen Expert*inneninterviews dazu, das spezifische Wissen eines Interviewpartners bzw. einer Interviewpartnerin in Bezug auf einen spezifischen Sachverhalt systematisch und methodisch zu erschließen.⁵

Mit folgende Expert*innen wurden Interviews geführt (via Zoom):

Aus Österreich

- Judith Pühringer, ehemalige Geschäftsführerin einer NGO im arbeitsmarktpolitischen Bereich (arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich), die nun als Landtagsabgeordnete der Grünen in Wien tätig ist
- Franz Wolfmayr, den ehemaligen Gründer eines sozialen Unternehmens im Behindertenbereich (Chance B, Gleisdorf) und langjährigen Obmann von EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) und jetzt als Mitgründer des Zentrums für Sozialwirtschaft tätig
- Gerd Kronheim, den Obmann des steirischen Netzwerks für soziale Unternehmen (arbeit plus Steiermark) sowie Gründer und seit über 30 Jahren Geschäftsführer des sozialökonomischen Betriebs Bicycle, Graz)

Auf EU-Ebene

Patrizia Bussi, die Direktorin des europäischen Netzwerks ENSIE (European Network for Social Integration Enterprises)

Aus Italien

Georges Tabacchi, den Gründer und Präsidenten von Consorzio Abele Lavoro in Turin

Aus Frankreich

Mathieu Grosset, den Geschäftsführer Ferdinand Lechner

⁵ Vgl. Patrick Heiser: Meilensteine der qualitativen Sozialforschung, Eine Einführung entlang klassischer Studien, Springer Verlag Wiesbaden 2018, S. 103

Aus Belgien

Salvatore Vetro, den langjährigen Leiter von Groupe Terre in Herstal (bei Lüttich) und Vorsitzenden des Netzwerks RES (Reseau d'Entreprises Sociales)

Die Expert*inneninterviews wurden leitfadengestützt geführt, aber auch Elemente eines problemzentrierten und offenen Interviews wurden verwendet. Die Interviews mit den ausländischen Expert*innen dienten vor allem der Information über länderspezifische Besonderheiten.

Der Leitfaden für die Interviewpartner*innen aus Österreich diene als Richtschnur (siehe Anhang), das Interview wurde über weite Strecken als offenes Interview geführt.

Die Interviews wurden über Zoom geführt, zu Beginn des Interviews wurde von allen Interviewpartner*innen die Zustimmung zur Aufnahme eingeholt. Alle Interviews wurden transkribiert und sind im Anhang einsehbar.

Die Interviews mit den Interviewpartner*innen aus dem EU-Raum wurden auf Französisch geführt.

BERICHTE AUS DER PRAXIS

Die Berichte aus der Praxis stützen sich auf Projektbeschreibungen, auf eigene Erfahrungen als Gründerin und Geschäftsführerin eines sozialökonomischen Betriebs und Vertreterin in Netzwerken auf regionaler, nationaler und EU-Ebene, auf Teilnehmen an verschiedenen Tagungen und Konferenzen ab 1995 bis in die Gegenwart.

KAPITEL 1

WAS IST/WAS BEDEUTET „ARBEIT“

Das deutsche Wort „Arbeit“ leitet sich aus dem Mittelhochdeutschen „arebeit“ oder Althochdeutschen „arabeit“ oder „arabeiti“ ab⁶ und bedeutet Mühsal, Plage, Beschweris. Das deutsche Wort „Arbeit“ wird mit Anstrengung, sich abmühen, eine beschwerliche Tätigkeit verrichten assoziiert. Es ist vor allem die körperliche Arbeit, die als Mühsal, als Belastung wahrgenommen wird.

Schon in der Bibel wird auf die Mühsal, die Anstrengung verwiesen, die dem Menschen auferlegt wird: *„Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen“*⁷ – im alttestamentarischen Kontext ist Arbeit als Strafe für die Nicht-Beachtung der von Gott gesetzten Grenzen zu verstehen. Heute setzt uns die Natur Grenzen (Pandemie, Unwetterkatastrophen, Erderwärmung, Dürre, Hitze, Ressourcenverknappung, etc.), die wir mit Erfindergeist, Technik und technologischen Innovationen – Arbeit, die die Erkenntnisse aus den unterschiedlichsten Wissenschaften zusammenführt – zu überwinden versuchen.

Die gerade (Juli 2021) aktuellen Bilder der Hochwasserkatastrophen in Deutschland, Belgien, Niederlande und Österreich veranschaulichen, dass wir Naturgewalten hilflos ausgeliefert sind und die Beseitigung der Folgen den Menschen unendliche Mühsal und Plage abverlangt und sie manchmal an den Rand ihrer Existenz bringt.

Alle Lebensbereiche sind von Arbeit durchdrungen, Leben ohne Arbeit ist nicht möglich. Eine allgemeine Definition könnte demgemäß lauten *„Wir sprechen dann von Arbeit, wenn das Handeln des Menschen zielgerichtet ist, bewusst und planmäßig erfolgt und erkennbar nützlich ist“*⁸

⁶ <https://www.wortbedeutung.info/Arbeit/> 22.7.2021

⁷ 1. Buch Moses, Kapitel 3, Vers 19

⁸ Jörg Flecker: Arbeit und Beschäftigung – Eine soziologische Einführung, Facultas 2017, S.16

Es gibt jedoch keine einheitliche, über alle Wissenschaften hinweg gültige Definition von Arbeit. Es sollen daher einige Fachgebiete herausgegriffen und deren Verständnis des Arbeitsbegriffs näher dargestellt werden.

In unserem täglichen Sprachgebrauch herrscht eine sehr enge Bedeutung von Arbeit vor, daher möchte ich den Blickwinkel erweitern und nicht beim Fokus auf die Erwerbsarbeit hängen bleiben.

Denn der Begriff Arbeit geht weit über den Bereich der Erwerbstätigkeit hinaus und stellt „eine grundlegende Kategorie menschlichen Daseins“⁹ dar. Es erscheint wichtig, zunächst eine möglichst breite Perspektive auf den Begriff Arbeit einzunehmen, um Bedeutung und Wert von Arbeit in einem größeren Kontext einordnen zu können.

DEFINITIONEN VON ARBEIT IM WANDEL DER ZEIT

ARBEIT IN DER PHYSIK

Arbeit = Kraft x Weg ($W=F \cdot s$)

*„Die physikalische Größe „Arbeit“ beschreibt die Energiemenge, die einem Körper durch eine „Kraft“ zugeführt wird, während er sich bewegt. Die dem Körper zugeführte Energiemenge wird gleichzeitig dem Energieinhalt des physikalischen Systems, das die Kraft hervorbringt, entzogen“.*¹⁰

James Suzman¹¹ nimmt den physikalischen Begriff von Arbeit zum Ausgangspunkt seiner „anderen Geschichte der Menschheit“ und führt aus: *„Was das Leben zu einem so erstaunlichen Phänomen macht ... ist die Vielfalt höchst ungewöhnlicher Arten von Arbeit, die lebende Organismen leisten. ... Um es auf eine Kurzformel zu bringen: Leben heißt arbeiten.“*

⁹ Hans A Frambach.: Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel Eine Untersuchung aus nationalökonomischer Perspektive, Beitrag in „Arbeit“ Heft 1/2002

¹⁰ [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_\(Physik\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_(Physik)) 25.7.2021

¹¹ James Suzman: Sie nannten es Arbeit – Eine andere Geschichte der Menschheit, Verlag C.H.Beck 2021, S. 31f

Die Entstehung und Erhaltung menschlichen Lebens gehen auf diese Form von Arbeit zurück und bildlich gesprochen müssen wir bis heute unserem Körper in Form von Nahrungsmitteln Energie zuführen, um Arbeit leisten zu können. Auch Karl Marx sieht Arbeit in seiner Grundform als eine *„von allen Gesellschaftsformen unabhängige Existenzbedingung des Menschen, ewige Naturnotwendigkeit, um den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur, also das menschliche Leben zu vermitteln“*¹²

Marie Jahoda beschreibt in ihrem Essay „Bemerkungen zum Begriff Arbeit“¹³, dass *„Arbeit vor allem eine Notwendigkeit, eine Bedingung des Überlebens“* ist. Es ist jener Energieaufwand, der notwendig ist, um den Lebensunterhalt zu sichern. In den uns bekannten Gesellschaften *„ist Arbeit als zentrale Aktivität allgegenwärtig, die den Großteil der im Wachzustand verbrachten Stunden ... einnimmt“*.

ARBEIT IN DER PHILOSOPHIE DER ANTIKE

*„Arbeit im philosophischen Sinn erfasst alle Prozesse der bewussten schöpferischen Auseinandersetzung der Menschen. Sinngeber sind die selbstbestimmt und eigenverantwortlich handelnden Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Anschauungen im Rahmen der aktuellen Naturgegebenheiten und gesellschaftlichen Arbeitsbedingungen.“*¹⁴

In der Philosophie geht es um die geistige und schöpferische Arbeit, die unserem Leben Sinn geben soll. Die Suche nach einem Lebenssinn ist eine wesentliche Komponente in der Betrachtung von Arbeit und ihrer Bedeutung für jeden Einzelnen. Sinn in seinen Tätigkeiten zu sehen, macht Arbeit zu einer befriedigenden Handlung, Arbeit als sinnlose Plage zu empfinden, macht sie zu einer Belastung.

In der antiken griechischen Philosophie stand die Auseinandersetzung mit dem eigenen Sein im Mittelpunkt, das Ziel war ein gutes, ein gelungenes Leben und das Erreichen der Tugenden, allen voran der Tüchtigkeit. Diese philosophische Arbeit war allein den Eliten vorbehalten, die das militärische und politische Leben der „Polis“ gestalteten. Während der Hochblüte der

¹² Zitiert nach Jörg Flecker: Arbeit und Beschäftigung – Eine soziologische Einführung, Facultas 2017, S.18

¹³ Marie Jahoda: Aufsätze und Essays. Studien Verlag 2019, S. 279

¹⁴ [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_\(Philosophie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_(Philosophie)) 26.7.2021

griechischen Philosophen wurde als die höchste Stufe von Arbeit die kontemplative Muße gesehen. Alle sorgenden und reproduktiven Tätigkeiten wurden an Frauen und Sklav*innen ausgelagert, die keine Bürgerrechte hatten; Sklav*innen waren Eigentum ihrer Herren.

Für die antiken Gesellschaften war die Sklavenhaltung eine selbstverständliche Lebensform, obwohl es in der griechischen Gesellschaft durchaus ein Streitthema war, ob die Sklaverei naturgegeben ist oder auf Gesetzen beruht. So ist z.B. von Alkidamas (ein Vertreter der Sophisten, gestorben 375 v.Chr.) überliefert, dass er gegen die Sklaverei auftrat „*Gott hat alle Menschen freigelassen; die Natur hat niemanden zum Sklaven gemacht.*“¹⁵ Auch Aristoteles fühlte sich im Zwiespalt, ob die Haltung von Sklaven von der Natur vorgesehen war und versuchte daher, die Sklavenhaltergesellschaft mit wirtschaftlichen und moralischen Argumenten zu rechtfertigen.

MITTELALTER

In Europa war das Mittelalter stark durch die christliche Religion geprägt, wo der Gedanke der Strafe für die Sünde vorherrschte und der Lohn im Himmel durch Mühe und Plage auf Erden erarbeitet werden musste. Im Gegensatz zur Antike, die jegliche körperliche und produktive Arbeit verachtete, wird Arbeit auch als Schöpfungsauftrag gesehen „*Seid fruchtbar und mehrt euch, füllt die Erde und macht sie euch untertan*“¹⁶

Thomas von Aquin sah in der Ständeordnung des Mittelalters die göttliche Ordnung gespiegelt. In erster Linie geht es um das Seelenheil; die Arbeit ist sekundär, jedoch ist die Pflicht zur Arbeit ein göttliches Gebot für diejenigen, die nicht von eigenem Besitz leben können. Die Armen geben den Reichen die Gelegenheit, ihre christliche Pflicht durch die Gabe von „Almosen“ zu erfüllen.¹⁷ Auch der Orden der Benediktiner stellt mit seinem Wahlspruch „*Ora et Labora*“ die Arbeit neben dem Gebet als die wichtigste Aufgabe der Mönche dar.

Die Arbeit im Mittelalter war vor allem Subsistenzarbeit, sie diente in erster Linie der eigenen Versorgung bzw. der Versorgung der Landeigentümer. Es gab eine Vielzahl von Leibeigenen, die auf den Gütern ihrer Feudalherren Fronarbeit verrichten mussten. In den Städten

¹⁵ Christoph Helferich: Geschichte der Philosophie, Vierte Auflage, Springer Verlag 2012, S. 18

¹⁶ Moses 1 Vers 28

¹⁷Vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Thomas_von_Aquin#Ethik 30.7.2021

entwickelten sich das gewerbliche Handwerk und die Zünfte. Arbeits- und Wohnort waren zunächst noch nicht getrennt, während der Ausbildung zogen jedoch Lehrlinge und Gesellen zu verschiedenen Lehrherren und waren während der Lehrzeit Teil des Haushalt ihres Lehrherrn.¹⁸

NEUZEIT

Mit der Reformation zu Beginn des 16. Jahrhunderts wandelt sich das Arbeitsverständnis und verliert so manche negative Zuschreibungen. Arbeit wird zur Berufung, zur Pflichterfüllung, zum göttlichen Auftrag. Nicht-Arbeit wird als egoistische Lebensweise abgelehnt:

„Von Arbeit stirbt kein Mensch, aber von Ledig- und Müßiggehen kommen die Leute um Leib und Leben; denn der Mensch ist zum Arbeiten geboren, wie der Vogel zum Fliegen“ (Martin Luther)¹⁹

Aus dieser neuen Haltung zur Arbeit leitet schließlich Max Weber seine protestantische Arbeitsethik ab, die einerseits auf Luther und andererseits auf Calvin zurückgeht. Die Pflicht zur Arbeit wird verinnerlicht, Reichtum als sichtbares Zeichen der Erwählung durch Gott interpretiert und stellt damit eine wichtige Grundlage für die Entwicklung des Kapitalismus dar.

Mit der beginnenden Industrialisierung im 18. Jahrhundert, ausgehend von England, gewinnt Arbeit neben den beiden anderen Produktionsfaktoren Grund und Boden und Kapital an Bedeutung. *„Nur durch menschliche Arbeit können der Natur die zum Überleben einer Gesellschaft notwendigen Erträge abgerungen bzw. erwirtschaftet werden“²⁰*. Wohlstand und Reichtum (des kapitalistischen Unternehmertums) beruhen auf einer ständigen Steigerung der Arbeitsproduktivität und der fortschreitenden Arbeitsteilung zulasten eines ständig wachsenden Arbeiter*innenproletariats.

Die große Kluft zwischen einem wohlhabenden Bürgertum, das über die Produktionsmittel verfügt und einer armen Arbeiter*innenschicht, die ihre Arbeitskraft verkaufen muss, aber

¹⁸ Vgl. Andrea Komlosy: Arbeit – Eine globalhistorische Perspektive, 13.-21. Jahrhundert, Promedia 2015, S. 90 ff

¹⁹ [Zitat nach Martin Luther](#)

²⁰ Hans A Frambach.: Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel Eine Untersuchung aus nationalökonomischer Perspektive, Beitrag in „Arbeit“ Heft 1/2002

von der steigenden Arbeitsproduktivität kaum profitieren kann, ist ein Grundstein für die Kritik von Karl Marx an der kapitalistischen Produktionsweise.

Der Begriff „Arbeit“ ist ein zentraler Begriff für Karl Marx, sozusagen die zentrale Kategorie für die menschliche Existenz. Die kapitalistischen Produktionsbedingungen entfremden den Arbeiter/die Arbeiterin jedoch von der Arbeit, denn sie geschieht nicht im Eigeninteresse, sondern sie dient der Mehrung des Wohlstands der Kapitalisten.

Arbeit in ihrer Idealform sollte jedoch nur die „nützliche“ Arbeit sein, die für die Erhaltung der menschlichen Existenz erforderlich ist. Marx spricht daher auch von einer Verkürzung des Arbeitstages und der Vermeidung von nutzloser Arbeit.

„Je mehr die Produktivkraft der Arbeit wächst, umso mehr kann der Arbeitstag verkürzt werden, und je mehr der Arbeitstag verkürzt wird, desto mehr kann die Intensität der Arbeit wachsen. Gesellschaftlich betrachtet, wächst die Produktivität der Arbeit auch mit ihrer Ökonomie. Diese schließt nicht nur die Ökonomisierung der Produktionsmittel ein, sondern auch die Vermeidung aller nutzlosen Arbeit,..... neben einer Unzahl jetzt unentbehrlicher, aber an und für sich überflüssiger Funktionen.“²¹

Diese Aussagen haben ihre Gültigkeit bis heute nicht verloren – auch wenn es seit der Zeit, in der diese Zeilen geschrieben wurden, eine deutliche Reduktion der Arbeitszeit und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gegeben hat, sehen wir uns heute mit einer Fülle von Produkten umgeben, die manchen vielleicht unentbehrlich erscheinen, aber Ergebnis nutzloser Arbeit und im Grunde überflüssig sind.

ERWEITERUNG DES ARBEITSBEGRIFFS DURCH FEMINISTISCHE ANSÄTZE

Die zunehmende Industrialisierung führte zu einer Trennung von Wohnort und Arbeitsplatz; die bis dahin weit verbreitete „Familienwirtschaft“²² wurde von einer neuen Rollenteilung abgelöst: der Mann geht außer Haus einer entlohnten Arbeit nach und ist für den Unterhalt der Familie zuständig, der Frau obliegt die unbezahlte Reproduktionsarbeit im Haus.

²¹ <https://www.textlog.de/kapital-variationen-arbeit.html> aus Karl Marx: Das Kapital, Bd.1 Kapitel V/15
25.10.2021

²² Sylvia Hahn: Frauenarbeit. Vom ausgehenden 18. bis zum 20. Jahrhundert, Wien 1993, S.8

Die traditionelle Familienwirtschaft blieb vor allem im bäuerlichen Bereich und auch bei kleinen Handwerksbetrieben weiter bestehen; so z.B. waren in Österreich um 1910 noch immer rund 40 % der Menschen in der Landwirtschaft beschäftigt;²³ heute beträgt dieser Anteil nur noch knapp 4 %.²⁴

Das (männliche) „Idealbild“ der bürgerlichen Gesellschaft lebt bis heute weiter und spiegelt sich bis weit ins 20. Jahrhundert auch in der Gesetzgebung wider. Familienvorstände bzw. Ehemänner konnten über eine Tätigkeit außer Haus der weiblichen Haushaltmitglieder entscheiden. Erst durch eine tiefgreifende Familienrechtsreform unter Justizminister Christian Broda wurde in Österreich im Jahre 1975 die Vormachtstellung des Mannes aufgehoben und die Gleichstellung der Ehepartner gesetzlich verankert.

Mit der Frauenbewegung des 20. Jahrhunderts und vor allem den feministischen Denkansätzen ab den 1970er Jahren erfährt die Diskussion über den Begriff Arbeit eine deutliche Ausweitung auf die verschiedenen Formen von Arbeit; neben der Erwerbsarbeit wird vor allem die (unbezahlte) Reproduktions- und Sorgearbeit, die zum größten Teil von Frauen geleistet wird, thematisiert. Mit der Aufnahme von außerhäuslicher Arbeit haben die Frauen die klassische Rollenteilung unterlaufen, Frauen verrichten jedoch bis heute noch immer den größeren Teil der unbezahlten Arbeit im Haushalt und bei der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen. Obwohl diese Arbeit einen sehr wertvollen Beitrag zum Funktionieren unseres Zusammenlebens leistet, fehlt eine angemessene gesellschaftliche Anerkennung. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben aktuelle Diskussionspunkte und es werden je nach politischer Ausrichtung unterschiedliche Lösungsansätze geboten.

Einen interessanten Denkansatz zur Verteilung von Arbeit aus frauenpolitischer Sicht bringt Frigga Haug²⁵ mit ihrer Vier-in-Einem-Perspektive ein. Sie nennt diesen Vorschlag zwar eine

23 Edith Rigler: Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg, Oldenbourg Verlag, München 1976, S. 40

24 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/217608/umfrage/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren-in-oesterreich/> 26.10.2021

25 Frigga Haug: Die Transformation muss am Herrschaftsknoten ansetzen, in Transformation im Kapitalismus und darüber hinaus, Beiträge zur Ersten Transformationskonferenz des Instituts für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 13. und 14. Oktober 2011, S. 26

Utopie von Frauen, aber er sollte für alle gelten und könnte eine gerechtere Verteilung der Arbeit bringen.

Sie teilt einen 16 Stunden Arbeitstag zu je vier Stunden in die folgenden vier Bereiche ein:

- Erwerbsarbeit
- Fürsorgende Arbeit
- Gemeinwesenarbeit (politisch-gesellschaftliches Engagement)
- Entfaltung der eigenen Fähigkeiten und Chancen

Mit einer Reduktion der Erwerbsarbeit auf vier Stunden täglich würde sich auch das Problem der Arbeitslosigkeit erledigen, die Qualität der (Erwerbs-)Arbeit würde steigen, mit der Fürsorge- und Gemeinwesenarbeit könnten viele notwendige Tätigkeiten für die Gesellschaft übernommen werden, die derzeit nicht geschehen, weil sie keinen Profit abwerfen. Mit dieser Vier-in-einem- Perspektive werden Erwerbsarbeit und Einkommen zunehmend entkoppelt.

Da die Erwerbsarbeit die materielle Existenz absichern soll, geht dieser Vorschlag bereits in Richtung eines existenzsichernden Grundeinkommens, eine Diskussion, die seit Jahren schwelt und an Intensität eher zunimmt, denn unsere Arbeitsgesellschaft befindet sich in einer Phase der Transformation, die neue Modelle und Ideen braucht. (Auf die Diskussion über das Grundeinkommen soll im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht explizit eingegangen).

NACHHALTIGE ARBEIT

In die gegenwärtigen Diskussionen um den Begriff Arbeit fließen immer öfter auch Nachhaltigkeitsaspekte und ökologische Überlegungen ein.

Der Human Development Report 2015 über Arbeit und menschliche Entwicklung definiert nachhaltige Arbeit wie folgt:

„Nachhaltige Arbeit wird definiert als Arbeit, die der menschlichen Entwicklung förderlich ist und gleichzeitig negative Außenwirkungen, die in verschiedenen geographischen und zeitlichen Zusammenhängen erlebt werden können, verringert oder ausschaltet. Sie ist nicht

nur für die Erhaltung unseres Planeten entscheidend, sondern auch, um sicherzustellen, dass künftige Generationen weiterhin Arbeit haben.“²⁶

Der Begriff Arbeit wird im Human Development Report 2015 sehr weit gefasst und sieht Arbeit als jede gesellschaftlich notwendige Tätigkeit, die neben der Erwerbsarbeit auch die unbezahlte Sorgearbeit, das ehrenamtliche Engagement, Freiwilligenarbeit, kreative Beschäftigung etc. einbezieht.²⁷

Insbesondere das Ziel 8 der Social Development Goals der UN *„Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all“*²⁸ strebt nach einer nachhaltigen und menschenwürdigen Arbeit für alle sowie nach produktiver Vollbeschäftigung. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten bestimmte Arbeitsformen abgeschafft bzw. umgewandelt und neue Formen von Arbeit geschaffen werden. Es geht vor allem um eine Veränderung der Arbeitsbedingungen, die viele Menschen nicht mehr hinnehmen wollen.

So war unter dem Titel „Die große Resignation am Arbeitsmarkt“ davon die Rede, dass „immer mehr Arbeitnehmer traditionelle Jobangebote ausschlagen“²⁹, die Menschen haben schon lange das Vertrauen verloren, dass man mit der richtigen Ausbildung einen sicheren und guten Job bekommen kann. Jetzt machen sich Abstiegsängste und die Furcht vor den schwer einschätzbaren Folgen des Klimawandels breit.

Sprach man in den 1990er Jahren noch vom „Ende der Arbeit“ (Jeremy Rifkin 1995 in seinem gleichnamigen Buch), so beschäftigen uns heute von allem die raschen Veränderungen und die wachsenden Anforderungen des Arbeitsmarktes; die demografische Entwicklung führt in vielen Industrieländern zu einer Überalterung der Gesellschaft, der eher die Arbeitskräfte als die Erwerbsarbeit ausgehen wird. Dazu kommt die die große Resignation vieler Arbeitskräfte, die ihre Jobs aufgeben, weil sie sich nicht wertgeschätzt fühlen, weil nicht gehalten wird, was versprochen wurde, weil viele weniger und flexibler arbeiten wollen.³⁰

²⁶ UNDP Human Development Report 2015 - Bericht über die menschliche Arbeit 2015, S. 45

²⁷ Ebenda, S. 3ff

²⁸ <https://sdgs.un.org/goals/goal8> zugegriffen am 12.11.2021

²⁹ Der Standard, Sa/So 6./7. November 2021 Karin Bauer: So wollen wir nicht mehr arbeiten, S 12-13

³⁰ Der Standard, Sa/So 6./7. November 2021 Karin Bauer: So wollen wir nicht mehr arbeiten, S 12-13

Derzeit (November 2021) gibt es in Österreich weit über 100.000 offene Stellen, die beim AMS gemeldet sind, der Wirtschaftsbund zählt sogar 248.000 offene Stellen³¹ und argumentiert damit, dass es dringend eine Reform des Arbeitslosengeldes braucht, um mehr Menschen in Arbeit zu bringen. Doch es besteht eine große Kluft zwischen den Jobangeboten der Unternehmen und den nachgefragten Qualifikationen und den Voraussetzungen und Kenntnissen, über die arbeitslose Menschen verfügen.

Die abschließende Frage in ihrem Artikel „So wollen sie nicht mehr arbeiten“ stellt Karin Bauer dem Personalchef einer großen Firma mit 11.000 Mitarbeiter*innen: „Wird die Arbeitswelt nun also gezwungenermaßen inklusiver, weniger aussortierend und diskriminierend nach Geschlecht, Alter oder sonstigen vermeintlichen Makeln?“ Die Antwort lautet: „Ich glaube schon, wir müssen uns anstrengen.“³²

Die zunehmende Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die in Protestaktionen von Beschäftigten in Gesundheitsberufen und in der Elementarpädagogik im November 2021 auch auf die Straße getragen wurde, sollten die Politik und die Unternehmervertretungen auf den Plan rufen, um grundlegende Veränderungen für die arbeitenden Menschen umzusetzen. Die große Lücke zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen kann nicht durch verschärfte Zumutbarkeitsbestimmungen und Androhung von Sanktionen geschlossen werden. Es braucht dazu vor allem einen anderen Zugang, der bei den Arbeitsbedingungen ansetzt und wieder den Menschen mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt stellt. Ein inklusiver Arbeitsmarkt mit Chancen und Möglichkeiten für alle könnte eine Herangehensweise sein.

TRANSFORMATION DER ARBEITSGESELLSCHAFT

Die raschen und tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt, die in den 1980er Jahren mit der zunehmenden Automatisierung und Globalisierung an Fahrt gewannen und durch eine neoliberale Wirtschaftspolitik noch zusätzlich befeuert wurden, sind untrügliche Zeichen einer umfassenden Transformation unserer Arbeitsgesellschaft. Die Digitalisierung bringt nochmals neue Aspekte und Veränderungen, die durch die Covid-19-Pandemie beschleunigt wurden.

³¹ <https://www.msn.com/de-at/nachrichten/other/248000-offene-stellen-wirtschaftsbund-fordert-reform-des-arbeitslosengeldes/ar-AAQjAMn?ocid=uxbndlbing> zugegriffen am 7.11.2021

³² Der Standard, Sa/So 6./7. November 2021 Karin Bauer: So wollen wir nicht mehr arbeiten, S 12-13

Michael Hirsch spricht in seinem gleichnamigen Buch sogar von der „Überwindung der Arbeitsgesellschaft“.³³

*Transformation soll als umfassender sozioökonomischer, politischer und soziokultureller Veränderungsprozess verstanden werden, in den Steuerung und Strategien eingehen, der darauf aber nicht reduzierbar ist.*³⁴

Diese Definition lehnt sich an den bisher prominentesten Vertreter des Begriffs der Transformation an, an Karl Polanyi (österreichischer Wirtschaftshistoriker 1886 – 1964), der in seinem Hauptwerk „The Great Transformation“, erschienen 1944, zu der Aussage kommt: *Die Ursprünge der Katastrophe liegen im utopischen Bemühen des Wirtschaftsliberalismus, ein selbstregulierendes Marktsystem zu errichten*“³⁵. Dies trifft insbesondere auf den Arbeitsmarkt zu, denn Polanyi sieht in der Arbeitskraft keine Ware, die auf einem Markt gehandelt werden kann.

Gerade die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik hat in den letzten Jahrzehnten einen deutlichen Wandel vollzogen, der große Auswirkungen auf die arbeitenden und vor allem die erwerbsarbeitslosen Menschen hat. Sozialpolitik wird zunehmend nach wirtschaftlichen Kriterien beurteilt, das „*Soziale wird ökonomisiert und subjektiviert*“³⁶. Der/die Einzelne wird in die Pflicht genommen, wird für Gelingen oder Scheitern verantwortlich gemacht.

Ziel der Sozialpolitik sollte sein, allen Bürgern und Bürgerinnen möglichst die gleichen Chancen zu ermöglichen, die gesellschaftliche Teilhabe zu fördern, Zugang zu Bildung und Erwerbsarbeit schaffen; und wo dies nicht gegeben ist, sollte durch eine Umverteilung von den Wohlhabenderen zu den wenig Wohlhabenden ein Ausgleich geschaffen werden. Bei der Umverteilung „von oben nach unten“ geht es zwar vornehmlich um Vermeidung von Armut; Armut und Arbeitslosigkeit sind jedoch wie zwei kommunizierende Gefäße: keine

³³ Michael Hirsch: Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft – Eine politische Philosophie der Arbeit, Springer Verlag Wiesbaden 2016

³⁴ Ulrich Brand: Transition und Transformation, in: Transformation im Kapitalismus und darüber hinaus, Beiträge zur Ersten Transformationskonferenz des Instituts für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 13. und 14. Oktober 2011, S. 53

³⁵ <https://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/oeku/theogrundlagen/theogrundlagen-272.html> zugegriffen am 7.11.2021

³⁶ Vgl. Anne Röwer: Das entwertete Selbst – Über Arbeit und Anerkennung, Dissertation Universität Jena, Campus Verlag 2020, S. 414

Erwerbsarbeit zu haben macht arm – Armut schmälert die Chancen auf Bildung, Teilhabe und damit den Zugang zu existenzsichernder Arbeit.

Daher lassen sich auch Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik nur schwer völlig getrennt voneinander betrachten. Der seit den 1990er Jahren kontinuierliche Anstieg der Arbeitslosenzahlen, mit kleinen Rückgängen während Hochkonjunkturphasen korreliert auch mit Änderungen in der Sozialpolitik. Michael Hirsch bezeichnet sie als „*Übergang des Sozialstaats von Welfare zu Workfare*“³⁷.

Bis in die 1990-Jahre stand der sogenannte Welfare-Ansatz im Mittelpunkt der Sozial- und auch der Arbeitsmarktpolitik, das heißt die Menschen konnten sich auf ihr Bürgerrecht auf soziale Unterstützung berufen. Heute steht der Workfare-Ansatz im Mittelpunkt: es gibt soziale Unterstützung, aber diese ist an Bedingungen geknüpft; es werden verschiedene Handlungs- Berichts- oder Arbeitszwänge auferlegt, um in den Genuss einer Sozialleistung zu kommen. In der Arbeitsmarktpolitik geht es um Aktivierung der Arbeitslosen, um fordern und fördern, Nicht-Erwerbstätigkeit wird zunehmend diskreditiert und arbeitslose Menschen werden diskriminiert.³⁸

³⁷ Michael Hirsch: Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft – Eine politische Philosophie der Arbeit, Springer Verlag Wiesbaden 2016, S.77

³⁸ Vgl. Ebenda S77ff

KAPITEL 2

ARBEIT UND ARBEITSMARKT

Arbeit im Zusammenhang mit Arbeitsmarkt bezieht sich immer auf die entlohnte Arbeit, die Erwerbsarbeit. Wir sprechen zwar von einem Markt, obwohl auf diesem Markt keine Waren gehandelt werden, sondern Menschen ihre Arbeitskraft, ihre Fähigkeiten, ihre Kompetenzen anbieten und Unternehmen Arbeitskräfte mit bestimmten Fähigkeiten und Kompetenzen nachfragen, um damit Waren zu erzeugen oder Dienstleistungen zu erbringen.

*„Da es sehr unterschiedliche Arbeitsfähigkeiten, also viele verschiedene Berufe und Qualifikationen gibt, und auch die Unternehmen und Arbeitsplätze keineswegs einheitlich sind, können sich weder alle Arbeitslosen auf alle Stellen bewerben, noch konkurrieren alle Unternehmen mit allen anderen um Arbeitskräfte“.*³⁹

Für die Menschen, die ihre Arbeitskraft anbieten, sind hohe Erwartungen an diese Erwerbsarbeit geknüpft: Existenzgrundlage; Entfaltungsmöglichkeiten, Sinnstiftung, Status, Ansehen, Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere etc.

Menschen, die keine Arbeit haben bzw. keiner Erwerbsarbeit nachgehen oder nur über sehr geringes Einkommen verfügen, sind von für unsere Gesellschaft zentralen Lebensbereichen ausgeschlossen; (erwerbs-)arbeitslos zu sein stigmatisiert, grenzt aus, macht arm; und Erwerbsarbeitslosigkeit wird oft als das individuelle Versagen der Person gesehen: mangelnde Leistungsbereitschaft, fehlender Arbeitswille und geringe Motivation werden gerne als Ursachen genannt.

Es scheint, dass der „erste“ Arbeitsmarkt *„keinen Platz mehr für alle in der Gesellschaft“* bieten kann, wie dies z.B. der französische Soziologe Robert Castel in einer Debatte über die

³⁹ Jörg Flecker: Arbeit und Beschäftigung – Eine soziologische Einführung, Facultas 2017, S.46

„Überflüssigen in der Gesellschaft“ feststellt. Er sagt, diese Gruppe von Menschen befinde sich in einem „Zustand der permanenten Eingliederung“.⁴⁰

Arbeitslosigkeit wird nicht mehr als gesellschaftliches Problem gesehen, sondern sie wird zum individuellen Problem der Person gemacht. Jede/jeder wird dafür verantwortlich gemacht, nicht die nötigen Anstrengungen zu unternehmen, um einen Arbeitsplatz zu finden. Die landläufige Formulierung „Jeder der arbeiten will, findet auch Arbeit“ bleibt eine vorherrschende Meinung in unserer Gesellschaft.

Irene Dingeldey unterscheidet zwei verschiedene Ansätze, die die Transformation des modernen Wohlfahrtsstaats kennzeichnen: den employability-Ansatz und den enabling-Ansatz.

Beim employability-Ansatz steht die Beschäftigungsfähigkeit im Mittelpunkt: er beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf Grundlage ihrer fachlichen Qualifikation, ihrer Handlungskompetenzen und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können, um eine Arbeitsstelle zu bekommen, zu behalten oder wenn nötig, sich eine neue Erwerbsmöglichkeit zu suchen, sich neu zu qualifizieren, sich den Bedingungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Der enabling-Ansatz legt den Fokus auf die Arbeitsmarktbeteiligung und er soll den Zugang zur Erwerbstätigkeit erleichtern und gleichzeitig einer Exklusion und einem Abrutschen in Armut und Abhängigkeit entgegenwirken.⁴¹

Während der employability-Ansatz die Person in die Pflicht nimmt, die eigene Arbeitsfähigkeit bestmöglich zu erhalten und zu erweitern, betrachtet der enabling-Ansatz auch das Umfeld, um Personen den Einstieg in eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Die sozialen Integrationsunternehmen sehen sich als „Enabler“, sie versuchen ein Umfeld zu schaffen, das es Personen ermöglicht, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der sogenannte „zweite“ Arbeitsmarkt sollte als Arbeitsmarkt der „der Chancen und Arbeit für

⁴⁰ Vgl. Michael Hirsch: Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft – Eine politische Philosophie der Arbeit, Springer Verlag Wiesbaden 2016, S.86

⁴¹ Vgl. Anne Röwer: Das entwertete Selbst – Über Arbeit und Anerkennung, Dissertation Universität Jena, Campus Verlag 2020, S. 412 ff

alle“ gesehen werden und nicht ausschließlich darauf ausgerichtet sein, in möglichst kurzer Zeit, die Menschen in den „ersten“ Arbeitsmarkt zu vermitteln – was oft nicht gelingt.

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik folgt ebenfalls zunehmend einem employability-Ansatz, auch bei der angedachten Reformen des Arbeitslosengeldes steht die raschere Vermittlung und die Verantwortung des/der Einzelnen im Mittelpunkt. Der frühere Bundeskanzler Sebastian Kurz hat dies so formuliert *„Jeder, der arbeiten kann, soll auch arbeiten“*.

Im nächsten Abschnitt möchte ich auf die Entwicklung der österreichischen aktiven Arbeitsmarktpolitik näher eingehen und die wichtigsten Eckpunkte kurz skizzieren, an denen sich auch die Entwicklung von welfare zu workfare ablesen lässt.

AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK IN ÖSTERREICH

Unter aktiver Arbeitsmarktpolitik werden alle Maßnahmen und Programme verstanden, die arbeitslose bzw. arbeitssuchende Menschen wieder in Beschäftigung bringen sollen.

In Österreich wurde die aktive Arbeitsmarktpolitik mit dem Arbeitsmarktförderungsgesetz 1968 begründet; dieses Gesetz hat mit vielen Novellen und Ergänzungen bzw. Streichungen bis heute Gültigkeit. *„Dieses Gesetz verpflichtete die staatliche Arbeitsmarktverwaltung, die Vollbeschäftigung aufrechtzuerhalten, Arbeitslosigkeit zu verhindern (z. B. durch die Sicherung von Beschäftigung in Unternehmen, die in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten waren), und die Quantität, Qualität und berufliche bzw. regionale Mobilität des Arbeitskräfteangebots zu beeinflussen (z. B. durch Schulungs- und Qualifizierungseinrichtungen)⁴²“*

Bei der Entstehung des Gesetzes herrschte praktisch Vollbeschäftigung; es gab eher einen Arbeitskräftemangel, daher hatte man in den 1960-er Jahren aktiv Arbeitskräfte aus dem Ausland (Jugoslawien, Türkei) angeworben.

⁴²Roland Atzmüller: Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich , [2009_4_024-34.pdf \(beigewum.at\)](#) zugegriffen am 18.1.2021

VOLLBESCHÄFTIGUNG UND AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE

Während des sogenannten „Wirtschaftswunders“ der sechziger Jahre holte Österreich Arbeitskräfte - die sogenannten Fremd- oder Gastarbeiter – ins Land (zunächst fast ausschließlich Männer). Dazu wurde im Dezember 1961 das erste Raab-Ohla Abkommen der Sozialpartner abgeschlossen,⁴³ darin wurde für 1962 ein Kontingent von 47.000 Personen festgelegt. Außerdem wurde in dem Abkommen festgehalten, dass die Gastarbeiter bei schlechter konjunktureller Entwicklung wieder zurückgeschickt werden können. Die ausländischen Arbeitskräfte sollten als „Gäste“ jene Arbeiten bei uns übernehmen, für die es keine Arbeitskräfte gab oder die von Österreicher*innen nicht verrichtet werden wollten. Der Höhepunkt an ausländischen Arbeitskräften wurde im Jahr 1973 mit rund 230.000 ausländischen Arbeitskräften erreicht, was ca. 8,7% der Gesamtbeschäftigten darstellte.⁴⁴

Mit der Ölkrise 1973 endet die Zeit der Vollbeschäftigung. Die Annahme, dass die ins Land geholten Arbeitskräfte in ihre Heimatländer zurückkehren würden, stellte sich in vielen Fällen als falsch heraus – viele „Gastarbeiter“ blieben und holten ihre Familien nach. 1976 wird die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Ausländerbeschäftigungsgesetz auch gesetzlich geregelt; das Gesetz hält fest, dass bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften die konjunkturelle Entwicklung, die Lage am Arbeitsmarkt und das gesamtgesellschaftliche Interesse Berücksichtigung finden müssen. Bis 1984 kommt es zu einem Abbau an ausländischen Arbeitskräften auf etwa 139.000.⁴⁵ (Zum Vergleich: im Jahr 2020 waren im Durchschnitt rund 800.000 ausländische Arbeitskräfte in Österreich beschäftigt.⁴⁶)

⁴³ <http://www.demokratiezentrum.org/wissen/timelines/arbeitsmigration-nach-oesterreich-in-der-zweiten-republik.html> zugegriffen am 18.1.2021

⁴⁴ ebenda

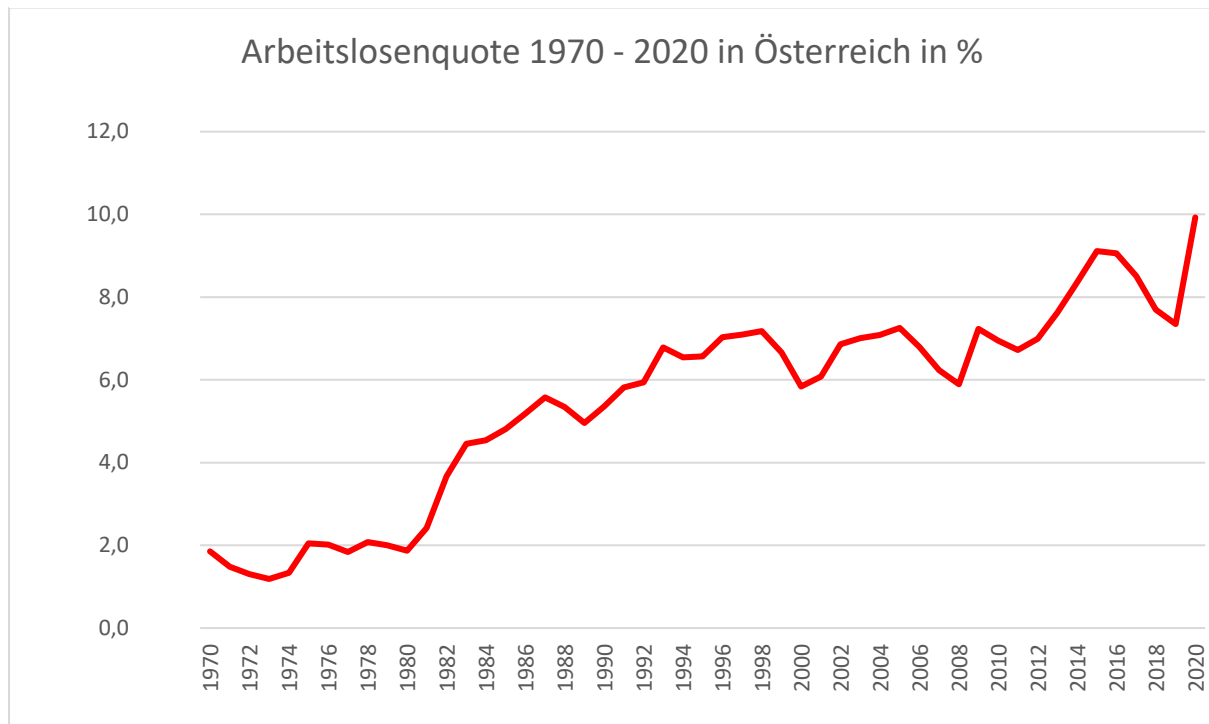
⁴⁵ ebenda

⁴⁶ https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=022643 zugegriffen am 18.1.2021

ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT SEIT 1970

Wie Abbildung 1 zeigt, lag die Arbeitslosenrate vor 1973 unter 2 %, was Vollbeschäftigung bedeutet, ab 1980 begann sie stark zu steigen.

ABBILDUNG 1: ARBEITSLOSENQUOTE 1970-2020



Quelle: AMS

In Österreich trug einerseits die Krise der verstaatlichten Industrie und dem dadurch ausgelösten massiven Stellenabbau zu einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit bei. Mit dem Ende der SPÖ-Alleinregierung 1983 wurden auch staatliche Investitionen zurückgenommen, sodass hier ein beschäftigungspolitischer Effekt fehlte. Es war auch die Zeit, in der die zunehmende Automatisierung von Produktionsabläufen immer mehr menschliche Arbeit zu ersetzen begann.

Mit dem Anstieg Arbeitslosigkeit setzt auch ein Paradigmenwechsel im Sozialstaat und damit eng verbunden in der gesellschaftlichen Haltung gegenüber arbeitslosen Menschen ein. Steigende Arbeitslosenzahlen ließen die Angst vor einem Jobverlust in der Mitte der Gesellschaft ankommen und schwächten damit auch die Verhandlungspositionen von Arbeitnehmer*innenvertretungen und Gewerkschaften. Die 1980-er Jahre werden

zunehmend von einem marktwirtschaftlich orientierten, neoliberalen Denken geprägt. Sozialpolitik wird immer mehr von ökonomischen Aspekten unterwandert und wandelt sich von einem auf Absicherung vor materiellem Abstieg und Ausgleich von Ungleichverteilung gerichteten Recht zu einem nach dem Leistungsprinzip funktionierenden Staat. Nicht mehr die Gesellschaft als Ganzes wird adressiert, sondern jede/jeder Einzelne wird für das Gelingen oder Scheitern seines Lebensentwurf verantwortlich gemacht, ungeachtet der strukturellen Voraussetzungen.⁴⁷

Eine neue Form von Arbeitsmarktpolitik in Österreich sollte eine Antwort finden auf die Herausforderung, der steigenden Arbeitslosigkeit Einhalt zu gebieten. Mit den entstehenden Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde versucht, über geförderte Arbeitsplätze arbeitslosen Menschen eine Chance zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt anzubieten. Die Arbeitslosenzahlen steigen jedoch seit den frühen 1980er Jahren beständig weiter. Die Integrationsmaßnahmen bleiben auf eine Vermittlung auf den „ersten“ Arbeitsmarkt ausgerichtet, der aber ohne eine begleitende Beschäftigungspolitik nicht allen Menschen, die dies wollen, einen Arbeitsplatz bieten kann.

EXPERIMENTELLE ARBEITSMARKTPOLITIK

Die 1980-er Jahre in Österreich waren geprägt von der „experimentellen Arbeitsmarktpolitik“. Es wurde vieles ausprobiert, es war eine Zeit, in der verschiedene Maßnahmen konzipiert wurden, in der viele Initiativen im NGO-Bereich entstanden. Neben rein wirtschaftspolitischen Überlegungen gewannen auch sozialpolitische Aspekte immer mehr an Bedeutung.⁴⁸

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik der 1980-er Jahre wird vor allem mit einem Namen in Verbindung gebracht: Alfred Dallinger (1926-1989), Sozial- und Arbeitsminister von 1980 bis zu seinem Unfalltod 1989. Er sah in der steigenden Arbeitslosigkeit ein großes Problem auf die Menschen zukommen und es war ihm ein vorrangiges Anliegen, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

⁴⁷ Vgl. Röwer, Anne: Das entwertete Selbst – Über Arbeit und Anerkennung, Dissertation Universität Jena, Campus Verlag 2020, S. 416 f

⁴⁸ Vgl. Wagner, Michael: Experimentelle Arbeitsmarktpolitik. Eine explorative Evaluationsstudie

In einem Artikel für die Zukunft⁴⁹ unter dem Titel „Humanisierung der Arbeit“ schrieb Alfred Dallinger: *„Die Zukunft der Arbeit kann es nicht sein, dass die einen Arbeit haben und die anderen nicht. Die Zukunft kann es aber auch nicht sein, dass die, die Arbeit haben, diese als Zwangsarbeit ansehen müssen.“* Neben der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen waren ihm auch die Rahmenbedingungen in der sich rasch verändernden Arbeitswelt ein wichtiges Anliegen.

Beschäftigungssicherung und die aktive Schaffung von Arbeitsplätzen waren für Alfred Dallinger die wichtigsten Parameter der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Dem Ersetzen der menschlichen Arbeitskraft durch Investitionen in automatisierte Arbeitsabläufe stand er kritisch gegenüber, indem er im selben Artikel meinte: *„... die Relation zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital verschiebt sich weiter zu Ungunsten der arbeitenden Menschen, die nur eine Ware zu verkaufen haben – nämlich ihre Arbeitskraft“*.⁵⁰ Auch die Spaltung in *„arbeitsbesitzende Höherqualifizierte und arbeitslose Minderqualifizierte“* sah er kritisch.

Alfred Dallinger setzte sich auch für eine Arbeitszeitverkürzung (Einführung der fünften Urlaubswoche) ein, um Arbeitsplätze zu schaffen. Dem Wegfall von Staatseinnahmen durch immer weniger Steuerzahler*innen wollte er mit einer Wertschöpfungsabgabe begegnen; diese Abgabe ist als „Maschinensteuer“ bis heute heftig umstritten.

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz 1968 wurde 1983 umfassend novelliert, um die Grundlagen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik gesetzlich neu zu regeln. Die wichtigsten Neuerungen waren:

- *Schaffung von Fördermöglichkeiten für Selbstverwaltete Betriebe.*
- *Schaffung von Fördermöglichkeiten für auf Selbsthilfe gegründete und auf Gemeinnützigkeit gerichtete Einrichtungen.*

⁴⁹ Zukunft, Sozialistische Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur 1985

⁵⁰ ebenda

- *Schaffung von Fördermöglichkeiten für Einrichtungen oder Personen, die arbeitsmarktpolitische Entwicklungsarbeit, Beratung und Betreuung leisten, sowie damit in mittelbarem Zusammenhang die Beihilfengewährung an Einrichtungen, die aufgrund einer Vereinbarung mit der Arbeitsmarktverwaltung (AMV) im Sinne des Vollbeschäftigungszieles des AMFG tätig sind.*⁵¹

Auf dieser legislativen Basis entstanden eine Reihe von Programmen und Initiativen, es gab damals noch mehr Spielraum in der Gestaltung von Maßnahmen als heute, vieles konnte probiert werden, es wurde „experimentiert“; die heute geltenden strengeren Rahmenbedingungen wurden erst mit der Zeit in ein Regelwerk aus Richtlinien und Vorgaben gegossen.

AKTION 8000

Mit einem Erlass vom November 1983 wurde ein Aktionsprogramm zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktprogrammes 1984 geschaffen; die Aktion 8000 war ein wesentlicher Bestandteil dieses Aktionsprogramms und die erste groß angelegte Maßnahme, öffentlich geförderte Arbeitsplätze zu schaffen. Ziel der Aktion 8000 war *„Beschäftigung von längerfristig Arbeitslosen mit der Deckung von Lücken im Angebot an gesellschaftlich nützlichen Leistungen durch gemeinnützige Institutionen zu verbinden“*⁵² Es sollten 8000 Arbeitsplätze in den Bereichen Umwelt und Kultur sowie für kommunale und soziale Dienstleistungen geschaffen werden. Der Aktion 8000 lag der Gedanke zugrunde, dass es sinnvoller ist, einen Arbeitsplatz zu fördern und die Personen zu beschäftigen, als die Erwerbslosigkeit mit Unterstützungsleistungen zu finanzieren. Die Aktion 8000 gilt bis heute als der Grundstein für die Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

Die Aktion 8000 richtete sich an Personen unter 25 und über 45 Jahre, die mehr als sechs Monate arbeitslos waren und an Personen zwischen 25 und 45 Jahren, die seit mehr als einem Jahr beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt waren. Zu Beginn der Aktion 8000 waren

⁵¹ Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger
Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich
Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik
Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich 2017, S. 12

⁵² ebenda, S. 13

Gemeinden und öffentliche Einrichtungen zu rund einem Drittel die Arbeitgeber, ihre Zahl nahm jedoch mit Fortlauf der Aktion deutlich ab und kleine Verein und NGOs wurden zu den wichtigsten Maßnahmenträgern, privatwirtschaftlich geführte Betriebe waren von diesem Programm ausgeschlossen. Die Aktion 8000 hat zu rund zwei Dritteln Einzelarbeitsplätze gefördert.

Eine von Ferdinand Lechner, Walter Reiter und Andreas Riesenfelder im Jahr 1995 im Auftrag des AMS durchgeführte Evaluierung der Aktion 8000⁵³ zeigte durchwegs positive Ergebnisse. Die Arbeitsplätze waren befristet, rund 8 % der geförderten Arbeitsplätze waren sogenannte Initialarbeitsplätze für gemeinnützige Organisationen, aus denen später teilweise auch Trägervereine für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen entstanden. In dieser Evaluierung wurden rund 10.000 Förderfälle untersucht; 57 % der geförderten Personen waren nach Ende der Förderung weiter in Beschäftigung. Die Vermittlungsquote war bei Personen mit Lehrabschluss oder Studium deutlich höher als bei Personen, die nur einen Pflichtschulabschluss hatten, außerdem war die Aktion für Frauen erfolgreicher als für Männer.

Eine Kostenanalyse von rund 3.400 Förderfällen des Jahres 1990 ergab, dass sich bei einer erfolgreichen Vermittlung die Kosten nach rund 10 Monaten in Beschäftigung amortisierten.

Aus der Aktion 8000 entwickelten sich die bis heute bestehenden Beschäftigungsmaßnahmen der Sozialökonomischen Betriebe (SÖB) und der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP). Diese Beschäftigungsmaßnahmen sind bis heute ein wichtiger Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik; die geförderten Arbeitsplätze sind zeitlich befristet und das Ziel bleibt, die Personen auf eine Arbeitsstelle am „ersten“ Arbeitsmarkt zu vermitteln

ARBEIT UND LERNEN

Der Modellversuch „Arbeit und Lernen“ war ein weiteres Programm, um arbeitslose Menschen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Es sollten Beschäftigung und Weiterbildung verbunden werden, um die Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Maßnahmenteilnehmer*innen konnten während eines geförderten

⁵³ [AMSreport1 innovative AMP 1996.pdf \(ams-forschungsnetzwerk.at\)](#) S.27 3.8.2021

Dienstverhältnisses eine Ausbildung machen; die Förderdauer konnte bis zu drei Jahre betragen.⁵⁴

ABZ* AUSTRIA

Ein erfolgreiches Beispiel, das im Rahmen des Programms „Arbeit und Lernen“ gegründet wurde, ist das abz*austria, das 1991 gegründet wurde und 1992 mit seinem ersten Angebot startete. Fünf Schlüsselkräfte begannen damit, 18 Frauen im kaufmännischen Bereich auszubilden und sie im Anschluss auf einen Arbeitsplatz zu vermitteln.

Heute ist das abz*austria (es steht für **A**rbeit **B**ildung **Z**ukunft) das größte soziale Frauenunternehmen in Österreich, es beschäftigte im Jahr 2020 rund 170 Mitarbeiterinnen. Das oberste Ziel von abz*austria ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft und Arbeitswelt. Mit einem vielfältigen Angebot möchte man dieses Ziel erreichen: Das Angebot umfasst berufliche Orientierung, Karrierecoaching, Beratungen, Workshops, Lehrgänge, Aus- und Weiterbildungen sowie die Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen für Frauen. Besondere Schwerpunkte sind die Beratung von Unternehmen für die Gestaltung von beruflichem Auszeiten- und Karenzmanagement, Age Management und Diversity Management. In der Aus- und Weiterbildung steht die Förderung von Frauen in handwerklichen und technischen Berufen im Vordergrund. Seit 2015 wurde das spezifische Angebot für Migrantinnen und Frauen mit Fluchterfahrung stark ausgebaut.⁵⁵

Die Angebote werden in enger Kooperation mit dem AMS entwickelt und auch zum größten Teil vom AMS finanziert. Heute allerdings erfolgen die Ausbildungen als reine Kursmaßnahmen, die Teilnehmerinnen bleiben weiterhin Kundinnen des AMS, eine Verbindung mit einem Beschäftigungsverhältnis ist nicht mehr möglich.

Die im Programm „Arbeit und Lernen“ ursprünglich bestehende Möglichkeit, die Ausbildung während einer Beschäftigung mit einem der Tätigkeit entsprechenden Verdienst zu machen, besteht heute nicht mehr, obwohl sich diese Kombination als besonders erfolgreich erwiesen

⁵⁴ Vgl. Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger
Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich
Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik
Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich 2017, S. 33

⁵⁵ Vgl. <https://www.abzaustria.at/sites/default/files/pbf/downloads/ABZAUSTRIA-Jahresbericht-2020.pdf>
5.8.2021

hat. Die im Vergleich zu reinen Schulungsmaßnahmen hohen Kosten haben unter anderem zur Einstellung des Programms geführt.

IMPLACEMENTSTIFTUNG

Implacementstiftungen verbinden ebenfalls Arbeit und Lernen, aber dieses Programm richtet sich an Unternehmen und stellt ihnen mit der Implacementstiftung „*ein Instrument zur Rekrutierung und betriebsorientierten Qualifizierung neuer MitarbeiterInnen zur Verfügung*“.⁵⁶

Es soll Unternehmen unterstützen, die einen zukünftigen Bedarf an Fachkräften haben, den das AMS aus dem Pool der arbeitssuchenden Menschen nicht abdecken kann.

Von den Unternehmen wird dabei folgendes erwartet:

- *Das Unternehmen wickelt die zusätzlich zur Theorieausbildung erforderliche praktische Ausbildung der Stiftungsteilnehmer*innen im Betrieb ab.*
- *Das Unternehmen finanziert den Stiftungsbeitrag (ca. € 500,-/TN/Monat) und allfällige durch Förderung des Landes nicht gedeckten Ausbildungskosten.*
- *Das Unternehmen übernimmt die Stiftungsteilnehmer*innen nach positivem Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis.*⁵⁷

In einer Evaluierung der Implacementstiftungen im Burgenland, die im Auftrag des AMS durchgeführt wurde, kommen Friederike Weber, Trude Hausegger und Claudia Tschipan zu dem Ergebnis, dass die Ausbildungen zu einer zufriedenstellenden Arbeitsmarktintegration geführt haben. Zwei Drittel der Teilnehmer*innen wurden nach Stiftungsende weiterbeschäftigt und von diesen waren nach einem Jahr noch 77 % in Beschäftigung.⁵⁸

VERÄNDERUNGEN IN DER AKTIVEN ARBEITSMARKTPOLITIK

Mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik entsteht eine neue Form der Beziehung zwischen erwerbslosen Menschen und der Arbeitsmarktverwaltung. In den Anfängen der sogenannten „experimentellen“ Arbeitsmarktpolitik standen die arbeitslosen Menschen und ihre

⁵⁶ <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/implacementstiftung-oberoesterreich#steiermark> zugegriffen am 13.11.2021

⁵⁷ Ebenda, zugegriffen am 13.11.2021

⁵⁸ Vgl. https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo130_2009.pdf zugegriffen am 13.11.2021

Bedürfnisse im Zentrum der Aufmerksamkeit, doch mit den steigenden Zahlen an Arbeitslosen wanderte der Fokus immer stärker auf eine rasche Vermittlung.

Obwohl die Arbeitslosenunterstützung eine Versicherungsleistung ist (die Arbeitslosenversicherung wurde in Österreich im Jahr 1920 eingeführt), in die Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zu gleichen Teilen Beiträge einzahlen (Prozentsätze für Arbeitnehmer*innen sind nach Einkommenshöhe gestaffelt, bis zu einem monatlichen Bruttoverdienst von € 1.790 entfällt der Beitrag, ab € 2.117 werden 3 % fällig)⁵⁹, wird von arbeitslosen Personen eine Gegenleistung im Sinne von Eigenverantwortung für die möglichst rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erwartet. Die aktive Arbeitsmarktpolitik knüpft an diese individuelle Verantwortung an und stellt dafür eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung.

Die Arbeitsmarktverwaltung geht aktiv vor allem auf jene Personen zu, die schon länger erfolglos nach einem Job suchen, sie sollen durch Schulungs- und Beschäftigungsangebote wieder in den „ersten“ Arbeitsmarkt vermittelt werden.

(Langzeit-)Arbeitslosen Menschen werden dabei Defizite zugeschrieben, die durch die verschiedenen Maßnahmen behoben oder gemildert werden sollen, um sie wieder zu „vollwertigen“ Arbeitskräften für den „ersten“ Arbeitsmarkt zu machen.

Es bleibt eine kontroverielle Diskussion, inwieweit Schulungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen als Angebot gesehen werden können, das angenommen oder abgelehnt werden kann oder eine Nicht-Teilnahme mit Sanktionen belegt werden soll, die bis zum Verlust der Unterstützungsleistung führen und damit für die betroffene Person existenzbedrohend werden kann.

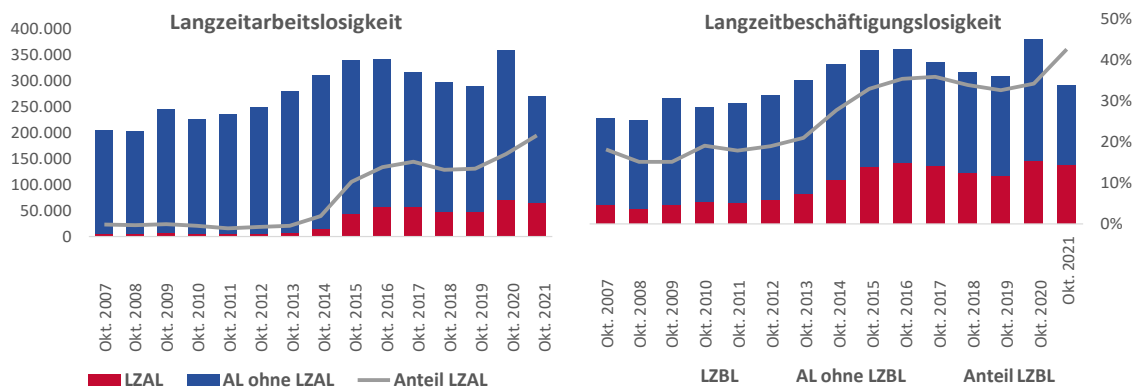
⁵⁹ <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.821021> zugegriffen am 22.11.2021

KAPITEL 3

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSIGKEIT

Die Langzeitarbeitslosigkeit - nach AMS Definition „über ein Jahr durchgehend und ohne längere Unterbrechung (auch nicht durch Schulung) arbeitslos vorgemerkt“ sowie die Langzeitbeschäftigungslosigkeit – „Schulungszeiten werden berücksichtigt und bis zu zweimonatige Unterbrechungen etwa aufgrund eines Dienstverhältnisses, das dann aber in der Probezeit gelöst wurde, zugelassen“⁶⁰ sind während der Covid-19 Pandemie sehr stark angestiegen und befinden sich immer noch auf einem sehr hohen Niveau.

ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG VON ARBEITSLOSIGKEIT, LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSIGKEIT, BESTAND UND ANTEIL, OKTOBER 2007 BIS OKTOBER 2021



Quelle: AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2021, S.2⁶¹

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen und Langzeitbeschäftigungslosen ist zwar rückläufig, stellt aber mit 42,5 % (Stand Oktober 2021) für das AMS noch immer eine sehr große Problemgruppe dar, die besonderer Aufmerksamkeit und spezieller Interventionen bedarf.

⁶⁰ https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2021_AMS_spezialthema_1021.pdf zugegriffen am 13.11.2021

⁶¹ Ebenda

Mit dem Programm Sprungbrett konnten zwischen Juli und Oktober bereits knapp 13.000 Personen gefördert werden, über eine längerfristige Arbeitsmarktintegration über die Förderperiode hinaus lassen sich derzeit noch keine Angaben machen.

„Arbeitslose Personen mit geringer Aussicht auf eine direkte Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt erhalten in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten einen Transitarbeitsplatz und dazu oftmals Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung mit dem Ziel, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.“⁶²

Beschäftigungsmaßnahmen werden auch in Zukunft ein wichtiges Instrument der Arbeitsmarktintegration bleiben. Bevor auf die Beschäftigungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Österreichs näher eingegangen wird, soll eine kurze Analyse der Zusammensetzung der erwerbsarbeitslosen Menschen die Ausgangslage für das Instrumentarium der Maßnahmen darstellen und die Veränderungen durch die Covid-19 Pandemie näher beleuchten.

ZUSAMMENSETZUNG VON ERWERBSARBEITSLOSEN MENSCHEN⁶³

Eine Analyse der zum Stichtag 31.7.2021 beim AMS vorgemerkten Personen zeigt die Zusammensetzung dieser Personen nach unterschiedlichen Kriterien auf. Es sind insgesamt 343.939 Personen vorgemerkt (48,7 % Frauen und 51,3 % Männer), davon sind 61.254 Personen in Schulung (51,9 % Frauen und 48,1 % Männer). Bis November 2021 gab es wieder einen Anstieg der insgesamt vorgemerkten Personen um fast 20.000 auf 363.494 (48,4 % Frauen und 51,6 % Männer), davon sind 74.154 Personen in Schulung (54,1 % Frauen und 45,9 % Männer).

Da das Jahr 2021 noch immer von den Folgen der Coronakrise geprägt ist, werden die Zahlen mit dem Jahr 2019 verglichen. Zum Stichtag 31.7.2019 waren insgesamt 325.206 Personen

⁶² https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2021_AMS_spezialthema_1021.pdf, zugegriffen am 13.11.2021, S. 5

⁶³ AMS Arbeitsmarktdaten: <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen#berichte> zugegriffen am 10.8.2021

vorgemerkt (48,5 % Frauen und 51,5 % Männer). In Schulung waren zum Stichtag 31.7.2019 53.429 Personen (51,2 % Frauen und 48,8 % Männer). Im Juli 2021 waren somit um 5,8 % oder 18.733 Personen mehr Personen arbeitslos oder in Schulung. Die Zahl der Schulungsteilnehmer*innen ist gegenüber dem Juli 2019 deutlich angestiegen, und zwar um 7.825 Personen oder 14,6 %, während die Zahl der Arbeitslosen um 10.908 Personen oder nur 4 % über dem Juli 2019 liegt. Zwischen Juli und November 2021 ergaben sich nochmals Veränderungen, einerseits durch den saisonalen Anstieg der Arbeitslosigkeit und andererseits durch einen weiteren coronabedingten Lockdown von Handel, Gastronomie und Hotellerie von Mitte November bis Mitte Dezember 2021. Im Vergleich zum November 2019 sind zwar um rund 2.400 Personen weniger vorgemerkt, allerdings stieg die Zahl der Schulungsteilnehmer*innen von November 2019 zum November 2021 um 7.755 Personen.

Diese Gesamtzahlen von arbeitslosen Personen sind die Grundlage der Auswertungen der verschiedenen Merkmale. Die Schulungsteilnehmer*innen wurden gesondert ausgewertet.

Die Zusammensetzung der beim AMS vorgemerkten Personen ändert sich zwischen 2019 und 2021 nur geringfügig – einige Entwicklungen und Trends lassen sich in der Gegenüberstellung jedoch herauslesen.

Eine auffällige Entwicklung ist der ständig steigende Anteil an Ausländern. Er beträgt im Juli 2021 mit 32,6 % fast ein Drittel und liegt damit um 2,3 % höher als im Juli 2019 und stieg bis November 2021 nochmals um 2,23 % auf fast 35 % der vorgemerkten Arbeitslosen an.

Eine weitere Entwicklung lässt sich zwischen Juli und November 2021 ablesen: während der Anteil an Personen höherer Ausbildung abnahm, stieg er besonders bei Personen mit Pflichtschulabschluss und auch mit Lehrabschluss an. Daraus könnte man schließen, dass vor allem qualifizierte Arbeitskräfte gesucht werden und an eine neue Arbeitsstelle vermittelt werden können.

Der Prozentanteil der vorgemerkten Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen blieb zwischen Juli 2019 und Juli 2021 fast unverändert, aber in absoluten Zahlen stieg der Anteil um fast 2.500 Personen und erreichte aber im November 2021 wieder fast das Niveau von 2019. Es betrifft jedoch rund ein Fünftel alle vorgemerkten Personen und für diese Personengruppe braucht es besondere Rahmenbedingungen für eine Integration in den

Arbeitsmarkt. Auch der Anteil der Menschen mit Behinderung bleibt mit rund 4,5 % ziemlich konstant.

TABELLE 1: Zusammensetzung der vorgemerkten Arbeitslosen (ohne Schulungsteilnehmer*innen)⁶⁴

	30.11.2021		31.07.2021		31.07.2019	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Arbeitslose Personen						
Frauen	135 853	46,95	135 248	47,84	130 342	47,96
Männer	153 487	53,05	147 437	52,16	141 435	52,04
gesamt	289 340		282 685		271 777	
Ausländeranteil	100 735	34,82	92 123	32,59	82 435	30,33
Personen mit Behinderung	12 660	4,38	12 783	4,52	12 396	4,56
mit gesundheitlichen Einschränkungen	60 809	21,02	63 061	22,31	60 605	22,30
Pflichtschulabschluss	128 422	44,38	121 025	42,81	115 588	42,53
Lehre	86 763	29,99	81 402	28,80	80 245	29,53
mittlere Ausbildung	15 749	5,44	15 693	5,55	15 264	5,62
höhere Ausbildung	33 195	11,47	36 118	12,78	34 031	12,52
akademische Ausbildung	23 206	8,02	26 884	9,51	25 876	9,52
unter 25 Jahre	26 987	9,33	25 327	8,96	27 401	10,08
25 bis 49 Jahre	163 045	56,35	161 309	57,06	155 222	57,11
über 50 Jahre	99 313	34,32	96 049	33,98	89 154	32,80
bis zu 3 Monaten	155 400	53,71	113 736	40,23	127 756	47,01
3 bis 6 Monate	40 710	14,07	44 019	15,57	51 634	19,00
6 bis 12 Monate	30 808	10,65	45 922	16,24	44 930	16,53
über 12 Monate	62 422	21,57	79 008	27,95	47 457	17,46
Langzeitbeschäftigungslose	111 452	38,52	130 368	46,12	96 329	35,44

Die auffälligsten Veränderungen gibt es bei der Dauer der Arbeitslosigkeit. Bis Juli 2021 stieg der Anteil der Langzeitbeschäftigungslosen auf über 46 % der vorgemerkten Arbeitslosen (ohne Schulungsteilnehmer*innen); bis November 2021 fiel dieser Anteil auf 38,5 %. Dieser Rückgang kann mit dem Start des Programms Sprungbrett und der Corona Joboffensive in

⁶⁴ <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten>, zuletzt zugegriffen am 19.12.2021

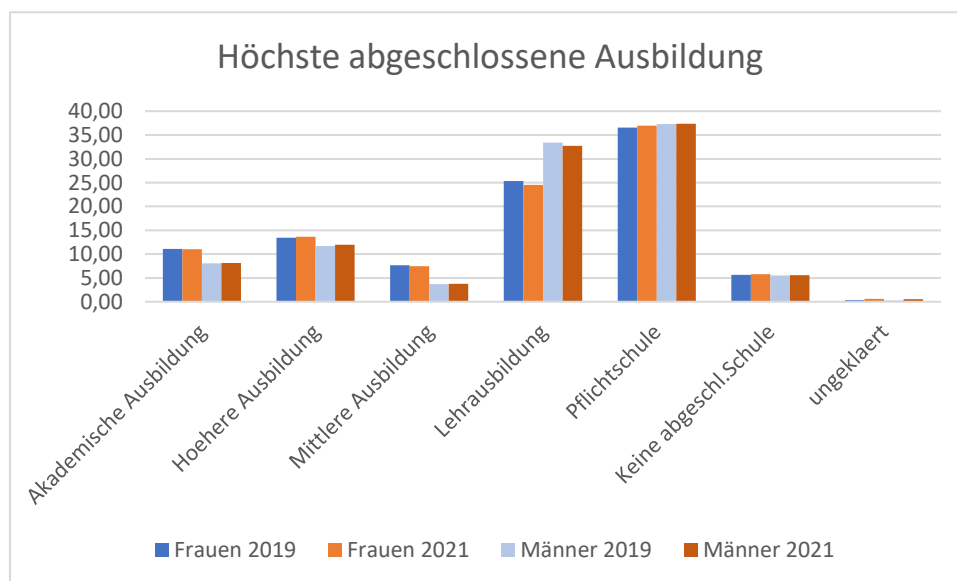
Zusammenhang stehen, da diese Instrumente insbesondere auf langzeitbeschäftigungslose Personen ausgerichtet sind.

Im Anschluss sollen grafische Darstellungen den Vergleich anschaulich darstellen; dabei wird auf die geringfügigen Verschiebungen näher eingegangen sowie auf die Auswirkung der einzelnen Merkmale auf die Chancen einer Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt.

HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHULBILDUNG

Ein wichtiger Faktor der „employability“ – der Beschäftigungsfähigkeit – stellt die Qualifikation der erwerbslosen Menschen dar. Im Vergleich zu den Daten aus dem Juli 2019 gibt es dabei kaum Veränderungen. Der größte Anteil – rund 37 % der vorgemerkten Personen verfügt nur über einen Pflichtschulabschluss; dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Bei den Männern gibt deutlich mehr Personen mit Lehrabschluss als bei den Frauen, dafür liegen die Frauen bei den höheren Ausbildungen über dem Anteil der Männer.

ABBILDUNG 3: HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHULBILDUNG

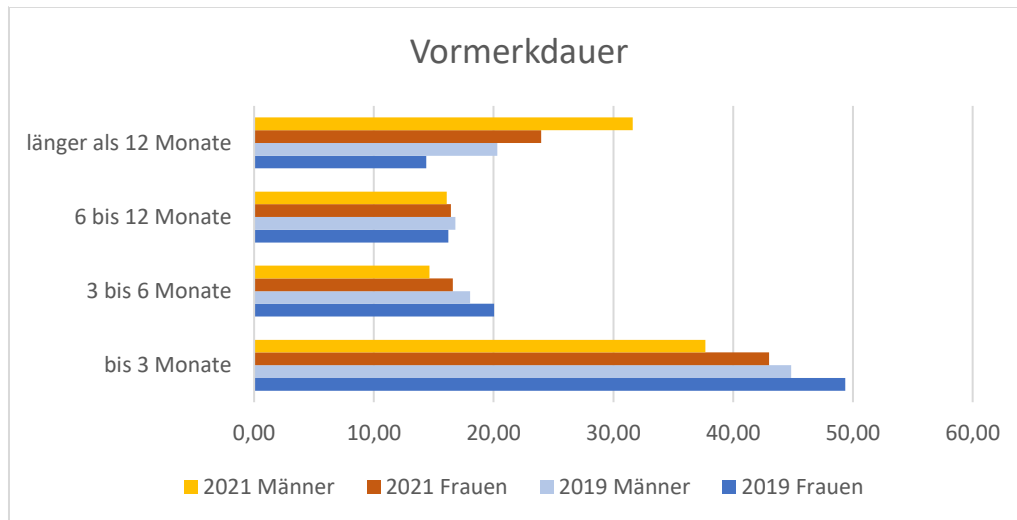


DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT

Bei der Vormerkdauer zeigt sich, dass der größte Anteil der Personen bis zu drei Monate vorgemerkt ist – daraus lässt sich schließen, dass die Chance auf eine Vermittlung in einen neuen Job innerhalb der ersten drei Monate die höchste Wahrscheinlichkeit hat. Dieser Anteil

liegt jedoch im Juli 2021 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen um jeweils rund 6 % niedriger als im Juli 2019.

ABBILDUNG 4: VORMERKDAUER



Der Anteil der Menschen, die seit mehr als 12 Monaten keine Erwerbsarbeit mehr haben, hat deutlich zugenommen. Ein Viertel der Frauen und fast ein Drittel der Männer sind im Juli 2021 bereits seit mehr als einem Jahr auf Arbeitssuche, das entspricht einer Zunahme um 9,5 % bei den Frauen und um 11,3 % bei den Männern, während die Gesamtarbeitslosigkeit im Juli 2021 nur noch um 5,8 % höher liegt als im Juli 2019.

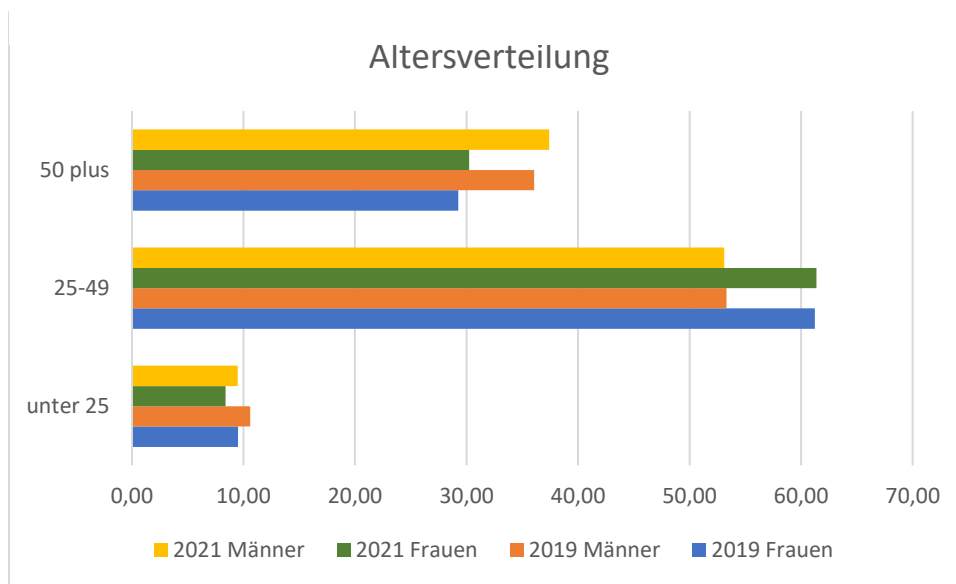
Daher wird auch die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit als größte Herausforderung der Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre gesehen. Denn auch vor der Coronakrise war vor allem der Anteil der Männer, die schon länger als 12 Monate arbeitslos waren mit 20,3 % sehr hoch.

ALTERSVERTEILUNG

Für die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz spielt das Alter eine sehr große Rolle. Bei einem Vergleich der Daten für Juli 2019 und Juli 2021 gibt es kaum Veränderungen in der Altersverteilung. Die Gruppe der 25- bis 49-jährigen blieb fast unverändert, der Anteil, der unter 25-jährigen ist gegenüber 2019 leicht gesunken, der Anstieg bezieht sich fast ausschließlich auf die Gruppe der über 50-jährigen.

Die Gruppe der über 50-jährigen bleibt somit die größte Herausforderung, denn bei den Frauen sind knapp 30 % und bei den Männern 37 % über 50 Jahre alt sind.

ABBILDUNG 5: ALTERSVERTEILUNG



VERKNÜPFUNG VON DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT UND ALTER

In der Verknüpfung von Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass es bei der Dauer der Arbeitslosigkeit bis zu 6 Monaten 2021 weniger Personen gibt als 2019; bei den Männer liegt auch die Anzahl der Personen bis zu 12 Monaten Arbeitslosigkeit noch unter den Zahlen von 2019, bei den Frauen gibt es in dieser Gruppe 2021 einen Anstieg von 5 % gegenüber 2019. Die Differenz von 10.908 Personen, die mit 31.7.2021 mehr von Arbeitslosigkeit betroffen waren, bezieht sich somit fast ausschließlich auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, wobei der Anstieg bei den Frauen mit rund 73% etwas über dem der Männer mit ca. 62 % liegt.

ABBILDUNG 6: ALTER UND DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT - FRAUEN

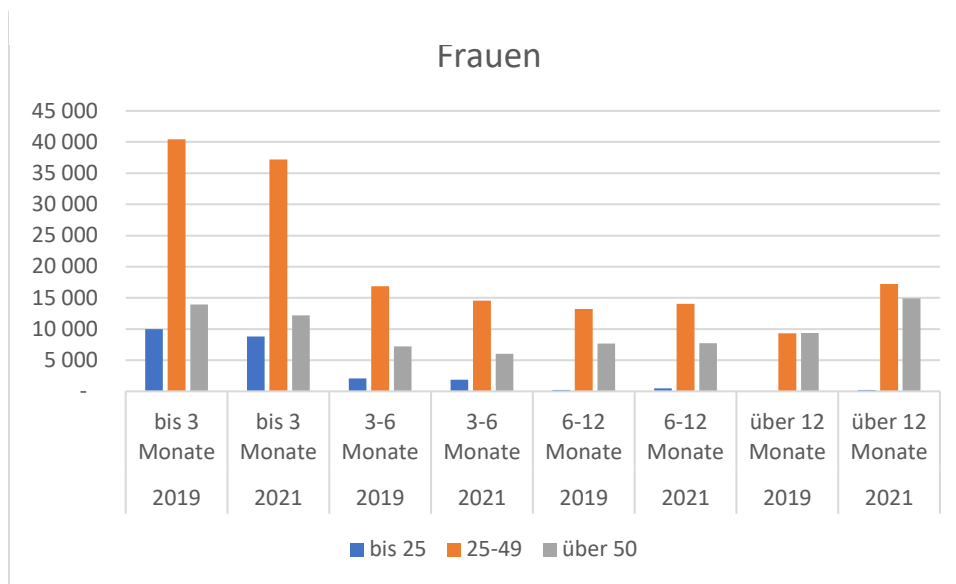
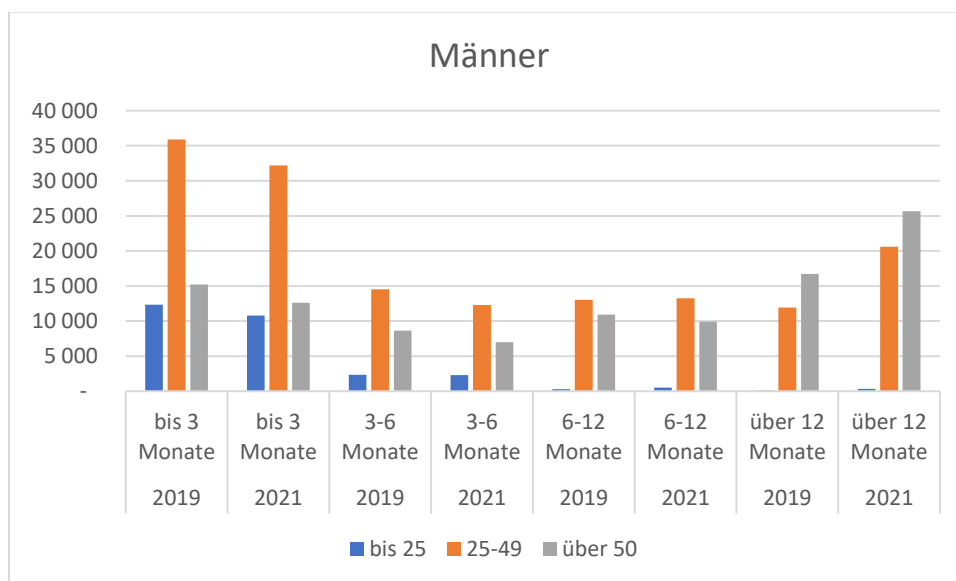


ABBILDUNG 7: ALTER UND DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT - MÄNNER



Zusammenfassend geht aus dieser Analyse der Zusammensetzung der mit 31. Juli 2021 beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkten Menschen hervor, dass es im Vergleich zur Zeit vor der Coronakrise die größte Veränderung bei Dauer der Arbeitslosigkeit gegeben hat. Es sind um 66,5 % mehr Menschen langzeitarbeitslos, also länger als 12 Monate ohne Erwerbsarbeit als im Juli 2019. Vom Anstieg sind Frauen etwas stärker betroffen als Männer, aber in Summe

sind mehr Männer von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, vor allen in der Altersgruppe über 50 Jahre, was teilweise auch auf das noch bis 2024 gültige niedrigere Pensionsantrittsalter für Frauen mit 60 Jahren zurückzuführen ist. Erst dann erfolgt die langsame Angleichung auf ein einheitlichen Pensionsalters von 65 Jahren, das erst 2032 erreicht werden wird.

Eine Meldung aus dem August 2021 macht in diesem Zusammenhang stutzig, dass nämlich weniger als die Hälfte der Frauen direkt aus der Erwerbsarbeit in die Pension wechseln.⁶⁵ Laut diesem Bericht im Standard ist der Wert in den letzten Jahren sogar gesunken, im Jahr 2010 waren es noch 53,3 Prozent der Frauen, die direkt aus der Berufstätigkeit in den Ruhestand wechselten. Im Tourismus und in der Reinigungsbranche sind es sogar nur ein Viertel der Frauen, die bis zum Pensionsantritt in Beschäftigung sind.

SCHULUNGSTEILNEHMER*INNEN

Mit 31. Juli 2021 waren 61.254 Personen in Schulung, das sind um 7.825 Personen oder 14,6 % mehr als im Juli 2019 und bis November 2021 gab es nochmals eine Zunahme um 12.900 Personen auf insgesamt 74.154, im Vergleich dazu waren im November 2019 66.399 Personen in Schulung, das sind um 11,7 % mehr Teilnehmer*innen.

Ein Schwerpunkt der Schulungsmaßnahmen liegt bei den Personen, die nur einen Pflichtschulabschluss aufweisen. Sie machen deutlich mehr als die Hälfte der Schulungsteilnehmer*innen aus, während sie nur etwas über 40 % der Arbeitslosen ausmachen. In der Altersverteilung gibt es eine Verschiebung zu den Personen über 25 Jahren, der Anteil der Schulungsteilnehmer*innen über 50 Jahre ist leicht gestiegen, aber es sind rund ein Drittel der Arbeitslosen über 50 Jahre alt und sie stellen nur ca. 11 % der Schulungsteilnehmer. Ebenso bleiben Menschen mit Behinderung in Schulungsmaßnahmen unterrepräsentiert, ihr Anteil ist gegenüber 2019 sogar gefallen; 2021 haben ca. 2,7 % Menschen mit Behinderung an Schulungen teilgenommen (2019 waren es noch fast 3 %), während ihr Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen rund 4,5% beträgt.

⁶⁵ <https://www.derstandard.at/story/2000128491931/nur-jede-zweite-frau-wechselt-direkt-aus-beruf-in-die-pension>
10.8.2021

Die Personen unter 25 Jahren bleiben weiterhin eine wichtige Zielgruppe, denn ihr Anteil an den Arbeitslosen macht nur rund 10 % aus, während sie rund 40 % der Schulungsteilnehmer*innen stellen.

Eine Veränderung zum Jahr 2019 gibt es auch im Anteil der Ausländer*innen; dieser ist gegenüber 2019 um 3,5 % gestiegen, während der Anteil der Ausländer*innen bei den Arbeitslosen nur um 2,3 % gestiegen ist. Die Ausländer*innen machen rund 45 % der Schulungsteilnehmer*innen aus, während nur rund ein Drittel der Arbeitslosen keine österreichische Staatsbürgerschaft haben.

TABELLE 2: WESENTLICHE MERKMALE DER SCHULUNGSTEILNEHMER*INNEN

	30.11.2021		31.07.2021		31.07.2019	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Frauen	40 117	54,10	31 789	51,90	27 353	51,20
Männer	34 037	45,90	29 465	48,10	26 076	48,80
gesamt	74 154		61 254		53 429	
Ausländeranteil	35 332	47,65	27 495	44,89	22 172	41,50
Personen mit Behinderung	1 974	2,66	1 644	2,68	1 597	2,99
mit gesundheitlichen Einschränkungen	9 216	12,43	8 220	13,42	7 784	14,57
Pflichtschulabschluss	41 788	56,35	34 422	56,20	30 537	57,15
Lehre	12 897	17,39	11 408	18,62	9 748	18,24
mittlere Ausbildung	3 469	4,68	2 739	4,47	2 477	4,64
höhere Ausbildung	9 649	13,01	7 760	12,67	6 638	12,42
akademische Ausbildung	5 747	7,75	4 492	7,33	3 781	7,08
unter 25 Jahre	26 987	36,39	23 510	38,38	23 436	43,86
25 bis 49 Jahre	39 038	52,64	30 890	50,43	24 984	46,76
über 50 Jahre	8 129	10,96	6 854	11,19	5 009	9,38

DAS BILD VON ARBEITSLOSEN MENSCHEN IN DER GESELLSCHAFT

Die vorangegangenen Analysen von statistischen Daten zu den 2019 und 2021 beim AMS vorgemerkten arbeitssuchenden Menschen zeichnen ein sehr vielfältiges Bild. Ein höheres Risiko, arbeitslos zu sein, kann nur für die Aussagen gelten, dass Menschen mit geringer Qualifikation, einem Alter über 50 und gesundheitlichen Einschränkungen öfter von

Arbeitslosigkeit betroffen sind. Hinter diesen statistischen Aussagen stehen jedoch Menschen mit sehr unterschiedlichen Lebensläufen, von Schicksalsschlägen aus der Bahn geworfen, mit ungleichen Chancen ins Arbeitsleben gestartet, kurz, es gibt kein einheitliches Bild, sondern es sind mehr als 300.000 Individuen, die auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nach einem Arbeitsplatz suchen.

Im öffentlichen Diskurs findet oft eine sehr verkürzte und einseitige Darstellung von arbeitslosen Menschen statt. Menschen, die länger arbeitslos sind, gelten als arbeitsscheu, werden als Sozialschmarotzer gebrandmarkt, man unterstellt ihnen, nicht arbeiten zu wollen und die staatlichen Unterstützungsleistungen auszunutzen.

Dieses negative Bild von arbeitslosen Menschen färbt auch auf die unterschiedlichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Integration in den Arbeitsmarkt ab. Schon aus diesem Grund ist es wichtig, den Arbeitsmarkt nicht in verschiedene Segmente zu unterteilen und von einem ersten, zweiten oder auch dritten Arbeitsmarkt zu sprechen. Es kann nur einen Arbeits“markt“ geben, der unterschiedliche Ausprägungen hat und der für jeden/jede Angebote machen sollte, die den Bedürfnissen dieser Menschen entsprechen.

BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

Das Arbeitsmarktservice bietet verschiedene Förderungen, um arbeitslose Personen wieder in Beschäftigung zu bringen bzw. in Beschäftigung zu halten. Ziel der Beschäftigungsförderung ist ein Job auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt.

„Als „erster Arbeitsmarkt“ wird der reguläre Arbeitsmarkt bezeichnet. Auf diesem Arbeitsmarkt bestehen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ohne Zuschüsse oder sonstige Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Basis der freien Wirtschaft. Es werden keine staatlichen Leistungen seitens der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer empfangen“.⁶⁶

Ziel jeder arbeitsmarktpolitischen Intervention in Österreich ist die Vermittlung von arbeitssuchenden Menschen auf den „ersten“ Arbeitsmarkt. Alle aktivierenden Maßnahmen

⁶⁶ https://de.wikipedia.org/wiki/Erster_Arbeitsmarkt 4.8.2021

sollen die Defizite der arbeitssuchenden Menschen beheben, die einer erfolgreichen Integration in den „ersten“ Arbeitsmarkt entgegenstehen. Es geht darum, die „employability“, die Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)herzustellen. Es liegt in der Verantwortung jedes/jeder Einzelnen, diese Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw.(wieder) zu erlangen. Die Erwerbsarbeitslosigkeit wird dadurch zu einem individuellen Problem der Person gemacht, das behandelt, repariert, überwunden werden muss, damit die Anforderungen des „ersten“ Arbeitsmarkts erfüllt werden können.

BETRIEBLICHE EINGLIEDERUNGSBEIHILFE

Ein wichtiges Instrument ist die betriebliche Eingliederungsbeihilfe, die als Personenförderung direkt dem Unternehmen zugutekommt, das die Person einstellt.

„Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen (wie zum Beispiel ältere Arbeitsuchende) einstellen, können vom Arbeitsmarktservice (AMS) eine Förderung (Zuschuss zu den Lohnkosten) erhalten. Die Förderungshöhe und die Förderungsdauer werden im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen Arbeitsmarktservice und Arbeitgeberin/Arbeitgeber vereinbart.

Mit der Eingliederungsbeihilfe kann ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis folgender Personengruppen gefördert werden:

- *Arbeitsuchende über 50 Jahren*
- *Personen unter 25 Jahren, die länger als sechs Monate arbeitslos vorgemerkt sind*
- *Personen ab 25 Jahren, die länger als zwölf Monate arbeitslos vorgemerkt sind*
- *Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind:*
- *Personen mit Betreuungspflichten, arbeitsmarktferne Personen,*
- *Personen mit mangelnden oder nicht nachgefragten Qualifikationen,*
- *Personen mit physischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen, Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteiger oder Ausbildungsabsolventinnen/Ausbildungsabsolventen „mit fehlender Praxis“ etc.“⁶⁷*

Diese Form der Förderung war im Juli 2021 deutlich höher als im Juli 2019. Im Juli 2021 wurden 57.237 Personen mit einer Eingliederungsbeihilfe gefördert, das ist ein Plus von 42 % gegenüber dem Juli 2019.

⁶⁷ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/aeltere_arbeitnehmer/1/2/Seite.2010120.html
10.8.2021

DIE SOZIALEN BESCHÄFTIGUNGSBETRIEBE ZUR INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT

Der besondere Problembereich der Arbeitsmarktverwaltung sind die Langzeitarbeitslosen bzw. die Langzeitbeschäftigungslosen. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen lag Ende Oktober 2021 bei 42,5 %. Für diese Personengruppe bleiben Beschäftigungsmaßnahmen ein wichtiges Instrument zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

*„Anders als der reguläre oder „erste Arbeitsmarkt“ besteht der sogenannte „zweite“ Arbeitsmarkt aus Arbeitsplätzen, die mithilfe von Förderungen der öffentlichen Hand geschaffen worden sind. Sein wichtigstes Ziel ist es, vom Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen beim Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Damit ist der „zweite“ Arbeitsmarkt ein wichtiger Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich“.*⁶⁸

Die sozialen Unternehmen, die in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice und teilweise mit Ländern und Gemeinden geförderte Transitarbeitsplätze anbieten, sind der wichtigste Teil des sogenannten „zweiten“ Arbeitsmarktes in Österreich. Ihre Ausgestaltung wird durch Richtlinien des AMS geregelt; es gibt jeweils nur einjährige Fördervereinbarungen mit spezifischen Zielvorgaben für das einzelne Unternehmen.

Es bleibt jedoch das Ziel meiner Arbeit, nicht von einem ersten, zweiten oder dritten Arbeitsmarkt zu sprechen, sondern von **einem Arbeitsmarkt**, einem **inklusiven Arbeitsmarkt**, der Chancen für alle bieten soll. Es sollen Brücken geschlagen werden zwischen diesen Arbeitsmärkten, sie sollen sich gegenseitig ergänzen und jedem Menschen eine Chance geben.

SOZIALÖKONOMISCHE BETRIEBE (SÖB) UND GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTE (GBP)

SÖB und GBP sind eigenständige soziale Integrationsunternehmen mit dem Ziel, langzeitarbeitslose Personen durch eine befristete Beschäftigung wieder in den „ersten“

⁶⁸ <https://arbeitplus.at/lexikon/zweiter-arbeitsmarkt/> 11.8.2021

Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Zuweisung der Personen erfolgt durch das AMS, das die Integrationsaufgabe der sozialen Unternehmen fördert. Die beiden Förderinstrumente sind nach unterschiedlichen Richtlinien geregelt, unterschieden sich jedoch in der Praxis der Unternehmen nur wenig voneinander. Es ist interessant zu sehen, dass die Regelungen immer noch weitere Bestimmungen umfassen, sodass sich die SÖB Richtlinie, die 2008 noch mit 32 Seiten auskam, im Jahr 2021 schon auf 41 Seiten erstreckt.

Ein kurzer Auszug aus dem Betriebskonzept 2010 des von mir bis zu meiner Pensionierung geleiteten sozialen Unternehmens beschreibt die allgemeine Ausgangslage und die konkrete Umsetzung eines sozialökonomischen Betriebs in Fürstenfeld.

Erfahrungsbericht aus dem Betriebskonzept 2010 des von mir gegründeten „SÖB Fröhlich“, der 2006 in die Safrangarten DienstleistungsGmbH (GBP) umgewandelt wurde

Ansehen und „Wert“ eines Menschen werden in unserer Gesellschaft sehr stark über die Erwerbsarbeit definiert. Daher steht die Beschäftigung in einem Transitdienstverhältnis im Mittelpunkt unseres Betriebs. In einem Dienstverhältnis zu stehen, ist für viele Personen ein wichtiger Schritt, um dauerhafte Ausgrenzung zu vermeiden und in der Gesellschaft wieder Fuß zu fassen. Die Zielgruppe der langzeitbeschäftigungslosen Personen ist meist mit mehrfachen Beeinträchtigungen konfrontiert, die einer Arbeitsaufnahme am regulären Arbeitsmarkt im Wege stehen. Es bedarf für diese Personengruppe oft einiger Überwindung, sich mit diesen Problemen auseinanderzusetzen und dabei Unterstützung anzunehmen. Oftmals brauchen potenzielle Transitmitarbeiter*innen zunächst eine Klärung ihrer individuellen Situation und Beratung und Unterstützung, um überhaupt in der Lage zu sein, in einem Dienstverhältnis auch produktiv einsetzbar zu sein. Wir sind bemüht, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppen einzugehen und unsere Angebote zur Bewältigung von Vermittlungshemmnissen auf die jeweilige Situation der TeilnehmerInnen abzustimmen.

In Fürstenfeld gibt es seit Oktober 1996 einen Beschäftigungsbetrieb für vom Arbeitsmarkt benachteiligte Frauen. Bis März 2008 lag der Schwerpunkt der Beschäftigung im Gastronomiebereich, der mit 31.3.2008 beendet wurde. Die Gastronomie wurde nur mit dem Angebot von Mittagessen für die Schüler*innen in der Nachmittagsbetreuung der Volksschule und des Gymnasiums Fürstenfeld weitergeführt.

Im Jahr 2000 wurde im Rahmen des EU-Projektes „lokales Kapital“ des Regionalmanagements Oststeiermark eine Projektvorbereitung für einen Dienstleistungsbereich finanziert. Der Beweggrund für die Projektvorbereitung war, dass wir vermehrt die Erfahrung machten, dass für eine bestimmte Zielgruppe eine Arbeit im Gastronomiebereich nicht möglich war. Es war daher unser Ziel, auch für diese Personengruppe ein Angebot von Transitarbeitsplätzen zu schaffen.

2001 wurde mit dem tipp topp Haushaltsservice daher zusätzlich ein Dienstleistungsbereich geschaffen; dieser Bereich wird nun seit 1. April 2008 in der Safrangarten DienstleistungsGmbH weitergeführt. Wir haben damit auch auf den Wunsch der LGS Steiermark reagiert, vermehrt Transitarbeitsplätze in einem sehr niederschweligen Bereich anzubieten. Wir bieten weiterhin Transitdienstverhältnisse mit einer maximalen Verweildauer von neun Monaten an mit dem Ziel die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und eine Integration in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Es ist jedoch auch Realität, dass eine nicht geringe Anzahl von Zielgruppenpersonen den Anforderungen des regulären Arbeitsmarktes nicht bzw. nicht mehr gewachsen ist und die Anschlussperspektiven nach der Transitzeit eingeschränkt sind. Die derzeit angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt mit noch immer steigenden Arbeitslosenzahlen verschärft diese Situation noch.

Obwohl diese Beschreibung mehr als zehn Jahre alt ist, haben sich die wesentlichen Parameter kaum verändert. Ich bin bis heute im steirischen Netzwerk der sozialen Unternehmen „arbeit plus Steiermark“ im Vorstand tätig und nehme regelmäßig an den Austauschtreffen der Mitgliedsbetriebe teil.

ZIELGRUPPE

Ein wichtiges Kriterium eines SÖB oder GBP ist die Zusammensetzung der Zielgruppe, diese ist in den Richtlinien grob umrissen und wird in der Fördervereinbarung zwischen der Landesgeschäftsstelle (LGS) des AMS im Detail festgelegt.

„Zielgruppe Sozialökonomischer Betriebe sind schwer vermittelbare Personen mit im Regelfall eingeschränkter Produktivität. Die Zugehörigkeit zur Zielgruppe ist im Einzelfall zu prüfen“⁶⁹

Die Problemlagen der zugewiesenen Personen sind sehr vielfältig. An der im Jahr 2010 gemachten detaillierten Beschreibung hat sich bis heute wenig verändert. Aus heutiger Sicht sehe ich es eher kritisch, dass mein Blick so stark auf die Probleme, die Defizite der Menschen gerichtet war und viel weniger auf ihre Ressourcen, ihre Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale ausgerichtet wurde.

Erfahrungsbericht: Beschreibung der Zielgruppe der Safrangarten DienstleistungsGmbH

Langzeitbeschäftigungslose ältere Frauen (und Männer), die teilweise hohe Arbeitslosenunterstützung beziehen und fixe bzw. unrealistische Berufswünsche haben. Für diese Zielgruppe ist ein hoher Aufwand für eine Neuorientierung und Motivation notwendig, um sie zur Aufnahme eines Transitedienstverhältnisses zu bewegen. Die Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind nicht sehr hoch.

Langzeitbeschäftigungslose junge/jüngere Frauen (und Männer), die in der Ausbildung gescheitert und/oder desorientiert sind. Bei dieser Zielgruppe geht es vor allem darum, sie dabei zu unterstützen, eine berufliche Perspektive für die Zukunft zu finden und sie, wenn möglich, zu einer weiterführenden Qualifikation zu motivieren. Wenn es gelingt, bei dieser Personengruppe Freude an der Arbeit zu erzeugen, haben sie gute Chancen auf eine Integration bzw. können durch eine weitere Qualifikation ihre Arbeitsmarktchancen deutlich erhöhen.

Wiedereinsteigerinnen: Frauen, teilweise ohne (oder ohne abgeschlossene) Ausbildung, mit Kinderbetreuungspflichten. Diese Frauen können aus unterschiedlichen Gründen (Betreuungspflichten, eingeschränkte Mobilität, Veränderung des vormaligen Arbeitsfeldes etc.) an ihre frühere Arbeitsstelle nicht zurückkehren. Wiedereinsteigerinnen sind auf ein funktionierendes Umfeld (Ehepartner, Großeltern) angewiesen, um gute Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu haben.

Alleinerzieherinnen: sie sind, solange die Kinder Aufsicht benötigen, in der Regel stark abhängig von öffentlichen Betreuungseinrichtungen. Das Angebot an Betreuungsplätzen ist in den letzten Jahren zwar gestiegen, eine

⁶⁹ Allgemeine Bestimmungen für SÖB, AMS Steiermark, gültig ab 01.12.2020, S. 9

Betreuung am Nachmittag, vor allem für Volksschulkinder ist jedoch mit Kosten verbunden, die Alleinerzieherinnen oft nicht aufbringen können. Diese Frauen sind auf eine existenzsichernde Beschäftigung angewiesen, können aber oft die von Arbeitgeber*innen gestellten Anforderungen an die zeitliche und örtliche Flexibilität nicht erfüllen.

Langzeitbeschäftigungslose ältere Frauen (und Männer), deren Antrag auf I-Pension abgelehnt wurde: diese Personengruppe ist schon zur Aufnahme einer Transitbeschäftigung schwer motivierbar, eine Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt gelingt nur selten. Sie haben oft lange Krankenstände und eine eingeschränkte Produktivität. Diese Personen brauchen Angebote für eine Überbrückung bis zum Pensionsantritt.

Langzeitbeschäftigungslose Frauen (und Männer) mit eingeschränkten körperlichen/geistigen Fähigkeiten: dieser Zielgruppe kann unser Beschäftigungsbetrieb Praktika zur Abklärung der Leistungsfähigkeit und der Einsatzmöglichkeiten anbieten. Eine Transitbeschäftigung ist erst nach erfolgter Abklärung sinnvoll.

Arbeitsentwöhnte, langzeitarbeitslose Frauen (und Männer): bei diesen Personen ist mit einer längeren Anlaufphase zu rechnen, bis sie wirklich produktiv einsetzbar werden. Für sie wird der Beschäftigungsbetrieb oft zu einer wichtigen neuen Andockstelle, um eine dauerhafte Ausgrenzung zu vermeiden.

Langzeitbeschäftigungslose Frauen (und Männer) mit multiplen Problemen (Alkohol, Depressionen, andere psychische Einschränkungen, Schulden, unzureichende Wohnverhältnisse etc.): diese Personengruppe ist oft in der Vielfalt ihrer Probleme gefangen und sieht keine Möglichkeiten einer Lösung mehr. Anderen fehlt die Problemeinsicht, somit kann nicht an Lösungen gearbeitet werden. Hier sind vielfältige Interventionen notwendig und es bedarf einer koordinierten Zusammenarbeit mit anderen Stellen, um dauerhafte Lösungen zu finden und damit auch die Arbeits- und Leistungsfähigkeit wieder herzustellen.⁷⁰

VERWEILDAUER VON TRANSITARBEITSKRÄFTEN IN EINEM SÖB/GBP

Die Verweildauer von Transitarbeitskräften in einem sozialen Integrationsunternehmen ist ein sehr heikler und umstrittener Punkt. Auch diese ist in Richtlinien geregelt, hat sich jedoch über die Jahre verändert. In der SÖB Richtlinie des Jahres 2008 hieß es:

*„Grundsätzlich ist von einer Verweildauer von **maximal einem Jahr** auszugehen. In begründeten Einzelfällen kann die Verweildauer über ein Jahr hinausgehen.*

Bei der Festlegung der Verweildauer ist jedoch darauf zu achten, dass der Transitcharakter nicht verloren geht.

Ziel ist es eine stabile und langfristige Integration zu erreichen, daher ist im Einzelfall auf die jeweilige individuelle Problemlage und die individuelle Entwicklung einzugehen.

Die Teilnahme an der Vorbereitungsmaßnahme wird nicht in die Verweildauer der Transitarbeitskräfte einberechnet.“

Inzwischen wird die gewünschte Verweildauer mit sechs Monaten angegeben und ist als Durchschnittswert zu sehen. Der entsprechende Absatz in der Richtlinie liest sich jetzt so:

„Im Förderungsvertrag ist die Verweildauer, die mit der zuständigen RGS vereinbart wurde, geregelt. Die Steuerung der Verweildauer erfolgt durch den Förderungsnehmer über die Zugangszahlen und den Ausschöpfungsgrad. Ausgenommen von dieser Regelung sind AKÜ und die Gemeindekooperations-Projekte.

⁷⁰ Aus dem Betriebskonzept 2010, eingereicht bei der LGS Steiermark

*Beispiel: 16 Vollzeit-Arbeitsplätze für 12 Monate ergeben 192 Fördermonate. **6 Monate wäre die gewünschte maximale durchschnittliche Verweildauer.** Daher 192 Fördermonate dividiert durch die durchschnittliche Verweildauer von 6 Monaten ergeben 32 Zugänge.*

Jede von der geplanten Beschäftigungsdauer abweichende Förderdauer (Verlängerung) ist mit der zuständigen RGS abzusprechen.

Bei der Festlegung der individuellen Verweildauer ist durch den Förderungsnehmer darauf zu achten, dass der Transitcharakter nicht verloren geht und die „Projektauslastung“ in Bezug auf die geplanten Vollzeitarbeitsplätze erreicht wird. Ziel ist es, eine stabile und langfristige Integration der Transitarbeitskräfte zu erreichen. Daher ist im Einzelfall auf die jeweilige individuelle Problemlage und die individuelle Entwicklung einzugehen“.⁷¹

Die Verweildauer von Arbeitskräften in einem sozialen Unternehmen ist ein wesentlicher Faktor für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt. In der aktuell gültigen SÖB-Richtlinie ist der Passus einer Transitzeit von maximal einem Jahr nicht mehr enthalten. Die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich setzt auf eine möglichst kurze Transitzeit für die zugewiesenen Arbeitskräfte; das in der Richtlinie in Jahr 2008 noch formulierte Ziel „eine stabile und langfristige Integration zu erreichen“ wird zugunsten des erst in den letzten Jahren formulierten Ziels „es ist durch den Förderungsnehmer darauf zu achten, dass der Transitcharakter nicht verloren geht und die „Projektauslastung“ in Bezug auf die geplanten Vollzeitarbeitsplätze erreicht wird“ stark eingeschränkt, obwohl auch weiterhin eine stabile und langfristige Integration der Transitarbeitskräfte erreicht werden soll.

Erfahrungsbericht: Ich habe 1995 mit der Projektvorbereitung für die Gründung eines sozialökonomischen Betriebs (SÖB) in Fürstenfeld begonnen, der 1996 als Gastronomiebetrieb eröffnet wurde und im Jahr 2001 um einen Reinigungsbereich erweitert wurde. Ich habe diesen Betrieb bis zu meiner Pensionierung im Jahr 2012 als Geschäftsführerin geleitet. Es sollten vor allem langzeitarbeitslose Frauen für die Gastronomie qualifiziert werden und in die aufstrebende Thermenregion als Arbeitskräfte vermittelt werden (Thermen Bad Loipersdorf, Bad Waltersdorf, ab 1997 Bad Blumau).

Am Beginn konnten die Transitmitarbeiterinnen ein Jahr in unserem SÖB beschäftigt werden, es gab die Möglichkeit, innerhalb einer verkürzten Lehrzeit von 18 Monaten den Lehrabschluss für Koch/Köchin oder im Service nachzuholen. In der Anfangszeit gelang es, bis zu 80 % der Transitmitarbeiterinnen auf einen Arbeitsplatz am „ersten“. Arbeitsmarkt zu vermitteln.

In den folgenden Jahren wurden die Bedingungen immer wieder verändert und machten eine erfolgreiche Vermittlung immer schwieriger. Die Verweildauer im Betrieb wurde auf neun Monate reduziert, die Möglichkeit, den Lehrabschluss nachzuholen, wurde als zu teuer angesehen und war nicht mehr möglich. Da Fürstenfeld direkt an der Bundeslandgrenze zum Burgenland liegt, war es in der Anfangsphase möglich, Frauen aus den angrenzenden Gemeinden des Burgenlandes eine Chance auf einen Transitarbeitsplatz zu geben – auch das wurde abgeschafft.

Auch die Personalausstattung mit Fachkräften, den sogenannten Schlüsselkräften wurde verändert und der Personalschlüssel von Fachkräften zu Transitkräften wurde von ursprünglich 1:2 immer weiter nach oben geschoben.

⁷¹ Ebenda, S.9, Hervorhebung durch die Autorin

Mit der Verkürzung der Verweildauer und der Verschlechterung des Personalschlüssels nahm die Vermittlungsquote ab.

Die Praxis zeigt, dass neben der Arbeitsmarktintegration vor allem das Ziel verfolgt wird, möglichst viele langzeitarbeitslose Personen mit unterschiedlichen Einschränkungen zumindest für kurze Zeit in Beschäftigung zu bringen. Angesichts der oft schwierigen Ausgangssituation der zugewiesenen Personen ist es unmöglich, für sie eine erfolgreiche Weitervermittlung zu erreichen. Auch die zu erreichende Vermittlungsquote, die in den Fördervereinbarungen mit den sozialen Unternehmen festgelegt wird, bewegt sich meist zwischen 20 % und 40 %. Daraus lässt sich schließen, dass eine stabile und langfristige Arbeitsmarktintegration nicht im Vordergrund stehen kann. In verschiedenen öffentlichen Stellungnahmen hat das AMS auch erklärt, dass die kurze Verweildauer vielen Personen einen Zugang zu Beschäftigung ermöglichen soll und man damit Phasen von längerer Arbeitslosigkeit unterbrechen will. Die für die meisten Transitarbeitskräfte zu kurze Verweildauer in einem sozialen Integrationsunternehmen, an die sich dann wieder eine Phase der Arbeitslosigkeit anschließt, untermauert das negative Bild von arbeitslosen Menschen in der Gesellschaft. Aber es hat vor allem für die betroffenen Personen negative Folgen. ihr Einsatz, ihre Leistungen erfahren keine Wertschätzung, sie werden zurück an den Anfang geschickt; für einige von ihnen beginnt ein entwürdigendes Spiel von sich abwechselnden Phasen der Transitbeschäftigung und Arbeitslosigkeit.

VERMITTLUNGSQUOTE

Neben der Verweildauer ist die Vermittlungsquote die wichtigste Kennziffer, an der das AMS den Erfolg von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen misst. Diese wird in der Regel am 92. Tag nach dem Ausscheiden aus einer Maßnahme gemessen; Beschäftigungsmaßnahmen erhalten in ihren Fördervereinbarungen einen Zielwert vorgegeben, der im Geltungsjahr der Fördervereinbarung erreicht werden soll, er liegt normalerweise zwischen 20 % und 30 %.

Allein dieser niedrige Zielwert ist ein Indikator dafür, dass weniger die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt im Mittelpunkt steht, als vielmehr die Beschäftigungsaufnahme von langzeitbeschäftigungslosen Menschen erreicht werden soll, die durch ein Transitdienstverhältnis in einem sozialen Integrationsunternehmen den Status der

Langzeitbeschäftigungslosigkeit verlieren und dies somit dem AMS-Ziel der Senkung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit dient.

WIRKUNGSMESSUNG⁷²

Die Unzufriedenheit darüber, den Erfolg einer Transitbeschäftigung allein an der Vermittlungsquote zu messen, war für die Vernetzung der steirischen Integrationsunternehmen der Anlass, sich eingehend mit darüberhinausgehenden Wirkungen einer Beschäftigung für zuvor langzeitarbeitslose Menschen auseinanderzusetzen. In einer Arbeitsgruppe, die auch eng mit der Förderabteilung der Landesgeschäftsstelle des AMS Steiermark zusammenarbeitete, wurde ein Tool entwickelt, das ein Gesamtbild über die Entwicklung während der Transitbeschäftigung ergeben soll und das als Ergebnis vergleichbare Zahlen ergibt, die die Steigerung des Integrationsgrads der Person in den Arbeitsmarkt ausdrückt, der während der Transitbeschäftigung erreicht werden konnte.

Es handelt sich um eine Zielgruppenerhebung, für die ein Fragebogen konzipiert wurde, der mehrere Kategorien enthält, die für die Chancen am Arbeitsmarkt von Bedeutung sind. Der Fragebogen ist in einer Datenbank angelegt und erfasst die Daten anonymisiert. Die Datenbank ermöglicht Auswertungen nach unterschiedlichen Parametern.

Die **Wirkungsmessung** hat mehrere Ziele:

- Erstellen eines Profils einer Transitarbeitskraft beim Eintritt in den Beschäftigungsbetrieb und Aufzeigen der Entwicklung während der Transitzeit
- Sichtbarmachen der verschiedenen Interventionen und bearbeiteten Themenfelder
- Hilfestellung beim Herausfinden von Bereichen, die vorrangig bearbeitet werden sollen
- Unterstützung bei der betriebsinternen Berichterstellung
- Anonymisierte Auswertungen auf betrieblicher und Netzwerkebene nach unterschiedlichen Kriterien

⁷² arbeit plus Soziale Unternehmen Steiermark (vormals Beschäftigungsbetriebe Steiermark): Handbuch Modell Wirkungsmessung, Mai 2016

Das Tool der Wirkungsmessung umfasst folgende Themenbereiche:

Bewertungskategorien im täglichen Arbeitsfeld

Arbeitsbereich:	Qualität der Arbeit Fachwissen für die Arbeit Handwerkliches Geschick Arbeitstempo Umgang mit Arbeitsmitteln & Geräten Körperliche/psychische Belastbarkeit Selbständiges Arbeiten
Arbeitstugenden:	Stundenzettelführung Pünktlichkeit Flexibilität (aufgabenbezogen) Arbeitszeit – Flexibilität Motivation
Soziale Kompetenz:	Umgang mit Kolleg*innen – Teamfähigkeit Umgang mit Kund*innen Umgang mit Vorgesetzten Umgang mit Kritik
Persönliche Kompetenz	Kommunikationsfähigkeit Verlässlichkeit Konzentrations-/Merkfähigkeit Umgang mit Stress Realistisches Selbstbild

Bewertungskategorien im persönlichen Umfeld

Dienstnehmer*innenpflichten:	Krankenstandsverhalten Umgang mit Betreuungspflichten/Dienstverhinderungen Meldeverhalten bei Dienstverhinderungen Berufliches Erscheinungsbild
Lern- und Entwicklungsfähigkeit:	Deutschkenntnisse Grundbildung (Lesen, Schreiben, Rechnen) IKT-Kenntnisse (PC, Internet, Handy etc.) Weiterbildungsbereitschaft/Interesse Neues zu lernen Flexibilität im Umgang mit Veränderungen Merken neuer Aufgabe Anwendung gelernter Kenntnisse in anderen Bereichen

Arbeitsmarktorientierung:

- Orientierung und Zurechtfinden am Arbeitsmarkt
- Bewerbungsaktivitäten (aktive Suche, Bewerbungsunterlagen, Dokumente)
- Fähigkeit zur Nutzung des Internets, eAMS

Persönliches Umfeld

- Mobilität
- Wohnsituation
- Finanzen
- Gesundheit (körperlich)
- Gesundheit (psychisch)
- Suchtprobleme
- Unterstützendes soziales Umfeld

Jedes Kriterium wird im ersten Monat des Dienstverhältnisses und beim Ausstieg aus dem sozialen Unternehmen von den Arbeitsanleiter*innen und Sozialpädagog*innen gemeinsam mit der Transitarbeitskraft besprochen und bewertet. Die Bewertung erfolgt anhand einer 10-stufigen Skala:

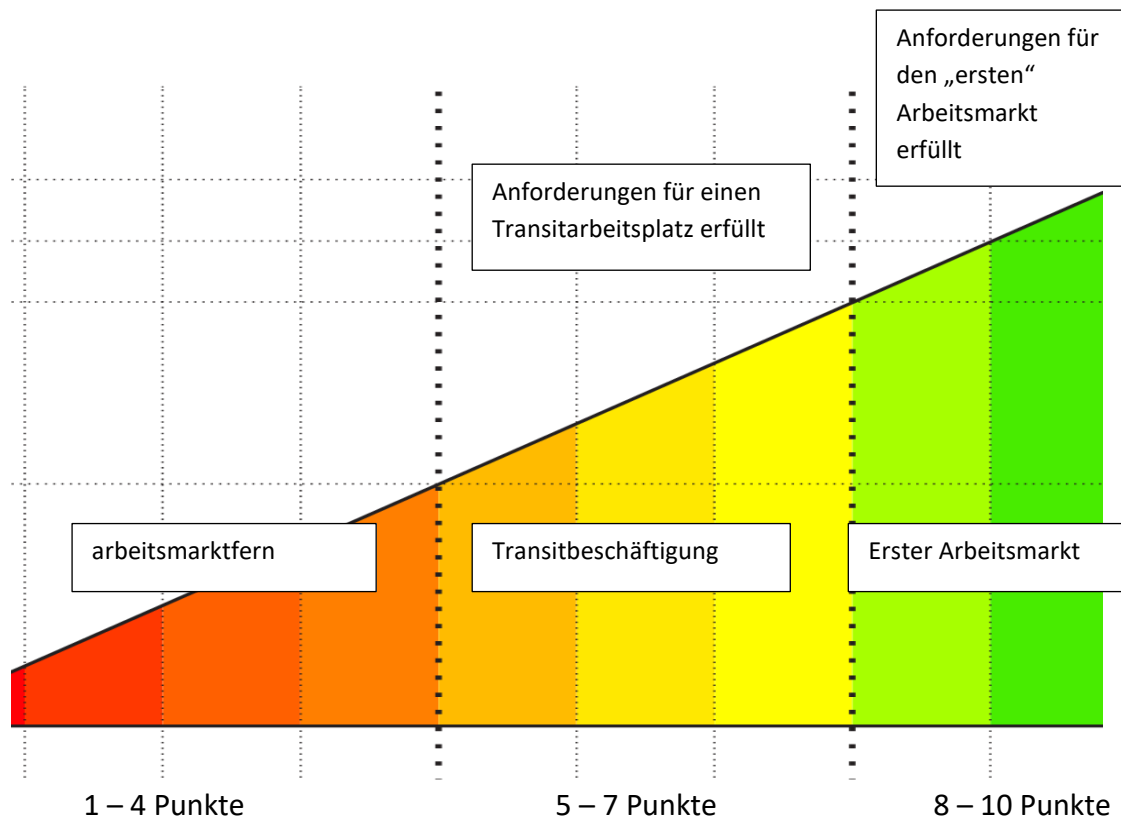
0-4 arbeitsmarktfremd

5-7 Arbeitsleistung entspricht dem 2. Arbeitsmarkt

8-10 Arbeitsleistung entspricht dem 1. Arbeitsmarkt

Anhand dieses Bewertungsschemas lässt sich die Entwicklung der Personen während der Transitbeschäftigung darstellen. Es kann für jede einzelne Person die Entwicklung dargestellt werden, aber auch für alle Mitgliedsbetriebe der Steiermark kann ein Entwicklungsprofil erstellt werden.

ABBILDUNG 8: BEWERTUNGSSCHEMA

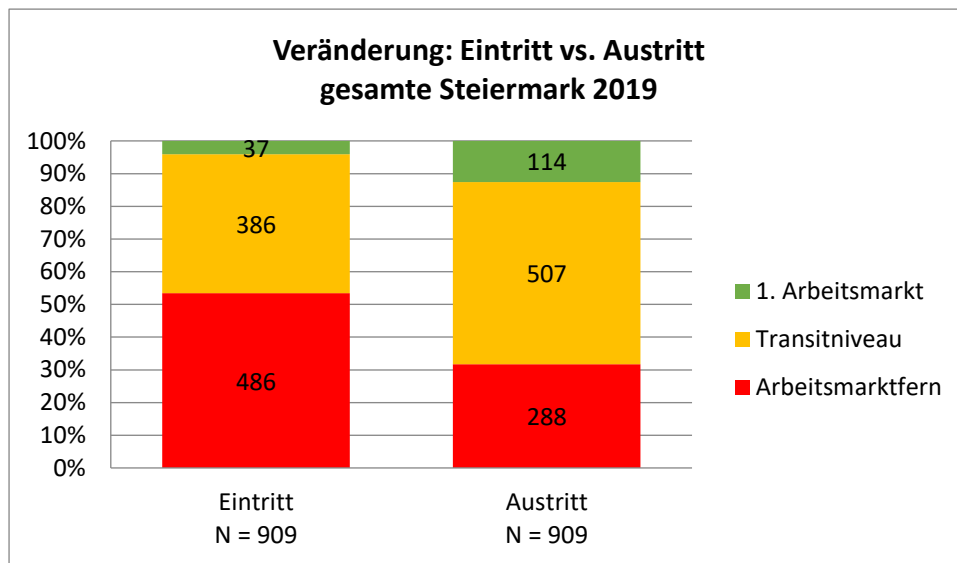


AUSWERTUNGEN DER WIRKUNGSMESSUNG

Dieses Tool ist seit 2013 in den steirischen Beschäftigungsmaßnahmen im Einsatz und ich habe Zugriff auf die Auswertungen der anonymisierten Daten bekommen. Ich habe diese Daten für einen Vergleich mit den ersten Ergebnissen des Pilotprojekts „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal (MAGMA)“ verwendet, um zu untersuchen, welche Unterschiede sich ergeben, wenn den Teilnehmer*innen ein längerfristig garantierter Arbeitsplatz angeboten wird und welche Auswirkungen dies auf die Lebensumstände und die Zufriedenheit der davon betroffenen Menschen hat.

Es handelt sich bei den Angaben um die subjektive Einschätzung der Sozialpädagog*innen und der Fachkräfte der Integrationsunternehmen, die mit den Transitmitarbeiter*innen arbeiten; die Einstufungen werden mit den Transitkräften besprochen und dienen als Richtschnur, um die individuellen Entwicklungspotenziale zu erkennen.

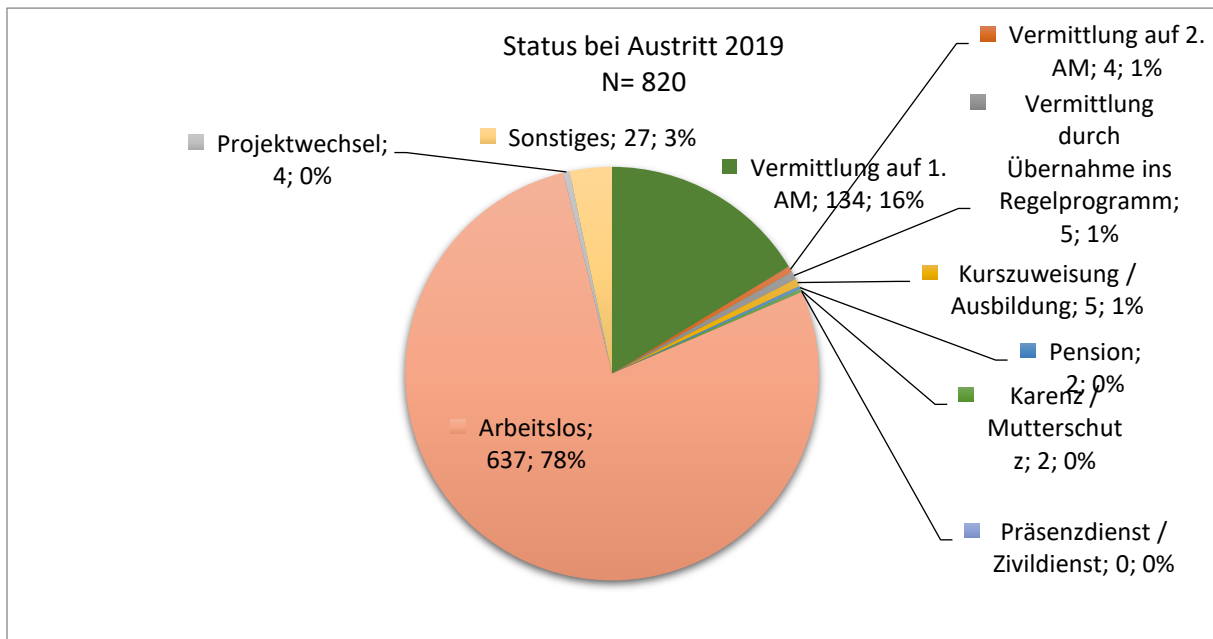
ABBILDUNG 9: AUSWERTUNG WIRKUNGSMESSUNG VERÄNDERUNG ZWISCHEN EINTRITT UND AUSTRITT



Eine Gegenüberstellung der erfassten Daten beim Eintritt bzw. beim Austritt der Transitarbeitskräfte zeigt, dass in der Regel bei einer durchschnittlichen Verweildauer von rund 6 Monaten eine Verbesserung um ein bis drei Stufen erreichbar ist. Eine genauere Analyse der Daten zeigt, dass für die überwiegende Mehrheit der Transitarbeitskräfte eine längere Verweildauer von Vorteil wäre, denn es erreichen im Durchschnitt nur rund 12,5 % der Teilnehmer*innen alle für den „ersten“ Arbeitsmarkt formulierten Anforderungen.

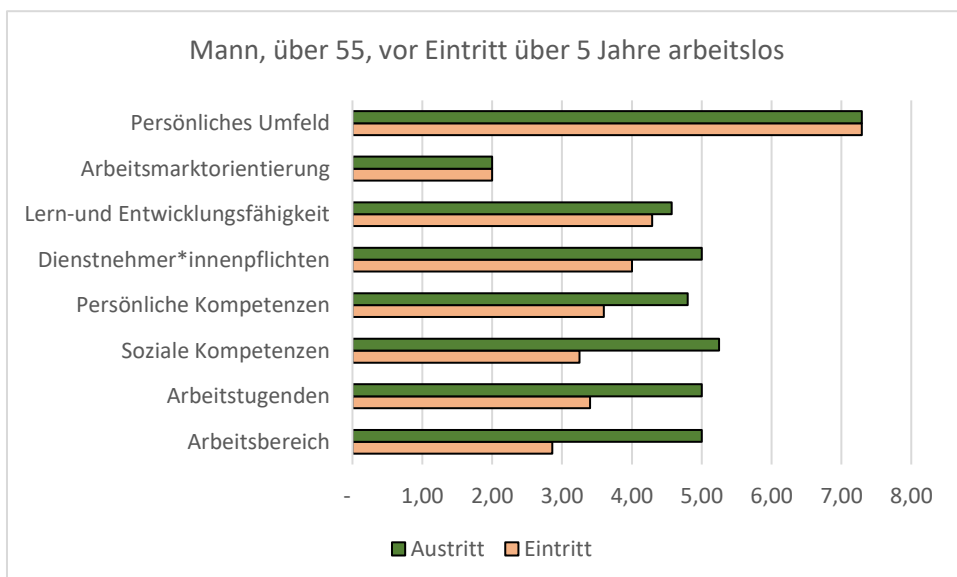
Trotz teilweise guter Entwicklung der Transitarbeitskräfte – im Durchschnitt wurden 2019 53,5 % beim Eintritt als arbeitsmarktfern eingestuft, beim Austritt waren es nur noch 31,7 % - bleibt die Weitervermittlung in den „ersten“ Arbeitsmarkt schwierig. Nach Ende der Transitzeit, die im Durchschnitt deutlich unter sechs Monaten liegt, sind 78 % der Teilnehmer*innen wieder arbeitslos (siehe Tabelle 12). Ein wichtiger Grund für die geringe Integrationsrate ist die Dauer des Transitdienstverhältnisses, das in der Steiermark mit maximal 9 Monaten begrenzt ist. Die Dauer des Aufenthalts in einem sozialen Integrationsunternehmen richtet sich nicht nach individuellen Bedürfnissen der Personen, sondern ist in den Richtlinien vorgegeben.

ABBILDUNG 10: STATUS DER TRANSITARBEITSKRÄFTE BEIM AUSTRITT 2019

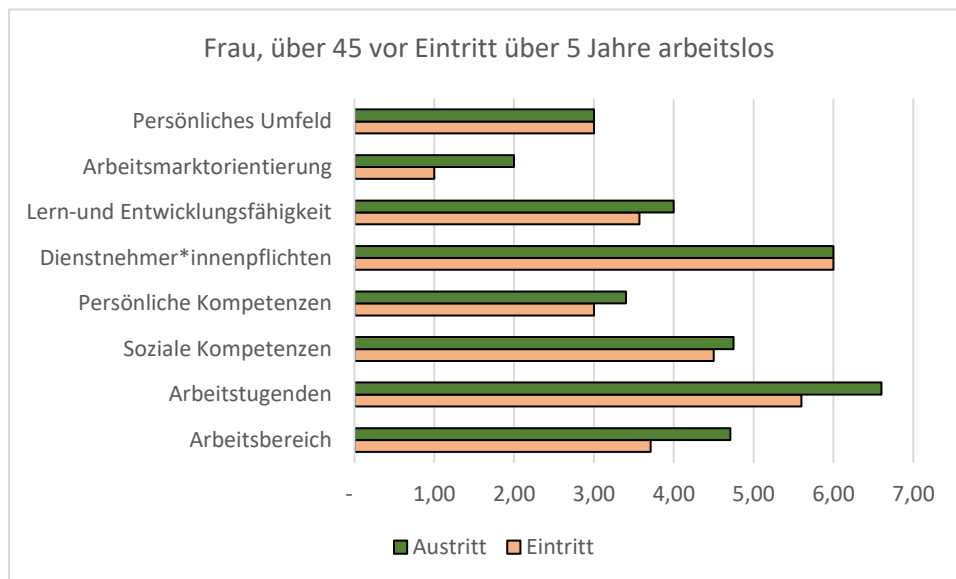


Die Wirkungsmessung erlaubt für jede Person eine Auswertung der in den einzelnen Kategorien erreichten Verbesserungen. Beispielhaft möchte ich jeweils eine junge Frau und einen jungen Mann sowie einen Mann und eine Frau über 45 einander gegenüberstellen. Die Daten stammen aus dem Jahr 2019.

ABBILDUNG 11: VERGLEICH DER INDIVIDUELLEN VERBESSERUNG ZWISCHEN EIN- UND AUSTRITT



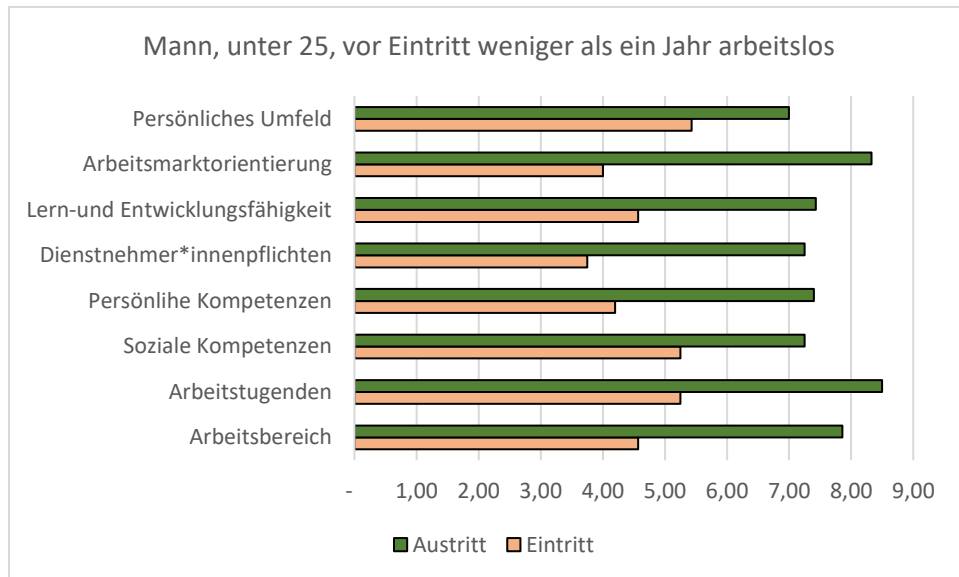
**ABBILDUNG 12: VERGLEICH DER INDIVIDUELLEN VERBESSERUNG
ZWISCHEN EIN- UND AUSTRITT**



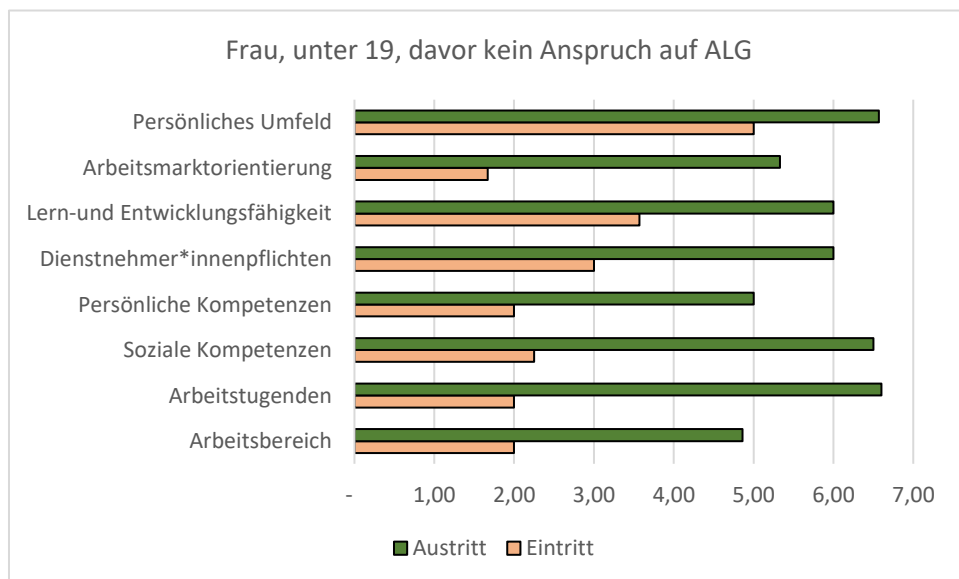
Beide Personen waren vor ihrem Eintritt mehr als 5 Jahre arbeitslos; der Mann kommt aus einem stabilen persönlichen Umfeld und hat seine persönlichen Kompetenzen deutlich steigern können; er blieb bis zum Ende der Transitzeit von 9 Monaten im Projekt, war zunächst arbeitslos, konnte jedoch vor dem 92. Tag eine Beschäftigung am „ersten“ Arbeitsmarkt finden.

Das persönliche Umfeld der Frau ist wenig stabil, ihre persönlichen Kompetenzen waren beim Eintritt etwas besser als bei dem zuvor beschriebenen Mann; sie konnte diese aber weniger weiterentwickeln, sie verblieb ebenfalls bis zum Ende der Transitzeit von 9 Monaten und war danach wieder arbeitslos.

**ABBILDUNG 13: VERGLEICH DER INDIVIDUELLEN VERBESSERUNG
ZWISCHEN EIN- UND AUSTRITT**



**ABBILDUNG 14: VERGLEICH DER INDIVIDUELLEN VERBESSERUNG
ZWISCHEN EIN- UND AUSTRITT**



Der Vergleich von einem jungen Mann und einer jungen Frau zeigt, dass beide große individuelle Entwicklungsschritte gemacht haben. Der junge Mann hatte eine bessere Ausgangsposition und hat diese Entwicklung in fünf Monaten gemacht, dann schied er als Transitarbeitskraft aus, weil er eine Arbeitsstelle auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt fand.

Die junge Frau hat ebenfalls große Entwicklungsschritte gemacht, sie verblieb bis zum Ende ihrer Transitzeit (7 Monate) im sozialen Integrationsbetrieb und war danach aber arbeitslos.

QUALITÄTSMANAGEMENT

In Zuge eines EU-Projekts haben die sozialen Integrationsunternehmen ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt. In Kooperation mit quality austria wurde ein eigener Kriterienkatalog in Anlehnung an das EFQM System (European Foundation for Quality Management) entwickelt. Im Hintergrund dieser Entwicklung stand ebenfalls der Gedanke, dass die Betriebe eine qualitätsvolle Arbeit leisten, diese aber in der Öffentlichkeit zu wenig wahrgenommen wird. Der Kriterienkatalog wird im Betrieb ausgefüllt und in einem Vor-Ort Assessment mit einem Systemassessor/einer Systemassessorin der quality austria und einem Fachassessor/einer Fachassessorin aus dem Bereich der Sozialen Integrationsbetriebe werden die Angaben zu den Kriterien überprüft. Bei Erreichen der erforderlichen Punktezahl wird den Betrieb das **Gütesiegel für Soziale Unternehmen** verliehen. Die Verleihung des Gütesiegels findet einmal jährlich in einem festlichen Rahmen statt, zuletzt am 19. November 2021 in Beisein von Arbeitsminister Martin Kocher.

Das Vor-Ort Assessment findet alle drei Jahre statt, dazwischen ist jährlich ein Self-Assessment erforderlich.

Im Jahr 2020 wurde der Kriterienkatalog an das neue EFQM System angepasst, darin wird unter anderem den Themen der sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit, der Kreislaufwirtschaft und der Diversität mehr Raum gegeben.

WERT DER ARBEIT IN SOZIALEN INTEGRATIONSUNTERNEHMEN

In den Expert*inneninterviews habe ich die Frage gestellt, warum nur die Arbeit am sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt als wertvoll eingestuft wird und in der Folge die Beschäftigung in sozialen Integrationsunternehmen geringe Wertschätzung erfährt.

Als einen wichtigen Grund nannten alle Interviewpartner*innen aus Österreich den großen Einfluss der Wirtschaft. Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung sind gemeinsam mit Arbeiterkammer und Gewerkschaftsbund im Verwaltungsrat, dem obersten Steuerungsgremium des Arbeitsmarktservice vertreten und haben damit Gewicht bei Entscheidungen über arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente. Gerade in Bezug auf Beschäftigungsmaßnahmen werden diese vor allem von der Wirtschaftskammer als Konkurrenz zu ihren Mitgliedsbetrieben gesehen.

Gerd Kronheim, Geschäftsführer von Bicycle⁷³ in Graz erzählte, dass er ein florierendes Fahrradgeschäft auf Druck der Wirtschaftskammer und des AMS schließen musste, da ihm unlauterer Wettbewerb vorgeworfen wurde.

Ein Ergebnis der Interviews ist, dass es zu wenig Interesse und daher auch zu wenig Wissen über die Hintergründe von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit gibt. Man bedient sich der gängigen Klischees von Sozialschmarotzern und Menschen, die zu faul zum Arbeiten sind und sieht im geförderten Beschäftigungsbereich vor allem einen Kostenfaktor und stellt diesen Bereich in ein „soziales Eck“. Vielfach fehlt es auch an der Haltung, an der Anerkennung, dass jeder Mensch Zugang zu Arbeit und ein Recht auf Arbeit haben sollte

Judith Pühringer, langjährige Geschäftsführerin von arbeit plus Österreich und jetzt Abgeordnete der Grünen im Wiener Landtag vertritt auch die Meinung, dass man es nach der Pionierphase der 1980er Jahre verabsäumt hat, den Sektor der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Beschäftigungsbereich weiterzuentwickeln. Statt eines inspirierenden Umfelds für Innovationen wurde immer mehr reguliert und reglementiert und mit der finanziellen Abhängigkeit vom AMS als Hauptfördergeber wurden SÖBs und GBPs in einem ausuferndem

⁷³ <https://bicycle.at/>, zugegriffen am 9.12.2021

Richtlinienwerk einzementiert. Die sozialen Integrationsunternehmen blieben ein Spielball der Politik, je nach Budgeterfordernissen werden die Förderungen gekürzt, bei steigenden Arbeitslosenzahlen auch wieder erhöht.

Es ist bis heute nicht gelungen, ein Umfeld zu schaffen, das das Potenzial, das in vielen Integrationsunternehmen steckt, zur Entfaltung zu bringen. Franz Wolfmayr, Gründer der Chance B in Gleisdorf und heute Gesellschafter des Zentrums für Sozialwissenschaft verweist auf eine Studie „Integrative Betriebe 2020+“⁷⁴, an der er mitgearbeitet hat. Darin konnte nachgewiesen werden, dass bei integrativen Betrieben⁷⁵, die den höchsten Förderanteil aller Beschäftigungsunternehmen haben, allein die steuerlichen Effekte höher sind als die Förderungen.

Sowohl Gerd Kronheim als auch Judith Pühringer stehen dem Transitkonzept nicht a priori negativ gegenüber, aber beide betonen, dass es für viele Personen nicht ausreicht; mit wenigen Monaten in einem Dienstverhältnis den Anschluss an die Anforderungen des Arbeitsmarkt zu finden. Es wäre wichtig, den Aufenthalt in einem sozialen Integrationsunternehmen flexibel zu gestalten und an die Bedürfnisse der Person anzupassen. Ein kleiner Teil an Personen würde einen auf Dauer geförderten Arbeitsplatz mit einem unterstützenden Umfeld brauchen. Diese Personen sind jene, die zwischen Arbeitslosigkeit und Transitdienstverhältnis hin und her geschoben werden; für diese Menschen ist dies eine entwürdigende Praxis und für die Arbeitsmarktverwaltung stellen sie einen unverhältnismäßig hohen Administrationsaufwand dar. Sie müssen sich an die Spielregeln von Termineinhaltung, Bewerbungen, etc. halten und können bei Nichteinhalten der Vorgaben sanktioniert werden, das bedeutet, es wird ihnen das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe gestrichen.

*„Die Tatsache, dass die Individuen viel zu verlieren haben, macht sie in hohem Maße erpressbar“*⁷⁶. Die Sanktion der Streichung der Unterstützungsleistung zwingt sie entweder dazu, Jobs anzunehmen oder eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme zu besuchen, die nicht ihren Bedürfnissen und Vorstellungen entspricht; der Verlust ihrer Existenzgrundlage macht

⁷⁴ [https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:b64a6c8f-54cc-446c-af69-df070e0b6e50/Studie Integrative Betriebe 2020.pdf](https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:b64a6c8f-54cc-446c-af69-df070e0b6e50/Studie_Integrative_Betriebe_2020.pdf), zugegriffen am 9.12.2021

⁷⁵ Integrative Betriebe sind eine gesetzlich geregelte Maßnahme zur beruflichen Integration von Behinderten. Sie müssen mindestens 60 % Menschen mit Behinderung mit 50 % Minderleistungsfähigkeit beschäftigen. Sie bieten sozialversicherungspflichtige Dauerarbeitsplätze und müssen sich am freien Wettbewerb behaupten

⁷⁶ Zitiert nach Anne Röwer: Das entwertete Selbst. Über Arbeit und Anerkennung, Dissertation Universität Jena, Campus Verlag 2020, S. 419

manche von ihnen zu „Systemkritikern, gerade in der gegenwärtigen Situation einer durch die Corona-Pandemie ausgelöste Spaltung der Gesellschaft eine bedenkliche Entwicklung. Menschen, die unter Druck Jobs annehmen, sind in der Regel wenig erfolgreich und bald wieder arbeitslos und auch Maßnahmen, die nicht freiwillig gewählt werden, bringen nicht den gewünschten Erfolg.

Die unfreiwillige Annahme eines Transitdienstverhältnisses trägt dazu bei, den Beschäftigungsbereich als Zwangsmaßnahme darzustellen und schadet der öffentlichen Wahrnehmung.

Daher wäre eine flexiblere Ausgestaltung der Transitdienstverhältnisse und die Befreiung der Integrationsbetriebe aus ihrem starren Regelwerk und ihnen mehr unternehmerisches Handeln zu gestatten ein wichtiger Schritt, um den gesellschaftlichen Wert ihrer Arbeit in viel größerem Umfang wahrnehmen zu können.

BEKÄMPFUNG DER LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND DER LANGZEITBESCHÄFTIGUNGSLOSIGKEIT IN DER CORONAKRISE

In der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, die durch die Coronakrise nochmals deutlich gestiegen ist, spielen die sozialen Beschäftigungsbetriebe zwar eine wichtige, aber zahlenmäßig nur eine untergeordnete Rolle.

TABELLE 3: ANZAHL DER TRANSITARBEITSPLÄTZE PER 31. JULI⁷⁷

	2019	2021
GBP	2 564	2 697
SÖB	11 380	11 648
Gesamt	13 944	14 345

⁷⁷ <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten> zugegriffen am 10.08.2021

Die Zahl der geförderten Transitarbeitsplätze in den sozialen Beschäftigungsbetrieben im Juli 2021 ist gegenüber 2019 nur um 401 Plätze oder rund 2,9 % gestiegen. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 15.443 Transitarbeitsplätze mit einer Gesamtsumme von € 166,15 Mio. gefördert.⁷⁸

Der geringe Anstieg an Transitarbeitsplätzen ist deutliches Zeichen dafür, dass jenen Förderinstrumenten der Vorzug gegeben wird, mit denen eine direkte Vermittlung in den „ersten“ Arbeitsmarkt gefördert wird, die konventionellen Betrieben zugute kommt; auch die finanzielle Ausstattung der Beschäftigungsbetriebe bleibt hinter den 2021 gestarteten Programmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zurück:

Fördersumme 2020 für soziale Betriebe	166 Mio €
Programm Sprungbrett geplante Summe	300 Mio € ⁷⁹
Corona Joboffensive geplante Summe	700 Mio € ⁸⁰

Zwischen Juli und Oktober 2021 haben knapp 13.000 Personen am Programm Sprungbrett teilgenommen und dafür wurde rund die Hälfte des geplanten Budgets, nämlich € 150 Mio. eingesetzt.⁸¹

Soziale Beschäftigungsbetriebe werden immer als sehr teure Maßnahme betrachtet, aber ein Vergleich der Zahlen zeigt, dass anhand dieser vom AMS veröffentlichten Zahlen ein Transitarbeitsplatz im Durchschnitt sogar um rund € 800,00 unter der Förderung der Eingliederungsbeihilfe für einen Arbeitsplatz im Programm Sprungbrett liegt.

Die nächsten Jahre werden die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich vor große Herausforderungen stellen, um die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeitbeschäftigungslosigkeit spürbar zu reduzieren. Einerseits ist es die alternde Erwerbsbevölkerung, die nach einem Jobverlust nur noch schwer einen neuen Arbeitsplatz findet und andererseits stellen die raschen Veränderungen der Anforderungen des Arbeitsmarktes für gering qualifizierte Menschen große Hürden bei der Jobsuche dar. Es

⁷⁸ AMS Geschäftsbericht 2020, S. 82

⁷⁹ Pressekonferenz von Arbeitsminister Martin Kocher am 21. 10.2021 APA Aussendung

⁸⁰ ebenda

⁸¹ AMS Spezialthema Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Oktober 2021, S. 5

braucht daher neue Ansätze und Denkmuster, um Arbeit für alle, die es wollen, zu ermöglichen.

KAPITEL 4

PRAKTISCHE BEISPIELE ZUR BEKÄMPFUNG DER LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT

MODELLPROJEKT ARBEITSPLATZGARANTIE MARIENTHAL (MAGMA)

Einen neuen Ansatz versucht derzeit das AMS Niederösterreich mit dem Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal (MAGMA). Mit dem Ort Marienthal (Ortsteil der Gemeinde Gramatneusiedl) wird eine Verbindung zu der bis heute einzigartigen Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“⁸² hergestellt, das Studiendesign ist jedoch genau konträr: haben die Studienautoren in den frühen 1930-iger Jahren die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Menschen in Marienthal untersucht, geht es heute darum, sich anzusehen, welche Veränderungen sich durch eine Arbeitsaufnahme nach längerer Arbeitslosigkeit im Leben der Menschen ergeben. Das Modellprojekt wird durch Studien der Universität Wien (Institut für Soziologie) und der Universität Oxford wissenschaftlich begleitet.

Bei der Wahl der Gemeinde Gramatneusiedl für den Pilotversuch war jedoch die historische Bedeutung des Ortes nicht vorrangig ausschlaggebend, sondern es ging darum, eine Gemeinde mittlerer Größe zu finden, die in etwa eine durchschnittliche Langzeitarbeitslosigkeit aufweist und wo ein möglichst repräsentatives Sample für die wissenschaftliche Begleitung zur Verfügung steht.⁸³

Die Idee einer Arbeitsplatzgarantie soll mit MAGMA einem Praxistest unterzogen werden; dabei sollen zwei Bereiche miteinander in Verbindung gebracht werden. Jedem/jeder Langzeitarbeitslosen der Gemeinde Gramatneusiedl soll ein kollektivvertraglich entlohnter Arbeitsplatz angeboten werden und gleichzeitig sollen in der Gemeinde Dinge erledigt werden, die sonst nicht erledigt werden können.

⁸² Marie Jahoda, Paul F. Lazarsfeld, Hans Zeisel: Die Arbeitslosen von Marienthal, Ein soziographischer Versuch, 1. Auflage 1933, Verlag Hirzel, Leipzig

⁸³ Sven Hergovich bei einer öffentlichen Diskussion zum Projekt MAGMA in Rahmen des Innovation Lab von arbeit plus in Wien am 19.10.2021

Der Landesgeschäftsführer des AMS NÖ Sven Hergovich: „MAGMA unterscheidet sich von bekannten arbeitsmarktpolitischen Programmen in drei wesentlichen Punkten:

- *Das Programm richtet sich nicht nur an einen Teil der Langzeitarbeitslosen, sondern es bekommt ohne Ausnahme jeder Langzeitarbeitslose in der Gemeinde ein Wiedereinstiegsangebot.*
- *Es kommt ein breiter Mix an Unterstützungsangeboten zum Einsatz.*
- *Die zusätzlichen Arbeitsplätze werden nicht nur im gemeinnützigen Bereich, sondern auch in marktwirtschaftlichen Unternehmen geschaffen und finanziert.“⁸⁴*

Geplanter Projektablauf:

*Das Projekt gliedert sich in vier Bereiche, die unsere Teilnehmer*innen durchlaufen:*

- *Gesundheitswerkstatt mit dem Fokus auf arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Gesundheit.*
- *Ressourcenwerkstatt mit Workshops zu den Themen Soft Skills, Arbeitskompetenzen und Bewerbungsgrundlagen sowie IT-Skills.*
- *Zukunftswerkstatt mit Workshops rund um das Thema Projekte und Jobs.*
- *Aktionswerkstatt mit dem Fokus auf den Eintritt in ein Dienstverhältnis.⁸⁵*

Im Rahmen der Aktionswerkstatt sollen die Möglichkeiten einer Arbeitsaufnahme auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt ausgelotet werden (Zielwert 28 % Vermittlungsquote); die auf den „ersten“ Arbeitsmarkt vermittelten Personen sollen noch drei Monate nachbetreut werden. Die anderen Projektteilnehmer*innen sollen im Rahmen eines Transitdienstverhältnisses verschiedene Tätigkeiten ausüben. Laut dem Projektträger itworks sind folgende Tätigkeiten bereits umgesetzt bzw. in Planung:

- *Renovierung der Arbeiter*innensiedlung Marienthal*
- *Pflege von Blumenbeeten im Ort*
- *Aufbau einer Jugendarbeit, z. B. Renovierung des Jugendtreffs*
- *Kräutermanufaktur mit Anbau von Kräutern für Tees, Öle etc.*
- *Naschgarten für z. B. den Kindergarten im Rahmen von „Essbare Gemeinde“*
- *Alltagsbegleitung von Senior*innen*
- *Projektnewsletter für Gemeinden und Auftraggeber*innen*
- *Erstellung einer Topothek für Gramatneusiedl*
- *Aufbereitung und Verkauf alter Möbel in der Projekteigenen Tischlerei*
- *Buchprojekt „Gramatneusiedl entdecken“⁸⁶*

⁸⁴ <https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2020/10/ams-noe-startet-weltweit-erstes-modellprojekt-einer-arbeitsplatz> zugegriffen am 25.4.2021

⁸⁵ <https://www.itworks.co.at/bbe/#magma> zugegriffen am 23.11.2021

⁸⁶ <https://www.itworks.co.at/bbe/#magma> zugegriffen am 23.11.2021

Die Gesamtlaufzeit des Projekt MAGMA ist bis zum Frühjahr 2024 ausgelegt.

Ich durfte in die Ergebnisse der ersten Befragung der Teilnehmer*innen⁸⁷ Einblick nehmen und konnte einen Überblick über die Zusammensetzung der Zielgruppe gewinnen. An dieser ersten Befragung nahmen 38 Personen teil – 22 Männer und 16 Frauen. Im Folgenden werden einige Parameter der Zielgruppe dargestellt und erste Eindrücke der Teilnehmer*innen über das Projekt wiedergegeben.

VERGLEICHSDATEN

Ich habe die Ergebnisse der Befragungen im Projekt MAGMA mit Auswertungen der von arbeit plus – Soziale Unternehmen Steiermark (vormals Beschäftigungsbetriebe Steiermark) entwickelten Wirkungsmessung und einer Evaluierung eines vom Land Steiermark initiierten, ESF-geförderten Projektes zur Integration von besonders arbeitsmarktfernen Personen verglichen.

Als Vergleichsgruppen für die Teilnehmer*innen am Projekt MAGMA in Gramatneusiedl werden Auswertungen der Transitmitarbeiter*innen in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten der Jahre 2015 bis 2019 der Steiermark herangezogen. Es handelt sich dabei um Personen, die von den jeweiligen Regionalen Geschäftsstellen des AMS als am Arbeitsmarkt benachteiligt eingestuft wurden und daher diesen Maßnahmen zugewiesen wurden. Für diese Personen gibt es nur befristete Dienstverhältnisse zwischen drei und maximal neun Monaten.

Ein weitere Vergleichsgruppe stellen die Teilnehmer*innen eines Programms des Landes Steiermark für niederschwellige Beschäftigung dar. Die Maßnahme richtet sich an besonders arbeitsmarktferne Personen und insbesondere Mindestsicherungsbezieher*innen. Diese Teilnehmer*innen sind zuvor in einer Beratungs- und Betreuungsmaßnahme, wo jene Personen ausgewählt werden, für die eine Beschäftigungsmaßnahme als zielführendste für eine Integration in den Arbeitsmarkt festgestellt wurde. Das Beschäftigungsprogramm verläuft in drei Phasen:

1. Phase: geringfügige Beschäftigung zur Eingewöhnung an ein Dienstverhältnis (2 Monate)

⁸⁷ Die Befragungen wurden im Rahmen einer Lehrveranstaltung im Masterstudium Soziologie der Universität Wien im WS 2020/21 durchgeführt

2. Phase: Erweiterung der Arbeitszeit auf 20 bis 30 Wochenstunden und Training on the job (4 Monate)
3. Phase: Orientierung für weiteres Vorgehen (3 Monate)

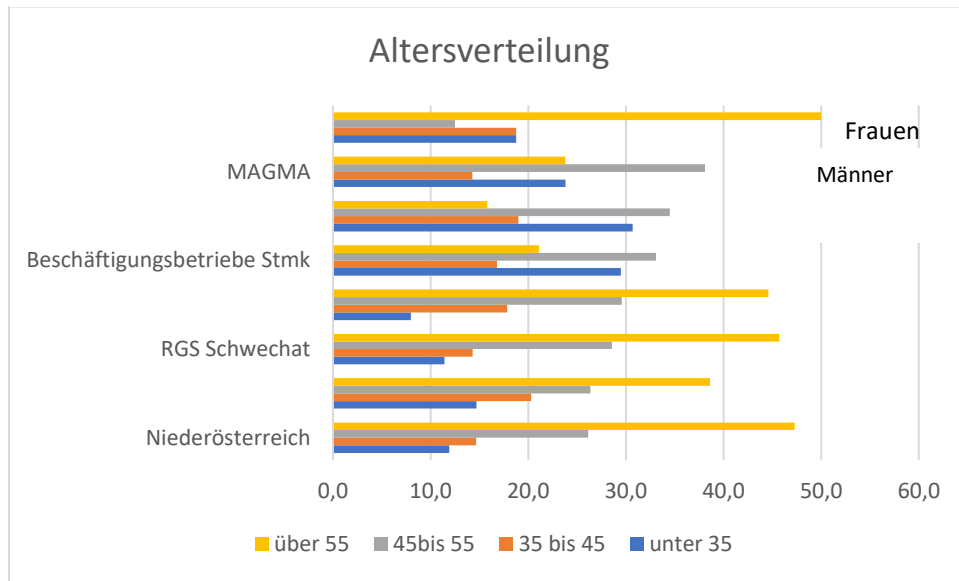
ALTERSVERTEILUNG

Ein wesentlicher Faktor für Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit ist das Alter. Ein Vergleich der Zielgruppe im Projekt MAGMA mit der Altersstruktur aller Langzeitarbeitslosen (länger als 1 Jahr arbeitslos)⁸⁸ im gesamten Bundesland Niederösterreich und des Arbeitsmarktbezirks Schwechat macht deutlich, dass mit dem Alter auch die Dauer der Arbeitslosigkeit deutlich ansteigt.

Bei den Beschäftigungsbetrieben in der Steiermark ist die Altersgruppe der 45- bis 55-jährigen die größte Gruppe; 23 steirische Beschäftigungsbetriebe bilden seit Februar 2021 das Netzwerk arbeit plus – Soziale Unternehmen Steiermark (vormals bbs-Beschäftigungsbetriebe Steiermark). Die Mitglieder sind sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte bzw. Beschäftigungsgesellschaften. Ziel dieser Beschäftigungsmaßnahmen ist die Vermittlung auf den „ersten“ Arbeitsmarkt. Die Erfahrung zeigt, dass ab 55 die Wahrscheinlichkeit sinkt, noch in den „ersten“ Arbeitsmarkt integriert werden zu können, daher werden diese Personen nur mehr in geringerem Ausmaß in eine teure Beschäftigungsmaßnahme zugewiesen.

⁸⁸ Die Statistiken des AMS weisen die Daten nur für 6 Monate bis 1 Jahr und länger als 1 Jahr aus. Für das Projekt MAGMA wurden Personen ab 9 Monaten Arbeitslosigkeit berücksichtigt.

ABBILDUNG 15: VERGLEICH DER ALTERSVERTEILUNG



Das Durchschnittsalter der Projektteilnehmer*innen im Projekt MAGMA liegt bei 46,5 Jahren (Männer 46 Jahre, Frauen 47,3 Jahre). Im Vergleich zum Projekt ENTRADA⁸⁹ in der Steiermark im Jahr 2018 war die Altersverteilung insgesamt zwar ähnlich, aber in der Steiermark gab deutliche Unterschiede zwischen der Region Graz und der Oststeiermark; die Teilnehmer*innen in den ländlichen Regionen waren deutlich älter; bei den Frauen waren in Graz nur 33 % über 45 Jahre alt, während es in der Oststeiermark 58 % waren; insgesamt waren im Projekt ENTRADA aber nur 12,5 % der Frauen über 55 Jahre alt (insgesamt wurden 178 Frauen in der Studie erfasst)⁹⁰. Bei den Frauen des Projekt MAGMA ist die Hälfte bereits über 55 Jahre alt – da es sich aber um eine sehr kleine Stichprobe (16 Personen) handelt, lassen sich daraus jedoch keine allgemeinen Aussagen ableiten.

Bei den Männern sind im Projekt MAGMA rund ein Viertel über 55 Jahre als, das sind nur etwas mehr als in den Beschäftigungsbetrieben in der Steiermark mit 21 % und bei ENTRADA mit 18 %.

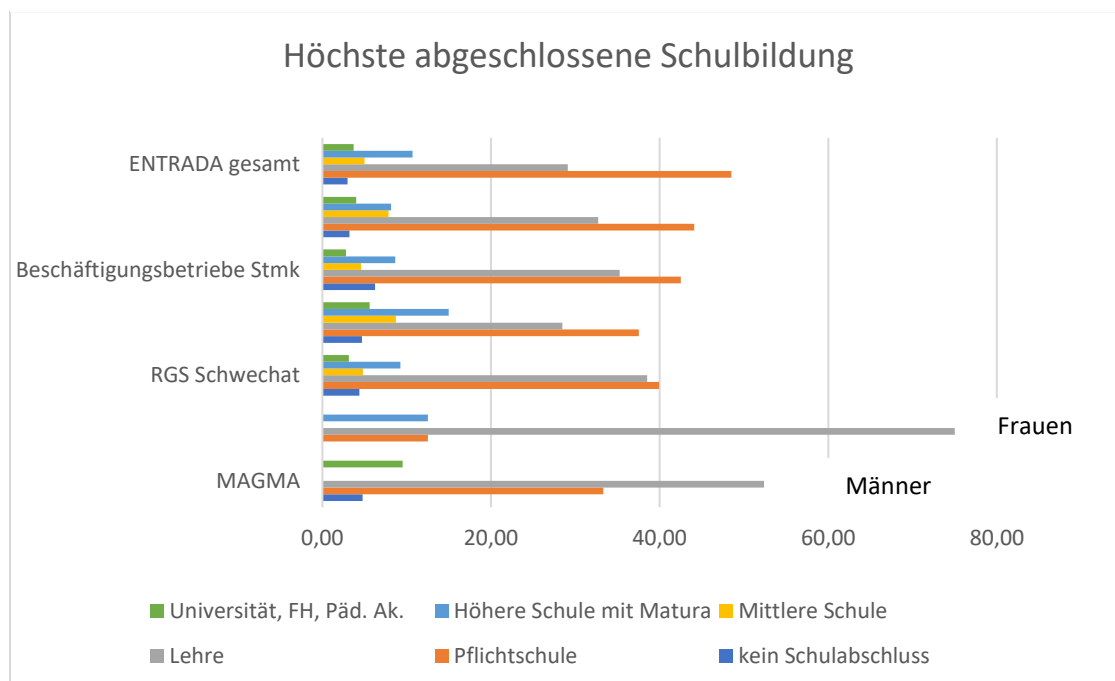
⁸⁹ Das Projekt ENTRADA war ein EU-gefördertes Programm des steirischen Netzwerks für Beschäftigungsbetriebe in Kooperation mit dem Land Steiermark, das sich an besonders benachteiligte Menschen, insbesondere auch Mindestsicherungsbezieher*innen richtete.

⁹⁰ Begleitforschung zum Projekt „ENTRADA - Niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen“
Erstellt von Max Saurug, IFA Steiermark, März 2019

HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHULBILDUNG

Ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitsplatzsuche ist die Qualifikation der Bewerber*innen. Die höchste abgeschlossene Schulbildung der Zielgruppe bei MAGMA wurde mit den per September 2020 bei der RGS Schwechat als arbeitslos gemeldeten Personen verglichen sowie mit den Transitarbeitskräften der Beschäftigungsbetriebe Steiermark zwischen 2015 und 2019 sowie dem Projekt ENTRADA im Jahr 2018. Für das Projekt ENTRADA liegt keine Segmentierung in Männer und Frauen vor.

ABBILDUNG 16: VERGLEICH DER HÖCHSTEN ABGESCHLOSSENEN SCHULBILDUNG



Dabei sticht hervor, dass im Projekt MAGMA ein überproportional hoher Anteil von Personen mit Lehrabschluss teilnimmt. Vor allem bei den Frauen haben 75 % einen Lehrabschluss, während es bei den Arbeitslosen der RGS Schwechat im September 2020 nur knapp 30 % waren. Bei den Beschäftigungsbetrieben in der Steiermark hatten 32 % der Transitmitarbeiterinnen einen Lehrabschluss, bei den Teilnehmerinnen im Projekt ENTRADA waren es 28 %.

Auch bei den Männern im Projekt MAGMA liegt der Anteil an Personen mit Lehrabschluss über dem Durchschnitt, allerdings ist er mit 52 % nur rund 15 - 20 % über den Vergleichsgruppen.

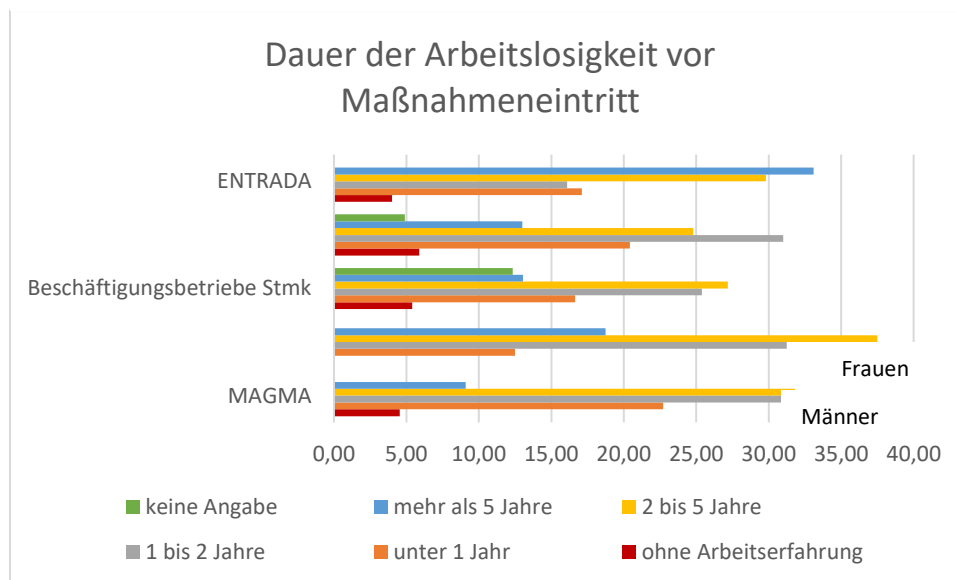
Im langjährigen Durchschnitt der Transitmitarbeiter*innen in der Steiermark konnte zwar beobachtet werden, dass der Anteil der Personen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, seit den 1990er Jahren abgenommen hat, aber sie stellen trotzdem noch immer den prozentuell größten Anteil bei den Transitmitarbeiter*innen dar.

DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT VOR EINTRITT IN DAS PROJEKT MAGMA

In Niederösterreich waren im September 2020 5.191 Frauen (das sind 19,5% aller in Niederösterreich als arbeitssuchend gemeldeten Frauen) und 7.138 Männer (24,9%) länger als ein Jahr arbeitslos.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in das Projekt MAGMA wird verglichen mit den Auswertungen der Wirkungsmessung der steirischen Beschäftigungsbetriebe 2014-2019 und den Daten des Projekts ENTRADA im Jahr 2018 (sind nicht nach Männern und Frauen segmentiert).

ABBILDUNG 17: VERGLEICH DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT VOR MAßNAHMENEINTRITT



Dabei gibt es eine deutliche Abweichung bei den Frauen im Projekt MAGMA, die Frauen mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmeneintritt von 2 bis 5 Jahren liegen mit 37,5 % deutlich über dem Durchschnitt der Transitmitarbeiterinnen in der Steiermark mit einem Anteil von knapp 25 %. Auch die Männer weisen im Durchschnitt eine höhere Dauer der

Arbeitslosigkeit vor Maßnahmeneintritt auf, allerdings ist auch der Anteil an Personen unter einem Jahr mit fast 23 % relativ hoch.

STAATSANGEHÖRIGKEIT

Von den 38 Teilnehmer*innen des Projekts MAGMA haben 73 % der Männer und 75 % der Frauen eine österreichische Staatsbürgerschaft. Dieser Prozentsatz entspricht ziemlich genau dem Anteil im Arbeitsmarktbezirk Schwechat.

TABELLE 4: STAATSANGEHÖRIGKEIT DER TEILNEHMER*INNEN IM PROJEKT MAGMA

Staatsangehörigkeit	Männer	Frauen
Österreich	16 (73%)	12 (75%)
Deutschland	1	1
Irak	1	
Syrien	1	
Polen	1	1
Serbien	1	
Slowakei		1
Rumänien		1
Türkei	1	

Drei Personen mit österreichischer bzw. deutscher Staatsbürgerschaft haben nicht Deutsch als Muttersprache.

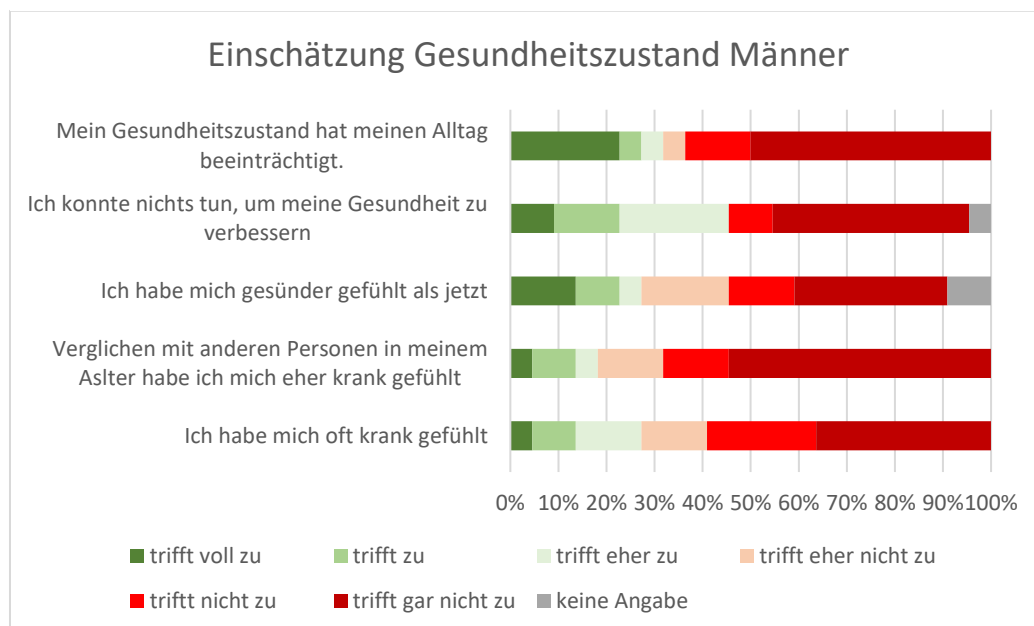
Im Vergleich dazu hatten bei den Beschäftigungsbetrieben in Der Steiermark zwischen 2014 und 2019 65 % der Männer und 70 % der Frauen die österreichische Staatsbürgerschaft. Im Projekt ENTRADA hatten 2018 66 % der Teilnehmer*innen eine österreichische Staatsbürgerschaft. Diese Daten wurden nicht nach Männern und Frauen segmentiert. Damit liegt im Projekt MAGMA der Anteil an Projektteilnehmer*innen mit Migrationshintergrund etwas unter dem steirischen Durchschnitt.

GESUNDHEITZUSTAND

Der Gesundheitszustand der arbeitssuchenden Menschen spielt für die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz eine große Rolle, daher soll hier auch ein kurzer Überblick auf die subjektive Einschätzung der Teilnehmer*innen über ihren Gesundheitszustand gegeben werden.

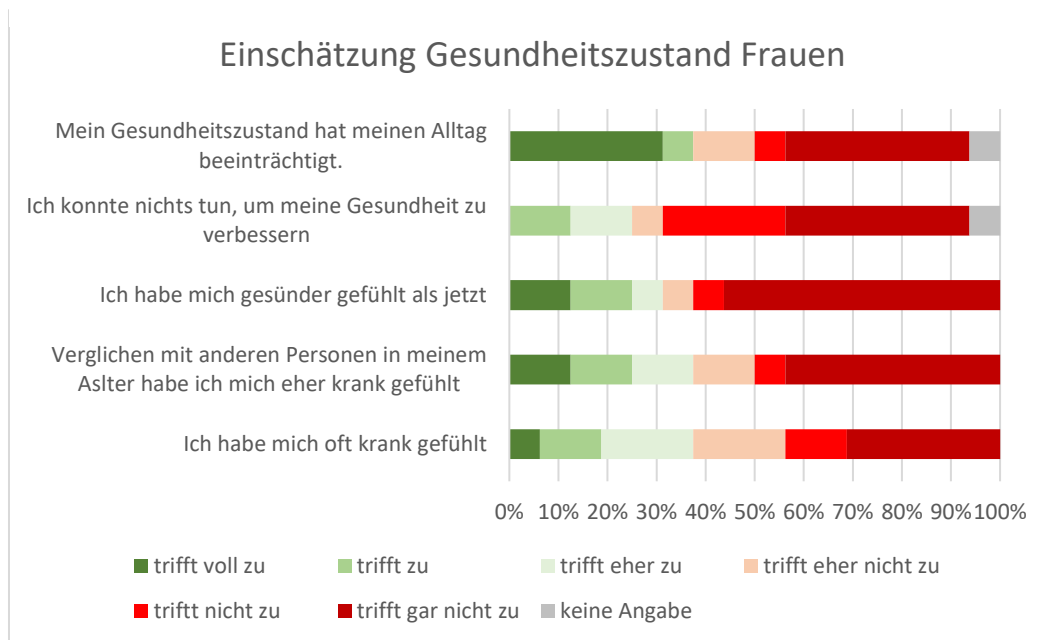
Die Teilnehmer*innen wurden gefragt, ob sie sich im Sommer 2020 oft krank gefühlt hätten. Drei Männer haben dies bejaht und es handelt sich dabei um jüngere Männer zwischen 25 und 36 Jahren. Auch drei Frauen haben diese Frage bejaht, aber diese Frauen sind alle Mitte 50.

ABBILDUNG 18: GESUNDHEITZUSTAND DER MÄNNER



Fünf Männer gaben an, dass sie sich im Sommer 2020 gesünder gefühlt hätten als jetzt, diese Männer sind alle über 50 Jahre alt. Offensichtlich hat sich das Jobangebot für die jüngeren Männer positiver ausgewirkt. Bei den drei Frauen, die sich im Sommer 2020 krank gefühlt hatten, hat sich bei zwei von ihnen der Gesundheitszustand nochmals verschlechtert, denn sie bejahen die Frage, dass sie sich davor gesünder gefühlt hätten. Eine junge Frau gibt an, dass sich ihr Gesundheitszustand durch den Eintritt in das Projekt MAGMA verschlechtert hätte. Beim Großteil der Teilnehmer*innen hat sich an ihrem Gesundheitszustand durch die Projektteilnahme bisher wenig verändert.

ABBILDUNG 19: GESUNDHEITZUSTAND DER FRAUEN



In einer weiteren Frage wurden die Teilnehmer*innen gefragt, ob sie eine oder mehrere Beschwerden der angeführten Liste im letzten Sommer gehabt haben. Dabei haben sieben Männer angegeben, dass sie keine der aufgelisteten Beschwerden hatten (31,8%), bei den Frauen war es nur eine Frau (6,25%).

Die häufigsten Beschwerden bei Männern sind mit 55 % Rückenschmerzen, gefolgt von Schmerzen in Hüften, Beinen, Knien mit 32%; je 27% der Männer leiden an Schmerzen in Schultern, Nacken, Armen oder Handgelenken und/oder haben Schlafstörungen.

Bei den Frauen leiden 50 % an Schmerzen in Hüften, Beinen, Knien, gefolgt von 44 % Schmerzen in Schultern, Nacken, Armen oder Handgelenken sowie je 38%, die an Rückenschmerzen und/oder Kopfschmerzen/Migräne leiden.

Die ENTRADA Begleitstudie kommt beim Thema Gesundheit zu dem Schluss, dass die maximal 9 Monate Aufenthaltsdauer zu kurz sind, um zu einer spürbaren Verbesserung im gesundheitlichen Bereich zu führen. Vor allem Suchtverhalten und psychische Probleme haben sich während des Aufenthalts im Projekt ENTRADA nur unwesentlich verändert. Es gibt aber eine Steigerung der Leistungsfähigkeit. Die Arbeitsanleiter*innen, die mit den

Transitarbeitskräften gearbeitet haben, gaben an, dass es in den Bereichen Fachwissen, Geschick und Selbständigkeit bei der Arbeit die größten Fortschritte gegeben hat.

ERSTE EINSCHÄTZUNGEN VON TEILNEHMER*INNEN IM PILOTPROJEKT MAGMA

In der ersten Befragung zu Beginn des Jahres 2020 wurden die Teilnehmer*innen gefragt, wie sie auf die Information reagiert haben, am Projekt MAGMA teilnehmen zu dürfen. Zwei Drittel der befragten Personen gaben an, dass sie begeistert waren, endlich wieder arbeiten zu können, bei den Männern war die positive Aufnahme etwas größer als bei den Frauen. Nur vier Personen, davon drei Frauen, gaben an, dass sie skeptisch waren und eigentlich nicht mitmachen wollten.

Mehr als die Hälfte konnte es gar nicht glauben, noch einmal eine Chance zu bekommen, sie hatten sich schon damit abgefunden, dass es für sie keine Stelle mehr geben würde. Es waren fast ausschließlich Personen über 50, die den Glauben an eine Arbeitsstelle bereits aufgegeben hatten.

Gleichzeitig waren aber auch mehr als die Hälfte der Teilnehmer*innen zu Beginn skeptisch, ob das Projekt wirklich funktionieren würde, bei den Männern dachte jedoch die überwiegende Mehrheit, dass es besser sei, an der Maßnahme teilzunehmen als nichts zu tun.

Als es um die konkrete Teilnahme am Projekt ging, fühlten sich fast 90 % der Teilnehmer*innen vom Projekt MAGMA angesprochen, hier gibt es keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Finanzielle Überlegungen spielen sicher eine wichtige Rolle für die Teilnahme am Projekt MAGMA; ebenfalls fast 90 % der Teilnehmer*innen hoffen, dass sich ihre finanzielle Situation durch die Projektteilnahme verbessern wird, für ebenso viele steht das eigene Einkommen an vorderster Stelle. Arbeitslosigkeit bringt viele Menschen in die Armutsgefährdung, daher sind finanzielle Aspekte ein wichtiger Beweggrund für eine Arbeitsaufnahme und Projektteilnahme.

Vor dem Eintritt in die Maßnahme bezogen über 80 % der Personen Notstandshilfe, bei den Frauen waren nur es vier (25 %), deren Bezug über € 1.000,00 lag, während dies bei den Männern genau die Hälfte war. Drei Personen waren Beziehher*innen der Mindestsicherung, zwei davon zusätzlich zur Notstandshilfe.

Arbeitslose Menschen fühlen sich von der Gesellschaft ausgegrenzt, fast alle Teilnehmer*innen gaben an, dass „*Ich will nicht mehr arbeitslos sein*“ ein sehr wichtiger Grund für die Projektteilnahme war. Das wird auch vor dem Hintergrund verständlich, dass die überwiegende Mehrheit die Aussage: „*Es ist gesellschaftlich nicht akzeptiert, arbeitslos zu sein*“ als zutreffend empfindet.

Rund die Hälfte der Teilnehmer*innen sieht in der Projektteilnahme eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung und sie hoffen, dadurch eine feste Arbeitsstelle zu bekommen. Die wichtigsten Parameter für Frauen sind eine Arbeit, durch die sie Kontakt zu anderen Menschen bekommen und eine Arbeit, bei der sie respektiert werden; wichtig erscheint ihnen auch, eine sinnvolle Arbeit und eine Arbeit zu machen, bei der sie etwas dazu lernen können.

Für Frauen hat die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten einen großen Stellenwert, für 10 der 16 teilnehmenden Frauen ist dies ein wesentliches Kriterium für die Annahme eines Arbeitsplatzes.

ANMERKUNGEN ZUR PROJEKTIDEE VON MAGMA

Die Grundidee von MAGMA, dass es sinnvoller ist, Arbeit zu finanzieren als Langzeitarbeitslosigkeit, kann nur unterstützt werden und trifft eine jener Forderungen, die in den Netzwerken der sozialen Unternehmen in Österreich seit langem diskutiert werden.

Auch wenn der historische Ort Marienthal nicht ausschlaggebend für die Ansiedelung des Projekts war, trägt der Name doch zu einer vermehrten Bekanntheit bei. Das Projekt wurde in verschiedenen Medien präsentiert und führt zu einer größeren Sensibilisierung für das Thema Langzeitarbeitslosigkeit. Vertreter*innen von sozialen Unternehmen sehen darin eine wichtige Botschaft und Unterstützung, die eine stärkere Wahrnehmung ihrer Anliegen in der Öffentlichkeit bringen.

Die Arbeitsplatzgarantie ist auf drei Jahre ausgelegt, – welche Anschlussperspektiven es danach geben soll, steht derzeit noch nicht fest – es bleibt aber nach wie vor das erklärte Ziel, die Menschen wieder in den sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Verbindung von arbeitssuchenden Menschen mit Tätigkeiten auf lokaler Ebene, die nicht marktfähig sind, stellt ein Experimentierfeld dar, wo eine solche Kombination längerfristig umgesetzt werden könnte. Es sollte dabei nicht von verschiedenen Arbeitsmärkten gesprochen werden, sondern von einem Arbeitsmarkt, der unterschiedlichen Zielen dient und

seine Rahmenbedingungen an die Fähigkeiten, Kompetenzen und Wünsche der Menschen anpasst.

Eine erfolgreiche Umsetzung könnte eine wichtige Brücke zu einem inklusiven Arbeitsmarkt schaffen und das Vorhaben, Arbeit, statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren für andere Regionen zur Nachahmung interessant machen.

Zwei Beispiele von sozialen Unternehmen, die seit Jahren versuchen, mit unbefristeten Dienstverträgen Menschen eine dauerhafte Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt zu geben, sollen die Schwierigkeiten, mit denen solche Unternehmen in Österreich konfrontiert sind, kurz darstellen.

HAUSMASTERS DIENSTLEISTUNGS GMBH

Die Idee zur Gründung der Hausmasters Dienstleistungs GmbH⁹¹ reicht bis in die 1990-er Jahre zurück. Die für die Chance B zunächst vorteilhaften Rahmenbedingungen zur Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt verschlechterten sich zusehends und eine deutlich verkürzte Verweildauer von zunächst 28 Monaten auf nur noch 12 Monate ließ die Chancen auf eine Vermittlung deutlich sinken, wie Franz Wolfmayr in seinem Interview ausführt. In den Anfangsjahren konnten bis zu 95 % der Transitarbeitskräfte im SÖB der Chance auf einen Arbeitsplatz weitervermittelt werden, mit der verkürzten Verweildauer machte man immer öfter die Erfahrung, dass die Menschen immer wieder als Transitkräfte in den Betrieb zurückkamen. Man erkannte, dass es für diese Menschen eine andere Art von Betrieb und die Möglichkeit eines dauerhaften Dienstverhältnisses braucht. Diese Menschen brauchen ein Umfeld, das auf ihre Bedürfnisse eingeht, sich um sie kümmert, damit ihre Arbeitsfähigkeit erhalten werden kann.

Die Umsetzung der Projektidee von dauerhaften Arbeitsplätzen gelang als Pilotprojekt des Bundessozialamtes, heute Sozialministeriumservice (SMS). Es wurde eine dreijährige Finanzierung garantiert und der Betrieb konnte gestartet werden; allerdings wurde die Finanzierung nach drei Jahren nicht verlängert. Es konnte jedoch das Land Steiermark gewonnen werden, die weitere Finanzierung der Personen zu übernehmen, da diese Personen

⁹¹ <https://www.chanceb-gruppe.at/de/Hausmasters>, zugegriffen am 10.12.2021

ohnehin in ihren Verantwortungsbereich fielen. Im Zuge einer Änderung der politischen Zielsetzungen und von Sparmaßnahmen des Landes Steiermark wurde diese Förderung in ihrer ursprünglichen Form nicht weitergeführt.

Seither versucht die Hausmasters Dienstleistungs GmbH mit einer Kombination aus Lohnzuschüssen für behinderte Arbeitnehmer*innen, Eingliederungsbeihilfen und Dienstleistungen für das AMS (Abklärungen für gesundheitlich eingeschränkte Personen) den Betrieb weiter aufrecht zu erhalten. Es werden mittlerweile nicht nur behinderte Menschen, sondern auch Langzeitarbeitslose und andere benachteiligte Personen beschäftigt.

Hausmasters beschäftigen heute 70 Personen, müssen einen Eigenerwirtschaftungsgrad von 80 % erreichen und bieten folgende Tätigkeitsbereiche an:

- Reinigung (Büros, Produktionsstätten, Stiegenhäuser, Baustellen, Spezialbodenreinigung, Privathaushalte)
- Betreuung von Außenanlagen und Winterdienst
- Auftragsarbeiten in und für Unternehmen (Lade- und Verpackungstätigkeiten, Archive räumen und Akten datengeschützt vernichten, Kuvertieren, Etikettieren)
- Holzarbeiten (Renovierung von Balken und Türen, Schleifen, Montagearbeiten vor Ort)

Die Firma Hausmasters arbeitet nach dem Konzept des „Supported Employment“ und schafft durch den Mix von behinderten Menschen, sonstigen benachteiligten Personengruppen und ausgebildeten Fachkräften allen Beschäftigten einen dauerhaften, kollektivvertraglich entlohten und sozial abgesicherten Arbeitsplatz bieten zu können.

Das Beispiel von Hausmasters zeigt, dass durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auch schwierige Personengruppen dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

IDUNA WARENHAUS

Der Verein IDUNA-ideenreich und nachhaltig⁹² wurde 2015 in Jennersdorf gegründet. Die Idee zur Gründung des Vereins Iduna entstand aus der Tätigkeit einer Frauen- und Mädchenberatungsstelle heraus, wo oft Frauen über 50 in die Beratung kamen, deren größtes

⁹² <https://www.vielfalt-bereichert.or.at/>, zugegriffen am 9.12.2021

Problem die Arbeitslosigkeit war. Die Frauen suchten nach einer sinnvollen Beschäftigung in der Region, aber auch nach einem Ort, wo sie sich treffen und austauschen konnten.

Das IDUNA Warenhaus wurde zwischen 2014 und 2015 zunächst durch großes ehrenamtliches Engagement mittels monatlicher Flohmärkte aufgebaut, 2016 konnten Räumlichkeiten angemietet und die erste Mitarbeiterin konnte in einem sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Dienstverhältnis angestellt werden. Die Räume des Vereins wurden zur Anlaufstelle und Drehscheibe für Menschen in der Region; Sprachkurse und gesundheitsfördernde Angebote für Interessierte wurden durchgeführt. In den ersten Jahren wurden weiterhin unzählige Stunden im Ehrenamt erbracht.

Mit Fortbestand des Iduna Warenhauses vergrößerte sich der Bekanntheitsgrad, sowohl die Zahl der Warenspenden von Textilien über Geschirr, Haushaltswaren, Bücher bis zu Möbeln nahm kontinuierlich zu und damit wuchs auch die Zahl der Käufer*innen.

Im Jahr 2016 ging das Iduna Warenhaus eine Kooperation mit dem Burgenländischen Müllverband ein, um gebrauchte Waren wieder in den Verbrauchskreislauf zu bringen und durch den Verkauf dieser Waren Arbeitsplätze für Frauen über 50 in der Region zu schaffen und abzusichern. Das IDUNA Warenhaus wurde zu einer Ausgabe- und Annahmestelle der ReUse Boxen des burgenländischen Müllverbandes. Die gespendeten Waren werden von den Mitarbeiterinnen entgegengenommen, sortiert, präsentiert und die verkaufbare Ware wird im Iduna Warenhaus zum Verkauf angeboten. Die Einnahmen aus dem Warenverkauf decken einen großen Teil der Lohn- Miet- und Betriebskosten. Für einige Mitarbeiterinnen können Lohnkostenzuschüsse und Eingliederungsbeihilfen lukriert werden.

Es bestehen enge Kooperationen mit dem AMS, den Gemeinden und regionalen Institutionen, die die Entwicklung des Warenhauses mittragen. Das Iduna Warenhaus beteiligt sich auch immer wieder an EU-Projekten, um damit Neues zu entwickeln und um die finanzielle Basis abzusichern.

Das Iduna Warenhaus bietet den Frauen (und inzwischen auch Männern) einen unbefristeten Dienstvertrag. Derzeit sind 12 Frauen und ein Mann in Teilzeit beschäftigt; einige der ersten Mitarbeiterinnen haben in der Zwischenzeit das Pensionsalter erreicht und sind aus der Beschäftigung in den Ruhestand getreten.

Es bleibt jedoch weiterhin eine Herausforderung, ohne eine Grundförderung die Arbeitsplätze zu erhalten. Es bedarf dazu der Beteiligung an geförderten Projekten und auch eines ehrenamtlichen Engagements.

Die Resonanz bei den Frauen, die in ihrer unmittelbaren Umgebung einen Arbeitsplatz finden konnten, wieder in einer Gemeinschaft von Kolleginnen arbeiten und darüber hinaus sich austauschen und zugehörig zu fühlen können, rechtfertigt die Anstrengungen.

KAPITEL 5

BEISPIELE AUS ANDEREN LÄNDERN DER EUROPÄISCHEN UNION

ITALIEN – SOZIALE GENOSSENSCHAFTEN

Die Genossenschaftsbewegung in Italien geht bis ins 19. Jahrhundert zurück, wichtige Grundlagen für die weite Verbreitung der Genossenschaften sind einerseits in der katholischen Kirche zu finden und auch in der bis in die 1980er Jahre starken kommunistischen Partei. Die italienischen Genossenschaften sahen von Anfang an eine ihrer wesentlichen Aufgaben darin, die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeiter*innen durch Selbsthilfe zu verbessern und dadurch fehlende staatliche Sozialleistungen zu kompensieren.⁹³

Im Jahr 1948 wurde erstmals das Genossenschaftswesen und deren soziale Ausrichtung in der italienischen Verfassung verankert. Im Artikel 45 heißt es *„Die Republik erkennt die soziale Aufgabe des Genossenschaftswesens an, sofern es nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit und ohne Zwecke der Privatspekulation aufgebaut ist. Das Gesetz fördert und begünstigt mit den geeignetsten Mitteln seine Entfaltung und sichert durch eine zweckdienliche Aufsicht seine Eigenart und Zielsetzung“*⁹⁴

Der Ausgangspunkt der heutigen Sozialgenossenschaften war die Idee, psychisch kranke Menschen aus den geschlossenen Anstalten herauszuholen und sie mittels einer Beschäftigung wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Die erste Sozialgenossenschaft Italiens geht auf die Initiative des Psychiaters Franco Basaglia in Triest zurück, der im Februar 1972 eine Genossenschaft gründete, in der psychisch kranke Menschen in einem geordneten Arbeitsverhältnis frei arbeiten und in Gemeinschaft leben durften und sich dadurch ihr Gesundheitszustand deutlich verbesserte. Als ein wichtiges Ergebnis dieses neuen therapeutischen Ansatzes wurde in Italien im Jahr 1978 ein Gesetz beschlossen, das zur Öffnung bestehender Institutionen führte und den Bau von neuen geschlossenen Anstalten für psychisch kranke Menschen verbot. Das Beispiel aus Triest fand viele Nachahmer und es

⁹³ https://www.researchgate.net/publication/349899359_1999-2021_30_Jahre_Sozialgenossenschaftsgesetz_in_Italien/link/60467d4d299bf1e07865faa4/download, S. 4, zugegriffen am 26.11.2021

⁹⁴ Ebenda, S. 6

setze ein langer Prozess der Diskussion und Lobbyarbeit ein, um diese neue Form einer Genossenschaft auf eine gesetzlich geregelte Basis zu stellen. Bereits im Jahr 1981 wurde ein erster Gesetzentwurf eingebracht, der es jedoch nicht bis zu einer Abstimmung im Parlament brachte. Es traten vor allem die ideologischen Unterschiede zu Tage: einerseits die christlich geprägten Initiativen, die vielfach auf freiwilliges und ehrenamtliches Engagement zurückgriffen und denen es um eine Regelung der unternehmerischen Tätigkeiten ging, um kollektive Aufgaben gemeinsam zu lösen. Auf der anderen Seite kam von der politischen Linken der Ansatz für eine Genossenschaft, die die benachteiligten Personengruppen als vollwertige Mitglieder der Genossenschaften ins Zentrum stellten und deren Integration in die Arbeitswelt das wichtigste Ziel war, die durch normale Arbeitsverhältnisse erreicht werden sollte.⁹⁵

Nach einer rund zehn Jahre dauernden Debatte wurde am 8. November 1991 das Gesetz Nr. 381 zur Regelung der sozialen Genossenschaften beschlossen. Das Gesetz unterscheidet zwei Arten von sozialen Genossenschaften:

Typ A – Aktivitäten im Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen

Typ B - die Ausübung verschiedener Tätigkeiten - in der Landwirtschaft, in der Industrie, im Handel oder im Dienstleistungsbereich -, die der Beschäftigung benachteiligter Personen dienen

Das wichtigste Instrument zur Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen in Italien wurden damit die sozialen Genossenschaften des Typs B. Das Gesetz gilt als große Errungenschaft. Mit diesem Gesetz wurden ausdrücklich unternehmerische Tätigkeiten im Rahmen einer Sozialgenossenschaft gesetzlich geregelt und die davor herrschenden Unsicherheiten und Interpretationsschwierigkeiten konnten beseitigt werden.⁹⁶

Im Jahr 2019 hat das italienische Zentralinstitut für Statistik erstmals eine quantitative Erhebung über die italienischen Genossenschaften gemacht, die Daten basieren auf den Zahlen des Jahres 2015. 2015 waren insgesamt 59.027 Genossenschaften aktiv, die in Summe

⁹⁵ Vgl. https://www.researchgate.net/publication/349899359_1999-2021_30_Jahre_Sozialgenossenschaftsgesetz_in_Italien/link/60467d4d299bf1e07865faa4/download, S. 13-18, zugegriffen am 27.11.2021

⁹⁶ Vgl. https://www.researchgate.net/publication/330224767_Sozialgenossenschaften_in_Italien zugegriffen am 27.11.2021

1, 2 Mio. Menschen beschäftigten und eine Wertschöpfung von € 28,6 Mrd. produzierten, was 4 % der gesamten Wertschöpfung Italiens entspricht.⁹⁷

Im Jahr 2015 gab es 14.263 Sozialgenossenschaften, die fast 400.000 Mitarbeiter*innen hatten und über € 8 Mrd. an Wertschöpfung generierten.⁹⁸

Für die Gründung einer Genossenschaft sind laut Auskunft von Georges Tabacchi (Gründer von Abele Lavoro in Turin und Vorsitzender des Consorzio Abele Lavoro, mit dem ich ein Interview führte) zwischen € 12.000 und € 15.000 erforderlich, dazu braucht es mindestens neun Gründungsmitglieder, davon müssen drei der benachteiligten Zielgruppe angehören. Es gibt jedoch regionale Unterschiede. Die Regionen geben den Genossenschaften in der Regel auch eine Startförderung, die sich im Piemont bis vor einigen Jahren zwischen € 35.000 und € 40.000 bewegte. Ein besonderes Privileg ist gesetzlich festgelegt, nämlich dass die Sozialgenossenschaften in den Genuss sehr niedriger Zinsen für Kredite und Darlehen kommen können. Die Banca Etica hat sich auf die Finanzierung von Genossenschaften bzw. Genossenschaftsverbänden spezialisiert und bietet ihnen besonders günstige Konditionen.

Soziale Genossenschaften haben auch verschiedene Steuerprivilegien:

Die Rückstellungen/Überschüsse werden nicht besteuert

Für bestimmte Dienstleistungen gilt ein begünstigter Mehrwertsteuersatz von 4 %⁹⁹

Das Genossenschaftsgesetz 381/1991¹⁰⁰ regelt in Art. 4 die als benachteiligt anerkannten Personengruppen:

1. *körperlich, geistig und sensorisch Behinderte, ehemalige Patienten psychiatrischer Anstalten,*
2. *Personen, die sich in psychiatrischer Behandlung befinden,*
3. *Drogenabhängige, Alkoholiker,*
4. *Minderjährige im erwerbsfähigen Alter, die sich in familiären Schwierigkeiten befinden,*
5. *Häftlinge und Haftentlassene.*

⁹⁷https://www.researchgate.net/publication/346492387_Die_aktuelle_Dimension_der_italienischen_Genosse_nsbewegung_Erstmals_gibt_es_umfangreiche_Angaben_zur_Gesamtzahl_der_cooperative_in_Italien/link/5fc4f7bb92851c933f7857f3/download S. 5-7, zugegriffen am 26.11.2021

⁹⁸ Ebenda

⁹⁹ <http://socialeconomyaz.org/wp-content/uploads/2011/06/SocialCooperativesInItaly.pdf> S. 10, zugegriffen am 25.11.2021

¹⁰⁰ https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge_8_novembre_1991_n.381.pdf, zugegriffen am 25.11.2021

Damit eine Genossenschaft als soziale Genossenschaft anerkannt werden kann, müssen mindestens 30 % der Beschäftigten der benachteiligten Zielgruppe angehören. Für diese Personengruppe müssen keine Sozialabgaben geleistet werden. Laut den Angaben von Georges Tabacchi sind dies € 150,00 bis € 200,00 pro Person und Monat.

INTERVIEW MIT GEORGES TABACCHI, VORSITZENDER DES CONSORZIO ABELE LAVORO (CSAL), TURIN

Georges Tabacchi ist gemeinsam mit anderen seit dem Jahr 1982 bei Abele Lavoro aktiv und betont die großen Vorzüge des Gesetzes 381/1991. Vor 1991 gab es sehr viel ehrenamtliches Engagement und Arbeit von Freiwilligen, was kontinuierliches Arbeiten erschwerte; erst durch das Gesetz wurde „echte“ Arbeit mit Dienstverhältnissen möglich.

In der Bestimmung, dass mindestens 30 % der Beschäftigten benachteiligte Menschen sein müssen, liegt für Georges Tabacchi ein wichtiger Punkt für das Funktionieren seiner Genossenschaft. Es treffen Menschen mit ähnlichen Problemen aufeinander, Menschen, die aus derselben sozialen Schicht kommen, sie verstehen einander und fühlen sich in einer Gemeinschaft geborgen. Die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu haben, lässt viele begreifen, dass dies ihre Chance ist, sich eine Existenz aufbauen zu können. Beim Eintritt sprechen die Personen von sich oft als „ich war drogenabhängig, ich bin ein Ex-Häftling“ etc. Nach einem Jahr sehen sie sich als „Arbeiter“.in einer Gemeinschaft von Gleichgesinnten. Dieser Identitätswechsel ist von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Arbeitsintegration.

Im Vorwort zum Jahresbericht 2020 betont Georges Tabacchi, dass der Erfolg der Sozialgenossenschaft CSAL auf drei Säulen ruht:

Arbeit: Arbeit für Menschen in schwierigen Situationen, um sie zu emanzipieren und ihnen die volle Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen

Annehmen und Aufnehmen: die Ausgrenzung und Marginalisierung der Menschen anerkennen, um die Auswirkungen zu begrenzen und die Menschen aufnehmen, um ihr Leid zu lindern

Beratung und Ausbildung: Förderung der sozialen Inklusion durch Aus- und Weiterbildung, Beziehungen und Gemeinschaft ermöglichen, um persönliches und berufliches Wachstum zu unterstützen¹⁰¹

Die öffentliche Anerkennung einer Sozialgenossenschaft ist ein wichtiges Element, sie ändert sich mit den jeweiligen politischen Mehrheitsverhältnissen, manche politischen Kräfte sehen in den Sozialgenossenschaften vor allem ein Auffangnetz für Randgruppen, das erschwert das Arbeiten.

In den Anfangsjahren war es den Kommunen vorbehalten, an Sozialgenossenschaften Aufträge ohne Ausschreibungen zu vergeben, dann wurde argumentiert, dies verstoße gegen EU-Recht, daher wurden eigene Ausschreibungen nur für Sozialgenossenschaften eingeführt. Die Stadt Turin hat in den Anfangsjahren von Abele Lavoro 5 % der extern vergebenen Auftragsarbeiten für soziale Genossenschaften reserviert.

Heute ist Abele Lavoro in Turin etabliert und in verschiedensten Bereichen tätig, wie z.B.

- Müllsammlung, Sortierung und Demontage
- Verkauf von wieder verwend- bzw. verwertbaren Materialien
- Grünlandpflege
- Betreuung von Friedhöfen (Verwaltung, Organisation der Begräbnisse, Betreuung der Anlagen und der Gräber)

Abele Lavoro hat derzeit 450 Mitarbeiter*innen, 35 % gehören der definierten Gruppe der benachteiligten Menschen an. Wenn man jedoch die EU-Definition von Benachteiligung heranzieht, so sind 70 % der Mitarbeiter*innen benachteiligt, denn es werden auch Langzeitarbeitslose, Menschen über 50 Jahre, Migrant*innen, Opfer von Menschenhandel beschäftigt, die jedoch nicht unter die Definition des Gesetzes 381/1991 fallen. Alle Mitarbeiter*innen haben unbefristete Dienstverträge.

Ein wichtiger Teil der Aktivitäten sind Beratung und Ausbildung. CSAL verfügt über eine im Piemont anerkannte Ausbildungsagentur und bietet Ausbildungen sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen an. es werden Beratungen für arbeitslose Menschen zur

¹⁰¹ https://www.abelelavoro.net/wp-content/uploads/2021/06/Bilancio-sociale-CSAL-2020_WEB.pdf, S. 2
zugegriffen am 26.11.2021

Berufsorientierung angeboten, es gibt unterschiedliche Ausbildungen in verschiedenen Berufen und es werden Unternehmen beraten, um Arbeitsplätze für benachteiligte Personengruppen in Unternehmen abzusichern.

Der Gesamtumsatz im Jahr 2020 belief sich auf knapp € 967.000 und war trotz einer fünfmonatigen, coronabedingten Schließung nur rund 12 % unter dem Ergebnis des Jahres 2019. 72 % des Umsatzes werden mit Aufträgen aus dem öffentlichen Sektor erwirtschaftet.¹⁰²

ANMERKUNGEN ZUM ITALIENISCHEN MODELL DER SOZIALEN GENOSSENSCHAFT

Bei den italienischen Genossenschaften stehen die benachteiligten Menschen im Mittelpunkt, aber es geht nicht nur um die Förderung der Interessen der Genossenschaftsmitglieder, sondern mit der Integration von benachteiligten Menschen in den Arbeitsmarkt wird ein gesellschaftliches Anliegen befriedigt. Beim Consorzio Abele Lavoro wird angestrebt, dass alle Mitarbeiter*innen auch Genossenschaftsmitglieder werden, aber es ist keine Bedingung.

Ein Wort, das in Italien im Zusammenhang mit den sozialen Genossenschaften immer wieder fällt, ist Solidarität. Dieses Gefühl der Verantwortung füreinander, für ein gleichberechtigtes Miteinander wird bei Besuchen von genossenschaftlich geführten Integrationsbetrieben und in Gesprächen mit den dort tätigen Personen spürbar. Neben dem Fußfassen im Arbeitsprozess ist auch die Teilhabe an der Gesellschaft ein wichtiger Aspekt, Das Consorzio Abele Lavoro hat einen eigenen „Social Club“ gegründet, der sich einerseits um Unterstützung in lebenswichtigen Bereichen kümmert, wie Zugang zu günstigem Wohnraum, Hilfe bei Behördenanträgen, aber auch ein kulturelles Angebot für die Mitglieder gestaltet: Filmvorführungen mit anschließender Diskussion, Theateraufführungen, Ausflüge.

Die Integration in den Arbeitsmarkt findet in den Betrieben der sozialen Genossenschaften statt, sie sind nicht eine Zwischenstation auf dem Weg in einen sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt. Alle Mitarbeiter*innen haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag, es besteht daher keine Zweiteilung in befristet und unbefristet Beschäftigte. So kann eine echte Gemeinschaft unter den Beschäftigten entstehen.

¹⁰² https://www.abelelavoro.net/wp-content/uploads/2021/06/Bilancio-sociale-CSAL-2020_WEB.pdf S. 46, zugegriffen am 26.11.2021

Unbefristete Dienstverhältnisse bedeuten jedoch nicht, dass alle Beschäftigten bis zur Erreichung ihres Pensionsalters im Unternehmen bleiben; es werden innerbetriebliche Weiterbildungen und Beratungen angeboten und es steht jedem Mitarbeiter, jeder Mitarbeiterin frei, sich nach anderen Arbeitsmöglichkeiten umzusehen.

Laut den Aussagen von Georges Tabacchi gibt es jedoch einen Teil von Mitarbeiter*innen, die außerhalb der Struktur einer sozialen Genossenschaft kaum eine Chance auf einen Arbeitsplatz haben; für sie bleibt dieser Arbeitsplatz ein wichtiger Anker in ihrem Leben.

Das Consorzio Abele Lavoro steht jetzt zum ersten Mal vor einem Wendepunkt. Ein beträchtlicher Anteil von Mitarbeiter*innen, die fast von Anfang an dabei sind, erreicht in den nächsten Jahren das Pensionsalter, das wird zu Veränderungen führen und Georges Tabacchi sieht darin auch eine Chance. Es gilt, sich immer wieder neu zu orientieren, auf die Veränderungen der Arbeitswelt zu reagieren.

Zum Abschluss meines Gespräches mit Georges Tabacchi hat er in Anspielung auf das Thema meiner Masterthesis gemeint, dass „Arbeit“ in Verruf gekommen ist. Für viele ältere Menschen ist Arbeit negativ konnotiert, sie sehen in der Arbeit ein notwendiges Übel, fühlen sich schlecht behandelt und ausgebeutet und geben damit jungen Menschen ein schlechtes Beispiel. Arbeit kann doch auch Selbstverwirklichung bedeuten, das Erreichen von Zielen, etwas gemeinsam schaffen, etwas aufbauen – diese positive Einstellung fehlt ihm bei vielen jungen Menschen.

BEISPIEL FRANKREICH

Frankreich hat eine lange Geschichte im Engagement im Kampf gegen Armut, Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit. In meinem Interview mit Matthieu Grosset, Geschäftsführer, Geschäftsführer von Groupe Coopératif Demain¹⁰³ betonte dieser, dass vor allem die Bewegung Emmaus wichtige Impulse gesetzt hat, die große Ausbreitung fanden und schon vor mehr als 40 Jahren zu gesetzlichen Grundlagen für die Integration von Arbeitslosen geführt haben.

Die französische Landschaft der Beschäftigungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zeigt eine Fülle von unterschiedlichen Maßnahmen von „insertion par le travail“, also von Integration durch Arbeit. Ein kurzer Überblick über die wichtigsten Instrumente:

ENTREPRISE D'INSERTION (EI) – INTEGRATIONSBETRIEB

„Une entreprise d'insertion est une entreprise opérant dans le secteur marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale : proposer à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (ré-entraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social ...) pour construire et finaliser avec elles un parcours d'insertion socioprofessionnel durable ».¹⁰⁴

Ein Integrationsbetrieb operiert im marktwirtschaftlichen Bereich, aber seine Ausrichtung ist vor allem eine soziale: er bietet Personen in schwierigen Situationen eine produktive Tätigkeit an; das Leistungsangebot richtet sich nach den Bedürfnissen der Interessenten (Re-Qualifikation entsprechend den Arbeitsanforderungen, Ausbildung, soziale Betreuung...), um mit ihnen einen nachhaltigen, sozialen und professionellen Integrationspfad zu entwickeln und umzusetzen (Übersetzung der Autorin).

Die Betriebe schließen eine Vereinbarung mit dem Staat über eine maximale Dauer von drei Jahren ab. In dieser Vereinbarung wird folgendes festgelegt:

¹⁰³ Siehe <https://groupe-demain.coop/>, zugegriffen am 30.11.2021

¹⁰⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/entreprises-d-insertion-ei> zugegriffen am 28.11.2021

- Die Anzahl der Vollzeitarbeitsplätze auf die Pôle Emploi (entspricht dem österreichischen AMS) berechnete Personen zuweisen kann
- Die Entlohnung der zugewiesenen Personen
- Die Anzahl an Personen, die zur Betreuung der zugewiesenen Personen notwendig ist
- Die Evaluierung und Betreuung der zugewiesenen Personen
- Die Modalitäten für Stellenanzeigen bei Pôle Emploi

Die Zielgruppe sind junge Menschen bis 26, die sich in großen Schwierigkeiten befinden, Beziehungs*innen einer Sozialhilfe und Langzeitarbeitslose. Die Verweildauer der Personen im Betrieb beträgt mindestens vier und maximal 24 Monate., für anerkannte behinderte Menschen und Menschen über 50 kann die Verweildauer bis zu fünf Jahre betragen.

Der Betrieb erhält pro Integrationsarbeitsplatz einen Sockelbetrag und einen variablen Beitrag zwischen 0 und 10 % des Sockelbetrags, der sich nach den persönlichen Merkmalen der Person richtet.

Der Sockelbetrag beträgt derzeit € 10.646 pro Vollzeitarbeitsplatz.

Die zugewiesenen Personen erhalten einen eigenen Dienstvertrag CDDI (Contrat à durée déterminée d'insertion = befristeter Integrationsdienstvertrag)

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI) – ZEITARBEITSUNTERNEHMEN ZUR INTEGRATION

*Entreprise d'intérim, l'entreprise de travail temporaire d'insertion a ceci de particulier que son activité est entièrement centrée sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Elle leur propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions.*¹⁰⁵

Zeitarbeitsunternehmen für Integration konzentrieren ihre Tätigkeit ganz auf die berufliche Integration von Menschen in schwierigen Situationen. Sie bieten ihnen Einsätze in externen

¹⁰⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/entreprises-de-travail-temporaire-d-insertion-etti>, zugegriffen am 28.11.2021

Firmen an, aber auch Follow-up und soziale und professionelle Unterstützung, sowohl während und als auch außerhalb der Einsätze. (Übersetzung der Autorin)

Die Ausgestaltung der Vereinbarungen mit dem Staat sind wie bei den zuvor beschriebenen Integrationsbetrieben, sie richten sich auch an dieselbe Zielgruppe. Bei Einsätzen in externen Firmen müssen sie zumindest den Mindestlohn (SMIC) erhalten. Er beträgt derzeit € 10,48 pro Stunde¹⁰⁶

Der Sockelbetrag pro Person beträgt derzeit € 4.299 pro Vollzeitarbeitsplatz, auch hier sind Zuschläge von 0 % bis 10 % nach persönlichen Merkmalen möglich.

Laut dem Netzwerk der Integrationsbetriebe (la fédération des entreprises d'insertion) gab es 2020 1.404 Integrationsunternehmen in Frankreich, davon waren 322 Zeitarbeitsunternehmen, die insgesamt 86.900 Personen (davon 39.230 in Zeitarbeitsunternehmen) beschäftigten. 70.260 Personen waren im Stadium der Integration, das entspricht 26.870 Vollzeitarbeitsplätzen, für die Betreuung und Begleitung waren 16.640 Fachkräfte auf rund 11.000 Vollzeitarbeitsplätzen beschäftigt. Die Vermittlungsquote beträgt 47% direkt beim Ausstieg aus dem Integrationsbetrieb, weitere 18 % wechselten entweder in einen anderen Integrationsbetrieb oder in eine Ausbildung, die Erfolgsquote beträgt somit 65 %.¹⁰⁷

ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI) – WERKSTÄTTEN FÜR INTEGRATION

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les salariés des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) bénéficient d'une rémunération au moins égale au Smic. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions.¹⁰⁸

Die Werkstätten für Integration bieten arbeitslosen Personen in sozial und beruflich schwierigen Situationen Begleitung und eine berufliche Tätigkeit an. Die Beschäftigten der Werkstätten erhalten eine Entlohnung, die zumindest dem Mindestlohn entsprechen muss.

¹⁰⁶ <https://www.insee.fr/en/statistiques/2417640>, zugegriffen am 28.11.2021

¹⁰⁷ chiffrescles2020desentreprisesdinsertion.pdf (lesentreprisesdinsertion.org), zugegriffen am 28.11.2021

¹⁰⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/ateliers-et-chantiers-d-insertion-aci-201158>, zugegriffen am 28.11.2021

Die Werkstätten für Integration werden vom Staat beauftragt und erhalten eine Beihilfe, um ihren Auftrag zu erfüllen. (Übersetzung der Autorin)

Projekträger von Werkstätten für Integration sind häufig öffentliche Institutionen, wie z.B. Gemeinden, regionale Behörden, Schulverwaltungen, landwirtschaftliche Organisationen etc.; es können jedoch auch von Privatpersonen getragene gemeinnützige Organisationen sein. Ihre Aktivitäten dürfen jedoch in keinem Konkurrenzverhältnis zu Betrieben oder Organisationen stehen, die geschaffenen Arbeitsplätze dürfen weder ein privatwirtschaftliches noch ein öffentliches Dienstverhältnis ersetzen.

Zielgruppe und Aufenthaltsdauer unterscheiden sich nicht von den Integrations- bzw. Zeitarbeitsunternehmen. Da die Werkstätten jedoch nicht am Markt agieren dürfen, beträgt die Sockelförderung derzeit € 20.441 für einen Vollzeitarbeitsplatz, davon sind € 1.034 für die sozialpädagogische Begleitung vorgesehen und es gibt eine Befreiung von den Sozialabgaben.

Bei den Werkstätten für Integration steht die Aus- und Weiterbildung der Personen im Mittelpunkt.

Das Netzwerk Chantier école¹⁰⁹ vereint 700 Mitgliedsorganisationen, die 1.200 Werkstätten betreiben und in diesen waren im Jahr 2020 rund 30.000 Personen auf einem Integrationsplatz, die von 6.000 Fachkräften betreut wurden.¹¹⁰

TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE (TZCLD)- (Null Langzeitarbeitslose in der Region)

Das Programm, keine Langzeitarbeitslosen in den Regionen zu haben geht auf eine Initiative der Europäischen Union zurück, die in Anlehnung an die Jobgarantie für Jugendliche auch eine Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose empfiehlt. Die Organisation ATD Quart Monde – Agir Tous pour la Dignité¹¹¹ hat im Jahr 2014 einen Antrag auf ein Experiment unter dem Titel „Territoire zéro chômeur de longue durée“ ausgearbeitet und dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration vorgelegt.

¹⁰⁹ Siehe <https://www.chantierecole.org/> zugegriffen am 28.11.2021

¹¹⁰ <https://www.chantierecole.org/-CHANTIER-ecole-c-est-quoi-.html>, zugegriffen am 28.11.2021

¹¹¹ Siehe <https://www.atd-quartmonde.fr/>, zugegriffen am 29.11.2021

Die Organisation ATD Quart Monde besteht seit 1957 und engagiert sich im Kampf gegen Armut und Ausgrenzung, setzt sich für einen gleichberechtigten Zugang aller zu den Bürgerrechten ein und fordert Würde und Respekt für alle Menschen.

Ausgangspunkt für den Programmvorschlag waren drei Punkte:

- Es gibt keine Menschen, die nicht beschäftigungsfähig sind
- Es ist nicht die Arbeit, die fehlt
- Es ist nicht das Geld, das fehlt¹¹²

ARBEIT FÜR ALLE – EIN RECHT AUF ARBEIT

Die langjährigen Erfahrungen der Arbeitsmarktintegration durch wirtschaftliche Tätigkeiten zeigen, dass jeder Mensch eine nutzbringende Arbeit erbringen kann, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend den Erfordernissen der Person angepasst werden. In diesem Programm soll auf die Erfahrungen der verschiedenen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurückgegriffen werden.

In einem Pilotversuch, gestartet im Jahr 1995 in Maine-et-Loire, der unter dem Namen „Arbeit – ein Recht“ lief, konnte gezeigt werden, dass zwischen den Kompetenzen der Langzeitarbeitslosen und den Bedürfnissen der verschiedenen lokalen Akteure eine Übereinstimmung erzielt werden konnte. Jedem/jeder Langzeitarbeitslosen der Gemeinde konnte entsprechend seinen/ihren Fähigkeiten ein nutzbringender Job vorgeschlagen werden, zu den vom ihm/ihr gewählten Zeiten und mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Pilotversuch scheiterte letztendlich an der eingeschränkten Kreditwürdigkeit und der Finanzierung, weil der Präfekt des Departements weder das Recht noch die Mittel hatte, den Pilotversuch zu genehmigen.¹¹³

¹¹² Vgl. <https://www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2013/11/2014-06-01-Note-de-pr%C3%A9sentation.pdf>, S. 5, zugegriffen am 29.11.2021

¹¹³ <https://www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2013/11/2014-05-12-Annexe-4-Exp%C3%A9rimentation-%C3%A0-Seiches-sur-le-Loir-en-1995.pdf>, S. 20, zugegriffen am 29.11.2021

TÄTIGKEITSBEREICHE

Im Antrag auf den Pilotversuch im Jahr 2014 werden sechs Tätigkeitsbereiche aufgelistet, die nutzbringende Arbeitsplätze bieten könnten:

- Dienstleistungen für Verwaltung und Kultur (Animation in Volksschulbibliotheken, Jugendtreffs, Theatergruppen, Animation in Altenheimen ...)
- Grünflächen, Umwelt und Lebensqualität (Grünflächen der Gemeinde, private Grünflächen, die nicht mehr genutzt werden ...)
- Tourismus (grüner Tourismus im Zusammenarbeit mit der lokalen Bauernschaft, Markierung von Wanderwegen, Einrichtung von Picknickplätzen ...)
- Dienstleistungen für die Gemeinschaft, für Unternehmen und für Privatpersonen (in diesem Bereich gibt es viele Tätigkeiten, die aus Rentabilitätsgründen nicht gemacht werden wie z.B. Haushaltsdienstleistungen, Kinderbetreuung, Besuchsdienste für alte Menschen, Bewachung, Zustelldienste, mobiler Lebensmittelbus ...)
- Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung (Waldhüter, Pflege von Reitanlagen, Pflanzung von Hecken, Schaf- und Hühnerzucht, Schädlingsbekämpfung ...)
- Instandhaltung von Gebäuden, Malerarbeiten, Großreinigungen (Instandhaltung von Bauernhöfen und Firmengebäuden, Reinigung von Kirchengewölben, Uferreinigung ...)¹¹⁴

FINANZIERUNG

Langzeitarbeitslosigkeit verursacht zahlreiche Ausgaben und mindert Einnahmen für die Gemeinschaft.

Die nachstehende Tabelle ¹¹⁵ zeigt die Kalkulation, wie sich der Betrag von rund € 15.000 pro Langzeitarbeitslosen zusammensetzt, der für einen lokalen Arbeitsplatz zur Verfügung stehen würde.

¹¹⁴ <https://www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2013/11/2014-06-01-Note-de-pr%C3%A9sentation.pdf>, S. 6 zugegriffen am 29.11.2021

¹¹⁵ <https://www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2013/11/2014-06-01-Note-de-pr%C3%A9sentation.pdf>, S. 7 zugegriffen am 29.11.2021

TABELLE 5: FINANZIERUNG DER PILOTVERSUCHE

	Betrag (Mrd. €)
Direkte Kosten	
Kosten der Arbeitslosigkeit	5,59
Sozialabgaben	8,15
Indirekte Kosten	8,29
Ausfall an Steuern und Kosten für Sozialtransfers	10,94
<u>TOTAL</u>	32,97
Anzahl der betroffenen Personen (Zielgruppe)	2 163 060
<u>TOTAL pro Person (in €)</u>	15 242

Es wird festgehalten, dass mit diesem Betrag ein Vollzeitarbeitsverhältnis zum Mindestlohn errichtet werden könnte, denn die Differenz kann durch den Verkauf der erbrachten Leistungen finanziert werden.

Die Begleitung der Personen auf den neu geschaffenen Arbeitsplätzen soll durch diverse Unterstützungsorganisationen erfolgen, die auch derzeit Langzeitarbeitslose betreuen und deren größtes Manko für einen Erfolg die fehlenden Arbeitsplätze sind.

Dieser Antrag von ATD – Quart Monde wurde auch von der Bewegung Emmaus, der katholischen Kirche und zahlreichen zivilgesellschaftlichen Organisationen unterstützt. In der Folge wurde ein Gesetzesvorschlag im Parlament eingebracht und am 29. Februar 2016 wurde das Gesetz Nr. 2016-231 „*D’expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée*“ beschlossen, das spätestens am 1. Juli 2016 in Kraft treten sollte.¹¹⁶

Das Gesetz sieht eine fünfjährige Pilotphase vor, in der in zehn ausgewählten Regionen der Versuch unternommen werden soll, Langzeitarbeitslosen einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten und diese sollen wirtschaftliche Tätigkeiten in Zusammenarbeit mit lokalen Institutionen und Organisationen oder Betrieben ausüben, die dauerhaft sind und keine Konkurrenz zu bereits bestehenden Arbeitsplätzen darstellen.

¹¹⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032134592/>, zugegriffen am 29.11.2021

Die Umsetzung soll durch eine wissenschaftliche Evaluierung begleitet werden und diese soll untersuchen, unter welchen Bedingungen das Experiment weiter ausgebaut werden kann.

Zur Finanzierung der Pilotphase sieht das Gesetz einen eigenen Fonds für lokale Pilotversuche vor. Der Fonds soll als Verein eingerichtet werden und mit ehrenamtlichen Mitgliedern besetzt werden, die 17 unterschiedliche Institutionen vertreten, wie den Staat, Gewerkschaft, Arbeitgeber, Sozialwirtschaft, regionale und lokale Behörden.

Der Fonds soll aus staatlichen, regionalen und kommunalen Mitteln gespeist werden.

Für die erste Pilotphase haben sich 42 Regionen gemeldet, aus denen zehn ausgewählt wurden; neben dem 13. Bezirk von Paris (Gobelins), der Metropole von Lille und dem Quartier Saint-Jean, einem Stadtteil der Metropole von Lyon waren es vor allem kleine ländliche Regionen, die sich über ganz Frankreich verteilen und zwischen 1.500 und knapp 12.000 Einwohnern haben.

DIE VIER PHASEN DES PROGRAMMS

1. Konsensbildung: Das Programm muss vor Ort bekannt gemacht werden, dazu sollen möglichst alle lokalen Akteure eingebunden werden und sich für das Programm einsetzen und engagieren.
2. Treffen mit den Langzeitarbeitslosen der Region auf freiwilliger Basis: dabei sollen die Bedürfnisse der Zielgruppe anhand von drei Fragen abgeklärt werden: Was können Sie? Was möchten Sie machen? Was sind Sie bereit, als künftige bezahlte Arbeitskraft dazu zu lernen? Besonderes Augenmerk soll auf arbeitsmarktferne und armutsgefährdete Personen gelegt werden.
3. Erhebung über nutzbringende Tätigkeiten: die lokale Steuergruppe und die künftigen Sozialunternehmen machen eine genaue Erhebung über Bedürfnisse, die derzeit nicht abgedeckt werden können, aber als wichtig erachtet werden (für Bewohner, für Betriebe, für Institutionen). Es soll besonders auf eine gute Zusammenarbeit unter den verschiedenen lokalen Akteuren geachtet werden.
4. Gründung eines oder mehrerer „Entreprises à But d’Emploi“ (EBE) – Betriebe mit dem Ziel Beschäftigung: wenn die Personen und die Tätigkeiten feststehen und die notwendigen Ressourcen zu Verfügung stehen, sollen ein oder mehrere EBEs gegründet werden. Die Personen erhalten einen unbefristeten Arbeitsvertrag und

werden in die künftigen Tätigkeiten eingeschult. Ein EBE kann auch innerhalb der Struktur eines bestehenden Integrationsbetriebes errichtet werden.¹¹⁷

ERSTE ERGEBNISSE DES PILOTVERSUCHS VON „TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE“ (TZCLD)

Im Jahr 2019 wurde eine erste Evaluierung durchgeführt, deren Ergebnisse in einem Zwischenbericht¹¹⁸ von DARES¹¹⁹ im November 2019 veröffentlicht wurden. DARES erstellte eine detaillierte Analyse des Programms unter folgenden Ausgangspunkten:

- Eine qualitative Analyse von vier Pilotregionen (zwei ländliche Regionen, eine Stadt mittlerer Größe und eine Großstadtregion)
- Eine statistische Analyse von einer großen Anzahl von vergleichbaren sozialökonomischen Variablen, die die zehn Pilotregionen mit ähnlichen Regionen (statistischen Zwillingen) vergleicht
- Eine Kosten-Nutzen-Analyse der Wirtschaftlichkeit des Modells aus der Sicht der öffentlichen Finanzen

Zusammenfassend die wichtigsten Erkenntnisse des Zwischenberichts:

- Die wirtschaftliche Tragfähigkeit und die Finanzierung der Entreprises à But d'Emploi (EBE) – Betriebe mit dem Ziel Beschäftigung – bleiben fragil.
- Das Konkurrenzverbot beschränkt die wirtschaftlichen Tätigkeiten und führt zu internen Spannungen
- Die Spannungen, die das Konkurrenzverbot verursacht, werden durch den im Pilotversuch formulierten Anspruch, alle Langzeitarbeitslosen einzustellen, verschärft
- Die unzureichende organisatorische Planung des EBE-Modells offenbart, dass Kosten, die mit der Einstellung von Personen verbunden sind, nicht berücksichtigt wurden
- Die Zielgruppe ist trotz ihrer großen Heterogenität und der unterschiedlichen Regionen weniger arbeitsmarktfrem als erwartet: rund ein Viertel der

¹¹⁷ <https://www.tzclld.fr/mettre-en-place-la-demarche/les-phases-methodologiques/> zugegriffen am 30.11.2021

¹¹⁸ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_comite_scientifique.pdf, zugegriffen am 30.11.2021

¹¹⁹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>, zugegriffen am 30.11.2021

Teilnehmer*innen waren weniger als ein Jahr arbeitslos, 35 % haben eine Berufsausbildung, 25 % haben Maturaniveau, Frauen sind mit 46% leicht unterrepräsentiert und die Altersgruppe der 43-61-jährigen ist mit 58 % überrepräsentiert.

- Die Beschäftigung ist durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag gesichert, aber die langfristige berufliche Integration muss erst noch definiert werden
- Der soziale und fiskalische Gewinn ist niedriger als erwartet, er beträgt nur etwa die Hälfte des erwarteten Betrags.

Im Zwischenbericht werden folgende Verbesserungsvorschläge gemacht:

- Es braucht das ausdrückliche Engagement der lokalen Akteure und es sollen nicht nur jene ausgewählt werden, die sich von sich aus melden
- Die Kriterien zur Bestimmung der Personen, die dauerhaft von Arbeit ausgeschlossen sind, müssen rigoros festgelegt werden, um einen gleichen Zugang und Aufnahme zwischen den einzelnen Regionen zu garantieren
- Es braucht strenge und nachvollziehbare Kriterien für das Konkurrenzverbot, die auf die wirtschaftlichen Aktivitäten der EBE angewendet werden
- Das mittlere Management der EBEs muss professionalisiert werden, um die Koordination der Aktivitäten und der Teams sicherzustellen
- Für die Einführung der wirtschaftlichen Tätigkeiten sollte ein Startkapital vorgesehen sein
- Die Beschäftigten der EBEs sollen von einer fachlichen und sozialen Begleitung profitieren sowie Zugang zu Qualifikationen haben
- Das Tempo der Einstellungen soll an die Integrationskapazitäten der Strukturen angepasst werden

REAKTIONEN AUF DAS PROGRAMM „TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE“

Die Vorsitzende von ATD – Quart Monde Claire Hédon, nimmt in einem Interview¹²⁰ zu den Ergebnissen der Evaluierung Stellung: bisher wurden 900 Personen über die Entreprises à But d'Emploi (EBE) eingestellt, rund 100 Personen konnten an konventionelle Betriebe vermittelt werden. Als eines der wichtigsten Kriterien wird das unbefristete Dienstverhältnis genannt, da dies den Menschen Zuversicht und eine Steigerung ihres Selbstwertgefühls verleiht. In Gemeinden, in denen kaum noch Langzeitarbeitslose sind, ist ein Rückgang der Ausgaben für Sozialhilfe erkennbar, die Umsätze in lokalen Geschäften sind gestiegen. Der Nachweis, dass ein Arbeitsplatz für einen Langzeitarbeitslosen mit Null in den öffentlichen Finanzen zu Buche steht, konnte noch nicht erbracht werden. Die Einsparungen an öffentlichen Ausgaben werden mit rund € 14.000 angegeben, während ein Arbeitsplatz ca. € 24.000 kostet. Gleichzeitig wird aber betont, dass es an genauen Analysemethoden und sozialökonomischen Untersuchungen fehlt, die eine vollständige Erfassung der Auswirkungen einer individuellen Beschäftigungsaufnahme ermöglichen. Außerdem kritisiert Claire Hédon, dass nur vier der zehn Territorien tiefgreifend untersucht wurden und damit wichtige Erkenntnisse aus anderen Pilotregionen fehlen.

Im Interview mit Matthieu Grosset betont dieser, dass der größte Vorteil des Programms die große öffentliche Aufmerksamkeit ist. Den beteiligten Organisationen sei es gelungen, das Thema der Langzeitarbeitslosigkeit an vorderster Stelle der politischen Diskussionen zu positionieren und dies habe dem gesamten Sektor der Sozialwirtschaft und den Integrationsbetrieben genützt. Die Ideen, dass jeder/jede beschäftigt werden kann, dass es weder an Arbeit noch an Geld mangeln würde, sind sehr verführerisch und einleuchtend – sie haben sich aber in der Realität noch nicht vollständig bewiesen.

Matthieu Grosset findet das Programm grundsätzlich gut, sieht jedoch große Parallelen zu den bestehenden Integrationsbetrieben. Die Tätigkeitsfelder unterscheiden sich kaum von jenen der Integrationsbetriebe, diese haben jedoch den Vorteil, dass sie am Markt agieren können. In manchen Regionen gibt es auch eine enge Kooperation der Integrationsbetriebe mit dem Programm TZCLD und dort funktioniert es seiner Meinung nach besser. Er sieht einen

¹²⁰ Vgl. [Quel bilan pour Territoires zéro chômeur de longue durée ? - ATD \(Agir Tous pour la Dignité\) Quart Monde \(atd-quartmonde.fr\)](https://www.atd-quartmonde.fr/) zugegriffen am 29.11.2021.

Schwachpunkt in der Begleitung der Teilnehmer*innen am Programm TZCLD, die oft durch Freiwillige erfolgt, wenn die Teilnehmer*innen nicht in eine soziale Organisation eingebunden sind.

PERSPEKTIVEN DES PROGRAMMS „TERRITOIRE ZERO CHOMEUR DE LONGUE DUREE“

Mit einem neuen Gesetz vom 14. Dezember 2020¹²¹ wurde das Programm TZCLD verlängert und ab 2022 sollen weitere 50 Regionen an dem Programm teilnehmen dürfen. Im Sommer 2021 gab es bereits 150 Regionen, die sich für eine Teilnahme an der zweiten Phase des Programms interessierten.¹²²

Für die zweite Phase des Programms, die wieder auf fünf Jahre ausgelegt ist, sollen die Aktivitäten und die Finanzen konsolidiert werden. In unterschiedlichen Berichten und Artikeln finden sich widersprüchliche Angaben zur geplanten finanziellen Ausstattung der EBEs, die Zahlen schwanken zwischen € 14.000 und € 22.000 pro Jahr und Vollzeitarbeitsplatz.

¹²¹ [Loi 2020-1577 vom 20.12.2020](#)

¹²² <https://www.lettreducadre.fr/article/l-etat-croit-il-vraiment-aux-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree.48930>, zugegriffen am 30.11.2021

BEISPIEL BELGIEN

Belgien hat durch seine Teilung in drei autonome Regionen (Flandern, Wallonien, Brüssel) keine einheitlichen Regelungen bzw. gibt es gesetzliche Grundlagen, die im ganzen Land gelten und daneben eigene Regelungen für die jeweilige Region.

Die Wirtschaft Walloniens war lange Zeit durch Bergbau (Kohle und Eisenerz) und Stahlindustrie geprägt und mit dem Niedergang dieser Wirtschaftszweige nach dem zweiten Weltkrieg gab es in Wallonien hohe Arbeitslosenzahlen. Wallonien ist in Vergleich zu Flandern die ärmere Region Belgiens. Mein Interviewpartner Salvatore Vetro kommt aus Wallonien und ist seit den späten 1970er Jahren im Bereich der Sozialwirtschaft engagiert.

Er hat sich im Rahmen von Groupe Terre¹²³ dafür eingesetzt, soziale Unternehmen zu vernetzen und für eine gesetzliche Regelung zu kämpfen, die den Betrieben Sicherheit und ein eigenes Statut gibt, um neben den konventionellen Betrieben bestehen zu können.

Groupe Terre hat ca. 450 Beschäftigte, Sitz des Unternehmens ist in Herstal in der Nähe von Liège (Lüttich). Die wichtigsten Tätigkeitsfelder sind die Sammlung, Sortierung, Verwertung und Verkauf von Textilien, Sortierung von Altpapier und Kartonagen, Herstellung und Montage von schalldichten Isolierplatten aus Altpapier (eine eigene Entwicklung, die patentiert wurde), Recycling von Druckerpatronen, Transport- und Übersiedlungsdienstleistungen. Die Eigenerwirtschaftung liegt bei rund 80 %.

Nach intensiver Lobbyarbeit, auch mit Vertretern von sozialen Unternehmen in Flandern wurde im Jahr 1995 ein Gesetz beschlossen, das eine neue Unternehmensform gesetzlich verankerte: Société à Finalité Sociale (SFS). Mit dieser besonderen Unternehmensform einer Gesellschaft für soziale Zwecke sollte einerseits eine Abgrenzung zur Rechtsform Verein geschaffen werden, die keine Gewinnerzielung zulässt und andererseits zu klassischen Unternehmensformen, die auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind. Den Initiatoren des Gesetzes ging es vor allem darum, am Markt agieren zu können, um auch wirtschaftlich erfolgreiche Betriebe führen zu können und nicht immer mit dem Vorwurf des unlauteren Wettbewerbs konfrontiert zu werden, dabei aber gleichzeitig ein soziales Ziel zu verfolgen.

¹²³ Siehe <https://www.grouperterre.org/>, zugegriffen am 1.12.2021

Als Abgrenzung zu einer konventionellen Gesellschaftsform musste eine SFS neun Merkmale erfüllen, die in Artikel 661 des Gesetzes vom 13. April 1995 in der Fassung vom 23. März 2019¹²⁴ genau beschrieben werden.

1. Die Gesellschaft ist nicht auf Gewinn ausgerichtet
2. Genaue Definition des sozialen Ziels; darauf sollen alle Aktivitäten ausgerichtet sein und nicht auf einen Vermögenszuwachs der Gesellschafter
3. Festlegung, wie erzielte Überschüsse im Sinne des Unternehmensziels verwendet werden dürfen
4. Beschränkung der Stimmanteile auf 1/10 pro Gesellschafter bzw. 1/20, wenn die Beschäftigten auch Gesellschafter sind
5. Wenn die Gesellschafterversammlung eine Gewinnverteilung beschließt, darf sie die Vorgaben des nationalen Genossenschaftsverbandes (6%) nicht überschreiten
6. Erstellung eines jährlichen Gesellschaftsberichts
7. Jeder/jede Beschäftigte muss ein Jahr nach Eintritt die Möglichkeit haben, Gesellschafter*in zu werden
8. Nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen muss der Gesellschaftsanteil spätestens nach einem Jahr zurückgegeben werden
9. Festlegen, dass nach der Bereinigung aller Verbindlichkeiten und der Rückzahlung ihres Einsatzes an die Gesellschafter der Überschuss für das Wohl der Gesellschaft verwendet wird¹²⁵

Diese Gesellschaftsform war für die wirtschaftliche Stabilität der sozialen Unternehmen sehr wichtig und es gab Schutz vor Angriffen wegen unlauterer Konkurrenz. Eine SFS wird durch zwei Merkmale charakterisiert: eine demokratische Willensbildung innerhalb des Unternehmens und die Erbringung von Dienstleistungen für die Mitglieder bzw. für die Allgemeinheit stehen über der Gewinnerzielung.¹²⁶

¹²⁴ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1999050769&table_name=loi zugegriffen am 1.12.2021

¹²⁵ Auflistung gemäß einer Power Point Präsentation von Salvatore Vetro

¹²⁶ <https://www.cludts.be/fr/societe-finalite-sociale/> zugegriffen am 2.12.2021

INTEGRATIONSUNTERNEHMEN IN BELGIEN

Für soziale Integrationsunternehmen ist das soziale Ziel die Schaffung von Arbeitsplätzen für am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen. Sie fallen unter das Regime einer SFS, das ihnen rechtliche Sicherheit gibt; daneben gibt es eine eigene Regelungen für „entreprise d’insertion (EI)“, das die Förderung der Arbeitsplätze für die Zielgruppen regelt. Für Wallonien regelt ein eigenes Dekret vom 20. Oktober 2016¹²⁷ die Ausgestaltung und die Subventionierung von Integrationsunternehmen.

In diesem Dekret werden die Zielgruppen festgelegt:

- Personen mit geringer Qualifikation
- Benachteiligte Personen
- Stark benachteiligte Personen

Integrationsunternehmen erhalten drei verschiedene Subventionen:¹²⁸

Für die **Verwaltungskosten** werden maximal € 1.500 pro Jahr gefördert

Die Integrationsunternehmen müssen eine **sozialpädagogische Begleitung** sicherstellen, für die es je nach der Anzahl der zu betreuenden Personen eine gestaffelte Subvention gibt. Ab acht Zielgruppenpersonen gibt es maximal € 25.000 pro Jahr und es müssen mindestens 20 Wochenstunden an Betreuung geleistet werden. Ab 60 Zielgruppenpersonen beträgt die jährliche Subvention maximal € 100.000 und es sollen zwei Vollzeitarbeitsplätze für die Betreuung zur Verfügung stehen.

Förderung der Zielgruppenpersonen: in meinem Gespräch mit Salvatore Vetro betonte dieser, dass sich diese Förderungen im Lauf der Zeit immer wieder verändert haben. Zunächst gab es ein Modell einer degressiven Förderung über vier Jahre; heute wird dieser Betrag in vier gleichen Tranchen pro Jahr ausbezahlt. Der Förderbetrag richtet sich nach den individuellen Erfordernissen der Person; nach seinen Angaben liegt der jährliche Zuschuss derzeit bei rund € 12.000 pro Person.¹²⁹

¹²⁷ <http://www.atoutei.be/-Cadre-juridique-.html> zugegriffen am 2.12.2021

¹²⁸ <http://www.atoutei.be/-Agrement-Region-Wallonne-.html> zugegriffen am 2.12.2021

¹²⁹ Angaben in einer mir von Salvatore Vetro zur Verfügung gestellten Power Point Präsentation

Eine wichtige Komponente der belgischen Integrationsunternehmen ist eine **partizipative Unternehmensführung**, die auch im Dekret vom 20. Oktober 2016 explizit erwähnt wird. Für die Einführung von demokratischen Strukturen und einer Beteiligung der Beschäftigten als Gesellschafter des Unternehmens gibt es eine einmalige Förderung von maximal € 30.000. Damit verbunden ist auch die Einbindung der Belegschaft in wichtige Unternehmensentscheidungen wie die Verwendung der Überschüsse oder eine eventuelle Gewinnverteilung. Bei Groupe Terre wurde z.B. in einer Mitgliederversammlung beschlossen, dass die Spreizung der Löhne maximal 1:4 betragen darf, also der höchste Gehalt maximal das Vierfache des niedrigsten betragen darf.

Um in den Genuss der Förderung für die Zielgruppenpersonen zu kommen, muss ein zusätzlicher Arbeitsplatz für sie geschaffen werden, die Person erhält einen unbefristeten Arbeitsvertrag und darf drei Jahre nach Auslaufen der Förderung nicht gekündigt werden. Allerdings ist ein Ausstieg auf Verlangen der Zielgruppenperson jederzeit möglich. Im Unternehmen Groupe Terre wird viel Wert auf eine gute Begleitung und fachliche Ausbildung gelegt.

Groupe Terre ist Mitglied in einem regionalen Netzwerk (RES – Réseau d’Entreprises Sociales)¹³⁰, das eine eigene Abteilung für Job Coching für die Mitgliedsbetriebe hat, die Beratungen für Arbeitssuchende anbietet, aber sich auch um die Rekrutierung und um die Vermittlung von Zielgruppenpersonen kümmert. Im Durchschnitt verlassen in einem Jahr ca. 20 % der Beschäftigten Groupe Terre und treten eine neue Arbeitsstelle an.

Neben den Integrationsunternehmen gibt es in Wallonien auch eine spezielle Form von sozialen Dienstleistungsunternehmen, die sogenannten „Initiative de Développement de l’Emploi dans le Secteur des Services de proximité à finalité sociale“ (IDESS), die Dienstleistungen in einer Form von Nachbarschaftshilfe anbieten und ebenfalls die festgelegten Zielgruppenpersonen beschäftigen und dafür Subventionen erhalten. Ihre Dienstleistungen sollen vor allem einkommensschwachen Personen zugutekommen, die sich diese Dienstleistungen sonst nicht leisten können und die IDESS sollen auch kommunale Dienste anbieten, für die es keinen anderen Anbieter gibt.

¹³⁰ Siehe <https://www.resasbl.be/> zugegriffen am 2.12.2021

In meinem Gespräch mit Salvatore Vetro betonte er die große Bedeutung der unbefristeten Dienstverträge, die vor allem jener Personengruppe eine stabile Existenzsicherung gewährleisten kann, die auf dem regulären Arbeitsmarkt keine Chance hat, sich dort langfristig integrieren zu können. Es bleibt eine ständige Herausforderung der Unternehmensleitung, diese Personen halten zu können, da sie oft nach Ende der Förderperiode nicht ausreichend leistungsfähig sind, um mit ihrem Arbeitseinsatz die Kosten ihres Arbeitsplatzes zu decken. Es braucht immer einen guten Mix aus geförderten Personen, einer Weitervermittlung auf Arbeitsplätze in konventionelle Betriebe, um wieder neue Zielgruppenpersonen einstellen zu können. Wichtig sind auch die Tätigkeitsbereiche, die einerseits weniger leistungsfähige Personen beschäftigen können und auf der anderen Seite Bereiche, die mit hohen Deckungsbeiträgen das Gesamtunternehmen stützen. Im Fall von Groupe Terre sind dies die Schalldämmplatten, die einen großen Beitrag zum Gesamtergebnis beitragen; dieser Bereich ist großteils automatisiert und beschäftigt vor allem Fachkräfte bzw. bildet Fachkräfte aus, die weitervermittelt werden können. In der Sortierung von Altpapier und Kartonagen wird vieles händisch gemacht, diese Tätigkeit ist eher niederschwellig, aber gleichzeitig wird ein Teil des Rohmaterials für die Plattenerzeugung im eigenen Betrieb gewonnen.

SOZIALE UNTERNEHMEN IM KONTEXT DER EUROPÄISCHEN UNION

Die Europäische Union hat im Jahr 2011 die „Social Business Initiative“ (SBI) präsentiert, mit dem Ziel soziale Unternehmen sichtbarer zu machen und ein für ihre Weiterentwicklung günstiges Umfeld zu schaffen.

„Unter „Sozialunternehmen“ versteht die Kommission Unternehmen,

- für die das soziale oder gesellschaftliche gemeinnützige Ziel Sinn und Zweck ihrer Geschäftstätigkeit darstellt, was sich oft in einem hohen Maße an sozialer Innovation äußert,*
- deren Gewinne größtenteils wieder investiert werden, um dieses soziale Ziel zu erreichen*
- und deren Organisationsstruktur oder Eigentumsverhältnisse dieses Ziel widerspiegeln, da sie auf Prinzipien der Mitbestimmung oder Mitarbeiterbeteiligung basieren oder auf soziale Gerechtigkeit ausgerichtet sind.“¹³¹*

Es geht dabei insbesondere um *„Unternehmen, die bei der Produktion von Waren bzw. der Erbringung von Dienstleistungen ein soziales Ziel anstreben (**soziale und berufliche Eingliederung durch den Zugang zur Beschäftigung für Personen, die insbesondere aufgrund ihrer geringen Qualifikation oder aufgrund von sozialen oder beruflichen Problemen, die zu Ausgrenzung und Marginalisierung führen, benachteiligt sind**), deren Tätigkeit jedoch auch nicht sozial ausgerichtete Güter und Dienstleistungen umfassen kann.“¹³²*

Soziale Unternehmen, deren Ziel die Beschäftigung von benachteiligten Personen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist, sind ein wesentlicher Teil der Sozialwirtschaft. Sie werden unter der Bezeichnung WISE – Work Integration Social Enterprise - zusammengefasst.

ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises) definiert WISE wie folgt:

¹³¹ Europäische Kommission: Initiative für soziales Unternehmertum Schaffung eines "Ökosystems" zur Förderung der Sozialunternehmen als Schlüsselakteure der Sozialwirtschaft und der sozialen Innovation 25.10.2011, S. 2f

¹³² Europäische Kommission: Initiative für soziales Unternehmertum Schaffung eines "Ökosystems" zur Förderung der Sozialunternehmen als Schlüsselakteure der Sozialwirtschaft und der sozialen Innovation 25.10.2011, S. 3

- Unternehmen, deren vorrangiges Ziel die soziale und berufliche Integration von benachteiligten Zielgruppen ist
- Unternehmen, die Teil des Wirtschaftssystems sind
- Unternehmen, die eine starke sozialpädagogische Komponente haben¹³³

In der „Verordnung (EU) Nr. 651/2014 der Kommission vom 17. Juni 2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ wird auch der Begriff der behinderten und benachteiligten Personen definiert, für die Förderungen zur Integration in den Arbeitsmarkt von der Anmeldepflicht bei der EU ausgenommen sind. Die Europäische Kommission unterscheidet dabei zwei Personengruppen

„Stark benachteiligte Arbeitnehmer“: Personen, die seit mindestens 24 Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung nachgehen oder Arbeitnehmer mit Behinderungen“: Personen, die

a) nach nationalem Recht als Arbeitnehmer mit Behinderungen anerkannt sind oder

b) langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben hindern können oder

c) „geschütztes Beschäftigungsverhältnis“: Beschäftigungsverhältnis in einem Unternehmen, in dem mindestens 30 % der Arbeitnehmer Menschen mit Behinderungen sind.

„Benachteiligte Arbeitnehmer“: Personen, die seit mindestens 12 Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung nachgehen oder zu einer der in der Definition der „benachteiligten Arbeitnehmer“ explizit angeführten Personengruppe gehören

a) in den vorangegangenen 6 Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind und

b) zwischen 15 und 24 Jahre alt sind

¹³³ <https://www.ensie.org/wises-data/what-are-wises>, zugegriffen am 7.12.2021

c) über keinen Abschluss der Sekundarstufe II beziehungsweise keinen Berufsabschluss verfügen (Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen oder deren Abschluss einer Vollzeit-Bildungsmaßnahme noch keine zwei Jahre zurückliegt und die noch keine reguläre bezahlte Erstanstellung gefunden haben

d) älter als 50 Jahre sind

e) alleinlebende Erwachsene mit mindestens einer unterhaltsberechtigten Person sind

f) in einem Mitgliedstaat in einem Wirtschaftszweig oder einem Beruf arbeiten, in dem das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen mindestens 25 % höher ist als das durchschnittliche Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen, das in dem betreffenden Mitgliedstaat in allen Wirtschaftszweigen insgesamt verzeichnet wird, und zu der unterrepräsentierten Geschlechtsgruppe gehören

g) Angehörige einer ethnischen Minderheit in einem Mitgliedstaat sind und die ihre sprachlichen oder beruflichen Fertigkeiten ausbauen oder mehr Berufserfahrung sammeln müssen, damit sie bessere Aussichten auf eine dauerhafte Beschäftigung haben¹³⁴

Im Zuge der Social Business Initiative wurde eine Expertengruppe zum Thema Sozialwirtschaft und Soziale Unternehmen eingesetzt, die in den folgenden Themenbereichen Empfehlungen für die Mitgliedsstaaten ausgearbeitet hat:

- Verbesserter Zugang zu Finanzmitteln
- Mehr Sichtbarkeit für das soziale Unternehmertum
- Verbesserung des rechtlichen Umfelds

Im Jahr 2020 wurden die bisherigen Wirkungen der SBI in einem umfangreichen Evaluierungsbericht der Europäischen Kommission erhoben. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass die Sichtbarkeit von sozialen Unternehmen in Europa deutlich gesteigert werden konnte und sich verschiedene Konzepte von sozialem Unternehmertum in Europa verbreitet haben. Die Sozialwirtschaft hat als wichtiger politischer Akteur zur Lösung von Herausforderungen auch außerhalb des Sozialbereichs an Bedeutung gewonnen. Soziale

¹³⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=DE> S. 17 zugegriffen am 25.11.2021

Unternehmen spielen auch in der Umwelt- und Klimapolitik, in der Regionalpolitik und für den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft eine zunehmend wichtigere Rolle.

Es ist jedoch bisher nicht gelungen, eine einheitliche und überall anerkannte Definition zu finden, in welcher Form sie anerkannt und registriert werden sollten. Diese Unklarheiten stehen auch einer gesetzlichen Regelung im Wege, die für eine Weiterentwicklung jedoch sehr wichtig wäre. Es wird daher empfohlen, an einer gemeinsamen Sichtweise über soziales Unternehmertum weiterzuarbeiten, um Wege für eine Verbesserung der Bedingungen aufzuzeigen und den gesellschaftspolitischen Beitrag sozialer Unternehmen zu steigern.

Soziale Unternehmen sprechen ein weites Feld von gesellschaftspolitischen Problemen wie Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft, den Übergang in eine klimaneutrale Gesellschaft, eine umweltfreundliche Nahrungsmittelproduktion, aber insbesondere Chancengleichheit beim Zutritt in den Arbeitsmarkt, faire und sichere Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit und Inklusion an; damit wird die wichtige Rolle von sozialen Unternehmen bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt von vulnerablen Bevölkerungsgruppen besonders hervorgehoben.

Der Bericht spricht aber auch das Bedauern darüber aus, dass selbst Teile der Sozialwirtschaft wie auch in der Europäischen Kommission die Social Business Initiative noch nicht kennen, daher fehlt es an einer Abstimmung verschiedener EU-Programme mit den Zielsetzungen der Initiative. In dieser Richtung besteht auf EU-Ebene weiterer Handlungsbedarf.

In einem abschließenden Treffen der Expertengruppe wurden den EU-Institutionen folgende Handlungsoptionen für die Zukunft empfohlen:

- Schaffung von einheitlichen Rahmenbedingungen für die unterschiedlichen Konzepte von sozialwirtschaftlichen Ansätzen wie soziale Unternehmen, soziale Innovation bzw. Sozial- und Solidarwirtschaft.
- Eine ganzheitliche Sichtweise der unterschiedlichen Programme, die auch Stärken und Schwächen systematisch erfasst und sie besser aufeinander abstimmt
- Die Sichtbarkeit der sozialen Unternehmen weiter ausbauen und ihre wichtige Rolle bei der nachhaltigen und inklusiven Entwicklung hervorheben
- Kompetenzaufbau, Qualifizierung und Training weiter ausbauen
- Förderung der gesetzlichen Anerkennung und Harmonisierung der verschiedenen Regularien

- Des Zugang zu Finanzierungen und den Marktzugang verbessern
- Die Vorteile von Wirkungsmessungen und eines professionellen Managements hervorheben
- Die Möglichkeiten und Herausforderungen der Digitalisierung auszeigen und die Informationen dazu verbreiten
- Das europäische Modell der Sozialwirtschaft international bekannt machen¹³⁵

INTERVIEW MIT PATRIZIA BUSSI, GENERALSEKRETÄRIN VON ENSIE

Auf die Frage nach ihrer Einschätzung der Situation von sozialen Integrationsunternehmen hebt sie als erstes die gesetzliche Regelung in einem Land hervor. Sie sieht einen engen Zusammenhang zwischen einem gut ausgebauten Sektor von sozialen Integrationsunternehmen und der gesetzlichen Verankerung der Rahmenbedingungen für den Aktionsradius sozialer Unternehmen. Länder wie Italien, Frankreich, Belgien, Spanien, die eigene Gesetze für soziale Unternehmen haben, verfügen über verschiedenste Formen von sozialen Integrationsunternehmen. Sie glaubt, dass die legale Verankerung und eine klar geregelte finanzielle Ausstattung wichtige Kriterien für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Personengruppen sind; auch hält sie unternehmerisches Denken gepaart mit partizipativen Führungselementen für wichtige Erfolgsfaktoren.

Es gibt zwei grundsätzliche Herangehensweisen an die Arbeitsmarktintegration, die in ihren Augen beide Vor- und Nachteile haben:

- Soziale Integrationsunternehmen, die dauerhafte Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen schaffen
- Soziale Integrationsunternehmen, die als Sprungbrett in den regulären Arbeitsmarkt dienen (Transitfunktion)

Unbefristete Dienstverhältnisse in einem sozialen Unternehmen geben den Personen Sicherheit, können neben der reinen Arbeitsintegration auch Partizipation am

¹³⁵ Vgl. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8731e1ac-6697-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en>, S. 144 ff, zugegriffen am 7.12.2021

Firmengeschehen und die soziale Teilhabe fördern; sie sind allerdings zahlenmäßig beschränkt und müssen immer wieder neue Geschäftsfelder erschließen, um weitere Personen aufnehmen zu können.

Die Sprungbrettfunktion ermöglicht es, eine größere Anzahl von Personen zu beschäftigen, ihren Erfolg sieht sie stark davon abhängig, wie lange die Personen im Betrieb bleiben können und steht einer Dauer von durchschnittlich nur sechs Monaten wie in Österreich eher kritisch gegenüber. Eine Dauer von zwei Jahren wie in Frankreich scheint eher dazu angetan, die Menschen zu stabilisieren, sie wieder an eine regelmäßige Arbeit zu gewöhnen und danach auf einen neuen Arbeitsplatz in einem konventionellen Unternehmen zu vermitteln.

Patrizia Bussi verwehrt sich gegen die Bezeichnung „zweiter“ Arbeitsmarkt. Es gibt nur einen Arbeitsmarkt und sie hält dies für eine ganz wichtige Aussage, da allein die Reihenfolge von „erster“ und „zweiter“ Arbeitsmarkt abwertend ist. Für sie gibt es nur einen Arbeitsmarkt, der jedoch verschiedene Ausprägungen hat und für bestimmte Personengruppen an ihre Bedürfnisse angepasst ist. Es geht darum, für Menschen, die aus unterschiedlichsten Gründen in Schwierigkeiten geraten sind, die Arbeitsbedingungen an ihre Bedürfnisse anzupassen und nicht sie dafür verantwortlich zu machen, dass sie die Anforderungen des „ersten“ Arbeitsmarktes nicht erfüllen können.

Sie steht der Einteilung der EU in benachteiligte und stark benachteiligte Personen eher kritisch gegenüber; sie würde eine viel genauere Analyse der Personen und ihrer Hemmnisse für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration für wichtig erachten – ähnlich dem in Österreich angedachten System einer Einteilung nach Algorithmen. Im Zuge unseres Interviews entspann sich eine Diskussion über die Anwendung einer durch Algorithmen gesteuerten Analyse von persönlichen Faktoren. Ich vertrat den Standpunkt, dass eine solche Einteilung immer zu Vereinfachungen führen würde und, da es unmöglich ist, alle individuellen Stärken und Schwächen zu berücksichtigen, würde es zu Diskriminierungen kommen.

Für Patrizia Bussi ist es sehr wichtig, bei sozialen Integrationsunternehmen, die eine Transitfunktion haben, einen möglichst auf die Person abgestimmten Integrationspfad zu definieren und dafür ist eine genaue Analyse der individuellen Bedürfnisse jeder Person wichtig. Hier kann sie sich eine computergestützte, auf Algorithmen basierende Analysefunktion vorstellen, die die Arbeit der Begleitung und Betreuung im sozialen Unternehmen erleichtern würde.

LÄNDERBERICHT ÖSTERREICH AN DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION

Die europäische Social Business Initiative hat auch in Österreich einige Untersuchungen zum Thema der sozialen Unternehmen angestoßen und darin wurde festgestellt, dass die Sozialwirtschaft und das Soziale Unternehmertum in den öffentlichen Diskurs stärker Einzug hielten, wenn auch die öffentliche Wahrnehmung in Österreich noch durchaus ausbaufähig ist.

In Österreich entstand unter anderem ein Länderbericht zum Eco-System der österreichischen Sozialunternehmen ¹³⁶, der sich sehr umfassend auch mit der Situation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsunternehmen auseinandersetzt. Darin wird festgehalten, dass immer kürzere Verweildauern in SÖBs und GBPs im Gegensatz zum angestrebten Ziel einer stabilen Arbeitsmarktintegration stehen. Die wachsende Gruppe von langzeitarbeitslosen Personen wie Ältere und gesundheitlich eingeschränkte Personen braucht flexiblere Maßnahmen und eine stärkere Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse. Es wird betont, dass es einen Ausbau von dauerhaft geförderten Arbeitsplätzen für diese Zielgruppen braucht, um ihnen eine längerfristige Perspektive zu geben. Es gibt vereinzelte regionale Initiativen, die jedoch keine gesicherte Finanzierung haben und bei weitem den vorhandenen Bedarf nicht abdecken können.¹³⁷

Ein weiterer Aspekt, der seit langem in unterschiedlichen österreichischen Organisation und Netzwerken der Sozialwirtschaft diskutiert wird, ist die fehlende gesetzliche Regelung für Gemeinnützigkeit. Auch der Länderbericht Österreich hält fest, dass diese fehlende gesetzliche Sicherheit die Weiterentwicklung von sozialen Integrationsbetrieben hemmt und sie der unterschiedlichen Auslegungen der steuerrechtlichen Bestimmungen unterliegen.¹³⁸

Erfahrungsbericht: Bei einer Steuerprüfung wurde meinem sozialen Integrationsbetrieb der Status der Gemeinnützigkeit abgesprochen und es sollte für fünf Jahre rückwirkend der begünstigte Mehrwertsteuersatz von 10 % aberkannt werden. Die Begründung war die Konkurrenz zu herkömmlichen Betrieben. Ein erster Einspruch wurde negativ entschieden. In Zusammenarbeit mit unserer Steuerberatungskanzlei habe ich gegen diesen Bescheid berufen und habe eine umfangreiche Dokumentation der Unterschiede zu herkömmlichen Betrieben ausgearbeitet. Die wichtigsten Argumente waren:

- ständig neue Mitarbeiter*innen, die wir nicht selbst aussuchen können und die mit verschiedenen Leistungsdefiziten behaftet sind;

¹³⁶ Maria Anastasiadis, Waltraud Gspurning, Richard Lang: Social Enterprises and their Ecosystems in Europe: Country Report Austria, European Union 2018

¹³⁷ Maria Anastasiadis, Waltraud Gspurning, Richard Lang: Social Enterprises and their Ecosystems in Europe: Country Report Austria, European Union 2018, S. 90

¹³⁸ Ebenda, S.88

- die sozialpädagogische Begleitung der Transitkräfte, die ein deutliches Unterscheidungsmerkmal zu herkömmlichen Betrieben darstellt und zeitlich aufwendig ist
- Auf dieser Basis entschied die Finanzprokuratur dann zu unseren Gunsten und wir konnten den Status gemeinnützig behalten und bekamen keine Nachzahlung.

ÖFFENTLICHE AUFTRAGSVERGABE

Eine wichtige Komponente der Unterstützung für soziale Unternehmen im Bereich Beschäftigung für benachteiligte Personengruppen spielt die EU-Richtlinie 2014/24 über die öffentliche Auftragsvergabe.¹³⁹ In Absatz 36 der Richtlinie wird ausdrücklich die Möglichkeit der vorbehaltenen Auftragsvergabe an geschützte Werkstätten und *„andere soziale Unternehmen, deren Hauptanliegen die Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung von Personen mit Behinderung oder von benachteiligten Personen wie Arbeitslosen, Angehörigen benachteiligter Minderheiten oder auf andere Weise an den Rand der Gesellschaft gedrängten Personen ist.“*¹⁴⁰

Die Richtlinie verweist darauf, dass auch soziale Aspekte (Artikel 45) und soziale Innovation (Artikel 47) bei der Auftragsvergabe berücksichtigt werden können. In Artikel 92 wird explizit erwähnt, dass neben dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis soziale Aspekte als zusätzliche Zuschlagskriterien herangezogen werden können und die Richtlinie ermutigt ausdrücklich, sich besonderer Zuschlagskriterien zu bedienen.

In Artikel 93 wird darauf hingewiesen, dass das Preis-Leistungsverhältnis nicht das einzige Auswahlkriterium sein soll, sondern heißt es wörtlich, man darf *„soziale Aspekte (z. B....oder die Förderung der sozialen Integration von benachteiligten Personen oder Angehörigen sozial schwacher Gruppen unter den für die Ausführung des Auftrags eingesetzten Personen) einschließen“*.

Die Richtlinie gibt einige Möglichkeiten der Einbeziehung von sozialen Unternehmen vor, um sie bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen besonders zu berücksichtigen.

In dem im Dezember 2021 veröffentlichten Social Economy Action Plan 2021 wird darauf verwiesen, dass bei öffentlichen Auftragsvergaben noch immer der Preis das wichtigste

¹³⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0024&from=en>, zugegriffen am 8.12.2021

¹⁴⁰ Ebenda, Artikel 36

Zuschlagskriterium ist und die Möglichkeiten einer sozial verantwortlichen Beschaffung noch viel zu wenig bekannt sind und daher nur unzureichend ausgeschöpft werden. „*However, most public tenders are still awarded based only on the price criterion and socially responsible public procurement is still far less known and developed than green public procurement.*“¹⁴¹

Die EU-Richtlinie wurde in österreichisches Recht integriert und im § 262 BVerG 2018 Absatz 8 heißt es „*Der Sektorenauftraggeber kann in die Ausschreibungsunterlagen Bedingungen insbesondere wirtschaftlichen, innovationsbezogenen, sozialen (wie zB frauen-, behinderten-, sozial- und beschäftigungspolitische Belange) oder ökologischen Inhaltes aufnehmen, die während der Erbringung der Leistungen zu erfüllen sind*“¹⁴². In den Vertragsbestimmungen des § 110 Absatz 13 wird nochmals auf die Anwendung sozialer Kriterien verwiesen „*Bedingungen insbesondere wirtschaftlichen, innovationsbezogenen, sozialen (wie zB frauen-, behinderten-, sozial- und beschäftigungspolitische Belange) oder ökologischen Inhaltes, die während der Erbringung der Leistungen zu erfüllen sind, sofern diese Bedingungen mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen und bereits in der Ausschreibung bekannt gemacht worden sind; besondere Bedingungen für Arbeits- oder Bietergemeinschaften müssen sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig sein*“. (2021)¹⁴³

Alle Interviewpartner*innen aus Österreich haben ausdrücklich betont, dass die Anwendung von sozialen Kriterien bei der Ausschreibung von öffentlichen Aufträgen, besonders auf regionaler Ebene, einen wichtigen Beitrag zur beschäftigungspolitischen und wirtschaftlichen Situation spielen könnte.

In Kooperation mit der Stadt Graz hat das steirische Netzwerk im Jahr 2017 einen Vorschlag für die Einbeziehung sozialer Aspekte in die öffentliche Ausschreibungspraxis erarbeitet und dabei auch internationale Praxisbeispiele aus Barcelona, Bologna und Straßburg eingearbeitet. Aufgrund des Wahlergebnisses der Gemeinderatswahl 2017 kam es zu einer Veränderung in der Stadtregierung und der Projektvorschlag kam nicht zur Umsetzung. Die Gemeinderatswahl 2021 führte zu einer neuen Zusammensetzung der Stadtregierung und

¹⁴¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24989&langId=en>, zugegriffen am 10.12.2021

¹⁴² https://www.jusline.at/gesetz/bvergg_2018/paragraf/262, zugegriffen am 8.12.2021

¹⁴³ https://www.jusline.at/gesetz/bvergg_2018/paragraf/110, zugegriffen am 8.12.2021

nach ersten Kontakten besteht die Hoffnung, dass der Projektvorschlag diesmal aufgegriffen wird.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Ausgehend von der Frage „Was ist Arbeit“ bzw. „Wer/was bestimmt den Wert der Arbeit“ bin ich über verschiedene Definitionen und ganzheitliche Ansätze doch wieder bei der Erwerbsarbeit gelandet, und zwar der Erwerbsarbeit als Existenzsicherung, der Erwerbsarbeit als angestrebtes Ziel von arbeitssuchenden Menschen, dem Arbeitsmarkt als dem fiktiven Ort, wo Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse, ihre Wünsche und Vorstellungen anbieten und Arbeitgeber*innen nach Mitarbeiter*innen suchen, die sie zur Herstellung ihrer Produkte oder der Erbringung ihrer Dienstleistungen einsetzen können.

Ich habe das vorrangige Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die arbeitssuchenden Menschen in den „ersten“ Arbeitsmarkt zu integrieren, kritisch hinterfragt. Die arbeitssuchenden Menschen sind keine homogene Gruppe und auch der Arbeitsmarkt zerfällt in viele Segmente. Gut ausgebildete, flexible, junge Menschen können bei dem derzeit herrschenden Mangel an Fachkräften aus vielen Jobangeboten wählen. Der Fachkräftemangel betrifft jedoch vielfach Branchen (z.B. Pflege, Gastronomie, Handel, Handwerksberufe), die zwar als systemrelevant bezeichnet werden, aber deren Arbeitsbedingungen und Entlohnung für viele wenig attraktiv sind. So entsteht eine wachsende Lücke zwischen Jobangeboten und angestrebten Tätigkeiten. Es wird daher nicht ausreichen, das Arbeitslosengeld zu reformieren und die Sanktionen zu verschärfen, um die Lücke zu schließen. In der Realität bedeutet das, dass vermehrt Druck auf Arbeitsuchende ausgeübt werden soll.

Angesichts einer immer noch großen Zahl an Langzeitarbeitslosen, die oft älter sind und gesundheitliche Einschränkungen haben, braucht es einen inklusiven Arbeitsmarkt, der für alle Menschen, die Arbeit suchen, Arbeitsplätze anbietet, die ihren Fähigkeiten und Vorstellungen entsprechen. Veränderungen braucht es nicht nur im System der Arbeitslosenverwaltung, sondern bei den Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Arbeitszeit; nicht nur die arbeitslosen Menschen sind gefordert, sondern auch die Arbeitgeber*innen, die die Arbeitsplätze gestalten und der Gesetzgeber, der die Rahmenbedingungen regelt.

In den Interviews mit den Expert*innen, die den österreichischen Arbeitsmarkt und die aktive Arbeitsmarktpolitik seit vielen Jahren gut kennen, wurde von allen betont, dass die

Unterscheidung in einen ersten zweiten, dritten Arbeitsmarkt die Arbeit von Menschen in sozialen Integrationsbetrieben abwerten würde und es einen anderen Zugang zu der Arbeit in diesen Betrieben braucht. Dieser Arbeitsmarkt, der durch Förderungen gestützt wird, sollte als Ergänzung gesehen werden, als ein Arbeitsmarkt, *„der als Brücke dient und nicht zu einem Abstellgleis wird“*, wie Judith Pühringer formuliert hat.

In den sozialen Integrationsunternehmen wurde viel Wissen aufgebaut, wie mit Menschen gearbeitet werden kann, die nicht voll leistungsfähig sind; dieses Wissen kann auch für Unternehmen wertvoll sein. Die Corona-Pandemie hat ein neues Krankheitsbild geschaffen - Long-Covid – das viele Menschen trifft, die zuvor voll leistungsfähig waren, aber nun eine Phase des langsamen, des begleiteten Wiedereinstiegs ins Arbeitsleben benötigen; auch hier könnte an die Erfahrungen der sozialen Integrationsbetriebe angeknüpft werden.

Das von der EU propagierte Modell der Arbeitsplatzgarantie wurde vom AMS Niederösterreich aufgegriffen und in einem Modellprojekt (MAGMA) wird es derzeit in Marienthal (Gemeinde Gramatneusiedl) mit einer Laufzeit von drei Jahren umgesetzt. Der Ansatz, allen langzeitarbeitslosen Menschen der Gemeinde Gramatneusiedl einen Arbeitsplatz anzubieten und damit Tätigkeiten abzudecken, die sich marktwirtschaftlich nicht finanzieren lassen, verbindet zwei wichtige Anliegen vieler Gemeinden: die Gemeindebürger bestmöglich mit Dienstleistungen zu versorgen und arbeitslosen Menschen eine Chance auf einen Arbeitsplatz zu bieten.

Die Intention des Pilotprojekts in Marienthal gleicht in vielem dem im Jahr 2016 in Frankreich gestarteten Programm „Territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD)“. Auch dort war der Ausgangspunkt, Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose mit gesellschaftlich wertvollen, aber nicht marktfähigen Tätigkeiten zu verbinden. Auch wenn es einige Kritikpunkte gibt, vor allem, dass die Rechnung noch nicht aufging, dass mit dem Wegfall der verschiedenen Unterstützungsleistungen diese Arbeitsplätze finanziert werden können, wird man im nächsten Jahr zu den ursprünglichen 10 Regionen 50 weiteren Regionen die Beteiligung an diesem Programm ermöglichen.

In Italien und Belgien waren die Ausgangspunkte zwar sehr unterschiedlich, aber auch dort werden mit sozialen Genossenschaften bzw. sozialen Integrationsbetrieben die Schaffung von Arbeitsplätzen und mit sinnvollen Tätigkeiten für die Region verbunden. In dieser Verbindung liegt meines Erachtens ein großes Zukunftspotenzial. Um dieses Potenzial auch in Österreich

besser ausschöpfen zu können, brauchen soziale Integrationsunternehmen in Österreich neue Modelle, die unternehmerisches Denken, Innovationsmöglichkeiten, flexible Ausgestaltung mit längerfristig gesicherter Finanzierung verbinden.

Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen sozialen Integrationsunternehmen in Österreich und Italien, Frankreich und Belgien ist die Verweildauer im Unternehmen bzw. die Art der Arbeitsverträge. Während Italien und Belgien vielfach unbefristete Arbeitsverträge haben und auch Frankreich dies in seinem TZCLD-Programm umsetzt, gibt es in den sozialen Integrationsunternehmen in Österreich nur befristete Anstellungen und die Verweildauer in Österreich ist mit sechs Monaten im Durchschnitt sehr kurz. Frankreich bietet im Transitmodell eine zweijährige Aufenthaltsdauer und erreicht damit eine deutlich höhere Vermittlungsquote als Österreich.

Das Modellprojekt MAGMA sollte auch in Bezug auf die Verweildauer als beispielgebend wirken; noch gibt es keine abschließenden Ergebnisse, aber es könnte als Anstoß in Richtung einer Flexibilisierung der Aufenthaltsdauer dienen. Die Anpassung der Verweildauer an die Bedürfnisse der Zielgruppe würde einen wesentlichen Beitrag zu einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt leisten. Der Transitcharakter der sozialen Integrationsunternehmen soll nicht verloren gehen, aber es sollten den Teilnehmer*innen Möglichkeiten geboten werden, die jeder/jede von ihnen braucht, um (wieder) Anschluss an die Arbeitswelt zu finden. Es braucht eine bessere Verbindung von Qualifizierung und Beschäftigung, wie dies in den Anfangsjahren der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich auch möglich war. Während der Transitzeit eine Berufsausbildung (z.B. Lehrabschluss) zu machen, war ein durchaus erfolgreiches Modell, das fast immer in eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gemündet ist – aber es erfordert eine längere Aufenthaltsdauer als die derzeit geforderten sechs Monate.

Jenen Personen, die auf Dauer ein sie unterstützendes Umfeld brauchen, um eine Arbeitsleistung zu erbringen, sollten die entsprechenden Rahmenbedingungen geboten werden, damit auch sie sich als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft fühlen können. Auch sie haben Anspruch auf ein existenzsicherndes Einkommen; auch ohne Arbeit bleiben sie von Unterstützungsleistungen abhängig.

Ein wichtiger Aspekt, der im Vergleich mit Italien, Frankreich und Belgien eine große Rolle spielt, ist die gesetzliche Verankerung von sozialen Integrationsunternehmen. In allen drei

Ländern sind die Unternehmensformen gesetzlich geregelt – auch wenn wie in Italien und Belgien langjährige Überzeugungsarbeit geleistet werden musste, gibt es dort seit den 1990er Jahren nationale oder regionale Gesetze, die die Zielgruppen, die Ausgestaltung der Betriebe und die Fördersummen regeln. Die Unternehmen müssen nicht jährlich neue Förderanträge stellen und ihre Tätigkeiten sind gegenüber konventionellen Betrieben vor dem Vorwurf des unlauteren Wettbewerbs geschützt. Auch die steuerliche Behandlung der Unternehmen ist durch ein Gesetz besser geregelt und macht weniger abhängig von unterschiedlichen Interpretationen, wie dies in Österreich im Fall der Gemeinnützigkeit immer wieder vorkommt.

Menschen, die vom Arbeitsmarkt benachteiligt werden, eine Chance zu geben, auf ihre Bedürfnisse einzugehen, ihnen Arbeitsmöglichkeiten anzubieten und ihren Beitrag, den Wert ihrer Arbeit anzuerkennen - möge er auch klein sein – hat für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft große Bedeutung.

LITERATURVERZEICHNIS

QUELLEN AUS DER LITERATUR

Christoph Helferich: Geschichte der Philosophie, Vierte Auflage, Springer Verlag 2012

Edith Rigler: Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg, Oldenbourg Verlag, München 1976

Frigga Haug: Die Transformation muss am Herrschaftsknoten ansetzen, in Transformation im Kapitalismus und darüber hinaus, Beiträge zur Ersten Transformationskonferenz des Instituts für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 13. und 14. Oktober 2011

Hans A Frambach.: Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel Eine Untersuchung aus nationalökonomischer Perspektive, Beitrag in „Arbeit“ Heft 1/2002

James Suzman: Sie nannten es Arbeit – Eine andere Geschichte der Menschheit, Verlag C.H.Beck 2021

Jörg Flecker: Arbeit und Beschäftigung – Eine soziologische Einführung, Facultas 2017

Marie Jahoda, Paul F. Lazarsfeld, Hans Zeisel: Die Arbeitslosen von Marienthal, Ein soziographischer Versuch, 1. Auflage 1933, Verlag Hirzel, Leipzig

Marie Jahoda: Aufsätze und Essays. Studien Verlag 2019

Michael Häder: Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 4. Auflage, Springer Verlag 2019

Michael Hirsch: Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft – Eine politische Philosophie der Arbeit, Springer Verlag Wiesbaden 2016

Sylvia Hahn: Frauenarbeit. Vom ausgehenden 18. bis zum 20. Jahrhundert, Wien 1993

Ulrich Brand: Transition und Transformation, in: Transformation im Kapitalismus und darüber hinaus, Beiträge zur Ersten Transformationskonferenz des Instituts für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 13. und 14. Oktober 2011

Andrea Komlosy: Arbeit – Eine globalhistorische Perspektive, 13.-21. Jahrhundert, Promedia 2015

Anne Röwer: Das entwertete Selbst – Über Arbeit und Anerkennung, Dissertation Universität Jena, Campus Verlag 2020

Heinz Klandt, Sven Heidenreich: Empirische Forschungsmethoden in der Betriebswirtschaftslehre, de Gruyter 2017

Patrick Heiser: Meilensteine der qualitativen Sozialforschung, Eine Einführung entlang klassischer Studien, Springer Verlag Wiesbaden 2018

STUDIEN, BERICHTE, ZEITUNGSARTIKEL

AMS Geschäftsbericht 2020

AMS Spezialthema Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Oktober 2021

Begleitforschung zum Projekt „ENTRADA - Niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen“ Erstellt von Max Saurug, IFA Steiermark, März 2019

Der Standard, Sa/So 6./7. November 2021 Karin Bauer: So wollen wir nicht mehr arbeiten

Europäische Kommission: Initiative für soziales Unternehmertum Schaffung eines "Ökosystems" zur Förderung der Sozialunternehmen

Maria Anastasiadis, Waltraud Gspurning, Richard Lang: Social Enterprises and their Ecosystems in Europe: Country Report Austria, European Union 2018en als Schlüsselakteure der Sozialwirtschaft und der sozialen Innovation 25.10.2011

UNDP Human Development Report 2015 - Bericht über die menschliche Arbeit 2015

Michael Wagner, Experimentelle Arbeitsmarktpolitik. Eine explorative Evaluationsstudie Zukunft Sozialistische Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur 1985

Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger: Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er und 1990er Jahre in Österreich, herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich 2017

bbs Beschäftigungsbetriebe Steiermark: Modell Wirkungsmessung, Handbuch, Stand Mai 2016

Atout-EI: Power Point Präsentation: Projets de décret et d'arrêté relatifs à l'agrément et l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion, Version Juni 2012

QUELLEN AUS DEM INTERNET

Definitionen

Definition "Erster" Arbeitsmarkt

https://de.wikipedia.org/wiki/Erster_Arbeitsmarkt 4.8.2021

Definition von Arbeit in der Philosophie

[https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_\(Philosophie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_(Philosophie)) 26.7.2021

Definition von Arbeit in der Physik

[https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_\(Physik\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_(Physik)) 25.7.2021

Die große Transformation

<https://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/oeku/theogrundlagen/theogrundlagen-272.html> zugegriffen am 7.11.2021

Wortbedeutung Arbeit

<https://www.wortbedeutung.info/Arbeit/> 22.7.2021

Karl Marx: Das Kapital

<https://www.textlog.de/kapital-variationen-arbeit.html> aus Karl Marx: Das Kapital, Bd.1 Kapitel V/15 25.20.2021

Daten zum österreichischen Arbeitsmarkt

AMS Arbeitsmarktdaten

<https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten> zugegriffen am 10.08.2021

<https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen#berichte> zugegriffen am 10.8.2021

AMS Niederösterreich: Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal

<https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2020/10/ams-noe-startet-weltweit-erstes-modellprojekt-einer-arbeitsplatz> zugegriffen am 25.4.2021

AMS Report1 Ergebnisse der innovative Arbeitsmarktpolitik

[AMSreport1_innovative_AMP_1996.pdf \(ams-forschungsnetzwerk.at\) S.27](#) zugegriffen am 3.8.2021

AMS Spezialthema: Lanzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit

https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2021_AMS_spezialthema_1021.pdf zugegriffen am 13.11.2021

AMS: Evaluierung der burgenländischen Implacementstiftungen

https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo130_2009.pdf zugegriffen am 13.11.2021

AMS: Implacementstiftung

<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/implacementstiftung-oberoesterreich#steiermark> zugegriffen am 13.11.2021

Arbeitslosenversicherungsbeiträge

<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.821021> zugegriffen am 22.11.2021

Arbeitsmigration nach Österreich in der zweiten Republik

<http://www.demokratiezentrum.org/wissen/timelines/arbeitsmigration-nach-oesterreich-in-der-zweiten-republik.html> zugegriffen am 18.1.2021

Bundesvergabegesetz

https://www.jusline.at/gesetz/bvergg_2018/paragraf/110, zugegriffen am 8.12.2021

Eingliederungsbeihilfe

https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/aeltere_arbeitnehmer/1/2/Seite.2010120.html 10.8.2021

Lexikon zweiter Arbeitsmarkt

<https://arbeitplus.at/lexikon/zweiter-arbeitsmarkt/> 11.8.2021

Roland Atzmüller: Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich

[2009_4_024-34.pdf \(beigewum.at\)](#) zugegriffen am 18.1.2021

Statistik Austria: Ausländische Arbeitskräfte

https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=022643 zugegriffen am 18.1.2021

Statistik Austria: Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/217608/umfrage/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren-in-oesterreich/> 26.10.2021

Studie Integrative Betriebe 2020

https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:b64a6c8f-54cc-446c-af69-df070e0b6e50/Studie_Integrative_Betriebe_2020.pdf, zugegriffen am 9.12.2021

Österreichische soziale Unternehmen

ABZ Austria

<https://www.abzaustria.at/sites/default/files/pbf/downloads/ABZAUSTRIA-Jahresbericht-2020.pdf>
5.8.2021

Chance B: Hausmasters

<https://www.chanceb-gruppe.at/de/Hausmasters>, zugegriffen am 10.12.2021

Soziales Unternehmen itworks

<https://www.itworks.co.at/bbe/#magma> zugegriffen am 23.11.2021

Sozialökonomischer Betrieb Bicycle

<https://bicycle.at/>, zugegriffen am 9.12.2021

Iduna Warenhaus

<https://www.vielfalt-bereichert.or.at/>, zugegriffen am 9.12.2021

Europa

Europäische Kommission: Building an economy that works for people: an action plan for the social economy

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24989&langId=en>, zugegriffen am 10.12.2021

Europäische Kommission: Impact of the Social Business Initiative

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8731e1ac-6697-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en>, S. 144 ff, zugegriffen am 7.12.2021

Europäische Kommission: Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0024&from=en>, zugegriffen am 8.12.2021

Europäisches Netzwerk ENSIE

<https://www.ensie.org/wises-data/what-are-wises>, zugegriffen am 7.12.2021

United Nations Social Development Goals

<https://sdgs.un.org/goals/goal8> zugegriffen am 12.11.2021

Belgien:

Groupe Terre

<https://www.grouputerre.org/>, zugegriffen am 1.12.2021

Netzwerk Atout-EI Flandern

<http://www.atoutei.be/-Agrement-Region-Wallonne-.html> zugegriffen am 2.12.2021

Belgien: Flämisches Netzwerk für soziale Betriebe

<https://www.resasbl.be/> zugegriffen am 2.12.2021

Gesetz zur Gesellschaft für sozialen Zweck

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1999050769&table_n_ame=loi zugegriffen am 1.12.2021

Frankreich

Artikel zu Programm Null Arbeitslosigkeit

<https://www.lettreducadre.fr/article/l-etat-croit-il-vraiment-aux-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree.48930>, zugegriffen am 30.11.2021

Gesetzestext zum Programm Null Arbeitslosigkeit

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032134592/>, zugegriffen am 29.11.2021

Gesetzestext zur Programmweiterung Null Arbeitslosigkeit

[Loi 2020-1577 vom 20.12.2020](#)

ATD Quart Monde

<https://www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2013/11/2014-05-12-Annexe-4-Exp%C3%A9rimentation-%C3%A0-Seiches-sur-le-Loir-en-1995.pdf>, S. 20, zugegriffen am 29.11.2021

Ateliers et chantiers 'insertion

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/ateliers-et-chantiers-d-insertion-aci-201158>, zugegriffen am 28.11.2021

Bilanz des Programms Null Arbeitslosigkeit

[Quel bilan pour Territoires zéro chômeur de longue durée ? - ATD \(Agir Tous pour la Dignité\) Quart Monde \(atd-quartmonde.fr\)](#) zugegriffen am 29.11.2021.

Entreprises de travail temporaire d'insertion

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/entreprises-de-travail-temporaire-d-insertion-etti>, zugegriffen am 28.11.2021

Entreprises d'insertion

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/article/entreprises-d-insertion-ei> zugegriffen am 28.11.2021

Evaluierung des Programms Null Arbeitslosigkeit

[Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_comite_scientifique.pdf](#), zugegriffen am 30.11.2021

Groupe de demain

<https://groupe-demain.coop/>, zugegriffen am 30.11.2021

Mindestlohn

<https://www.insee.fr/en/statistiques/2417640>, zugegriffen am 28.11.2021

Programm Null Arbeitslosigkeit

<https://www.tzcld.fr/mettre-en-place-la-demarche/les-phases-methodologiques/> zugegriffen am 30.11.2021

Forschungsstelle für Arbeitsmarktpolitik

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>, zugegriffen am 30.11.2021

Französisches Netzwerk für Soziale Betriebe, Ergebnisse 2020

[chiffrescles2020desentreprisesdinsertion.pdf \(lesentreprisesdinsertion.org\)](#), zugegriffen am 28.11.2021

Netzwerk Chantier école

<https://www.chantierecole.org/> zugegriffen am 28.11.2021

Italien

Consortion Abele Lavoro, Sozialbilanz 2020

https://www.abelelavoro.net/wp-content/uploads/2021/06/Bilancio-sociale-CSAL-2020_WEB.pdf,
zugegriffen am 26.11.2021

Gesetz Soziale Genossenschaften

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge_8_novembre_1991_n.381.pdf, zugegriffen am 25.11.2021

Oscar Kiesswetter: 30 Jahre Sozialgenossenschaftsgesetz in Italien

<https://www.researchgate.net/publication/349899359> 1999-
2021 30 Jahre Sozialgenossenschaftsgesetz in Italien/link/60467d4d299bf1e07865faa4/download, S. 4,
zugegriffen am 26.11.2021

Oscar Kiesswetter: Die aktuelle Dimension der italienischen Genossenschaftsbewegung. Erstmals
gibt es umfassende Angaben zur Gesamtzahl der cooperative in Italien

[https://www.researchgate.net/publication/346492387 /link/5fc4f7bb92851c933f7857f3/download](https://www.researchgate.net/publication/346492387/link/5fc4f7bb92851c933f7857f3/download) S. 5-7,
zugegriffen am 26.11.2021

Sozialgenossenschaften in Italien

<https://www.researchgate.net/publication/330224767> Sozialgenossenschaften in Italien zugegriffen am
27.11.2021

Social Cooperative in Italy

[http://socialeconomyaz.org/wp-content/uploads/2011/06/pdf S. 10](http://socialeconomyaz.org/wp-content/uploads/2011/06/pdf_S.10), zugegriffen am 25.11.2021

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Arbeitslosenquote 1970-2020	31
Abbildung 2: Entwicklung von Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Bestand und Anteil, Oktober 2007 bis Oktober 2021.....	39
Abbildung 3: Höchste abgeschlossene Schulbildung	43
Abbildung 4: Vormerkdauer	44
Abbildung 5: Altersverteilung.....	45
Abbildung 6: Alter und dauer der Arbeitslosigkeit - Frauen	46
Abbildung 7: Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit - Männer	46
Abbildung 8: Bewertungsschema.....	60
Abbildung 9: Auswertung Wirkungsmessung Veränderung zwischen Eintritt und Austritt....	61
Abbildung 10: Status der Transitarbeitskräfte beim Austritt 2019.....	62
Abbildung 11: Vergleich der individuellen Verbesserung zwischen Ein- und Austritt.....	62
Abbildung 12: Vergleich der individuellen Verbesserung zwischen Ein- und Austritt.....	63
Abbildung 13: Vergleich der individuellen Verbesserung zwischen Ein- und Austritt.....	64
Abbildung 14: Vergleich der individuellen Verbesserung zwischen Ein- und Austritt.....	64
Abbildung 15: Vergleich der Altersverteilung	75
Abbildung 16: Vergleich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung.....	76
Abbildung 17: Vergleich Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmeneintritt	77
Abbildung 18: Gesundheitszustand der Männer	79
Abbildung 19: Gesundheitszustand der Frauen	80

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Zusammensetzung der vorgemerkten Arbeitslosen (ohne Schulungsteilnehmer*innen)	42
Tabelle 2: Wesentliche Merkmale der Schulungsteilnehmer*innen	48
Tabelle 3: Anzahl der Transitarbeitsplätze per 31. Juli	68
Tabelle 4: Staatsangehörigkeit der Teilnehmer*innen im Projekt MAGMA	78
Tabelle 5: Finanzierung der Pilotversuche	100

ANHANG

LEITFADEN FÜR INTERVIEWS

Österreich

Was sind Deiner Meinung nach die Gründe, dass in Österreich nur ein Job auf dem „ersten“. Arbeitsmarkt als wertvoll gesehen und anerkannt wird?

Welche Möglichkeiten bietet der „zweite“. Arbeitsmarkt bzw. sollte er bieten?

Wie sollte man den „zweiten“. Arbeitsmarkt ausgestalten, damit er besser wahrgenommen wird und die Arbeit höher geschätzt wird?

Wie beurteilst Du die aktuelle Situation der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich?

Was sind die größten Herausforderungen der nächsten Jahre?

International

Interviews dienen der Information über die Situation der sozialen Betriebe im jeweiligen Land bzw. aus europäischer Sicht

Frankreich: Hintergrundinformationen zum Programm Territoire de Zéro Chômeur de Longue Durée zu erhalten

Befragung via Zoom – Gespräche werden aufgezeichnet und transkribiert.

ÖSTERREICH

INTERVIEW MIT JUDITH PÜHRINGER

Landtagsabgeordnete der Grünen in Wien, geführt am 18. November 2021 über Zoom (mit Zustimmung der Interviewpartnerin aufgezeichnet und transkribiert)

1. Hintergrund, warum in Österreich nur die Arbeit am sogenannten „ersten“ Arbeitsmarkt zählt?

Das ist eine sehr gute und sehr komplexe Frage, die Du da stellst. Ich glaube, da gibt es wirklich sehr viele Erklärungsansätze dafür. Ich finde es spannend, dass Du sagst, warum gerade in Österreich, weil meine Vermutung wäre schon gewesen, dass insgesamt das Paradigma in ganz Europa, jetzt auch mit vielen neoliberalen Tendenzen einfach dahingehend war, dass „echte“ und „gute“ Arbeit quasi nur am ersten Arbeitsmarkt stattfindet und dass alles dazwischen eben nur Stationen dazwischen sind, ich glaube, dass das schon ein genereller europaweiter Trend ist und in Österreich glaube ich, dass man im Wesentlichen die sozialen Unternehmen und damit die wesentlichen Akteure und Akteurinnen des 2. Arbeitsmarkts sind ja in einer großartigen politischen Aktion gegründet worden und mit einem großartigen politischen Projekt begründet worden, nämlich mit der Aktion 8000, experimentelle, innovative Arbeitsmarktpolitik und ich glaube, man hat aber verabsäumt, das auch politisch wirklich weiterzutragen. Mein Befund ist ein bisschen, dass man gesagt hat, ok, die gibt's, die lassen wir auch ein Stück weit leben, die sind auch sehr hartnäckig und widerstandsfähig und bleiben, aber ich finde, man hat eigentlich seit den 1980er Jahren verabsäumt, diesen Sektor quasi weiterzuentwickeln im besten Sinn. Was man gemacht hat, war, man hat ihn permanent auch beschnitten, hat ihn gekürzt, hat ihn gezwungen, Ressourcen einzusparen, quasi Plätze rauf, Plätze runter, damit mit diversen Strömungen mitzugehen, aber was man nicht gemacht hat, ist wirklich zu sagen, das sind so wertvolle und auch eigenständige Bestandteile des Arbeitsmarkt, das entwickeln wir weiter, auch zeitgemäß weiter. Obwohl der 2. Arbeitsmarkt, also die sozialen Unternehmen das Potenzial hätte, da im Sinne des inklusiven Arbeitsmarktes, eines Arbeitsmarktes für alle eine Vorreiterrolle wahrzunehmen. Und warum behaupte ich das – weil ich glaube, es gab da bis auf eine Duldung, ich finde, es gab da so eine „unfreundliche“ Duldung, ein bisschen. So würde ich das zusammenfassen, also schon Duldung im Sinne von, dass man das jetzt abdreht, das ist nicht gelungen, aber dass man es eben ein Stück weit politisch innovativ bespielt und das jemand auch politisch weiterträgt und ausbaut, das ist eigentlich überhaupt nicht passiert. Und daher kommt auch, dass man immer von einem 2. Arbeitsmarkt als einem Arbeitsmarkt 2. Klasse spricht, weil man es nie geschafft hat, in so einem Bild eines inklusiven Arbeitsmarktes, wo die Märkte miteinander vernetzt sind, wo man auch sagt, die Unternehmen sind miteinander vernetzt, die arbeiten zusammen, die haben ein Verständnis füreinander entwickelt, die sehen die jeweilige Expertise, das ist das eine und weil auch auf politischer, auf kommunaler Ebene über z.B. das Thema Vergabe, die sozialen Unternehmen oder die Unternehmen eben auch nie als natürlicher, selbstverständlicher Teil des Ganzen, des Wirtschaftskreislaufes, der Arbeitsmarktpolitik gesehen werden. Das ist so ein bisschen mein Befund, weil sich eben niemals jemand politisch darum gekümmert hat – nach Dallinger. Mir würde jetzt niemand einfallen, der das jetzt wirklich so – also ja, es gab immer wieder viel Sympathie, oder erinnern wir uns an Hundstorfer: „meine teuren, treuen Freunde“ es gab immer wieder so Schulterklopfen, aber nie den Willen, das also so in die Zukunft mitzunehmen und so zu integrieren, dass man auch zu so einem innovativen Bild kommt, nämlich eines inklusiven Arbeitsmarkts, wo man auch aufhört mit dieser Unterscheidung erster, zweiter Arbeitsmarkt. Ich glaube, dass die Aktion 20.000 – das hätte so ein Momentum sein können, um über das Thema eben auch Arbeitsplatzgarantie und die spezielle Rolle von sozialen Unternehmen und warum entstehen gerade dort Jobs, die auch gemeinwohlorientiert sind, den Kommunen zukommen, Jobs, die wir brauchen, die aber der Markt nicht mehr zur Verfügung stellt. Ich glaube, das hätte so ein Momentum sein können, aber das ist ja dann auch schnell abgedreht worden.

2. Deine Sichtweise zum Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal? Wo sind Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung?

Ja, es gibt immer Ansatzpunkte, um etwas weiterzubringen. Ich finde das Projekt „Marienthal“ superspannend, ich finde es extrem spannend, ich finde es super, dass es so konkret pilotiert wird, dass man es auch an so einem

historischen Ort wie Marienthal ausprobiert, und tatsächlich, nachdem was ich jetzt gesagt habe, es gab nie wieder diesen Versuch, auch innovativ etwas auszuprobieren, ist das wirklich nach Jahren, wenn nicht Jahrzehnten, das erste Mal, dass man so etwas pilotiert. Und was mich sehr beeindruckt ist auch die Art der Begleitforschung und der Evaluierung, weil ich finde das immer gut, so etwas auch evidenzbasiert zu machen, um zu sehen, was funktioniert, was funktioniert nicht - das finde ich großartig. Auch dass es diese Kontrollgruppe geben wird in Gramatneusiedl, also alles, was man da evidenzbasiert macht finde ich super und ich glaube, dass es deshalb so viele Ansatzpunkte geben wird und geben wird müssen, weil wir einfach in einer ganz tiefgreifenden Veränderung des Themas Arbeit und Arbeitswelt sind und weil die Frage, die sich vielleicht jetzt stellt im Hinblick auf langzeitarbeitslose Menschen und ältere Menschen wird sich in Bezug auf alle Menschen stellen, weil wir – Stichwort Digitalisierung, es wird Industrien nicht mehr geben, die es bis vor kurzem noch gegeben hat und es werden und es werden neue Dinge entstehen, dazwischen werden Menschen aber auch ohne Arbeit sein und was passiert dann, was passiert in diesen Zwischenzeiten, wir sind in riesigen Veränderungsprozessen und genau deshalb ist es so notwendig auch darüber nachzudenken über den Wert von Arbeit einerseits, aber auch, was könnte so eine Arbeitsplatzgarantie sein und – das finde ich so einen spannenden Aspekt, über den man ja bei der Aktion 20.000 viel zu wenig gesprochen hat, bevor man es dann abgedreht hat, weil übergeblieben ist halt eine sehr teure Maßnahme usw. aber worüber man eigentlich wenig geredet hat, ist diese total spannende Idee, sich in den Kommunen zu überlegen, welche Jobs wir brauchen, also welche Jobs in den Schulen, in den Kindergärten, bei der Betreuung von älteren Menschen, auf das Thema Klimawandelanpassung, in Bezug auf das Thema Mobilität, Grünraum, also all diese Punkte, wo Menschen merken, ok, da fehlt uns eigentlich etwas oder da gibt es eine Nachfrage nach einer Dienstleistung, die es so nicht gibt, so etwas über solche Arbeitsplatzgarantien oder Jobgarantien oder arbeitsmarktpolitische Programme zur Verfügung zu stellen. Das finde ich einfach extrem zukunftsweisend.

3. Das Programm „territoire zéro chômeur de longue durée“ in Frankreich – ist das ein Vorbild?

Sven Hergovich behauptet zwar, dieses Programm sei nicht das Vorbild, aber ich glaube doch, dass diese Regionen ohne Langzeitarbeitslosigkeit und ich glaube ein ähnliches Modell ist das gerade in Marienthal.

Wenn wie in Frankreich die Begleitung der Personen teilweise fehlt in diesen Regionen mit Null Langzeitarbeitslosigkeit – das habe davor gemeint mit dem Selbstverständnis der sozialen Unternehmen, denn das eine ist, dass sie in solchen Projekten auch Begleitung und Betreuung zur Verfügung stellen oder sozialarbeiterische Begleitung, das andere, was ich mir oft denke, auch bei privaten Unternehmen ist diese Rolle als extrem kompetente Personalentwickler*innen oder Personalbegleiter*innen, so könnte man es ja auch nennen, man muss ja nicht Sozialarbeit nennen, das braucht ja jedes Unternehmen und jedes Unternehmen wird mit einer älter werdenden Belegschaft konfrontiert sein, jedes Unternehmen wird mit psychischen Erkrankungen, mit Suchterkrankungen, allen möglichen Fragen konfrontiert sein, da viel mehr in einen Austausch zu gehen und sich zu überlegen, dass die sozialen Unternehmen – ich glaube, das würde auch helfen dieses das ist der erste Arbeitsmarkt, da ist der zweite Arbeitsmarkt und diese Personen haben nichts mit dem ersten Arbeitsmarkt zu tun stimmt nicht, das hat mich immer schon sehr beschäftigt, wie schafft man es, da diese Brücken zu bauen, welche Angebote könnten denn soziale Unternehmen über die Beschäftigung und Begleitung von Personen, die direkt bei ihnen angestellt sind in Bezug auf die private Wirtschaft anbieten und da auch zu gewährleisten, dass es mehr zusammenwächst und dass man merkt, man sitzt eigentlich eh im gleichen Boot miteinander und da könnten auch diese Transfers anders funktionieren.

4. Inklusiver Arbeitsmarkt

Für mich gibt es auch nicht den 1., 2., 3. Arbeitsmarkt nicht, sondern nur einen gemeinsamen, weil der 3. Arbeitsmarkt, der kämpft ja auch im Sinne der integrativen Betriebe, geschützten Werkstätten, die sind ja im Sinne von 1 2 3 noch einmal weiter unten in der Rangordnung und da hätten wir auch mit dem Thema es geht nicht nur um Arbeitslose und nicht Arbeitslose, sondern es geht auch um das Thema kranksein oder nicht krank sein, oder Menschen mit oder ohne Behinderung, da gibt es irrsinnig viele fließende Übergänge, das würde so ein Bild total bestärken, dass man nur noch von einem inklusiven Arbeitsmarkt redet, aber damit das auch

Wirklichkeit werden kann, müssen wir uns gut überlegen, wo sind diese jeweiligen Brücken, wo sind diese jeweiligen Schwellen, damit nichts davon ein Abstellgleis wird, damit die Dinge gut miteinander verschränkt und verbunden sind.

5. Arbeitsumfeld

Was ich mir auch immer wieder gedacht habe – auch wenn ich jetzt nicht mehr täglich mit sozialen Unternehmen zu tun habe, ich war kürzlich bei Schön und Gut, was so offensichtlich ist, dass dieses Transitkonzept für manche super ist, aber für ganz viele so einen Druck macht und einfach eine totale Sackgasse ist, wo völlig offensichtlich ist, du siehst diese Person, die sind so glücklich, dass sie endlich an einem Ort gelandet sind, wo sie das Gefühl haben, da können sie sich einbringen, das ist gut, das macht ihnen Spaß und dann die pure Verzweiflung, wenn dann davon geredet wird, sie da jetzt bald wieder weg; und das hat wenig damit zu tun, dass das eben alles so geschützt ist, sondern damit, genauso sollte Arbeit sein für uns alle, dass sie sinnstiftend ist, dass wir gerne hingehen, dass wir uns da einbringen können, also dieses Transitkonzept alleine ist einfach in Wirklichkeit, funktioniert nicht und ich glaube, das muss man auch – funktioniert eben für so viele nicht, dass wir uns definitiv da auch etwas anderes überlegen werden müssen und ich glaube, weil man dann immer wieder kommt mit dem Thema Finanzierung, Arbeitsmarktpolitik usw. das eine starke Argument ist, es ist so hundert Mal bewiesen, dass Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit so viel teurer sind als jede Maßnahme je sein könnte mit all den Folgeerscheinungen und was das auch mit der Psyche von Menschen macht und warum sie dann auch gesünder sind, warum sie dann auch teilhaben an der Gesellschaft auf allen Ebenen. Auch das Thema Vergabe ist ein wichtiger Aspekt beim Thema Finanzierung: es geht erstens um die Frage wie teuer ist Arbeitslosigkeit und das ich zweitens natürlich über Vergabe mit entsprechenden Kriterien ganz viel an öffentlichen Aufträgen und damit auch an öffentlichem Interesse über soziale Unternehmen in Wirklichkeit steuern könnte und damit immer die Arbeitsmarktpolitik mit der Investitionspolitik oder auch mit der Kommunalpolitik super verbinden kann, und damit auch mit der Klimapolitik, und mit 1000 Fragen, die sich stellen.

1. Was sind Deiner Meinung nach die Gründe, warum man in Österreich mit allen Mitteln versucht, die Menschen in den „ersten“ Arbeitsmarkt zu integrieren?

Starke Kammerorganisationen, die Betriebe vertreten, die sich immer massiv gegen irgendeinen Arbeitsmarkt gewehrt haben, der ihre Umsätze vermeintlich reduziert. Das habe ich von Beginn an immer erlebt, mit der Wirtschaftskammer muss man sich da immer sehr gut stellen. Zweitens glaube ich, dass wir in Österreich wenig auf Grundlage von Forschung machen, und zwar wenig im arbeitsmarktpolitischen Bereich, sondern vor allem auf Grundlage von Vorurteilen und eines der Vorurteile ist, die Leute, die langzeitarbeitslos sind und damit oft erst noch andere Probleme erwerben oder schon haben, weil sie psychisch behindert oder behindert sind, die werden nicht in dieser Thematik gesehen, sondern die werden als faul gesehen. Wenn man sich die Diskussionen der letzten vier Jahre ansieht, das war zum Teil abenteuerlich, da ist immer das Vorurteil da, die wollen einfach nicht. Man muss ihnen das Arbeitslosengeld reduzieren, man muss sie unterdrücken, damit sie arbeiten gehen. Da ist kein Wissen in der Arbeitsmarktpolitik dahinter, dass diese Leute gar nicht arbeiten können, dass sie gerne arbeiten würden, aber sie brauchen bestimmte Rahmenbedingungen. Als drittes möchte noch anfügen, dass man immer glaubt, wenn man die Leute unterstützt, die so lange arbeitslos sind, das dies sauteuer ist. Wir haben vor 2 Jahren eine Studie für das Sozialministerium gemacht, wo wir eine Totalerhebung der integrativen Betriebe gemacht haben und allein für die integrativen Betriebe, die die beste Förderung im ganzen Sektor des 2. Arbeitsmarkts haben, sind allein die steuerlichen Effekte höher als das, was die Förderung ausmacht. Und ein solches Wissen taucht nirgends auf, das wird nirgends eingeholt. Der Sektor wird als Kostenfaktor gesehen, für Menschen, die eigentlich nicht arbeiten wollen – es fehlt einfach an Wissen und einer anderen Haltung dazu.

Wenn man sich ansieht, wer sind denn eigentlich die Langzeitarbeitslosen: ca. 90.000 Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen, ca. 20.000 Behinderte und es weiß gar niemand, was das für Menschen sind. Das hat sich niemand angesehen, das gehört hier dazu.

2. Welche Möglichkeiten kann der „zweite“ Arbeitsmarkt bieten?

Er kann sehr viele Möglichkeiten bieten, die man unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten mit anderen Politiken verbinden muss, z.B. mit Regionalpolitik, vor allem für ländliche Regionen, wo die Infrastruktur einfach immer weniger wird und damit die Lebensqualität sinkt und dann müssen auch die älter werdenden Menschen dort weg, weil sie sich dort nicht mehr versorgen können. Es gibt viele Länder auf der Welt, die das schon anders machen, sie verbinden älter werden mit Regionalpolitik, mit Behindertenpolitik, mit Arbeitsmarktpolitik. Das wäre einer der Bereiche, wo ich glaube, dass viele Möglichkeiten bestehen, wenn man es mit anderen europäischen Ländern vergleicht. Das Zweite ist, wir haben im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern keine Wertschätzung für Sozialwirtschaft als Wirtschaftssektor in Österreich. Allein die Aussage von Niklas Schmit, dass jedes 3. neugegründete Unternehmen in der EU sozialwirtschaftlich ist, geht an Österreich völlig vorbei, weil das in Österreich nicht stimmt. Das hat damit zu tun, dass wir keine Rahmenbedingungen geschaffen haben für solche Unternehmen, die arbeitsmarktpolitische Aufgaben erfüllen, aber auch sozial- und regionalpolitische.

3. Chance B als Vorreiter Beispiel Hausmasters für dauerhafte Beschäftigung

Wir waren ja schon mit Kurzarbeit in der Oststeiermark unterwegs. Wir haben zu Beginn der 1990er Jahre relativ gute Bedingungen vorgefunden, indem wir 2 Arbeitstrainingskurse von jeweils 8 Monaten voranschicken konnten, bevor die Menschen dann noch 1 Jahr in einem SÖB waren. Das waren insgesamt 28 Monate für manche Leute und wir haben für diese Menschen eigentlich eine Vermittlungsquote von 95 % erzielt. Das war

enorm für behinderte Menschen damals, das war undenkbar. Und obwohl die Leute bei uns gut arbeiten konnten, wir gute Rahmenbedingungen zur Einschulung hatten, sind einige Leute immer wieder herausgefallen, eben diese Drehtürgeschichte, die man immer wieder hört, diese Leute sind immer wieder zurückgekommen zu uns; dann sagten wir, diese Leute brauchen offensichtlich etwas anderes, eben diese Aufmerksamkeit auf das, was bei ihnen vielleicht gerade los ist, damit sie arbeiten können. Das war dann die Motivation, dass wir Hausmasters gegründet haben. Die Gründung war damals möglich, weil es eine zumindest 3-jährige Förderung durch das SMS gegeben hat, das hat geholfen, das aufzubauen. Leider ist diese Förderung dann gestrichen worden, dann ist es gelungen, dass das Land Steiermark eingestiegen ist, eine Behindertenleistung; das war deswegen möglich, weil es waren durchwegs Leute, für die das Land sowieso zuständig ist, Menschen mit geringer Leistungsfähigkeit. Das wurde dann leider 2012 durch die Reformpartnerschaft gekappt und daher sind die Rahmenbedingungen für die Hausmasters heute sehr schwierig. Es sind eben Lohnkostenzuschüsse, Eingliederungsbeihilfen da, aber die Chance B macht z.B. an die 100 Abklärungen für das AMS und solche Dinge, die das AMS auch finanziert, es gibt eben noch ein paar Möglichkeiten.

Hausmasters sind, wenn man sich die Wirtschaftlichkeit ansieht, sie haben 70 % Eigenerwirtschaftung. Sie sind in Bereiche gegangen, die eigentlich Zukunftsbereich sind, neben privaten Kunden und Unternehmen auch immer mehr die öffentliche Hand, also Gemeinden z.B. Schneeräumung, als Bereiche, die Gemeinden oft selbst nicht mehr gut selbst organisieren können und daher outsourcen und da im Rahmen der sozialen Vergabe von Dienstleistungen Hausmasters immer wieder gut zum Zug kommt, und das ist wichtig. Solche Voraussetzungen, solche Rahmenbedingungen brauchen wir in Österreich einfach.

Wir versuchen gerade über ein Cosmet Projekt solche Rahmenbedingungen zu formalisieren, dann haben wir 2 Jahre Zeit, um für die Region eine Strategie zu entwickeln.

4. Was sind die größten Herausforderungen am Arbeitsmarkt für Menschen, die langzeitarbeitslos sind bzw. für Menschen, die Schwierigkeiten haben, sich langfristig am 1. Am zu etablieren?

In Österreich sehe ich die größte Herausforderung in der Arbeitsunfähigkeit, also die rechtliche Arbeitsunfähigkeit. Es gibt eine rechtliche Dichotomie, du bist entweder arbeitsfähig oder arbeitsunfähig und bei einer Leistungsgrenze von weniger 50 % im Vergleich zu einer nicht behinderten Person, ist man arbeitsunfähig und daher nicht mehr sozialversicherbar. Und das ist die größte Herausforderung in Österreich, die ich da sehe und die noch immer nicht strukturiert angegangen wird. Wir (meine neue Firma) wissen, was alles zu tun ist, es sind natürlich viele gesetzliche Änderungen notwendig. Denn das führt dazu, dass die Leute gleich draußen sind, obwohl sie arbeiten möchten und das sind rund 150.000 Leute in Österreich, das ist keine kleine Gruppe.

Bei der Studie über die integrativen Betriebe (eigentlich nur für arbeitsfähige) war spannend, dass von den 1800 Beschäftigten ein Drittel beschäftigt wird, das eigentlich nicht mehr arbeitsfähig ist, aber sie wollen arbeiten, sind aber nicht mehr so leistungsfähig.

Anregung: mit UNI Graz arbeiten wir an einem Kompetenzzentrum für Genossenschaft – der Genossenschaftsansatz sollte auf jeden Berücksichtigung finden.

1. Gründe für die geringe Anerkennung des 2. AM

Kommt in erster Linie von der Wirtschaftsseite her, vom Einfluss, den die Arbeitgeberseite auf die Politik hat. Man darf nicht übersehen, dass auch die Wirtschaftsminister*innen der letzten Jahre ÖVP Wirtschaftsminister*innen waren, da hat immer der Grundtenor geherrscht, nur die Wirtschaft schafft Arbeit am 1. AM, der Staat, die Politik kann keine Arbeit schaffen, nur das Unternehmertum kann Arbeitsplätze am 1. AM schaffen; und dieser Logik folgend sozusagen wird der 2. AM immer nur als soziale Maßnahme gesehen, die man für eine bestimmte Personengruppe braucht und von der dann auch die „Normal“wirtschaft profitieren kann, die dann doch Leute aufnimmt und Arbeitsplätze damit abgedeckt werden können, so wird das dann akzeptiert, aber letztendlich immer auch als unlauterer Wettbewerb und Marktverzerrung gesehen. Das ist glaube ich der Hauptgrund.

2. Einfluss der sozialpartnerschaftlichen Besetzung des AMS-Verwaltungsrates und dort damit auch die Wirtschaft stark vertreten ist

Das hat einen ganz massiven Einfluss darauf. Die Wirtschaftsseite sowohl im Verwaltungsrat wie auch in den Landesdirektorien ist da sehr klar. Ich erinnere mich an meine eigene leidliche Geschichte bei Bicycle, wo die Wirtschaftskammer ganz massiv interveniert hat, weil ihnen das überhaupt nicht gepasst hat, dass wir im Fahrradhandel damals das größte Geschäft in Graz waren. Das haben sie überhaupt nicht ausgehalten. Das hat dazu geführt, dass ich von der Landesgeschäftsführung aufgefordert worden bin, mir da etwas zu überlegen. Deshalb haben wir ja dann unser größtes Geschäft am Kaiser Franz Josef Kai aufgegeben, nur um das zu befrieden, weil das AMS gesagt hat, sie wollen den Druck von Seiten der Wirtschaftskammer in diesem Bereich nicht.

Ich bin jetzt Mitglied der Wirtschaftskammer. Der Auftrag, mir da etwas zu überlegen, hat auch beinhaltet, dass wir Kammermitglied werden.

3. Wo liegen die Möglichkeiten des 2. AM

Die Möglichkeiten des 2. AM ergeben sich in erster Linie daraus, dass sich die Anforderungen am 1. AM, die sich die Wirtschaft von den Arbeitskräften erwarten und eine wachsende Zahl diese Anforderungen nicht erfüllen können, da klafft es massiv auseinander und das ist sozusagen der Bereich, wo man sich politisch etwas überlegen muss: was tut man mit diesen Leuten. Das ist der Sektor, wo der 2. AM, der 3. AM eine Rolle hat.

Es gibt absolut >Möglichkeiten zur Ausweitung. Viele Aufgaben, die für unser gesellschaftliches Zusammenleben notwendig wären, sind marktmäßig nicht so interessant, aber sie sind politisch und für den öffentlichen Sektor interessant und man dies miteinander verknüpfen kann – da gibt es internationale Beispiele, aber auch nationale Beispiele, wie das funktionieren könnte, da ergibt eine win-win-Situation.

4. Ansehen der Sozialwirtschaft

Es hat sich im letzten Jahrzehnt verbessert. Ich sehe, dass sich da etwas verbessert und auch die Wirtschaftsseite, die liberale Wirtschaftspolitik sieht, dass es da klafft und dass es da etwas braucht. Ich glaube, dass in den letzten 10 Jahren ein Grundverständnis – nicht Bekenntnis – dafür da ist, dass es den Sektor in irgendeiner Form braucht. Letztendlich sind wir für sie auch eine Bremse für ihre Anreizsysteme, denn den ersten Reflex, den die Wirtschaftsseite hat. Ist, Druck auf die Leute auszuüben, dass sie jede Arbeit annehmen und jede Stelle, die frei ist, zu besetzen. Da passen wir nicht gut in das Konzept hinein, denn wenn auch wir kollektiv vertraglich entlohnte Stellen anbieten, dann widerspricht das dem Grundgedanken, mit Druck kann man dieses Problem lösen.

5. Verweildauer

Die Idealvorstellung ist, ein wirklich angepasster Sozialwirtschaftsbereich der individuell auf die Problemlagen der Leute eingehen kann und das beinhaltet nun auch einmal die Verweildauer. Ich bin ein vehementer Verfechter von Transit und Durchlässigkeit, aber es macht einen großen Unterschied aus, wie lange die Leute brauchen, damit Integration wirklich gut und erfolgreich passieren kann. Bestimmte Wegstrecken legt eine Schnecke anders zurück als ein Pferd – das ist jetzt ein drastisches Beispiel, aber letztlich wenn man das eingesetzte Geld wirklich effizient und effektiv ausnützen will dann muss man schauen, dass man zu einem positiven Ergebnis kommt. Das hängt sehr stark von den Voraussetzungen der einzelnen Personen ab und das kann bei einzelnen Zielgruppenpersonen dazu führen, dass es auch Dauerarbeitsplätze sind. Es macht wenig Sinn, nach dem 1. oder 2. Drittel stehen zu bleiben, in eine Maßnahme viel Geld investiert zu haben und die Leute letztendlich wieder stehen zu lassen, das kommt im Endeffekt noch viel teurer. Es gibt immer wieder das Gegenargument von Seiten der AMS Vertreter, es gibt keinen Beweis, dass die Integrationsrate von Menschen mit längerer Verweildauer besser ist als bei kurzer Verweildauer. Ich hinterfrage diese Ergebnisse immer. Ich bin mir da nicht so sicher, außerdem hängt es ja sicher auch von der jeweiligen Arbeitsmarktsituation ab, wann ich das messe und miteinander vergleiche. Wenn ich zu einem Zeitpunkt eine Abfrage mache, von Personen, die nur 3 Monate in einem Transitedienstverhältnis waren und der Arbeitsmarkt extrem aufnahmefähig ist und ich schaue mir dann eine Person an, die ein Jahr in einem Transitedienstverhältnis war, wo der Arbeitsmarkt nicht aufnahmefähig ist, da sehe ich vielleicht keine Unterschiede. Da muss man sehr sensibel mit diesem Vergleichen umgehen. Meine persönliche Erfahrung ist das nicht. Eine längere individuelle Verweildauer unterstützt massiv die Integration der Leute. In Zeiten, wo wir bis zu 3 Jahren Verweildauer hatten, hatten wir eine Vermittlungsrate von 70-80%. Das ist aber lange her.

Bei uns haben zu Beginn Leute einen Lehrabschluss gemacht, in verschiedenen Bereichen und zu den ersten, zu denen ich noch einen guten Kontakt habe, die sind mittlerweile seit 15 bis 20 Jahren Leiter in irgendwelchen Sporthäusern und waren seinerzeit bei uns Transitedienstkräfte; das waren die gefragtesten Fahrradtechniker, die es damals gegeben hat, weil der Handel ja keine wirklichen Spezialisten anstellt, da waren unsere Leute immer die Top-qualifiziertesten, wenn sie nach 11/2 bis 3 Jahren mit einem Lehrabschluss dort in die Werkstätten gekommen sind.

6. Verbindung von Arbeit und Lernen

Dieses Erfolgsmodell wurde eingestellt, da das AMS ja selbst nach der Balance Scorecard vorgeht, war klar, dass die Arbeitsaufnahme bei uns Punkte bringt, je mehr Arbeitsaufnahmen jemand in einem SÖB oder GBP im Jahr durchbringt, desto besser schneiden die RGSen und das AMS selbst in ihrem Ranking ab. Das verfälscht die Intention komplett

7. Herausforderungen für die Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit

Hauptgrund ist nach wie, dass die Leute, die in Langzeitarbeitslosigkeit sind, nicht das erfüllen, was die Firmen haben wollen. Das wird auch durch Corona und die dadurch bedingten Veränderungen des Arbeitsmarktes – der Arbeitsmarkt ist durch Corona sozusagen durchgerüttelt worden – hat sich das noch viel stärker manifestiert. Es reichen wenige Dinge aus, z.B. Alter – die Firmen schauen, dass sie junge Leute bekommen, wenn es die nicht gibt? M Sie wollen keine anderen. Das ist, glaube ich, ist ganz stark ausgeprägt bei den Firmen, getrieben von der Vorstellung, es gibt so viele Arbeitslose und man braucht nur den richtigen Druck ausüben und dann kommen sie schon heraus. Die faulen Säcke hängen jetzt da drinnen und wollen nicht arbeiten.

Dabei tut sich auch die Wirtschaftskammer schwer, dies ihren Mitgliedern zu vermitteln. Das ist aufwendig und ein langwieriger Prozess – es ist ganz einfach in das Horn zu blasen: Sauerei und Druck ausüben. Das ist der einfachste Weg und das verstärkt sich gegenseitig.

Wenn man mit Einzelfällen kommt und die Geschichte aufzeigt, dann verstehen sie es immer. Aber das ist mühsam und aufwendig, die Dinge zu erklären und aufzuzeigen – wie fast alles mittlerweile in unserer Politik.

EUROPÄISCHES NETZWERK

INTERVIEW MIT PATRIZIA BUSSI

Direktorin von ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises) geführt am 17. November 2021 über Zoom (mit Zustimmung der Interviewpartnerin aufgezeichnet und transkribiert)

1. Une vue européenne sur la situation des entreprises d'insertion

Déjà je n'aime pas qu'on parle d'un autre marché du travail, une deuxième marche du travail - c'est un marché du travail. Ça je pense c'est important de faire ce point, simplement c'est un marché du travail qui est adapté aussi à des personnes qui ont plus de besoins que d'autres. De fois vraiment – parce que c'est la vie leur a apporter ces problématiques en plus et des fois à nouveau c'est la conséquence d'expérience de vie que tout le monde peut trouver. Alors, ce marché c'est un marché du travail, mais qu'il est adapté aux personnes qui en ont besoin.

Au niveau européenne ce type de marché, c'est le marché qui intègre les personnes avec des besoins, les personnes vulnérables, les personnes défavorisées, de personnes handicapées, c'est un marché, qui est organiser des façons très différentes, d'un pays à l'autre la façon comment on met en place les opportunités de travail pour ces types de personnes est très différent. Les entreprises d'insertion par exemple, les entreprises sociales qui en plus font de l'insertion sont une façon pour mettre au travail ces personnes. Ils les font dans une entreprise, ils le font dans une entreprise comme les autres avec une activité spécifique, mais qui a comme objectif l'insertion des personnes. Et pour faire ce ils utilisent des parcours d'éducation, de formation, qui sont des parcours spécifiques vraiment pour aider la personne à devenir un travailleur comme tous les autres.

Ce dépend beaucoup de la législation nationale – il y a des législations qui permettent à une personne qui est dans une entreprise d'insertion, en parcours d'insertion de choisir de rester dans l'entreprise après un parcours établi et il y a des pays, ou ce n'est pas possible, parce que c'est la loi même du pays qui impose que la personne après une certaine période doit sortir de ce type d'entreprise, parce qu'on considère que la personne est prête pour ensuite rejoindre une entreprise conventionnelle qui est donc une entreprise, ou tout le monde travaille, mais ou il n'y a pas un suivi spécifique pour ce type de personne.

Les deux systèmes sont des systèmes qui ont des aspects positifs et négatifs. Cet à dire, le système ou le travailleur peut choisir s'il veut rester dans l'entreprise, c'est un système qui est surtout efficace pour les personnes qui ont vraiment du mal après le parcours d'insertion à trouver un travail ou il n'y a aucun type de suivi et ou eux arrivent quand même être productif, parce que l'entreprise regarde à ça aussi. Pour eux c'est un parcours efficace et c'est pour cette raison que même au niveau européen on dit il y a des personnes qui ont vraiment besoin de ce type de parcours et on voit de plus en plus aussi les personnes de plus de 50 ans ce type de parcours et le meilleur pour éviter que la personne rentre dans un parcours et ensuite ressort du parcours pour re-entrer, mais à cet âge-là c'est très difficile. Donc, le mieux à cet âge-là, assez proche de la retraite serait des emplois de ce type et aussi pour des personnes qui ont vraiment des vulnérabilités, des désavantages très grandes, ce type de parcours est très bien.

Ce type de parcours, vue qu'une entreprise comme toute entreprise a une activité, un chiffre d'affaires, à des cours oblige un peu l'entreprise à ne pas avoir l'opportunité de mettre les personnes en parcours d'insertion avec la même vitesse que l'autre système. Par exemple : j'ai une entreprise, je sais je peux arriver jusqu'à 50 travailleurs, après pour le moment je n'ai pas la possibilité d'augmenter mon activité ou avoir plus de places de travail et je sais parmi ces 50 places de travail je mets 30 % pour des personnes défavorisées. Du moment que j'ai les travailleurs que j'accepte dans l'entreprise – jusqu'à 50 ça va – mais quand la personne qui veut rester en entreprise et qui arrive du parcours d'insertion et la 51ème ça devienne difficile, parce que en réalité moi, d'une côté je dois respecter la loi et garder les 30 % de personnes à l'insertion. Cette personne est si on veut en train de sortir du système d'insertion et devient un travailleur normal. Je ne suis pas sûre de pouvoir assurer une

croissance pour mes emplois pour permettre à tous ce qui veulent rester vraiment de rester. Et ça c'est un peu la limite.

De l'autre côté le système qui est un système, qui oblige la personne à sortir crée souvent des places disponibles aux autres personnes qui ont des besoins et peuvent entrer. Et ça c'est quand même une plus-value du système ou la personne n'a pas la possibilité de choisir de rester dans l'entreprise ou pas, mais doit sortir de l'entreprise. Le moment où il sort une place se libère et une autre personne à l'opportunité de passer par ce parcours. Le parcours ne peut pas être trop court.

Le 21 septembre la personne du gouvernement français a dit qu'on a vu en moyenne le parcours d'insertion est 6 mois. Ça c'est vrai et ne pas vrai, c'est-à-dire d'une côté on parle du pays comme la France qui a plein, plein de systèmes, de mécanismes, qui aident les personnes à trouver un travail. Et en train d'investir beaucoup, beaucoup de l'argent pour l'insertion – donc pour dire une chose comme ça, en France il faut connaître et il faut aussi dire toutes les mesures qui sont en faveur de l'insertion, en faveur du travail pour les personnes défavorisées, en faveur d'une société inclusive, qui est positif, je ne dis pas .. La France pour le moment est un des pays le plus avancé dans cela. Mais ces 6 mois pour la France, je suis presque sûr qu'ils ne sont pas valables pour tout le monde, même en France et qui ne sont surement pas possible dans la plupart pays de l'est et où il n'a pas de mesures de l'insertion, où il n'y a pas d'argent pour investir dans les entreprises de l'insertion, tout ce qu'on veut au niveau de l'insertion c'est de l'investissement propre de l'entreprise elle-même ou de quelques fondations qui décide d'investir. Je pense ce chiffre doit vraiment être relu dans le cadre français et peut pas, absolument pas être réfléchi dans les autres pays.

Il y a surement des publiques, parmi les publiques défavorisés, qui avec 6 mois est prêt à re-entre au marché du travail. Surtout que maintenant la définition de travailleur défavorisée est une définition très très large.

La solution la meilleure serait d'adapter le parcours à la personne en insertion, plutôt que la personne doit s'adapter au parcours, aux obligations selon des lois, non ce sont les parcours que se doivent s'adapter à la personne et doivent être individualiser. Si c'est une personne qui n'a pas besoin plus que 6 mois, c'est correct de lui donner 6 mois de l'insertion, mais si une personne demande 3 ans ou 4 ans, n'oublions pas il y a des personnes qui malheureusement ne sont jamais 100% productive et sauraient jamais joindre le marché du travail des entreprises conventionnelles, pour eux il faudrait trouver des autres solutions. Je pense c'est la photo actuelle de l'insertion en Europe et la meilleure solution serait que ce n'est pas la personne qui s'adapte au parcours mais le parcours s'adapte à la personne.

2. Est-ce qu'il y a des développements vers une individualisation de l'insertion ?

Ce que je peux dire que ça dépend aussi de la définition de la personne. L'idée c'est de ne pas dire personne défavorisée, personne grandement défavorisée ; dans certains pays comme en Hollande, en Autriche, c'est de dire mettons ensemble plusieurs variables et essayons de voir quelle est la distance de la personne du marché du travail. Et vu la distance, nous avons des outils différents d'insertion dans laquelle la personne peut être intégrer. Ça c'est qu'on voit de plus en plus. Au niveau d'ENSIE c'est quelque chose qu'on commence je ne dis pas à réfléchir – on commence vraiment à comprendre et avoir et se dire effectivement avec un système – c'est vrai c'est un algorithme, mais l'algorithme calcule personne par personne, mettant ensemble plusieurs variables, tous les désavantages - ce ne sont pas vraiment des désavantages, mais mettant ensemble plusieurs variables, tu peux être simplement être femme, être migrant, être jeune, être âgé - des choses comme ça, qui ne sont pas parfois des désavantages, mais il faut s'en rendre compte et les problèmes réels, être sous de service sanitaire, mais en mettant ensemble toutes ces variables on peut arriver à avoir une approche personnalisée, parce chaque personne serait d'une façon un peu classifiée par rapport à ces variables et ses besoins sont liés à ces variables et alors après le système d'insertion dans le pays a créé plusieurs outils de l'insertion et selon le résultat – un outil serait utilisé plus que l'autre. Ça c'est déjà quelque chose qui se passe.

Je ne trouve pas que ce système de l'algorithme est la meilleure solution, mais c'est aussi vrai, si on veut donner des parcours individualisés il faut comprendre la personne. De toute façon il faut comprendre quels sont les

problèmes liés à la personne pour pouvoir faire un parcours personnalisé, pour dire : oui, tu as beaucoup de problèmes – tu dois aller là, tu as un peu moins tu dois aller ici. Ce qui est important il faut avoir système d’insertion ou il y a plusieurs outils - par exemple en France ils ont plusieurs outils d’insertion, ils ont chantier d’insertion comme Chantier Ecole, les associations intermédiaires, ils ont des entreprises d’insertion, ils ont plusieurs types d’outils et donc selon la personne qui doit être intégrer l’outil est différent. Maintenant il faudrait comprendre, peut être Matthieu t’as dit, comment la France, le Service d’Emploi français décide qui va ou, comment - il faut quand même, si j’ai une personne que je connaisse que sont ses problématiques pour pouvoir dire après je lui donne une approche telle ou telle.

Une autre chose c’est de dire de ne plus avoir des personnes défavorisées, des personnes gravement défavorisées – mais avoir une personne qui ensuite va avoir des problèmes ou pas. Ça va aussi dans ce discours avec l’algorithme, avec la distance du marché du travail, mais c’est à nouveau un peu ouvert de dire il y a des systèmes individualisés vraiment non, mais il y a des pays où il y a quand même plusieurs outils pour répondre aux besoins différents, l’exemple c’est la France.

3. Le futur du secteur économie sociale

Pour voir le futur il faut d’abord voir ce qui s’est passé dans les dernières années, et je pense qu’on a vraiment pu augmenter la présence de l’économie sociale et même de l’insertion au niveau européenne mais aussi au niveau de certains pays et on en entend de plus en plus, on le voit écrit. Je pense qu’on va avoir début décembre la publication du « Social Economy Action Plan » et je pense de là après il faut bien travailler les acteurs de l’économie sociale tous ensemble pour profiter du momentum. C’est le moment d’agir, de faire des choses, de faire, de monter encore plus dans des différents agendas, non seulement de la Commission, mais aussi dans les différents pays – des opportunités qui vont être ouvertes à l’économie sociale et aux entreprises sociales. Moi, je pense nettement que les années qui viennent sont des années sociales – il faut d’abord voir ce qui est écrit dans l’Action Plan, mais je suis très optimiste et je pense on va avoir vraiment la possibilité de donner du pouvoir à ce type de l’économie. Si ce n’est pas maintenant ça va-t-être mauvais. Il faut dire il faut le faire et on y arrivera.

ITALIEN

INTERVIEW MIT GEORGES TABACCHI

Vorsitzender von Consorzio Abele Lavoro, Turin, geführt am 3. November 2021 über Zoom (mit Zustimmung des Interviewpartners aufgezeichnet und transkribiert)

1. Comment fonctionnent ces coopératives sociales en Italie ?

Il y a deux typologies de coopératives sociales, il y a la coopérative sociale A ce sont les services à la personne et la coopérative B ce sont les coopératives d'insertion par le travail pour les personnes défavorisées. Il y a la loi de 1991 et elle commence à être un peu vieille, mais elle a de l'expérience.

Cette loi a apporté 3 choses nouvelles :

Avant il y avait des coopératives de solidarité, c'était avec beaucoup de personnel volontaires et du bénévolat. La coopérative sociale tip B a plusieurs éléments : un minimum de 30 % de salariés doivent d'être des personnes défavorisées dans le sens de la loi 381. Ça veut dire du point de vue de l'organisation au moins de 30 % des personnes est vraiment défavorisées. Donc on pensait à toute l'organisation du travail, parce que ce n'est pas le cas d'insérer une personne où deux personnes, mais c'est le 30 %. Si tu penses à des coopératives qui ont une centaine de personnes ce sont 30 personnes qui ont des problèmes. La loi a établi 5 catégories de personnes défavorisées.

Quel est l'avantage de ce 30 %

Les 30 % permet au gens de se reconnaître, ils appartiennent au même groupe social, à la même tribu et ça favorise le départ de l'évolution. Parce que comme ça ils ne sont pas découragés, mais au contraire ; souvent les chefs d'équipe, elles aussi sont des personnes qui ont aussi vécu des moments de difficulté, ce sont de grands témoins et plus une coopérative est liée à son territoire et les témoins sont reconnaissables. Et ça a beaucoup permit aux gens de dire ok je sais de m'en faire une vie.

La coopérative à l'insertion au travail avec son 30 % de personnes défavorisées c'est un lieu de vie. Tu passes beaucoup d'heures de ta journée à l'intérieur de travail et tant un lieu de vie c'est un lieu qui a des règles et de relations. Et ce sont les deux choses que les gens apprennent, graduelle, mais ils apprennent, ils sont dans un lieu de vie où il y a une écoute particulière. On a eu la possibilité pendant toutes ces années à apprendre comment de créer un lieu de vie, pro positif, accueillant mais productif. Et cela rend une coopérative sociale quelque chose de très très très précieux, parce que c'est une entreprise qui est capable de soutenir les personnes défavorisées.

Le troisième passage très intéressant c'est le passage de l'identité. Quand un jeune rentre où un moins-jeune rentre il dit : « Je suis un ex-toxicomane » « Je suis un ex-prisonnier » « je suis... » ils sont toujours quelque chose d'autre, ils ont perdu leur nom, leur prénom. Ce qui est très intéressant qu'après un an où un an et demi les gens disent « Je suis un travailleur » Ce passage de l'identité est fondamental est c'est pour ça que dans nos entreprises on offre des projets du travail, du vrai travail pour que la personne puisse dire quand il rentre chez lui à la maison et il voit son fils il puisse dire à son fils « Moi, je travaille ». C'est la force de la coopérative sociale d'insertion au le travail pour les personnes défavorisées. Sans ces éléments là ça perd un peu de sens.

2. Reconnaissance publique ?

Alors, il y a deux niveaux : il y a le niveau culturel de la société et un niveau politique. Le niveau culturel a eu des hauts et des bas. Quand il y a des haut ça marche très bien, quand il y a des bas ça un peu moins bien. Le fait de pouvoir continuer à parler de nos entreprises est en effet une action culturelle et fondamentale, parce que quand un territoire est accueillant, c'est beaucoup plus facile pour l'entreprise d'insertion de faire bien son travail. Mais très souvent nous sommes des bouées de sauvetage et seulement les bouées de sauvetage, c'est le problème, parce que toute seule personne n'y arrive jamais. D'un point de vue politique il y a des lois et les lois sont très

importantes, ce sont les lois qui font fonctionner le système. Quand ils ont fait la loi 381 en Italie sur la coopération sociale d'insertion, ils ont dit toutes les administrations publiques peuvent reconnaître une partie sans appel d'offre pour les coopératives sociales. Au début c'était sans appel d'offre, toute de suite après la politique a dit, non non l'Europe – parce que on se cache toujours derrière Europe – l'Europe veut ces appels d'offre, alors on va faire des appels d'offre réservés aux coopératives sociales. Ce sont des appels d'offre seulement pour les coopératives. Il y a une partie de travaux qui sont fait pour les administrations publiques et il y a une petite partie la ville de Turin considère les 5 % de ces activités externalisées réservée au marché pour les coopératives sociales. Mais ça je te parle il y a 30 ans.

Maintenant ça change beaucoup et chaque administration peut décider, s'il veut et combien il veut réserver à la coopération sociale. Ce qui est intéressant c'est la deuxième loi qui est passée maintenant et c'est la loi sur le troisième secteur et sur la co-programmation et la co-projection. Ça veut dire dans ce moment les administrations publiques ou la possibilité est le devoir de faire la programmation ensemble avec le troisième secteur. Ça veut dire qu'ils vont pouvoir arriver à donner une organisation qui puisse favoriser encore plus la coopération sociale d'insertion au travail.

Alors, attention donc, la politique joue sa partie où jouait sa partie, surtout dans toutes les politiques d'environnement, sur toutes les politiques de déchets, sur tous les travaux qui peuvent d'être suffisamment reconnus par les gens, par la population, donc de créer ce mécanisme de rapport entre l'entreprise d'insertion et la communauté. Ce sont les deux tendances sur lesquelles il faut travailler toujours, parce que ce n'est pas suffisant de faire l'entrepreneur. Si tu fais l'entrepreneur seulement tu es mort, tout petit, mais tu ne changeras rien, tu ne produis pas de l'évolution. Ce n'est pas suffisant la coopérative sociale d'insertion, parce qu'il y a encore des personnes, beaucoup de personnes qui n'ont pas la possibilité des travailler 100 %. Ils n'ont pas la capacité physique ou mentale ou sociale le troisième chapitre sont les limites des personnes. Donc, la société doit accepter que les personnes aient des limites, il faut trouver d'autres outils. Les autres outils ce sont les ateliers protégés pour permettre à ces gens-là d'avoir un horaire flexible, une production en partie flexible, mais ça veut dire reconnaître qu'il y a des travaux on peut réservés pour les ateliers, parce qu'il faut ce sont quand même de ... publique, parce que si non, ça va être un peu comme les atelier ou on fait des petits truc qui ne servent à rien et ce n'est pas utile surtout pour les cas sociaux. Donc il faut penser à ces outils-là. Mais le gros problème c'est travailler avec le Ministère du Travail et les syndicats. Parce ça veut dire que de créer un deuxième, un travail parallèle, alors il y a pas mal de confis à résoudre, mais il faut y penser sérieusement.

Une autre question c'est la formation à la question de limite : le monde du travail est en train de changer, il y a beaucoup de gens qui ont aucune formation ou très très peu de formation alors l'idée de créer des parcours de formation adaptés qui sont adapter avec les entreprises d'insertion. Alors aux deux limites soit pour les ateliers protégés que pour la formation il faut raisonner avec les entreprises d'insertion, parce que ce sont elles qui peuvent d'être la garantie de la qualité, la garantie que ce n'est du travail noir, la garantie qu'on est en train de faire une chose faite de façon régulière, bien faite.

Nous sommes quand même bien établis, par exemple il y a toute un tas de petits travaux comme les marchés, les marchés des vêtements utilisés, des vieux meubles, des baby bicyclettes de mettre en ordre, tous ces travaux-là n'ont aucune prospectif normatif. Ça peut être quand même des petites occupations, mais ne peut pas être rétribuer comme un travail, ils ne peuvent pas avoir les mêmes couts ou rien. Donc il faut quelque chose de différent. Là-dessus sur ces trois questions comme la dernière qu'on a la politique et les syndicats ne sont pas encore disponible de raisonner là-dessus.

3. Chez Abele Lavoro y-a-t-il un atelier protégé ?

Il y en a. Il y a une loi aussi sur les ateliers protégés, mais c'est réservés pour ceux qui ont plus de 75 % de handicap. Si tu as plus de 75 % de handicap tu ne peux pas travailler. C'est autre chose.

Il est sûr qu'il y a beaucoup de coopératives, qui font aussi du travail en partie de petits travaux en partie soutenu par le système sanitaire, qui font faire des stages en entreprises, on appelle ça un parcours thérapeutique et ça justifie un atelier protégé pour régler du point de vue normatif le travail et donc, ça crée des problèmes.

4. Les subventions pour les personnes défavorisées

Les quotitions pour la sécurité sociale pour les personnes défavorisées sont payées par l'état et ce sont 150,00 à 200,00 € par personne par mois et en théorie c'est ce que tu paies moins à la personne, parce que ce n'est pas toi qui le paies, c'est l'état qui le paie. Nous on dit que cette différence ne vaut pas la peine, si tu veux faire un bon travail tu n'es pas payé pour faire ce bon travail.

On a un contrat national de la coopération sociale, qui n'aime pas les syndicats, parce que les syndicats disent, si tu fais du nettoyage tu dois avoir un contrat de nettoyage, si tu fais du vert tu dois avoir un contrat du vert alors nous serons obligés d'avoir quatre ou cinq contrats et en plus on ne comprend pas pourquoi, parce que on dit on a un contrat spécifique pour la coopération sociale, pourquoi maintenant obliger les coopératives sociales d'adopter d'autres contrats. Et là-dessus il y a des grandes discussions.

5. Subvention de démarrage

C'est vrai, ça dépend de régions. Chaque région décide la chiffre à destiner pour l'ouverture d'une coopérative sociale. Mais depuis les start-ups des entreprises la chiffre qui est donnée pour les nouvelles entreprises la chiffre est un peu plus basse. Pour ouvrir une coopérative en Italie ça coûte entre 12.000,00 et 15.000,00 € pour ouvrir une entreprise. La région du Piémont il y a quelques années – je ne sais pas combien in donne maintenant – il a donné 35.000,00 jusqu'à 40.000,00 €.

Mais maintenant c'est plus comme ça, les prix ont vraiment changé et cela dépend de la politique, cela dépend de l'administration de la région pas de l'état. Ce n'est pas l'état qui te donne l'argent c'est la région. Chaque région fait sa façon. C'est très différent dans les régions et les politiques, parce que les coopératives sont vu comme une organisation de gauche.

6. L'avenir

Je crois les trois directions de quelles on a parlé sont importantes. La première c'est le culturel, il faut continuer de parler de nos entreprises et il faut que ce sont les gens qui en parlent et qui s'en parlent bien, en ce moment ils parlent souvent très mal de nos entreprises coopératives parce qu'il y a une confusion entre la coopérative de la production et les coopératives sociales. Ce sont deux choses différentes. Et c'est vrai il a eu, il y a des gens qui font de la spéculation. D'un point de vue politique c'est toujours pareil s'il y a des contrats qui te permet de payer 5 € par d'heure, c'est le contrat national qui le permet – le vrai problème c'est d'établir un minimum. Quand nous on dit il faut travailler sur les ateliers protégés, il faut travailler sur une entreprise formative on dit il faut reconnaître qu'il y a des parcours différents qui peuvent être payer différemment - il faut leur payer un minimum partout pareil ce n'est pas possible. Alors il faut travailler d'un point de vue culturel, d'un point de vue politique, c'est sûr. Et puis je crois il ne faut pas défendre la coopération sociale. Chaque fois qu'on la défend on n'invente rien. Il faut inventer. Parce que c'était créé il y a 40 ans et depuis 40 ans il y a beaucoup de choses qui ont changé – maintenant d'un côté il faut défendre ce qu'on est, mais il faut surtout inventer ... nos outils – mais avec qui le faire je ne sais pas. Je crois avec ENSIE on peut le faire. Je crois qu'ENSIE c'est le lieu des inventions, des développements.

7. Clauses sociales

Les clauses sociales existent dans les contrats. C'est le plus à faveur des travailleurs, c'est elles qui disent si tu gagnes un appel d'offre tu dois reprendre si les gens le veulent ce qui déjà travaillent sur cet appel d'offre. D'un côté ça veut dire garantir le travail à ceux qui travaillent. A l'autre côté pour les nôtres qui ont une grosse difficulté de construire une identité – c'est à chaque fois que si tu leur changes la coopérative, si tu leur changes le directeur, si tu leur changes le responsable du personnel si tu leur changes tu ça tu perds vraiment l'identité. Les

clauses sociales sont toujours très délicates. Et il ne faut pas trop les simplifier et c'est un de gros risques du sociale. Il en faut, c'est sûr parce que si non il y a des gens qui perdent toute de suite le travail, mais souvent ce qui ont gagné l'appel d'offre ils prennent le personnel mais après il les licencient facilement pour reprendre leur personnel à eux. Je crois que la coopération sociale d'insertion au travail c'est fait un service public et si elle fait un service public il faut qu'elle serait contrôlée comme service public. Elle fait d'entreprise mais c'est un service public. Il faut que ça soit contrôlé, il faut qu'on valorise son produit, si non, ça reste une entreprise qui fait entreprise et quand tu fais seulement l'entreprise la personne passe toute suite après. C'est normal, c'est naturel. Le problème pour nous c'est le contrôle, c'est la certification, tu es certifié que tu fais un bon travail de qualité.

8. Dates de Consorzio Abele Lavoro

450 Personnes

On travaille dans l'environnement, on fait la collecte papiers, meubles, machines à laver, tous qui est collecte, on s'occupe de la destruction du matériel et la récupération, on travaille dans le vert, tous qui est jardin public, on travaille dans les cimetières, toute la gestion du cimetière, c'est très intéressant du point de vue travail, même pour les gens qu'y travaillent, c'est très particulier mais très intéressant et on a commencé de faire de nouveau travaux, on est en train d'expérimenter des nouveaux travaux avec les universités et du travail pour demain. Mais un gros investissement est peu rentable d'un point de vue travail, du nombre du personne qui travaille. Ce que j'ai exprimé avant c'est celle qui me garantisse le plus de travailleurs possibles.

9. Combien de personnes défavorisées ?

Pour la loi 381 on est sur 35 %, mais si on prend du point vu de défavorisés européen, de la loi européenne on parle du 70 %. Ce sont beaucoup de chômeurs, des étrangers, des victimes de traite, des gens de plus de 50 ans.

10. Durée du séjour sans limite ?

Nous on a choisi ça. il y a d'autres pour un an, deux ans – nous on a choisi ça, les personnes peuvent rester. Il faut considérer, c'est un mouvement assez jeune, qui est née dans les années 1990 est on est en train d'arriver maintenant à la première grande sortie à la retraite. C'est encore très difficile de faire des grandes considérations. C'est sûr que beaucoup qui sont rester et qui ont changé de vie sont devenu des travailleurs, sont restés chez nous et arrivent à la retraite.

Dans notre consortium on a une entreprise d'insertion au travail et une entreprise de formation. Quand les personnes sont à la fin du parcours pour différentes raisons on essaye de les insérer dans d'autre situation. Pas toujours évident, mais on essaie de le faire, mais ce n'est pas facile. Avec les gens de la rue ce n'est pas facile, si tu les pousse, ils vont se demander pourquoi. Il préfère de se plaindre que de sortir. Il faut tolérer une partie - il y a des gens que s'entend qu'ils se plaignent « ça ne va pas, il y a un problème » mais ils sont toujours là. Il faut le voir de situation à situation. On a un gros problème avec les gens qui ont eu des grandes histoires de toxicomanie, ils ont des gros problèmes physiques, quand ils ont 50 ans ils commencent à avoir tous de gros problèmes. C'est très dur, pour eux et pour nous.

Le groupe qu'on a commencé ensemble on est tous là. On a commencé en 1982.

Un gros problème sont les adultes. Les adultes parlent très mal du travail, trop mal et les jeunes ils ont compris ils ne veulent pas travailler. Non seulement qu'ils en parlent mal, mais ils ne savent pas en parler. Ils ne savent pas raconter la valeur, l'intensité, ce que permet travail. C'est très difficile maintenant de trouver des travailleurs. Parce que tu trouves des gens qu'ils arrivent quand tu les chercher pour l'emploi, ils disent, moi je ne peux pas travailler le dimanche, je ne peux pas travailler le soir, moi, je ne veux pas travailler avant 10 heures du matin ; très souvent, ils ne veulent pas un seul travail, ils veulent plusieurs travaux 12 heures, 15 heures, 8 heures – Ils ont peur du travail. Mais je crois c'est le problème des adultes. Les adultes qui ne savent pas parler du travail et en ce moment on est en train de leur dire qu'on a une très mauvaise vision du monde, une vision négative, c'est très bizarre, quand tu parles avec les enseignants ils disent tous à peu près la même chose : les enfants ont plus

de rêves. Et pour moi le rêve s'est lié avec le travail, le rêve s'est lié avec ce que tu peux faire, à comment tu peux te réaliser et en ce moment c'est un gros problème des adultes. Les journaux, les médias ne savent plus de parler du travail.

Tout le monde parle trop de la fin du monde, personne ne parle pas de l'espoir, personne ne parle pas de l'envie de faire, de se mettre ensemble, de construire, et les jeunes le font de leur côté mais sans rien dire à personne, c'est dommage, ce n'est pas un bon moment culturel.

FRANKREICH

INTERVIEW MIT MATTHIEU GROSSET

Geschäftsführer von Groupe Coopératif Demain in Lons-le-Saunier, geführt am 16. November 2021 über Zoom
(mit Zustimmung des Interviewpartners aufgezeichnet und transkribiert)

1. Comment se passe le programme „Territoire zéro chômeur de longue durée » en réalité ?

Le programme « Territoire zéro chômeur de longue durée » C'est particulier parce que – La France est particulier comme toujours, tu sais. Ça fait plus de 40 ans que les premiers dispositifs d'insertion sont entrés dans la loi ou pas forcément dans les lois mais dans les textes qui ont été accepté par l'Etat. L'agrément de Christian Jacqueau date de 1978, il était un de premier, on a toujours une très grosse culture caritative et sociale, notamment le mouvement Emmaus en France, qui s'est structuré dans les années 1980 qui a pris des différentes voix et il y a quand même eu une mesure une politique public en direction de personnes exclus qui se mettait en œuvre. Il y a un premier tournant qui a duré jusqu'à la fin des années 1990 quand Michel Rocard, qui était Premier Ministre de la France et qui a mis en place la revenue minimum d'insertion le RMI, qui était une allocation pour les gens qui touchaient même plus du chômage. Il n'y aura plus de personne qui n'ont pas zéro franc à l'époque. Tout le monde doit avoir un revenu mais par contre il faut que chacun fasse des efforts, essaie de revenir vers l'emploi. Et cela a abouti – c'est tout un processus d'institutionnalisation on peut dire a eu lieu qui a abouti en 1998 dans la loi contre l'exclusion qui a été portée par une ministre du travail qui s'appelle Mme Aubry et dans cette loi-là elle définissait les différentes catégories d'outil d'insertion par le travail. Ça aussi explique qu'on a plusieurs types de réseaux en France, des réseaux qui sont plus au accès non-marchand – insertion, mais non-marchand, l'emploi est un support, mais l'activité économique n'est pas un but. Les activités marchands comme les entreprises d'insertion, là où on est positionné sur le secteur marchand concurrentielle, on doit appliquer des mêmes règles – fiscales, sociales, économique comme les entreprises classiques si non c'est de la concurrence déloyale et les acteurs, on parle de COORACE, c'est un réseau qui atterrante aussi à ENSIE, qui compte c'est la démarche générale d'insertion et qui s'en fiche si c'est marchand où non-marchand.

Ça explique qu'il y a un mixe de réseaux, de postures d'entreprise, c'est très idéologique en France, on se débatte toujours très fort sur ces questions-là au début des années 2010 il commençait d'émerger des réseaux dédiés au tiers monde, alors un réseau (ATD Quart Monde), c'est important parce que c'était eux qui commençaient le projet zéro chômeur. Ce réseau existe depuis 50 ans – beaucoup des gens de ma famille et des proches qui sont appliqués dans ce réseau réseau-là, j'ai grandi dans un environnement où ils étaient très présents. Ce sont un peu les catholiques de gauche. Les catholiques de gauche, très dans l'action de la proximité, le caritative et né dans les valeurs de 1970 de démocratie, de l'équilibre, égalité de la parole, évidemment dès le début c'est un réseau qui fait très attention à la parole et pas à de bénéficiaires mais le parce que ; on appelle ça les participants. Ils ont des différents programmes, des programmes de l'accompagnement, alimentaire, logement, de l'éducation populaire. Ce mouvement est très pris avec le terrain, mais très idéologique aussi de voir les choses, une idéologie qui est plutôt saine, ça veut dire chacun peut dire ce qu'il veut et écoutons ce que les pauvres, les chômeurs nous disent, c'est à eux de proposer les programmes. Et comme ça ils ont fait le programme territoire zéro chômeur, en disent en fait on est toujours en train de dire, que les chômeurs ne veulent pas bosser, ils ne sont pas prêts. Les chômeurs ont des compétences, mais parfois ils n'ont pas envie de bosser pour les entreprises d'insertion, pour les entreprises classiques, parce qu'ils ne supportent pas le management ou les entreprises ne veulent pas les embaucher. En fait ils ont des compétences, ils ont envie de travailler et souvent ils sont des chômeurs de longue durée et il y a des territoires où il y a des chômeurs de longue durée.

Le chômage n'est pas une fatalité, on refuse qu'il y a du chômage de longue durée. On ne peut pas refuser le chômage, parce que par définition si quelqu'un parte de mon entreprise pour qu'un chômeur prend sa place – il y aura toujours un peu de chômage. La question est vraiment comment on arrête le chômage de longue durée, qui est générateur de l'exclusion économique et sociale, qui est un marqueur identitaire aussi un peu fort, subi par la personne. C'est le point de départ de la réflexion. Alors ils ont commencé avec ça c'est une réflexion intellectuelle très séduisante que c'est – tu comprends - un marketing très, très fort, d'une manière très positif,

je trouve on n'a pas le droit – alors il n'y a personne, qui peut être contre le fait qu'on veut zéro chômeur de longue durée sur son territoire. Personne ne dit que les chômeurs n'ont pas de compétences personne ne peut être contre le fait de dire qu'il y a plein de mission de l'intérêt générale qui ne sont pas remplis aujourd'hui, on peut peut-être trouver de compter les deux. Sur le papier c'est super séduisant.

La façon comment ça se développe aujourd'hui, ce discours est déjà très tenu – dans la réalité en fait ça sent beaucoup à l'insertion. Il y a une quatrième chose qui est très importante : avec le refus du chômage de longue durée on a un point super fort qu'il faut absolument garder. Il y a une chose qui est très, très fort dans ce cas de zéro chômeur : un chômeur coûte beaucoup plus cher à l'Etat et la collectivité, quand il est chez lui que quand il travaille, quoi qu'il arrive. Si on prend même 100 % de son salaire, il coûte moins cher à la collectivité. Alors, ils ont réussi à mettre en œuvre ce que l'Europe appelle depuis longtemps l'activation - ça c'est top, parce que ils ont créé un truc dans la loi sur laquelle moi je pense que demain qu'ils consacrent de l'insertion, on va, je pense se positionner parce que c'est comme ça si on veut parler purement comptabilité publique, c'est très moche comme terme, c'est pas respectueux, c'est purement comptable, mais c'est une réalité budgétaire et on inverse la causalité budgétaire, alors c'est super-intéressant. Je suis d'accord, c'est vrai il est important de s'intégrer, de pousser une loi, il y a une loi aujourd'hui, il y a des expérimentations, mais rien de plus il reste des expérimentations ce n'est pas grave. Il y a plein des entreprises d'insertions qui ne ressuient pas non plus, ce n'est pas grave, ce n'est pas facile pour personne. C'est mon avis personnelle vu de loin, parce que je n'ai pas sur mon territoire malheureusement.

Plusieurs choses : première chose l'activation des dépenses faciles une formidable ligne budgétaire pour faire plein de chose. Deuxièmement mobiliser un territoire et mettre le gens autour de la table refuse le chômage de longue durée c'est bénéfique quoi qu'il arrive. Le territoire, les entreprises, les acteurs de l'insertion, les acteurs sociaux et caritatifs, les collectivités locales à se poser des bonnes questions par rapport à leur territoire, les habitants et de manière générale et évidemment et troisièmement être un porte-parole pour les besoins des bénéficiaires. C'est trois choses sont très inspirant par rapport à ta thèse sur la question c'est quoi le sens le travail ? aussi dans le processus de l'insertion ou une manière générale.

Il y a un point important, on donne le CDI aux gens. Les CDI sont des contrats indéterminés où l'insertion en France généralement ce sont des contrats à durée déterminée, deux ans maximums.

Ces trois points je trouve très positifs et il faut continuer. Dans la réalité des fondations vue de lui il me semble ce que ressort de plus en plus ou ça vient sur le territoire il n'y a pas un acteur de l'insertion. Ça fait un peu le même métier que l'insertion et avec un défaut ce qu'on fait le même métier que l'insertion il y a trente ans. Et au départ on est très généreuse avec des gens qui ne sont pas des professionnelles, ça peut être bien avec des gens pas professionnels avec un regard extérieur, mais il réinvente un petit peu l'eau chaude.

Même quand on disait on va partir des compétences de gens on se retrouve que les gens font du ménage, de la recyclerie, on fait la collecte de vêtements, du travail au forêt -alors plus au moins les mêmes activités que les entreprises d'insertion parce que ce sont des activités à très faible valeur ajoutée ou c'est très difficile d'avoir du modèle économique ou de trouver du personnel – mais en fait on ne parle pas de compétences des gens. Parce qu'il n'est pas possible de créer une activité par personne. Il manque ce dispositif-là, je pense. C'est un aspect qu'il faut voir, il ne suffit pas de mettre les gens en emploi pour qu'il n'y a plus de problème. C'est la même chose que disent les employeurs classiques qui disent. Il faut juste qu'ils travaillent – non – il y a des gens il a 25 ans qu'ils n'ont pas travaillé et ils ont des problématiques du logement, de santé, de famille, de dette – ils ont tellement de problème à régler que tu ne peux pas les mettre en emploi. Ils sont toujours hyper-fragiles et ce n'est pas juste parce que c'est un CDI, un contrat indéterminé au lieu d'un contrat d'un an ou deux ans de quoi ça ne change n'importe quoi à ça, parce qu'ils sont toujours dans une situation de logement pourri, il y a un vrai enjeu de dire la remise en travail ne suffit pas pour l'intégration de la personne.

L'accompagnement des gens pour le programme territoire zéro chômeur font des bénévoles non formés, très volontaire, parfois formé parce que c'est leur métier – mais les gens travaillent pendant la journée et le soir ils

vont revoir la situation sociale ... ce que je veux dire, le fait qu'ils ont voulu un peu construire ça en enseignement que nous dans les entreprises d'insertion nous savons depuis 30 ans comment on remet les gens en emploi.

La question de compétences est aussi limitée par le nombre de métiers dont est capable de trouver, d'encadrer, les marchés on est capable de trouver aussi, il faut de gens qui apprennent les métiers. Il faut des entreprises d'insertion, on a des gens en CDI avec des activités qui normalement ne sont pas concurrentielle, ils ne peuvent pas concurrencer les entreprises classiques ...

Derrière la compréhension magnifique le message marketing très fort, très positif, c'est bien d'avoir un marketing fort, je n'ai pas honte de communiquer, parce que on parle pour nous et on parle pour les autres. Derrière cette attention forte, derrière ce marketing très efficace, derrière l'outil fort l'activation de dépense facile, derrière aussi de la dimension CDI, qui peut être regarder très positif pour les gens avec un contrat indéterminé, un salaire assuré, qu'on accompagne les gens ... la réalité est plus difficile. Il y a des territoires avec une très belle réussite, parce qu'il y a des territoires où il n'y avait rien avant et ça marche très bien, ça a remplacé une envie qui avait, je pense il y a une vraie réussite sur la prise en compte si les réelles et si les permanents prisent en compte du retour de bénéficiaires et les participants qu'es ce qu'ils disent et comment il vivent cette situation-là.

Mais je fais la même chose mais avec des acteurs qui existait en fait. C'est vrai il faut zéro chômeur de longue durée, ce n'est pas normale, on a des entreprises, qui cherchent des gens pour travailler et on a des chômeurs de longue durée ; on pense, ils ne veulent pas travailler, on sait que ce n'est pas ça, donc il faut qu'on trouve des solutions et par contre on n'a pas le droit de rien faire.

C'est super-intéressante d'avoir cette approche là et de dire on a des moyens de mobiliser les gens. Sur la question du travail, ça veut dire tu viens sur la valeur du travail dans le processus de l'intégration dans la vie sociale. La question c'est : es ce que c'est une valeur où c'est une obligation ?

Quand on dit c'est le travail qui a une fonction structurante, le travail a un rôle sociale fort ou c'est juste la question de l'intégration.

2. Coopération entre le programme territoire zéro chômeur de longue durée et les entreprises d'insertion ?

On est toujours sur les points de détail, on différencie, des choses comme ça, donc des freins ici. Il y a un autre frein que la démarche des certains acteurs qui portent ce programme zéro chômeur disent on va arrêter la rente que les entreprises d'insertion qui gagne de l'argent sur le dos des chômeurs. Forcément c'est difficile de discuter avec eux de manière générale. Il y a des types de structure d'intégration en France qui sont plus compatible avec cette démarche-là, plutôt les activités non-marchandes, parce que normalement le zéro chômeur se positionne sur des activités non-concurrentielle et non-marchandes. Alors ça peut remplacer ce qu'on appelle chez nous les chantiers d'insertion et les associations intermédiaires.

3. Limit des activités non-marchandes ?

Dans mon entreprise on fait que des activités marchandes et concurrentielles. Quand j'ai commencé on a eu une entreprise, maintenant on a quatre. Je ne sais pas réfléchir autrement. Je n'arrive pas à me dire je vais d'être limité par quelque chose, c'est plus dur, c'est encourageant pour les gens, comme ça on est fort, nos clients nous apprécient, ils sont prêts à nous payer plus cher, c'est valorisant pour les personnes. Mais je ne juge pas. Moi, je ne saurais pas faire, mais les autres savent peut-être mieux faire.

Je pense en cinq ans ce projet là sera peut-être remplacer par des chantiers d'insertion et les associations intermédiaires.

La philosophie est très forte zéro chômeur porte un vrai projet politique, presque plus que les entreprises d'insertion qui sont des projets associatif, individuel à l'échelle du structure, par forcément un projet collectif, un récit national important, alors cette idéologie est très forte, Tu as un truc très puissant et ce puissance la

peut emporter et peut redonner qu'on prend un cap une vision, une chose de réelle, qu'on puisse sortir du dispositif logique d'Etat et on va se partir au besoin de bénéficiaires, des réalités des activités sur le territoire, on va se mettre en obligation d'être en lien avec les acteurs du territoire, avec les pilotages territoriales, je pense le pas de collectivité locale, l'acteur locale est important y compris le secteur civile.

4. Groupe cible dans ton entreprise ?

Les chômeurs de longue durée et les personnes sans qualification – avec ça tu couvres 100% des salariés, chaqu'un entre eu est du 80 %, le 10 %, qui ne sont pas de chômeurs de longue durée sont sans qualification et 10 % sont avec des qualification. Derrières ce sont des réalités très différentes on a des hommes, des femmes, des jeunes, des vieux, des gens qui travaille mi-temps, des gens qui n'ont pratiquement jamais travailler, des migrants, und très grande diversité. On a 200 personnes dans l'entreprise et à peu près 100 sont dans le parcours d'insertion ... On s'organise autour de besoins de gens.

Il y a des gens qui reste 2 ans chez nous, perce qu'ils sont très loin du travail, même travailler chez nous est compliqué. Il y a une forte législative en France depuis deux ans en proposant des solutions pour des personnes âgées en plus de 57 ans pour dire en fait on demande le CDI, on fait des contrats durée indéterminés, inclusion et on continue l'accompagnement pour les amener jusqu'à la retraite. L'âge officiel pour la retraite en France c'est 62 ans.

On a des gens qui reste 4 mois jusqu'à 16 mos, le moyen c'est 11 mois. On est dans marché très dynamique en France, aujourd'hui sur mon territoire il y a 5 % de chômeurs, alors les gens trouvent quand même facilement de l'emploi – tout ce qui sont prêt à bosser trouve un travail. Le gros enjeu pour nous c'est, qu'est-ce qu'on fait avec ceux qui ne trouvent pas. Comment continuer de travailler avec eux, comment on ne les perde pas, comment de ne pas les retrouver dans le cercle de pauvreté, de l'exclusion, c'est là-dessus il y a les réflexions du projet zéro chômeurs.

Nous avons toujours regardé qu'on se développe, on a toujours créé des CDI et c'est aussi pour des personnes qui sortent du parcours de l'insertion, on travaille aussi comme ça. Mais on n'a pas de solution pour tout le monde, il a y aussi pas tout le monde qui a envie d'avoir une solution non plus.

5. Activités dans ton entreprise ?

Le recyclage, c'est notre métier principal, le tri de papier, plastique, carton d'un côté et le tri et le démontage de tous qui est appareil électronique. Ça c'est 80 % d'activité. Après on a une activité qui est très intéressant : l'intérim. On met les gens à disposition des entreprises et là il y a 80 % que les gens vont travailler dans les entreprises après. On prend des gens très éloigner du travail et on les met directement à la formation. On a travaillé avec 4 migrants, on fait la formation de la langue française, on fait la formation sur un métier et ils font des périodes dans une entreprise – par exemple on travaille avec « La vache qui rit »

BELGIEN

INTERVIEW MIT SALVATORE VETRO

Langjähriger Geschäftsführer von Groupe Terre und Vorsitzender des Netzwerks RES, geführt am 9. November 2021 über Zoom (mit Zustimmung des Interviewpartners aufgezeichnet und transkribiert)

1. Comment fonctionnent les entreprises d'insertion ?

On appelle ça les sociétés à finalité sociale et cela a commencé en 1995 et c'est un aboutissement en grande partie d'un travail que moi j'ai fait. Le groupe Terre trouvait que ce n'était pas normale quand on voulait faire une entreprise pour les gens on était obligé de faire une association. Mais quand on voulait créer des emplois on est beaucoup plus efficace quand on est en entreprise commerciale, mais seulement les sociétés commerciales à finalité sociale ça n'existait pas. On a fait du lobbying pour obtenir ça. C'était un très beau statut, mais c'était parce qu'il y a 3 ans le Ministre de la Justice, qui n'a rien à faire avec l'économie a changé tout. Ce statut ne sera plus d'application en décembre 2023. On a quelques années pour faire les changements. Ce statut était extraordinaire parce qu'il disait toutes sociétés commerciales si elles mettent neuf points spéciaux dans ce statut – quand tu crées une entreprise tu dois aller chez un notaire et beaucoup de choses qui définissent ta société – alors là tu devrais ajouter neuf points supplémentaires pour devenir une société à finalité sociale.

Ce qui est extraordinaire avec ce statut, c'est si tu voulais faire une société qui ne voulait pas faire nécessairement de bénéfice il avait dû changer la loi et dire tout au début de la société qu'une société commerciale n'est pas obligée de faire du bénéfice. Parce que normalement une société est obligée de faire du bénéfice, si non elle fait du dumping. C'était une loi économique qui disait tu peux créer une société pour faire du social.

Ce que va changer avec la nouvelle loi que seulement des sociétés coopératives pourront être des sociétés à finalité sociales. Avant c'était merveilleux pour toutes les sociétés commerciales.

Par exemple chez Groupe Terre on opte pour société anonyme parce que on exporte beaucoup, il y a toute une série de choses qui font, qu'il est bien plus efficace d'être une société anonyme qu'une société coopérative.

2. Différence entre société à finalité sociale et une entreprise d'insertion ?

Une société à finalité sociale peut mettre d'autres finalités que l'insertion, par exemple une finalité qui concerne l'environnement ou toute une série d'action sociale qui ne sont pas nécessairement de l'insertion. Dans une société à finalité sociale tu n'es pas obligé d'embaucher des personnes défavorisées.

Deux types d'entreprise d'insertion : une entreprise d'insertion qui est agréée par loi fédéral et une autre par la région. On peut être une entreprise d'insertion même en association, seulement à la région wallonne il faut être obligatoirement une société à finalité sociale, alors une société commerciale.

Il faut définir le public cible. Les subsides dépendent du public cible. On est obligé d'engager les gens avec un contrat de durée indéterminée. On est obligé d'engager les gens définitivement et en même temps quand tu as engagé une personne tu ne peux pas la licencier. C'est chaque fois une augmentation du nombre de gens qui travaillent dans l'entreprise. Le moment que tu as l'agrément de ton entreprise d'insertion on te définit une effectif de référence et par rapport de ce effectif de référence tu augmentes et c'est par rapport de l'augmentation que tu auras les subsides.

Tu dois engager les gens avec un contrat indéterminé, mais n'auras un subside que pendant quatre ans. Dans le nouveau décret tu licencies une personne seulement quatre ans après le subside, alors après huit ans. Les subsides étaient dégressifs jusqu'à 2014, maintenant c'est différent, c'est une somme particulière par personne est c'est divisé par 4 et chaque année la même somme. C'était fait pour être en règles avec le règlement européen.

Il y a deux types de personnes défavorisées :

Défavorisée

Gravement défavorisée

Suivant la définition européenne – ça dépend de la durée du chômage – plus que 24 mois c'est gravement défavorisé

3. Création d'une entreprise d'insertion

Il faut d'abord avoir une société de finalité sociale, il faut demander l'agrément à la région wallonne et l'agrément est très important. Même si après quatre ans tu n'as plus de subside, l'entreprise reste agréée. On peut engager des personnes en plus chaque année. Les gens peuvent partir d'eux-mêmes et en ce moment-là tu les remplaces. C'est important d'être agréé en dehors le fait que tu as engagé plus de gens ou pas, parce qu'il y a d'autres subsides que tu peux avoir qui ne sont pas liés à l'insertion. Il y a par exemple un subside pour l'accompagnement et aussi un subside si tu organise la gestion participative dans ton entreprise, tu fais des réunions avec les travailleurs, des formations, des choses comme ça tu as encore un subside en plus. Ces subsides sont liés au nombre de personnes défavorisées. Le subside pour l'accompagnement est pour le salaire de la personne qui fait l'accompagnement et 15 % en plus pour les frais de fonctionnement. Par exemple pour 8 travailleurs c'est 25.000 € par ans.

En Belgique on a le critère de s'engager à garder les gens. Si tu travailles bien et les gens se sentent bien dans leur peau, qui se sentent plus fort, ils ont avis de partir, de travailler autre part ou ils vont gagner plus – quand une personne s'en va tu vas engager quelqu'un d'autre et pour cette personne tu vas avoir le subside d'insertion. Tu as l'intérêt que les gens partent parce que tu continues d'avoir des subsides. Pour ça on a mis en place tout un système de job coaching pour aider les travailleurs dans leur entreprise à chercher du travail s'ils ont envie.

Il y a aussi un subside fédéral : c'est pour les chômeurs ou les personnes avec un revenu minimum qui étaient en chômage de plus de 24 ans il y a un subside qui permet de payer pratiquement 80 % de leur salaire pour toujours. Mais ce subside est seulement pour une entreprise agréée pour le social.

Seulement 20 % reste pour toujours. Ils ne trouveraient jamais du travail autre part. Ils peuvent rester. Mais quand même il faut convaincre le Ministère de continuer à payer. En ce moment on a encore des ministres qui comprennent qu'il ne faut pas toucher à cette loi.

Si on laisse du temps à la personne elle peut être formée, qualifier et trouver un bon poste.

Les entreprises d'insertion ont la possibilité d'organiser de la formation pour les travailleurs et on en profite et on utilise ça.

Spécialistes pour l'isolation acoustique. Learning on the job.