DISSERTATION | DOCTORAL THESIS

Titel | Title

Anerkennungsdilemma Arbeitsplatzgarantie?

Anerkennungstheoretische Betrachtung einer Arbeitsplatzgarantie im Spannungsfeld zwischen Langzeitarbeitslosigkeit, geförderter und nicht geförderter Beschäfigung.

verfasst von | submitted by

Hannah Quinz BA MA

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

Doktorin der Philosophie (Dr.phil.)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 796 310 122
Dissertationsgebiet lt. Studienblatt | Field of study as it appears on the student record sheet:	Soziologie
Betreut von | Supervisor:	Mag. Dr. Jörg Flecker

Danke

zuallererst dir, Jörg, für dein Vertrauen in mich und meine wissenschaftliche Arbeit, dein unermüdliches und einfühlsames Feedback, deine Geduld und deine Wertschätzung; danke, dass ich von dir lernen, dabei meine eigenen (Um-)Wege gehen und wachsen durfte; und danke, für unsere vielen spannenden Diskussionen, die mir stets Freude bereitet haben.

dem Theodor Körner Fonds für die ehrenvolle Verleihung des Theodor Körner Förderpreises 2023 sowie der Literar Mechana für das hilfreiche Doktoratsfertigstellungsstipendium.

an Claudia, Paul und Diana sowie an die Studierenden am Institut für Soziologie, für die gute Zusammenarbeit im Projekt und den Menschen in der Arbeitsplatzgarantie, die uns Interviews gegeben und ihre Lebensgeschichten mit uns geteilt haben.

allen lieben Menschen am Institut für Soziologie, für die stete Begleitung und aufmunternden Gespräche in dieser prägenden Zeit, ganz besonders an Dani, Natalia, Christa, Ulli, Ana und Michael.

meinen Freund:innen, für eure emotionale Unterstützung, die oft so wichtige und schöne Ablenkung und dass ihr auch in dieser Zeit an meiner Seite gestanden seid.

meinen tollen Kolleg:innen Johanna, Anita, Andreas, Anna-Katharina, Fabienne, Christina, Veronika und Elisabeth, für den schönen Austausch und eure Stütze in diesem Prozess; meinen Kolleg:innen aus dem Doktoratsstudium, für euer hilfreiches Feedback.

Marlies und Vicky, für die wichtigen und bereichernden Analysesessions; Dani, für unsere motivierenden Schreibsessions und Clara, für dein wertvolles Feedback zu meinen Texten.

Nico, für die gemeinsamen Caféhausschreibtage in der Abschlussphase, in denen ich unheimlich viel geschrieben und umgeschrieben habe und dank dir dabei eine gute Zeit hatte.

meinen Eltern, für eure Unterstützung auf diesem Weg und ganz besonders für den kritischen, aber liebevollen Blick auf die Welt, den ihr mir mitgegeben habt.

Paula, meine unglaubliche Schwester, für deine unzähligen aufbauenden Worte und deine Bodenständigkeit, mit der du meine Perspektive immer wieder ein Stück zurechtrückst.

Laura, für deine konstante, liebevolle Begleitung in allen Phasen dieser letzten Jahre; danke für dein inhaltliches Feedback, aber vor allem, dass du mich immer wieder ermahnt hast, auf mich und mein Wohlbefinden zu achten; danke, dass du immer an meiner Seite bist.

Marlies, für diese irre und schöne gemeinsame Zeit zwischen tiefsten Tiefs und höchsten Hochs; danke, für das gemeinsame Schreiben, Schaffen, Leiden – und für all die Tränen, die wir vor lauter Lachen vergossen haben; danke, dass du von einer Kollegin zu einer Freundin geworden bist.

ganz besonders dir, Christoph, für unsere spannenden inhaltlichen Diskussionen, deine Inputs und vor allem, dass du mich als Doktorandin ausgehalten hast, mit größter Fürsorge und Geduld. Jeder Schritt ist ein Schritt näher zum Ziel, hast du immer wieder gesagt. Mit deiner unglaublichen Unterstützung bin ich jetzt im Ziel angekommen. Aus tiefstem Herzen, danke.

Theodor Körner Fonds
zur Förderung von Wissenschaft & Kunst

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 7
   1.1. Fragestellung und Zielsetzung der Studie ... 9
2. Stand der Forschung ... 12
   2.1. Bedeutung von Arbeit für Anerkennung und Identität ... 12
      2.1.1. Erwerbsarbeit als Quelle von Nicht-/Anerkennung und Missachtung ... 14
      2.1.2. Anerkennungsdefizite prekärer Beschäftigung ... 17
   2.2. Nichtanerkennung und Missachtung in Erwerbslosigkeit ... 18
      2.2.1. Sozialstaatliche Institutionen und arbeitsmarktpolitische Akteur:innen ... 18
      2.2.2. Öffentlicher Diskurs ... 19
      2.2.3. Subjektive Deutungs- und Umgangsweisen in Erwerbslosigkeit ... 21
   2.3. Aktive Arbeitsmarktpolitik und geförderte Beschäftigung ... 24
      2.3.1. Instrumente öffentlich geförderter Beschäftigung im Überblick ... 25
      2.3.2. Subjektive Wahrnehmungen öffentlich geförderter Beschäftigung ... 30
   2.4. Zwischenbetrachtung zum Forschungsstand ... 37
      2.4.1. Bedeutung von Erwerbsarbeit für Anerkennung und Identität ... 37
      2.4.2. Nichtanerkennung und Missachtung in Erwerbslosigkeit ... 38
      2.4.3. Geförderte Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit ... 39
   2.5. Forschungsinteresse und Ziel der Studie ... 41
3. Anerkennungstheorie ... 43
   3.1. Anerkennung und Identität ... 44
      3.1.1. Identität als vergesellschaftender Prozess ... 45
   3.2. Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse ... 49
      3.2.1. Liebe und Selbstvertrauen ... 50
      3.2.2. Recht und Selbstachtung ... 50
      3.2.3. Solidarität und Selbstschätzung ... 51
   3.3. Gesellschaft als Anerkennungsordnung ... 52
   3.4. Anerkennung und Gerechtigkeit ... 55
      3.4.1. Missachtung als Kehrseite der Anerkennung ... 56
      3.4.2. Missachtung als Ausgangspunkt für eine Theorie der Gerechtigkeit ... 61
      3.4.3. Sozialtheoretische Kontroversen ... 64
   3.5. Anerkennung und Erwerbsarbeit ... 65
      3.5.1. Das Leistungsprinzip als abstrakte und umkämpfte Leitidee ... 69
      3.5.2. Ansprüche an Erwerbsarbeit ... 71
   3.6 Anerkennung als Forschungsperspektive: Ein vorläufiges Resümee ... 73
4. Untersuchungsgegenstand Arbeitsplatzgarantie ... 76
   4.1. Das österreichische Pilotprojekt einer Arbeitsplatzgarantie in Marienthal ... 78
5. Methodologische und methodische Vorgehensweise ... 82
   5.1. Forschungsdesign und Zugang zum Feld ... 83
      5.1.1. Begleitforschung „Marienthal.reversed“ als Lehrforschungsprojekt ... 84
      5.1.2. Projektverlauf „MAGMA“ und Erhebungswellen „MaRe“ ... 86
      5.1.3. Zugang zum Feld und kritische Anmerkungen ... 87
   5.2. Datenerhebung und Fallauswahl ... 90
      5.2.1. Datenkorpus „Marienthal.reversed“ ... 90
      5.2.2. Qualitatives Erhebungsinstrument ... 91
      5.2.3. Fallauswahl für das Dissertationsprojekt ... 92
      5.2.4. Beschreibung der Fälle ... 93
      5.2.5. Ethnografische Einblicke in das Feld „all is data“ ... 95
   5.3. Datenauswertung ... 95

5.3.1. Querschnittsanalyse und Typenbildung 96
5.3.2. Längsschnittanalysen 99
6. Nichtanerkennung und Missachtung in Langzeitarbeitslosigkeit 104
6.1. Das entwertete Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie 105
6.2. Das kämpfende Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie 113
6.3. Das alternative Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie 122
6.4. Zwischenresümee zur Ausgangssituation 128
7. Anerkennungserfahrungen und -dynamiken geförderter Beschäftigung 130
7.1. Formelle Wiederbeschäftigung 130
7.1.1. Einzelfalldarstellungen 131
7.1.2. Ambivalente Anerkennungserfahrungen und -dynamiken formeller Wiederbeschäftigung 163
7.2. Zusammenfassung zur formellen Wiederbeschäftigung 173
7.3. Konkrete Arbeitstätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt 179
7.3.1. Einzelfalldarstellungen 179
7.3.2. Ambivalente Anerkennungserfahrungen und -dynamiken konkreter Arbeitstätigkeiten 204
7.4. Zusammenfassung zu konkreten Arbeitstätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt 213
8. Conclusio 219
8.1. Anerkennungsdilemma Jobgarantie 220
8.2. Anerkennungstheoretische Perspektive auf eine Arbeitsplatzgarantie als arbeitsmarktpolitische Maßnahme geförderter Beschäftigung 233
8.3. Anregungen für die Arbeitsmarktsoziologie 239
8.4. Schlussfolgerungen für die Praxis 240
Literaturverzeichnis 245
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis 260
Abstract (DE) 261
Abstract (EN) 262

1. Einleitung

„Wir haben als Wissenschaftler den Boden Marienthals betreten: wir haben ihn verlassen mit dem einen Wunsch, daß die tragische Chance solchen Experiments bald von unserer Zeit genommen werde."

(Jahoda et al., 1933/1960, S. 112)

Ein knappes Jahrhundert ist es her, dass Marie Jahoda im Auftrag von Otto Bauer die damals bahnbrechende und international bis heute breit rezipierte Studie die „Arbeitslosen von Marienthal" mit einem großen Team an Forscher:innen in Marienthal, einem Ortsteil von Gramatneusiedl in Niederösterreich, durchgeführt hat. Würden Menschen in Arbeitslosigkeit politisch aufbegehren? Das war in der von Armut und Elend geprägten Nachkriegszeit die zentrale Frage, über die Folgen von Arbeitslosigkeit für Menschen war noch wenig bekannt. Nein, lautete die damalige Antwort pointiert. Einer „müde[n] Gemeinschaft" (Jahoda et al., 1933/1960, S. 55), weitgehend resigniert, sich ihrem Schicksal ergebend war die freie Zeit ein „tragisches Geschenk" geworden (ebd., S. 83). Trotz gesellschaftlicher Veränderungen der letzten Jahrzehnte weist die Arbeitslosigkeitsforschung ausgehend von Jahodas Arbeiten bis heute negative sozialpsychologische Folgen von Erwerbslosigkeit für Betroffene aus (z.B. Bähr et al., 2022; Greshoff et al., 2021; Gundert & Pohlan, 2022; Paul et al., 2023; Wood & Burchell, 2018; Zechmann & Paul, 2019). (Langzeit)Arbeitslosigkeit lässt sich als Grundwiderspruch kapitalistischer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnungen fassen (Negt, 2017). Die meisten Menschen sind auf das Einkommen aus Erwerbsarbeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können und zentrale Sicherungsrechte sind an Leistungen aus Erwerbsarbeit geknüpft. Zugleich besteht ein normativer Zwang (Weber, 1921/1972) bzw. eine normative Pflicht zur Erwerbsarbeit, indem von den meisten Menschen erwartet wird, dass sie damit einen gesellschaftlichen Beitrag leisten (Bonß, 2018; Flecker, 2017; Negt, 2017). Dennoch ist Erwerbslosigkeit systeminhärent und mit der Zunahme der Arbeitslosenzahlen seit den 1980er Jahren hat ein Prozess der Individualisierung von Erwerbslosigkeit stattgefunden. Diese wird gesellschaftlich nicht als „normal" anerkannt, sondern als selbstverschuldet von jenen, die sich nicht an die gesellschaftlichen Normen anpassen, angesehen (Wacker, 1983, S. 16). Erwerbsarbeit als Norm macht Erwerbslosigkeit zum Normverstoß (ebd., S. 67), wird sozial missachtet und stuft Betroffene gesellschaftlich in eine „rangniedrigere Wirklichkeit" ab (Negt, 2017, S. 2).

Der Nachklang der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 und Phasen wirtschaftlicher Stagnation haben den österreichischen Arbeitsmarkt nachhaltig geprägt (Eppel et al., 2018). In dieser Zeit ist die Erwerbslosigkeit besonders stark angestiegen und bleibt seither auf einem vergleichsweise hohen Niveau, das von den Verhältnissen von (nahezu) Vollbeschäftigung in den 1970er Jahren weit entfernt ist (ebd.). Entlang dieser

Entwicklungen hat sich die Zahl der langzeitbeschäftigungslosen[1] Personen innerhalb eines knappen Jahrzehnts fast verdreifacht (ebd.) und bleibt mit gut einem Drittel aller vorgemerkten Arbeitslosen (arbeit plus, 2025; Arbeitsmarktservice Österreich, 2025) hoch. Nicht nur die Anzahl, auch die Dauer der Langzeitbeschäftigungslosigkeit hat sich seit der Wirtschaftskrise erhöht (Eppel et al., 2018), besonders betroffen sind bestimmte Gruppen (ebd., Gottschall et al., 2022). Im Jahr 2021 waren 62% aller arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen langzeitbeschäftigungslos, 46 % aller arbeitslosen Personen mit Pflichtschulabschluss und 54% aller arbeitslosen Personen über 45 Jahre alt (Arbeitsmarktservice Österreich, 2021). Darüber hinaus trifft die Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere auch Alleinerzieher:innen sowie Menschen mit Migrationserfahrung (Eppel et al., 2018, S. 14). Personen mit mindestens einem dieser Merkmale weisen eine geringe Chance auf, aus der Langzeitbeschäftigungslosigkeit wieder in Beschäftigung zu kommen (ebd.). Somit hat sich Erwerbslosigkeit verfestigt und es bleibt eine Gruppe zurück, die trotz materieller Notwendigkeit und normativer Pflicht zur Erwerbsarbeit von Erwerbsarbeit ausgeschlossen wird.

Vor diesem Hintergrund wurde Gramatneusiedl mit dem geschichtsträchtigen Ortsteil Marienthal wieder Schauplatz sozialwissenschaftlicher Forschung. Diesmal jedoch aus einem anderen Grund, nämlich weil für Menschen in Langzeitbeschäftigungslosigkeit öffentlich geförderte Beschäftigung geschaffen wurde. Von Oktober 2020 bis April 2023 wurde in einem Pilotprojekt eine Arbeitsplatzgarantie für langzeitbeschäftigungslose Menschen in die Praxis umgesetzt. Die Arbeitsplatzgarantie ist hier eine aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme mit der öffentlich geförderte Arbeitsplätze geschaffen werden, die Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit einen Zugang zu Beschäftigung ermöglichen soll. In ihrer theoretischen Konzeption sieht die Jobgarantie vor, dem Staat die Verantwortung zu übertragen, Arbeitsplätze für jene zu schaffen, die auf dem Arbeitsmarkt keine Beschäftigung finden, um ein Recht auf Arbeit für alle umzusetzen (Tcherneva, 2020; Wray, 1998; Wray et al., 2018). Dieses Konzept steht in „Opposition zu den herrschenden kapitalistischen Arbeitsverhältnissen" und „zielt […] direkt auf die gesellschaftliche Organisation der Erwerbsarbeit selbst" (Kronauer, 2019, S. 618). Denn mit einem Recht auf Erwerbsarbeit verliert Erwerbslosigkeit ihren Schrecken, wodurch sich Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt verschieben (Tamesberger & Theurl, 2019), so die Idee. Als arbeitsmarktpolitisches Instrument setzt die Arbeitsplatzgarantie eine Tradition aktiver Arbeitsmarktpolitik fort, die im Gegensatz zu aktivierender Arbeitsmarktpolitik nicht beim erwerbslosen Individuum ansetzt, sondern in kollektiver Verantwortlichkeit Alternativen schafft. Als Form geförderter Beschäftigung lässt sie sich in einem Spannungsverhältnis zwischen Langzeitarbeitslosigkeit, geförderter und nicht geförderter Beschäftigung verorten, das Fragen von Anerkennung ins Zentrum der

[1] Zur Begriffsdefinition: „Für deren Erfassung werden Episoden von sechs unterschiedlichen Arbeitsmarkt-Status, darunter Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche und Schulungen, zu einem „Geschäftsfall" zusammengefasst, und dieser wird erst bei einer Unterbrechung (z.B. durch Arbeitsaufnahme, Auslandsaufenthalt, …) von mehr als 62 Tagen beendet. Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfalldauer von mehr als 365 Tagen hatte, wobei die Unterbrechungen nicht mitgerechnet werden." (2021, S. 1).

Aufmerksamkeit rücken lässt. Denn sie soll marktvermittelte Erwerbsarbeit für jene ermöglichen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht, oder nur schwer mehr Fuß fassen können und bleibt zugleich als öffentlich geförderte Beschäftigung eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit.

In einer (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft[2] hat Erwerbsarbeit als gesellschaftliche Norm auch wesentliche Bedeutung für Anerkennung und Identität von Menschen. Neben ihrer materiellen Funktion und Notwendigkeit ist Erwerbsarbeit unter anderem ein Medium sozialer Integration, über das Anerkennungserfahrungen möglich werden. Trotz Strukturwandels der Arbeitswelt seit den 1980er Jahren, wird Erwerbsarbeit stets wichtiger für die Identität der Menschen (Voswinkel, 2021, S. 8). Das Arbeitsvolumen hat insgesamt zugenommen, mehr Menschen nehmen am Arbeitsprozess teil und gerade in der Erwerbslosigkeit zeigt sich die weiterhin aufrechte Bedeutsamkeit von Erwerbsarbeit für Menschen und deren gesellschaftliche Integration. Nach Honneth (2017a) unterliegt Erwerbsarbeit im normativen Sinn keinem Bedeutungsverlust, werden doch Erwerbslosigkeit nach wie vor als Stigma und individuelle Unzulänglichkeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse als Belastung und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als Unbehagen erfahren (S. 79). Außerdem ist Erwerbsarbeit, gesellschaftlich institutionalisiert und in Organisationen ausgeführt, „ein Feld der Auseinandersetzung mit der materiellen und der sozialen Welt; ein Feld der Bewährung, in dem Menschen die Erfahrung machen können, Aufgaben und Probleme auch gegen Widerstand zu lösen, und in dem sie mit Bewährungsproben konfrontiert sind, deren Bestehen ihnen zeigt, dass sie gebraucht werden und wichtig sind. Schließlich vermittelt die Erwerbsarbeit zugleich soziale Integration und Kontakte. Arbeit bleibt also wesentlich für Identität und Anerkennung." (Voswinkel, 2013, S. 212). Erwerbsarbeit kann aber auch ein Ort von fehlender Anerkennung oder Missachtung sein, denn nicht für jede Form von Arbeit ist die gleiche Anerkennung erwartbar (Voswinkel, 2001).

1.1. Fragestellung und Zielsetzung der Studie

Ausgangspunkt für die hier vorgenommenen Betrachtungen ist die Prämisse, dass wir nach wie vor in einer (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft leben und in dieser Anerkennung als Voraussetzung für Identität wesentlich aus Erwerbsarbeit gewonnen wird. Die Studie beschäftigt sich daher am Beispiel eines Modellprojekts einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie mit der Frage nach Anerkennungschancen und -problematiken in öffentlich geförderter Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit im Verlauf der Zeit aus subjektiver Perspektive der gefördert Beschäftigten. Auf der Grundlage wiederholter Interviews mit Teilnehmer:innen am Projekt der Arbeitsplatzgarantie im

[2] Zur Debatte um das „Ende der Arbeit in der uns bekannten Organisationsform von Lohnarbeit" siehe Robert Castel (2011, 77ff) in Bezug auf André Gorz (2007) sowie Stephan Voswinkel (2013). Mit Blick auf Erwerbslosigkeit und die Gefährdung der Identität von Betroffenen (ebd., S. 211) kann aus meiner Sicht nach wie vor von einer (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft gesprochen werden, in der Erwerbsarbeit zentrale Bedeutung hat und gesellschaftlich hoch bewertet wird.

Verlauf von zwei Jahren wird nachvollzogen, wie sich Anerkennungschancen und -problematiken für gefördert Beschäftigte entwickeln. Zunächst wird untersucht, wie die Teilnehmer:innen die Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit wahrgenommen haben und welche Konsequenzen sich daraus für ihr Selbstbild ergeben haben. Ausgehend davon wird gefragt, inwiefern sich Anerkennungschancen und -problematiken in einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie in Form von öffentlich geförderter Beschäftigung für die Teilnehmenden gestalten. Wie nehmen sie die geförderte Beschäftigung vor dem Hintergrund normativer Ordnungen wahr? Wie erfahren gefördert Beschäftigte Anerkennung, Nichtanerkennung oder Missachtung? Wie entwickeln sich diese Erfahrungen und subjektiven Wahrnehmungen im Verlauf der Zeit und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Identität der Beschäftigten sowie deren Ansprüche an Arbeit?

Die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose ist in einem Spannungsfeld zwischen Langzeitarbeitslosigkeit, geförderter und nicht geförderter Beschäftigung angesiedelt. Insofern ist es vielversprechend, den Blick auf gefördert Beschäftigte in einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie zu richten und nach Anerkennungschancen und -problematiken zu fragen. Ziel dieser Dissertation ist es, durch fundierte Analysen von subjektiven Wahrnehmungen gefördert Beschäftigter im Zeitverlauf Normen und Werte freizulegen, entlang derer Individuen in Erwerbsarbeit gesellschaftliche Anerkennung wahrnehmen und erfahren, um ein positives Selbstbild herausbilden zu können. Dadurch können die Wechselwirkungen zwischen Gesellschaft und Individuum und Erwerbsarbeit als Ort der Identitätsbildung durch intersubjektive Anerkennung ebenso in den Blick genommen werden wie gesellschaftliche Aushandlungsprozesse zur Bewertung von Erwerbsarbeit. Diese Studie schließt eine Lücke in der Arbeitsmarktsoziologie, indem sie empirisch aufzeigt, wie sich ambivalente Anerkennungschancen und -problematiken geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose im Zeitverlauf darstellen. Die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung erweist sich dabei als grundsätzlich dilemmatisch. Zudem versteht sich meine Forschungsarbeit als konzeptioneller Vorschlag, die Anerkennungstheorie Axel Honneths für die theoretische Durchdringung der Spannungsverhältnisse, in denen sich geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose befindet, nutzbar zu machen.

Die Studie beginnt mit der thematischen Einordnung und dem Forschungsstand der zentralen Forschungsbereiche, in die diese Arbeit eingebettet ist (Kapitel 2). Das Kapitel umfasst eine Bestandsaufnahme der anerkennungstheoretischen Arbeitssoziologie, die die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Anerkennung und Identität von Menschen deutlich gemacht hat, stellt Erwerbslosigkeit als Quelle von Nichtanerkennung und Missachtung dar und gibt einen Überblick über bisherige Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik und öffentlich geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose mit Fokus auf Österreich, sowie bisherige Forschungsergebnisse der Arbeitsmarktsoziologie zur subjektiven Wahrnehmung gefördert Beschäftigter im deutschsprachigen Raum. Zusammenfassend werden im Anschluss daran die anerkennungstheoretischen- und

arbeitsmarktsoziologischen Forschungsergebnisse verdichtet und das für diese Arbeit relevante Forschungsdesiderat herausgearbeitet. In Kapitel 3 wird die Anerkennungstheorie nach Axel Honneth mit ihren zentralen Annahmen und theoretischen Konzepten als theoretische Brille dieser Forschungsarbeit vorgestellt. Ergänzend sensibilisiert auch das anerkennungstheoretisch weiterentwickelte Konzept der „Ansprüche an Arbeit" den Blick auf die Forschungsarbeit. Kapitel 4 präsentiert den Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit, die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie als Form öffentlich geförderter Beschäftigung und stellt das konkrete österreichische Modellprojekt einer Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose als Initiative des Arbeitsmarktservice Niederösterreich vor. Die Untersuchung folgt einem verstehenden Zugang im Rahmen einer qualitativ-interpretativen Panelstudie, deren methodische Vorgehensweise in Kapitel 5 dargestellt wird. Kapitel 6 widmet sich den Erfahrungen der Teilnehmenden in der Langzeitarbeitslosigkeit und stellt die Ausgangssituation der gefördert Beschäftigten zu Beginn der Arbeitsplatzgarantie dar. Im Mittelpunkt von Kapitel 7 stehen die ambivalenten Anerkennungserfahrungen der gefördert Beschäftigten in der Arbeitsplatzgarantie über einen Zeitraum von zwei Jahren mit Blick auf deren Dynamiken. Schließlich werden die empirischen Ergebnisse dieser Studie in Kapitel 8 vor dem Hintergrund des theoretischen Bezugsrahmens reflektiert und der Beitrag der Dissertation diskutiert. Die Arbeit schließt mit praxisrelevanten Überlegungen zu den Implikationen der Erkenntnisse für das arbeitsmarktpolitische Instrument der Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit im Kontext der gesellschaftlichen Verhältnisse.

2. Stand der Forschung

In diesem Kapitel bette ich das Forschungsinteresse dieser Dissertation thematisch in die relevanten Forschungsbereiche ein und stelle jeweils den Stand der Forschung mit zentralen Forschungsergebnissen dar. Daraus ergibt sich das Forschungsdesiderat, das in dieser Studie bearbeitet wird. Ich beginne mit den Forschungen aus der anerkennungstheoretisch orientierten Arbeitssoziologie, da diese die hier interessierende Frage nach Anerkennung in Erwerbsarbeit systematisch ins Zentrum rückt. Daran anschließend gehe ich auf Forschung zu Nichtanerkennung und Missachtung in Erwerbslosigkeit sowie verschiedenen Umgangsformen damit ein, da Langzeitarbeitslosigkeit die Ausgangssituation der Untersuchungsgruppe und den Grund für die Intervention der Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose darstellt. Schließlich stelle ich qualitative Forschung zu geförderter Beschäftigung vor, die mit dieser Studie durch eine anerkennungstheoretische Perspektive erweitert werden soll. In der Zwischenbetrachtung gebe ich einen knappen zusammenfassenden Überblick über die zentralen Forschungsbereiche, formuliere Forschungsinteresse und Forschungsfragen sowie das Ziel der Studie.

2.1. Bedeutung von Arbeit für Anerkennung und Identität

Arbeitssoziologische Forschung zu Fragen von Anerkennung geht insbesondere auf Arbeiten von Ursula Holtgrewe, Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner (2000) zurück. Sie betrachtet Arbeit und Beruf als wesentliche Institutionen sozialer Wertschätzung für Menschen und beschäftigt sich daher anerkennungstheoretisch mit Erwerbsarbeit, betrieblichen Arbeitsbeziehungen und Kämpfen um Anerkennung (z.B. Flecker et al., 2014; Kumbruck et al., 2010; Voswinkel, 2001; 2005a; Voswinkel & Wagner, 2012, 2013). Die Forscher:innen argumentieren, dass sich Anerkennung empirisch häufig als subjektiv relevant herausstellt, und plädieren für eine systematische Betrachtung von Arbeit durch die anerkennungstheoretische Brille, die vor allem normative und symbolische Aspekte sozialer Verhältnisse abbildet (Holtgrewe et al., 2000, S. 10). Die Annahme ist dabei, dass Erwerbsarbeit für Menschen nicht nur zur materiellen Absicherung relevant ist, sondern auch ein zentraler Ort der Identitätsbildung durch intersubjektive Anerkennung. Die anerkennungstheoretische Perspektive macht aus ihrer Sicht daher Aspekte von Erwerbsarbeit und Erwerbsarbeitsverhältnissen sichtbar, die eine Perspektive auf materielle Interessen nicht in dieser Form zum Vorschein bringt. Dadurch solle die materielle Perspektive der Arbeitssoziologie auf Interessen nicht ersetzt, sondern eine andere – zusätzliche – Dimension von Arbeitsbeziehungen näher betrachtet werden können (Voswinkel, 2001, S. 14). Mit einer anerkennungstheoretischen Perspektive auf Arbeit rücke, wie Voswinkel es ausdrückt, die „expressive Komponente des Handelns in den Vordergrund“ (ebd., S. 285). Die Perspektive von Anerkennung und Interesse in der Arbeitssoziologie sollen einander nicht ausschließen, sondern sich komplementär ergänzen, da sie auch inhärent miteinander verschränkt sind (Holtgrewe et al., 2000, S. 10). Voswinkel (2001) zufolge hat das Streben nach Anerkennung in dreifacher Weise Bedeutung für die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorientierungen der Beschäftigten (S.

283ff). Historisch war die Anerkennung der Arbeit insbesondere in industriellen Beziehungen relevant, kämpfte die Arbeiter:innenbewegung doch auch um die Anerkennung von Arbeit als Produktionsfaktor gegen die Missachtung von „harter Arbeit" (ebd.). „Klassenintern" wird Anerkennung in der Verteilung differenzierter sozialer Wertschätzung zwischen Beschäftigungsgruppen bzw. Arbeitskategorien und Berufen relevant, wobei Kämpfe um Anerkennung für Gleichwertigkeit zwischen den Gruppen geführt werden, um Stigmata von weniger geschätzten Beschäftigtengruppen zu überwinden (S. 290f). Die unterschiedliche Bewertung verschiedener Berufsgruppen ist insbesondere auf die Etablierung eines normativen Leitbildes eines fordistischen, männlichen „Normalarbeitsverhältnisses" zurückzuführen, welches sich entlang der Automobilindustrie herausgebildet hat (ebd.). Kämpfe um gleiche Anerkennung geringer angesehener oder niedriger bewerteter Berufsgruppen streben stets sowohl Gleichheit im Ideal der Normalität an, um Stigmata zu überwinden, als auch die besondere Wertschätzung der branchen- oder tätigkeitsspezifischen Arbeitskultur (ebd, S. 291). Nicht zuletzt ist Anerkennung auch auf individueller Ebene der Arbeitenden zum einen in betrieblichen Arbeitsbedingungen und zum anderen in intersubjektiven Beziehungen auf dem Arbeitsplatz bedeutsam (S. 295f). Arbeitenden wird über Erwerbsarbeit Status und Identität zuteil (ebd., S. 298). Holtgrewe (2006) zeigt auf, dass Anerkennung im Betrieb auf zwei Ebenen vermittelt wird. Anerkennungsverhältnisse sind in organisatorische Strukturen, wie Vertragsbestimmungen oder Zuständigkeiten, eingelassen. Und, soziale Wertschätzung findet in Interaktionen von Beschäftigten mit Vorgesetzten, Kolleg:innen oder auch Kund:innen statt. „In Arbeitsorganisationen werden also Beziehungen der Missachtung und der asymmetrischen Anerkennung institutionalisiert: Arbeitsteilungen, Arbeitsverträge, Interessenvertretungen und Kooperationsbeziehungen erkennen Handlungsspielräume der Beschäftigten an und schränken sie ein." (Holtgrewe et al., 2000, 21f). In unterschiedlichen Konstellationen wird hierbei Wertschätzung oder Missachtung ausgedrückt, wobei Spannungen inhärent sind und Anerkennung ambivalent ist (ebd.). In der Sphäre der Erwerbsarbeit lassen sich drei Ebenen der Analyse eines soziologischen Begriffes von Anerkennung und Missachtung unterscheiden, die miteinander verknüpft sind, sich aber auch unterscheiden (können): Die Makroebene der gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse (Voswinkel, 2013, S. 213). Diese bestimmen, wofür Menschen Anerkennung bekommen können und wofür nicht bzw. auch wofür sie diese legitimerweise erwarten können. Gesellschaftliche Anerkennungsverhältnisse schreiben verschiedenen sozialen Gruppen und Klassen Prestige bzw. sozialen Status zu. Hier bestimmt sich auch der soziale Status einer Person in der Gesellschaft. Bourdieu (1987/1993) bezeichnet das Prestige als symbolisches Kapital von Menschen. Die Mesoebene schließt Anerkennungsmuster in kleineren Gemeinschaften oder Organisationen ein. Und die Mikroebene meint interaktive Anerkennung in konkreten sozialen Beziehungen (Voswinkel, 2013, S. 213). Verknüpfung und Unterschiede der Ebenen sind so zu verstehen, dass Anerkennung auf einer Ebene nicht notwendigerweise von Anerkennung auf einer anderen abhängig ist. Beispielsweise kann das Ansehen einer Person in einer Organisation oder einer sozialen Beziehung von ihrem gesellschaftlichen Status abhängig bzw. daran orientiert sein, kann aber auch davon abweichen (ebd.).

Menschen „erfahren so unterschiedliche Formen, Standards und Bezugspunkte sozialer Anerkennung und müssen in und zwischen diesen Relevanzen setzen, Ausblendungen vornehmen, Erwartungen erfüllen und Ansprüche verteidigen. Einiges spricht dafür, dass gerade die Vielfalt der Erfahrungen sozialer Anerkennung und die Spannungen zwischen ihnen die Dynamik befördern, aus der auch am Arbeitsplatz Kämpfe um Anerkennung entstehen." (ebd., S. 22).

2.1.1. Erwerbsarbeit als Quelle von Nicht-/Anerkennung und Missachtung

Arbeit ist nicht nur Quelle von Anerkennung, sondern auch von Nichtanerkennung und Missachtung, denn Wertschätzung hat immer eine integrierende als auch eine differenzierende Komponente. Differenzierende Wertschätzung ist auf Unterschiede zwischen Subjekten bezogen. „Die Regeln, nach denen Anerkennung zugewiesen, normativ erwartet oder vorenthalten wird, beruhen auf Institutionen der Anerkennung, also auf verfestigten Mustern der Anerkennungszuweisung in der normativen Ordnung der Gesellschaft (Barkhaus, 1996)." (Voswinkel, 2014, S. 6). Als zentrale Institutionen von Anerkennung gelten der Beruf, der als Basis von sozialem Prestige die spezifische Position innerhalb der gesellschaftlichen Arbeitsteilung bestimmt, die Organisationszugehörigkeit und das Leistungsprinzip (Voswinkel, 2013, 2017). Sozialer Status kann an den Beruf geknüpft verstanden werden, weil dieser bestimmte, zertifizierte Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Fachwissen ausweist (Voswinkel, 2013, 215f). Die Zugehörigkeit zu Organisationen ermöglicht insbesondere deshalb sozialen Status, weil sie nach außen signalisiert, dass Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt „die Bewährungsprobe einer Einstellung bewältigt" haben (Voswinkel, 2013, S. 214). Mit Boltanski und Thévenot (2007) versteht (Voswinkel, 2014, S. 4) Bewährungsproben als institutionalisierte Prozesse, in denen mit Blick auf die herrschende Rechtfertigungsordnung geprüft wird, ob Subjekte bestimmten Ansprüchen genügen und diesen aufgrund dessen Wertigkeiten zugeschrieben werden. Durch die Zuschreibung von Wertigkeiten finden Differenzierungen statt, die für manche positiv, für andere nachteilig sind. Auch höhere Positionen in einer Organisation ermöglichen höheres Ansehen und innerhalb können sich eigene Anerkennungskriterien für Beschäftigte entwickeln (Voswinkel, 2013, S. 214f). Mit dem Leistungsprinzip wird in bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaften soziale Ungleichheit legitimiert (ebd., S. 217). Menschen werden maßgeblich für ihre individuelle Leistung in Erwerbsarbeit wertgeschätzt und im Hinblick auf ihre Leistungserbringung differenziert und hierarchisiert (Voswinkel, 2011, S. 48). Was unter Leistung verstanden wird, ist jedoch umstritten und gesellschaftlich stets umkämpft, weshalb das Leistungsprinzip ständiger Veränderung unterliegt (Voswinkel, 2014, S. 6).

Dass Erwerbsarbeit zweifach differenziert ist und nicht nur Chancen auf Anerkennung, sondern auch Ort von vorenthaltener Anerkennung in Form von Nichtbeachtungs- und Missachtungserfahrungen ist (Voswinkel & Wagner, 2013, S. 75), ist besonders relevant, weil „[d]ie Verklammerungen von Missachtung und Anerkennung (der Leistung und Kompetenz und des Gebraucht-Werdens) in die Formierung

arbeitsbezogener Identitäten ein[gehen], und nur über diese subjektiven Bezüge die Mechanismen der Anerkennung wirksam [werden]" (Holtgrewe et al., 2000, S. 22). Dubet (2008) stellt in einer breit angelegten Untersuchung fest, dass fehlende Anerkennung durch die Nichteinhaltung des gesellschaftlich vorherrschenden Leistungsprinzips zu Ungerechtigkeitserfahrungen am Arbeitsplatz führt. Was als Arbeit gilt und was nicht sowie welche Arbeit wie bewertet wird, ist also stets sozial konstruiert (Grint & Nixon, 2015, S. 9) und unterliegt daher auch Aushandlungs- und Veränderungsprozessen. Nicht durch jede Art von (Erwerbs)Arbeit ist die gleiche Anerkennung erfahrbar (Voswinkel, 2011). Während beispielsweise bestimmte „Wissensarbeiten" hohes Ansehen und Prestige genießen, demnach hochgeschätzt werden, gibt es Arbeiten, die kaum oder kein Prestige erhalten und denen es gänzlich an Wertschätzung fehlt, weil sie als sog. „dirty work" (Kreiner et al., 2006) oder als anspruchslos gelten (Voswinkel, 2013, S. 211). Arbeit im Dienstleistungssektor beispielsweise erfährt gesellschaftlich weniger Wertschätzung als Produktions- und Wissensarbeiten und Arbeitnehmer:innen sind mit Anerkennungsdefiziten konfrontiert (Hoffmann et al., 2012; Kocyba, 2012; Voswinkel, 2005b). Als Gründe werden dafür der oft niedrige Lohn genannt, aber auch dass im Dienstleistungssektor häufig Frauen arbeiten oder Tätigkeiten mit geringem Prestige angeboten werden, weil sie haushaltsnahe sind oder die Vorstellung vorherrscht, es wären einfach Tätigkeiten, die keiner Qualifikation bedürfen (Kocyba, 2012, S. 459; Voswinkel, 2005b, 25ff). Voswinkel argumentiert auch, dass die Tätigkeit des „Dienens" kulturell inferior und von persönlicher Abhängigkeit geprägt, deshalb weniger geschätzt werden (Voswinkel, 2005b, S. 25ff). Insbesondere bezahlte Carearbeit wie bspw. die Pflegearbeit oder Erziehungsarbeit erfahren weniger Anerkennung als sog. „produktive" Arbeit (Aulenbacher et al., 2017; Décieux, 2020; Voswinkel, 2017). Trotz der Wichtigkeit von Carearbeit für nicht weniger als menschliche Lebensbedingungen, wird dieser gesellschaftlich wenig Wert zugeschrieben, wenn es um Einkommen oder sozialen Status geht (Dowling, 2021, S. 26). Nicht zuletzt wird unbezahlte Carearbeit in der Familie oder auch ehrenamtliche Arbeit in der Gemeinschaft gegenüber Erwerbsarbeit kaum als gesellschaftlicher Beitrag anerkannt (Nierling, 2013). So wird Arbeit zweifach differenziert, nämlich einmal zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit sowie zwischen unterschiedlichen Arten von Arbeit und deren unterschiedlichen gesellschaftlichen Wertungen (Voswinkel, 2011). Die Ungleichbewertung bezieht sich sowohl auf unterschiedliche Positionen innerhalb einer Organisation als auch auf unterschiedliche Branchen oder die grundsätzliche Unterscheidung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit. Dadurch erfahren manche Menschen mehr Anerkennung im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit als andere und für manche bedeutet die differenzierende Anerkennungsordnung auch, dass sie mit Nicht-Anerkennung konfrontiert sind. Schließlich stehen Arbeitsplätzen, die hohes Ansehen und Anerkennung ermöglichen jenen gegenüber, die trotz Leistungserbringung nicht oder kaum mit sozialer Wertschätzung oder guten Arbeitsbedingungen rechnen können.

Anerkennungsverhältnisse für Beschäftigte unterliegen auch gesellschaftlichem Wandel. Untersuchungen zum öffentlichen Dienst zeigen, dass öffentlich Beschäftigte vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungsprozesse mit Wertschätzungskonflikten

zu kämpfen haben (Grabe, 2014; Vogel & Pfeuffer, 2019). Diese Forschungsarbeiten sind für diese Studie relevant, weil die Schaffung von Arbeitsplätzen im Rahmen einer Arbeitsplatzgarantie im öffentlichen Sektor und in gemeinwohlorientierten Organisationen vorgesehen ist. Nicht zuletzt sind Transformationsprozesse im öffentlichen Dienst durch Ökonomisierung, Liberalisierung und Privatisierung ausschlaggebend für veränderte Anerkennungsverhältnisse, mit denen sich vormals hoch angesehene Beschäftigte auseinandersetzen müssen (Flecker & Tschernitz, 2014). Wertschätzungskonflikte finden dabei sowohl bezogen auf die Öffentlichkeit als auch auf Arbeitgeber:innen und in Interaktion mit Bürger:innen statt (Grabe, 2014; Vogel & Pfeuffer, 2019). Denn die berufliche Identität öffentlich Beschäftigter gerät in Konflikt mit neuen Anforderungen, wenn aus einer organisationalen Orientierung am Gemeinwohl Profitorientierung wird, wie sich am Beispiel der Teilprivatisierung der Post in Österreich zeigt (Flecker & Tschernitz, 2014). Verlustig geht den Beschäftigten der Post dabei insbesondere das symbolische Kapital ihrer Berufsgruppe, aber auch die Möglichkeit in Interaktionen direkte Wertschätzung zu erfahren. Zugleich werden internalisierte Statusnormen verletzt, indem die Beschäftigten ihre Werthaltungen zur Erfüllung neuer Vorgaben überwinden müssen, und ungewünschte Tätigkeiten umgesetzt werden müssen (Flecker et al., 2014). Ähnliche Entwicklungen zeigen sich auch aufgrund der gesellschaftlichen Transformationsprozesse bei der Deutschen Telekom AG (Holtgrewe, 2006).

In diesen Forschungsarbeiten zeigt sich, was Voswinkel (2013) die De-Institutionalisierung von Anerkennungsverhältnissen nennt. Transformationsprozesse der Arbeitswelt und Veränderungsprozesse in Organisationen und Betrieben wirken sich auf Anerkennungsverhältnisse aus (Holtgrewe, 2000; Voswinkel, 2000). Wandlungsprozesse der Anerkennungsverhältnisse als De- bzw. Reinstitutionalisierungsprozesse können sowohl Chancen als auch Risiken beinhalten (Voswinkel, 2013). Diese Prozesse können die Kriterien für Anerkennung modifizieren und die Chance bieten, neue Fähigkeiten und Kompetenzen anzuerkennen. Sie führen aber auch dazu, dass etablierte Anerkennungsverhältnisse instabiler und vertraute Kriterien unsicherer werden. Insbesondere zeichnen sich de-institutionalisierende Entwicklungen ab, die dazu führen, dass Anerkennung immer weniger aus bestimmten beruflichen Positionen resultiert oder Organisationsmitgliedschaften als stabile institutionalisierten Anerkennungsordnungen gelten (Voswinkel, 2013). Die Stabilität der Zugehörigkeit zu Organisationen nimmt ab, wodurch sich Menschen immer häufiger auf dem Arbeitsmarkt bewähren müssen, während auch Erwerbslosigkeit zunimmt und das Angebot an Arbeitsplätzen rarer wird. Zudem, so zeigt die Subjektivierungsforschung (Kleemann, 2012; Kleemann et al., 1999; Kleemann & Voß, 2010, 2018), nehmen die Erwartungen an Beschäftigte zu, sich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich in die Arbeit einzubringen, während zugleich auch Arbeitnehmer:innen zunehmend subjektbezogene Ansprüche an Erwerbsarbeit stellen (s. dazu „normative Subjektivierung“, (Baethge, 1991, S. 6). „Die Abhängigkeit vom Erfolg auf dem Arbeitsmarkt und die Bedeutung der Persönlichkeit hierfür bringen es mit sich, dass soziale Anerkennung stark mit dem Erfolg im Verkauf der Arbeitskraft verbunden ist.

Zugespitzt könnte man somit von einer Individualisierung und Vermarktlichung von Anerkennung sprechen.“ (Voswinkel, 2013, S. 223).

2.1.2. Anerkennungsdefizite prekärer Beschäftigung

Die Veränderungen von Stabilität und Statussicherheit in Organisationen gelten umso mehr für prekäre Beschäftigung, die für Beschäftigte potenziell auch mit Planungsunsicherheiten, Sinnverlusten und Anerkennungsdefiziten einhergehen (Brinkmann et al., 2006, S. 17). Also für jene Beschäftigte am Rand der Organisation, die oft zwischen prekärer Beschäftigung und Erwerbslosigkeit wechseln. Diese „Zunahme der Verwundbarkeit“ durch die Entwicklungen in der Arbeitswelt und dem Arbeitsmarkt beschreibt Castel (2000) in seinem Werk „Metamorphosen der sozialen Frage“ anhand von drei Zonen, in die er die Gesellschaft einteilt: Die Zone der Integration, die Zone der Prekarität und die Zone der Entkoppelung. Zentrale Bedeutung kommt in seinen Analysen der Zone der Prekarität als relationale Kategorie zu (Castel & Dörre, 2009). In dieser Zone entscheidet sich, ob die sozialen Destabilisierungen zu Exklusion führen, oder doch einen Aufstieg in die Zone der Integration ermöglichen (Kronauer, 2010, S. 259). Die Zonen wirken wechselseitig aufeinander ein und die Existenz von zunehmender prekärer Beschäftigung wirkt auch auf den (noch) stabilen, integrierten Kern der Arbeitsgesellschaft zurück und trägt dadurch zu Unsicherheiten bei (Castel, 2000, S. 357), die in die Zone der Integration wirken. Durch diese Transformation der Arbeitswelt lässt sich eine „Segmentierung von Anerkennung“ feststellen (Voswinkel, 2014, S. 22). Brinkmann et al. (2006) erweitern daher den Prekarisierungsbegriff unter anderem auch um eine *„Status- und Anerkennungsdimension“* (S. 18). Ihnen zufolge ist Erwerbsarbeit auch dann als prekär zu bezeichnen, wenn „sie den Arbeitenden eine anerkannte gesellschaftliche Positionierung vorenthält und mit sozialer Missachtung verbunden ist.“ (ebd., S. 28). Der Kampf um Anerkennung von prekär Beschäftigten findet statt, bleibt jedoch aufgrund deren fehlender Ressourcen in der Öffentlichkeit unsichtbar (Knabe, Brandt et al., 2018). Daher wird zumeist argumentiert, sie würden anders als „Normalbeschäftigte“ in Erwerbsarbeit nicht nach Anerkennung streben (ebd.), sondern hätten lediglich ein instrumentelles Arbeitsverständnis. Untersuchungen zeigen jedoch, dass Menschen in prekärer Beschäftigung sich an der Erwerbsarbeitsnorm orientieren (Dörre et al., 2013; Grimm et al., 2013; Motakef & Wimbauer, 2019; Wimbauer & Motakef, 2020, 2021), demnach also auch Anerkennungs- und Selbstverwirklichungswünsche aufweisen (Wimbauer & Motakef, 2020). Mit Blick auf prekäre Beschäftigung untersuchen Wimbauer und Motakef (2020) verschiedene Sphären von Anerkennung und deren Wechselwirkungen im Lebenszusammenhang. Dabei zeigt sich, dass Betroffene oftmals nicht nur in Erwerbsarbeit, sondern auch in anderen Sphären, wie jener der Liebe, Erfahrungen von Nichtanerkennung machen, und dass zwischen verschiedenen Anerkennungssphären Wechselwirkungen bestehen (ebd.). Denn Anerkennung, oder deren Kehrseite: Missachtung, durch Erwerbsarbeit sind nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb von Arbeitsorganisationen relevant (Holtgrewe et al., 2000, S. 22). Anerkennungsdefizite in prekärer Beschäftigung können in Wechselwirkung mit anderen Anerkennungssphären je

nach sozialem Kontext ausgeglichen, unter Umständen aber auch verstärkt werden (Wimbauer & Motakef, 2020). Eine netzwerktheoretische Studie zu Anerkennung in prekärer Beschäftigung zeigt, dass Anerkennungsdefizite in Erwerbsarbeit durch alternative Anerkennungsquellen in Netzwerken der Betroffenen insofern abgefangen werden können, als dass sie deren Bewältigung unterstützen und dadurch abmildern können (Knabe, Brandt et al., 2018). Dabei wird jedoch auch deutlich, dass die in prekärer Erwerbsarbeit erfahrenen Anerkennungsdefizite durch alternative Anerkennungsquellen nicht gänzlich ersetzt werden. Besonders deutlich wird die Bedeutung von Anerkennung durch Erwerbsarbeit in der Forschung zu Erwerbslosigkeit, also wenn diese gänzlich fehlt und Betroffene zusätzlich stigmatisiert und öffentlich abgewertet werden, wie sich im folgenden Unterkapitel zeigen wird.

2.2. Nichtanerkennung und Missachtung in Erwerbslosigkeit

Erwerbslosigkeit ist Bezugspunkt von Nichtbeachtungs- und Missachtungserfahrungen (Voswinkel & Wagner, 2013, S. 75). Die in Bezug auf Erwerbsarbeit gemachten subjektiven Erfahrungen fließen in laufende Identitätsbildungsprozesse als positive Wertschätzung oder als negative Missachtung bzw. Entwürdigung auch ein, wenn Menschen nicht in Arbeitsverhältnisse eingebunden sind. So ist im Besonderen Erwerbslosigkeit ein Grund für fehlende Anerkennung, die auch Krisen der Identität auslösen kann (Voswinkel, 2017, S. 18). Im Kontext von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit kommt der Arbeitsmarktpolitik ein zentraler Stellenwert zu. Ihr Ziel ist es, Erwerbslosigkeit zu bekämpfen und damit in einer erwerbsarbeitszentrierten Gesellschaft soziale Ungleichheiten zu verringern (Gottschall et al., 2022). In der Arbeitsmarktpolitik geht es grundsätzlich stets um die Frage, wie mit den Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und der daraus entstehenden Erwerbslosigkeit umgegangen werden soll. Sie wechselt dabei zwischen de- und re-kommodifizierenden Elementen (ebd., S. 290). Die Arbeitsmarktpolitik ist ein spezifisches Element des konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaates, das einerseits die Arbeitslosenversicherung als passive Form der Sicherung als Geldleistung sowie andererseits aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst (Dingeldey & Gottschall, 2001).

2.2.1. Sozialstaatliche Institutionen und arbeitsmarktpolitische Akteur:innen

Im Kontext von Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik resultiert nun die relationale Abwertung von Personen in Erwerbslosigkeit gegenüber Erwerbstätigen, wenn die Anerkennungsordnung auf Erwerbsarbeit ausgerichtet ist, daraus, dass Personen zwar als „arbeitsfähig“ eingestuft sind, aber dennoch nicht arbeiten (Lessenich, 2003), also ihrer normativen Pflicht nicht nachkommen können. Für Betroffene kann das „Gefühl der Überflüssigkeit“ durch die geringe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt mitverantwortlich sein (Voswinkel, 2001, S. 285). Ein Teil der Nichtanerkennung liegt für Arbeitsuchende dabei in den oft sehr zahlreichen, aber erfolglosen Bewerbungen, insbesondere wenn die Absagen unbegründet bleiben (Röwer, 2020, S. 226). Die zunehmende Zahl von Absagen

führt schließlich zu dem subjektiven Gefühl der Geringschätzung von bisherigen individuellen Leistungen und Qualifikationen. Für die Betroffenen signalisieren diese Erfahrungen, dass ihre subjektiven Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nicht wertgeschätzt, stattdessen als nicht gebraucht eingeordnet werden (ebd.). Erfahrungen von Nichtanerkennung und Missachtung stehen für Menschen in Erwerbslosigkeit auch mit sozialstaatlichen Institutionen in Zusammenhang. Wimbauer und Motakef (2020) werfen in ihrer anerkennungstheoretischen Studie zu prekärer Beschäftigung auch einen Blick auf sozialstaatlicher Nicht-/Anerkennung und zeigen, dass Leistungsbezieher:innen durchaus positive Erfahrungen machen und sich sozialstaatlich anerkannt fühlen können (S. 266ff). Das kommt allerdings selten vor und trifft eher auf hochqualifizierte Personen auf Arbeitssuche zu, die den „Prototyp einer Arbeitsmarktbürgerin" mit dem dringenden Wunsch auf Wiedereingliederung verkörpern (ebd.). Häufiger treten ambivalente Erfahrungen und insbesondere Erfahrungen von Nichtanerkennung auf. Diese kommen dann vor allem in Interaktion mit sozialstaatlichen Akteuren, wie arbeitsmarktpolitischen Sachbearbeiter:innen, zum Vorschein. Nichtanerkennung kann beispielsweise bereits darin liegen, dass Sachbearbeiter:innen aus Sicht der erwerbslosen Personen nicht ausreichend Zeit haben, um auf ihre individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse einzugehen und passende Arbeitsmöglichkeiten vorzuschlagen (ebd.). Hinzu kommt meist der Druck seitens der Arbeitsämter, der durch die angedrohten Sanktionen deutlich gemacht wird und die Form der Kommunikation, die den arbeitssuchenden „Kund:innen" die Unterstellung signalisiert, sie wollen nicht arbeiten (Röwer, 2020, S. 226). Dadurch entsteht nicht nur wahrgenommene Nichtanerkennung, sondern auch ein Gefühl der Geringschätzung. Auch die fehlende Berücksichtigung von Betreuungspflichten erwerbsloser Personen mit Kindern zugunsten von Terminen, Schulungen oder Bewerbungsverfahren verknüpft mit Druck und formalen Briefen, die Leistungskürzungen androhen, werden besonders negativ erlebt (Wimbauer & Motakef, 2020, S. 279ff). Die Wahrnehmung von Anerkennung oder Nichtanerkennung steht auch mit der Art des Leistungsbezugs sowie dessen Dauer in Zusammenhang. Ebenso spielen die wahrgenommenen Chancen auf Wiederbeschäftigung der Betroffenen eine Rolle. Je länger der Leistungsbezug dauert und umso niedriger die Perspektiven auf Wiederbeschäftigung eingeschätzt werden, desto weniger anerkannt nehmen sich die Personen wahr (ebd., S. 285). Gerade der Bezug des ALG II („Hartz-IV") wird als demütigend empfunden, ist eine Voraussetzung für dessen Erhalt doch die oft unwürdig erlebte Bedarfsprüfung (ebd., S. 281). Für manche löst der Umgang auf Ämtern das missachtende Gefühl aus, ein „Mensch zweiter Klasse" zu sein (ebd., S. 276). Im Leistungsbezug wird auch die Verpflichtung an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilzunehmen, die die Personen aus ihrer Sicht bei der Arbeitssuche nicht voranbringen können als Missachtung erlebt (ebd., S. 271).

2.2.2. Öffentlicher Diskurs

Neben der Nicht-Anerkennung durch Arbeitgeber:innen bzw. auf dem Arbeitsmarkt und im Kontext sozial- und arbeitsmarktpolitischer Institutionen sind Erwerbslose im öffentlichen Diskurs mit Missachtung und Stigmatisierung konfrontiert.

In der Öffentlichkeit wird die Gruppe der erwerbslosen Personen als Problem konstruiert und stigmatisiert. In Deutschland zeigt sich das vor allem in der sog. „Faulenzerdebatte" (Kaufmann, 2013), die auch für Österreich zu beobachten ist (Atzmüller, 2009, S. 154). Seit Anfang der 1980er Jahre wird öffentlich eine - in unterschiedlichen Phasen immer wieder aufblühende - sog. „Sozialschmarotzerdebatte", ähnlich der „Faulenzerdebatte" in Deutschland, geführt, der zufolge Personen in Erwerbslosigkeit nicht arbeiten wollen und daher den Sozialstaat ausnützen würden (ebd., S. 160). Die zugrunde gelegte Annahme dabei ist, dass die sozialstaatlichen Leistungen zu großzügig seien und nicht genug Anreize setzten Beschäftigung aufzunehmen, weshalb die Zahl der erwerbslosen Personen zunähme (ebd., S. 154). Als Ursache für Erwerbslosigkeit werden dabei nicht (mehr) wirtschaftliche (Fehl)Entwicklungen oder politische Entscheidungen angesehen, sondern die Betroffenen selbst werden aufgrund ihres Fehlverhaltens oder mangelnder Kompetenzen für Erwerbslosigkeit verantwortlich gemacht (Spreen et al., 2024, S. 44). Diese Umkehrung im Diskurs, die zur Individualisierung von Erwerbslosigkeit und Stigmatisierung der Betroffenen führt, folgt einer politischen und diskursiven Veränderung (Kaufmann, 2013; Uske, 1995, 2000).

Personen in Erwerbslosigkeit können sich dem Verlust der Anerkennung nicht entziehen und müssen sich stets mit Missachtung und diskursiven Zuschreibungen als soziale Sanktionierung ihrer Situation auseinandersetzen (Uske, 2000). Die Stigmatisierung von Langzeitarbeitslosigkeit ist eng mit der Erwerbsarbeitsnorm verknüpft, rührt jedoch nicht aus der negativen Bewertung des Merkmals selbst, sondern aus den negativen charakterlichen Zuschreibungen, die daran geknüpft sind und Erwerbslosigkeit gar zu einem Teil der sozialen Identität machen (Goffman, 1963/1975, S. 10). Negative Zuschreibungen werden im Diskurs grundlegend in einer Unterscheidung von „echten" vs. „unechten" Erwerbslosen verhandelt, wobei sich die „unechten" dadurch charakterisieren, nicht dem vom Schicksal getroffenen (männlichen) Idealtypus des „echten" zu entsprechen: Ein Familienernährer, der seinen Arbeitsplatz aufgrund einer Kündigung durch den oder die Arbeitgeber:in verliert und um den Preis eines neuen Arbeitsplatzes jegliche Ansprüche an einen solchen zur Gänze aufgegeben hat (Uske, 2000, S. 171). Weiters dreht sich der Diskurs dann insbesondere um zwei Typen von Erwerbslosen, nämlich diejenigen die „nicht wollen", betitelt als „Sozialschmarotzer", und diejenigen, die „nicht können" und dadurch als „ökonomische Versager" gelten (ebd.). Qualitative Studien zum Umgang mit Erwerbslosigkeit zeigen heterogene Bewältigungsformen, die durchaus positiv sein können (Kronauer et al., 1993). Gelingt jedoch ein positiver Umgang, laufen Betroffene wiederum Gefahr dafür stigmatisiert zu werden, dass sie „zu gut" mit ihrer Situation zurechtkämen. Denn aus der Bedeutung von Erwerbsarbeit für das gesellschaftliche Zusammenleben leitet sich normativ auch die Erwartung ab, nach Erwerbsarbeit zu streben. Kommt eine Person mit der Erwerbslosigkeit zurecht, signalisiere das vermeintlich, sie brauche oder wolle gar nicht arbeiten und damit auch keinen gesellschaftlichen Beitrag leisten. Dabei wird von sogenannter „tertiärer Viktimisierung "gesprochen (Kieselbach, 2000). Was darin jedenfalls deutlich zum Ausdruck kommt, ist, dass die öffentliche Diskussion im Einklang mit der

Individualisierung insbesondere über erwerbslose Personen und deren Beitrag oder Fehlverhalten geführt wird. Sie richtet sich an die Betroffenen, die vermeintlich selbstverschuldet die an sie gestellte normative Erwartung einer Erwerbsarbeit nachzugehen nicht erfüllen.

Diese Sichtweise zeigt sich auch in der Forschung zur Einstellung zu staatlichen Hilfeleistungen, in denen im Kontext von Hilfeleistungen bei Erwerbslosigkeit und/oder Armut die sog. „deservingness" der Empfänger:innen verhandelt wird (Gross et al., 2020; Gugushvili & van Oorschot, 2021; van Oorschot, 2000). Auch eine aktuelle Studie zu Deutungsmustern von Erwerbslosigkeit in Westdeutschland verweist darauf, dass sich die Deutung von Erwerbslosigkeit von strukturellen zu individualisierenden Formen hin verschoben hat (Spreen et al., 2024). Dabei beziehen sich die Deutungsmuster vor allem auf die Frage, wer warum erwerbslos ist und nicht (mehr) auf die Deutung von Erwerbslosigkeit an sich (ebd., S. 54). Die Autor:innen nehmen an, dass diese Konzentration auf die Frage nach dem „wer?" und „warum?" mit der sich ausbreitenden aktivierenden Arbeitsmarktpolitik als Konsequenz der „Faulenzer-Debatte" in einem Zusammenhang steht (ebd.). Grundlage für die Individualisierung sind einerseits die wahrgenommene Alternativlosigkeit zu Erwerbslosigkeit, die im System als „natürlich" erscheint, sowie die Erwerbsarbeitsnorm, die Menschen bei Erwerbsfähigkeit moralisch zur Erwerbsarbeit verpflichtet: „Die unterstellte vorsätzliche Aufkündigung der Erwerbsarbeitsnorm wird dabei mitunter deutlich und stark emotional verurteilt und mit vehementen Forderungen nach einem äußeren Zwang zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit verknüpft" (ebd.). Die dominierenden Sichtweisen auf diese Gruppe sind also vor allem individualisierend und fatalisierend. Nicht-Betroffene gehen eher davon aus, dass Erwerbslosigkeit selbstverschuldet wäre. Strukturelle Deutungsweisen, in denen Erwerbslosigkeit das Ergebnis struktureller Mechanismen und Ungleichheiten ist, haben einen viel geringeren Stellenwert (ebd.).

2.2.3. Subjektive Deutungs- und Umgangsweisen in Erwerbslosigkeit

Aus der Forschung ist bekannt, dass die negative öffentliche Wahrnehmung von erwerbslosen Menschen sich oftmals in den Selbstbildern der Betroffenen widerspiegelt (Grint, 2005, S. 39). Die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes erfahrene Entwertung von vorangegangenen Leistungen in den Institutionen der Arbeitswelt wird von Betroffenen individuell oft als persönliches und soziales Scheitern erfahren (Lessenich, 2009). Das Phänomen, dass Erwerbslose ihre Situation als selbstverschuldet wahrnehmen und sich dafür selbst verantwortlich sehen, kann als Beispiel der „symbolischen Gewalt" (Bourdieu, 2005) verstanden werden (Flecker, 2017). Es handelt sich dabei um die Übernahme von herrschenden Denkweisen durch die nachteilig Betroffenen selbst. Das Wissen um den gesellschaftlich abgewerteten Status von erwerbslosen Personen und insbesondere deren sozialstaatlicher Abhängigkeit, äußert sich bei Betroffenen auch in antizipierter Missachtung der Mehrheitsgesellschaft (Röwer, 2020, S. 232ff). Langzeitarbeitslose Personen sind sich der negativen Zuschreibungen bewusst und antizipieren die gesellschaftliche Abwertung (Gurr & Jungbauer-Gans, 2017; Gurr & Lang, 2018). Sie

wissen also, welche negativen Zuschreibungen an ihren Status geknüpft sind. Die Vorurteile werden jedoch insbesondere durch Medien und kulturelle Diskurse transportiert und finden weniger in direkter Interaktion statt (Röwer, 2020, S. 233). Die Beleidigungen werden insbesondere als antizipierte Gefahr in sozialen Interaktionen wahrgenommen und treten als „imaginierte", „diffuse" oder „generalisierte" missachtende Andere auf (ebd.). Besonders längere Dauer der Erwerbslosigkeit weist einen Zusammenhang mit dem Bewusstsein über das Stigma der Erwerbslosigkeit und die eigene Betroffenheit auf (Lang & Gross, 2019). Höheres Stigmabewusstsein der Betroffenen führt auch zu niedrigerem Wohlbefinden und schlechterer Gesundheit (Krug et al., 2019). Die Erfahrung von Missachtung liegt demnach darin, dass erwerbslose Menschen davon ausgehen, dass diverse Andere ein negatives Bild über sie haben, das abwertende Charaktereigenschaften wie „dumm", „faul" oder „nicht arbeitswillig" unterstellt (ebd.). Um der suggerierten willentlichen Abweichung von der Erwerbsarbeitsnorm entgegenzukommen, versuchen Befragte in Interviewsituationen sich von den Vorurteilen und der „Figur des »faulen Arbeitslosen«" abzugrenzen (Röwer, 2020; Wimbauer & Motakef, 2020, S. 273). Allerdings, so schreibt Röwer (2020): „Erwerbslosigkeit als Stigma stellt sich, trotz der recht spezifischen negativen Zuschreibungen, als Form der Nicht-Anerkennung dar, die ihre Bedrohlichkeit vor allem auch aus ihrer Diffusität und potenziellen Omnipräsenz zu gewinnen scheint und damit kaum abzuwehren ist." (S. 234). Für die betroffenen Subjekte bedeutet dies „die Geringschätzung ihres sozialen Wertes *und* zugleich die Bedrohung der Zugehörigkeit zur »Wertegemeinschaft« – zur (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft." (ebd.). Als Konsequenz daraus kann häufig der Rückzug aus sozialen Beziehungen, die über den familiären Kreis hinausgehen, folgen, um der antizipierten Missachtung auszuweichen, was wiederum in unterschiedlichem Ausmaß zu sozialer Isolation führen kann. Auch durch den Wegfall von sozialen Kontakten außerhalb des nahen familiären Umfeldes aufgrund der antizipierten Gefahr von Abwertung in Erwerbslosigkeit wird als Verlust von Wertschätzungserfahrungen wahrgenommen (Röwer, 2020, S. 235f). Denn ist soziale Isolation eine Konsequenz, dann können sich erwerbslose Personen kaum noch an andere Menschen wenden, um in intersubjektiven Beziehungen alternative Anerkennungsquellen zu finden.

Aktive und passive Erfahrungen der Negation von Anerkennung haben unterschiedliche Konsequenzen für die Identität der Erwerbslosen (Röwer, 2020, S. 248). Sie können zu einem „Verlust des Selbst" führen, wenn die Nichtanerkennung als selbstverschuldet und legitim gedeutet wird und zu einem „Kampf um das Selbst", wenn die Nichtanerkennung als fremdverschuldet und illegitim gedeutet wird (ebd., S. 249). Röwer argumentiert auf Grundlage ihrer Ergebnisse, dass die Identität von Erwerbslosen um die fehlende Erwerbsarbeit herum gebildet wird und „entsprechende Anerkennungserwartungen [nicht] einfach aufgegeben [werden], sondern unter den inkongruenten Bedingungen aufrechterhalten und gerade deswegen wirkt die umfängliche Negation von Anerkennung derartig bedrohlich." (ebd., S. 225). Auch Dörre et al. (2013) zeigen, dass sich mit wenigen Ausnahmen fast alle Personen in Erwerbslosigkeit an der Erwerbsnorm orientieren. Manche wollen Beschäftigung „um jeden Preis" (ebd., S. 134)

aufnehmen, um der Norm wieder zu entsprechen. Petra Schütt (2014) weist in einer Studie zu *langzeit*arbeitslosen Personen auch auf ein Festhalten an der Erwerbsarbeitsnorm hin. Allerdings steht mit der Dauer der Erwerbslosigkeit die Minderung von möglichst vielen Sicherheitsrisiken im Sinne von „security first" vor dem möglichst schnellen Übergang in Beschäftigung („work first") im Zentrum (ebd.). Weißmann (2015) schreibt von einem Muster von individuellem Umgang mit Erwerbslosigkeit als „Sinnstruktur der Normalisierung" der in defensiven (nicht auffallen) und offensiven (hervorstreichen von früheren oder aktuellen Leistungen in sozial anerkannten Rollen) Anstrengungen besteht, Normalität herzustellen (S. 242). Nach Kutzner (2016) geht es vor allem darum, den Anschein einer „standesgemäßen Lebensweise" zu wahren. Denn die Negation von Anerkennung liegt in dem wahrgenommenen Abstieg sowie der Gefährdung der Zugehörigkeit zu einem Herkunftsmilieu, in dem erwerbstätig zu sein zweifelsohne dazugehört (ebd.). Die negativen Zuschreibungen des Stigmas der Erwerbslosigkeit sind auch mit Klasse verbunden, werden die Vorurteile zu Erwerbslosigkeit mit jenen unterer sozialer Klassen assoziiert (Dougherty et al., 2017, S. 511). Personen unterer Klassen sind doppelt stigmatisiert, da Klassenstigma und das Stigma der Erwerbslosigkeit zusammenfallen. Anders ist es in oberen Klassen, in denen Betroffene für Erwerbslosigkeit stigmatisiert werden, gleichzeitig aber auch das Prestige des sozialen Status haben (ebd.).

Ein weiteres hier relevantes Muster im Umgang mit Erwerbslosigkeit kann die „aktive Herstellung von Zugehörigkeit" sein (Weißmann, 2016, S. 46). Dabei wird von Betroffenen über die Zugehörigkeit zu alternativen Sinnwelten aktiv versucht, „alternative Strukturen der Anerkennung" aufzubauen (Weißmann, 2015, S. 242). Möglichkeiten können beispielsweise „fankulturelle Sonderwelten" (ebd., S. 244) oder „politische Aktivitäten" (Weißmann, 2016, S. 47), oder aber auch Engagement in Nachbarschaften (Marquardsen, 2012), geförderte Beschäftigung (Klärner & Knabe, 2016) oder die Ausübung von Ehrenämtern (Knabe, Fischer & Klärner, 2018) sein. Knabe, Fischer und Klärner (2018) zeigen mit einer netzwerktheoretischen Perspektive, dass subjektiv empfundene Anerkennungsdefizite von Menschen in Erwerbslosigkeit oder in prekärer Beschäftigung dazu führt, dass unterschiedliche Strategien in unterschiedlichen Netzwerkkontexten eingesetzt werden, um „die im Netzwerk insgesamt erfahrbare Anerkennung zu maximieren" (S. 195). Insgesamt zeigen diese Forschungsarbeiten, dass Menschen in Erwerbslosigkeit aktive Handlungen setzen, um Anerkennungsdefizite auszugleichen. Diese Erkenntnisse stehen damit jenen der ausschließlich apathischen Handlungsorientierung in Erwerbslosigkeit, die zu resignativem Rückzug führt, entgegen (Weißmann, 2015, S. 241). Gleichzeitig kommt auch zum Ausdruck, dass die aktiven Versuche alternative Anerkennungsstrukturen herzustellen fragil bleiben, weil die gesellschaftliche Anerkennung dafür ausbleibt. Es zeigt sich auch für erwerbslose Personen, dass erwerbsarbeitsbezogene Anerkennungsdefizite in sozialen Netzwerken (Knabe, Fischer & Klärner, 2018; Marquardsen, 2012) oder anderen Anerkennungssphären im Lebenszusammenhang (Motakef & Wimbauer, 2019; Wimbauer & Motakef, 2020) abgemildert, aber nicht kompensiert werden können. Nicht zuletzt können die erwerbsseitigen Anerkennungsdefizite im (nahen) sozialen Umfeld und anderen Sphären

der Anerkennung auch verstärkt werden. Obwohl sich die Erwerbsnorm für die Betroffene nicht realisieren lässt, zeigt sich, dass diese weitgehend eine grundlegende Normalitätsfolie bleibt, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass Anerkennungsdefizite aufrecht und bedeutungsvoll bleiben.

Gurr und Lang (2018) schließen aus ihren Erkenntnissen zum Stigmabewusstsein von Erwerbslosen und den negativen Folgen für Betroffene, dass verhindert werden sollte, dass Menschen in Langzeiterwerbslosigkeit geraten und bewerten vor dem Hintergrund „die aktuellen Ansätze und Ideen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und zu einem sozialen Arbeitsmarkt […] als ein Schritt in die richtige Richtung“ (S. 280). Außerdem nennen Studien in ihren Schlussfolgerungen die Bedeutung von Maßnahmen von Jobcentern sowie geförderte Beschäftigung für erwerbslose Personen als Möglichkeit Erwerbsarbeit zu simulieren, um Normalität herzustellen und Anerkennungsdefizite fehlender oder prekärer Erwerbsarbeit auszugleichen (Hirseland & Ramos Lobato, 2014; Klärner & Knabe, 2016; Knabe, Fischer & Klärner, 2018). Im nächsten Kapitel werfe ich daher einen genaueren Blick auf geförderte Beschäftigung, in die sich auch der Forschungsgegenstand dieser Arbeit einreiht. Ich stelle im Detail Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik dar, die langzeitarbeitslosen Menschen durch geförderte Beschäftigung einen direkten Zugang zu Erwerbsarbeit ermöglichen, um negativen Folgen von Erwerbslosigkeit entgegenzuwirken. Dabei stellt sich auch die Frage, ob geförderte Beschäftigung aus subjektiver Sicht der Arbeitenden nicht geförderte Erwerbsarbeit ersetzen kann.

2.3. Aktive Arbeitsmarktpolitik und geförderte Beschäftigung

Geförderte Beschäftigung ist ein besonderes Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik, durch das Arbeitsplätze staatlich finanziert und geschaffen werden, um der meist stagnierenden oder steigenden Langzeitarbeitslosigkeit zu begegnen. Langzeitarbeitslosigkeit wird darin als strukturelles Phänomen anerkannt und nicht als Unzulänglichkeit einzelner Individuen. Damit steht sie im Gegensatz zu aktivierender Arbeitsmarktpolitik mit „workfaristischem“ Charakter (Jessop, 1993), in der die Zuerkennung der Arbeitslosenversicherungsleistung restriktiv an den Beweis der „Arbeitswilligkeit“ betroffener Personen geknüpft wird, was den Druck zur Arbeitsaufnahme auf Erwerbslose unter jeglichen Bedingungen erhöht (Woltran, 2011). Vor allem in Deutschland führte die Arbeitsmarktreform mit der Einführung der „Hartz-IV“-Gesetze zu einem sog. „Fördern und Fordern“ und Arbeitsmarktpolitik wurde sowohl aktivierend als auch strafend und disziplinierend eingesetzt. In Österreich zeigt sich diese Entwicklung weniger drastisch als in Deutschland. Dennoch hatten sich aktivierungspolitische Züge seit der Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und der Reform der Sozialhilfe im Jahr 2010 auch in Österreich durchgesetzt (Globisch & Madlung, 2017, S. 326)

Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik haben den Zweck auf unterschiedliche Weise eine Brücke zu Erwerbsarbeit zu schlagen. Das Feld der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist mit dessen vielfältigen Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen und mit

verschiedenen Zielausrichtungen sehr breit und unterscheidet sich auch nach nationalen Kontexten. Insgesamt lässt sich aktive Arbeitsmarktpolitik also nicht als einheitliches Element darstellen, sondern eint unterschiedliche Strategien, Ziele und Instrumente, die sich, ausgehend von politischen Orientierungen der Entscheidungstragenden, laufend verändern (Bäcker et al., 2020; Bonoli, 2010). Gottschall et al. (2022) argumentieren, dass es im Feld der Arbeitsmarktpolitik und dabei konkret in der Förderung von Beschäftigung für besonders „arbeitsmarktferne" Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, zwei idealtypische politische Zugänge gibt, die sich konträr gegenüberstehen (S. 287). Ein Zugang sieht es als notwendig, Erwerbsarbeit jedenfalls über den Markt zu organisieren und immer produktive Arbeit zu Marktpreisen zu fördern (ebd.). Was der Markt nicht leisten kann, wenn es um die Sicherung des Lebensstandards geht, soll durch den Sozialstaat finanziell ergänzt werden. Der andere Zugang ist die Überlegung eines dauerhaften sog. „sozialen Arbeitsmarkts" (ebd.). Auf diesem soll allen Menschen, die vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben ein geförderter Arbeitsplatz angeboten werden. Gleichzeitig soll der geförderte Arbeitsplatz negativen Folgen von Langzeiterwerbslosigkeit entgegenwirken (ebd.). Öffentlich geförderte Beschäftigung zur Eindämmung der verfestigten Langzeiterwerbslosigkeit im Sinne eines „sozialen Arbeitsmarktes" ist in Deutschland zwar politisch umstritten und wird kontrovers diskutiert, aber aktuell dennoch umgesetzt (Ramos Lobato et al., 2023). So gibt es in der Arbeitsmarktpolitik einen grundlegenden Konflikt im Hinblick auf die Ausrichtung bzw. Zielsetzung von Maßnahmen mit einem sozialpolitischen oder sozialpädagogischen Schwerpunkt (Sozialintegration) und einem Schwerpunkt auf Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktintegration). Nach Gottschall et al. (2022) bewegt sich Arbeitsmarktpolitik zwischen de- und rekommodifizierender Ausrichtung (i.S. wohlfahrtsstaatlicher Theorie nach Esping-Andersen, 1990/2012). Maßnahmen mit sozialintegrativem Charakter gelten eher als Dekommodifizierung, während Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration eher als Rekommodifizierung gesehen werden. Für diese Forschungsarbeit konzentriere ich mich auf erstere Maßnahmen, da der untersuchte Forschungsgegenstand, das „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal" als Form geförderter Beschäftigung diesen zugerechnet werden kann.

2.3.1. Instrumente öffentlich geförderter Beschäftigung im Überblick

Bei öffentlich geförderter Beschäftigung mit sozialintegrativem Charakter steht nicht die Arbeitsmarktintegration als Ziel im Vordergrund, sondern zuerst die sozialen Teilhabemöglichkeiten von Menschen in langer Erwerbslosigkeit (Gottschall et al., 2022, S. 287). Im Jahr 2019 wurden in Deutschland durch das Teilhabechancengesetz die beiden Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen" sowie „Teilhabe am Arbeitsmarkt" eingeführt (ebd., S. 289f). Ihr Vorgängermodell war der sog. „Beschäftigungszuschuss" (ebd.). In den beiden Instrumenten aus dem Teilhabechancengesetz werden die Löhne von Langzeiterwerbslosen, die in Betrieben eingestellt werden, in einem degressiven Modell subventioniert (ebd.). Die Lohnkostenzuschüsse sind im Programm „Teilhabe am Arbeitsmarkt" jedoch wesentlich höher (100% in den ersten beiden Jahre gegenüber 75%

im ersten und 50% im zweiten Jahr) und werden länger (fünf Jahre gegenüber zwei Jahren) gewährt. Anders als im Vorgängermodell, unterliegen die Lohnkostenzuschüsse *nicht mehr* den Kriterien, dass sie nicht im Wettbewerb zu anderen stehen dürfen, im öffentlichen Interesse sein müssen oder zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden müssen. Das Teilhabechancengesetz bildet eine Veränderung im Umgang mit Langzeiterwerbslosigkeit in Deutschland ab, die ihren Ausgangspunkt in den Konsequenzen der Entwicklungen durch die Hartz-IV-Gesetze nimmt (Ramos Lobato, 2017, S. 114ff). „Auch von offizieller Seite wurde eingeräumt, dass nicht zuletzt strukturelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für die geringen Arbeitsmarktchancen der Arbeitslosen verantwortlich sind" (ebd., S. 115). Damit findet in der deutschen Arbeitsmarktpolitik eine paradigmatische Verschiebung statt, die sich vom Primat der Vermittlung löst (Bauer et al., 2021, S. 23). Diese Entwicklung bricht den seit 2005 durch die Einführung der Hartz-IV-Gesetze eingesetzten Trend zur arbeitsmarktpolitisch intendierten Rekommodifizierung (Gottschall et al., 2022, S. 293). Neu ist dabei, dass neben der längerfristigen Verbesserung von Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch die Aufrechterhaltung der Sozialintegration und Teilhabe steht, selbst wenn keine Übergänge in nicht geförderte Beschäftigung gelingen (Bauer et al., 2019). Damit entspricht ein Instrument des Teilhabechancengesetz in dessen Grundausrichtung der Einführung eines sog. „sozialen Arbeitsmarktes" (Kupka et al., 2019), in dem soziale Integration als arbeitsmarktpolitisches Ziel formuliert wird und gesetzlich vorgesehen staatlich subventionierte Arbeitsplätze für jene Menschen Erwerbsteilhabe ermöglichen, die sonst davon ausgeschlossen wären (Lietzmann et al., 2018). Das Teilhabechancengesetz setzt damit einen Akzent auf die Schaffung eines „sozialen Arbeitsmarktes" als Lösung für die zunehmende strukturelle Erwerbslosigkeit, setzt dabei zugleich aber auch weiterhin darauf, Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt mit wohlfahrstaatlicher Unterstützung zu ermöglichen (Gottschall et al., 2022, S. 287).

In Österreich gibt es eine große Bandbreite an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, die darauf abzielen Beschäftigung zu sichern und die Arbeitsmarktintegration von erwerbslosen Personen zu unterstützen (Eppel et al., 2024). Instrumente der „aktiven" Arbeitsmarktpolitik wurden in Österreich im Jahr 1968 eingeführt und waren insbesondere von schwedischer Arbeitsmarktpolitik inspiriert (Atzmüller, 2009). Zu dieser Zeit herrschte aufgrund der sehr niedrigen Arbeitslosenquote von unter zwei Prozent (nahezu) Vollbeschäftigung. Entsprechend war das damalige Ziel dieser aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Vollbeschäftigung durch Arbeitskräftevermittlung aufrecht zu erhalten und zugleich Erwerbslosigkeit zu verhindern (Atzmüller, 2009, S. 151). Zu diesem Zweck wurden zunächst Instrumente zur Beratung und Unterstützung bei der Suche nach Arbeits- und Ausbildungsplätzen entwickelt. Zunehmend erfuhr die Arbeitsmarktverwaltung auch eine Aufwertung. Um Beschäftigung zu sichern, wurden hohe Geldsummen in die Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente, den Ausbau von Schulungs- und Qualifizierungseinrichtungen, insbesondere jenen mit Nähe zu den Interessenvertretungen, und auch in Strukturbeihilfen für Unternehmen investiert (ebd.). Neben der Herausbildung aktivierungspolitischer Züge (Globisch & Madlung,

2017), hat sich in den letzten Jahrzehnten in Österreich aber vor allem die umfangreiche und vielseitige Landschaft von aktiven arbeitsmarktpolitischen Programmen weiterentwickelt. Diese reicht von Information und Beratung über Bewerbungstrainings und Coachings sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zu sog. sozialintegrativen Unternehmen, die langzeiterwerbslosen Personen für einen kurzen Zeitraum auf dem sog. „zweiten" Arbeitsmarkt geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten. Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit nutzen besonders häufig arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Berufsorientierung, Trainingskurse (z.B. Sprachkurse oder EDV-Kurse), Aus- und Weiterbildungskurse die von externen Bildungsträgern angeboten und vom Arbeitsmarktservice finanziert werden und sogenannte Eingliederungsbeihilfen, die die Kosten für die Einstellung einer langzeitarbeitslosen Person temporär substituieren (Eppel et al., 2024, S. 143f). Bei aller Vielfalt ist den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Fokussierung auf die Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt jedoch nach wie vor gemein. Dem entgegen stehen einzelne Programme aktiver Arbeitsmarktpolitik, in denen geförderte Arbeitsplätze direkt geschaffen werden und nicht nur Arbeitsmarktintegration, sondern auch Sozialintegration zum Ziel haben. Diese sind für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit besonders wichtig (ebd., S. 145). Solche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen haben eine lange Tradition in Österreich und sind Vorgänger des hier untersuchten Forschungsgegenstandes, weshalb ich die beiden Projekte im Folgenden ausführlicher darstellen werde: Die Aktion 8.000 und die Beschäftigungsaktion 20.000.

Aktion 8.000

Namentlich als „experimentelle" und später als „innovative" Arbeitsmarktpolitik bezeichnet, gehen diese Ansätze der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die 1980er Jahre zurück (Atzmüller, 2009, S. 176f). Ausschlaggebend dafür war der, nach einer langen Phase niedriger Erwerbslosenzahlen, national wie international zu beobachtende Anstieg der Erwerbslosigkeit in Folge einer wirtschaftlichen Rezession. Lechner et al. (2017) zu Folge führte parallel dazu der Eintritt der sog. „Baby-Boomer" Generation in den Arbeitsmarkt zu einem großen Arbeitskräfteangebot. Das verstärkte zusätzlich die Entstehung von Gruppen, die im Konkurrenzverhältnis auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr mithalten konnten und daher von längerer Erwerbslosigkeit besonders betroffen waren. Die bestehenden Instrumente schienen nicht mehr zu genügen. Demzufolge ging es in der Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik um die Auseinandersetzung mit der Frage, welche neuen innovativen Lösungen es für jene Personen geben kann, die aufgrund struktureller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Die „experimentelle" Arbeitsmarktpolitik richtete sich also bereits in den 1980er Jahren an langzeiterwerbslose Personen und sog. „Risikogruppen", die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden (ebd., S. 24). In der Studie von Lechner et al. (2017) beschreiben Beschäftigte in der Arbeitsmarktpolitik eine Zielgruppensegmentierung auf dem Arbeitsmarkt (S. 21). Sie unterteilen erwerbslose Personen in jene Gruppe, deren Arbeitsmarktintegration erfolgsversprechend ist und jene, „die nie einen regulären Job erreichen werden, selbst am zweiten Arbeitsmarkt nicht" (ebd., S. 21). Die experimentelle

Arbeitsmarktpolitik hatte sich zum Ziel gesetzt, insbesondere jenen Personen die kaum Aussicht auf einen ungeförderten Arbeitsplatz haben, ein Beschäftigungsverhältnis und dadurch soziale Teilhabe zu ermöglichen (ebd., S. 39). Das sollte unter anderem über die *Schaffung von neuen* Arbeitsplätzen, insbesondere im gemeinnützigen und non-profit Bereich gelingen. Das erste arbeitsmarktpolitische Projekt dieser Art war die sogenannte „Aktion 8.000", in dem Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in gesellschaftlich nützlichen Tätigkeitsfeldern gefördert wurden (Lechner et al., 2017). Ursprünglich entstanden die Überlegungen „bottom-up" innerhalb von gesellschaftlichen Initiativen, die Vereine gründeten, um jene Personengruppen zu unterstützen und zu beschäftigen, die auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt wurden (ebd., S. 11). Schließlich wurde die Grundlage für diese Form der Arbeitsmarktpolitik in einer Novelle des Arbeitsmarktfördergesetztes rechtlich verankert. Grundlegendes Anliegen dieser Novelle 1983 war es „Beschäftigung von längerfristig Arbeitslosen mit der Deckung von Lücken im Angebot an gesellschaftlich nützlichen Leistungen durch gemeinnützige Institutionen zu verbinden." (Bauer, 1997 zit. n. Lechner et al. 2017, S. 13). Ein ganzes Spektrum an Trägern, die bis heute Bestand haben, wurden gefördert, um langzeiterwerbslose Personen in einem Rahmen des geschützten Arbeitens zu beraten und dabei zu unterstützen, einen Zugang zu marktförmiger Erwerbsarbeit zu ermöglichen (Lechner et al., 2017). Zu den Trägern zählten auch die Gemeinden, die durch die Förderung mithilfe von erwerbslosen Personen die regulär aber befristet angestellt waren Projekte umsetzen konnten, die vorher aus finanziellen Gründen nicht möglich waren (ebd.). Mithilfe von projektorientierten Maßnahmen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie betrieblichen Schulungen und Einstellförderungen sollten 8.000 erwerbslose Personen wieder in den Arbeitsmarkt aufgenommen werden (ebd., S. 22). So entstanden drei unterschiedliche Typen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen: (1) Beschäftigungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, (2) Beratungs- und Koordinationseinrichtungen, und (3) Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (ebd., S. 23). Als Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entstanden unter anderem auch die bis heute bestehenden Arbeitsstiftungen als arbeitsmarktpolitische Maßnahme mit Involvierung der Arbeitgebenden. Außerdem wurde eine entsprechende Infrastruktur auf- und ausgebaut, die auch die Weiterentwicklung und Ausweitung aktiver Arbeitsmarktpolitik unterstützt hat.

Sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsverhältnisse

Schließlich haben sich aus dieser Phase „Sozialökonomische Betriebe" (SÖB) und „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte" (GBP) entwickelt, die Arbeits- und Ausbildungsplätze für langzeiterwerbslose Personen zur Verfügung stellen, um deren soziale Integration zu ermöglichen (ebd., S. 25). Sie sind insbesondere für jene Personen eingerichtet, die sog. „Vermittlungshemmnisse" auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, also kaum Chancen auf Wiederbeschäftigung haben (Eppel, Horvath & Mahringer, 2014). Die Arbeitsplätze werden auf die Bedürfnisse der Arbeitenden angepasst und stehen diesen sechs, bis maximal zwölf Monate zur Verfügung (Eppel et al., 2014; Eppel, Horvath & Mahringer, 2014) Diese sogenannten Transitarbeitsplätze sollen der Vorbereitung und

schließlich dem Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen, weshalb die arbeitenden Personen auch als Transitarbeitskräfte (TAK) bezeichnet werden (Eppel et al., 2014; Eppel, Horvath & Mahringer, 2014). In SÖBs werden Produkte aus eigener Herstellung sowie Dienstleistungen zu Marktpreisen angeboten, wodurch ein Teil der Kosten, idR mindestens 20%, selbst erwirtschaftet werden (Lechner et al., 2017, S. 25). GPBs bewegen sich nicht auf dem Markt, sondern im öffentlichen oder gemeinnützigen Interesse (Eppel, Horvath & Mahringer, 2014). Ziel dieser eigenständigen Integrationsunternehmen ist es, Personen in Langzeiterwerbslosigkeit nach langer Abwesenheit von Erwerbstätigkeit durch befristete Beschäftigungsmöglichkeiten dabei zu unterstützen, wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und damit in nicht geförderter Beschäftigung Fuß zu fassen. Neben der marktnahen, aber relativ geschützten Beschäftigung wird auch auf begleitende Qualifizierungsmaßnahmen und sozialpädagogische Betreuung gesetzt, um die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen zu stabilisieren und die Chancen auf den Wiedereinstieg in nicht geförderte Beschäftigung zu erhöhen (ebd.). Zusätzlich zu SÖB's und GBP's gibt es in der breiten arbeitsmarktpolitischen Landschaft Österreichs auch weitere Programme, die sich speziell an ältere oder sog. „besonders arbeitsmarktferne" Personen richten, wie aktuell bspw. die Beschäftigungsinitiative 50+[3] oder das aktuell neu gestartete Pilotprojekt „Schritt für Schritt"[4] in Wien.

Beschäftigungsaktion 20.000

Im Jahr 2017 wurde aufgrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und den politischen Rahmenbedingungen, d.h. wiederum einem sozialdemokratisch geführten Arbeits- und Sozialministerium, die Idee der experimentellen Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der Beschäftigungsaktion 20.000, besser bekannt als „Aktion 20.000", erneut aufgegriffen. Dabei sollten über einen Zeitraum von zwei Jahren 20.000 neue Arbeitsplätze für langzeiterwerbslose Menschen über 50 Jahre geschaffen werden (Hausegger et al., 2019). Beschäftigungspolitische Effekte standen zunächst im Vordergrund, die Arbeitsplätze sollten durch eine maximal zweijährige 100%ige Lohnkostenförderung beim Bund, in Gemeinden und in gemeinnützigen Organisationen geschaffen werden. Ein wichtiges Qualitätskriterium war es, existenzsichernde (daher mit mind. 30h Wochenarbeitszeit) und sinnstiftende Arbeitsplätze zu schaffen. Die Beschäftigten wurden nach den jeweils geltenden Kollektivvertragsbestimmungen entlohnt. Für die Finanzierung wurden sowohl passive Mittel aus der Arbeitslosenversicherung sowie zusätzlich ein Budget von 200 Mio. Euro herangezogen (ebd.). Im Ergebnis wurden mit der Aktion 20.000 zwischen 2.500 und 2.980 neue Stellen für 1,3 Jahre geschaffen, die Teilnahme beruhte auf Freiwilligkeit. Beispielhaft lässt sich sagen, dass über diese Intervention mit der Alltagsbegleitung in der Steiermark sowohl ein wichtiges Dienstleistungsangebot als auch nachhaltige Arbeitsplätze geschaffen werden konnten. Beschäftigungspolitische Effekte über den Programmzeitraum hinaus bleiben jedoch offen. Die Maßnahme wurde nach

[3] https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/aeltere_arbeitnehmer/1/1/Seite.2100200.html

[4] https://www.fab.at/de/fuer-arbeitsuchende-menschen/bbe-schritt-fuer-schritt.html

sechs Monaten, d.h. nach der Pilotphase und vor der Rolloutphase, in Folge eines Regierungswechsels sistiert, sodass bereits bestehende Förderungen aufrecht blieben, ab Anfang 2018 jedoch keine neuen mehr zugelassen wurden. Schließlich waren 3.824 Personen im Schnitt 1,3 Jahre in Beschäftigung und ein Drittel der Geförderten befand sich auch drei Monate nach Förderende noch in einem ungeförderten Beschäftigungsverhältnis oder war selbstständig erwerbstätig (ebd.). Der Aktion gelang es einerseits, Arbeitsmarktnachteile auszugleichen und so benachteiligten Personen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu öffnen und andererseits auch Personen, die lange erwerbslos waren wieder langfristige Beschäftigungsoptionen zu ermöglichen (ebd., S. 10). Die Aktion 20.000 gilt als Vorgängerprogramm der hier untersuchten arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose. Bevor ich diese vorstelle, ist für die Studie noch besonders relevant, wie Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, in denen direkt Arbeitsplätze für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit geschaffen werden, von den Arbeitenden subjektiv wahrgenommen werden.

2.3.2. Subjektive Wahrnehmungen öffentlich geförderter Beschäftigung

In der österreichischen Arbeitsmarktforschung legen Evaluierungsstudien zu sog. geförderten „Transitbeschäftigungen“[5] in Sozialen Unternehmen (SÖBs, GBP), die meist quantitativ angelegt sind, den Fokus auf die Arbeitsmarktintegration von sog. „arbeitsmarktfernen Personen“ (vgl. Eppel et al., 2014; Eppel et al., 2024; Hausegger et al., 2010). Dabei wird untersucht, ob und wie (häufig) der Übergang aus der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt, da darin die Funktion der Maßnahmen gesehen wird. Üblicherweise fließen hohe Summen in die Finanzierung aktiver Arbeitsmarktpolitik, die daher von einem breiten Korpus an Evaluierungsstudien begleitet wird, die zur Kontrolle oder Legitimation dienen (z.B. Card et al., 2018; Ebbinghaus, 2020). Durch den Fokus auf Arbeitsmarktintegration kommen Evaluierungsstudien hinsichtlich geförderter Beschäftigung häufig zu dem Schluss, diese wären aufgrund sog. „lock-in“ Effekte (z.B. Eppel et al., 2014) ineffektiv, weil Menschen kaum aus diesen Maßnahmen in nicht geförderte Beschäftigung wechseln. Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung wird in der österreichischen Arbeitsmarktforschung kaum untersucht (Englert et al., 2025). Dennoch argumentiert eine aktuellere Untersuchung auch, dass Transitarbeitsplätze für besonders „arbeitsmarktferne“ Gruppen wichtige stabilisierende Funktionen von Erwerbarbeit ermöglichen (Eppel et al., 2014, S. 792). Für jene geförderten Personengruppen, darunter insbesondere Frauen und ältere Personen die nicht als besonders „arbeitsmarktfern“ gelten, bietet die Teilnahme in einem Sozioökonomischen Betrieb oder einem Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt oft Unterstützung bei dem Übergang in nicht geförderte Beschäftigung (ebd.). Die Studienautor:innen attestieren den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Österreich eine im internationalen Vergleich bessere Integrationswirkung in den allgemeinen

[5] Die Arbeitsplätze werden als Transitarbeitsplätze bezeichnet, weil sie einen Übergang von Langzeiterwerbsarbeitslosigkeit in Beschäftigung anbieten, d.h. auch nicht auf Dauer angelegt sind. Entsprechend werden die Arbeitskräfte auch als sog. „Transitarbeitskräfte“ (TAK) bezeichnet.

Arbeitsmarkt. Dennoch seien die Wirkungen der Arbeitsmarktintegration unter den Teilnehmenden sehr heterogen. Im Hinblick darauf zeigen sie, dass vor allem höher gebildete Teilnehmer:innen von den Maßnahmen profitieren (ebd., S. 793). Einzelne Untersuchungen nehmen auch die Perspektiven der Beschäftigten in den Blick. Befragt nach den Transitarbeitsplätzen in Sozialen Unternehmen lässt sich eine hohe Zufriedenheit, der darin arbeitenden sog. „Transitarbeitskräfte" feststellten (Hausegger et al., 2010, S. 87ff). 63 Prozent der Befragten geben an, mit der Arbeitssituation im Transitdienstverhältnis voll zufrieden zu sein, 19 Prozent eher zufrieden und 8 Prozent sind unzufrieden. Gründe für die Zufriedenheit sind nette Kolleg:innen und Vorgesetzte, sowie eine angenehme Arbeitsatmosphäre und persönliche Unterstützung. Ähnliche gelagerte Aspekte führen zu Unzufriedenheit: ein schlechtes Arbeitsklima, fehlende Teamarbeit, keine Unterstützung und in manchen Fällen auch Unterforderung bei der Arbeitstätigkeit selbst. Insgesamt sind über 70 Prozent der Befragten mit der Arbeitsatmosphäre, den Arbeitszeiten und der Unterstützung sehr zufrieden. Breite Unzufriedenheit lässt sich vor allem im Hinblick auf die Dauer des Transitarbeitsverhältnisses feststellen: Drei Viertel der Befragten ist die Dauer zu kurz (ebd., S. 90f). Transitarbeitsplätze können für sechs Monate, mit der Option auf Verlängerung auf bis zu 12 Monate, in Anspruch genommen werden. Die Bewertung der Betreuung, die Arbeitsatmosphäre und die Bewertung der eigenen Mitarbeit im Transitarbeitsverhältnis als nützlich, sowie einer Lernerfahrung, beeinflusst die Gesamtzufriedenheit der Teilnehmenden am stärksten. Werden diese Aspekte von den Teilnehmer:innen positiv bewertet, zeigen sich auch mehr positive Verbesserungen bei der sozialen Integration, psychischer Stabilisierung und beruflichem Selbstbewusstsein. Die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Bezahlung nimmt laut Studie auf diese Entwicklungen keinen Einfluss (ebd.).

Die Evaluierung der Beschäftigungsaktion 20.000 zeigte: Aus der Perspektive der Teilnehmenden wurde die Aktion 20.000 positiv bewertet, weil sie eine bereits verloren geglaubte Beschäftigungsmöglichkeit bot. Das galt sowohl für diejenigen, die dabeiblieben als auch diejenigen, die ihre Teilnahme aus unterschiedlichen Gründen abgebrochen haben (Hausegger et al., 2019, S. 11ff). Positiv wurde vor allem die längerfristige Beschäftigungsmöglichkeit durch die zweijährige Förderung wahrgenommen, gleichzeitig löste die Befristung des Angebots auch Skepsis unter den Teilnehmer:innen aus. Zudem wurden die Tätigkeiten mehrheitlich als sinnvoll und nützlich wahrgenommen. Für positive Wahrnehmungen war es wichtig, dass der neue Arbeitsplatz neues Wissen, die Sammlung von wichtiger Berufserfahrung, ein zunehmendes Gefühl der Wertschätzung, einen optimistischeren Ausblick und neue soziale Kontakte ermöglichte (ebd., S. 14f). Das wichtigste Teilnahmemotiv war der Wunsch der geförderten Personen, nicht mehr arbeitslos zu sein, das zweihäufigste die inhaltliche Identifikation mit einer ansprechenden Tätigkeit (ebd., S. 81). Beide Motive wurden von den Teilnehmenden im Vergleich zu finanziellen Aspekten der Projektteilnahme als wichtiger eingeordnet (ebd). Hierin liegt bereits ein erster wichtiger Hinweis für diese Forschungsarbeit, nämlich dass auch in geförderten Arbeitsverhältnissen Anerkennung für die Beschäftigten eine wichtige Rolle

spielen könnte, und dass arbeitsmarkpolitische Beschäftigungsprogramme nicht nur aus materiellen Aspekten subjektiv bedeutend sind. Gründe für Abbrüche lagen vor allem in gesundheitlichen Belastungen und auch der Unzufriedenheit mit dem Arbeitsklima und/oder der Tätigkeit, durch die mangelnde Übereinstimmung von Kompetenzen und Ansprüchen der Arbeitenden und den Anforderungen der geförderten Arbeitsplätze, sowie unzureichende Einschulung und Begleitung beim Einstieg (ebd., S. 8). Die Evaluierungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Zielgruppe sehr heterogen ist und daher ein vielfältiges und differenziertes Unterstützungsangebot notwendig ist, um den betroffenen langzeiterwerbslosen über 50 Jahre die Türen zum Arbeitsmarkt wieder zu öffnen und ihnen Zugang zu Erwerbsarbeit zu ermöglichen (ebd., S. 16).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Evaluierung der Initiative „Territoires zéro chômeur de longue durée" (TZCLD), in sinngemäßer Übersetzung „Gebiete ohne Langzeitarbeitslosigkeit" in Frankreich (Markowitsch & Scharle, 2024, S. 19ff). Diese verfolgt einen lokalen Ansatz und ist durch ein Gesetz aus dem Jahr 2016 ermöglicht, indem das territoriale Recht zu experimentieren verankert und ein Experimentierfonds gegen Langzeitarbeitslosigkeit (ETCLD) vorgesehen wurde. Dort können französische Gebiete um Akkreditierung ansuchen und in Zusammenarbeit verschiedener stakeholder vor Ort ein gemeinnütziges Beschäftigungsunternehmen aufbauen (ebd.). Der gemeinnützige Arbeitsplatz soll keine Konkurrenz zu bereits bestehenden Angeboten darstellen und auch den Wünschen und Fähigkeiten der Arbeitenden entsprechen. Diese erhalten den Mindestlohn in einem vollversicherten, unbefristeten Arbeitsverhältnis mit flexiblen Arbeitszeiten, werden sozialpädagogisch begleitet und erhalten ein Weiterbildungsangebot (ebd.). Dabei hat sich gezeigt, dass die lokale Schaffung von sinnvollen Arbeitsplätzen möglich ist und positive Wirkungen für die Teilnehmenden hat (DARES, 2021, S. 21). Auch ungedeckten gesundheitlichen Bedarfen konnte begegnet werden und das Selbstvertrauen verbesserte sich für die vormals langzeiterwerbslosen Teilnehmer:innen. Die Aktivitäten beinhalten bislang unter anderem Recycling, Fahrradreparaturen, mobile und/oder soziale Lebensmittelgeschäfte, Näharbeiten, Hausmeister:innen-Tätigkeiten, Wiederverkaufsläden oder Gemüseanbau. Der Experimentierfonds gibt an, dass 32% dieser Tätigkeiten zur ökologischen Transformation, und 23% zum sozialen Zusammenhalt beitragen (ebd., S. 20).

Anders als in Österreich, gibt es in Deutschland mit dem Programm „Teilhabe am Arbeitsmarkt" (§16i SGB II)[6] nicht nur punktuell, sondern breitenwirksam öffentlich geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose, die Sozialintegration vor Arbeitsmarktintegration in den Fokus stellt (u.a. Bauer & Fuchs, 2019). Das Programm sieht Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgebende vor, die Personen einstellen, die die Kriterien für eine Förderung erfüllen (Achatz et al., 2024). Sowohl private als auch öffentliche und gemeinnützige Arbeitgebende können in den aktuellen Programmen des THCG gefördert werden (ebd.). Beide Programme des Teilhabechancengesetz sind Förderprogramme für langzeiterwerbslose Personen. „Teilhabe am Arbeitsmarkt" richtet

[6] gemeinsam mit dem Programm „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen" (§16e SGB II)

sich jedoch, sowie dessen Vorgängerprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ an Personengruppen, die im Vergleich zur Zielgruppe des §16e SGB II als wesentlich „arbeitsmarktferner“ gelten. Daher steht in diesem Programm auch die unmittelbare Möglichkeit für soziale Teilhabe durch die geförderte Beschäftigung als Zielsetzung im Vordergrund und Arbeitsmarktintegration ist ein nachgelagertes Ziel (ebd.). Kupka et al. (2018) argumentieren in Einklang mit anderen Forschungsarbeiten, dass positive Wirkungen für die Teilnehmenden von der konkreten Umsetzung des Programms abhängig sind. Dabei führen die freiwillige Teilnahme, eine höhere Wochenarbeitszeit und eine längere Programmdauer zu stärkeren Inklusionseffekten (ebd.). Ivanov et al. (2020) untersuchen die Auswirkungen des geförderten Beschäftigungsprogrammes auf die soziale Teilhabe und das Wohlbefinden (*well-being*) der Teilnehmenden in einem experimentellen Design. Dabei fragen sie nach sozialer Integration im Sinne der sozialen Zugehörigkeit und dem sozialen Status in der subjektiven Wahrnehmung der Teilnehmenden von deren Rolle und Position in der Gesellschaft. Sie gehen davon aus, dass geförderte Beschäftigung den wahrgenommenen Status und die Identität gegenüber dem Status der Erwerbslosigkeit positiv beeinflusst. In ihrer Untersuchung nehmen sie an, dass für sog. „besonders arbeitsmarktferne“ Personen und jene, mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten, sowohl die negativen Auswirkungen von Erwerbslosigkeit als auch die positiven Auswirkungen von geförderter Beschäftigung besonders ausgeprägt sind. Sie kommen zu dem Schluss, dass die Teilnahme in der geförderten Beschäftigung den wahrgenommenen Status im Gegensatz zur Erwerbslosigkeit erhöht, jedoch niedriger bleibt als bei Personen in nicht geförderter Beschäftigung. Die Autor:innen argumentieren, dass das darauf zurückzuführen sein könnte, dass das Programm befristet ist und dass es vor allem auf benachteiligte Personengruppen abzielt, bzw. eigens für diese geschaffen wurde und beides den Teilnehmenden auch bewusst ist (ebd.). Dennoch bewerteten die Teilnehmenden die Arbeit im Programm positiv. Auf einer Skala von eins bis zehn lag die durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Job bei 8,33 (ebd.). Die Studienautor:innen vermuten, dass die hohe Zufriedenheit mit der Qualität der sozialen Beziehungen auf dem Arbeitsplatz sowie der subjektiven Wahrnehmung, dass die Tätigkeiten von anderen wertgeschätzt werden, zusammenhängt (ebd.). Ergebnisse von Ivanov et al. (2020) zeigen, dass vor allem Teilnehmende mit gesundheitlichen Einschränkungen stärker von geförderter Beschäftigung profitieren und dass die mentale Gesundheit, das soziale Zugehörigkeitsgefühl und der soziale Status für Teilnehmende mit längerem Sozialhilfebezug über die Zeit stabiler bleiben. Die Effekte des Programms sind größer als in vergleichbaren Studien zu anderen Programmen, was die Autor:innen auf die spezielle Untersuchungsgruppe zurückführen, also Langzeiterwerbslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen, die ein besonders hohes Risiko für soziale Exklusion tragen (ebd.). Sie kommen zu dem Schluss, dass die Wahrscheinlichkeit der Vermittlung in nicht geförderte Beschäftigung während der Programmteilnahme eher vermindert ist, sich dafür aber positive Effekte auf das Wohlbefinden und die soziale Integration feststellen lassen. Gilt das allerdings nur für die Dauer des Programms, so die Autor:innen, müsse es dauerhaft die Möglichkeit für geförderte Beschäftigung geben (ebd.). In der Evaluierung des Programms „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ lässt sich im Zeitvergleich allerdings ein

Rückgang der Effektstärke bei den Indikatoren Lebenszufriedenheit und Zufriedenheit mit dem Lebensstandard feststellen (Achatz et al., 2024, S. 257). Dieser Rückgang wird allerdings auf Gewöhnungseffekte der Teilnahmenden insofern zurückgeführt, als dass diese durch die Gewöhnung an die neue Situation auch neue Erwartungen entwickeln (ebd.).

Ähnlich der österreichischen Arbeitsplatzgarantie, die Untersuchungsgegenstand dieser Studie ist, sollen die negativen individuellen Folgen von Langzeiterwerbslosigkeit durch die geförderte Beschäftigung kompensiert werden. „In diesem Sinne kann die geförderte Beschäftigung als eine Art Surrogat regulärer Formen der Erwerbsbeteiligung verstanden werden" (Achatz et al., 2024, S. 247). Arbeitsmarktsoziologische Forschung in Deutschland untersucht entsprechend Effekte für soziale Teilhabe sowie die subjektive Aneignung der geförderten Beschäftigung als Äquivalent zu nicht geförderter Erwerbsarbeit durch die Teilnehmenden (z.B. Bauer et al., 2013; Hirseland et al., 2012; Ramos Lobato, 2017). Unterschiedliche Studien zeigen, dass die Maßnahmen für die Teilnehmenden teilhabesteigernde Wirkungen haben und bewirken, dass sich auch die wahrgenommene soziale Teilhabe subjektiv verbessert (Aurich-Beerheide et al., 2020; Bauer & Kupka, 2016; Hirseland et al., 2012; Lietzmann et al., 2018). Allerdings hält Ramos Lobato (2017) in seinen Ausführungen fest, dass geförderte Beschäftigung nicht selbstverständlich zur Verbesserung der Sozialintegration führt, sondern unter Umständen auch zur Reproduktion von Ausgrenzungserfahrung beitragen kann (S. 305f; s. auch Grimm et al., 2013). Ramos Lobato untersucht die Frage der subjektiven Aneignung von „geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose" in seiner Forschungsarbeit umfangreich. Anhand von qualitativen Analysen beschäftigt er sich mit dem Integrationserleben von vormals langzeiterwerbslosen Personen, die mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument des Beschäftigungszuschuss bis zu fünf Jahre in Unternehmen gefördert beschäftigt werden. Er kommt zu dem Schluss, dass geförderte Beschäftigung weder per se zu sozialer Integration führt, wie konkret als politisches Ziel der Maßnahme formuliert, noch dass das Gegenteil der Fall ist. Vielmehr ist das Integrationserleben ambivalent (Ramos Lobato, 2017, S. 280f). Geförderte Beschäftigung kann seinen Ergebnissen zufolge sowohl zu einer „symbolisch bedeutsamen Aufwertung des Erwerbsstatus", als auch zu einer „Einschränkung des Integrationserlebens" beitragen (ebd., S. 303). Dieses sei einerseits von strukturellen Bedingungen der Beschäftigung und andererseits von subjektseitigen Bedingungen auf Seiten der Beschäftigten abhängig. Zentral für das Integrationserleben seien tagesfüllende und sinnstiftende Tätigkeiten, erfahrene Anerkennung und soziale Kontakte. Ambivalenzen zeigen sich insbesondere in der Aneignung des Erwerbsstatus, wobei der Lohn das zentrale Symbol für die gefördert Beschäftigten darstellt (ebd., S. 280f; 290f). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Anerkennung für die gefördert Beschäftigten bedeutsam ist, lässt jedoch offen, inwiefern Anerkennung gelingen oder auch eingeschränkt werden kann. Hier kann eine systematisch anerkennungstheoretische Betrachtung, die das subjektive Erleben von sozialer Wertschätzung in geförderter Beschäftigung in den Fokus rückt und nach Anerkennungschancen und -problematiken fragt, zu vertiefenden Einsichten gelangen. In

einer aktuellen Studie wird das Teilhabechancengesetz aus anerkennungstheoretischer Perspektive nach Axel Honneth untersucht (Englert et al., 2025). Im Zentrum steht dabei, wie Mitarbeitende in Jobcentern die geförderte Beschäftigung für langzeitarbeitslose Personen deuten. Dabei wird untersucht, ob geförderte Beschäftigung als eine Maßnahme gesehen wird, die langzeitarbeitslosen Personen Würde verleiht - also als „policy of dignity" wahrgenommen wird (ebd.). Es zeigt sich, dass in der geförderten Beschäftigung eine Möglichkeit, den Teilnehmenden Anerkennung zu vermitteln, etwa durch bezahlte Arbeit statt Leistungsbezug oder durch das Gefühl, einen sinnvollen Beitrag zu leisten, gesehen werden kann (ebd., S. 7f). Auch wenn die Maßnahme als Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt verstanden wird, wird sie im Hinblick auf Anerkennung positiv bewertet (ebd., S. 8f). Wenn die Jobcentermitarbeiter:innen jedoch davon ausgehen, dass Anerkennung nur durch reguläre, marktvermittelte Beschäftigung möglich ist, erscheint ihnen die geförderte Beschäftigung sogar als stigmatisierend – und damit als eine „policy of disrespect" (ebd., S. 12). Diese unterschiedlichen Deutungen wirken sich auf den Handlungsfokus in der Umsetzungspraxis aus: Während die einen stärker auf die individuellen Möglichkeiten und Potenziale der Teilnehmenden schauen, richtet sich der Blick der anderen stärker auf die anschließende Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und ungeförderte Beschäftigung. Die Studienautor:innen argumentieren, dass auch mit dem Teilhabechancengesetz weiterhin „reguläre" Beschäftigung als zentrale Quelle gesellschaftlicher Anerkennung angesehen wird, gleichzeitig aber eine erste Öffnung hin zu dekommodifizierender Arbeitsmarktpolitik und ein Schritt in Richtung „policy of dignity" erfolgt (ebd., S. 14). Inwiefern geförderte Beschäftigung aus anerkennungstheoretischer Perspektive Anerkennung für vormals Langzeitarbeitslose ermöglicht, wie die Autor:innen vermuten (ebd., S. 5), muss jedoch erst untersucht werden und ist Gegenstand dieser Forschungsarbeit.

Im Kontext geförderter Beschäftigung wird aufgrund ihres „Simulationscharakters" der Aspekt der Nähe zu nicht geförderter Beschäftigung viel diskutiert. Diese Nähe ist, laut Ramos Lobato (2017), für das Integrationserleben vieler gefördert Beschäftigten zwar zentral (S. 305f). Dennoch stellt er empirisch auch fest, dass gerade Abweichungen von nicht geförderter Beschäftigung in bestimmten Fällen positiv zur Aneignung des betrieblichen Integrationsprozesses beitragen können (ebd.). Entsprechend argumentiert er, dass Diskussionen über den problematischen „Simulationscharakter" von geförderter Beschäftigung verkürzt sind (ebd.). Diese Frage stellte sich in ähnlicher Weise bereits in einer historischen Studie von Jahoda (2019) in den 1930er Jahren in Süd Wales, in der sie das „Subsistence Production Scheme" (S.P.S) untersuchte. In diesem sog. Bedarfsdeckungsprogramm wurden damals Arbeitsplätze für (langzeit)erwerbslose Männer geschaffen. Das Projekt war dadurch charakterisiert, dass die erwerbslosen Männer im Eastern Valley in Kooperation gemeinsam jene Güter herstellten, die sie benötigten, um ihren eigenen Bedarf des täglichen Lebens zu decken. Die Güter mussten auch dafür verwendet werden und konnten nicht über Verkauf in den Markt gelangen. Für ihre Tätigkeiten im Programm erhielten die Arbeiter keinen Lohn, sondern bezogen weiterhin die Arbeitslosenversicherung. Allerdings konnten sie die hergestellten

Bedarfsprodukte zu so niedrigen Preisen erwerben, dass das ihnen zur Verfügung stehende Geld eine höhere Kaufkraft bekam. Ein Nebeneffekt war, dass die im Programm hergestellten Güter oft qualitativ hochwertiger waren als die auf dem Markt zu erwerbenden (ebd., S. 53). Ziel des Projektes war es, den materiellen Auswirkungen von Erwerbslosigkeit entgegenzuwirken (ebd., S. 54). Jahoda stellte für damals fest, dass es nicht einfach ist, durch die Schaffung von geförderten Arbeitsplätzen auch die gewünschten Wirkungen zu erzielen. Ihren Ergebnissen zufolge hatte das S.P.S. Programm positive finanzielle Auswirkungen für die Arbeitenden und half ihnen aus der Armut. Gleichzeitig fehlte aus Sicht der Teilnehmenden die soziale und ökonomische Realität ihrer Arbeit, womit im speziellen auch der Zwangscharakter der Privatwirtschaft gemeint war (Jahoda, 2019). Insgesamt scheint weitgehend Einigkeit darüber zu herrschen, dass die formelle Ähnlichkeit von geförderten Arbeitsplätzen zu nicht geförderten – mit Ausnahmen – für das Inklusionsempfinden und damit den Erfolg eines Programms zentral ist (Kupka et al., 2018, S. 158f). In einer qualitativen Untersuchung, in der verschiedene Zeitpunkte der Teilnahme an geförderter Beschäftigung miteinander verglichen werden, wird der Fokus auf die arbeitsmarktbezogenen Handlungsmöglichkeiten und die Mitsprachemöglichkeiten von Teilnehmenden gelegt (Langer, 2023, S. 29). Dabei stellt der Autor trotz der Heterogenität der Teilnehmenden den Wunsch nach Erwerbsarbeit als grundlegende Gemeinsamkeit fest (ebd., S. 31). Er kommt ebenso zu dem Schluss, dass sich das Teilhabeerleben der Beschäftigten in geförderten Arbeitsverhältnissen verbessere, die in ihren Rahmenbedingungen jenen von nicht geförderter Beschäftigung ähnlich sind. Dennoch bleiben die Verwirklichungschancen eingeschränkt, wenn es nach Ende der geförderten Beschäftigung keine Perspektiven auf Erwerbsintegration oder andere individuelle Handlungsmöglichkeiten gibt (ebd., S. 38).

2.4. Zwischenbetrachtung zum Forschungsstand

Die Idee dieses zweiten Kapitels lag darin, mein Forschungsinteresse an den Anerkennungschancen und -problematiken in einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie als Form öffentlich geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose thematisch einzubetten. Zu diesem Zweck habe ich die zentralen Themenfelder und deren für meine Untersuchung relevante Forschungsarbeiten ausführlicher dargestellt: Die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Anerkennung und Identität (Kapitel 2.1), Nichtanerkennung und Missachtung in Erwerbslosigkeit (Kapitel 2.2) und geförderte Beschäftigung als Maßnahme aktiver Arbeitsmarktpolitik für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit (Kapitel 2.3). In dieser Zwischenbetrachtung möchte ich nun die für mich zentralen Einsichten der bisherigen Ausführungen gebündelt darstellen und in Verbindung bringen, um dabei das Forschungsdesiderat herauszuarbeiten, das ich in dieser Dissertation bearbeite. Entsprechend schließt das Kapitel mit der Ausformulierung meines Forschungsinteresses und den Forschungsfragen dieser Untersuchung.

2.4.1. Bedeutung von Erwerbsarbeit für Anerkennung und Identität

Seit den 2000er Jahren zeigt die anerkennungstheoretische Arbeitssoziologie eindrücklich auf, dass neben dem materiellen Interesse auch normative und symbolische Aspekte sozialer Verhältnisse für Menschen in Erwerbsarbeit subjektiv bedeutsam sind und in die Formierung von arbeitsbezogenen Identitäten eingehen (Holtgrewe et al., 2000, S. 10). Erwerbsarbeit hat aus anerkennungstheoretischer Sicht in einer Erwerbsarbeitsgesellschaft für Menschen die bedeutungsvolle Funktion der gesellschaftlichen Integration. Sie definiert den sozialen Status in einem komplexen gesellschaftlichen Zusammenhang und ermöglicht Menschen gegenseitige soziale Wertschätzung und Anerkennung für ihre individuellen Beiträge zum gesellschaftlichen Zusammenleben. Damit tragen Erwerbsarbeit und deren Anerkennung auch wesentlich zu sozialer Kohäsion bei. Anerkennungstheoretische Forschung zu Erwerbsarbeit zeigt, dass Anerkennung nicht nur eine integrierende, sondern auch eine differenzierende Komponente hat. Das bedeutet, dass für die soziale Wertschätzung individueller Beiträge gerade zwischen diesen differenziert wird. Unterschiedliche Beiträge werden demnach, so wie unterschiedliche soziale Gruppen oder Klassen (Voswinkel, 2001), unterschiedlich bewertet und ermöglichen daher unterschiedlich Anerkennung. Nicht jede Art von Arbeit erfährt die gleiche gesellschaftliche Anerkennung (ebd.). Erwerbsarbeit kann auch eine Quelle von Nichtanerkennung und Missachtung sein (Voswinkel & Wagner, 2013).

Die unterschiedliche Bewertung von Arbeit zeigt sich beispielsweise in der Forschung zu Beschäftigung im Feld persönlicher Dienste (vgl. Hoffmann et al., 2012; Kocyba, 2012; Voswinkel, 2005b; Westerheide, 2022), die gesellschaftlich niedriger bewertet wird als Produktions- und Wissensarbeiten, welche gesellschaftlich hohes Ansehen und Prestige genießen. Dass sich Anerkennungsverhältnisse entlang von gesellschaftlichen Transformationsprozessen verändern, zeigt insbesondere die Forschung zum öffentlichen Dienst anschaulich (Flecker & Tschernitz, 2014; Grabe, 2014; Vogel &

Pfeuffer, 2019). Am Beispiel der österreichischen Post AG wird erkennbar, dass die Teilprivatisierung sowie Prozesse der Ökonomisierung, Liberalisierung und Privatisierung dazu geführt haben, dass die Beschäftigten ihr berufliches Ansehen und damit das symbolische Kapital ihrer Berufsgruppe ebenso verloren haben, wie die Chance auf direkte Wertschätzung in sozialen Interaktionen und auch hinsichtlich ihrer beruflichen Identität mit Wertschätzungskonflikten konfrontiert sind (ebd., Flecker et al., 2014, 2016). Dabei wird auch deutlich, dass gesellschaftliche Transformationsprozesse sowie der Wandel von Anerkennungsverhältnissen dem öffentlichen Dienst mit einer Gemeinwohlorientierung Ansehen und Prestige gekostet hat und die Beschäftigten sich mit dieser Veränderung in Identitätsbildungsprozessen auseinandersetzen müssen. Für meine Untersuchung ist diese Forschung interessant, weil durch die untersuchte Arbeitsplatzgarantie im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich gemeinwohlorientierte Arbeitsplätze geschaffen wurden. Forschung zu prekärer Beschäftigung zeigt, dass auch in der Privatwirtschaft Erwerbsarbeit mit einem Mangel an Anerkennung verbunden sein kann (Knabe, Brandt et al., 2018; Wimbauer & Motakef, 2020). Diese Defizite lassen sich auf Veränderungen in Organisationen zurückführen, durch die insbesondere Stabilität abnimmt und Statussicherheit sinkt (Brinkmann et al., 2006). Dabei zeigt sich, dass auch prekär Beschäftigte Anerkennungs- und Selbstverwirklichungswünsche aufweisen (Dörre et al., 2013).

Vor dem Hintergrund dieser Forschungsarbeiten ist eine anerkennungstheoretische Betrachtung geförderter Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit interessant, weil sie Erwerbsarbeit für jene ermöglichen soll, die keinen Zugang dazu haben. Ins Zentrum der Aufmerksamkeit rückt dabei die Frage, inwiefern Anerkennung für diese Art von Beschäftigung erfahrbar ist, die im gemeinnützigen Bereich staatlich finanziert für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit geförderte Arbeitsplätze garantiert. Zentral für diese Arbeit sind auch die folgenden Forschungsergebnisse zu Nichtanerkennung und Missachtung in Erwerbslosigkeit, weil sie den Ausgangspunkt der Untersuchungsgruppe und Grund für die Maßnahme darstellt.

2.4.2. Nichtanerkennung und Missachtung in Erwerbslosigkeit

Die öffentlich geförderte Arbeitsplatzgarantie zielt als arbeitsmarktpolitisches Projekt darauf ab, jenen erwerbslosen Menschen direkt Beschäftigung zu ermöglichen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr Fuß fassen können. Die Forschungen zu Erwerbslosigkeit zeigen, dass Betroffene als Gruppe Missachtung und Stigmatisierung im Diskurs (Uske, 2000) erfahren, weil fehlende Erwerbsarbeit mit nur wenigen Ausnahmen gegen die Erwerbsarbeitsnorm verstößt. Als Individuen erfahren sie aber auch Nichtanerkennung und Missachtung auf dem Arbeitsmarkt (Lessenich, 2009; Voswinkel, 2001), durch potenzielle Arbeitgeber:innen in Bewerbungsprozessen (Röwer, 2020) und durch sozialstaatliche Institutionen sowie arbeitsmarktpolitische Akteur:innen, insbesondere wenn diese Druck erzeugen und mit Sanktionen drohen (Wimbauer & Motakef, 2020). Missachtung und Stigmatisierung in Langzeitarbeitslosigkeit sind insbesondere Folgen der arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen seit den 1980er Jahren,

die zu einer Individualisierung von Schuld für Erwerbslosigkeit geführt haben, aufgrund derer auch verstärkt Druck auf Betroffene ausgeübt wird (Wacker, 1983; Woltran, 2011).

In der Forschung zu subjektiven Umgangsformen mit Erwerbslosigkeit zeigt sich, dass Betroffene nicht notwendigerweise resignativ und apathisch reagieren, wie die Marienthalstudie zu Arbeitslosigkeit aus den 1930er Jahren (Jahoda et al., 1933/1960) vermuten lässt. Vielmehr zeigen sich verschiedene Muster aktiver Umgangsformen, wie beispielsweise die „Sinnstruktur der Normalisierung", also der Versuch Normalität herzustellen, beispielsweise dadurch, möglichst schnell wieder in Erwerbsarbeit zu kommen, oder die „aktive Herstellung von Zugehörigkeit" (Weißmann, 2015, S. 46). Aktive Versuche alternative Anerkennungsstrukturen herzustellen, bleiben jedoch fragil, denn die Stigmatisierung ist den Betroffenen bewusst (Gurr & Jungbauer-Gans, 2017; Gurr & Lang, 2018) und wird im Hinblick auf die Gesellschaft und potenzielle soziale Interaktionen antizipiert (ebd., Röwer, 2020). Für Erwerbslose bleibt die Nichtanerkennung bedrohlich, weil sie ihre Identität weiterhin um die fehlende Erwerbsarbeit herum bilden und Anerkennungserwartungen über Erwerbsarbeit aufrechterhalten werden (Röwer, 2020). Daraus entstehen Konsequenzen für die Identität von Erwerbslosen, die zu einem „Verlust des Selbst" oder einem „Kampf um das Selbst" führen (ebd., S. 249). Alternative Anerkennungsstrukturen können Anerkennungsdefizite nur bedingt abmildern und Anerkennung durch Erwerbsarbeit kaum ersetzen. Maßnahmen geförderter Beschäftigung werden daher als Möglichkeit vorgeschlagen, Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Das wirft in weiterer Folge die Frage auf, welche Anerkennungschancen und -problematiken Maßnahmen geförderter Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit unter gegebenen Anerkennungsverhältnissen bereithalten. Vor dem Hintergrund der Forschung zu Erwerbsarbeitslosigkeit ist in diesem Zusammenhang auch relevant, inwiefern die geförderte Beschäftigung die Überwindung der Stigmatisierung ermöglicht.

2.4.3. Geförderte Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit

Geförderte Beschäftigung ist ein spezifisches Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik, mit dem insbesondere der hohen und zumeist stagnierenden Langzeitarbeitslosigkeit begegnet werden soll. Dabei werden Arbeitsplätze, die existenzsichernd und sozialversicherungspflichtig sind, für langzeitarbeitslose Menschen öffentlich gefördert bzw. staatlich finanziert. Für einen befristeten Zeitraum soll die geförderte Beschäftigung Erwerbsarbeit auf dem Arbeitsmarkt für die Betroffenen ermöglichen. Insbesondere in Deutschland wird mit einem neuen Instrument, in Abkehr von den sog. „Hartz-IV"-Gesetzen, wieder mehr auf dekommodifizierende Elemente aktiver Arbeitsmarktpolitik gesetzt (Gottschall et al., 2022). Anstelle von restriktiven Aktivierungsregimen und prioritärer Arbeitsmarktintegration steht die direkte Sozialintegration von Menschen über geförderte Erwerbsarbeit im Vordergrund. In Österreich gibt es eine auf die 1980er Jahre zurückgehende Tradition geförderter Beschäftigungsprogramme, die sich in zwei Instrumenten als Teil der aktiven

Arbeitsmarktpolitik (Sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) etabliert und seit langer Zeit Bestand hat. In Österreich gibt es in Summe eine breite Landschaft an unterstützenden Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (Eppel et al., 2024). Die Programme geförderter Beschäftigung, wie die Aktion 8.000, die Aktion 20.000 und auch der Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit, die Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose setzt zuvorderst auf direkte Beschäftigung in geförderten Arbeitsplätzen und steht dem vordergründigen Ziel der Arbeitsmarktintegration damit ein Stück weit entgegen.

Zusammengefasst lässt sich sagen: Bisherige Untersuchungen zu arbeitsmarktpolitischen Programmen mit geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose geben bereits vielfältige, tiefgehende und wichtige Einblicke in unterschiedliche Wirkungen für die gefördert Beschäftigten und vormals Langzeiterwerbslosen. Sie zeigen, dass besonders benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und jene mit niedrigen Chancen auf Arbeitsmarktintegration durch die Teilnahme von positiven Wirkungen profitieren, die nicht nur auf materielle Verbesserungen zurückzuführen sind. Forschungsarbeiten zu den länderspezifischen Programmen in Deutschland und Österreich zeigen, dass geförderte Programme positive Wirkungen für vormals langzeitarbeitslose Personen haben (Hausegger et al., 2010) und gegen negative sozialpsychologische Folgen von Erwerbslosigkeit wirken (Hausegger et al., 2019). Auch aktuelle Studien zum hier untersuchten Gegenstand der Arbeitsmarktplatzgarantie für Langzeitarbeitslosen stellen positive Wirkungen für die gefördert Beschäftigten fest (Flecker & Quinz, in Druck; Kasy & Lehner, 2023; Quinz & Flecker, 2023). Darüber hinaus gibt es jedoch kaum qualitative Arbeitsmarktforschung, die sich mit den Möglichkeiten von sozialer Teilhabe und Anerkennung gefördert Beschäftigter in österreichischen arbeitsmarktpolitischen Programmen beschäftigt (Englert et al., 2025). Forschungsarbeiten zum Teilhabechancengesetz in Deutschland attestieren geförderter Beschäftigung positive Wirkungen und zeigen, dass sich die subjektive Wahrnehmung von sozialer Teilhabe der gefördert Beschäftigten verbessert (z.B. Aurich-Beerheide et al., 2020). Auch der wahrgenommene soziale Status verbessert sich gegenüber der Erwerbslosigkeit, bleibt jedoch niedriger als in nicht geförderter Beschäftigung (Ivanov et al., 2020). Die Autor:innen vermuten einen Zusammenhang mit der Befristung des Projektes und der Zielausrichtung des Programmes für besonders benachteiligte Personen, die den befristet gefördert Beschäftigten bewusst ist (ebd.). Für die subjektive Aneignung der geförderten Beschäftigung und das Integrationserleben der Beschäftigten spielt die Art der Tätigkeit, dabei insbesondere deren Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit eine Rolle (Ramos Lobato, 2017). Dabei stellt sich geförderte Beschäftigung als Spannungsfeld und die subjektive Aneignung als ambivalent heraus (ebd.). Vor allem die Nähe zu nicht geförderter Beschäftigung auf dem allgemeinen, also nicht geförderten Arbeitsmarkt ist ein wiederholter Befund: Die Nähe trage zu positiven Wahrnehmungen und Integrationserleben bei, wohingegen größere Distanz eher negativ wahrgenommen wird (Kupka et al., 2018; Langer, 2023; z.B. Ramos Lobato, 2017).

Insgesamt wird argumentiert, dass geförderte Beschäftigungsprogramme dazu beitragen, dass der soziale Status im Vergleich zur Erwerbslosigkeit als höher wahrgenommen wird, dennoch aber nicht an den Status durch ungeförderte Beschäftigung heranreicht. Dabei wird jedoch außer Acht gelassen, dass ungeförderte Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht homogen ist und Quelle von Nichtanerkennung und Missachtung sein kann. Forschung zu geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose zeigt, dass Anerkennung eine zentrale Rolle für das Erleben von sozialer Integration spielt. Im Ergebnis seiner qualitativen Untersuchung weist Ramos Lobato (2017) daraufhin, dass erfahrene Anerkennung als Zeichen der Nützlichkeit eine wichtige strukturseitige Bedingung für die Verbesserung der Sozialintegration durch geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose ist (ebd., S. 303). Dennoch bleibt dieser Aspekt in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung bislang unterbelichtet (Englert et al., 2025). Offen bleibt, inwiefern geförderte Beschäftigung Anerkennung ermöglicht, worin Chancen und Herausforderungen liegen, wie und warum gefördert Beschäftigte Anerkennungserfahrungen machen oder nicht und wie sich diese Erfahrungen über die Zeit entwickeln. Hier kann eine systematisch anerkennungstheoretische Betrachtung, die das subjektive Erleben von sozialer Wertschätzung in geförderter Beschäftigung in den Fokus rückt und nach Anerkennungschancen und -problematiken fragt, zu vertiefenden Einsichten gelangen.

In der Handlungsdimension arbeitender Subjekte zeigt sich mithilfe der Anerkennungsperspektive, „dass Menschen Anerkennung in der Arbeit suchen, dass erfahrene oder vorenthaltene Anerkennung das Arbeitsverhalten wesentlich mitbestimmen und [d]ass verschiedene Formen der Arbeit unterschiedliche Chancen der Anerkennung bereitstellen." (Holtgrewe et al., 2000, S. 19f). Mit Blick auf geförderte Beschäftigung stellt sich die Frage, inwiefern diese Anerkennungschancen und -problematiken bereithält. Dieser Frage widme ich mich im Rahmen meiner Forschungsarbeit. Ramos Lobato (2017) konstatiert darüber hinaus, dass insbesondere der prozessuale Verlauf und die Dynamik des Integrationserleben aufgrund der Befristung der geförderten Beschäftigung noch eingehenderen Untersuchungen bedarf (S. 305). Daher lege ich in meiner Arbeit auch einen Fokus auf die Entwicklung von Anerkennungschancen und -problematiken im zeitlichen Verlauf.

2.5. Forschungsinteresse und Ziel der Studie

Im Zentrum dieser Forschungsarbeit steht die Frage nach subjektiven Anerkennungserfahrungen und damit verbundenen Anerkennungschancen und -problematiken einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose sowie deren Entwicklungen im Verlauf von zwei Jahren. Dabei werfe ich auch einen Blick auf die Entwicklungen der Erwartungen der gefördert Beschäftigten vor dem Hintergrund normativer Ordnungen. Für diese Perspektive auf den Forschungsgegenstand eignet sich ein anerkennungstheoretischer Zugang nach Axel Honneth, der davon ausgeht, dass Menschen als soziale Wesen auf Anerkennung in sozialen Beziehungen angewiesen sind und diese für die Entwicklung der Identität zentral

ist. Mit dieser theoretischen Perspektive widme ich mich dem österreichischen Modellprojekt einer Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose mit dem Ziel, die Ambivalenzen dieses Spannungsfeldes zwischen Langzeitarbeitslosigkeit, geförderter und nicht geförderter Beschäftigung zu verstehen und die Anerkennungstheorie für dieses Feld der Arbeitsmarktsoziologie fruchtbar zu machen. Meine Forschungsfrage lautet daher:

Wie gestalten sich Anerkennungschancen und -problematiken arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Form von öffentlich geförderter Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit aus der subjektiven Perspektive gefördert Beschäftigter im Zeitverlauf?

Wie nehmen sie die geförderte Beschäftigung vor dem Hintergrund normativer Ordnungen wahr? Wie erfahren gefördert Beschäftigte Anerkennung, Nichtanerkennung oder Missachtung? Wie entwickeln sich diese Erfahrungen und subjektiven Wahrnehmungen im Verlauf der Zeit und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Identität der Beschäftigten sowie deren Ansprüche an Arbeit? Dazu untersuche ich die subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen von gefördert Beschäftigten im Hinblick auf Anerkennung, Nichtanerkennung oder Missachtung in einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose und wie sich diese Wahrnehmungen und Erfahrungen im Verlauf der Zeit entwickeln. Mit dieser Forschungsfrage erweitere ich die qualitative Arbeitsmarktsoziologie zu geförderter Beschäftigung mit anerkennungstheoretischen Perspektiven im Hinblick auf gesellschaftliche Anerkennungsverhältnisse und die Wechselwirkung zwischen Anerkennung und Identität, um Anerkennungsdilemmata geförderter Beschäftigung auszuleuchten. Die Rückbindung der empirischen Ergebnisse soll schließlich theoriegenerierend zu einer anerkennungstheoretischen Perspektive auf geförderte Beschäftigung beitragen. Im folgenden Kapitel erläutere ich nun die Honneth'sche Anerkennungstheorie und gehe auf die zentralen sensibilisierenden Konzepte (Blumer, 1954) ein, die den theoretischen Rahmen dieser Arbeit bilden.

3. Anerkennungstheorie

Ein Forschungsgegenstand, wie hier die Arbeitsplatzgarantie als arbeitsmarktpolitische Maßnahme, wird stets mit einer bestimmten theoretischen Brille betrachtet, um interessierende soziale Muster in den Daten sehen und diese theoretisch reflektieren zu können. Im Fall dieser Forschungsarbeit ist das die Brille der Anerkennungstheorie, die Axel Honneth wesentlich geprägt und damit philosophische Auseinandersetzungen und soziologische Forschungen rund um das Thema Anerkennung inspiriert hat. Warum erfordert dieses konkrete Feld eine anerkennungstheoretische Perspektive? Die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie soll langzeitbeschäftigungslosen Menschen Erwerbsarbeit anbieten, weil diese im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr Fuß fassen können, also aus nicht geförderter Beschäftigung weitgehend ausgeschlossen bleiben. Erwerbsarbeit hat eine hohe Bedeutung für Menschen, wie sich mit Honneth in den Wechselwirkungen zwischen Struktur und Individuum und mit Rückwirkung auf die Identität, insbesondere auch für jene zeigt, die keine Erwerbsarbeit haben. Anhand einer staatlich finanzieren Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose untersuche ich daher aus anerkennungstheoretischer Perspektive Anerkennungschancen und -problematiken für gefördert Beschäftigte, um damit auch der Frage nachzugehen, welcher (Erwerbs)Arbeit gesellschaftlich welcher Wert zugerechnet wird. In diesem Kapitel sollen nun die theoretischen Vorannahmen und „sensibilisierenden Konzepte“ (Blumer, 1954) expliziert werden, die die vorgeschlagene Richtung mit ihrem spezifischen Fokus dieser empirischen Untersuchung ausmachen (S. 7). Sensibilisierende Konzepte versteht Blumer im Gegensatz zu präzise operationalisierten Konzepten als offene Konzepte, die Forscher:innen „für die Wahrnehmung sozialer Bedeutungen in konkreten Handlungsfeldern sensibilisieren (Kelle & Kluge, 2010b, S. 29). Für diese Forschungsarbeit ist es sinnvoll, zunächst das Verhältnis zwischen den zwei zentralen Konzepten „Anerkennung“ und „Identität“ darzulegen, von dem Honneth grundlegend ausgeht und dem ich in meiner Forschungsarbeit weitgehend folge. In der weiteren Ausdifferenzierung soll einerseits die Dualität zwischen Gesellschaft und Individuum deutlich werden, die es ermöglicht, Individuen in ihren sozialen Kontext eingebettet zu betrachten und zu verstehen. Andererseits zeige ich auch, wie dieser gesellschaftliche Kontext, mit dem sich Individuen auseinandersetzen, historisch gewachsen und sozial konstruiert ist. Davon ausgehend folgen gerechtigkeitstheoretische Überlegungen zu sozialem Wandel, die in der Wechselwirkung zwischen Gesellschaft und Individuum verankert sind und nach Honneth ihren Ausgangspunkt in der subjektiven Erfahrung von sozialem Leid haben. Zentral geht es hierbei um die Begriffe „Nichtanerkennung“ (Voswinkel, 2001), „Missachtung“ (Honneth, 1992/2016) und „Stigma“ (Goffman, 1963/1975) in ihrem Verhältnis zueinander. Die Bedeutung von Anerkennung in der Arbeitswelt und deren zentrale Begrifflichkeiten sind daran anschließend, aufgrund des Schwerpunkts dieser Forschungsarbeit detaillierter ausgeführt. Für die umfassende Untersuchung dieses komplexen Forschungsfeldes geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose greife ich auch auf das, auf Honneth’s anerkennungstheoretischen Überlegungen aufbauende, Konzept der „Ansprüche an Arbeit und Leben“ nach Hürtgen

und Voswinkel (2014) zurück. Ziel dieses Kapitels ist es, die theoretische Perspektive in ihren relevanten Aspekten für diese Studie offenzulegen, um die empirischen Ergebnisse im Sinne einer „theoretischen Sensibilität" nach Strauss und Corbin (1996) vor diesem Hintergrund zu reflektieren. Axel Honneth bietet dabei mit seiner Anerkennungstheorie eine Heuristik für die Analyse, die noch theoretische Vagheit aufweist und daher empirisch mit Inhalten gefüllt werden muss.

3.1. Anerkennung und Identität

Diskurse rund um Fragen von Anerkennung sind zentral von Axel Honneths theoretischer Konzeption und deren empirischer Anwendung geprägt. In seiner systematisierten Theorie der Anerkennung geht Honneth (1992/2016) von der für diese Studie zentralen sozialtheoretischen Prämisse aus, dass Menschen als soziale Wesen konstitutiv auf zwischenmenschliche Anerkennung angewiesen sind. Das bedeutet, dass Anerkennung ein menschliches Grundbedürfnis ist. Sie ist für die Entwicklung der individuellen Identität und das menschliche Wohlbefinden bedeutend, sowie zentrales Element der Vergesellschaftung. Honneth zufolge bilden Menschen ihre Identität im Wechselverhältnis mit ihrer sozialen Umwelt und in sozialen Interaktionszusammenhängen heraus. Sie brauchen grundlegend Anerkennung von anderen Menschen in intersubjektiven Beziehungen, um ein positives Verhältnis zu sich selbst herausbilden zu können und ein gutes Leben zu führen. Die Art und Weise, wie und wofür Menschen Anerkennung erfahren, steht mit der normativen Ordnung in Zusammenhang. Menschen orientieren sich in ihren Handlungen an sozialen Normen und Werten, denen zufolge sie dafür mit intersubjektiver Anerkennung rechnen können.

Sozialphilosophisch steht diese Theorie vor allem in der Tradition von Georg Wilhelm Friedrich Hegel und dessen Denkmodell eines „Kampfes um Anerkennung", das Honneth in der Auseinandersetzung mit dem Begriff der Anerkennung systematisch aufgearbeitet und mit George Herbert Meads Sozialpsychologie verknüpft hat (Honneth, 1992/2016). Honneth sieht in Hegels Modell einen „Schlüssel für eine Bestimmung von universalen Bedingungen der menschlichen Identitätsbildung" und versteht demnach Anerkennung „als praktische Bedingung eines positiven Selbstverhältnisses des Menschen" (ebd., S. 308). In der sozialphilosophischen Auseinandersetzung geht es vordergründig um das normative Verständnis von Anerkennung (Voswinkel, 2017, S. 17). Darauf komme ich an späterer Stelle noch einmal zurück. In der Soziologie hingegen dient die Kategorie der Anerkennung als analytisches Medium für Fragen sozialer Integration und sozialen Konflikts, weil sich Akteur:innen in ihren Wahrnehmungen, Handlungen und Bewertungen an Normen orientieren, die ihnen intersubjektive Anerkennung ermöglichen (ebd.). Sie ermöglicht es, soziale Beziehungen und Strukturen als Anerkennungsverhältnisse zu untersuchen, die durch soziale Interaktionen entstehen und das Selbstverständnis und die gesellschaftliche Teilhabe von Individuen beeinflussen. Zunächst steht bei Honneth also ein intersubjektiv-relational konstituiertes Subjekt im Mittelpunkt der Betrachtungen. Dieses strebt nach reziproker Anerkennung, um einen positiven Bezug auf sich selbst und ein gutes Leben zu erreichen. Um Honneths

Überlegungen nachzuvollziehen, ist sein Verständnis von Identität und Identitätsbildungsprozessen relevant. Er hat dabei intersubjektive Beziehungen im Blick. Menschen setzen sich damit auseinander, wie sie von anderen wahrgenommen werden und welches Bild andere ihnen über sie selbst vermitteln (Voswinkel, 2001, S. 66). Diese Auseinandersetzung findet innerhalb von gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen laufend statt und formt die Identität der Individuen. In diesem Bild über sie selbst, das Menschen in Interaktionen mit anderen durch diese vermittelt wird, sind sowohl Beschreibungen als auch Bewertungen ihrer Person erhalten und es transportiert auch die gesellschaftlich geltenden Kriterien für Anerkennung (ebd.). Der Identitätsentwicklungsprozess passiert nicht unbedingt bewusst und findet laufend und in unterschiedlichen sozialen Kontexten statt.

3.1.1. Identität als vergesellschaftender Prozess

Honneths Verständnis von vergesellschaftenden Identitätsbildungsprozessen in intersubjektiven Beziehungen, geht im Wesentlichen auf die Arbeiten von Mead, einem zentralen Theoretiker des amerikanischen Pragmatismus (und den später darauf aufbauenden symbolischen Interaktionismus), zurück (Honneth, 1992/2016; Mead, 1934/2005). Im Kern seiner Theorie setzte sich Mead mit dem interpersonalen Handeln und dem Verhältnis von Handeln und Bewusstsein auseinander (Joas & Knöbl, 2017, S. 189f). Er versteht Identität als einen Prozess sozialer Interaktion und bindet die Identitätsbildung an Prozesse der Sozialisation und damit an Vergesellschaftung. In seinen Arbeiten betont er die Relevanz intersubjektiver Perspektiven für die Soziologie. Mead (1934/2005) geht davon aus, dass sich die Identität intersubjektiv herausbildet, in dem Menschen durch Reaktionen von anderen in sozialen Interaktionen das eigene *Ich* zurückgespiegelt bekommen. Er beschäftigt sich vor allem mit der Identitätsbildung in der frühen Kindheit als Phase der primären Sozialisation und geht von einem stufenweisen Identitätsbildungsprozess aus (ebd., S. 191ff). Die unterschiedlichen Stufen der Identitätsentwicklung nennt Mead *play* und *game.* Erst lernen Kinder in Rollenspielen sich einerseits in die Rollen von anderen, beispielsweise der verschiedenen Elternteile oder Geschwister, hineinzuversetzen (*play*) und sich dabei andererseits auch selbst aus Perspektive dieser anderen zu betrachten (ebd., 193f). So erkennen Menschen sich und andere in Beziehung zueinander, also in wechselseitiger Abhängigkeit, und entwickeln Identität im Kontrast zu anderen (Mead, 1934/2005, S. 239). Später, im *game*, lernen Kinder in organisierten Spielen mit bestimmten Regeln, sich nicht nur in ein konkretes Gegenüber hineinzuversetzen, sondern internalisieren abstrakte gesellschaftliche Regeln und ein Verständnis von gesellschaftlichen Rollen und Erwartungen in einem größeren Kontext, die Mead als *generalisierte Andere* bezeichnet. Regeln und Normen werden somit im Verlauf der Sozialisation über diese Prozesse Teil der Identität. Dabei konzipiert Mead Identität als ein Zusammenspiel aus *I* und *me*, die zusammen das *Self* bzw. Selbst ergeben (ebd., 216ff). Das *me* oder mich bildet dabei den sozialisierten Teil des Selbst ab (Honneth, 1992/2016, S. 119ff). Das ist eben jener Teil des Selbst, der sich in Prozessen herausbildet, in denen sich Menschen in ihrer Bedeutung für Andere bewusst werden. Erst durch das Bewusstsein

darüber, dass Menschen durch ihre Handlungen Reaktionen von anderen auf sie selbst erzeugen, können sie sich durch die Augen der anderen selbst wahrnehmen und betrachten (ebd.). Nach Mead lernt ein Kind also zunächst in den Reaktionen verschiedener nahestehender Personen unterschiedliche Rückspiegelungen des eigenen *Ich's* kennen. Diese verschiedenen Bilder machen dem Kind bewusst, dass es Reaktionen auf sich selbst bei sog. konkreten Anderen auslöst, und es kann sich dadurch für diese anderen selbst als bedeutend wahrnehmen (Joas & Knöbl, 2017, S. 191f). Für andere Menschen von Bedeutung zu sein ist demnach von Anfang an konstitutiv für die Identität einer Person. Da diese Fremdbilder immer in Interaktion mit verschiedenen Anderen entstehen, gibt es nicht nur eines, sondere mehrere *me*s (ebd.). An dieser Stelle bezieht Mead also Normen bzw. normative Verhaltenserwartungen in seine Überlegungen zu den Interaktionsbeziehungen mit ein (Honneth, 1992/2016, S. 122). Diese ist für die normative Perspektive des Selbst relevant. In der Auseinandersetzung mit den verschiedenen *me*s vereint das Individuum in sich gesellschaftlich geteilte Erwartungen eben als sog. *generalisierte Andere*, die als Normen für Menschen handlungsanleitend wirken und Orientierung geben (ebd., S. 129f). Darüber hinaus stünde dem *me* jedoch das *I* als Antithese gegenüber, das jenen Teil des Selbst bezeichnet, der kreativ und nicht mit geltenden Normen vereinbar ist (ebd.). Honneth beschreibt das *I* in Bezug auf Mead als innere Impulse oder kreatives Reaktionspotential, also jenen Teil des Selbst, der nicht über Sozialisation gesellschaftlich geprägt ist. Diese stünden mit dem *me* in Konflikt und verhindern so die gänzliche Perspektivenübernahme der generalisierten Anderen (ebd. S. 131f). Während das Subjekt sein Verhalten entlang des internalisieren Gesamtwillens als intersubjektiv anerkannte Normen kontrolliert, müsse es diese auch ständig erweitern, um den Ansprüchen an Individuierung des *I*s Ausdruck zu verleihen (ebd.). Wie genau Mead das Durchsetzungsvermögen des *I*s gegenüber dem *me* fasst, bleibt jedoch offen. In einem späteren Text sieht Honneth von diesem sozialpsychologisch beschriebenen, naturalistisch gefassten inneren Antrieb des *I* ab (2017c).

Relevant für diese Arbeit ist, dass sich Identität in sozialen Interaktionen im Wechselverhältnis zwischen Gesellschaft und Individuum laufend entwickelt. So versteht Honneth, wie auch Mead, Identität nicht als statisch, sondern als prozesshaft und veränderbar, sodass sich diese im Verlauf des Lebens in sozialen Interaktionen stets (re-)definiert (Joas & Knöbl, 2017, S. 192). Diese Wechselwirkung zwischen Gesellschaft und Individuum beschreiben Berger und Luckmann (1969/2013) als gesellschaftlichen Konstruktion von Wirklichkeit. Im Prozess der Sozialisation verinnerlichen Subjekte gesellschaftlich geteilte Normen und Werte und lernen, was als anerkennungswürdig gilt und was nicht. Im alltäglichen Denken sind Menschen daran orientiert, müssen ihre Wirklichkeit aber auch stets subjektiv sinnvoll interpretieren und wirken durch ihr Handeln in die Gesellschaft zurück (ebd.). Menschen sind auf Anerkennung von anderen angewiesen, weil sie sich in ihrem positiven Verhältnis zu sich selbst in die normative Perspektive der Interaktionspartner hineinversetzen, dabei dessen moralische Wertbezüge übernehmen und auf sich selbst anwenden (Honneth, 1992/2016, S. 123). Gleichzeitig entstehen in der Übernahme der normativen Perspektive in Interaktionsverhältnissen auch

jeweils individuelle Ansprüche, die sich auf die geltenden Anerkennungsverhältnisse beziehen. Honneth geht davon aus, dass Subjekte, gerade *weil* sie gesellschaftliche Normen internalisieren und auf Anerkennung angewiesen sind, sich immer wieder für neue Formen von Anerkennung einsetzen und sich die Anerkennungsverhältnisse dadurch ständig verändern (ebd., S. 132). Die Verwendung des Begriffes wechselseitiger Anerkennung argumentiert Honneth aufgrund der Bedeutung als Medium für soziale Integration wie folgt:

„Wenn das Subjekt dadurch, daß[sic!] es die sozialen Handlungsnormen des »generalisierten Anderen« zu übernehmen lernt, zur Identität eines sozial akzeptierten Mitglieds seines Gemeinwesens gelangen soll, dann ist es sinnvoll, für dieses intersubjektive Verhältnis den Begriff der »Anerkennung« zu verwenden: in dem Maße, in dem der Heranwachsende seine Interaktionspartner auf dem Weg der Verinnerlichung ihrer normativen Einstellungen anerkennt, kann er sich selbst als ein Mitglied ihres sozialen Kooperationszusammenhanges anerkannt wissen." (Honneth, 1992/2016, S. 126).

Da Anerkennung nach Honneth, wie sich nun gezeigt hat, wesentlich für die Identität bzw. Identitätsentwicklung ist, soll an dieser Stelle noch der verwendete Identitätsbegriff expliziert werden. Wie oben dargelegt folgt die Arbeit einem Verständnis prozesshafter Identität, die Menschen reflexiv und relational zu anderen herausbilden. Das bedeutet im Anschluss an die gerade dargelegten Ausführungen jedoch, dass die Identitätsentwicklung nicht nach der Phase der Kindheit abgeschlossen ist, sondern über das gesamte Leben hinweg verläuft. Für das Verständnis, wie Anerkennung und Identität im Verlauf des Lebens zusammenwirken, greife ich auf die soziologische Kategorie der Identität nach Krappmann (1982) zurück. Dieser versteht Identität ebenfalls nicht als statisch, sondern als Balance, die im Prozess der Sozialisation ständig erzeugt werden muss und sich auch verändern kann. Identitätsarbeit erfolgt nach Krappmann, der an die Überlegungen und Begrifflichkeiten Erving Goffmans anknüpft, in der Balance zwischen der sogenannten persönlichen und sozialen Identität (Krappmann, 1982, S. 70ff). Dabei meint Krappmann mit der persönlichen Identität in Anlehnung an Goffman die individuelle Biografie, die sich sowohl aus den individuellen Erfahrungen und Herausforderungen als auch den jeweiligen Umgangsweisen des Subjekts damit zusammensetzt. Damit hat er von der persönlichen Identität ein anderes Verständnis als Mead von seinem „*I*". Im Hinblick auf diese Überlegungen zitiert Krappmann Goffman, der sagt er wolle den Begriff eben nicht als etwas Kreatives verstehen, sondern diesen rein soziologisch fassen (Krappmann, 1982, S. 73). So meint die persönliche Identität ein soziales Geworden sein, die aufgrund der Einzigartigkeit jeder Biografie immer individuell spezifisch ist und die nicht gänzlich in der sozialen Identität aufgeht (ebd.). Als soziale Identität wird in diesem Kontext die Reaktion darauf beschrieben, welche Identität mit Bezug auf bestimmte Merkmale oder Kategorien Individuen von anderen unterstellt oder zugeschrieben wird und Erwartungen dahingehend enthält, wie dieser Mensch sei und sich entsprechend auch verhalte und verhalten solle. Um die persönliche Identität aufrechterhalten und sich in sozialen Interaktionen dennoch etablieren zu können, orientiert sich das individuelle Verhalten an den Normen der sozialen Identität, ohne gänzlich darin aufzugehen (ebd., S. 75). Darin

zeigt sich, dass Krappmann ein Spannungsverhältnis zwischen persönlicher und sozialer Identität für das Individuum darstellt, zwischen dem, wer sie aufgrund ihrer individuellen Biografie sind, und den Erwartungen, die andere an sie herantragen. Identitätsbalance ist dann die prozesshafte Arbeit von Individuen, in diesen Spannungen eine kohärente Identität zu entwickeln und verschiedene soziale Rollen und Kontexte konsistent in Einklang zu bringen. Diese sog. Ich-Identität entwickelt sich durch die Fähigkeit, sich in sozialen Situationen und Interaktionen angemessen im Sinne von an Normen und Erwartungen orientiert zu verhalten, ohne dabei die eigene bzw. persönliche Identität zu verlieren.

Krappmann (1982) formuliert „identitätsfördernde Fähigkeiten", die für Individuen notwendig sind, um die eigene Identität sowohl in der Umsetzung von sozialen Rollen als auch im Widerspruch zu den Erwartungen durchsetzen zu können (S. 132ff): Empathie/"role taking", Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz und Identitätsdarstellung. Um das leisten zu können geht es also darum, sich in andere hineinversetzen zu können und gleichzeitig aber (Rollen)Erwartungen anderer nicht gänzlich zu übernehmen, sondern diese auch zu hinterfragen. Ambiguitätstoleranz bezieht sich darauf, dass Individuen die Widersprüchlichkeiten von Rollen aushalten und damit umgehen können, dass nie alle Bedürfnisse befriedigt werden können. Und mit Identitätsdarstellung meint Krappmann, dass Individuen ein Bild ihrer Identität präsentieren, das sowohl mit gesellschaftlichen Normen in Einklang gebracht ist als auch einer Kontinuität in der eigenen Biografie entspricht (ebd.). Dabei sind Menschen stets widersprüchlichen Anforderungen der Gesellschaft ausgesetzt, in der kein grundlegender Normenkonsens herrscht.

„Ich-Identität erreicht das Individuum in dem Ausmaß, als es, die Erwartungen der anderen zugleich akzeptierend und sich von ihnen abstoßend, seine besondere Individualität festhalten und im Medium gemeinsamer Sprache darstellen kann. Diese Ich-Identität ist kein fester Besitz des Individuums. Da sie ein Bestandteil des Interaktionsprozesses selber ist, muss sie in jedem Interaktionsprozess angesichts anderer Erwartungen und einer ständig sich verändernden Lebensgeschichte des Individuums neu formuliert werden." (Krappmann, 1982, S. 208).

So zielt dieses Identitätsverständnis darauf ab, Individuen die Möglichkeiten und das Potential zu geben, kreativ mit den nicht übereinstimmenden Normen umzugehen (ebd., S. 209), um Ambiguitäten und Widersprüchlichkeiten auszuhalten. Das bedeutet, dass Individuen in sozialen Kontexten stets daran arbeiten, Identitätsbalance herzustellen, um ihren Platz in der Gesellschaft definieren und ihre Identität sich mit den gesellschaftlichen Verhältnissen mitverändert. Mit Honneth gedacht sind hierfür die Anerkennungsverhältnisse ausschlaggebend.

In diesem ersten Schritt soll nun klar geworden sein, warum für Honneth Anerkennung konstitutiv für die Identitätsbildung von Subjekten und deren Wohlbefinden ist und inwiefern Menschen in Interaktionsverhältnissen stets relational zueinander in Beziehung stehen. Anerkennung ist also immer ein Wechselverhältnis, in dem Menschen ihre Identität interdependent aufeinander bezogen herausbilden. Verknüpft mit dem Begriff der

Identitätsbalance bei Krappmann, setzten sich Menschen laufend aktiv mit (widersprüchlichen) Rollenerwartungen, die in gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen auf Normen bezogen sind, so auseinander, dass ihre individuell biografische Identität Kontinuität behält, sie Rollenerwartungen erfüllen, aber nicht gänzlich darin aufgehen. Zentral ist, dass es sich dabei um einen laufend stattfindenden Prozess von Identitätsarbeit in Anerkennungsverhältnissen handelt. Nach Honneth besteht die Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse aus drei verschiedenen Sphären, deren idealtypischen Formen von Anerkennung als zentrale Begrifflichkeiten im nächsten Kapitel dargestellt werden.

3.2. Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse

Idealtypische Formen von Anerkennung

Die intersubjektiven Beziehungen und Interaktionen in denen Menschen von Anderen Anerkennung erfahren und darüber ihre Identität herausbilden, systematisiert Honneth in der Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse (Honneth, 1992/2016, S. 148ff). Er unterscheidet drei idealtypische Muster intersubjektiver Anerkennung, über die Menschen in verschiedenen sozialen Beziehungen und Interaktionszusammenhängen gegenseitig je unterschiedliche Dimensionen ihrer jeweiligen Persönlichkeit anerkennen. Jede Form intersubjektiver Anerkennung beinhaltet eine eigene Anerkennungsweise, die wiederum verschiedene Arten der praktischen Selbstbeziehung ermöglichen. Die Struktur der Anerkennungsverhältnisse besteht ihm zufolge also aus den drei idealtypischen Formen von Anerkennung Liebe, Recht und Solidarität. Die Sphären unterscheiden sich je nach Form der sozialen Integration in ihren sozialen Kooperationszusammenhang. Damit Menschen zu einem positiven Selbstverhältnis und einem guten Leben gelangen können, bedürfen sie aller drei Formen wechselseitiger Anerkennung zusammen, „denn nur dank des kumulativen Erwerbs von Selbstvertrauen, Selbstachtung und Selbstschätzung […] vermag eine Person sich uneingeschränkt als ein sowohl autonomes wie auch individuiertes Wesen zu begreifen und mit ihren Zielen und Wünschen zu identifizieren“ (Honneth, 1992/2016, S. 271). Demnach ist es auch für die Herausbildung der Identität wichtig, dass Menschen in allen drei Sphären die jeweilige Anerkennung erfahren. Die verschiedenen erfahrbaren Muster bzw. Formen intersubjektiver Anerkennung möchte Honneth phänomenologisch so ausbuchstabieren, dass sie für einzelne Forschungen anschlussfähig und empirisch überprüfbar werden (Honneth, 1992/2016, S. 152). Im Folgenden stelle ich dar, inwiefern sich die drei idealtypischen Formen wechselseitiger Anerkennung „im Hinblick auf das Medium der Anerkennung, die Art der ermöglichten Selbstbeziehung und das moralische Entwicklungspotential“ voneinander unterscheiden (ebd., S. 152f). Dazu werde ich die drei Muster Liebe, Recht und Solidarität mit ihren Formen praktischer Selbstbeziehungen im Detail beschreiben. Das ermöglicht an späterer Stelle auch einen Blick auf deren jeweilige Kehrseite, die für diese Forschungsarbeit wichtig sein wird: Gescheiterte Anerkennung, die in Form von Missachtung subjektive Unrechtserfahrungen hervorrufen kann und an der die Bedeutung von Anerkennung für Individuen besonders deutlich erkennbar wird. Aber, *first things first*:

3.2.1. Liebe und Selbstvertrauen

Liebe meint jenes Muster intersubjektiver Anerkennung, indem sich Menschen wechselseitig als voneinander abhängig und damit in ihrer Bedürfnis- und Affektnatur als Subjekte wahrnehmen und anerkennen (Honneth, 1992/2016, S. 153ff). Dies geschieht über affektive Zustimmung und emotionale Zuwendung in der Anerkennungssphäre der sozialen Nahbeziehungen bzw. der Familie. Liebe als Form der Anerkennung ist also von konkreten Anderen abhängig und findet in Primärbeziehungen durch wechselseitige Zuneigung und Fürsorge statt. Die Besonderheit der sozialen Nahbeziehungen liegt darin, dass sie nur wenige und konkrete andere Menschen umfassen, mit denen starke Gefühlsbindungen geteilt werden. Als solche versteht Honneth beispielsweise Eltern-Kind-Beziehungen, aber ebenso Paarbeziehungen und Freundschaften. Erfahren Menschen diese Form der Anerkennung in den entsprechenden Anerkennungssphären, ermöglicht ihnen das, grundlegendes Vertrauen in sich selbst zu fassen (ebd., S. 172). Nach Honneth geht diese Form der Anerkennung allen anderen voraus. Er fasst sie als notwendige psychische Voraussetzung für alle anderen Formen von intersubjektiver Anerkennung. Relevant ist dabei, dass Menschen lernen, sich in ihrer Bedürftigkeit gegenseitig anzuerkennen und dadurch Selbstvertrauen herausbilden. Liebe in Primärbeziehungen ermöglicht im Verlauf des Lebens über emotionale Zuwendung immer wieder Selbstvertrauen zu erhalten oder auszubilden. Diese Art der Anerkennung beschränkt sich also nicht auf die (frühe) Kindheit, sondern ist im gesamten Lebensverlauf relevant. Wichtig ist dabei eine Balance zwischen Bindung und Selbstständigkeit, die ein Vertrauen in die emotionale Zuwendung voraussetzt (Honneth, 1992/2016, S. 154). Das bedeutet, dass Menschen auf Bindungen in sozialen Beziehungen und deren affektive Zuwendung vertrauen können, auch wenn sie darüber hinaus Selbstständigkeit entwickeln. Da es für diese Art der Anerkennung Sympathie und Anziehung braucht, können diese Anerkennungsverhältnisse nur auf bestimmte Personen begrenzt sein und brauchen persönliche Beziehungen (ebd., S. 174). Als soziale Interaktionszusammenhänge gelten also hier Intim- und persönliche Primärbeziehungen, die sich im Laufe des Lebens auch verändern oder ausweiten können. In der Kindheit sind es vielleicht nur die Eltern, vielleicht auch noch Geschwister, irgendwann Partner:innen oder enge Freund:innen, die Menschen in ihrer Bedürfnisnatur so anerkennen, dass diese ihr Selbstvertrauen aufrechthalten.

3.2.2. Recht und Selbstachtung

Das zweite Muster intersubjektiver Anerkennung ist das Recht, in dem sich Menschen primär wechselseitig als Personen bzw. Subjekte mit personalen Eigenschaften in ihrer menschlichen Würde achten (Honneth, 1992/2016, S. 181f). In der Sphäre des Rechts erkennen sich Subjekte wechselseitig in ihren Fähigkeiten an, „in individueller Autonomie über moralische Fragen vernünftig zu entscheiden“ (ebd., S. 177). Anerkennung drückt sich als kognitive Achtung dieser individuellen Autonomie aus. Diese Form der Anerkennung ermöglicht es den Subjekten, sich selbst als von anderen geachtet

zu erfahren und so auch zu Selbstachtung zu gelangen. Der soziale Interaktionszusammenhang ist in der Sphäre des Rechts weitaus größer als in jener der Liebe. Das Recht bezieht alle Mitglieder eines bestimmten Gemeinwesens ein, erkennt ihre moralische Zurechnungsfähigkeit gleichermaßen an, wodurch Individuen wiederum als gleich anerkannt werden können. Daher ist nach Honneth in dieser Sphäre die Idee der Gleichheit verankert, beschränkt sich jedoch auf ein bestimmtes Gemeinwesen, innerhalb dessen alle gleichermaßen zu Teilnahme an der gemeinsamen Willensbildung befähigt sind (ebd., S. 194).

3.2.3. Solidarität und Selbstschätzung

Solidarität ist das Muster intersubjektiver Anerkennung, indem sich Menschen wechselseitig in ihren konkreten Eigenschaften und Fähigkeiten wertschätzen (Honneth, 1992/2016, S. 196f). In der Wertgemeinschaft wird, anders als in der Anerkennungsform des Rechts, gerade die Differenz (und nicht Gleichheit) der Subjekte reziprok anerkannt. Die Wertgemeinschaft bilden Mitglieder in einem sozialen Lebenszusammenhang durch gemeinsame Wert- und Zielvorstellungen (ebd., S. 198). Aus diesem Grund bezeichnet Honneth diese dritte Form der Anerkennung als die normativ Herausforderndste: durch soziale Wertschätzung werden jene persönlichen Eigenschaften anerkannt, die die Subjekte von anderen unterscheiden und damit individuell charakterisieren (ebd., S. 197). Voraussetzung dafür ist, dass ein intersubjektiv geteilter Werthorizont besteht (ebd., S. 196). Das bedeutet, dass Menschen sich in ihrer jeweiligen Individualität dann wechselseitig wertschätzen und als wertgeschätzt wahrnehmen können, wenn sie sich vor dem Hintergrund ihrer gemeinsamen Wertorientierungen darüber im Klaren sein können, welche Bedeutung ihre Eigenschaften für den jeweils anderen haben (ebd.). Dem folgend stellt sich die Frage, „wie das evaluative Bezugssystem beschaffen ist, innerhalb dessen sich der Wert der charakteristischen Eigenschaften einer Person messen läßt[sic!]“ (ebd., S. 184). Als solches Bezugssystem ist die Wertegemeinschaft der Orientierungsrahmen, indem geteilte Zielvorstellungen vorgeben, welchen Beitrag Eigenschaften einzelner Subjekte zur Erfüllung dieser Ziele leisten. Nach Honneth sind diese inhaltlich variabel, da sie historisch gewachsen und kulturell bestimmt, demnach auch veränderbar, sind:

„Das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft gibt die Kriterien vor, an denen sich die soziale Wertschätzung von Personen orientiert, weil deren Fähigkeiten und Leistungen intersubjektiv danach beurteilt werden, in welchem Maße sie an der Umsetzung der kulturell definierten Werte mitwirken können.“ (ebd., S. 198)

Grundsätzlich entwickeln Subjekte durch diese Form der Anerkennung ein positives Selbstverhältnis heraus, das als Selbstschätzung – oder umgangssprachlich, wie Honneth meint, als Selbstwert – bezeichnet werden kann (ebd., S. 209). Selbstschätzung ist dann möglich, wenn sich Subjekte, als von anderen bzw. für andere als wertvoll in ihren lebensgeschichtlich entwickelten Fähigkeiten und Leistungen anerkannt wahrnehmen, die sie von anderen jeweils unterscheiden und somit individuell auszeichnen. So entsteht in modernen Gesellschaften Solidarität, deren Voraussetzung nach Honneth eine symmetrische Wertschätzung insofern ist, als das alle Subjekte die gleiche Chance erhalten,

sich als wertgeschätzt anerkannt zu wissen (ebd., S. 210). Durch den Wert der individuellen Fähigkeit eines Subjektes für andere, entsteht Solidarität über die affektive Anteilnahme an deren Besonderheit (anstelle bloßer Toleranz dieser).

Zusammengefasst entwickelt Honneth in seiner Theorie der Anerkennung drei idealtypische Formen intersubjektiver Anerkennung, durch die Menschen in Identitätsbildungsprozessen positive Selbstbezüge entfalten können. Er beschreibt damit theoretisch die Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse in der Gesellschaft, in der Anerkennung als Medium sozialer Integration fungiert. Die Formen der sozialen Integration in ihrem sozialen Kooperationszusammenhang sind je nach Art, Größe und Bestimmtheit dessen sozialer Beziehungen und Möglichkeiten sozialer Interaktionen unterschiedlich. Sie beziehen sich auf jeweils unterschiedliche Persönlichkeitsdimensionen, die über verschiedene Anerkennungsweisen verschiedene praktischen Selbstbeziehungen ermöglichen. Die folgende Tabelle „Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse“ soll einen Überblick über die theoretische Konzeption Honneths geben.

Anerkennungsform	**Liebe**	**Recht**	**Solidarität**
Sozialer Kontext und Interaktionszusammenhänge	Soziale Nahbeziehungen	Gemeinwesen	Wertegemeinschaft
Persönlichkeitsdimension	Bedürfnis- und Affektnatur	Moralische Zurechnungsfähigkeit	Fähigkeiten und Eigenschaften
Anerkennungsweise	Emotionale Zuwendung	Kognitive Achtung	Soziale Wertschätzung
Praktische Selbstbeziehung	Selbstvertrauen	Selbstachtung	Selbstschätzung

Tabelle 1 Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse in Anlehnung an Honneth (1992/2016); Eigene Darstellung.

3.3. Gesellschaft als Anerkennungsordnung

Historische Ausdifferenzierung der drei Sphären

Honneth bettet die beschriebenen sozialen Interaktionen und individuellen subjektiven Erfahrungen in einen gesellschaftlichen Kontext ein, indem er die Gesellschaft als institutionalisierte Anerkennungsordnung versteht. Ihm zufolge sind soziale Integration und soziale Interaktionen normativen Zwängen in institutionalisierten Prinzipien unterworfen, die festlegen, wofür Anerkennung erwartbar ist (Honneth, 2017b, S. 286). Ihm geht es darum, diese normativen Prinzipien freizulegen, um gesellschaftliche Prozesse verstehbar zu machen. Während er das oben dargestellte menschliche Bedürfnis nach intersubjektiver Anerkennung anthropologisch fasst, orientiert sich die Verteilung von Anerkennung also an bestimmten Regeln und Normen, die historisch entstehen und sozial konstruiert sind. Wofür Menschen in welchem Kontext Anerkennung erfahren und vor allem auch erwarten können ist demnach nicht individuell oder anthropologisch aus einem Persönlichkeitsverständnis abzuleiten, sondern von der jeweiligen strukturellen und kulturellen Umwelt abhängig. Das bedeutet auch, dass sich Anerkennungsverhältnisse und Anerkennungserwartungen verändern können. Honneth verfolgt ein kulturell spezifisches Verständnis von Anerkennung und geht davon aus, dass die „Angewiesenheit auf

intersubjektive Anerkennung stets durch die besondere Art und Weise geprägt sein wird, in der in einer Gesellschaft jeweils die wechselseitige Gewährung von Anerkennung institutionalisiert ist" (Honneth, 2017c, S. 162f). Die Herausbildung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaftsform ist für ihn das Ergebnis der historischen Ausdifferenzierung der drei oben beschrieben sozialen Sphären der Anerkennung Liebe, Recht und Solidarität, in denen Menschen jeweils für bestimmte Aspekte ihrer Persönlichkeit anerkannt werden können. Diese drei Formen repräsentieren spezifische Dimensionen der Anerkennung, die in unterschiedlichen institutionellen Strukturen verankert sind. Als Kerninstitutionen sieht Honneth in kapitalistischen Gesellschaftsformen die Familie, den Rechtsstaat und die Arbeitswelt (ebd., S. 164ff). Innerhalb der kapitalistischen Kerninstitutionen erfolgt Anerkennung entlang der jeweiligen Prinzipien Fürsorge, Gleichheit und Leistung.

Die Anerkennungssphäre der Liebe ist insofern in der Familie institutionalisiert, als dass der Phase der Kindheit besondere Fürsorgepflichten zugesprochen werden, weshalb die Eltern (historisch zuerst nur Mütter) dafür verantwortlich sind, den Prozess von der menschlichen Unselbstständigkeit zur Herausbildung eines Selbstvertrauen durch affektive Zuneigung zu begleiten (Honneth, 2017c, S. 163f). Außerdem löst die romantische Zweierbeziehung wirtschaftliche Formen von Primärbeziehungen ab. Sie ist durch gegenseitige Zuneigung sowie die gegenseitige Anerkennung von Menschen in ihren persönlichen Bedürfnissen gekennzeichnet (ebd.). In sozialen Nahbeziehungen, insbesondere der Familie als institutionalisierte Sphäre der Liebe, können Menschen also aufgrund des Fürsorgeprinzips wechselseitig voneinander Anerkennung ihrer Bedürfnisse durch emotionale Zuwendung erwarten und erfahren und dadurch Selbstvertrauen herausbilden.

Hauptaugenmerk legt Honneth in seiner Auseinandersetzung mit der historischen Ausdifferenzierung der drei Anerkennungssphären auf jene des Rechts und der Solidarität. Ihm zufolge hat sich im historischen Strukturwandel von traditionellen zu modernen Gesellschaften die Anerkennung der vormodernen Ehre in zwei verschiedene Sphären ausdifferenziert und dabei einerseits demokratisiert und andererseits meritokratisiert (ebd., S. 166). Die spezifische Form von Anerkennung in der Sphäre der Solidarität leitet sich kulturell eingehegt aus diesem Transformationsprozess ab (Honneth, 1992/2016, S. 197f). Gemeint ist damit konkret die Ablöse des Adels durch das ökonomisch aufstrebende Bürgertum, wodurch es zu einer Abkehr des Prinzips der ständischen Ehre kommt, also dass gesellschaftlicher Status und Würdigung Subjekten aufgrund ihrer Herkunft und ihrem Besitz zuteilwerden (Honneth, 2017c, S. 165f). So setzt das Bürgertum in konflikthafter Auseinandersetzung eine neue Wertorientierung durch, die vorsieht, dass soziale Wertschätzung von nun an je nach individuell erbrachter Leistung im Arbeitsverhältnis zuteil wird: das Leistungsprinzip (ebd.). Die Arbeitswelt wird zur institutionalisierten Sphäre der Solidarität bzw. der Wertegemeinschaft. Dabei tragen die im Rahmen der protestantischen Ethik religiös aufgewertete Berufsarbeit (Weber, 1921/1972) und die Etablierung eines Arbeitsmarktes maßgeblich zur Herausbildung des Leistungsprinzips als kulturelles Leitbild für die Zuerkennung von sozialer Wertschätzung

bei (Honneth, 2017c, S. 175). Nach Honneth bleibt diese dritte Art von Sozialbeziehungen in der Sphäre der Solidarität hierarchisch organisiert und soziale Wertschätzung wird entlang einer „hierarchisch aufgefächerten Wertskala" gewährt (ebd., S. 165). In diesem Sinne verändert sich die Vorstellung darüber, auf welche Weise Subjekte sich an gesellschaftlichen Zielsetzungen beteiligen können. Unter welchen Bedingungen wechselseitige Anerkennung wofür erfahrbar und erwartbar ist, hat sich in gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen manifestiert. Diese Anerkennungsverhältnisse sind insofern auf Verhältnisse sozialer Ungleichheit bezogen, als dass Ungleichheitsverhältnisse durch sie wahrgenommen und gedeutet werden (Holtgrewe et al., 2000, S. 10). Ungleichheiten werden durch den Filter der Anerkennungsverhältnisse legitimiert oder delegitimiert und daraus folgend reproduziert oder transformiert (ebd.).

Die Anerkennungssphären haben nach Honneth aufgrund der jeweiligen Prinzipien, die ihnen zugrunde liegen einen sog. Geltungsüberhang (Honneth, 2017c, S. 177). Während sich die vormoderne Ehre, wie beschrieben, in der Sphäre der Solidarität meritokratisiert, findet auch eine Demokratisierung statt. In der Sphäre des Rechts als institutionalisierte Rechtsordnung entwickelt sich der Anspruch auf Gleichbehandlung all jener, die von dieser erfasst sind (Honneth, 1992/2016, S. 176f). Aufgrund des zugrundeliegenden Gleichheitsprinzips können alle Menschen innerhalb eines Gemeinwesens gleichermaßen die kognitive Achtung ihrer moralischen Zurechenbarkeit erwarten. Honneth bezieht sich neben Hegel u.a. auf T.H. Marshall und geht davon aus, dass Menschen als Staatsbürger:innen rechtliche Anerkennung erfahren und unabhängig von ökonomischen Voraussetzungen als gleiche Mitglieder eines politischen Gemeinwesens auch gleiche Rechte teilen (ebd., S. 186f). Dabei unterscheidet Honneth drei Arten subjektiver Rechte: liberale Freiheitsrechte, politische Teilnahmerechte und soziale Wohlfahrtsrechte. So schreibt er: „Sich wechselseitig als Rechtsperson anzuerkennen, heißt insofern heute mehr, als es noch zu Beginn der modernen Rechtsentwicklung bedeuten konnte: nicht nur in der abstrakten Fähigkeit, sich an moralischen Normen orientieren zu können, sondern auch in der konkreten Eigenschaft, das dafür nötige Maß an sozialem Lebensstandard zu verdienen, wird ein Subjekt inzwischen geachtet, wenn es rechtlich Anerkennung findet." (ebd., S. 190). Indem allen Menschen (eines Gemeinwesens) gleichermaßen rechtliche Anerkennung, also Achtung der individuellen Autonomie und menschlichen Würde, zugestanden wird, spricht Honneth (2017c) von Demokratisierung (S. 166). Voraussetzung für die rechtliche Gleichstellung sind jedoch alle drei Arten subjektiver Rechte, denn eine Einschränkung in einem würde jeweils auch eine Einschränkung in einem anderen Recht bedeuten.

An diesem Prozess sozialstaatlicher Transformation zeigt sich, wie die unterschiedlichen Sphären ineinandergreifen (ebd., S. 176f). Dabei haben sich soziale Rechte etabliert, durch die „ein Minimum an sozialer Wertschätzung und ökonomischer Versorgung von der faktischen Leistung unabhängig gemacht und in einen individuellen Rechtsanspruch transformiert [wird]" (ebd.). Ausschlaggebend dafür war das Argument, dass individuelle Autonomie auf Basis des Gleichheitsprinzips überhaupt nur möglich ist,

wenn alle Menschen auch unabhängig von erbrachten Leistungen zu einem Mindestmaß ökonomisch abgesichert sind (ebd.). An diesem Beispiel verdeutlich Honneth, dass die Prinzipien der drei institutionalisierten Anerkennungssphären wechselseitig bestimmte Voraussetzungen für deren jeweilige faktische Anwendbarkeit schaffen und dadurch über die eigene Sphäre hinaus Geltung erlangen. Diese kann schließlich aus moralischen Gründen eingeklagt werden, was wiederum stets zu einer Ausdehnung der faktischen Anerkennungsverhältnisse bzw. Veränderung der kapitalistischen Anerkennungsordnung in Kämpfen um Anerkennung führt. In diesen können bspw. nach der sozialstaatlichen Einhegung der Anerkennungssphäre des Leistungsprinzips sowohl rechtliche Argumente als auch die Umdeutung der Leistungsbewertung zur Umverteilung von Ressourcen geltend gemacht werden (ebd.). In der Ausdifferenzierung der sozialen Anerkennungssphären ist die moralische Grundlage für soziale Konflikte nach Honneth bereits notwendigerweise angelegt. Darin finden dann soziale Kämpfe statt, die eine Ausweitung von faktischen Anerkennungsverhältnissen zur Folge haben, die festlegen, wofür Menschen jeweils Anerkennung erfahren können, welche wiederum in ihre Identitätsbildungsprozesse einfließt, und in denen soziale Ungleichheiten legitimiert werden.

Bis jetzt haben wir uns damit auseinandergesetzt, dass Menschen als soziale Wesen auf Anerkennung durch andere angewiesen sind und ihr Selbstbild daran orientiert herausbilden. Anerkennung kann in unterschiedlichen Sphären unterschiedliche Formen annehmen. Ebenso liegen Anerkennungschancen unterschiedliche Prinzipien und unterschiedlich wenige oder viele, nahe oder entfernte soziale Beziehungen zugrunde. Gleichzeitig versteht (Honneth, 2017c) die Gesellschaft als institutionalisierte Anerkennungsordnung. Menschen orientieren sich in ihrem Handeln, Denken und in ihren Werten an dieser Ordnung und entwickeln dabei Erwartungen an Anerkennung. Die Anerkennungsordnung ist sozial konstruiert und historisch gewachsen. Ihr liegen gesellschaftliche Normen zugrunde die regeln, wofür Anerkennung erwartet werden kann. Sie legitimiert daher, dass Menschen für bestimmte Bedürfnisse oder Eigenschaften von anderen Menschen intersubjektiv Anerkennung erwarten können. Welche Bedürfnisse und Eigenschaften das sind, ist stets Gegenstand von gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen und Kämpfen um Anerkennung. Wie es nach Honneth zu diesen Kämpfen um Anerkennung kommt, führe ich im nächsten Kapitel genauer aus.

3.4. Anerkennung und Gerechtigkeit

Die bereits angedeuteten soziale Kämpfe um Anerkennung stützt (Honneth, 2017c) auf subjektive Unrechtserfahrungen im Alltag und macht diese zum Ausgangspunkt seiner anerkennungstheoretischen Gerechtigkeitskonzeption (S. 135). Er spricht von Ungerechtigkeitserfahrungen, wenn Menschen die innerhalb des strukturellen Bezugsrahmens der Anerkennungsordnung Anerkennung, die sie legitimerweise erwarten können, nicht erfahren. Die Folge daraus ist, dass die sozial gerechtfertigten Erwartungen von Subjekten enttäuscht werden und das führt wiederum dazu, dass Missachtungserfahrungen subjektiv als ungerecht wahrgenommen werden.

Unrechtserfahrungen treten also auf, wenn Subjekte von anderen nicht anerkannt werden, obwohl sie diese Anerkennung aufgrund geteilter Normen und Werte erwarten könnten. Je nach Sphäre der Anerkennung sind diese Erfahrungen unterschiedlich. Die drei Muster der Liebe, des Rechts und der Solidarität, wie ich sie in Kapitel 3.2 vorgestellt habe, haben also immer auch eine Kehrseite: Missachtungserfahrungen. Ebenso wie die idealtypischen Anerkennungssphären buchstabiert Honneth deren jeweilige Formen von Missachtung – Misshandlung und Vergewaltigung; Entrechtung und Ausschließung; Entwürdigung und Beleidigung –, und welche Persönlichkeitskomponente dadurch bedroht wird, systematisch aus. Um die Konsequenzen der subjektiven und alltäglichen Missachtungserfahrungen für Honneths gerechtigkeitstheoretische Überlegungen nachvollziehen zu können, gilt es, diese zunächst etwas detaillierter vorzustellen. Missachtung ist ein zentrales theoretisches Konzept dieser Arbeit, das nun dargestellt werden soll. Dabei gehe ich auch auf die Differenzierung des Begriffes der Missachtung wie von Voswinkel (2001) vorgeschlagen ein, der ich für meine Arbeit folge, und setze den Begriff des „Stigma" nach Goffman (1963/1975) zur Honneth'schen Missachtung in Beziehung.

3.4.1. Missachtung als Kehrseite der Anerkennung

Wie sich bereits zu Beginn des Theoriekapitels gezeigt hat, ist Anerkennung in drei unterschiedlichen Sphären für die Identitätsbildung der Subjekte ein konstitutives und vergesellschaftendes Moment. Anerkennung hat jedoch auch eine Kehrseite, nämlich dann, wenn sie nicht zugestanden wird. Honneth spricht hier von Missachtung. Und mit Missachtung gehen subjektive Unrechtserfahrungen einher. Er erarbeitet daher systematisch „Formen von Mißachtung[sic!], die als ein negatives Äquivalent der entsprechenden Anerkennungsverhältnisse den gesellschaftlichen Akteuren die Tatsache vorenthaltener Anerkennung sozial erfahrbar machen können" (1992/2016, S. 150). Erfahrungen von Missachtung liegen in den jeweiligen Anerkennungssphären dann vor, wenn die legitimerweise erwartete Anerkennung nicht zugestanden bzw. vorenthalten wird. Hier führt Honneth auch den Begriff der Ansprüche ein, der später in Kapitel 3.5.2 noch relevant sein wird. Erfahrungen von Missachtung, die als ungerecht wahrgenommen werden, verweisen implizit auf die Erwartung, die Menschen unter normativen Gesichtspunkten an Anerkennung stellen (ebd., S. 212ff). Die Formen von Missachtung unterscheiden sich je nach den Sozialbeziehungen, innerhalb derer sie stattfinden und daraus folgend danach, welche praktische Selbstbeziehung dabei verletzt wird, die Menschen zuvor intersubjektiv herausgebildet haben (ebd.; s. Tabelle 1). Ungerechte Missachtungserfahrungen stellen demnach die Verletzung einer zunächst in intersubjektiven Beziehungen positiv herausgebildeten Selbstbeziehung dar, mit deren Bestätigung die jeweiligen Subjekte aufgrund normativer Voraussetzungen legitimerweise eigentlich rechnen. Gerade weil Anerkennung und Identität wie oben dargelegt so verschränkt sind, können Missachtungserfahrungen weitreichende Folgen haben. Wenn Menschen davon abhängig sind, dass sie von anderen anerkannt werden, um sich so in ihrer Identität selbst positiv bestätigen zu können und dadurch auch ihr Selbstverhältnis

herausbilden, wirkt demgegenüber Missachtung negativ auf die subjektive Integrität zurück (ebd.). Missachtung bedeutet daher, dass Menschen die erwartete Anerkennung ihrer Identitätsansprüche abgesprochen wird (ebd.).

Honneth unterscheidet drei Formen von Missachtung systematisch voneinander, die den jeweiligen Anerkennungssphären zugeordnet werden können. Als diejenige Form, die am destruktivsten in die positive Selbstbeziehung der Subjekte eingreift, nennt er die Misshandlung oder Vergewaltigung (ebd., S. 214). Sie ist das negative Phänomen zur Anerkennungsform der Liebe und berührt daher das intersubjektiv herausgebildete Selbstvertrauen, das nachhaltig erschüttert wird. Diese Form der Missachtung ist historisch und kulturell nicht wandelbar, also nicht von einem spezifischen sozialen Kontext abhängig (ebd.). In der Anerkennungssphäre des Rechts gelten Entrechtung und Ausgrenzung als Missachtung der moralischen Zurechnungsfähigkeit der Subjekte und berühren deren *Selbstachtung* (ebd., S. 216). Werden Menschen strukturell von bestimmten Rechten ausgeschlossen, signalisiert ihnen das, dass ihnen von anderen kein Urteilsrecht zugebilligt wird, wodurch das Selbstverständnis als gleichberechtigte Person verloren geht. Diese Missachtungserfahrungen verändern sich stets entlang historischer Entwicklungen des kulturellen Rechtsverständnis und bemessen sich nach Honneth „auch an dem materialen Umfang der institutionell verbürgten Rechte“ (ebd., S. 216). Die dritte Form von Missachtungserfahrungen berührt den intersubjektiv herausgebildeten *Selbstwert* bzw. das *Selbstwertgefühl* von Subjekten in der Anerkennungssphäre der Solidarität. Es ist die Form der sozialen Entwertung und diese ist stets an der kulturell geltenden Wertehierarchie orientiert (ebd., S. 217). In der jeweils historisch spezifisch unterschiedlichen Wertung von Lebensweisen bzw. persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten für die Erreichung gesellschaftlicher Ziele, bleibt für manche Subjekte in bestimmten Situationen soziale Wertschätzung aus. Diese können sich aufgrund der Missachtung nicht als von anderen wertgeschätzt wahrnehmen, was wiederum negativ auf ihre *Selbstschätzung* bzw. ihren Selbstwert zurückwirkt. Verletzt werden durch diese Form der Missachtung als Beleidigung oder Entwürdigung die Ehre, Würde oder Status eines Menschen (ebd.). Die letztgenannte Form der Missachtung oder auch Erniedrigung in der Sphäre der Solidarität versteht Honneth als evaluativ. Er spricht von Herabwürdigung, durch die der soziale Wert von einzelnen Individuen oder auch Gruppen negativ bewertet wird. Diese Missachtung orientiert sich an der normativen Ordnung, in der die gesellschaftliche Wertehierarchie bestimmte individuelle oder kollektive Lebensweisen als minderwertig bzw. wertlos herabstuft (ebd.). Die daraus resultierenden Beleidigungen oder Entwürdigungen führen dazu, dass die betroffenen Individuen oder Gruppen ihren eigenen Fähigkeiten und damit sich selbst keinen sozialen Wert in einem größeren gesellschaftlichen Zusammenhang zuschreiben können. Sie verlieren also ihre Selbstschätzung und damit „die Chance, sich selbst als ein in seinen charakteristischen Eigenschaften und Fähigkeiten geschätztes Wesen verstehen zu können“ (ebd.). Missachtung berührt die Integrität des Menschen und wertet eine Person oder eine Gruppe insgesamt ab.

Voswinkel (2001) schlägt für die Sphäre der Solidarität eine Differenzierung des Begriffes der Missachtung mit einer Unterscheidung von *passiver* und *aktiver*

Nichtanerkennung vor und führt dadurch den vorgelagerten Begriff der Nichtanerkennung ein (S. 42ff). Nichtanerkennung liegt dann vor, wenn Subjekte die angestrebte Anerkennung nicht erhalten. Weil sie glauben, darauf Anspruch zu haben, führt diese vorenthaltene Anerkennung zu Enttäuschung, jedoch sei nicht evident, dass dadurch sogleich negative Reaktionen hervorgerufen werden (ebd.). Stattdessen kann fehlende Anerkennung auch ohne Konsequenzen ignoriert werden. Denn der Modus der passiven Nichtanerkennung, die *Gleichgültigkeit*, enthält, anders als aktive Missachtung, keine Abwertung, die das Subjekt als „minderwertig" oder „weniger schätzenswert" einstuft (ebd., S. 51). Vielmehr wird lediglich die individuelle Besonderheit nicht anerkannt. Erst die demonstrative Erniedrigung, der Modus *aktiver Missachtung*, den Voswinkel (2001) als *Geringschätzung* oder *Stigmatisierung* bezeichnet, löst einen Reaktionszwang mit negativen Gefühlen wie Scham oder Wut und Empörung aus (S., 43). Hierbei unterscheidet er die negativen Gefühlsreaktionen weiter auf einem Kontinuum zwischen *Scham* und *Empörung*, wobei das Gefühl der Scham auf der einen Seite darauf verweist, dass die missachteten Subjekte die aktiv negative Bewertung durch andere übernehmen und als gerechtfertigt annehmen, sich als Folge darauf oftmals auch zurückziehen (ebd.). Auf der anderen Seite lässt Empörung darauf schließen, dass die missachtete Person weiterhin auf ihren Anspruch auf Anerkennung besteht, auch wenn dieser verletzt wurde, wodurch die erfahrene Missachtung zurückgewiesen wird (ebd.). Gerade die Reaktionen auf passive Nichtanerkennung und insbesondere aktive Missachtung verweisen auf die Bedeutung, die Anerkennung für Subjekte hat (ebd., S. 50). Der Maßstab der Unterscheidung zwischen diesen beiden Dimensionen bemisst sich relational an den Ansprüchen der jeweilig betroffenen Subjekte, also wofür sie Anerkennung erwarten (ebd., S. 44). So kann Nichtanerkennung bereits als Verbesserung gegenüber Missachtung wahrgenommen werden, andererseits beinhaltet Nichtanerkennung, dass ein Subjekt als solches nicht „erkannt" wird, während aktive Missachtung immer ein Element der Beachtung, wenn auch negativ, enthält (ebd.). Auch für die Sphäre des Rechts bietet Voswinkel (2001) eine Unterscheidung zwischen passiver und aktiver Nichtanerkennung an. Er nennt Nichtanerkennung im Modus der Nichtachtung *Respektlosigkeit*, die Missachtung *Entwürdigung* oder *Verachtung* (S. 50). Während Achtung bzw. Nichtachtung auf eine Beziehung der Gleichheit rekurriert, beinhaltet Wertschätzung immer den Begriff der Differenz, in welcher bestimmte Leistungen oder Beiträge relational zu anderen gewertet werden (ebd., S. 45). „Das Streben nach Anerkennung hat also eine Dimension der Gleichheit und eine der Ungleichheit, der Zugehörigkeit und der Distinktion" (ebd., S. 51).

Mit dem Begriff des „Stigmas" hat sich insbesondere Goffman (1963/1975) beschäftigt. Das Konzept ist für diese Untersuchung relevant, weil sie sich mit Erwerbslosigkeit beschäftigt und diese ein Merkmal darstellt, dem gemeinhin ein gesellschaftliches Stigma innewohnt. Für diese Arbeit verstehe ich Stigmatisierung als eine Form der Missachtung, bei der Subjekte oder Gruppen *aufgrund bestimmter Merkmale* direkt oder indirekt als „minderwertig" abgewertet werden. Denn Goffman geht davon aus, dass Menschen mit bestimmten Merkmalen deshalb gesellschaftlich abgewertet werden, weil diese Merkmale Abweichungen von Normen implizieren. Ein Stigma beschreibt er als

Merkmal einer Person, sichtbar oder nicht sichtbar, das massive Herabwürdigung nach sich zieht (ebd., S. 11ff). Diese Merkmale können mehr oder weniger wahrnehmbar, auch in unterschiedlichen sozialen Kontexten unterschiedlich wirksam sein (ebd.). Ihm zufolge ist die Abwertung der Merkmalsträger:innen nicht direkt mit dem Merkmal verknüpft, sondern mit den Zuschreibungen zu bestimmten Merkmalen, die als persönliche Charaktereigenschaften gedeutet werden. Das kann sowohl für angeborene körperliche Merkmale gelten, wie auch spätere Lebensphasen, die zwar nicht unmittelbar körperlich sind, sich aber aufgrund der charakterlichen Abwertung körperlich einschreiben können. Nach Goffman können bspw. psychische wie physische Erkrankungen, sexuelle Orientierungen, unangepasste Verhaltensweisen (Gefängnishaft, Sucht) oder Erwerbslosigkeit darunterfallen (ebd., S. 13). Stigmatisierung ist bei Goffman auch mit Identität, insbesondere der sozialen Identität (s. Kap. 3.1.1), verknüpft. Die negativen Zuschreibungen, die aus einem bestimmten Merkmal von Personen oder Gruppen abgeleitet werden, werten diese in ihrer Persönlichkeit und damit als Ganze ab. Betroffene müssen diese Erfahrungen stets für sich deuten und lernen damit umzugehen. Goffman unterscheidet zwischen zwei Arten von Stigmatisierung, je nachdem ob diese direkt bzw. unmittelbar wahrnehmbar sind, oder nicht (ebd., S. 12). Stigmatisierung kann einerseits aufgrund eines Merkmals, das mit negativen Eigenschaften verknüpft ist, für Merkmalsträger:innen direkt erfahrbar sein. Andererseits findet Stigmatisierung auch dann indirekt statt, wenn diese von den Merkmalsträger:innen antizipiert wird. Betroffene nehmen sich selbst gegenüber anderen und aus deren Perspektive als minderwertig wahr, ohne dass es eines abwertenden Kommentars bedarf. Stigmatisierung wird zur Selbststigmatisierung, wenn sich die Akteur:innen die negativen Eigenschaften, die ihrem Merkmal entlang der normativen Ordnung von anderen zugeschrieben werden, aneignen. Ist dieses Merkmal mitsamt negativer gesellschaftlicher Bewertung nicht angeboren, sondern tritt zu einem späteren Zeitpunkt im Leben ein, müssen Akteur:innen nicht nur ihre aktuelle Situation, sondern auch ihre Perspektive auf ihre Vergangenheit neu ordnen und sich neu identifizieren (ebd., S. 47ff), ihre Identität neu herausbilden. Merkmale und Eigenschaften, die sie vorher nur bei anderen sahen und kannten, womöglich sogar auch abwerteten, müssen sie dann auf sich selbst beziehen und sich in ihrer Identitätsarbeit (s. Kap. 3.1.1) damit auseinandersetzen. Für diese Forschungsarbeit besonders relevant ist, dass Goffman Erwerbslosigkeit als ein solches Merkmale, dem negative (Charakter-)Eigenschaften zugeschrieben werden, benennt (ebd., S. 13). Ausgehend von der Norm der Erwerbsarbeit werden jene, die dieser Norm nicht entsprechen, gesellschaftlich stigmatisiert. Das gilt sowohl in sozialen Interaktionen als auch sozialen Beziehungen sowie Institutionen.

Wenn die Anerkennung bestimmter Eigenschaften und Fähigkeiten, wie von Honneth beschrieben, konstitutiv für den Identitätsbildungsprozess und die Herausbildung von Selbstschätzung ist, dringt auch Missachtung in diesen Prozess ein und berührt die Identität des Menschen und diesen damit als Ganzes. Honneth vergleicht die Erfahrung von Missachtung für die menschliche Integrität mit den negativen körperlichen Konsequenzen organischer Erkrankungen und drückt damit aus, wie tiefgreifend diese

sind: „durch die Erfahrung von sozialer Erniedrigung und Demütigung sind menschliche Wesen in ihrer Identität ebenso gefährdet, wie sie es in ihrem physischen Leben durch das Erleiden von Krankheiten sind“ (1992/2016, S. 218). Daher reagieren Menschen auf Missachtung ihm zufolge auch immer affektiv. Auf Beleidigungen oder Entwürdigung folgen stets Wut oder Scham als negative Gefühlsreaktionen, wie bereits oben mit Voswinkel (2001) angeklungen ist. Die Scham bezieht sich auf das herabgewürdigte Subjekt selbst aufgrund der Reaktionen von konkreten oder auch abstrakten Anderen auf ihr eigenes Handeln (ebd., S. 219). Missachtung der individuellen oder kollektiven Fähigkeiten oder Lebensweisen hat die Konsequenz, dass sich das Subjektiv oder die Gruppe selbst als weniger wert erfährt als von diesen ursprünglich angenommen. Daher ist dieser Rückschlag auch als *Herab-* oder *Ent*würdigung der Person oder Gruppe bezeichnet. Symbolisch verweist diese Begrifflichkeit darauf, dass Menschen etwas Vorhandenes, deren positiver Selbstbezug, genommen wird. Missachtung gilt als Bruch mit dem routinisierten Handeln entlang moralischer Normen, den das Subjekt überwinden muss. Honneth unterscheidet zwei Quellen für Scham abhängig davon, welche Interaktionsseite moralische Normen verletzt, die schließlich zu Missachtung führen: *selbstverschuldete* und *fremdverschuldete Normverletzung* (ebd., S. 223). Bei Selbstverschulden rührt das Gefühl von Scham daher, dass ein Subjekt im eigenen Handeln selbst moralische Normen verletzt, die grundlegend für das subjektive Selbstverständnis und die persönlichen Ideale sind. In Relation zu konkreten oder imaginierten Anderen nimmt sich das Subjekt durch die Normverletzung selbst als minderwertig wahr (ebd.). Fremdverschulden bedeutet hingegen, dass Subjekte entlang moralischer Normen bestimmte Erwartungen an Anerkennung stellen können, diese jedoch nicht erfüllt und dadurch verletzt werden. Obwohl die Anerkennung bestimmter Eigenschaften oder Lebensweisen aufgrund der gesellschaftlichen Werteordnung normativ erwartbar wäre, erfahren Subjekte von Anderen Missachtung. Diese Art der Normverletzung löst eine affektive Reaktion aus und hindert das Subjekt daran, routinisiert weiter zu handeln (ebd.). In diesen subjektiven und sozialen Kränkungen tritt nach Honneth zum einen zu Tage, dass Menschen in ihrer eigenen Person konstitutiv von anderen abhängig sind (s. Kap. 3.1.1). Zum anderen steckt für ihn genau darin das Potential, dass Menschen aus dem Gefühl unrechtmäßiger Missachtung heraus beginnen, um Anerkennung kämpfen:

„Nur weil menschliche Subjekte auf soziale Kränkungen, wie sie die physische Mißhandlung[sic!], die Entrechtung und die Entwürdigung darstellen, nicht gefühlsneutral reagieren können, haben die normativen Muster der wechselseitigen Anerkennung innerhalb der sozialen Lebenswelt überhaupt eine gewissen Verwirklichungschance; jede negative Gefühlsreaktion nämlich, die mit der Erfahrung einer Mißachtung[sic!] von Anerkennungsansprüchen einhergeht, enthält in sich wieder die Möglichkeit, daß[sic!] sich dem betroffenen Subjekt das ihm zugefügte Unrecht kognitiv erschließt und zum Motiv des politischen Widerstandes wird.“ (ebd., S. 224).

Hier sollte nun klar geworden sein, auf welche Weise Menschen in den unterschiedlich ausdifferenzierten Anerkennungssphären Missachtung als Unrecht erfahren können, wenn die erwartete Anerkennung ausbleibt bzw. Herabwürdigung

stattfindet. Diese alltäglichen Erfahrungen von Unrecht macht Honneth zum Ausgangspunkt seiner Gerechtigkeitskonzeption (Honneth, 2017c, S. 135). Er argumentiert in diesem Kontext, dass Missachtungserfahrungen bei Menschen subjektive und soziale Kränkungen hervorrufen und dass darin ein Potenzial für einen Kampf um Anerkennung liegt (Honneth, 1992/2016, S. 224). Denn die Unrechtserfahrung(en) können sich „zum Motiv des politischen Widerstandes" entwickeln (ebd.), wie sich im nächsten Kapitel zeigen wird. Nachdem ich also dargestellt habe, wie Missachtungserfahrungen auf die individuelle Identität zurückwirken, soll es gleich um die gesellschaftliche Seite dieser Erfahrungen und deren Relevanz für eine Theorie der Gerechtigkeit gehen.

3.4.2. Missachtung als Ausgangspunkt für eine Theorie der Gerechtigkeit

Der in Honneth's Theorie bedeutende Kampf um Anerkennung resultiert als sozialer Konflikt aus den eben beschriebenen Erfahrungen von Missachtung bzw. Verletzungen von Anerkennungserwartungen, die als ungerechtfertigt wahrgenommen werden. Das bedeutet, dass soziale Auseinandersetzungen um Anerkennung und Konflikte ihren Ursprung in den alltäglichen Unrechtserfahrungen der Subjekte haben. Diese sind systemimmanent, weil die Formen intersubjektiver Anerkennung in der Anerkennungsordnung (s. Kap. 3.2) institutionalisiert sind und sich innerhalb dieser auch Anerkennungsdefizite und -asymmetrien eingeschrieben haben (Honneth, 2017c, S. 161). Soziale Konflikte entstehen also dort, wo systemimmanent aufgrund dieser Asymmetrien Anerkennungserwartungen verletzt werden und diese Verletzungen zu ungerechtfertigten Erfahrungen von Missachtung führen. Dass in institutionalisierten Formen von Anerkennung immer auch Asymmetrien enthalten sind, bedeutet für Honneth auch, dass Missachtungserfahrungen stets notwendigerweise entstehen müssen bzw. nicht abwendbar sind. Gleiches gilt dann für Kämpfe um Anerkennung, die aus ebendiesen enttäuschten Erwartungen entstehen. Die Anerkennungserwartungen fasst Honneth nicht anthropologisch, sondern sie sind „in dem Sinn das Produkt der sozialen Formung eines tiefsitzenden Anspruchspotentials, daß[sic!] ihre normative Rechtsfertigung sich stets der Bezugnahme auf Prinzipien verdankt, die in den historisch jeweils etablierten Anerkennungsordnungen institutionell verankert sind." (Honneth, 2017c, S. 161). Hierin liegt der Zusammenhang zwischen Anerkennung und Rechtfertigungsdiskursen (ebd.). Subjektive Anerkennungserwartungen leiten sich aus den historisch institutionalisierten Anerkennungsprinzipien aus. Die subjektiven Ansprüche und Erfahrungen auf individueller Ebene sind mit den Anerkennungsprinzipien verschränkt und so gesellschaftlich eingebettet. In einem Kampf um Anerkennung fordern zu Unrecht missachtete Subjekte durch Alltagskämpfe oder kollektiv in Gruppen jene Anerkennung ein, die sie aufgrund der Anerkennungsordnung und der geltenden Anerkennungsprinzipien für gerechtfertigt halten. Diesen Kampf um Anerkennung versteht Honneth als die treibende Kraft für soziale Veränderungen. Durch die Forderung nach Anerkennung begehren Subjekte gegen gesellschaftliche Strukturen und Normen auf.

Mit jedem dieser sozialen Konflikte wird mehr Anerkennung eingefordert, was Honneth zufolge stets zu einer gerechteren Gesellschaft führt. Denn die Anerkennungsverhältnisse werden dadurch immer weiter ausgedehnt, sodass auch immer mehr Menschen die für sie identitätsstiftende Anerkennung erfahren. Ungerechtfertigte subjektive Missachtungserfahrungen die zu sozialen Kämpfen um Anerkennung führen, sind der zentrale Ausgangspunkt für gesellschaftlichen Wandel. So stellt Honneth auch eine Brücke zwischen individuellem Handeln und sozialen Strukturen her. Die subjektiven Erfahrungen haben durch kollektive Kämpfe strukturelle Konsequenzen (ebd.).

Aufgrund von gesellschaftlichen Entwicklungen, die er als „neoliberal enthemmten Kapitalismus" bezeichnet, geht Honneth (Honneth, 2017c, S. 133) davon aus, dass in diesem System viel menschliches Leid bzw. soziales Unbehagen entsteht. Im Zusammenhang mit der Herabwürdigung bestimmter individueller oder kollektiver Lebensweisen aufgrund der gesellschaftlichen Wertehierarchie verweist Honneth vor allem auch auf Formen des Leidens, die in der politischen Öffentlichkeit oft gar nicht wahrgenommen werden. Als charakteristische Betroffene der heutigen Zeit sieht er insbesondere die „Feminisierung von Armut" und die „Erfahrung von Langzeitarbeitslosigkeit einhergehend mit sozialer Isolation und privater Desorganisation und Dequalifizierung", die mit sozialen Entbehrungen besonders konfrontiert sind (ebd., S. 141). Die wachsende soziale Ungleichheit zwischen immer mehr arm und ärmer werdenden Teilen der Bevölkerung und gleichzeitig wenigen immer reicher werdenden Menschen sieht er als Notwendigkeit an, nach den normativen Aspekten gesellschaftlicher Entwicklungen zu fragen (ebd., S. 133f). Die Erfahrungen von sozialem Leid und Verletzungen der eigenen Integrität oder Würde haben nämlich einen zentralen normativen Kern. Menschen richten in sozialen Interaktionszusammenhängen Erwartungen an die Gesellschaft, die sie aufgrund der normativen Ordnung für gerechtfertigt erachten. Daher ist soziales Leid stets auch die Folge von Enttäuschungen normativer Erwartungen der Betroffenen. Die Erfahrung von sozialem Leid mündet damit in der Erfahrung, dass dem Subjekt etwas Unrechtes durch die Gesellschaft widerfährt, das nicht rechtfertigbar ist. Honneth's Überlegungen liegt die sozialtheoretische Prämisse zugrunde: „[d]aß[sic!] eine jede Gesellschaft aus der Sicht ihrer Mitglieder insofern rechtfertigungsbedürftig ist, als sie eine Reihe von normativen Kriterien erfüllen können muß[sic!], die sich aus tiefsitzenden Ansprüchen an den sozialen Interaktionszusammenhang ergeben" (ebd., S. 152). Wenn also Subjektive einen Anspruch auf Anerkennung stellen, den sie als gerechtfertigt erachten, nehmen sie alle institutionellen Vorgänge als Unrecht wahr, die sie in den Aspekten ihrer Persönlichkeit missachten, für die sie in ihrem Handeln die entsprechende Anerkennung erwarten (ebd., S. 156). Und diese Unrechtserfahrungen durch die Entziehung von sozialer Anerkennung, Entwürdigung und Missachtung sind für Honneth im Hinblick auf die Frage nach Gerechtigkeit zentral:

„[D]ie Grundbegriffe, über die in einer Theorie der Gesellschaft die Dimension sozialen Unrechts zum Tragen kommt, müssen auf die normativen Erwartungen zugeschnitten

sein, die die Subjekte in Bezug auf die soziale Anerkennung ihrer persönlichen Integrität besitzen.“ (ebd., S. 157).

Honneth geht davon aus, dass sich diesen Überlegungen folgend die Gesellschaft stets zu einer gerechteren entwickelt, weil Subjekte und Gruppen laufend die ihnen vorenthaltene, aber gesellschaftlich legitimierte Anerkennung einfordern und die Anerkennungsordnung dadurch laufend ausdehnen bzw. erweitern, wodurch immer mehr Individuen sowie soziale Gruppen anerkannt werden. Für ihn ist das eine logische Konsequenz, weil die gesellschaftlichen Strukturen immer rechtfertigungsbedürftig sind, um überhaupt ihre Gültigkeit entfalten zu können. Daher schlägt er vor, materielle und kulturelle Gerechtigkeitsvorstellungen unter der Klammer einer ausdifferenzierenden Anerkennungstheorie zu fassen, um den „normativen Gesichtspunkt einer gerechten Verteilung von lebenswichtigen Gütern“ soziologisch gehaltvoll interpretieren zu können (ebd., S. 134). Er setzt damit die Anerkennungstheorie und ihre Begrifflichkeiten, sofern diese hinreichend ausdifferenziert sind, als einen gemeinsamen kategorialen Rahmen, um symbolische und materielle Aspekte gesellschaftlicher Realität und deren Verhältnis als Ergebnis von kulturellen Institutionalisierungsprozessen zu betrachten, die historisch entstanden und wandelbar sind (ebd., S. 134f). Seine These ist daher, dass auch Verteilungsgerechtigkeit bzw. die Erfahrung von materieller Benachteiligung ebenso wie Fragen kultureller Anerkennung theoretisch unter den Begriff der Anerkennung fallen (ebd., S. 135). Er argumentiert, dass es konzeptuelle Mittel braucht, mit denen erfasst werden kann, was subjektiv als Unrecht erfahren wird und dafür ist es notwendig, normative Erwartungen zu unterstellen (ebd., S. 150ff). So können soziale Ungleichheiten in Bezug auf die geltende Anerkennungsordnung legitimiert und dann subjektiv nicht als ungerecht wahrgenommen und gedeutet werden. Ebenso können Missachtungserfahrungen die durch ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse entstehen von Subjekten in Bezug auf die geltende Anerkennungsordnung aber auch als ungerecht wahrgenommen werden. Konkret heißt das, dass soziale Ungleichheiten je nach der kulturell geltenden Wertehierarchie unter Bezug auf geteilte Normen und Werte reproduziert oder herausgefordert und so auch transformiert werden können. Um zu Hypothesen darüber gelangen zu können, welche die Ursachen von sozialem Leid und Unbehagen sind, ist es notwendig, sich konzeptuell über deren normative Quellen vorzuverständigen (ebd.). Das sieht er in seiner Auseinandersetzung mit der historischen Ausdifferenzierung der Anerkennungssphären verwirklicht, in denen Anerkennungsprinzipien institutionell verankert sind. Erfahrungen sozialen Leids entstehen darin durch Missachtungserfahrungen durch den Entzug von erwarteter Anerkennung.

Honneth’s normative Theorie der Anerkennung ermöglicht es, die Erfahrung von sozialem Leid und den genannten Unrechtserfahrungen aus subjektiver Perspektive zu betrachten. Die zugrundeliegende Annahme ist, dass Anerkennung ein menschliches Bedürfnis ist, das erfüllt werden sollte. Normativ ist die Theorie in dem Sinne, als dass sie sich damit beschäftigt, wie Gesellschaften aussehen sollen, um zu mehr Anerkennung zu gelangen und dieses menschliche Grundbedürfnis angemessen zu erfüllen. Nach Honneth

sollen institutionelle Strukturen so gestaltet sein, dass sie die individuelle Anerkennung fördern und somit eine gerechte und menschenwürdige Gesellschaft ermöglichen. Die Idee ist es nicht, die sozialen Verhältnisse selbst zu untersuchen. Es geht vielmehr darum, deren zugrundeliegende Normen zu untersuchen, also danach zu fragen, wie soziale Verhältnisse wahrgenommen und wie sie gesellschaftlich legitimiert und delegitimiert werden.

3.4.3. Sozialtheoretische Kontroversen

Aufgrund der Systematisierung von Anerkennung hat Honneths Sozialtheorie viel Aufmerksamkeit erfahren, wurde theoretisch viel diskutiert und empirisch häufig angewendet. Zu seiner gerade dargelegten gerechtigkeitstheoretischen Konzeption von Anerkennung gibt es aber auch Kritik (z.B. Deranty, 2007; Zurn, 2015). Seine prominenteste Kritikerin ist gewiss die Sozialphilosophin Nancy Fraser. Worauf ist ihre Kritik zurückzuführen? Honneth hat ein sehr umfangreiches Verständnis von der Kategorie der Anerkennung. In seinen Überlegungen in „Kampf um Anerkennung" bietet er eine Forschungsperspektive durch die Brille eines anerkennungstheoretischen Konfliktmodells an, die interessengeleitete Ansätze ergänzen können, um so auch die „intersubjektiven Bedingungen von persönlicher Integrität" und sozialen Konflikten verstehbar zu machen (1992/2016, S. 265). Er schreibt selbst: „Aber dieses zweite, anerkennungstheoretische Konfliktmodell darf jenes erste, utilitaristische Modell eben nicht ersetzen, sondern allein ergänzen wollen: denn es bleibt stets eine empirische Frage, bis zu welchem Grad ein sozialer Konflikt eher der Logik der Interessenverfolgung oder der Logik der moralischen Reaktionsbildung folgt" (ebd.). Später scheint er allerdings dazu überzugehen, doch alle sozialen Phänomene und Unrechtserfahrungen unter dem Begriff der Anerkennung bzw. Missachtung zu fassen (Honneth, 2017b; vgl. Honneth, 2017c). Schließlich sind aus seiner Sicht auch Verteilungskonflikte stets Kämpfe um Anerkennung über die Frage, wie Beiträge von Individuen oder auch Gruppen angemessen zu bewerten seien (ebd., S. 202).

Grundsätzlich geht Fraser, wie auch Honneth, davon aus, dass in einer gerechtigkeitstheoretischen Konzeption sowohl ökonomische Verteilung als auch soziale Anerkennung relevant sind. Honneths Überordnung der Anerkennung über interessentheoretische Fragen bezeichnet Fraser allerdings als einen „Monismus der Anerkennung" (Fraser, 2017a, S. 232f). Aus ihrer Sicht reduziere diese Auslegung alle Fragen nach Gerechtigkeit auf die kulturelle Dimension von Ungleichheit und verschiebe den Fokus von der Gesellschaft weg, hin zur persönlichen Identität und dem *Ich*. Das verstelle schließlich den Blick auf Systemmechanismen in einer Weise, die eine angemessene Analyse ökonomischer und struktureller Aspekte sozialer Ungleichheit nicht mehr ermögliche (ebd., S. 242ff). Die Gefahr, dass durch die Fokussierung auf Missachtung und Anerkennung (sozio-)ökonomische Ungleichheiten übersehen werden, verdeutlicht Fraser am Beispiel des Erwerbsarbeitseinkommens. Neben der kulturellen Bewertung dessen, wie viel eine Tätigkeit wert sei, bestimmen auch verschiedene politisch-ökonomische Faktoren wie bspw. regionale Lohnniveaus, Angebot und Nachfrage oder

die Machtbalance zwischen Arbeit und Kapital dessen Höhe, auf die die kulturelle Wertehierarchie keinen Einfluss nimmt (S. 246).

Fraser schlägt also stattdessen theoretisch ein zweidimensionales Konzept sozialer Gerechtigkeit vor. Mit einem „Perspektivischen Dualismus" sollen sich die Kategorien von Anerkennung und Umverteilung gegenseitig ergänzen (Fraser, 2017b, S. 84f), eine Perspektive, die auch anerkennungstheoretische Forschungsperspektiven in der Arbeitssoziologie einnehmen, die eine ergänzende Betrachtung von Anerkennung in Erwerbsarbeitskontexten vorschlagen (Holtgrewe et al., 2000; Voswinkel, 2001). Ökonomie und Kultur, oder Ungleichheit und Identität, fallen in sozialen oder politischen Kämpfen dann nicht notwendigerweise zusammen, sondern können auch jeweils eigenständige Grundlage sein (Fraser, 2017b, S. 84f). Honneth kritisiert diesen Vorschlag einer „entgegengesetzten" Aufteilung der beiden Perspektiven allerdings dahingehend, als dass dieser suggeriere, materielle Ungleichheit lasse sich unabhängig von den Problematiken sozialer Anerkennung beschreiben (2017c, S. 160). Aus seiner Sicht lassen sich diese Perspektiven nicht sinnvoll in Kämpfe um materielle Ressourcen oder kulturelle Anerkennung trennen, sondern bilden ein Kontinuum ab, das Brückenschläge benötigt. Trennt man diese allerdings (künstlich), läuft man Gefahr perspektivisch eine Kluft zu schaffen, die sich nicht mehr überbrücken lässt. Aus Sicht Fraser's blendet Honneth Machtstrukturen und Ungleichheiten nicht aus, vernachlässigt sie in seinen theoretischen Ausführungen allerdings, weil in seiner Konzeption der Blick darauf fehlt.

In meiner Forschungsarbeit nutze ich die theoretische Perspektive nach Axel Honneth, um Fragen der Anerkennung in geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose zu fokussieren. Dabei verstehe ich Anerkennung nicht als übergeordnetes, sondern als ergänzendes Erklärungsprinzip im Sinne eines „perspektivischen Dualismus" (Fraser 2017b, S. 84), das insbesondere subjektive Erfahrungen von sozialer Teilhabe erfasst. Empirische Studien zeigen, dass Anerkennung in geförderter Beschäftigung für die betroffenen Personen eine zentrale Bedeutung hat, bislang in der Forschung jedoch unterbelichtet bleibt (Englert et al., 2025).

3.5. Anerkennung und Erwerbsarbeit

In diesem Abschnitt soll die für diese Studie besonders relevante Verknüpfung der theoretischen Kategorie der Anerkennung mit dem Feld der Erwerbsarbeit noch genauer ausgeführt werden. Denn die Prämisse, dass wir nach wie vor in einer (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft leben und in dieser Anerkennung wesentlich auf Erwerbsarbeit bezogen ist, ist zentraler Ausgangspunkt für die hier vorgenommenen Betrachtungen. Das Leben ist in den allermeisten Fällen maßgeblich auf Erwerbsarbeit bezogen, selbst dann, wenn Menschen nicht direkt am Arbeitsprozess teilnehmen. Honneth selbst hat sich theoretisch mit diesem Verhältnis auseinandergesetzt und die Arbeitswelt als Ergebnis der historischen Ausdifferenzierung der Anerkennungssphäre der Solidarität beschrieben. Honneth betrachtet die kapitalistische Arbeitsorganisation unter dem Aspekt der sozialen Integration (2017a, S. 96f). Weil Menschen Teil dieses Systems und als Menschen in den

Arbeitsprozess integriert sind, bedarf es einer Legitimationsgrundlage dieses Ordnungskriteriums, die über das ökonomische Wachstum hinausgeht. In Rückgriff auf Émile Durkheim müssen sich Menschen wechselseitig aufeinander beziehen können und ihren jeweiligen Beitrag zum gemeinsamen Wohlstand anerkennen, um das Gefühl von sozialem Zusammenhang und Solidarität herausbilden zu können (ebd., S. 100f). Erwerbsarbeit wird dadurch zu einem Medium sozialer Integration, als dass sich Menschen wechselseitig in ihren über diese (Erwerbs)Arbeit geleisteten Beiträgen zum Funktionieren der Gesellschaft anerkennen. Diese Form der Anerkennung manifestiert sich innerhalb der Sphäre der Solidarität in modernen Gesellschaften aufgrund deren arbeitsteiliger Organisation in und über Erwerbsarbeit. Das bedeutet, dass für die soziale Integration von Menschen Erwerbsarbeit wesentlich ist. Die Normativität, so Honneth, ist diesem System der gesellschaftlich organisierten Arbeitsteilung immanent. Menschen *sollen* über Erwerbsarbeit einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und können sich unter normativen Gesichtspunkten dann als Teil der Gesellschaft verstehen, wenn sie dies innerhalb des Systems tun. Über diesen Beitrag wird dann auch ihr jeweiliger Platz in der legitimierten Statusordnung definiert, die nach wie vor hierarchisch organisiert ist. Subjekte können sich auf ihren Beitrag auch beziehen, um Anerkennung einzufordern und diese ebenfalls erwarten. Die Wahrnehmung, in Arbeitsprozesse eingebunden und wertgeschätztes Subjekt zu sein ist wiederum ein Teil des subjektiven Identitätsbildungsprozesses und dadurch für einen positiven Selbstbezug zentral.

Im Kontext seiner anerkennungstheoretisch-philosophischen Gerechtigkeitskonzeption lassen sich Erwerbsarbeit, der Arbeitsmarkt und das darin geltende Leistungsprinzip als die institutionalisierten Formen von Anerkennung fassen, die in kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnungen intersubjektiv soziale Wertschätzung ermöglichen. Da diese Anerkennungssphäre auf Differenzierung individueller Fähigkeiten und Kompetenzen ausgerichtet ist, kann sie sowohl Quelle für Anerkennungs-, als auch Missachtungserfahrungen sein. Charakteristisch ist in dieser Sphäre, dass sie sehr weit aufgespannt, alle Menschen einer Wertegemeinschaft miteinander in Beziehung setzt. In einer Wertegemeinschaft sind Menschen darüber verbunden, dass sie gemeinsam zum jeweiligen gesellschaftlichen Ziel beitragen, das historisch gewachsen und kulturell definiert ist:

„[W]eil mit der kulturellen Definition der Rangordnung von Handlungsaufgaben nämlich festgelegt wird, welches Maß an sozialer Wertschätzung der Einzelne für seine Fähigkeiten und die mit ihr verknüpften Eigenschaften erhalten kann, hängen die Chancen der individuellen Identitätsbildung über die Erfahrung von Anerkennung direkt mit der gesellschaftlichen Einrichtung und Verteilung von Arbeit zusammen.“ (Honneth, 2000, S. 106f).

Soziale Anerkennung, aber auch Missachtung, finden ihren Ausdruck in diesen Institutionen, die wiederum soziale Integration von Menschen ermöglichen, oder aber deren soziale Exklusion bedingen. In der Herausbildung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaftsform hat sich der Arbeitsmarkt als institutionalisierte Anerkennungsordnung

etabliert. Erwerbsarbeit wird über den Arbeitsmarkt organisiert und verteilt. Honneth bezeichnet diesen als „Herzstück der kapitalistischen Wirtschaftsordnung“ (Honneth, 2011, S. 410). Anerkennungschancen für Leistung werden in der Sphäre der Wertegemeinschaft (der Arbeitswelt) demnach über den Arbeitsmarkt verteilt. Da sich auch in die historische Entwicklung des Arbeitsmarkts Ungleichheiten eingeschrieben haben, sind folglich auch Anerkennungschancen ungleich verteilt. Im Hinblick auf die Verteilung von Anerkennungschancen ist die Rolle des Arbeitsmarktes zentral, weil „die vergegenständlichende Tätigkeit der Arbeit auf wechselseitige Anerkennung im gesamtgesellschaftlichen Rahmen angewiesen [ist], weil an ihr die ganze »Ehre« und die bürgerliche Freiheit des modernen Menschen [...] hängen soll“ (ebd., S. 410). Arbeitsverhältnisse sind jedoch grundlegend asymmetrische Herrschaftsverhältnisse, die in ihrem primären Ziel nicht auf intersubjektive Anerkennung ausgerichtet sind, sondern auf die Erreichung eines definierten Ziels (Offe, 1984/1991). Zu diesem Zweck liegt jedem Arbeitsverhältnis in der Regel auch ein Arbeitsvertrag zugrunde, in dem gewisse Einschränkungen der Freiheit des arbeitenden Subjekts zugunsten der Interessen der Arbeitgebenden gegen Entlohnung der Arbeitenden geregelt sind. Die Einschränkungen nehmen Subjekte im Rahmen des spezifischen Austauschverhältnisses hin (Voswinkel & Wagner, 2013, S. 75f). Nach Honneth (2008) liegen dem kapitalistischen Arbeitsmarkt zwei normative Vorannahmen zugrunde, die dessen Bestehen grundsätzlich legitimieren, obwohl sie faktisch nicht (immer) realisiert sind (S. 336f). Das ist zum einen die existenzsichernde Entlohnung und zum anderen eine anerkennungswürdige Arbeitstätigkeit (ebd.). Selbst wenn diese Bedingungen in der Praxis nicht umgesetzt sind, können sich Subjekte als Arbeitsmarktteilnehmer:innen daran orientieren und darauf berufen; sie in Bezug auf die normative Ordnung einfordern. Das konflikthafte Verhältnis bleibt aufgrund entgegenstehender Interessen aufrecht, Ungleichheiten trotz rechtlicher Regelungen weiter bestehen. Dadurch sind in Arbeitsverhältnissen als Institutionen der Anerkennung immer schon Spannungen angelegt und bergen zahlreiche Momente möglicher Missachtungserfahrungen.

Der Arbeitsmarkt birgt schon in seiner historischen Entstehung strukturelle Probleme, die sich nachhaltig auf die ungleiche Verteilung von Anerkennungschancen auswirken. Wie auch auf anderen Märkten wird auf dem Arbeitsmarkt eine Ware getauscht, die von einer Seite angeboten und der anderen Seite nachgefragt wird. Da die getauschte Ware Arbeitskraft jedoch nicht wie Waren und Dienstleistungen für den Markttausch geschaffen wurde, sondern Teil eines menschlichen Lebewesens ist, spricht (Polanyi, 1944/1978) hier von der „fiktiven Ware“ Arbeitskraft. Diese bringt gewisse Besonderheiten mit sich, die für die Organisation des Arbeitsmarktes relevant sind. Menschen sind in kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnungen grundsätzlich darauf angewiesen, ihre Arbeitskraft anzubieten und einer Erwerbsarbeit nachzugehen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Gleichzeitig liegt das Interesse der Nachfrageseite darin das für sie beste Ergebnis zu erzielen, wodurch Arbeitskraftanbietende in einem Konkurrenzverhältnis zueinanderstehen (Offe, 2018). Aus dieser Logik entsteht über den Arbeitsmarkt, sofern er nicht staatlich gesteuert ist, eine Schicht von Menschen, die durch

fehlenden Zugang verarmen, wie das im 19. Jahrhundert der Fall war (Honneth, 2011, S. 411). Historisch regte sich Honneth zufolge Widerstand aus dem Bewusstsein, dass der Arbeitsmarkt diese sozialen Probleme strukturell erzeugte. Neben dem Kampf um bessere Arbeitsbedingungen, die auch (Selbst)Wertschätzung der benachteiligten Subjekte ermöglichen sollten, bezog sich die Forderung nach einem »Recht auf Arbeit« neben der solidarischen auch auf die rechtliche Anerkennungssphäre (ebd., S. 419). Die Arbeiter:innenbewegung galt als Ausdruck eines „erbittert geführten Deutungskonflikt[es] um die Frage, welche moralischen Implikationen der Institution eines freien Arbeitsmarktes innezuwohnen hatten" (ebd., S. 420). Zu Verbesserungen struktureller Problematiken führten nach und nach sozialstaatliche Maßnahmen durch die Etablierung eines Sozialstaates. Aus anerkennungstheoretischer Perspektive werden durch die Herausbildung des Sozialstaates die Anerkennungsformen der sozialen Wertschätzung und der rechtlichen Achtung in der Anerkennungssphäre der Wertegemeinschaft verknüpft (Honneth, 2017c, S. 173f). „[D]ie Herausbildung sozialstaatlicher Maßnahmen läßt[sic!] sich so verstehen, daß[sic!] ein Minimum an sozialem Status und damit ökonomischen Ressourcen dem einzelnen Gesellschaftsmitglied auch unabhängig vom meritokratischen Anerkennungsprinzip zugesichert werden soll, indem die entsprechenden Ansprüche hier in soziale Rechte transformiert werden." (ebd., S. 173f). Soziale Institutionen vereinen in der Regel mehrere unterschiedliche Anerkennungsprinzipien in sich. Die beschriebene Verschränkung in der Sphäre des Leistungsprinzips beruht normativ auf einer ökonomischen Notwendigkeit. Die Gleichheit aller Subjekte (zumindest als Staatsbüger:innen) kann nur gewährleistet sein, wenn ein Mindestmaß an materieller Absicherung und damit auch sozialer Wertschätzung als Rechtsanspruch unabhängig von einer erbrachten Leistung zugestanden werden. Das Prinzip der Gleichbehandlung macht es notwendig, Menschen mit gewissen materiellen Ressourcen auszustatten, um tatsächlich auch unabhängig von Erwerbsarbeit rechtlich garantierte Autonomie ausüben können (ebd., S. 176f). Historisch, so Honneth, haben sich zu diesem Zeitpunkt die Anerkennungsverhältnisse im Hinblick auf die materielle Existenz der Lohnabhängigen in der Sphäre der organisatorischen Arbeitsteilung verbessert (2011, S. 447). Jedenfalls verändert sich durch diese Entwicklung die moralische Grundlage sozialer Ungleichheiten. Dadurch können in Auseinandersetzungen sowohl rechtliche Argumente aus der Anerkennungssphäre des Rechts als auch die (Um-)Deutung der dominanten Bewertungsschemata herangezogen werden. Grund dafür ist, wie oben andiskutiert, die Steuerung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt durch rechtliche Einschränkungen und die Entstehung des Sozialstaates an der Schnittstelle zwischen Markt und Arbeit. Staatliche Steuerung und die Absicherung durch soziale Rechte wirkten den asymmetrischen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt entgegen. Honneth beschreibt in diesen Entwicklungen jedoch den „Doppelcharakter des Sozialstaates" (2011, S. 429). Denn die neu zugestandenen Leistungsansprüche, auf die Einzelne einen Rechtsanspruch haben, sichern lohnabhängige Menschen vor allem materiell ab und ermöglichen diesen wieder individuelle Selbstschätzung (ebd., S. 427ff). Gleichzeitig sind diese Leistungsansprüche als subjektive Rechte für Einzelne gestaltet und verstärken Individualisierungstendenzen, wodurch auch in Konflikten individuelle Handlungsorientierungen fokussiert werden

(ebd.). Die Anerkennungsordnung bleibt aufrecht und die öffentliche Wertschätzung unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten verändert sich dadurch nicht. Da den historisch gewachsenen Institutionen der Anerkennung also weiterhin Asymmetrien und Defizite immanent sind, kommt es nach Honneth in kapitalistischen Systemen notwendigerweise zu Missachtungserfahrungen, die als ungerecht wahrgenommen werden. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Deutung des Leistungsprinzips als relevantes Prinzip der Anerkennung, das immer ambivalent und gesellschaftlich umkämpft ist.

3.5.1. Das Leistungsprinzip als abstrakte und umkämpfte Leitidee

Als relevantes Anerkennungsprinzip in der Erwerbsarbeit legitimiert normativ vor allem das Leistungsprinzip unterschiedliche Zuerkennung von sozialer Wertschätzung und Status. Honneth (2017c) führt die Durchsetzung des Leistungsprinzips einerseits auf einen symbolischen Kampf um Aufwertung des Bürgertums gegenüber dem Adel zurück. Andererseits bezog sich auch die Arbeiter:innenbewegung zur Durchsetzung materieller Interessen und Anerkennung ihrer Lebensformen und Leistungen auf die Grundsätze des Leistungsprinzips (ebd., S. 175f). Dieses erlangt schließlich allgemeine Gültigkeit und ist nach Honneth „normativer Legitimationshintergrund" sozialer Ungleichheit, weil es „jenseits aller faktischen Verzerrungen den normativen Anspruch enthält, in Form einer wechselseitigen Wertschätzung fair und angemessen die individuelle Leistung aller zu berücksichtigen" (ebd., S. 176). Was inhaltlich als „Leistung" gewertet wird, ist jedoch nicht klar oder einheitlich bestimmt (Voswinkel, 2013, S. 217). Das Leistungsprinzip ist als Leitidee erstmal nur ein abstraktes Bezugssystem (Honneth, 1992/2016, S. 205f). Um als „Kriterien der Wertschätzung in Kraft treten [zu] können", müssen gesellschaftliche Zielsetzungen immer zuerst interpretiert und „durch kulturelle Zusatzdeutungen konkretisiert werden" (ebd., S. 205). Dann erst wird klar, wofür genau Menschen in der Erwerbsarbeit Anerkennung erfahren und erwarten können. Genau diese „sekundäre Deutungspraxis" ist jedoch kulturell umkämpft (ebd.). Honneth bezeichnet das Leistungsprinzip als:

„ein Element wirkungsmächtiger Ideologie, als in ihm bloß der einseitige Werthorizont derjenigen herrschenden Sozialgruppen zum Ausdruck gelangt, die dank Kapitalbesitz über die notwendigen Mittel zur kapitalistischen Neuorganisation der ökonomischen Reproduktion verfügen." (Honneth, 2017c, S. 174).

Was Honneth damit meint, ist, dass Anerkennung in ihrer dritten Art der Sozialbeziehungen, der Wertegemeinschaft in der Sphäre der Solidarität, immer hierarchisch organisiert bleibt und dass diese Form der Organisation ideologischen Charakter hat (ebd., S. 165; S. 174f). Dabei entwickelt sich entlang von sozialen Ungleichheits- und Machtverhältnissen eine abgestufte Skala sozialer Wertschätzung, anhand der sich entscheidet, für welche Leistung (wie viel) soziale Wertschätzung erwartbar ist und wofür nicht. Hegemonial hat sich die Deutung des Leistungsprinzips einer bestimmten sozialen Gruppe durchgesetzt, deren „normativer Bezugspunkt die wirtschaftliche Tätigkeit des ökonomisch unabhängigen, männlichen Bürgertums bildet"

(Honneth, 2017c, S. 166). Die Bewertung dessen, was als Leistung anerkannt wird oder nicht, nimmt also bei dieser Gruppe ihren Ausgangspunkt und wird zum institutionellen Rahmen, in dem die Prinzipien, die bestimmen wonach materielle Ressourcen wie verteilt werden, normative Zustimmung erfahren (ebd., S. 167). Vereinfacht gesagt, wird also ausgehend vom Leistungsverständnis dieser bestimmten sozialen Gruppe bewertet, welche Art von Leistung einen gesellschaftlichen Nutzen hat. Entsprechende Leistungen werden dann unter Bezug auf die normative Ordnung anerkannt, andere erfahren keine oder weniger soziale Wertschätzung. Ein „Element materieller Gewalt" sieht Honneth darin, dass entlang der einseitig und ideologisch strukturierten Leistungsbewertung bestimmt wird, welche und wie viele Ressourcen an einzelne Individuen jeweils legitimerweise verteilt werden, abhängig davon welcher Wert ihren jeweiligen Leistungen dadurch beigemessen wird (ebd., S. 166f). Als Beispiel dafür führt er die unterschiedliche Bewertung von Produktions- und Reproduktionsarbeit an. Reproduktionsarbeit, die historisch ausschließlich von Frauen verrichtet wurde, wird nicht als wertzuschätzender produktiver Beitrag anerkannt (ebd., S. 174f) und schließlich auch nicht entlohnt. Die Art und Weise wie soziale Wertschätzung innerhalb der geltenden Anerkennungsordnung erwartbar und erfahrbar ist, ist also nicht zufällig, sondern historisch und kulturell gewachsen. Dabei dient das Leistungsprinzip der Rechtfertigung (ungleicher) sozialer Verhältnisse (Voswinkel & Wagner, 2013, S. 75ff). Der Leistungsbegriff bleibt nach Honneth aber auch ambivalent, weil diesem aufgrund der faktischen Verzerrungen immer Spannungen inhärent sind, die zu sozialen Konflikten führen können, wenn Menschen oder Gruppen Missachtung erfahren, die sie für unbegründet halten (Honneth, 2017c, S. 161). Die kulturelle Deutung des geltenden Prinzips sozialer Wertschätzung unterliegt daher einem ständigen gesellschaftlichen Ausverhandlungsprozess, den er als einen permanenten Kampf verschiedener Gruppen um Anerkennung bezeichnet (1992/2016). Das Leistungsprinzip kann von jenen Gruppen, deren Arbeit nicht anerkannt wird, obwohl sie bestimmte Leistungskriterien erfüllen und Anerkennung daher gerechtfertigterweise erwarten können, als Kritik angeführt werden (Voswinkel, 2013, S. 217). Die Kritik gilt der bestehenden sozialen Ungleichheit, die ungleiche Wertschätzung von Beiträgen zur Folge hat (ebd.). Dies lässt sich wieder am Beispiel der Reproduktions- und Hausarbeit illustrieren, die nicht als Leistung im produktiven Sinne gewertet wird und damit nicht der (aktuell) geltenden Deutung des Leistungsprinzips entspricht (Honneth, 2017c, S. 174f). Folglich kann entlang der geltenden Wertorientierung nicht mit Wertschätzung der Hausarbeit gerechnet werden. Die Uneindeutigkeit des Leistungsprinzips lässt an dieser Stelle jedoch einen Konflikt entzünden, der sich in der Frauenbewegung entfaltet. Diese fordert, dass die Leistungen in der Reproduktions- und Hausarbeit ebenso als Form von Arbeit bewertet und angemessenen anerkannt werden. Ziel dieses Kampfes ist, unter Bezugnahme auf die normative Ordnung, eine Ausweitung der geltenden Deutung des Leistungsprinzips, in der auch Hausarbeiten als notwendige gesellschaftliche Beiträge gewertet und anerkannt werden (Becker-Schmidt & Knapp, 1989). Die „sekundäre Deutungspraxis" der Leistung als Kriterium für Wertschätzung ist demnach als „kultureller Dauerkonflikt" zu verstehen (Honneth, 1992/2016, S. 205f).

Die Deutung dessen, was gesellschaftlich als Leistung gewertet wird, in welchem Maß und was nicht, bleibt also immer Gegenstand von Aushandlungsprozessen. Die hegemoniale Deutung kann stets hinterfragt, bekämpft, ausgedehnt und/oder verändert, aber eben auch reproduziert, werden. Dabei kann auch zur Debatte stehen, um welche Dimension des Leistungsbegriffes es sich handelt bzw. kann auf unterschiedliche Dimensionen Bezug genommen werden: Leistung hat Input- und Outputdimensionen (Voswinkel & Wagner, 2013, S. 79f). Einerseits bezieht sich Leistung also auf das, was Menschen einbringen, in Form von individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen, aber auch in Form von Investitionen wie Anstrengung oder Engagement. Andererseits, und das ergibt sich nicht automatisch aus dem Input, bezieht sich der Leistungsbegriff auch auf das Ergebnis, also den Output von Tätigkeiten (ebd.). Hier unterscheidet Voswinkel (2013) wiederum drei verschiedene Arten von Ergebnissen, die als Leistung gewertet werden können. Der Output kann als qualitativ hochwertiges Produkt, insbesondere in der Produktionssphäre, sachlich sein. Er kann als Problemleistung in der Dienstleistungssphäre im Kund:innenkontakt oder durch einen Beitrag zum Gemeinwohl Menschen zu Gute kommen und daher sozial sein. Oder es kann sich um ein ökonomisches oder materielles Ergebnis im Sinne von Gewinnen oder Umsätzen handeln (ebd., S. 217f). Je nachdem worauf sich die gesellschaftliche oder subjektive Deutung des Begriffes bezieht, ob auf Input oder welche Form von Output, kann das Leistungsverständnis inhaltlich ein anderes sein. Die Veränderung von Anerkennungsverhältnissen beschreibt er in dieser Hinsicht dahingehend, dass Leistung zunehmend marktvermittelte Bedeutung erfährt. Das heißt, dass sich das gesellschaftlich vorherrschende Verständnis von Leistung vom Input hin zum Output, und von sozialen oder sachlichen Ergebnissen hin zu ökonomischen verschiebt (ebd.). Zunehmend wird dann ein gutes ökonomisches Ergebnis, unabhängig von dahinterliegendem Input oder der Frage nach sachlichem oder sozialem Output, als Leistung gewertet. Der ökonomische Output wird dabei von den anderen Dimensionen entkoppelt. Diese Leistungsdeutung führt dazu, dass der Aufwand gar nicht mehr in die Leistungsbewertung miteinbezogen wird. Voswinkel beschreibt diese Veränderung als Bewunderung (des ökonomisch erzielten Outputs) ohne Würdigung (des menschlich erbrachten Inputs) (2000, 2001, 2013). Ähnlich argumentiert auch Neckel (2008, 2012), dass sich Erfolg zum relevanten Maßstab entwickelt und das Leistungsprinzip, sowie Anstrengungen die keine wesentlichen (ökonomischen) Erfolge erzielen, als Anerkennungsprinzip abgelöst hat. Folge daraus ist schließlich auch, dass jene Formen von Leistung, die hohen Aufwand bedeuten, aber wenig ökonomischen Output, oder nur sozialen Output erzeugen, wie beispielsweise Altenpflege oder Kinderbetreuung, gesellschaftlich abgewertet werden.

3.5.2. Ansprüche an Erwerbsarbeit

In jüngerer Zeit haben Arbeitssoziolog:innen mit dem Konzept von Ansprüchen in bzw. an Erwerbsarbeit gearbeitet. Dieses theoretische Konzept der Ansprüche an Erwerbsarbeit bezieht sich zentral auf die Thesen von Honneth zur Wechselwirkung zwischen Handlung und Struktur (Hürtgen & Voswinkel, 2014, S. 42) und ist für diese

Untersuchung relevant. Honneth führt den Begriff der Ansprüche in seinen Überlegungen ein, buchstabiert diesen aber nicht aus. Ansprüche beziehen sich auf die normative Ordnung und sollen die Gestaltbarkeit von Arbeit bzw. der Arbeitswelt deutlich machen. Hürtgen und Voswinkel (2014, 2016) konzeptualisieren „Ansprüche an Arbeit und Leben" theoretisch als Erwartungen von Beschäftigten, die diese für normativ legitimiert halten. Ansprüche werden auf der Subjektebene formuliert und gehen dennoch über das Individuum hinaus, indem sie als allgemein gültig verstanden einen Bezug zur normativen Ordnung herstellen. Das bedeutet, dass in den Ansprüchen von Beschäftigen jene Normen und Regeln enthalten sind, an denen die Subjekte ihr Denken und Handeln orientieren. Honneth geht davon aus, dass Subjekte innerhalb von Anerkennungsverhältnissen Erwartungen an intersubjektive Anerkennung über Erwerbsarbeit haben. Die gestellten Ansprüche verweisen dann auf die subjektive Vorstellung über die normative Ordnung der Gesellschaft, die hinter den Erwartungen stehen. „Ansprüche sind also eingebettet in die Vorstellung einer normativen Ordnung der Gesellschaft, bzw. hier vor allem der Arbeitswelt." (ebd. 2016, S. 505). Die Autor:innen erfassen Ansprüche an (Erwerbs)Arbeit in einem größeren Lebenszusammenhang, indem sie davon ausgehen, dass diese sich in biografischen und zukunftsbezogenen Auseinandersetzungen mit den objektiven Strukturen herausbilden (ebd., S. 504f), ohne dabei die objektiven Strukturen deterministisch zu verstehen. Da sich die Beschäftigten als Akteur:innen aktiv damit auseinandersetzen, konstituieren sie sich als legitime Träger:innen von Ansprüchen, die wiederum normativ legitimiert sind: „Um Ansprüche stellen und als berechtigt vertreten zu können, muss sich das (Arbeits-)Subjekt als eines verstehen, das die normativ vorgestellten Zusammenhänge mit hervorbringt." (ebd., S. 505). Ansprüche sind immer relational und beziehen sich sowohl auf konkrete und allgemeine Andere als auch auf sich selbst (ebd.). Das heißt, dass Menschen in Bezug auf eine als sozial angestrebte oder geltend wahrgenommene Ordnung, auch Ansprüche an sich selbst stellen. Von Ansprüchen unterscheiden die Autor:innen konzeptuell Wünsche, die als Anliegen nicht in Bezug auf die normative Ordnung legitimiert und daher auch nicht erwartbar sind. Sie werden von Beschäftigten als Akteur:innen nicht für berechtigt gehalten und eingefordert: „Ansprüche können also zu Wünschen werden, wenn die Geltung der sie legitimierenden Normen nicht mehr als allgemein oder aber für Einzelne gegeben angesehen wird." (ebd.). Auch Kratzer et al. (2019) beschäftigen sich mit dem Konzept von Ansprüchen im Kontext von Erwerbsarbeit, genauer mit Legitimitäts- und Gerechtigkeitsansprüchen. Diese Autor:innen legen ihren Fokus auf die Frage nach der Legitimierung des kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems über die Ansprüche der Beschäftigten im konkreten Handlungsrahmen der Arbeitsorganisation als subjektive Grundlagen. Sie verstehen Legitimitätsansprüche als explizit oder implizit gestellte normative Erwartungen in Bezug auf bestimmte Ordnungen (ebd., S. 15f). Ansprüche drücken demnach aus, ob die geltende soziale Ordnung als legitim erachtet wird und verweisen auf zugrundeliegende Gerechtigkeitsvorstellungen, indem verletzte Ansprüche wahrgenommene Ungerechtigkeiten bemerkbar machen. Kratzer et al. (2019) binden subjektive Ansprüche an Gerechtigkeitsvorstellungen und die entsprechenden Prinzipien zurück und stellen dabei insbesondere die Beharrlichkeit des Leistungsprinzips fest. Darüber hinaus stoßen

sie auf weitere normative Ansprüche der Beschäftigten, wie Würde, Fürsorge, Beteiligung oder Selbstverwirklichung. Ebenso stellen Hürtgen und Voswinkel (2014, 2016) Ansprüche an die Gestaltung der Arbeitswelt entlang von drei verschiedenen Dimensionen fest: Leistung, das leiblich-seelische Menschsein und die Anerkennung der Beschäftigten als Sozialwesen. Ansprüche werden schon in früheren Forschungen zu Anerkennung und (Erwerbs-)Arbeit als erfüllte oder verletzte Erwartungen thematisiert, aber erst von Hürtgen und Voswinkel konzeptionell theoretisiert. Sie sind Bestandteile normativer Ordnungen und zielen darauf ab, Normen und Anliegen zu verallgemeinern (Hürtgen & Voswinkel, 2014, S. 42). Durch die normative Legitimation beziehen Subjekte Ansprüche auf sich selbst und auch auf andere, weil sie über das Subjekt hinaus in den sozialen Strukturen eingeschrieben sind und somit allgemeine Gültigkeit beanspruchen. Gleichzeitig zeigt diese theoretische Kategorie auch auf, dass gesellschaftliche Strukturen gestalt- und veränderbar sind, und ermöglicht eine Perspektive auf Fragen des sozialen Wandels von Gesellschaften. Diese Gestaltbarkeit muss jedoch nicht automatisch positiv sein, sondern kann sowohl Inklusion als auch Exklusion von Anderen bedeuten (ebd.). Anders als in Honneth's Sozialtheorie füllt die Kategorie der Ansprüche Regeln und Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens, an denen Subjekte ihr Handeln in einem größeren als allgemeingültig unterstellten Zusammenhang orientieren mit Inhalten. Das ermöglicht eine Perspektive auf die normativen Dimensionen, also die „Regeln und Normen, die in einer normalen Arbeitswelt gelten sollen und auf die sich die Beschäftigten als Träger von Ansprüchen beziehen können" (Hürtgen & Voswinkel, 2016, S. 506) und unter welchen Bedingungen diese Ansprüche enttäuscht werden und als Ungerechtigkeit empfunden, ggf. als Kritik in Anschlag gebracht werden (Kratzer et al., 2019, S. 15). Beide Forschungszugänge beschäftigen sich mit Ansprüchen an Erwerbsarbeit in Normalarbeitsverhältnissen. Vor dem Hintergrund veränderter Anerkennungsverhältnisse und der Deutung des Leistungsprinzips (s. Kap 3.5.1.), ermöglicht das Konzept der Ansprüche eine Perspektive auf die subjektiven Deutungen der Beschäftigten und kann daher auch für das hier untersuchte Feld einer spezifischen Form von staatlich geförderter Beschäftigung als alternativer Beschäftigung für Menschen in Langzeiterwerbslosigkeit fruchtbar sein. Diese legt den Blick darauf frei, welche Normen und Werte für die Beschäftigten in diesem Feld handlungsanleitend sind. Darüber hinaus interessiert in diesem Untersuchungsfeld auch die Frage, ob und inwiefern sich diese Ansprüche im Verlauf der Zeit durch Anerkennungserfahrungen verändern (können).

3.6 Anerkennung als Forschungsperspektive: Ein vorläufiges Resümee

Zentrales Argument bei Axel Honneth ist, dass Menschen als soziale Wesen nach Anerkennung in sozialen Beziehungen streben und in Wechselwirkung damit ihre Identität herausbilden, für Subjekte also auch bedeutend ist, wie sie von anderen wahrgenommen werden und wie andere auf sie reagieren. Er definiert drei Sphären, in denen Menschen entlang unterschiedlicher Modi Anerkennung von anderen erfahren können: die Liebe, das Recht und die Solidarität. Dabei bilden Menschen über emotionale Zuwendung durch andere Selbstvertrauen, über kognitive Achtung Selbstachtung und durch soziale

Wertschätzung von anderen auch Selbstschätzung heraus. Darüber hinaus betrachtet Honneth die Gesellschaft als Anerkennungsordnung, in der sich Anerkennung entlang historischer Prozesse institutionalisiert hat. Gesellschaftliche Normen legen darin fest, wofür Menschen Anerkennung erwarten können und legitimieren die Erwartungen an Anerkennung in intersubjektiven Beziehungen. Als Kerninstitutionen für Anerkennung in einer kapitalistischen Gesellschaft nennt Honneth ausgehend von seinem Sphärenmodell die Familie, den Rechtsstaat und die Arbeitswelt, in denen Menschen nach den Prinzipien der Fürsorge, der Gleichheit und der Leistung Anerkennung von anderen erwarten können. Diese Prinzipien sind stets Gegenstand gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse in Kämpfen um Anerkennung. Das Potenzial dieser Kämpfe entsteht nach Honneth dort, wo Menschen erwartete Anerkennung nicht erfahren und stattdessen Erfahrungen von Missachtung machen. Auch den Begriff der Missachtung differenziert er entlang der drei Sphären in Misshandlung, Entrechtung oder Ausgrenzung und Herabwürdigung. Werden legitime Anerkennungserwartungen verletzt, so stellt das eine Verletzung der in intersubjektiven Beziehungen positiv herausgebildeten Selbstbeziehung dar, die Folgen für die Identität haben können. Honneth pathologisiert diese Erfahrungen von Missachtung, weil die Gefährdung der Identität so tiefgreifend sei. Ihm zufolge reagieren Menschen daher immer affektiv auf Missachtung, mit Scham oder mit Wut. Reagieren sie mit Wut, so lehnen sie die Missachtung als ungerecht ab, worin wiederum Potenzial für einen Kampf um (mehr) Anerkennung steckt. Dann fordern Individuen oder soziale Gruppen in Alltagskämpfen Anerkennung ein, die sie in Bezug zur Anerkennungsordnung als gerechtfertigt ansehen. Für Honneth begehren Menschen im Kampf um Anerkennung gegen gesellschaftliche Strukturen und Normen auf, wodurch sich die Gesellschaft stets zu einer gerechteren entwickelt. Hierin wird Honneth insbesondere von Nancy Fraser dahingehend kritisiert, dass er in seiner gerechtigkeitstheoretischen Konzeption von Anerkennung gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsstrukturen übersieht bzw. vernachlässigt.

Für diese Forschungsarbeit steht die Arbeitswelt im Zentrum der Aufmerksamkeit, für die Honneth Erwerbsarbeit, Arbeitsmarkt und Leistungsprinzip als die institutionalisierten Formen von Anerkennung fasst, die Menschen soziale Wertschätzung von anderen ermöglichen. Diese Sphäre setzt alle Menschen einer Wertegemeinschaft miteinander in Beziehung und ist daher sehr weit aufgespannt. Sie ist auf die Wertschätzung individueller Fähigkeiten und damit Differenzierung ausgerichtet und kann entsprechend Quelle für Anerkennung als auch Missachtung sein. Wofür Menschen in Erwerbsarbeit Anerkennung erwarten und erfahren oder nicht, wie sie auf Missachtung reagieren, welche Konsequenzen das für ihr Selbstbild hat und ob sie um Anerkennung kämpfen, also auf gesellschaftlichen Strukturen zurückwirken und zu einer Veränderung beitragen, sind schließlich empirische Fragen, um die Honneth'schen Konzepte inhaltlich zu füllen. In arbeitssoziologischer Anerkennungsforschung zeigt sich entlang der theoretischen Überlegungen Honneths, dass Anerkennung in Erwerbsarbeit für Menschen subjektiv bedeutsam ist. Forschung zu geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose zeigt, dass Anerkennung eine zentrale Rolle für das Erleben von sozialer Integration spielt.

Dennoch bleibt dieser Aspekt in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung bislang unterbelichtet. Zugleich sind Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit mit dem Stigma fehlender Erwerbsarbeit konfrontiert, was negative Konsequenzen für die Identitätsarbeit haben kann. Die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie als spezielle Form geförderter Beschäftigung bewegt sich in einem Spannungsfeld: Einerseits zielt sie auf die Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit und Stigmatisierung, andererseits bleibt der Übergang in nicht geförderte Beschäftigung häufig ungewiss und geförderte Beschäftigung auf Langzeitarbeitslosigkeit bezogen. Ein anerkennungstheoretischer Zugang ermöglicht es genau diese Ambivalenzen in den Blick zu nehmen. Er legt offen, inwiefern sich Anerkennungschancen und -problematiken für gefördert Beschäftigte gestalten. Dabei wird sichtbar, wie Anerkennung gelingen, aber auch eingeschränkt werden kann. Das Konzept der „Ansprüche an Erwerbsarbeit" schärft den Blick für die Erwartungen der gefördert Beschäftigten, die diese für normativ legitimiert halten. Das ermöglicht einmal mehr die Beschäftigten als handelnde Akteur:innen in ihren Auseinandersetzungen mit den objektiv gegebenen Strukturen in den Blick zu nehmen. Dabei interessiert insbesondere, wie sich diese im Verlauf entwickeln und verändern können. Im nächsten Kapitel stelle ich nun den Forschungsgegenstand der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose im Detail dar, anhand dessen die Bedeutung von (Erwerbs-)Arbeit für Anerkennung und Identität weiter untersucht werden soll.

4. Untersuchungsgegenstand Arbeitsplatzgarantie

Bislang habe ich den thematischen Rahmen sowie theoretischen Zugriff vorgestellt, in dem sich meine Untersuchung bewegt. Wesentlicher Ausgangspunkt ist dabei die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Anerkennung und Identität vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Anerkennungsverhältnisse und damit zusammenhängend öffentliche Stigmatisierung von (Langzeit-)Erwerbslosigkeit sowie Erfahrungen von Nichtanerkennung und Missachtung der Betroffenen. Aufgrund der Entwicklung von Langzeitarbeitslosigkeit, die in Folge multipler Krisen in vielen Ländern wie auch in Österreich kaum zurückgeht bzw. im Steigen begriffen ist, wird nun mit der Arbeitsplatzgarantie als garantiertes Recht auf Arbeit international ein neuer Lösungsvorschlag diskutiert und auf unterschiedlichen Wegen in die Praxis umgesetzt. In Österreich wurde das Recht auf Arbeit in einem Modellprojekt für dreieinhalb Jahre praktisch umgesetzt und wissenschaftlich untersucht. Im Zentrum meiner Untersuchung stehen die Anerkennungschancen und -problematiken eigens geschaffener, staatlich geförderter Arbeitsplätze für langzeiterwerbslose Personen aus subjektive Perspektive der Personen in einem Spannungsfeld zwischen Langzeitarbeitslosigkeit, geförderter und nicht geförderter Beschäftigung. Um die Auseinandersetzung mit diesem Forschungsinteresse zu ermöglichen, beschäftige ich mich in dieser Studie mit dem österreichischen Pilotprojekt einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für Langzeitbeschäftigungslose. Dabei handelt es sich um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, in der langzeiterwerbslosen Menschen in der kleinen, niederösterreichischen Gemeinde Gramatneusiedl, mit dem Ortsteil Marienthal, für dreieinhalb Jahre staatlich gefördert, d.h. durch das Arbeitsmarktservice auf Länderebene finanziert und bereitgestellt, ein sozialrechtlich abgesicherter und kollektivvertraglich entlohnter Arbeitsplatz garantiert wurde. Damit schließt das Projekt an die österreichische Tradition aktiver Arbeitsmarktpolitik und deren Instrumente an (s. Kap. 2.3.1) und ergänzt diese um charakteristische Elemente einer Jobgarantie. Der Unterschied zu bisherigen Maßnahmen ist, dass in der Arbeitsplatzgarantie **allen** langzeitbeschäftigungslosen Personen einer Region ein geförderter Arbeitsplatz angeboten wird, anstatt vorab eine Zielgruppeneinschränkung zu treffen. Insofern unterscheidet sich die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie von österreichischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, aber auch von geförderter Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz in Deutschland. Die Arbeitsplatzgarantie ist mit dreieinhalb Jahren auch wesentlich länger angesetzt als geförderte Transitarbeitsplätze in bisherigen Sozialökonomischen Betrieben oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten mit einer Dauer von sechs bis zu maximal zwölf Monaten. Außerdem ist die Teilnahme, anders als bei üblichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen freiwillig, d.h. Nichtteilnahme oder Abbrüche führen nicht zu Sanktionen.

Diese spezifische Form geförderter Beschäftigung ist also vor allem inhaltlich aufgrund folgender Aspekte besonders interessant:

(1) Die Arbeitsplatzgarantie für Langzeiterwerbslose orientiert sich an dem theoretischen Konzept der Jobgarantie, in dem es darum geht für *alle* Menschen (in einem Ort)

staatlich finanziert neue Arbeitsplätze im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor zu schaffen und diese zu garantieren (Tcherneva, 2020, 2021; Wray et al., 2018). Die grundlegende Annahme dabei ist, dass der Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitsplätze für alle bietet und gleichzeitig der Bedarf an gesellschaftlich notwendiger Arbeit nicht gedeckt ist. Das Ziel ist es, diese beiden Aspekte zusammenzubringen und so Langzeitarbeitslosigkeit und deren negative gesellschaftliche sowie individuelle Folgen zu bekämpfen. Somit stellt die geförderte Beschäftigung eine besondere Form von Erwerbsarbeit dar.

(2) Die Arbeitsplatzgarantie richtet sich konkret an Personen in Langzeitbeschäftigungslosigkeit, d.h. also an Personen, die länger als ein Jahr auf Arbeitssuche sind. Das ist eine Gruppe von Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt geringe Chancen hat, wieder in Beschäftigung zu kommen (vgl. z.B. Eppel et al., 2024; Eppel et al., 2017). Entsprechend richtet sie sich an Personen, die über einen längeren Zeitraum von Erwerbsarbeit und damit auch von Anerkennung über Erwerbsarbeit ausgeschlossen waren und einer öffentlich stigmatisierten Gruppe auf dem Arbeitsmarkt zuzurechnen sind.

(3) Die Arbeitsplatzgarantie ist eine Mischform aus Jobgarantie in ihrer Reinform und einer arbeitsmarktpolitischer Maßnahme (Quinz & Flecker, 2023), weil sie einerseits staatlich finanzierte, kollektivvertraglich entlohnte Arbeitsplätze im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich an die Möglichkeiten und Bedarfe der Menschen angepasst zur Verfügung stellt und gleichzeitig eine Vermittlungsquote vorsieht, d.h. auch weiterhin Arbeitsmarktintegration fördert und einfordert. Das hängt auch damit zusammen, dass die Maßnahme befristet ist. Von üblichen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie Sozialökonomischen Betrieben (SÖBs) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBPs), unterscheidet sie sich maßgeblich in der Dauer des geförderten Arbeitsplatzes und in der Öffnung der Zielgruppe und erfüllt damit Charakteristika einer Jobgarantie.

Zusammengenommen zeigen die drei beschriebenen Aspekte (1) des Zwecks, (2) der Zielgruppe und (3) der formalen Ausgestaltung der Arbeitsplatzgarantie für Langzeiterwerbslose, dass diese arbeitsmarktpolitische Maßnahme sowohl beschäftigungs- als auch sozialpolitisch motivierte Elemente beinhaltet. Sie zielt einerseits darauf ab, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, andererseits will sie Langzeitarbeitslosigkeit direkt verringern, den Betroffenen die Chance geben, wieder arbeiten zu gehen und so den negativen Folgen von Erwerbslosigkeit entgegenwirken. Außerdem bietet sie nicht nur einen Arbeitsplatz, sondern auch sozialpädagogische Beratung und Betreuung. Aufgrund der bisher geschilderten Zusammenhänge scheint mir eine anerkennungstheoretische Betrachtung der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarant in Form geförderter Beschäftigung für theoretische Überlegungen zur Bedeutung von Erwerbsarbeit erkenntnisreich, als auch für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen über künftige Projekte

solcher Art relevant. Im folgenden Abschnitt stelle ich den Forschungsgegenstand, das Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal und dessen konkrete Umsetzung vor.

4.1. Das österreichische Pilotprojekt einer Arbeitsplatzgarantie in Marienthal[7]

Wie wurde das hier untersuchte Pilotprojekt einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie auf Gemeindeebene konkret umgesetzt? Aufbauend auf die Tradition und Erfahrung der experimentellen Arbeitsmarktpolitik in Österreich (s. Kap. 2.3.1.), wurde eine Arbeitsplatzgarantie für langzeitbeschäftigungslose Menschen in Gramatneusiedl (Niederösterreich), mit dem historisch bekannten Ortsteil Marienthal, als arbeitsmarktpolitische Maßnahme in die Praxis umgesetzt (Quinz et al., 2023, S. 23). Das „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal (MAGMA)“[8] wurde vom Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ) initiiert und finanziert (ebd.). In dem Modellprojekt wurde allen langzeitbeschäftigungslosen Personen in Gramatneusiedl für dreieinhalb Jahre ein staatlich finanzierter Arbeitsplatz angeboten (Arbeitsmarktservice Niederösterreich, 2020). Das Pilotprojekt hatte das Ziel, Langzeiterwerbslosigkeit und ihren negativen Folgen für die Betroffenen durch die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im Ort direkt entgegenzuwirken. Das Projekt fand von Oktober 2020 bis Ende März 2024 statt. Für die Teilnahme kamen alle Personen mit Hauptwohnsitz in Gramatneusiedl, die bei der Regionalgeschäftsstelle Schwechat des AMS Niederösterreich langzeitbeschäftigungslos gemeldet waren oder während der Laufzeit des Projektes diesen Status erlangten, in Frage. Insgesamt war das Projekt im Verlauf von dreieinhalb Jahren für ca. 150 Projektteilnehmer:innen angelegt (Quinz et al., 2023, S. 23). Für den gesamten Projektzeitraum betrugen die Kosten des Projekt für das Arbeitsmarktservice Niederösterreich 7,4 Millionen Euro (ebd.). Im Unterschied zu bisherigen arbeitsmarktpolitischen Programmen richtete sich „MAGMA“ an *alle* langzeitbeschäftigungslosen Personen in der Gemeinde Gramatneusiedl. Zudem war die Dauer von dreieinhalb Jahren ein längerer Beschäftigungszeitraum im Vergleich zu üblichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie bspw. Sozialökonomischen Betrieben, mit einer Beschäftigungsdauer von sechs bis zwölf Monaten (ebd.). Die Teilnahme am Projekt war freiwillig. Zu Beginn fand im Rahmen des Pilotprojekts vor Ort in Gramatneusiedl eine verpflichtende achtwöchige Vorbereitungsmaßnahme (VBM) mit itworks, einem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister und hier Projektträger, statt (ebd.). Im Anschluss an die VBM konnten die Teilnehmer:innen eines von drei verschiedenen konkreten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Anspruch nehmen (ebd.). Mit dem Instrument der (1) Eingliederungsbeihilfe erhielten privatwirtschaftliche Unternehmen, die

[7] Die Projektbeschreibung weist Ähnlichkeiten mit dem Endbericht des Projekts „Marienthal.reversed“ (Quinz et al. 2023) und Veröffentlichungen (Quinz 2024; Quinz und Flecker 2023) auf, die im Zeitraum des Verfassens dieser Dissertation entstanden sind. Dabei handelt es sich stets um von mir selbst verfasste Kapitel. An den entsprechenden Stellen im Text ist auf die Referenzen verwiesen.

[8] https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2020/10/ams-noe-startet-weltweit-erstes-modellprojekt-einer-arbeitsplatz#niederoesterreich;
https://www.oecd.org/stories/local-development/practices/magma-a-job-guarantee-pilot-project-cb3acbf2/

eine Person aus dem Projekt einstellten, für drei Monate einen 100-prozentigen Lohnkostenersatz. Wechselten die Personen nach der VBM nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt, hatten alle Teilnehmer:innen die Möglichkeit freiwillig einen Arbeitsvertrag mit itworks zu unterzeichnen und entweder über eine (2) gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in der Gemeinde oder einem gemeinnützigen Verein im Ort zu arbeiten oder im (3) gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt vor Ort als sog. „Transitarbeitskraft" zu arbeiten. (ebd.). Von insgesamt 107 tatsächlichen Teilnehmer:innen arbeiteten im Verlauf der dreieinhalb Jahre 89 Personen und damit die große Mehrheit als sog. „Transitarbeitskräfte" in dem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (GBP). Darauf liegt auch der Schwerpunkt dieser Untersuchung.

Das GBP wurde in Zusammenarbeit von itworks und der Gemeinde auf dem Gelände der ehemaligen Textilfabrik Marienthals errichtet. Itworks ist auf das unabhängige Angebot von Arbeitsmarktdienstleistungen in Österreich spezialisiert (Quinz et al., 2023, S. 23). Die potenziellen Teilnehmer:innen erhielten im Vorfeld von einer regionalen AMS-Betreuerin, die bei der Regionalgeschäftsstelle (RGS) Schwechat eigens für das Projekt ausgewählt und verantwortlich war, Informationen über das Projekt und wurden darauf vorbereitet (ebd., S. 25f). Nach einem Informationstag begann für die Teilnehmer:innen die verpflichtende achtwöchige Vorbereitungsmaßnahme. Dabei wurden u.a. ihre Fähigkeiten, ihre Gesundheit und ihre Tätigkeitsmöglichkeiten, sowie mögliche Arbeitszeiten und etwaige andere Verpflichtungen, wie familiäre Pflege- oder Betreuungspflichten eruiert. Zudem wurden Workshops angeboten, in denen die Teilnehmenden eigene Projektideen und Tätigkeitswünsche einbringen konnten. Die Vorbereitungsmaßnahme wurde durch Einzelberatungen mit persönlichen Betreuer:innen von itworks begleitet (ebd.). Insgesamt arbeiteten vier Sozialarbeiter:innen in der Begleitung und Betreuung der Teilnehmer:innen im Projekt. Jede:r Teilnehmer:in hatte über den gesamten Projektverlauf hinweg regelmäßig Einzeltermine mit den eigenen Betreuer:innen und auch die Möglichkeit für individuelle psychotherapeutische Gespräche oder sozialarbeiterische Beratungen. Nach der VBM konnten die Teilnehmenden freiwillig einen kollektivvertraglich entlohnten Arbeitsvertrag als Transitarbeitskräfte bei itworks unterzeichnen (BABE-Kollektivvertrag für Transitarbeitskräfte). Finanziell wurden die Teilnehmer:innen zumindest nicht schlechter gestellt als während des Bezugs der Versicherungsleistungen durch das AMS (ebd.). Bei einer Ablehnung des Arbeitsverhältnisses folgten keine negativen finanziellen Konsequenzen, wie sonst üblicherweise die Sperre von Leistungsbezügen. Die Personen blieben weiterhin beim AMS NÖ als „arbeitslos" gemeldet und erhielten die übliche Betreuung (ebd.). Diejenigen, die mit itworks einen Dienstvertrag als sogenannte „Transitarbeitskraft" unterzeichneten und als solche im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt arbeiteten, gingen individuell angepassten Tätigkeiten in unterschiedlichen Arbeitsgruppen nach und konnten diese im Bedarfsfall und auf Wunsch auch wechseln (ebd., S. 26). Die Tätigkeiten wurden in den Arbeitsgruppen von Arbeitsanleiter:innen betreut. Dazu zählten beispielsweise: die Renovierung der Werkstatt auf dem Marienthal-Gelände sowie von Wohnungen in der alten Arbeiter:innensiedlung, die Holzwerkstatt, in der Möbel restauriert und aufgewertet

wurden, die Textilwerkstatt, in der Handarbeitsprodukte für den lokalen Markt hergestellt wurden, oder die Grünraumpflege im Ort (ebd.). Projektteilnehmer:innen konnten auch eigene Ideen einbringen und mit itworks gemeinsam erarbeiten, wie beispielsweise die „Topothek Marienthal“[9], ein „MAGMA“-Schauraum in der Hauptstraße, Kräuter- und Naschgärten im Ort, regelmäßige Kommentare in der lokalen Zeitschrift, Deutschkurse für Teilnehmer:innen oder das individuelle Bemalen von alten Holzmöbeln (ebd.). Einzelne Projektteilnehmer:innen wurden in Form einer Arbeitskraftüberlassung an die Gemeinde, den Kindergarten oder gemeinnützige Vereine im Ort überlassen. Die Teilnehmer:innen hatten jederzeit die Möglichkeit, neue Tätigkeitsbereiche vorzuschlagen oder innerhalb des GBP die Tätigkeit zu wechseln sowie Wochenarbeitszeiten anzupassen (ebd.).

Die gefördert Beschäftigten wurden im Rahmen der Arbeitsplatzgarantie durch die Betreuer:innen von itworks, die qualifizierte Sozialarbeiter:innen und/oder Psycholog:innen waren, intensiv betreut und begleitet (Quinz et al., 2023, S. 26). Die Beratung fand im Hautgebäude von „MAGMA“ auf dem Gelände vor Ort statt und konnte von den Teilnehmer:innen jederzeit und so oft gewünscht, leicht zugänglich in Anspruch genommen werden (ebd.). Die Beratung ging über Anliegen den Arbeitsplatz betreffend hinaus und konnte z.B. auch psychologische Gespräche oder Schuldner:innenberatung beinhalten (ebd.). Außerdem wurden sie auch bei der Suche nach einem nicht geförderten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt, da die Vermittlung an Arbeitsplätze außerhalb des Projekts ein wichtiges Projektziel blieb, auch weil das Pilotprojekt mit dreieinhalb Jahren befristet war (ebd.). Alle Teilnehmer:innen wurden in ein Transitarbeitsverhältnis aufgenommen, davon sollte im Verlauf der dreieinhalb Jahre ein Teil der gefördert Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln (ebd.). Vermittelte Teilnehmer:innen konnten noch weitere drei Monate nachbetreut werden, um die Nachhaltigkeit der Jobvermittlung zu unterstützen (ebd.). Bei Kündigungen des neuen Arbeitsverhältnisses während der Projektlaufzeit, konnten die Personen wieder in das geförderte Arbeitsverhältnis zurückkommen. Die Motivation zur (kontinuierlichen) Teilnahme sollte laut dem Konzept von itworks gefördert werden durch:

- eine durchgehende, intensive Betreuung der Teilnehmer:innen,
- vielfältige projektinterne wie externe Angebote
- vielfältige Tätigkeiten als Transitarbeitskraft
- Schutz vor Langzeitarbeitslosigkeit mit dem Ziel der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- soziale Einbindung
- Sinnhaftigkeit und Sinnstiftung der Arbeitsaufträge durch realen Bedarf,
- keine finanzielle Schlechterstellung und
- ein Mehreinkommen durch ein 13. und 14. Monatsgehalt, sowie die

[9] https://gramatneusiedl.topothek.at/

- Möglichkeiten für Teilnehmer:innen mit Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen, Dienstzeiten mitbestimmen zu können (ebd).

Die besonderen Merkmale der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie sind demnach (1) das Arbeitsplatzangebot an *alle* langzeitbeschäftigungslosen Personen einer Gemeinde (2) für den ungewöhnlich langen Zeitraum von dreieinhalb Jahren, in denen den Personen ein neu geschaffener, geförderter Arbeitsplatz (3) auf *freiwilliger* Basis garantiert wird. Dieses gemeinnützige Beschäftigungsprojekt zielt auch darauf ab im Ort Gramatneusiedl sinnvolle Güter und Dienstleistungen anzubieten, die unerfüllten Bedarf an notwendiger Arbeit decken. Bevor ich die Forschungsergebnisse zu den Anerkennungschancen sowie -problematiken und Entwicklungen von Ansprüchen der gefördert Beschäftigten vorstelle, folgt nun eine Beschreibung der methodischen Vorgehensweise.

5. Methodologische und methodische Vorgehensweise

Das Erkenntnisinteresse meiner Arbeit liegt in der Frage nach den Anerkennungschancen und -problematiken von staatlich geförderter Beschäftigung für langzeitarbeitslose Personen im Zeitverlauf. Im Zentrum stehen dabei die gefördert Beschäftigten und der Verlauf ihrer subjektiven Wahrnehmungen, Deutungen und Handlungen. Diese sind als implizites Wissen zu verstehen, das in bestimmten sozialen und historischen Kontexten in Form von Normen in die soziale Realität eingeschrieben ist (Rosenthal, 2018, S. 19). Ausgehend von der Annahme, dass es diverse soziale Wirklichkeiten gibt, interessiert mich in diesem Forschungsprojekt, wie die Teilnehmer:innen der Arbeitsplatzgarantie ihre Wirklichkeit konstruieren und welche normativen Orientierungen dieser Konstruktion mit Blick auf die Anerkennungsordnung zugrunde liegen. Es geht darum, wie Handelnde ihre Welt verstehen und in welchen Kontext dieses Verständnis eingebettet ist (Rosenthal, 2018; Schröer, 1994). Entsprechend ist die Forschung methodologisch im qualitativ-interpretativen Paradigma verortet. Die über die Wahrnehmung der Subjekte erfahrbaren Wechselwirkungen zwischen Struktur und Handlung sollen dazu verhelfen, die empirischen Ergebnisse an die Anerkennungstheorie rückzubinden. Damit soll diese für die Spannungsverhältnisse nutzbar gemacht werden, in denen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen stehen.

In meiner Studie setze ich dafür methodisch eine Kombination aus qualitativer Quer- und Längsschnittanalyse um und folge im Analyseverfahren den Prinzipien der konstruktivistischen Grounded Theory nach Charmaz (2014). Der methodologische Zugang ermöglicht es, subjektive Deutungsmuster und handlungsbezogene Sinnzuschreibungen offenzulegen (ebd.). Damit verbindet sich ein handlungstheoretisches Erkenntnisinteresse mit einer methodischen Offenheit für prozesshafte, in Interaktion hervorgebrachte soziale Wirklichkeit. Dies ist insbesondere anschlussfähig an die Anerkennungstheorie nach Honneth (1992/2016), weil dieser Anerkennung als handlungsbezogene, intersubjektive Erfahrung begreift, die sich in konkreten sozialen Handlungskontexten manifestiert. Honneth verbindet einen handlungstheoretischen Zugang mit normativen Gerechtigkeitsvorstellungen, wenn er davon ausgeht, dass Subjekte ihre Handlungen an normativen Vorstellungen orientieren (Joas & Knöbl, 2017, S. 737f).

Qualitative Längsschnittforschung erweitert qualitative Forschung um eine zeitliche Dimension und ermöglicht es, diachrone Entwicklungen und deren dahinterliegende Prozesse im Verlauf der Zeit zu erfassen (Neale, 2021; Vogl & Zartler, 2021; Vogl et al., 2018). Es finden stets zumindest zwei oder mehr Erhebungszeitpunkte (Saldaña, 2003) mit denselben Personen in einem Panel statt. Forschungsgegenstand und Forschungsfragen sind für die Anzahl der Erhebung sowie die zeitlichen Abstände dazwischen ausschlaggebend (Hollstein, 2021). Im Zentrum der Analyse stehen die empirisch gewonnenen Kategorien zu Anerkennungschancen und -problematiken in geförderter Beschäftigung sowie deren Entwicklung im Verlauf von zwei Jahren. Der Längsschnitt ermöglicht es, Veränderungen im subjektiven Erleben sowie im Deutungsmuster der

Teilnehmenden sichtbar zu machen. Zeitlichkeit wird dabei nicht als eigenständige Kategorie gefasst, sondern fungiert als analytische Linse zur Sichtbarmachung prozesshafter Veränderungen innerhalb der Kategorienstruktur. Die Daten für diese Untersuchung wurden im Rahmen der Panelstudie „Marienthal.reversed" („MaRe") im Verlauf von zwei Jahren zu drei Zeitpunkten erhoben, an der ich als Mitarbeiterin maßgeblich beteiligt war. Das erste Mal zu Beginn des Projektes und dann jeweils mit einem Jahr Abstand zwischen den Befragungen, primär in Form von problemzentrierten Interviews (Scheibelhofer, 2008; Witzel, 2000) mit gefördert beschäftigten Teilnehmer:innen im Arbeitsplatzgarantie-Projekt. Im Sinne des Verständnisses der Grounded Theory „all is data" (Corbin & Strauss, 2015), boten unterschiedliche Termine vor Ort (in Gramatneusiedl, örtlich im Gebäude des gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes) im Forschungsprozess auch begleitende ethnografische Einblicke in das Feld.

Im Folgenden stelle ich das Dissertationsprojekt als Teil eines Forschungsprojektes an der Universität Wien, den konkreten Forschungsprozess mit seinen spezifischen Herausforderungen im Zugang zum Feld, zur Datenerhebung sowie Datenanalyse und schließlich meine forschungsethischen Überlegungen zum Forschungsprozess detailliert dar.

5.1. Forschungsdesign und Zugang zum Feld

Die Dissertation ist als Teil des Begleitforschungsprojektes „Marienthal.reversed" („MaRe") entstanden, das in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Niederösterreich und als Lehrforschungsprojekt am Institut für Soziologie der Universität Wien durchgeführt wurde. An diesem Projekt unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker war ich maßgeblich beteiligt, die Erhebungen und Analysen für das Projekt fanden in Zusammenarbeit mit jeweils eine:r Kolleg:in pro Erhebungswelle und gemeinsam mit Studierenden in Lehrveranstaltungen am Institut für Soziologie statt. Gegenstand des Kooperationsprojektes war die wissenschaftliche Begleitung des „Modellprojektes Arbeitsplatzgarantie Marienthal" („MAGMA"), in dem eine Arbeitsplatzgarantie für langzeiterwerbslose Personen als arbeitsmarktpolitische Maßnahme umgesetzt wurde. Die Dissertation war von Anfang an als Teil des Forschungsprojektes geplant, weshalb diese in die Konzeptionierung der projektbegleitenden Panelstudie zentral einfloss. Entsprechend sind Dissertation und Forschungsprojekt in allen Schritten eng miteinander verwoben, unterscheiden sich jedoch im konkreten Fokus und Erkenntnisinteresse. Während die Begleitstudie „MaRe" die Wirkungen des Projekts für die Teilnehmenden im Hinblick auf latente Erfahrungskategorien von Erwerbsarbeit im Zeitverlauf untersuchte (vgl. z.B. Flecker & Quinz, in Druck; Quinz & Flecker, 2023; Quinz et al., 2023), fokussiert diese Dissertation aus anerkennungstheoretischer Perspektive tiefergehend auf Anerkennungschancen und -problematiken geförderter Beschäftigung im Verlauf. Die Panelstudie wurde in einem Zeitraum von zweieinhalb Jahren durchgeführt, in dem die Teilnehmenden des Modellprojekts mehrmals befragt wurden. Die Untersuchungsgruppe setzt sich aus jenen langzeitbeschäftigungslosen Personen mit Hauptwohnsitz in

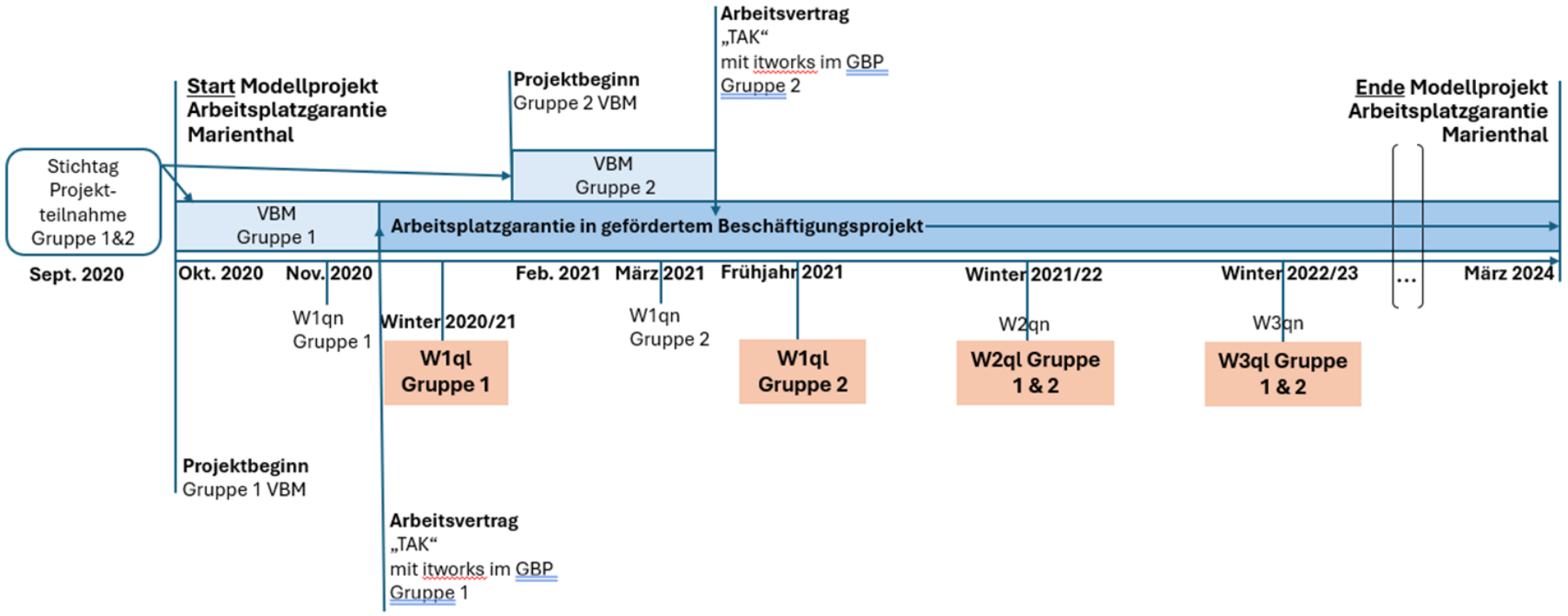
Gramatneusiedl zusammen, die vor Projektbeginn länger als ein Jahr beim Arbeitsmarktservice „arbeitslos“ gemeldet waren und die von Beginn an am Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal teilgenommen haben. Im Folgenden stelle ich das Forschungsdesign der Begleitstudie kurz vor.

5.1.1. Begleitforschung „Marienthal.reversed“ als Lehrforschungsprojekt

Die Begleitforschung „MaRe“ war eine externe formative Evaluationsstudie (Beywl & Niestroj, 2010; Döring, 2023) die als Panelstudie im mixed-methods Design (Tashakkori et al., 2015) konzipiert und als Lehrforschungsprojekt durchgeführt wurde. Die Evaluierungsforschung sollte die Wirkungen von „MAGMA“ auf die Teilnehmenden in unterschiedlichen Lebensbereichen sowie die Veränderungen im zeitlichen Verlauf untersuchen, um die Wirksamkeit der sozialen Intervention durch die Maßnahme zu erfassen (Kromrey, 2001, S. 114). Das mixed-methods Design ermöglichte dafür umfassende Erkenntnisse zur Umsetzung, zum Verlauf und zur Wahrnehmung der Teilnehmenden (Tashakkori et al., 2015). In drei Wellen wurden quantitative und qualitative Daten erhoben. Die umfangreiche Datenerhebung war möglich, weil Studierende über drei jeweils einjährige Lehrveranstaltungen in das Projekt einbezogen wurden und gemeinsam mit dem Projektteam Interviews mit den Teilnehmer:innen von „MAGMA“ erhoben. Die erhobenen Daten eigenen sich für die Bearbeitung meiner Fragestellung in der Dissertation und bilden die Datenbasis der hier vorliegenden Forschungsarbeit. Als Teil des Projektteams war ich selbst bei jeder Erhebungswelle als Interviewerin in die Erhebung eigebunden. Um die Qualität der Daten zu gewährleisten, wurden die Studierenden von einer externen Expertin in die Interviewführung eingeschult und trainierten die Interviewsituation unter Beobachtung im Rahmen der Lehrveranstaltung. Der Vorbereitung wurde in der Lehrveranstaltung viel Zeit eingeräumt, sodass ausreichend Möglichkeit für Austausch und Reflexion gegeben war (sowohl vor als auch nach den Interviews), was sich als essenziell erwies. Die hohe Zahl an Beteiligten erhöhte die Komplexität der Organisation der Datenerhebung sowie der Datensicherung und Kontrolle der Datenqualität, weshalb dafür eigens eine Person im Projekt angestellt wurde, die mit diesen organisatorischen Aufgaben betraut wurde. Das gilt ebenso für den höheren Grad an Anonymisierung, der besonders genau kontrolliert wurde, da sich die befragten Personen untereinander im Projekt kannten und Teilnehmer:innen auch im Ort Gramatneusiedl bekannt sind. Ebenso benötigten die Umsetzung und Dokumentation eine gute Organisation und ein hohes Maß an Sorgfalt sowie besonders detaillierte Vorlagen und Protokolle. Datenerhebung und -verwaltung wurde sehr genau dokumentiert. Mit Unterstützung der Studierenden konnten nicht nur Interviews mit vielen Teilnehmer:innen über drei Wellen erhoben, sondern auch die sprachliche Vielfalt genutzt werden. Studierende, die andere Erstsprachen neben Deutsch hatten, beispielsweise Rumänisch oder Polnisch, führten Interviews mit Teilnehmer:innen dieser Erstsprachen und konnten diesen in der Interviewsituation mehr Sicherheit geben und in den in Deutsch geführten Interviews Übersetzungshilfe anbieten. Insgesamt zeigte sich,

dass die Studierenden durch die Einbindung in ein reales Forschungsprojekt ein hohes Maß an Engagement aufwiesen (Dafert & Zartler, 2024; s. zu ähnlichen Erfahrungen Wöhrer et al., 2020). Im nächsten Kapitel folgt zuerst eine graphische Darstellung des chronologischen Ablaufs von „MAGMA“ sowie den Erhebungswellen von „MaRe“ (s. Grafik 1), die im daran anschließenden Text beschrieben werden.

5.1.2. Projektverlauf „MAGMA“ und Erhebungswellen „MaRe“



Grafik 1 Chronologischer Ablauf „MAGMA“ inkl. Erhebungswellen der Begleitstudie „Marienthal.reversed“ mit Fokus auf die für diese Arbeit relevanten qualitativen Erhebungen; Eigene Darstellung

Das Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal begann mit 1. Oktober 2020, wobei der Stichtag für die Bestimmung der beim Arbeitsmarktservice (AMS) Niederösterreich „langzeitbeschäftigungslos" gemeldeten Personen mit Hauptwohnsitz in Gramatneusiedl mit September 2020 festgelegt wurde. Zwischen Oktober 2020 und April 2023 fanden drei quantitative und qualitative Erhebungswellen mit jeweils ca. einem Jahr Abstand statt. Die erste Erhebungswelle wurde in zwei Phasen durchgeführt, weil die anfänglichen Projektteilnehmer:innen in zwei Phasen in das Projekt eintraten. Die erste standardisierte Fragebogenerhebung wurde kurz nach Projektbeginn mit den Teilnehmer:innen durchgeführt, als diese noch keinen Arbeitsvertrag unterzeichnet hatten. Die erste quantitative Erhebung der ersten Welle (W1qn) fand im November 2020 mit der Gruppe 1, die zweite Erhebung der ersten Welle (W1qn) im März 2021 mit der Gruppe 2 statt[10]. Die erste qualitative Erhebung der ersten Welle (**W1ql**), die für die vorliegende Arbeit zentraler Ausgangspunkt ist, fand jeweils in etwa zwei Monate nach Projekteinstieg der Teilnehmer:innen, d.h. im Winter 2020/21 und im Frühjahr 2021 statt. Da der Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit in das Projekt von den Projektverantwortlichen seitens des AMS als besonders heikel eingeschätzt wurde, wurden wir gebeten, vor Projektbeginn keine Interviews durchzuführen. Mit jeweils in etwa einem Jahr Abstand erfolgten die weiteren, für diese Arbeit relevanten Erhebungswellen zwei (**W2ql**) und drei (**W3ql**) im Winter 2021/22 und im Winter 2022/23. Die dritte Erhebungswelle fand etwas mehr als ein Jahr vor Projektende im März 2024 statt und erfasst das Projektende damit nicht mehr. Die Abstände zwischen den Erhebungswellen erwiesen sich als ausreichend groß, um Entwicklungen in den subjektiven Wahrnehmungen der gefördert Beschäftigten untersuchen zu können, wobei größere Veränderungen insbesondere zwischen Welle zwei und drei beobachtbar waren. Die erste Erhebungswelle möglichst zu Beginn des Projektes erwies sich als wesentlich, um die Wahrnehmung der Situation in der Langzeitarbeitslosigkeit zeitnah retrospektiv erfassen zu können. Dadurch konnte die Ausgangssituation der gefördert Beschäftigten abgebildet werden, um damit zusammenhängend unterschiedliche Anerkennungschancen und -problematiken geförderter Beschäftigung besser verstehen zu können. Die Ausgangssituation war auch wesentlich für die Dynamik der Anerkennungserfahrungen im Verlauf.

5.1.3. Zugang zum Feld und kritische Anmerkungen

Der Zugang zu den Studienteilnehmer:innen erfolgte über itworks, die Projektträgerin und Kooperationspartnerin des AMS Niederösterreich. Itworks war für die Teilnehmer:innen vor Ort verantwortlich und hatte daher auch direkten Kontakt zu ihnen. Anders als in anderen Forschungsprojekten, insbesondere mit vulnerablen Gruppen, war der Feldeinstieg durch das Kooperationsprojekt von Anfang an gegeben und die Interviews konnten in den Räumlichkeiten vor Ort, sowie in der Arbeitszeit der gefördert Beschäftigten stattfinden. Die Herausforderung in diesem Zusammenhang war allerdings unsere Positionierung als Forscher:innen im Feld, die eine Abgrenzung von den Projektverantwortlichen des AMS und itworks erforderte.

[10] Grund dafür war eine weitere Begleitstudie der University of Oxford, deren Studiendesign einer randomisierten Kontrollgruppe bedurfte, weswegen die Gesamtgruppe in zwei Gruppen mit unterschiedlichen Startdatum unterteilt wurden (s. Kasy und Lehner 2023).

Aus forschungsethischen Gründen wurden besonders viele Überlegungen und Bemühungen angestellt, den Teilnehmenden unsere Unabhängigkeit sowie den Schutz ihrer Daten, insbesondere gegenüber dem Arbeitsmarktservice sowie itworks deutlich zu machen und zu gewährleisten. Der gesamte Forschungsprozess war von forschungsethischen Überlegungen begleitet und neben der Einhaltung von Mindeststandards, auch auf ethische Reflexivität (Unger, 2014, 2021) bedacht. Im Kontext unterschiedlicher sozio-politischer Personen und gesellschaftlicher Machtverhältnisse (Browne et al., 2021) sind manche Menschen in manchen Situationen verletzlicher als andere. Das gilt insbesondere für die hier untersuchte Gruppe von vormals langzeitarbeitslosen Personen in einem geförderten Beschäftigungsprojekt des Arbeitsmarktservice Niederösterreich. Einerseits befinden sich viele der befragten Personen in prekären Lebenssituationen und sind von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder vom Wohlwollen der AMS-Berater:innen abhängig. Andererseits sind die Personen auch in dem Arbeitsplatzgarantie-Projekt eingebettet in organisatorische Machtstrukturen in einem Abhängigkeitsverhältnis. Zudem sind Interviewte mit Forschungsstandards und dem Ablauf des Gesprächs ebenso wenig vertraut, wie mit den damit verbundenen Erwartungshaltungen und dem Umgang mit oft sensiblen Daten, die in Interviewsituationen geteilt werden. Dies erforderte eine klare Kommunikation über die Studie und deren Ziel sowie die verbindliche Zusage keine Informationen aus den Interviews an Projektverantwortliche weiterzugeben, Klarheit über die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Studie, dass keine Sanktionen aufgrund einer Nichtteilnahme oder aufgrund getätigter Äußerungen im Interview zu befürchten waren und auch, dass wir individuelle, projektbezogene Anliegen nicht umzusetzen können.

Dazu organisierte ich vorab Informationsveranstaltungen für die Teilnehmer:innen vor Ort. Dabei stellte ich auch die Rolle von uns als Forscher:innen der Universität Wien vor, legte die Beziehung zum Arbeitsmarktservice Niederösterreich und zu itworks offen und betonte dabei die Unabhängigkeit in der Umsetzung des Projekts. Danach versicherte ich, dass wir zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet sind. Ich machte deutlich, dass alle Daten besonders sensibel anonymisiert, individuelle Merkmale stark verändert werden und nur anonymisierte Transkripte allen Studienbeteiligten zur Verfügung stehen. Außerdem betonte ich, dass nur anonymisierte Transkriptausschnitte als Teil von Ergebnisdarstellungen veröffentlicht werden, die schließlich dem Arbeitsmarktservice und itworks zur Verfügung gestellt werden. Dies veranschaulichte ich anhand von praktischen Beispielen. Diese Schritte dienten auch dazu, Vertrauen zu potenziellen Interviewpartner:innen herzustellen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 53ff), um diese für ein Interview zu gewinnen.

Bei den Informationsveranstaltungen gab es die Möglichkeit Fragen zu stellen das Informationsblatt und der ‚informed consent' wurden ausgeteilt und konnten zur Durchsicht mit nach Hause genommen werden. Vor der ersten Befragung wurden die Teilnehmer:innen telefonisch kontaktiert, die Bedingungen bei Bedarf noch einmal erklärt und offene Fragen beantwortet. Beim Verfassen des Informationsblattes und des ‚informed consent' wurde darauf geachtet, alle relevanten Inhalte und insbesondere die Rechte der potenziellen Studienteilnehmer:innen so zu formulieren, dass sie verständlich und nachvollziehbar sind. Die Informationsveranstaltung fand vor jeder Erhebungswelle statt, im Anschluss daran wurden die individuellen Interviewtermine mit den Studienteilnehmer:innen vereinbart. Bei jeder

Erhebung wurden die Studienteilnehmer:innen gebeten, den ‚informed consent' für die entsprechende Erhebungswelle zu unterzeichnen und bekamen erneut ein Informationsblatt mit meinen Kontaktdaten zur Verfügung gestellt. Drei Personen lehnten die Teilnahme von Anfang an ab, eine Person stieg nach einer ersten Erhebung aus der Studienteilnahme aus. Anfangs zeigten sich manche Teilnehmer:innen skeptisch, ließen sich aber trotzdem auf die Teilnahme ein und verloren ihre Skepsis im Verlauf des Interviews, wie sich aus den Interviewprotokollen entnehmen lässt. Außerdem zeigte sich diese Entwicklung im Gesprächsverlauf insbesondere in den Analysen des Materials an jenen Stellen, an denen die Befragten ihre Fassade ablegten und auch im Interview „Klartext redeten". Damit war das Eis für den weiteren Interviewverlauf oft gebrochen.

Dennoch finden die Interviews innerhalb eines Machtgefälles zwischen Interviewer:innen aus akademischen Milieus und Gesprächspartner:innen unterschiedlicher sozialer Herkunft, jedoch zumeist Angehörigen nicht-privilegierter Klassen, statt. Um der sozialen Distanz zu Interviewpartner:innen ein Stück weit zu begegnen wurde im Zuge der Interviewer:innenschulung ausführlich darüber gesprochen, die eigene Position in der Gruppe reflektiert und Strategien für den Umgang in der Interviewsituation entwickelt. Aspekte davon waren beispielsweise Interviewproben als Rollenspiele, um sich in die befragte Person hineinzuversetzen sowie das Erproben eines lockeren Small Talks vor Interviewbeginn durch den Versuch, an die Lebensrealitäten der Befragten anzuschließen (z.B. Anreise und öffentliche Infrastruktur im Ort). Bei der Zuordnung von Interviewer:innen zu Befragten wurde auf sprachliche Gemeinsamkeiten, wie Erstsprache oder Dialekte ebenso geachtet, wie auf das Geschlecht. Die Erhebungsinstrumente wurden entlang von vorangegangenen Aufenthalten im Feld an die Sprache der Befragten angepasst und Möglichkeiten für Gesprächspausen bei längerdauernden Interviews waren vorgesehen. Auch die Fragen sollten an die Lebensrealitäten der Befragten anschließen, wofür insbesondere der narrativen Einstiegsfrage mit gesprächsimmanenten Nachfragen im problemzentrierten Interview viel Platz gegeben wurde. Dennoch bleibt die unterschiedliche Positionierung der Gesprächspartner:innen immer aufrecht.

Die Panelstudie erwies sich als vorteilhaft, da die Befragten ihre Interviewer:innen im ersten qualitativen Interview bereits aus der ersten standardisierten Fragenbogenbefragung kannten und dadurch schon Vertrauen zwischen den Personen und etwas mehr Wissen über die Interviewsituation bestand. Für die erste Erhebungswelle im Begleitforschungsprojekt wurde daher besonders auf Interviewer:innenkontinuität geachtet. Dabei stellte sich heraus, dass einige der Befragten über die Offenheit der Fragen im qualitativen Interview überrascht waren, jedoch schnell einen guten Umgang damit fanden und sich den Interviewer:innen gegenüber insbesondere im Verlauf des Interviews zunehmend vertrauensvoll öffneten und sich stellenweise auch kritisch gegenüber dem Arbeitsplatzgarantie-Projekt äußerten. Eine forschungsethische Besonderheit qualitativer Längsschnittstudien liegt darin, dass persönliche Beziehungen zwischen Forscher:innen und Studienteilnehmer:innen in der Regel intensiver sind als in anderen Forschungskontexten, da häufigere Kontakte über einen längeren Zeitraum stattfinden (Warin, 2011). Um zu große Nähe meinerseits zu vermeiden, erwies sich für mein Dissertationsprojekt als hilfreich, dass die Interviews von einem großen Team erhoben wurden. In der ersten Erhebungswelle, in der zwei Interviews in zeitlicher Nähe aufeinander folgten,

lernten sich Interviewer:innen und Befragte besser kennen, wobei sich die Kontinuität aufgrund der Vulnerabilität der Befragten zu Beginn sogar als förderlich für das notwendige Vertrauensverhältnis herausstellte. In den beiden folgenden Erhebungswellen waren die Interviewer:innen für die Befragten jeweils neue Personen, wodurch sich keine zu enge persönliche Beziehung entwickeln konnte. Das erwies sich wiederum als Vorteil, da trotz mehrmaliger Befragungen derselben Interviewpartner:innen die notwendige Distanz aufrechterhalten werden konnte, während die Interviewteilehmer:innen in der zweiten und dritten Befragungswelle bereits mit dem Interviewverlauf sowie dem Umgang mit den Daten und der Position der Interviewer:innen vertraut waren und dieses Erfahrungswissen zu einem selbstbewussten Umgang mit der Interviewsituation führte. Persönlich fand ich an der Panelstudie besonders spannend, den Lerneffekt bei den Studienteilnehmenden zu beobachten und zu sehen, wie sie ihre Rolle im Verlauf zunehmend aktiv und auch mit Freude annahmen. Im Verlauf zeigte sich beispielsweise, dass Interviewteilnehmer:innen oft lachend oder abwinkend auf die wiederholten Informationen reagierten und in den Interviews zunehmend selbstbewusster auftraten.

5.2. Datenerhebung und Fallauswahl

In der ersten qualitativen Welle wurden insgesamt 25 Interviews erhoben, wobei die ersten zwölf Interviews mit der ersten Gruppe aufgrund der zur dieser Zeit geltenden Corona-Schutzmaßnahmen via Videocall stattfanden. Durch die pandemiebedingten Ausgangsbeschränkungen haben videotechnologie-basierte Methoden der Datenerhebung in qualitativer Forschung viel Aufwind bekommen und zu positiven Erfahrungen geführt (vgl. z.B. Dafert & Zartler, 2024; Oliffe et al., 2021; Self, 2021). Auch in unserem Projekt waren die Interviews gut durchführbar, weil dafür Räumlichkeiten mit entsprechendem technischen Equipment für die Befragten von itworks vor Ort zur Verfügung gestellt wurden. Zum Gelingen trug umso mehr bei, dass die vorangegangene Informationsveranstaltung persönlich stattgefunden hatte und dadurch im Vorfeld ein Kennenlernen sowie der Vertrauensaufbau erfolgte. Zudem kannten die Studienteilnehmer:innen die jeweiligen Interviewer:innen in der ersten Welle bereits aus der ersten standardisierten Befragung, die noch vor Ort face-to-face stattfinden konnte. Der zweite Teil der ersten qualitativen Erhebungswelle mit 13 weiteren Projektteilnehmer:innen der zweiten Gruppe wurde wieder persönlich in Gramatneusiedl durchgeführt, da die pandemiebedingten Schutzmaßnahmen dies im Frühjahr 2021 wieder ermöglichten. Auch die weiteren qualitativen Erhebungswellen zwei und drei fanden persönlich vor Ort in Gramatneusiedl statt.

5.2.1. Datenkorpus „Marienthal.reversed“

Der Datenkorpus, auf den ich für diese Dissertation zurückgreifen kann, speist sich aus den qualitativen Daten des Projekts „MaRe“ für das in der ersten Welle 25 problemzentrierte Interviews mit Projektteilnehmer:innen geführt wurden. Diese 25 Personen wurden aus der Gruppe von 42 anfänglichen Projektteilnehmer:innen nach bestimmten Merkmalen für qualitative Interviews ausgewählt. Dabei wurde einerseits auf eine Variation der soziodemografischen und -ökonomischen Merkmale wie Geschlecht, Alter, Qualifikation, Dauer der Erwerbslosigkeit, Familienstand und finanzielle Situation, aber auch die anfängliche

Haltung zum Projekt (positiv, skeptisch, negativ), geachtet. Diese Informationen waren aus der ersten standardisierten Erhebung für das Projekt bereits über die Teilnehmer:innen bekannt. Die weiteren Erhebungswellen zwei und drei erfolgten mit jenen Studienteilnehmer:innen, die wir erneut für Interviews gewinnen konnten. Das waren zu beiden Zeitpunkten achtzehn der 25 anfangs interviewten Personen. Mit der Rücklaufquote von 72% war die Teilnahmebereitschaft der befragten Personen im Verlauf sehr hoch. Das führen wir einerseits darauf zurück, dass die Personen über das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt eingebunden und dadurch für uns gut erreichbar waren, andererseits konnten wir den Teilnehmer:innen für die Teilnahme an Welle 2 und 3 Einkaufsgutscheine als incentives in der Höhe von 50€ (Welle 2) und 100€ (Welle 3) anbieten. Aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands für Befragte in qualitativen Längsschnittuntersuchungen (Dafert & Zartler, 2024), waren die incentives zur Teilnahmemotivation jener Personen besonders hilfreich, die zu diesen Erhebungszeitpunkten nicht mehr im Projekt beschäftigt waren. Unter den 18 mehrmals qualitativ interviewten Personen waren sowohl jene Teilnehmer:innen dabei, die über den gesamten Zeitraum am Projekt teilnahmen, als auch jene, die im Verlauf in nicht geförderte Beschäftigung oder die Pension wechselten. Die Interviews waren zu den Erhebungszeitpunkten eins und drei zwischen einer Stunde und drei Stunden lang und lagen im Schnitt bei eineinhalb Stunden. Die qualitative Befragung in der zweiten Welle lag zwischen 30 Minuten und eineinhalb Stunden und waren bewusst etwas kürzer angelegt als die anderen beiden Erhebungswellen, weil danach auch eine Fragebogenerhebung angeschlossen wurde.

5.2.2. Qualitatives Erhebungsinstrument

Für die qualitativen Erhebungswellen haben wir uns für „problemzentrierte Interviews“ (PZI) (Scheibelhofer, 2008; Witzel, 1985, 2000) mit einer ausgeprägten narrativen Einstiegsfrage entschieden. Dieses Erhebungsinstrument bietet die Möglichkeit, den Befragten einen Großteil der Relevanzsetzungen im Interview zu überlassen und dennoch themenspezifische Leitfadenfragen einzubringen. Auch das PZI folgt, wie andere qualitative Verfahren, den Grundsätzen der Problemzentrierung, sowie der Gegenstands- und Prozessorientierung (Witzel, 2000). Das PZI bleibt offen für Erzählungen und Relevanzsetzungen der Befragten, ist im Gegensatz zum „narrativen Interview“ (Schütze, 1983) jedoch strukturierter. Der strukturierte Interviewleitfaden ermöglicht so, insbesondere im zeitlichen Verlauf, die Vergleichbarkeit zwischen den Aussagen unterschiedlicher Befragter zu einem Zeitpunkt sowie einzelner Befragter zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Zugleich ermöglichen offene Fragen, die Erzählanreize setzen, auch narrative Selbstpräsentationen der Befragten und ihrer Lebensrealitäten im Verlauf zu erheben. So konnten Erzählungen generiert werden, die sowohl für das Forschungsprojekt als auch für die hier vorliegende Dissertation ertragreiche Daten darstellten. Die erste Erhebungswelle war explorativ angelegt. Als Ausgangspunkt diachroner Entwicklungen waren insbesondere die subjektiv erlebten Lebens- und Erwerbsgeschichten wie auch retrospektiv die Zeit in der Langzeitarbeitslosigkeit vor Projektbeginn relevant. Die Einstiegsfrage lautete: „*Zu Beginn möchte ich Sie bitten, dass Sie mir von Ihrem Leben erzählen, ihre Geschichte und alles, was Ihnen dazu einfällt. Nehmen Sie sich dafür so viel Zeit, wie Sie brauchen.*“ Die Relevanzen konnten dabei durch die Befragten selbst gesetzt werden. Analysen der ersten erhobenen Daten und die Fragen, die dabei aufkamen, wurden in die

Erhebungsinstrumente der folgenden Wellen eingearbeitet, um die interessierenden Beobachtungen über die Zeit zu ermöglichen. Die Erstellung der Erhebungsinstrumente im Projekt lag wesentlich bei mir in Zusammenarbeit mit Jörg Flecker als Projektleiter, um auch entsprechende Daten für meine eigene Fragestellung im Rahmen der Dissertation zu erheben. Dies ermöglichte eigene Leitfadenfragen zu Themen von Anerkennung, die für meine Untersuchung relevant waren, aber auch die offen gehaltenen Einstiegs- und Abschlussfragen mit erzählgenerierenden Nachfragen zeigten sich für die Analysen im Rahmen der Dissertation fruchtbar. Das hat auch damit zu tun, dass das Thema der Anerkennung für die Befragten ohnehin ein wesentlicher Aspekt ihrer geförderten Beschäftigung war und im Verlauf verfolgt werden konnte. Für den Analyseprozess wurden die Daten durch die Transkription der Audiodateien schriftlich aufbereitet. Das Transkript nimmt im qualitativen Forschungsprozess einen wichtigen Stellenwert ein, weil es die Grundlage der Auswertung darstellt. Ein vollständig transkribierter Text ermöglicht eine distanzierte Analyse des Interviews sowie seiner interaktiven Besonderheiten. Transkriptionssysteme sind Regelwerke, die festlegen, wie gesprochene Sprache in eine fixierte Form übertragen wird (Flick, 2025; University of Leeds, 2008). Für die Transkriptionen wurde die Verschriftlichungsform der literarischen Umschrift gewählt, bei der das Gehörte exakt wiedergegeben wird. Dabei werden Dialekte und sprachliche Besonderheiten beibehalten, wodurch feinere Analysen ermöglicht werden. Aufgrund der vulnerablen Personengruppe, der Beschaffenheit des Ortes sowie der Bekanntheit des Projektes wurde aus forschungsethischen Gründen ein besonders genaues Anonymisierungssystem erstellt, sowie Pseudonyme vergeben.

5.2.3. Fallauswahl für das Dissertationsprojekt

Da wir aus forschungspraktischen Gründen alle Interviews pro Erhebungswelle im Verlauf weniger Wochen erheben mussten, erfolgte die Fallauswahl aus dem bestehenden Datenkorpus der ersten Erhebungswelle. Dabei ging ich nach dem „theoretical sampling" vor (Glaser & Strauss, 1967), das wesentlich am Forschungsinteresse der Untersuchung orientiert ist, da das Ziel dieser Untersuchung die Entwicklung einer Theorie mittlerer Reichweite in der Tradition der Grounded Theory (Glaser & Strauss, 2010) ist. Beim „theoretical sampling" handelt es sich, wie der Name bereits sagt, um eine theoriegeleitete Auswahl. Ich begann mit dem „initial coding" an einem ersten Fall aus der Datenbasis, der mir aus der Projektarbeit bekannt war und für anerkennungstheoretische Fragestellungen aufgrund der anfänglichen Enttäuschung über das Beschäftigungsprojekt besonders relevant schien. Aus den offenen Fragen und ersten Hypothesen, die aus der anfänglichen Analyse entstand, wählte ich weitere, kontrastierende Fälle aus, die sich von den jeweils vorangegangen in für die Forschungsfrage relevanten Aspekten, wie der anfänglichen Wahrnehmung der geförderten Beschäftigung, Alter und Qualifikation sowie Dauer der Erwerbslosigkeit der Befragten vor Projektbeginn, unterschieden. Zentral waren dabei die lebens- und erwerbsbiografischen Erfahrungen der Befragten, ihre soziale Herkunft, der Weg in die Langzeitarbeitslosigkeit sowie die wahrgenommene Stigmatisierung und der Umgang damit in der Erwerbslosigkeit. Um die vorläufigen Erkenntnisse zu differenzieren, verdichten und verifizieren zu können, arbeitete ich gezielt mit theoretisch relevanten minimalen und maximalen Fallkontrastierungen weiter, so lange, bis die „theoretische Sättigung" im Hinblick auf das Forschungsinteresse erreicht war

und bezog dann noch einige weitere Fälle in die Analysen mit ein. Aus der Querschnittsanalyse der ersten Welle qualitativer Interviews wurde mit 21 Fällen (Tabelle 2) eine Typologie erarbeitet, die den Ausgangspunkt meiner Forschung darstellt und auch für die Längsschnittanalysen relevant ist.

In der Fallauswahl für die Längsschnittanalysen nutzte ich die Typologie zur Ausgangssituation für das Sampling, weil ich davon ausgehend unterschiedliche Dynamiken der Anerkennungserfahrungen im Verlauf erwartete. Insgesamt sind 21 Fälle in die erste Querschnittsanalyse eingeflossen und davon 17 Fälle in die Längsschnittanalysen (Tabelle 2). Parallel zu den Analysen führte ich laufend ein Tagebuch zur Fallauswahl, um die Begründungen und Entscheidungen für maximale und minimale Fallkontrastierungen zu dokumentieren. Die Fallkontrastierungen sollen die Generalisierung der Forschungsergebnisse ermöglichen, insofern die Merkmalsausprägungen über die untersuchten Fälle hinaus Gültigkeit haben und entsprechend auf ähnliche Forschungsgegenstände übertragbar sind.

5.2.4. Beschreibung der Fälle

Insgesamt fließen Interviews mit zwölf Frauen und neun Männern in die Querschnittsanalyse der ersten qualitativen Erhebungswelle ein, davon wiederum neun Frauen und acht Männer in die Längsschnittanalyse. Das Alter der Befragten ist sehr breit gestreut und reicht von Anfang 20 Jahr alt bis Anfang/Mitte 60, also knapp vor der Pension. Am häufigsten sind die Projektteilnehmer:innen zu Beginn im Oktober 2020 der Kategorie der 46 bis 55-jährigen zuzuordnen. Die Befragten haben überwiegend BMS-, Lehr- oder Pflichtschulabschlüsse, vereinzelt nicht anerkannte Qualifikationen oder höhere Abschlüsse, wie BHS oder AHS. Auch die Dauer der Erwerbslosigkeit vor Projektbeginn reicht von einem Jahr bis hin zu mehr als zehn Jahren, wobei die meisten zwischen einem und zwei, bzw. mehr als zwei bis fünf Jahre erwerbslos waren. Im Verlauf der drei Erhebungswellen bleiben die meisten Befragten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (GBP) angestellt, manche wechseln in nicht geförderte Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt (allg.AM), gehen in Pension oder treten aus dem Projekt aus. Auffallend ist, dass die ausgetretenen Personen alle dem Typ 1 der Analyse zur Ausgangssituation entsprechen. Einen Überblick über das Sample dieser Forschungsarbeit bietet im Folgenden die Tabelle 2.

	PSEUDONYM	ALTER IM JAHR 2020	QUALIFIKATION	DAUER EAL	WELLE 1	WELLE 2	WELLE 3
1	Isabella Dietl, Fall 31	46 bis 55	Lehre/BMS	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 3	Ja, GBP	Ja, GBP
2	Jana Hubner, Fall 45	26 bis 35	Pflichtschule	>2 – 5 Jahre	GBP, Typ 1	Ja, GBP	Ja, GBP
3	Celine Kleister, Fall 21	36 bis 45	Lehre/BMS	>2 – 5 Jahre	GBP, Typ 2	Ja, allg. AM	Ja, allg. AM
4	Ioana Fugaru, Fall 37	26 bis 35	n.a.	>5 - 10 Jahre	GBP, Typ 1	Ja, GBP	Ja, GBP
5	Josef Schneider, Fall 9	56 bis 65	Lehre/BMS	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 2	Ja, GBP	Ja, GBP
6	Christian Brunner, Fall 32	26 bis 35	Pflichtschule	>2 – 5 Jahre	GBP, Typ 1	Ja, GBP	Ja, GBP
7	Emmanuel Blum, Fall 10	56 bis 65	Pflichtschule	>2 – 5 Jahre	GBP, Typ 3	Ja, GBP	Nein, Pension
8	Nadine Tremml, Fall 35	46 bis 55	Lehre/BMS	>2 – 5 Jahre	GBP, Typ 2	Ja, allg. AM	Ja, allg. AM
9	Richard Mahler, Fall 38	26 bis 35	Pflichtschule	Noch nie	GBP, Typ 1	Nein, GBP	Ja, GBP
10	Kurt Hofer, Fall 43	56 bis 65	Lehre/BMS	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 3	Ja, GBP	Ja, GBP
11	Elisabeth Artner, Fall 34	46 bis 55	BHS	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 2	Ja, allg. AM	Ja, allg. AM
12	Anna Neumann, Fall 46	46 bis 55	Lehre/BMS	>10 Jahre	GBP, Typ 3	Ja, GBP	Ja, GBP
13	Herbert Pichler, Fall 41	46 bis 55	Pflichtschule	>10 Jahre	GBP, Typ 1	Ja, GBP	Ja, GBP
14	Katharina Bodrogi, Fall 30	46 bis 55	Pflichtschule	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 1	Ja, GBP	Ja, GBP
15	Adriana Dudek, Fall 1	36 bis 45	AHS	1 Jahr	GBP, Typ 2	Nein, allg. AM	Ja, allg. AM
16	Lukas Reiter, Fall 16	46 bis 55	Lehre/BMS	>10 Jahre	GBP, Typ 2	Ja, GBP	Ja, GBP
17	Fritz Nowak, Fall 27	46 bis 55	Lehre/BMS	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 2	Ja, allg. AM	Ja, allg. AM
WEITERE FÄLLE QUERSCHNITTSANALYSE; WELLE 1							
18	Stephanie Opponitz, Fall 3	18 bis 25	Pflichtschule	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 1	Nein, Austritt	
19	Michaela Berger, Fall 17	46 bis 55	Pflichtschule	k.A.	GBP, Typ 1	Nein, Austritt	
20	Gertraud Sonnleithner, Fall 4	46 bis 55	Pflichtschule	>2 – 5 Jahre	GBP, Typ 1	Nein, Austritt	
21	Sascha Koller, Fall 15	26 bis 35	Lehre/BMS	>1 – 2 Jahre	GBP, Typ 1	Nein, Austritt	

Tabelle 2 Überblick Fälle: Fälle 1-21 Querschnittsanalyse Welle 1 und Fälle 1-17 Längsschnittanalyse Welle 1-3

5.2.5. Ethnografische Einblicke in das Feld „all is data“

Im Zuge der Panelstudie führte ich zwischen Oktober 2020 und März 2023 mehrmals Interviews im Hauptgebäude des Arbeitsplatzgarantie-Projektes auf dem geschichtsträchtigen Gelände der ehemaligen Marienthaler Textilfabrik durch. Außerdem hielt ich dort vor jeder Erhebungswelle Informationsveranstaltungen für die Studienteilnehmer:innen ab und immer wieder fanden vor Ort Termine mit Projektverantwortlichen oder Medien statt. Entsprechend reiste ich während der Projektlaufzeit regelmäßig nach Gramatneusiedl und hatte dadurch die Möglichkeit, die Veränderungen vor Ort direkt zu beobachten. Die Aufenthalte im Feld waren für mich besonders spannend, weil ich auf diese Weise einen Eindruck von der Stimmung unter den gefördert Beschäftigten bekommen konnte, wenn sie beispielsweise in Gruppen vor dem Eingang rauchten und mich bei meiner Ankunft begrüßten. So bekam ich zusätzlich zu den einzelnen Interviews auch einen Eindruck von dem Umgang der gefördert Beschäftigten untereinander und konnte auch an Pausengesprächen der Beschäftigten teilnehmen. Die Aufenthalte in Gramatneusiedl boten mir auch die Gelegenheit, die Entwicklung der Arbeiten zu beobachten. Im ersten Jahr wurde im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt eine große Sonnenterasse vor dem Eingang gebaut, die Sitzgelegenheiten bot und auf der stets Teilnehmer:innen anzutreffen waren. Immer wieder wollten mir Projektteilnehmer:innen nach Interviews oder Ganggesprächen die Ergebnisse ihrer Arbeit zeigen. Auch waren einige der Arbeitstätigkeiten und deren Ergebnisse im Ort sichtbar. Teilnehmer:innen wiesen mich in Gesprächen darauf hin, mir den MAGMA-Schauraum oder den Naschgarten im Ort anzusehen oder nahmen mich in jene Werkstatt mit, die sie renoviert hatten. Am spannendsten war es für mich jedenfalls, insbesondere aufgrund meines Forschungsinteresse, die Entwicklungen im Auftreten der gefördert Beschäftigten im Zeitverlauf beobachten zu können. Aufgrund der Informationsveranstaltungen waren mir alle Teilnehmer:innen bekannt. Im Verlauf der drei Erhebungswellen konnte ich beispielsweise Veränderungen in Gruppendynamiken beobachten oder sehen, wie manche Teilnehmer:innen zunehmend selbstbewusster auftraten. Diese Beobachtungen nutzte ich im Sinne der Grounded Theory und gemäß der Empfehlung von Corbin und Strauss (2015): „Just about any type of written, observed, or recorded material can be used“ (S. 29). Diese Aufenthalte im Feld stellten neben dem Einblick in die Arbeitsverhältnisse der gefördert Beschäftigten auch eine wichtige Ergänzung zu den Interviews dar, um Dynamiken besser nachvollziehen zu können. Zu den Feldaufenthalten fertigte ich Feldnotizen an (Lofland, 1979), die eine ausführliche Beschreibung der erlebten Ereignisse, meiner Wahrnehmungen sowie Beobachtungen und Unterhaltungen enthielten. Zu den Informationsveranstaltungen erstellte ich ausführliche Gesprächsprotokolle. Auch Informationen aus den Steuerungsgruppentreffen mit den relevanten Stakeholdern des Projektes sowie aus Expert:inneninterviews (Bogner et al., 2005) flossen zur Kontextualisierung in die Analysen der Interviews mit den gefördert Beschäftigten ein.

5.3. Datenauswertung

Die Auswertung der Daten für das Dissertationsprojekt kann in zwei größere Schritte unterteilt werden: eine Querschnittsanalyse der ersten qualitativen Erhebungswelle, die in einer

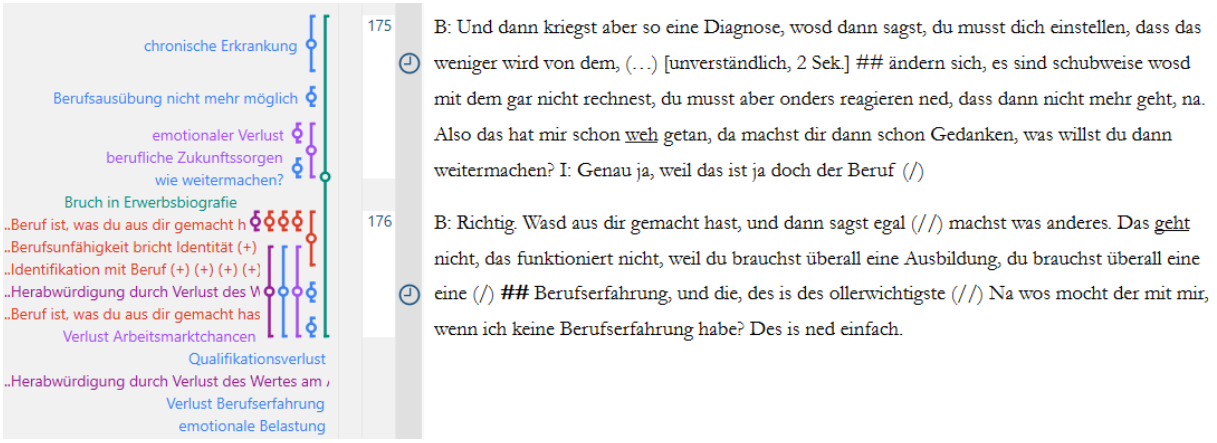
Typologie zur Ausgangssituation der Projektteilnehmer:innen mündet (s. Kap. 6) und eine qualitative Längsschnittanalyse, in der ambialvente Anerkennungserfahrungen im Projektverlauf herausgearbeitet wurden (s. Kap. 7). Die Analyse des erhobenen Datenmaterials ist an das von Charmaz (2014) vorgeschlagene Kodierverfahren der konstruktivistischen Grounded Theory angelehnt. Dieses sieht vor, dass die Daten aufgebrochen werden, indem einzelne Datensegmente mit Kodes versehen werden, die diese Abschnitte zusammenfassen, erklären und kategorisieren. Der Kodierprozess dient dazu, den analytischen Sinn der Daten zu erkunden, der über die konkreten Aussagen und Narrationen selbst hinausgeht (Charmaz, 2014, S. 111). Die Kodes werden nicht im Sinne einer quantitativen Logik a priori festgelegt, sondern aus dem Datenmaterial gewonnen (ebd., S. 114). Im Prozess des Kodierens tauchen Forscher:innen tiefer in die Daten ein, um latente Bedeutungen, unausgesprochene Grundannahmen und die Perspektive der Handelnden zu verstehen. Dabei bietet die „theoretische Sensibilität" ein „Gespür dafür, wie man über Daten in theoretischen Begriffen nachdenkt" (Strauss, 1994, S. 50). Fach- und Literaturkenntnisse, professionelle und persönliche Erfahrungen sowie die Auseinandersetzung mit den Daten prägen vorläufiges Wissen und Annahmen und die theoretische Sensibilität (Strauss & Corbin, 1996). Nach Charmaz (2014, 2017) ist es wichtig, sich der eigenen Perspektive, Vorkenntnisse und Annahmen bewusst zu sein, diese zu reflektieren und in der Auseinandersetzung mit dem Material kritisch zu hinterfragen. Meine theoretische Sensibilität für die Forschungsarbeit ist durch mein Soziologiestudium und meine Theoriekenntnisse ebenso vorgeprägt, wie durch meine intensiven Recherchen zur Anerkennungstheorie nach Axel Honneth, sowie durch meine Vorannahmen zur geplanten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, die Kontakte zu den Projektverantwortlichen und meine kritische Haltung gegenüber den umsetzenden arbeitsmarktpolitischen Institutionen, sowie Annahmen über politische Interessen und meine eigene Positionierung in diesem Kontext. Meine kritische Reflexion war stark geprägt von Diskussionen in unterschiedlichen wissenschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen und politiknahen Kontexten, durch die ich meine Perspektive im Verhältnis zu verschiedenen Perspektiven immer wieder verhandeln konnte. Besonders kritischen Reflexionspartner:innen, nämlich den Studierenden in den Lehrveranstaltungen am Institut für Soziologie und erwerbslosen Veranstaltungs- und Diskussionsteilnehmer:innen in unterschiedlichen Veranstaltungen zum Projekt, verdanke ich dabei besonders viel, da sie meine Perspektiven kritisch hinterfragten und meine Reflexion anregten. Im Forschungsprozess waren sie wichtige Sparringpartner:innen für mich und somit meine Dissertation. Auch die Informationsveranstaltung vor Ort und der Austausch mit den Projektteilnehmer:innen und deren Reaktionen auf Medienberichte halfen mir dabei, meine Perspektiven regelmäßig kritisch zu hinterfragen und durchzudenken.

5.3.1. Querschnittsanalyse und Typenbildung

Die erste Analyse im Querschnitt erfolgte anhand des Kodierverfahrens nach Charmaz (2014) parallel zur Erhebung der ersten qualitativen Daten. Darin haben die Befragten insbesondere biografisch aus ihren Lebensgeschichten und rückblickend aus der Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit erzählt. Charmaz (2014) schlägt ein zweistufiges Verfahren vor, das sich aus dem „initial coding" und dem „focused coding" zusammensetzt. Dabei werden

zunächst Wörter, Zeilen oder Abschnitte kodiert und erste analytische Ideen und Hypothesen gebildet, die im weiteren Verlauf verfolgt, geprüft und verdichtet werden, d.h. die ersten Kodes bleiben vorläufig. Der Zugang dabei ist ein offener, mit dem Ziel, viele theoretische Möglichkeiten in den Daten zu entdecken (ebd., S. 116). Charmaz (2014) rät dazu: "Keep your initial codes short, simple, spontaneous – and *analytic. The rest will fall in place.*" (S. 161). Damit lässt sie Forschenden auch den Raum, die Kreativität anzuregen und auf Basis der konstruktivistischen Grounded Theory einen eigenen analytischen Zugang zum Material zu entwickeln. In meinen Analysen habe ich die Textsegmente im ersten Schritt des „initial coding" variiert. Zu Beginn waren die Textsequenzen sehr klein und einzelne Wörter oder Sinneinheiten habe ich mit, oft auch mehreren, Kodes versehen. Im Verlauf des Prozesses wurden die Sequenzen größer. Zwischenzeitlich habe ich auch das line-by-line coding angewendet, um das Material stärker aufzubrechen und Raum für neue Ideen zu schaffen (Charmaz, 2014, S. 127). Für diese Schritte sowie die Organisation der Daten nutzte ich die Software MAXQDA (s. Grafik 2).

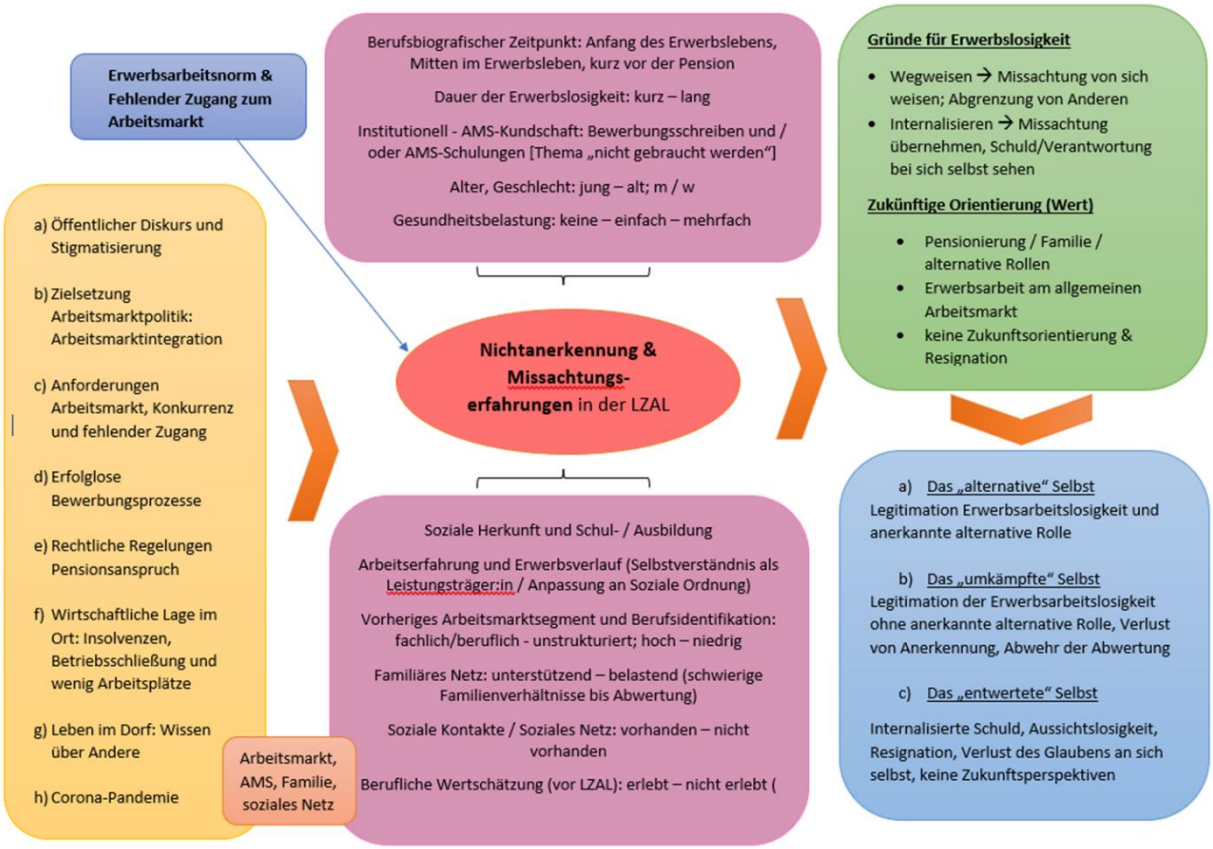
Die zentrale Technik von qualitativen Analysen, die an die Verfahren der Grounded Theory angelehnt sind, ist das ständige Vergleichen der Daten, die sogenannte „constant comparative method" (Glaser & Strauss, 1967). Verglichen werden sowohl Aussagen innerhalb eines Interviews als auch fallübergreifend zwischen verschiedenen Interviews. Dabei werden stets kontrastierende Datensegmente und vor allem Fälle herangezogen, die sich in relevanten Merkmalen möglichst unterscheiden, sowie auch minimale Kontraste herangezogen, die sich ähnlich sind. Ziel dieser Technik ist es, die relevanten Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Daten zu identifizieren. Im Sinne eines zyklischen Forschungsprozesses kehrt man dadurch immer wieder mit neuen Einsichten und Ideen zu den Daten zurück, wobei sich anfängliche Kodes bekräftigen, verändern oder auch neue kreiert werden können. Dabei geht das „initial coding" in das „focused coding" über, wobei der Übergang fließend ist und zwischen den beiden Stufen ein Wechselverhältnis stattfindet (Charmaz, 2014, S. 138f). Da der Analyseprozess zyklisch ist, sind auch die unterschiedlichen Phasen nicht linear, sondern verlaufen ineinander. Nachdem durch das „initial coding" unterschiedliche Interpretationsrichtungen geöffnet wurden, geht es beim „focused coding" darum, jene Kodes zu finden und auszuwählen, die häufiger vorkommen oder wichtiger erscheinen als andere. In diesem Schritt ist es wichtig, das Kodieren auf ein analytisches Level zu heben (ebd., S. 146). Kodes und Datenfragmente werden dafür stetig miteinander verglichen und zueinander in Beziehung gesetzt. Das ständige Vergleichen leitet die Analyse in eine bestimmte Richtung, um so eine Theorie zu konstruieren. Vorläufige Kodes werden auf ihre konzeptuelle Stärke geprüft und dann werden jene ausgewählt, die den größtmöglichen analytischen Nutzen bringen, um das Datenmaterial zu kategorisieren (ebd.). „Focused codes" haben nach Charmaz (2014) eine höhere „analytic power" und gelten als Kern der entstehenden Analyse (S. 140). Damit werden dann größere Mengen des Datenmaterials durchgearbeitet und die ausgewählten Kodes verglichen (ebd.). Die folgende Grafik 2 zeigt einen Auszug aus der Analyse in MAXQDA, in dem bereits mehrere Analysezyklen erfolgt sind. Blau und Violett stellen „initial codes" dar, während Rot und Grün bereits höheren analytischen Gehalt aufweisen und sich in vergleichenden Analysen als relevant herauskristallisiert haben.



Grafik 2 Auszug „initial“ und „focused coding“ in MAXQDA; Welle 1

Die zentralen „focused codes“ der Querschnittsanalysen waren die lebens- und erwerbsbiografische Erzählung, die Einordnung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Selbstwahrnehmung der Befragten. In begleitenden Memos wurden Entwicklungen rund um das Entstehen der Kodes und Kategorien, sowie Beziehungen, Fragen, Zweifel und grundsätzliche Überlegungen festgehalten (Charmaz, 2017). Damit ist das Memo-Schreiben auch ein wichtiger Teil des Reflexionsprozesses, dessen Ziel es ist, theoretische Ideen und Zugänge zu entwickeln.

Die Analysen der reichhaltigen Daten haben es ermöglicht, eine Typologie (Kelle & Kluge, 2010a; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021) der Teilnehmenden im Hinblick auf ihre Erfahrungen von Nichtanerkennung und Missachtung in der Langzeitarbeitslosigkeit und deren Konsequenzen für das Selbstbild zu erarbeiten. Eine Typologie bildet stets einen Gruppierungsprozess ab, indem der jeweilige Typus „interne Homogenität“ aufweist, sich die Fälle eines Typus also möglichst ähnlich sind, und die verschiedenen Typen zugleich „externe Heterogenität aufweisen, sich entlang dieser Merkmale also möglichst voneinander unterscheiden (Kelle & Kluge, 2010b, S. 85f). Die Typologie bildet unterschiedliche Ausgangssituationen der Befragten vor der Projektteilnahme entlang ihrer Lebenssituationen im Kontext ihrer Erwerbsbiografie und ihrer Identität, ihres Selbst im Umgang mit den Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit ab. Diese Typologie aus der Querschnittsanalyse der ersten qualitativen Erhebungswelle bildet als erstes Analyseergebnis auch den Ausgangspunkt für die weitere qualitative Längsschnittanalyse des Panels. In dieser bin ich entsprechend davon ausgegangen, dass sich die Erfahrungen und subjektiven Deutungen der geförderten Beschäftigung entlang der unterschiedlichen Lebenssituationen und Identitäten im Verlauf auch unterschiedlich darstellen und entwickeln werden. In Grafik 3 ist abgebildet, wie sich die Typologie zum Phänomen der Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen in Langzeitarbeitslosigkeit entlang von relevanten Kodes für das Phänomen (rot), dessen Ursachen (blau), Kontext (gelb) und Bedingungen (rosa) zusammensetzt und wie sich die Typen insbesondere in den Umgangsweisen (grün) und Konsequenzen (hellblau) voneinander unterscheiden.



Grafik 3 Auszug Typenbildung Welle 1

5.3.2. Längsschnittanalysen

Für die Analyse der qualitativen Paneldaten habe ich eine qualitative Längsschnittanalyse angewandt, die es ermöglicht, subjektive Erfahrungen und Prozesse von Entwicklungen im Zeitverlauf nachzuvollziehen (Calman et al., 2013). Dabei geht es nicht darum, zeitliche Veränderungen chronologisch zu beschreiben, sondern vor allem darum, wie Individuen die zeitliche Veränderung erleben (Nevedal et al., 2019; Saldaña, 2003). Qualitative Längsschnittanalysen gelten als aufwendiger und komplexer als Querschnittsanalysen und sind als eigenständige Analysemethode zu betrachten, die Anleihen an bestehenden Analyseinstrumenten qualitativer Sozialforschung nehmen (Lewis, 2007, S. 551). Dafür habe ich mich wieder an dem Kodierverfahren der Grounded Theory orientiert, das Charmaz (2014, 2017) vorschlägt. Um Prozesse der Veränderung, also diachrone Entwicklungen zu beobachten, ist eine sogenannte multidimensionale Analyse notwendig (Lewis, 2007; Neale, 2019). Die Auswertung erfolgt nach einem analytischen Fahrplan, in dem die Schritte der Analyse festgelegt werden (Saldaña, 2003; Tuthill et al., 2020). Da eine diachrone Analyse erst möglich ist, sobald das gesamte Datenmaterial erhoben ist, beginnt der Prozess mit synchronen Datenanalysen zu den einzelnen Erhebungswellen im Querschnitt, um die Erfahrungen der Befragten zu verschiedenen Zeitpunkten zu verstehen (Nevedal et al., 2019). Die zeitpunktspezifischen Querschnittsanalysen waren auch stets Ausgangspunkt für die Folgeerhebungen. Die Vorgehensweise erfolgt schrittweise und bewegt sich nach und nach

von den Querschnittsanalysen hin zu Längsschnittanalysen sowie von deskriptiven zu vertiefenden Analysen (Kneck & Audulv, 2019; Lewis, 2007).

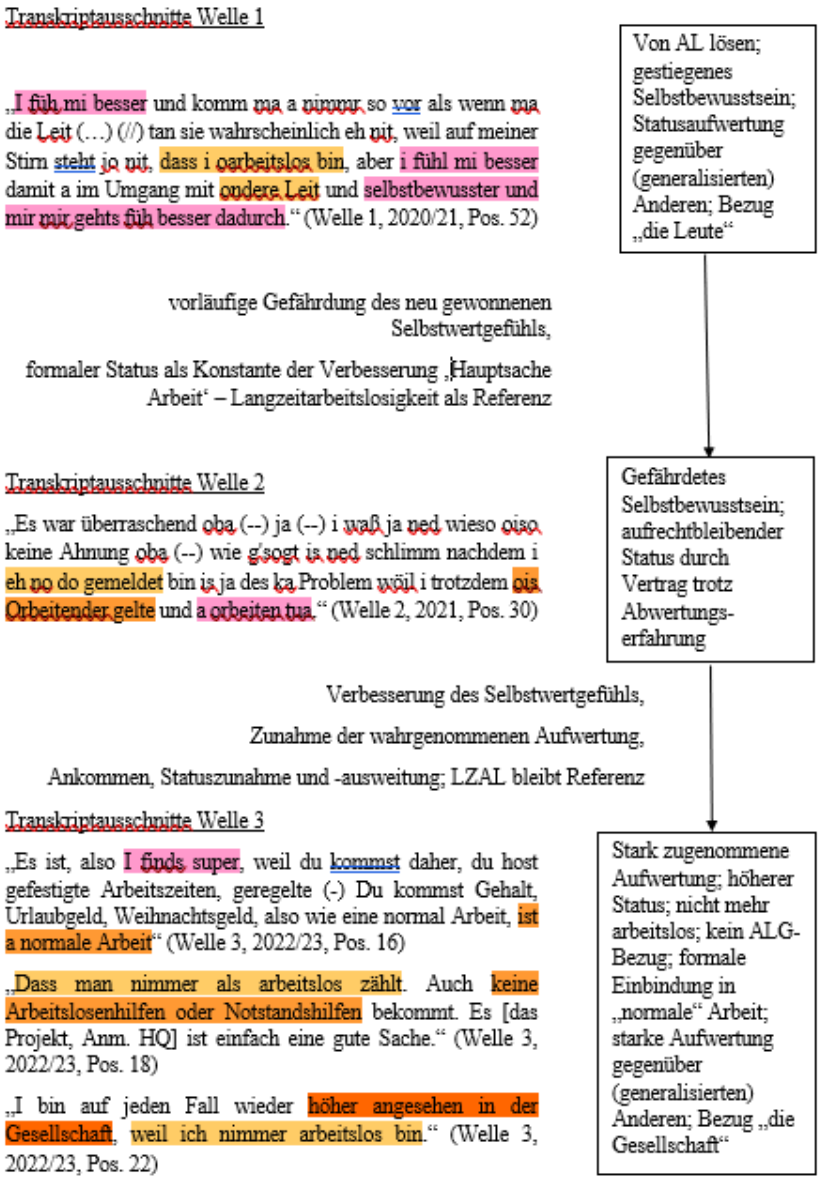
In dieser Untersuchung erfolgt die qualitative Längsschnittanalyse in vier zentralen Schritten, inspiriert von Vogl et al. (2018), die den analytischen Fahrplan bilden: (1) fallspezifische Querschnittsanalyse pro Erhebungszeitpunkt, (2) fallübergreifende Querschnittsanalyse pro Erhebungszeitpunkt, (3) Längsschnittanalyse pro Fall und (4) fallübergreifende Längsschnittanalyse. In den Schritten (1) und (2) habe ich in Anlehnung an das Kodierverfahren nach Charmaz (2014) wie oben beschrieben die zentralen Kodes und Kategorien pro Erhebungszeitpunkt im Hinblick auf das Phänomen der Anerkennung erarbeitet, die gemeinsam mit der Typologie der Ausgangssituation die Grundlage für die Längsschnittanalysen gebildet haben. So bin ich zur Schlüsselkategorie „Ambivalente Anerkennungserfahrungen" durch „formelle Wiederbeschäftigung" und durch die „konkrete Arbeitstätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt" sowie deren jeweilige Unterkategorien gelangt, entlang derer das Ergebniskapitel aufgebaut ist. In Schritten (3) und (4) habe ich Entwicklungen im Zeitverlauf erarbeitet, in welche die zentralen Kategorien zum Phänomen der Anerkennung eingewoben sind und die diachrone Schlüsselkategorie „Anerkennungsdilemmata" sowie „Anerkennungsdynamiken", mit den Dimensionen „bestärkende Anerkennungsdynamiken" und „einschränkende Anerkennungsdynamiken" erarbeitet (s. Darstellung Fahrplan in Tabelle 3).

	Fallbezogen	**Fallübergreifend**
Analyse im Querschnitt	(1) • Vorläufige Kodes und Kategorien pro Erhebungswelle • Fallprofile chronologisch nach Erhebungszeitpunkten	(2) • Fallvergleiche mit kontrastierenden Fällen • Erweiterung des Kodierschemas • Zentrale Kodes/Kategorien aller Erhebungszeitpunkt für die Längsschnittanalyse
Analyse im Längsschnitt	(3) • Diachrone Kodes und Kategorien pro Fall am Material • Falltabellen über alle Wellen • Individuelle Verläufe	(4) • Fallvergleiche mit kontrastierenden Fällen • Erweiterung des diachronen Kodierschemas • Fallübergreifende Tabellen zu Entwicklungen • Diachrone Schlüsselkategorien

Tabelle 3 Fahrplan in Anlehnung an Vogl et al. (2018); Eigene Darstellung.

Parallel zum initialen Kodieren der Daten pro Erhebungswelle habe ich Fallprofile als Narrationen der Fallgeschichten verfasst, die im Laufe des Prozesses chronologisch geordnet und erweitert werden. Diese Fallprofile sollen es ermöglichen, ein Verständnis für die Veränderung in den Daten zu erlangen und zugleich auch den Überblick über die Datenmenge zu bewahren (Neale, 2021). Pro Zeitpunkt werden durch den Prozess des wechselseitigen „initial" und „focused coding" und ständigen fallspezifischen und fallübergreifenden Vergleiches wie oben beschrieben, die zentralsten Kodes und Kategorien im jeweiligen Querschnitt erarbeitet. Dabei bauen die Analyseschritte der späteren Wellen auf die

vorangegangenen auf, bleiben aber offen für neue Kodes und Einsichten, die frühere Analysen stets bestärken, erweitern oder verändern können. In diesem Prozess entsteht ein Rahmen aus Kodes und Kategorien für die Analysen im Längsschnitt, anhand dessen Entwicklungen im Verlauf der Zeit analysiert werden. Dabei stehen diachrone Entwicklungen im Zentrum, also wie und in Bezug worauf Phänomene im Verlauf der Zeit auftreten und sich verändern. In der folgenden Grafik 4 ist ein Auszug der Längsschnittanalyse an einem Fall beispielhaft dargestellt.



Grafik 4 Bsp. Längsschnittanalyse an einem Fall; Schritt (3)

Im nächsten Schritt habe ich dafür zunächst Falltabellen erstellt, in welchen pro Fall die zentralen Kategorien pro Welle erfasst sind. Die Nutzung von Tabellen wird von Lewis (2007) vorgeschlagen, um das komplexe und umfangreiche Material gut bewältigen zu können. Für meine Analysen haben sich die Tabellen als hilfreich herausgestellt. Sie ermöglichen es, erste analytische Ideen und Hypothesen zu den Veränderungen der zentralen Kodes aus den Querschnittsanalysen im Verlauf innerhalb eines Falls zu entwickeln, die dann wiederum am Material geprüft, erweitert und vertieft werden können. Dabei werden am Material, d.h. den Transkripten, diachrone „initial" und „focused codes" entwickelt, die die Zeitlichkeit des

Materials kategorisieren. Dafür habe ich das Material anhand der Fragen durchgearbeitet, wie und warum sich das Gefühl von Wertschätzung unter den Teilnehmer:innen im Zeitverlauf entwickelt bleibt. Diese Herangehensweise ermöglicht es, diachrone Entwicklungen in Bezug auf das interessierende Phänomen, nämlich die Anerkennung durch die Arbeit im Projekt und wie sie im Laufe der Zeit auftritt oder sich verändert, zu analysieren. In Grafik 5 ist ein Auszug aus einer Tabelle im Rahmen der Längsschnittanalyse enthalten. In dieser Tabelle sind zentrale Entwicklungen fallvergleichend festgehalten.

Fälle ➡ Kodes ⬇	Fall I043 - Kurt Hofer	Fall I046 - Jana Hubner	Fall I031 - Isabella Dietl	Zusammenfassung Trends der Veränderung in der gesamten Gruppe
Von Status „arbeitslos“ lösen/ Statuswechsel	Sofort durch Einbindung in Projekt und Lösung von Arbeitsmarktservice und Bewerbungsverfahren; bleibt auch im Projektverlauf konstant;	Zentral für Anerkennung durch Statusaufwertung; mit kleinem Rückschlag nach anfänglicher Loslösung zunehmend möglich durch Merkmale formaler Einbindung; Von Gefühl der Entwertung weg und aus prekärer Lebenssituation raus;	Hoffnung durch Arbeitsplatz-angebot vor Projekt, aber Konnotation mit Marienthal Status „arbeitslos“ bleibt haften; im Verlauf konstant; führt zu Herabwürdigung; alternatives Selbst nach Bruch wird beschädigt;	Stetig zunehmend loslösen ermöglicht von Anfang an Statuswechsel → zunehmend Gefühl der Wertschätzung Anfänglich noch mit Unsicherheiten/ Unklarheiten verbunden, aber im Verlauf dann Wahrnehmung eines Statuswechsel → stark zunehmendes /gesteigertes Gefühl der Wertschätzung im späteren Verlauf Konstant an Status „arbeitslos“ gebunden bleiben → Gefahr der Stigmatisierung im Verlauf aufrecht

Grafik 5 Auszug Längsschnittanalyse: Fallvergleichende Tabelle

Auch in der Längsschnittanalyse findet ein ständiges Vergleichen der Daten im Sinne der „constant comparative method“ nach Glaser und Strauss (1967) statt. So geht die fallspezifische Analyse wieder in die fallübergreifende Analyse über, die in einem Wechselverhältnis zueinander stattfinden. Ziel in diesem Schritt ist es, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der zentralen Entwicklungen im Zeitverlauf herauszuarbeiten. Diese verdichten sich durch das Hinzuziehen neuer Fälle laufend. Um hierbei die Übersicht zu behalten, habe ich schließlich eine Tabelle über alle Fälle, die zentralen Kategorien und die jeweiligen zeitlichen Entwicklungen darin verfasst. Um eine systematische Theorieentwicklung zu ermöglichen, habe ich diese methodische Vorgehensweise laufend von Memos begleitet, in denen ich Kodes weiterentwickelt, forschungsrelevante Eindrücke und theoretische Einsichten schriftlich festgehalten und reflektiert habe (Strauss, 1994).

Die Analysen sind nicht, wie hier für die Darstellung notwendigerweise aufbereitet, chronologisch erfolgt. Vielmehr bin ich, im Sinne der Grounded Theory, von Frühjahr 2021 bis zum Sommer 2024 zyklisch vorgegangen und habe auch in unterschiedlichen Settings gearbeitet. Erste Querschnittsanalysen habe ich parallel zur ersten qualitativen Erhebung in MAXQDA vorgenommen. Im weiteren Verlauf habe ich Querschnittsanalysen im Rahmen einer Doktoratslehrveranstaltung in verschiedenen Analysegruppen durchgeführt. Diesen folgte ein intensiver Sommer, in dem ich mit zwei Kolleg:innen in einer Analysegruppe bedeutende Teile meines Materials gemeinsam analysiert habe. Zugleich habe ich auch in eigenen Lehrveranstaltungen zum begleitenden Projekt „MaRe“ gemeinsam mit Studierenden am Material gearbeitet und dabei sich entwickelnde theoretische Ideen zur Diskussion gestellt, um sie zu prüfen, zu verwerfen oder weiterzuentwickeln. So bin ich auch bei den Analysen der weiteren Erhebungswellen vorgegangen. Im Verlauf der Längsschnittanalysen habe ich zunehmend mehr mit unterschiedlichen Tabellen gearbeitet, die ich auch handschriftlich ergänzt, farblich markiert und erweitert habe. Zahlreiche Memos sind ebenso handschriftlich entstanden und enthalten grafische Darstellungen zu den Beziehungen der relevanten Kodes

untereinander und insbesondere fallübergreifenden Analysen. Vorläufige Analyseergebnisse habe ich in dieser Phase sowohl in Doktoratslehrveranstaltungen vorgestellt und mit mehreren Kolleg:innen kritisch diskutiert, als auch bei Konferenzen und Veranstaltungen präsentiert und durch Nachfragen theoretische Ideen weiterentwickelt. All diese Schritte im Austausch mit anderen dienten der Validierung der Analysen in möglichst vielen unterschiedlichen Kontexten und trugen zur Reflexion sowie Qualitätssicherung der Ergebnisse nach Strauss (1994) bei. Nach der ersten vorläufigen Verschriftlichung der Ergebnisse im Sommer 2023, bin ich noch einmal mit neuem Blick in das originale Material eingetaucht, um die Hypothesenbildung zu prüfen und habe Fallprofile sowie diachrone Kategorien analytisch (nach)geschärft.

6. Nichtanerkennung und Missachtung in Langzeitarbeitslosigkeit

Beginnen wir nun die Darstellung der Ergebnisse zunächst mit der grundlegenden Gemeinsamkeit, die alle Befragten teilen: die Langzeitarbeitslosigkeit vor der Projektteilnahme. Das Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit. Allen langzeitbeschäftigungslosen Personen mit Hauptwohnsitz in Gramatneusiedl wird für die Dauer von dreieinhalb Jahren ein staatlich finanzierter Arbeitsplatz garantiert. Spannend ist hier zunächst die Ausgangssituation dieser sehr heterogenen Gruppe an vormals langzeitbeschäftigungslosen Projektteilnehmer:innen, von der aus sie am Projekt teilnehmen. Untersuchungen für Österreich zeigen, dass Langzeitarbeitslosigkeit kaum selbst gewählt ist, aber Menschen, die über ein Jahr auf Jobsuche sind, vergleichsweise selten zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden (Schönherr, 2021). Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit haben meist geringe Chancen auf einen Arbeitsplatz und damit auf erwerbsbezogene Anerkennung durch andere. Werden Menschen oder Gruppen in ihren individuellen Fähigkeiten missachtet, erfahren sie sich subjektiv als weniger wert. Dadurch erleben Betroffene eine Kränkung in Bezug auf das missachtete Selbstverhältnis, auf das sie affektiv reagieren und das in Gefühlen von Scham oder Wut resultiert (Honneth, 1992/2016, S. 217ff). Diese Kapitel wirft einen Blickt auf die negativen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit, die auf die Diskrepanz zwischen ihren Aussichten auf eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt und die Verpflichtung, sich laufend zu bewerben, um einen Arbeitsplatz zu bekommen, zurückzuführen sind. Über diese Gemeinsamkeit hinaus, zeigen sich deutliche Unterschiede in den Lebens- und Erwerbsbiografien sowie Arbeitserfahrungen, den aktuellen Lebenssituationen und dem familiären sowie sozialen Umfeld, sowie der wahrgenommenen Abwertung durch Langzeitarbeitslosigkeit. Dies beeinflusst die Erfahrung von Nichtanerkennung und Missachtung auf unterschiedliche Weise und spielt dadurch auch eine Rolle für die Selbstwahrnehmung und Identitätsarbeit der Befragten. Dabei zeigen sich drei unterschiedliche Muster, die sich entlang einer Typologie darstellen lassen. Diesen Ausführungen ist deshalb ein Kapitel gewidmet, weil sie die Vorgeschichten zur Teilnahme an der Arbeitsplatzgarantie aufbereiten und wichtige Informationen zu den verschiedenen Ausgangssituationen der Teilnehmer:innen offenlegen, die später für das Verständnis von Nicht-/Anerkennungserfahrungen in geförderter Beschäftigung relevant sind. In der Vorgeschichten werden auch die Wertorientierungen der Befragten und die Orientierungen an gesellschaftlichen Normen erkennbar. Die Typenbildung erfolgte entlang der Dimensionen Lebens- und der Erwerbsbiografie (kontinuierlich/diskontinuierlich), Wahrnehmung der Langzeitarbeitslosigkeit (legitim/illegitim), soziales Umfeld (unterstützend/destruktiv) und Bedeutung für die Identitätsbildung (positiv/negativ). Insgesamt weisen die Analysen entlang eines Bündels an Dimensionen auf drei verschiedene Typen hin, die ich wie folgt bezeichnet habe: (1) das *entwertete Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie*, (2) das *kämpfende Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie* und (3) das *alternative Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*. In den folgenden Ausführungen sind ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede entlang ihrer Lebens- und Erwerbsgeschichte detailliert dargestellt.

6.1. Das entwertete Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie

Das entwertete Selbst steht mit prekären Lebens- und Erwerbsbiografien in Zusammenhang, in denen das Zusammentreffen zahlreicher Umstände zu Langzeitarbeitslosigkeit und davor meist auch immer wiederkehrenden Phasen der Erwerbslosigkeit führt. Trotz vieler äußerer Einflüsse, so zeigt sich, haben diese Befragten eher das Gefühl, selbst an der Langzeitarbeitslosigkeit schuld zu sein. Diese sehen sie in ihren in der Vergangenheit getroffenen Entscheidungen, die manchmal schon früh zu Abweichungen von einer Normalerwerbsbiografie geführt haben. Außerdem haben sie selbst das Gefühl, ihre eigene unzureichende Resilienz in der Bewältigung von Lebenskrisen sowie privaten oder beruflichen Herausforderungen seien verantwortlich für ihre prekäre Situation. Diese ist vor allem durch diskontinuierliche Erwerbsverläufe, die ökonomische Situation der Befragten, kaum oder keine familiäre Absicherung sowie schwerwiegendere gesundheitliche und/oder familiäre Belastungen geprägt. Negative Selbstzuschreibungen werden in intersubjektiven Beziehungen durch konkrete und abstrakte Andere zudem verstärkt. Das ist zum einen das fehlende oder abwertende nahe soziale Umfeld – familiär oder freundschaftlich, zum anderen zeigt sich die Internalisierung von Schuldzuweisungen über sogenannte generalisierte Andere, wie Leute im Ort oder der Gesellschaft insgesamt. Befragte reflektieren ihre Selbstwahrnehmung in der vermuteten Wahrnehmung der anderen und beziehen diese wiederum auf sich. Auf die Internalisierung von Schuld an der eigenen Lebenssituation folgt der soziale Rückzug bis hin zu Isolation. Schließlich charakterisiert das entwertete Selbst auch den Verlust von Hoffnung und dem Selbstwertgefühl, als Konsequenz fehlender Anerkennung durch (Erwerbs-)Arbeit oder die Familie und Stigmatisierung aufgrund der Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit. Diesem Typus lassen sich zehn der Befragten zuordnen.

Soziale Herkunft und lebensgeschichtliche Erzählung

Die Befragten dieses Typus, so zeigt sich in den Daten, teilen in der Regel ausgesprochen schwierige familiäre Verhältnisse in ihrer Kindheit, die sich im weiteren Verlauf ihres Lebens in weiteren schwierigen Lebenssituationen und Erfahrungen fortsetzen. Darunter Armut, private sowie berufliche Gewalterfahrungen, schwerwiegende Krankheitsbilder, verdeckte Obdachlosigkeit, rechtliche Einschränkungen im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie negative Migrationserfahrungen. All diese Erfahrungen führen mal mehr mal weniger eindeutig zu psychischen Belastungen und in einzelnen Fällen auch zu Konsequenzen wie bspw. Alkohol- und/oder Drogenabhängigkeit. So erzählt beispielsweise *Michaela Grabner*, die im mittleren Alter ist, über ihre Kindheit: „Na es woar wirklich ned (/) es es Mädchen vom Land auch noch. Na, es woar ned einfach. I soag ma ganzes Leben is bis jetzt ned einfach g'wesen." (Welle 1, Pos. 261).

Sie bezieht ihre Schwierigkeit auf das Aufwachsen als junges Mädchen auf dem Land, was vermuten lässt, dass sie dort den Ursprung sieht, der sich schließlich auf ihr gesamtes Leben erstreckt. In dieser Aussage ist auch enthalten, dass die Langzeitarbeitslosigkeit für Michaela nicht die einzige Schwierigkeit darstellt, mit der sie sich auseinandersetzen muss. Vergleichsweise ist diese für sie ein eher geringeres Problem. Auch die wesentlich jüngere

Stephanie Opponitz, die noch am Anfang ihres Erwerbslebens steht, erzählt aus ihrer Vergangenheit:

„Scheiße. Früher scheiße, richtig scheiße. Erstens weil ich, früher war alles scheiße, früher war wirklich alles scheiße. Ich @@bin zu weit gegangen##. Ich bin richtig abgestürzt früher. […] @@Ein Jahr lang ging das so##. Das war ein schlimmes Jahr, da hab' ich so viel abgenommen dieses eine Jahr. Das ist abnormal g'wesen." (Welle 1, Pos. 265).

Bei Stephanie zeigt sich, dass die schwierigen familiären Verhältnisse, unter denen sie aufgewachsen ist, zu Situationen geführt haben, in denen sie mit schwerwiegenderen Problemen als mit Erwerbslosigkeit zu kämpfen hatte. Zugleich war sie dadurch bereits sehr jung nicht in Erwerbsarbeit und weist entsprechende Lücken in ihrem Lebenslauf auf. Auch *Jana Hubner* erzählt von ihrer schwierigen Kindheit und Jugend:

„Bffff [Geräusch] (lacht) des ist schwierig, i waß net wos i sogen sell. Ähm jo, aufgwochsen bin i draußen in @@Niederösterreich, in einer Gegend nordöstlich von Wien##. Wor a nit immer a leichte Zeit, @@ein Familienmitglied ist gstorben## wie wenn i @@jung## war und a paar schlimme Sachen sind passiert, die i nit näher benennen mechat." (Welle 1, Pos. 18f).

Nicht über die Umstände und/oder Ereignisse sprechen zu wollen lässt vermuten, dass es sich um schwerwiegende Erfahrungen handelt, die weitreichende Konsequenzen für die Personen haben. In manchen Fällen kommen schwerwiegende, teils stigmatisierte Krankheitsbilder, starke gesundheitliche Einschränkungen durch Unfälle oder als Folge der Drogenabhängigkeit zu den ohnehin bereits erschwerenden Umständen hinzu. Die meisten Befragten stehen in der Mitte ihres Erwerbslebens, manche sogar noch am Anfang und die Erwerbslosigkeit ist ein wiederkehrender Teil ihrer Biografie. Die Schwierigkeiten, mit denen die Befragten dieses Typus konfrontiert sind, gehen über den Bereich der Erwerbsarbeit hinaus, beeinflussen diesen jedoch auch.

Diskontinuierliche Erwerbsbiografien und negative Arbeitserfahrungen

Oft sind die Erwerbsbiografien dieses Typus durch viele Umzüge unterbrochen, begonnene Lehrausbildungen nicht abgeschlossen oder im Ausland erworbene Qualifikationen nicht anerkannt. So hat bspw. *Iona Fugaru* in ihrem Heimatland einen Lehrabschluss gemacht, daran anschließend aber nur durch unangemeldete Arbeitstätigkeiten überhaupt Erwerbsmöglichkeiten gehabt und kann nun in Österreich deshalb nur einen anerkannten Pflichtschulabschluss ohne geltende Arbeitserfahrung vorweisen. Diesen erschwerenden Bedingungen, die aus prekären Lebenssituationen resultieren, folgen meist Abbrüche der Ausbildungs- und Erwerbslaufbahn. Gemeinsam ist den Befragten dieses Typus fast allen, dass sie kaum oder immer nur kurzfristig Arbeitserfahrung gesammelt haben. Diese kurzen Phasen der Erwerbstätigkeit wechseln sich mit kürzeren und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit ab. So erzählt zum Beispiel *Sascha Koller* über seine Ausbildungs- und Erwerbsbiografie:

„Schule g'macht und Lehrberuf. Den erstbesten ausgewählt, was ich eigentlich in die Finger bekommen hab. Das war dann äh Drucktechniker im Offset, das habe ich gelernt. Äh. LAB [Lehrabschlussprüfung] hab' ich nicht gemacht, weil ich leider nicht dazu gekommen bin. Die Firma ist vorher in Privatkonkurs g'angen. Und das Interesse ist dann auch nicht mehr dagewesen, dass ich die LAB nachmach'. Ja, und so hab' ich mich dann eigentlich

durchgemogelt die ganze Zeit, also durchgemogelt durch die Jobs, einen Job nach dem anderen halt. Im Notfall muss der Teufel Fliegen fressen, ne (lächelt hörbar)." (Welle 1, Pos. 20f).

Dass er seine Lehre nicht abschloss, lag zunächst nicht an ihm selbst, sondern war durch äußere Umstände bedingt. Schließlich hat er keine Schritte gesetzt, um dennoch zu einem Lehrabschluss zu kommen. Das führt er selbst auf sein eigenes fehlendes Interesse zurück. In der Aussage, er habe sich durchgemogelt, bringt Sasha zum Ausdruck, wie er auf seine eigene Erwerbsbiografie blickt. Die Formulierung ist negativ konnotiert und drückt aus, dass er unehrlich vorgeht, Tricks oder Täuschungen anwendet. Weiterkommen, ohne sich viel Mühe zu machen, ist dabei das Grundprinzip, Hauptsache arbeiten gehen, auch ohne Qualifiaktion. Für Sascha geht es jedoch noch wesentlich weiter. Für ihn scheint klar, dass er möglicherweise unter Druck oder in eine schwierige Situation kommen kann. Der Ausdruck „Im Notfall muss der Teufel Fliegen fressen" bedeutet, dass er in Notlagen, wenn er unter Druck gerät, auch bereit wäre Dinge zu tun, die er normalerweise ablehnen würde, die inakzeptabel oder unangenehm sind. Das lässt auch vermuten, dass er sich mit seiner schwierigen Situation abgefunden hat und deren Konsequenzen trägt, egal worin sich diese ausdrücken. Auch Jana, die zum Interviewzeitpunkt wie Sascha in etwa dreißig Jahre alt ist, hat ihre Lehre aufgrund familiärer Schwierigkeiten nicht abgeschlossen und in weiterer Folge zwischen ungelernter Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit gewechselt, bis sie schließlich keinen Arbeitsplatz mehr bekommen hat und langzeitarbeitslos wurde:

„uuund glernt hab i @@einen Lehrberuf##, wor in der Schule recht guat a immer, hob donn die Prüfung net fertig gmocht wegen dem ganzen Problem, weil mir umzogen sein, donn @@vor etwa zehn Jahren##, @@in eine andere Ortschaft in der Umgebung von Gramatneusiedl##. I hob donn immer so kurze ähm kurzfristige Jobs g'hobt, beim @@Preis##, als Verkäuferin. Und ähm wor donn länger (-) orbeitslos." (Welle 1, Pos. 18f).

Wie sich zeigt, sind die Befragten dieses Typus, wenn überhaupt dann im Niedriglohnsegment in ungelernten Tätigkeiten und oft nur kurzfristig beschäftigt. Erwerbslosigkeit ist aufgrund der Instabilität ihrer Arbeitsplätze für sie keine Ausnahme, sondern kommt immer wieder phasenweise vor. Zugleich machen die Befragten dieses Typus auch negative Erfahrungen am Arbeitsplatz. Ioana hat einige Jahre im österreichischen Gastgewerbe gearbeitet: „dann habe ich einen Arbeitsplatz gefunden, habe dort gearbeitet sieben Jahre als Küchenhilfe, auch in der Reinigung." (Welle 1, Pos. 31), schließlich aber gekündigt, weil sie trotz eigenem Wunsch nicht angemeldet wurde: „dort war es auch Schwarzarbeit, deswegen." (Welle 1, Pos. 94). Die negativen Erfahrungen sind aber auch auf den Umgang mit den Befragten dieses Typus zurückzuführen, wie sich beispielsweise bei Stephanie zeigt: „Die Chefin hat mich auf allen Vieren die Küche schrubben lassen am Boden. Auf allen vieren." (Welle 1, Pos. 232f).

Die finanzielle Situation der Befragten dieses Typus ist eine Folge der sozialen Herkunft und der daran anschließenden diskontinuierlichen Erwerbsbiografie. Die Beschäftigung im Niedriglohnsektor ist schlecht bezahlt, wodurch auch die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung für die Befragten dieses Typus besonders niedrig ausfallen. Zudem sind die meisten finanziell kaum abgesichert, einzelne können sich nicht genügend zu essen leisten und manchmal sind mehrere Personen einer Familie von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. So zeigt sich, dass die Lebenssituation dieses Typus insgesamt und aus

verschiedenen Gründen prekär ist, was wiederum auch einen Einfluss auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen hat.

Illegitime Langzeitarbeitslosigkeit

Jana Hubner, *Christian Brunner*, *Sascha Koller*, *Stephanie Opponitz* und *Iona Fugaru* sind zwischen Anfang zwanzig und Ende dreißig und haben an diesem Punkt in ihrem Leben noch nie richtig bzw. für längere Zeit im allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können. *Michaela Grabner, Gertraud Sonnleithner* und *Herbert Pirchler* sind Anfang oder Mitte fünfzig und waren vor allem aus gesundheitlichen Gründen, wenn, dann nur kurzzeitig erwerbstätig. Sowohl bei den jüngeren als auch bei den älteren Befragten sind ihre zumeist niedrigen Bildungsabschlüsse und ihre Erwerbsbiografie, teilweise zudem schwerwiegende Erkrankungen oder gesundheitliche Beeinträchtigungen erschwerende Faktoren bei der Arbeitssuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Häufig liegen mehrere dieser Merkmale, manchmal gar komplexe Merkmalskombinationen vor, welche die individuellen Chancen der Befragten in Konkurrenzverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stark einschränken und zu häufigen Ablehnungen aufgrund des Alters, der Qualifikation oder der fehlenden (einschlägigen) Arbeitserfahrung führen. Die daraus resultierenden alltäglichen Erfahrungen in der ständigen Konfrontation mit scheiternden Bewerbungsversuchen werden als entmutigend erlebt und wirken auch auf die Selbstwahrnehmung der Betroffenen zurück. So erzählt beispielsweise Jana Hubner:

„Uuund jo mi hot des holt sehr belostet, dass ma die Firmen ka Antwort gschrieben hoben, wenn i mi schun beworben hob, weil es wor ein vom AMS abgesegneter Lebenslauf. Bewerbungsschreiben hob i immer wieder neu geschrieben. Also wenn man nit amol a Antwort bekommt, wanns gschrieben hätten na sie brauchen mi net ist es okay, dann woaß i wenigstens, okay sie hobens glesen, ober des hot mi sehr fertig gmocht, nit amol a Antwort zu bekommen. Und da ist ma holt schon sehr schlecht gongen damit (-) also, jo." (Welle 1, Pos. 22).

Hier zeigt sich auch, dass Jana versucht alles richtig zu machen und alle Erwartungen zu erfüllen und trotzdem scheitert. Das drückt sich im Unverständnis dafür aus, dass sie keine Rückmeldungen bekommen hat, obwohl sie die Unterstützung von ihren Betreuer:innen beim Arbeitsmarktservice angenommen hat. Der Wunsch, zumindest eine Absage zu bekommen, zeigt auch, dass sie sich nach einer Bestätigung sehnt, um sich in ihrer Existenz und mit ihrem Anliegen überhaupt wahrgenommen zu fühlen. Außerdem werden die ausbleibenden Antworten als Geringschätzung ihrer Person empfunden, da sie suggerieren, ihre Anliegen wäre die Mühe darauf zu reagieren nicht wert. Das wiederum vermittelt Jana das Gefühl, sie selbst sei es als Person nicht wert, beachtet zu werden. So wirken sich die fehlenden Rückmeldungen negativ auf Janas Selbstwertgefühl zurück. Auch bei Gertraud Sonnleithner kommt zum Ausdruck, dass das individuelle Selbstwertgefühl durch diese Bewerbungsprozesse beeinträchtigt wird: „wir schicken [Bewerbungsschreiben, Anm. H.Q.], aber manchmal kommt ned amoi a Retourantwort und des is des wieda, wos dich seelisch wieda ähm runterdrückt." (Welle 1, Pos. 32f).

In den Interviews mit den Befragten dieses Typus zeigt sich, dass sie die Verantwortung für die Erwerbslosigkeit trotz aller äußeren Umstände vor allem sich selbst zuschreiben.

Gründe für die abgebrochene Ausbildung und/oder falsche Entscheidungen sehen sie bei sich selbst, in fehlender Motivation oder individuellen Defiziten, weil sie sich nicht genug angestrengt haben. So erzählt Sascha rückblickend:

„Und hab‘s einfach nicht g’macht [den Lehrabschluss, Anm. HQ]. Ja. Eigentlich sehr dumm, im Nachhinein, wenn ich‘s so betrachte, weil abgeschlossen is abgeschlossen, das kann ma keiner wegnehmen, ja. […] Ich hab‘ kein Sinn drin gsehen. Ich hab ma gdacht: Ja, wurscht, ich hackl einfach, ich mach irgendeinen Job, Hilfsarbeiter oder so auf der Baustelle. Nur dass a Geld reinkommt, ne. Besser wie zuhause sitzen, ne (-). Und ja. (seufzt).“ (Welle 1, Pos. 45).

Hier bringt Sascha zum Ausdruck, dass er seine Entscheidung rückblickend bereut und auch, dass seine Überlegung sich schließlich nicht bewahrheitet hat. Für ihn war zentral, arbeiten zu gehen, um Geld zu verdienen und letztlich wurde er schon früh langzeitarbeitslos. Auch Christian Brunner erzählt ähnlich, dass er sich die Misserfolge in seiner Ausbildung und Erwerbsbiografie selbst zurechnet:

„Ja ahm (gedehnt) (-) nach der Hauptschule hab‘ ich ma dacht, gehst in die HTL weiter. Hab das ein ähm ein Jahr (zögerlich) geschafft. […] Da ich nicht so motiviert gewesen bin, war das sag ich (-) so ein (/) ja (-) und (gedehnt) dann hab‘ ich mal g‘schaut, was kann ma‘ machen. Dann hab‘ ich @@einen Lehrberuf## gefunden, hat sich interessant angehört, war es auch. Weil ich so die Idee hatte, naja könnte man ja @@eine höhere Ausbildung## weiter machen, wenn du die ganzen @@Tätigkeitsbeschreibung## auch selbst machen kannst, is‘ ned so schlecht. Und (gedehnt) das hat leider nicht funktioniert, weils in der Firma leider (zögerlich) von meiner Seite eine (-) Verfehlung gab (schnell).“ (Welle 1, Pos. 55).

Obwohl Christians Erwerbsbiografie später insbesondere aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen und auch familiärer Betreuungsverpflichtungen von Diskontinuitäten geprägt ist, sieht er deren Ursprung bei sich selbst. Sowohl in Hinblick auf die Ausbildung als auch auf weitere berufliche Qualifikationen und Erwerbsmöglichkeiten rechnet er sich selbst Verfehlungen und fehlende Motivation zu. Aus seiner Sicht läge es ausschließlich an individuellen Verhaltensweisen und Entscheidungen, ob man beruflich erfolgreich sei oder nicht. In den Interviews dieses Typus zeigt sich auch, dass der Referenzrahmen der Erzählung immer ein geradliniger, kontinuierlicher Lebensverlauf im Sinne einer Normalerwerbsbiografie, ist. Von diesem Idealbild weichen sie in ihrer eigenen Erwerbsbiografie ab. Die Abweichungen schreiben sie sich selbst zu, wie beispielsweise den Führerschein nicht gemacht zu haben, obwohl dies doch zum Leben dazugehöre. Obwohl sie ihre Schwierigkeiten in ihrem familiären Umfeld, tragischen Schicksalsschlägen wie schwerwiegende Erkrankungen oder Unfällen mit gesundheitlichen Konsequenzen verorten, schreiben sie sich selbst die Schuld an ihrer Erwerbslosigkeit zu. Grund dafür sind falsche oder „dumme“ persönliche Entscheidungen oder, dass sie schwierige Lebenssituationen nicht eigenständig oder erfolgreich genug bewältigt haben, oder sich zu sehr negativ davon beeinflussen haben lassen. Das bedeutet auch, dass Befragte dieses Typus davon ausgehen, dass andere Personen in ihren Lebenssituationen diese besser bewältigt hätten bzw. sie diese Situationen besser bewältigt hätten, wenn sie das selbst gewollt und sich deshalb mehr angestrengt hätten. Das lässt sich als Verinnerlichung von negativen Charaktereigenschaften deuten, die wiederum dazu führen, dass sich die Befragten dieses Typus für die Langzeitarbeitslosigkeit selbst verantwortlich fühlen. Sie schreiben sich

selbst persönliche und charakterliche Defizite zu, mit denen sie ihr Scheitern auf dem Arbeitsmarkt begründen.

Negative Selbstzuschreibungen durch indirekte Stigmatisierung

Bislang hat sich gezeigt, dass sich die Befragten dieses Typus für die Langzeitarbeitslosigkeit als Ergebnis ihrer vorangegangenen Erwerbsbiografie selbst verantwortlich fühlen und sich aufgrund ihrer Langzeitarbeitslosigkeit von anderen abgewertet fühlen. So erzählt beispielsweise Gertraud Sonnleithner:

„De wolln oft goa ned, dass du Kontakt host mit denen, weil des kennst scho, Menschenkenntnis, jo, weil waun mi der scho vo obn bis untn so mustert, daun weiß i eben, was er über mich denkt, jo, oiso wie gsogt." (Welle 1, Pos. 79).

In diesem Zitat kommt einiges zum Ausdruck. Einerseits, dass Gertraud das Gefühl hat, andere wollen nichts mit ihr zu tun haben. Das führt sie auf ihr Aussehen zurück und das ist wiederum daran geknüpft, dass sie aufgrund ihrer Langzeitarbeitslosigkeit nicht ausreichend Geld zur Verfügung hat, um ihr Äußeres entsprechend ihren Vorstellungen zu pflegen. Dabei findet die Abwertung in dieser Erzählung nur indirekt statt, sie liegt in einem Blick, den Gertraud für sich auf bestimmte Weise deutet. Die negativen Zuschreibungen hat sie so verinnerlicht, dass sie bereits durch einen Blick zu wissen meint, was über sie gedacht wird. Und nachdem Personen aus ihrer Perspektive nichts mit ihr zu tun haben wollen, kann das nur negativ sein. Sie hat das Gefühl, dass man ihr die Langzeitarbeitslosigkeit und ihre prekäre ökonomischen Situation ansehen kann und sie dafür persönlich verurteilt. Ähnlich geht es auch Jana, die deshalb nicht gerne in den Supermarkt geht. Sie hat Angst vor den Blicken und Urteilen der anderen Menschen. Diese Erfahrungen wirken auch auf das Selbstbild der Befragten dieses Typus zurück, sodass ihr Selbstwert sehr gering ist. Das drückt Gertraud auch besonders deutlich aus: „De Arbeitslosigkeit, du kommst, du kommst da a so minder vor (-)" (Welle 1, Pos. 48). Michaela antwortet auf die Frage, ob sie schon einmal als „Schmarotzerin" bezeichnet wurde: „Nein, ich sag nur, wannst a Freindin hoast oder irgendaner auf der Stroasse joa der soagt joa (…) ihr sad Schmarotzer, joa hast recht." (Welle 1, Pos. 300).

Die Frage folgt auf eine Erzählung, dass sie von anderen als „Schmarotzerin" angesehen werde, weil sie keinen Arbeitsplatz habe. In diesem Zitat zeigt sich, dass die Erfahrung keine direkte, sondern eine imaginierte ist. Michaela stellt sich vor, von Freund:innen oder Menschen auf der Straße als „Schmarotzerin" bezeichnet zu werden. Da sie aber keine Freundschaften pflegt und auch nach Möglichkeit nicht hinausgeht, kann sie damit nicht konfrontiert werden. Dennoch, so bringt sie es hier zum Ausdruck, indem sie der fiktiven Aussage zustimmt, ist das auch ihre Selbstwahrnehmung. Die Befragten dieses Typus haben also die negativen Zuschreibungen die langzeitarbeitslosen Personen gegenüber diskursiv und gesellschaftlich vorherrschen auch verinnerlich und in ihre Selbstwahrnehmung übernommen. Das gleiche gilt auch für Christian, wie in dieser Erzählung deutlich wird:

„Na, also ich sag amal (/) es hört sich vielleicht a bissl blöd an wennst ah arbeitslos bist hast du viel ahm sag ich amal viel Freizeit. Du weißt auf der anderen Seite a bissl, du liegst dem Staat auf der Tasche, was ahm nicht so (gedehnt) angenehm ist sag ich amal." (Welle 1, Pos. 121).

Für Christian braucht es keine imaginierte Person oder direkte Begegnung, um sich abgewertet zu fühlen. Er weiß schlicht, dass er für die Gesamtgesellschaft eine finanzielle Belastung ist und kann deshalb auch die Zeit, die er in der Erwerbslosigkeit hat, nicht für sich nutzen. Die Befragten dieses Typus fühlen sich also von anderen abgewertet und sehen sich selbst auch in dem negativen Blick, den sie von anderen auf sie selbst erwarten.

Direkte Stigmatisierung im familiären und sozialen Umfeld

Die Befragten dieses Typus haben entweder ein sehr belastendes oder gar kein familiäres und / oder soziales Umfeld. Die internalisierte Schuld an der Erwerbslosigkeit trifft bei Jana, Stephanie, Gertraud und Michaela auf ein nahes familiäres Umfeld, das belastende Wirkungen hat und die negativen Erfahrungen der Erwerbslosigkeit durch direkte negative Zuschreibungen und Beleidigungen noch verstärkt. Jana erzählt dazu:

„Ja schon, weil ma von meiner Familie gsog wird, jo i lieg auf ihrer Taschn, weil sie zohln jo ahm Lohnsteuer und die wird für uns Arbeitslose benutzt und donn hot ma Großvoter immer zugret kopt so viel Lohnsteuer zohlt er als Pensionist und des ist genau des wos i bekomme vom AMS und des hot mi holt schon sehr belostet und i hob mir don holt docht jo wohrscheinlich ist's eh so.“ (Welle 1, Pos. 54).

Jana erhält von ihrer Familie den Vorwurf, aufgrund ihrer Langzeitarbeitslosigkeit über die Versicherungsleistungen von ihnen finanziert zu werden und wird dafür regelmäßig gedemütigt. Diese Erfahrung in der direkten Interaktion mit ihren Familienmitgliedern führt dazu, dass Jana die Vorwürfe auch glaubt und sich deshalb schlecht fühlt. Ähnlich geht es auch Gertraud, der ihr Mann im Streit vorwirft, nichts zum Familieneinkommen beizutragen:

„Für uns woas sehr hart, er allein, Alleinverdiener und wissns, daun kummt owa a des, ähm, manchmoi a Streitgespräch, jo du host jo nix wos (/) i mein, des bleibt ned aus, jo owa, daun kummt ma si a wieder so zurückversetzt, ne, waun ma hoit amoi a Streit hot und ma (/) des eine Wort gibt des aundare (/) wos, wos tragst du scho bei, mit deine paar (…).“ (Welle 1, Pos. 131).

Was sich hier zeigt ist, dass Gertrauds Mann ihr bei Gelegenheit Vorwürfe macht, dass sie kein eigenes Einkommen hat und finanziell von ihm abhängig ist. Dafür demütigt er sie im Streitgespräch und löst bei ihr auch negative Gefühle aus. Die Kränkungen innerhalb des engen familiären Umfelds führen dazu, dass die Befragten dieses Typus auch ihren eigenen Selbstwert in Frage stellen und die Demütigung als solche nicht nur hinnehmen, sondern auch verinnerlichen. Christian, Sascha und Herbert haben gar kein familiäres Netz, weil die Eltern bereits früh verstorben sind oder sie aus anderen Gründen keinen Kontakt zu ihren Familienmitgliedern haben. Eltern oder Familie werden in diesen Fällen teilweise als problematisch thematisiert, weshalb sich die Befragten von ihnen distanziert haben. Ioanas Familie ist geografisch nicht nahe genug um sie zu unterstützen, daher ist sie als Alleinerzieherin phasenweise gänzlich auf sich allein gestellt. So sind diese Befragten zwar nicht, wie oben beschrieben, direkter Demütigung im familiären Umfeld ausgeliefert, sie haben aber auch keinen familiären Rückhalt. Dafür erleben die Befragten direkte Abwertungen im nahen sozialen Umfeld durch ihre Freund:innen. Sascha erzählt dazu:

„Freunde von mir, die sind (//) haben Jahre lang Arbeit g'habt, ja, und haben immer zu mir g'sagt, immer wenn ich arbeitslos war, so: Hearst Hawara, such' dir Hockn. Ja, mach ich. […] Such dir a Hockn, ja, wir zahlen dein Arbeitslosengeld, du Asozialer[sic![11]], ja." (Welle 1, Pos. 104f).

Abwertungen und Beleidigungen im Freundeskreis, weil er keinen Arbeitsplatz hat, sind für Sascha Teil seines Alltags. Immer wieder wird er erwerbslos und wird deshalb von seinen Freunden beleidigt und auch beschimpft. Die Beleidigungen durch das nahe soziale Umfeld, Familie sowie Freund:innen, sind für die Befragten dieses Typus besonders persönlich und wirken auf ihr negatives Selbstbild zurück, so auch Christian. Er sagt:

„Na, es war mir selber unangenehm. Was sicher (/) ich habs auch ein zweimal gehört, keine Sache aber (zögerlich) es ist sicher persönlich etwas (-) naja unangenehm" (Welle 1, 2020/21, Pos. 123).

Entwertetes Selbst

Die bisherigen Ausführungen zeigen eine prekäre Lage der Befragten dieses Typus im Hinblick auf ihre Lebenssituation als auch auf ihr Selbstwertgefühl. In der Gesamtschau der Fälle dieses Typus zeigt sich, dass sie die Langzeitarbeitslosigkeit besonders negativ erleben. Eingebettet in einen öffentlichen Diskurs, in dem Langzeiterwerbslose diffamiert werden, erleben die Betroffenen Missachtung ihrer Fähigkeiten und ihrer Bereitschaft zu arbeiten und suchen die Probleme für ihre prekäre Situation schließlich bei sich selbst. Dabei erleben die Befragten direkte Stigmatisierung durch Vorwürfe über Erwerbslosigkeit, die ihnen individuell angelastet und ihrer Person zugeschrieben werden. Durch das Fehlen von Erwerbsarbeit fehlt auch die Möglichkeit von Anerkennung durch Erwerbsarbeit, die wiederum die Entwertung der Betroffenen als Gesellschaftsmitglieder zur Folge hat. Internalisierte Abwertung äußert sich im Material über das Verhältnis zu generalisierten Anderen. Deutlich wird dies in der Wahrnehmung der Befragten, aufgrund der Langzeiterwerbslosigkeit grundsätzlich eine Last für die Allgemeinheit zu sein oder in der antizipierten Angst von Abwertung durch Andere im öffentlichen Leben, wie beispielsweise beim Einkauf im Supermarkt. Sie haben die Erwerbslosigkeit so internalisiert, dass sie sich selbst Vorwürfe machen andere zu belasten. Sowohl die „Freundin" als auch „irgendjemand auf der Straße" in dem Zitat von Michaela, „der Staat" bei Christian, und „die Leute im Supermarkt" bei Jana sind hypothetische Personen, die als generalisierte Andere die Werte der Mehrheitsgesellschaft und deren Blick auf sie als Betroffene von Langzeitarbeitslosigkeit repräsentieren. Dadurch zeigt sich, wie sich die Befragten selbst an gesellschaftlichen Wertvorstellungen orientieren. Die Erwerbslosigkeit wird damit von den Betroffenen selbst als Abweichung von der Norm problematisiert, für die hypothetische Andere sie legitimerweise auch abwerten dürfen. Für die Befragten dieses Typus ist die Missachtung ihrer Fähigkeiten und Lebensweisen selbstverschuldet, weil sie in ihrem Selbstverständnis durch ihr eigenes Handeln moralische Normen verletzten und entgegen ihrer eigenen Ideale handeln. Entsprechend fühlen sie sich gegenüber anderen minderwertig. In

[11] Der Begriff ist hier als direktes Zitat der befragten Person wiedergegeben, welches ich ausgewählt habe, um die Abwertung des Betroffenen durch sein soziales Umfeld besonders gut zu veranschaulichen. Die Wiedergabe kommt jedoch nicht ohne die Erwähnung aus, dass dieser Begriff im Nationalsozialismus für vulnerable und benachteiligte soziale Gruppen verwendet wurde, die in Konzentrationslagern vernichtet wurden.

diesen individuellen Geschichten zeigen sich die Wechselwirkungen zwischen wahrgenommener selbstverschuldeter Missachtung und dem Selbstwert der Betroffenen. Die Reaktion oder antizipierte Reaktion der anderen auf einen selbst wird zum Teil des Selbstbildes. Je negativer auch die direkten Reaktionen von außen ausfallen, desto negativer ist das Selbstverhältnis und desto niedriger ist der Selbstwert. Das geht sogar so weit, dass die Befragten die Stigmatisierung durch Andere vorab antizipieren und versuchen, nicht in Kontakt mit ihnen zu kommen, um negative Reaktionen zu vermeiden. Damit bleiben direkte Abwertungen durch Andere zwar aus; zurück bleibt trotzdem das Gefühl der Stigmatisierung und das entwertete Selbst.

6.2. Das kämpfende Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie

Das kämpfende Selbst steht mit einer Unterbrechung in der Lebens- und Erwerbsbiografie der Befragten in Zusammenhang. Sieben Befragte lassen sich diesem Muster zuordnen. Ihnen ist gemein, dass die Langzeitarbeitslosigkeit im Widerspruch zu ihrem Selbstbild steht, das auf ihrer sozialen Herkunft und ihrer Berufsbiografie aufbaut und von ihrem sozialen Umfeld mitgetragen wird. Die Befragten dieses Typus sehen sich selbst nicht als langzeitarbeitslos an. Sie distanzieren sich von antizipierten negativen Zuschreibungen, die mit ihrem Status auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind, indem sie sowohl frühere Arbeitsleistungen als auch aktuelle Aufgaben deutlich hervorheben. Der fehlende Zugang zu Erwerbsarbeit verunmöglicht ihnen dennoch, ihre Selbstwahrnehmung im Erwerbsarbeitskontext bestätigt zu erhalten. Um ihr Selbstbild aufrecht halten zu können, benötigen sie einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt. Charakteristisch ist für die Befragten dieses Typus, dass sie versuchen, ihr Selbstverständnis zu behaupten und sich gegen Stigmatisierung zu wehren. Weil das nicht gänzlich gelingt, fühlen sie sich missachtet. Missachtung rührt daher, dass sie ihre legitimen Erwartungen an Anerkennung als verletzt wahrnehmen. Daher kämpfen sie um Anerkennung in ihrer Situation, indem sie das Fremdverschulden der Langzeitarbeitslosigkeit ebenso hervorheben, wie die Bedeutung ihrer unbezahlten Tätigkeiten und ihre uneingeschränkte Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit. Darin bildet sich ein Kampf um das Selbst ab, der jedoch erschwert ist, solange die Befragten keinen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt haben, der ihnen erwerbsbezogene Anerkennung ermöglicht.

Soziale Herkunft und lebensgeschichtliche Erzählung

Die Proponenten dieses Typus teilen die Gemeinsamkeit, dass sie in der Regel aus einem gefestigten Elternhaus gelernter Arbeiter:innen und/oder Handwerker:innen kommen und noch längere Zeit im Erwerbsleben vor sich haben. Die Erzählungen geben Einblicke in die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsgeschichten der Befragten. In den meisten Fällen haben die Befragten die Schule besucht und einen Beruf erlernt, in dem sie auch eine Zeit lang gearbeitet haben. Den schulischen und beruflichen Werdegang sowie ihre Kompetenzen und Fähigkeiten heben sie in ihren Erzählungen besonders hervor. *Celine*, *Fritz* und *Lukas* betonen zudem ihre Herkunft aus „Handwerkerfamilien", deren Tradition sie durch ihren Lehrberuf fortgeführt haben. Sie selbst legen, wie auch bereits ihre Eltern, großen Wert auf ihre Schulbildung. Diese führte sie weiter zu einer Lehre und schließlich einem Lehrabschluss. Bei der Wahl des Lehrberufs waren Familie bzw. Eltern involviert. Manche führten die

Familientradition gerne fort, andere verfolgten den für sie vorgesehenen Weg entgegen ihren eigenen Vorstellungen und Wünschen. Sich als Teil einer solchen Familie zu verstehen – „ich komme aus einer Handwerkerfamilie" ist die gängige Formulierung – verweist auch auf die Bedeutung der Herkunft für die Befragten selbst. So erzählt beispielsweise Lukas, dass er seine Berufswahl aufgrund seiner Familie getroffen hat:

„Habe eine Lehre angestrebt, weil des war ma eigentlich wichtig zu dera Zeit. Weil in da Familie lauter Handwerker anwesend waren." (Welle 1, Pos. 17).

Hier zeigt sich, welchen Einfluss die Berufstätigkeiten der Familienmitglieder auf die Berufswahl von Lukas hatten. Dabei ging es weniger um die Inhalte des Lehrberufs, als vielmehr darum, seinem Umfeld zu entsprechen und den gleichen beruflichen Status zu erlangen. Entsprechend kommt in Lukas Formulierung „angestrebt" auch zum Ausdruck, dass er den Handwerksberuf zielstrebig und aktiv verfolgt hat, sich also auch angestrengt hat, um diesen Status zu erreichen. Auch verweist er darauf, dass die Entscheidung für ihn persönlich wichtig war, also eine Bedeutung hatte. Es ging nicht schlicht darum, einen Beruf zu lernen, um damit Geld zu verdienen, sondern darum, auch Teil der Handwerkerfamilie zu werden. Ähnlich erzählt auch Celine von der Familientradition. Sie machte „die Lehre mit fünfzehn zur @@gelernten Fachkraft##, die 4. Generation. Meine Eltern waren in der gleichen Firma, mein Großvater war in der gleichen Firma, dort haben sich auch meine Eltern kennengelernt." (Welle 1, Pos. 18).

Der Verweis auf die Generationen macht deutlich, dass der Beruf im gesamten Familienverband eine wichtige Bedeutung hat und die Familie stark davon geprägt ist. Das geht auf ihre Urgroßeltern zurück und setzt sich in ihrem Aufwachsen fort, nachdem sich sogar ihre Eltern im gleichen Unternehmen kennengelernt haben. Es lässt sich vermuten, dass auch ein gewisser familiärer Druck vorherrschte, die Familientradition fortzuführen. Mit ähnlichem Familienstolz erzählt auch Fritz vom Familienbetrieb, der bereits über einige Generationen hinweg Bestand hatte und den er schließlich übernahm.

Josef, *Elisabeth* und *Nadine* können sich nicht auf ihre Herkunftsfamilie berufen, zeigen aber durch die Ausführungen über ihren Bildungsweg von der Schule bis hin zum Lehrabschluss, welche Bedeutung sie auf das Erwerben von Qualifikationen und einen geradlinigen Erwerbsverlauf gelegt hatten. Schließlich waren die Befragten dieses Typus alle in hoch spezialisierten sowie technischen Lehrberufen oder im Dienstleistungs- wie Produktionsbereich tätig, was eine berufliche Laufbahn im fachlich-beruflichen Arbeitsmarktsegment ermöglichte.

Berufsidentifikation und Leistungsverständnis

Entsprechen der sozialen Herkunft und/oder der Ausbildungswege hat der Beruf für die Befragten dieses Typus von Beginn an eine besondere Bedeutung. Einerseits identifizieren sie sich mit ihrem erlernten Beruf und andererseits haben sie in ihrem Erwerbsleben für ihre fachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen Anerkennung erfahren. So erzählt Fritz beispielsweise:

„Und dann haben wia ghobt sehr viele (-) Kundschaften, spezielle Kundschaften. […] Wie mit der Firma @@Matches oder Gebirgsspringer## oder was es da gibt. Ganz gut verkauft haben wir. Ich sag mal so wenn se @@gute Ware## verkaufts, nen zweiten haben se meistens net kauft und mit den san se @@auskummen## fünf Joahr. Ja oder zum Beispiel, @@Firma Adler##, is wenig bekannt aber hat @@hochwertige Ware hergestellt##, sogar die Bäckerin da hat solche schwarze @@Produkt## ghobt. […] Und dann entwickelte sich gute Kundschaft, ja gute Kundschaften ghobt, kann man sagen." (Welle 1, Pos. 43).

In diesem Ausschnitt erzählt Fritz nicht ohne Stolz von seinen früheren Kund:innen und deren Ansprüchen an Ware, die sehr hoch waren und bei ihm erfüllt werden konnten, weshalb er auch einen Kund:innenstamm hatte. Darin kommt zum Ausdruck, wie wichtig ihm persönlich die Qualität der Produkte war, die er verkaufte und auch, dass er einen bestimmten, gehobeneren Kund:innenstamm bediente. Darüber hinaus erzählt er auch, dass die meisten gerne zu ihm einkaufen gekommen sind und dass er auch an der Beratung zu hochwertigen Produkten große Freude hatte. Darin zeigt sich nicht nur, wie sehr er sich mit seinem Beruf und auch seiner Ware identifiziert, sondern auch die besondere Stellung, die er dadurch im Ort und auch in der umliegenden Umgebung hatte. Auch jene Personen, die sich nicht auf eine Familientradition berufen, identifizieren sich aufgrund vieler positiver Erfahrungen und sozialer Wertschätzung mit ihrem früheren Beruf. Josef sagt dazu beispielsweise:

„Na i sag joa, wenn jetzt jemand das aus Leidenschaft machen würde, sag ma, der is a leidenschaftlicher Kellner […] auch a anderer Weg, wenn i jetzt sog: ‚I geh gern wieder Auto foahren', so wie ich's früher auch viel so gemocht hob, ned?" (Welle 1 Pos. 177).

Spaß an der Arbeit, das Hervorstreichen der fachlichen und beruflichen Kompetenzen oder die Bezeichnung des Berufs als Leidenschaft verweisen auf einen affektuellen Bezug zu Erwerbsarbeit, der diese für die Befragten zu einem wichtigen Bezugspunkt macht. Sie sehen den Beruf als Teil ihrer Identität. Insgesamt lässt sich der Beruf der Befragten als individuell bedeutungsvoll deuten und dieser reflektiert auf ihr Selbstbild. Deutlich macht das beispielsweise Celine in diesem Zitat: „Ich weiß, was ich kann, was ich bin, ja, oder wer ich bin (-) ich hab an Abschluss a Ausbildung" (Welle 1, Pos. 18).

Hier zeigt sich, dass die berufliche Qualifikation für Celine ganz wesentlicher Grundstein für ihr Selbstverständnis ist und sie sich darauf berufen kann. Die Formulierung – zu wissen was oder wer man ist – verweist darauf, dass sie ihre Berufsausbildung in ihre Identität eingeschrieben hat und sich darüber als ganze Person definiert. Wer sie als Mensch ist, ist durch ihre Ausbildung charakterisiert, auf die sie sich auch berufen kann. Darin ist der Kampf um das Selbst bei diesem Typus bereits andeutet, in dem die Befragten trotz Langzeitarbeitslosigkeit um die Aufrechterhaltung ihres positiven beruflichen Selbstbildes bemüht sind.

Neben der Identifikation mit dem Beruf streichen die Befragten dieses Typus auch immer wieder ihr Arbeitsethos hervor. Das ist bereits darin angelegt, dass sie in ihren Ausbildungs- und Berufswegen immer alle Regeln eingehalten, sich immer an geradlinigen Verläufen orientiert haben und sich immer angestrengt haben, ihre gesetzten Ziele zu erreichen. Dazu gehört aber vor allem auch immer viel in den Job investiert zu haben; viel und lange gearbeitet

zu haben; die Erwerbsarbeit zu priorisieren und diese Haltung niemals hinterfragt zu haben. Lukas sagt dazu beispielsweise:

„Also i hab relativ viel gearbeitet. Des heißt mei Tag hat circa achtzehn Stunden gehabt. Weil i ned sehr viel schlaf, des mach i jetzt a no ned." (Welle 1, Pos. 19).

Dieser Teil seiner Erwerbsbiografie ist ihm im Interview sehr wichtig und er kommt im Interview häufiger vor. Ziel ist dabei hervorzuheben, dass er in seinem Erwerbsleben vor der Langzeitarbeitslosigkeit sehr viel geleistet und in seinen Job investiert hat. Der Job, so will er hier ausdrücken, war für ihn so wichtig, dass er den größten Teil eines vierundzwanzig Stunden langen Tages eingenommen hat und Lukas nicht nur Freizeit, sondern sogar auch Schlaf dafür aufgegeben hat. Er begründet das damit, nicht viel Schlaf zu brauchen, gleichzeitig besteht sein Tag in dieser Darstellung nur aus der Abwechslung von Erwerbsarbeit und ein paar Stunden Schlaf. Ähnlich erzählt auch Fritz aus seiner erwerbstätigen Zeit: „I war nie in Krankenstand" (Welle 1, Pos. 53). Gleichzeitig setzt er das in Kontrast zu Personen, die oft im Krankenstand sind und geht davon aus, dass sie dadurch schwieriger einen Arbeitsplatz finden, obwohl er selbst, der nie im Krankenstand war, auch keinen Arbeitsplatz findet. Diese Erzählung lässt vermuten, dass Fritz krank zu sein bzw. im Krankenstand zu sein als eine Form von Arbeitsverweigerung deutet, die für ihn nicht in Frage kommen würde. Er war und ist auch weiterhin immer bereit, seine Arbeitsleistung zu erbringen, seine Pflichten und Stunden zu erfüllen und nie zu fehlen. Immer anwesend zu sein sticht auch als besondere Leistung hervor, weil darin angedeutet wird, dass Erwerbsarbeit immer die höchste Priorität hat und alle anderen Dinge, die im Leben notwendig sein können, nach der Arbeitszeit erledigt werden. Nadine erzählt dazu beispielsweise, dass sie immer alle anderen in den Vordergrund gestellt hat, sowohl ihre Familie als auch ihren Arbeitgeber. Für die Arbeit sei sie oft eingesprungen, wenn jemand ausgefallen ist und sie eigentlich frei hatte, einmal sogar früher aus dem Urlaub zurückgekommen.

In Nadines Fall erzählt sie insbesondere, dass ihr hohes Arbeitsethos von Arbeitgeber:innen oft auch ausgenutzt und sie dadurch besonders viel eingesetzt wurde. Leistung ist bei den Befragten dieses Typus auch insofern ein Thema, als dass sie im Interviewverlauf immer wieder darauf hinweisen, dass sie in ihrem ganzen Leben unabhängig von ihrem Erwerbsstatus immer beschäftigt waren. Viel Investition im Kontext früherer Erwerbsarbeit, aber auch in ehrenamtlichen Tätigkeiten, Arbeit mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen und im Haushalt symbolisiert, dass es nie Stillstand gab. Sich auszuruhen oder nichts zu tun, gehört nicht zum Selbstverständnis dieser Befragten. Im Gegenteil, in jedem Bereich ihres Lebens erbringen sie immer mehr als nur die erwartete Leistung und stellen sich selbst und ihre eigenen Bedürfnisse dabei in den Hintergrund. Auch darin ist das kämpfende Selbst angelegt. Warum das für diese Befragten so wichtig ist, zeigt sich im Folgenden.

Vorübergehende Unterbrechung in der Erwerbsbiografie

Bei den Befragten dieses Typus zeigen sich im Verlauf ihres geradlinigen und erfolgreichen Ausbildungs- und Erwerbslebens eine oder mehrere Unterbrechungen, die sich langsam einschleichen oder plötzlich eintreten können. Die berufsbiografischen Unterbrechungen sind

geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Bei den Frauen führt die erste Schwangerschaft oder die Notwendigkeit der Pflege eines nahen Angehörigen zur ersten Unterbrechung der Berufslaufbahn und damit zur ersten Unterbrechung der Erwerbsarbeit im gelernten Beruf. So erzählt Elisabeth aus ihrem Erwerbsleben:

„Also das [der Job, Anm. HQ] war richtig super und dann bin ich halt schwanger geworden (--) hab halt @@mein Kind## gekriegt und dann sind wir halt nach Österreich übersiedelt, (---) aber die Zeit war klasse." (Welle 1, Pos. 60).

Hier zeigt sich, dass Elisabeth voller Freude von der Zeit ihrer Erwerbstätigkeit erzählt und dass diese Zeit, die sie auch sehr positiv in Erinnerung hat, mit der Geburt ihres Kindes geendet hat. Im weiteren biografischen Verlauf folgen durch erneute Kinderbetreuungszeiten sowie die Notwendigkeit von Angehörigenpflege sowohl weitere als auch länger andauernde Unterbrechungen der Erwerbsarbeit. Der Bruch in der Erwerbsbiografie steht demnach notwendigerweise mit Care- bzw. Pflegearbeit in Zusammenhang. In zwei von drei der dargestellten weiblichen Berufsbiografien führen lange Pflegearbeitszeiten in der Familie defacto zu einem Ausstieg aus dem Erwerbsleben für mehrere Jahre. Die Konsequenzen der „Entscheidung für die Familie" (E. Artner, Welle 1) werden erst schlagend, als sich nach dem Tod des zu pflegenden Familienmitglieds der Wiedereinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt als schwierig erweist. Elisabeth Artner erfährt dabei einen beruflich-fachlichen Abstieg. Die pflegebedingte Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit führt sie von einem gelernten Beruf in ungelernte Arbeitstätigkeiten mit erschwerten Arbeitsbedingungen. Daraus folgen auch gesundheitliche Belastungen, ein geringes Einkommen und schließlich wieder Erwerbslosigkeit. Celine Kleister findet ob ihrer pflegebedingten Unterbrechung nicht mehr in den allgemeinen Arbeitsmarkt zurück und sorgt sich um „verlorene Zeit" (C. Kleister, Welle 1) durch die immer länger werdende Nicht-Ausübung ihrer fachlichen Qualifikation sowie verpasste Weiterbildungsmöglichkeiten. Anders als Elisabeth erlebt sie den Abstieg auf dem Arbeitsmarkt nicht direkt, hat aber große Sorge, dass dieser passieren könnte. Zur langen Abwesenheit vom allgemeinen Arbeitsmarkt, den die Carearbeit notwendig gemacht hat, kommen auch finanzielle Schwierigkeiten aus ihrer vorangegangenen Beziehung hinzu, die dem Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit Steine in den Weg legen. Eine etwas andere Erfahrung macht Nadine Tremml, die zwar keine erkrankten Angehörigen pflegen muss, jedoch selbst erkrankt und deshalb schon früh ihren gelernten Beruf nicht mehr ausüben kann. Erst nach einer gesundheitsbedingten beruflichen Umorientierung folgen immer wieder Unterbrechungen der Berufstätigkeit aufgrund von Kindererziehungszeiten oder auch von gesundheitlichen Gründen, wie notwendigen Operationen. Insgesamt zeigt sich, dass die drei Frauen durch die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege sowie den eigenen, schlechter werdenden Gesundheitszustand wiederholte Brüche in ihrer Erwerbsbiografie erleben. Hinzukommende gesundheitliche oder finanzielle Schwierigkeiten führen schließlich in die Langzeitarbeitslosigkeit. Die Dauer der Erwerbslosigkeit steht mit dem Ausmaß der privaten oder gesundheitlichen Belastung in Zusammenhang. Je größer die gesundheitlichen Belastungen, desto länger dauert die Erwerbslosigkeit bereits an. Die drei Frauen zwischen 45 und 53 Jahren mit gesundheitlichen oder finanziellen Belastungen sind seit mehr als einem Jahr und bis zu fünf Jahren im letzten Drittel ihres Erwerbslebens erwerbslos.

Auch Josef Schneider, Fritz Nowak und Lukas Reiter weisen Brüche in ihren Erwerbsverläufen auf, die jedoch auf Einflüsse zurückzuführen sind, die man umgangssprachlich wohl als unglücklichen Zufall bezeichnen und äußeren Umständen zuschreiben würde. Das bedeutet in zwei Fällen die (wiederholte) Schließung der jeweiligen Beschäftigungsbetriebe. In einem Fall liegt ein schon länger zurückliegender Beginn einer chronischen Erkrankung vor, welche die erwartete Leistungserbringung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im allgemeinen Arbeitsmarkt verunmöglicht. Während Betriebsschließungen nicht per se zu Langzeitarbeitslosigkeit führen müssen, treffen sie in diesen beiden Fällen auf einen berufsbiografischen Zeitpunkt, an dem die beiden Männer über 50 Jahre alt sind und daher für den allgemeinen Arbeitsmarkt als alt oder älter gelten, was ihnen den Wiedereinstieg in ein neues Beschäftigungsverhältnis und auch in eine neue Branche erschwert. Die Hürden, mit denen die Befragten in der beruflichen Umorientierung trotz ihrer Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Tätigkeiten konfrontiert sind, erleben sie als ungerecht. So erzählt Fritz beispielsweise:

„Bewirbst di und dann kommt gleich zurück ‚na der Job is schon vergeben'. Das Vitamin B lebt ja auch noch immer, ne (-) und des geht sehr schnell, do ruft man an (verstellt die Stimme, nachäffend) ‚kennste von früher von der (/) die Jugend.' Da war ein Job in @@in der Umgebung## frei, in @@einer bestimmten Einrichtung##, hab i hingeschickt und dann ‚ja bist schon spät', ne." (Welle 1, Pos. 17).

Hier macht Fritz die Erfahrung, dass sich der Wiedereinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt nach dem Bruch als wesentlich schwieriger herausstellt als gedacht. Dabei führt er das Misslingen nicht auf seine eigenen fehlenden Fähigkeiten und Kompetenzen zurück, sondern auf die Art der Vergabe von Arbeitsstellen, aus der er sich ausgeschlossen fühlt. Letztlich sind diese drei Männer zwischen 50 und 57 Jahren trotz Lehrabschluss, spezialisierten beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie jahrelanger Arbeitserfahrung im letzten Drittel ihres Erwerbslebens seit etwas mehr als einem Jahr oder schon einige Jahre erwerbslos. Insgesamt scheint es für die Befragten dieses Typus trotz Bemühungen, Qualifikationen und langjährigen Arbeitserfahrungen nicht besonders aussichtsreich, wieder im allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen zu werden.

Legitime (Gründe für die) Langzeitarbeitslosigkeit und Kampf um das Selbst

Entsprechend der Erwerbsbiografien und den darin enthaltenen Brüchen zeigt sich in den Erzählungen der Befragten dieses Typus, dass sie sich die Schuld für die Langzeitarbeitslosigkeit nicht sich selbst zuschreiben und mit der Distanzierung von negativen Zuschreibungen um ihr positives Selbstbild kämpfen. Sie sehen die Gründe, weshalb sie langzeitarbeitslos geworden sind, in den äußeren Umständen, die zu den Brüchen in ihrer Erwerbsbiografie geführt haben und gesellschaftlich bzw. strukturell bedingt sind. Celine, Elisabeth und Nadine führen die Entwicklungen ihrer Erwerbsbiografien auf ihre Rolle als Frauen und Mütter zurück, in der von ihnen Carearbeit erwartet wurde und sie diese Erwartung auch erfüllt haben. Wie selbstverständlich kümmerten sie sich nach der Geburt um ihre Kinder, und gerade Elisabeth und Celine steigen auch für längere Zeit aus dem Erwerbsleben aus, um erkrankte Angehörige zu pflegen. Aus ihrer Sicht ist diese Art von Erwerbslosigkeit notwendig, um Pflegeaufgaben erfüllen zu können und daher legitim. So erzählt Celine:

„Bei mir war ja das Handicap eben, dass ich dadurch eben mich damals für die Familie entschieden hab, dass ich eben im in mein Bereich ja im @@gelernten## Bereich für die Unternehmen eventuell zu lang ähm vom Schuss war (-) […] i sitz jo nit daheim und mache nix. Ich hab' meinen Haushalt ich hab' meine Kinder, es ist ja nicht dass ich nichts mach so wie andere." (Welle 1, Pos. 18).

Was in diesem Zitat von Celine zum Ausdruck kommt, ist, dass sie die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt rechtfertigt und einen Grund anführt, der zumindest für Frauen allgemein anerkannt wird. Zwar liegt die Entscheidung für die Unterbrechung bei ihr, die Konsequenz daraus ordnet sie jedoch als strukturell bedingt ein. Dass die betreuungsbedingte Unterbrechung schließlich zu einem Nachteil im allgemeinen Arbeitsmarkt führt, nimmt sie nicht als ein Problem ihrerseits wahr oder schreibt sich deshalb fehlende Kompetenzen zu. Zugleich verweist sie auch darauf, wie sie ihre Zeit verbringt, um deutlich zu machen, dass sie ja nicht arbeits„los", sondern unbezahlt beschäftigt ist und eine Reihe von Aufgaben hat. Sie stellt dabei zwei Formen von Langzeitarbeitslosigkeit gegenüber: eine legitime und eine illegitime. Sie selbst rechnet sich der ersteren zu und distanziert sich damit von dem Status der Langzeitarbeitslosigkeit, dem sie in ihrer Lebensrealität nicht entspricht. Von Menschen, die illegitim langzeitarbeitslos sind, hat sie ein bestimmtes Bild und damit identifiziert sie sich nicht. Auch die anderen Befragten dieses Typus fühlen sich nicht persönlich für die Langzeitarbeitslosigkeit verantwortlich. Sie führen ihre Erwerbslosigkeit auf äußere Umstände zurück, die in Betriebsschließungen liegen; dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der gesundheitliche Einschränkungen nicht toleriert und deshalb Erwerbsarbeit verunmöglicht; das Unglück, im Alter über 50 und später auch während der Corona-Pandemie auf Arbeitssuche zu sein; die familiären Verhältnisse, die grundlegende Bedingungen für zu bewältigende Herausforderungen sind. Josef sagt dazu beispielsweise:

„Jetzt natürlich aufgrund dass des Covid no dazu kumman is', ist die Situation no drastisch schlechter wurden, da braucht man gar ned reden, also für mi glaub i momentan ist es in meiner Altersgruppe ziemlich schwer, also da müsste man, ich denk da müsste man viel Glück hobn oder an speziellen Beruf hobn heute, der wos extrem gefragt ist oder wie auch immer, ned?" (Welle 1, Pos. 99).

In diesem Zitat von Josef zeigt sich exemplarisch, dass diese Befragten Gründe für ihre Langzeitarbeitslosigkeit verantwortlich machen, die nicht in ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit oder ihrem fehlenden Arbeitswillen, sondern in von ihnen unveränderbaren äußeren Gegebenheiten liegen. Das gilt einerseits zuerst für den Weg in die Erwerbslosigkeit und dann auch für die Schwierigkeit, wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzusteigen. Darin steckt auch der alltägliche Kampf dieses Typus, dass die strukturellen Gründen für die Langzeitarbeitslosigkeit anerkannt werden, um das Stigma zu überwinden und ein positives Selbstbild aufrecht halten zu können. Mit der Betonung der strukturellen Hindernisse, der erfüllten Verpflichtungen und den vielen, teilweise anspruchsvollen Tätigkeiten in der Langzeitarbeitslosigkeit, setzen sich diese Befragten den gesellschaftlichen Abwertungen entgegen und kämpfen um mehr Anerkennung, auch wenn dieser Kampf auf Alltagsebene vereinzelt bleibt.

Familiäre Stabilität

Die Befragten dieses Typus können ihr Selbstbild trotz fehlender Erwerbsarbeit auch deshalb besser aufrecht halten, weil sie ein unterstützendes familiäres und soziales Umfeld haben. Der Blick auf das familiäre Umfeld zeigt charakteristisch eine stabile und unterstützende Familie, die auch finanzielle Sicherheit bietet. Obwohl die Befragten hier teilweile schon länger erwerbslos sind, werden sie von ihren Familien nicht gedrängt oder unter Druck gesetzt. Im Gegenteil, Nadines Familie rät ihr sogar, unbedingt ihre eigene Gesundheit vor Erwerbsarbeit zu priorisieren und bietet dabei zur finanziellen, auch seelisch-emotionale Unterstützung. Sie erzählt:

„Gottseidank hab' ich einen sehr guten Familienverband, mein Mann hat dann nach einer gewissen Zeit gsagt ‚So, so geht's nicht weiter, was net, fällt dir das selbst nicht auf oder willst dus nichts wahrhaben? Es geht so net, du schlafst net, du isst net, du bist nur mehr unter Stress, du kannst nimmer runterfahrn, des is' es wiaklich net wert' hat er gesagt, die Gesundheit is' das Wichtigste das ma ham." (Welle 1, Pos. X).

Die Befragten dieses Typus sind in der Regel in größere Familien eingebettet, haben ein gutes Verhältnis zu Ehepartner:innen, Kindern und manchmal auch schon Enkelkindern, sowie auch ihren Eltern. Eine der Befragten hat lange Zeit ihren Vater gepflegt und beim Sterben begleitet. Zugleich hat sie erschwerende Bedingungen in gewalttätigen Beziehungserfahrungen in Abhängigkeitsverhältnissen erlebt, die in finanziellen Belastungen wie Schulden resultierten und die Arbeitssuche erschweren. Dennoch hat sie ein stabiles familiäres und auch soziales Umfeld, auf das sie sich verlassen und stützen kann. Zudem können die meisten Befragten dieses Typus im Rahmen ihrer Partnerschaften auf finanzielle Ressourcen, materiell also auf ein stabiles Familieneinkommen zurückgreifen. Das hat zur Folge, dass sie nicht aus finanzieller Not dringend einen Arbeitsplatz mit angemessenem Einkommen brauchen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Dabei haben die Befragten in ihren Familien auch wichtige Aufgaben und Rollen. So zeigt sich beispielsweise bei Josef und Lukas, dass sie für ihre Kinder und vor allem Enkelkinder geschlechtsspezifische Vorbilder und nicht nur „der Opa" sein oder Haushaltstätigkeiten ausführen wollen, sondern als erwerbstätige Person zum Familieneinkommen beitragen wollen. Daher ist ihnen der Wiedereinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt grundsätzlich wichtig.

Das kämpfende Selbst

Insgesamt zeigt sich bei den Befragten dieses Typus, dass sie aufgrund der Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie und insbesondere der letztlich daran anschließenden Langzeitarbeitslosigkeit um ihr Selbstbild kämpfen. Sie nehmen sich noch als Teil des Arbeitsmarktes wahr, sehen die Langzeitarbeitslosigkeit für sich als legitim an, den Ausschluss von Erwerbsarbeit als strukturell bedingt und streichen hervor, dass sie stets beschäftigt sind und auch in der Langzeitarbeitslosigkeit Tätigkeiten nachgehen. In dieser Distanzierung der stigmatisierten „langzeitarbeitslosen Person" liegt der alltägliche Kampf, ein positives, erwerbsbezogenes, leistungswilliges und leistungsfähiges Selbstbild aufrecht zu halten. Gerade in der Interviewsituation kommt dabei der Kampf zum Ausdruck, diese Selbstwahrnehmung nach außen zu tragen, auch positive Bestätigung zu erhalten, um

Anerkennung zu erfahren, die in Identitätsarbeit übergehen kann. Die Befragten dieses Typus haben in ihrem eigenen Handeln moralische Normen und ihre daran orientieren Ideale stets erfüllt. Sie bemühen sich dabei den Beweis zu liefern, ihre individuellen Pflichten als wertvolle Gesellschaftsmitglieder erfüllt zu haben und den von ihnen erwarteten Beitrag geleistet zu haben. Das machen sie zunächst im Rückgriff auf die soziale Herkunft oder die kontinuierliche Berufsbiografie, über die die Befragten dieses Typus ihre soziale Statusposition herstellen möchten, deutlich. Mit Blick auf den Bildungshintergrund und die Berufsposition der Eltern kann hier zu Beginn der Erwerbsbiografie auch von Klassenreproduktion gesprochen werden. Insbesondere die Verweise auf die Herkunft aus „Handwerkerfamilien" ermöglichen es den Befragten dieses Typus, sich als Teil einer sozialen Klasse zu positionieren, in der Wert auf Ausbildung und Beruf gelegt wird, Erwerbsarbeit folglich auch ein hoher Stellenwert zugeordnet wird. Der gelernte Beruf ist nicht lediglich Mittel zum Zweck, um über das Erwerbseinkommen für den Lebensunterhalt zu sorgen, sondern vermittelt auch Zugehörigkeit zum Familienverband und Selbstwert im Selbstverständnis als gelernte:r Handwerker:in. Zudem weist der Beruf gesellschaftlich sozialen Status zu. Zum Beruf haben sie auch affektuelle Bezüge und er hat eine identitätsstiftende Funktion. Gleiches gilt für den geradlinigen Ausbildungs- und Erwerbsverlauf, der zu einer beruflichen Laufbahn führte. Sie haben die Grundsteine für eine erfolgreiche Erwerbskarriere gelegt und die geltenden „Spielregeln" eingehalten. In diesen Erzählungen sind die Reflexionen der Erwerbsarbeitsbiografie auf das Selbstverständnis der Befragten entlang normativ geltender Regeln enthalten. Allen gemein zeigt sich die Orientierung an einer Normalerwerbsbiografie als das Ideal, an dem entlang die Lebens- und Erwerbsbiografie dargestellt wird. Hinzu kommt die Betonung des eigenen Arbeitsethos und die eigene Leistung in der früheren Erwerbstätigkeit. Demzufolge haben sich die Befragten dieses Typus im Verlauf ihres Erwerbslebens auch im Vergleich zu anderen immer besonders angestrengt. Die Langzeitarbeitslosigkeit können die Befragten dieses Typus durch Erwartungen und äußere Gegebenheiten für sich begründen und als legitim einordnen. Daher sehen sie sich auch selbst nicht als langzeitarbeitslos, bzw. können sich von dem vorherrschenden und stigmatisierenden Bild über langzeitarbeitslose Menschen distanzieren. In dieser Sichtweise werden sie auch von ihrem meist stabilen familiären Umfeld unterstützt und anerkannt. Gleichzeitig kennen sie aufgrund ihrer Erfahrung im allgemeinen Arbeitsmarkt ihre geringen Chancen auf Wiederbeschäftigung unter den gegebenen Umständen und antizipieren indirekte Stigmatisierung aufgrund dieses Status. Diese Aussichtlosigkeit und der Verbleib in der Langzeitarbeitslosigkeit widersprechen ihrem Selbstverständnis als Leistungsträger:innen und als Personen, die ihre beruflichen und gesellschaftlichen Pflichten erfüllen. Der Kampf um das Selbst zeigt sich in den Interviews darin, dass sie jene Aspekte ihrer Biografien oder ihrer Charaktereigenschaften hervorheben, die entlang normativer Vorstellungen auch Anerkennungswürdigkeit besitzen. Immer wieder geht es um Zielstrebigkeit, Pflichtbewusstsein und Leistungsbereitschaft oder das hohe Arbeitsethos und die hohe Arbeitsmotivation, die die Befragten mit Erfahrungen aus früherer Erwerbstätigkeit zu belegen versuchen. Gleichzeitig wird aber auch immer darauf hingewiesen, dass die Befragten entsprechend ihrer Orientierung an Leistungsnormen auch in der Erwerbslosigkeit stets beschäftigt waren und immer viel zu tun hatten, nie „lange geschlafen" oder „sich fadisiert" hätten. Das kehrt auch den inneren Konflikt mit dem diskursiv vorherrschenden, aber auch

verinnerlichten Vorurteil gegenüber Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit nach außen. Obwohl die Befragten sich aus Fremdverschulden missachtet fühlen und in ihren Anerkennungserwartungen verletzt werden, weichen sie nicht von ihrer normativen Orientierung ab und wollen den vorherrschenden Normen weiterhin entsprechen. Die Legitimierung ihrer Position bleibt in der Erwerbslogik und dem damit verknüpften Leistungsverständnis verhaftet, das ihnen aktuell durch äußere Umstände verunmöglicht wird. Daher streben sie auch nach einem Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt.

6.3. Das alternative Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie

Die Befragten dieses Typus haben in ihrer Erwerbsbiografie Brüche erlebt, die aufgrund ihres Alters schließlich dazu führen, dass sie versuchen, sich mit ihrer Situation in der Langzeitarbeitslosigkeit abzufinden und sich alternativen Tätigkeiten abseits von Erwerbsarbeit annehmen. Die Lebensumstände, der Gesundheitszustand und der berufsbiografische Zeitpunkt begünstigen diese alternativen Rollen der Befragten dieses Typus. Sie stehen einige Jahre oder sogar kurz vor Pensionsantritt und sind finanziell und teilweise auch familiär ausreichend abgesichert, sodass sie ihren bescheidenen Lebensstil aufrecht halten können. Sie können auf ein Leben mit oft jahrzehntelanger kontinuierlicher Beschäftigung zurückblicken. Dennoch befinden sie sich in der Situation, formell noch in der Pflicht zur Arbeitssuche zu sein, gleichzeitig aber auch keinen Arbeitsplatz zu bekommen. Mit vergeschlechtlichten alternativen Rollen finden sie sich ein Stück weit ab, fühlen sich jedoch ob der fehlenden Erwerbsmöglichkeit sowie des nicht zugestandenen Pensionsantritts missachtet. Vier der Befragten lassen sich diesem Typus zuordnen.

Soziale Herkunft und kontinuierliche Erwerbsbiografie

Die zentralste Gemeinsamkeit der Proponenten dieses Typus ist der erwerbsbiografische Zeitpunkt, an dem sie sich befinden. Sie haben teils unterschiedliche Lebens- und Erwerbsbiografien, sind jedoch nur wenige Jahre oder gar direkt vor ihrem Pensionsantritt formal langzeitbeschäftigungslos und haben sich daher bereits in Richtung Pension orientiert. Die Pension ist für die Befragten *Isabella Dietl*, *Anna Neumann, Emmanuel Blum* und *Kurt Hofer* deshalb in Sichtweite, weil sie alle Mitte bis Ende 50 sind und mit einer Früh- oder auch Schwerarbeiter:innenpension[12] rechnen (können). Ein Teil der Befragten dieses Typus teilt charakteristische Merkmale in der Erwerbsbiografie mit jenen des zweiten Typus. Sie kommen aus einem „guten Elternhaus" (*Anna Neumann*), in dem Schule und Ausbildung einen hohen Stellenwert hatten. Aus „Handwerkerfamilien" kommend haben sie auch einen Lehrabschluss und haben viele Jahre in ihrem Lehrberuf gearbeitet. Bei den anderen Befragten dieses Typus ist die Herkunft oder Schuldbildung kein präsentes Thema. Sie stellen jedoch ihre kontinuierliche Erwerbsbiografie in den Vordergrund, die für sie ein zentrales Identifikationsmerkmal ist. Dabei waren sie für einen besonders langen Zeitraum, zwischen 25 und fast vierzig Jahren, in einem qualifikationsadäquaten Beschäftigungsverhältnis. Die Befragten dieses Typus blicken insgesamt auf ein arbeitsreiches Leben zurück. Sie waren stets

[12] Das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Männer, die Anspruch auf Schwerarbeiterpension haben, liegt zu diesem Zeitpunkt bei 60 statt 65 Jahren. Unter bestimmten gesundheitlichen Voraussetzungen ist es möglich, einen frühzeitigen Pensionsantritt ohne Abschläge zu beantragen, der jedoch von der Gesundheitskasse genehmigt werden muss.

in Beschäftigung, hatten zwischenzeitlich eher keine Phasen von Erwerbslosigkeit, auch wenn sie aus unterschiedlichen Gründen Beruf oder Branche wechselten, Umschulungen machten oder sich weiterbildeten. Die Beschäftigungszeiten an einem Arbeitsplatz waren stets von längerer Dauer und auch in gesicherten, ausreichend gut bezahlten Arbeitsverhältnissen.

Berufsidentifikation bis zum unumkehrbaren Bruch

Charakteristisch ist, dass sich die Befragten dieses Typus mit ihrem früheren Beruf identifizieren. Anna beispielsweise verschränkt ihre beruflichen Fähigkeiten mit ihren subjektiv wahrgenommenen persönlichen Eigenschaften. Außerdem habe sie ihren Job immer sehr gut und auch sehr gerne gemacht, weil sie dafür direkt sehr viel zurückbekommen habe, und von Kolleg:innen und Patient:innen dafür geschätzt wurde. So erzählt sie:

„Durch Nonverbales übermitteln dir de so viel Dankbarkeit. Und des gibt dir die Kroft, dass die Orbeit mochst und wennst es gern machst, jo." (Welle 1, Pos. 153).

Hier zeigt sich, dass sie viel Energie aus ihrer Erwerbsarbeitstätigkeit im Pflege- und Sozialbereich geschöpft hat. Schließlich kann Anna ihren Job aufgrund eines Arbeitsunfalls nicht mehr ausüben und verliert sogleich den Arbeitsplatz. Die Folgen des Arbeitsunfalls führen langfristig dazu, dass sie den Beruf nicht mehr ausüben kann, und ein unumkehrbarer Bruch tritt ein. Diesen erlebt sie als schwierigen Einschnitt, weil sie sich mit ihrem Beruf identifiziert. Ähnlich erzählt auch Isabella besonders positiv von ihrem früheren Lehrberuf und wie schwierig die diagnostizierte Arbeitsunfähigkeit in ihrer gelernten beruflichen Tätigkeit für sie war:

„Es war schon einschneidend, weil ich meinen Beruf geliebt habe (/) von dem her, weil (--) du hast nichts anderes gemacht. Und dann kriegst aber so eine Diagnose […] Also das hat mir schon weh getan, da machst dir dann schon Gedanken, was willst du dann weitermachen? [Der Beruf ist] wasd aus dir gemacht hast." (Welle 1, Pos. 171).

Isabella erzählt von ihrer langjährigen Berufstätigkeit in ihrem Lehrberuf, den sie sehr geschätzt und gerne gemacht hat. Der Ausdruck, sie habe ihren Beruf geliebt, zeigt, dass sie sich auf affektuelle Weise mit ihrem Beruf identifiziert. Außerdem zeigt sich auch deutlich, dass dieser für Isabella einen Aspekt ihrer Identität ausmacht. Insbesondere der Ausdruck, der Beruf sei, was man aus sich gemacht habe, verweist darauf. Dass ihre Gesundheit ihr diesen Beruf schließlich nicht mehr ermöglicht hat, beschreibt sie als Schmerz, der sich nicht körperlich, sondern emotional ausdrückt. Das lässt vermuten, dass sie dadurch ein Stück weit ihr Selbstbild verliert, was sie verkraften muss. Auch für Kurt ist die Beendigung seines langjährigen Arbeitsverhältnisses durch die Auslagerung und schließlich Schließung seines Arbeitgeberbetriebs eine schmerzliche, weil kränkende Erfahrung:

„Des habns alles noch Deitschland zaht (-) und uns habns dann gsogt, najo (-) wir miassn um an [ein] Prozent pro Johr auf Lohnerhöhung verzichten und in da Wochn um zwa [zwei] Stunden länger oabeiten, sonst sperrns zua (-) do habns uns drei Joahr Garantie gebn, de habn ma olle gmocht und dann sans groß kumma mit da Rechtsanwältin von Deitschland, de woa so a Koloss und hobn gsogt, des is alles von Recht gwesn, se sperrn zua, außer wir gehn mit unseren Löhnen so owa wie in China. Habn ma gsagt, na daun könn ma unter da Bruckn

schlofn oda glei mit ana Matrotzn do herin, hot kann interessiert. […] Waun ma laung in ana Firma is, daun infi- (/) duat mas si jo vergleichen mit da Firma." (Welle 1, Pos. 29; Pos. 55).

Dieses Erlebnis hat bei Kurt nachdrücklich einen negativen Eindruck hinterlassen, weil er viele Jahre seines Erwerbslebens in einem Betrieb gearbeitet hat und diesem gegenüber loyal war, sich schließlich von diesem bis heute hintergangen fühlt. Obwohl er danach noch einen neuen Beruf lernte und in einem anderen Job arbeitete, bevor er schließlich langzeitarbeitslos wurde, bleibt diese Kündigung für ihn das einschneidendste Erlebnis, denn dadurch nahm seine Erwerbsbiografie eine Wendung, die schließlich zur Langzeitarbeitslosigkeit führte. In diesen Geschichten zeigt sich, dass der Beruf für die Befragten dieses Typus eine wichtige Bedeutung hatte und sie diesen aufgrund ihrer Ausbildung, Herkunft und/oder langjähriger Arbeitstätigkeit verinnerlicht haben. Hier wird auch deutlich, dass vor allem die negative Erfahrung, den Job oder Beruf zu verlieren, für die Befragten dieses Typus relevant ist und nachwirkt. Für sie ist damit emotional eine Kränkung verknüpft, die ihr Leben und auch ihre Selbstwahrnehmung verändern. Das gilt sowohl bei schließungsbedingten Kündigungen als auch bei gesundheitsbedingten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses. Der gesundheitlichen Einschränkung folgt auch, dass die erworbene Qualifikation und erarbeitete Arbeitserfahrung, die beide lange Teil des Selbstverständnisses der Befragten waren, in einem bestimmten beruflichen Feld ihre Gültigkeit verlieren.

Pensionierungswunsch und alternative Orientierung

Im Laufe der Langzeitarbeitslosigkeit kommen für die Befragten dieses Typus weitere Kränkungen hinzu. Diese entstehen beispielsweise aufgrund der Tatsache, dass sie nach ihrem arbeitsreichen Leben im allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters und zum Teil auch ihres Gesundheitszustandes nicht mehr Fußfassen können. Bei Emmanuel kommt die Kränkung charakteristisch zum Ausdruck, die die aussichtslose Situation auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringt. So erzählt er, dass er alles ihm Mögliche versucht, um einen Arbeitsplatz zu bekommen und dennoch ständig scheitert:

„Mh na früher bin i von einem Kurs zum onderen g'fohrn. Hat eh nichts brocht. Ich hob alle Obsogen kriegt. Ehm (---). Die meisten Firmen haben zurückg'schrieben zu olt bin i und (--) i mein mit @@Mitte oder Ende fünfzig## is schwar Orbat [Arbeit] zu finden. I hob zweihundert Bewerbungen g'schrieben und überall Absagen g'hobt." (Welle 1, Pos. 39).

Weiter erzählt er: „Wenn du gern orbeiten tust so wie i und lang georbeitet hast, schwer holt, ne wenn nichts kriegst. Wenn sie überall sagen (/) wenn se überall sagen, dass du zu alt bist mit fünfundfünfzig, sechsundfünfzig Jahren. Ja des is' an hammer." (Welle 1, Pos. 43).

Die erfahrene Kränkung äußert sich in Wut bzw. Ärger darüber, dass er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als zu alt gilt, um noch einen Arbeitsplatz zu bekommen. Sein Unverständnis darüber steht auch damit in Zusammenhang, dass für ihn Erwerbsarbeit persönlich wichtig ist und immer ein zentraler Bestandteil seines Lebens war, der ihm aufgrund eines biologischen Merkmals, das er selbst nicht ändern kann, nun nicht mehr zugänglich ist. Die Kränkung resultiert auch daraus, dass seine langjährige Erwerbstätigkeit ihren Wert verliert, weil sie auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr als geeignet angesehen wird. Für den Arbeitsmarkt, so die Erfahrung von Emmanuel, hat er aufgrund seines Alters und deshalb auch seine

Arbeitserfahrung, keinen Wert mehr. Die zahlreichen Absagen suggerieren, er könne aufgrund seines Alters die gefragten Anforderungen nicht mehr erfüllen, wodurch sein Selbstbild und sein Selbstwert in Frage gestellt wird. Ähnlich erzählt *Isabella Dietl*, dass ältere Personen, die ihr Leben lang arbeiten müssen, irgendwann einfach vergessen bzw. weggeworfen werden (BP, Wave1.1 QN, I031). Dabei wird besonders deutlich, wie persönlich kränkend die Erfahrung, in Bewerbungsprozessen ständig abgelehnt zu werden, wahrgenommen wird. Isabella fühlt sich nach jahrzehntelanger Erwerbstätigkeit gesellschaftlich ausgeschlossen, weil sie keine Chance mehr auf einen Arbeitsplatz bekommt. In dieser aussichtslosen Situation scheint sie ihren sozialen Wert verloren zu haben und bleibt mit einem Gefühl der Minderwertigkeit zurück, obwohl für sie Erwerbsarbeit immer eine bedeutende Rolle in ihrem Leben gespielt hat. Andererseits erleben diese Befragten auch, dass sie nicht in die Pension wechseln können und stattdessen aussichtslos langzeitarbeitslos bleiben. Kurt erzählt beispielsweise, er selbst habe für sich akzeptiert, dass er genug gearbeitet und mit seinem Erwerbsleben weitgehend abgeschlossen hat:

„So vü Joahr hob i nimma, i hob nuamehr @@wenige Jahre bis zur Pension##, weil i hob de Schwerabeiterbestimmung, weil i Schicht goarbeit hob durchgehend (-) und jetzt, @@bald## kau i in d' Pension gehen." (Welle 1, Pos. 23).

Allen gemein ist, dass Erwerbsarbeit in ihrem Leben eine bedeutende Rolle gespielt hat, mit der sie aber – auch aus gesundheitlichen Gründen – bereits abschließen könnten, wenn es die Pensionsversicherung zulassen würde. Rückblickend haben sie aus ihrer Sicht immer ihre Pflichten erfüllt und viel geleistet und die bevorstehende Pension nun verdient. Eigentlich müssten sich die Befragten dieses Typus aufgrund ihres Alters nicht mehr am allgemeinen Arbeitsmarkt orientieren. Sie bleiben aber weiter in den Arbeitsmarkt und Bewerbungsprozesse eingebunden, was signalisiert, dass sie dem Arbeitsmarkt bzw. der Gesellschaft noch etwas schuldig geblieben sind, obwohl sie selbst das Gefühl haben, ihre Pflichten geleistet zu haben. So sagt Isabella beispielsweise:

„Hab' meine Versicherungszeiten beieinander (/) Aber ich darf nicht in Pension gehen. Jo! Das ist das Schlimmste, ne. Du hast es beieinander, aber du darfst nicht, ne. Weilst du ja (-) mim Alter wieder zu jung bist, ne." (Welle 1, Pos. 40-46).

Was Isabella hier durch den Superlativ zum Ausdruck bringt, ist, dass sie diese Erfahrung sehr negativ erlebt. Gleichzeitig fühlt sie sich auch in ihren Rechten beschnitten, die sie sich ihr Leben lang erarbeitet hat. Die Formulierung, dass sie nicht in Pension gehen dürfe, verweist auch darauf, dass es nicht ihre Entscheidung ist und sie sich um ihre Autonomie gebracht fühlt. Insgesamt erfahren die Befragten ihres Typus vor der Pensionierung einen sozialen Abstieg im Arbeitsmarkt. Gerade die Formulierung „vergessen" sowie die zur Verdeutlichung angestellte Formulierung „weggeworfen", wie oben bei Isabella, verweisen auf die negative Wahrnehmung des Umgangs mit älteren erwerbslosen Personen. Sie fühlen sich ausgeschlossen und allein gelassen, obwohl sie ihre Erwerbsarbeitspflicht über viele Jahrzehnte erfüllt haben. Die Erzählung gleicht dem Vorgang, wenn nicht mehr gebrauchte Dinge aussortiert werden, was vermuten lässt, dass Isabella sich dadurch anderen gegenüber abgewertet und nutzlos fühlt.

Wissend, dass ihre Chancen auf Wiederbeschäftigung in ihrem Alter und zum Teil auch mit ihren gesundheitlichen Voraussetzung sehr niedrig sind, finden sich die Befragten dieses Typus ein Stück weit mit der Langzeitarbeitslosigkeit ab und ziehen sich in den privaten Raum zurück. Anna und Isabella übernehmen Care- und Pflegearbeiten innerhalb ihrer Familien, kümmern sich um ihre Eltern und Großeltern oder betreuen ihre Enkelkinder. So erzählt Anna:

„I man friaher [früher; vor dem Projekt, Anm. HQ] a genug z'tuan g'habt gö, dadurch dass meine Eltern nimma die jüngsten sind, viel im Garten, viel im Haus (-) Großeinkauf und jo (-) zu normalen Zeiten mit Mama shoppen gehen, wal [weil] da Opa net wül [will], waßt [weiß] eh, wenn irgendwos ansteht da Opa braucht a Jeanshosen, ok, wo wüllstn [willst du] hinfohren, na fohr ma zum @@Adler##." (Welle 1, Pos. 104).

Darüber hinaus hilft Anna auch pflegebedürftigen sowie älteren Nachbar:innen im Alltag. In diesen familiären und sozialen Betreuungsaufgaben fühlen sie sich gebraucht und werden geschätzt. Gleichzeitig wissen Anna und Isabella auch um die negativen Zuschreibungen gegenüber langzeitarbeitslosen Menschen. In diesem Zitat streicht Anna auch hervor, dass sie in der Langzeitarbeitslosigkeit viele Aufgaben hatte und immer sehr beschäftigt war. Das lässt vermuten, dass sie negative Zuschreibungen im Blick von anderen auf sie, gegebenenfalls auch im Interview, vermutet und entkräften möchte. Auch Isabella antizipiert die Zuschreibung von negativen Charaktereigenschaften und entkräftet diese, indem sie ihre Tätigkeiten in der Langzeitarbeitslosigkeit als fordernd beschreibt und als Arbeit bezeichnet:

„Na mir war ned fad, weil ich hab' an Goarten, von dem her (--), da ist immer Arbeit (/) [keine] Kleinigkeit von dem her. Ich helf' meinen Kindern aus, die gehen (---) arbeiten. Und da hol ich die Enkelkinder von der Schule ab (/) und vom Kindergarten, die brauchen eh a Beschäftigung (/) a Aufgabe […] (lacht) ich war unbezahlt erwerbstätig (…) Ich hab' immer was zum Tun g'habt. Ich hab' meine Schwiegereltern. Die san zu unterstützen noch dazu. Zum Einkaufen, Arztgehen. Also von dem her, i war (--) ausgebucht. (lacht) (---) Also mir woar ned fad. (--) Ich hab' nicht Däumchen gedreht." (Welle 1, Pos. 193-207)

Hier zeigt sich im letzten Satz auch, dass sie die Entkräftung mit einer Wiederholung noch einmal bestärken möchte. Ebenso beschreiben Kurt und Emmanuel eine aktive Rolle in ihrem Alltagsleben, die jedoch eher Umbauarbeiten im Haus als Pflege- und Betreuungstätigkeiten einschließen. Durch diese Tätigkeiten können sich die männlichen Befragten dieses Typus als aktiv, jedoch nicht als unbezahlt beschäftigt wahrnehmen und positionieren. Auch die gelegentliche Betreuung der Enkelkinder ändert daran nichts. Das lässt vermuten, dass vergeschlechtlichte Rollenbilder Einfluss auf Alternativen zur Erwerbsarbeit nehmen. Während die weiblichen Befragten ihre Carearbeit und Angehörigenpflege auch als nützliche und legitime alternative Arbeit verstehen können, gilt das für die männlichen Befragten dieses Typus weniger.

Familiäre Unterstützung

In der Regel haben die Befragten dieses Typus auch ein stabiles und unterstützendes familiäres Netz. Die Kinder sind bereits erwachsen, Partner:innen stehen selbst knapp vor der Pension und erwerben das Haushaltseinkommen. Dieses ist nicht hoch, aber mit einem bescheidenen Lebensstil im eigenen Haus mit Garten in einer Partnerschaft ausreichend. So

erzählt beispielsweise Anna, dass es noch anders war, als sie allein war, aber mit ihrem neuen Lebensgefährten hat sie finanziell wieder mehr Möglichkeiten:

„Jo es woren eigentlich Urlaube na //mhm// wie i allan [allein] wor, jetzt sand die Urlaube eh wieder möglich. Meiner [Partner, Anm. HQ] hat schon g'sagt wir fahren wieder (lacht)." (Welle 1, Pos. 128).

Die Unterstützung im familiären Umfeld ist bei den Befragten dieses Typus nicht nur finanzieller Natur, sondern geht auch darüber hinaus. So sind sie in ihre Familien eingebunden, haben Aufgaben, in denen sie gebraucht werden und werden auch grundsätzlich akzeptiert. So sagt beispielsweise Isabella auf die Frage, wie es ihr in der Arbeitslosigkeit ging:

„Na ich hab' meine Familie unter mir und die unterstützen mich da sehr gut. Meine Kinder, mein Mann. Die Enkelkinder." (Welle 1, Pos. 92).

Diese Unterstützung durch die Familie und die Rollen, die die Befragten dieses Typus darin einnehmen können, helfen auch dabei, sich von negativen Zuschreibungen und den erlebten Kränkungen durch die Langzeitarbeitslosigkeit ein Stück weit zu lösen. Auch von den Familien wird die Orientierung an der Pension unterstützt. Aufgrund der zeitlichen Nähe zur Pension, früheren Arbeitsleistungen sowie Erkrankungen, kann sich dieser Typus von Familie und sozialem Umfeld auch grundsätzlich Wertschätzung erwarten. Ihr an der Pension orientiertes Selbstbild wird dadurch in Relation zu anderen auch von außen bestätigt.

Das alternative Selbst

Im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie waren die Befragten dieses Typus stabil beschäftigt und haben ihre Arbeit gerne gemacht. Das gilt sowohl für jene, in deren Elternhäusern auf Schuldbildung hoher Wert gelegt wurde, als auch für jene, die direkt nach der Schule im Betrieb zu arbeiten begonnen haben. Mit ihren früheren Berufen verbindet die Befragten dieses Typus ein gewisser Berufsstolz. Das hat einerseits mit abgeschlossenen Lehrausbildungen zu tun, die für die Befragten das Ziel hatten, etwas aus sich zu machen. Andererseits auch mit jahrzehntelanger Tätigkeit in einem Betrieb, der zu einem großen und wichtigen Bestandteil des Lebens geworden ist. Außerdem haben sie auch Freude und Energie aus ihrer Arbeitstätigkeit geschöpft. Unterschiedliche Ereignisse haben schließlich zu einem Bruch in der Erwerbsbiografie geführt, der nicht mehr umkehrbar war und den diese Befragten als schmerzliches Ereignis und als eine Kränkung ihres Selbstwerts erlebt haben. In der Auseinandersetzung damit haben sie ein Stück weit mit ihrem Erwerbsleben abgeschlossen, weil sie schließlich in der Langzeitarbeitslosigkeit nicht mehr mit einer Chance auf Wiederbeschäftigung rechnen. Daher orientieren sie sich in Richtung Pension und wünschen sich, dass sie auch formal mit Erwerbsarbeit abschließen können, um eine legitime und anerkannte Position einnehmen zu können. Stattdessen bleiben sie jedoch noch einige Jahre langzeitarbeitslos, was wiederum individuelle Kränkungen zur Folge hat. Um sich davon zu distanzieren, und weil ihre Perspektiven im allgemeinen Arbeitsmarkt aussichtslos scheinen, nehmen sie sich alternativer Aufgaben im privaten beziehungsweise familiären Umfeld an. Das funktioniert für Frauen, die Carearbeitstätigkeiten in der Familie übernehmen besser als für Männer, die sich mit Bautätigkeiten am eigenen Haus beschäftigen. Dennoch suchen sie darin alternative Beschäftigungen, die sie für sich selbst legitimieren können, auch wenn das nach

außen nicht immer funktioniert. Die finanzielle Absicherung durch die Familiensituation sowie der bescheidene Lebensstil ermöglichen die alternativen Tätigkeiten sowie die Orientierung hin zur Pension. Die Befragten dieses Typus werden von ihren Familien und ihrem sozialen Umfeld auch in ihrer Selbstwahrnehmung akzeptiert und unterstützt, sodass sie die negativen Zuschreibungen von Langzeitarbeitslosigkeit nicht verinnerlichen. Dennoch fühlen sie sich vom allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters und teilweise auch ihrer Gesundheit trotz ihrer jahrzehntelangen Erwerbsarbeitstätigkeit ausgestoßen. Dass den Befragten dieses Typus die Pension nicht ermöglicht wird und sie stattdessen langzeitarbeitslos sind, hat zur Folge, dass sie das Gefühl haben, ihre frühere Arbeitsleistung würde nicht anerkannt und sie fühlen sich darüber hinaus als langzeitarbeitslose Personen abgewertet. In ihrem Anspruch, in die verdiente Pension zu wechseln, den sie als legitim wahrnehmen, fühlen sie sich verletzt. Die Missachtung nehmen sie daher als fremdverschuldet wahr. Bis zur Pension bleiben sie in diesem Zustand der Entwürdigung verhaftet.

6.4. Zwischenresümee zur Ausgangssituation

Die bisherigen Ausführungen geben Einblicke in die Lebenssituation der Projektteilnehmer:innen zu Beginn der Arbeitsplatzgarantie und zeigen auch ihre Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit auf. Dabei wurde deutlich, dass unterschiedliche Lebens- und Erwerbsbiografien, Arbeitserfahrungen und das soziale Umfeld sowie damit verbunden finanzielle Stabilität zu einem unterschiedlichen Ausmaß von Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen, sowie unterschiedlichen Konsequenzen daraus, beigetragen haben. Entsprechend unterscheiden sich zu Projektbeginn auch die Selbstwahrnehmungen der Befragten als Ergebnis der Identitätsarbeit mit unterschiedlichen negativen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit. Der Ausschluss von Erwerbsarbeit ist hier insofern eine Form von Missachtung, als dadurch der Wert der charakteristischen Eigenschaften bzw. individuellen Fähigkeiten der Befragten im evaluativen Bezugssystem herabgesetzt wird. Im Vergleich zu anderen reichen diese bei den Befragten nicht für eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt aus. Zudem wirkt sich der faktische Ausschluss auch negativ auf die soziale Integrität aus. Welche Konsequenzen diese Erfahrung auf das Selbstbild und die Identität der Betroffenen haben, hängt von weiteren Faktoren ab, die sich entlang von drei Typen von vormals langzeitarbeitslosen Projektteilnehmer:innen unterscheiden. Typ 1, *das entwertete Selbst in einer prekären Lebenssituation*, nimmt sich selbst als minderwertig gegenüber anderen wahr. Die diskontinuierliche Erwerbsbiografie sowie negative oder fehlende Arbeitserfahrungen tragen trotz schwieriger biografischer Ereignisse und prekärer Lebenssituationen dazu bei, dass die Befragten dieses Typus die Langzeitarbeitslosigkeit als selbstverschuldet und deshalb nicht legitim wahrnehmen. Sie fühlen sich indirekt von anderen stigmatisiert und werden in ihrem nahen sozialen Umfeld direkt stigmatisiert. Da sie das Gefühl haben, sie hätten moralische Normen in ihrem eigenen Handeln verletzt, nehmen sie die Erniedrigungen von anderen als gerechtfertigt an. In ihrer Identitätsarbeit übernehmen sie die negativen Perspektiven von anderen auf sich selbst und verlieren dadurch ihr Selbstwertgefühl und ihre Würde. Typ 2, *das kämpfende Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie*, kämpft mit der Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild. Ihre soziale Herkunft und lange Zeit kontinuierliche Erwerbsbiografie ermöglichen ihnen die Identifikation mit ihrem Beruf und einem hohen Arbeitsethos. Die

Langzeitarbeitslosigkeit folgt einer oder mehreren Unterbrechungen der Erwerbsbiografie, die sie als legitim einordnen. Dennoch wird deutlich, dass sich die Befragten dieses Typus indirekt von anderen stigmatisiert fühlen. Ihr soziales Umfeld bietet ihnen den notwendigen Halt sowie ausreichend finanzielle Ressourcen, um in ihrer Selbstwahrnehmung Berufsidentifikation und Leistungsverständnis aufrecht erhalten zu können. Dass das aufgrund der Langzeitarbeitslosigkeit in Frage gestellt wird, nehmen sie als verletzte Anerkennungserwartung und in diesem Sinne Missachtung wahr, fühlen sich in ihren Ansprüchen ungerechtfertigterweise verletzt und kämpfen um ihr Selbstwertgefühl. Typ 3, *das alternative Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, hat sich mit der Kränkung ein Stück weit abgefunden und in seinen Handlungen davon abgewendet. Nach langer, kontinuierlicher Erwerbsbiografie hat ein Bruch stattgefunden, der bereits zu einer Kränkung der erwerbsbezogenen Identität geführt hat, weil dabei die Berufsidentifikation und lange Zeit erbrachte Leistung nicht anerkannt wurde. Aufgrund des Alters der Befragten dieses Typus, haben sie sich mit Unterstützung im sozialen Umfeld umorientiert. Sie üben alternative Rollen in der privaten Sphäre aus und streben die baldige Pensionierung an. Darin liegt jedoch eine weitere Missachtung ihrer lebenslangen Leistung, nämlich dass ihnen der Anspruch zum Zeitpunkt des Projektbeginns noch nicht zuerkannt wird. Diese nehmen sie als fremdverschuldet wahr, fühlen sich gekränkt und in ihrem Anspruch verletzt. Die alternativen Rollen bieten dazu einen Ausgleich, der die Anerkennung von Erwerbsarbeit jedoch nicht gänzlich ersetzen kann. Mit diesen unterschiedlichen Ausgangssituationen nehmen die Befragten am Projekt einer Arbeitsplatzgarantie für langzeitarbeitslose Personen teil, das unterschiedliche Anerkennungschancen und -problematiken im Zeitverlauf bereithält.

Dieses erste Ergebniskapitel gibt wichtige Einblicke in die unterschiedlichen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit aus anerkennungstheoretischer Perspektive und zeigt auf, wie und warum Betroffene auch unterschiedlich mit Missachtung und Stigmatisierung umgehen. Für diese Arbeit stellt die Typologie die Ausgangssituation zu Beginn der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie dar und ist zentral, um die verschiedenen Anerkennungschancen und -problematiken geförderter Beschäftigung zu verstehen. Wichtig sind diese Ergebnisse insbesondere deshalb, weil die Arbeitsplatzgarantie als arbeitsmarktpolitische Maßnahme, anders als andere Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, *allen* langzeitbeschäftigungslosen Personen in einer Gemeinde einen Arbeitsplatz garantieren. Ausgehend von ihrer Erwerbsbiografie und ihren Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit, bringen die Teilnehmer:innen unterschiedliche Erwartungen an ein Beschäftigungsverhältnis mit und nehmen Merkmale der Arbeitsplatzgarantie entsprechend als anerkennend wahr, oder nicht. Wie und warum Anerkennung für gefördert Beschäftigte in der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie im Verlauf von zwei Jahren gelingt oder nicht gelingt, stelle ich im folgenden Kapitel auf der Ebene der formellen Wiederbeschäftigung sowie der Ebene der konkreten Arbeitstätigkeit dar.

7. Anerkennungserfahrungen und -dynamiken geförderter Beschäftigung

In diesem Ergebniskapitel werde ich die ambivalenten Anerkennungsdynamiken der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose im Zeitverlauf von zwei Jahren darstellen. Zuerst möchte ich noch einmal knapp darauf hinweisen, welche theoretischen Vorüberlegungen die Analysen, die zu diesen Ergebnissen geführt haben, inspiriert haben. Aus der Forschung ist bekannt, dass Menschen in (Erwerbs-)Arbeit nach Anerkennung suchen (Holtgrewe et al., 2000). Ebenso zeigt die Forschung, dass nicht jede Art von Arbeit zu sozialer Wertschätzung führt, sondern tatsächliche Anerkennung in unterschiedlichen Formen von Arbeit unterschiedlich ermöglicht wird (ebd.). Und, die Schattenseite der Bedeutung von Erwerbsarbeit ist, dass Erwerbslosigkeit für die Betroffenen fehlende Anerkennung (Voswinkel, 2017) und sogar Stigmatisierung bedeuten kann. Letzteres hat sich im vorigen Kapitel für die vormals langzeitbeschäftigungslosen Personen in Gramatneusiedl eindrücklich gezeigt. Die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien führten für alle Befragten zu Langzeitarbeitslosigkeit. Auch wenn sich das Ausmaß der damit verbundenen Erfahrungen von Missachtung und Stigmatisierung sowie den Konsequenzen für die Selbstwahrnehmung und Identitätsbildungsprozesse in drei verschiedene Typen unterteilen lassen, bringen alle Teilnehmer:innen negative Vorerfahrungen aufgrund der Langzeitarbeitslosigkeit in das Projekt mit. Entsprechend zeigt sich empirisch, dass der Wunsch nach einem Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis unter den Befragten groß ist, um über Erwerbsarbeit (wieder) Anerkennung zu erfahren. Für diese Studie steht die Frage im Zentrum, inwiefern eine arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie für vormals langzeitbeschäftigungslose Menschen Anerkennung im Zeitverlauf ermöglichen kann und welche Anerkennungschancen und -problematiken sich dabei zeigen. Auf der Grundlage des empirischen Materials kristallisieren sich aufgrund des Spannungsverhältnis zwischen Langzeitarbeitslosigkeit, geförderter und nicht geförderter Beschäftigung Anerkennungsdilemmata heraus. Dieses liegt in ambivalenten Anerkennungsdynamiken begründet, die den Beschäftigten im Zeitverlauf durch verschiedene Aspekte der formellen Wiederbeschäftigung sowie der konkreten Arbeitstätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sowohl Anerkennung ermöglichen als auch verhindern. Diese Entwicklungen werden im Folgenden anhand von ausgewählten Einzelfallanalysen im Zeitverlauf aufgezeigt. Die beiden Ebenen der formellen Wiederbeschäftigung und der konkreten Arbeitstätigkeit im organisationalen Zusammenhang sind hier analytisch und im Sinne der Nachvollziehbarkeit getrennt dargestellt, hängen in der empirischen Realität jedoch aufgrund der Komplexität sozialer Wirklichkeiten eng zusammen.

7.1. Formelle Wiederbeschäftigung

In diesem Kapitel stelle ich ambivalente Anerkennungserfahrungen und -dynamiken durch die formelle Wiederbeschäftigung im Verlauf der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für langzeitbeschäftigungslose Menschen anhand ausgewählter Fälle dar. Dabei werden die subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen der gefördert Beschäftigten und deren Bezugspunkte über drei Befragungswellen von Winter 2020/21 bis Winter 2022/23

analysiert. Gemeinsamkeiten in der Wahrnehmung der formellen Wiederbeschäftigung werden sich dabei insbesondere vor dem Hintergrund negativer Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit zeigen. Unterschiede entstehen im Kontext der Erwerbsbiografie und den damit in Zusammenhang stehenden Erwartungen an Erwerbsarbeit entlang derer sich die Befragten stärker an der Differenz zur Langzeitarbeitslosigkeit oder an der Differenz zu nicht geförderter Erwerbsarbeit orientieren. Auch Erfahrungen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sowie direkte Rückmeldungen aus dem sozialen Umfeld und im Ort Gramatneusiedl beeinflussen die Anerkennungserfahrungen der gefördert Beschäftigten sowie deren Veränderungen im Zeitverlauf. Die Darstellungen der einzelnen Fallgeschichten ermöglichen es, die ambivalenten Erfahrungen der Projektteilnehmer:innen und deren zeitlichen Verlauf genauer in den Blick zu nehmen. In den Fallgeschichten von Kurt Hofer (Fall 43, Typ 3), Ioana Fugaru (Fall 37, Typ 1), Jana Hubner (Fall 46, Typ 1) und Christian Brunner (Fall 32, Typ 1) lassen sich zunehmend positive Aufwertungserfahrungen durch die formelle Wiederbeschäftigung feststellen. In den Fallgeschichten von Nadine Tremml (Fall 35, Typ 2), Celine Kleister (Fall 21, Typ 2), Josef Schneider (Fall 09, Typ 2) und Isabella Dietl (Fall 31, Typ 3) bilden sich Abwertungserfahrungen stärker ab, die im Verlauf überwiegen. In die Analysen sind darüber hinaus weitere Fälle eingeflossen (s. Tabelle 2), die unterschiedlichen hier beschriebenen Fällen jeweils ähnlich sind und die analytischen Kategorien mithervorgebracht haben. Insgesamt verweisen die empirischen Daten auf ein Kontinuum von ambivalenten Anerkennungserfahrungen und -dynamiken durch die formelle Wiederbeschäftigung.

7.1.1. Einzelfalldarstellungen

Kurt Hofer: „Jetzt bin ich Angestellter“

Ruhe haben

Für *Kurt Hofer* beginnt die Arbeitsplatzgarantie nach einer bereits länger andauernden Phase der Erwerbslosigkeit in den letzten Jahren vor seinem Pensionsantritt. Er ist Ende fünfzig und hat die längste Zeit seines Lebens in einem großen Betrieb gearbeitet. Aufgrund interner Umstrukturierungen verlor er mit über fünfzig Jahren seinen Arbeitsplatz. Trotz neuer Qualifizierung im Anschluss daran, konnte er im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr Fuß fassen. Seither war er auf der Suche nach einem Arbeitsplatz, rechnete sich dabei jedoch aufgrund seines Alters und seiner gesundheitlichen Einschränkungen keine Chancen auf Wiederbeschäftigung aus. Die schwierige Situation durch die Arbeitsmarktlage aufgrund der Covid-19 Pandemie hat dazu beigetragen, dass die Lage allgemein noch aussichtsloser geworden ist, aber die Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche haben davor bereits bestanden. Seine wahrgenommene Chancenlosigkeit auf Wiederbeschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt hängt auch mit seinen Erfahrungen der letzten Jahre zusammen. Entsprechend sieht Kurt Hofer den Wechsel in das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt positiv. Er erzählt:

„Arbeit kriege ich keine mehr wo, oder wenn ich sie kriege, wollen sie dir nichts zahlen, dann bin ich froh, wenn ich da arbeiten kann und meine Ruhe habe.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 100).

Die Wiederbeschäftigung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt stellt vor allem im Vergleich zu seiner Situation in der Langzeitarbeitslosigkeit und seinen Aussichten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Kurt eine Verbesserung dar. Insbesondere geht es für ihn darum, dass er einer Beschäftigung nachgehen kann und dadurch aus der für ihn kränkenden Situation der aussichtslosen Arbeitsplatzsuche entkommen kann. Arbeiten zu können ermöglicht ihm, sich „in Ruhe gelassen" zu fühlen. Für ihn ist zunächst nicht relevant, um welche Art von Beschäftigung es sich handelt, solange er nicht weiterhin dem Arbeitsmarktservice und den damit verbundenen Bewerbungsprozessen am allgemeinen Arbeitsmarkt verpflichtet ist. Durch die Beschäftigung im Projekt muss er keine Rechenschaft mehr ablegen und auch keine Bewerbungsverfahren durchlaufen, die er ohnehin für chancenlos hält. Interessant ist auch, dass er die niedrige Entlohnung in nicht geförderter Beschäftigung als Problematik beschreibt. Im Kontext des Beschäftigungsprojektes ist das für ihn kein Thema, solange er ‚in Ruhe arbeiten' kann, obwohl die Entlohnung im Projekt nicht höher als die Arbeitslosenversicherungsleistung ist. Das lässt vermuten, dass für Kurt nicht der finanzielle Aspekt der Beschäftigung im Vordergrund steht, sondern dass er sich durch die formelle Wiederbeschäftigung entlastet fühlt. Das zeigt sich auch an der Formulierung, dass er über die Veränderung „froh sei". Er bekommt zwar nicht, was er sich wünscht, nämlich die Möglichkeit in die Pension zu wechseln, aber im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt hat er noch einmal die Chance zu arbeiten, während er diesem Ziel näherkommt. Er sagt:

„I persönlich erwort ma, dass i (-) do oabeiten kau in da Ruhe und in d'Pension geh'n kaun, des is' mei' Ziel, weil i woas, aufm Arbeitsmorkt woahscheinlich, dass i koa Obeit wo griag. Erstens des Alter do und daun Einschränkungen hob i a." (Welle 1, 2020/21, Pos. 110).

Weil Kurt weiß, dass er aufgrund seiner Voraussetzungen kaum Chancen auf Wiederbeschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt hat, aber noch ein paar Jahre dazu verpflichtet ist, möchte er dieser Verpflichtung auch nachkommen. Daher bietet die geförderte Beschäftigung eine für ihn passende und angemessene Alternative, durch die er seine *Pflicht erfüllen* kann, bis er auch alle rechtlichen Voraussetzungen erfüllt hat – also ein bestimmtes Alter erreicht hat –, um sein Erwerbsleben abschließen und in den Ruhestand wechseln zu können.

Direkte Abwertungen von Außenstehenden

Nicht von allen, so zeigt sich, wird die Beschäftigung durch die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie positiv betrachtet. Vielmehr erzählt auch Kurt, dass die Teilnehmenden von außenstehenden Personen in der Ortschaft Gramatneusiedl beleidigt werden, wenn sie ihnen auf der Straße begegnen. Er war zwar selbst noch nicht in einer solchen Situation, hat aber von anderen Teilnehmenden im Projekt erzählt bekommen, dass sich manche gegenüber der Gruppe der Teilnehmenden krass herablassend äußern:

„Dass wir do obgstempelt werdn als Langzeitoabeitslose und ‚de fauln Hund, jetzt miassns amoi hakln' (--) wauns uns amoi auf da Stroßn segn (--)." (Welle 1, 2020/21, Pos. 135).

Was Kurt hier beschreibt, ist, dass Menschen im Ort die Teilnehmenden beleidigen und als Gruppe abwerten, weil sie als vormals langzeitarbeitslose Personen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sichtbar sind. Die genannten Äußerungen implizieren, dass den Teilnehmer:innen von anderen Personen außerhalb des Projektes pauschal negative

Charaktereigenschaften, wie im genannten Beispiel ‚Faulheit', zugeschrieben werden. Dabei wird ihnen unterstellt sie würden nicht arbeiten wollen, aber durch das Projekt aus gegebenem Anlass dazu verpflichtet, wie im Wort „müssen" zum Ausdruck kommt. Die Abwertung, die in dieser Aussage enthalten ist, verweist auch darauf, dass andere Personen davon ausgehen, dass die Befragten langzeitarbeitslos waren, weil sie nicht arbeiten wollten und man sie daher dazu verpflichten müsse, was nun durch die arbeitsmarktpolitische Maßnahme geschehe. Außerdem zeigt sich hier, dass sich Kurt als Teil der Gruppe gefördert Beschäftigter von anderen vorverurteilt fühlt. Zum Ausdruck kommt dabei, dass ihm bewusst ist, welche negativen persönlichen Zuschreibungen mit Langzeitarbeitslosigkeit verbunden sind und dass diese trotz der formellen Wiederbeschäftigung im Projekt fortgesetzt werden. In der Wahrnehmung von Außenstehenden verliert Kurt seinen negativ konnotierten Status mit dem Wechsel in das Projekt nicht. Kurt meint zwar an dieser Stelle, die Beleidigungen im öffentlichen Raum würden ihn nicht stören, in der zweiten Befragung erzählt er jedoch wieder, dass ein Funktionsträger im Ort über die Teilnehmenden gesagt habe: „Na schau die an, die arbeitsscheuen Hunde wollen eh nicht arbeiten." (Welle 2, 2021/22, Pos. 43). Daraufhin erklärt Kurt, ein Funktionsträger müsse verstehen, wenn Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht so schnell arbeiten können wie andere, sich aber dennoch bemühen. Wenn er das nicht verstehe, sei er falsch in seiner Funktion. Diese negativ erfahrene Außenwahrnehmung verstärkt sich für Kurt auch durch die mediale Aufmerksamkeit, die das Projekt bekommt. Er erzählt von einer Reportage über das Projekt Arbeitsplatzgarantie, in der auch Dorfbewohner:innen befragt werden und sich der lokale Fleischhauer den Beschäftigten gegenüber abwertend äußert. In diesen Erzählungen kommt zum Ausdruck, dass Kurt wütend bzw. empört auf die Äußerungen reagiert, was darauf hindeutet, dass ihn die beleidigenden Bezeichnungen durchaus persönlich kränken. Gleichzeitig zeigt sich, dass Kurt sich nun nach einem Jahr im Projekt von Außenstehenden Verständnis erwartet, wie auch, dass Bemühungen nach individuellen Möglichkeiten erkannt und anerkannt werden. Dabei geht es Kurt nicht nur um Verständnis für sich selbst, sondern auch für andere, konkret seine Kolleg:innen im Projekt. Er wehrt sich daher aktiv gegen negative Zuschreibungen von außen gegenüber den gefördert Beschäftigten.

Mehrfache Aufwertungserfahrungen im Verlauf

Nachdem Kurt über zwei Befragungszeitpunkte hinweg von Beleidigungen und Abwertungen der Projektteilnehmer:innen erzählt hat, die auch ihn einschließen, wendet sich in der dritten Befragung das Blatt. Negative Äußerungen gibt es keine mehr, stattdessen berichtet Kurt von der Begeisterung, die den Teilnehmer:innen im Ort Gramatneusiedl und auch von Nachbarsgemeinden entgegengebracht werden. Gefragt, ob er wieder am Projekt teilnehmen würde, antwortet er:

„Und joa I terat wieda ofongen. Wei des find I eb'n sinnvuill. Weil da kumm'n die Leit' zam in der G'meinde oder wos (-) und schätzen des a." (Welle 3, 2022/23, Pos. 90).

Nach gut zwei Jahren im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt hat Kurt die Erfahrung gemacht, dass dieses die Menschen im Ort Gramatneusiedl verbindet. Dabei meint er nicht nur die Teilnehmenden selbst, sondern auch die Bewohner:innen der Gemeinde sowie in umliegenden Gemeinden. Die Angebote, die den Bewohner:innen von den Arbeitenden im

gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt zur Verfügung gestellt werden, werden genutzt und aus der Sicht von Kurt auch geschätzt, sodass auch die Teilnehmenden als Arbeitende wertgeschätzt werden. Dadurch kann er sich selbst als für andere nützlich wahrnehmen und hat das Gefühl, wieder eine sinnvolle Aufgabe zu haben. Kurt drückt das im Interview wie folgt aus:

„Find I des supa, wei' da hob I wieder aufgnumma, wieder in rua g'lossn, das a moi (/) wieder sicht, dass er (-) sinnvuill im Leben is'."(Welle 3, 2022/23, Pos. 98).

Zu den positiven Rückmeldungen von Außenstehenden und dem Gefühl wieder gebraucht zu werden, kommt für Kurt auch hinzu, dass er im Verlauf von itworks zum Arbeitsanleiter befördert wird. Das bedeutet, dass er zwar weiterhin im Projekt arbeitet, aber anders als seine Kolleg:innen nicht mehr gefördert beschäftigt ist. Diese Veränderung beschreibt er als ein *schönes Gefühl*. Als Arbeitsanleiter bekommt er eine höhere Position und mehr Verantwortung für die Projekte, die er schließlich leiten darf und für die Arbeiter:innen, mit denen er daran arbeitet. Obwohl es für ihn anfangs nicht relevant war, dass sein Arbeitsplatz ein geförderter war, nimmt er in dieser Entwicklung sogar einen sozialen Aufstieg im Vergleich zu seinem Erwerbsleben vor der Langzeitarbeitslosigkeit wahr, mit dem er nicht gerechnet hat und durch den er sich besonders wertgeschätzt fühlt:

„I bin Oabeitsonleiter jetzt doa worden bei MAGMA. Und des find I hoit (-) I bin jetzt eigentlich a Ongestellter wos i mein lebenlong ned woa. I woa imma a Oabeiter. Und des is' für mi a schei." (Welle 3, 2022/23, Pos. 24).

Diese positive Veränderung ist für Kurt eine persönliche Erfahrung, die eine wichtige Bedeutung hat, weil er dadurch kurz vor seiner Pensionierung in seiner gesamten Erwerbsbiografie eine Aufwertung erfährt. Danach gefragt, ob er noch berufliche Wünsche für die Zukunft habe, sagt er, er stehe ein Jahr vor der Pension, wenn es noch etwas gäbe, das seine Situation verbessern könne, wäre das ein „Lottosecher". In dieser ironischen Äußerung zeigt sich der Hinweis, dass er für sich mehr erreicht hat, als er sich gewünscht hat. Dem fügt er noch an: „I hoff, dass I donn meins gedient hob und dos I donn a rua hob." (Welle 3, 2022/23, Pos. 102-106). Hier wird noch einmal deutlich, dass es für Kurt grundsätzlich stets wichtig ist seine Verpflichtungen zu erfüllen und dass ihm dies aus seiner Sicht durch die Arbeitsplatzgarantie ermöglicht wurde, und hofft, dass er dabei für andere noch nützlich war – „gedient hat". Am Ende seines Erwerbslebens, so drückt er auf demütige Weise aus, habe er seine Pflichten so weit erfüllt, dass er sich auf den wohlverdienten Ruhestand freuen kann.

Fazit: Unerwarteter sozialer Aufstieg

Kurt Hofer macht im Verlauf der Arbeitsplatzgarantie sowohl Aufwertungs- als auch Abwertungserfahrungen, wobei die erfahrene Aufwertung mit der Zeit stark zunimmt. Ausgehend vom Typus 3, das *alternative Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, hatte er in der Langzeitarbeitslosigkeit aufgrund seines Alters und der Einschätzung seiner Arbeitsmarktperspektiven bereits mit dem Erwerbsleben abgeschlossen und sich auf alternative Beschäftigungen konzentriert. Finanziell abgesichert und in einem sicheren familiären Umfeld war das für ihn möglich. Das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt hat zunächst die wichtige Bedeutung, dass Kurt dadurch die Zeit bis zu seinem rechtmäßigen

Pensionsantritt überbrücken kann, ohne sich in aussichtslosen Bewerbungsverfahren gedemütigt zu fühlen, weil er auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gebraucht wird und dennoch zur Arbeitssuche verpflichtet ist. Die geförderte Arbeitsplatzgarantie ermöglicht ihm eine Beschäftigung, durch die er sich zunächst nicht anerkannt, aber auch nicht mehr als minderwertig abgewertet fühlt. Seine Erwartungen an Erwerbsarbeit sind niedrig. Durch die formelle Wiederbeschäftigung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt kann Kurt sein Selbstbild besser aufrechterhalten, da er aus seiner Sicht seine Pflicht zu arbeiten erfüllen kann. Die Pflicht leitet er aus der gesellschaftlichen Erwerbsarbeitsnorm ab, die für ihn in erster Linie bedeutet, den Status der Langzeitarbeitslosigkeit ablegen zu können. Gleichzeitig erlebt Kurt anfangs direkte Abwertung durch negative Zuschreibungen von Außenstehenden. Während die formelle Wiederbeschäftigung aus seiner subjektiven Perspektive als Statusaufwertung ausreichend ist, weil Kurt wieder Erwerbsarbeit nachgeht, wird er in intersubjektiven Beziehungen außerhalb des Beschäftigungsprojektes herabgewürdigt. Anfangs beeinträchtigt diese negative Erfahrung die wahrgenommene Anerkennung durch die formelle Wiederbeschäftigung noch, doch im Verlauf beginnt Kurt sich zunehmend selbstbewusster zu fühlen. Dabei entwickelt er Erwartungen an Außenstehende hinsichtlich der Leistungsbewertung der im Projekt gefördert Beschäftigten und deren Anerkennung als Arbeitende. Schließlich wendet sich das Blatt für Kurt gänzlich zum Positiven, da er zum Arbeitsanleiter befördert wird, wodurch er zwar weiterhin im Projekt arbeitet, aber nicht mehr gefördert beschäftigt ist. Er steigt kurz vor seiner Pensionierung in seinem gesamten Erwerbsleben von der Position eines Facharbeiters zur Position eines Angestellten auf und erhält somit über den Arbeitsplatz einen höheren gesellschaftlichen Status als in seinem bisherigen Erwerbsleben. Dass das für ihn so knapp vor Pensionsantritt noch möglich ist, stärkt sein positives Selbstbild besonders.

Ioana Fugaru „Ich liebe meine Arbeit“

Einen Arbeitsplatz haben

Ioana Fugaru ist in etwa Mitte dreißig, als das Projekt beginnt. Sie hat in ihrem Erwerbsleben immer wieder phasenweise gearbeitet, war dabei oft unfreiwillig nicht angemeldet, hatte darauf jedoch keinen Einfluss, war stets finanziell auf den Arbeitsplatz angewiesen und hatte keine Alternativen. Sie musste viel körperlich schwere Arbeit leisten, für die sie niedrig bezahlt wurde und hat nur selten respektvollen Umgang erlebt. Als Alleinerzieherin mit einem Pflichtschulabschluss kann sie aufgrund ihrer Betreuungspflichten keiner Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen und auch ein Arbeitsplatz in Wien oder einer ähnlichen Distanz wäre mit ihren Betreuungsaufgaben unvereinbar. Außerdem möchte sie als Mutter aufgrund ihrer zusätzlichen Verantwortung, anders als früher, nicht mehr unangemeldet arbeiten. So war sie bereits einige Zeit auf Arbeitssuche, ihre Aussicht auf einen Arbeitsplatz in naher Zukunft nahm sie als sehr eingeschränkt wahr. Ihre Situation, insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit, war für sie mit Sorgen verknüpft. Davon erzählt Ioana rückblickend beispielsweise in diesem Zitat:

„Ja, ich habe mir natürlich Sorgen gemacht [aufgrund der finanziellen Situation, Anm. HQ], weil ich wusste, dass das Kind wachsen wird, und ich finde keinen Arbeitsplatz.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 408).

Hier zeigt sich, dass die Langzeitarbeitslosigkeit für Ioana vor allem deshalb eine belastende Zeit ist, weil ihre finanzielle Situation prekär ist und sie existenzielle Sorgen die Zukunft betreffend hat. Auch wenn die Langzeitarbeitslosigkeit für sie gerade finanziell noch bewältigbar ist, weiß Ioana, dass das mit den auf sie zukommenden Kostensteigerungen in den Folgejahren nicht mehr so sein wird. Aus ihrer Sicht wird die Notwendigkeit eines ausreichend absichernden Arbeitsplatzes daher zunehmend drängender, scheint gleichzeitig jedoch aussichtslos. Der geförderte und garantierte Arbeitsplatz bringt ihr daher Erleichterung, weil sie für einen aus ihrer Sicht längeren Zeitraum von dreieinhalb Jahren finanziell abgesichert ist. Auch wenn dieser befristet ist, muss sie vorübergehend weniger Sorgen haben: „Aber trotzdem habe ich mich gefreut nachher. Weil das in Gramatneusiedl ist und, ja. Es ist ein Chance. Ich hab' Geld in der Zeit, es ist ein Chance, na?" (Welle 1, 2020/21, Pos. 573-577).

Sie nimmt den Wechsel in das Beschäftigungsprojekt als positive Entwicklung für sich wahr, der ihr zumindest vorübergehend neue Chancen bietet, die sie zuvor in der Langzeitarbeitslosigkeit nicht mehr hatte. Dabei steht Sicherheit für sie an erster Stelle, alles andere ist nebensächlich. Im ersten Interview 2020/21 sagt sie dazu:

„Ich bin zufrieden, dass ich einen Arbeitsplatz habe. Deswegen bin ich froh. Alles andere ist nicht so wichtig. Natürlich, Gesundheit und Kinder sind wichtig (lächelt), aber (lacht) sonst (//)." (Welle 1, 2020/21, Pos. 402).

Die Erleichterung, die Ioana in diesem Zitat zum Ausdruck bringt, verdeutlicht die wahrgenommene Aussichtlosigkeit und Sorge vor dem Projekt hinsichtlich eines Überganges in ein Beschäftigungsverhältnis. Sie tritt allein durch die Veränderung ein, nun einen Arbeitsplatz zu haben, womit Ioana bereits zufrieden ist. „Alles andere", das sie in den Hintergrund stellt, bezieht sich auch auf ihre Wünsche und Berufsvorstellungen, für die sie in ihrer Situation keinen Raum sieht. Wie die Beschäftigung konkret ausgestaltet ist, ist für Ioana nicht relevant, solange sie formal abgesichert ist. Sie hat keine Erwartungen an einen Arbeitsplatz, außer materiell abgesichert zu sein. Diese Erwartungen sind für Ioana durch den geförderten Arbeitsplatz im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt erfüllt. Auf die Spezifik des Beschäftigungsverhältnisses geht sie im Interview nicht näher ein, was vermuten lässt, dass diese für sie keine Relevanz hat. Sie sagt im Gespräch, dass sie nicht glücklich sei, jedoch auch nicht traurig, sie ihre Situation also persönlich neutral einordnet. Die formale Einbindung in Beschäftigung steht hier vor allem in Kontrast zur vorangegangenen Langzeitarbeitslosigkeit, zu finanziellen Sorgen und dem Ausschluss aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie durch Rücksichtnahme

Positiv nimmt Ioana wahr, dass ihr der geförderte Arbeitsplatz im Ort Gramatneusiedl ermöglicht, arbeiten zu gehen und sich auch um ihre Kinder zu kümmern. Ioana arbeitet täglich von acht bis dreizehn Uhr im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt und sagt dazu: „Und das passt, das reicht, weil @@die Kinder sind## auch bis eins im Kindergarten und wie gesagt, das passt perfekt. […] von hier bis dort brauche ich fünf Minuten." (Welle 1, 2020/21, Pos. 306). Sie bewertet das Arbeitsverhältnis nach den zeitlichen Anforderungen, die für sie zentral sind, um ihren Alltag bewältigen zu können und beschreibt das Projekt in dieser Hinsicht besonders positiv als „perfekt". Das verweist darauf, wie wichtig ihr diese angepassten

Arbeitszeiten sind. Sie erzählt auch, dass ihre Kinder während ihrer Langzeitarbeitslosigkeit oftmals länger im Kindergarten betreut werden mussten, weil sie für Termine mit dem Arbeitsmarktservice nach Schwechat zur Regionalgeschäftsstelle fahren musste. Da die öffentlichen Verkehrsmittel von Gramatneusiedl nach Schwechat nicht gut angebunden sind, musste Ioana für diese Termine sehr viel Zeit aufwenden. Durch die Wohnortnähe des geförderten Arbeitsplatzes im Projekt kann Ioana ihre Betreuungsaufgaben mit einem Arbeitsplatz vereinbaren. Dass ihr die Möglichkeit geboten wird, im Ort zu arbeiten und dass im Arbeitsverhältnis auf ihre Bedürfnisse Rücksicht genommen wird, erfährt Ioana als positive Aufwertung im Vergleich zur langjährigen Arbeitsplatzsuche und auch den Anforderungen des Arbeitsmarktservice. Die positive Erfahrung die Ioana im Projekt macht, ist, dass ihre Kinderbetreuungspflichten und -wünsche ernstgenommen und berücksichtig werden und sie gleichzeitig einer Erwerbsarbeit nachgehen kann.

Im Verlauf verstärkt sich diese positive Erfahrung für Ioana noch weiter. In der dritten Befragung sagt sie wieder:

„Ich wohne in Gramatneusiedl und das ist sehr gut und das ist fünf Minuten von meiner Wohnung und @@meine Kinder## sind hier in der Schule und ich brauche nicht bis Wien hin und her jeden Tag kommen und auch die, die Stunde passt sehr gut, wenn ich Kinder habe na, dann passt es perfekt. Muss ich nicht am Abend arbeiten oder Nachtdienst.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 107).

Die Rücksichtnahme durch die angepassten Arbeitsbedingungen steht für sie als Betreuungsperson positiv im Kontrast zu ihrer Erfahrung aus früherer Arbeitsverhältnissen. Die genannten Abend- und Nachtdienste kennt Ioana aus ihrem Erwerbsleben vor der Langzeitarbeitslosigkeit. Lange hatte sie Sorge, dass sie wieder so arbeiten müsse und dass das mit Kindern schwierig werden könnte, erzählt sie. Im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt findet sie nun Bedingungen vor, die ihre Lebensumstände berücksichtigen. Anstatt sich an die Bedingungen des Arbeitsplatzes anzupassen, kann sie nun die Bedingungen des Arbeitsplatzes an ihre Bedürfnisse anpassen. Das ist für Ioana auch deshalb wichtig, weil der Zugang zur geförderten Beschäftigung durch die angepassten Bedingungen für sie gewährleistet und sie dadurch abgesichert bleibt.

Zunehmende Identifikation mit dem geförderten Arbeitsplatz

Die Analysen zeigen, dass sich Ioanas Situation und Wahrnehmung durch die geförderte Beschäftigung im Verlauf zunehmend positiv entwickelt. Der Freiraum durch den Statuswechsel und die formale und finanzielle Absicherung über einen längeren Zeitraum ermöglichen ihr, sich zu entfalten und Selbstvertrauen zu gewinnen. Im Verlauf des Projektes wird sie selbstbewusster und traut sich zunehmend mehr zu. Während sie zu Beginn des Projektes noch sehr schüchtern und zurückhaltend auftritt (Interviewmemo Welle 1), wird sie über die Zeit offener, zugänglicher und bestimmter (BP 2, HQ). Das legt nahe, dass Ioana durch die Projektteilnahme ein positives Selbstwertgefühl entwickelt, das sie in der Langzeitarbeitslosigkeit verloren hatte. Grundsätzlich bleibt es für Ioana oberste Priorität einen Arbeitsplatz zu haben, um sich und ihre Familie finanziell absichern zu können. Da sie noch

einige Zeit im Erwerbsleben vor sich hat, muss sie sich bei näher rückendem Projektende nach einem neuen Job umsehen. Dazu sagt sie:

„Natürlich, dass ich einen Arbeitsplatz habe, das ist sehr wichtig. (--) und ja ich muss langsam, langsam anfangen wo anders zu suchen, das ist klar, weil es [das Projekt, Anm. HQ] dauert nicht mehr lange. Schade. (lacht)“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 128).

Nach zwei Jahren im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt bedauert Ioana, dass dieses zu Ende geht. Was hier zum Ausdruck kommt, ist, dass für Ioana das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt mit den gegebenen formalen Bedingungen als dauerhafte Option in Frage kommen würde. Auch wenn die Absicherung durch den Arbeitsplatz für sie zentral bleibt, hat das Bedauern weitere Gründe. Im Verlauf der Zeit hat sie durch die positive Erfahrung in der geförderten Wiederbeschäftigung einen persönlichen Bezug zu ihrem Arbeitsplatz entwickelt, den sie wie folgt beschreibt:

„So für mich MAGMA ist (--) doch etwas Schönes (lacht), ist ein gutes Projekt, ich (--) mh ich liebe meine Arbeit.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 16).

Im Zeitverlauf kommt eine deutliche Veränderung zum Ausdruck. Nachdem die geförderte Beschäftigung für Ioana zu Beginn lediglich funktional ist, nimmt der persönliche Bezug zu ihrem Arbeitsplatz stark zu. Zur funktionalen Bedeutung kommt eine emotionale hinzu, die den Schluss zulässt, dass Ioana durch die geförderte Beschäftigung persönlich wichtige, aufwertende Erfahrungen macht, durch die sie sich auch selbst positiver wahrnehmen kann.

Fazit: Identifikation mit dem geförderten Arbeitsplatz

Ausgehend vom Typus 1, dem *entwerteten Selbst in einer prekären Lebenssituation* macht Ioana Fugaru im geförderten Beschäftigungsprojekt zunehmend Aufwertungserfahrungen durch die formelle Wiederbeschäftigung. Zunächst hat der Wechsel in die geförderte Beschäftigung aufgrund ihrer finanziell prekären Situation in der Langzeitarbeitslosigkeit die materielle Bedeutung der längerfristigen Absicherung. Die rücksichtsvollen Arbeitsbedingungen, die Ioana den Zugang zur geförderten Beschäftigung ermöglichen tragen im Verlauf zusammen mit positiven Erfahrungen durch die abgesicherte Anstellung im geförderten Beschäftigungsprojekt zu einer positiv wahrgenommenen Aufwertung bei. Dass die finanzielle Absicherung nicht nur auf materieller Ebene für Ioana Bedeutung hat, sondern ihr auch ein Gefühl von Wertschätzung vermittelt, zeigt sich im Verlauf in ihrem zunehmenden Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl ebenso wie darin, dass sie beginnt, sich positiv mit ihrem geförderten Arbeitsplatz zu identifizieren und auch einen emotionalen Bezug dazu zu entwickeln. Schließlich bedauert sie das Ende des Projektes nicht nur, weil sie die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt schwierig einschätzt. Vielmehr zeigt sich, dass sie hinsichtlich einer weiteren Beschäftigung nach Projektende Zuversicht entwickelt hat und dass sie bedauert, den für sie subjektiv so positiv besetzten Arbeitsplatz nicht dauerhaft behalten zu können, der in Kontrast zur bisher erlebten Geringschätzung in ihrem Erwerbsleben und der Langzeitarbeitslosigkeit steht. Mit der Zeit ist daher bei Ioana die persönliche Identifikation mit dem geförderten Arbeitsplatz deutlich erkennbar.

Jana Hubner: „Fast normales Leben“

„Hauptsache Beschäftigung“

Jana Hubner ist in etwa Ende 20/Anfang 30 als das Projekt beginnt und sie ihren geförderten Arbeitsplatz antritt. Sie hat aufgrund familiärer Schwierigkeiten ihre Lehrabschlussprüfung, wie sie erzählt, nie absolviert und ist immer wieder ungelernten Tätigkeiten in kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen nachgegangen. Dazwischen war sie phasenweise erwerbslos und schließlich auch längerfristig ohne Erfolg auf Arbeitssuche und langzeitbeschäftigungslos. Bereits den Übergang in das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt nimmt Jana als positive Veränderung ihrer bisherigen Situation wahr:

„I fühl mi besser und komm ma a nimmer so vor als wenn ma die Leit‘ (…) (//) tan sie wahrscheinlich eh nit, weil auf meiner Stirn steht jo nit, dass i oarbeitslos bin, aber i fühl mi besser damit a im Umgang mit ondere Leit und selbstbewusster und mir gehts vü besser dadurch.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 52).

Für Jana markiert der Wechsel in die Arbeitsplatzgarantie einen Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung. Dabei ist für sie relevant, wie sie von anderen wahrgenommen wird bzw. sich von anderen wahrgenommen fühlt. An erster Stelle steht für sie, dass andere sie nicht als „arbeitslos“ wahrnehmen und das ist für sie durch dir formelle Wiederbeschäftigung erfüllt. Das neue Anstellungsverhältnis mit dem Arbeitsvertrag hat direkte Auswirkungen auf ihre Selbstwahrnehmung, indem sie sich im Kontakt mit anderen Menschen selbstbewusster fühlt. Dabei geht es nicht um konkrete soziale Interaktionen, sondern um hypothetische, vor denen sie sich in der Langzeitarbeitslosigkeit stets gesorgt hat. Obwohl ihr Arbeitsmarktstatus für andere nicht sichtbar war, hat sie sich im öffentlichen Raum von anderen Menschen abgewertet gefühlt. Auch wenn sie ihre Aussage abschwächt, indem sie darauf hinweist, dass Arbeitslosigkeit nicht sichtbar ist, kommt zum Ausdruck, dass sie die Befürchtung abgewertet oder gedemütigt werden zu können, belastet hat. Sich durch die staatlich geförderte Beschäftigung von dem Status der Langzeitbeschäftigungslosigkeit lösen zu können, führt dazu, dass sie sich im öffentlichen Raum freier bewegen kann. Damit in Zusammenhang gilt für Jana hinsichtlich ihres Anstellungsverhältnisses grundsätzlich das Prinzip „Hauptsache Beschäftigung“, denn sie will keinesfalls als arbeitslos gelten. Für sie ist es wichtig einen Arbeitsplatz zu haben und diesen auch zu halten. Deshalb meldet sie sich zu Beginn freiwillig, um in Form einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung in eine lokale Einrichtung der Gemeinde zu wechseln und sagt dazu:

„[…] i hob‘ halt g‘sogt, ich bitte gerne, weil i nimm eigentlich ziemlich alles an Arbeit. Mir ist es egal wie schwer oder net schwer das ist.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 26).

Hier werden gleich zwei Aspekte deutlich: Jana ist bereit jedes Arbeitsverhältnis, das angeboten wird, anzunehmen. Sie macht klar, dass sie nicht wählerisch ist und keine Erwartungen an den Arbeitsplatz, dessen Bedingungen und Arbeitsinhalte hat. Durch die unbedingte Bereitschaft den Arbeitsplatz anzunehmen, hält Jana die Hürden für den Wechsel in ihrem individuellen Wirkungsbereich möglichst gering. Das hängt damit zusammen, dass sie aufgrund der Erfahrung in der Langzeitarbeitslosigkeit kein Vertrauen in sich selbst hat. Für sie ist es besonders wichtig beweisen zu können, dass sie in der Lage ist, einen Arbeitsplatz zu

bekommen. Mit der Formulierung „ich bitte gerne", die sie ohne Wissen über die Arbeitsstelle tätigt, verweist sie zusätzlich auf ihre Bereitschaft für einen Arbeitsplatz auch schlechte Arbeitsbedingungen zumindest in Kauf zu nehmen, wenn es ihre einzige Chance auf Erwerbsarbeit ist. Das zeigt sich darin, dass sie nicht nach den Bedingungen fragt, sondern sehr schnell zugesagt, um ihre Chancen zu maximieren. Über das Wort „gerne" signalisiert Jana auch nach außen, dass sie arbeiten will und distanziert sich damit von der möglichen negativen Zuschreibung der Arbeitsunwilligkeit. Dass sie den Arbeitsplatz in der Gemeinde auch bekommt, beschreibt Jana als eine schöne Erfahrung. Diese emotionale Beschreibung lässt darauf schließen, dass es ihr persönlich wichtig ist. Der Wechsel ist für Jana bedeutend, obwohl sie bereits ein Anstellungsverhältnis im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt hat. Das zeigt auch, dass sie eine Anstellung in der Gemeinde von der Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt unterscheidet. Wie sich gleich zeigen wir, ist der Wechsel aus dem Projekt für Jana relevant, um sich gegenüber anderen beweisen zu können.

Abwertung im familiären Umfeld

Eine prägende Rolle spielt hier Janas nahes familiäres Umfeld und wie sie von diesem wahrgenommen und behandelt wird. Zuerst ist die Familie dem geförderten Beschäftigungsverhältnis in einem Projekt des Arbeitsmarktservice gegenüber skeptisch und erkennt dieses nicht als „Arbeit" an. Erst als Jana die Zusage von der Einrichtung der Gemeinde bekommt, nimmt die Familie ihren neuen Arbeitsplatz ernst und verändert den Umgang mit ihr:

„Also meine Familie hot sich gefreut drüber, dass des also da [in das arbeitsmarktpolitische Projekt, Anm. HQ] reingekommen bin, obr hoben jetzt net so a Vertrauen drin kopt. Und wies don g'sehen hoben, dass i jetzt doch a Oarbeit hob, hot sich des schon so verändert, dass sie mir jetzda nimmer so runtermochen, sondern mi wie a normalen Menschen ähm behondeln (lacht). […] Und bei mir hot's jo nit glegen, alleinich, also es hot sich schon viel verändert. Des wor a schön (lacht)." (Welle 1, 2020/21, Pos. 50).

Was hier deutlich zum Ausdruck kommt, ist, dass Janas ohne Arbeitsplatz von ihrer Familie gedemütigt und als Mensch abgewertet wird. Erst der neue Arbeitsplatz ermöglicht ihr, dass sie akzeptiert und respektvoll behandelt wird, wodurch sie sich „normal" und nicht minderwertig fühlen kann. Dafür ist es notwendig, dass Jana einen Arbeitsplatz hat, den ihre Familie auch als solchen akzeptiert. Ein Arbeitsplatz in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt des Arbeitsmarktservice erfüllt diese Erwartung nicht, erst die Überlassung in den Gemeindearbeitsplatz wird von ihrer Familie gebilligt. Relevant ist hier vor allem, dass die Art der Beschäftigung für die Familie eine Rolle spielt. Sie unterscheiden zwischen „echten" und „unechten" Arbeitsplätzen. Das Projekt selbst ist vorerst ein unklarer, undefinierter Ort bzw. ein Programm, in das man – wie Jana es beschreibt – hineinkommt, das mit dem Arbeitsmarktservice assoziiert wird und als arbeitsmarktpolitische Maßnahme wahrgenommen wird. Erst die Zusage der Einrichtung der Gemeinde ermöglicht Jana eine Aufwertung in den Augen ihrer Familie.

Da sie von ihrer Familie in der Langzeitarbeitslosigkeit gedemütigt wurde, hat sie auch selbst gedacht, es läge an ihr allein, dass sie keinen Job findet. Sie selbst macht durch diese

Zusage der Gemeinde daher die positive Erfahrung, dass sie einen Arbeitsplatz bekommen kann, wenn sie sich dafür zur Verfügung stellt. Durch die Jobzusage kann sie sich von den negativen Zuschreibungen der „Faulheit“ und „Arbeitsunwilligkeit“ distanzieren. Diese Entlastung hat wiederum positive Auswirkungen auf ihr Selbstbewusstsein.

Eingeschränkte Aufwertung

Im Verlauf des Arbeitsplatzgarantieprojektes wechselt Jana unfreiwillig aus der Einrichtung der Gemeinde wieder in das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt zurück, wie sie in der zweiten Befragung erzählt. Von der Gemeinde wurde sie, wie sie es formuliert an das Projekt „zurückgegeben“, warum weiß sie nicht. Das erlebt sie als Rückschlag und persönliche Kränkung, die sie persönlich trifft. Dennoch versucht sie sich davon nicht unterkriegen zu lassen, wobei ihr der formal aufrecht erhaltene Status durch das Arbeitsverhältnis mit itworks hilft:

„Es war überraschend oba (--) ja (--) i waß ja ned wieso oiso keine Ahnung oba (--) wie g'sogt is‘ ned schlimm nachdem i eh no do gemeldet bin is‘ ja des ka Problem, weil i trotzdem ois Orbeitender gelte und a orbeiten tua.“ (Welle 2, 2021, Pos. 30).

In diesem Zitat wird deutlich, dass es für Jana wichtig ist, dass sie mit dem Arbeitsvertrag offiziell den Status „arbeitend“ trägt, also formal nicht arbeitslos ist. Diese Veränderung bleibt für sie eine Aufwertung gegenüber der Langzeitarbeitslosigkeit und sichert sie nach außen gegen Beleidigungen und Demütigungen von anderen ab. Durch den Status als Beschäftigte bleibt für Jana die Möglichkeit aufrecht, sich selbst und anderen zu beweisen, dass sie den negativen Zuschreibungen ihres familiären Umfeldes nicht entspricht, wodurch sie ihr Selbstwertgefühl ein Stück weit aufrecht halten kann:

„I hob ma frira oft anhern miassn eben doß i orbeitsfaul bin und des ned mochn wü und hoit a‘foch generell a fauler Mensch bin und dumm bin und jetztda //ok// i waß dass i ned dumm bin //mhm// (-) und hob des oba mi nie so sogn traut, weil i ma docht hob jo vielleicht hom's ja recht (-) //mhm// jetzt waß i oba na sie hom ned recht.“ (Welle 2, 2021, Pos. 71).

Der formale Statuswechsel bleibt für Jana weiterhin zentral, um sich nicht „arbeitslos“ und abgewertet zu fühlen, das heißt sich selbst unter all den damit verbundenen negativen Zuschreibungen wahrzunehmen. So kann sie eine positive Perspektive auf sich selbst aufrecht halten. Die Analysen zeigen, dass das neu gewonnene Selbstvertrauen von Jana durch das geförderte Anstellungsverhältnis im Verlauf stetig zunimmt, obwohl sie von ihrer Familie weiterhin beleidigt und abgewertet wird. Diese bestehe darauf, dass das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt keine „richtige“ Arbeit sei und auch staatlich über Steuergelder finanziert würde, weshalb Jana weiterhin eine finanzielle Last für andere sei. Deutlich erkennbar wird sich Jana ihrer Selbst und ihrer Position dennoch immer sicherer, weil sie sich durch verschiedene formale Aspekte in ihrem Status abgesichert fühlt. In der dritten Befragung 2022/23 drückt sie es wie folgt aus: „Dass man nimmer als arbeitslos zählt. Auch keine Arbeitslosenhilfen oder Notstandshilfen bekommt. Es [das Projekt, Anm. HQ] ist einfach eine gute Sache.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 18). Für Jana zählt, dass sie durch ihre Anstellung im Projekt nicht mehr passiv Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezieht.

Die Bedeutung, die der formale Statuswechsel für Jana hat, ist stark nach außen gerichtet. Ihr geht es stets darum, wie sie von anderen wahrgenommen wird. So erzählt sie beispielsweise in der dritten Befragung, dass sie sich durch das Beschäftigungsverhältnis auch von potenziellen Arbeitgeber:innen im Bewerbungsprozess nicht mehr negativ wahrgenommen fühlt:

„Das [die Anstellung im Projekt, Anm. HQ] hülft dann schon dahinter, weil dann ist ma einfach nimmer so stigmatisiert und abgeschoben: ah, bist a Arbeitsloser, bist eh nur faul! Sowas." (Welle 3, 2022/23, Pos. 18).

Hier wird noch einmal deutlich, wie weitreichend die negativen Zuschreibungen von Eigenschaften aufgrund des Arbeitsmarktstatus „langzeitarbeitslos" von Jana wahrgenommen wird. Auch nach zwei Jahren im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sind die erfahrenden Demütigungen und Beleidigungen für sie noch präsent. So erzählt sie auch, dass sie außerhalb des Projektes mit niemandem über die Arbeit spricht, obwohl sie das gerne täte, weil sie sich nicht dem Risiko aussetzen möchte, gedemütigt und gekränkt zu werden. Sie hat die Sorge von Außenstehenden, wie auch von ihrer Familie, nicht ernstgenommen zu werden. Zwar hat sich ihre Lebenssituation insgesamt durch das geförderte Beschäftigungsverhältnis verbessert, allerdings nach wie vor mit Einschränkungen:

„Es ist a gute Sache, dass ma da her kommen ka, arbeiten ka. Und sein Leben wieder normal leben kann, oder fast normal." (Welle 3, 2022/23, Pos. 18).

Für Jana bedeutet Erwerbsarbeit vor allem, ein „normales" Leben führen zu können, was für sie ohne Job nicht möglich war. Trotz der positiv wahrgenommenen Statusveränderung, durch die Jana im Verlauf der Zeit zunehmend mehr Selbstvertrauen gewinnt, bleibt eine Einschränkung zurück. Die Situation, in der sich Jana befindet, lässt für sie nur „fast" das normale Leben zu. Sie verhandelt mit sich selbst, inwieweit die geförderte Beschäftigung nun eine „normale Arbeit" ist, oder nicht. Die formalen Bedingungen, wie ihr Arbeitsmarktstatus, aber auch der Lohn, sowie Sozialversicherungsabgaben und Lohnsteuer sprechen dafür. Sozial fühlt sie sich wertgeschätzt und hat das Gefühl, in der Gesellschaft einen anerkannten Platz zu haben. In ihrer Familie gilt das jedoch nicht, wodurch dieses positive Gefühl eingeschränkt bleibt:

„I bin auf jeden Fall wieder höher angesehen in der Gesellschaft, weil ich nimmer arbeitslos bin. Außerhalb meiner Familie, weil (-) für die ist das koi richtige Arbeit. Da ist arbeiten was andres." (Welle 3, 2022/23, Pos. 22).

Fazit: Gesellschaftliche Aufwertung

Jana Hubner macht im Verlauf des geförderten Beschäftigungsverhältnisses unterschiedliche Auf- und Abwertungserfahrungen, wobei die erfahrene Aufwertung mit der Zeit zunimmt. Ausgehend von dem Typus 1, *entwertetes Selbst in einer prekären Lebenssituation*, also ihrer negativen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit vor Projektbeginn, nimmt sie bereits den Übergang in das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt als eine Aufwertung ihrer Situation wahr. Nichtanerkennung ist dabei eine Verbesserung gegenüber der internalisierten Stigmatisierung in Langzeitarbeitslosigkeit. In erster Linie geht es für sie darum, nicht mehr als

erwerbslos zu gelten, also von anderen nicht als „arbeitslos“ wahrgenommen und deshalb abgewertet zu werden. Das hat auch damit zu tun, dass sie von ihrem nahen sozialen Umfeld persönlich abgewertet und gedemütigt wird. Von ihrer Familie erfährt sie regelmäßig direkte Beleidigungen ihrer Person, von denen sie sich ohne aufrechtes Anstellungsverhältnis nicht distanzieren kann und die sie deshalb schließlich in ihre Selbstwahrnehmung übernimmt. Der Wechsel in die geförderte Beschäftigung ermöglicht Jana eine neue Perspektive auf sich selbst, wodurch sich auch ihr Selbstwertgefühl verbessern kann. Sie fühlt sich dadurch in ihren Bemühungen um einen Arbeitsplatz ebenso anerkannt, wie als Mensch mit Schwierigkeiten, die über Erwerbsarbeit hinausgehen akzeptiert. Um diese positiven Aufwertungserfahrungen erhalten zu können, stellt sie auch keine Erwartungen an einen Arbeitsplatz, sondern ist bereit, alle Bedingungen zu akzeptieren, solange sie dadurch formal als arbeitend gilt. Jana ist an der Erwerbsarbeitsnorm orientiert, wobei sie aufgrund ihrer sozialen Herkunft und ihrer diskontinuierlichen Erwerbsbiografie abseits eines formellen Statuswechsels aus der Langzeitarbeitslosigkeit keine Erwartungen an die geförderte Beschäftigung hat.

Anders jedoch ihre Familie. Da diese die Anstellung im geförderten Beschäftigungsprojekt nicht als „richtige“ Arbeit akzeptiert, weil es sich um eine Projekt des Arbeitsmarktservice handelt, wird Jana in ihrem nahen sozialen Umfeld weiterhin herabgewürdigt und von diesem nicht als Arbeitende anerkannt. So bekommen im Verlauf die formalen Bedingungen des geförderten Beschäftigungsverhältnisse zunehmend Bedeutung, die das geförderte Beschäftigungsverhältnis in die Nähe nicht geförderter Beschäftigung rücken. Der Arbeitsvertrag, das Einkommen und die gezahlte Lohnsteuer sowie Versicherungsabgaben ermöglichen Jana die Möglichkeit, sich gegen die Abwertung zu wehren. So kann sie im Verlauf trotz der Missachtung seitens ihres sozialen Umfeldes ihr neu gewonnenes Selbstwertgefühl und einen positiven Selbstbezug aufrechterhalten. Durch die formelle Wiederbeschäftigung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt fühlt sich Jana im Vergleich zur Langzeitarbeitslosigkeit aufgewertet und positiv wahrgenommen, wodurch sie auch wieder mehr Vertrauen in ihre Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Dennoch bleibt diese positive Erfahrung der Anerkennung aufgrund ihrer Familie bis zuletzt eingeschränkt und sie strebt auch aufgrund der Befristung der geförderten Beschäftigung nach einem nicht geförderten Arbeitsplatz.

Christian Brunner: „[D]a kommt ja auch ein Geld hinein“

Eigenes Geld verdienen

Christian Brunner ist bei Projektbeginn in etwa Mitte dreißig, seine Lehre hat er nicht abgeschlossen. Je nach Interesse hat er Job und Branche gewechselt, bis er aus gesundheitlichen Gründen für einen langen Zeitraum nicht mehr arbeiten gehen konnte. Sein gesundheitlicher Zustand macht ihm auch weiterhin zu schaffen, er macht sich ab und zu Sorgen um seine Zukunft. In seinem familiären Umfeld hat er immer wieder unterschiedliche anspruchsvolle Pflege- und Betreuungsverpflichtungen, materielle Sicherheiten gibt es keine. Der Arbeitslohn im Projekt ist für Christian daher besonders wichtig: „Ja, also sag i amal, wenn i ganz offen und ehrlich bin ahm ist das Finanzielle is das Wichtigste und Positivste.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 217). Dabei geht es nicht nur um den materiellen Aspekt des verdienten Geldes:

„Dass a bissl mehr Geld zur Verfügung ist, ist auch a bissl angenehmer für einen selbst. Und wenn man‘s offen und ehrlich sagen will, zeitweise denkt man sich (-) ahm, du kommst da ned ganz so unnütz vor und liegst dem Staat auf der Tasche.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 169).

Das im Beschäftigungsverhältnis verdiente Einkommen vermittelt Christian das Gefühl, sein Geld selbst zu verdienen. Dem gegenüber steht das Gefühl, in der Langzeitarbeitslosigkeit auf Kosten anderer zu leben beziehungsweise eine finanzielle Belastung für die Allgemeinheit zu sein. Im Zitat zeigt sich, dass er diese Sicht auf sich selbst auch übernommen hat, was sich in der Formulierung „dem Staat auf der Tasche zu liegen“ zeigt. Im Gegensatz dazu kann er durch die Beschäftigung im Projekt nun für sein Einkommen auch eine Gegenleistung erbringen, sodass sich dieses für ihn verdient anfühlt, er sich selbst wieder positiver wahrnehmen kann und sich dafür nicht schämen muss. Er kann sich als Teil der Gesellschaft wieder nützlich fühlen, weil er für das erhaltene Einkommen auch etwas tut, etwas zurückgibt. Durch das Projekt erhält er nicht nur Geld, sondern es fühlt sich für ihn auch in einem Austauschverhältnis verdient an. Es geht also nicht nur um die materielle Komponente des Lohns, sondern auch darum, für das Geld etwas zurückzugeben und es sich dadurch zu verdienen.

Kein Geld erwirtschaften

Trotz der positiven Erfahrung durch die Anstellung im Projekt einen Lohn zu erhalten, was sich positiv auf sein subjektives Selbstbild auswirkt, fällt es Christian auch schwer, die eigene Position durch die geförderte Beschäftigung einordnen zu können. Das zeigt sich beispielsweise in diesem Zitat:

„Also, ich muss sagen, am Anfang hab‘ ich glaubt du kommst da her, die bauen da (/) die stöhn do a Firma, also sie machen irgendwas, wie a Tischlerei und dem Ganzen und dann hast du da eine fixe Anstellung für drei Jahre, das war die Idee. Aber es ist eigentlich nur so, dass du eine Zeit lang hier bist, musst da in der Zeit eine Arbeit suchen und bist dann irgendwo tätig.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 201).

In diesem Interviewausschnitt bringt Christian zum Ausdruck, dass er vor Projektbeginn eine bestimmte Vorstellung über den angebotenen Arbeitsplatz hatte, die sich an einem Arbeitsverhältnis in dem allgemeinen Arbeitsmarkt orientiert. Eine „fixe Anstellung“ sieht er bei einer Firma, also einem privatwirtschaftlichen Betrieb, aber nicht im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt. Dieses bleibt für ihn anfangs noch vage und scheint nicht greifbar zu sein. Der Rahmen bietet für ihn keine eindeutigen Anhaltspunkte, stattdessen beschreibt er seine Position als „hier sein“ und „irgendwo tätig sein“. Zugleich ist er auch dadurch verunsichert, dass das Projekt gemeinnützig und deshalb nicht gewinnorientiert ausgerichtet ist:

„Und i hab eigentlich glaubt, des Ziel ist es, dass man etwas erwirtschaften tut. Eben i hab halt glaubt, da wird irgendwas aufbaut, weil die Leit do san und irgendwie a Geld einekummt. Des is ned so ganz der Fall, oiso des hab i damals irgendwie falsch verstanden g‘habt.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 249).

Hier zeigt sich, dass Christians Vorstellungen von marktwirtschaftlichen Überlegungen geprägt sind, bei denen es im Vordergrund steht, über Erwerbsarbeit einen Profit für ein Unternehmen zu erwirtschaften und dafür eine angemessene Entlohnung zu erhalten. Er nimmt es als Irritation wahr, dass das Projekt nicht an Profiterzielung orientiert ist, weil dadurch für ihn der Wert seiner Arbeit unklar bleibt. Das Thema ist im Interview sehr präsent, was darauf hindeutet, dass es für Christian wichtig ist. In den empirischen Daten zeigt sich, dass Christian die Frage verhandelt, inwieweit sich durch die Teilnahme im Projekt sein gesellschaftlicher Status verändert hat. Obwohl Scham und das Gefühl, nutzlos zu sein mit dem Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit in das Projekt wegfallen, fühlt er sich in der Statusveränderung noch eingeschränkt. Weil kein Geld erwirtschaftet wird, bleibt der tatsächliche Arbeitsmarktstatus für Christian zu Beginn unklar, der Arbeitsplatz nicht eindeutig als solcher identifizierbar. Für Christian gehen hierbei auch die Sichtweisen von anderen Personen auf das Projekt in seine eigene über. So würden ihm zufolge manche Menschen das Projekt nicht als Erwerbsarbeit, sondern als Projekt für Arbeitslose wahrnehmen: „Ahm ja i hab gehört ahm, die eine Hälfte sagt ahm, das ist gut da und die andere Hälfte sagt ah des ist irgendwie a arbeitsloser Verein da." (Welle 1, 2020/21, Pos. 257).

Obwohl er ein besseres Gefühl hat, weil er sein eigenes Einkommen durch Arbeit selbst verdient, kann er die abwertende Perspektive auf das Projekt aufgrund der fehlenden Gewinnerzielung aus seiner Sicht nicht entkräften: „I man, i versteh's teilweise." (ebd.). Dass Christian anfangs diese Ansicht auch nachvollziehen kann, verweist auf die Unsicherheiten, die für ihn mit der geförderten Beschäftigung verbunden sind. In Summe grenzt er das Projekt anfangs von einem Arbeitsplatz ab und ordnet es als Absicherung ein, die er positiv sieht:

„Das Ganze hat nur den Sinn ah, wenns in der Firma von deiner Seite oder von denen ihrer Seite ned passt, kannst wieder da herkommen, hast eine Art Auffangpolster" (Welle 1, 2020/21, Pos. 201).

„[Da] kommt ja auch ein Geld hinein"

Im Verlauf der Zeit zeigt sich hinsichtlich der formellen Wiederbeschäftigung eine Veränderung in Christians Wahrnehmung. Er ist über den gesamten Zeitraum im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt angestellt und arbeitet dort in der Tischlerei. In der dritten Befragung betont er, dass sie für die Arbeit im Projekt „hauptsächlich Aufträge an[nehmen]" (2022/23, Pos. 63) und auch immer mehr Aufträge von Kund:innen bekommen – manchmal sogar mehr, als die personellen Ressourcen im Projekt überhaupt zulassen. Sogar aus Nachbarortschaften werden die Arbeiten der Projektteilnehmenden angefragt. Die Aufträge sind für Christian wichtig, weil dadurch über seine Arbeit nun auch Geld in das Projekt fließt: „Da müsste sogar ein Geld übrigbleiben, weil durch die Arbeiten was wir machen, kommt ja auch ein Geld hinein, also glaub ich sogar, dass das ganz positiv ist" (Welle 3, 2022/23, Pos. 87), sagt Christian dazu. Dieser Aspekt ist für ihn relevant, weil er in der Einordnung seiner eigenen Position an der Außenwahrnehmung durch andere orientiert ist. Er geht davon aus, dass das Projekt von anderen eher positiv wahrgenommen wird, wenn durch die Arbeit Profit erwirtschaftet bzw. Gewinn erzielt wird und die Teilnehmenden dann von Außenstehenden auch als Arbeitende anerkannt werden. Entsprechend wertet er auch

Arbeiten, die im Projekt für die Gemeinde erledigen müssen gegenüber Aufträgen von Privatkunden ab.

Durch die formelle Wiederbeschäftigung im Beschäftigungsprojekt nimmt sich Christian im Verlauf selbst nicht mehr als „arbeitslos" wahr. Er sieht die Anstellung als relevanten Unterschied zum Status der Langzeitarbeitslosigkeit:

„Von außen is des Anfangs eher schlecht aufgenommen worden, weil keiner genau gewusst hat, was das da is. Da hats gleich g'heißen, das is für die ganzen Arbeitslosen was nix hackln, was aber a Blödsinn is', weilst ja a Anstellung hast und dann später hat sich das eigentlich verbessert." (Welle 3, 2022/23, Pos. 85).

In diesem Zitat zeigt sich auch, dass Christian an der Wahrnehmung der anderen orientiert ist und dass er anfangs durchaus abwertende Bemerkungen und Demütigungen erlebt hat, weil die Teilnehmenden von Außenstehenden im Projekt weiterhin als langzeitarbeitslos wahrgenommen und verurteilt wurden. Im Verlauf tritt dahingehend jedoch eine Veränderung ein.

Sicherheit durch geförderte Beschäftigung

Zusätzlich zur veränderten Wahrnehmung auf die profitgenerierende Ausrichtung des Projektes zeigt sich, dass der Aspekt der Sicherheit und Rücksichtnahme für Christian zunehmend bedeutender wird. Er selbst ist chronisch erkrankt und hat immer wieder damit zu kämpfen. Darüber hinaus leistet er innerhalb seiner Familie Pflegearbeit, da er sich seit vielen Jahren um pflegebedürftige Familienmitglieder kümmert. Im Projekt macht er die positive Erfahrung, dass auf seine gesundheitlichen Möglichkeiten und familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen wird. Er kann seine Arbeitsverpflichtungen und -zeiten entsprechend anpassen, ohne dadurch den Arbeitsplatz zu verlieren. So erzählt er auch, man könne sich „alle Zeit nehmen", wenn man krank sei, was für ihn wichtig ist. Der Aspekt der Absicherung tritt für ihn in den Vordergrund und wird auch zur Grundlage für seinen Wunsch, langfristig im Beschäftigungsprojekt angestellt zu bleiben:

„Ansonsten würd' ich so lang dabei bleiben wies möglich ist, weil ich hätt ja auch den Vorteil, wenn ich zu einer anderen Firma geh und ich merk es passt einfach ned, dann kannst dich eh wieder arbeitslos melden oder du kannst wieder ins Programm retour kommen." (Welle 3, 2022/23, Pos. 118).

Hier zeigt sich, dass er sich im Beschäftigungsprojekt abgesichert fühlt, weil es ihn vor den Risiken des allgemeinen Arbeitsmarktes schützt und ihm Zugang zu einem Arbeitsplatz ermöglicht. Er stellt diese aufwertende Erfahrung seiner Person und seiner Lebenssituation den Bedingungen und Unsicherheiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gegenüber. Dort ist für ihn keine Sicherheit gegeben und der (finanzielle) Nutzen der Unternehmen steht aus seiner Sicht seinen individuellen Bedürfnissen gegenüber im Vordergrund:

„Es gibt ja auch Stellenangebote, wennst sagst das und das such i, dann wird dir g'holfen und vor allem ist das für eine Firma, wennst ein bissl älter bist oder irgendwas hast und du kriegst auch ein halbes Jahr komplett, kostet erna gar nichts und die nächsten sechs Monate kostest du nur die Hälfte, das ist schon ein Anreiz wo ich sage, das is' a gute Sache, aber da hab ich ein

bissl die Angst, dass dann die Firmen sagen, weißt eh, machst die Probezeit, bist dort und nach an Jahr vielleicht, dass sie dich dann vielleicht abseilen, na?“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 89).

In diesem Zitat beschreibt er die Vorteile der Eingliederungsbeihilfe für Unternehmen, die auch ein Instrument des Jobgarantie-Projektes ist. Sie würde die Teilnehmenden bei der Suche nach einem Arbeitsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt zusätzlich unterstützen, indem sie den Arbeitgeber:innen finanzielle Angebote macht, Personen aus dem Projekt bei sich einzustellen. Zugleich bringt Christian in diesem Zitat auch zum Ausdruck, dass er kein Vertrauen in Unternehmen in der Privatwirtschaft hat.

Fazit: Geld erwirtschaften

Auch Christian Brunner macht im Verlauf der geförderten Beschäftigung unterschiedliche Auf- und Abwertungserfahrungen, wobei die erfahrene Aufwertung mit der Zeit zunimmt. Seine Ausgangssituation in der Langzeitarbeitslosigkeit ist materiell prekär und sein Selbstwertgefühl gering. Er hat wenig Geld zur Verfügung und fühlt sich gesellschaftlich abgewertet, weil er die normative Erwartung einer Erwerbsarbeit nachzugehen nicht erfüllt. Entsprechend ist er dem Typus 1 des *entwerteten Selbst in einer prekären Lebenslage* zugeordnet. Der Übergang in das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt markiert für ihn formell einen wichtigen Statuswechsel, weil er dadurch Lohn erhält und somit sein eigenes Geld verdient, wodurch er sich nicht mehr als Last für die Allgemeinheit wahrnimmt. Der Lohn auf Basis eines Anstellungsverhältnisses ist für ihn eine Aufwertungserfahrung, die ihm eine Distanzierung zum Status der Langzeitarbeitslosigkeit und zur passiven Abhängigkeit ermöglicht. Christian orientiert sich vor allem daran, was von (abstrakten) Anderen als „normal“ angesehen wird. Dabei geht es insbesondere um die Einbindung in Erwerbsarbeit, um darüber einen angemessenen Beitrag zu leisten, für den er den Arbeitslohn auch verdient. Während er sich durch die Differenz zur Langzeitarbeitslosigkeit aufgrund des Anstellungsverhältnis aufgewertet fühlt, bleibt der neu erreichte Status für ihn unklar bzw. unsicher. Die Unsicherheit hat damit zu tun, dass er das geförderte Beschäftigungsverhältnis mit privatwirtschaftlichen Anstellungsverhältnissen, in denen Profit für Unternehmen erwirtschaftet wird, vergleicht. Dieser Aspekt ist für ihn insbesondere in der ersten Zeit eine zentrale Referenz und im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht erfüllt. Während er sich also durch die formelle Wiederbeschäftigung und den Lohn gegen Arbeitsleistung aufgewertet fühlt, bleibt auch das Gefühl von Abwertung aufrecht und verschiebt sich von dem Merkmal der Langzeitarbeitslosigkeit hin zur Art des Beschäftigungsverhältnisses. Entsprechend bleibt das Gefühl der Aufwertung für Christian, wie auch für Jana, eingeschränkt und er fühlt sich von manchen Menschen trotz der geförderten Beschäftigung als „arbeitslos“ wahrgenommen und abgewertet. Dennoch erfüllt das Projekt für ihn, wie auch für Ioana, eine Sicherheitsfunktion, weil ihm der Zugang zu einem (geförderten) Arbeitsplatz ermöglicht wird.

Im Verlauf gewinnt Christian durch Veränderungen im Projekt den Eindruck, als würde seine Arbeit zur Gewinnerzielung beitragen und durch die vielen Aufträge steigt sein Selbstwertgefühl zunehmend. Auch wenn er sich nicht sicher ist, ist sein Status durch die Anstellung im Projekt, den Lohn auf Basis des Arbeitsvertrages und die erfüllten Aufträge aus seiner Sicht abgesichert. Er fühlt sich nicht mehr als „arbeitslos“ abgewertet, sondern durch die formelle Wiederbeschäftigung zunehmend anerkannt, was auch seine Selbstwahrnehmung

aufwertet. Zudem tragen die Teilnahmebedingungen, die Rücksichtnahme auf seine individuellen Bedürfnisse ermöglichen und Sicherheit geben, zu einer Verbesserung seiner Situation bei. Das hängt auch insbesondere mit familiären Pflegeverpflichtungen ab, die Christian so wie Ioana, neben Erwerbsarbeit bewerkstelligen muss. Dass Christian abgesichert ist, nicht mehr das Gefühl hat anderen auf der Tasche zu liegen, sondern durch seine Arbeitstätigkeit Geld zu erwirtschaften führt dazu, dass er das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schließlich vorziehen würde, weil er den unsicheren Verhältnissen in diesem nicht vertraut. Im Verlauf nehmen also trotz Ambivalenzen seine Erwartungen an ein Beschäftigungsverhältnis aufgrund der überwiegend positiver Erfahrungen zu.

Nadine Tremml: „Raus in die Arbeitswelt"

Keine „Arbeitswelt"

Nadine Tremml ist bei Projektbeginn über 45 Jahre alt und hat noch einige Zeit in ihrem Erwerbsleben vor sich. Sie hat viele Jahre an einem Arbeitsplatz gearbeitet, dessen Bedingungen sich durch interne Umstrukturierungen für sie zunehmend verschlechtert haben. Im Verlauf verschlechterte sich auch ihr Gesundheitszustand, bis sie für längere Zeit in Behandlung und in den Krankenstand gehen musste. Dieser Phase folgte ein Attest sogenannter verminderter Leistungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und schließlich Langzeitarbeitslosigkeit durch gesundheitliche Einschränkungen. In der Langzeitarbeitslosigkeit erhält sie zwar nur noch Notstandshilfe, die niedriger ist als Arbeitslosenversicherungsleistung. Sie ist aber durch das Einkommen ihres Mannes finanziell ausreichend abgesichert. Ihren bescheidenen Lebensstil, wie sie selbst sagt, kann sie sich dadurch ausreichend finanzieren. Für sie ist nur wichtig, dass ihre Kinder haben, was sie brauchen. Aufgrund ihrer Erfahrungen ist für Nadine klar, dass sie keinen Arbeitsplatz mehr annimmt, der sich durch unangemessene Arbeitsbedingungen weiter negativ auf ihren Gesundheitszustand auswirken könnte. Dennoch ist ihr Wunsch nach einem Arbeitsplatz groß, weshalb sie anfangs viel Hoffnung in das Projekt setzt, darüber einen neuen Arbeitsplatz zu finden:

„I wuar joa sehr offen dafiar muss i soagen und a (/) i hoab wiaklich ehm so wies kommuniziert wurde ehm scho a sehr vül ahm Hoffnung da rein gesetzt ehm über dieses Projekt dann vielleicht eine Arbeitsstelle zu finden." (Welle 1, 2020/21, Pos. 76).

Dass sie nun durch die Arbeitsplatzgarantie wieder eine Chance auf Beschäftigung bekommt, nimmt sie anfangs positiv wahr, ist jedoch von der Realität des Projektes kurz nach dem Beginn ernüchtert: „Meine Vorstellung dazu wuar natürlich dann okay super, es gibt Kooperationsbetriebe, ma kann si im Leben oft neu orientieren […] also i wuar total eingestellt auf ich komm hierher und ich kriege jetzt die volle Unterstützung, dass ich so schnell wie möglich ahm wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkomme, das ist auch mein Ziel." (Welle 1, 2020/21, Pos. 78).

Hier zeigt sich, dass Nadine nach einem für sie passenden Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt strebt und dafür auch bereit ist, sich beruflich zu verändern und Neues auszuprobieren. Die Vorstellung bei Kooperationsbetrieben einen passenden

Arbeitsplatz zu finden lässt vermuten, dass Nadine angenommen hat, dass Betriebe in Vereinbarungen mit dem AMS bereits zugestimmt haben, langzeitbeschäftigungslose Menschen aus dem Projekt zu vorab vereinbarten Konditionen bei sich anzustellen. Diese Vorstellung teilt Nadine mit anderen hier Befragten. Dabei lässt sich vermuten, dass die Teilnehmenden davon ausgingen, dass sie eine Chance auf einen Arbeitsplatz haben, weil bereits im Vorfeld durch Vereinbarungen etwaige Hürden auf Seiten der Arbeitgebenden abgebaut wurden und die Befragten dadurch individuell Einfluss auf ein mögliches Anstellungsverhältnis nehmen könnten. Das verweist einmal mehr auf die wahrgenommene Handlungsohnmacht in Hinblick auf einen Übergang in Beschäftigung aus der Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Zum Zeitpunkt dieses Interviews, in etwa zwei Monate nach der Vertragsunterzeichnung, ist diese Erwartung an das Beschäftigungsprojekt nicht eingetreten. Wie Nadine selbst formuliert, bleibt es ihr Ziel, wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt zurückzukommen. Das bedeutet auch, dass das durch das Projekt in ihrer subjektiven Wahrnehmung nicht geschehen ist und ein Statuswechsel von der Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung nicht vollzogen ist. Sie unterscheidet das Projekt, wie auch weitere Befragte, von der „Arbeitswelt", in die sie so schnell wie möglich zurück möchte: „deswegen bin i jemand, der so schnö wie möglich anfoch raus (/) unbedingt in die Oarbeitswelt [will, Anm. HQ]." (Welle 1, 2020/21, Pos. 136). Diese Arbeitswelt schließt das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt nicht ein, sondern liegt „draußen", das heißt außerhalb des Projekts.

Nicht nur ihre eigenen Vorstellungen sind ausschlaggebend dafür, dass Nadine diese Differenz wahrnimmt, sondern auch die Rückmeldungen von anderen auf das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt. So erzählt Nadine, dass das Projekt in dessen Außenwirkung „negativ behaftet" ist und im Ort Gramatneusiedl negativ über die Teilnehmer:innen gesprochen wird:

„Also des was ich mitbekommen habe is', dass es net sehr positiv behaftet is' leider. (Pause 4) So ganz hart g'sogt ehm wird holt gredt, joa ‚jetzt gengens holt daher, miassen nix tuan und kriagen trotzdem a Göld'. (Pause 8) Is' leider sehr negativ behaftet." (Welle 1, 2020/21, Pos. 130).

Nicht nur erreicht Nadine im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht den Erwerbsstatus, den sie sich erwartet. Sie bekommt auch mit, dass die Teilnehmenden, zu denen sie auch selbst gehört, von außenstehenden Personen weiterhin als „langzeitarbeitslos" wahrgenommen und daher auch abgewertet werden. Die aus der Langzeitarbeitslosigkeit bekannten negativen Zuschreibungen setzen sich im Projekt fort und die Teilnehmenden bleiben in der Situation, dass ihnen unterstellt wird, ungerechtfertigterweise Geld zu bekommen, für das sie nicht arbeiten müssen.

„Net Fisch, net Fleisch"

Für Nadine ist die Art der Arbeit zentral, um wieder jenen gesellschaftlichen Status erreichen zu können, den sie in der Langzeitarbeitslosigkeit verloren hat. Dass die Art der Arbeit in diesem Zusammenhang auch für das Selbstwertgefühl eine wichtige Bedeutung hat, zeigt sich bei Nadine deutlich. Im ersten Interview erzählt sie, wie wichtig es für sie sei, eine Beschäftigung zu haben, in der sie ihre Arbeitskraft einsetzen und damit Kund:innen

zufriedenstellen kann: „an Job zu haben, wo i waß, da geh i hin, da setz ich meine Arbeitskraft ein, ich bring mich ein, ich geh nach Hause und ich weiß es sind ehm zufriedene Kunden, zufriedene Gäste, die Oarbeitskollgen san zufrieden mit dem was ich unterstützend machen kann, des is' mir irrsinnig wichtig für mein Selbstwertgefühl." (Welle 1, 2020/21, Pos. 136) Und zwei Jahre später beschreibt sie es so:

„Dass ma afoch wieder am ersten Arbeitsmarkt zurückkommt. Weil ma fühlt si ja a als (/) ich hoit als Mensch, der Arbeiten geht. Der was Produktives mocht, was im Idealfall a no an Spaß mocht, ja. Als wichtiger Teil. Des g'heat afoch zum Leben dazu." (Welle 3, 2022/23, Pos. 69).

Was hier sehr gut zum Ausdruck kommt, ist, dass Nadine Erwartungen an eine marktvermittelte Beschäftigung in dem allgemeinen Arbeitsmarkt stellt, um die gewünschte Aufwertung erfahren zu können. Sie unterscheidet hier zwischen dem sogenannten „ersten" und „zweiten" Arbeitsmarkt. Das Projekt ist für sie keine „richtige Arbeitswelt", weil es sich im „zweiten" Arbeitsmarkt befindet und sich daher von einer marktvermittelten Beschäftigung unterscheide. Dadurch kommt die Möglichkeit abhanden, sich durch Einstellungsverfahren zu bewähren und wird als Erwerbsarbeit nicht ernstgenommen. Außerdem benutzt Nadine ökonomische Termini um die Bedeutung zu beschreiben, die Erwerbsarbeit für sie hat: die Arbeitskraft einsetzen; etwas Produktives machen; das verweist darauf, dass sie durch ihre Tätigkeit einen Beitrag leisten will, dem ein marktvermittelter Wert beigemessen wird. Dieser hat für Nadine auch Priorität, während Spaß an der Arbeit nur einer Idealvorstellung entspricht, die nicht notwendigerweise erfüllt sein muss. Zudem ermöglicht die Zufriedenheit der Kund:innen im Dienstleistungssektor direkte positive Rückmeldungen auf die Arbeitsleistung von Beschäftigten. Erst dadurch kann sich Nadine als wichtigen Teil der Gesellschaft und ihre Arbeit als anerkennungswürdig wahrnehmen. Um sich selbst als arbeitende Person zu fühlen, ist produktive Arbeit für Nadine eine zentrale Voraussetzung und diese ist im Projekt nicht erfüllt. Die Grenzen zieht Nadine in beide Richtungen, einerseits zur Langzeitarbeitslosigkeit, andererseits zu nicht geförderter Erwerbsarbeit:

„Owa i sog afoch mei ehrliche Meinung. (-) […]. Also des woa ma ois so bissl so net Fisch net Fleisch." (Welle 3, 2022/23, Pos. 19).

Für Nadine löst sich diese subjektiv wahrgenommene Problematik auf, als sie im Verlauf in einen nicht geförderten Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor wechselt, der ihren Erwartungen entspricht. Dennoch sieht sie nach ihrem Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt das Projekt grundsätzlich positiv, aber für andere, nicht für sich selbst.

Fazit: Etwas Produktives machen

Ausgehend von dem Typus 2, dem *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie* nimmt *Nadine Tremml* die Chance auf Wiederbeschäftigung und damit einen Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit als Aufwertung wahr, fühlt sich im Verlauf im geförderten Beschäftigungsprojekt jedoch überwiegend nicht anerkannt und macht auch Abwertungserfahrungen. Zunächst nimmt sie das geförderte Arbeitsplatzangebot mit großer Hoffnung darauf an, einen für sie passenden Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen. In ihrem Erwerbsleben hat sie jahrzehntelang in einem Unternehmen gearbeitet und sich auch selbst immer als arbeitende Person wahrgenommen. Aufgrund ihrer

gesundheitlichen Situation ist sie jedoch vor dem Beginn des Projektes bei der Suche nach einem Arbeitsplatz eingeschränkt und daher schon länger erwerbslos. Erwerbsarbeit hat einen hohen Stellenwert in ihrem Leben und war für sie vor ihrer Erkrankung eine Selbstverständlichkeit. Ihr Wunsch nach einem anerkannten Arbeitsplatz ist groß, weil die negative Perspektive auf Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit nicht ihrem Selbstbild entspricht und sie auch noch Mitten im Erwerbsleben steht. Finanziell ist sie durch ihr familiäres Umfeld abgesichert, in der Langzeitarbeitslosigkeit kämpft sie jedoch damit, sich von den negativen Zuschreibungen und der Stigmatisierung abgrenzen zu können, was ihr ohne Arbeitsplatz kaum gelingt. Der Übergang in das geförderte Beschäftigungsverhältnis ist jedoch dadurch getrübt, dass ihre Vorstellungen von einem Arbeitsplatz nicht erfüllt werden und sie den erhofften sozialen Status nicht erreichen kann. Vor dem Hintergrund ihrer sozialen Herkunft und ihrer erwerbsbiografischen Arbeitserfahrungen hat sie bestimmte Erwartungen an Erwerbsarbeit, die im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht erfüllt sind. Nadines Referenz ist Lohnarbeit, über die sie einen produktiven Beitrag zur Erzielung von Unternehmensgewinnen beitragen und Kund:innen zufriedenstellen kann. Diese Voraussetzungen sind für Nadine notwendig, um sich von anderen positiv wahrgenommen und anerkannt fühlen zu können. Im Projekt sieht sie diese Voraussetzungen als nicht erfüllt an. Sie unterscheidet zwischen dem anerkannten „ersten" und nicht anerkannten „zweiten" Arbeitsmarkt, in dem sich das Projekt befindet. Zudem wird sie als Projektteilnehmer:in von Außenstehenden weiterhin als „langzeitarbeitslos" wahrgenommen und in intersubjektiven Beziehungen abgewertet. Entsprechend kann sie sich trotz formeller Wiederbeschäftigung von dem negativ konnotierten Status der Langzeitarbeitslosigkeit nicht distanzieren und die erlebte Stigmatisierung setzt sich im Projekt fort. Erst der Übergang in einen privatwirtschaftlichen Betrieb ermöglicht ihr die gewünschte Anerkennung. Vom Projekt distanziert sie sich retrospektiv, weil die darin erfahrenen Kränkungen ihr Selbstbild im Kontext ihrer arbeitsreichen Erwerbsbiografie in Frage stellt.

Celine Kleister: „Wie ein Kindergarten"

Zu niedrige Anforderungen

Celine Kleister ist zu Beginn des Projektes in etwa Mitte 40 und aufgrund einer komplizierten Lebenssituation schon seit einigen Jahren erwerbslos. Ihrem dringenden Wunsch nach einem Arbeitsplatz stehen private Schwierigkeiten im Weg, die ihr den Zugang zu Erwerbsarbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt erschweren, die sie aber nicht einfach beseitigen kann. Aufgrund dieser Voraussetzungen und auch der negativen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Covid19-Pandemie zu Projektbeginn, nimmt sie den gesicherten Arbeitsplatz im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt erst mal positiv wahr. Sie sagt zur allgemein unsicheren Situation:

„Weilst jo wirklich nit weißt ja was passiert, das Einzige was ich weiß, ich hab einen Job. […] Und du hast, du bist eben safe, zumindest bis März zweivierundzwanzig" (Welle 1, 2020/21, Pos. 76).

Die Sicherheit in einer insgesamt unsicheren Situation – anders als viele andere – einen Arbeitsplatz zu haben ist für Celine grundsätzlich positiv, einerseits im Vergleich zu ihrer

vorherigen Langzeitarbeitslosigkeit und auch im Vergleich zu anderen Personen, die aufgrund der Pandemie ihren Job verloren haben oder keinen bekommen.

Gleichzeitig erreicht Celine durch die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt jedoch nicht den Erwerbsstatus, den sie sich von einem Arbeitsplatz erwartet. Vielfach thematisiert sie, dass im Projekt zu niedrige Anforderungen an die Beschäftigten gestellt würden. Um zu gewährleisten, dass alle vormals langzeitbeschäftigungslosen Menschen auch tatsächlich im Projekt arbeiten können, werden die Anforderungen bewusst niedrig gehalten. Für Celine steht das jedoch in Widerspruch zu ihre Erwartungen, wodurch sich das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt aus ihrer Sicht auch von einem „normalen" Arbeitsplatz unterscheidet:

„Du wirst einfach zu sehr verwöhnt für dieses Projekt, weil äh, bei einem normalen Arbeitgeber kann ich nicht kommen und gehen wenn ich möchte, oder wenn ich keine Lust habe i einfach in Krankenstand geh'n." (Welle 1, 2020/21, Pos. 49).

Hier geht es darum, dass die Anforderungen im Projekt an die Beschäftigten angepasst werden, was Celine das Gefühl gibt, dass im Projekt bestimmte Pflichten, die mit einem Anstellungsverhältnis üblicherweise einhergehen nicht eingefordert werden. Aus ihrer Sicht entspricht das nicht den Anforderungen eines Arbeitsplatzes, den sie selbst als einen solchen ansehen würde. Sie ordnet das Projekt daher auch als *Marienthal 2.0* ein und meint, es sei *eine Arbeitsbeschaffung aber nichts Sinnvolles*. In der dritten Befragung sagt sie dazu ebenfalls:

„Wie ein Kindergarten, da wird auf alles Rücksicht genommen. Es ist nicht mit der Realität zu vergleichen, du wirst mit Samtpfoten angegriffen." (Welle 3, 2022/23, Pos. 57).

Für Celine entspricht das geförderte Beschäftigungsprojekt keinem realen Anstellungsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt, weil die Beschäftigten sich und ihre Bedürfnisse nicht den Anforderungen des Arbeitsplatzes unterordnen müssen und stattdessen auf ihre individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten Rücksicht genommen wird. Dass sie diesen Aspekt in allen Interviews sehr intensiv thematisiert und dabei auch immer ihrem Ärger Ausdruck verleiht, lässt vermuten, dass sie sich durch die rücksichtsvollen Anforderungen und Bedingungen gekränkt fühlt, weil sie dadurch als Projektteilnehmerin ihren eigenen Vorstellungen nicht entsprechen und sich nicht beweisen kann. Vielmehr bräuchte sie strenge Arbeitsvorschriften, an die sie sich – unter Umständen auch mal widerwillig – halten muss, um sich selbst als arbeitende Person wahrzunehmen und auch gegenüber anderen positionieren zu können. Aufgrund des lockeren Umgangs mit den Arbeitsvorschriften im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt fühlt sich Celine im Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit nicht aufgewertet, weil dadurch auch von ihr zu wenig erwartet wird.

Negatives Projektimage

Ein weiterer Grund, weshalb Celine ihre Teilnahme am gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt negativ wahrnimmt, ist, dass es sich um ein Projekt des Arbeitsmarktservice handelt. Aus ihrer Sicht hat das Projekt ein negatives Image, was dazu beiträgt, dass die Teilnehmenden von Außenstehenden weiterhin als „arbeitslos" abgewertet werden. Sie sagt dazu:

„Es hat alles, was vom AMS kommt einen bitteren Beigeschmack. […] Es [ist] halt das Problem, du wirst dann automatisch in eine Schublade gesteckt, wurscht was du für eine Ausbildung hast, wurscht was du gemacht hast, wurscht warum, du bist halt abgestempelt automatisch." (Welle 1, 2020/21, Pos. 85).

Obwohl Celine mit der geförderten Beschäftigung in einer pandemiebedingt krisenhaften und unsicheren Arbeitsmarktsituation einen sicheren Arbeitsplatz hat, fühlt sie sich gegenüber anderen als „arbeitslos" abgewertet, weil sie von Außenstehenden mit einem Projekt des Arbeitsmarktservice in Verbindung gebracht werden kann. Das negative Projektimage rührt aus ihrer Sicht vor allem daher, dass es weiterhin mit Arbeitslosigkeit in Verbindung steht und die Personen im Projekt auch als solche wahrgenommen werden.

Die Wahrnehmung weiterhin vom AMS abhängig zu sein verstärkt sich bei Celine auch in direkten Interaktionen mit ihrem nahen sozialen Umfeld. Sie erzählt über ihr soziales Umfeld: „Die [Freunde und Familie, Anm. HQ] lachen mich aus (lacht). (Pause 5) Weil ihnen des Verständnis fehlt, ja. Wieso ich da dazugebucht worden bin." (Welle 1, 2020/21, Pos. 92-93). Die Kränkung, die sie dadurch erlebt, bleibt auch ein aufrechtes Thema, nachdem sie in einen nicht geförderten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt hat. Das deutet darauf hin, dass sie in ihrem Selbstwertgefühl dadurch nachhaltig verletzt ist. Wie Nadine erzählt Celine, dass ihr neuer, nicht geförderter Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt durch ihr eigenes Bemühen zustande gekommen ist.

Fazit: Als arbeitslos abgestempelt

Im Verlauf der Arbeitsplatzgarantie macht Celine Kleister sowohl Auf- als auch Abwertungserfahrungen, wobei die Abwertungserfahrungen überwiegen. Ausgehend von dem Typus 2, *kämpfendes Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie*, ist das Arbeitsplatzangebot im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt für *Celine Kleister* grundsätzlich eine positive Veränderung, nachdem sie seit einigen Jahren erfolglos auf Arbeitssuche ist. Die positive Veränderung verstärkt sich zu Projektbeginn in der pandemiebedingt unsicheren Arbeitsmarktlage, in der Celine sich bis zum Projektende vertraglich abgesichert fühlt und durch das geförderte Anstellungsverhältnis nicht nur eine Verbesserung zur vorherigen Langzeitarbeitslosigkeit, sondern auch gegenüber anderen Arbeitssuchenden wahrnimmt. Dennoch fühlt sie sich im Projekt auch weiterhin abgewertet, weil das geförderte Beschäftigungsverhältnis ein arbeitsmarktpolitisches Projekt des Arbeitsmarktservice ist, mit dem sie auch in Verbindung gebracht wird. In der Langzeitarbeitslosigkeit hat sie stets daran gearbeitet, sich von negativen Zuschreibungen durch Außenstehende und auch dem AMS selbst zu distanzieren. Durch die Projektteilnahme ist ihre Verbindung zum und Abhängigkeit vom AMS für andere sichtbarer, was für Celine nicht zu ihrem Selbstbild passt und sie daher kränkt. Diese Wahrnehmung wird auch durch ihr soziales Umfeld verstärkt, in dem sie aufgrund ihrer Projektteilnahme direkt herabgewürdigt wird. Trotz gesichertem Arbeitsplatz fühlt sich Celine von anderen nicht als Arbeitende ernstgenommen. Diese negative Wahrnehmung wird durch die Regeln für die Teilnahme am gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt noch verstärkt. Aus Celines Perspektive sind die Anforderungen zu niedrig und von den Beschäftigten wird nicht ausreichend Disziplin und Arbeitsethos verlangt, wie das in nicht geförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt der Fall ist. Aus ihrer

Perspektive steht die Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse der gefördert Beschäftigten im Gegensatz zu unumgänglichen Vorschriften und Regeln einem anerkannten Status als Arbeitende im Weg. Entsprechend grenzt Celine das Beschäftigungsprojekt von Erwerbsarbeit ab, der geförderte Arbeitsplatz erfüllt ihre Erwartungen an Erwerbsarbeit nicht. Die Erwartungen an Erwerbsarbeit resultieren aus ihrer sozialen Herkunft und ihrer Erwerbsbiografie und sind in der geförderten Beschäftigung trotz positiver Aufwertungserfahrungen nicht erfüllt. Um ihr Selbstbild aufrecht halten zu können, grenzt sie sich daher selbst auch nach einem Wechsel in einen nicht geförderten Arbeitsplatzplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt vom Beschäftigungsprojekt ab. Den als Aufwertung wahrgenommenen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt schreibt sie nur ihrer eigenen intensiven Suche und ihrem Ehrgeiz zu.

Josef Schneider: „Wenn der Staat nicht mehr zahlt, ist hier aus."

Gemeinnützigkeit als Abwertung

Für *Josef Schneider* beginnt die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nach einer kürzeren Erwerbslosigkeitsphase im Vergleich zu den meisten anderen Teilnehmenden. In seinem Erwerbsleben war er immer wieder kurzzeitig erwerbslos und hat schon (negative) Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gemacht. Er hat jedoch stets einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Aufgrund der Pandemie ist er dieses Mal jedoch schon etwas länger auf der Suche. Er ist zu Projektbeginn in etwa Mitte fünfzig und gesundheitlich schon etwas angeschlagen. Dennoch bleibt er optimistisch bei der Arbeitssuche, denn man dürfe sich *nicht unterkriegen lassen*. Den Übergang in das Beschäftigungsprojekt sieht er im Grunde wie ein Arbeitsverhältnis als seine Pflicht an, der er nachgehen muss (W1, 2020/21, Pos. 151). Grundsätzlich ist das für ihn eine positive Entwicklung. Solange die Arbeitsmarktsituation aufgrund der Pandemie angespannt ist, kann er im Projekt seine Pflicht erfüllen, sich anstrengen und seinen Beitrag leisten, bis er wieder in eine „normale Arbeit" wechseln kann. Er sagt:

„[…] Solang' ich da bin, werd' ich mein Bestes geben, ned? Damit i dazu wos beitragen kann, sog ma's so. I man, wenn i sog i bin irgendwo und oarbeit irgendwo, dann will i a mei Leistung bringen. " (Welle 1, 2020/21, Pos. 199).

Doch das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt, so stellt Josef fest, unterliegt bestimmten Regeln. Einerseits darf kein Gewinn erzielt werden. Lediglich 5% Eigenerwirtschaftung sind vorgesehen, um im Projekt entstandene Kosten für die Ausführung der Arbeitstätigkeiten zu decken, andererseits dürfen die gemeinnützigen Arbeitstätigkeiten keine Konkurrenz zu privatwirtschaftlichen Betrieben im Ort und der Umgebung sein. Das führt aus seiner Sicht dazu, dass es für die gefördert Beschäftigten viele Einschränkungen gibt. Er sagt dazu, dass „irgendwie ollas gemacht werden soll, owa ned ollas machen [gemacht werden, Anm. HQ] derf, ned?" (Pos. 173). Was Josef damit ausdrückt, ist, dass einerseits von den Teilnehmenden erwartet wird, dass sie arbeiten und Arbeitspflichten erfüllen, sie gleichzeitig aber viele Arbeiten gar nicht machen dürfen, weil das Projekt gemeinnützig ist und auf dem Markt keine Konkurrenz sein darf. Josef hat daher den Eindruck, dass die Projektteilnehmer:innen im Verhältnis zu privatwirtschaftlichen Betrieben erst an zweiter Stelle kommen und mit ihrer

Arbeit nur Lücken füllen dürfen, die andere offenlassen. Über alle drei Befragungswellen von 2020 bis 2023 hinweg ist es für ihn ein zentrales Thema, dass die Beschäftigten im Projekt nicht in Konkurrenzverhältnisse mit anderen eintreten dürfen:

„Jetzt zum Beispiel, man nimmt a poar Leit und wir können jetzt dort und dort helfen oder irgendwie, weil das irgendwie a Froge ist mit den Rechtssystemen, derf man des, ist des zulässig, man derf aber niemand abwerben der den onderen in der Firma schon hob'n durch des Projekt, ned?" (Welle 1, 2020/21, Pos. 173).

Diese Wahrnehmung bleibt auch im Verlauf aufrecht. So erzählt Josef bei der zweiten Befragung wieder:

„Zum Beispiel der Verkauf is' sehr schwierig und so weiter wöl's donn, wegen dem Gewerbe, dann regen sich die Leit' wieder auf und so weiter es is' hoit schwierig oba jo also es haßt wir dirfen ja kane Tätigkeiten oder anen Betrieb irgendwie konkurrieren, weil ma' da denen die Orbeitsplätze praktisch weganehmen würde nen also es is' schwierig //mhm ok//. A klor ned wöi wenn jetzt zum Beispiel a poor do hätt' und die täten jetzt überoi ausmoin hier was a wie immer jetzt egal ned //mhm//, jo donn sogt der Molermasta na des is' jetzt aber a Witz ned, wöl i kriag jetzt kane Kunden mehr, wöl's ihr doseids, nan." (Welle 2, 2021/22, Pos. 26).

Hier kommt zum Ausdruck, dass Josef sich in die Situation versetzt fühlt, anderen ungerechtfertigterweise etwas wegzunehmen. Stets äußert er in Zusammenhang mit den Einschränkungen aufgrund der Gemeinnützigkeit Unmut, der eine persönliche Kränkung vermuten lässt. Auch in der dritten Befragung 2022/23 bleibt für Josef das Problem aufrecht: „was wir ned sein dürfen, für andere Fachfirmen eine Konkurrenz darstellen." (Pos. 59).

Was sich hier insgesamt zeigt, ist, dass die gemeinnützige Ausrichtung des Beschäftigungsprojektes dazu führt, dass Josef sich nicht als arbeitende Person ernstgenommen fühlen kann. In der Arbeit anderen privatwirtschaftlichen Unternehmenden keine Konkurrenz machen zu dürfen hat zur Folge, dass sich Josef so fühlt, als würde er auf der Ersatzbank sitzen. Er möchte seinen Beitrag leisten und Leistung erbringen, muss aber immer erst darum bitten, überhaupt Arbeiten erledigen zu dürfen. Schließlich darf er nur jene Arbeit machen, die übrig geblieben ist und nimmt sich dadurch als zweite Wahl war. Für Josef signalisiert das, dass seine Arbeit nicht wirklich gebraucht wird, sondern dass Arbeit für ihn gesucht wird. Er vergleicht das Projekt im Verlauf auch mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, an denen er früher teilgenommen hat und die aus seiner Sicht nicht sinnvoll sind, aber vom AMS verpflichtend aufgetragen werden:

„Sog ma's gonz ehrlich oiso im Prinzip siech i's gonz ehrlich gsogt dos (-) umschreib ma's Wort Beschäftungstherapie. Sog ma so nan es is so ungefähr wie's immer g'hobt hob' vom AMS an Kurs: ‚do gengan's hi ob erna des interessiert oder ned, es is hoit so.'" (Welle 2, 2021/22, Pos. 57).

Staatliche Finanzierung

Ein weiteres relevantes Kriterium ist für Josef die Verbindung zum Arbeitsmarktservice sowie die staatliche Finanzierung des gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes. Einerseits sieht er sich von Anfang an von anderen trotz formeller Wiederbeschäftigung weiterhin als

„arbeitslos“ wahrgenommen, weil er an einem Projekt des Arbeitsmarktservice teilnimmt. Das AMS als Auftraggeber steht aus seiner Sicht einem positiv besetzten Status im Weg: „I man es ist wie immer natürlich die erste Meinung: ‚Naja, Arbeitslose, AMS‘“, sagt Josef in der ersten Befragung 2020/21 (Pos. 219) auf die Frage, wie das Projekt von Außenstehenden wahrgenommen wird. Im Verlauf erzählt er aber auch, dass seine Frau und Freunde sich nicht für seine Arbeit im Projekt interessieren und nichts darüber erfahren wollen, weil sie es nicht ernst nehmen. Daher will er ihnen auch nichts darüber erzählen, während seine Freunde durchaus häufig über ihre Arbeitserfahrungen und -erlebnisse erzählen, wenn sie gemeinsam Karten spielen. Andererseits nimmt er das Beschäftigungsprojekt auch als minderwertig wahr, weil dessen Finanzierung staatlich organisiert und daher aus seiner Sicht vom Staat abhängig ist:

„Da bleibt ja nix über - wenn des vom Stoot nimmer finanziert wird, is‘ der Ofen aus do.“ (Welle 2, 2021/22, Pos. 57).

Hier weist Josef zum einen darauf hin, dass das Projekt aus seiner Sicht nicht selbstständig weiter betrieben werden kann, weil dafür keine Finanzierung erwirtschaftet wird. Die Formulierung „ist der Ofen aus“ weist zum anderen auch darauf hin, dass er die Abhängigkeit von staatlichen Mitteln negativ wahrnimmt. Er könnte die staatliche Finanzierung und Garantie umgekehrt auch positiv wahrnehmen, weil dadurch die geförderte Beschäftigung nicht von marktwirtschaftlichen Entwicklungen und profitorientieren Entscheidungen abhängig ist, sondern aufgrund der Nützlichkeit öffentlich abgesichert werden kann. Stattdessen bleibt das negative Gefühl der Abhängigkeit auch in der dritten Befragung aufrecht und er bezeichnet das Projekt als eine „Steuergeldverschwendung“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 59).

Da er selbst bis zuletzt im Projekt gefördert beschäftigt bleibt, verweist diese Einordnung auch darauf, dass er sich selbst in einer minderwertigen Position fühlt, in der für ihn Steuergelder „verschwendet“ werden. Von Anfang an versucht Josef laufend sich zu bewerben, um in eine – wie er sagt – „normale Arbeit“ zu wechseln, doch im Verlauf des Projektes wird für ihn zunehmend klar, dass er kaum Chancen auf Wiederbeschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Anfangs sieht er noch die pandemiebedingt schwierige Arbeitsmarktlage als Hauptursache an, diese verbessert sich jedoch mit der Zeit und schließlich erkennt er, dass er aufgrund seines Alters und seines gesundheitlichen Zustandes keinen ungeförderten Arbeitsplatz bekommt. Daher beginnt er sich von Erwerbsarbeit weg in Richtung Pension zu orientieren und sagt in der dritten Befragung:

„Ich hab‘ immer Augen und Ohren [nach einem Arbeitsplatz, Anm. HQ] offen, sang ma‘s so, aber sonst natürlich bin ich dann eher froh, wenn irgendwann der Tag X ist, wenn ich sagen kann ich bin in Pension und hob des ganze hinter mir, ganz ehrlich g‘sogt.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 66).

Hier zeigt sich noch einmal, dass Josef die Situation nahe geht und er damit zu kämpfen hat, dass er keinen Arbeitsplatz mehr bekommt und gleichzeitig im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt teilnehmen muss, in dem er sich nicht ernstgenommen fühlt. Deshalb möchte er diese schwierige Situation, und damit auch das gesamte Kapitel Erwerbsleben, für sich abschließen können.

Fazit: Arbeiter 2. Klasse

Nach anfänglichen Aufwertungserfahrungen nehmen für Josef Schneider im Verlauf die Abwertungserfahrungen aufgrund des geförderten Beschäftigungsverhältnis kontinuierlich zu und überwiegen insbesondere aufgrund des nicht gelingenden Übergangs in nicht geförderte Beschäftigung. *Josef Schneider* ist zu Projektbeginn noch nicht allzu lange erwerbslos, kennt erwerbsbiografisch immer wieder kürzere Phasen von Erwerbslosigkeit ebenso wie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und sieht in der pandemiebedingten Arbeitsmarktlage das Hauptproblem seiner verlängerten Arbeitssuche. Ausgehend von Typus 2, dem *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie*, ist er noch zuversichtlich und nimmt daher den Wechsel in das Beschäftigungsprojekt zunächst grundsätzlich positiv wahr. Wie sein gesamtes Erwerbsleben lang geht er davon aus, im Projekt seine Arbeitspflicht zu erfüllen, seine Leistung und damit seinen Beitrag zu erbringen. Vor dem Hintergrund seiner sozialen Herkunft und seiner Erwerbsbiografie hat Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert für ihn und er versteht sich selbst als Leistungsträger. Er ist an der Erwerbsarbeitsnorm orientiert, die für ihn bedeutet, über Erwerbsarbeit einen produktiven Beitrag im ökonomischen Sinn zu leisten und dafür sozial wertgeschätzt zu werden. Im Verlauf stellt er zunehmend fest, dass die Gemeinnützigkeit des Projektes für die Beschäftigten viele Einschränkungen mit sich bringt, stets um Erlaubnis gefragt werden muss und viele Arbeiten von den Teilnehmenden gar nicht übernommen werden dürfen. Josef fühlt sich dadurch abgewertet im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Betrieben, denen sie im Projekt „keine Arbeit wegnehmen dürfen". Dass die Beschäftigten im Projekt über ihre Arbeit nicht in Konkurrenzverhältnisse auf dem Markt eintreten dürfen, führt dazu, dass Josef sich nicht gleichberechtigt wahrnimmt, sondern als Arbeiter zweiter Klasse missachtet fühlt. Er möchte das Beste geben und einen Beitrag leisten, in dem andere jedoch keinen Wert erkennen. In der Arbeitslosigkeit musste er um einen Arbeitsplatz bitten. Im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt hat er nun einen Arbeitsplatz, muss aber um Arbeit bitten. Zunehmend fühlt sich Josef an frühere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erinnert, denen er vom AMS zugeteilt wurde und die für ihn *nicht zielführend* waren. Er fühlt sich im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt insofern abgewertet, als dass er den gewünschten sozialen Status durch Erwerbsarbeit nicht erreichen kann. Darin steckt auch das Gefühl einer Abwertung als „arbeitslos" und „untätig", die nicht seiner Selbstwahrnehmung entspricht und ihn kränkt. Auch von seinem sozialen Umfeld wird das Beschäftigungsprojekt abgewertet, weshalb er mit Familie und Freunden nicht darüber spricht. In seiner Erwerbsbiografie und früheren Arbeitserfahrung in unterschiedlichen Branchen war Josef immer an Geld orientiert. Als wertvollen Beitrag sieht er daher nur jene Arbeit an, die auch zur Profitgenerierung beiträgt und bei der Geld erwirtschaftet wird. Entsprechend sind die gemeinnützigen Beiträge aus seiner Sicht nichts wert, denn „es kommt dabei nicht viel [Geld, Anm. HQ] heraus" (Pos. 59). Die staatliche Finanzierung erfährt er als abwertend. Für ihn ändert sich im Vergleich zur Langzeitarbeitslosigkeit, in der er vom AMS und von staatlicher Finanzierung abhängig war, kaum etwas. Nachdem seine Erwartungen an einen Arbeitsplatz im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht erfüllt werden und er zunehmend erkennt, dass sein Alter und sein gesundheitlicher Zustand den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für ihn erschweren, schließt er mit seinem Erwerbsleben weitgehend ab. Der Zeitpunkt in seinem Erwerbsleben

lässt dies auch insofern zu, als dass er nach Projektende kurz vor seinem gesetzlichen Pensionsantritt steht.

Isabella Dietl: „Kein Schlupfweg in die Arbeitswelt"

Enttäuschte Hoffnung

Isabella Dietl ist bei Projektbeginn nur noch wenige Jahre von ihrer Pensionierung entfernt. Sie hat viele Jahre in ihrem Lehrberuf gearbeitet, bis eine Berufskrankheit dies für sie gesundheitlich verunmöglicht hat. Ihr zu diesem Zeitpunkt bereits höheres Alter in Kombination mit einer Qualifizierung, die sie nicht mehr verfolgen konnte, haben die Arbeitssuche in den Konkurrenzverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt für sie aussichtslos erscheinen lassen. Nach einigen Jahren hatte sie sich mit dieser Aussichtslosigkeit abgefunden und eine alternative Beschäftigung in der Betreuung ihrer Enkelkinder gefunden. Dennoch wünscht sie sich eigentlich einen Arbeitsplatz und fühlt sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt insbesondere aufgrund ihres Alters ungerechtfertigterweise ausgeschlossen und dadurch auch gekränkt. Aus dieser Position, die sich negativ auf ihr Selbstwertgefühl ausgewirkt hat, ist ein garantiertes Arbeitsplatzangebot eine neue, teils schon verloren geglaubte Chance, wieder arbeiten zu können. Dabei geht es vorerst nur um die Aussicht darauf, überhaupt wieder einen Zugang zu einem Arbeitsplatz zu bekommen. Rund um das erste Interview während der Vorbereitungsphase erzählt *Isabella* beispielhaft, dass sie „es super [finde], dass so etwas [wie das Projekt, Anm. HQ] gemacht wird", weil dadurch den älteren Teilnehmer:innen wieder eine Chance auf Teilhabe geboten wird (BP, Wave1.1, I031). Darin zeigt sich, dass sie den angebotenen Arbeitsplatz als eine neue Chance für sich wahrnimmt und Hoffnung schöpft. Die Befragten haben in der Langzeitarbeitslosigkeit erlebt, dass sie mit ihren eigenen Mitteln und auf gewohntem Weg nicht mehr weiterkommen und daher auch Hilfe brauchen. Das drückt auch Isabella in diesem Zitatausschnitt aus: „Ich habe geglaubt, sie zeigen uns einen Schlupfweg, wie man wieder in die Arbeitswelt kommt" (Welle 1, 2020/21, Pos. 467). Hier ist relevant, dass Isabella von der Hoffnung auf einen „Schlupfweg in die Arbeitswelt" spricht. Diese Wahl der Formulierung verweist darauf, dass aus ihrer Sicht der direkte Weg zu einem Arbeitsplatz nicht möglich ist und die Gruppe der Befragten auf Unterstützung angewiesen ist, an einen alternativen Weg, der ihnen bislang nicht bekannt war, für den man vielleicht spezifisches Wissen braucht oder andere Mittel benötigt, herangeführt zu werden. Das könnten, so lässt die Formulierung vermuten, unter Umständen auch irreguläre oder unzulässige Mittel sein. Unzulässige Mittel werden notwendig, wenn reguläre ausprobiert wurden und nicht funktioniert haben, oder unzureichend sind, um ein Ziel zu erreichen. Und/oder wenn keine zulässigen Alternativen in Aussicht sind und unzulässige Mittel als einzig verbliebene Option betrachtet werden. Darin liegt ein Hinweis auf einen drängenden Wunsch nach einem Arbeitsplatz und das Wissen um die geringe Chance auf dem üblichen Weg der Vermittlung. Ihre anfängliche Hoffnung durch das Arbeitsplatzangebot wird jedoch enttäuscht, weil es sich um Beschäftigung in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt handelt. Ihre Enttäuschung über die formalen Bedingungen des Arbeitsplatzangebotes zeigt jedoch, dass sie gerne noch einer bezahlten Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgegangen wäre, hätte sie eine Möglichkeit dazu bekommen:

„Und sie haben geschrieben, Arbeitsgarantie in Gramatneusiedl. Arbeitsgarantie ist für mich, sie zeigen dir irgendeinen Schlupfweg, oder irgendwas, dass du besser wieder in die (/) Arbeitswelt reinkommst. Es ist aber nicht so." (Welle 1, 2020/21, Pos. 467).

Die Formulierung „Arbeitswelt" weist darauf hin, dass es sich nicht nur um den Arbeitsplatz selbst, sondern um die Umwelt, den Kontext und die Bedingungen, in die dieser eingebettet ist, handelt. Die geförderte Beschäftigung ist nicht Teil dieser Arbeitswelt, sondern wird von Isabella als etwas davon Abgegrenztes gedeutet. Die Arbeitswelt liegt „draußen", also außerhalb des Projekts. Diese Unterscheidungen finden sich in den Interviews immer wieder und bleiben im Verlauf der Zeit bei diesen Befragten auch konstant aufrecht:

„Ich hab' äh die Vorstellung gehabt, dass mir die MA (/) Firma MAGMA unterstützt bei Bewerbungsschreiben, Jobsuche, dass des eine Firma, eine große Firma ist, die was mit vielen Kontakte hat, die was sagen, ja ungefähr, man kann die Person dort hinschicken, oder rein führen, ja?" (Welle 3, 2022/23, Pos. 20).

Für Isabella bleibt die Distanz des gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes zu Erwerbsarbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt und ihren Vorstellungen von Erwerbsarbeit über den gesamten Projektverlauf aufrecht. Sie macht auch stets einen Unterschied zwischen dem Projekt „drinnen" und der Arbeits- oder Berufswelt „draußen", sie sich konträr gegenüberstehen. Dennoch fühlt sie sich durch den gesicherten Arbeitsvertrag auch von Anfang an entlastet, weil sie nicht mehr verpflichtet ist, sich ständig auf ausgeschriebene Arbeitsstellen zu bewerben, deren Arbeitsbedingungen für sie belastend sein könnten. In der ersten Befragung sagt sie dazu: „In den nächsten Jahren, wenn ich weiß, dass ich in Pension boid gehn konn. Ich hab' jetzt für mich jetzt beschlossen ja, weil ich auch mim AMS das Ganze schon besprochen hab (/) Ich hab meine Versicherungszeiten beieinander (/) Ich hab einen Vertrag da, bis Zweitausendvierundzwanzig (/) Ich lass es mir Zeit, ich mach mir keinen Druck (/) Von dem her, is was dabei, kann ich's mir anschauen, wenn nicht, dann nicht." (Welle 1, 2020/21, Pos. 598).

Dieses Zitat weist auch darauf hin, dass Isabella nicht nur ihre Chancen auf Wiederbeschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt als niedrig wahrnimmt, sondern sich auch unter Druck fühlt, sich laufend auf Arbeitsstellen zu bewerben die für sie nicht gut passen, weil sie beispielsweise aufgrund ihrer gesundheitlichen Voraussetzungen belastend sein könnten. Außerdem fühlt sie sich insgesamt vor Risiken im allgemeinen Arbeitsmarkt abgesichert, den sie als zunehmend unberechenbar einschätzt.

Direkte Abwertung von Außenstehenden

Auch zeigt sich, dass Isabella negativ wahrnimmt, dass es sich um ein Projekt des Arbeitsmarktservice handelt sowie dass die Geschichte von Marienthal dafür aufgegriffen wurde. In den Interviews thematisiert sie, dass die Teilnehmer:innen im aktuellen Kontext nicht mit der Geschichte Marienthals vergleichbar seien, dass es sich um eine ganz andere Zeit handle, dass es nicht so viel Armut gäbe, wie das in der Zwischenkriegszeit der Fall war: „Ok is' an Projekt, schau mer mal, aber i kann's net vergleichen mit 1930, weil des war a ganz andre Zeit. Wir ham unser Leben ja aufgebaut g'habt. wir ham ja Jobs g'habt, wir ham alles g'habt." (Isabella, Welle 3, 2022/23, Pos. 77).

Was Isabella in diesem Zitat zum Ausdruck bringt, ist, dass die Verbindung zu Marienthal Auswirkungen auf die Wahrnehmung des gesamten Projekts habe und ihre jetzige Situation mit der damaligen von Armut geprägten Zeit in Verbindung bringt. Davon will sie sich über alle drei Befragungen hinweg distanzieren und klarstellen, dass dieser Vergleich nicht passend sei. Die Abwehr weist darauf hin, dass sie sich durch den Bezug doppelt abgewertet fühlt, einerseits durch die Arbeitslosigkeit und andererseits dadurch, dass Arbeitslosigkeit auch mit Armut gleichgesetzt wird, was für sie nicht zutrifft.

In den Analysen zeigt sich auch, dass Isabella nicht nur selbst eine überwiegend negative Wahrnehmung zum Jobgarantie-Projekt hat, sie sieht sich auch von Außenstehenden mit negativen Rückmeldungen und Beleidigungen konfrontiert. So erzählt Isabella beispielsweise, dass sie als Projektteilnehmer:innen als arbeitslose Menschen angesehen werden und ihnen zugleich auch zugeschrieben würde, dass sie nicht arbeiten wollen: „Es heißt automatisch die Arbeitslosen. Die woin eh nix oarbeitn" (Welle 1, 2020/21, Pos. 702). Und weiter zeigt sich, dass sie in der Öffentlichkeit auch Beleidigungen erfahren. Isabella erzählt, dass die Produkte, die sie auf dem Markt zum Verkauf anbieten aufgrund ihrer Herkunft angezweifelt werden. Das drückt eine direkte Geringschätzung gegenüber den herstellenden Personen selbst aus und suggeriert, dass die Produkte minderwertig wären, weil sie von vormals langzeitarbeitslosen Personen hergestellt wurden:

„Man merkts ja wenn's am Marktstand stehen, und du die Produkte verkaufen willst: ‚wer weiß von wo das kommt!' Na hallo!?" (Welle 1, 2020/21, Pos. 706-708).

Auch in der dritten Befragung erzählt Isabella, dass in der Ortschaft niemand gut über das Projekt spricht und Menschen immer noch Großteils Abstand halten, was für sie impliziere, dass andere mit den Projektteilnehmenden nichts zu tun haben wollen: „Naja. Sag mer so. Grammat is an Dorf, da kennt aner den andern. Und wenn's jetzt mit an andern red'st, sagt jeder ‚I will mit denen nix zu tun haben, nix hörn', weil's heißt eh nur Arbeitslose." (Welle 3, 2022/23, Pos. 75).

Wie sich hier zeigt, sind die Projektteilnehmer:innen auch mit direkter Abwertung von anderen Personen im Ort konfrontiert. Das hat einerseits damit zu tun, dass das Projekt in einem kleinen Ort umgesetzt wird, in dem nicht wie in größeren Städten Anonymität vorherrscht, sondern sich die Bewohner:innen gegenseitig kennen und im Alltag in der Öffentlichkeit auch treffen. Andererseits steht die Abwertung auch damit in Zusammenhang, dass es ein Projekt für langzeitarbeitslose Menschen ist. Die Teilnehmer:innen tragen damit ein Merkmal, das von anderen negativ wahrgenommen wird und erfahren dafür auch negative Rückmeldungen. In der dritten Befragung zeigt sich jedoch auch, dass sich Isabella der Abwertung durch Außenstehende gegenüber allen Projektteilnehmenden entgegenstellt indem sie sagt: „[…] des find ich nicht für richtig." (Welle 3, 2022/23, Pos. 79). Damit weist sie auch darauf hin, dass sie die negative Sichtweise von Außenstehenden nicht übernimmt, sondern sich dagegen wehrt. Die Verantwortung sich mehr über das Projekt und die Arbeit der Teilnehmenden zu informieren, liege bei außenstehenden Personen selbst.

Pflicht erfüllen

Um den Statuswechsel aus der Langzeitarbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit nach außen zu verteidigen, dient vor allem der Arbeitsvertrag als formaler Aspekte der Beschäftigung, der symbolisch den Status in Beschäftigung vermittelt. So sagt Isabella beispielsweise:

„Sag ich, arbeitslos sind wir eigentlich nicht, weil mir ham alle an Vertrag. Sag ich, mir san nur in einem Projekt drinnen. […] Weil der [Kollege bei MAGMA, Anm. HQ] hat genauso an Vertrag, aus der Arbeitslosen ist er draußen, es ist ein Projekt. Und dann bin ich nicht mehr arbeitslos." (Welle 3, 2022/23, Pos. 73; 79).

In diesem Zitat zeigt sich, dass für Isabella der Arbeitsvertrag zumindest formell eine Differenz zur Arbeitslosigkeit markiert. Auch wenn sie nicht in regulärer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt ist, so kann sie sich durch den Arbeitsvertrag zumindest von dem Status der Langzeitarbeitslosigkeit distanzieren und sich gegen Demütigungen von anderen wehren. Dennoch werden Isabellas Erwartungen an einen Arbeitsplatz im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht erfüllt. Gleichzeitig weiß sie aber auch, dass sie aufgrund ihres Alters im allgemeinen Arbeitsmarkt keine Chancen auf ungeförderte Beschäftigung hat. Daher sagt sie:

„Ja, du kannst kündigen, aber ääh ja dann sagst halt ja, machst halt den Schmarrn mit […], weil ich weiß, wies in der Berufswelt draußen ausschaut." (Welle 3, 2022/23, Pos. 22).

Hier macht Isabella in der abwertenden Formulierung „Schmarrn" deutlich, dass sie das Projekt nicht als ernstzunehmenden Arbeitsplatz wahrnimmt. Weil sie aber, wie beispielsweise auch Josef, bereits der Pension nahe ist, legt sie die Erwartungen an einen ihren Vorstellungen entsprechenden Arbeitsplatz ab. Gleichzeitig bleibt das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt für sie, auch wenn sie sich nicht ernstgenommen fühlt, eine bessere Alternative zur erneuten Arbeitslosigkeit, weshalb sie auch im Projekt bleibt. Isabella geht es dabei vor allem darum, ihre „Pflicht zu erfüllen", bis sie aus ihrem Erwerbsleben in die Pension wechseln kann.

Fazit: Pflicht erfüllen

Während Isabella Dietl anfangs positive Aufwertungserfahrungen durch das Arbeitsplatzangebot macht, nehmen im Verlauf negative Abwertungserfahrungen zu und bleiben überwiegend dominant. Sie steht zu Projektbeginn nur wenige Jahre vor ihrem Pensionsantritt. Nachdem sie sich aufgrund ihres Alters und ihrer gesundheitlichen Einschränkungen vor ihrem Pensionsantritt keine Chancen mehr auf einen Arbeitsplatz ausrechnet, liegt für sie eine Kränkung insbesondere darin, dass die Pensionierung noch nicht möglich ist bzw. bewilligt wird. Ausgehend von dem Typus 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, nimmt sie das Arbeitsplatzangebot als positive Veränderung für sich wahr. Sie sieht es als eine neue Chance, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und erlebt das Angebot daher als eine Aufwertung. Sie fühlt sich trotz ihres höheren Alters wieder gesehen. Obwohl sie sich in der Arbeitslosigkeit bereits alternativ orientiert hat, wünscht sie sich dennoch in Erwerbsarbeit integriert zu werden und auch am Ende ihres Erwerbslebens noch einen anerkannten Beitrag leisten zu können. Im Projekt stellt sie jedoch fest, dass das Arbeitsplatzangebot nicht ihren Vorstellungen von Erwerbsarbeit entspricht, weil sie nicht in

ein privatwirtschaftliches Unternehmen im allgemeinen Arbeitsmarkt weitervermittelt wird, sondern im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt angestellt ist. Das Projekt unterscheidet sie als solches von der „echten Arbeitswelt", zu der sie weiterhin keinen Zugang erhält. Durch das gemeinnützige Anstellungsverhältnis fühlt sie sich in ihren Erwartungen nicht anerkannt, die Differenz zu Erwerbsarbeit bleibt aufrecht, auch weil sie in „einem Projekt" arbeitet. Zugleich erfährt Isabella durch ihre Teilnahme am Projekt direkte Abwertung von Außenstehenden, weil es sich um ein AMS-Projekt für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit handelt. So wird sie durch die Teilnahme mit negativen Zuschreibungen konfrontiert, die sie zuvor nicht auf diese Weise direkt erfahren hat. Hinzu kommt, dass der Bezug zu Marienthal in ihrer Wahrnehmung nicht nur ihre aktuelle Situation abwertet, sondern auch ihr Erwerbsleben und Leben vor der Langzeitarbeitslosigkeit, wodurch sie sich missachtet fühlt. Die Unterstützung, die Isabella in ihrem engen sozialen Umfeld erfährt, kann die fehlende Wertschätzung durch ihre formelle Beschäftigung im Projekt jedoch auch nicht abfedern. Einzig der Arbeitsvertrag sichert Isabella insofern ab, als dass sie sich gegen negative Zuschreibungen wehren kann, weil der Vertrag formal eine Differenz zur Erwerbslosigkeit markiert und sie sich dadurch nicht als ‚arbeitslos' sieht. Gerade im Verlauf erlangt dieser an Bedeutung, um sich Abwertungen von anderen entgegenzustellen und den Status als ‚nicht arbeitslos' zu behaupten. Dennoch bleibt für sie unklar, welchen Status sie tatsächlich erreicht hat. Weil sie für sich aber auch keine Alternative sieht, bleibt sie im Projekt, um dort zumindest ihre Pflicht zu erfüllen. Das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt ist für sie im Gegensatz zur Alternative wieder langzeitarbeitslos zu sein das geringere Übel. Im Verlauf der Zeit überwiegt die Nichtanerkennung in geförderter Beschäftigung als Verbesserung gegenüber der Missachtung in Langzeitarbeitslosigkeit und die Bedeutung der wahrgenommenen Missachtung für Isabellas Selbstwertgefühl nimmt ab, da sie sich zunehmend an dem gesicherten Übergang in Pension orientiert.

7.1.2. Ambivalente Anerkennungserfahrungen und -dynamiken formeller Wiederbeschäftigung

Bisher haben wir unterschiedliche Geschichten und Verläufe kennengelernt, die deutlich machen, wie wichtig die Chance auf Erwerbsarbeit für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit ist. Dabei hat sich gezeigt, dass die gefördert Beschäftigten im Verlauf der Zeit durch die formelle Wiederbeschäftigung in der Arbeitsplatzgarantie ambivalente Anerkennungserfahrungen machen, die sich dynamisch entwickeln. Welche Anerkennungserfahrungen die Teilnehmer:innen machen steht sowohl mit den konkreten Charakteristika der Arbeitsplatzgarantie als auch mit den jeweiligen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit, der Erwerbsbiografie, dem Zeitpunkt im Erwerbsleben und den daraus abgeleiteten Erwartungen an einen Arbeitsplatz in Zusammenhang. So können die Charakteristika der Arbeitsplatzgarantie Aufwertungserfahrungen gegenüber der Langzeitarbeitslosigkeit und dem damit verknüpften Stigma ebenso ermöglichen, wie gegenüber negativen Erfahrungen in früherer Erwerbsarbeit. Aufwertungserfahrungen können durch die spezifischen Charakteristika jedoch auch eingeschränkt werden oder gar entwürdigende Erfahrungen hervorrufen, die sich wiederum als stigmatisierend einordnen lassen. Auf der Ebene der formellen Wiederbeschäftigung lässt sich ein Kontinuum von ambivalenten Anerkennungserfahrungen und -dynamiken abbilden. Aufwertungserfahrungen überwiegen, wenn sich Teilnehmer:innen stärker an der Differenz der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie zu Langzeitarbeitslosigkeit orientieren und durch ihre Projektteilnahme positive Rückmeldungen von anderen erhalten. Abwertungserfahrungen überwiegen hingegen, wenn sich Teilnehmer:innen stärker an der Differenz der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie zu nicht geförderter Erwerbsarbeit orientieren und zudem negative Rückmeldungen von anderen erhalten. Dabei kommen in den unterschiedlichen Wahrnehmungen auch die erwerbsbiografisch bedingten Erwartungen der gefördert Beschäftigten an Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund normativer Ordnungen zum Vorschein. In den beschriebenen Verläufen wird auch die Dynamik der Anerkennungserfahrungen erkennbar die zeigt, dass Anerkennung nicht statisch ist, sondern prozesshaft verläuft und sich entlang von Erfahrungen und Entwicklungen verändern kann. So können sich durch erlebte Auf- bzw. Abwertung im Lauf der Zeit die subjektiven Bezugspunkte der gefördert Beschäftigten verschieben und neue Ansprüche an Erwerbsarbeit entstehen. Dieses Kontinuum ambivalenter Anerkennungserfahrungen und -dynamiken soll nun im Folgenden anhand der Darstellung der Auf- und Abwertungserfahrungen durch die formelle Wiederbeschäftigung als Statuswechsel in Beziehung zueinander deutlich werden.

Arbeitsplatzangebot

Den gefördert Beschäftigten ist zunächst gemeinsam, dass sie das *Arbeitsplatzangebot* als Chance auf einen Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit aufwertend wahrnehmen. Das Arbeitsplatzangebot steht in Kontrast zur negativ erlebten Langzeitarbeitslosigkeit und dabei insbesondere zum Ausschluss von Erwerbsarbeit, der bei allen Betroffenen Spuren hinterlassen hat. Auch wenn die Ausgangssituation der Befragten in der Langzeitarbeitslosigkeit unterschiedlich ist, so hatten doch alle auf eine Chance auf Wiederbeschäftigung und einen Arbeitsplatz gehofft. Obwohl die Befragten arbeiten wollten, machten sie jahrelang die negative

Erfahrung keinen Zugang zu Erwerbsarbeit zu erhalten. Zahlreiche Bewerbungen wurden abgelehnt oder oft gar nicht beantwortet, wie beispielsweise Jana im Interview erzählt. Teilnehmer:innen wie Kurt oder Isabella erzählen, dass sie aufgrund von individuellen Merkmalen wie dem Alter oder gesundheitlichen Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt regelmäßig abgelehnt werden und sich dadurch ausgeschlossen fühlen. Die Betroffenen erleben diesen Ausschluss von Erwerbsarbeit subjektiv als Geringschätzung ihrer bisheriger Leistungen und Qualifikationen, sobald sich die Zahl der Absagen häuft, wie auch Röwer (2020) feststellt (S. 226). Außerdem hinterlassen diese Erfahrungen im Kontext der öffentlichen Debatte und Individualisierung von Schuld an Arbeitslosigkeit das kränkende Gefühl, im allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund individueller Voraussetzungen nicht gut genug zu sein oder auch einfach *nicht (mehr) gebraucht zu werden,* wie Kurt es beschreibt. Schon Voswinkel (2001) schreibt, dass durch den Ausschluss vom allgemeinen Arbeitsmarkt bei den Betroffenen das verletzende „Gefühl der Überflüssigkeit" entsteht (S. 285). Hier setzt das Arbeitsplatzangebot an und ermöglicht den Befragten die aufwertende Erfahrung, dass ihre Arbeitskraft wieder nachgefragt und gebraucht wird. Sie erhalten also erstmals wieder einen Zugang zu Erwerbsarbeit, der ihnen trotz individueller Bemühungen lange Zeit verwehrt blieb. Für Befragte wie Isabella liegt die Aufwertungserfahrung beispielsweise darin, dass sie wieder gesehen wird und sich jemand darum bemüht, älteren Arbeitssuchenden eine Beschäftigung zu ermöglichen. Obwohl sie weiß, dass der Arbeitsmarkt diese Personengruppe strukturell ausschließt, bleibt die Teilhabe an Erwerbsarbeit für sie ein wichtiger Teil ihrer Identität. Der Zugang zu Erwerbsarbeit ermöglicht den Befragten, sich wieder als respektable „Arbeitsmarktbürger:innen" (Wimbauer & Motakef, 2020, S. 325) wahrzunehmen, die arbeiten *wollen*. Das Arbeitsplatzangebot schafft außerdem Gleichstellung mit anderen Arbeitsmarktteilnehmenden. Für Befragte wie Jana signalisiert das Angebot, dass sie nicht selbst an ihrer Langzeitarbeitslosigkeit schuld ist, weil sie „dumm" oder „zu faul" sei, sondern äußere Umständen dazu beigetragen haben. Dass ihr Wunsch nach Erwerbsarbeit gesehen und ernstgenommen wird ermöglicht ihr, sich von dem Stigma zu lösen. Das unterschiedliche Ausmaß der Aufwertungserfahrung unter den Befragten ist auf die unterschiedlichen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit zurückzuführen. Die Teilnehmer:innen der Typen des *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie* (2) und des *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie* (3) ordnen die Gründe für ihre Langzeitarbeitslosigkeit vor allem strukturell ein und fühlen sich durch das Arbeitsplatzangebot in ihrem Selbstbild nun auch wieder von außen bestätigt. Die Teilnehmer:innen des Typus *entwertetes Selbst in einer prekären Erwerbsbiografie* (1) können die internalisierte Schuldzuschreibung durch das Arbeitsplatzangebot ablegen und eine positive Selbstbeziehung herausbilden.

Arbeitsvertrag

Eine weitere zentrale Aufwertungserfahrung die allen Teilnehmer:innen gemein ist, ist der unterzeichnete, sozialversicherungspflichtige Arbeitsvertrag. Dieser besiegelt das Ende der Langzeitarbeitslosigkeit. Unabhängig von der tatsächlichen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnis legitimiert der Arbeitsvertrag den Statuswechsel der Befragten und hat dadurch eine große Bedeutung. Diese Bedeutung bleibt über das gesamte Arbeitsplatzgarantieprojekt hinweg aufrecht. So erzählen sowohl Teilnehmer:innen wie Jana als auch jene wie Isabella über alle drei Befragungswellen hinweg, dass sie einen Arbeitsvertrag haben und schon allein deshalb nicht mehr „langzeitarbeitslos" sind. Zugleich sind die

gefördert Beschäftigten durch den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag rechtlich Arbeitnehmer:innen gleichgestellt und leisten ihren Beitrag, indem sie Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben zahlen. Sie wechseln also ihre Rolle und tragen zum Sozialversicherungssystem bei. Das ermöglicht den Beschäftigten die Loslösung aus der stigmatisierten Langzeitarbeitslosigkeit und die Erfahrung, als gleichberechtigtes Subjekt Selbstachtung zu erlangen. Der sozialversicherungspflichtige Arbeitsvertrag hat zwei wichtige Funktionen im Verlauf des Projektes: Einerseits ist er grundlegende Ausgangsbedingung für die Aufwertungserfahrung der vormals langzeitbeschäftigungslosen Personen, andererseits dient er dem Beweis ihres Status gegenüber Außenstehenden, sollte dieser infrage gestellt werden.

Arbeitslohn

Der vertraglich geregelte Arbeitslohn verstärkt die Aufwertungserfahrung durch die formelle Wiederbeschäftigung für manche Teilnehmer:innen symbolisch. Das gilt vor allem für Teilnehmer:innen des Typus 1, die in einer prekären Lebenssituation sind und auch die Zuschreibungen negativer Charaktereigenschaften in der Langzeitarbeitslosigkeit internalisiert haben und sich daher selbst abwerten. Für sie symbolisiert der Arbeitslohn einen Ausstieg aus der Abhängigkeit, in der sie sich selbst als Last für andere bzw. die Gesellschaft oder den Staat wahrnehmen. Der selbst verdiente Arbeitslohn, den sie im Rahmen der formellen Wiederbeschäftigung für eine Gegenleistung bekommen, ermöglicht ihnen, sich von der erlebten und verinnerlichten Stigmatisierung zu lösen. So beschreibt beispielsweise Christian, *er komme sich zumindest nicht mehr so vor, als läge er dem Staat auf der Tasche*. Die finanzielle Abhängigkeit ohne die Möglichkeit eine Gegenleistung zu erbringen, haben diese Befragten in der Langzeitarbeitslosigkeit als schamhaft empfunden. Das gilt sowohl gegenüber abstrakten Anderen wie dem Staat oder der Gesellschaft, aber auch gegenüber konkreten Anderen, wie der Familie oder Beziehungspartner:innen. Letzteres betrifft insbesondere Frauen, die aufgrund ihrer früheren Arbeitstätigkeiten und langen Erwerbslosigkeit nur ein sehr geringes Leistungsbezug hatten und daher von ihrem Partner finanziell abhängig waren. Die Aufwertungserfahrung für Teilnehmer:innen des Typ 1 ist also auch deshalb möglich, weil sie in der Notstandshilfe nur sehr geringe Leistungen erhalten haben, aber auch in ihren prekären Erwerbssituationen vor der Langzeitarbeitslosigkeit schlecht verdient haben. Da der kollektivvertragliche Lohn in der geförderten Beschäftigung niedrig ist und die Voraussetzung nur, dass der Lohn nicht niedriger als der vorangegangene Leistungsbezug sein darf, erfüllt er nicht für alle die gleiche aufwertende Funktion. Dass das Thema von jenen, die vor der Langzeitarbeitslosigkeit besser verdient haben nicht angesprochen oder nur belächelt wird bedeutet jedenfalls, dass der Arbeitslohn für diese Teilnehmer:innen nicht zu einer symbolischen Aufwertung beiträgt. Es deutet aber auch darauf hin, dass in der niedrigen geförderten Entlohnung für diese Teilnehmer:innen eine Beschämung liegen könnte und deshalb nicht zum Thema gemacht wird.

Ein Hinweis auf eine eingeschränkte Aufwertungserfahrung durch die grundsätzlich niedrige Entlohnung liegt in der beobachtbaren Veränderung im Verlauf bei jenen Teilnehmer:innen, die sich durch den Arbeitslohn anfangs aufgewertet fühlen. Denn mit der Zeit zeigt sich, dass sich diese zunehmend einen höheren Lohn wünschen, auch um sich mehr

leisten zu können. So erzählt beispielsweise Jana, dass sie durch den regelmäßigen Lohn *Schulden abbezahlen* konnte, sich ihre Hobbies, wie *zeichnen* wieder leisten und wieder mehr unternehmen kann, wie ins *Kino* oder *zum Heurigen gehen*. Dennoch wünscht sie sich ein höheres Einkommen und möchte in Zukunft mehr Stunden, bestenfalls in Schichtarbeit arbeiten, um mehr zu verdienen. Andererseits geht es diesen Teilnehmer:innen im Verlauf zunehmend darum, dass ihre Leistung bei der Arbeit angemessen bewertet wird. Daher wünscht sich Richard beispielsweise, dass die gefördert Beschäftigten je nach Leistung unterschiedlich viel verdienen und er für seine Mehrleistung höher entlohnt wird als andere Projektteilnehmer:innen. In dieser Entwicklung zeigt sich einerseits, dass der Arbeitslohn sowohl symbolisch aufwertend als Zeichen der Unabhängigkeit und gesellschaftlichen Anerkennung wahrgenommen werden kann (vgl. Ramos Lobato, 2017) und andererseits auch durch fehlende evaluative Anerkennung als normativ abwertend erlebt werden kann. Besonders spannend ist hier, dass zunehmende Aufwertungserfahrungen für manche Teilnehmer:innen im Verlauf dazu führen, dass sich ihre Erwartungen an einen angemessenen Arbeitslohn verändern (vgl. Achatz et al., 2024) und sich dessen Funktion und Bedeutung verschiebt.

Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (GBP)

Die Anstellung erfolgt in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (GBP), das für die Teilnehmer:innen im Ort Gramatneusiedl geschaffen wurde. Entsprechend wechseln die Befragten durch die formelle Wiederbeschäftigung aus der Langzeitarbeitslosigkeit in ein staatlich subventioniertes Beschäftigungsprojekt. Die Analysen zeigen, dass dieses Anstellungsverhältnis sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Ob die Beschäftigten durch das Anstellungsverhältnis Auf- oder Abwertungserfahrungen machen, hängt zunächst insbesondere von ihren Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit sowie ihren erwerbsbiografisch bedingten Erwartungen an einen Arbeitsplatz und ihren normativen Bezugspunkten ab. Für einige Teilnehmer:innen liegt bereits in der Anstellung im GBP eine Aufwertung, weil sie kaum oder keine besonderen Erwartungen an einen Arbeitsplatz haben. Vielmehr zählt für sie nur beschäftigt und dadurch nicht mehr langzeitarbeitslos zu sein. Jedes Beschäftigungsverhältnis ist für sie eine Verbesserung zur vorherigen Situation, weil es ihnen einen Ausweg aus der sozialen Abwertung ermöglicht. Das gilt insbesondere für jene Teilnehmer:innen welche, wie beispielsweise Jana, die negativen Zuschreibungen von Charaktereigenschaften, die mit Langzeitarbeitslosigkeit in Verbindung gebracht werden, verinnerlicht und sich selbst abgewertet haben (Typ 1). Ähnlich ist es für Teilnehmer:innen wie Kurt oder Emmanuel, für die das Anstellungsverhältnis kurz vor der Pension bedeutet, dass sie keinem Druck durch das Arbeitsmarktservice ausgesetzt sind und sich nicht weiter (erfolglos) bewerben müssen – *bis zur Pension in Ruhe arbeiten können*, wie Kurt es beschreibt. Im Vordergrund steht sowohl für Typ 1, also auch für Typ 3 - Teilnehmer:innen hierbei, dass sie sich von der Stigmatisierung lösen können. Die Aufwertung liegt vor allem in der passiven Nichtanerkennung, die eine Verbesserung zur vorangegangenen Missachtung darstellt (vgl. Voswinkel, 2001), weil diese Teilnehmer:innen nicht mehr als ‚minderwertig' herabgewürdigt werden.

Zugleich sind insbesondere jüngere Teilnehmer:innen des Typus *entwertetes Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* (1), die noch längere Zeit in ihrem Erwerbsleben vor sich haben, aufgrund der Anstellung in einem GBP in ihrem Statuswechsel ein Stück weit verunsichert, wodurch die Aufwertungserfahrung eingeschränkt bleibt. Die Verunsicherung rührt daher, dass die Teilnehmer:innen nicht in Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt und in die Privatwirtschaft vermittelt werden. So sind Teilnehmer:innen wie beispielsweise Christian anfangs verunsichert, weil im Beschäftigungsprojekt nicht wie für Lohnarbeit üblich, Geld für ein profitorientiertes Unternehmen erwirtschaftet wird. In seiner Wahrnehmung weicht das Projekt daher von ‚richtiger' Arbeit ab und ermöglicht zwar eine Verbesserung gegenüber der Langzeitarbeitslosigkeit, nicht jedoch einen tatsächlichen Übergang in Beschäftigung. So wird das Projekt als „Auffangpolster" (Christian, Welle 1, 2020/21, Pos. 201) wahrgenommen, bis ein Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt und aufgrund des Fördercharakters gegenüber ungeförderter Beschäftigung zunächst abgewertet. Diese Wahrnehmung verändert sich im Verlauf jedoch zunehmend, als die Arbeit der gefördert Beschäftigten immer stärker nachgefragt wird. Diese Veränderung tritt unter anderem ein, weil mit der Zeit sogenannte *MAGMA-Mäuse* eingeführt werden, mit denen Kund:innen Produkte und Dienstleistungen erwerben können, die im Beschäftigungsprojekt produziert werden. *MAGMA-Mäuse* können bei der Gemeinde gekauft und dann im Projekt eingelöst werden und decken finanziell einen Teil der Eigenerwirtschaftungskosten ab. Diese Symbolik vermittelt den gefördert Beschäftigten einen finanziellen Wert ihrer Arbeitsleistung, wodurch die anfängliche Verunsicherung durch die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt in den Hintergrund tritt und diesen Teilnehmer:innen zunehmend das Gefühl gibt, dass sie einen ‚richtigen' Arbeitsplatz haben. Außerdem können durch die *MAGMA-Mäuse* mehr Personen im Ort und in umliegenden Gemeinden die Angebote aus dem Beschäftigungsprojekt in Anspruch nehmen, wodurch die Nachfrage stark ansteigt und sich das Projektimage verbessert. Dieser wahrgenommene Statuswechsel trägt wesentlich zur Steigerung des Selbstwertgefühls bei.

Im Verlauf unterstützt die Arbeitsplatz*garantie* diese Aufwertungserfahrung durch den Zugang zu Erwerbsarbeit für Teilnehmer:innen des Typ 1 aufgrund ihrer prekären Erwerbsbiografie und Lebenssituation. Da der geförderte Arbeitsplatz unabhängig von wirtschaftlichen Entwicklungen für den Zeitraum von dreieinhalb Jahren zur Verfügung gestellt wird, bleibt der Zugang abgesichert. Teilnehmer:innen wie beispielsweise Ioana oder Christian fühlen sich dadurch vor Risiken auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschützt. Ioana ist froh über das gesicherte Anstellungsverhältnis, weil sie für diesen Zeitraum keine Existenzängste hat. Auch für Christian liegt in der Garantie eine Aufwertung gegenüber seinen Erfahrungen in früherer Erwerbsarbeit in der Privatwirtschaft, auf die man sich nicht verlassen könne. Im Verlauf beginnen diese Teilnehmer:innen sich durch das für dreieinhalb Jahre garantierte Anstellungsverhältnis auf das Projekt zu verlassen und können sich dadurch stabilisieren.

Eine Aufwertungserfahrung liegt für diese Beschäftigten darin, dass für die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt ihre persönlichen und gesundheitlichen Bedürfnisse berücksichtigt werden, um das Beschäftigungsverhältnis für den gesamten Zeitraum von dreieinhalb Jahren zu ermöglichen. Um allen vormals langzeitbeschäftigungslosen Personen

den Zugang zur geförderten Beschäftigung zu ermöglichen, können die Arbeitszeiten im GBP individuell angepasst werden und die Teilnahmebedingungen sind niederschwellig. Das bedeutet, dass Personen mit Betreuungspflichten oder gesundheitlichen Einschränkungen ihre Arbeitszeiten mitgestalten und niedrig halten können. Zudem gibt es kaum Konsequenzen, wenn die Teilnehmer:innen zu spät kommen oder Termine verpassen. Für diese Teilnehmer:innen ist die Rücksichtnahme eine wichtige positive Erfahrung, weil sie aufgrund ihrer Betreuungspflichten oder ihrer gesundheitlichen Situation oft von Erwerbsarbeit ausgeschlossen waren, in der die Anpassung an die gegebenen Bedingungen erwartet wurde. Teilnehmer:innen, wie beispielsweise Ioana, fühlen sich in ihren persönlichen Bedürfnissen wahr- und ernstgenommen, weil im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt auf ihre Betreuungsaufgaben Rücksicht genommen wird, sodass sie Erwerbs- und Carearbeit vereinbaren kann. Das steht oft auch in Kontrast zu Anforderungen des Arbeitsmarktservice, wenn verpflichtende Termine mit Kinderbetreuungspflichten kollidieren, insbesondere aber zu früheren Arbeitsverhältnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt, in denen auf Betreuungspflichten gar keine Rücksicht genommen wurde. Diese positive Erfahrung nimmt im Zeitverlauf zu, weil diese Teilnehmer:innen feststellen, dass die Rücksichtnahme aufrecht bleibt und die niederschwelligen Teilnahmebedingungen ihnen die geförderte Beschäftigung laufend ermöglichen. Auch Christian muss seine Arbeitszeiten stets an seine privaten Pflegeverpflichtungen und seine gesundheitlichen Bedürfnisse anpassen und kann trotzdem weiterhin im GBP angestellt bleiben. Zunehmend gewinnt er dadurch ein Gefühl von Sicherheit und fühlt sich im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses als Person mit privaten Verpflichtungen gesehen und akzeptiert. Die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt stellt schließlich sowohl eine positive Differenz zur stigmatisierten Langzeitarbeitslosigkeit als auch zu ihrer früheren Erwerbstätigkeit vor der Langzeitarbeitslosigkeit dar.

Die Analysen zeigen, dass sich für einige Teilnehmer:innen die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt als hinderlich herausstellt, um die erwartete Aufwertung zu erfahren. Das steht insbesondere damit in Zusammenhang, dass das Beschäftigungsprojekt in Differenz zur „echten Arbeitswelt“ bzw. zum „ersten Arbeitsmarkt“, wie Nadine es bezeichnet, wahrgenommen wird. Diese Entwicklung lässt sich vor allem bei Beschäftigten des Typus 2, dem *entwerteten Selbst mit einer unterbrochenen Erwerbsbiografie* beobachten, die vor der Langzeitarbeitslosigkeit längere Zeit gearbeitet und bestimmte Vorstellungen von einem Arbeitsplatz haben. Diese Teilnehmer:innen sind von dem tatsächlichen Anstellungsverhältnis enttäuscht, weil ihre Erwartungen an einen Arbeitsplatz im Projekt nicht erfüllt werden. Sie streben nach einer Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Das GBP liegt im sogenannten ‚zweiten‘ oder ‚sozialen‘ Arbeitsmarkt jedoch außerhalb und hat eine Sonderstellung. Auch Teilnehmer:innen des Typ 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie* zeigen sich enttäuscht, dass es sich nicht um einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt handelt. Die Enttäuschung liegt darin, dass diese Teilnehmer:innen wissen, dass ihr Alter das größte Hindernis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist und sie sich ein Anstellungsverhältnis erwartet haben, welches ihren Arbeitserfahrungen und ihrer Erwerbsbiografie entspricht. Stattdessen finden sie sich im GBP abseits des allgemeinen Arbeitsmarktes in einem Anstellungsverhältnis wieder, das zwar eine Aufwertung aus der Langzeitarbeitslosigkeit, aber nicht den erwarteten

Statuswechsel ermöglicht. Durch die Sonderstellung des GBP im Arbeitsmarkt bleibt ihre Aufwertungserfahrung eingeschränkt, weil sie sich nicht als vollwertige Erwerbstätige wahrnehmen.

Zusätzlich machen diese Teilnehmer:innen Abwertungserfahrungen, weil das Beschäftigungsprojekt gemeinnützig organisiert ist. Beispielsweise kennzeichnet für Teilnehmer:innen wie Nadine oder Josef nur ein Beitrag zur Gewinngenerierung einen ‚echten' Arbeitsplatz, während Gemeinnützigkeit als weniger wert angesehen wird. Weil sie davon ausgehen, dass gemeinnützige oder gemeinwohlorientierte Arbeit weniger Wert zugeschrieben wird, fühlen sie sich selbst gegenüber gewinnorientierten Organisationen abgewertet. Denn um sich als wertvoller Teil der Gesellschaft wahrnehmen zu können, müsse man *etwas Produktives machen*, meint beispielsweise Nadine. Durch die Gemeinnützigkeit fühlen sich diese Teilnehmer:innen mit der Anstellung im Beschäftigungsprojekt in ihrer Wahrnehmung als Arbeiter:innen zweiter Klasse, wie Josef es formuliert, sie ermöglicht ihnen nicht, ihren früheren Erwerbsstatus zurückzubekommen. Dazu trägt wesentlich bei, dass viele Ideen im Projekt nicht umgesetzt werden können, weil das Angebot bereits besteht und das GBP privaten Unternehmen keine Konkurrenz machen darf. So vermittelt die gemeinnützige Organisation des Projektes und die damit verknüpften institutionellen Vorgaben weiterhin das Gefühl, dass die Arbeitskraft dieser Teilnehmer:innen auf dem Arbeitsmarkt nicht gebraucht wird. Bei Josef zeigt sich beispielsweise besonders deutlich, dass er es als beleidigend wahrnimmt, dass die Teilnehmer:innen aufgrund der Gemeinnützigkeit und Konkurrenzklausel zweitrangig sind. Diese Teilnehmer:innen fühlen sich dadurch in ihrem Leistungsethos, das sie aufgrund ihrer Erwerbsbiografie mitbringen und dem sie einen zentralen Stellenwert beimessen, eingeschränkt. Sie haben gar nicht die Möglichkeit, eine aus ihrer Sicht gesellschaftlich anerkannte Leistung zu erbringen. Diese Wahrnehmung der Abwertung wird durch die staatliche Förderung des Projektes verstärkt, weil damit Abhängigkeit vom Staat signalisiert wird und politische Entscheidungen für den Erhalt des Beschäftigungsverhältnis relevanter sind als die individuelle Leistungserbringung. Somit haben diese Teilnehmer:innen das Gefühl, sie sind nicht für ihre Arbeitsleistung angestellt, sondern nur um nicht als ‚arbeitslos' aufzuscheinen. Das GBP vermittelt also den Eindruck eines Selbstzwecks ohne tatsächlich relevantem Beitrag. Darin liegt nicht nur die Enttäuschung ihrer Erwartung an das Anstellungsverhältnis, sondern auch eine Kränkung ihres Selbstverständnisses als Leistungsträger:innen. Diese Wahrnehmung spiegelt sich auch darin wider, dass diese Teilnehmer:innen die Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse zum Teil stark ablehnen. So wiederholt beispielsweise Celine mehrmals, dass ein Arbeitsplatz von strengen Vorschriften gekennzeichnet sei, an die man sich auch gegen den eigenen Willen halten muss, um dem Arbeitsmarkt zugerechnet und ernstgenommen zu werden. Sie meint dazu beispielsweise, *in der echten Arbeitswelt könne man nicht einfach kommen und gehen wie es einem passe*. Entsprechend nehmen diese Teilnehmer:innen das GBP nicht als ‚echten' Betrieb wahr. *Wie ein Kindergarten*, sei das Beschäftigungsprojekt laut Celine, womit sie darauf verweist, dass den gefördert Beschäftigten zu viel zugestanden wird, um das Anstellungsverhältnis ernstnehmen zu können. Die negative Wahrnehmung hängt auch damit zusammen, dass diese Befragten bereits in der Langzeitarbeitslosigkeit um die Aufrechterhaltung ihres Arbeits- und Leistungsethos kämpfen, das durch die Anstellung im GBP weiterhin in Frage gestellt bleibt.

Zugleich fühlen sich auch diese gefördert Beschäftigten im für drei Jahre garantierten Arbeitsverhältnis abgesichert. Die Garantie des Arbeitsverhältnisses sichert die Befragten vor jeglichen Arbeitsmarktrisiken ab, wie Celine oder Josef betonen. Gerade zu Projektbeginn ist dieser Aspekt aufgrund der pandemiebedingt schlechten Arbeitsmarktlage relevant, weil den Teilnehmenden klar ist, dass sich die Aussichten auf Arbeitsplätze im allgemeinen Arbeitsmarkt für viele verschlechtert haben. Während viele ihren Arbeitsplatz verloren haben, ist den Projektteilnehmer:innen ein Arbeitsplatz garantiert, den sie unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen auch nicht verlieren können. Zugleich fühlen sich die Befragten entlastet, weil auch bei weiterhin erfolgloser Suche nach einem nicht geförderten Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt in den Jahren der Projektlaufzeit für sie keine Verschlechterung eintreten kann. Das garantierte Arbeitsverhältnis nimmt einigen den in der Langzeitarbeitslosigkeit bestehenden Druck, unter Umständen unpassende Arbeitsplätze im allgemeinen Arbeitsmarkt annehmen zu müssen. Gerade für jene mit gesundheitlichen Belastungen stellt es eine reale Sorge in der Langzeitarbeitslosigkeit dar, aus Mangel an Alternativen in die Pflicht zu kommen, einen gesundheitsschädigenden Arbeitsplatz annehmen zu müssen. Durch das garantierte Arbeitsverhältnis können sie nun unbesorgt auf ihre Bedürfnisse Rücksicht nehmen und, wie Isabella sagt, *schauen, ob ein passender Job dabei ist*. Falls nicht, bleiben sie abgesichert und sind formal in einem garantierten Arbeitsverhältnis, auch wenn sie keinen (angemessenen) Arbeitsplatz finden. Diese Entlastungen durch das abgesicherte Arbeitsverhältnis nehmen die Teilnehmer:innen trotz ihrer Enttäuschung über das Anstellungsverhältnis im GBP positiv wahr. Dabei nimmt die Arbeitsplatzgarantie für diese Teilnehmer:innen eine rechtliche Sicherungsfunktion sozialpolitischer Natur ein und sichert diese aus ihrer Sicht besser vor Risiken ab als andere bestehende Instrumente.

AMS-Projekt und Projektimage

Die öffentliche Wahrnehmung und das Projektimage des Arbeitsplatzgarantieprojektes sind für die Auf- bzw. Abwertungserfahrungen der gefördert Beschäftigten durch die formelle Wiederbeschäftigung besonders zentral. Das steht insbesondere damit in Zusammenhang, dass das Projekt in einem kleinen Ort in Niederösterreich umgesetzt wird, in dem sich die Bewohner:innen zumeist kennen und das Projekt öffentlich sichtbar ist. Dabei zeigt sich anfangs, dass alle Teilnehmer:innen negative Erfahrungen machen, weil das Projekt eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme des Arbeitsmarktservice für langzeitarbeitslose Menschen ist. Die Verbindung zum Arbeitsmarktservice und auch der Kontext zur Geschichte Marienthals werden abgewertet. Nicht nur ist öffentlich bekannt, dass das Projekt vom Arbeitsmarktservice Niederösterreich initiiert und finanziert ist, auch dessen Logo ist am Hauptgebäude des gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes vor Ort gut sichtbar angebracht. Zudem ist öffentlich durch zahlreiche Medienberichte bekannt, dass es sich um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit handelt. Die gefördert Beschäftigten erleben die Abwertung auch in direkten Interaktionen im Ort. So erzählt beispielsweise Kurt über zwei Wellen hinweg von geringschätzigen Beleidigungen, die sie bei der Arbeit im Ort von anderen erfahren, aber auch im Rahmen einer Fernsehreportage äußern sich Dorfbewohner:innen abfällig über die gefördert Beschäftigten. Er nimmt die aufgeschnappten Aussagen als Entwürdigung wahr, fühlt sich dadurch in seinem Selbstbild gekränkt und reagiert wütend. Auch bei Teilnehmer:innen wie Christian zeigt sich, dass er

anfangs die Außenwahrnehmung negativ einschätzt, wovon seine eigene Wahrnehmung zum Projekt beeinflusst ist und die Aufwertung seines Selbstwertgefühls eingeschränkt bleibt. *Ein Projekt für Arbeitslose, die nichts arbeiten wollen*, sei die geteilte Meinung von Außenstehenden.

Teilnehmer:innen wie Celine, Josef oder Jana machen solche negativen Erfahrungen zusätzlich im nahen sozialen Umfeld, wodurch die Abwertungserfahrungen durch das private Umfeld noch verstärkt werden. Celine wird in ihrem sozialen Umfeld für die Teilnahme am gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt von Familie und Freund:innen ausgelacht, Josef wird mit Desinteresse und Gleichgültigkeit begegnet, weil der geförderte Arbeitsplatz im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt von seiner Frau und seinen Freunden nicht ernstgenommen wird. Janas familiäres Umfeld wertet sie weiterhin als ‚arbeitslos' ab. Aufgrund der staatlichen Förderung wird Jana von ihrer Familie vorgeworfen, weiterhin ungerechtfertigterweise von Steuergeld und damit von ihnen finanziert zu werden, wodurch sich Jana laufend persönlich gekränkt fühlt.

Während alle gefördert Beschäftigten anfangs Abwertungserfahrungen aufgrund der Verbindung zum Arbeitsmarktservice und zu Marienthal machen, zeigen sich im Verlauf unterschiedliche Entwicklungen bei unterschiedlichen Teilnehmer:innen. Für manche Teilnehmer:innen bleibt das negativ wahrgenommene Projektimage im Zeitverlauf aufrecht und hat entsprechend negative Auswirkungen auf ihr Selbstwertgefühl. Für sie ist insbesondere die Sichtbarwerdung der Langzeitarbeitslosigkeit im Beschäftigungsprojekt problematisch. Das gilt vor allem für Teilnehmer:innen des Typ 2 *kämpfendes Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie*, aber auch Teilnehmer:innen des 3. Typus *alternatives Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*. Sie hatten vor der Langzeitarbeitslosigkeit kontinuierliche Erwerbsbiografien und bringen viel Arbeitserfahrung im Erwerbsverlauf in das Projekt mit. Die Ausgangssituation in der Langzeitarbeitslosigkeit war von der aktiven Abwehr von negativen Zuschreibungen und damit von einem Kampf um ein positives, anerkanntes Selbstbild, oder von alternativen Lebensorientierungen und dem Hochhalten der kontinuierlichen Erwerbsbiografie geprägt. Dazu gehört auch, dass sie sich mit dem Status ‚langzeitbeschäftigungslos' sowie den damit verbundenen negativen Zuschreibungen nicht identifizieren. Die Beschäftigung in einem geförderten Projekt für Langzeitarbeitslose, führt bei diesen Teilnehmer:innen zu Gefühlen von Scham, Wut und Ärger und lässt eine besonders tiefgreifende Kränkung vermuten. So betont Isabella beispielsweise über alle Befragungen hinweg, dass sich die Situation der Teilnehmenden heute doch gar nicht mit jener in der Zwischenkriegszeit vergleichen ließe, weil *sie ein Leben aufgebaut und Jobs hatten*, im Gegensatz zu den damaligen ‚Arbeitslosen von Marienthal'. Auch Celine betont mehrmals, dass es sich bei der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie um ein Projekt für langzeitarbeitslose Menschen handelt, mit dem ein negatives Image verbunden sei. Durch die formelle Wiederbeschäftigung im Arbeitsplatzgarantieprojekt kommt nun ihr Arbeitsmarktstatus zum Vorschein, von dem sie sich in der Langzeitarbeitslosigkeit distanziert haben. Die Langzeitarbeitslosigkeit stellt die Grundlage für die Teilnahme am Projekt dar, ohne dass die gefördert Beschäftigten den erwarteten formellen Statuswechsel gänzlich vollziehen können. Ihre Abhängigkeit vom Arbeitsmarktservice und ihr Status werden dadurch insbesondere im kleinen Ort Gramatneusiedl für andere sichtbar und sie öffentlich als langzeitarbeitslose Menschen in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme markiert. Die Abwertung in der Langzeitarbeitslosigkeit

verschiebt sich für diese Teilnehmer:innen in das Beschäftigungsprojekt, verletzt ihre Erwartung auf eine positive Bestätigung ihres Selbstbildes und führt dazu, dass sie sich in ihrer Würde angegriffen fühlen und weiterhin aktiv von dem Projekt distanzieren müssen, um ihre Identität aufrecht halten zu können. Diese wahrgenommene Abwertung bleibt für diese gefördert Beschäftigten im Verlauf aufrecht. Selbst wenn ein Wechsel in ein nicht gefördertes Beschäftigungsverhältnis in den allgemeinen Arbeitsmarkt stattfindet, wie beispielsweise bei Nadine oder Celine, distanzieren sich diese Befragten auch retrospektiv weiterhin von dem Projekt.

Auf der anderen Seite zeigt sich, dass auch eine positive Wahrnehmung der Entwicklung des Projektimages möglich ist, die die Aufwertungserfahrungen einiger Teilnehmer:innen im Verlauf verstärkt. Anders als andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen hat dieses Projekt eine Sonderstellung und erfährt besonders viel mediale und öffentliche Aufmerksamkeit. Im Verlauf verändert sich die öffentliche Wahrnehmung des Arbeitsplatzgarantieprojektes insgesamt, da zahlreiche positive Medienberichte dazu beitragen dessen Reputation zu verbessern. Unterschiedliche Gruppen aus verschiedenen Organisationen kommen nach Gramatneusiedl, um sich das Arbeitsplatzgarantieprojekt anzuschauen, wodurch die Teilnehmer:innen viel positive Aufmerksamkeit erhalten. Auch das Interesse im Ort und in Nachbargemeinden nimmt im Verlauf zu und die Teilnehmer:innen bekommen mit, dass sich Bürgermeister in umliegenden Gemeinden ein ähnliches Projekt wünschen. Da sich durch das Projekt im Ort einiges zum Positiven verändert, rückt der Gewinn für die Gemeinde in den Vordergrund, der erst im Verlauf der Zeit sichtbar wird. Diese Entwicklung hängt insbesondere mit bestimmten Arbeitstätigkeiten im Projekt zusammen, die im Verlauf eine Aufwertung erfahren. Daher sind es insbesondere jene Teilnehmer:innen, die in der Grünraumpflege, den Renovierungsarbeiten und der Werkstatt tätig sind, die von dem positiven Image des Projektes profitieren. Mehrfache Aufwertungserfahrungen machen hier Teilnehmer:innen des Typus *entwertetes Selbst in einer prekären Erwerbsbiografie* (1), die erstmals in ihrer Erwerbsbiografie positive Rückmeldungen für ihre Erwerbsarbeit erhalten, die sich positiv auf ihr Selbstwertgefühl und ihr Selbstvertrauen auswirken. Aufwertungserfahrungen machen auch Teilnehmer:innen des Typus *alternatives Selbst nach einem Bruch mit der Erwerbsbiografie* (3), die kurz vor ihrer Pension wieder einen positiven Status in Erwerbsarbeit einnehmen können und auch im Ort respektiert und geschätzt werden. So erzählt beispielsweise Kurt, dass das Projekt die Menschen im Ort auch zusammenbringt und von diesen wertgeschätzt wird, weil es positiv zum Ortsgeschehen und Ortsbild beiträgt.

7.2. Zusammenfassung zur formellen Wiederbeschäftigung

Insgesamt hat sich gezeigt, dass die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit durch die formelle Wiederbeschäftigung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt ambivalente Anerkennungserfahrungen und -dynamiken für die gefördert Beschäftigten bereithält. Diese machen in unterschiedlichem Ausmaß Erfahrungen von Anerkennung, Nichtanerkennung und Missachtung im Verlauf des Projektes. Grundsätzlich ist der Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit für alle Beschäftigten zunächst mit Aufwertungserfahrungen verbunden. Diese können unter bestimmten Bedingungen verstärkt, aber auch eingeschränkt werden oder sogar Missachtungserfahrungen gegenüberstehen. Die Bedingungen können je nach sozialem Kontext der unterschiedlichen gefördert Beschäftigten variieren und sich im Zeitverlauf verändern. Dabei zeigt sich, dass die ambivalenten Anerkennungserfahrungen und -dynamiken prozesshaft sind und im Wechselverhältnis zueinanderstehen. Anerkennungserfahrungen durch die formelle Wiederbeschäftigung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt bilden sich auf einem Kontinuum ab, wobei für manche im Zeitverlauf insgesamt Anerkennungschancen überwiegen, während für andere tendenziell Anerkennungsproblematiken überwiegen. Die ambivalenten Anerkennungserfahrungen wirken auf die Identität der gefördert Beschäftigten zurück und können im Verlauf zu einer zunehmend positiven Selbstbeziehung führen, oder diese weiterhin in Frage stellen. Im Folgenden soll nun deutlich werden, inwiefern die gefördert Beschäftigten durch die formelle Wiederbeschäftigung sowohl Auf- als auch Abwertungserfahrungen machen, die auf die Ambivalenz der geförderten Beschäftigung verweisen, und unter welchen Bedingungen und in welchem sozialen Kontext auf einem Kontinuum Anerkennungschancen oder -problematiken für die gefördert Beschäftigten überwiegen. Denn, umso mehr Anerkennungschancen die gefördert Beschäftigten im Verlauf wahrnehmen, umso eher nehmen sie das arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantieprojekt als Alternative zu einer ungeförderten Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt wahr. Umso mehr Anerkennungsproblematiken die gefördert Beschäftigten wahrnehmen, umso stärker streben sie nach ungeförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt oder nach dem Übergang in Pension.

Im Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit ermöglicht das Arbeitsplatzangebot allen Befragten eine erste Aufwertungserfahrung, weil ihnen damit nach langer Zeit der erfolglosen und oft zermürbenden Suche wieder ein Zugang zu Erwerbsarbeit ermöglicht wird. Das Arbeitsplatzangebot steht nun dem negativen Gefühl entgegen, nicht gut genug zu sein oder schlicht nicht mehr gebraucht zu werden und deshalb von Erwerbsarbeit ausgeschlossen zu werden. Es ermöglicht den vormals langzeitarbeitslosen Personen mit einem Zugang zu Erwerbarbeit ein Recht auf Arbeit und das Gefühl, nicht wertlos zu sein und am Rand der Gesellschaft abgestellt zu werden. Durch das Arbeitsplatzangebot können sich die Befragten wieder als respektable Arbeitsmarktbürger:innen mit einem dringenden Wunsch nach Wiederbeschäftigung (vgl. Wimbauer & Motakef, 2020) wahrgenommen fühlen. Es signalisiert ihnen, dass sie den Normen von würdigen Arbeitnehmer:innen entsprechen, nämlich im Kontext des Arbeitsmarktservice tatsächlich ‚arbeitsfähig' und ‚arbeitswillig' und auch leistungsbereit sind. Besonders zentral ist diese Aufwertungserfahrung für jene vormals

langzeitarbeitslosen Personen des Typ *entwertetes Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* (1), weil diese negative Zuschreibungen aufgrund ihres Arbeitsmarktstatus internalisiert und dadurch das Vertrauen in sich selbst verloren haben, also selbst geglaubt haben, sie hätten keinen Arbeitsplatz, weil sie nicht ‚arbeitswillig' wären. Das Arbeitsplatzangebot ist ebenso wichtig für jene, die aufgrund ihres höheren Alters, gesundheitlicher Einschränkungen oder längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt nach Betreuungs- und Pflegezeiten nicht mehr im allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten. Mit dem Arbeitsplatzangebot werden alle Teilnehmer:innen erstmal wieder als ‚anständige' Mitglieder des Arbeitsmarktes und ihr Wunsch nach Einbindung in Erwerbsarbeit anerkannt. Ihnen wird ein Statuswechsel in Erwerbsarbeit angeboten, sodass die Möglichkeit eröffnet wird, wieder als vollwertiges Gesellschaftsmitglied anerkannt zu werden. Diese Möglichkeit wird aufwertend als Chance wahrgenommen. Aufgrund der vorangegangenen negativen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit ist dieses Angebot für alle Befragten eine Aufwertungserfahrung, die sich positiv auf die Selbstbeziehung der Befragten auswirkt und ihnen wieder Selbstachtung ermöglicht.

Der sozialversicherungspflichtige Arbeitsvertrag erfüllt besonders wichtige soziale, symbolische und rechtliche Funktionen und ermöglicht den gefördert Beschäftigten damit formell eine Aufwertung. Diese Funktionen erfüllt der Vertrag für alle gefördert Beschäftigten im Arbeitsplatzgarantieprojekt, denn diese sind durch den Arbeitsvertrag den Beschäftigten im allgemeinen Arbeitsmarkt formal und rechtlich gleichgestellt. Sie unterliegen arbeitsrechtlichen Standards wie dem Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall oder der Sozialversicherungspflicht. Der Arbeitsvertrag signalisiert ein „richtiges" Arbeitsverhältnis und vermittelt dadurch symbolisch Integration und Zugehörigkeit, also einen formellen Arbeitnehmer:innenstatus. Sowohl für die Beschäftigten selbst als auch für Außenstehende wird der Wechsel aus der Langzeitarbeitslosigkeit, unabhängig von dem tatsächlichen Anstellungsverhältnis, rechtlich und symbolisch besiegelt und verändert die Arbeitsmarktposition der Teilnehmer:innen. Dadurch fängt der Arbeitsvertrag potenzielle Abwertungserfahrungen durch das GBP ab oder verstärkt Aufwertungserfahrungen. Diese formalisierte, rechtlich kodifizierte und standardisierte Form der Anerkennung kann symbolisch durch den Arbeitslohn verstärkt werden. Das trifft allerdings nur für jene Teilnehmer:innen zu, die besonders unter der negativen Zuschreibung von Langzeitarbeitslosen gelitten haben, die „dem Staat auf der Tasche liegen" (Christian, Welle 1, 2020/21, Pos. 121) oder finanziell besonders von anderen abhängig waren. Für diese Teilnehmer:innen, die dem Typ 1, das *entwertete Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie*, zugeordnet werden können, ermöglicht der Arbeitslohn auch symbolisch eine Aufwertung, weil er ihren Statuswechsel und ihre finanzielle Unabhängigkeit markiert. Der Arbeitslohn ermöglicht diesen Beschäftigten Würde und Selbstbestimmung und signalisiert, dass ihr Beitrag auch einen Wert hat. Da der Arbeitslohn jedoch recht niedrig ist, bleibt weitere, differenzierende Anerkennung im Verlauf aus, obwohl diese zunehmend gewünscht wird. Da der (niedrige) Arbeitslohn von anderen Teilnehmer:innen nicht thematisiert wird, lässt sich nur vermuten, dass das Thema für Personen mit langjähriger Arbeitserfahrung und angemessen bezahlten Arbeitsverhältnissen vor der Langzeitarbeitslosigkeit eher schambehaftet sein könnte.

Mit der Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt kann diese erste Aufwertungserfahrung nun entlang der erwerbsbiografisch bedingten Erwartungen der Teilnehmer:innen an Erwerbsarbeit aufrecht bleiben, oder eingeschränkt werden. Einige Teilnehmer:innen haben keine oder kaum Erwartungen an Erwerbsarbeit und wollen nur in Beschäftigung sein, um nicht mehr als langzeitarbeitslos zu gelten. Ihnen geht es hauptsächlich darum, einen Status als Erwerbstätige zurückzubekommen, um wieder Respektabilität zu gewinnen. Nach dem Prinzip ‚Hauptsache Beschäftigung' ist für sie der formelle Statuswechsel mit der Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt vollzogen. Ihre Referenz bleibt dabei die Langzeitarbeitslosigkeit. Das trifft für jene Teilnehmer:innen zu, die zu dem Typus *das entwertete Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* (1) besonders unter der Stigmatisierung in der Langzeitarbeitslosigkeit gelitten und diese stark verinnerlicht haben. Mit einer Beschäftigung können sie sich selbst und anderen nun beweisen, dass sie tatsächlich auch arbeiten wollen, wodurch sie bereits eine positive Selbstbeziehung wiederherstellen können. Diese Aufwertungserfahrung kann ein Stück weit eingeschränkt bleiben, weil es sich bei dem Beschäftigungsprojekt nicht um Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen handelt, die als ‚richtige' und daher anerkennungswürdige Arbeit wahrgenommen wird. So ist Christian beispielsweise verunsichert, weil im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt kein Geld erwirtschaftet wird, weshalb er dieses als defizitär gegenüber der Privatwirtschaft wahrnimmt. Im Fall von Jana ist die Einschränkung der Aufwertungserfahrung auf die Abwertung durch ihre Familie zurückzuführen, die das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt nicht als ‚richtige' im Sinne von ungeförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt wahrnimmt. Dennoch fühlen sich diese Teilnehmer:innen durch die Anstellung im GBP grundsätzlich gegenüber der Langzeitarbeitslosigkeit aufgewertet, was sich positiv auf ihre Selbstwahrnehmung auswirkt, weil sie negativen Zuschreibungen von anderen etwas entgegensetzen können. Auch wenn sie sich (noch) nicht vollständig anerkannt fühlen, fühlen sie sich durch das Anstellungsverhältnis auch nicht mehr als minderwertig herabgewürdigt. Dasselbe gilt für jene Teilnehmer:innen des Typus *alternatives Selbst nach einem Bruch mit der Erwerbsbiografie* (3), die aus dem Projekt direkt in die Pension wechseln können und sich bis dahin durch das Anstellungsverhältnis nicht mehr den demütigenden Bewerbungsprozessen aussetzen müssen, in denen auch frühere Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Arbeitsleistungen zunehmend abgewertet werden. Die Aufwertungserfahrung liegt für diese Teilnehmer:innen darin, dass sie sich von dem Status der Langzeitarbeitslosigkeit lösen können.

Positiv erleben diese Teilnehmer:innen im Verlauf zudem, dass sie durch den garantierten Arbeitsplatz für den gesamten Projektzeitraum abgesichert sind, wodurch sie längere Zeit keine existenziellen Sorgen haben müssen und sich in ihrer Lebenssituation insgesamt stabilisieren können. Ebenso nimmt im Verlauf für diese Teilnehmer:innen die Bedeutung der Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse und Pflichten der Beschäftigten zu. Die Teilnahmebedingungen werden so gestaltet, dass Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sowohl mit gesundheitlichen Einschränkungen als auch mit Pflege- und Betreuungspflichten über den gesamten Projektzeitraum gewährleistet ist. Diese Erfahrung ist für die Teilnehmer:innen nicht nur eine Aufwertung gegenüber der Langzeitarbeitslosigkeit, sondern auch ihrer Erfahrungen in früherer Erwerbsarbeit. Durch die

individuelle Passung der Teilnahmebedingungen, um diese für alle gewährleisten zu können, fühlen sich diese Teilnehmer:innen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt zusätzlich respektiert und in ihren persönlichen Bedürfnissen gesehen und ernstgenommen. Zum ersten Mal machen sie die Erfahrung, dass sie als Mensch und ihre (teils sehr schwierige) Lebenssituation im Erwerbsarbeitskontext toleriert und die Vereinbarkeit organisational unterstützt wird. Das betrifft zum einen Personen, die selbst gesundheitlich eingeschränkt sind und daher kaum Chancen auf Wiederbeschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn am Arbeitsplatz 100%ige Leistungsfähigkeit und Anpassung an die Bedingungen erwartet wird. Aber auch Alleinerzieher:innen oder Personen, die Angehörige pflegen und dafür viel und manchmal auch kurzfristig Zeit benötigen. Es zeigt sich außerdem, dass die Aufwertungserfahrungen dieser Beschäftigten durch die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt im Verlauf zunehmen, als die Nachfrage nach ihrem Angebot steigt und dadurch das Gefühl vermittelt wird, dass das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt marktwirtschaftlichen Organisationen gleichgestellt ist.

Andererseits können durch die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt Erwartungen von Teilnehmer:innen auch enttäuscht werden, weil die Art der Anstellung von sogenannten ‚regulären' Beschäftigungsverhältnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt abweicht. Die anfängliche Aufwertungserfahrung wird vor allem für jene Teilnehmer:innen eingeschränkt, die im Arbeitsplatzangebot die Chance gesehen haben, wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu kommen und dadurch einen formellen Statuswechsel zu vollziehen. Im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sehen das insbesondere jene Teilnehmer:innen nicht verwirklicht, die dem Typ *kämpfendes Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie* (2) zugeordnet, bereits in der Langzeitarbeitslosigkeit um ihr Selbstbild als vollwertige, leistungsfähige Arbeitnehmer:innen kämpfen. Dasselbe gilt auch für Teilnehmer:innen des Typus *alternatives Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie* (3), die noch mehrere Jahre im Erwerbsleben vor sich haben und sich trotz ihres Alters noch eine Chance erhoffen, ihren früheren Arbeitsmarktstatus wiederherstellen zu können, um später würdevoll in die Pension zu wechseln. Aufgrund ihrer Erwerbsbiografie, also der Ausbildungen, beruflichen Laufbahn und Arbeitserfahrungen, erwarten sich diese Teilnehmer:innen vom Arbeitsplatzangebot einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt, um ihren gesellschaftlichen Status entsprechend ihrem Selbstbild wiederherstellen zu können. Da das Projekt von ihrer Vorstellung über Erwerbsarbeit abweicht, fühlen sie sich weiterhin außerhalb des Arbeitsmarktes, im sogenannten ‚zweiten' oder ‚sozialen' Arbeitsmarkt angesiedelt, in einer Parallelstruktur, aus der sie möglichst schnell in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten. Zwar nehmen diese Teilnehmer:innen die Absicherung durch den garantierten Arbeitsplatz insofern positiv wahr, als dass sie vor Arbeitsmarktrisiken geschützt sind, kein arbeitsmarktpolitischer Druck auf sie ausgeübt wird und sie in ihrem eigenen Tempo nach einem neuen Job suchen können. Dennoch erfüllt das Anstellungsverhältnis nicht ihre Erwartungen an einen Arbeitsplatz, der ihnen eine anerkannte gesellschaftliche Position ermöglicht.

Sowohl die projektförmige als auch die gemeinnützige Organisation des Beschäftigungsprojektes stellen Abweichungen von der, wie Nadine es nennt „echten Arbeitswelt" dar, weil die normative Referenz dieser Teilnehmer:innen ungeförderte

Beschäftigung, teilweise auch kapitalistische Lohnarbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Einen tatsächlichen formellen Statuswechsel erkennen diese Teilnehmer:innen nur durch eine Anstellung in profitorientierten Unternehmen an, in der sie, wie Nadine sagt *etwas Produktives machen können, was sie für ihr Selbstwertgefühl brauche*, und marktwirtschaftlich eingebunden sind, damit sie sich nicht als ‚Arbeiter zweiter Klasse' (Josef) herabgestuft fühlen. Hier spielt einerseits die Übernahme bestimmter Vorstellungen gesellschaftlich wertvoller Arbeit, eine Hierarchisierung zwischen ‚ersten' und ‚zweiten' Arbeitsmarkt und andererseits eine Abwertung von gemeinwohlorientierter gegenüber marktwirtschaftlichen Arbeitsorganisationen eine Rolle. Die gemeinnützige Organisation des Beschäftigungsprojektes trägt auch zur verstärkten Abwertungserfahrung dieser Teilnehmer:innen bei. Denn diese sieht vor, dass das Arbeitsangebot aus dem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht in Konkurrenz zu bestehenden Angeboten aus der Privatwirtschaft treten darf und daher bei diesen Teilnehmer:innen das Gefühl zurückbleibt, sie dürfen nur jene Arbeiten übernehmen, *die auf dem Markt übrigblieben* (Josef), also eigentlich keinen Wert haben bzw. nicht gebraucht werden. In Kombination mit der staatlichen Förderung des Beschäftigungsprojektes wird dadurch nicht nur die anfängliche Aufwertungserfahrung dieser Beschäftigten eingeschränkt, sondern sie fühlen sich auch in ihrem Arbeits- und Leistungsethos gekränkt, haben das Gefühl, ihre Leistung sei nicht gefragt und sie werden nicht gebraucht. Gerade jene, die sich durch einen Übergang in Beschäftigung besonders beweisen wollen, nehmen die Beschäftigung durch staatliche Förderungen zum Selbstzweck als Beleidigung abwertend wahr und fühlen sich trotz formeller Wiederbeschäftigung weiterhin überflüssig.

Das Arbeitsplatzgarantieprojekt wird im kleinen Ort Gramatneusiedl umgesetzt, in dem sich die Bewohner:innen untereinander in der Öffentlichkeit begegnen und zumeist auch kennen, weshalb sich das Projektimage besonders deutlich auf die Anerkennungserfahrungen der gefördert Beschäftigten auswirkt. Zunächst ist allen gemeinsam, dass das Projektimage negativ wahrgenommen wird, weil es sich um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme für Langzeitarbeitslose des Arbeitsmarktservice handelt. Gerade für Teilnehmer:innen die dem Typus des *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie* (2) zuzuordnen sind und die noch längere Zeit im Erwerbsleben vor sich haben, sind diese Abwertungserfahrungen besonders drastisch. In der Langzeitarbeitslosigkeit haben sie sich nicht mit ihrem Arbeitsmarktstatus identifiziert und versucht, diesen vor anderen zu verstecken, um ihr positives Selbstbild nach außen aufrecht halten zu können. Durch die Projektteilnahme wird ihr Status jedoch im Ort für andere sichtbar und sie können sich nicht mehr davon distanzieren. Das führt zu öffentlichen Kränkungen ihres Selbstbildes und stellt ihre Identitätsarbeit vor Schwierigkeiten. Aber auch alle anderen gefördert Beschäftigten machen negative Anerkennungserfahrungen, weil sie aufgrund des negativen Images eines Projekts für Arbeitslose von Außenstehenden in Interaktionen direkten beleidigt werden. Das gilt sowohl für Personen im Ort, die die gefördert Beschäftigten bei der Arbeit sehen und als „arbeitsscheue Hunde" (Kurt, Welle 2, 2021/22, Pos. 43) bezeichnen, die nun *endlich einmal für ihr Geld auch arbeiten müssen*. Aber auch Personen im nahen sozialen Umfeld können Abwertungserfahrungen verstärken, wenn beispielsweise Celine von ihren Freund:innen und ihrer Familie ausgelacht wird, weil sie am Projekt teilnimmt oder wenn Jana von ihrer Familie

Vorwürfe bekommt, weil sie staatliche Förderungen erhält und an einem AMS-Projekt teilnimmt. Negative Aufwertungserfahrungen aufgrund des Projektimages verstärkt auch die Verbindung zu Marienthal, insbesondere für ältere Teilnehmer:innen (Typ 3, das *alternative Selbst*), deren Leistungen und Errungenschaften in ihrer gesamten Erwerbsbiografie durch die Gleichsetzung mit den ‚Arbeitslosen von Marienthal' abgewertet werden. Das zeigt sich beispielsweise, wenn Isabella gekränkt erzählt, sie habe sich ja ein Leben aufgebaut und lange einen Job gehabt und habe nichts mit Marienthal zu tun.

Im Verlauf verbessert sich die öffentliche Reputation des Projektes durch zahlreiche positive Medienberichte, aber auch, weil die Vorteile für den Ort durch die Arbeitstätigkeiten zunehmend sichtbar werden. Auch umliegende Gemeinden wünschen sich ein solches Projekt für ihren Ort, außerdem bekunden zahlreiche Organisationen und Institutionen Interesse am Projekt. Die Nachfrage nach den Tätigkeiten nimmt zu und ermöglicht den gefördert Beschäftigten ebenso ein Gefühl der Wertschätzung, wie die anerkennende Einordnung von Außenstehenden, dass sie diejenigen seien, die die Arbeit im Ort übernehmen. Das zunehmend positive Image schwächt besonders drastische Abwertungserfahrungen im Verlauf insgesamt etwas ab, kommt jedoch nur denjenigen wirklich zugute, die im Projekt jene Tätigkeiten ausüben, die wesentlich zu diesem Imagewandel beitragen. Das sind hier insbesondere Teilnehmer:innen des *entwerteten Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* (1) sowie des *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie* (3), die in der Grünraumpflege, den Renovierungsarbeiten und der Holzwerkstatt tätig sind. Die Arbeitstätigkeiten werden nun das zentrale Thema des folgenden Unterkapitels sein.

7.3. Konkrete Arbeitstätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt

In diesem Kapitel stelle ich ambivalente Anerkennungserfahrungen durch die konkrete Arbeitstätigkeit im Verlauf der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für langzeitbeschäftigungslose Menschen anhand ausgewählter Fälle dar. Dabei werden die subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen der gefördert Beschäftigten und deren Bezugspunkte über drei Befragungswellen von Winter 2020/21 bis Winter 2022/23 analysiert. Gemeinsamkeiten in der Wahrnehmung der konkreten Arbeitstätigkeiten werden sich dabei insbesondere vor dem Hintergrund geteilter negativer Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit zeigen. Unterschiede entstehen im Kontext der Erwerbsbiografie, den Qualifikationen der Teilnehmenden und den damit in Zusammenhang stehenden Erwartungen an Arbeitstätigkeiten. Auch Erfahrungen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sowie direkte Rückmeldungen aus dem sozialen Umfeld beeinflussen die subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen der gefördert Beschäftigten sowie die Veränderungen im Zeitverlauf. Die Darstellungen der einzelnen Fallgeschichten ermöglichen es, die ambivalenten Erfahrungen der Projektteilnehmer:innen und deren zeitlichen Verlauf genauer in den Blick zu nehmen. In den Fallgeschichten von Kurt Hofer (Fall 43, Typ 3), Ioana Fugaru (Fall 37, Typ 1), Jana Hubner (Fall 45, Typ 1) und Christian Brunner (Fall 32, Typ 1) lassen sich zunehmend positive Aufwertungserfahrungen durch die konkreten Arbeitstätigkeiten im Verlauf feststellen. In den Fallgeschichten von Nadine Tremml (Fall 35, Typ 2), Celine Kleister (Fall 21, Typ 2), Josef Schneider (Fall 09, Typ 2) und Isabella Dietl (Fall 31, Typ 3) bilden sich im Verlauf konstant Abwertungserfahrungen ab. In die Analysen sind darüber hinaus weitere Fälle eingeflossen (s. Tabelle 2), die unterschiedlichen hier beschriebenen Fällen jeweils ähnlich sind und die analytischen Kategorien mithervorgebracht haben. Insgesamt verweisen die empirischen Daten auf ein Kontinuum von ambivalenten Anerkennungserfahrungen und -dynamiken durch die konkreten Arbeitstätigkeiten.

7.3.1. Einzelfalldarstellungen

Kurt Hofer: „Dass meine Fähigkeiten wieder geschätzt werden“

Kein Arbeitsstress

Nachdem *Kurt Hofer* den kollektivvertraglich entlohnten Arbeitsvertrag mit itworks unterzeichnet hat, ist er als sogenannte „Transitarbeitskraft“ im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt angestellt. Er wird jener Gruppe zugeteilt, die für die Grünraumbewirtschaftung zuständig ist, weil er eine entsprechende Ausbildung mitbringt, wie er erzählt: „weil i @@den Beruf## g‘lernt hob, haums uns g‘sogt, wir haum de Stroßn ähm und sowos zum heidln [Unkraut jäten, Anm. HQ] auf da Stroßn daußn.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 102). Mit dieser Arbeitstätigkeit ist Kurt von Anfang an zufrieden und er fühlt sich von Anfang an gut in seine Arbeitsgruppe integriert. Er sieht zwar, dass anfangs die Arbeitsprozesse noch nicht systematisch ablaufen, hat aber Verständnis dafür und nimmt das als normale Entwicklung in der Entstehung von Arbeitstätigkeiten wahr. In Summe ordnet er seine Tätigkeit als „normale Arbeit“ ein:

„Momentan is‘ jo olles super, i mein super, wir doan mit da Motorsense heidln [Unkraut jäten, Anm. HQ]. Os muas hoit nu a weing ausreifn, dass ma olles ähm a System dahinta einigriagn. Owa sunst is‘ a Oabeit, wie jede aundare, find i.“(Welle 1, 2020/21, Pos. 102).

In diesem Zitat zeigt sich, dass Kurt bewusst ist, dass die Arbeit im Beschäftigungsprojekt von Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt unterschieden wird. Er schließt sich dieser Unterscheidung jedoch nicht an, sondern nimmt die Tätigkeit als gleichwertig wahr. Kurt hat keine hohen Erwartungen an seine Arbeitstätigkeiten, er ist froh, wenn er tätig sein und dadurch seine Pflicht erfüllen kann. Zudem nimmt er das Arbeitsklima positiv wahr, wodurch er insgesamt zufrieden ist: „Und oabeiten mocht ma in dem Sinn nix aus, daun moch i meins. Es Klima is‘ guad und olles, kau i nix sogn.“(Welle 1, 2020/21, Pos. 102).

Außerdem erzählt Kurt positiv von niedrigen und schonenden Arbeitsbedingungen im Gegensatz seinen früheren Erfahrungen mit vorangegangenen Arbeitstätigkeiten in der Privatwirtschaft, die durch erschwerte Arbeitsbedingungen zu negativen gesundheitlichen Folgen geführt haben:

„Jo ma kaun oabeiten in Ruhe, ma hot kan ähm so, dass ma‘ an grewan [gröberen] Stress hat oda wos, do bin i scho mehr g‘wohnt (Pause 10). Jo körperlich do hob i de Ohrwaschln [Ohren] hob i‘ ma a zaumghaut mit de Maschinen do hinten. Hörgeräte hob i wegen de Maschinen hinten [Hinweis auf zu bedienende Maschinen im früheren Job, Anm. HQ] (Pause 4).“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 58).

Folglich muss sich Kurt keine Sorgen machen, durch Überbelastung einen gesundheitlichen Ausfall zu erleiden, dem wiederrum ein längerer Krankenstand folgen würde, wie er sagt. Entsprechend erlebt er es als Aufwertung, dass die Arbeitsbedingungen im Projekt an seine individuellen Möglichkeiten angepasst werden und ihm so ermöglichen tätig zu sein. Positiv sieht er auch, dass er einer Arbeitstätigkeit nachgeht, die er gerne macht und die zu seinen Wünschen passt. Er erzählt: „Ich bin eher einer, der was gern bei der Arbeit draußen ist.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 100) und wenig später: „dann bin ich froh, wenn ich da draußen bin, meine Arbeit habe, bissl eine Sonne habe.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 104).

Arbeitsstolz

Im Verlauf des Projektes zeigt sich bei Kurt eine zunehmend positive Entwicklung. Er erzählt mit Stolz von den Arbeiten, die er mit seiner Arbeitsgruppe im Ort umsetzt. Zunehmend rückt in den Vordergrund, dass die Beschäftigten im Projekt gute Arbeit leisten, die von den Menschen im Ort geschätzt wird. Dabei arbeiten sie nicht nur im Ort Gramatneusiedl, sondern auch in den umliegenden Gemeinden. Er erzählt:

„Wir hobn an Garten g‘mocht in @@einer andere Gemeinde in Niederösterreich##. Die hot drei klane Gärtn. Do hamma Erdn durchgseicht (-) durchgereittet holt und (-) Goatenunkraut beseitigt und olles und die woa begeistert. (-) Wir hab‘n jedefalls nur positive (/) muas ma sogn. Donn woa ma jetzt in Gramat woa ma bei an, der is‘ begeistert gwesen.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 86).

Kurts Begeisterung und Freude über die geleistete Arbeit kommt im Interview einerseits in der Detailreiche seiner Ausführungen zum Ausdruck und andererseits darin, dass er auch von

positiven Rückmeldungen für die Arbeitstätigkeiten erzählt. Durch die Arbeitstätigkeit erfährt er direkte Wertschätzung von anderen, die er als besonders aufwertend im Vergleich zur Langzeitarbeitslosigkeit erlebt. Auch in seinem familiären Umfeld werden die Arbeitstätigkeiten zunehmend in Anspruch genommen und ermöglichen ihm positive Bestätigung. Ihm verwandte Personen kommen regelmäßig, um Produkte zu kaufen oder Dienstleistungen zu beauftragen. Von einer Verwandten erzählt Kurt:

„Da homma an Goaten gmocht. Weil mir tan a Grünraumpflege moch'n, da tamma an Goaten betreu'n, die woa so begeistert, dass ma nächstes Joahr wahrscheinlich a gonzes Joahr olle Monat einmal betreuen." (Welle 3, 2022/23, Pos. 76).

Die wahrgenommene Aufwertung äußert sich bei Kurt auch darin, dass er seiner ganzen Verwandtschaft von seiner Arbeitstätigkeit erzählt und sich im Ort auf der Straße gerne mit anderen über das Projekt und seine Arbeit unterhält. Immer wieder sagt er auch im Interview, dass die Menschen zufrieden mit der Arbeit sind, die die Projektteilnehmenden machen, sobald sie das Ergebnis sehen. Und auch im Interview möchte er das Ergebnis seiner Arbeit gerne herzeigen, weshalb er von dem neu angelegten „Naschgarten" für die Gemeinde erzählt:

„Fotos hob I auf mein Handy, hätt I Ihnen g'zeigt. Wir hab'n die Permakultur a gmocht. Die hamma a mir onglegt (-) und zwa des woa an Erdhaufn. Wenns des wissn was des is' unten mit Mist und olles eine und duat tan die Leit in Summa donn Gmüse a'baun. Und da kennan sie donn (/) von der Oatschaft die Bewohner kennan sie selber ernten wos woll'n." (Welle 3, 2022/23, Pos. 88).

Neben der Aufwertung durch die vielen positiven Rückmeldungen, die Kurt bekommt, verbessert sich durch den Lohn im Projekt auch seine finanzielle Situation. Er beschreibt seine finanzielle Situation in der Arbeitslosigkeit als schwierig. Seine Frau und er mussten sich sehr einschränken, weil sich jedes Monat nur knapp ausging. Da er im Ort arbeiten kann, Lohn erhält und kein Auto genötigt, hat sich seine finanzielle Situation im Vergleich zur Langzeitarbeitslosigkeit zum Positiven verändert. Er verdient etwas mehr Geld und hat dadurch weniger finanzielle Sorgen: „Und jetzt gehts a bissl besser (-) eben verdien I hoalt paar mehr. (--) Also wie in da Oabeitslosen." (Welle 3, 2022/23, Pos. 62-66).

Durch die vielfältigen positiven Erfahrungen, die Kurt im Verlauf des Projektes mit seiner Arbeitstätigkeit macht, nimmt die erlebte Aufwertung konstant zu. Sein Pensionsantritt bleibt für ihn das klare Ziel, weil dieser immer näher rückt. Kurz nach Projektende kann er in Pension gehen. Insgesamt macht er jedoch die Erfahrung, dass er vor seinem Pensionsantritt durch die Arbeit im Projekt noch eine Aufgabe hatte, die auch *von anderen gebraucht* wird und dass seine individuellen Fähigkeiten von anderen geschätzt werden, was eine deutliche Aufwertung im Vergleich zu den Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit darstellt. Auf die Frage, was sich für ihn verändert hat, sagt er:

„Für mi persönlich, i bin kuaz vua da Pension (lacht) das wissen Sie eh noch //(lacht) Ja // mein Datum. (--) Das ma ned unnetig is' und das hoit meine Fähigkeiten hoit a geschätzt werden." (Welle 3, 2022/23, Pos. 24).

In Kurts Formulierung zeigt sich die positiv erlebte Aufwertung, die die Arbeitstätigkeit im Projekt für ihn hat und auch, dass er diese als persönliche Erfahrung wahrnimmt, was auf deren Bedeutung schließen lässt.

Fazit: Gebraucht werden

Zu Projektbeginn ist *Kurt Hofer* bereits in einem höheren Alter und weiß, dass sein Pensionsantritt kurz bevorsteht. Im Projekt ist er anfangs froh darüber, einfach tätig sein zu können. Auch wenn er in der Langzeitarbeitslosigkeit sehr aktiv und mit alternativen Tätigkeiten beschäftigt war (Typ 3), erfüllt die Tätigkeit im Projekt den Aspekt, dass Kurt seiner Pflicht zu Erwerbsarbeit nachkommen kann. Er hat dabei keine besonderen Erwartungen an die Tätigkeit selbst, nimmt es jedoch positiv wahr, dass die Tätigkeit zu seinen Kenntnissen passt und er dadurch seine individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen einsetzen kann. Eine Aufwertung liegt für ihn insbesondere darin, dass die Arbeitsbedingungen an seine individuellen Bedürfnisse angepasst werden und er sich bei der Arbeitstätigkeit körperlich schonen kann. Das hat vor allem damit zu tun, dass er gesundheitlich deutlich angeschlagen ist und bei Überbelastung für längere Zeit ausfallen würde. Insgesamt ist er mit der Arbeitstätigkeit zufrieden, weil sie für ihn eine Verbesserung zur Langzeitarbeitslosigkeit darstellt und weil die Aufgaben und Bedingungen für ihn gut passen. Kurz vor seiner Pensionierung stellt er aber auch keine besonderen Ansprüche mehr. Im Verlauf zeigt sich bei Kurt eine deutlich positive Entwicklung durch vielfältig erlebte Aufwertung. Seine Arbeitstätigkeiten werden von anderen Menschen im Ort Gramatneusiedl und auch in umliegenden Gemeinden geschätzt und viel in Anspruch genommen. Er erhält direkte positive Rückmeldungen, wodurch er den Nutzen seiner Tätigkeit erkennen und sich selbst als nützlich für andere wahrnehmen kann. Das führt dazu, dass er wieder das Gefühl erlebt, von anderen gebraucht zu werden. Dadurch fühlt er sich in seinem Selbstbild wieder positiv bestätigt und aufgewertet. Diese Erfahrung der Wertschätzung seiner besonderen Fähigkeiten trägt zu einer Aufwertung von Kurts Selbstwertgefühl bei und ermöglicht ihm einen würdevollen Übergang in die Pension am Ende seines Erwerbslebens. Die erfahrene Wertschätzung hat seine Erwartungen weit übertroffen und steht nicht nur in Kontrast zur Erwerbslosigkeit, sondern auch zu jenen negativen Erfahrungen in seinem früheren Job, die ihn persönlich gekränkt und zu einem Bruch in seiner Erwerbsbiografie geführt haben. Entsprechend ermöglichen die Aufwertungserfahrungen durch die Arbeitstätigkeiten eine neue, positive Wahrnehmung seines gesamten Erwerbslebens kurz vor seinem Personsantritt.

Ioana Fugaru: „Ich lerne etwas Neues“

Nur ein Traum

Anfangs zeigt sich bei *Ioana Fugaru*, dass die konkrete Arbeitstätigkeit im Projekt für sie keine relevante Rolle spielt. In ihrem bisherigen Erwerbsleben haben ihre Wünsche in Bezug auf Erwerbstätigkeiten noch nie Platz gehabt, vielmehr musste sie immer die Arbeit machen, die sie bekommen hat, wenn sie überhaupt Arbeit bekommen hat. Ihre eigenen Wünsche hält sie aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung für gänzlich unrealistisch. Auf die Frage, was sie gerne arbeiten würde, sagt sie:

„Ist egal wie ich mich sehe, weil das wird nicht sein. (lacht).“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 249).

Im weiteren Gespräch erzählt Ioana, dass sie durchaus einen Berufswunsch hat. Ihr Wunsch war es immer, in einem Büro zu arbeiten: „Das wollte ich, das wollte ich seit in (/) seit ich ja, jung war." (ebd.). Dabei steht die Schreibtischarbeit in einem Büro in Kontrast zu den bisherigen manuellen und körperlich anstrengenden Tätigkeiten in der Gastronomie, die sich auch auf ihre Gesundheit ausgewirkt haben. Ihren Berufswunsch ordnet sie jedoch als einen unerfüllbaren Traum ein:

„Ja Sekretari (/) Sekretär oder sowas. Mh, aber das ist, wie gesagt das bleibt nur ein Traum, also ja." (Welle 1, 2020/21, Pos. 254).

Hierbei zeigt sich der stark eingegrenzte Möglichkeitsraum, den Ioana in Bezug auf Arbeitstätigkeiten für sich selbst wahrnimmt ebenso, wie dass sie sich auch keine Erwartungen zugesteht, weil sie diese ohnehin für nicht erfüllbar hält. Entsprechend ist sie mit der Reinigungstätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt anfangs auch zufrieden. Sie ist froh, dass sie tätig sein kann und eine Aufgabe hat. Ihre sprachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten bereiten ihr zudem große Sorgen, auch was die künftige Suche nach einem Arbeitsplatz nach Ende des Projektes betrifft. Diese Bedenken äußert sie auch im Interview mehrmals.

Etwas Neues lernen

Im Verlauf des Projekts wechselt Ioana aus der Reinigung zu den Renovierungsarbeiten. Die neuen Tätigkeiten im Projekt machen ihr viel Spaß, weil die Aufgaben abwechslungsreich sind und die Arbeitsatmosphäre im Team sehr gut ist. Die Renovierungsarbeiten in der Gruppe findet sie im Vergleich zur Reinigungstätigkeit, die sie allein durchgeführt hat, nicht mehr langweilig und sie macht die positive Erfahrung, viel Neues zu lernen:

Interviewer:in: „Ja und ahm Sie haben ja grad vorhin gesagt, dass MAGMA für Sie sehr schön ist."

Ioana: „Ja, seit ich in Baustelle bin, ja (lacht). Ja, weil ich, ich liebe [die Arbeit, Anm. HQ], weil ich lerne etwas Neues, für mich etwas neu." (Welle 3, 2022/23, Pos. 25) und später: „Na, ich wusste nicht früher, dass ich irgendwann in Baustelle arbeiten werde und das mir das sogar gefällt." (Welle 3, 2022/23, Pos. 37).

Außerdem erzählt Ioana von ihren Kolleg:innen bei der Arbeit und dass ihr das gute Klima sehr viel Freude bereitet. Gleichzeitig fühlt sie sich im Team und auch von den Vorgesetzten respektvoll behandelt und erlebt gute Arbeitsbedingungen, die für sie bedeutsam werden. Sie sagt: „In einem Arbeitsplatz ist auch wichtig, dass nicht nur arbeiten, arbeiten und oder schimpfen oder das geht gar nicht. Also bei uns gibts nicht sowas in Baustelle (räuspern)." (Welle 3, Pos. 89-91).

Dabei zeigt sich, dass Ioana zunehmend selbstbewusst von ihren unterschiedlichen Aufgaben in ihrem Tätigkeitsbereich erzählt. Sie hat sich dabei selbst überrascht, weil sie Arbeitstätigkeiten verrichtet, die sie sich selbst nie zugetraut hätte und dabei viel Neues lernt. Zudem erzählt sie in ihrem sozialen Umfeld viel über ihre Arbeitstätigkeit im Projekt und erfährt dafür im Verlauf zunehmend direkte Wertschätzung. Ihre Schwester benötigt beispielsweise Unterstützung bei ihrem Umzug und bittet Ioana, ihr dabei zu helfen und die

Wände zu streichen. Da Ioana diese neuen Fähigkeiten im Projekt gelernt hat, kann sie diese auch außerhalb der Erwerbstätigkeit einsetzen. Das erlebt sie als positive Erfahrung. Die Tätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nimmt Ioana subjektiv als sinnvoll wahr und entwickelt dadurch neue Perspektiven für Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Verlauf des Projektes beginnt Ioana, die Arbeit auf einer Baustelle als künftige Jobmöglichkeit in Betracht zu ziehen. Auch hinsichtlich ihrer Sprachkenntnisse wird sie zunehmend selbstbewusst, da sie diese im Projekt viel einsetzen kann und viele positive Erfahrungen macht.

Fazit: Spaß an der Tätigkeit

Als *Ioana Fugaru* im Projekt zu arbeiten beginnt ist sie sehr verunsichert und zurückhaltend. Sie hat keine Erwartungen an ihre Arbeitstätigkeiten und ist froh darüber, diese vor Ort allein erledigen zu können. Ihre sprachlichen Barrieren verunsichern sie im Erwerbsarbeitskontext besonders und durch ihre erste Tätigkeit im Projekt kommt sie kaum mit anderen Menschen in Kontakt, wodurch diese zum Thema werden könnten. Aufgrund ihrer diskontinuierlichen und prekären Erwerbsbiografie, in der sie immer wieder verschiedenen Arbeitstätigkeiten nachgegangen ist, die ihr meist gerade noch ein finanzielles Auskommen ermöglicht haben, hat sie an konkrete Arbeitsinhalte keine Erwartungen. Sie hat einen Pflichtschulabschluss und keine spezifische Ausbildung oder Qualifikation und stets ungelernte Tätigkeiten verrichtet, teils auch unter schwierigen Arbeitsbedingungen, bis sie langzeitarbeitslos wurde. Ihr Ideal ist ein Arbeitsplatz in einem Büro, der für sie jedoch so unrealistisch scheint, dass sie diese Vorstellung als Traum bezeichnet, was auch vermuten lässt, dass sie sich Erwartungen aufgrund ihrer Erwerbsbiografie überhaupt nicht zugesteht. Im Verlauf wird deutlich, dass Ioana durch die Arbeitstätigkeit im Projekt unterschiedliche positive Erfahrungen macht, die sich auch positiv auf ihre Selbstwahrnehmung und ihr Selbstwertgefühl auswirken. So wird sie im Umgang mit der Sprache selbstbewusster und thematisiert diese auch nicht mehr als Problem, was sich darauf zurückführen lässt, dass sie in der Teamarbeit viel mit anderen in Kontakt ist, Deutsch spricht und dazugelernt hat, wodurch sie sich sicherer fühlt. Sie nimmt die Arbeitsbedingungen in ihrem Team und den Umgang der Vorgesetzten mit den Beschäftigten positiv wahr. Den respektvollen Umgang und das gute Arbeitsklima erlebt Ioana als Aufwertung gegenüber Arbeitsbedingungen in ihrem früheren Erwerbsleben. Im Verlauf formuliert sie diese Aspekte als Erwartungen an einen guten Arbeitsplatz, die für sie wichtig geworden sind. Sie macht die positive Erfahrung, dass sie Spaß an der Arbeitstätigkeit hat und Neues dazulernen kann. Durch die neuen Kompetenzen, die sie sich aneignet, gewinnt sie an Selbstbewusstsein und auch Stolz, als sie die Erfahrung macht, dass ihre Fähigkeiten auch in ihrem familiären Umfeld gebraucht und genutzt werden. Dadurch erlebt Ioana erstmals sowohl im Kontext der Erwerbstätigkeit als auch privat Wertschätzung ihrer individuellen Fähigkeiten und es öffnen sich für sie neue Perspektiven im allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie kann bei der Arbeitssuche neue Kompetenzen aufweisen und eine weitere Branche kommt für sie in Frage. Aus diesem neuen Ausgangspunkt formuliert Ioana erstmals Erwartungen an die Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen ihrer künftigen Arbeitstätigkeit.

Jana Hubner: „Ich liebe halt solche Arbeiten“

Tätig sein

Für *Jana Hubner* stellt die Arbeitstätigkeit im Projekt von Anfang an eine positive Veränderung ihrer Situation dar, weil sie dadurch tätig sein kann. So erzählt Jana anfangs beispielsweise: „psychisch geht's mir viel besser, weil i hob do wos zum Tun. I bin do fünf Stund' am Tog nit zuhause.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 23). Es geht hier nicht um die Tätigkeit selbst oder deren Arbeitsinhalte, die diese subjektiv positive Erfahrung für Jana ermöglichen. Vielmehr legt die Analyse nahe, dass es für Jana wichtig ist, dass die Tätigkeit nicht im privaten Raum, sondern in der öffentlichen Sphäre stattfindet. Der Ortswechsel ist sichtbar und markiert einen Übergang aus privaten Freizeitaktivitäten in bezahlte Erwerbstätigkeit. Tätig sein signalisiert damit einer Aufgabe nachzugehen bzw. auch von jemand anderem eine Aufgabe zu bekommen, wodurch dieser ein anderer Wert beigemessen werden kann als einer privaten Tätigkeit. Für Jana hat die Tätigkeit im Projekt Auswirkungen auf ihre Lebenssituation als auch ihre familiäre Situation. Sie erzählt: „also es hat sich halt so weit verändert, dass i jetzt wieder mi mit der Familie öfters triff und arbeiten geh.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 47).

Die positive Erfahrung in der Arbeitstätigkeit resultiert für Jana auch daraus, Aufgaben zu haben und für etwas zuständig zu sein, wodurch sie das Gefühl hat, von anderen gebraucht zu werden. So erzählt sie über ihre Arbeitstätigkeiten:

„I bin dort Reinigungskraft, i bin zuständig dafür, dass Geschirr vom Mittagessen abzuwaschen, also vorher Essen ausgeben, das wird immer geliefert. Dann es Geschirr abwaschen, wegräumen und donn holt die Gruppenräume, die Toiletten, die Mehrzweckräume und alles holt nomol ordentlich putzen. Also Boden ausiwoschen, amal Unkraut rupfen oder Fenster putzen, also Reinigungstätigkeiten holt. Und wann da jemand holt irgend a Hilfe braucht, dann natürlich mithelfen, jo, wos holt benötigt wird.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 31).

Jana kann im Tätigsein durch eine konkrete Zuständigkeit Aufgaben und Anforderungen erfüllen, die auch für andere nützlich sind. Dadurch, dass sie etwas zu tun bekommt, kann sie sich als von anderen gebraucht wahrnehmen und es macht einen Unterschied, ob sie da ist oder nicht. Sie ist in einen Arbeitszusammenhang eingebunden und hat dort über ihre Aufgabe auch ihren Platz. Dabei spielt die Art der Tätigkeit für Jana keine Rolle. Die niedrigen Erwartungen an ihre Tätigkeiten hängen mit ihrer Erwerbsbiografie und insbesondere den negativen Erfahrungen in ihrem familiären Umfeld zusammen. Da Jana in der Langzeitarbeitslosigkeit von ihrer Familie abgewertet wird, erlebt sie das Tätigsein als aufwertend. Es hilft ihr, sich von den Beleidigungen der Familie abzugrenzen und ein positives Selbstbild zurückzugewinnen:

„Indem i mi sölba wieder mehr wertschätz' und ma ned denk' i bin eh z'bled fir ois, z'faul fir ois. Bin i jo ned. I man, jo, wos fir a Mensch is' ned faul ob und zua wenn ma' sie denkt ‚na i hob kan Bock', oba (-) trotzdem, i bin regelmäßig jeden Tog orbeit'n gongen, bin nie z'spät kumma.“ (Welle 2, 2021/2022, Pos. 66).

Insgesamt zeigt sich bei Jana, dass es für sie besonders wichtig ist, für alle Arten von Tätigkeiten offen zu sein und damit stets unter Beweis zu stellen, dass sie arbeiten möchte, dass sie auch gerne arbeiten möchte und dass sie dafür auf ihrer Seite alle Hürden abbaut, um das

zu ermöglichen. So hat sie auch das Gefühl, sie leistet einen Beitrag dazu, dass sie tätig sein kann:

„Des hob i a scho‘ g‘mocht. Mir is‘ ja des egal wos des is‘, do bin i ziemlich offen von de Orbeiten her, oiso i moch olles gern (lacht) wirklich ka Problem. I hob scho so vül gmocht in meim Leben und i bin erst @@um die dreißig##, oiso (lachen).“ (Welle 2, 2021/2022, Pos. 32).

Unterstützung und Respekt

Jana nimmt auch die Unterstützung und den respektvollen Umgang im Projekt als Aufwertung wahr:

„Und dass do natürlich die Leute a mehr Chancen bekommen, wieder generell in die Orbatswelt zu kommen, weil monche, die sein wohrscheinlich schon so tief unten, dass gor nimmr ausi (/) selbstständig ausi kumman aus diesem tiefen Loch, wo i kurz davor war eini zu rutschen.“ (Welle 1, 2020/21, Pos.75).

Was Jana hier thematisiert, ist die Hilfestellung, die einige aufgrund ihrer psychischen Belastungen und Gesundheitszustände benötigen, um überhaupt eine Möglichkeit auf einen Übergang in Erwerbsarbeit zu schaffen. Diese wird im Projekt zusätzlich zum Arbeitsplatz geboten, während gleichzeitig ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Diese positiven Erfahrungen stehen im Gegensatz zur Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit und ihren Erlebnissen mit AMS-Betreuer:innen. So erzählt Jana, dass die Teilnehmer:innen im Projekt nicht wie sonst oft verurteilt und abgewertet werden, weil sie erwerbslos sind und Unterstützung brauchen, sondern auch respektvoll behandelt werden: „I glaub holt, dass es holt vü Leit donn hülft, dass sie [die Projektleiterin, Anm. HQ] so freundlich ist und nicht gleich verurteilt fürs orbeitslos sein jetzta (Pause 5)“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 37).

Diese positive Veränderung bleibt auch im Verlauf der Projektlaufzeit aufrecht. In der dritten Befragung weist Jana erneut vielfach darauf hin, dass die Teilnehmenden im Projekt sehr viel Unterstützung bekommen, insbesondere in jenen Bereichen, die über die Arbeitsplatzsuche hinausgehen. Im Verlauf wird bei Jana auch deutlich, dass die angebotene Hilfe für sie eine wichtige Bedeutung hat. Einerseits benötigt sie diese öfters und nimmt sie daher in Anspruch. Sie sagt auch, die Betreuer:innen und Arbeitsanleiter:innen seien sehr nachsichtig mit den Teilnehmenden. Andererseits ist die Hilfeleistung eine positive persönliche Erfahrung, weil dadurch schwierige Lebensumstände von anderen ernstgenommen und neue Perspektiven geöffnet werden, wodurch sich diese Teilnehmer:innen respekt- und würdevoll behandelt fühlen. Wie sich hier zeigt, ist die Zeit, die die Teilnehmer:innen in Ruhe, d.h. ohne Druck vom Arbeitsmarktservice, bekommen, wichtig um das eigene Selbstwertgefühl über Erwerbsarbeit wieder verbessern zu können.

Zunehmende Identifikation mit Tätigkeiten

Ein Jahr nach Projektbeginn, im Winter 2022/23, hat Jana die Tätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt gewechselt und ist im Bereich der Grünraumpflege tätig. Sie erzählt mit großem Selbstbewusstsein von ihren vielen verschiedenen Fähigkeiten, die sie sowohl privat als auch beruflich einsetzt. Im Projekt hat sie neben der neuen Arbeitstätigkeit in der

Grünraumpflege auch begonnen, sich mit den Tätigkeiten eines Lehrberufs zu beschäftigen und hat mögliche Aussichten auf einen Lehrplatz nach Abschluss des Jobgarantie-Projektes, der allerdings zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht in Stein gemeißelt ist. Über ihre Arbeitstätigkeiten im Projekt erzählt sie:

„[Wir] haben dann so einen ‚Naschgarten' nennt sich das, haben uns do einmal drum gekümmert, dass das Wasser aufgefüllt ist, damit sie gießen können, da haben wir auch mitgeholfen, das Aufbauen und Einpflanzen. Also ich kümmer' mich eigentlich um (--) ja, die Natur, sagen wir es einmal so. […] Bin den ganzen Tag draußen, was Schöneres kanns gar nicht geben." (Welle 3, 2022/23, Pos. 56) und ein wenig später: „Ich liebe halt solche Arbeiten. Also entweder draußen in der Natur und mit Tieren, das ist mir das Allerliebste zum Arbeiten, aber des gibt es so [am Arbeitsmarkt, Anm. HQ] leider nicht immer. Und, aber das da hinten @@Tätigkeit in einer Firma am Gelände## interessiert mich sehr, weil mich das technisch sehr interessiert. Also ich bin da sehr (-) breitgefächert in meine Interessen." (Welle 3, 2022/23, Pos. 60).

Im Verlauf zeigt sich, dass die Arbeitsinhalte und -kompetenzen in den Vordergrund rücken, Jana stolz auf ihre Tätigkeiten ist und auch Erwartungen entwickelt. Sie erzählt detailreich von ihren Aufgaben und nimmt diese besonders positiv wahr, weil sie selbst große Freude daran hat und weil ihre Arbeit auch für andere nützlich ist. Mit der Zeit hat Jana eine besondere Affinität zur Natur entwickelt und dass sie im Projekt in diesem Bereich tätig sein kann, ist für sie eine besonders positive Erfahrung. Zudem hat sie neue Tätigkeiten für sich entdeckt, in denen sie neue Fähigkeiten und Interessen herausbildet, die für ihr weiteres berufliches Leben relevant sind. Eine positive Erfahrung liegt für sie auch darin, dass sie verschiedene Arbeitstätigkeiten ausprobieren und so neue Interessen für sich entdecken kann, die ihr Repertoire an Kompetenzen erweitern.

Außerdem versteht sich Jana in der Grünraumpflege als Teil einer Gruppe im Projekt. Sie macht die positive Erfahrung, zu einem Team zu gehören und gemeinsam Aufgaben zu erfüllen. Entsprechend erlebt sie durch die Arbeitstätigkeit im Projekt auch über ihre Arbeitskolleg:innen und ihre Vorgesetzten eine Aufwertung. Durch die erlebte Aufwertung nehmen nicht nur ihre arbeitsinhaltlichen Vorstellungen über künftige Arbeitsplätze zu, sondern auch ihre Gehaltsvorstellungen. Einerseits möchte sie einen *fixen Job*, das heißt also dauerhaft eine verlässliche Anstellung, andererseits erwartet sie sich jedenfalls einen Vollzeitanstellung, die sie im Projekt nicht bekommt, weil sie mehr Geld verdienen möchte. Noch lieber wäre ihr sogar ein sogenanntes *Dreischichtsystem*, in dem sie auch Nachtarbeit leisten kann, um noch mehr Geld zu verdienen. Für sie wären diese Arbeitsbedingungen aus ihrer Sicht optimal, weil sie noch jung ist, daher flexibel arbeiten kann und nach dem Projekt vor allem viel Geld verdienen möchte.

Von ihrer Familie wird sie hingegen weiterhin nicht so ernstgenommen, wie sie sich das wünscht. Sie erzählt:

„I red' scho' gern mit ihnen [der Familie, Anm. HQ] d'rüber, was mir dort [im Projekt, Anm. HQ] Spaß macht, aber es gibt scho' immer wieder so Rückschläge, manchmal so was wie, das

ist keine richtige Arbeit, stell di ned so an, tu ned so als ob du arbeiten gangast, des ist dann schwierig für mich.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 69).

Die wahrgenommene Aufwertung, die Jana durch die positiven Erfahrungen mit ihren Arbeitstätigkeiten im Projekt erlebt, bleibt aufgrund der kontinuierlichen Abwertung seitens ihrer Familie getrübt. Während ihr Selbstwertgefühl im Verlauf zunimmt, wird diese Entwicklung durch die Beleidigungen seitens der Familie immer wieder eingeschränkt. Jana erzählt schließlich, dass sie gerne über ihre Arbeit im Projekt spricht, sich aber nur mit den anderen Projektteilnehmenden austauscht, weil sie Sorge hat, von Außenstehenden, wie von ihrer Familie, abgewertet zu werden.

Fazit: Neue Fähigkeiten und Interessen

Jana Hubner ist zu Projektbeginn noch recht jung und dennoch schon seit einiger Zeit erwerbslos. Sie hat in ihrer diskontinuierlichen Erwerbsbiografie immer wieder kurzzeitige Anstellungen gehabt, in denen sie ungelernten Tätigkeiten nachgegangen ist. Sie hat ihre Lehre nicht abgeschlossen und daher einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. In der Langzeitarbeitslosigkeit wird sie von ihrer Familie gedemütigt. Den Demütigungen kann sie aus eigener Kraft jedoch nichts entgegensetzen, weshalb sie persönlich negative Zuschreibungen internalisiert hat. Daher verändert sich ihre Situation mit der Arbeitstätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt positiv. Deutlich wird, dass das Arbeiten-Gehen und Tätigsein in einem Erwerbsarbeitskontext für Jana eine wichtige Aufgabe erfüllt. Für sie geht es um nichts Geringeres als sich selbst und anderen beweisen zu können, dass sie den zugeschriebenen negativen Charaktereigenschaften wie „Faulheit“ und „Dummheit“ nicht entspricht. Erst durch die Tätigkeiten im Projekt kann sie ihre individuellen Fähigkeiten einsetzen und beweisen, dass sie Aufgaben nachgeht, Pflichten erfüllt und von anderen gebraucht wird. Wesentlich ist dafür die Verschiebung von Tätigkeiten aus der privaten in die öffentliche Sphäre. So kann sie wieder Selbstvertrauen gewinnen und ihr Selbstwertgefühl verbessert sich. Auch die Unterstützung im Projekt und der respektvolle Umgang mit den Teilnehmer:innen tragen positiv zu Janas Aufwertungserfahrungen bei. Gemeinsam mit den Arbeitstätigkeiten ermöglichen diese ihr, sich von ihren positiven Charaktereigenschaften zu überzeugen und darin ihren Selbstwert zu erkennen, beispielsweise dass sie bei der Arbeit zuverlässig und pünktlich ist. Auch wenn sie nicht direkt die erhoffte Wertschätzung von Außenstehenden erhält, kann sie sich selbst mit anderen Augen sehen und weiß, dass sie zumindest grundlegende Anforderungen an und Werte in Erwerbsarbeit erfüllen kann. Im Verlauf werden bei Jana mehrere Veränderungen erkennbar. Zum einen zeigt sich, dass sie neue Fähigkeiten und Kompetenzen wie auch Interessen für sich entdeckt, die ihr Freude bereiten und dabei Vertrauen und Bewusstsein für ihre eigenen Fähigkeiten herausbildet. Der Fokus auf das Tätigsein verschiebt sich in Richtung der Arbeitsinhalte und sie entwickelt Interesse und Vorlieben für bestimmte Aufgaben. Einerseits kann sie bei der Arbeit im Projekt ihren Vorlieben nachgehen, andererseits öffnet sie sich aber auch für andere Tätigkeitsfelder, um weiter neue Fähigkeiten in einem Erwerbsarbeitskontext zu erlernen. Es zeigt sich auch eine Entwicklung hin zu einer Identifikation mit ihrer Arbeitstätigkeit im Projekt und eine Verstärkung der positiven Erfahrung durch Arbeitstätigkeiten, die zu ihren Fähigkeiten und Interessen passen. Die Aussage, sie kümmere sich um die Natur verweist auch

darauf, welche Bedeutung Jana ihrer Tätigkeit zuschreibt und dass sie diese als subjektiv sinnvoll wahrnimmt. Ihre Wunschtätigkeiten entwickeln sich außerdem von ungelernten Tätigkeiten wie jene einer Reinigungskraft oder dem Job einer Regalbetreuerin hin zu einem Lehrberuf. Im Verlauf ermöglichen die Tätigkeiten im Projekt für Jana neue Interessen zu entwickeln, ihre individuellen Fähigkeiten kennenzulernen und einzusetzen und erweitern sowohl ihr Selbstwertgefühl als auch ihren Horizont und ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Das erlebt sie als besonders positiv, weil sie in ihrer Erwerbsbiografie nie die Möglichkeit hatte, in Ausbildungen ihren Interessen nachzugehen oder neue Arbeitsfelder auszuprobieren. Während sie für ihre Arbeitstätigkeiten im Projekt viel Wertschätzung erfährt und sich auch selbst wertgeschätzt fühlt, gilt das weiterhin nicht für ihr familiäres Umfeld. Von diesem wird sie nach wie vor gedemütigt und abgewertet. Diese negativen Rückmeldungen schränken Janas Aufwertungserfahrungen insgesamt ein, sodass für sie immer Restzweifel bleiben. Dennoch überwiegen im Verlauf zunehmend positive Erfahrungen, sodass sie neue Ansprüche an Erwerbsarbeit ausbildet.

Christian Brunner: „Meine Werkstatt“

Berufliche Tätigkeiten

Christian Brunner ist von Anfang an als Transitarbeitskraft im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt tätig und arbeitet in der Holzwerkstatt bzw. Tischlerei. Er hat keinen Lehrabschluss und keine Arbeitserfahrung in diesem Beruf, kennt sich jedoch handwerklich aus, weil er privat immer schon viel (um)gebaut hat. Obwohl er aus seiner Sicht in der Tischlerei nichts Neues lernen kann, nimmt er diese als die beste Arbeitsmöglichkeit im Projekt wahr und ist froh, dort arbeiten zu können. Die Arbeitstätigkeit in der Tischlerei erlebt Christian als Aufwertung. Die passiven Formulierungen Christians verweisen aber auch darauf, dass er nicht das Gefühl hat, selbst Einfluss nehmen zu können, wo er im Projekt arbeitet. Das zeigt sich auch darin, dass er Sorge darüber äußert, dass er in einem anderen Tätigkeitsbereich eingesetzt werden könnte, der nicht gut zu ihm passt:

„Also meine aktuelle Tätigkeit ist hauptsächlich in der Tischlerei (...) ahm das mag ich, find i sehr guad. Und, ich hoffe, dass es auch noch lange Zeit so bleiben wird. […] Manches mal, wenn wer fehlt, bin i irgendwo, aber die meiste Tätigkeit ist, wie g’sagt, die Tischlerei. Und ist glaub sogar das Beste an dem Ganzen da, wenn ichs so sagen darf.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 181).

Anfangs, so wird hier deutlich, gefällt Christian seine Tätigkeit gut, zugleich ist er aber unsicher, ob es für ihn so bleiben kann. Er kann die Veränderung nur zurückhaltend positiv wahrnehmen, weil seine Sorge zu groß ist, dass es nicht so bleiben wird. Er hofft weiterhin diese Tätigkeit ausüben zu können, gesteht sich jedoch nicht zu, einen Anspruch darauf zu formulieren. Er hat das Gefühl, nehmen zu müssen, was er bekommt. Dabei zeigt sich, dass es für ihn wichtig ist, eine klar benennbare und dadurch greifbare Tätigkeit auszuüben, wobei er sich an bekannten Berufsbildern orientiert. So erzählt er, er habe sich im Projekt eine Tischlerei, eine Schlosserei und eine Gärtnerei erwartet, aber nur die Tischlerei gibt es tatsächlich. Die anderen Tätigkeitsbereiche beschreibt Christian demgegenüber als „irgendwo tätig sein“, sie lassen sich nicht fassen und bleiben für ihn uneindeutig, obwohl er selbst manchmal andere

Tätigkeiten ausübt, um einzuspringen. Durch die Arbeitstätigkeit in der Tischlerei fühlt sich Christian im Gegensatz zur Langzeitarbeitslosigkeit aufgewertet. Gleichzeitig ist diese Aufgabe aus seiner Sicht zeitweise gefährdet und er fürchtet, dass das Gefühl der Abwertung überwiegen könnte, weil er in seiner Wahrnehmung nicht selbstständig über seine konkrete Arbeitstätigkeit entscheiden kann.

Qualität und Quantität der Arbeiten

Im Verlauf verweist Christian immer deutlicher darauf, dass er sich bewusst und selbstständig für seine Arbeitstätigkeit in der Tischlerei entschieden habe, wodurch sein zunehmendes Selbstvertrauen erkennbar wird. Er hat das Gefühl, in Bezug auf seine Arbeitstätigkeit selbst Entscheidungen zu treffen und darin auch von anderen ernst genommen und respektiert zu werden. In der Tischlerei kann er seine Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Erfahrungen von früher im Verlauf vermehrt einsetzen und zunehmend auch Neues dazulernen. Er eignet sich neues Wissen an, beschreibt ausführlich die Abläufe und Komplexität seiner Tätigkeiten. Dabei wird für ihn die Professionalität der Arbeitstätigkeit auch immer wichtiger und Christian zunehmend selbstbewusster in seinem Auftreten, sodass er auch Erwartungen an die Tätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt formuliert. In diesem Zusammenhang äußert er beispielsweise in der zweiten Interviewwelle, dass die Ansprüche an seine Arbeitstätigkeiten nicht hoch genug seien, was sich darin äußert, dass Professionalität nicht ausreichend relevant sei:

„Es nervt halt teilweise, weil du was nicht richtig machst, wie es sein sollte und weil's damit unterm Strich hinfällig und unnötig is', na? Wenn i des nur so hinpfusch irgendwie, na? aber des is' mei' persönliche Meinung halt, na bezahlt wird's ja, des is' ja wurscht aber, ja." (Welle 2, Pos. 114).

Nach einem Jahr im Projekt steht für Christian also nicht mehr die Berufsbezeichnung im Vordergrund, sondern dass er seine Aufgaben professionell umsetzen kann. Immer wieder äußert Christian Bedenken über unprofessionelle Erledigungen der Aufträge. Dabei entsteht für ihn die Ambivalenz, dass er den Einsatz seiner individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse über die Tätigkeit aufwertend wahrnimmt. Zugleich erlebt er es als abwertend, wenn er aufgrund der niedrigen Anforderungen an die Umsetzung der Tätigkeiten diese Fähigkeiten nicht so professionell einsetzen kann, wie er es möchte. Dann erlebt er seine Arbeitstätigkeit als nutzlos. Diesen Eindruck hat Christian insbesondere dann, wenn er Aufträge von der Gemeinde erledigen muss. Anders ist es mit Aufträgen von gemeinnützigen Vereinen oder Privatpersonen. Im Verlauf häufen sich die Aufträge für Fertigungen aus der Tischlerei von Dorfbewohner:innen und Christian kann seine Tätigkeiten professioneller erledigen, hat dabei auch Erfolgserlebnisse. Er erfüllt Aufträge von Kund:innen, die mit den Ergebnissen seiner Arbeitstätigkeit zufrieden sind und erfährt so über seine Tätigkeit eine positive Bestätigung von anderen. Dabei entwickelt er auch das Gefühl, für andere nützlich zu sein. Für die Tischlerei im Projekt wünscht er sich im Verlauf mehr und bessere Maschinen, um seine Arbeit noch besser machen zu können:

„Wenn ich beispielsweise sag, ich möchte a g'scheite Bank anfertigen, kannst da des schon vorher bestellen, des is' dann alles schön und gut, aber wenn'st a Hobelmaschine hättest, so a

große, dann könntest schöner, besser und einfacher noch arbeiten.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 100).

Hier benennt Christian die Erwartung an das Projekt, mehr Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um die Qualität der Arbeitstätigkeiten zu verbessern. Je mehr positive Erfahrungen er macht, umso besser möchte er seine Arbeitstätigkeiten umsetzen. Er wird durch die positiven Ergebnisse und die Wertschätzung von anderen immer selbstbewusster, blüht zunehmend auf und die Arbeit wird immer wichtiger für ihn persönlich. Schließlich identifiziert Christian sich zunehmend mit der Tätigkeit. So spricht er in der dritten Interviewwelle von *seiner Werkstatt* und macht sich Gedanken darüber, dass äußere Einflüsse eines anderen Unternehmen am Gelände der Werkstatt die Arbeitsbedingungen der gefördert Beschäftigten verschlechtern könnten: „dass wir zeitenweise so einen Plastikgeruch haben, das wird man sehen, aber das ist meine Befürchtung. Da hinten glei‘. Neben meiner Werkstatt, hinter dem weißen Gebäude.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 93). Er fühlt sich für die Stimmung in der Werkstatt verantwortlich und möchte dabei die bestmöglichen Bedingungen vorfinden.

Fazit: Professionelles Arbeiten

Christian Brunner ist zu Projektbeginn, ähnlich wie Jana Hubner, noch jung und bereits seit längerer Zeit erwerbslos. Gesundheitliche Probleme sowie langjährige Pflegearbeit haben bei ihm zur Langzeitarbeitslosigkeit geführt. Da er seine Lehre nicht abgeschlossen hat, ist die Pflichtschule seine höchste abgeschlossene Ausbildung und seine Arbeitserfahrung im Erwerbsarbeitskontext liegt einige Jahre zurück. Durch die Arbeitstätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt fühlt sich Christian im Vergleich zur Langzeitarbeitslosigkeit, in der er negative Zuschreibungen internalisiert hat, aufgewertet. Dabei ist für ihn zentral, dass er in der Tischlerei tätig sein kann. Diese Tätigkeit vermittelt Christian das Gefühl, dass er einen wertvollen Beitrag leistet, weil sie einem bekannten Berufsbild entspricht, das eine bestimmte Wertigkeit mit sich bringt und Professionalität signalisiert, auch wenn er selbst keinen Lehrabschluss als Tischler hat. Dennoch kann er davon ausgehen, dass er durch seine Arbeitstätigkeit von anderen ernstgenommen und wertgeschätzt wird. Die Daten legen nahe, dass die Wahrnehmung von anderen für Christian stets wichtig ist, weil er sein Selbstwertgefühl an dem gesellschaftlichen Status seiner Arbeitstätigkeit orientiert. Das hängt damit zusammen, dass er aufgrund seiner diskontinuierlichen und schwierigen Erwerbsbiografie kaum auf Arbeitserfahrung zurückgreifen kann und sich an dem orientiert, was aus seiner Sicht gesellschaftlich als *normal* anerkannt ist. Im Verlauf zeigt sich jedoch eine deutliche Veränderung in der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitstätigkeit bei Christian. Er macht positive Erfahrungen bei der Arbeit, sieht, dass andere seine Arbeit als nützlich wahrnehmen und erlebt direkte Wertschätzung seiner Fähigkeiten. Die Bedeutung der Berufsbezeichnung rückt für ihn in den Hintergrund, während die Qualität der Arbeit immer wichtiger wird. Die konkreten Arbeitsinhalte und direkt erfahrbaren Erfolgserlebnisse durch die Tätigkeit werden wichtiger als der abstrakte gesellschaftliche Stellenwert. Er fühlt sich wertgeschätzt, wenn der Anspruch an seine Arbeitsleistung hoch ist, er dadurch professionell arbeiten und auch den Nutzen seiner Tätigkeit für andere direkt erkennen kann. Im Gegensatz dazu fühlt er sich abgewertet, wenn er Aufträge erledigen muss, für die kein Anspruch auf Professionalität gestellt wird. In diesen Fällen nimmt er seine Arbeitstätigkeit als nutzlos wahr, was ihn persönlich

kränkt. Durch die zunehmenden positiven Erfahrungen im Projekt identifiziert er sich auch immer stärker mit seiner Arbeitstätigkeit und bildet ein stärker werdendes Selbstwertgefühl heraus. Dadurch entwickelt er auch Erwartungen an die zur Verfügung gestellten Ressourcen und Anforderungen an die Tätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt.

Nadine Tremml: „Wie soll mich das Basteln auf meinem Arbeitsweg weiterbringen?"

Infantilisierende Tätigkeiten

Nadine Tremml ist im Projekt in der Textil-/Kreativwerkstatt tätig und meint zu Projektbeginn dazu, die Arbeitstätigkeit sei weder sinnvoll noch erfüllend, jedoch aufgrund der Auswahl an Arbeitstätigkeiten und ihrer gesundheitlichen Voraussetzungen ihre einzige Möglichkeit im Projekt:

„Uund jetzt aber natürlich jeden Toag sechs Stunden was zu basteln […] für mich is' es viel zu wenig, es is' für mich nicht sinnvoll, es ist ehm (schnauft) ‚Loasst euch was einfoalln und bastelts wos, dos mas am Moarkt verkaufen kennen', des is' ma anfoch viel zu wenig." (Welle 1, 2020/21, Pos. 78).

In diesem Zitat bringt Nadine ihren Ärger über ihre Arbeitstätigkeit im Projekt zum Ausdruck, weil sie sich unterfordert und dadurch auch gekränkt fühlt. Aus ihrer Sicht passt die Tätigkeit nicht zu ihr, weil sie keine Kindergartenpädagogin ist. Insbesondere fühlt sie sich jedoch ausgebremst, weil es wenig zu tun gibt und außer den beschriebenen sechs Stunden „basteln" *nichts passiert*. Entsprechend nimmt sie die Arbeitstätigkeit nicht als sinnvoll wahr. Sie unterscheidet die Tätigkeit im Projekt aufgrund der niedrigen Anforderungen auch von Erwerbsarbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt, weil es keine Vorgaben gibt, sondern sie selbst kreativ sein soll. Diese negative Wahrnehmung steht für Nadine in einem Zusammenhang mit den niedrigen Anforderungen, wie sie in diesem Zitat verdeutlicht: „Ich bin völlig unterfordert joa und I kann zwa Stunden mit ma Enkelkind basteln wanns kummt oder sonst was, aber net sechs Stunden am Tog und des die ganze Wochen." (Welle 1, 2020/21, Pos. 80). Aus Nadines Sicht ist die Tätigkeit im Projekt eine, die privat und mit Kindern, nicht aber im Erwerbsarbeitskontext ausgeführt wird. Diese Darstellung legt nahe, dass sie sich subjektiv als arbeitende Person durch die Tätigkeit des „Bastelns" nicht ernst genommen fühlt. Das hat auch damit zu tun, dass sie sich beruflich nicht weiterentwickeln kann:

„I hoab dann wiaklich a anfach die Frage gestellt und hoab g'soagt ‚wie soll mich das Basteln auf meinem Arbeitsweg weiterbringen?" (Welle 1, 2020/21, Pos. 88).

Aufgrund der infantilisierenden Tätigkeit entsteht bei Nadine der Eindruck, dass ihre Zeit verschwendet wird, weil sie sich nicht weiterentwickeln kann, was sie mit dem Ausdruck ihr würde *die Zeit geklaut* deutlich macht. Das trägt auch dazu bei, dass sie durch die Tätigkeit eine Abwertung erlebt, weil sie sich nicht ernstgenommen fühlt und ihre Erwartungen enttäuscht werden.

Vorgaben erfüllen

Neben den Arbeitsinhalten ist Nadine auch von der Arbeitsorganisation enttäuscht. So beschreibt sie den Unterschied zwischen ihren Erwartungen und der Umsetzung im Projekt:

„I brauch a Aufgabe, die wüll i umsetzen, die wüll i erfülln." (Welle 2, 2021/22, Pos. 19) und in der dritten Befragung:

„Wenn i, ah, wos moch und i gerne immer was Produktives mache, dann hob i gern as passende Material dazu, die Anleitung, wie is' es zu tun. Ja, wie soll es ausschauen? Auf wos orbeit ma hin? Bis wann sollt ma's fertig haben? So, i brauch so afoch diese Abschnitte, so klare Ansagen. Nach dem kann i mi richten. I bin hoit so a Mensch, i brauch klare Ansagen. […] I brauch an, an richtigen Arbeitsprozess." (Welle 3, 2022/23, Pos. 20; Pos. 23).

Die Beschreibungen von Nadine über den Verlauf hinweg zeigen hier, dass sie sich eine Arbeitsorganisation erwartet, in der Ziele klar vorgegeben und Prozesse strukturiert sind. Dass das in ihren Arbeitstätigkeiten im Projekt nicht der Fall ist, erlebt sie als Abwertung. Sie verweist in diesem Zitat auch auf ihre Vorstellung, *etwas Produktives* zu machen. Für Nadine bedeutet das, eine Arbeitsleistung zu erbringen, bei der ein klares Ergebnis herauskommt, durch das für andere ein Wert erzeugt wird. Ihre Arbeitstätigkeiten im Projekt stehen dazu in Kontrast und ermöglichen ihr die erwartete Aufwertung nicht. Diese Wahrnehmung zur Tätigkeit im Projekt bleibt über den gesamten Zeitverlauf aufrecht, selbst, nachdem sie im Verlauf des Projektes in einen nicht geförderten Arbeitsplatz wechselt. Nadine erzählt in der dritten Befragung rückblickend:

„Also des woa nix, wo i jetzt g'sogt hob, es erfüllt mich jetzt. I geh jetzt daher und moch jetzt sechs Stunden tua i nua basteln und des jeden Tog. […] Deswegen woa i dann echt froh, wie i dann an Job g'funden hob. Und somit (--) wieder arbeiten hab geh'n können." (Welle 3, 2022/23, Pos. 18).

Hier trifft Nadine erneut eine klare Unterscheidung zwischen der Tätigkeit im Projekt als sinnlose Aufgabe und einem Arbeitsplatz, den sie außerhalb des Projektes gefunden hat. Wie sie hier deutlich macht, nimmt sie ihre neue Aufgabe in einem Anstellungsverhältnis im Dienstleistungsbereich als „arbeiten gehen" wahr, während das in der Kreativ-/Textilwerkstatt für sie nicht gegeben war. Die Tätigkeit im Projekt habe sie auch nicht erfüllt, wie sie es sich erwartet hatte. In ihrem neuen Job, so betont sie, hat sie das Gefühl, dass ihre individuellen Fähigkeiten gebraucht werden, und fühlt sich auch wertgeschätzt. Ihre konkrete Tätigkeit, bzw. der konkrete Arbeitsinhalt, sind auch in ihrem neuen Job nicht nur nachrangig, sondern spielen für Nadine keine Rolle, solange sie konkrete Aufgaben erfüllen und zur Zufriedenheit von Kund:innen beitragen kann.

Fazit: Infantilisierende Tätigkeiten

Nadine Tremml hat eine Lehre abgeschlossen und immer in diesem Bereich gearbeitet, bis das aufgrund einer Erkrankung nicht mehr möglich war. Entsprechend hat sie eine kontinuierliche Erwerbsbiografie und bringt langjährige Arbeitserfahrung in das Projekt mit. Zu Beginn ist sie im mittleren Alter und hat noch einige Zeit im Erwerbsleben vor sich. In der Langzeitarbeitslosigkeit war sie stets bemüht, sich von negativen Zuschreibungen zu distanzieren und ihre Leistungswilligkeit und -fähigkeit auch ohne Arbeitsplatz unter Beweis zu stellen. Das ist ihr auch im geförderten Beschäftigungsprojekt wichtig. Durch ihre Tätigkeit in der Textil-/Kreativwerkstatt bleibt ihr das jedoch verwehrt, wodurch sie sich gekränkt fühlt. Die Kränkung liegt insbesondere darin, dass sie ihre Aufgabe als infantilisierend wahrnimmt

und sich dadurch in ihren individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen nicht wertgeschätzt fühlt. Sie kann diese nicht einsetzen und dadurch auch keine Wertschätzung dafür erfahren. Vielmehr setzt sich die Gefahr der Abwertung und Stigmatisierung fort, weil durch die Arbeitstätigkeiten, die sie abwertend als „basteln" beschreibt, ihre Leistungsfähigkeit infrage gestellt wird. Ihre Erwartungen knüpft sie an die Vorstellung von Lohnarbeit, in der sie bestimmten Vorgaben und Anforderungen folgen muss und durch die Erfüllung dieser ihre Leistung auch unter Beweis stellen kann, um dafür Wertschätzung zu erfahren. Stattdessen hat Nadine das Gefühl, dass ihre Arbeitsleistung im Projekt nicht gefragt ist, was wiederum für sie impliziert, dass ihre Tätigkeit sinnlos und ihre Arbeitsleistung dadurch nutzlos ist. Die Freiräume im Projekt kreativ zu arbeiten und Neues auszuprobieren stehen in Kontrast zu den Erwartungen, klaren Prozessen folgen und Aufgaben erfüllen zu müssen, die aufgetragen werden. Der nicht geförderte Arbeitsplatz in den Nadine im Zeitverlauf wechselt, erfüllt für sie schließlich all jene Erwartungen, die im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht erfüllt werden. Sie bekommt klare Aufgaben und Aufträge, wird in die Abläufe eingebunden, hat zufriedene Gäste und zufriedene Kund:innen, nachdem sie Produkte verkauft hat. So hat sie schließlich das Gefühl, dass sie für ihre individuelle Leistung wertgeschätzt wird und ihre Tätigkeit sinnvoll ist.

Celine Kleister: „In meinem Bereich rennt die Zeit weg"

Qualifikationsinadäquate Tätigkeiten

Celine Kleister ist im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt an den Renovierungsarbeiten der Werkstatt am Gelände beteiligt. Ihr ist es ein besonderes Anliegen, in ihrem gelernten Beruf arbeiten zu können, um in diesem wieder Fuß fassen und sich weiterentwickeln zu können. Die Tätigkeiten im Projekt verfehlen daher das gewünschte Ziel und Celine erkennt keinen individuellen Nutzen für sich:

„Rein vom beruflichen bringt mir das Ganze gor nichts (Pause 4), weil es wird jo nicht in mein Bereich ja, sondern ich hab', i moch' Sochen, die hab' ich noch nie in meinem Leben gemacht." (Welle 1, 2020/21, Pos. 18).

Für Celine ist eine berufliche Beschäftigungsmöglichkeit wichtig. Es geht für sie auch darum, ihre Qualifikation für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zu verlieren bzw. zu entwerten. Dass Celine nicht entsprechend ihrer Qualifikation angestellt oder im Projekt gefördert wird, vermittelt ihr das Gefühl, Zeit zu verlieren, was sie als besonders kränkend erlebt. Nicht in ihrem beruflichen Feld tätig sein zu können, ist mit der Sorge verknüpft eine Dequalifizierung zu erfahren. Sie hat das Gefühl, dass ihre individuellen Fähigkeiten im Projekt ungenutzt bleiben und dadurch auch (nachhaltig) abgewertet werden:

„Jetzt bin ich halt bis Ende März zweitausendvierundzwanzig im Projekt, hab zwar a Dienststelle (-) aber ja (-) in mein Bereich rennt die Zeit weg." (Welle 1, 2020/21, Pos. 76).

Gleichzeitig macht sie durch die Arbeitstätigkeit im Projekt auch positive Erfahrungen. Sie erzählt stolz von der Werkstatt und ihrer Aufgabe dabei:

„Bei uns in der Werkstatt (/) is' unser Baby ja, wir haben vom Grund auf ja ois renoviert." (Welle 1, 2020/21, Pos. 51).

Hier äußert Celine einen persönlichen Bezug zu ihrer Arbeit und der Aufgabe, die sie erfüllt hat. Sie weist darauf hin, dass sie von Anfang an Teil davon war und sieht sich auch als Teil der Gruppe, zu der sie im Projekt gehört. Dabei schreibt sie sich selbst einen besonderen Status zu. Sie nimmt sich, wie sie sagt, als *Big Mama* wahr, weil sie für ihre Arbeitskolleg:innen da ist und auch viele mit ihren Anliegen zu ihr kommen und um Hilfe bitten. Dadurch übernimmt sie eine Aufgabe, die ihr eine besondere Position im Projekt verleiht und ihr ermöglicht, sich von anderen ein Stück weit abzugrenzen. Dass sie die Werkstatt als „unser Baby" bezeichnet verweist auch darauf, dass ihr die Tätigkeit wichtig ist und sie damit positive, aufwertende Erfahrungen gemacht hat. Auch durch die Unterstützung von itworks im Projekt macht Celine positive Erfahrungen: „aber da itworks technisch ja gibs überhaupt nix ja im Gegenteil die die (-) du wirst unterstützt in jeder Hinsicht (--)" (Welle 1, 2020/21, Pos. 59).

Im Projekt tätig sein zu können ist für Celine auch deshalb wichtig, weil sie dadurch ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen kann. Dadurch erhofft sie sich bessere Chancen auf Wiederbeschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie sagt dazu: „und wenn du eben nit Gas gibst ja, dann wirst du auch am ersten Arbeitsmarkt ja keine Stelle finden." (Welle 1, 2020/21, Pos. 51). Laut Celine müsse man sich in der Arbeitstätigkeit im Projekt daher bemühen und arbeiten, auch wenn man keine Lust darauf habe. Aus ihrer Sicht gehört das in Erwerbsarbeit dazu.

Dennoch fühlt sich Celine von Anfang an aufgrund der Tätigkeit im Projekt abgewertet. Das liegt insbesondere daran, dass sie nicht qualifikationsadäquat eingesetzt wird. Sie sagt dazu: „Ich weiß, was ich kann, was ich bin, ja oder wer ich bin (-) ich hab' an Abschluss, a Ausbildung." (Welle 1, 2020/21, Pos. 18). Entsprechend erwartet sie sich auch in ihrem Bereich eingesetzt oder weiterqualifiziert zu werden. Diese Erwartung wird im Projekt enttäuscht, während sie stattdessen Arbeitstätigkeiten ausüben muss, die als manuelle Arbeiten unterhalb ihrer Qualifikation liegen. Diese nimmt sie für sich daher auch nicht als sinnvoll wahr.

Insgesamt überwiegt im Verlauf das Gefühl der Kränkung, obwohl Celine nach einem Jahr im Projekt in einen nicht geförderten Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt wechselt, in dem sie in ihrem gelernten Arbeitsbereich tätig sein kann. Dabei ist für sie jedoch wichtig, den neuen Arbeitsplatz strikt von MAGMA zu trennen. Aus ihrer Sicht hat beides nichts miteinander zu tun, sie will auch keinen Zusammenhang herstellen oder von ihrer neuen Arbeitsstelle und ihren Arbeitstätigkeiten erzählen. Das verweist darauf, dass sie sich durch das Projekt nachhaltig abgewertet fühlt und sich davon distanzieren will. Rückblickend sagt sie über ihre Tätigkeiten im Projekt: „das war eher da für mich eher a Verblödung, ja, für mich jetzt gesehen, ja, oder wo'st halt Zeit geschindet hast." (Welle 2, 2021/22, Pos. 23). Schließlich bleibt ihre Wahrnehmung bis zuletzt, dass das Angebot an Arbeitstätigkeiten im Projekt für Teilnehmende wie sie unpassend sei: „Es gehört was Sinnvolles, ja." (Welle 3, 2022/23, Pos. 142).

Fazit: Qualifikationsinadäquate Tätigkeiten

Celine Kleister ist zu Projektbeginn Mitte 40 und war aus familiären Gründen und privaten Problemlagen längere Zeit erwerbslos. Da ihre Kinder alt genug sind, möchte sie schon seit einiger Zeit wieder in das Erwerbsleben einsteigen. In der Langzeitarbeitslosigkeit bemüht sie

sich immer hervorzuheben, dass sie sehr beschäftigt ist und viel zu tun hat, dass sie also *nicht nichts tut*. Sie kämpft damit gegen negative Zuschreibung aufgrund des stigmatisieren Arbeitsmarktstatus. Sie hat einen Lehrabschluss und noch einige Zeit im Erwerbsleben vor sich, weshalb sie in ihrem Arbeitsbereich tätig sein und sich darin weiterentwickeln möchte. Die Arbeitstätigkeit in der Werkstatt erlebt sie von Anfang an als abwertend, weil diese nicht ihrer Qualifikation entspricht. Zudem erlebt Celine die Tätigkeit auch als unpassend, weil es sich um manuelle Tätigkeiten handelt, die unter dem Niveau ihrer Qualifikation liegen, weil ungelernte Tätigkeiten auch ohne Lehrabschluss ausgeführt werden können. Während Celine befürchtet, dass ihre Chancen auf eine weitere Beschäftigung im Bereich ihres erlernten Berufs schwinden, fühlt sie sich in ihren Arbeitstätigkeiten im Projekt nicht ernstgenommen, was sie als Abwertung ihrer individuellen Fähigkeiten erlebt, wodurch sie sich gekränkt fühlt. Gleichzeitig erlebt sie die Renovierungstätigkeiten in der Werkstatt auch positiv. Sie lernt neue Kompetenzen, ihr werden handwerkliche Tätigkeiten zugetraut und sie hat Spaß mit ihren Kolleg:innen. Die Arbeit in der Werkstatt ist etwas Neues für sie und durch das sichtbare Ergebnis ihrer Tätigkeit, erfährt sie unter den Teilnehmenden direkte Wertschätzung. Zudem sieht sie in der Arbeitstätigkeit im Projekt eine Chance, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und dafür auch von außen Wertschätzung einzufordern. Trotz positiver Erfahrungen werden ihre Erwartungen an Erwerbsarbeit im Projekt jedoch überwiegend enttäuscht, weil sie keine differenzierte Wertschätzung ihrer individuellen Fähigkeiten durch eine qualifikationsadäquate Tätigkeit oder Weiterbildungsmöglichkeit erhält. Sobald Celine die Chance bekommt, im allgemeinen Arbeitsmarkt in ihrem Arbeitsbereich tätig zu sein, wechselt sie und distanziert sich von der Tätigkeit im Projekt. Dass Celine auch nach einem Jahr in ihrem gewünschten Job das Projekt negativ bewertet, sich rückblickend davon distanziert und nicht damit in Verbindung gebracht werden will, zeigt, dass die Kränkung durch die inadäquaten und manuellen Tätigkeiten tiefsitzend persönlich und auch nachhaltig war.

Josef Schneider: „Ich bin hier fehl am Platz“

Neue Herausforderungen

Josef Schneider beginnt aus gesundheitlichen Gründen etwas verspätet mit der Arbeitstätigkeit im Projekt und freut sich darauf, endlich wieder arbeiten und etwas leisten zu können. Er wird anfangs Teil der *Radweg-Gruppe*, in der er gemeinsam mit qualifizierten Kollegen an der Planung des historischen Rad- und Wanderweges beteiligt ist. Diese nimmt er als überraschende und unerwartete Herausforderung positiv wahr:

„Es ist jetzt do natürlich a gonz neue Herausforderung, weil wenn mir aner in mein Leben g‘sogt hätt, ned, i plan an Radweg, donn hätt i ihn wahrscheinlich g’frogt, ob a irgendwo bisserl gegen an Laternglocken g’lauf’n is‘, so auf die Oart holt, ned?“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 151).

Die Tätigkeit erlebt er positiv als Aufwertung, weil er durch die Umsetzung dieses großen Projektes in seinen individuellen Fähigkeiten gefordert ist:

„Des siah i eben als Oarbeit au, ähm neue Herausforderungen, weils wieder wos anderes ist des ist a Weg, den was i auch überhaupt noch nie gemocht hob. So a riesen Ding wie a Radweg zu planen, in so a Richtung woar ich noch nie irgendwie, ned? Des ist irgendwie a ganz andere Herausforderung, ned?“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 151).

Über das Radwegprojekt erzählt Josef viel. Die Tätigkeit gefällt ihm inhaltlich gut, er ist froh über die neue Aufgabe und hält das Projekt für eine gute Idee. Die erlebte Aufwertung liegt insbesondere darin, dass ihm diese Aufgabe zugetragen und damit auch zugetraut wird, obwohl es sich um eine größere und für ihn persönlich herausfordernde Tätigkeit handelt. Diese Wahrnehmung steht im Kontrast zu jener von beispielsweise Nadine, die sich in ihrer Tätigkeit im Projekt wie wir oben gesehen haben, unterfordert fühlt.

Inadäquate Tätigkeiten

Die positive Aufwertung einer neuen Herausforderung und interessanten Tätigkeit nachgehen zu können, bleibt dennoch ein Stück weit eingeschränkt. Er äußert schon zu Beginn vorsichtig Zweifel, ob der Radweg tatsächlich umgesetzt werden könne. Vor allem aber fehlen ihm Auswahlmöglichkeiten für Tätigkeiten bestimmter Berufe. Er beschreibt es so: „Wenn da aner kommt, der was als Leidenschoft zum Beispiel a Koch oder Kellner is', ist der do verloren, weil es gibt nichts in dem Bereich." (Welle 1, 2020/21, Pos. 173).

Josef beschreibt hier den Beruf als Leidenschaft, was auf die Bedeutung verweist, die sein Beruf für ihn persönlich hat. Aus seiner Sicht führt die fehlende Möglichkeit den erlernten Beruf auszuüben zu einem Verlustgefühl. Obwohl er die Situation allgemein beschreibt, lässt dieses Zitat vermuten, dass Josef sich selbst im Projekt verloren fühlt, weil es keine beruflich adäquaten Arbeitstätigkeiten für ihn gibt, die ihm ermöglichen, sein Selbstbild aufrecht zu halten. Seine Qualifikation, Arbeitserfahrung und die Tätigkeit, mit der er sich selbst identifiziert, findet im Projekt keinen Platz, wird nicht gebraucht und lässt bei ihm das Gefühl zurück, „falsch am Platz zu sein":

„Na i' sag joa, wenn jetzt jemand das aus Leidenschaft machen würde, sag ma der is' a leidenschaftlicher Kellner und sogt: ‚I wüll hier Koch oder Kellner sein', der hätte hier ka Perspektive, weil das hier überhaupt ned gebraucht oder verlangt wird, er konn nichts mochen. (--) Das ist a Problem, ned? Auch a anderer Weg, wenn i jetzt sog: ‚I geh gern wieder Auto foahren' so wie ich's früher auch viel so gemocht hob, ned? Weil i des so gemocht hob, als @@früherer Beruf## in dem Sinn, kennt i da jetzt sogn, i bin a foisch am Plotz, ned?" (Welle 1, 2020/21, Pos. 177).

Dazu trägt auch bei, dass die Situation für ihn aussichtslos scheint, weil er keine Alternativen zur Tätigkeit im Projekt hat und seinen Berufswunsch nicht verfolgen kann. Dadurch verliert Josef im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt eine berufliche Perspektive, die über die konkrete Anstellung hinaus relevant sein kann. Die begrenzte Auswahl heißt, dass sich Teilnehmende wie Josef mit Tätigkeiten zufriedengeben müssen, die für sie zwar von allen vorhandenen Möglichkeiten am besten passen, aber eigentlich nicht ihren Qualifikationen, Erfahrungen oder Wünschen entsprechen. In der zweiten Befragung stellt sich bereits heraus, dass der historische Rad- und Wanderweg nicht bewilligt wurde und Josef seine Tätigkeit im Projekt wechseln musste. Josefs Kränkung, die durch die fehlenden beruflichen Optionen entsteht und ihm nicht ermöglicht, seiner beruflichen Leidenschaft nachzugehen, nimmt im Verlauf zu. So sagt er in der zweiten Befragung:

„Wos mocht do a Köllna? Wos mocht do eigentlich wirklich a @@früherer Beruf##? Wos mocht do a Koch? Wos mocht do a Bäcker? Es fehlt die Vielfältigkeit.“ (Welle 2, 2021/22, Pos. 52).

Und wiederum ein Jahr später:

„Darum, dass die beruflichen Möglichkeiten do ned ausgenutzt werden können. Das heißt, wenn i, so wie i g‘lernt bin, als @@Lehrberuf##, wos i glernt hob, bin i do eigentlich fast ned einsetzbar, weil‘s diese Sparten do ned gibt, ned. Wir ham nur die Tischlerei, a bissl a Malerei und solche Sachen, also es fehlt für einige Berufe der Verwendungszweck. Wos macht a Kellner, was macht a Frisör, was macht a Installateur, was macht a Elektriker dann. Also es ist sehr begrenzt, sog‘ ma‘ so.“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 16).

Hier beschreibt Josef, dass er aufgrund der fehlenden Arbeitsmöglichkeiten im Projekt kaum einsetzbar ist. Gleichzeitig wird für ihn im Verlauf zunehmend deutlich, dass er trotz seiner Bemühungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, keinen anderen Arbeitsplatz findet. Schließlich bleibt bei ihm das Gefühl zurück, dass er mit seinen individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen nicht gebraucht wird. Weil er auch im Projekt keinen klar bezeichneten Beruf ausüben kann, wird der berufliche Stolz von Befragten wie Josef bleibend verletzt.

Fazit: Zunehmendes Verlustgefühl

Josef Schneider, der zu Projektbeginn Mitte 50 ist, hat in seinem Erwerbsleben immer wieder den Beruf gewechselt, hat immer wieder Neues ausprobiert, hatte nie längere Arbeitslosigkeitsphasen, sondern meistens einen Arbeitsplatz. Dann war er einige Monate erwerbslos, bevor die Covid Pandemie begann, weshalb er keinen neuen Arbeitsplatz fand und schließlich langzeitarbeitslos und dem Jobgarantie-Projekt zugeteilt wurde. Er hat viel Arbeitserfahrung und klare Berufsvorstellungen, wobei er in seinem Erwerbsleben bereits einige Berufe hatte. Die neue Tätigkeit im Projekt nimmt er zunächst als Aufwertung wahr, weil sie aus seiner Sicht herausfordernd und etwas Neues ist. Er lässt sich darauf ein, weil er neugierig ist und über Erwerbsarbeit einen Beitrag leisten möchte, für den er sich wertgeschätzt fühlen kann. Dennoch fehlen ihm von Anfang an klare berufliche Auswahlmöglichkeiten und Perspektiven im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt. Er thematisiert den Beruf als Leidenschaft und drückt seine hohe Identifikation mit seinem früheren Beruf aus. Dass er diesen im Projekt nicht ausüben kann, ist für ihn eine Kränkung. Er fühlt sich dadurch von Anfang an in seinen individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen nicht wertgeschätzt, seine Erwartungen an eine Arbeitstätigkeit werden enttäuscht. Das hängt auch damit zusammen, dass die Anforderungen für ihn zu niedrig sind, um seine Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen zu können. Als im Verlauf auch der historische Rad- und Wanderweg, dessen Umsetzung er für sich als Herausforderung eingeordnet hat, nicht genehmigt wird und er Tätigkeit wechseln muss, wird das Fehlen beruflicher Möglichkeiten eklatant. Das Gefühl nicht wertgeschätzt zu werden nimmt zu und die Enttäuschung wird größer. Das gilt insbesondere deshalb, weil Josef auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr Fuß fassen kann. Zunehmend macht er die Erfahrung, dass seine Fähigkeiten im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr gebraucht werden. Durch diese zunehmend negativ erfahrene Abwertung nehmen auch

Josefs Selbstwertgefühl und seine Erwartungen ab. Schließlich beschränkt Josef sich darauf, seine Arbeitstätigkeiten im Projekt zu erfüllen, solange er noch dazu verpflichtet ist, und beginnt mit dem Erwerbsleben abzuschließen und sich an seiner baldigen Pensionierung zu orientieren.

Isabella Dietl: „Für was bin ich dann da?"

Monotone Fließbandarbeit

Isabella Dietl ist im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt in der Kreativ-/Textilwerkstatt tätig und fertigt dort je nach Saison Handarbeiten für den lokalen Markt an. Mit ihrer Tätigkeit ist sie nicht zufrieden. In den anderen Arbeitsbereichen im Projekt kann sie jedoch aufgrund ihrer gesundheitlichen Voraussetzungen nicht arbeiten. Aus ihrer Sicht gibt es nicht ausreichend Auswahlmöglichkeiten für Arbeitstätigkeiten im Projekt. Sie sagt dazu: „Du kannst nur entweder Holz in der Werkstatt arbeiten oder kreativ basteln. Oder Nähen." (Welle 1, 2020/21, Pos. 477). Neben der unzulänglichen Auswahl ist ihr auch die Tätigkeit selbst zu wenig. Ihre handwerkliche Arbeitstätigkeit in der Textil-/Kreativwerkstatt bezeichnet sie selbst abwertend als „kreativ basteln". Mit Basteltätigkeiten hat sie grundsätzlich kein Problem, aber dass das ihre Arbeitstätigkeit ist und sie diese daher laufend ausüben muss, nimmt sie negativ wahr. Dieses Gefühl bleibt überwiegend zurück, obwohl Isabella die Tätigkeiten in der Gruppe gerne macht:

„I man, es macht mir schon Spaß, aber ich kann nicht jeden Tag ähm kreativ basteln (Pause 4), des moch i zwischendurch, wenn mir was einfallt, und ich probier's aus." (Welle 1, 2020/21, Pos. 225f).

Für Isabella kommt dabei auch hinzu, dass es sich um monotone, ungelernte Tätigkeiten handelt, in der ihre persönlichen Fähigkeiten nicht genutzt werden. Dass sie im Projekt ungewollt nur ungelernte Tätigkeiten ausüben kann, bringt sie über die Metapher der Fließbandarbeit zum Ausdruck:

„I konn ned produzieren, nur Lavendelsäcke oder nur Rucksäcke, oder was ned, irgendetwas. I man, des is' keine Abwechslung für mich. Des is' a (---) studieren am Fließband. Alles gleich, alles gleich." (Welle 1, 2020/21, Pos. 542).

Die Bezeichnung „Fließbandarbeit" enthält eine gesellschaftliche Bewertung monotoner Arbeitstätigkeiten, die gegenüber anderen Tätigkeiten niedriger bewertet werden und verweist darauf, dass sich Isabella dadurch abgewertet fühlt. Sie setzt diese monotonen manuellen Tätigkeiten in Kontrast zu ihrer früheren Berufsarbeit, in der sie ihre individuellen Fähigkeiten einsetzen konnte. Darüber hinaus verweist das Zitat auch darauf, dass die Herausforderungen für Isabella ausbleiben, um ihre Kompetenzen entsprechend einzusetzen und dafür Wertschätzung zu erhalten. Diese Wahrnehmung hält sich im Zeitverlauf konstant. Isabella bleibt über die gesamte Projektlaufzeit in der Kreativ-/Textilwerkstatt im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt tätig. Auch nach zwei Jahren sagt sie: „so viel Projekte, also Stellen gibts eigentlich net." (Welle 3, 2022/23, Pos. 65). Außer der Tätigkeit in der Textilwerkstatt könne sie nichts machen, weil das ihr gesundheitlicher Zustand nicht zulasse, die begrenzten

Möglichkeiten bleiben für sie unzureichend. Für Isabella ist das ein Problem, weil sie sich aufgrund der Arbeitstätigkeit nicht ernstgenommen fühlen kann:

„I mein, manchmal ham‘s halt so Ideen, dass halt Steine bemal‘n tust, naja, Steine bemal‘n tut mein Enkelkind im Kindergarten, also aah (zögernd) (-) oder a Latern‘ mach‘n. I mein hallo äh, wir san erwachsene Leut‘, i mein, denkt a bissl nach, ne? Des is‘ a Kreativwerkstatt (--). Ja, äh, äh es is‘ leider so, ja?“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 61).

An dieser Stelle äußert Isabella die persönliche Kränkung, da sie sich aufgrund der vorgesehenen Tätigkeit nicht als erwachsene Person wahrgenommen fühlt. Stattdessen fühlt sie sich durch die Arbeitstätigkeiten wie ein Kind behandelt, wodurch ihre individuellen Kompetenzen abgewertet werden. Das Zitat verweist auch darauf, dass die Wahrnehmung der zugeteilten Arbeitstätigkeit auf die Wahrnehmung der Person als solche zurückwirkt und Isabella die Abwertung sehr persönlich erlebt. So verstärken die unpassenden Arbeitstätigkeiten und fehlenden Alternativen für Isabella im Verlauf der Zeit die Wehmut gegenüber ihrem früheren Beruf, mit dem sie sich stets identifiziert hat. Gleichzeitig ist sie sich gemeinsam mit ihren älteren Kolleg:innen ihrer Pflicht bewusst und nimmt diese ernst, stützt sich aber auf ihre langjährige Erwerbsbiografie, die langsam zu Ende geht. Sie sagt dazu:

„Mir [die Älteren im Projekt, Anm. HQ] san von Anfang bis zum Schluss da eigentlich und mir probiern‘s halt. Jeder hat a andere Idee […], wir ham ja unsere Tat schon getan!“ (Welle 3, 2022/23, Pos. 68).

Nutzlose Tätigkeiten

Neben den Arbeitsinhalten nimmt Isabella ihre Arbeitstätigkeit in der Kreativ-/Textilwerkstatt auf aufgrund der niedrigen Anforderungen als nutzlos wahr. Dabei sind zwei Aspekte ausschlaggebend, die zur wahrgenommenen Abwertung ihrer individuellen Fähigkeiten führen. Einerseits berichtet Isabella davon, dass sie keine konkreten Arbeitsaufträge bekomme, die zu erfüllende Vorgaben und Ziele beinhalten. Andererseits davon, dass jegliches Material in der Kreativ-/Textilwerkstatt fehlt, um Ideen tatsächlich umsetzen zu können. Isabella erzählt in der ersten Befragung: „Du hast kein Material, dass‘d irgendwas machen kannst.“ (Welle 1, 2020/21, Pos. 485). Die Aufforderung, etwas zu erarbeiten, für das die Ressourcen nicht vorhanden sind, erlebt Isabella als kränkend. Sie fühlt sich dadurch nicht ernstgenommen. Um dieser negativ erlebten Abwertung entgegenzuwirken, so erzählt Isabella in der zweiten Befragung, bringen die Teilnehmerinnen selbst Material von zuhause mit, um die von ihnen geplanten Handarbeiten umsetzen zu können. Zurück bleibt jedoch das Gefühl, dass es im Grunde unerheblich ist, was die Teilnehmerinnen herstellen und ob dabei ein Produkt entstehen kann, oder nicht. Isabella beschreibt diese Erfahrung als „irgendetwas machen müssen“, mit Betonung auf „irgendetwas“. Das vermittelt ihr das Gefühl, dass es darum geht sie zu beschäftigen und nicht darum, sinnvolle Arbeitstätigkeiten zu verrichten. In diesem Zusammenhang drück Isabella ein Gefühl von Nutzlosigkeit aus: „Für was bin ich dann da?“ (Welle 2, 2021/22). In dieser Frage bringt Isabella die persönliche Kränkung dieser abwertenden Erfahrung deutlich zum Ausdruck.

Zudem spielt für Isabella auch die Frage eine Rolle, ob die hergestellten Produkte schließlich verkauft werden sollen und können. Denn verkaufte Produkte signalisieren einen Nutzen für

andere. Daher meint sie zunächst: „I konn ma ned sogn, in an Monat, dass ma des wieder verkaufen. Ich muss abwechslungsreich sein. I konn ned über Monate des gleiche mochn." (Welle 1, 2020/21, Pos. 534). Es ist ihr also ein Anliegen, dass die Produkte auf dem Markt gekauft werden, damit sie selbst das Gefühl haben kann, dass ihre Arbeit für andere auch einen Nutzen hat. Ist das nicht der Fall, ordnet Isabella ihre Arbeitstätigkeit exemplarisch wie folgt ein: „Ja, aber wenn ich's nicht weiter brauch, i man, es ist eine Arbeitsbeschaffung von dem her." (Welle 1, 2020/21, Pos. 483). Die Kränkung, die Isabella erlebt, wird hier durch die Bezeichnung „Arbeitsbeschaffung" erkennbar. Arbeitsbeschaffung umfasst Tätigkeiten, die keinen eigenständigen Zweck erfüllen. Was sich Isabella stattdessen von Anfang an erwartet, sind klare Vorgaben von Vorgesetzten und strukturierte Arbeitsprozesse, denen sie folgen kann. Diese *braucht* sie, um sich als arbeitende Person ernstgenommen zu fühlen. Sie nennt dazu Vorgänge in privatwirtschaftlichen Unternehmen zur Veranschaulichung und grenzt diese von den Arbeitsbedingungen im Projekt ab. Aufgrund dieser Differenz zu ihren Erwartungen an Erwerbsarbeit nimmt sie ihre Arbeitstätigkeit im Projekt nicht als „echte Arbeit" wahr:

„Ich brauche, wenn man so denkt, wenn ich weiß, in einer Firma, wo ich reinkomm, da ist zwar auch der Arbeitsanleiter, der sagt, das haben wir vor, wer'ma das schaffen? Probier' ma's. Schauma was ma brauchen. Aber ned ‚machst was willst!' Des is' für mi' ka Oarbeit!" (Welle 1, 2020/21, Pos. 498).

Auch in der dritten Befragung erzählt Isabella von fehlenden Vorgaben. Ohne klares Ziel bleibt unklar, ob die Produkte zum Zweck des Verkaufs hergestellt werden, oder nicht. Besonders kränkend erlebt es Isabella, wenn das Ergebnis ihrer Arbeit nicht verkauft und dann wieder rückabgewickelt wird:

„Wenn ich da [im Projekt, Anm. HQ] was mach, weiß ich nicht, ob das weiterverkauft wird, oder irgendwas gemacht wird, weil ich tu jetzt net häkeln a Taschen, monatelang und dann wirds aufgetrennt. Des is' für mich sinnlos. Was soll'n des für ein Reibag [Unsinn, Anm. HQ]." (Welle 3, 2022/23, Pos. 81).

Sie vergleicht die Prozesse mit ihrer früheren Arbeitserfahrung in privatwirtschaftlichen Unternehmen, in denen sie solche Kränkungen nicht erlebt hat: „Wenn i nachschlicht, waß i, der kauft's a, wenn i @@Körperpflege-Beispiel##, waß i, der is' zufrieden @@mit dem Ergebnis##, ne? Da hab i was Produktives gemacht." (Welle 3, 2022/23, Pos. 81).

Isabella, so zeigt sich in diesem Zitat exemplarisch, erfährt ihre Arbeitstätigkeit dann als nützlich, wenn daraus ein sichtbares oder messbares Ergebnis erzielt wird, wie bspw. zufriedene Kundschaft im Dienstleistungssektor oder verkaufte Produkte im Handel. Arbeit ist dann produktiv, wenn ein Produkt verkauft wird oder Kund:innen einen erkennbaren Nutzen erfahren. Aus ihrer Sicht kann sie sich positive Erfahrungen erwarten, wenn sie mit ihrer Arbeitstätigkeit zu einem solchen Ergebnis beitragen kann und ist vor Kränkung und Abwertung geschützt. Die Vermarktbarkeit garantiert für Isabella automatisch einen Nutzen der Arbeitstätigkeit, während dieser im Projekt fraglich oder sogar ausbleibt, weil der Verkauf nicht das primäre Ziel ist.

Isabella arbeitet über den gesamten Projektverlauf in der Kreativ-/Textilwerkstatt. Für sie stehen die Arbeitstätigkeiten im Projekt, die sie als nutzlos wahrnimmt, im Gegensatz zur

unbezahlten Kinderbetreuungsarbeit, die sie vorher in ihrer Familie viel übernommen hat und für die sie durch das Projekt weniger Zeit hat. Bis zum gesetzlich möglichen Pensionsantritt fühlt sie sich jedoch verpflichtet im Projekt zu arbeiten, weshalb sie sich damit abfindet, ihre *Zeit abzusitzen*.

Fazit: Gefühl der Nutzlosigkeit

Isabella Dietl ist bei Projektbeginn in einem höheren Alter und hat nur noch wenige Jahre bis zu ihrem gesetzlichen Pensionsantrittsalter. Weil sie aufgrund ihres Alters und ihrer Gesundheit nicht mehr mit einem Arbeitsplatz rechnet, schließt sie mit ihrem Erwerbsleben weitgehend ab und konzentriert sich darauf, sich in ihrer Familie um die Carearbeit, insbesondere die Betreuung ihrer Enkelkinder, zu kümmern. In ihrer Erwerbsbiografie hat sie eine Lehre abgeschlossen, danach Jahrzehnte lang in diesem Beruf gearbeitet, sich mit diesem persönlich identifiziert und hat viel Arbeitserfahrung. Daher hat sie Erwartungen an ihre neue Arbeitstätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt, die nicht erfüllt werden. Isabella kann aufgrund ihrer gesundheitlichen Voraussetzungen nur in der Kreativ-/Textilwerkstatt tätig sein, was sie darauf zurückführt, dass es im Projekt kaum Auswahlmöglichkeiten für Tätigkeiten gibt, in denen sie ihre Kompetenzen einsetzen könnte. Die begrenzten Tätigkeitsbereiche ermöglichen Isabella daher von Anfang an keine Aufwertung im Projekt. Die Arbeitsinhalte ermöglichen Isabella kein Gefühl der Wertschätzung ihrer individuellen Fähigkeiten, weil die Arbeiten monoton sind. Sie vergleicht diese mit Fließbandarbeit, was darauf schließen lässt, dass sie die Tätigkeiten im Vergleich zu ihrem früheren Lehrberuf als Abwertung wahrnimmt. Eine Abwertung liegt dabei in der Geringschätzung ihrer Qualifikation und Arbeitserfahrung durch ungelernte, monotone Arbeitstätigkeiten. Gleichzeitig hat sie auch Spaß an der Arbeit, insbesondere weil sie mit ihren Arbeitskolleginnen gut auskommt und sie an der Zusammenarbeit im Projekt Freude hat. Trotzdem wird die erlebte Abwertung durch die Arbeitstätigkeit noch verstärkt, weil den gefördert Beschäftigten nicht ausreichend Material zur Verfügung gestellt wird, um Ideen umsetzen zu können. Außerdem fehlen aus ihrer Sicht klare Arbeitsvorgaben und klare Ziele, die hergestellten Produkte auf dem Markt zu verkaufen. Diese Aspekte tragen dazu bei, dass sich Isabella durch die Arbeitstätigkeiten im Projekt nutzlos und geringgeschätzt fühlt. Ohne marktwirtschaftliche Zielorientierung nimmt Isabella die Tätigkeit als Kränkung wahr, weil sie das Gefühl hat nutzlos zu sein, wenn sie durch ihre Arbeitstätigkeit kein wirtschaftlich messbares Ergebnis erzeugen soll. Da kein vermarktbares Ergebnis oder eine bestimmte Leistung erwartet wird hat sie den Eindruck es ginge nur darum, dass sie beschäftigt sei. Sie bezeichnet ihre Arbeitstätigkeit als Arbeitsbeschaffung, also als künstlich geschaffene Arbeit, die keinen Wert für andere zu erzeugt, der wiederum eine Grundlage für Wertschätzung sein kann. Eine Arbeitsbeschaffung verunmöglicht es Isabella, einen wertvollen Beitrag zu leisten, der sinnvoll ist und als Erwerbsarbeit angesehen werden kann. Arbeitsbeschaffung vermittelt auch, dass Isabella nicht aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen eingestellt wurde, sondern aus Gründen sozialer Unterstützung, womit neben fehlender Anerkennung auch Stigmatisierung verbunden sein kann. Verstärkt wird die negative Wahrnehmung durch infantilisierende Tätigkeiten, durch die sich Isabella nicht als erwachsene Person ernstgenommen und daher herabgewürdigt fühlt. Durch diese negativen Erfahrungen stellt sie ihren Nutzen im Projekt in Frage, was sich auch negativ auf ihr Selbstwertgefühl auswirkt. Schließlich steht die als nutzlos wahrgenommene Tätigkeit im Projekt einerseits im

Gegensatz zu nützlichen Tätigkeiten, die einen erkennbaren, monetären Wert haben, aber auch zu Isabellas Carearbeit in der Langzeitarbeitslosigkeit, die für ihre Familie einen Nutzen hat und für die sie aufgrund des Projektes weniger Zeit hat. Aufgrund der enttäuschten Erwartungen, fehlenden Anerkennung und auch erlebten Missachtung durch die Arbeitstätigkeiten im Projekt, schließt Isabella endgültig mit ihrem Erwerbsleben ab. Der Ausdruck bis zur Pension die *Zeit abzusitzen*, lässt darauf schließen, dass sie unfreiwillig, aber aus Mangel an besseren Alternativen im Projekt bleibt.

7.3.2. Ambivalente Anerkennungserfahrungen und -dynamiken konkreter Arbeitstätigkeiten

Wir haben nun gesehen, dass für die unterschiedlichen Teilnehmer:innen der Arbeitsplatzgarantie im Verlauf des Projektes auch die konkreten Arbeitstätigkeiten im organisationalen Kontext wesentlich zu ihren Erfahrungen von Anerkennung, Nichtanerkennung und teilweise Missachtung beitragen. Dabei kommen einerseits ambivalente Erfahrungen der Teilnehmenden zum Vorschein, die durch die Arbeitstätigkeiten sowohl positive als auch negative Veränderungen wahrnehmen. Andererseits zeigt sich im empirischen Material auch, dass die Arbeitstätigkeiten von unterschiedlichen Teilnehmenden subjektiv unterschiedlich wahrgenommen werden. Auf der Ebene konkreter Arbeitstätigkeiten geht es sowohl direkt als auch indirekt um die Anerkennung oder Nichtanerkennung von individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie der individuellen Leistungsfähigkeit. In Abhängigkeit von den Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit, der Erwerbsbiografie und dabei insbesondere der Qualifikation und Arbeitserfahrung, von den subjektiven Erwartungen der Teilnehmenden sowie direkten Rückmeldungen aus dem sozialen Umfeld lässt sich auch auf der Ebene der konkreten Arbeitstätigkeit ein Kontinuum von ambivalenten Anerkennungsdynamiken abbilden. Die erlebte Aufwertung überwiegt, wenn die Arbeitstätigkeit zu individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen passt und im sozialen Umfeld positiv wahrgenommen wird. Umgekehrt überwiegt die erlebte Abwertung, wenn die Arbeitstätigkeit nicht zur Qualifikation oder Berufserfahrung passt, die Erwartungen enttäuscht werden und die Teilnehmenden negative Rückmeldungen von Außenstehenden erfahren. In den dargestellten Verläufen wird zudem erkennbar, dass sich die anfänglichen Wahrnehmungen durch positive oder negative Erfahrungen im Zeitverlauf verändern und sich entsprechend auch die Bezugspunkte und Erwartungen der Befragten verschieben können. Im Folgenden stelle ich nun das Kontinuum ambivalenter Anerkennungserfahrungen und -dynamiken auf der Ebene der konkreten Arbeitstätigkeiten anhand von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den subjektiven Wahrnehmungen der gefördert Beschäftigten im Verlauf dar.

Erwerbsbezogenes Tätigsein

Gemeinsam ist allen gefördert Beschäftigten zunächst, dass die Arbeitstätigkeiten im Projekt im Gegensatz zu den privaten Tätigkeiten in der Langzeitarbeitslosigkeit stehen, die für die Befragten bislang nicht ausgereicht haben, um erwerbsbezogene Anerkennung zu erfahren. Die privaten Tätigkeiten, die nicht als Arbeitsleistungen anerkannt wurden, reichen von handwerklichen Tätigkeiten im Haushalt und qualifikationsspezifischen Hilfestellungen für Bekannte bis hin zu unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeiten. Sie ermöglichen manchen Befragten in der Langzeitarbeitslosigkeit zwar die Abwehr von negativen Zuschreibungen, aber keine erwerbsbezogene Anerkennung, die sie sich nun von der Arbeitstätigkeit im Projekt erhoffen. Für manche gefördert Beschäftige ist es anfangs nicht wichtig, welche Arbeitstätigkeit sie ausüben, solange sie im Erwerbskontext tätig sein können und dadurch nicht als langzeitarbeitslos angesehen werden. Auch wenn sie für die Tätigkeit nicht direkt geschätzt werden, so fühlen sie sich zumindest nicht mehr abgewertet. Das trifft insbesondere auf Teilnehmer:innen des Typus 1 *entwertetes Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* zu, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie wenig Arbeitserfahrungen und keine (anerkannten)

Qualifikationen haben, also vor allem Pflichtschulabgänger:innen sind. Sie haben keine Ansprüche an ihre Arbeitstätigkeit und sind froh, wenn sie, wie Jana sagt, *etwas zu tun* haben, also eine Aufgabe bekommen, anstatt *nur daheim zu sitzen*, und sich dadurch nicht mehr ausgeschlossen und abgewertet fühlen. Aber auch Teilnehmer des Typ 3, das *alternative Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, nehmen die erwerbsbezogene Arbeitstätigkeit als eine Aufwertung gegenüber der Langzeitarbeitslosigkeit wahr, weil sie damit ihrer Pflicht nachkommen, einen Beitrag zu leisten und nicht mehr beim Arbeitsmarktservice vorstellig werden müssen.

Verstärkt wird diese Aufwertungserfahrung für manche Teilnehmer:innen dadurch, dass die Anforderungen an die Arbeitstätigkeiten im Projekt niedrig gehalten werden. Das bedeutet, dass einerseits keine Qualifikationen erwartet werden und Tätigkeiten auch erst neu gelernt werden können, andererseits werden die Arbeitsbedingungen an die körperlichen und geistigen Möglichkeiten der gefördert Beschäftigten angepasst um diese zu schonen und nicht zu stark zu beanspruchen. Besonders für jene Teilnehmer:innen, die gesundheitliche Schwierigkeiten haben und kurz vor der Pension stehen, aber auch für jüngere Teilnehmer:innen, die gesundheitlich stärker beeinträchtigt sind, ermöglichen die niedrigen Anforderungen eine Aufwertungserfahrung. Zum einen tragen diese dazu bei, dass sie sich mit ihrem gesundheitlichen Zustand akzeptiert fühlen, zum anderen, dass ihre Arbeitsleistung auch gebraucht und geschätzt wird, wenn diese langsam oder mit mehreren Pausen erbracht wird. Diese Aufwertungserfahrungen stehen insbesondere in Kontrast zu gesundheitsgefährdenden oder -schädigenden Arbeitsbedingungen in früheren Arbeitsverhältnissen. Die Anerkennungserfahrung liegt dabei einerseits in der Achtung der körperlichen Integrität der gefördert Beschäftigten und andererseits in der Wertschätzung ihrer Leistungen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Voraussetzungen im Vergleich zu anderen beispielsweise weniger beitragen können oder bei den Tätigkeiten langsamer sind. Wertschätzung wird auch darin wahrgenommen, dass das individuelle Bemühen als wertvoller Beitrag anerkannt wird.

Unterstützung und Respekt

Mit dem Wechsel in das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt sind die gefördert Beschäftigten in einen organisationalen Zusammenhang eingebunden. Sie treten in ein strukturiertes Arbeitsumfeld ein, das von itworks organisatorisch umgesetzt und verantwortet wird. In diesem Übergang machen die Teilnehmer:innen insbesondere durch die Unterstützung Aufwertungserfahrungen. Diese wird an die Beschäftigten individuell angepasst und das Betreuungsverhältnis ermöglicht eine engmaschige Begleitung durch Berater:innen und Sozialarbeiter:innen, die vor Ort sind. Alle Teilnehmer:innen haben sowohl Beratungsgespräche als auch die Möglichkeit, therapeutische Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die meisten gefördert Beschäftigten erleben es als aufwertend, dass ihre Schwierigkeiten im Lebenszusammenhang gesehen und ernstgenommen werden und ihnen dafür Unterstützung zugesprochen wird. Dabei beziehen sich Teilnehmer:innen sowohl auf intensive Beratung im Sinne einer Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt als auch auf umfassende Hilfe bei privaten Schwierigkeiten. Unterschiedliche Teilnehmer:innen nehmen unterschiedliche Hilfe in Anspruch, alle fühlen sich jedoch durch diese intensive Begleitung aufgewertet. Immer wieder erzählen die Befragten über den gesamten Zeitraum, dass itworks

sehr bemüht ist, bestmöglich zu unterstützen und dass die Projektleiterin und die Berater:innen für die gefördert Beschäftigten tun, was sie können. Dabei wird auch betont, dass itworks nicht das Arbeitsmarktservice sei und *gute Arbeit mache*, wie beispielsweise Celine sagt. Die Unterscheidung zwischen AMS und itworks zeigt, dass die gefördert Beschäftigten einen Wechsel der für sie verantwortlichen Personen wahrgenommen haben und darin eine Verbesserung sehen. Die Aufwertungserfahrung liegt darin, dass die meisten Befragten das Gefühl haben, dass itworks-Berater:innen auf ihrer Seite sind. Für manche steht dabei die intensivierte und erweiterte Unterstützung im Zentrum, die auch den privaten Bereich erfasst. Andere fühlen sich von itworks ernstgenommen, nachdem sie die Betreuung beim Arbeitsmarktservice kontrollierend und sanktionierend erlebt haben.

Die Aufwertungserfahrung durch die intensive Unterstützung seitens itworks wird durch den respektvollen Umgang im Beschäftigungsprojekt weiter verstärkt. Den gefördert Beschäftigten wird auf Augenhöhe und mit Respekt begegnet. In dieser Umgangsform fühlen sich die Beschäftigten von den itworks-Mitarbeiter:innen und Betreuer:innen als Menschen respektiert und geachtet. Dass sie sich dadurch aufgewertet fühlen, beschreibt Jana beispielsweise damit, dass sie sagt, die Teilnehmer:innen werden von den Verantwortlichen in der Organisation *nicht gleich verurteilt*, sondern sie seien *freundlich*. Die Aufwertungserfahrung liegt hier darin, dass die itworks-Mitarbeiter:innen wissen, dass alle Teilnehmer:innen vor dem Projekt langzeitarbeitslos waren und ihnen trotzdem mit Respekt und persönlich begegnen, ihre Würde achten und sie nicht aufgrund von Vorurteilen abwerten. Für alle Teilnehmer:innen steht der respektvolle Umgang in Kontrast zu ihren negativen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit, entweder im Kontext des Arbeitsmarktservice oder auch im professionellen oder sozialen Setting. Zugleich zeigt sich aber auch, dass einzelne Berater:innen und Arbeitsanleiter:innen abwertend wahrgenommen werden, wenn sie die Teilnehmer:innen in Beratungsgesprächen unter Druck setzen bzw. wenn sie einen autoritären Führungsstil haben und den Teilnehmer:innen aufgrund der vorangegangenen Langzeitarbeitslosigkeit mit Vorurteilen anstatt Respekt begegnen. Dabei werden Selbstbestimmung und Autonomie der gefördert Beschäftigten untergraben und die positiven Aufwertungserfahrungen stark beeinträchtigt. Einzelne Teilnehmer:innen haben diese negativen Erfahrungen in der ersten Phase des Projektes gemacht, bis diese beiden verantwortlichen Personen das Projekt verlassen haben und andere Sozialarbeiter:innen ihre Aufgaben in respektvollem Umgang übernommen haben.

Gruppenzugehörigkeit und intersubjektive Beziehungen im Projekt

Mit der Einbindung in das Projekt geht auch eine Einbindung in einen sozialen Zusammenhang einher, indem die Teilnehmer:innen alle langzeitbeschäftigungslosen Personen in Gramatneusiedl kennenlernen. Anfangs erleben es manche der gefördert Beschäftigten als Aufwertung, dass sie mit anderen gemeinsam in einem Projekt sind und dadurch die Erfahrung machen, in ihrer Situation nicht allein zu sein. Gerade Personen in besonders prekären Lebenssituationen und mit entwertetem Selbst (Typ 1) erleben eine Form der Erleichterung, als sie lernen, dass auch andere Personen mit ganz anderen Voraussetzungen in der gleichen Situation sind wie sie. Dadurch können sie sich von der individualisierenden Schuld lösen, was sich positiv auf ihre Selbstbeziehung auswirkt. Zugleich können Teilnehmer:innen aber auch

umgekehrt Abwertungserfahrungen machen. Das trifft insbesondere auf jene zu, die sich mit der Langzeitarbeitslosigkeit nicht identifizieren und stets versuchen sich von dem damit verknüpften Stigma zu distanzieren. Diese Personen wollen gerade nicht mit jenen in besonders prekären Situationen in Zusammenhang gebracht werden, weil das ihrem Selbstbild widerspricht. Diese Personen müssen sich dann im Projekt weiterhin von den anderen distanzieren, um ihr Selbstbild aufrecht halten zu können und werten dabei Teilnehmer:innen in besonders prekären Situation ab, um sich abzugrenzen.

Da die gefördert Beschäftigten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sozial eingebunden sind, haben sie in ihren Arbeitsgruppen auch neue soziale Kontakte und arbeiten mit Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzten zusammen. Dabei zeigen die Analysen, dass sich alle Teilnehmer:innen gut mit ihren Kolleg:innen verstehen und sich in ihrer Gruppe zugehörig fühlen. Insbesondere zeigt sich Wertschätzung unter Arbeitskolleg:innen innerhalb der unterschiedlichen Arbeitsbereiche und -gruppen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt. Bei Teilnehmer:innen wie beispielsweise Celine oder Josef, aber auch Kurt, zeigt sich das bereits zu Projektbeginn, während sich diese Erfahrungen bei Teilnehmer:innen wie beispielsweise Ioana oder Jana erst im Verlauf entwickeln. Das Zusammengehörigkeitsgefühl nimmt im Verlauf stark zu, sodass sich die Teilnehmer:innen auch privat gegenseitig aushelfen. Innerhalb der Arbeitsgruppen entwickeln die Teilnehmer:innen Wertschätzung für die unterschiedlichen Arbeitsleistungen der gefördert Beschäftigten innerhalb der Arbeitsgruppen. Die neuen sozialen Beziehungen gehen insofern über das Projekt hinaus, als dass Teilnehmer:innen, die ein Beschäftigungsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen, weiterhin persönlichen Kontakt mit ihren ehemaligen Kolleg:innen halten. So erzählt beispielsweise Nadine, dass sie im Projekt auch Freundschaften geschlossen hat, die weiterhin aufrecht sind.

Passende Arbeitstätigkeiten

Passende Arbeitstätigkeiten tragen besonders zu Aufwertungserfahrungen bei. Für manche ist das von Anfang an der Fall, für andere erst im Verlauf der Zeit. Passende Tätigkeiten üben beispielsweise Kurt und Emmanuel aus, die von Anfang an der Grünraumpflege zugeteilt werden. Beide sind Teilnehmer des Typus 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, die Tätigkeiten, welche sie vorher unbezahlt im Garten und am Haus ausgeführt haben, nun im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt bezahlt nachgehen können. Sie machen die Arbeit an sich gerne, haben teilweise auch eine Ausbildung, jedenfalls Erfahrung in dem Bereich. Die Arbeitstätigkeiten im Projekt signalisieren diesen gefördert Beschäftigten von Anfang an, dass ihre individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten gebraucht werden, da diese adäquat zum Einsatz kommen können. Kontinuierlich nimmt die positive Aufwertungserfahrung zu und führt schließlich dazu, dass diese Teilnehmer:innen im Verlauf auch auf ihre Arbeitstätigkeiten stolz sind und sich damit identifizieren. Dass die individuellen Fähigkeiten nach langer Zeit in der Langzeitarbeitslosigkeit wieder gebraucht werden, ist eine besonders wichtige Aufwertungserfahrung, die eine positive Selbstbeziehung fördert. Ähnlich bei Christian, der zwar keinen Lehrabschluss hat, aber viele handwerkliche Arbeiten und in dieser Hinsicht Fähigkeiten mitbringt. Er ist dem Typ 1, dem *entwerteten Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* zuzuordnen und geht nun im Projekt Tätigkeiten in

einem organisationalen Zusammenhang nach, die er vorher unbezahlt zuhause oder bei Freunden umgesetzt hat. Für ihn ist es besonders wichtig, dass er in der Holzwerkstatt tätig sein kann, die er stets als Tischlerei bezeichnet. Mit dieser klar benennbaren Berufsbezeichnung und der Möglichkeit, seine Kompetenzen einsetzen zu können, fühlt er sich durch die Arbeitstätigkeit gebraucht und kann zugleich einen höheren Status erreichen, dem Professionalität zugeschrieben wird. Dies ermöglicht ihm eine positive Bestätigung seines Selbstbildes und auch er identifiziert sich im Verlauf zunehmen mit seiner Arbeit, bildet ein Berufsethos als Tischler heraus, dem er entsprechen möchte und bezeichnet die Werkstatt im Projekt als *seine Werkstatt*. So entwickelt er auch Erwartungen an die geförderte Beschäftigung und will professionell arbeiten, um seinem Berufsethos zu entsprechen. Professionelles Arbeiten wird ihm immer wichtiger, weil dadurch der Nutzen und der Wert der Arbeit symbolisch vermittelt werden. Hier zeigt sich auch, dass niedrige Ansprüche an die Professionalität der Arbeitstätigkeiten seitens der Auftraggeber:innen Aufwertungserfahrungen einschränken können. Immer wieder müssen die gefördert Beschäftigten Arbeiten für die Gemeinde erledigen, in denen, wie Christian sagt, *gepfuscht* wird, also an das Ergebnis der Arbeit aus Kostengründen kein Qualitätsanspruch gestellt wird, wodurch die Arbeit schließlich weniger professionell ausgeführt werden kann. Christian nimmt das als Abwertung seiner Kompetenzen und Arbeitstätigkeiten und dadurch als Einschränkung seiner Aufwertungserfahrung wahr.

Teilnehmer:innen wie Ioana oder Jana haben als Teilnehmer:innen des Typ 1 anfangs keine Erwartungen an die Arbeitstätigkeiten im Projekt und da sie keine (anerkannten) Qualifikationen oder langjährige Arbeitserfahrung in einem bestimmten Arbeitsfeld mitbringen, sind sie mit jeder Arbeitstätigkeit im öffentlichen Bereich zufrieden. Im Verlauf wechseln sie jedoch Arbeitstätigkeiten, probieren Unterschiedliches neu aus und finden letztlich eine Arbeitstätigkeit, die gut zu ihnen passt. Dabei lernen diese Teilnehmer:innen nicht nur neue Arbeitsbereiche kennen, sondern entwickeln auch neue Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen und werden darin auch gefördert und unterstützt. Aufwertungserfahrungen werden durch den Raum, den sie bekommen um sich auszuprobieren verstärkt und durch die positiven Erfahrungen mit der Arbeitstätigkeit können sie auch ein positives Selbstbild herausbilden. Sie fühlen sich zunehmend wertgeschätzt, entwickeln Stolz auf ihre Arbeitstätigkeiten heraus und beginnen, sich damit zu identifizieren. So sagt beispielsweise Ioana im dritten Interview, *sie liebe ihre Arbeit*. Diese Entwicklungen werden auch dadurch positiv beeinflusst, dass die gefördert Beschäftigten Spaß und Freude an ihren Arbeitstätigkeiten haben und dass das Arbeitsklima gut ist. Diese positiven Anerkennungserfahrungen stehen hier nicht nur in Kontrast zur Langzeitarbeitslosigkeit ohne wertgeschätzte Erwerbstätigkeit, sondern auch in Kontrast zu früheren Tätigkeiten in nicht geförderten Beschäftigungsverhältnissen. So entdecken diese Teilnehmer:innen durch die Arbeitstätigkeit im Projekt schließlich neue Berufsfelder für sich und bilden auch Erwartungen an den allgemeinen Arbeitsmarkt heraus. Beispielsweise möchte Ioana in Zukunft in der Baubranche arbeiten und Jana auch in einer nicht geförderten Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt neue Kompetenzen lernen und schließlich die Möglichkeit bekommen, ihren Lehrabschluss zu machen. Diese Aufwertungserfahrungen werden schließlich verstärkt, wenn die gefördert Beschäftigten aus dem familiären und sozialen Umfeld positive Rückmeldungen

erhalten. So erzählt beispielsweise Ioana, dass sie aufgrund ihrer neuen Fähigkeiten von ihrer Schwester um Hilfe beim Ausmalen ihrer Wohnung gebeten wird. Diese Aufwertungserfahrungen tragen vielfach zu zunehmenden Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl bei und ermöglichen diesen Teilnehmer:innen eine positive Selbstbeziehung durch ihre Arbeitstätigkeit im Projekt.

Sichtbare nützliche Tätigkeiten

Als besonders zentral erweist sich die Sichtbarkeit des Nutzens der Arbeitstätigkeiten, um den gefördert Beschäftigten Aufwertungserfahrungen zu ermöglichen. Diese ist eng mit dem oben beschriebenen Projektimage verknüpft und entwickelt sich erst im Verlauf des Projektes heraus. Zunehmend werden die Ergebnisse der Arbeitstätigkeiten von gefördert Beschäftigten im Ort sichtbar und der Nutzen für die Allgemeinheit erkennbar. Das gelingt durch die Grünraumpflege im Ort ebenso wie mit den unterschiedlichen Sitzgelegenheiten, die für öffentliche Plätze gebaut werden und zur Verschönerung des Ortsbildes insgesamt beitragen. Die gefördert Beschäftigten machen selbst Erfolgserlebnisse bei der Arbeit, weil sie sehen, dass ihre Arbeit für andere nützlich ist. Diese Teilnehmer:innen arbeiten im Projekt in der Grünraumpflege, in der Tischlerei/Holzwerkstatt oder im Bau- und Renovierungsbereich. Das Gefühl, gebraucht zu werden und nützlich zu sein, das besonders in der Langzeitarbeitslosigkeit fehlt, entwickelt sich für diese Teilnehmer:innen im Projekt erst mit der Zeit, dafür ab dem zweiten Jahr besonders deutlich. Jana erkennt beispielsweise den Nutzen ihrer Arbeit darin, dass sie *etwas für die Natur* macht, was sie als besonders wichtig einordnet, weil ihr Klimaschutz wichtig ist. Die Sichtbarkeit des Nutzens drückt sich für diese Teilnehmer:innen auch darin aus, dass die Aufträge zunehmen und die Nachfrage nach ihrem Angebot steigt. Das betrifft insbesondere öffentlich sichtbare Tätigkeiten und auch Produkte und Dienstleistungen der Grünraumpflege und Gartenarbeiten, die über die „MAGMA-Mäuse“ in Anspruch genommen werden können. Die gefördert Beschäftigten erhalten zunehmend Aufträge, werden im Ort und in umliegenden Gemeinden bekannter und ihre Tätigkeiten von anderen genutzt und gebraucht. Das führt dazu, dass ihr Selbstwertgefühl stetig steigt, wie sich beispielsweise bei Christian zeigt. Für ihn entsteht durch die zunehmenden Aufträge das Gefühl, dass seine Kompetenzen gebraucht werden und daher auch wertvoll sind. Durch diese Aufwertungserfahrungen nimmt nicht nur sein Selbstwertgefühl zu, sondern auch seine Erwartungen an Arbeitstätigkeiten. Einige Arbeitstätigkeiten erfreuen sich so großer öffentlicher Beliebtheit, dass die Nachfrage immer größer wird und schließlich manche Aufträge aus Gründen des Personalmangels abgelehnt werden müssen. Bürgermeister:innen in umliegenden Gemeinden wünschen sich ebenso ein Arbeitsplatzgarantieprojekt und vermitteln den Teilnehmenden Wertschätzung für ihre Arbeitsleistungen.

Mit der Zunahme der Sichtbarkeit und der Aufträge nehmen auch positive Rückmeldungen zu den Arbeitsleistungen dieser gefördert Beschäftigten zu. In den Analysen zeigt sich, dass die gefördert Beschäftigten im Verlauf von Personen außerhalb des Projektes, das können Einwohner:innen oder Besucher:innen Gramatneusiedls, Gemeindevertreter:innen oder Personen im nahen sozialen Umfeld sein, für ihre Arbeitstätigkeiten Lob, Bewunderung und Dankbarkeit erhalten. In der lokalen Zeitung wurde die Gestaltung des Friedhofs für ein Begräbnis einer öffentlich bekannten Person durch die Arbeitsgruppe Grünraumgestaltung

ausgezeichnet. Die direkten Rückmeldungen in unterschiedlichen sozialen Beziehungen tragen stark zu den Aufwertungserfahrungen der Teilnehmer:innen bei. Dass ihre Arbeitstätigkeiten in diesem Ausmaß von anderen honoriert werden, ist für die Teilnehmer:innen des Typ 1, dem *entwerteten Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* neu, weil sie in ihrem diskontinuierlichen Erwerbsleben vor der Langzeitarbeitslosigkeit keine oder kaum positive Rückmeldungen für ihre Arbeitsleistungen erhalten haben und ihre Tätigkeiten in teils prekären Arbeitsverhältnissen auch nicht honoriert wurden. Jene Teilnehmer:innen des Typs 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, die eine sichtbar nützliche Tätigkeit ausüben, machen die Aufwertungserfahrung doch noch von anderen gebraucht zu werden. Die Sichtbarkeit des Nutzens ist für das positive Selbstbild der Teilnehmer:innen ein zentraler Aspekt und steht im Gegensatz zur Langzeitarbeitslosigkeit und dem Gefühl, wie Kurt es ausdrückt, *unnedig zu sein*. Insgesamt fühlen sich diese Teilnehmer:innen von anderen für ihre Arbeitstätigkeiten wertgeschätzt, weil sie gebraucht werden und entwickeln dadurch zunehmend mehr Selbstbewusstsein und eine positive Selbstbeziehung.

Inadäquate Arbeitstätigkeiten

In den Analysen zeigt sich auch, dass mache Teilnehmer:innen diese Aufwertungserfahrungen nicht machen, weil es im Projekt keine passenden Arbeitstätigkeiten für sie gibt. Entweder haben diese Teilnehmer:innen höhere Qualifikationen oder langjährige Arbeitserfahrung in kontinuierlichen Erwerbsbiografien, jedenfalls identifizieren sie sich mit ihrem früheren Beruf. Meist stehen sie Mitten im Erwerbsleben, jedenfalls können sie nicht direkt aus dem Beschäftigungsprojekt in Pension wechseln. Dies lässt sich von Anfang an beispielsweise bei Teilnehmer:innen wie Celine oder Josef beobachten. Beide gehen von Anfang an Arbeitstätigkeiten nach, die im Projekt grundsätzlich angesehen sind. Celine renoviert die Werkstatt auf dem Gelände des Beschäftigungsprojektes, hat dabei auch Spaß, nennt die Werkstatt im Interview *ihr Baby* und erzählt stolz von den vielfältigen Aufgaben der Renovierung. Josef arbeitet in einer Arbeitsgruppe an der Konzeptionierung eines historischen Radwegs im Ort und nimmt die Arbeit als Herausforderung wahr, die ihm Freude bereitet. Dennoch überwiegt für diese Beschäftigten, dass es keine qualifikationsadäquaten Tätigkeitsmöglichkeiten gibt. Josef ist von den wenigen Auswahlmöglichkeiten enttäuscht und Celine hat Sorge, dass ihre Qualifikation durch die ungelernten Tätigkeiten im Projekt für den allgemeinen Arbeitsmarkt entwertet wird und sie langfristig nicht mehr in diesem Bereich beschäftigt wird. Zunehmend zeigt sich, dass es sich dabei nicht nur um fehlende Aufwertungserfahrungen handelt, sondern dass sich diese Beschäftigten durch die inadäquaten Tätigkeiten hinsichtlich ihrer Qualifikationen und Berufsausbildungen bzw. -erfahrungen abgewertet fühlen. Einerseits haben sie dadurch das Gefühl, unter ihrem Wert beschäftigt zu werden und andererseits wird ihnen implizit der Wert ihrer Berufsausbildung und -erfahrung für den Arbeitsmarkt weiter aberkannt. Schließlich hat diese Abwertungserfahrung besonders negative Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl dieser Beschäftigten und ruft ein Verlustgefühl hervor. Das zeigt sich beispielsweise bei Josef, der sich *fehl am Platz* fühlt, an seiner Situation aber auch nichts ändern kann, weshalb er schließlich aufgibt und auf seine Pensionierung wartet, auch wenn es bis dahin noch ein paar Jahre dauert. Durch die inadäquate Tätigkeit im Beschäftigungsprojekt geht auch sein erwerbsbiografisch bedingter Berufsstolz ein Stück weit verloren, nachdem er sich stets mit seinem Lehrberuf und seinen beruflichen

Tätigkeiten identifiziert hat. So erlebt er schließlich einen sozialen Abstieg, weil er nicht mehr im allgemeinen Arbeitsmarkt und in seinem Beruf Fuß fassen kann. Anders bei Celine, die im Verlauf im allgemeinen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz in ihrer Branche erhält und dadurch die erwünschte Aufwertungserfahrung macht. Diese schreibt sie jedoch nicht ihrer Teilnahme am Projekt zu, sondern distanziert sich weiterhin davon.

In Ausnahmefällen zeigt sich, dass dieser Problematik durch höhere Positionen oder Führungsrollen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt entgegengewirkt werden kann. Bekommen Teilnehmer:innen die Möglichkeit eigene Arbeitsprojekte zu entwickeln und umzusetzen, machen sie dadurch Aufwertungserfahrungen. Das zeigt sich beispielsweise bei der Teilnehmerin Anna (Typ 3), die aufgrund ihrer langjährigen Arbeitserfahrung in einem für das Beschäftigungsprojekt relevanten Arbeitsbereich die Aufgabe bekommt, ein entsprechendes Arbeitsprojekt zu konzipieren. Aber auch Fritz (Typ 2) nimmt seine Position als eine höhere wahr, weil er seine Kontakte und Netzwerke in das Beschäftigungsprojekt einbringen kann, wodurch Arbeitsaufträge lukriert werden, das Projekt bekannter wird und mehr Aufmerksamkeit bekommt. So kann Fritz seine Rolle, unabhängig von seiner konkreten Arbeitstätigkeit, als wesentlich für das Funktionieren des Projektes wahrnehmen, wofür er auch entsprechend positive Bestätigungen von Projektverantwortlichen bekommt. Die Aufwertungserfahrung liegt einerseits darin, dass die Kompetenzen und Fähigkeiten dieser Teilnehmer:innen adäquat eingesetzt werden, andererseits, dass sie dadurch im Projekt auch höhere Positionen einnehmen, ihnen Verantwortung zugetragen und ein höherer Status ermöglicht wird. Scheitern diese Arbeitsprojekte jedoch an formalen Hindernissen, folgt daraus mangels adäquaten Alternativen wieder eine Abwertungserfahrung für die betroffenen Teilnehmer:innen.

Sinnlose Tätigkeiten

Für manche Teilnehmer:innen mit höheren Qualifikationen oder langjähriger Arbeitserfahrung in kontinuierlichen Erwerbsbiografien rühren Abwertungserfahrungen daher, dass diese Teilnehmer:innen ihre Arbeitstätigkeiten im Beschäftigungsprojekt als sinnlos wahrnehmen. Das lässt sich insbesondere, aber nicht ausschließlich, im Arbeitsbereich der Textil- und Kreativwerkstatt feststellen. Teilnehmer:innen wie Nadine oder Isabella nehmen ihre Arbeitstätigkeiten als monoton, infantilisierend und nicht verwertbar wahr. Monoton, weil sie immer das gleiche machen müssen, Isabella beschreibt es als *Fließbandarbeit*. Die Arbeitstätigkeit entspricht nicht ihren früheren Arbeitserfahrungen, die stets abwechslungsreich und dadurch herausfordernd waren. Zugleich wird damit auch die Problematik beschrieben, dass die Tätigkeiten im Projekt ungelernte Arbeitstätigkeiten umfassen und Teilnehmer:innen die, wie Isabella, früher Angestellte waren, diesen Abstieg als abwertend gegenüber ihrer früheren Erwerbsarbeit wahrnehmen. Verstärkt wird dieses Gefühl von Abwertung dadurch, dass die Arbeitstätigkeiten keinen Marktwert haben und nicht profitorientiert ausgerichtet sind, wodurch beispielsweise Nadine die Tätigkeiten als nutzlos und daher sinnlos einordnet. Sie sagt dazu, sie brauche für ihr Selbstwertgefühl einen *richtigen Arbeitsprozess* und müsse *etwas Produktives* machen. Dabei zeigt sich, dass kapitalistische Lohnarbeit in einem marktwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnis als Referenz für sinnvolle Arbeit dient. Besonders drastisch werden die Abwertungserfahrungen jedoch durch das Gefühl

der Infantilisierung, das die Tätigkeiten diesen Teilnehmer:innen vermitteln. Das ist darauf zurückzuführen, dass diese gefördert Beschäftigten in ihren Arbeitstätigkeiten unterfordert und sich nicht als erwachsene Personen wahrgenommen fühlen. Stattdessen bekommen sie den Eindruck, sie würden *basteln* müssen, um beschäftigt zu sein. Das Basteln als „Beschäftigungstherapie" beleidigt diese Teilnehmer:innen, weil ihnen dadurch ihre Leistungsfähigkeit ebenso abgesprochen wird, wie ihr Arbeitsethos und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen. Deutlich wird das beispielsweise, wenn Isabella sagt, ihre Aufgaben im Projekt entsprechen *Basteltätigkeiten*, die sie normalerweise *mit ihren Enkelkindern mache*, um diese zu beschäftigen.

Verstärkt wird diese negative Wahrnehmung dadurch, dass die körperlichen und geistigen Anforderungen an die Arbeitstätigkeiten niedrig sind und diese Beschäftigten das Gefühl haben, es werde von ihnen nichts verlangt und nichts erwartet. Den Raum, kreativ zu sein und Ideen zu entwickeln erleben sie als beleidigend, weil ihnen dabei die Möglichkeit fehlt, sich nach der Phase der Langzeitarbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit zu bewähren. Das Gefühl, sinnlose Tätigkeiten auszuüben hat besonders negative Konsequenzen für das Selbstwertgefühl, insbesondere wenn den Teilnehmer:innen kein Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt. Sie sind dann zwar in einen organisationalen Zusammenhang eingebunden und können einer Arbeitstätigkeit nachgehen, fühlen sich jedoch weiterhin nutzlos. So zeigt sich beispielsweise bei Isabella, dass sie durch die Arbeitstätigkeit sogar eine Abwertung gegenüber ihrer *unbezahlten Carearbeit* wahrnimmt, durch die sie während ihrer Langzeitarbeitslosigkeit in ihrer Familie einen subjektiv sinnvollen Beitrag leisten konnte. Dennoch bleibt sie im Projekt, weil sie dadurch zumindest das Gefühl hat, *ihre Pflicht zu erfüllen*, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Erwartungen an Erwerbsarbeit legt sie schließlich ab und wartet darauf, ein paar Jahre nach Projektende ihre Pension antreten zu können.

7.4. Zusammenfassung zu konkreten Arbeitstätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt

Insgesamt hat sich gezeigt, dass die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit durch konkrete Arbeitstätigkeiten ambivalente Anerkennungserfahrungen und -dynamiken für die gefördert Beschäftigten bereithält. Diese machen in unterschiedlichem Ausmaß ambivalente Erfahrungen von Anerkennung, Nichtanerkennung und Missachtung im Verlauf des Projektes. Die jeweiligen Bedingungen variieren je nach sozialem Kontext der unterschiedlichen gefördert Beschäftigten und verändern sich im Zeitverlauf. Dabei zeigt sich, dass die ambivalenten Anerkennungserfahrungen und -dynamiken prozesshaft sind und im Wechselverhältnis zueinanderstehen. Anerkennungserfahrungen durch konkrete Arbeitstätigkeiten im organisationalen Zusammenhang bilden sich auf einem Kontinuum ab, wobei für manche im Zeitverlauf insgesamt Anerkennungschancen, für andere Anerkennungsproblematiken überwiegen. Die ambivalenten Anerkennungserfahrungen wirken auf die Identität der gefördert Beschäftigten zurück und können im Verlauf zu einer zunehmend positiven Selbstbeziehung führen, oder diese weiterhin in Frage stellen. Im Folgenden soll nun zusammenfassend noch einmal deutlich werden, inwiefern die gefördert Beschäftigten durch konkrete Arbeitstätigkeiten Auf- und Abwertungserfahrungen machen, die auf die Ambivalenz der geförderten Beschäftigung verweisen und unter welchen Bedingungen und in welchem sozialen Kontext auf einem Kontinuum Anerkennungschancen oder -problematiken für die gefördert Beschäftigten überwiegen. Denn, je mehr Anerkennungschancen die gefördert Beschäftigten im Verlauf wahrnehmen, umso eher nehmen sie das arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantieprojekt als Alternative zu einer ungeförderten Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt wahr. Je mehr Anerkennungsproblematiken die gefördert Beschäftigten wahrnehmen, umso stärker streben sie nach ungeförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt oder nach dem Übergang in Pension.

Im Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit erweist sich der respektvolle Umgang im Beschäftigungsprojekt als geteilte Aufwertungserfahrung aller Teilnehmer:innen. Ebenso wird die die Unterstützung, welche die gefördert Beschäftigten im Arbeitsplatzgarantieprojekt erhalten, von den meisten als Aufwertung erlebt. Anders als in der Langzeitarbeitslosigkeit nehmen sie die Unterstützung durch itworks im Arbeitsplatzgarantieprojekt als umfassender oder als passender wahr. Dadurch machen die Teilnehmer:innen die Aufwertungserfahrung, dass ihre individuellen Bedürfnisse akzeptiert und sie als Personen mit ihren Ansprüchen ernstgenommen werden. Gerade jene, die besonders viel Unterstützung benötigen, erhalten diese im Beschäftigungsprojekt auch über erwerbsarbeitsbezogene Anliegen hinaus. Schuldner:innenberatung ist beispielsweise ebenso Teil dieser Hilfestellung wie Schimmelbehandlungen des privaten Wohnraums. Zudem vermittelt ihnen die Unterstützung, dass sie für ihre Probleme nicht allein verantwortlich sind und es verdient haben, Hilfe bei deren Bewältigung zu erhalten. Diese Art des Verständnisses führt zu einer deutlich gesteigerten Aufwertungserfahrung, weil sich die Betroffenen wieder akzeptiert fühlen. Verstärkt werden diese Aufwertungserfahrungen durch den respektvollen Umgang, indem weder Druck ausgeübt wird noch den Teilnehmer:innen mit Vorurteilen aufgrund ihrer

Langzeitarbeitslosigkeit begegnet wird. Dieser respektvolle Umgang bedeutet für die Teilnehmer:innen, dass sie als Menschen mit Würde und Wert wahrgenommen werden und signalisiert, dass sie nicht auf ihren Arbeitsmarktstatus reduziert werden, sondern als Gleichberechtigte angesehen werden. Das stärkt auch das Vertrauen der Teilnehmer:innen in sich selbst und ihr Selbstwertgefühl. So erfahren sie durch die organisationale Einbindung und Betreuung durch itworks Verständnis und Akzeptanz für ihre Lebenssituation, in der ihnen ihre individuellen Bedürfnisse und Wünsche auch zugestanden werden. Der respektvolle Umgang steht in Kontrast zu dem oft erlebten geringschätzenden Umgang durch AMS-Betreuer:innen oder ungeeignete, nicht bedarfsorientierten Hilfestellungen und vermittelt den Teilnehmer:innen ein Gefühl von Gleichberechtigung. Diese Erfahrungen tragen erstmals wieder zu positiven Bestätigungen des Selbstbildes bei und ermöglichen den gefördert Beschäftigten wieder (mehr) Selbstvertrauen zu fassen. Zugleich empfinden es manche Teilnehmer:innen im Beschäftigungsprojekt als aufwertend, im Projekt andere Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit kennenzulernen, die trotz besserer Voraussetzungen für den allgemeinen Arbeitsmarkt ebenfalls kaum Chancen auf eine Wiederbeschäftigung haben. Mit dieser Erfahrung können insbesondere jene Teilnehmer:innen wieder mehr Selbstvertrauen fassen, die in besonders prekären Lebenssituationen in das Projekt gekommen sind und die individualisierten Schuldzuschreibungen an Erwerbslosigkeit für sich verinnerlicht hatten (Typ 1). Für jene, die sich in der Langzeitarbeitslosigkeit von ihrem Arbeitsmarktstatus distanziert haben (Typ 2), werden Aufwertungserfahrungen eingeschränkt wahrgenommen, weil sie durch die gemeinsame Teilnahme mit Menschen in prekären Lebenssituationen gleichgesetzt werden. Diese negative Wahrnehmung hängt auch mit der Sichtbarwerdung durch die formelle Wiederbeschäftigung zusammen und kann schließlich zu starken Abwertungserfahrungen führen, weshalb diese Teilnehmer:innen andere im Projekt oft abwerten, um sich weiter abgrenzen und ihr Selbstbild aufrechterhalten zu können.

Aufwertungserfahrungen werden im Verlauf des Projektes durch Respekt und Wertschätzung von Seiten der Vorgesetzten in den einzelnen Arbeitsgruppen verstärkt, die eine positive Arbeitsatmosphäre fördern, ihre Mitarbeitenden auf Augenhöhe behandeln und ihre Beiträge anerkennen. So erleben die gefördert Beschäftigten nicht nur ein Gefühl von Gleichberechtigung, sondern werden von Vorgesetzten auch für ihre individuellen Stärken wertgeschätzt. Wie wichtig der respektvolle und wertschätzende Umgang durch Vorgesetzte ist, wird in Ausnahmefällen deutlich, in denen dieser im Projekt nicht gegeben ist und besonders negative Implikationen für die Aufwertungserfahrungen der Betroffenen hat. Erzeugen Vorgesetzte Druck, fördern die Potenziale ihrer Mitarbeiter:innen nicht oder beleidigen die Teilnehmer:innen gar aufgrund von Vorurteilen, wird das als besonders verachtend wahrgenommen und schränkt Aufwertungserfahrungen stark ein. Da diese Verantwortlichen das Projekt jedoch nach kurzer Zeit verlassen, entwickelt sich bald ein wertschätzender Umgang für alle Teilnehmer:innen im Beschäftigungsprojekt. Im Verlauf nimmt auch die gegenseitige Wertschätzung unter Arbeitskolleg:innen in den einzelnen Arbeitsgruppen zu. Das Beschäftigungsprojekt ist in kleineren Arbeitsgruppen organisiert, innerhalb derer immer engere Beziehungen entstehen, die zum Teil auch über die Arbeitstätigkeiten und das Projekt hinausgehen. So erzählen beispielsweise Kurt, Richard oder Nadine von gegenseitiger Unterstützung bei Herausforderungen in der Arbeit ebenso wie

privat, bis hin zu Freundschaften, die im Projekt entstanden sind. Für Teilnehmer:innen mit stärkeren Aufwertungserfahrungen verstärken die intersubjektiven Beziehungen im Projekt diese und fördern ihre Selbstachtung und Selbstschätzung. Für jene mit weniger Aufwertungs- oder auch Abwertungserfahrungen mildern die Beziehungen im Projekt die negativen Erlebnisse ab und bieten dennoch eine positive Bestätigung ihres Selbstbildes.

Hinsichtlich der Auf- und Abwertungserfahrungen durch die konkreten Arbeitstätigkeiten zeigen sich besonders deutliche Unterschiede zwischen den gefördert Beschäftigten. Gerade für jene, die negative Zuschreibungen wie ‚nutzlos' oder ‚faul' in der Langzeitarbeitslosigkeit stark internalisiert haben, bedeutet bereits die erwerbsbezogene Arbeitstätigkeit eine spürbare Aufwertung. Diese Teilnehmer:innen erleben es als bedeutsam, sichtbar eine Aufgabe zu haben, anstatt – wie beispielsweise Jana schildert – *nur Zuhause zu sein* und können sich von der Stigmatisierung lösen. Auch Teilnehmer:innen kurz vor ihrem Pensionsantritt profitieren bereits davon, im Projekt tätig sein zu können und so nicht mehr dem Arbeitsmarktservice verpflichtet zu sein. Ihre Aufwertungserfahrung liegt darin, dass sie ihre ausgeübte Tätigkeit als Erwerbsarbeit wahrnehmen können, weil sie nicht mehr im privaten, sondern im öffentlichen Bereich stattfindet. Dieser Übergang ermöglicht es den Teilnehmer:innen, ihre Tätigkeiten in einem neuen Licht zu sehen – nicht mehr abgewertet, sondern mit einer gewissen Wertfreiheit betrachtet, ohne Abwertung oder besondere Anerkennung. Die Wertfreiheit stellt im Vergleich zur vorherigen Herabwürdigung eine Verbesserung dar und stärkt allein dadurch die Selbstachtung der Teilnehmer:innen. Diese Aufwertungserfahrung wird durch individuell angepasste Arbeitsbedingungen und niedrige Anforderungen verstärkt und ist für jene Teilnehmer:innen zentral, die stärkere gesundheitliche Einschränkungen oder keine Berufsausbildungen haben. Es werden kaum Fähigkeiten vorausgesetzt, sondern die Teilnehmer:innen können verschiedenes ausprobieren und neu lernen. Dabei werden ihre körperlichen und geistigen Möglichkeiten berücksichtigt und geschont. Die Teilnehmer:innen erleben dadurch einerseits, dass ihre individuellen Voraussetzungen und Möglichkeiten anerkannt und respektiert werden, andererseits zeigt die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse, dass sie als Menschen mit individuellen Fähigkeiten und Grenzen ernstgenommen werden. Dies vermittelt ihnen das Gefühl, dass andere trotz ihrer Einschränkungen Vertrauen in sie und ihre Fähigkeiten haben und diesen einen Wert zuschreiben, was die Aufwertungserfahrung steigert und zugleich ihr Selbstvertrauen stärkt.

Besonders zentral für die Aufwertungserfahrung der gefördert Beschäftigen sind passende Tätigkeiten, in denen individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen eingesetzt oder gefördert werden. Von Anfang an gelingt das insbesondere für Teilnehmer:innen des Typ 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*. Diese Beschäftigten üben im Beschäftigungsprojekt ähnliche Tätigkeiten wie davor zuhause aus, nun jedoch bezahlt und im öffentlichen Bereich. Dabei handelt es sich vor allem um Tätigkeiten in der Grünraumpflege, Renovierung und Holzwerkstatt. Diese Aufgaben entsprechen den Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmer:innen und haben im Projekt ein höheres Ansehen, da sie sichtbare Ergebnisse liefern und zugleich (maskulinisierte) Berufsbilder repräsentieren. Beide Aspekte dieser Tätigkeiten tragen zu Aufwertungserfahrungen bei: Die gefördert Beschäftigten können ihre Fähigkeiten einbringen und erleben dadurch, wieder gebraucht zu werden. Gleichzeitig ist mit den Berufsbildern Status verbunden, da sie vorausgesetzte Kompetenzen

symbolisch vermitteln. Auch jüngere Teilnehmer:innen des Typus *entwertetes Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* (1) erleben durch die berufliche Tätigkeit besondere Aufwertungserfahrungen. Die Unsicherheit, die das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt als spezielles Anstellungsverhältnis mit sich bringt, wird durch die klare Benennung eines Berufs und die damit verbundene Statusposition ausgeglichen. Ein Beispiel dafür ist Christian, der sich seines neuen Arbeitsmarkstatus durch das geförderte Beschäftigungsprojektes anfangs unsicher ist, wobei ihm die Berufsbezeichnung als Tischler symbolisch Status vermittelt, obwohl er keinen Lehrabschluss als Tischler hat. Im Verlauf identifiziert er sich zunehmend mit seiner Tätigkeit in der Tischlerei und ist stolz darauf, spricht sogar von *seiner Werkstatt* und die erfahrene Wertschätzung seiner individuellen Fähigkeiten rückt in den Vordergrund. Diese Identifikation lässt sich im Verlauf auch bei weiteren gefördert Beschäftigten des Typ 1 beobachten, nachdem sie verschiedene Arbeitstätigkeiten im Projekt ausprobieren und schließlich in der Arbeitsgruppe Renovierung oder Grünraumpflege ankommen. Dazu tragen die neu entwickelten Fähigkeiten und Kompetenzen ebenso bei, wie die Freude an ihrer Arbeitstätigkeit. So sagt beispielsweise Ioana, sie *liebe ihre Arbeit*. Die erfahrene, differenzierte Wertschätzung ihrer individuellen Fähigkeiten fördert ihre Selbstschätzung. Diese positiven Erlebnisse führen so weit, dass diese gefördert Beschäftigten Ansprüche an ihre zukünftige Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt formulieren und ihre neu erlernten Kompetenzen dort einsetzen und weiterentwickeln möchten. Eine passende Tätigkeit vermittelt ihnen das Gefühl, über nützliche Fähigkeiten zu verfügen, die im Erwerbskontext gefragt sind.

Im Verlauf trägt die Sichtbarwerdung des Nutzens der Arbeitstätigkeiten besonders stark zu Aufwertungserfahrungen bei. Auch hier handelt es sich zentral um die Tätigkeiten der Grünraumpflege, Renovierung und der Holzwerkstatt. Einerseits erleben gefördert Beschäftigte in diesen Arbeitsgruppen Erfolge ihrer Arbeitstätigkeit, die für sie selbst sichtbar werden und sich positiv auf ihre Selbstschätzung auswirken, andererseits wird der Nutzen auch nach außen sichtbar und führt dazu, dass diese Teilnehmer:innen viele positive Rückmeldungen und Lob für ihre Tätigkeiten erhalten und sich auch das Projektimage zunehmend verbessert. Die immer größer werdende Nachfrage signalisiert diesen gefördert Beschäftigten die Nützlichkeit ihrer Arbeit ebenso wie die sichtbaren Veränderungen im Ortsbild und die positiven Rückmeldungen von Außenstehenden und ihrem sozialen Umfeld. Die Aufwertungserfahrung liegt für sie darin, dass sie sich wieder nützlich fühlen, indem, wie beispielsweise Kurt es ausdrückt, *ihre Fähigkeiten wieder geschätzt werden*. Besonders tragen die positiven Rückmeldungen von anderen zu dieser Aufwertungserfahrung bei. Das Lob, das diese gefördert Beschäftigten für ihre Arbeitstätigkeiten erhalten sowie die Auszeichnung für die Instandhaltung des Friedhofs und auch die Dankbarkeit von (Stamm-)Kund:innen sowie vom nahen sozialen Umfeld vermittelt ihnen, dass ihre Arbeitstätigkeiten als besonders gut oder besonders wichtig wahrgenommen werden. Dadurch erleben diese Teilnehmer:innen in intersubjektiven Beziehungen auch differenzierende Wertschätzung für ihre besonders herausragenden Leistungen und Beiträge, die von anderen gesehen und geschätzt werden. Dort, wo sie gelingt, trägt die Wertschätzung der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen der gefördert Beschäftigten besonders zu Aufwertungserfahrungen bei, die entweder in Kontrast zur Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit stehen, in der sie gänzlich gefehlt haben, oder

auch in Kontrast zur diskontinuierlichen und prekären Erwerbsarbeit zuvor. Mit der Sichtbarwerdung des Nutzens der Tätigkeiten und den positiven Rückmeldungen von außen, überwiegen gemeinsam mit der Wahrnehmung eines positiven Projektimages, für diese Teilnehmer:innen die Anerkennungschancen im Projekt stark.

Diesen beobachtbaren Aufwertungserfahrungen stehen wegen unzulänglicher Tätigkeitsmöglichkeiten Abwertungserfahrungen jener Teilnehmer:innen gegenüber, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie und Berufsausbildung adäquate Arbeitstätigkeiten erwartet haben oder ihre Tätigkeiten im Beschäftigungsprojekt als sinnlos wahrnehmen. Gerade für Personen mit bestimmten Berufsvorstellungen hat das Arbeitsplatzgarantieprojekt keine entsprechenden Tätigkeitsmöglichkeiten, was diesen Teilnehmer:innen das Gefühl vermittelt, ihre Kompetenzen würden nicht ernstgenommen. Außerdem ist mit den inadäquaten Tätigkeiten die Sorge verbunden, dass die vorhandene Qualifikation entwertet würde, wie sich beispielsweise bei Celine zeigt, die stets darauf hinweist, dass ihr *in ihrem Bereich die Zeit davonlaufe*. Auch wenn positive Erfahrungen wie Freude an der Tätigkeit oder Herausforderungen durch neue Aufgaben gemacht werden, überwiegt bei diesen Teilnehmer:innen das Gefühl der Abwertung, da ihre Qualifikationen und Erfahrungen nicht berücksichtigt oder geschätzt werden. Dies hat negative Auswirkungen auf ihr Selbstwertgefühl und ihre berufliche Identität, die dadurch infrage gestellt wird. Dieser negativen Erfahrung kann durch höhere Positionen im Projekt entgegengewirkt werden, indem Teilnehmer:innen aufgrund ihrer Arbeitserfahrung oder ihrer Ressourcen Führungspositionen in Arbeitsgruppen oder besondere Rollen im Projekt erhalten. Diese Möglichkeit steht jedoch nur wenigen zur Verfügung. Als abwertend werden von diesen Teilnehmer:innen auch monotone, nicht profitorientierte und infantilisierende Arbeitstätigkeiten erlebt, die subjektiv als sinnlos wahrgenommen werden. Monotone Arbeitstätigkeiten vermitteln diesen gefördert Beschäftigten einen Statusabstieg in ungelernte Arbeitstätigkeiten, obwohl sie über eine Berufsausbildung und viele Jahre Arbeitserfahrung verfügen. Das betrifft insbesondere gefördert Beschäftigte, die kontinuierliche Erwerbsbiografien, Berufsausbildungen oder langjährige Arbeitserfahrung haben und in der Kreativ- und Textilwerkstatt tätig sind. Tätigkeiten, deren Ergebnisse keinen direkten Marktwert haben und nicht zur Profitgenerierung beitragen, werden von diesen Teilnehmer:innen ebenfalls als abwertend wahrgenommen. Dies zeigt sich beispielsweise bei Nadine, die produktive Arbeit mit Profiterzeugung gleichsetzt und nur darin sinnvolle und gesellschaftlich anerkannte Tätigkeit sieht. Und schließlich erleben diese Teilnehmer:innen besonders abwertende Erfahrungen, wenn sie ihre Tätigkeiten als infantil empfinden. Die Arbeit in der Kreativ- und Textilwerkstatt wird von einigen als „Basteln" beschrieben, was sie nicht als „richtige Arbeit", sondern als Beschäftigung für Kinder wahrnehmen. Diese Wahrnehmung führt zu negativen Reaktionen und einem Gefühl der Beleidigung. Inadäquate und als sinnlos empfundene Tätigkeiten haben somit erhebliche negative Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl der Teilnehmer:innen. So zeigt sich beispielsweise bei Isabella, dass sie sich im Projekt nutzlos fühlt, sie hat nicht das Gefühl gebraucht zu werden und einen sinnvollen Beitrag zu leisten. Dieses Gefühl der Nutzlosigkeit führt dazu, dass sie ihre Teilnahme am Projekt hinterfragt und an der Bedeutung und dem Wert ihrer Arbeitsleistung zweifelt, weil sie sich nicht wertgeschätzt fühlt. Für Teilnehmer:innen, deren Arbeitstätigkeiten im Projekt hinsichtlich ihrer Qualifikation oder Berufsausbildung nicht adäquat sind oder die

ihre Arbeitstätigkeiten subjektiv als sinnlos wahrnehmen, überwiegen die Abwertungserfahrungen stark.

8. Conclusio

In diesem letzten Kapitel der Monografie werde ich nun die Hauptbefunde meiner Forschungsarbeit anhand der Verknüpfung der empirischen Ergebnisse mit den gewählten theoretischen Konzepten vorstellen. Ziel ist es, dabei die Forschungsfragen zu beantworten. Im Anschluss gehe ich auf den theoretischen Beitrag dieser Arbeit ein, gebe einen Ausblick auf weitere relevante Forschung zum Untersuchungsfeld und schließe mit praxisrelevanten Schlussfolgerungen für das Instrument der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung.

Ausgangspunkt der Studie war die Prämisse, dass Menschen als soziale Wesen konstitutiv auf zwischenmenschliche Anerkennung angewiesen sind (Honneth, 1992/2016) und diese zentral über Erwerbsarbeit vermittelt wird. Zugleich kann Erwerbsarbeit abhängig von der Art der Beschäftigung jedoch auch Quelle von Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen sein, da nicht durch jede Art von Erwerbsarbeit die gleiche Anerkennung erfahrbar ist (Voswinkel, 2011; Voswinkel & Wagner, 2013, S. 75). Gerade Erwerbslosigkeit führt häufig zu fehlender gesellschaftlicher Anerkennung (Jahoda, 1983), die auch Identitätskrisen auslösen kann (Voswinkel, 2017, S. 18f). Trotz der zentralen Bedeutung von Erwerbsarbeit ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich hoch (Arbeitsmarktservice Österreich, 2021, 2025; Eppel et al., 2018). Das bedeutet, dass eine Gruppe von Menschen auf dem Arbeitsmarkt strukturell von Erwerbsarbeit und damit auch intersubjektiver Anerkennung sowie sozialer Teilhabe über Erwerbsarbeit ausgeschlossen bleibt. Neue(re) Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik betrachten Langzeitarbeitslosigkeit als strukturelles Phänomen und zielen darauf ab, eine Alternative zu schaffen. Neu geschaffene, staatlich finanzierte Arbeitsplätze sollen vormals langzeitarbeitslosen Menschen Beschäftigung ermöglichen, um den negativen Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Die negativen sozialpsychologischen Folgen von Erwerbslosigkeit sind in der Forschungstradition Marie Jahodas, aufbauend auf die damals bahnbrechende Studie zu den „Arbeitslosen von Marienthal“ (1933/1960), bis heute gut dokumentiert und weisen stets auf die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit für Menschen und deren Wohlbefinden hin (Bähr et al., 2022; Greshoff et al., 2021; Gundert & Pohlan, 2022; Paul et al., 2023; Wood & Burchell, 2018; Zechmann & Paul, 2019).

Aus anerkennungstheoretischer Perspektive auf Erwerbsarbeit rücke ich in dieser Forschungsarbeit die Frage ins Zentrum, inwiefern eine arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie als Form öffentlich geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose Anerkennungschancen und -problematiken mit sich bringt. Qualitative Forschung zu sozialer Inklusion durch geförderte Beschäftigung zeigt, dass diese im Integrationserleben der Beschäftigten sowohl zu einer „symbolisch bedeutsamen Aufwertung des Erwerbsstatus“ als auch zu einer „Einschränkung des Integrationserlebens“ beitragen kann (Ramos Lobato, 2017, S. 303), und weist in diesem Zusammenhang Anerkennung empirisch als subjektiv bedeutsam aus. Diese Forschungsarbeit hat zum Ziel, Anerkennungschancen und -problematiken geförderter Beschäftigung im Zeitverlauf herauszuarbeiten und so die Anerkennungstheorie nach Axel Honneth für die theoretische Durchdringung der Spannungsverhältnisse, in denen sich geförderte Beschäftigung befindet, nutzbar zu machen. Entsprechend bedient sich diese

Forschungsarbeit der theoretischen Konzeption von Anerkennung, wie sie Axel Honneth (1992/2016) vorgelegt hat.

Am Beispiel eines Modellprojektes einer Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose als Maßnahme aktiver Arbeitsmarktpolitik habe ich die Frage untersucht, wie sich Anerkennungschancen und -problematiken arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Form von öffentlich geförderter Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit aus der subjektiven Perspektive gefördert Beschäftigter im Zeitverlauf gestalten. Dafür wurden im Verlauf von zwei Jahren in regelmäßigen Abständen wiederholt problemzentrierte Interviews (Witzel, 1985, 2000) mit Teilnehmer:innen des *Modellprojekts Arbeitsplatzgarantie Marienthal* in Gramatneusiedl in Niederösterreich geführt. Weitere Forschungsfragen waren, wie und warum die gefördert Beschäftigten Anerkennung, Nichtanerkennung oder Missachtung erfahren und wie sich diese Wahrnehmungen im Verlauf von zwei Jahren entwickeln. Die Perspektive auf die subjektiven Wahrnehmungen der gefördert Beschäftigten und der fallorientierte Zugang ermöglichen es, mithilfe einer qualitativen Längsschnittanalyse die Chancen und Problematiken von Anerkennung sowie deren zeitliche Entwicklungen auf einer Mikroebene freizulegen und dabei sowohl die Bedeutung der normativen Anerkennungsordnungen als auch unterschiedliche Anerkennungsdynamiken für heterogene Beschäftigte in den Blick zu bekommen. Der Bogen der Forschungsergebnisse spannt sich dabei von Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen in der Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit bis hin zu ambivalenten Anerkennungsdynamiken auf den Ebenen der formellen Wiederbeschäftigung und der konkreten Arbeitstätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt. Dieses Kapitel beginnt nun mit einer Zusammenfassung und Synthese dieser zentralen empirischen Ergebnisse meiner Forschungsarbeit und diskutiert davon ausgehend, wie die Honneth'sche Anerkennungstheorie auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose angewendet werden kann.

8.1. Anerkennungsdilemma Jobgarantie

Mit dem Instrument der Arbeitsplatzgarantie als arbeitsmarktpolitische Maßnahme werden für langzeitarbeitslose Menschen, die kaum Chancen auf Wiederbeschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt haben, öffentlich geförderte, kollektivvertraglich entlohnte Arbeitsplätze im gemeinnützigen Sektor geschaffen. Die Frage nach Anerkennungschancen und -problematiken dieser Art von Erwerbsarbeit lenkt den Blick zunächst auf die Ausgangssituation der gefördert Beschäftigten und ihre Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit. Dabei lässt sich feststellen, dass die Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen vor dem Hintergrund ihrer Lebens- und Erwerbsbiografien und ihrer Identität heterogen ist (vgl. auch Flecker & Quinz, in Druck; Quinz & Flecker, 2023). Es zeigt sich kein Bild ‚typischer Langzeitarbeitsloser', das im öffentlichen Diskurs oft suggeriert wird (Uske, 2000). Vielmehr habe ich in der Analyse des empirischen Materials drei distinkte Typen von Projektteilnehmer:innen mit unterschiedlichen Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit herausgearbeitet.

Typ 1, *das entwertete Selbst in einer prekären Erwerbsbiografie*, ist dadurch charakterisiert, dass schwierige biografische Ereignisse zu diskontinuierlichen Erwerbsbiografien und negativen Arbeitserfahrungen sowie schließlich in die Langzeitarbeitslosigkeit führten. Sowohl indirekte öffentliche Stigmatisierung als auch direkte Missachtung im sozialen Umfeld führen zu einem

Verlust von Selbstwertgefühl und Würde, sodass dieser Typus die Langzeitarbeitslosigkeit als selbstverschuldet und illegitim und sich selbst als minderwertig wahrnimmt. Im Gefühl, mit dem eigenen Handeln moralische Normen zu verletzen, zeigt sich, wie herrschende Sichtweisen durch symbolische Macht von den Betroffenen unbewusst in ihre Denkweisen übernommen und auf sich selbst angewendet werden. Demgegenüber kämpft Typ 2, *das kämpfende Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie,* mit der Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild. Das Selbstbild baut auf der sozialen Herkunft sowie einer langen kontinuierlichen Erwerbsbiografie, Identifikation mit dem Beruf und hohem Arbeitsethos als Leistungsträger:in auf. Die Unterbrechung der Erwerbsbiografie, die schließlich zur Langzeitarbeitslosigkeit führt, wird äußeren Umständen zugeschrieben und damit legitimiert. Darüber hinaus kämpft dieser Typus gegen das stigmatisierte Fremdbild, das das Selbstwertgefühl beschädigt, und um die Aufrechterhaltung des Selbstbildes als anerkannte Leistungsträger:in (vgl. auch Röwer, 2020). Typ 3, *das alternative Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, hat alternative Perspektiven auf das Selbst zur Verfügung, die auch im sozialen Umfeld gestützt werden. Nach langer, kontinuierlicher Erwerbsbiografie hat ein Bruch stattgefunden, der die Orientierung dieses Typus, mittlerweile im höheren Alter, schließlich in Richtung Pensionierung gelenkt hat. Bevor der Übergang in die Pension möglich ist, übernimmt dieser Typus alternative Rollen in der privaten Sphäre, um ein positives Selbstbild aufrechterhalten zu können. Getrübt ist diese positive Selbstwahrnehmung durch die Nichtanerkennung der lebenslangen Leistung aufgrund der fehlenden Zuerkennung des Pensionsanspruchs. Dadurch kann auch die alternative Tätigkeit die Anerkennung durch Erwerbsarbeit nicht gänzlich ersetzen.

Die unterschiedlichen Ausgangssituationen dieser drei Typen sind wesentlich, um die unterschiedlichen Anerkennungschancen und -problematiken von geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose zu verstehen. Diese sind nämlich zentral an die erwerbsbiografisch bedingten Erwartungen sowie die Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit geknüpft.

Durch den Blick auf die Langzeitarbeitslosigkeit wird auch in meiner Untersuchung deutlich, dass allen Teilnehmer:innen trotz unterschiedlicher Erfahrungen der große Wunsch nach Einbindung in die Erwerbsarbeit gemein ist, wie auch Röwer (2020) in ihrer Studie zu Anerkennung und Erwerbslosigkeit sowie Langer (2023) zu geförderter Beschäftigung in Deutschland feststellen, und sie nach Anerkennung durch Erwerbsarbeit streben (Röwer, 2020; Wimbauer & Motakef, 2020). Darin zeigt sich, dass die Orientierung an der Erwerbsnorm zu Defiziten in der Anerkennung führt, die auch in Langzeitarbeitslosigkeit wesentlich auf Erwerbsarbeit und damit verbundene Institutionen bezogen bleibt (ebd.). Zugleich weist die Typologie ein unterschiedliches Ausmaß an Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit auf, mit denen die Betroffenen auf verschiedene Weise umgehen und die sich entsprechend unterschiedlich auf das Selbstwertgefühl der Betroffenen auswirken. Dennoch kann, wie sich insbesondere bei Typ 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie,* feststellen lässt, die fehlende erwerbsbezogene Anerkennung in Langzeitarbeitslosigkeit nicht gänzlich durch alternative Betätigungsfelder ersetzt werden, wie auch Wimbauer und Motakef (2020) in ihrer Studie zu alternativen Anerkennungssphären zeigen, sodass der Wunsch nach Erwerbsarbeit oder nach einem legitimierten Pensionsantritt auch für diese Personen aufrecht bleibt. Entsprechend lässt sich argumentieren, dass intersubjektive Anerkennung in geförderter Beschäftigung wichtig für

ein gelungenes Selbstkonzept ist, insbesondere, da die zentrale Quelle für Anerkennung in der Erwerbslosigkeit fehlt.

Die Hauptergebnisse meiner Forschungsarbeit zeigen, dass die Anerkennungschancen und -problematiken der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose vielschichtig und ambivalent sind, und weisen dabei ein **Anerkennungsdilemma** aus. Dieses liegt insbesondere darin, dass die gefördert Beschäftigten durch die Arbeitsplatzgarantie die Langzeitarbeitslosigkeit überwinden, indem sie an einer Maßnahme für Langzeitarbeitslose teilnehmen. Im Folgenden stelle ich die Ambivalenz der Arbeitsplatzgarantie entlang eines Kontinuums von Anerkennungschancen und -problematiken für die gefördert Beschäftigten dar, wobei für manche die Anerkennungschancen und für andere die Anerkennungsproblematiken überwiegen.

Während der Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit für alle Teilnehmer:innen zunächst mit **Anerkennungschancen** verbunden ist, variieren diese im weiteren Verlauf je nach sozialem Kontext, subjektiven Erwartungen und den Bedingungen des Projekts. Die formelle Wiederbeschäftigung vermittelt den Teilnehmer:innen nach längerer Erwerbslosigkeit wieder ein Gefühl von Würde und Zugehörigkeit, insbesondere durch den *sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag*. Durch das *Arbeitsplatzangebot* fühlen sich die Teilnehmer:innen in ihrem Wunsch nach Erwerbsarbeit als respektable Arbeitsmarktbürger:innen ernst genommen und anerkannt. Sie erleben sich wieder als arbeitsfähige Mitglieder der Gesellschaft. Durch den Arbeitsvertrag können die Projektteilnehmer:innen formal einen Statuswechsel vollziehen, wie sich auch bei Ramos Lobato (2017) zu geförderter Beschäftigung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes in Deutschland zeigt, und sich von dem gesellschaftlich stigmatisierten Arbeitsmarktstatus ‚langzeitarbeitslos' und den darin vermittelten negativen Zuschreibungen wie ‚faul' oder ‚arbeitsunwillig' lösen. Der Vertrag markiert damit symbolisch den Statuswechsel in Erwerbsarbeit, verleiht sozialen Status und stärkt das Selbstwertgefühl und die Identität der Teilnehmer:innen, insbesondere jener, die zuvor besonders stark unter Stigmatisierung und dem Verlust von Selbstvertrauen gelitten haben. Als wichtigstes Instrument formaler Anerkennung vermittelt der Arbeitsvertrag außerdem rechtliche Gleichstellung mit anderen Beschäftigten und sichert die Rechte und Pflichten der gefördert Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis, was sich positiv auf die Selbstachtung der Teilnehmer:innen auswirkt.

Auch der *Arbeitslohn* kann symbolische Anerkennung vermitteln, da er signalisiert, dass die Teilnehmer:innen ihr Entgelt gegen eine Arbeitsleistung erhalten (vgl. auch Ramos Lobato, 2017, S. 291f). Dies ermöglicht ihnen, sich von der Abhängigkeit von Arbeitslosengeld zu lösen und sich nicht mehr als ‚Last für die Allgemeinheit' wahrgenommen zu fühlen. Der Lohn symbolisiert, dass sie mit ihrer Arbeit einen monetär bewertbaren Beitrag leisten, was insbesondere für jene Teilnehmer:innen von Bedeutung ist, die zuvor stark unter dem Gefühl der Abhängigkeit gelitten haben (Typ 1), wie beispielsweise Christian und Jana, die in ihrem sozialen Umfeld deshalb beleidigt wurden. Da der Lohn jedoch niedrig ist, können damit auch **Anerkennungsproblematiken** einhergehen, wenn gefördert Beschäftigte aufgrund ihrer früheren kontinuierlichen Erwerbsbiografie und Arbeitserfahrung einen höheren Lohn erwarten (Typ 2, Typ 3). Zudem entwickeln einige Teilnehmer:innen des Typ 1 im Verlauf des

Projekts aufgrund ihrer positiven Erfahrungen und der gestärkten Selbstwahrnehmung Ansprüche an eine differenzierende Wertschätzung, die sich in einem höheren Lohn und einer leistungsbezogenen Lohnhöhe ausdrücken könnte. Werden diese Erwartungen nicht erfüllt, entstehen Anerkennungsdefizite, die das Gefühl der Wertschätzung einschränken. Diese Entwicklung tritt im Verlauf ein, wenn gefördert Beschäftigte, wie beispielsweise Richard und Christian durch viele Anerkennungserfahrungen mehr Selbstbewusstsein entwickeln und höhere Erwartungen herausbilden. Ähnlich stellen Achatz et al. (2024) in der Evaluierung des Programms „Teilhabe am Arbeitsmarkt" im quantitativen Zeitvergleich einen Rückgang bei der Effektstärke bei den Indikatoren Lebenszufriedenheit und Zufriedenheit mit dem Lebensstandard fest und führen diesen auf höhere Erwartungen durch Gewöhnungseffekte zurück (S. 32).

Die *Anstellung in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt* kann abhängig von der jeweiligen Erwerbsbiografie, dem Zeitpunkt im Erwerbsleben und dem sozialen Umfeld Anerkennungserfahrungen verstärken oder einschränken. Teilnehmer:innen, die kurz vor der Pension stehen und aufgrund ihres Alters aus dem Anstellungsverhältnis in Pension wechseln können (teilweise Typ 3), sind mit der Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt grundsätzlich zufrieden. Teilnehmer:innen, die auf eine diskontinuierliche Erwerbsbiografie sowie besonders negative Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit zurückblicken und daher kaum Erwartungen an ein Beschäftigungsverhältnis haben (Typ 1), sind mit dem Anstellungsverhältnis zufrieden, da sie nicht weiter arbeitslos und dadurch stigmatisiert sind. Die Loslösung vom Status ‚langzeitarbeitslos' ist für diese Teilnehmer:innen durch die Anstellung im Beschäftigungsprojekt erfolgt und stellt dadurch eine Verbesserung im Vergleich zur Langzeitarbeitslosigkeit dar. Die **Anerkennungschance** liegt in der passiven Nichtanerkennung (Voswinkel, 2001), weil die geförderte Anstellung die vorangegangene Stigmatisierung neutralisiert. Besonders für Teilnehmer:innen, die zuvor stark darunter gelitten haben (Typ 1), bedeutet dies eine wichtige Stärkung ihres Selbstwertgefühls und ihrer Identität.

In diesem Kontext wird die *Garantie* der Beschäftigung für dreieinhalb Jahre positiv wahrgenommen, weil sie diese Teilnehmer:innen existenziell absichert und vor erneuter Langzeitarbeitslosigkeit schützt. Besonders Teilnehmer:innen, die aufgrund ihres Alters aus dem Projekt direkt in Pension wechseln können (teilweise Typ 3), erleben diese Absicherung als entlastend, da sie ihnen Planbarkeit und Sicherheit in einer sonst unsicheren Lebensphase ermöglicht. Gleiches gilt für Teilnehmer:innen in besonders prekären, zum Teil existenzgefährdenden Lebenssituationen (teilweise Typ 1).

Zugleich werden für die Anstellung im Beschäftigungsprojekt die persönlichen Bedürfnisse der Teilnehmer:innen, wie z. B. die gesundheitlichen Möglichkeiten, Betreuungspflichten (z. B. für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) oder andere private Verpflichtungen berücksichtigt. Diese *Rücksichtnahme* vermittelt den Teilnehmer:innen die Achtung ihrer Würde und ihrer Person in ihrem spezifischen Lebenszusammenhang. Diese individuelle Würdigung zeigt sich insbesondere bei Teilnehmer:innen des Typ 1 und teilweise des Typ 3, denn sie unterscheidet sich deutlich von früheren Beschäftigungsverhältnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt, wo individuelle Bedürfnisse nicht berücksichtigt wurden. So erzählt beispielsweise Ioana, dass die angepassten und verkürzten Arbeitszeiten es ihr ermöglichen,

Job und Kinderbetreuung zu vereinbaren, was früher nicht der Fall war. Die Teilnehmer:innen erleben dadurch eine Anerkennungserfahrung, die nicht nur die Langzeitarbeitslosigkeit, sondern auch frühere negative Erfahrungen in der Erwerbsarbeit übertrifft. Anerkennungschancen werden für diese Teilnehmer:innen entsprechend verstärkt. Eingeschränkt werden diese jedoch, wenn ihr soziales Umfeld die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nicht ernst nimmt und daher direkt abwertet. So erkennt zum Beispiel Janas Familie das Projekt nicht als ‚echten Arbeitsplatz' an und wirft ihr weiterhin vor, langzeitarbeitslos und von staatlichen Mitteln abhängig zu sein.

Die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt kann aufgrund ihrer spezifischen Charakteristika auch **Anerkennungsproblematiken** herbeiführen. Teilnehmer:innen, die eine kontinuierliche Erwerbsbiografie mit viel Arbeitserfahrung aufweisen, streben nach einer marktvermittelten Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt und sind daher von der Anstellung im Beschäftigungsprojekt zunächst enttäuscht. Das betrifft insbesondere Teilnehmer:innen des Typ 2, dem *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie*, die noch mitten im Erwerbsleben stehen und erwerbsbiografisch kontinuierliche Arbeitserfahrung aufweisen. Auch Teilnehmer:innen des Typ 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, die aufgrund ihres bisherigen Berufslebens bestimmte Erwartungen an ein Beschäftigungsverhältnis haben, sind von dem Anstellungsverhältnis enttäuscht. Da ihre Erwartungen an einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erfüllt werden und das Beschäftigungsprojekt von ihrer Vorstellung einer ‚echten Arbeitswelt' abweicht, die sich an ihrem Verständnis von marktvermittelter Erwerbsarbeit im „ersten Arbeitsmarkt" (Nadine, Welle 3, 2022/23, Pos. 69) orientiert, werden ihre ersten positiven Anerkennungserfahrungen durch die Überwindung der Langzeitarbeitslosigkeit relativiert. Das Beschäftigungsverhältnis ermöglicht diesen Beschäftigten nicht den erwarteten Statuswechsel und sie streben nach einem Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier unterscheidet sich das untersuchte Projekt einer Arbeitsplatzgarantie von der österreichischen Aktion 20.000, in der für die gefördert Beschäftigten über Lohnkostenförderungen ein Arbeitsplatz bei Bund, Gemeinden oder in gemeinnützigen Organisationen geschaffen wurde (Hausegger et al., 2019), oder von geförderter Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz in Deutschland, wo Lohnkostenförderungen auch in privatwirtschaftlichen Betrieben möglich sind (Ramos Lobato, 2017), wodurch formelle Ähnlichkeit zu ungeförderter Beschäftigung hergestellt wird, die sich für das Inklusionsempfinden der Beschäftigten meist als bedeutsam erweist (Kupka et al., 2018, S. 158f).

Durch die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt bleibt auch die Anerkennung durch die „Bewährungsprobe einer Einstellung" (Voswinkel, 2013, S. 214) im allgemeinen Arbeitsmarkt aus und führt zu einem Anerkennungsdefizit für jene Beschäftigten, die sich im Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit beweisen wollen oder müssen. Das ist bei Teilnehmer:innen des Typ 2, des *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie*, die sich im Kampf um ihre Identität bewähren wollen, ebenso der Fall wie bei Teilnehmer:innen der anderen beiden Typen, die im sozialen Umfeld abgewertet werden und sich im allgemeinen Arbeitsmarkt bewähren müssten, damit ihr Statuswechsel anerkannt wird.

Die **Anerkennungsproblematik** wird weiter verstärkt, wenn das Beschäftigungsprojekt von den gefördert Beschäftigten als minderwertig wahrgenommen wird. Das ist der Fall, wenn die Gemeinnützigkeit bzw. Gemeinwohlorientierung des Beschäftigungsprojektes im Vergleich zu marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen als weniger wertvoll bewertet wird, wie sich dies beispielsweise bei Nadine oder Josef zeigt, die sich an marktwirtschaftlich vermittelter Erwerbsarbeit in gewinnorientierten Unternehmen als normativem Leitbild anerkennungswürdiger Arbeit orientieren. Für sie entspricht gemeinnützige Arbeit diesem Leitbild nicht. Hier spiegelt sich der Verlust der gesellschaftlichen Anerkennung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Grabe, 2014; Vogel & Pfeuffer, 2019) in der Wahrnehmung dieser Teilnehmer:innen wider. Darf das Beschäftigungsprojekt nicht mit privaten Unternehmen in Konkurrenz treten, führt dies zu Kränkung und der subjektiven Wahrnehmung, zum ‚Arbeiter zweiter Klasse' herabgestuft zu werden, wie es bei Josef deutlich wird. Dadurch entsteht das Gefühl, ihre Arbeit werde nicht als gleichwertig anerkannt. Sowohl ihr Status als auch der Wert ihrer Arbeitsleistung bleiben dadurch infrage gestellt und dies wirkt sich negativ auf das Selbstwertgefühl dieser gefördert Beschäftigten aus. Aufgrund der normativen Orientierung und Ansprüche dieser Teilnehmer:innen an Erwerbsarbeit fühlen sich diese durch die Anstellung im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt missachtet. Ihre Identität als vermarktbare, produktive Arbeitskräfte wird nicht bestätigt, sie fühlen sich herabgesetzt und nicht ernst genommen. In diesem Kontext wird von diesen Teilnehmer:innen auch die besondere Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse anderer negativ wahrgenommen, weil dies für sie den Eindruck verstärkt, das Beschäftigungsprojekt sei kein ‚echter Betrieb'. Während diese Rücksichtnahme in anderen Kontexten als Achtung der Würde und Person wahrgenommen wird, empfinden diese Teilnehmer:innen sie als Bestätigung dafür, dass das Projekt nicht den Standards der ‚echten Arbeitswelt' entspricht. Auch diese Abwertungserfahrung wird für einige Teilnehmer:innen durch Freund:innen oder Familie verstärkt, weil diese die Beschäftigung nicht als ‚richtige Arbeit' ernst nehmen. Zugleich wird die Arbeitsplatzgarantie dennoch positiv als Schutz vor Arbeitsplatzrisiken erlebt, insbesondere aufgrund der zu diesem Zeitpunkt herrschenden Covid-Pandemie und der damit einhergehenden volatilen Arbeitsmarktlage. Darüber hinaus fühlen sich die Teilnehmer:innen auch entlastet, weil sie durch das garantierte Arbeitsverhältnis nicht mehr unter Druck sind, so schnell wie möglich einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzunehmen. Anders als während der Langzeitarbeitslosigkeit könnten sie einen unpassenden oder schlechten Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt ohne negative Konsequenz ablehnen und sind dadurch in einer besseren Position als zuvor.

Die *Sichtbarkeit des Arbeitsplatzgarantieprojekts in der Öffentlichkeit* spielt für die **Anerkennungschancen** und **Anerkennungsproblematiken** der formellen Wiederbeschäftigung eine zentrale Rolle. Das steht insbesondere damit in Zusammenhang, dass das Projekt in einer kleinen Ortschaft wie Gramatneusiedl umgesetzt wird und dadurch öffentlich sichtbar ist. Da das Projekt als arbeitsmarktpolitische Maßnahme des Arbeitsmarktservice für langzeitarbeitslose Menschen bekannt ist, wird auch die Langzeitarbeitslosigkeit der Projektteilnehmer:innen öffentlich sichtbar. Teilnehmer:innen, die sich in der Langzeitarbeitslosigkeit bewusst von ihrem Arbeitsmarktstatus distanziert haben, um ein positives Selbstbild aufrechtzuerhalten, empfinden die öffentliche Sichtbarkeit ihrer

Verbindung zum Arbeitsmarktservice und den Ausweis ihrer Hilfsbedürftigkeit als Angriff auf ihre Würde. Die Teilnahme steht Strategien in der Langzeitarbeitslosigkeit entgegen, die Weißmann (2015) als „Sinnstruktur der Normalisierung" beschreibt, in denen Personen versuchen, durch defensives Nicht-Auffallen oder offensives Hervorstreichen von Leistungen Normalität herzustellen (S. 242). Diese Strategie wird durch die Teilnahme an einem Projekt für Langzeitarbeitslose unterminiert und verweigert nicht nur soziale Wertschätzung, sondern wird auch als Missachtung der Bemühungen erlebt, sich von der Stigmatisierung wegen der Langzeitarbeitslosigkeit zu lösen. Daher bedeutet die sichtbare Teilnahme an einem AMS-Projekt für Langzeitarbeitslose für jene Teilnehmer:innen, die in der Langzeitarbeitslosigkeit zum Typ 2, dem *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie*, zählen, Stigmatisierung durch geförderte Beschäftigung. Um sich von dieser Zuschreibung weiter abzugrenzen, neigen einige dazu, andere Teilnehmer:innen abzuwerten, um ihre eigene Position und ihr Selbstbild zu schützen und sich von der diskursiv und medial oft dominierenden Figur eines ‚faulen Arbeitslosen' (vgl. auch Hirseland & Ramos Lobato, 2014; Wimbauer & Motakef, 2020) abzugrenzen. Ebenso trägt die Verbindung zum historischen Marienthal im Namen des Projekts zu Anerkennungsproblematiken bei, insbesondere für Teilnehmer:innen mit kontinuierlichen Erwerbsbiografien und langjähriger Berufserfahrung (Typ 2) sowie für jene mit einem alternativen Selbstverständnis (Typ 3). Diese Narration wird als Abwertung der beruflichen Leistungen und des bisherigen Lebenswegs der gefördert Beschäftigten empfunden, da sie diese in das ihrer Meinung nach falsche Licht der Prekarität, Vulnerabilität und Hilfsbedürftigkeit rückt.

Grundsätzlich wirkt es sich für alle gefördert Beschäftigten negativ aus, wenn das Projekt von außen als arbeitsmarktpolitische Maßnahme für (langzeit)arbeitslose Personen wahrgenommen wird. Die **Anerkennungschancen** werden eingeschränkt, weil durch das Projekt für Langzeitarbeitslose der Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit und somit der Statuswechsel infrage gestellt wird. Manche Teilnehmer:innen erlebten anfangs aufgrund des Projekts für Langzeitarbeitslose direkte Herabwürdigung durch Bewohner:innen oder Gemeindevertreter:innen im Ort Gramatneusiedl. So kam es vor, dass die Teilnehmer:innen in der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie zu Projektbeginn direkt beleidigt wurden. Im Verlauf wandelte sich das Projektimage zunehmend ins Positive, was vor allem auf die wachsende öffentliche und mediale Aufmerksamkeit sowie auf die zunehmende Aufwertung bestimmter Arbeitstätigkeiten, wie der Grünraumpflege, der Holzwerkstatt oder der Renovierungsarbeiten, die von der Gemeinde und den Bewohner:innen geschätzt werden, zurückzuführen ist. Dieses positive Projektimage eröffnete einigen Teilnehmer:innen neue **Anerkennungschancen** – insbesondere jenen mit prekären Erwerbsbiografien und besonders negativen Erfahrungen in der Langzeitarbeitslosigkeit, weil sie zuvor selten Anerkennung erfahren und kaum noch Vertrauen in sich selbst hatten (Typ 1). Aber auch Teilnehmer:innen des Typ 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, die jene aufgewerteten Tätigkeiten im Projekt ausübten, machten die Anerkennungserfahrung, wieder gebraucht zu werden und einen wertvollen Beitrag zu leisten. Aufgrund des zunehmend positiven Projektimages verbesserte sich deren Status durch das Projekt im Vergleich zur Langzeitarbeitslosigkeit deutlich. Diese Erfahrungen tragen positiv zum Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen der Teilnehmer:innen bei.

Anerkennungschancen bietet die *Betreuung und Unterstützung im Beschäftigungsprojekt* durch itworks. Die engmaschige und individuell angepasste Betreuung und Unterstützung bei der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird von den meisten Beschäftigten als positiv und wertschätzend erlebt. Im Gegensatz zur Betreuung in der Langzeitarbeitslosigkeit empfinden sie die Betreuung durch itworks als passender und bedarfsorientierter. Sie vermittelt den Teilnehmer:innen das Gefühl, dass ihre persönlichen Bedürfnisse und Lebensumstände ernst genommen werden. Besonders positiv wird wahrgenommen, dass sie nicht unter Druck gesetzt werden, wie es zuvor manchmal durch AMS-Betreuer:innen der Fall war. Von letzterem berichten insbesondere Teilnehmer:innen des *kämpfenden Selbst* (2) und des *alternativen Selbst* (3), die sich beim AMS oft unangemessen betreut und behandelt gefühlt haben (vgl. auch Wimbauer & Motakef, 2020), weil nicht auf ihre Qualifikationen, Arbeitserfahrung und Ansprüche eingegangen wurde. Nun erleben sie es als respektvoll, passend unterstützt und ernst genommen zu werden. Diese Erfahrung vermittelt ihnen Achtung als Person, da sie nicht mehr als bloße ‚Fälle' oder ‚Probleme' behandelt, sondern als Menschen mit individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen wahrgenommen werden.

Neben arbeitsmarktspezifischer Unterstützung erhalten die gefördert Beschäftigten auch Hilfe in anderen Lebensbereichen, wie Schuldner:innenberatung oder Wohnraumsanierung. Diese umfassende Unterstützung vermittelt insbesondere den Teilnehmer:innen des *entwerteten Selbst* (1), die ihr Selbstvertrauen weitgehend verloren hatten, das Gefühl, nicht allein für ihre Probleme verantwortlich zu sein und Unterstützung zu verdienen. So erzählt Jana beispielsweise, dass Menschen im Projekt dabei geholfen wird, aus einem *„*tiefen Loch*"* wieder herauszukommen, aus dem man es selbstständig *nicht mehr herausschaffe* (Jana, Welle 1, 2020/21, Pos.75). Diese Form der Fürsorge wird als besonders wertschätzend erlebt, da sie den Teilnehmer:innen signalisiert, dass sie als Menschen in schwierigen Lebenslagen akzeptiert werden und dass ihre Würde geachtet wird. Diese Achtung ihrer Person hilft ihnen dabei, ihre Selbstachtung wieder aufzubauen. Die Unterstützung wird nicht nur als Hilfe zur Problemlösung wahrgenommen, sondern auch als Zeichen dafür, dass sie als wertvolle Mitglieder der Gesellschaft angesehen werden, die es verdienen, wieder auf die Beine zu kommen. Für viele Teilnehmer:innen, die zuvor stark unter der Stigmatisierung der Langzeitarbeitslosigkeit gelitten haben, ist dies eine zentrale Erfahrung, durch die sie sich wieder wertvoll und respektiert fühlen.

Im Projekt werden **Anerkennungschancen** maßgeblich innerhalb der Arbeitsgruppen geprägt. Der *respektvolle und wertschätzende Umgang* von Vorgesetzten, die eine positive Arbeitsatmosphäre schaffen, individuelle Stärken anerkennen und die Teilnehmer:innen auf Augenhöhe behandeln, vermittelt eine wichtige Form von Wertschätzung in zwischenmenschlichen Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz (vgl. auch Holtgrewe, 2006). Diese Anerkennung fördert das Gefühl von Gleichberechtigung und stärkt die Selbstachtung der gefördert Beschäftigten. Besonders positiv wird dies von Teilnehmer:innen des *entwerteten Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* (Typ 1) erlebt, die an ihren früheren Arbeitsplätzen meist nicht wertschätzend oder gar respektlos behandelt wurden. Für diese Teilnehmer:innen bedeutet die Anerkennung durch die Vorgesetzten eine grundlegende Wiederherstellung ihrer Würde und eine Bestätigung ihrer individuellen Fähigkeiten, was ihnen hilft, ihr Selbstvertrauen wieder aufzubauen. Aber auch die Teilnehmer:innen der anderen

beiden Typen nehmen diesen Umgang als positiv wahr, insbesondere, wenn sie an ihrem früheren Arbeitsplatz geringschätzenden Umgang erlebt haben.

Wenn jedoch Betreuer:innen in der Vermittlungsarbeit oder Vorgesetzte in der Arbeitsgruppe die Teilnehmer:innen unter Druck setzen und ihnen mit mangelndem Respekt begegnen – wie es in zwei Fällen geschah, was aber durch die Kündigung der verantwortlichen Personen behoben wurde –, empfinden die Betroffenen dies als Einschränkung ihrer Autonomie und als Angriff auf ihre Würde. Solche Erfahrungen stellen eine **Anerkennungsproblematik** dar, da sie den Teilnehmer:innen das Gefühl vermitteln, nicht ernst genommen oder respektiert zu werden. Diese Form der Missachtung kann nicht nur das Vertrauen in die Betreuung, sondern auch die anderweitig positiven Anerkennungserfahrungen beeinträchtigen, zeigt jedoch auch, wie wichtig ein respektvoller und wertschätzender Umgang für die Stabilisierung des Selbstwertgefühls ist.

Darüber hinaus spielen die Beziehungen zu Arbeitskolleg:innen (vgl. auch Holtgrewe, 2006) innerhalb der kleinen, eng organisierten Arbeitsgruppen eine zentrale Rolle. Diese Gruppen bieten einen Rahmen, in dem sich die Teilnehmer:innen gegenseitig unterstützen und enge Beziehungen aufbauen können, die oft über den Arbeitsplatz hinausgehen. Für Teilnehmer:innen mit Aufwertungserfahrungen im Projekt verstärken diese intersubjektiven Beziehungen das Gefühl von Selbstachtung und Selbstschätzung, da sie sich in einem unterstützenden sozialen Umfeld wiederfinden, das ihre Stärken anerkennt. Für jene, die sonst im Projekt überwiegend negative Erfahrungen machen, bieten die sozialen Beziehungen innerhalb des Projekts eine positive Bestätigung ihres Selbstbildes und mildern so Abwertungserlebnisse ab. Diese soziale Wertschätzung durch Kolleg:innen, die in Interaktionen hervortritt, schafft eine unterstützende Gemeinschaft sowie einen Raum, in dem individuelle Bedürfnisse und Stärken gefördert und geschätzt werden. Besonders für Teilnehmer:innen des *entwerteten Selbst* (Typ 1) ist diese Gemeinschaft eine wichtige Quelle von sozialer Anerkennung, da sie ihnen das Gefühl gibt, nicht allein, sondern Teil einer wertschätzenden Gruppe zu sein.

In der gesamten Gruppe der Teilnehmer:innen am gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt variieren **Anerkennungschancen** jedoch. Einige Teilnehmer:innen gewinnen durch den Austausch mit anderen Langzeitarbeitslosen Selbstvertrauen und erleben Solidarität. Diese Form der kollektiven Anerkennung stärkt ihr Selbstwertgefühl, da sie sich in einer Gemeinschaft wiederfinden, deren Mitglieder ähnliche Erfahrungen gemacht haben und sich gegenseitige unterstützen. Für diese Teilnehmer:innen bedeutet der Kontakt mit anderen Langzeitarbeitslosen eine Entlastung von Stigmatisierungserfahrungen und eine Möglichkeit, sich als Teil einer solidarischen Gruppe zu sehen. Andere Teilnehmer:innen hingegen empfinden diesen Kontakt als abwertend, da sie die Gleichsetzung mit Menschen in prekären Lebenssituationen als Herabsetzung ihrer eigenen Position wahrnehmen. Diese negative Wahrnehmung verweigert ihnen die Möglichkeit, positive Anerkennungserfahrungen zu machen, und führt stattdessen zu **Anerkennungsproblematiken**. Insbesondere Teilnehmer:innen des *kämpfenden Selbst in einer unterbrochenen Erwerbsbiografie* (Typ 2), die sich schon in der Langzeitarbeitslosigkeit von bestimmten Zuschreibungen distanziert haben, erleben die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die oft stigmatisiert wird, als Bedrohung ihrer

Identität. Um sich von dieser Zuschreibung abzugrenzen, neigen sie dazu, andere Teilnehmer:innen abzuwerten, um ihr eigenes Selbstbild zu schützen.

Als besonders zentral für **Anerkennungschancen** sowie **-problematiken** stellen sich die *Arbeitstätigkeiten* im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt heraus, wobei dies wiederum je nach Lebens- und Erwerbsbiografie der Teilnehmer:innen variiert. Für Teilnehmer:innen mit prekären Lebens- und Erwerbsbiografien (Typ 1), die wenig Arbeitserfahrung, geringe formale Qualifikationen und ein stark beschädigtes Selbstvertrauen mitbringen, liegt die zentrale Anerkennungschance darin, überhaupt eine Aufgabe zu haben und tätig sein zu können (Jahoda, 1983). Die Arbeit im öffentlichen Raum ermöglicht ihnen vordergründig, sich von Stigmatisierung zu lösen. Diese Form der sozialen Anerkennung basiert auf der Überwindung von Abwertung und der Wiederherstellung eines Gefühls von Zugehörigkeit. Für Teilnehmer:innen mit einem alternativen Selbstverständnis nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie (Typ 3) bietet die Arbeit im Projekt die Möglichkeit, ihrer gesellschaftlichen Pflicht nachzukommen und erwerbsbezogene Anerkennung zu erleben, die ihnen in der Langzeitarbeitslosigkeit oft verwehrt blieb. Tätigkeiten, die zuvor im privaten Bereich unbezahlt ausgeübt wurden, wie handwerkliche Arbeiten oder die Pflege von Angehörigen, erfolgen nun im öffentlichen Bereich bezahlt und werden als Arbeitsleistung anerkannt. Diese Veränderung stärkt das Selbstwertgefühl der Teilnehmer:innen und vermittelt ihnen das Gefühl, wieder ein nützlicher Teil der Gesellschaft zu sein.

Verstärkt werden die **Anerkennungschancen** insbesondere für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen oder kurz vor der Pension Stehende, und zwar durch Rücksichtnahme. Niedrige Anforderungen an die Arbeitstätigkeit und angepasste Arbeitsbedingungen signalisieren Respekt für ihre körperlichen und geistigen Möglichkeiten. Diese Rücksichtnahme steht im Kontrast zu früheren, oft gesundheitsgefährdenden Arbeitsverhältnissen und vermittelt ihnen die Achtung ihrer körperlichen Integrität. So erzählt beispielsweise Kurt, dass die Arbeit im Projekt *stressfrei sei* und seine Gesundheit dadurch *geschont werde,* anders als in seinem früheren Job, durch den er heute gesundheitliche Beeinträchtigungen habe. Gleichzeitig erfahren diese Beschäftigten Wertschätzung ihrer individuellen Beiträge, da ihre Bemühungen und Leistungen als wertvoll anerkannt werden, unabhängig von ihrem Tempo oder Umfang.

Passende Tätigkeiten, die den individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmer:innen angemessen sind oder diese fördern, verstärken **Anerkennungschancen** in der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie besonders. Einige Teilnehmer:innen des Typ 3, dem *alternativen Selbst nach einem Bruch in der Erwerbsbiografie*, gehen von Anfang an passenden Tätigkeiten nach. Die Tätigkeiten in der Grünraumpflege, Renovierung oder die Arbeit in der Holzwerkstatt entsprechen entweder ihren Berufsausbildungen oder ihren privaten Tätigkeiten in der Langzeitarbeitslosigkeit und vermitteln diesen Teilnehmern:innen das Gefühl, nützliche Kompetenzen und Fähigkeiten zu haben, die sie im Beschäftigungsprojekt einsetzen können. Zudem bieten diese Tätigkeiten im Verlauf nicht nur sichtbare Ergebnisse, sondern erfüllen auch Berufsbilder, die Kompetenz und gesellschaftlichen Status vermitteln. Den Teilnehmer:innen des Typ 1 vermittelt die klare Benennung eines Berufs, wie etwa ‚Tischler:in', Status und Sicherheit, selbst wenn sie keine

formalen Qualifikationen haben. So betont beispielsweise Christian oft, dass die Tischlerei für ihn wichtig ist, weil dadurch sein Status klar erkennbar ist. Im Verlauf finden auch weitere Teilnehmer:innen des Typ 1, wie Jana oder Ioana, für sie passende Tätigkeiten, erwerben neue Fähigkeiten und erfahren sich als nützlich für die Gemeinschaft. So identifizieren sich diese Teilnehmer:innen zunehmend mit ihrer Arbeitstätigkeit, entwickeln Stolz auf ihre Tätigkeiten und formulieren Ansprüche an zukünftige Erwerbsarbeit. Diese Entwicklung zeigt, wie wichtig es ist, dass die Arbeit nicht nur als nützlich, sondern auch als subjektiv sinnvoll wahrgenommen wird.

Ein zentraler Aspekt für die **Anerkennungschancen** der gefördert Beschäftigten liegt in der *Sichtbarkeit des Nutzens* ihrer Arbeit. Die sichtbaren Ergebnisse, wie etwa Veränderungen im Ortsbild oder die steigende Nachfrage nach ihren Leistungen, vermitteln den Teilnehmer:innen soziale Wertschätzung, da sie das Gefühl bekommen, gebraucht zu werden und einen Beitrag für die Gemeinschaft zu leisten. Diese Form der Anerkennung ist besonders bedeutsam, da sie den Teilnehmer:innen signalisiert, dass ihre Arbeit gesellschaftlich relevant ist und sie nicht nur zum Selbstzweck beschäftigt werden. Dabei bieten positive Rückmeldungen von Außenstehenden, Kund:innen oder dem sozialen Umfeld – in Form von Lob, Dankbarkeit oder sogar öffentlichen Auszeichnungen – als soziale Wertschätzung in intersubjektiven Beziehungen Anerkennung. Diese Rückmeldungen vermitteln den Teilnehmer:innen, dass ihre individuellen Leistungen und Kompetenzen gesehen und geschätzt werden. Besonders die differenzierte Wertschätzung, die ihre individuellen Leistungen und Beiträge anerkennt, gibt ihrer Arbeit eine persönliche Bedeutung und stärkt ihr Selbstwertgefühl. Diese Anerkennungserfahrungen stehen in starkem Kontrast zur Langzeitarbeitslosigkeit oder früheren prekären Arbeitsverhältnissen, in denen solche Formen der Wertschätzung oft gefehlt haben. Während sie zuvor häufig das Gefühl hatten, unsichtbar oder entwertet zu sein, erleben sie nun eine gesellschaftliche Anerkennung, die ihnen das Gefühl gibt, wieder Teil der Gemeinschaft zu sein. Die Kombination aus sichtbarem Nutzen, sozialer Wertschätzung und intersubjektiver Anerkennung trägt entscheidend dazu bei, dass die Teilnehmer:innen ein positives Selbstbild entwickeln und ihr Selbstbewusstsein stärken können. Die sichtbare Nützlichkeit ermöglicht den gefördert Beschäftigten, ihre Arbeitstätigkeit als anerkannt wahrzunehmen, auch wenn diese aufgrund der gemeinnützigen Organisation gemeinwohlorientiert ist.

Die Arbeitstätigkeiten im Projekt bergen aber auch **Anerkennungsproblematiken**, insbesondere für Teilnehmer:innen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie oder Berufsausbildung bestimmte Erwartungen an ihre Arbeitstätigkeiten haben. Erhalten diese aufgrund der begrenzten Möglichkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt keine adäquaten Tätigkeiten oder nehmen ihre Arbeitstätigkeit als sinnlos wahr, kann dies auch zu Missachtungserfahrungen führen. Für Teilnehmer:innen mit spezifischen Berufsausbildungen und -vorstellungen fehlt es oft an passenden Tätigkeitsmöglichkeiten, was zu dem Gefühl führt, ihre Qualifikationen würden nicht ernst genommen. Für Berufe wie Gärtner:innen oder Handwerker:innen (Holz- oder Textilverarbeitung) sowie für handwerkliche Tätigkeiten im Bereich Bau, Ausbau und Instandhaltung können im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt qualifikationsadäquate Tätigkeiten angeboten werden bzw. in der Berufsausbildung erworbene Qualifikationen Anwendungsmöglichkeiten finden. Letzteres gilt auch für Qualifikationen, die

in Gesundheits- und Pflegeberufen erworben wurden. Körperpflegeberufe, Berufe in der Lebensmittelproduktion, kaufmännische Berufe sowie Verkehrs- und Logistikberufe finden hingegen kaum passende Einsatzmöglichkeiten in diesem Kontext. Hier fehlt es an erwerbsbezogener und beruflicher Anerkennung, da Qualifikationen und berufliche Fähigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt werden können. Diese Wahrnehmung wird durch die Sorge verstärkt, dass Qualifikationen durch die fehlende Anwendung entwertet werden könnten, wie etwa bei Celine, die befürchtet, in ihrer Branche den Anschluss zu verlieren. Auch wenn positive Erfahrungen gemacht werden, wie Freude an der Tätigkeit oder Herausforderungen durch neue Aufgaben, überwiegt bei diesen Teilnehmer:innen das Gefühl der Missachtung, da ihre Qualifikationen und Erfahrungen nicht geschätzt und ihre beruflichen Ansprüche verletzt werden. Dies hat negative Auswirkungen auf ihr Selbstwertgefühl und ihre berufliche Identität, die dadurch infrage gestellt werden. Eine Möglichkeit, diesen negativen Erfahrungen entgegenzuwirken, besteht darin, solchen Teilnehmer:innen Führungspositionen (vgl. auch Holtgrewe, 2006) oder bestimmte Zuständigkeiten im Projekt zu übertragen. Fritz nimmt beispielsweise als Vermittler eine wichtige Position ein, indem er seine sozialen Kontakte und Ressourcen in das Projekt einbringt, um die Qualität zu verbessern. Dadurch sieht er sich *eher auf einer Stufe mit den Projektverantwortlichen von itworks* und hebt sich von anderen Teilnehmer:innen bzw. gefördert Beschäftigten ab. Solche Positionen können das Gefühl vermitteln, dass individuelle Kompetenzen anerkannt und geschätzt werden, und vermitteln durch institutionellen Status Anerkennung, die die berufliche Identität stärkt. Allerdings steht diese Möglichkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt nur wenigen zur Verfügung.

Neben den fehlenden beruflichen Möglichkeiten führen auch monotone oder als infantil empfundene Tätigkeiten zu **Anerkennungsproblematiken**. Monotone Aufgaben vermitteln Teilnehmer:innen mit Berufsausbildung und langjähriger Arbeitserfahrung als Angestellte den Eindruck eines Statusabstiegs in ungelernte Tätigkeiten. Hier fehlt es an sozialer Wertschätzung ihrer erwerbsbezogenen Erfahrungen bzw. ihrer Erwerbsbiografie vor der Langzeitarbeitslosigkeit und dies führt zu Anerkennungsdefiziten. Verstärkt wird diese Anerkennungsproblematik durch Tätigkeiten, die als infantil empfunden und von den Teilnehmer:innen nicht als ‚richtige Arbeit' wahrgenommen werden. So fühlen sich einige Teilnehmer:innen durch ihre Tätigkeiten, die sie als „[B]asteln" (z.B. Nadine, Welle 1, 2020/21, Pos. 78) beschreiben, abgewertet und beleidigt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die gefertigten Handarbeiten nicht auf dem lokalen Markt verkauft werden oder es keine konkreten Vorgaben gibt, sondern Raum für Kreativität. So haben Teilnehmer:innen, wie beispielsweise Isabella oder Nadine, das Gefühl, nicht als erwachsene Personen ernst genommen zu werden, weil sie Tätigkeiten wie „Steine bemalen*"* *(*Isabella*,* Welle 3, 2022/23, Pos. 61) oder „Lavendelsäcke nähen*"* (Isabella, Welle 1, 2020/21, Pos. 542) nicht als anerkennungswürdige Arbeitstätigkeit wahrnehmen. Aber auch das Gefühl von Unterforderung, das diesen Beschäftigten vermittelt, dass ihnen Leistungserbringung nicht zugetraut oder nicht abverlangt wird, verstärkt Anerkennungsproblematiken. Hier zeigt sich bei den Befragten eine Orientierung an einem Leistungsbegriff, der insbesondere auf den ökonomischen Output abzielt und anerkennungswürdige Arbeitstätigkeiten daran bemisst (Voswinkel, 2013, S. 217f). Solche Erfahrungen verstärken das Gefühl der Missachtung und untergraben das Selbstwertgefühl der Betroffenen. Insgesamt haben inadäquate und als sinnlos empfundene

Tätigkeiten erhebliche negative Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl der Teilnehmer:innen. Sie fühlen sich nicht gebraucht, zweifeln an der Bedeutung und dem Wert ihrer Arbeit und hinterfragen ihre Teilnahme am Projekt. Für Teilnehmer:innen, deren Tätigkeiten nicht zu ihren Qualifikationen oder Berufsvorstellungen passen und/oder die ihre Arbeit subjektiv als sinnlos wahrnehmen, überwiegen die Abwertungserfahrungen stark. Dadurch sinken auch Ansprüche an künftige Erwerbsarbeit – besonders bei Teilnehmer:innen, die im höheren Alter sind.

Insgesamt zeigt sich, dass die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie den gefördert Beschäftigten einen Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit in die Erwerbsarbeit ermöglicht und damit auch die entsprechende Stigmatisierung überwunden werden kann. In den ambivalenten Anerkennungserfahrungen und -dynamiken kommen durch die formelle Wiederbeschäftigung sowie die organisationale Einbindung und konkrete Arbeitstätigkeiten Anerkennungschancen und Anerkennungsproblematiken einer arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie für gefördert Beschäftigte zum Vorschein. Die Anerkennungschancen und -problematiken sind **vielschichtig** und **ambivalent**. Gefördert Beschäftigte können zugleich sowohl Aufwertungs- als auch Abwertungserfahrungen machen. Im Verlauf der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie bilden sich Anerkennungschancen und -problematiken auf einem Kontinuum ab. Für manche Teilnehmer:innen nehmen Anerkennungserfahrungen stetig zu, sodass im Verlauf von zwei Jahren schließlich die Anerkennungschancen überwiegen. Diese Entwicklung lässt sich insbesondere für Teilnehmer:innen des Typ 1, dem *entwerteten Selbst in einer prekären Lebens- und Erwerbsbiografie* beobachten, deren Selbstwertgefühl im Verlauf besonders stark zunimmt und die eine positive, erwerbsbezogene Identität herausbilden und die die größte Gruppe an Teilnehmer:innen darstellt. Einschränkungen liegen hier insbesondere darin, dass die geförderte Beschäftigung im sozialen Umfeld nicht ernst genommen wird oder das Beschäftigungsprojekt befristet ist (vgl. auch Flecker & Quinz, in Druck; Quinz & Flecker, 2023). Auch für Teilnehmer:innen des Typ 3, die passende Arbeitstätigkeiten ausüben und aus einem aufrechten Anstellungsverhältnis im Beschäftigungsprojekt in die Pension übertreten können, überwiegen im Verlauf die Anerkennungschancen gegenüber Anerkennungsproblematiken. Für andere gefördert Beschäftigte überwiegen im Zeitverlauf hingegen die Anerkennungsproblematiken. Das trifft insbesondere auf jene Teilnehmer:innen zu, die höhere Qualifikationen, Berufsausbildungen und konkrete Erwartungen haben, aber keine entsprechenden Tätigkeitsmöglichkeiten vorfinden, nicht den erwarteten Status erreichen und sich im Beschäftigungsprojekt abgewertet fühlen. Missachtungserfahrungen können hier auch dazu führen, dass die Beschäftigten ihre Ansprüche (endgültig) ablegen. Das **Anerkennungsdilemma** der Jobgarantie als Maßnahme geförderter Beschäftigung besteht darin, dass sie zwar den Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit ermöglicht und damit zur Überwindung der damit verbundenen Stigmatisierung beiträgt, gleichzeitig jedoch an den Status der Langzeitarbeitslosigkeit gebunden bleibt. Auch gelingt es nicht, allen langzeitarbeitslosen Personen ein passendendes Tätigkeitsangebot zu machen. Dennoch bleibt sie für die gefördert Beschäftigten im Vergleich zur Erwerbslosigkeit die bessere Alternative; bei stark überwiegenden Anerkennungschancen ist sie sogar im Vergleich zu nicht geförderter

Beschäftigung in problematischen Segmenten des allgemeinen Arbeitsmarktes die bessere Alternative.

8.2. Anerkennungstheoretische Perspektive auf eine Arbeitsplatzgarantie als arbeitsmarktpolitische Maßnahme geförderter Beschäftigung

Der theoretische Beitrag meiner Arbeit liegt in der anerkennungstheoretischen Perspektive auf eine Arbeitsplatzgarantie für Menschen zur Überwindung der Langzeitarbeitslosigkeit mit dem Ziel, Axel Honneths theoretische Überlegungen für das Forschungsfeld arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen geförderter Beschäftigung nutzbar zu machen. Honneth (1992/2016) geht davon aus, dass Individuen zentral auf zwischenmenschliche Anerkennung angewiesen sind und entlang gesellschaftlich geteilter Normen und Werte für ihre in der Erwerbsarbeit geleisteten Beiträge wertgeschätzt werden. Bei Erwerbsarbeit wird zweifach differenziert, nämlich sowohl zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit als auch zwischen unterschiedlichen Arten von Arbeit und deren unterschiedlichen gesellschaftlichen Bewertungen (Voswinkel, 2011). Nicht jede Art von Arbeit ermöglicht (die gleiche) Anerkennung. Missachtung entsteht Honneth zufolge dort, wo Menschen soziale Wertschätzung vor dem Hintergrund normativer Ordnungen als legitim erachten und erwarten und diese Erwartungen verletzt werden. Diese führen schließlich zu Kämpfen um Anerkennung, sodass sich Anerkennung stets ausweitet und zunehmend mehr gesellschaftliche Gruppen einschließt (Honneth, 1992/2016).

Die vorgestellten Fallgeschichten von geförderter Beschäftigung im Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit geben empirisch fundierte Einblicke in die subjektive Bedeutung von Anerkennung durch Erwerbsarbeit, wie Honneth sie beschrieben hat, und zeigen zugleich deren **Vielschichtigkeit und Ambivalenz** auf. Zentral ist die Frage nach Anerkennung im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie insbesondere deshalb, weil diese geförderte Beschäftigung für jene ermöglicht, die vorher von Erwerbsarbeit ausgeschlossen waren und keine erwerbsarbeitsbezogene Anerkennung erfahren konnten. Vielmehr haben sie Missachtung und vielfach sogar Stigmatisierung erlebt. Durch die Überwindung der Langzeitarbeitslosigkeit ermöglicht die geförderte Beschäftigung Anerkennungschancen. Dennoch bringt sie aufgrund der Art der Erwerbsarbeit als Form geförderter Beschäftigung für Langzeitarbeitslose auch Anerkennungsproblematiken mit sich und erweist sich grundsätzlich als dilemmatisch. Anerkennungschancen und -problematiken lassen sich theoretisch auf drei Ebenen unterscheiden, die in Wechselverhältnissen zueinander stehen. Gefördert Beschäftigte können zugleich Anerkennung auf einer Ebene und Nichtanerkennung oder gar Missachtung auf einer anderen erfahren. Sie setzen sich in ihrer Identitätsarbeit mit diesen ambivalenten Erfahrungen auseinander, um eine Identitätsbalance (Krappmann, 1982) herstellen zu können.

Auf der *Makroebene* der gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse, die bestimmen, wofür Menschen entlang normativer Ordnungen gesellschaftliche Anerkennung erfahren und legitimerweise erwarten können (Voswinkel, 2013), eröffnen sich für gefördert Beschäftigte bedeutungsvolle **Anerkennungschancen**. Die formelle Wiederbeschäftigung durch den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag ermöglicht symbolische sowie rechtliche

Anerkennung. Den gefördert Beschäftigten wird Vertrauen entgegengebracht, ihr Wunsch und ihre Fähigkeit zu arbeiten und sie selbst als respektable Arbeitsmarktbürger:innen (vgl. auch Wimbauer & Motakef, 2020) implizit anerkannt. Der Arbeitsvertrag symbolisiert den Statuswechsel aus der Langzeitarbeitslosigkeit und den (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung. Dadurch wird die Zugehörigkeit zum Beschäftigungssystem anerkannt, die den Beschäftigten als wertvolles Gesellschaftsmitglied soziale Wertschätzung vermittelt. Auch der Arbeitslohn kann als leistungsbezogene Entlohnung der Arbeitstätigkeit symbolische Anerkennung (vgl. auch Ramos Lobato, 2017) sowie soziale Teilhabe über Konsum vermitteln. Außerdem stellt der sozialversicherungspflichtige Arbeitsvertrag gefördert Beschäftigte mit anderen Beschäftigten im allgemeinen Arbeitsmarkt rechtlich gleich und signalisiert Gleichheit und Gleichberechtigung. Tätigkeiten mit klaren Berufsbezeichnungen können Berufsprestige vermitteln, denn der Beruf weist Kompetenzen, Fähigkeiten und Fachwissen aus, woraus sozialer Status abgeleitet wird (Voswinkel, 2013, S. 215f). Sichtbar nützliche Tätigkeiten ermöglichen gefördert Beschäftigten Ansehen sowie ein Gefühl von Nützlichkeit. Das geförderte Beschäftigungsprojekt kann unterschiedlich geschätzt werden, was wiederum auf die Beschäftigten abfärbt. Positive mediale Berichterstattung sowie öffentliche Auszeichnungen tragen besonders zur Aufwertung des Projektimages und zum Ansehen der gefördert Beschäftigten bei. Letzteres ist für die Anerkennungschancen eines eigens aufgebauten Beschäftigungsprojekts in einer kleineren Ortschaft von besonderer Bedeutung.

Ebenso zeigen sich **Anerkennungsproblematiken** auf der Makroebene. Die staatliche Finanzierung signalisiert als spezielle Förderung bzw. staatliche Subvention für Langzeitarbeitslose weiterhin Abhängigkeit und kann dadurch die symbolische Anerkennung der Zugehörigkeit zum Beschäftigungssystem einschränken. Paradoxerweise kann die Gemeinnützigkeit Abwertung symbolisieren, wenn der Nutzen der Arbeitstätigkeiten nicht sichtbar wird, wodurch deren Wert infrage gestellt wird und ein Gefühl von Minderwertigkeit entsteht. In dem Fall liegt die Anerkennungsproblematik in der erzeugten Geringschätzung durch Abwertung gegenüber einerseits ungeförderter Beschäftigung und andererseits profitorientierten Arbeitstätigkeiten, denen aufgrund der ökonomischen Verwertbarkeit ein eindeutiger Wert zugeschrieben wird. Hier zeigt sich durch subtil wirkende symbolische Gewalt, dass sich eine hierarchisierende Perspektive auf geförderte Beschäftigung in der Wahrnehmung der Beschäftigten durchsetzen kann, sodass nur ungeförderte Beschäftigung oder ‚produktive' Tätigkeiten, also jene, die Profite erzielen, als anerkennungswürdige Arbeitsleistung wahrgenommen werden. Schließlich kann die Teilnahme an einem Projekt des Arbeitsmarktservice für Langzeitarbeitslose und die damit verbundene Sichtbarwerdung des Arbeitsmarktstatus dazu führen, dass die gefördert Beschäftigten weiter stigmatisiert werden. Zugleich trägt die Befristung zur Anerkennungsproblematik bei, indem sie eine Übergangslogik nahelegt und geförderte Beschäftigung symbolisch als nachrangigen Zwischenschritt im Erwerbsverlauf markiert.

Auf der *Mesoebene* ermöglicht geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose **Anerkennungschancen** innerhalb von Organisationen (Voswinkel, 2013). Begleitende sozialpädagogische Unterstützung ermöglicht Anerkennung durch Empathie und Fürsorge, indem Unterstützung bei individuellen Problemlagen geleistet und die Menschlichkeit dadurch implizit geachtet wird. Durch die Rücksichtnahme auf die physische und psychische Integrität

sowie den Lebenszusammenhang der gefördert Beschäftigen können diese auch die Achtung ihrer Würde und Person erfahren. Sinnvolle Tätigkeiten, in denen die Beschäftigten ihre Kompetenzen einsetzen oder weiterentwickeln und Neues lernen, ermöglichen soziale Wertschätzung der individuellen Fähigkeiten. Durch höhere Positionen, die auch mit höherem Status verbunden sind, werden Leistungen und Fähigkeiten gefördert Beschäftigter besonders ausgezeichnet und ermöglichen Vorteile aus differenzierender Wertschätzung. Ebenso durch berufliche Tätigkeiten, die der Qualifikation entsprechen.

Anerkennungsproblematiken können auf der Mesoebene durch die Organisation der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie als gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt, das als solches einen Sonderstatus hat, entstehen. Anerkennungschancen können einschränkt werden, weil sich die gefördert Beschäftigten nicht in Bewerbungsprozessen im allgemeinen Arbeitsmarkt bewähren müssen und durch die organisationale Zugehörigkeit stattdessen ihre Hilfsbedürftigkeit ausgewiesen wird. Soziale Anerkennung scheint von dem erfolgreichen Verkauf der Arbeitskraft und entsprechendem Erfolg auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abhängig (vgl. auch Voswinkel, 2013, S. 223), weil dabei Prozesse stattfinden in denen geprüft wird, ob Individuen bestimmten Ansprüchen entsprechen, sodass ihnen aufgrund dessen Wertigkeiten zugeschrieben werden (Voswinkel, 2014, S. 4) und kann hier verloren gehen. Niedrige kollektivvertragliche Löhne, wie sie für sogenannte ‚Transitarbeitskräfte' in gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten oder sozialökonomischen Betrieben vorgesehen sind, können eine Geringschätzung der Arbeitsleistungen vermitteln. Dazu gehört auch, dass alle gefördert Beschäftigten das gleiche Stundenentgelt beziehen und keine differenzierende Wertschätzung von Leistung möglich ist. Tätigkeiten, die nicht der Qualifikation oder Berufsausbildung entsprechen oder als monoton und subjektiv sinnlos wahrgenommen werden, können wesentlich zu Missachtung beitragen, weil dadurch individuelle Fähigkeiten implizit abgewertet werden. Das gleiche gilt für die Unterforderung von gefördert Beschäftigten durch niedrige Anforderungen an ihre Arbeitsleistung. Darin birgt die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie die Gefahr der Missachtung, als ‚Beschäftigungstherapie' wahrgenommen zu werden, was zur Beleidigung der gefördert Beschäftigten führt.

Auf der *Mikroebene* ermöglichen konkrete soziale Beziehungen intersubjektive **Anerkennungschancen** in Interaktionen (Voswinkel, 2013). Respektvoller Umgang durch Vorgesetzte und Betreuer:innen vermittelt Achtung und erkennt die Würde der gefördert Beschäftigten an. Die Wertschätzung durch Betreuer:innen und Führungspersonen kann den Beschäftigten das Gefühl geben, als Individuen wahrgenommen und respektiert zu werden, und wird insbesondere im Kontrast zur Langzeitarbeitslosigkeit positiv erlebt. In sozialen Beziehungen mit Kolleg:innen können gefördert Beschäftigte durch kollegiale Verbundenheit und Solidarität intersubjektive Anerkennung erleben. Dieser Zusammenhalt entsteht insbesondere durch die Organisation als gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt, das Personen in der gleichen Arbeitsmarktsituation zusammenbringt. Anerkennungserfahrungen werden zusätzlich durch positive Rückmeldungen verstärkt. Das können Lob und Bestätigung durch Kund:innen, Bewohner:innen im Ort und/oder das nahe soziale Umfeld sein.

Demgegenüber können Druck und autoritäre Führungsstile von Vorgesetzten oder Berater:innen auf der Mikroebene zu **Anerkennungsproblematiken** führen. Diese Einschränkung von Autonomie vermittelt Geringschätzung der Würde der Beschäftigten. Spott, Hohn und Verachtung durch Außenstehende, wie Vertreter:innen der Gemeinde, Dorfbewohner:innen oder Personen im nahen sozialen Umfeld, schränken Aufwertungserfahrungen ein oder verstärken Abwertungserfahrungen gefördert Beschäftigter drastisch.

Diese anerkennungstheoretische Betrachtung der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung macht es möglich, **Vielschichtigkeiten und Ambivalenzen** im Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit aufzuzeigen. Die Ergebnisse meiner Untersuchung füllen die theoretischen Überlegungen Honneths für das Feld der geförderten Beschäftigung empirisch mit Inhalten. Auf dieser empirischen Grundlage wurde es zudem möglich, Schlüsse für eine Anwendung und Konkretisierung der Anerkennungstheorie im Feld der Arbeitsmarktpolitik und konkret der geförderten Beschäftigung zu ziehen. Dabei zeigen sich auf drei Ebenen Anerkennungschancen und -problematiken in unterschiedlichen Formen von Anerkennung. Die Trennung nach Ebenen erfolgt zu analytischen Zwecken. In der sozialen Realität sind diese wesentlich unschärfer voneinander getrennt und oftmals eng miteinander verwoben. Sie stehen zueinander in Wechselverhältnissen. Gefördert Beschäftigte können auf allen drei Ebenen überwiegend Anerkennung oder überwiegend Nichtanerkennung erfahren oder auf einer Ebene Anerkennung und zugleich Missachtung auf einer anderen erleben. Je nach sozialer Herkunft, Lebens- und Erwerbsbiografie, sozialem Umfeld und Erfahrungen im Projekt überwiegen im Verlauf der Zeit für unterschiedliche gefördert Beschäftigte Anerkennungschancen oder Anerkennungsproblematiken. Die Erfahrungen sind demnach unterschiedlich gewichtig und können sich im Verlauf der Zeit verändern. Daraus ergeben sich für die Individuen und für die Arbeitsmarktpolitik (1) **Anerkennungsambivalenzen**, (2) **Anerkennungsdilemmata** und (3) **Anerkennungsdynamiken**.

Anerkennungsambivalenzen entstehen, wenn Individuen auf den unterschiedlichen Ebenen widersprüchliche Anerkennungserfahrungen machen. Diese können sich wechselseitig verstärken oder relativieren. So kann auf einer Ebene Anerkennung erfolgen, während auf einer anderen Ebene Anerkennungsdefizite oder -problematiken bestehen, oder innerhalb einer Ebene Anerkennung und Nichtanerkennung, Missachtung oder Stigmatisierung zugleich erfahrbar sein. Ambivalenzen treten beispielsweise zutage, wenn gefördert Beschäftigte sich aufgrund der Überwindung der Langzeitarbeitslosigkeit durch die formelle Wiederbeschäftigung anerkannt fühlen, zugleich aber im sozialen Umfeld abgewertet werden. Oder, wenn gefördert Beschäftigte respektvollen Umgang und Unterstützung oder in sozialen Beziehungen Anerkennung erfahren, diese jedoch zugleich durch die Sonderstellung der geförderten Beschäftigung als arbeitsmarktpolitische Maßnahme für Langzeitarbeitslose oder durch qualifikationsinadäquate sowie subjektiv sinnlose Tätigkeiten relativiert wird. Oder, wenn gefördert Beschäftigte sich durch ihre berufliche Tätigkeit anerkannt fühlen und Lob für ihre Arbeitstätigkeiten erhalten, zugleich ihr Anspruch an Professionalität jedoch nicht erfüllt werden kann oder der Lohn niedrig ist. Die Ambivalenz verweist auf den Zusammenhang zwischen Anerkennung entlang gesellschaftlich etablierter Erwerbsarbeitsnormen und die

ungleiche gesellschaftliche Bewertung von verschiedenen Formen von Arbeit (Voswinkel 2011). Widersprüchliche Anerkennungsverhältnisse, die subjektiv als Spannungen erlebt werden, treten bei gefördert Beschäftigten mit höheren Ansprüchen an Erwerbsarbeit, die auf ihre kontinuierliche Erwerbsbiografie mit langjähriger Arbeitserfahrung und/oder höhere Qualifikationen und Berufsausbildungen zurückzuführen sind, am deutlichsten zutage.

Die Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose erweist sich in der Gleichzeitigkeit von Anerkennungschancen und -problematiken auf unterschiedlichen Ebenen als grundsätzlich dilemmatisch. Das darin entstehende **Anerkennungsdilemma** lässt sich als *Catch-22-Situation* beschreiben. Die Arbeitsplatzgarantie ermöglicht den Beschäftigten die Überwindung der Langzeitarbeitslosigkeit und bleibt als arbeitsmarktpolitische Maßnahme zugleich ein Projekt für Langzeitarbeitslose. Anerkennungsdilemmata kommen vor allem dann zum Tragen, wenn gefördert Beschäftigte selbst und/oder Außenstehende die Beschäftigung nicht als ‚richtige Arbeit' anerkennen. Ist ein Übergang in nicht geförderte Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Pension nicht möglich, bleibt nur die Wahl zwischen stigmatisierter Langzeitarbeitslosigkeit und der geförderten Beschäftigung als ‚kleineres Übel'. Dies zeigt sich insbesondere für gefördert Beschäftigte, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft, ihrer kontinuierlichen Erwerbsbiografie, ihrer Berufsausbildung(en) und ihrem sozialen Umfeld hohe Ansprüche an Erwerbsarbeit haben. Hierbei kommt zum einen eine arbeitsmarktpolitische Herabsetzung geförderter Beschäftigung als staatlich subventionierte Art der Erwerbsarbeit im sogenannten ‚zweiten' oder ‚soziale' Arbeitsmarkt als minderwertig gegenüber nicht geförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zum Vorschein. Soziale Anerkennung zeigt sich hier als von dem mit Bewährungsproben verbundenen erfolgreichen Verkauf der Arbeitskraft und entsprechendem Erfolg auf dem Arbeitsmarkt abhängig (vgl. auch Voswinkel, 2013, S. 223). Zum anderen wird auch eine ideologische Abwertung von ökonomisch Nicht-Verwertbarem erkennbar. Hier erweist sich das Konzept symbolischer Gewalt nach Pierre Bourdieu (2005) als hilfreich, um zu verstehen, weshalb sich manche in geförderter Beschäftigung missachtet fühlen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn kapitalistische Lohnarbeit die Referenz und ‚echte' – im Sinne von marktvermittelter – Beschäftigung das Ziel bleibt oder wenn gemeinwohlorientierte gegenüber profiorientierter Erwerbsarbeit abgewertet wird. Darin kommt eine Hierarchisierung der Arbeitsmärkte zum Ausdruck, in der produktive Arbeit höher bewertet wird als gemeinnützige und ungeförderte höher als geförderte. Hier übernehmen gefördert Beschäftigte Denkweisen aus herrschenden Ideologien und werten ihre eigene Position und Tätigkeit ab. Statt sinnvolle Arbeit mit gleichberechtigten Anderen einzufordern, streben manche gefördert Beschäftigten nach dem Ideal der ‚vermarktbaren Arbeitskraft', die in Ausbeutungsverhältnissen mit strengen Vorschriften und Anforderungen ökonomisch verwertbare Arbeit verrichtet und so anerkannte, weil produktive, Arbeit leistet. Im Feld arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen als Form geförderter Beschäftigung, die marktvermittelte Erwerbsarbeit für langzeitarbeitslose Menschen ersetzen soll, wird durch die Erweiterung der Honneth'schen Anerkennungstheorie um das Konzept der „symbolischen Gewalt" (Bourdieu, 2005) deutlich, inwieweit gefördert Beschäftigte von Herrschaftsverhältnissen geprägte Denkweisen übernehmen und auf sich anwenden. Diese Machtperspektive erweist sich als fruchtbar, um den Bezugsrahmen der Anerkennungserwartungen durch Erwerbsarbeit besser zu verstehen und auch zu einem

umfassenderen Verständnis der Anerkennungsdilemmata in geförderter Beschäftigung zu gelangen. Gefördert Beschäftigte erfahren Charakteristika der arbeitsmarktpolitischen Arbeitsplatzgarantie als abwertend, dennoch bleibt diese im Vergleich zu stigmatisierter Langzeitarbeitslosigkeit die bessere, wenn auch unzufriedenstellende, Alternative. Zugleich lässt sich ein weiteres Anerkennungsdilemma ausmachen. Die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung kann auch als echte Alternative zu nicht geförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt wahrgenommen werden, wenn die gefördert Beschäftigten entlang der Anerkennungschancen auf allen drei Ebenen Anerkennungserfahrungen machen, die sich positiv auf ihre Identitätsentwicklung auswirken. Das ist vor allem für gefördert Beschäftigte möglich, die sich vordergründig an der Überwindung von stigmatisierter Langzeitarbeitslosigkeit orientieren, und die aufgrund von negativen Erfahrungen in ihrer Erwerbsbiografie – insbesondere in problematischen Arbeitsmarktsegmenten und in der Langzeitarbeitslosigkeit – kaum Erwartungen an Erwerbsarbeit haben. Diesen Personen ermöglicht die Befristung keine dauerhafte geförderte Beschäftigung, sodass sie weiterhin nach einem Arbeitsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt suchen müssen, selbst wenn sie aufgrund ihrer individuellen Lebenssituationen kaum Chancen auf ungeförderte Beschäftigung haben.

Die Zusammenhänge zwischen geförderter Beschäftigung und Selbstwert sind theoretisch als Prozess zu konzipieren. Dadurch werden die spezifischen **Anerkennungsdynamiken** arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sichtbar. Prozesshafte Wechselwirkungen zwischen den drei Anerkennungsebenen können von zunehmenden Anerkennungserfahrungen bis zu konstanten Abwertungserfahrungen führen. Je mehr Anerkennungserfahrungen gefördert Beschäftigte machen, umso stärker nimmt ihr Selbstwertgefühl zu und ermöglicht positive Identitätsarbeit. Je mehr Abwertungserfahrungen gefördert Beschäftigte machen, umso negativer wirkt sich das auf ihren Selbstwert und ihre Identität aus. **Einschränkende Anerkennungsdynamiken** äußern sich insbesondere bei gefördert Beschäftigten, die aufgrund ihrer kontinuierlichen Erwerbsbiografie nach nicht geförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt streben, keine passenden beruflichen Tätigkeiten vorfinden oder ihre Arbeitstätigkeiten subjektiv als sinnlos und das Projekt daher als ‚Beschäftigungstherapie' wahrnehmen. Diese führen zu Gefühlen wie Enttäuschung oder Wut und weisen auf subjektive Voraussetzungen für Kämpfe um Anerkennung hin. Bleibt der erwartete Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt aus, so zeigt sich jedoch insbesondere bei älteren gefördert Beschäftigten, dass diese ihre Ansprüche an Erwerbsarbeit senken und sich infolge der enttäuschten Anerkennungserwartungen an ihrem künftigen Übergang in Pension orientieren. **Bestärkende Anerkennungsdynamiken** sind besonders stark ausgeprägt, wenn gefördert Beschäftigte niederschwellige Erwartungen haben, die von Anfang an erfüllt werden können, entsprechend erste Anerkennungserfahrungen machen und im Verlauf Verbesserungen eintreten, durch die Anerkennung auf allen drei Ebenen zunimmt. Zu diesen Verbesserungen gehören vor allem ein positives Image durch öffentliche und mediale Berichterstattung, die Sichtbarkeit des Nutzens der Tätigkeiten, eine steigende Auftragslage, die Möglichkeit, in passende Tätigkeiten zu wechseln, sowie positive Rückmeldungen und Lob von anderen und kollegialer Zusammenhalt. Dies zeigt sich sowohl für gefördert Beschäftigte mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien und besonders negativen Erfahrungen in der

Langzeitarbeitslosigkeit als auch für jene, die kurz vor der Pensionierung stehen und passende sowie nützliche Arbeitstätigkeiten ausüben. Dabei lässt sich eine Entwicklung von ‚Hauptsache Arbeit', um die Langzeitarbeitslosigkeit und damit verbundene Stigmatisierung zu überwinden, hin zu höheren Ansprüchen an Erwerbsarbeit feststellen. Gerade im Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit, so zeigt die Empirie, müssen Menschen erst wieder grundlegende Anerkennung erfahren und ein positives Selbstverhältnis entwickeln, bevor sie höhere Ansprüche an Erwerbsarbeit entwickeln. Gelingt dies, führen zunehmende Anerkennungserfahrungen durch Wechselwirkungen auf drei Anerkennungsebenen dazu, dass manche gefördert Beschäftigten sowohl höhere Ansprüche an die geförderte Beschäftigung als auch an nicht geförderte Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt stellen. Entsprechend weisen die Forschungsergebnisse auf die prozesshafte Entwicklung und Veränderung von Ansprüchen (Hürtgen & Voswinkel, 2014, 2016) von Erwerbstätigen im Verlauf der Zeit entlang von Anerkennungserfahrungen hin, wodurch die Bedeutung des Längsschnitts bzw. theoretisch einer Prozessperspektive auf den Forschungsgegenstand sichtbar wird. Darin wird auch das emanzipatorische Potenzial geförderter Beschäftigung erkennbar. Selbst wenn diese oft nur ein „fast normal[es]" Leben (Jana, Welle 3, 2022/23, Pos. 18) ermöglicht, verhelfen die Erfahrungen von Anerkennung gefördert Beschäftigten durch die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie zu einem Gefühl von Eigenständigkeit und Unabhängigkeit, sodass sich diese (wieder) als konstitutive Subjekte normativer Ordnungen wahrnehmen (Hürtgen & Voswinkel, 2014, 2016) können und entlang dieser Ansprüche an geförderte und künftige nicht geförderte Beschäftigung entwickeln.

8.3. Anregungen für die Arbeitsmarktsoziologie

Für die Arbeitsmarktsoziologie leistet diese Studie den Beitrag, die Bedeutung von erwerbsbezogener Anerkennung im Spannungsverhältnis zwischen Erwerbslosigkeit, geförderter und nicht geförderter Erwerbsarbeit deutlich zu machen und aufzuzeigen, wie vielschichtig und ambivalent, aber auch dilemmatisch Anerkennung durch geförderte Beschäftigung ist. Neben formalen Aspekten fördern insbesondere die sichtbare Nützlichkeit der Arbeitstätigkeit sowie ein positives Projektimage und die direkte Anerkennung in intersubjektiven Beziehungen innerhalb und außerhalb des Projektes die positive Erfahrung von Anerkennung, während die Anstellung in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt, die Verbindung zum Arbeitsmarktservice sowie Tätigkeiten, die nicht der Qualifikation entsprechen oder als nutzlos wahrgenommen werden, zu Missachtung und Stigmatisierung führen können. Zugleich zeigt sich auch, dass sich die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie durch die Umsetzung als gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt von anderen Maßnahmen geförderter Beschäftigung unterscheidet. So werden die Beschäftigten als Langzeitarbeitslose zuordenbar, worin sich eine Anerkennungsfalle verbirgt. Dies ist beispielsweise bei der Aktion 20.000 oder dem Teilhabechancengesetz in Deutschland nicht der Fall, weil Langzeitarbeitslose dort mittels Lohnkostenzuschuss bei Bund, Gemeinden und gemeinnützigen Organisationen bzw. in Deutschland auch bei privatwirtschaftlichen Betrieben gefördert beschäftigt werden. Dabei bleibt jedoch die Frage offen, ob gefördert Beschäftigte innerhalb von privatwirtschaftlichen Betrieben oder öffentlichen Organisationen mehr Anerkennungserfahrungen machen oder beispielsweise von ‚regulär' Beschäftigten oder

Vorgesetzten abgewertet werden bzw. durch nachteilige Arbeitsbedingungen in problematischen Arbeitsmarktsegmenten weniger Anerkennungschancen haben als in geförderter Beschäftigung.

Im Einklang mit anerkennungstheoretischen Studien zum öffentlichen Dienst (vgl. z.B. Flecker & Tschernitz, 2014) zeigt sich in dieser Arbeit in der Problematisierung der Gemeinnützigkeit eine Hierarchisierung der Arbeitsmärkte und die Abwertung der geförderten Beschäftigung als Beschäftigungsprojekt gegenüber kapitalistischer Lohnarbeit. Während in letzterer die Nützlichkeit als gegeben angenommen und Anerkennung entsprechend auch unter Bezug auf normative Ordnungen als legitim erwartbar wahrgenommen wird, muss das Beschäftigungsprojekt erst beweisen, dass es nicht nur den gefördert Beschäftigten, sondern auch der Allgemeinheit nützt. Die Gemeinwohlorientierung ist insofern voraussetzungsvoll, als die Arbeit einen direkten, klar erkennbaren und nach außen sichtbaren Nutzen haben muss, um als anerkennungswürdig zu gelten und nicht als ‚Beschäftigungstherapie' zum Selbstzweck abgewertet wird. Hier wäre eine umfassende Regionalstudie ein spannender Zugang, in die mit Blick auf die Gemeinwohlorientierung unterschiedliche Akteur:innen und Entwicklungen im Ort stärker einbezogen werden und danach gefragt wird, wie Bedarf an Arbeit regional erfasst werden kann.

Da die hier untersuchte Arbeitsplatzgarantie befristet war und die gefördert Beschäftigten nach Ende des Projekts in den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt haben oder wieder ‚arbeitslos' wurden, scheint mir eine anerkennungstheoretische Betrachtung dieser Übergänge besonders dringlich. Denn nicht für alle gefördert Beschäftigten ist nach Beendigung des Projekts ein Übergang in ungeförderte Beschäftigung möglich. Da das österreichische Modellprojekt mittlerweile beendet wurde, bietet die neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme für langzeitbeschäftigungslose Menschen *Schritt für Schritt* in Wien und damit im städtischen Raum mit angepassten Charakteristika weitere Anknüpfungspunkte für qualitative Forschung im Untersuchungsfeld. Offen bleibt auch die Frage nach dem emanzipatorischen Potenzial unbefristeter geförderter Beschäftigung. Nicht in diese Studie einfließen konnten jene Fälle, die die geförderte Beschäftigung im Laufe der Zeit verlassen haben, ohne auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden zu sein. Dabei handelt es sich um jene Personen in Langzeitarbeitslosigkeit, die aus gesundheitlichen Gründen auch individuell angepasste Arbeitsplätze nicht in Anspruch nehmen können oder die als ‚Unangepasste' ein solches garantiertes Arbeitsplatzangebot nicht annehmen. Hier stellt sich insbesondere die Frage nach der Gefahr, aufgrund der Ablehnung des Angebots stigmatisiert zu werden. Für die österreichische Arbeitsmarktforschung bietet diese Arbeit eine anerkennungstheoretische Perspektive auf aktive Arbeitsmarktpolitik, die verdeutlicht, dass nicht das Prinzip ‚Hauptsache Arbeit' gilt, sondern auf subjektiver Ebene auch die Art der Arbeit zentral ist, und gibt dieser bislang wenig diskutierten Perspektive einen wichtigen Anstoß (Englert et al., 2025; Flecker & Quinz, in Druck; Quinz & Flecker, 2023).

8.4. Schlussfolgerungen für die Praxis

Abschließend möchte ich noch festhalten, welche praktischen Implikationen diese Studie für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen geförderter Beschäftigung aus meiner Sicht

bereithält. Die Fallgeschichten der Befragten haben gezeigt, dass Anerkennung im Verlauf der Arbeitsplatzgarantie vielschichtig und ambivalent ist, und dass diese als arbeitsmarktpolitische Maßnahme geförderter Beschäftigung grundsätzlich dilemmatisch ist, also zugleich Anerkennungschancen und -problematiken für Beschäftigte bereithält. Sie ermöglicht die Überwindung der stigmatisierten Langzeitarbeitslosigkeit und zugleich wird den Teilnehmer:innen der Status der Langzeitarbeitslosigkeit weiter zugeschrieben, obwohl sie im Projekt einer Erwerbsarbeit nachgehen. Anerkennungschancen und -problematiken zeigen sich auf einem Kontinuum, wobei Anerkennungschancen ebenso überwiegen können wie Anerkennungsproblematiken. Die beiden Seiten des Kontinuums will ich nun anhand eines ‚*Best Case*'- und eines ‚*Worst Case*'-Szenarios veranschaulichen, um daraus Schlussfolgerungen für die Praxis im Umgang mit dem Anerkennungsdilemma abzuleiten.

Im ‚Best Case'-Szenario erfährt die gefördert Beschäftigte im Verlauf zunehmend mehr Anerkennung und entwickelt dadurch ein positives Selbstwertgefühl und Ansprüche an Erwerbsarbeit heraus. Das ist der Fall, wenn eine langzeitarbeitslose Person ein Arbeitsplatzangebot für geförderte Beschäftigung erhält, deren Ausgangssituation besonders schwierig ist: sie hat negative Zuschreibungen aufgrund der stigmatisierten Langzeitarbeitslosigkeit stark verinnerlicht, die abwertende Perspektive von anderen auf sich selbst übernommen und dadurch ihr Selbstwertgefühl weitgehend eingebüßt. Aufgrund ihrer diskontinuierlichen Erwerbsbiografie, in der schlecht bezahlte und unsichere Arbeitsplätze sowie Missachtungserfahrungen in der Erwerbsarbeit der stigmatisierten Langzeitarbeitslosigkeit vorangehen, kann diese Person auf keine positiven Erfahrungen zurückgreifen, die ihr Selbstwertgefühl stützen könnten. Physische oder psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund von vorangegangenen belastenden Arbeitsverhältnissen, Arbeitsunfällen oder Langzeitarbeitslosigkeit erschweren die Lebenssituation zusätzlich. Das Arbeitsplatzangebot eröffnet nun erstmals nach langer Zeit wieder eine Perspektive und die Möglichkeit, sich selbst und anderen zu beweisen, dass der Wunsch nach Erwerbsarbeit und der Wille dazu vorhanden sind. Die Aussicht auf eine längerfristige Anstellung entlastet von dem Druck, einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen. Im Verlauf stärken Anerkennungserfahrungen auf drei Ebenen das Selbstvertrauen der gefördert Beschäftigten. Der Arbeitsvertrag markiert symbolisch einen Statuswechsel in Beschäftigung, der insbesondere durch die Sichtbarkeit des Nutzens der Arbeitstätigkeit gefestigt wird. Zentral verstärkt werden diese Anerkennungschancen durch positive mediale Berichterstattung und ein gutes öffentliches Projektimage. Gleichzeitig ermöglicht die Arbeitsplatzgarantie Stabilität und Sicherheit über einen längeren Zeitraum und schützt vor etwaigen Arbeitsmarktrisiken. Der Arbeitsvertrag stellt die Person mit anderen Arbeitenden gleich und sichert den Lohn. Durch die individuell zugeschnittene Unterstützung in der Betreuung und Beratung fühlt sich die beschäftigte Person ebenso geachtet wie durch die Rücksichtnahme auf gesundheitliche Bedürfnisse sowie familiäre Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen. Arbeitszeiten sowie Anforderungen und Arbeitsbedingungen können daran angepasst werden. Besonders wertgeschätzt fühlt sich die gefördert beschäftigte Person, wenn sie ihre individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen einsetzen kann und diese auch gefördert werden. Entwickeln sich aufgrund der positiven Wirkungen der Wiederbeschäftigung die Ansprüche der Person weiter, so ist es auch möglich, die Tätigkeiten im Projekt

entsprechend anzupassen. Die Arbeitstätigkeit wird von Außenstehenden als wertvoll und nützlich anerkannt, die beschriebene Person wird für ihre wertvolle Arbeit häufig gelobt. Dadurch fühlt sie sich nützlich und erlebt ihre Arbeitstätigkeit als subjektiv sinnvoll. Respektvoller Umgang durch Betreuer:innen und Vorgesetzte tragen ebenso wesentlich zu intersubjektiver Anerkennung bei wie gute Zusammenarbeit mit Kolleg:innen, gute Stimmung im Team und gegenseitige Wertschätzung. Auch wenn das soziale Umfeld die geförderte Beschäftigung nicht als ‚richtige Arbeit' anerkennt und die Person weiterhin abwertet und beleidigt, oder der Lohn zu niedrig ist, um individuelle Leistungen monetär zu würdigen, kann die gefördert Beschäftigte ein positives Selbstwertgefühl entwickeln. Schließlich wünscht sich diese Person eine Entfristung des Projektes, um weiter in dieser anerkannten Position tätig sein zu können, und entwickelt aufgrund der neu erlernten Fähigkeiten neue Ansprüche an erweiterte Beschäftigungsfelder und Qualifizierungsmöglichkeiten, aber auch Arbeitsbedingungen im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im ‚Worst Case'-Szenario erhält die gefördert Beschäftigte nicht die erwartete Anerkennung, erfährt zudem Stigmatisierung und senkt schließlich ihre Ansprüche an Erwerbsarbeit. Das ist der Fall, wenn eine langzeitarbeitslose Person in ihrer Ausgangssituation ein Arbeitsplatzangebot für geförderte Beschäftigung erhält, die zwar schon einige Zeit lang auf Arbeitssuche ist, jedoch eine höhere Qualifikation oder Berufsausbildung sowie eine kontinuierliche Erwerbsbiografie vor der Langzeitarbeitslosigkeit aufweist und nach einer Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt strebt. In der Langzeitarbeitslosigkeit beschäftigt sie sich mit unterschiedlichen Tätigkeiten, leistet Carearbeit und distanziert sich von dem negativen Bild, das ihrem Arbeitsmarktstatus zugeschrieben wird, um ihr positives Selbstbild aufrechtzuhalten und ihre Würde zu wahren. Das Arbeitsplatzangebot eröffnet nun erstmals wieder eine Perspektive und löst Hoffnung auf den lang ersehnten Job aus. Im Verlauf überwiegen die Anerkennungsproblematiken auf drei Ebenen und führen zu einer Kränkung mit negativen Konsequenzen für das Selbstbild. Der Arbeitsvertrag markiert zwar symbolisch einen Statuswechsel in Beschäftigung, der Unterschied der geförderten Beschäftigung zu nicht geförderter Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt und das Gefühl, keine ‚richtige Arbeit' zu haben, stellen diesen Statuswechsel jedoch infrage. Verstärkt wird diese negative Wahrnehmung durch die gemeinnützige Ausrichtung der Beschäftigung, die eine Teilnahme an Konkurrenzverhältnissen auf dem Markt nicht erlaubt und das Gefühl vermittelt, als ‚Arbeiter:in zweiter Klasse' nachrangig und daher weniger wert zu sein. Besonders trägt auch die Tatsache dazu bei, dass es sich um ein AMS-Projekt für Langzeitarbeitslose handelt und das Projekt mit der prekären Armutsgeschichte Marienthals verknüpft wird. Damit bleibt schließlich die Kränkung zurück, in einer ‚Beschäftigungstherapie' abgestellt zu werden. Dass zudem durch die Projektteilnahme der Status der Langzeitarbeitslosigkeit in einer kleineren Ortschaft wie Gramatneusiedl sichtbar wird, nachdem die Person daran gearbeitet hat, diese zu verschleiern und sich davon zu distanzieren, führt zu neuer Stigmatisierung. Diese negativen Erfahrungen stehen damit in Zusammenhang, dass das Projekt als gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt einen Sonderstatus abseits des allgemeinen Arbeitsmarktes hat und dass es darin keine beruflichen Möglichkeiten gibt, die der Qualifikation und Berufsausbildung der Person entsprechen und ihre berufliche Identität stärken. Auch gibt es innerhalb des Projekts keine Möglichkeit zur (Weiter-)Qualifizierung für Geförderte mit Lehrabschluss, um die

Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Monotone und subjektiv als sinnlos wahrgenommene Tätigkeiten verstärken das Gefühl mangelnder Anerkennung, da sie trotz möglichem Spaßfaktor und gutem Arbeitsklima unter Kolleg:innen weder Qualifikation oder Berufserfahrung noch Leistungsfähigkeit sichtbar würdigen. Da diesen Tätigkeiten aufgrund ihrer fehlenden Profitorientierung kein monetärer Wert beigemessen wird, wiegen diese Defizite umso stärker. Ebenso ermöglicht der niedrige kollektivvertraglich geregelte Lohn keine angemessene Leistungsanerkennung. Schließlich üben Berater:innen und Vorgesetzte Druck aus, der die Person in ihrer Autonomie einschränkt, und die Vermittlungsbemühungen verlaufen unzufriedenstellend erfolglos. Das soziale Umfeld verstärkt die Missachtungserfahrungen durch direkte Herabwürdigungen, die beschäftigte Person wird für ihre Teilnahme lächerlich gemacht. Zwar ist der Zusammenhalt und die Stimmung unter den Kolleg:innen im Projekt gut, aber Außenstehende werten ihre Arbeitstätigkeiten weiterhin ab. Zugleich wird durch die Teilnahme die sinnvolle, aber unbezahlte Carearbeit zeitlich eingeschränkt.

Langzeitarbeitslosigkeit umfasst eine vulnerable Gruppe von Menschen, die in Konkurrenzverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt faktisch von Erwerbsarbeit ausgeschlossen bleibt. In Einklang mit einem breiten Forschungskorpus der Arbeitslosigkeitsforschung zeigen die Ergebnisse, dass dieser Ausschluss in unterschiedlicher Ausformung negative Konsequenzen für die Betroffenen hat. Gerade in den Konsequenzen der Abwesenheit von Erwerbsarbeit auf individueller Ebene wird die Bedeutung von Erwerbsarbeit in der kapitalistisch geprägten Gesellschaftsordnung deutlich. Aktive Arbeitsmarktpolitik zielt mit ihren Instrumenten darauf ab, erwerbslose Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit zu integrieren. Die Arbeitsplatzgarantie als Form geförderter Beschäftigung setzt dabei nicht am Individuum an, sondern erkennt Langzeitarbeitslosigkeit als strukturelles Phänomen und schafft öffentlich geförderte Arbeitsplätze, wo der allgemeine Arbeitsmarkt keine Erwerbsarbeit vermitteln kann.

Meine Studie weist darauf hin, dass sich ein positives Selbstwertgefühl durch zunehmende Anerkennungserfahrungen in geförderter Beschäftigung insbesondere im Zeitverlauf entfalten kann, dass aber auch Anerkennungsdilemmata entstehen. Die Arbeitsplatzgarantie ermöglicht es den gefördert Beschäftigten, sich von der Stigmatisierung in der Langzeitarbeitslosigkeit zu lösen, und bleibt doch ein arbeitsmarktpolitisches Projekt für Langzeitarbeitslose, das als solches abgewertet werden kann. Ungeförderte Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt bleibt oft, nicht zuletzt aufgrund der Befristung dieses Projekts, das Ziel. Dennoch ist die Arbeitsplatzgarantie im Vergleich zur stigmatisierten Langzeitarbeitslosigkeit die bessere Alternative. Wie kann in der Praxis mit diesem Dilemma umgegangen werden?

Wichtige Stellschrauben, um Anerkennung durch geförderte Beschäftigung zu ermöglichen, sind die freiwillige Teilnahme sowie eine angemessene kollektivvertragliche Entlohnung und nützliche Arbeitstätigkeiten, die direkte soziale Wertschätzung möglich machen. Die Sichtbarkeit des Nutzens der Arbeitstätigkeit, eine hohe Nachfrage nach den Arbeitstätigkeiten und ein positives Projektimage sind besonders in gemeinnützig organisierter Beschäftigung wichtige Aspekte dafür. Auch sollten unterschiedliche Qualifikationen,

Berufsausbildungen, Arbeitserfahrungen und individuelle Kompetenzen besonders in die Konzeption einer solchen Maßnahme einbezogen werden, um subjektiv sinnvolle Tätigkeiten zu ermöglichen. Zentral sind für die gefördert Beschäftigten passende Tätigkeiten und die Möglichkeit, Berufe auszuüben oder sich weiterzuqualifizieren. Daher ist die Durchlässigkeit solcher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Qualifizierungsmöglichkeiten ebenso wichtig wie die Unterstützung der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Förderung individueller Fähigkeiten. Eine wichtige Voraussetzung für Anerkennungserfahrungen, so zeigt diese Arbeit, ist der respektvolle und wertschätzende Umgang durch die Projektverantwortlichen, Betreuer:innen und Vorgesetzten. Auch zeigt sich, dass die engmaschige Betreuung und Beratung für den gelungenen Übergang aus der Langzeitarbeitslosigkeit für viele zentral ist (vgl. auch Quinz et al., 2023) und dass die Rücksichtnahme auf individuelle Voraussetzungen einer vielfach vulnerablen Gruppe die Möglichkeit zur Teilnahme an geförderter Erwerbsarbeit für einige erst möglich macht. Zugleich könnte die arbeitsmarktpolitische Arbeitsplatzgarantie vielfältigere Berufe für gefördert Beschäftigte ermöglichen, in dem diese wie im deutschen Teilhabechancengesetz nicht nur gemeinwohlorientiert, sondern auch profitorientiert angelegt wird (Achatz et al., 2024; Kupka et al., 2019). Daraus können sich jedoch neue Anerkennungsproblematiken ergeben, die es zu untersuchen gilt. In Anbetracht der positiven Aspekte im Gegensatz zur Langzeitarbeitslosigkeit stellt die Befristung solch geförderter Beschäftigung eine Einschränkung insbesondere für jene dar, die aufgrund ihrer individuellen Lebenssituationen weiterhin kaum Chancen auf einen Übergang in ungeförderte Beschäftigung haben (Flecker & Quinz, in Druck; vgl. auch Quinz & Flecker, 2023). Die Arbeitsplatzgarantie dient daher als wichtiges sozial- und arbeitsmarktpolitisches Instrument, um langzeitarbeitslosen Menschen neue Chancen und positive Arbeitserfahrungen zu öffnen.

Insgesamt wäre es aus anerkennungstheoretischer Perspektive sicherlich zuträglich, zuerst den Bedarf an Arbeit festzustellen und dann Personen in Langzeitarbeitslosigkeit hinzuzuziehen, um diesen Bedarf zu decken, statt die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit durch geförderte Beschäftigung in der Darstellung des Projekts zum Ausgangspunkt zu machen. Gesellschaftlichen Bedarf an Arbeit, so Pavlina R. Tcherneva (2020, 2021) in ihrem Plädoyer für eine Arbeitsplatzgarantie, gebe es mehr als genug.

Literaturverzeichnis

Achatz, J., Bauer, F., Bennett, J., Bömmel, N., Coban, M., Dietz, M., Englert, K., Fuchs, P., Gellermann, J., Globisch, C., Hülle, S., Kasrin, Z., Kupka, P., Nivorozhkin, A., Osiander, C., Pohlan, L., Promberger, M., Raab, M., Ramos Lobato, P., . . . Zins, S. (2024). *Evaluation des Teilhabechancengesetzes - Abschlussbericht* (IAB-Forschungsbericht 04/2024). IAB. https://iab.de/en/publications/publication/?id=2028798 https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2404

arbeit plus. (2025). *Statistik: Arbeitslosigkeit & Langzeitbeschäftigungslosigkeit im Mai 2025.* arbeit plus. https://arbeitplus.at/statistiken/entwicklung-arbeitslosigkeit-aktuelles-monat/#:~:text=Angesichts%20der%20schwierigen%20Lage%20am,als%20im%20Vergleichszeitraum%20im%20Vorjahr.

Arbeitsmarktservice Niederösterreich. (2020). *AMS NÖ startet weltweit erstes Modellprojekt einer Arbeitsplatzgarantie.* Arbeitsmarktservice Niederösterreich. https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2020/10/ams-noe-startet-weltweit-erstes-modellprojekt-einer-arbeitsplatz

Arbeitsmarktservice Österreich. (2021). *Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit: Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Oktober 2021.* Arbeitsmarktservice Niederösterreich. https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen#niederoesterreichAOvVaw3vU15487zqaJPSf3hd86DT&cshid=1719307547609146&opi=89978449

Arbeitsmarktservice Österreich. (2025). *Übersicht über den Arbeitsmarkt.* Arbeitsmarktservice Österreich. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell.pdf

Atzmüller, R. (2009). Aktivierung statt Vollbeschäftigung. Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. In C. Hermann & R. Atzmüller (Hrsg.), *FORBA Forschung: Bd. 4. Die Dynamik des "österreichischen Modells": Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem* (1. Auflage, S. 136–187). Nomos. https://doi.org/10.5771/9783845267968-136

Aulenbacher, B., Dammayr, M., Dörre, K., Menz, W., Riegraf, B. & Wolf, H. (Hrsg.). (2017). *Arbeitsgesellschaft im Wandel. Leistung und Gerechtigkeit: Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus.* Beltz. http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1125196

Aurich-Beerheide, P., Brussig, M., Gabler, A., Ivanov, B., Kirsch, J., Kotlenga, S., Langer, P., Nägele, B., Pagels, N., Pfeiffer, F. & Pohlan, L. (2020). *Öffentlich geförderte Beschäftigung zur Förderung der Teilhabe von Langzeitarbeitslosen* (ZEW policy brief 4/2020). ZEW - Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. https://www.econstor.eu/handle/10419/224970

Bäcker, G., Naegele, G. & Bispinck, R. (2020). *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland* (6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://www.springer.com

Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität: Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, *42*(1), 6–19. https://www-jstor-org.uaccess.univie.ac.at/stable/40877658?seq=1

Bähr, S., Batinic, B. & Collischon, M. (2022). Heterogeneities in the latent functions of employment: New findings from a large-scale German survey. *Frontiers in psychology*, *13*, 909558. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.909558

Barkhaus, A. (1996). Differenz und Anerkennung: Eine Auseinandersetzung mit Axel Honneths Konzept posttraditionaler Solidarität. In A. Barkhaus, M. Mayer, N. Roughley & D. Thürnau (Hrsg.), *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1247. Identität, Leiblichkeit, Normativität: Neue Horizonte anthropologischen Denkens* (S. 229–244). Suhrkamp.

Bauer, D. (1997). *Die initiierende und innovative Aktion 8000: Evaluation eines Förderansatzes der Experimentellen Arbeitsmarktpolitik*. Konzept und Zwischenbericht.

Bauer, F., Bennett, J., Coban, M., Dietz, M., Friedrich, M., Fuchs, P., Gellermann, J. F. C., Globisch, C., Gottwald, M., Gricevic, Z., Hülle, S., Kiesel, M., Kupka, P., Nivorozhkin, A., Promberger, M., Raab, M., Ramos Lobato, P., Schmucker, A., Stockinger, B., . . . Zins, S. (2021). *Evaluation der Förderinstrumente nach § 16e und § 16i SGB II: Zwischenbericht* (IAB-Forschungsbericht 03/2021). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). https://www.econstor.eu/handle/10419/234276

Bauer, F. & Fuchs, P. (2019). Öffentlich geförderte Beschäftigung: Entwicklung, Konzepte und Wirkungen. *Zeitschrift für Sozialreform*, *65*(2), 83–114. https://doi.org/10.1515/zsr-2019-0004

Bauer, F., Fuchs, P. & Jung, M. (2013). Bewältigungs- und Aneignungsmuster staatlich geförderter Beschäftigung bei ehemaligen Langzeitarbeitslosen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *38*(3), 277–294. https://doi.org/10.1007/s11614-013-0090-6

Bauer, F. & Kupka, P. (2016). Öffentlich geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose – die Bedeutung sozialpädagogischer Betreuung. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, *47*(04), 74–83.

Bauer, F., Lobato, P. R., Zabel, C., Promberger, M., Trappmann, M., Kupka, P., Wolff, J., Hülle, S., Stockinger, B. & Dietz, M. (2019). *Evaluation der Förderinstrumente für Langzeitarbeitslose (§ 16e & § 16i SGB II): Zusammenfassung des IAB-Untersuchungskonzepts* (IAB-Forschungsbericht 03/2021). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). https://iab.de/en/publications/publication/?id=9549807

Becker-Schmidt, R. & Knapp, G.-A. (1989). *Geschlechtertrennung - Geschlechterdifferenz: Suchbewegungen sozialen Lernens* (2. Aufl.). Dietz.

Berger, P. L. & Luckmann, T. (2013). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie* (25. Auflage). *Fischer: Bd. 26623*. Fischer Taschenbuch. (Erstveröffentlichung 1969)

Beywl, W. & Niestroj, M. (2010). *Das A-B-C der wirkungsorientierten Evaluation.: Glossar - Deutsch/Englisch - der wirkungsorientierten Evaluation* (2. Aufl.). Univation Institut für Evaluation.

Blumer, H. (1954). What is Wrong with Social Theory? *American Sociological Review*, *19*(1), 3–10. https://doi.org/10.2307/2088165

Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.). (2005). *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (2. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-531-14447-4

Boltanski, L. & Thévenot, L. (2007). *Über die Rechtfertigung: Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft* (A. Pfeuffer, Übers.) (1. Aufl.). Hamburger Ed. http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-936096-85-9

Bonoli, G. (2010). The Political Economy of Active Labor-Market Policy. *Politics & society*, *38*(4), 435–457.

Bonß, W. (2018). Arbeitslosigkeit. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch. Handbuch Arbeitssoziologie: Band 2: Akteure und Institutionen* (2. Auflage, S. 397–422). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4_13

Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft* (G. Seib, Übers.) (1. Auflage). *suhrkamp taschenbuch wissenschaft: Bd. 1066*. Suhrkamp. (Erstveröffentlichung 1987)

Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft* (1. Aufl.). Suhrkamp. https://www.hsozkult.de/publicationreview/id/rezbuecher-6904 https://doi.org/58435

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K. & Speidel, F. (2006). *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. https://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf

Browne, V., Danely, J. & Rosenow, D. (Hrsg.). (2021). *Vulnerability and the Politics of Care: Transdisciplinary Dialogues*. Oxford University Press. https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/54692

Calman, L., Brunton, L. & Molassiotis, A. (2013). Developing longitudinal qualitative designs: lessons learned and recommendations for health services research. *BMC Medical Research Methodology*, *13*(1), 14. https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-14

Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2018). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, *16*(3), 894–931. https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028

Castel, R. (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage: Eine Chronik der Lohnarbeit*. *Édition discours: Bd. 13*. UVK Verlag.

Castel, R. (2011). *Die Krise der Arbeit: Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburger Edition HIS. https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6012678

Castel, R. & Dörre, K. (2009). Einleitung. In R. Castel & K. Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 11–20). Campus-Verlag.

Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd edition). *Introducing qualitative methods*. SAGE.

Charmaz, K. (2017). Constructivist grounded theory. *The Journal of Positive Psychology*, *12*(3), 299–300. https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262612

Corbin, J. M. & Strauss, A. L. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (Fourth edition). SAGE.

Dafert, V. & Zartler, U. (2024). Corona und Familienleben.: Qualitative Längsschnittforschung in der Covid-19-Pandemie. In F. Krüger, J. F. Bossek, C. Gräfe, C. Lokk & E. Yıldızlı (Hrsg.), *Qualitative Familienforschung. Familie in pandemischen Zeiten: Zur Deutung, Aushandlung und Bewältigung der Corona-Krise in der Familie* (1. Aufl., S. 38–59). Beltz Juventa. https://ucrisportal.univie.ac.at/en/publications/corona-und-familienleben-qualitative-l%c3%a4ngsschnittforschung-in-der

DARES. (2021). *Expérimentation Territoire zéro chômeurs de longue durée: Résultats de l'enquête quantitative*. Ministère du Travail. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/e0b5262c0c5568184d1a9b4ef9f2ed78/ETZLCD-%20Rapport-%20%C3%A9tude%20quantitative.pdf

Décieux, F. (2020). Sorgearbeit und zukünftige zeitgemäße Arbeitskraft im Gegenwartskapitalismus. In K. Becker, K. Binner & F. Décieux (Hrsg.), *Geschlecht und Gesellschaft: Band 72. Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus* (Bd. 72, S. 191–212). Springer VS.

Deranty, J.-P. (2007). Repressed Materiality: Retrieving the Materialism in Axel Honneth's Theory of Recognition. In J.-P. Deranty, D. Petherbridge, J. Rundell & R. Sinnerbrink (Hrsg.), *Recognition, Work, Politics: New Directions in French Critical Theory* (1. Aufl., 137-164). Brill.

Dingeldey, I. & Gottschall, K. (2001). Alte Leitbilder und neue Herausforderungen: Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, *21*, 31–38. http://www.bpb.de/system/files/pdf/7jufbs.pdf

Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. Aufl.). Springer. https://link-springer-com.uaccess.univie.ac.at/chapter/10.1007/978-3-662-64762-2_18 https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2_18

Dörre, K., Scherschel, K., Booth, M., Haubner, T., Marquardsen, K. & Schierhorn, K. (2013). *Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik*. *EBL-Schweitzer*. Campus-Verlag. http://swb.eblib.com/patron/FullRecord.aspx?p=1273344

Dougherty, D. S., Rick, J. M. & Moore, P. (2017). Unemployment and social class stigmas. *Journal of Applied Communication Research*, *45*(5), 495–516. https://doi.org/10.1080/00909882.2017.1382708

Dowling, E. (2021). *The care crisis: What caused it and how can we end it?* (First published in paperback). Verso.

Dubet, F. (2008). *Ungerechtigkeiten: Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz* (1. Aufl.). Hamburger Ed.

Ebbinghaus, B. (2020). Changing work and welfare: unemployment and labour market policies. In N. Ellison & T. Haux (Hrsg.), *Edward Elgar books. Handbook on Society and Social Policy* (S. 291–305). Edward Elgar Publishing. https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788113519/9781788113519.00030.xml

Englert, K., Gottwald, M., Globisch, C. & Kupka, P. (2025). Towards policies of dignity? The German Participation Opportunities Act as a response to long-term unemployment. *Journal of Social Policy*, *Published online*, 1–17. https://doi.org/10.1017/S0047279424000370

Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U. & Mahringer, H. (2018). *Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise: Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze. 2018/397-2/S/WIFO-Projektnummer: 9217*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/62227

Eppel, R., Horvath, T., Lackner, M., Mahringer, H., Hausegger, T., Hager, I., Reidl, C., Reiter, A., Scheiflinger, S. & Friedl-Schafferhans, M. (2014). *Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen: Materialband.* WIFO; prospect Unternehmensberatung GmbH. https://ideas.repec.org/b/wfo/wstudy/50691.html

Eppel, R., Horvath, T. & Mahringer, H. (2014). Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen: Ergebnisse einer mikroökonometrischen Evaluierung. *WIFO-Monatsberichte*, *87*(11), 783–794.

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50839&mime_type=application/pdf
Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H. & Schmoigl, L. (2024). Active Labour Market Policies: What Works for the Long-Term Unemployed? *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, *24*(1), 141–185. https://doi.org/10.1515/bejeap-2023-0079
Eppel, R., Mahringer, H. & Sauer, P. (2017). Österreich 2025 – Arbeitslosigkeit und die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik. *WIFO-Monatsberichte*, *90*(6), 493–505. https://ideas.repec.org/a/wfo/monber/y2017i6p493-505.html
Esping-Andersen, G. (2012). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press. (Erstveröffentlichung 1990)
Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung: Eine soziologische Einführung*. UTB GmbH. http://www.onleihe.de/goethe-institut/frontend/mediaInfo,51-0-576288791-100-0-0-0-0-0-0-0.html
Flecker, J. & Quinz, H. (in Druck). One size fits all? Implementation and effects of a job guarantee for the long-term unemployed. *Journal of Social Policy*.
Flecker, J., Schultheis, F. & Vogel, B. (Hrsg.). (2014). *FORBA Forschung: Bd. 7. Im Dienste öffentlicher Güter: Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten* (1. Aufl.). Nomos Verlag. http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1169367
Flecker, J., Schultheis, F. & Vogel, B. (2016). A 'Problem of Fairness' in the Making: The Transformation of Public Services from the Perspective of Postal Workers. *British Journal of Industrial Relations*, *54*(4), 768–789. https://doi.org/10.1111/bjir.12170
Flecker, J. & Tschernitz, M. (2014). „Mein Gesicht sitzt da". Dienstleistung, Organisationswandel und Identitätsarbeit. In J. Flecker, F. Schultheis & B. Vogel (Hrsg.), *FORBA Forschung: Bd. 7. Im Dienste öffentlicher Güter: Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten* (1. Aufl., S. 223–242). Nomos Verlag. https://doi.org/10.5771/9783845268989-223
Flick, U. (2025). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (11. Aufl., Bd. 55694). Rowohlt Taschenbuch Verlag.
Fraser, N. (2017a). Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt: Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In N. Fraser & A. Honneth (Hrsg.), *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1460. Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse* (Originalausgabe, 5. Auflage, S. 225–270). Suhrkamp.
Fraser, N. (2017b). Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik: Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In N. Fraser & A. Honneth (Hrsg.), *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1460. Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse* (Originalausgabe, 5. Auflage, S. 13–128). Suhrkamp.
Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Aldine.
Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (2010). *Grounded theory - Strategien qualitativer Forschung* (A. T. Paul & S. Kaufmann, Übers.) (3., unveränderte Auflage). *Programmbereich Gesundheit*. Huber.
Globisch, C. & Madlung, F. (2017). Aktivierende Sozialpolitik zwischen Systemimperativ und Eigensinn: Eine Untersuchung der Effekte und Aneignungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Österreich. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *42*(4), 321–343. https://doi.org/10.1007/s11614-017-0274-6
Goffman, E. (1975). *Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität* (F. Haug, Übers.) (1. Auflage). *suhrkamp taschenbuch wissenschaft: Bd. 140*. Suhrkamp. (Erstveröffentlichung 1963)

Gorz, A. (2007). *Arbeit zwischen Misere und Utopie* (J. Wolf, Übers.) (3. Aufl.). *Edition Zweite Moderne*. Suhrkamp.

Gottschall, K., Nivorozhkin, A. & Promberger, M. (2022). Beschäftigungsförderung für Langzeitarbeitslose – ein Beitrag zum Abbau sozialer Ungleichheiten? *WSI Mitteilungen*, *75*(04), 286–295. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-4-286

Grabe, L. (2014). Anerkennungsverhältnisse.: Der öffentliche Dienst als Ort von Wertschätzungskonflikten. In J. Flecker, F. Schultheis & B. Vogel (Hrsg.), *FORBA Forschung: Bd. 7. Im Dienste öffentlicher Güter: Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten* (1. Aufl., S. 287–300). Nomos Verlag. https://doi.org/10.5771/9783845268989-287

Greshoff, R., Hollstein, B., Schimank, U. & Weiß, A. (Hrsg.). (2021). *Soziologie - Sociology in the German-Speaking World: Special Issue Soziologische Revue 2020*. De Gruyter Oldenbourg. https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/48429/9783110627275.pdf;jsessionid=5A959A36F614264A331DF69C1D8BDDE0?sequence=1

Grimm, N., Hirseland, A. & Vogel, B. (2013). Die Ausweitung der Zwischenzone. *Soziale Welt*, *64*(3), 249–268. https://doi.org/10.5771/0038-6073-2013-3-249

Grint, K. (2005). *The sociology of work: Introduction* (3. ed., fully rev. and updated). Polity Press.

Grint, K. & Nixon, D. (2015). *The sociology of work* (4th edition). Polity Press.

Gross, C., Gurr, T., Jungbauer-Gans, M. & Lang, S. (2020). Prejudices against the unemployed—empirical evidence from Germany. *Journal for Labour Market Research*, *54*(1), 1–13. https://doi.org/10.1186/s12651-020-00268-8

Gugushvili, D. & van Oorschot, W. (2021). Perceived Welfare Deservingness of the Unemployed in Eastern versus Western Europe: Similar Levels but Different Degrees of Polarization? *Problems of Post-Communism*, *68*(1), 42–52. https://doi.org/10.1080/10758216.2020.1727751

Gundert, S. & Pohlan, L. (01/2022). *Materielle und soziale Teilhabe: Mit dem Arbeitsplatz kann man mehr verlieren als nur den Job* (IAB-Kurzbericht Nr. 2). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2202

Gurr, T. & Jungbauer-Gans, M. (2017). Eine Untersuchung zu Erfahrungen Betroffener mit dem Stigma Arbeitslosigkeit. *Soziale Probleme*, *28*(1), 25–50. https://doi.org/10.1007/s41059-017-0028-5

Gurr, T. & Lang, S. (2018). Zum Stigmabewusstsein Arbeitsloser. Eine Mixed-Methods-Analyse. *Soziale Welt*, *69*(3), 252–292. https://doi.org/10.5771/0038-6073-2018-3-252

Hausegger, T., Hager, I., Reidl, C. & Reiter, A. (2010). *Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte*. AMS Wien. https://www.prospectgmbh.at/wp/wp-content/uploads/2014/11/Endbericht_SOEB_und_GBP.pdf

Hausegger, T., Krüse, T. & Hager, I. (2019). *Evaluation der Aktion 20.000*. https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/evaluation-aktion-20.000_endbericht_prospect.pdf

Hirseland, A., Lobato, P. R. & Ritter, T. (2012). Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Das Beispiel des Beschäftigungszuschusses. *WSI-Mitteilungen*, *65*(2), 94–102. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2012-2-94

Hirseland, A. & Ramos Lobato, P. (2014). "Die wollen ja ein bestimmtes Bild vermitteln": Zur Neupositionierung von Hilfeempfängern im aktivierenden Sozialstaat. *SWS-Rundschau*, *54*(2), 181–200. https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/48044

Hoffmann, A., Kratzer, N. & Weihriche, M. (2012). Die unsichtbaren Leistungen von Beschäftigten und Kunden. In R. Reichwald, M. Frenz, S. Hermann & A. Schipanski (Hrsg.), *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit* (S. 441–456). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3852-7_22

Hollstein, B. (2021). Promises and pitfalls of qualitative longitudinal research. *Longitudinal and Life Course Studies*, *12*(1), 7–17. https://doi.org/10.1332/175795920X16040851984946

Holtgrewe, U. (2000). „Meinen Sie, da sagt jemand danke, wenn man geht?“: Anerkennungsverhältnisse im Prozess organisationeller Transformation. In U. Holtgrewe, S. Voswinkel & G. Wagner (Hrsg.), *Analyse und Forschung Sozialwissenschaften. Anerkennung und Arbeit* (S. 63–84). UVK Verlag.

Holtgrewe, U. (2006). *Flexible Menschen in flexiblen Organisationen: Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns* (1. Aufl.). edition sigma.

Holtgrewe, U., Voswinkel, S. & Wagner, G. (Hrsg.). (2000). *Analyse und Forschung Sozialwissenschaften. Anerkennung und Arbeit*. UVK Verlag.

Honneth, A. (2000). Die soziale Dynamik von Mißachtung: Zur Ortsbestimmung einer kritischen Gesellschaftstheorie. In A. Honneth (Hrsg.), *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1491. Das Andere der Gerechtigkeit: Aufsätze zur praktischen Philosophie* (S. 88–109). Suhrkamp.

Honneth, A. (2008). Arbeit und Anerkennung. Versuch einer Neubestimmung. *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, *56*(03), 327–341. https://doi.org/10.1524/dzph.2008.0026

Honneth, A. (2011). *Das Recht der Freiheit: Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit* (1. Aufl.). Suhrkamp. http://www.fr-online.de/kultur/literatur/es-geht-um-die-wuerde/-/1472266/9723960/-/index.html

Honneth, A. (2016). *Kampf um Anerkennung: Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte; mit einem neuen Nachwort* (9. Aufl.). *suhrkamp taschenbuch wissenschaft: Bd. 1129*. Suhrkamp. (Erstveröffentlichung 1992)

Honneth, A. (2017a). *Das Ich im Wir: Studien zur Anerkennungstheorie* (4. Auflage). *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1959*. Suhrkamp.

Honneth, A. (2017b). Die Pointe der Anerkennung: Eine Entgegnung auf die Entgegnung. In N. Fraser & A. Honneth (Hrsg.), *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1460. Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse* (Originalausgabe, 5. Auflage, S. 271–305). Suhrkamp.

Honneth, A. (2017c). Umverteilung als Anerkennung: Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In N. Fraser & A. Honneth (Hrsg.), *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1460. Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse* (Originalausgabe, 5. Auflage, S. 129–224). Suhrkamp.

Hürtgen, S. & Voswinkel, S. (2014). *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte* (1. Auflage). *Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung: Bd. 164*. Nomos Verlag. http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1170645

Hürtgen, S. & Voswinkel, S. (2016). Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure. *WSI Mitteilungen*, *69*(7), 503–512. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2016-7-503

Ivanov, B., Pfeiffer, F. & Pohlan, L. (2020). Do job creation schemes improve the social integration and well-being of the long-term unemployed? *Labour Economics*, *64*, 101836. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101836

Jahoda, M. (1983). *Wie viel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert* (G. Holl, Übers.). Mit einem Vorwort von Willy Brandt (3. Aufl.). *Beltz BewusstSein*. Beltz Verlag.

Jahoda, M. (2019). *transblick. Marie Jahoda: Arbeitslose bei der Arbeit & Aufsätze und Essays: Zwei Bände im Schuber* (J. Bacher, W. Kannonier-Finster & M. Ziegler, Hg.). StudienVerlag.

Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisel, H. (1960). *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit*. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie. Suhrkamp Verlag. https://www.semanticscholar.org/paper/5f00111229b6200280d13fe8fd0dded2c72feec4 (Erstveröffentlichung 1933)

Jessop, B. (1993). Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy. *Studies in Political Economy*, *40*(1), 7–39. https://doi.org/10.1080/19187033.1993.11675409

Joas, H. & Knöbl, W. (2017). *Sozialtheorie: Zwanzig einführende Vorlesungen* (5. Auflage, aktualisierte Originalausgabe). *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1669*. Suhrkamp.

Kasy, M. & Lehner, L. (2023, 28. April). *Employing the Unemployed of Marienthal: Evaluation of a Guaranteed Job Program* (Stone Center Working Paper Series Nr. 67). https://doi.org/10.31235/osf.io/cd25u

Kaufmann, M. (2013). *Kein Recht auf Faulheit: Das Bild von Erwerbslosen in der Debatte um die Hartz-Reformen. Theorie und Praxis der Diskursforschung*. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02085-9

Kelle, U. & Kluge, S. (2010a). Forschungslogische Grundlagen II: Die Bedeutung heuristisch-analytischer Konzepte. In U. Kelle & S. Kluge (Hrsg.), *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarb. Aufl., S. 28–40). Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92366-6_3

Kelle, U. & Kluge, S. (Hrsg.). (2010b). *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarb. Aufl.). Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92366-6

Kieselbach, T. (2000). Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Perspektiven eines zukünftigen Umgangs mit beruflichen Transitionen. In H. G. Zilian & J. Flecker (Hrsg.), *Soziale Sicherheit und Strukturwandel der Arbeitslosigkeit* (S. 103–136). Hampp.

Klärner, A. & Knabe, A. (2016). Soziale Netzwerke als Ressource für den Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit. *WSI Mitteilungen*, *69*(5), 353–364. https://doi.org/10.5771/0342-300x-2016-5-353

Kleemann, F. (2012). Subjektivierung von Arbeit - eine Reflexion zum Stand des Diskurses. *AIS-Studien*, *5*(2), 6–20. https://doi.org/10.21241/ssoar.64781

Kleemann, F., Matuschek, I. & Voß, G. G. (1999). *Zur Subjektivierung von Arbeit* (WZB Discussion Paper 99-512). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). https://www.econstor.eu/handle/10419/50294

Kleemann, F. & Voß, G. G. (2010). Subjekt und Arbeitskraft: Arbeit und Subjekt. In F. Böhle (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 415–450). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_14

Kleemann, F. & Voß, G. G. (2018). Arbeit und Subjekt. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch. Handbuch Arbeitssoziologie: Band 2: Akteure und Institutionen* (2. Auflage, S. 15–57). Springer VS.

Knabe, A., Brandt, S., Fischer, H., Böhnke, P. & Klärner, A. (2018). Anerkennungsdefizite im Kontext von Prekarität und Erwerbslosigkeit aus Perspektive der Netzwerkforschung. In M. Bereswill, C. Equit & C. Burmeister (Hrsg.), *Soziale Probleme - Soziale Kontrolle. Bewältigung von Nicht-Anerkennung: Modi von Ausgrenzung, Anerkennung und Zugehörigkeit* (S. 186–209). Beltz Juventa. https://www.openagrar.de/receive/openagrar_mods_00041630

Knabe, A., Fischer, H. & Klärner, A. (2018). Armut als relationales Konstrukt: Die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten durch Stigmatisierung und Kontrollversuche in sozialen Netzwerken. In L. Behrmann, F. Eckert, A. Gefken & P. A. Berger (Hrsg.), *‚Doing Inequality': Prozesse sozialer Ungleichheit im Blick qualitativer Sozialforschung* (S. 167–190). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07420-3_8

Kneck, Å. & Audulv, Å. (2019). Analyzing variations in changes over time: development of the Pattern-Oriented Longitudinal Analysis approach. *Nursing Inquiry*, *26*(3), Artikel e12288, 1-8. https://doi.org/10.1111/nin.12288

Kocyba, H. (2012). Zwischen Sichtbarkeit und Transparenz: Facetten der Wertschätzung von Dienstleistungsarbeit. In R. Reichwald, M. Frenz, S. Hermann & A. Schipanski (Hrsg.), *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit* (S. 457–470). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3852-7_23

Krappmann, L. (1982). *Soziologische Dimensionen der Identität: Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen* (6., unveränd. Aufl.). *Veröffentlichungen des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung*. Klett-Cotta.

Kratzer, N., Menz, W., Tullius, K. & Wolf, H. (2019). *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit: Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb* (2. Auflage). Nomos Verlag. https://doi.org/10.5771/9783748900993

Kreiner, G. E., Ashforth, B. E. & Sluss, D. M. (2006). Identity Dynamics in Occupational Dirty Work: Integrating Social Identity and System Justification Perspectives. *Organization Science*, *17*(5), 619–636. https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0208

Kromrey, H. (2001). Evaluation - ein vielschichtiges Konzept: Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung: Empfehlungen für die Praxis. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, *24*(2), 105–131. https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/3764

Kronauer, M. (2010). *Exklusion: Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus* (2., aktualisierte und erw. Aufl.). Campus-Verlag. http://swb.eblib.com/patron/FullRecord.aspx?p=659717

Kronauer, M. (2019). Konzepte der Teilhabe: Bedingungsloses Grundeinkommen oder Recht auf Arbeit? *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, *49*(197), 617–630. https://doi.org/10.32387/prokla.v49i197.1847

Kronauer, M., Vogel, B. & Gerlach, F. (1993). *Im Schatten der Arbeitsgesellschaft: Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung. Studienreihe des SOFI Göttingen*. Campus-Verlag.

Krug, G., Drasch, K. & Jungbauer-Gans, M. (2019). The social stigma of unemployment: consequences of stigma consciousness on job search attitudes, behaviour and success. *Journal for labour market research*, *53*(1), 1–27. https://doi.org/10.1186/s12651-019-0261-4

Kumbruck, C., Senghaas-Knobloch, E. & Rumpf, M. (2010). *Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung*. Studien zur Pflege 3. *Protestantische Impulse für Gesellschaft und Kirche: Bd. 10*. LIT Verlag.

Kupka, P., Möller, J., Ramos Lobato, P. & Wolff, J. (2018). Teilhabe für arbeitsmarktferne Arbeitslose durch einen Sozialen Arbeitsmarkt – Chancen und Risiken eines notwendigen Instruments. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, *67*(2), 154–163. https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/zfwp-2018-0014/html

Kupka, P., Ramos Lobato, P. & Wolff, J. (2019). *Die Einführung eines Sozialen Arbeitsmarktes für Langzeitarbeitslose war ein wichtiger Schritt.* IAB-Forum. https://www.iab-forum.de/die-einfuehrung-eines-sozialen-arbeitsmarktes-fuer-langzeitarbeitslose-war-ein-wichtiger-schritt/

Kutzner, S. (2016). Habitus und Armutsbewältigung:: Subjekttheoretische Überlegungen auf der Basis dreier Fallstudien. In K. Sammet, F. Bauer & F. Erhard (Hrsg.), *Lebenslagen am Rande der Erwerbsgesellschaft* (S. 110–129). Beltz.

Lang, S. & Gross, C. (2019). Einflussfaktoren auf das Stigmabewusstsein Arbeitsloser. *Zeitschrift für Soziologie*, *48*(4), 243–262. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2019-0018

Langer, P. (2023). Von „wieder Mitreden" bis „zurück auf null": Typen sozialer Teilhabe im Verlauf der Arbeitsmarktmaßnahme öffentlich geförderter Beschäftigung. *Momentum Quarterly*, *12*(1), 22–42. https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol12.no1.p22-42

Lechner, F., Reiter, W., Wetzel, P. & Willsberger Barbara. (2017). *Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich: Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik* (AMS report Nr. 122). Arbeitsmarktservice Österreich. https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2017/die-experimentelle-arbeitsmarktpolitik-der-1980er--und-1990er-jahre-in-oesterreich.-rueckschluesse-und-perspektiven-fuer-gegenwart-und-zukunft-der-aktiven-arbeitsmarktpolitik.html

Lessenich, S. (2003). Der Arme in der Aktivgesellschaft: Zum sozialen Sinn des, Forderns und Forderns. *WSI-Mitteilungen*, *4*(04), 214–220. https://www.boeckler.de/data/wsimit_2003_04_lessenich.pdf

Lessenich, S. (2009). Aktivierungspolitik und Anerkennungsökonomie. *Soziale Passagen*, *1*(2), 163–176. https://doi.org/10.1007/s12592-009-0030-2

Lewis, J. (2007). Analysing Qualitative Longitudinal Research in Evaluations. *Social Policy and Society*, *6*(4), 545–556. https://doi.org/10.1017/S1474746407003880

Lietzmann, T., Kupka, P., Ramos Lobato, P., Trappmann, M. & Wolff, J. (2018). *Sozialer Arbeitsmarkt für Langzeiterwerbslose: Wer für eine Förderung infrage kommt* (IAB-Kurzbericht Nr. 20). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2018.pdf

Lofland, J. (1979). Feld-Notizen. In K. Gerdes (Hrsg.), *Enke Sozialwissenschaften. Explorative Sozialforschung: Einführende Beiträge aus "Natural Sociology" und Feldforschung in den USA* (S. 110–120). Enke.

Markowitsch, J. & Scharle, Á. (2024). *Towards zero long-term unemployment in the EU: Job guarantees and other innovative approaches.* ESF+. https://www.esf.lt/data/public/uploads/2024/03/study-on-job-guarantees-initiatives-in-europe-2024-03-06.pdf

Marquardsen, K. (2012). *Aktivierung und soziale Netzwerke: Die Dynamik sozialer Beziehungen unter dem Druck der Erwerbslosigkeit*. *Sozialpolitik und Sozialstaat: Bd. 50*. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19373-1

Mead, G. H. (1934/2005). *suhrkamp taschenbuch wissenschaft: Bd. 28*. *Geist, Identität und Gesellschaft: Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus* (U. Pacher, Übers.) (C. W. Morris, Hg.). Suhrkamp. (Erstveröffentlichung 1934)

Motakef, M. & Wimbauer, C. (2019). Prekarität im Lebenszusammenhang – eine um Anerkennung erweiterte Perspektive auf prekäre Erwerbs- und Lebenslagen, *20*(3), 1–45. https://doi.org/10.17169/FQS-20.3.3222 (Forum Qualitative Sozialforschung).

Neale, B. (2019). *What is Qualitative Longitudinal Research?* Bloomsbury Academic. https://www-bloomsburycollections-com.uaccess.univie.ac.at/book/what-is-qualitative-longitudinal-research/references

Neale, B. (2021). *The craft of qualitative longitudinal research* (1st edition). SAGE Publications Ltd.

Neckel, S. (2008). *Flucht nach vorn: Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft* (1. Aufl.). *Sozialwissenschaften 2001-2008*. Campus Verlag. https://content-select.com/index.php?id=bib&ean=9783593407678

Neckel, S. (2012). Refeudalisierung der Ökonomie. In H. Kalthoff & U. Vormbusch (Hrsg.), *Sozialtheorie. Soziologie der Finanzmärkte* (S. 113–128). transcript Verlag. https://doi.org/10.1515/transcript.9783839418062.113

Negt, O. (2017). Spaltung in zwei Realitäten. In C. Misselhorn & H. Behrendt (Hrsg.), *Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion: Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe* (S. 1–9). J.B. Metzler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-476-04374-0_1

Nevedal, A. L., Ayalon, L. & Briller, S. H. (2019). A Qualitative Evidence Synthesis Review of Longitudinal Qualitative Research in Gerontology. *The Gerontologist*, *59*(6), e791-e801. https://doi.org/10.1093/geront/gny134

Nierling, L. (2013). *Anerkennung in erweiterter Arbeit: Eine Antwort auf die Krise der Erwerbsarbeit?* (1. Auflage). Nomos Verlag. https://doi.org/Linda

Offe, C. (Hrsg.). (1991). *"Arbeitsgesellschaft": Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Campus Verlag. (Erstveröffentlichung 1984) https://relbib.de/Record/025270478

Offe, C. (2018). Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: Primäres und sekundäres Machtgefälle. In C. Offe (Hrsg.), *Macht und Effizienz: Studien zur kapitalistischen Rationalisierung der Arbeit* (S. 3–42). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21938-3_1

Oliffe, J. L., Kelly, M. T., Gonzalez Montaner, G. & Yu Ko, W. F. (2021). Zoom Interviews: Benefits and Concessions. *International Journal of Qualitative Methods*, *20*(20), Artikel 16094069211053522, 1–8. https://doi.org/10.1177/16094069211053522

Paul, K. I., Scholl, H., Moser, K., Zechmann, A. & Batinic, B. (2023). Employment status, psychological needs, and mental health: Meta-analytic findings concerning the latent deprivation model. *Frontiers in psychology*, *14*, 1017358. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1017358

Polanyi, K. (1978). *The great transformation: Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen* (15. Auflage). *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 260*. Suhrkamp. (Erstveröffentlichung 1944)

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. De Gruyter Oldenbourg. https://www-degruyter-com.uaccess.univie.ac.at/document/doi/10.1515/9783110710663/html

Quinz, H. (2024). Schauplatz Gramatneusiedl: Jobgarantie als Chance für vormals langzeiterwerbsarbeitslose Einwohner:innen? In C. Moder, H. Quinz, D. Tamesberger, S. Theurl & D. Witzani-Haim (Hrsg.), *Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit: Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich* (S. 229–249). ÖGB Verlag.

Quinz, H. & Flecker, J. (2023). "Marienthal.reversed": Wie wirkt eine Arbeitsplatzgarantie für langzeitarbeitslose Menschen im österreichischen Kontext? *Wirtschaft und Gesellschaft*, *49*(3), 79–104. https://doi.org/10.59288/wug493.208

Quinz, H., Spengler, C. & Flecker, J. (2023). *Marienthal.reversed: Eine Längsschnittstudie über die Wirkungen einer Arbeitsplatzgarantie für Langzeiterwerbslose: Evaluierungsbericht zum Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie des Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ)*. Arbeitsmarktservice Niederösterreich. https://ucrisportal.univie.ac.at/de/publications/marienthalreversed-eine-l%C3%A4ngsschnittstudie-%C3%BCber-die-wirkungen-ein

Ramos Lobato, P. (2017). *Geförderte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose*. Springer VS.

Ramos Lobato, P., Globisch, C. & Lange, J. (2023). Das Teilhabechancengesetz – Geschichte, Zielsetzung und Ausgestaltung der Förderinstrumente. *Sozialer Fortschritt*, *72*(9–10), 673–689. https://doi.org/10.3790/sfo.72.9-10.673

Rosenthal, G. (2018). *Interpretive Social Research*. Göttingen University Press. https://doi.org/10.17875/gup2018-1103

Röwer, A. (2020). *Das entwertete Selbst: Über Arbeit und Anerkennung*. Campus Verlag. https://ubdata.univie.ac.at/AC15648658

Saldaña, J. (2003). *Longitudinal Qualitative Research: Analyzing Change Through Time*. AltaMira Press.

Scheibelhofer, E. (2008). Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, *11*(5), 403–416. https://doi.org/10.1080/13645570701401370

Schönherr, D. (2021). *Zur Situation von Arbeitslosen in Österreich 2021*. SORA. https://www.researchgate.net/profile/daniel-schoenherr-2/publication/354402332_zur_situation_von_arbeitslosen_in_osterreich_2021/links/6137129fc69a4e4879845740/zur-situation-von-arbeitslosen-in-oesterreich-2021.pdf

Schröer, N. (1994). *Interpretative Sozialforschung: Auf dem Wege zu einer hermeneutischen Wissenssoziologie*. Westdeutscher Verlag.

Schütt, P. (2014). "Security first" - eine Handlungsstrategie von erwerbsfähigen Erwerbslosen. *Arbeit*, *23*(3), 179–192.

Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, *13*(3), 283–293. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/5314/1/ssoar-np-1983-3-schutze-biographieforschung_und_narratives_interview.pdf

Self, B. (2021). Conducting Interviews During the COVID-19 Pandemic and Beyond. *Forum Qualitative Sozialforschung*, *22*(3), Artikel 15. https://doi.org/10.17169/FQS-22.3.3741

Spreen, D., Vukoman, M. & G. Ullrich, C. (2024). Deutungsmuster von Arbeitslosigkeit. *Zeitschrift für Soziologie*, *53*(1), 43–57. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2024-2005

Strauss, A. L. (1994). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. Fink.

Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. Niewiarra & H. Legewie, Übers.). Beltz.

Tamesberger, D. & Theurl, S. (2019). *Vorschlag für eine Jobgarantie für Langzeitarbeitslose in Österreich* (ICAE Working Paper Series Nr. 100). Linz: Johannes Kepler University Linz, Institute for Comprehensive Analysis of the Economy (ICAE). https://www.econstor.eu/handle/10419/204531

Tashakkori, A., Teddlie, C. & Johnson, B. (2015). Mixed Methods. In J. D. Wright (Hrsg.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2. Aufl., S. 618–623). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.10550-1

Tcherneva, P. R. (2020). *The case for a job guarantee. The case for … series*. Polity Press.

Tcherneva, P. R. (2021). *Plädoyer für eine Jobgarantie* (E. Nopp, Übers.). Lola Books.

Tuthill, E. L., Maltby, A. E., DiClemente, K. & Pellowski, J. A. (2020). Longitudinal Qualitative Methods in Health Behavior and Nursing Research: Assumptions, Design, Analysis and Lessons Learned. *International Journal of Qualitative Methods*, *19*, 1–21. https://doi.org/10.1177/1609406920965799

Unger, H. von. (2014). Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen. In H. von Unger, P. Narimani & R. M´Bayo (Hrsg.), *Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Reflexivität, Perspektiven, Positionen* (S. 15–39). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04289-9_2

Unger, H. von (2021). Ethical Reflexivity as Research Practice. Vorab-Onlinepublikation. https://doi.org/10.12759/HSR.46.2021.2.186-204 (Historical Social Research, 46(2), 186-204).

University of Leeds. (2008). *Timescapes Anonymisation Guidelines*. https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2018/04/Timescapes-Anonymisation-Guidelines-18Aug08-in-use.pdf

Uske, H. (1995). Die diskursive Entsorgung der Massenarbeitslosigkeit. *Revue belge de Philologie et d'Histoire*, *73*(3), 755–772. https://doi.org/10.3406/rbph.1995.4035

Uske, H. (2000). "Sozialschmarotzer" und" Versager".: Missachtung und Anerkennung in Diskursen über Massenarbeitslosigkeit. In U. Holtgrewe, S. Voswinkel & G. Wagner (Hrsg.), *Analyse und Forschung Sozialwissenschaften. Anerkennung und Arbeit* (S. 169–192). UVK Verlag.

van Oorschot, W. (2000). Who should get what, and why? On deservingness criteria and the conditionality of solidarity among the public. *Policy & Politics*, *28*(1), 33–48. https://doi.org/10.1332/0305573002500811

Vogel, B. & Pfeuffer, A. (2019). Wertschätzungskonflikte statt Jobkultur: Arbeiten und Arbeitshaltungen im öffentlichen Sektor. In D. Graß, H. Altrichter & U. Schimank (Hrsg.), *Governance und Arbeit im Wandel: Bildung und Pflege zwischen Staat und Markt* (S. 75–91). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23896-4_5

Vogl, S. & Zartler, U. (2021). Interviewing adolescents through time: balancing continuity and flexibility in a qualitative longitudinal study. *Longitudinal and Life Course Studies*, *12*(1), 83–97. https://doi.org/10.1332/175795920X15986464938219

Vogl, S., Zartler, U., Schmidt, E.-M. & Rieder, I. (2018). Developing an analytical framework for multiple perspective, qualitative longitudinal interviews (MPQLI). *International Journal of Social Research Methodology*, *21*(2), 177–190. https://doi.org/10.1080/13645579.2017.1345149

Voswinkel, S. (2000). Anerkennung der Arbeit im Wandel: Zwischen Würdigung und Bewunderung. In U. Holtgrewe, S. Voswinkel & G. Wagner (Hrsg.), *Analyse und Forschung Sozialwissenschaften. Anerkennung und Arbeit* (S. 39–62). UVK Verlag.

Voswinkel, S. (2001). *Anerkennung und Reputation: Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. mit einer Fallstudie zum "Bündnis für Arbeit". *Analyse und Forschung Sozialwissenschaften*. UVK Verlag.

Voswinkel, S. (2005a). Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In F. Adloff & S. Mau (Hrsg.), *Theorie und Gesellschaft: Bd. 55. Vom Geben und Nehmen: Zur Soziologie der Reziprozität* (237-256). Campus Verlag.

Voswinkel, S. (2005b). *Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit*. *Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung: Bd. 59*. edition sigma.

Voswinkel, S. (2011). Zum konzeptionellen Verhältnis von "Anerkennung" und "Interesse". *AIS-Studien*, *4*(2), 45–58. https://doi.org/10.21241/ssoar.64763

Voswinkel, S. (2013). Anerkennung und Identität im Wandel der Arbeitswelt. In L. Billmann & J. Held (Hrsg.), *Solidarität in der Krise: Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis* (S. 211–235). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00912-0_10

Voswinkel, S. (2014). Formwandel von Institutionen der Anerkennung in der Sphäre der Erwerbsarbeit. *Ethik und Gesellschaft, Politiken der Anerkennung*. Vorab-Onlinepublikation. https://doi.org/10.18156/eug-1-2014-art-5

Voswinkel, S. (2017). Anerkennung. In H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (2. Aufl., S. 17–20). Nomos Verlag. https://doi.org/10.5771/9783845276021-17

Voswinkel, S. (2021). *Arbeitssoziologie und Gesellschaftstheorie: Perspektiven der Arbeitssoziologie 2* (IfS Working Papers Nr. 14). Institut für Sozialforschung.

Voswinkel, S. & Wagner, G. (2012). Die Person als Leistungskraft: Anerkennungspolitiken in Organisationen. *Leviathan*, *40*(4), 591–608.

Voswinkel, S. & Wagner, G. (2013). Vermessung der Anerkennung: Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In Honneth, Axel, Lindemann Ophelia, Voswinkel Stephan (Hrsg.), *EBL-Schweitzer: Bd. 18. Strukturwandel der Anerkennung: Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart* (S. 75–120). Campus.

Wacker, A. (1983). *Arbeitslosigkeit: Soziale und psychische Folgen* (3. Aufl.). Europäische Verlagsanstalt.

Warin, J. (2011). Ethical Mindfulness and Reflexivity. *Qualitative Inquiry*, *17*(9), 805–814. https://doi.org/10.1177/1077800411423196

Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft : Grundriß der verstehenden Soziologie. 1*. Mohr. https://ubdata.univie.ac.at/AC01428765 (Erstveröffentlichung 1921)

Weißmann, M. (2015). *Dazugehören: Handlungsstrategien von Arbeitslosen. Soziologie*. Herbert von Halem Verlag.

Weißmann, M. (2016). Auf der Suche nach Anschluss.: Fragile Zugehörigkeitskonstruktionen bei Arbeitslosen. In K. Sammet, F. Bauer & F. Erhard (Hrsg.), *Lebenslagen am Rande der Erwerbsgesellschaft* (S. 46–66). Beltz.

Westerheide, J. E. (2022). *Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit*. Campus Verlag. https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/86498 https://doi.org/10.12907/978-3-593-44900-5

Wimbauer, C. & Motakef, M. (2020). *Prekäre Arbeit, prekäre Liebe: Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse*. Campus Verlag. https://library.oapen.org/bitstream/id/46db6f52-5ca2-4340-af3b-7169ab9055b6/9783593444413.pdf

Wimbauer, C. & Motakef, M. (2021). Prekäre Arbeit, prekäre Anerkennung, prekäre Lebensverhältnisse – Zur erweiterten Analyse vergeschlechtlichter Ungleichheiten in pandemischen Zeiten. In R. Hoffmann, A. Knabe & C. Schmitt (Hrsg.), *Ungleichheit,*

Individualisierung, Lebenslauf: Zur Aktualität Peter A. Bergers (S. 165–186). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34223-4_8

Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. *Qualitative Forschung in der Psychologie*, *1*(1), 227–255. https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/563

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, *1 (1)*(1), Artikel 22. https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519

Wöhrer, V., Jesser, A., Mataloni, B. & Schmidt, A. (2020). Insights From Setting up the First Wave of a Qualitative Longitudinal Study. *International Journal of Qualitative Methods*, *19*, Artikel 1609406920954057, 1–12. https://doi.org/10.1177/1609406920954057

Woltran, I. (2011). Arbeitsmarktpolitik in Österreich: Von monetärer Sicherung und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. In C. Stelzer-Orthofer & J. Weidenholzer (Hrsg.), *Aktivierung und Mindestsicherung: Nationale und europäische Strategien gegen Armut und Arbeitslosigkeit* (S. 122–140). Mandelbaum Verlag.

Wood, A. J. & Burchell, B. (2018). Unemployment and Well-Being. In (S. 259). https://doi.org/10.1017/9781316676349.008

Wray, L. R. (1998). *Modern Money* (Levy Economics Institute Working Paper Nr. 252). Bard College - The Levy Economics Institute. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=137409 https://doi.org/10.2139/ssrn.137409

Wray, L. R., Dantas, F., Fullwiler, S., Tcherneva, P. R. & Kelton, S. A. (2018). *Public service employment: A path to full employment*. Levy Economics Institute. http://pinguet.free.fr/psefull18.pdf

Zechmann, A. & Paul, K. I. (2019). Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of occupational health psychology*, *24*(6), 641–661. https://doi.org/10.1037/ocp0000154

Zurn, C. (2015). *Axel Honneth*. Polity. https://ebookcentral-proquest-com.uaccess.univie.ac.at/lib/univie/detail.action?docID=2034314

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1 Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse in Anlehnung an Honneth (2016); Eigene Darstellung. 52
Tabelle 2 Überblick Fälle: Fälle 1-21 Querschnittsanalyse Welle 1 und Fälle 1-17 Längsschnittanalyse Welle 1-3 94
Tabelle 3 Fahrplan in Anlehnung an Vogl et al. (2018); Eigene Darstellung. 100

Grafik 1 Chronologischer Ablauf „MAGMA“ inkl. Erhebungswellen der Begleitstudie „Marienthal.reversed“ mit Fokus auf die für diese Arbeit relevanten qualitativen Erhebungen; Eigene Darstellung 86
Grafik 2 Auszug „initial“ und „focused coding“ in MAXQDA; Welle 1 98
Grafik 3 Auszug Typenbildung Welle 1 99
Grafik 4 Bsp. Längsschnittanalyse an einem Fall; Schritt (3) 101
Grafik 5 Auszug Längsschnittanalyse: Fallvergleichende Tabelle 102

Abstract (DE)

In einer Gesellschaft, in der die Mehrheit der Bevölkerung auf Erwerbsarbeit angewiesen ist, um den Lebensunterhalt zu bestreiten und soziale Anerkennung zu erfahren, bildet (Langzeit-)Arbeitslosigkeit als strukturelles Phänomen einen Grundwiderspruch. Die Erfüllung der normativen Pflicht zur Erwerbsarbeit stellt eine wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung dar. Dennoch hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit auf einem hohen Niveau verfestigt, sodass eine oft vulnerable Gruppe von Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt de facto von Erwerbsarbeit ausgeschlossen bleibt. Dem soll öffentlich geförderte Beschäftigung entgegenwirken und Langzeitarbeitslosen staatlich subventioniert Zugang zu Erwerbsarbeit ermöglichen. Die vorliegende Untersuchung geht von der Prämisse aus, dass Menschen nach Anerkennung durch Erwerbsarbeit streben und Langzeitarbeitslosigkeit häufig zu fehlender Anerkennung führt. Sie fragt danach, wie sich Anerkennungschancen und -problematiken arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Form von öffentlich geförderter Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit aus der subjektiven Perspektive gefördert Beschäftigter im Zeitverlauf gestalten. Gegenstand dieser Studie ist ein arbeitsmarktpolitisches Modellprojekt als staatliche Arbeitsplatzgarantie, durch welches in der niederösterreichischen Gemeinde Gramatneusiedl öffentlich geförderte Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Menschen befristet geschaffen wurden. Im Rahmen einer qualitativen Panelstudie wurden im Verlauf von zwei Jahren wiederholt problemzentrierte Interviews mit Teilnehmer:innen des Modellprojekts geführt und in Anlehnung an das Kodierverfahren der Grounded Theory im Längsschnitt analysiert. Mit einem nach Axel Honneth anerkennungstheoretisch sensibilisierten Blick zeigt sich empirisch eine Typologie unterschiedlicher Ausgangssituationen entlang der erwerbsbiografisch bedingten Lebenssituation sowie dem Selbstbild der Teilnehmer:innen durch Erfahrungen von Nichtanerkennung und Missachtung in der Langzeitarbeitslosigkeit. Ausgehend davon bildet sich durch die formelle Wiederbeschäftigung und die konkrete Arbeitstätigkeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt im Verlauf der Zeit ein Kontinuum von ambivalenten Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen ab. Die Untersuchung zeigt, dass Anerkennungsverhältnisse geförderter Beschäftigung vielschichtig, ambivalent und dilemmatisch sind und legt Anerkennungsdynamiken frei. Sie leistet damit einen Beitrag zum Verständnis von Anerkennungschancen und -problematiken geförderter Beschäftigung für langzeitarbeitslose Menschen mit Blick auf die zeitliche Entwicklung und macht einen konzeptionellen Vorschlag, wie die Anerkennungstheorie für die Durchdringung dieser Spannungsverhältnisse fruchtbar gemacht werden kann.

Abstract (EN)

In a society in which the majority of the population is dependent on paid work to earn a living and gain social recognition, the fundamental contradiction inherent in the structural phenomenon of (long-term) unemployment becomes evident. The fulfilment of the normative obligation to paid work is an essential prerequisite for social recognition. Nevertheless, long-term unemployment has become entrenched at a significant level, resulting in an often vulnerable group of people being excluded from paid work in the general labour market. The purpose of publicly subsidised employment is to address this imbalance by providing individuals who have been unemployed for extended periods with state-subsidised access to paid employment. The present study is based on the assumption that individuals aspire to recognition through employment, and that long-term unemployment often leads to a lack thereof. It therefore examines the opportunities and problems of a job guarantee within the context of long-term unemployment and subsidised and non-subsidised employment. The subject of this study is a labour market policy model project as a job guarantee, through which publicly subsidised jobs for long-term unemployed people were created for a limited period in the Lower Austrian municipality of Gramatneusiedl. Within the framework of a qualitative panel study, a series of problem-centred interviews were conducted with participants of the model project over the course of two years. These interviews were analysed longitudinally using the coding method of grounded theory. With a view sensitised to recognition theory according to Axel Honneth, a typology of different starting situations emerges empirically along the biographically determined life situation as well as the self-image of the participants through experiences of non-recognition and disrespect in long-term unemployment. Based on this, a continuum of ambivalent experiences of recognition and disrespect is formed over time through formal re-employment and the actual work activity in the non-profit employment project. The study shows that recognition relationships in subsidised employment are multi-layered, ambivalent and dilemmatic and reveals recognition dynamics. This theoretical framework provides a valuable contribution to the understanding of the opportunities and challenges associated with recognition in subsidised employment for the long-term unemployed. It offers a comprehensive analysis of the development over time and makes a conceptual proposal for how recognition theory can be fruitfully applied to understand these tense relationships.