

Vom Wert der Arbeit in den Sozialen Unternehmen. Ein Praxisbericht

Clara Moder, Daniela Gradinger & Martina Könighofer
arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich

Momentum Kongress für kritische Wissenschaft
14.-16. Oktober 2021

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	3
2. DIE SOZIALE BEDEUTUNG VON (ERWERBS)ARBEIT	4
3. ENTWICKLUNGEN IN DER ARBEITSMARKTPOLITIK.....	4
4. DIE SOZIALEN UNTERNEHMEN IM KONTEXT ÖSTERREICHISCHER ARBEITSMARKTPOLITIK.....	6
5. AUS DER PRAXIS DER SOZIALEN UNTERNEHMEN.....	7
6. WAS BEDEUTET „GUTE ARBEIT“?	9
A. WERTSCHÄTZUNG, FREIRAUM, PERSPEKTIVEN: DIE TEILNEHMER:INNENPERSPEKTIVE AUF ARBEIT IN DEN SOZIALEN UNTERNEHMEN	9
B. ZWISCHEN ANSPRUCH UND ZIELVORGABEN: DIE ROLLE DER SOZIALEN UNTERNEHMEN IN DER ARBEITSMARKTPOLITIK.....	11
7. EIN VORLÄUFIGES FAZIT.....	12
LITERATURVERZEICHNIS.....	13

1. Einleitung

Die Corona-Krise hat die größte Arbeitsmarktkrise in der Geschichte der 2. Republik nach sich gezogen: Im April 2020 waren mehr als 570.000 Menschen ohne Job, so viele wie nie zuvor. Derzeit sieht die Entwicklung am Arbeitsmarkt positiv aus, zuletzt lagen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung ungefähr bei Vorkrisenniveau. Eine Kennzahl entwickelt sich allerdings weiterhin in eine besorgniserregende Richtung: Die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen, also jener Menschen, die bereits seit mehr als einem Jahr ohne längere Unterbrechungen beim AMS gemeldet sind, hatte im April 2021 mit 193.976 einen traurigen Rekord erreicht. Seither ist die Zahl nur leicht rückläufig. Insgesamt sind bereits mehr als 40% aller Arbeitslosen langzeitbeschäftigungslos (AMS, 2021). Die Krise setzt sich also fort, Langzeitbeschäftigungslosigkeit droht sich - wie bereits nach der Krise 2008/9 - zu verfestigen (Gogola, 2020).

Immer mehr Menschen sind dauerhaft vom Erwerbsleben ausgeschlossen. Das hat gravierende Folgen für die Betroffenen, bedeutet Unsicherheit, finanzielle Einbußen und psychische Belastungen. Gesamtgesellschaftlich ist es problematisch, wenn eine immer größere Gruppe von Menschen über verminderte Teilhabechancen verfügt. Denn Erwerbsarbeit ist mehr als nur Einkommen: Sie gibt Perspektive, Struktur, ist Quelle von Anerkennung und eine wichtige Komponente Sozialer Teilhabe (arbeit plus, 2021). Die Bekämpfung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit sollte daher eines der wichtigsten politischen Ziele für die nächsten Jahre sein.¹

Öffentlich geförderte Beschäftigung hatte vor der Krise einen schlechten Ruf: Vielen Entscheidungsträger:innen galt sie als zu teuer und ineffizient im Vergleich zu anderen Instrumenten, vor allem in Hinblick auf das primäre Ziel der Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt. Dabei bietet geförderte Beschäftigung den Teilnehmer:innen viel mehr als ein Einkommen und einen Platz außerhalb der Statistik. Wenn sie für die passende Zielgruppe eingesetzt wird, kann geförderte Beschäftigung im Sinne von begleiteter Erwerbsarbeit und der Möglichkeit, Arbeiten und Lernen zu verbinden, Wirkungen auch abseits der Arbeitsmarktintegration bzw. darüber hinaus erzielen.

Mit diesem Bericht aus der Praxis der Sozialen Unternehmen wollen wir den Wert von geförderter Beschäftigung greifbar machen. Im Zentrum stehen dabei die folgenden Fragestellungen:

- Welchen Wert hat Erwerbsarbeit in den Sozialen Unternehmen für Menschen, die lange nicht erwerbstätig waren?
- Wie nehmen die Sozialen Unternehmen ihre Rolle im Kontext der aktiven Arbeitsmarktpolitik wahr?

¹ In der im Sommer 2021 von Bundesminister Martin Kocher angekündigten Arbeitsmarktreform spielt dieses Ziel auf den ersten Blick allerdings keine Rolle. Es geht einmal mehr um mögliche Kürzung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe, Einschränkungen in Hinblick auf den Zuverdienst und Verschärfungen der Zumutbarkeitsbestimmungen.

- Was lässt sich daraus für die Rolle der Sozialen Unternehmen und den Sinn geförderter Beschäftigung ableiten?

2. Die soziale Bedeutung von (Erwerbs)Arbeit

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Menschen und insbesondere für Arbeitslose wurde von Marie Jahoda, Paul Lazarsfeld und Hans Zeisel bereits in den 30er Jahren des letzten Jahrhunderts bearbeitet. Die Forscher:innen untersuchten damals die Auswirkungen einer Fabrikschließung auf die nun erwerbsarbeitslosen Arbeiter:innen. Ihr Einkommen betrug mit der Arbeitslosenunterstützung nur noch einen Bruchteil des zuvor bezogenen Lohns, das soziale und öffentliche Leben lag brach (Marie Jahoda et al., 1960). Die Erkenntnisse über die Bedeutung von Erwerbsarbeit aus dieser Krisensituation haben bis heute Relevanz und bieten wichtige Impulse in Hinblick auf den bevorstehenden Strukturwandel (Tamesberger, 2020).

Neben der ökonomischen Bedeutung von Erwerbsarbeit als Existenzsicherung und Grundlage für zahlreiche Versicherungsleistungen erfüllt sie auch viele soziale („latente“) Funktionen: die Strukturierung des Tages in Arbeitszeit und Freizeit, Erfahrungen der Kooperation mit Kolleg:innen, Horzonterweiterung, Status innerhalb der Gesellschaft. Vor allem aber ermöglicht es Erwerbsarbeit, sich als Individuum im Kollektiv zu begreifen und eine gemeinsame Realität mit anderen Menschen zu gestalten. Dementsprechend bedeutet Arbeitslosigkeit auch immer ein Stück weit den Verlust dieser geteilten Realität (Hubmann & Hofmann, 2019). Langzeitbeschäftigungslosigkeit verursacht daher auch häufig einen Rückzug der Betroffenen in den privaten Raum. Abseits der eingeschränkten sozialen Teilhabe aus ökonomischen Gründen, weil vieles einfach nicht mehr leistbar ist, kann es auch zu einer verminderten politischen Teilhabe kommen. Studien zeigen deutlich, dass Langzeitbeschäftigungslose sich unterdurchschnittlich an Wahlen beteiligen, weil sie sich nicht mehr als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft, deren Stimme Gewicht hat, wahrgenommen fühlen (Denkfabrik, 2017).

3. Entwicklungen in der Arbeitsmarktpolitik

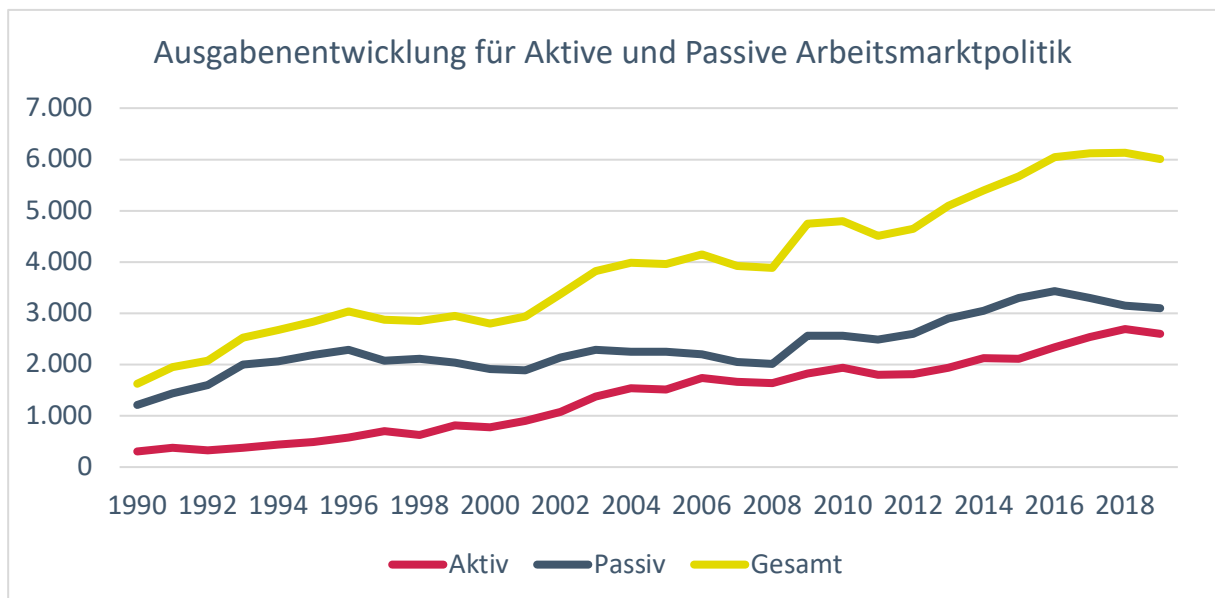
Erwerbsarbeit ist im österreichischen Wohlfahrtsstaat Grundlage für zahlreiche sozialstaatliche Leistungen und Dreh- und Angelpunkt der Arbeitsmarktpolitik. Letztere hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich gewandelt. Während in Zeiten der Vollbeschäftigung der Fokus noch deutlich auf Versicherungsleistungen insbesondere in Form von Lohnfortzahlungen bei Arbeitsverlust lag, so sind die Ansprüche an die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung gestiegen. Das 1994 gegründete Arbeitsmarktservice (AMS) hat zusätzlich zu seiner Funktion als Versicherungsleisterin zahlreiche Ziele, darunter Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung, Qualifizierung von Arbeitsuchenden sowie Matching von Arbeitsuchenden mit offenen Stellen (Theurl, 2018).

Die gewachsenen Aufgaben gehen einher mit einer Diskursverschiebung und sind eine Reaktion auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt seit den 1960er Jahren. Aufgrund der Wirtschaftskrisen, aber auch durch die sich verändernde Demographie und den Umstand, dass mehr Menschen als zuvor am Arbeitsmarkt teilhaben konnten – Frauen und Migrant:innen

beispielsweise - war eine Vollbeschäftigung nicht mehr möglich. Arbeitslosigkeit als konstantes Phänomen war neu und brauchte neue politische Strategien.

Aktive Arbeitsmarktpolitik entstand als Reaktion auf die steigende Arbeitslosigkeit in Folge der Ölkrise in den 1970er Jahren. Neben der Reduktion des Arbeitskräfteangebots, bspw. durch die Einführung des Vorruhestands, sollte aktive Arbeitsmarktpolitik den Arbeitsmarkt weiter entlasten. Dazu gehörte die Vermittlung Arbeitsuchender in Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen ebenso wie der Ausbau öffentlich geförderter Beschäftigung am „zweiten“ Arbeitsmarkt². „Aktivierende“ Arbeitsmarktpolitik geht einen Schritt weiter und meint den „Abbau struktureller Hürden“ am Arbeitsmarkt, wie auch von der OECD in der 1994 veröffentlichten „Job Study“ vorgeschlagen. Damit gemeint waren u.a. eine Lockerung des Kündigungsschutzes, die Senkung von Lohnnebenkosten oder auch die Kürzung sozialstaatlicher Leistungen. Folgen des Fokus auf aktivierende Arbeitsmarktpolitik europaweit waren u.a. der Ausbau öffentlich geförderter Beschäftigung, Verkürzung von Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen, erschwelter Leistungsbezug, Leistungskürzungen, Re-Organisation der Arbeitsmarktverwaltungen nach dem Prinzip des New Public Management (Weishaupt, 2019).

Diese Entwicklung und Prioritätenverschiebung spiegelt sich auch in der Ausgabenentwicklung wider: Während Mittel für Passive Arbeitsmarktpolitik – also insbesondere Lohnersatzleistungen – in den letzten Jahren nur wenig gestiegen bzw. sogar gesunken sind, so sind jene für Aktive Arbeitsmarktpolitik kontinuierlich gestiegen und machen mittlerweile beinahe die Hälfte aller arbeitsmarktpolitischen Ausgaben aus (Statistik Austria, 2021).



Für die Betroffenen bedeutet diese Prioritätenverschiebung auch, dass der Erhalt von Leistungen aus der Passiven Arbeitsmarktpolitik zunehmend an Gegenleistungen geknüpft ist: Sie müssen „aktiviert“ werden, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und ihre

² Der „zweite“ Arbeitsmarkt bezeichnet Arbeitsplätze, die mithilfe öffentlicher Förderung – zumeist für benachteiligte und/oder erwerbsferne Menschen – geschaffen werden, siehe auch <https://arbeitplus.at/lexikon/#weiter-arbeitsmarkt> (abgerufen am 5.10.2021).

Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Das führt nicht zuletzt dazu, dass die Bedingungen am Arbeitsmarkt für viele Menschen immer schwieriger und prekärer werden (Atzmüller, 2009).

4. Die Sozialen Unternehmen im Kontext österreichischer Arbeitsmarktpolitik

Die Sozialen Unternehmen im Netzwerk von arbeit plus – also Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen – sind Teil der Aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie gingen aus der „Experimentellen Arbeitsmarktpolitik“ der frühen 1980er Jahre hervor, die es ermöglichte, Gemeinnützige oder auf Selbsthilfe gegründete Einrichtungen zu etablieren mit dem Ziel, arbeitsmarktpolitische Unterstützungsarbeit und Beratung anzubieten. Die Aktion 8.000 aus dem Jahr 1983 ging noch einen Schritt weiter und sollte 8.000 Arbeitsplätze für längerfristig Arbeitslose bspw. im Umwelt-, Kultur- oder Sozialbereich schaffen (Lechner et al., 2016). Die damals vor allem aus der Zivilgesellschaft gegründeten Vereine wurden im Laufe der Zeit in die Förderung der Arbeitsmarktverwaltung (später AMS) übernommen und prägen die aktive Arbeitsmarktpolitik bis heute (bdv, 2012).

Die Übernahme experimenteller, zivilgesellschaftlicher Initiativen in die Aktive Arbeitsmarktpolitik bringt zahlreiche Spannungsfelder mit sich: Die Sozialen Unternehmen wurden gegründet mit dem Anspruch, die Lebenssituation erwerbsarbeitsloser Menschen zu stabilisieren und nachhaltig zu verbessern. Mit den Zielvorgaben des AMS in Hinblick auf Vermittlungsquoten und Eigenerwirtschaftung ist dieser Anspruch aber kaum mehr zu erfüllen. Dazu kommt, dass die für die Teilnehmer:innen mögliche Verweildauer in den Sozialen Unternehmen kontinuierlich verkürzt wurde und nach den letzten Richtlinienänderungen nur noch bei ca. 6 Monaten liegt. Langzeitbeschäftigungslosen ist es außerdem nicht freigestellt, ob sie in einem Sozialen Unternehmen mitarbeiten möchten oder nicht. Verweigern sie die Teilnahme trotz Zuweisung durch das AMS, drohen ihnen Sanktionen und Kürzung des Leistungsbezugs (Atzmüller, 2009; Hammer, 2015). Das ist für die Wahrnehmung der Sozialen Unternehmen durch ihre Zielgruppen, aber auch seitens anderer Stakeholder, problematisch.

Evaluationen Sozialer Unternehmen, die deren Wirkungen für die Teilnehmer:innen auch abseits der AMS-Zielvorgaben untersuchen, zeigen aber, dass die Mitarbeit im Sozialen Unternehmen in vielerlei Hinsicht positiv sein kann: Eine vom niederösterreichischen arbeit plus Netzwerk mitinitiierte und von der WU Wien durchgeführte Studie zum *Social Return on Investment* (SROI) der Sozialen Unternehmen in Niederösterreich stellt zahlreiche Wirkungen für die Teilnehmer:innen fest. Dazu gehören u.a. gestiegenes Selbstwertgefühl, Kompetenzerwerb und Teamfähigkeit (Rauscher et al., 2016). Eine qualitative Evaluierung der Aktion 20.000³ bringt ebenfalls deutlich zum Ausdruck, dass die Teilnahme an geförderter Beschäftigung positive Auswirkungen wie Steigerung der sozialen Kontakte und des Selbstwertgefühls,

³ Die Aktion 20.000 startete 2017 mit dem Ziel 20.000 langzeiterwerbslose Menschen über 50 Jahren durch geförderte Stellen in Beschäftigung zu bringen. Die türkis-blaue Bundesregierung beendete die Aktion 20.000 vorzeitig. Statt der geplanten 20.000 konnten nur rund 4.000 Arbeitsplätze realisiert werden. (weiterführende Info: <https://arbeitplus.at/lexikon/aktion-20000/> (abgerufen am 4.10.2021))

Ausbau von beruflichen Kompetenzen sowie die Problembewältigungsfähigkeit der Teilnehmer:innen, hatte (Hausegger & Krüse, 2019).

Die Arbeit in Sozialen Unternehmen ist viel mehr als „nur“ die Erreichung von Zielindikatoren. Angesichts der aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ist es wichtig – für die Politik, aber auch für die Sozialen Unternehmen selbst – sich den Wert der Arbeit in den Sozialen Unternehmen wieder neu vor Augen zu führen: Wie ist es, beinahe 40 Jahre nach der Experimentellen Arbeitsmarktpolitik, um den Anspruch und die Realität der Sozialen Unternehmen bestellt? Welchen Beitrag leisten sie immer noch, um die Lebenssituation ihrer Zielgruppen zu verbessern? Der vorliegende Praxisbericht möchte dazu Einblicke geben.

5. Aus der Praxis der Sozialen Unternehmen

Als Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik agieren die Sozialen Unternehmen innerhalb der vom AMS vorgegebenen Rahmenbedingungen und Zieldefinitionen. Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP), die im Zentrum dieses Praxisberichts stehen, stellen am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen zeitlich befristete Arbeitsplätze zur Verfügung. Zielgruppen der Sozialen Unternehmen sind bspw. Langzeitbeschäftigungslose, Ältere, Menschen mit geringer formaler Bildung oder sonstigen möglichen Vermittlungshindernissen in den ersten Arbeitsmarkt. Dafür erhalten sie Lohnförderungen durch das AMS. Gleichzeitig müssen sie einen gewissen Arbeitsmarkterfolg ihrer Zielgruppe aufweisen, gemessen in der Aufnahme von ungeförderter Beschäftigung drei Monate nach Ende der Teilnahme. Dieser Wert wird nach durchschnittlichem Arbeitsmarkterfolg je Bundesland berechnet, darf aber nicht unter 15% liegen. SÖB müssen zudem eigenwirtschaftliche Tragfähigkeit aufweisen. Transitarbeitskräfte (TAK) – also Menschen aus den Zielgruppen der Sozialen Unternehmen – können für maximal 6-12 Monate angestellt werden.⁴

Um einen Einblick in die Praxis und Herausforderungen innerhalb dieser Strukturen zu bekommen haben Mitarbeiter:innen von arbeit plus Österreich zwischen Juli und September 2021 sieben Mitgliedsorganisationen in verschiedenen Bundesländern besucht. Teil dieser Besuche war es, die Betriebe zu besichtigen und leitfadengestützte Interviews mit dauerhaften Mitarbeiter:innen (Schlüsselarbeitskräften, Geschäftsführer:innen) und temporär beschäftigten Menschen aus der Zielgruppe (Transitmitarbeiter:innen) zu führen. Die Auswahl der besuchten Mitgliedsorganisationen erfolgte auf Basis von deren Tätigkeitsbereichen (Fokus auf ökologisch nachhaltige Tätigkeiten bzw. soziale Dienstleistungen). Der geographische Schwerpunkt liegt zwar in Wien und Niederösterreich, allerdings ist auch jeweils ein Soziales Unternehmen aus der Steiermark und aus Kärnten vertreten. Insgesamt wurden 22 Personen interviewt, davon 13 Teilnehmer:innen, vier Sozialarbeiter:innen, ein:e Arbeitsanleiter:in, ein:e Unternehmenskontaktler:in und drei Geschäftsführende. Insbesondere für Transitmitarbeiter:innen war die Teilnahme an den Interviews freiwillig, insofern muss davon ausgegangen

⁴Siehe dazu die Richtlinien des AMS, abrufbar unter <https://arbeitplus.at/ams-richtlinien/> (abgerufen am 4.10.2021)

werden, dass sich vorwiegend solche Personen gemeldet haben, die der Mitarbeit im Sozialen Unternehmen ohnehin positiv gegenüber stehen.

Struktur	Bundesland	Tätigkeitsbereich	Zielgruppe	Anzahl der Interviewpartner:innen
GBP	NÖ	Gärtnerei & Grünraum	Frauen	4
SÖB	NÖ	Handwerk, Bauwirtschaft	LZBL	3
SÖB	Stmk	Fahrradreparatur	LZBL	4
SÖB	Wien	Soziale Dienste	Frauen	3
Andere (EB Förderung)	Wien	Druck & Verpackung	Menschen mit Suchterkrankung	3
GBP	Kärnten	EDV & Upcycling	Ältere LZBL & Jugendliche	3
SÖB	NÖ	Gärtnerei & Grünraum	LZBL	2

Die teilnehmenden Sozialen Unternehmen waren in ihrer Struktur sehr unterschiedlich: Sozialökonomische Betriebe (SÖB) haben Vorgaben bezüglich ihrer Eigenerwirtschaftungsquote, die Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) nicht haben. Das macht sie wirtschaftlich unabhängiger, gleichzeitig sind sie aber stärker darauf angewiesen, nicht allzu arbeitsmarktfremde Personen zugewiesen zu bekommen und können ein geringeres Augenmerk auf die Begleitung legen. In manchen Unternehmen war die Möglichkeit für Arbeitstrainings bzw. Vorbereitungsmaßnahmen gegeben, d.h. die Teilnehmer:innen konnten drei Monate vor Antritt des Transitarbeitsverhältnisses bereits stundenweise mitarbeiten. Nur in zwei Fällen war die Tätigkeit im Sozialen Unternehmen für einen längeren Zeitraum möglich: Im Bereich der Suchthilfe besteht ein Stufenmodell, das die Zielgruppe schrittweise wieder an Erwerbstätigkeit heranführt und mittels Eingliederungsbeihilfe gefördert ist; ein Soziales Unternehmen bietet Pensionstransitstellen, also Arbeitsplätze für langzeitbeschäftigungslose Menschen kurz vor Erreichen des Pensionsalters. Ihnen wird so eine Überbrückung bis zum Pensionsantritt geboten.

Trotz bzw. gerade aufgrund dieser Unterschiede bieten die Interviews und Betriebsbesuche spannende Einblicke in den Alltag der Sozialen Unternehmen, den Wert dieses Instruments für Teilnehmer:innen und die Bedeutung von Erwerbsarbeit an sich.

6. Was bedeutet „Gute Arbeit“?

Alle Gesprächspartner:innen wurden am Ende des Interviews gebeten, in wenigen Sätzen zu sagen, was „Gute Arbeit“ für sie ausmacht. Die weiteren Themenbereiche, die in den Interviews erfragt wurden, fokussierten bei den Teilnehmer:innen auf deren Erfahrungen und den Wert der Arbeit in Sozialen Unternehmen für sie und ihre Zukunft am Erwerbsarbeitsmarkt, bei den Interviews mit Schlüsselkräften (Sozialarbeiter:innen, Arbeitsanleiter:innen, Geschäftsführenden) lag der Schwerpunkt auf Bedürfnissen und Problemlagen der Zielgruppen sowie Arbeitsweise und Organisationsphilosophie.

a. Wertschätzung, Freiraum, Perspektiven: Die Teilnehmer:innenperspektive auf Arbeit in den Sozialen Unternehmen

Die interviewten Teilnehmer:innen kamen aus unterschiedlichen Regionen, hatten unterschiedliche (erwerbs-)biographische Hintergründe und waren in unterschiedlichen Bereichen tätig. Trotzdem lassen sich auf Basis der Gespräche in Hinblick auf die Bedeutung der Erwerbsarbeit in den Sozialen Unternehmen einige Gemeinsamkeiten und überschneidende Themen finden.

„Raum zum Durchschnaufen“

Der Mitarbeit im Sozialen Unternehmen ist meist eine längere Periode der Instabilität und Unsicherheit vorangegangen: Der Verlust des Arbeitsplatzes oder eine lang andauernde, frustrierende Suche nach einer Lehrstelle oder einem neuen Job, macht die Lösung von anderen, bereits bestehenden Problemlagen wie gesundheitlichen Beschwerden, Suchterkrankungen oder eine prekäre Wohnsituation, fast unmöglich. Für viele der Teilnehmer:innen bietet die Arbeit im Sozialen Unternehmen daher einen Ort, zumindest für einen kurzen Zeitraum zur Ruhe zu kommen. Die Erwerbsarbeit, der Austausch mit den Kolleg:innen und vor allem das sozialarbeiterische Angebot wirken hier unterstützend und stabilisierend.

(Tages-)Struktur

Eine daran anknüpfende Komponente ist die Struktur, die tägliche Erwerbsarbeit gibt. Bereits Marie Jahoda nannte Erwerbsarbeit ein charakteristisches Zeiterlebnis (zitiert nach Hubmann & Hofmann, 2019). Das Wissen, jeden Tag zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort sein zu müssen, beschreiben viele der interviewten Teilnehmer:innen als Halt gebend. Allerdings zeigen sich hier deutliche Unterschiede in Hinblick auf soziodemographische Merkmale: Insbesondere für Menschen mit Suchterkrankung kann der Wert einer solchen Tagesstruktur gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Auch für junge Menschen, die noch nicht Fuß gefasst haben im Erwerbsleben, spielt die Struktur eine wichtige Rolle. Für einen der Interviewees, ein junger Mann aus dem ländlichen Raum, war es seit dem Schulabschluss das erste Mal überhaupt, dass er über einen längeren Zeitraum in einer vorgegebenen Tagesstruktur war. Er beschrieb das als zu Beginn herausfordernd, aber insgesamt positiv.

Weiter-denken und Orientierung

Teil des Angebots der Sozialen Unternehmen ist Unterstützung bei Bewerbungen, Berufsorientierung und dem Ausloten von neuen Möglichkeiten. Für fast alle Interviewees war dieses Angebot ein zentraler Mehrwert ihrer Mitarbeit im Sozialen Unternehmen. Manche wurden intensiv bei Bewerbungen, Lehrstellensuche oder Vorbereitung auf Aufnahmeprüfungen unterstützt. Bei anderen stand Berufsorientierung und das Aufzeigen neuer Perspektiven im Vordergrund. Einige Teilnehmer:innen fanden dadurch Ausbildungswege und Berufsbilder, die nichts mit ihren vorherigen Erwerbsbiographien zu tun hatten. In manchen Fällen waren das Tätigkeitsbereiche, in denen sie im Sozialen Unternehmen erstmals tätig waren, wie im Fall von Baugewerbe, Tischlerei oder Besuchsdiensten/Heimhilfe. Häufiger war es allerdings, dass die Teilnehmer:innen sich in neue Bereiche auch abseits der Tätigkeit in den Sozialen Unternehmen orientierten. Die Gründe dafür sind vielfältig: Der ursprünglich gelernte Beruf kann aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr ausgeübt werden oder aber der Tätigkeitsbereich im Sozialen Unternehmen ist zu sehr eine Nische, als dass genügend passende Jobs am ersten Arbeitsmarkt vorhanden wären. Das gilt bspw. insbesondere für Grünraumbewirtschaftung und Gärtnereien. Umso wichtiger ist also die gezielte Unterstützung der Teilnehmer:innen bei der Suche nach Möglichkeiten und neuen Perspektiven.

Neue Fähigkeiten und Wissen

Unabhängig davon, ob die im Sozialen Unternehmen erworbenen inhaltlichen Kenntnisse auch in möglichen Folgeanstellungen angewendet werden können, werden diese von den Teilnehmer:innen als sehr bereichernd beschrieben. Für manche war es das erste „Hineinschnuppern“ in einen bestimmten Tätigkeitsbereich, mit dem sie sich zu vor noch nie beschäftigt hatten; für andere dagegen ein Vertiefen bereits bestehender privater Interessen, wie etwa im Fall eines Teilnehmers in einer Fahrradwerkstätte. Gleichzeitig betonen die Interviewees, dass sie sich zahlreiche wesentliche Fähigkeiten und neue Kenntnisse aneignen können, die wichtig für den (Berufs)Alltag sind, aber nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem konkreten Tätigkeitsbereich stehen, beispielsweise EDV-Kenntnisse oder auch die Arbeit in einem häufig wechselnden Team. Zentral dabei ist, dass es genügend Zeit gibt, um alles Notwendige zu lernen. Die Erwartungshaltung gegenüber den Teilnehmer:innen ist ihren Bedürfnissen angepasst. *„Es ist nicht so wie in der freien Wirtschaft“*, meinte ein Interviewee in diesem Zusammenhang im positiven Sinne.

Selbstwirksamkeit und Erfolgserlebnisse

In unmittelbarem Zusammenhang mit dem Erwerb neuer Fähigkeiten stehen Selbstwirksamkeitserfahrungen der Teilnehmer:innen. Viele werden aufgrund ihrer herausfordernden Kontexte das erste Mal in sehr langer Zeit gelobt, bestätigt und dazu ermutigt, Neues auszuprobieren. Die Sozialen Unternehmen geben ihren Teilnehmer:innen neben einem Raum zum Ankommen auch einen Raum, um zu lernen und die Möglichkeit für Erfolgserlebnisse. Eine Teilnehmerin aus dem ländlichen Raum etwa berichtete von einer erfolgreichen Zusammenarbeit und davon, wie bestärkend das Gefühl war, dass *„etwas funktioniert, was du dir zuerst nur so ausgedacht hast.“* Mit solchen Erfolgserlebnissen einher geht auch ein höheres

Selbstwertgefühl, das sich über die Tätigkeit im Sozialen Unternehmen hinaus positiv auswirkt, beispielsweise für zukünftige Bewerbungsgespräche. *„Ich habe erst gemerkt, was ich eigentlich alles schon kann“*, meinte eine Teilnehmerin aus Wien. Ein stärkendes Umfeld und gute Begleitung können dazu beitragen, dass die Teilnehmer:innen wieder ihre eigenen Fähigkeiten und ihren Stellenwert in der und für die Gesellschaft erkennen – etwas, das ihnen in lange andauernder Arbeitslosigkeit verwehrt war.

Wertschätzung und gutes Arbeitsklima

Ausnahmslos alle Interviewees betonten das gute Arbeitsklima, die Wertschätzung und die Zusammenarbeit auf Augenhöhe in den jeweiligen Sozialen Unternehmen. *„Du bist einfach dabei“*, wie es eine von ihnen formulierte. Viele kontrastierten dieses Miteinander auch mit Erfahrungen, die sie bereits in der freien Wirtschaft oder bei Leihfirmen gemacht hatten. In manchen Sozialen Unternehmen entstanden auch während der kurzen Dauer der Teilnahme Freundschaften, manche ehemalige Teilnehmer:innen kamen sogar regelmäßig zu Besuch. Die Mitarbeiter:innen der Sozialen Unternehmen (Schlüsselkräfte) betonten ebenfalls, wie wichtig ein respektvoller Umgang und ein gutes Arbeitsklima des Betriebs sind: *„Das Betriebsklima muss positiv sein, weil die individuellen Kontexte sind ja durchaus heftig“*, formulierte es beispielsweise ein Arbeitsanleiter aus Graz.

Beinahe alle interviewten Teilnehmer:innen beantworteten die Abschlussfrage nach ihrer Definition von „guter Arbeit“ mit vielen der oben genannten Aspekte: gutes Arbeitsklima, sinnvolle Tätigkeit und angemessene Bezahlung (in dieser Reihenfolge).

b. Zwischen Anspruch und Zielvorgaben: Die Rolle der Sozialen Unternehmen in der Arbeitsmarktpolitik

Die Interviews mit Geschäftsführenden, Sozialarbeiter:innen und Arbeitsanleiter:innen zeigen eine starke Zielgruppenorientierung und einen hohen Anspruch an die eigene Arbeit. Es geht in allen Organisationen darum, etwas verändern zu wollen, ökologische Nachhaltigkeit zu leben, den Menschen aus der Zielgruppe neue Perspektiven zu ermöglichen und mit ihnen Probleme zu lösen und Hindernisse zu überwinden. Gleichzeitig betonen alle Interviewees, wie begrenzt die Zeit ist, die die Teilnehmer:innen in den Sozialen Unternehmen verbringen. Sechs Monate reichen meist nicht aus, um wirklich tiefergehende Lösungsansätze für die oft multiplen Problemlagen zu entwickeln.

Der Fokus der Unterstützung im Sozialen Unternehmen liegt klar auf der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Für andere Problemlagen leisten die Berater:innen häufig Schnittstellenarbeit wie etwa bei Schulden, drohendem Wohnungsverlust, familiäre Herausforderungen etc. Gleichzeitig gibt es viel Bewusstsein über die Dynamiken am ersten Arbeitsmarkt und darüber, wie leicht ihre Zielgruppen „unter die Räder“ geraten; insbesondere in Branchen mit niedrigem formalen Qualifikationserfordernis und damit einhergehenden schlechten Rahmenbedingungen. Das vorrangige Ziel der Arbeitsaufnahme wird oftmals als nicht sinnvoll

empfunden und „Erfolg“ kann auch durchwegs etwas anderes sein. Damit befinden sich die Sozialen Unternehmen häufig in einem Spannungsfeld zwischen den formalen Vorgaben des AMS und ihrem Anspruch, für die Zielgruppe etwas erreichen zu wollen.

7. Ein vorläufiges Fazit

Zusammenfassend zeigen sich die folgenden Erkenntnisse aus den Interviews mit allen Interviewpartner:innen (Schlüsselkräfte, Transitkräfte und Geschäftsführende) als besonders zentral:

- Transitarbeitsverhältnisse sind in den meisten Fällen zu kurz, um das Ziel Arbeitsmarktintegration ernsthaft und nachhaltig erreichen zu können; in den max. 6-12 Monaten kann aber Stabilisierungsarbeit in anderen Bereichen geleistet werden.
- Der Wert von Erwerbsarbeit ist neben eines fixen Einkommens in Hinblick auf Struktur, Wertschätzung, soziales Umfeld und Sinnhaftigkeit für die Teilnehmenden sehr hoch. Oft ist das Soziale Unternehmen der erste (Arbeits-)Ort, an dem sie einen wertschätzenden Umgang erleben, sich ausprobieren können und für ihre Tätigkeit Anerkennung erfahren. Die Mitarbeit im Sozialen Unternehmen bringt Ruhe und zumindest in einem Lebensbereich Stabilität. Das ist sehr wertvoll und eine wichtige Ausgangsbasis für alles Weitere.
- Die sozialarbeiterische Begleitung ist für die meisten Teilnehmer:innen zentral. In den meisten Fällen waren Beratungseinheiten ein optionales Angebot, das aber gerne in Anspruch genommen wurde. Die Schwerpunkte sind je nach individuellen Problemlagen und Bedürfnissen unterschiedlich und nicht immer steht Erwerbsarbeit im Mittelpunkt. Die Sozialarbeiter:innen unterstützen beim Priorisieren, beim Ausloten von Perspektiven am Arbeitsmarkt, bei der Ausbildungs- und Lehrstellensuche und bei Bewerbungsprozess. Oft muss aber zuerst bspw. die Kinderbetreuung geklärt, die Wohnsituation stabilisiert oder die finanzielle Lage abgesichert werden.
- Die konkrete Tätigkeit ist für die Teilnehmer:innen meist weniger wichtig, als überhaupt einer strukturierten Tätigkeit in einem Team nachzugehen. Interesse für eine mögliche Weiterbildung in einem gewissen Bereich, kann durch die Transitarbeitsverhältnisse geweckt werden, steht aber nicht im Vordergrund.
- Für die Teilnehmer:innen definiert sich „gute Arbeit“ vorwiegend über folgende Komponenten: Wertschätzender Umgang, gute Entlohnung und sinnvolle Tätigkeit. Vonseiten der Schlüsselarbeitskräfte, insbesondere der Sozialarbeiter:innen und Berater:innen, wurde die Frage mehr in die Richtung gedeutet, wie für die Klient:innen gute Arbeit geleistet werden kann. Insgesamt steht für alle besuchten Sozialen Unternehmen klar die Ermöglichung von wertvoller, sinnvoller und wertschätzender (Erwerbs)arbeit mit und für Menschen, die es am ersten Arbeitsmarkt schwer haben im Vordergrund.

Die begonnene Gesprächsreihe sollen auch in Zukunft fortgeführt werden, um Impulse für die anstehenden Debatten rund um die Zukunft von Erwerbsarbeit, Existenzsicherung und Krisenbewältigung aus der Praxis an Entscheidungsträger:innen weitergeben zu können.

Literaturverzeichnis

- AMS. (2021). *Arbeitsmarktdaten Online*. <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>
- arbeit plus. (2021). *Themenpapier Langzeitbeschäftigungslosigkeit*. https://arbeit-plus.at/wordpress/wp-content/uploads/2021/04/2021_4-arbeit-plus-Themenpapier-Langzeitbescha%CC%88ftigungslosigkeit.pdf
- Atzmüller, R. (2009). Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Dimensionen von Workfare in der österreichischen Sozialpolitik. *Kurswechsel*, 4, 24–34.
- bdv. (2012). *Lexikon: Experimentelle Arbeitsmarktpolitik*. <https://arbeitplus.at/lexikon/#experimentelle-arbeitsmarktpolitik>
- Denkfabrik. (2017). *Gib mir was, was ich wählen kann*. Sozialunternehmen Neue Arbeit.
- Gogola, G. (2020). Arbeitsplatzschaffende und personenbezogene Förderungen in Österreich und Deutschland—Ein Vergleich. *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. Working Paper Reihe der AK Wien.*, 202.
- Hammer, P. (2015). *Soziale Unternehmen im Spannungsfeld von aktivierender Arbeitsmarktpolitik und eigenem Selbstverständnis*. Armutskonferenz.
- Hausegger, T., & Krüse, T. (2019). *Evaluation der Aktion 20.000*. prospect.
- Hubmann, G., & Hofmann, J. (2019, November 5). Mit Marie Jahoda Entwicklungen in der Arbeitswelt analysieren. *A&W Blog*. <https://awblog.at/marie-jahoda-entwicklungen-arbeitswelt/>
- Lechner, F., Reiter, W., Wetzel, P., & Willsberger, B. (2016). *Endbericht zum Projekt: Die Beschäftigungseffekte der experimentellen Arbeitsmarktpolitik der 1980er und 1990er Jahre*. L&R Sozialforschung.
- Marie Jahoda, Paul Lazarsfeld, & Hans Zeisel. (1960). Die Arbeitslosen von Marental: Ein soziographischer Versuch mit e. Anh. Zur Geschichte d. Soziographie. In *Klassiker der Umfrageforschung*.
- Rauscher, O., Schober, C., & Burger, V. (2016). *Studie zum gesellschaftlichen Mehrwert der 27 sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich mittels einer SROI- Analyse*. WU Wien. https://epub.wu.ac.at/4855/1/NPOSE_Kompetenzzentrum_SROISIU_Endbericht_17022016.pdf
- Statistik Austria. (2021). *Arbeitslosenleistungen*. http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialeleistungen_auf_bundesebene/arbeitslosenleistungen/index.html
- Tamesberger, D. (2020). Neue Produktions- und Lebensweisen wagen. *WISO*, 1(20), 104–109.
- Theurl, S. (2018). Arbeitsmarktpolitik Reloaded: Hartz IV für Österreich. *Kurswechsel*, 3, 75–82.
- Weishaupt, J. T. (2019). Arbeitsmarktpolitik. In H. Obinger & M. G. Schmidt (Hrsg.), *Handbuch*

Sozialpolitik (S. 669–696). Springer VS.