

Arbeitslosigkeit und Weiterbildung

Welchen Nutzen und welche Lernerfahrungen ziehen Langzeitarbeitslose aus Beschäftigungsprojekten der Steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH?

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

einer Magistra der Philosophie

an der Karl-Franzens-Universität Graz
vorgelegt von

Mag. phil. Carina Ebli, Bakk. phil.

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften
Begutachterin MMag. Dr. Bachmann

Graz, 2013



Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Mag.^a phil. Carina Ebli, Bakk.^a phil.

Graz, April

Danksagung

Ich möchte diesen Platz nutzen, um mich nicht nur alleine für die Unterstützung bei dieser Masterarbeit zu bedanken. Meine gesamte Studienzeit kostete viel Zeit, Kraft und Energie. Zurückblickend gab es viele schöne, als auch manch kräfteaubende Momente, die ich mit meiner Ausbildungszeit in Verbindung setze. Diese Wege und Erfahrungen durfte ich mit vielen Menschen teilen.

Daher möchte ich mich in dieser Form bei Frau Ass.-Prof. Gerhild Bachmann für die Anregungen und die fachlich kompetente Unterstützung bedanken, die erforderlich war, um diese Arbeit zu finalisieren. Ich danke für die zur Verfügung gestellte Zeit und die äußerst zufriedenstellende Zusammenarbeit.

Des Weiteren möchte ich mich bei der Steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH für das Vertrauen und die Unterstützung bei der Durchführung der Evaluierung bedanken.

Den interviewten MitarbeiterInnen der Beschäftigungsprojekte der St:WUK danke ich für die zur Verfügung gestellte Zeit, die äußerst anregenden Gespräche, sowie die Disponibilität bei anfallenden Fragen. Auch den interviewten Transitarbeitskräften möchte ich für die Bereitschaft der Interviewteilnahme, die Ehrlichkeit und die Bereitwilligkeit über das sensible Thema der arbeitslosen Vergangenheit zu sprechen, danken.

Zuletzt möchte ich meinen Eltern, meiner Familie und guten FreundInnen ein großes Lob für die persönliche Unterstützung, vor allem in schwierigen Zeiten, aussprechen. Ich werde diese Bereitschaft in Ehren halten und nie vergessen.

Die Universität werde ich mit einem weinenden Auge verlassen und meiner Zukunft freudig entgegenblicken.

Zusammenfassung

Arbeit hat einen hohen Stellenwert in der österreichischen Gesellschaft. Gerade der politische Diskurs über die Arbeitslosenproblematik gibt Anlass, Arbeitslosigkeit auch unter dem Aspekt der Betroffenen selbst zu beleuchten. Die vorherrschende Globalisierung, sowie die zunehmend wachsende Technologisierung prophezeien einen Rückgang an Arbeitsplätzen, der sich auf das gesamtgesellschaftliche Menschenbild auswirken könnte. Arbeit könnte weniger werden und einen gesellschaftlichen Wandel provozieren. Die vorliegende Arbeit soll einerseits Aufschluss über die Befindlichkeiten in der Arbeitslosigkeit geben und herausarbeiten, dass viele erwerbslose Personen an den Folgen leiden. Andererseits soll geklärt werden, welcher Nutzen und welche Lernerfahrungen langzeitarbeitslose Personen in Beschäftigungsprojekten der Steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH daraus gezogen werden können.

Skizziert werden soll des Weiteren, inwieweit sich der Arbeitsmarkt in Zukunft entwickeln wird und welche Rolle dabei die Idee des Beschäftigungsprojektes spielen könnte.

Abstract

In the Austrian society work has high priority. Because of the political discourse the issue of unemployment should also be looked at from the point of view of the persons concerned. The prevailing globalization and the increasingly growing technologisation predict a decline in jobs which could affect the whole society. There may be less work and therefore a social change. The purpose of this issue is to work out the conditions in which unemployed persons are and to point out how people suffer when being unemployed. Secondly it is to be clarified what benefits and learning experiences can be drawn out of projects in the “Steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH” by long term unemployed persons. Furthermore we should outline how labor markets will develop in future and which role this employment project is supposed to be playing.

Einleitung

Gerade der aktuelle politische Diskurs über die steigende Arbeitslosenrate gibt Anlass, auch die Seite der Betroffenen widerzuspiegeln. Auf diese wird in der Literatur unzureichend eingegangen. Aus diesem Grund ist es mir persönlich ein besonderes Anliegen, die Literatur bzw. aktuelle Statistiken durch meine Arbeit zu ergänzen, so dass das Bild der Arbeitslosigkeit auch unter anderen Aspekten gesehen werden kann. Damit der Bezug zu meinem Schwerpunkt Weiterbildung nicht verloren geht, möchte ich die Arbeit besonders unter diesem Aspekt beleuchten.

Arbeit als wichtiges Instrument

Arbeit und Erwerbslosigkeit werden in der Gesellschaft als Begrifflichkeiten gleichgesetzt. Menschen sprechen über das Recht der Arbeit, wenn sie auf das Recht der Erwerbstätigkeit hinweisen wollen. Prinzipiell ist dabei das Recht auf eine Arbeitsstelle am Markt gemeint. Der Begriff „Arbeit“ bildet dabei streng genommen den Überbegriff, in dem unter anderem der Begriff „Erwerbstätigkeit“ inne hält (vgl. Jahoda 1983, S. 24), denn Arbeit umfasst viele Bereiche. Unter Erwerbstätigkeit im speziellen wird eine vertraglich geregelte Arbeit verstanden, für die eine Gegenleistung in Anspruch genommen wird (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2013, o.S.). Doch der Begriff „Erwerbstätigkeit“ in Zusammenhang mit Arbeit ist für die Gesellschaft von so großer Bedeutung, dass der Überbegriff „Arbeit“ dem der „Erwerbstätigkeit“ umgangssprachlich gleichgesetzt wurde.

Aus diesem Grund dient Arbeit immer häufiger der Selbstidentifizierung und Erweiterung des eigenen Selbstwerts. Der Status in der Gesellschaft vermag sich durch Arbeit zu definieren. Arbeit wird nicht mehr nur als Tätigkeit angesehen und trägt in der Gesellschaft durch diese Tatsache ein hohes Maß an Importanz.

Gleichsam macht es die Arbeitsproblematik in Österreich schwer, Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt zu knüpfen. Um dieser Problematik entgegenzutreten zu können, werden unterschiedliche Maßnahmen gesetzt. Eine dieser Maßnahmen bilden die

Beschäftigungsprojekte rund um die Steirische Wirtschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH.

Forschungsfragen

Die Fragestellung der Arbeit soll sich somit auf den Nutzen und die Lernerfahrungen von Beschäftigungsprogrammen für Langzeitarbeitslose beziehen. Langzeitarbeitslose Personen werden unter anderem auch als arbeitsmarkferne Personen bezeichnet. Es soll reflektiert werden, in wie weit sich die soziale Befindlichkeit und die Kompetenzen für den weiteren Arbeitsmarkt durch diese Projekte ändern. Dabei wird geklärt, wieso sich Betroffene an Beschäftigungsprojekten beteiligen und welchen Nutzen sie sich dadurch erhoffen. Weiterführend soll erhoben werden, ob der erhoffte Nutzen auch tatsächlich gewinnbringend ist. Dies wird anhand verfügbarer Projekte der St:WUK reflektiert. Die Projekte der St:WUK sind gerade deshalb interessant, weil Sie arbeitsmarktfernen Personen eine neue Chance bieten, einen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu finden. Bei diesen Projekten handelt es sich um gemeinnützige Beschäftigungsprojekte einerseits um gemeinnützige, sozialpädagogische Projekte, die sogleich auch aus dem Blickwinkel der wissenschaftlichen Disziplin Weiterbildung beleuchtet werden können.

Diese Arbeit fokussiert den gesellschaftlichen Nutzen, den die Projekte der St:WUK leisten. Die Ergebnisse werden aus der Reflexion der Interviews mit zehn Transitarbeitskräften, sowie drei Interviews mit MitarbeiterInnen der St:WUK abgeleitet. Die individuellen Lernerfahrungen, die Transitarbeitskräfte im Zeitraum der Beschäftigungsprojekte entwickeln und ausbauen konnten, werden anhand der Auswertung zusammengestellter Kompetenzfragebögen, zusammenfassend dargestellt.

Aufbau der Arbeit

Der erste Teil der Arbeit beschäftigt sich mit der Erkenntnis der umfassenden Literaturrecherche und soll die anschließende Evaluierung stützen.

Zu Beginn der Arbeit soll auf die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft eingegangen werden. Dabei soll skizziert werden, welchen geschichtlichen Hintergrund Arbeit ausweist und welche Veränderungen der Historik auf das flächendeckende Menschenbild Einfluss nehmen.

Das zweite Kapitel beinhaltet die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf das Individuum. Dabei wurden mögliche Auswirkungen und Begleiterscheinungen in drei Kategorien unterteilt. Diese beschränken sich auf psychische Auswirkungen, darunter fallen körperliche und persönliche Auswirkungen, sowie finanzielle Auswirkungen, bezogen auf jegliche körperliche und sachliche Gegenstände und soziale Auswirkungen, die Familie und das soziale Umfeld inkludieren.

Das dritte Kapitel diskutiert Arbeitslosigkeit unter dem wirtschaftlichen Aspekt. Dabei soll einerseits geklärt werden, warum Arbeitslosigkeit gleichzeitig auch die Ökonomie negativ beeinflusst und welche Mittel die Politik einsetzt, um Arbeitslosigkeit zu regulieren. Dabei stellt sich die Frage, inwieweit Weiterbildung die Arbeitslosenrate entkräften kann.

Kapitel vier beschreibt das Untersuchungsdesign. Beschrieben wird, welche Erhebungsmethoden verwendet wurden und wie die Auswertung von Statten ging. Eine Stichprobenbeschreibung klärt die Rahmenbedingungen.

Überleitend soll Kapitel fünf das Unternehmen der Steirischen Wirtschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH vorstellen. Dabei soll auf die Projekte, in denen die Evaluierung stattfand, detaillierter eingegangen werden.

Kapitel sechs fasst die Ergebnisse der Evaluierung zusammen. Eingegangen wird dabei auf die Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen, sowie die Haltung der Transitarbeitskräfte gegenüber der St:WUK. Besondere Wichtigkeit wird der Erarbeitung des Nutzens und der Lernerfahrungen zugeschrieben. Diese sollen durch die Analyse der Veränderungen durch die Projekte unterstrichen werden.

Zuletzt soll die Diskussion der Ergebnisse die Arbeit abrunden und die Wichtigkeit von Beschäftigungsprojekten präponderieren. Die Ausblicke beschäftigen sich dabei mit eigenen Gedanken, die sich im Rahmen der Arbeit entwickelten.

Inhaltsverzeichnis

1	Die Arbeitsgesellschaft	11
2	Arbeitslosigkeit unter individuellem Aspekt	18
2.1	Finanzielle Auswirkungen	20
2.2	Psychische Auswirkungen	21
2.3	Soziale Auswirkungen	24
2.4	Auswirkungen durch Langzeitarbeitslosigkeit	25
2.5	Das Dilemma der Arbeitslosigkeit	26
3	Arbeitslosigkeit als Problem der Wirtschaft und Politik	30
3.1	Arbeitslosigkeit als wirtschaftliches Problem	31
3.2	Der dritte Sektor - Ausweg aus dem Dilemma	34
3.3	Was sind Beschäftigungsprojekte?	37
3.4	Was bewirken Beschäftigungsprojekte?	37
4	Untersuchungsdesign	40
4.1	Erhebungsmethoden	40
4.1.1	Erhebungsinstrument für MitarbeiterInnen	41
4.1.2	Erhebungsinstrument für Transitarbeitskräfte	42
4.2	Stichprobe	47
4.3	Auswertung	48
5	Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH	50
5.1	Ein Unternehmen stellt sich vor	50
5.1.1	Leitbild	50
5.1.2	Organisation	51

5.1.3	Finanzierung	51
5.1.4	Ziele	52
5.1.5	Zielgruppe.....	52
5.2	Projektvorstellung.....	53
5.2.1	Projekt Kulturpark Hengist	54
5.2.2	Projekt MUSIS.....	55
6	Ergebnisse der Befragung	58
6.1	Die Arbeitslosigkeit	58
6.1.1	Der Weg zur Arbeitslosigkeit.....	58
6.1.2	Auswirkungen der Arbeitslosigkeit	61
6.2	Haltung der Transitarbeitskräfte gegenüber der St:WUK.....	63
6.2.1	Motivation zur Aufnahme einer Anstellung.....	63
6.2.2	Erwartungen an die Projekte	65
6.3	Projektalltag	67
6.3.1	Rahmenbedingungen	67
6.3.2	Betreuung.....	69
6.3.3	Arbeitsweise	70
6.4	Sinnhaftigkeit der Projekte	71
6.4.1	Nutzen der Projekte	71
6.4.2	Lernerfahrungen durch die Projekte.....	74
6.4.3	Veränderungen durch die Projekte.....	79
6.5	Zukunftsperspektiven	81
6.6	Zufriedenheit mit den Beschäftigungsprojekten	82
6.6.1	Zufriedenheit der Transitarbeitskräfte	83

6.6.2	Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge.....	83
7	Diskussion der Ergebnisse	87
7.1	Wichtige Schlüsselpunkte der Befragung	87
7.1.1	Bewerbungsphase	87
7.1.2	Partnerschaft und die Familie wirken sich positiv auf die Lebenssituation Arbeitsloser aus.....	88
7.1.3	Reflexionsprobleme bei niederschwelligen Transitarbeitskräften	89
7.1.4	Persönliche Betreuung punktet eher bei höherschwelligen Transitarbeitskräften	90
7.1.5	MitarbeiterInnen in einem Transitbeschäftigungsprojekt sind emotional beansprucht.....	90
7.2	Warum Beschäftigungsprojekte einen hohen Nutzen bringen	91
7.2.1	Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen	91
7.2.2	Grundstrukturen der Arbeit in Beschäftigungsprojekten	94
7.2.3	Die positive Auswirkung auf das individuelle Leben.....	95
7.2.4	Der finanzielle Aspekt des Staates	96
7.2.5	Der Mensch braucht Arbeit.....	98
8	Ausblicke.....	99
9	Literaturverzeichnis.....	102
10	Anhang.....	108

1 Die Arbeitsgesellschaft

Wenn man die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit näher beleuchten möchte, ist es nötig, auf ihre Entwicklung einzugehen. Erst durch die Bedeutung von Arbeit in der österreichischen Gesellschaft können auch Rückschlüsse auf die Situation Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser, gezogen werden.

Icking (1990) versucht die historische Entwicklung der Arbeitsformen zu skizzieren. Bereits im Mittelalter kamen Tauschgeschäfte zur Geltung. Güter wurden gegen Güter getauscht. Der Haushalt selbst galt als große Produktionsstätte, in der die Frau den häuslichen Bereich inne hatte, der Mann vor allem für die Produktion eigener Güter verantwortlich war. Die Arbeit der Frau war dabei sozial nicht weniger geschätzt, als die Arbeit des Mannes. Erst durch den Kapitalismus und den dadurch erschaffenen Markt in diesem Zusammenhang, wurde das Tauschgeschäft vor allem durch Geldflüsse geprägt (vgl. Icking 1990, S. 18f.). Während Arbeit zuvor als Last gesehen wurde, entwickelte sich durch dieses neue Zeitalter eine neue Gesellschaft. Arbeit wurde nun als wichtiges Gut für die Gesellschaft gesehen. Je höher man entlohnt wurde, umso wertvoller war der Beitrag für die Gesellschaft. Erwerbstätige arbeiteten viel und versuchten ihr Geld in ihre Kinder zu investieren, damit diese eines Tages ein schöneres Leben ermöglicht bekommen. Der Mensch begann die Erwerbstätigkeit als Lebensinhalt zu definieren (vgl. Anastasiadis 2004, S. 89f.). Doch der Beigeschmack des Kapitalismus führte zu erschwerten Arbeitsbedingungen, welche durch die Industrialisierung zugleich Arbeitslosigkeit förderten. Durch die Einführung der Sozialversicherung nach dem ersten Weltkrieg, wurde das Bild der Arbeitslosigkeit sichtbarer gemacht. Die Daten Erwerbstätiger konnten genauer erfasst werden (vgl. Rothschild 1990, S. 2):

„Die Konzentration auf Markt- und Tauschprozesse und deren Tendenz, via Nachfrage und Angebot zu ‚Gleichgewichten‘ zu gelangen, sowie die weitverbreitete Neigung, den Arbeitsmarkt als einen Markt wie jeden anderen zu betrachten, führten dazu, Arbeitslosigkeit hauptsächlich als eine vorübergehende Störung (...)“ (Rothschild 1990, S. 2) zu sehen.

Die Notlage der Arbeitslosen selbst, das soziale Problem, wurde wenig beleuchtet. Durch die Massenarbeitslosigkeit der Dreißigerjahre geschah ein Paradigmenwechsel (vgl. Rothschild 1990, S. 2). Anhand dieser Wirtschaftskrise wurde zum ersten Mal versucht, Arbeitslosigkeit unter dem wissenschaftlichen Aspekt zu analysieren. Eine der interessantesten Studien zu dieser Thematik stellt dabei die Marienthal-Studie aus dem Jahr 1931 dar (vgl. Jahoda 1975, o.S.). Die Wirtschaft des Landes war geschwächt, Massenarbeitslosigkeit wurde zu einem großen Thema. Die mikroökonomische Denkweise des Landes veränderte sich hin zu einer makroökonomischen Denkweise. Dem internationalen Markt wurde nun eine große Bedeutung zugeschrieben. Wörter wie das Bruttoinlandsprodukt etablierten sich. Nicht zuletzt kam auch die Frage nach der Beschäftigungspolitik auf. Erst wenn die Bevölkerung arbeitet und Produkte erzeugt, kann auch das Bruttoinlandsprodukt wachsen und sich so auch der Status des Landes erheben (vgl. Rothschild 1990, S. 2f.). Getauscht wurden dabei nicht nur Produkte, sondern auch Arbeitskräfte, sowie Spekulationen mit Geld selbst. Der soziale Status in der Gesellschaft wurde anfänglich durch die familiäre Herkunft definiert. Durch den Kapitalismus begannen diese Denkmuster in der Gesellschaft zu brechen. Ein sozial hoher Status in der Gesellschaft wird dann anerkannt, wenn das Individuum eine gewerbliche, betriebliche Arbeit verrichtet (vgl. Icking 1990, S. 18ff.).

„Das industriell-kapitalistische Wirtschaftssystem trennt nun auch die betriebliche, über den Markt gegen Einkommen getauschte, (...) auf Warenproduktion beschränkte Berufstätigkeit von der weiterhin lebensweltlich verankerten unbezahlten Dienstleistung im Haushalt (...)“ (Icking 1990, S. 21).

Ein wichtiger Faktor um die Wirtschaft ankurbeln zu können, liegt im Verdienst des Individuums. Je mehr die Bevölkerung arbeitet, umso mehr Geld verdient sie und umso mehr Investitionen pflegen diese. Diese Investitionen, der Konsum, fällt wiederum dem Land und ihrer Wirtschaft zu Gute. Aus diesem Grund kann angenommen werden, dass vor allem die Wirtschaft selbst hinter der neuen Definition des sozialen Status steckt. Dadurch wurde die Bevölkerung angeregt, betriebliche Arbeit zu vollrichten, um der Wirtschaft zu dienen.

Arbeiten im eigenen Haushalt können von der Wirtschaft nicht verwertet bzw. verkauft werden.

Durch das Wirtschaftswachstum in den sechziger Jahren wurde die Arbeitslosenquote rekordverdächtig zurück gedrängt. Der Bevölkerung, wie auch der Wirtschaft, ging es sehr gut. Dies änderte sich in den siebziger Jahren mit einem erneuten Problem der Arbeitslosigkeit. Durch diese Rezession wurde das Interesse der SozialwissenschaftlerInnen geweckt, professionelle Arbeitslosenforschung zu betreiben (vgl. Rothschild 1990, S. 4f.). Arbeitslosigkeit wurde ab diesem Zeitpunkt in unterschiedliche Kategorien unterteilt. Man versuchte das Problem genauer zu definieren und die Ursachen zu erkennen, um diesen entgegen wirken zu können. Bestimmt wurden Kategorien wie „(...) *unechte und echte, freiwillige und unfreiwillige, versteckte, natürliche Arbeitslosigkeit, regionale, technologische Arbeitslosigkeit (...)*“ (Rothschild 1990, S. 5). Auch heute noch wird versucht Arbeitslosigkeit mit Lustlosigkeit gleichzusetzen und restliche Kategorien auszublenden. Einige Erklärungsmodelle versuchen Arbeitslosigkeit mit der nicht vorhandenen Motivation der Arbeitslosen selbst zu erklären. Dabei wird argumentiert, dass Arbeitslose keine Lust und kein Engagement an den Tag legen, sich Arbeit zu suchen. Es wird versucht von dem Problem der nicht vorhandenen Arbeitsplätze abzulenken. Bekannt ist, dass besonders Frauen, ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund an Arbeitslosigkeit leiden (vgl. Breit 1984, S. 66f.). Durch Weiterbildungskonzepte wird versucht Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken. Während die Globalisierung, sowie Technologisierung den Wandel des Industriezeitalters prägten, befinden wir uns heute im Zeitalter der Informationsgesellschaft, welche sich durch computergesteuerte Maschinerien definieren lässt. Durch Weiterbildungsangebote der Regierung wird versucht jenen Arbeitslosen einen Einstieg in eine neue Berufswelt zu ermöglichen. Die Frage die sich dabei aufdrängt ist jedoch, in wie weit diese neue Tendenz als sinnvoll erachtet werden kann. Rifkin spricht sich für einen neuen Stellenmarkt in diesem Bereich aus, der jedoch nach Vollendung der Technologie im Computerzeitalter kontinuierlich an wiederholtem Abbau erfahren wird (vgl. Rifkin 2005, S. 15ff.).

Fest steht, dass die Entwicklung des Kapitalismus die Gesellschaft dazu bewogen hat, sich durch die Art der Anstellung einen höheren Status in der Gesellschaft erlauben zu können.

Der Mensch selbst tritt aus Sicht der Wirtschaft in den Hintergrund und wird von der Produktion abgelöst. Die Gesellschaft beginnt sich durch die materielle Lebenswelt zu definieren, informelle Arbeit, Arbeit im Haushalt oder auch Freiwilligenarbeit wird weniger attraktiv. Menschen die hohe Verdienste vorweisen, können sich Wohlstand leisten, der zu einem hohen sozialen Status und Ansehen in der Gesellschaft führt. Dies führt dazu, dass individuelle Bedürfnisse, Hobbies, Interessen des Individuums abnehmen bzw. ihnen in der Gesellschaft keine Aufmerksamkeit mehr zugesprochen wird. Auch Jahoda betont, dass die moderne Gesellschaft sich durch die Art und die Stellung der Erwerbstätigkeit zu definieren vermag (vgl. Jahoda 1983, S. 51). Im Leben eines Menschen gibt es zwei Bereiche, „(...) *den Bereich der Arbeit, der Notdurft, der Plackerei und den Bereich des Vergnügens, der Freizeit, des Konsums. Die eine Sphäre ist gekennzeichnet durch Zwang, Disziplin, Ordnung: die andere durch Freiheit und Individualität.*“ (Strümpel 1985, S. 8).

Überspitzt formuliert bedeutet dies, dass der Mensch sich vorrangig durch Arbeit definiert und Arbeit das Individuum in der Gesellschaft platziert. Automatisch tritt der Zwang von dem Strümpel spricht, in den Vordergrund. Das Individuum und dessen Selbstverwirklichung bleiben liegen, da diese in der Gesellschaft weniger brauchbar erscheint. Vielmehr wurde die Arbeit als Teil der Selbstverwirklichung im Leben eines Menschen gesehen. Arbeit wird als Lebensinhalt gesehen (vgl. Anastasiadis 2004, S. 89). Wenn Arbeit auch anfangs als bürgerliche Nachbarschaftshilfe gesehen wurde, werden diese Traditionen heute neu abgegrenzt. Arbeit dient heute dem Status und dem Stellenwert in der Gesellschaft (vgl. Anastasiadis 2004, S. 39). Klar ist jedoch, dass der derzeitige Arbeitsmarkt zu wenige Arbeitsplätze aufweist, weshalb automatisch Arbeitslosigkeit entstehen muss (vgl. Anastasiadis 2004, S. 96). Dabei wird von einer steigenden Tendenz gesprochen, die sich zurzeit vorrangig noch in der Metall- und Elektrobranche erkenntlich macht (vgl. Gerner 2013, S. 78). Dass dabei vor allem bildungsferne Personen, sowie MigrantInnen oder gar Frauen eher betroffen sind, soll nicht vorenthalten werden.

Jedoch ist zugleich anzumerken, dass die Produktivität der Wirtschaft dagegen im Vergleich zu den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts um das Dreifache gestiegen ist. Der menschliche Kräfteaufwand wird durch neue Technologien ersetzt. Die Erwerbstätigkeit wird eingeschränkt, da neue Technologien menschliches Handeln unnötig gestalten (vgl. Galuske

2008, S. 117). Aus diesem Grund stehen wir in der Zukunft vor noch größeren Problemen, die eine Neuorientierung fordern werden (vgl. Rifkin 2005, S. 26).

Icking (1990) versuchte unterschiedliche Zukunftsperspektiven einzugehen, wobei eine davon genauer beleuchtet werden soll. Die Perspektive der ökologischen Sozialreform stammt von Opielka aus dem Jahre 1985. Durch diese Perspektive könne sich die gesamte Arbeitsstruktur ändern. BürgerInnen würden ein Einkommen beziehen, das in ausreichender Höhe für einen sozialen Wohlstand bemessen wird, unabhängig davon, ob diese erwerbstätig seien oder nicht. Jede/-r BürgerIn hätte die Möglichkeit darüber hinaus einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (vgl. Icking 1990, S. 42f.). Diese Idee wäre in Erwägung zu ziehen, hätte sie nicht einige Tücken. Klar ist, dass dadurch die Freiheit und die Individualität, wie sie Strümpel nennt, neu aufleben könne und das Individuum mehr Zeit hätte, sich selbst frei von allen Zwängen zu verwirklichen. Auswirkungen hätte dies jedoch auf das Wirtschaftswachstum und die kapitalistisch orientierte Produktion. Auch der Konsum würde höchst wahrscheinlich darunter leiden. Da die Bevölkerung in diesem Szenario finanziell besser ausgestattet ist, würden auch die Kosten für Produkte steigen, weshalb sich im Endeffekt wiederum die gleiche Ausgangsposition wie heute abzeichnet. Auch Mitter sieht in dieser Idee einige Kritikpunkte. Er befürchtet dadurch eine Spaltung der Gesellschaft in das arbeitende und nicht arbeitende Volk (vgl. Mitter 2007, S. 9).

Rifkin sieht die Lösung des Problems in einer ähnlichen Richtung. Einerseits plädiert Rifkin für eine Minimierung des Wochenstundenausmaßes in Verbindung mit gleichbleibender Bezahlung. Dadurch könnten einerseits mehr Jobs geschaffen werden und auch die Freizeitmöglichkeiten der Bevölkerung erhöht werden. Dies würde auch der Wirtschaft zugutekommen, da in der Freizeit vermehrt konsumiert wird. Frankreich setzte dieses Konzept bereits in die Tat um. Auch die Investition in den Dritten Sektor, den Nonprofit Sektor, sieht er als erforderliche Maßnahme. Da Menschen durch Maschinen und Computer ersetzt werden und daraus resultierend die Talfahrt des Stellenmarktes unaufhaltsam sinkt, wäre ein soziales System, in dem Arbeit verrichtet werden kann (vgl. Rifkin 2005, S. 31ff.).

Anastasiadis verweist hier auf eine tendenzielle Entwicklung in Richtung „Tätigkeitsgesellschaft“ (vgl. Anastasiadis 2004, S. 93). Dabei sollen sich ArbeiterInnen nicht mehr durch die Erwerbstätigkeit definieren und sie als Teil des Lebensinhaltes sehen (vgl.

Anastasiadis 2004, S.97). „Wir müssen lernen die Arbeit mit anderen Augen zu beobachten – nicht mehr als das was man hat, sondern als das was wir tun“ (Gotz 2000, S. 15 zit. n. Anastasiadis 2004, S. 103). Es scheint jedoch, dass die Gesellschaft trotz der Tatsache zu wenig vorhandener Arbeitsplätze, an der Selbstverwirklichung durch Arbeit festhält. Um diese Perspektive auch in die Realität umsetzen zu können, benötigt es die Sensibilisierung der Wirtschaft und ihren VertreterInnen.

Die Frage die sich durch solche Perspektiven bzw. Lösungsansätze automatisch in den Vordergrund drängt ist, ob der Mensch nicht eher dazu tendiert, einer Anstellung nachzugehen und sich dabei auch automatisch versucht nach dieser zu definieren. Immerhin füllt die Erwerbstätigkeit einen entsprechend breiten Rahmen des täglichen Lebens. Auch die Bedingungen einer funktionierenden Gesellschaft beruhen auf einer bedingten Arbeitsteilung. Da der Mensch ohne Zweifel ein Gesellschaftstier darstellt, ist diese Arbeitsteilung ein erforderliches Gut, um zur Funktion des Alltags beizutragen. Dadurch schöpft der Mensch Anerkennung und Wertschätzung, die er für die Bewältigung des Alltags, das Selbstwertgefühl, dringend benötigt. Durch diesen Schluss ist Arbeit bzw. Erwerbstätigkeit ein unabdingbares Gut, das ein Miteinander ermöglicht. Jahoda beschreibt die Erwerbstätigkeit als ein wichtiges Mittel,

„durch das die große Mehrheit der Menschen ihren Lebensunterhalt verdient; und zum anderen zwingt sie, als ein unbeabsichtigtes Nebenprodukt ihrer Organisationsform, denjenigen, die daran beteiligt sind, bestimmte Kategorien der Erfahrung auf. Nämlich: Sie gibt dem wach erlebten Tag eine Zeitstruktur; sie erweitert die Bandbreite der sozialen Beziehungen über die oft stark emotional besetzten Beziehungen zur Familie und zur unmittelbaren Nachbarschaft hinaus; mittels Arbeitsteilung demonstriert sie, daß [sic!] die Ziele und Leistungen eines Kollektivs diejenigen des Individuums transzendieren, sie weist einen sozialen Status zu und klärt die persönliche Identität; sie verlangt eine regelmäßige Aktivität“ (Jahoda 1983, S. 136).

Mit den Worten von Wacker bedeutet dies zusammengefasst: „Seine Arbeitswilligkeit zu bekennen, ist das Eintrittsbillett [sic!] in die bürgerliche Gesellschaft“ (Wacker 1983, S. 87).

Zusammengefasst komme ich zu dem Schluss, dass Erwerbstätigkeit, so wie sie die Gesellschaft auch im 20. Jahrhundert zu definieren vermag, unumgänglich ist, um auch in der Gemeinschaft anerkannt zu werden und ein sinnvolles Leben gestalten zu können. Das Problem liegt jedoch im Rückgang der Arbeitsplätze an sich, sowie der dadurch resultierenden Not der Betroffenen. Da durch die Technologisierung weniger Arbeitsplätze benötigt werden, wird auch die Arbeitslosenrate tendenziell ansteigen. Auswege sind zukünftig nicht sichtbar, außer es werden neue Wege beschritten, die ein gesellschaftliches Umdenken erzeugen und Arbeit nicht als Lebensinhalt deklarieren. Durch die Arbeitslosigkeit wird auch die Armut größer, was nicht gleichzeitig bedeuten soll, dass die gesamte Gesellschaft von Armut betroffen sein wird. Die Umverteilung gestaltet sich kapitalistisch. Dabei werden Reiche immer reicher und die Unterschicht, verbunden mit dem Beigeschmack der Armut, immer größer (vgl. Galuske 2008, S.123f.).

Gezeigt wurde, dass das Thema Arbeitslosigkeit auch in Zukunft in der österreichischen Politik präsent sein wird. Es wurde geklärt, warum Arbeit für die Gesellschaft wichtig ist und welchen Stellenwert diese vertritt. Welche individuellen, sowie mitunter wirtschaftliche Folgen und Probleme Arbeitslosigkeit mit sich bringen, soll im Rahmen der nächsten Kapitel präzisiert werden.

2 Arbeitslosigkeit unter individuellem Aspekt

Arbeitslosigkeit wird in dieser Arbeit unter dem individuellen, sowie dem wirtschaftlichen Faktor (siehe Kapitel 3) diskutiert. Auch das Individuum selbst leidet an den Folgen. Denn:

„Arbeit ist die Grundlage für materielle und soziale Absicherung, sie ist maßgeblich für die Stellung in der sozialen Hierarchie, sie strukturiert den Alltag wie die Biographie, ist wesentlicher Anknüpfungspunkt für das eigene Selbstbewusstsein und das Empfinden, in der Gesellschaft gebraucht zu werden und wirksam zu sein“ (Galuske 2008, S. 115).

Vor allem die Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre wurde zum ersten Mal in der Geschichte als Anlass genommen die Folgen der Arbeitslosigkeit auf individueller Ebene wissenschaftlich zu thematisieren. Bei diesen Untersuchungen wurde auf die in Armut lebende Bevölkerung Rücksicht genommen. Durch das weit verbreitete Thema der Armut in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts wurde jedoch festgestellt, dass die meisten Familien, die unter Armut litten sehr wohl einer Beschäftigung nachgingen. Das Problem lag in der schlechten Bezahlung. Erwerbslose Personen hingegen fielen fast zur Gänze durch das System. Haushalte konnten nicht einmal den Bedarf an finanziellen Mittel aufbringen, um Miete, Betriebskosten, Kleidung und ausreichend Nahrung zu beschaffen (vgl. Jahoda 1983, S. 35f.). In der bekannten Studie um Marienthal kristallisierte sich des Weiteren heraus, dass auch wenn den Haushalten zusätzliche Gelder zur freien Verfügung standen, ein kleiner Teil des Geldes für Luxusartikel ausgegeben wurde. So pflanzten Frauen in ihren Gärten nicht nur Gemüse, sondern auch Blumen, um sich daran erfreuen zu können (vgl. Jahoda 1983, S. 42). Hier kann auch der Wunsch nach Selbstverwirklichung abgeleitet werden. Ein kleiner Teil des zur Verfügung stehenden Geldes eines Haushaltes dient auch der Selbstverwirklichung, um den Sinn des Lebens nachvollziehbarer zu gestalten.

Es soll festgehalten werden, dass Erwerbslosigkeit bereits in den 30er Jahren das Individuum in seinem Selbst einschränkte. Dabei handelte es sich nicht allein um den Verlust einer Beschäftigung im Alltag (vgl. Jahoda 1983, S. 43). Jahoda hält sechs Phasen der

Erwerbslosigkeit fest, die in der Marienthal-Studie durch eine Analyse mehrerer Lebensbiographien festgehalten wurden:

„Die erste Reaktion ist Furcht und Verzweiflung; darauf folgt Benommenheit und Apathie, welche allmählich durch eine gewisse Anpassung und durch Anstrengung ersetzt werden, wieder eine Stellung zu finden. Wenn die Vergeblichkeit solcher Bemühungen offensichtlich wird, läßt [sic!] die Hoffnung nach. Darauf folgt eine vollständige Hoffnungslosigkeit, die sich allmählich entweder in Apathie oder in nüchternen Realismus verwandelt“ (Zwadski und Lazarsfeld 1953 zit. n. Jahoda 1983, S. 44f.)

Um diesen Phasen entgegenwirken zu können, soll an dieser Stelle dem Umgang mit Arbeitslosigkeit Platz eingeräumt werden. Der Umgang mit Arbeitslosigkeit hängt laut Kieselbach (1996) prinzipaliter zusammen mit *„finanziellen Einschränkungen“*, *„Arbeits- und Berufsorientierung“*, *„Alter“*, *„Geschlecht“*, *„Dauer der Arbeitslosigkeit“*, *„Qualifikationsniveau“*, *„Ursachenattribution und Kontrollerwartung“*, *„Persönliches Aktivitätsniveau“*, *„Soziale Unterstützung“*, *„Hilfesuchen und Verfügbarkeit von Hilfsangeboten“*, *„Höhe der Arbeitslosenrate“* und *„frühere Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Streßbelastbarkeit [sic!]“* (Kieselbach 1996, S. 199).

Die Anzahl der verfügbaren Variablen der Betroffenen wirkt sich automatisch auf die Auswirkungen in der Arbeitslosigkeit aus. Je mehr Variablen vorhanden sind, umso leichter ist die Wiedereinstellung in den beruflichen Alltag. Je weniger Variablen vorhanden sind bzw. je schlechter diese ausgeprägt sind, umso wahrscheinlicher ist das Verweilen in der Arbeitslosigkeit bis hin zur Langzeitarbeitslosigkeit. Die Langzeitarbeitslosigkeit wirkt sich stark auf die Ressourcen des Individuums aus. Auswirkungen der Arbeitslosigkeit sind vor allem psychische, persönliche und soziale Ressourcen, sowie auch finanzielle Mittel. In den nächsten Abschnitten soll genauer auf die einzelnen Auswirkungen eingegangen werden.

2.1 Finanzielle Auswirkungen

Der finanzielle Stressor entsteht für Arbeitslose dann, „(...) wenn der Arbeitslose zu wesentlichen Umstellungen und Einschränkungen aufgrund finanzieller Knappheit während der Arbeitslosigkeit genötigt wird.“ (Pelzmann 1989, S. 58). Durch den Rückgang finanzieller Mittel, die durch die Arbeitslosigkeit einhergehen, geben die Befragten an, dass auch der Lebensstandard sinkt. Wacker (1983) bezieht sich auf eine Studie des Institutes für angewandte Verbraucherforschung von 1969, bei der die befragten Arbeitslosen angaben, dass sie durch den Verlust der Beschäftigung finanzielle Einbußen erlebten. Dies äußerte sich im Konsum von Kleidung und Lebensmitteln. Auch Urlaubsreisen wurden kürzer geplant, Einbußen bei Freizeitaktivitäten wurden verzeichnet und teure Anschaffungen wurden auf spätere Zeit verschoben. Arbeitslose berichteten von Ratenzahlungen, die bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit vereinbart wurden und sich dadurch erhebliche Schwierigkeiten bei der Rückzahlung ergaben (vgl. Wacker 1983, S. 62f.). Pelzmann (1989) gliederte die finanziellen Ausgaben, bedingt durch Arbeitslosigkeit, in sieben Bereiche. Arbeitslose wurden gefragt, in welchen Bereichen diese durch die Arbeitslosigkeit einsparen würden. Für jeden Bereich gab es einen Punkt:

- 1) in billigere Wohnung wechseln
- 2) Auto verkaufen/abmelden
- 3) anfallende Reparaturen verschieben
- 4) Arztbesuche aufschieben
- 5) Urlaubsreisen auslassen oder kürzer planen
- 6) Einsparungen bei Ausgaben für die Familie
- 7) sonstige Ausgaben reduzieren

Im Durchschnitt wählen Arbeitslose dabei nur einen dieser sieben Lebensbereiche, nämlich den Urlaub (vgl. Pelzmann 1989, S. 58f.). „Urlaub [sei] ein Posten (...), bei dem man einen nennenswerten Beitrag einsparen könne und außerdem sei der Urlaub sowieso ein Luxus, wenn man arbeitslos ist.“ (Pelzmann 1989, S. 59). Wobei hier anzumerken ist, dass die

Untersuchung des Weiteren ans Licht brachte, dass vor allem Menschen im mittleren Alter (45-54jährige) Einsparungen in zwei Lebensbereichen vollziehen und im Vergleich dazu jüngere tendenziell keine Einsparungen in den sieben Lebensbereichen durchsetzen. Dies erklärt sich auch durch Verpflichtungen, die erst im Alter greifbar werden, wie Kreditrückzahlungen, sowie erhöhte Ausgaben für die Familie (vgl. Pelzmann 1989, S. 60ff.). Zu beachten wären hier auch die neuen Zahlungsmöglichkeiten, die in den letzten Jahren vermehrt an Popularität zugenommen haben. Arbeitslose versuchen ihren verlorenen Status in der Gesellschaft durch materielle Anschaffungen aufzuwiegen. Leasing und Ratenzahlungen haben an Attraktivität zugenommen. Bestellungen aus Katalogen, Zahlungen mit Kreditkarten bewerkstelligen, dass der eigentliche Kontostand unübersichtlicher wird. Am Schluss stehen Arbeitslose in mitten eines hohen Schuldenberges, der nicht mehr abbezahlt werden kann.

Wobei die Befragung von Pelzmann dieser Annahme widerspricht, da in der Analyse der Ergebnisse nur eine geringe Korrelation zwischen Arbeitsdauer und der Verschuldung besteht (vgl. Pelzmann 1989, S. 66). Erklärungsmuster könnten in der inzwischen vorangeschrittenen Zeit liegen.

2.2 Psychische Auswirkungen

Die Frage nach den Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf den Einzelnen unterliegt keiner Generalantwort. Auch Kieselbach (1996) kann in der Literatur keinen grundlegenden Automatismus finden:

„Zwischen relativ belastungsfreien Bewältigungsformen bei selbstgewählten beruflichen Übergängen und dramatischen Zuspitzungen oft als Folge einer Summierung alltäglicher Belastungen und eines daraus resultierenden Akzelerationsprinzips psychologischer Krisen finden sich vielfältige Formen, deren Ausprägung von einer Reihe von Moderatorvariablen mitbestimmt wird.“ (Kieselbach 1996, S. 188).

Der unmittelbare Verlust der Beschäftigung zeigt sich in individuellen Verhaltensmustern, reichend von überzogenem Optimismus, hin zu kompletter Frustration. Wacker (1983) erklärt diese Bandbreite durch unterschiedliche Vektoren. Vektoren sind seiner Ansicht nach das Alter, die aktuelle Belastbarkeit, die individuelle und soziale Lage, materielle Ressourcen, die Biografie und die Persönlichkeit des Einzelnen (vgl. Wacker 1983, S. 66). Ergänzend dazu sind auch der gesundheitliche Zustand des Individuums, sowie das Geschlecht Vektoren, die die psychischen Auswirkungen durch die Arbeitslosigkeit beeinflussen.

Zusammengefasst wirken sich persönliche, soziale, materielle Ressourcen, sowie das Alter, das Geschlecht und der Grad der Gesundheit auf die Psyche des Menschen aus. Weibliche Arbeitslose, denen weniger Ressourcen zur Verfügung stehen, die ein höheres Alter vorweisen und an gesundheitlichen Problemen leiden, sind schwerer vermittelbar, als junge Arbeitslose, die „noch formbar“ sind. Diese Tatsache steht in Korrelation mit den psychischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit.

Die Befragung von Pelzmann ergänzt den Inhalt dieser Annahme weiter: *„Je höher der Bildungsgrad (...) umso größer ist die Sorge um einen Arbeitsplatz und den damit verbundenen [Wechsel in die soziale Unterschicht]“* (Pelzmann 1989, S. 104). Diese Hypothese wurde durch die Analyse der Befragung verifiziert. Somit sind junge Arbeitslose mit einer hohen Ausbildung einerseits leichter zu vermitteln, leiden jedoch erhöht an psychischen Belastungen, da die Ungewissheit über die Zukunft zu erhöhtem Bedenken führt. Anzuführen wäre hier die Angst vor dem sozialen Abstieg. AbsolventInnen der Universität genießen meist einen höheren sozialen Status in der Gesellschaft. Durch die Arbeitslosigkeit wird dieser, wie bereits geschildert, vermindert. Dies sorgt vor allem bei AbsolventInnen der Universität für erhöhte psychische Belastungen (vgl. Pelzmann 1989, S. 106).

Durch den Verlust des Arbeitsplatzes verlieren Betroffene oft langfristig ihre Perspektive. Dies wirkt sich negativ auf die Gesundheit des Einzelnen aus (vgl. Kieselbach 1996, S. 189). Betroffene Personen leiden zunehmend an Depressionen, Schlafstörungen, Magenerkrankungen, sowie an Stress (vgl. Wacker 1983, S. 73).

Festzuhalten ist jedoch, dass die Betroffenen durch die Arbeitslosigkeit durchschnittlich weniger finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt bekommen. Der Gedanke der Sinnhaftigkeit

der geleisteten Arbeit schwindet und auch die Perspektivenlosigkeit führt zu geringerem Selbstwert (vgl. Kieselbach 1996, S. 188).

„Die nachgewiesenen psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit wie Depressivität, Ängstlichkeit, Schlaflosigkeit, Reizbarkeit, allgemeine Nervosität und Konzentrationsschwierigkeiten können, wenn die Arbeitslosigkeit längere Zeit andauert, auch eine Beeinträchtigung der körperlichen Gesundheit zur Folge haben“ (Kieselbach 1996, S. 188).

Die angeführten psychischen Folgen sind oft auf den Stress zurück zu führen, den die Arbeitslosigkeit mit sich bringt. Stress entsteht nicht nur durch Überforderung, sondern kann auch durch Unterforderung inszeniert werden. *„Langeweile, Mangel an Verantwortung und Unterforderung verflachen das Leben ebenso wie Überforderung und Überlastung“ (Pelzmann 1989, S. 73).* Ganz allgemein ermittelte Pelzmann unter anderem auch, dass vor allem Menschen, die durch einen Konkurs eines Betriebes ihre Arbeit verlieren an erhöhten psychischen Belastungen leiden (vgl. Pelzmann 1989, S. 90).

Festzuhalten ist, dass die zuvor genannten Faktoren einen wesentlichen Einfluss auf die Schwere der psychischen Folgen haben. Als wichtiger Einflussfaktor für psychische Belastungen gilt auch der Ablauf der Tagesstruktur. Pelzmann ermittelte hier einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Bildungsgrad der Arbeitslosen und der Strukturierung des Alltags. Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen strukturieren ihren Alltag eher als bildungsfernere Arbeitslose (vgl. Pelzmann 1989, S. 112). Dies könnte darauf zurück zu führen sein, dass Arbeitslose mit höherer Bildung eher versuchen, neue Bildungsabschlüsse während der Arbeitslosigkeit zu erlangen, um die Zeit weniger zu vergeuden. Diese greifen meist auf Gewohnheiten der „geistigen und körperlichen Beschäftigung“ zurück, die auch während des Studiums praktiziert wurden. Doch auch Arbeitslose mit Familien gehen einem geregelteren Alltag nach, da sie in ein soziales Netz eingebettet sind (vgl. Pelzmann 1989, S. 116).

2.3 Soziale Auswirkungen

Die Arbeitslosigkeit eines Familienmitglieds wirkt sich vor allem auf den Rest der Familie, „die Unschuldigen“, aus. Wacker (1983) betont hier vor allem die Stellung eines arbeitslosen Mannes in der Familie. Wenn der Familienvater seine Beschäftigung verliert, kommt es automatisch zu einer Umstrukturierung der Familie. Der Mann verliert den Status des Oberhauptes. Er ist nicht mehr länger der Erhalter der Familie. Auch die Autorität gegenüber den Kindern ist gefährdet (vgl. Wacker 1983, S. 76). Auf Grund dieser Hypothese kann abgeleitet werden, dass sich auch eine Wiedereinstellung des Beschäftigten bzw. der Beschäftigten am Arbeitsmarkt auf die Situation der Familie auswirkt.

Pelzmann ermittelte in ihrer Befragung, dass die Veränderungen im System Familie eher selten zustande kommen. Wenn Veränderungen im Familiensystem für Betroffene genannt wurden, dann zum größten Teil durchaus positive Veränderungen. Über die Hälfte der Befragten, die von positiven Veränderungen sprachen, nannten die zur Verfügung stehende Zeit als Faktor. Männer, die von negativen Veränderungen des Familiensystems sprachen, nannten vor allem die erhöhte Aggressionsbereitschaft als Grund für derartige Veränderungen. Durch die Arbeitslosigkeit würden diese negative Gedanken an der Familie auslassen (vgl. Pelzmann 1989, S. 131ff.). Negativer fällt hierbei die Befragung nach der Änderung in der Partnerschaft aus. Von 52 Personen, die von einer Änderung in der Partnerschaft sprechen, geben 20 Personen an, dass sich die Beziehung negativ verändert hat. Wobei an dieser Stelle anzumerken ist, dass in einer Stichprobe von 258 Personen, lediglich 20 eine negative Veränderung skizzieren (vgl. Pelzmann 1989, S. 139).

Auch die Frage nach der Veränderung des Freundeskreises wurde nur von 36 Personen als negative Veränderung bezeichnet (vgl. Pelzmann 1989, S. 142).

„Insgesamt weist dieses Ergebnis auf eine beachtliche Stabilität der Beziehung im Freundeskreis hin. Der Schluss liegt nahe, daß [sic!] der Freundeskreis durch die Arbeitslosigkeit nicht zerstört wird, sondern im Gegenteil, einen beachtlichen Schutzfaktor gegen Instabilität und Isolation bildet, der unabhängig von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit intakt und funktionsfähig bleibt.“ (Pelzmann 1989, S. 141).

2.4 Auswirkungen durch Langzeitarbeitslosigkeit

Desto länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto schlimmer wird die Perspektivenlosigkeit erlebt.

Dauerarbeitslose haben unterdessen weniger Chancen auf eine Wiedereinstellung im Arbeitsmarkt (vgl. Kieselbach 1996, S. 191). Hier handelt es sich um einen Kreislauf, den Betroffene nicht leicht durchbrechen können. Oft leiden dabei auch soziale Kontakte und der gesellschaftliche Status, da sich die österreichische Bevölkerung durch Arbeit und die Art der Tätigkeit, dies auch stark in Verbindung mit dem Gehalt, definiert (vgl. Rifkin 2005, S. 26). Ist man arbeitslos sinken der soziale Status und gleichzeitig auch die sozialen Kontakte. Dies wirkt sich negativ auf die Lebenszufriedenheit aus.

Diese Tatsache beschreibt Seemann (1959, 785ff.) als Entfremdung. Er teilt diese in fünf Kategorien:

1. Isolation

Zu erkennen ist ein deutlicher Rückgang sozialer Kontakte. Langzeitarbeitslose verlieren ihre Kontakte einerseits, durch den Verlust des Arbeitsplatzes und den Verlust der beruflichen Kontakte. Andererseits ziehen sich Langzeitarbeitslose durch die unangenehme Situation zurück und weichen auch den sozialen Kontakten ihrer Umgebung aus.

2. Normlosigkeit

Normlosigkeit tritt bei den Betroffenen oft auf, da sie ihre Zielorientierung oftmals verlieren. Durch zu wenig Feedback in Kursen der Arbeitsmärkte, sowie unzureichendes Feedback bei abgelehnten Bewerbungen entsteht Desorientierung und Ziellosigkeit. Arbeitslose können dadurch ihr Verhalten bzw. die Bewerbung unzureichend reflektieren und eventuelle Verbesserungsvorschläge einarbeiten.

3. Bedeutungslosigkeit

Arbeitslose fühlen sich oft weniger Wert als Beschäftigte. Sie haben weniger zu erzählen und verlieren den Glauben an die Sinnhaftigkeit ihres Lebens und ihrer Aufgaben. Arbeitslose fühlen sich überflüssig.

4. Machtlosigkeit

Die Abhängigkeit vom Sozialstaat, dem Arbeitsamt und anderen Sozialzentren ist bei Langzeitarbeitslosen oft stark ausgeprägt. Dadurch entsteht eine Art Machtlosigkeit und Chancenlosigkeiten, bei dem Wunsch der Durchsetzung eigener Interessen. Arbeitslose sollen sich dem System fügen und sich ihm nicht widersetzen.

5. Selbst-Entfremdung

Betroffene haben im Laufe des Lebens Wissen über Tätigkeiten, sowie Kompetenzen und Fähigkeiten angeeignet, die sie in ihrem Beruf ausüben konnten. Meist verwirklichten sich Betroffene dadurch selbst. Wenn diese Wertigkeiten, Normen, Kompetenzen und Fähigkeiten nicht weiter ausgeführt werden können und ihnen keine Bedeutung mehr zugesprochen wird, entsteht die Gefahr der Selbst-Entfremdung (Kieselbach 1996, S. 197ff.).

2.5 Das Dilemma der Arbeitslosigkeit

Nestmann geht von dem Konzept der lebensweltorientierten Ressourcenarbeit aus. Daraus kann abgeleitet werden, dass Ressourcen auch bei der Bewältigung der Arbeitslosigkeit erforderlich sind. Ressourcen werden bei Alltagsbewältigung, Planung und Realisierung der Lebensentwürfe, Bearbeitung und Überwindung beruflicher, persönlicher, sozialer und gesundheitlicher Anforderungen und Problemen benötigt. Sie sind überlebensnotwendig. Ressourcen dienen der Überwindung persönlicher Schwierigkeiten, versuchen diese bewältigbar zu gestalten und helfen, eine Krise ohne chronische Folgen zu überwinden.

Ressourcen können dabei psychologischer, sozialer, sowie auch materieller und finanzieller Natur sein (vgl. Nestmann 2008, S. 74ff.). Je weniger Ressourcen den betroffenen Personen zur Verfügung stehen, je häufiger leiden diese unter Stress. Dies operiert negativ auf das eigene Wohlbefinden. Hobfoll und Jackson formulierten dazu Thesen:

1. Menschen mit vielen Ressourcen sind weniger anfällig für Ressourcenverlust, da sich die Zahl der Ressourcen positiv auf den Selbstwert auswirkt.
2. Menschen mit wenigen Ressourcen sind anfälliger für den Verlust von Ressourcen und benötigen viel Zeit und Energie diese wieder zu gewinnen.

Dies wird anhand einer Gewinn- und Verlustspirale visualisiert. Wenn sich Personen in der Verlustspirale befinden, ist es schwerer sich wieder aus ihr zu befreien. Die Spirale drängt die Personen weiter nach unten. Es benötigt neue Ressourcenzugänge, die oft nur durch soziale Arbeit gewährleistet werden können. Die Gewinnspirale hingegen befördert betroffene Personen nach oben. Diese Personen verfügen über viele Ressourcen und leben risikoreicher, weshalb neue Ressourcen eher gewonnen werden können. Die sichere Basis ist hier gegeben (vgl. Hobfoll/ Jackson 1991, S. 113ff.). Für Arbeitslose ist es schwierig, die verlorene Ressource „Arbeit“ neu zu bestücken. Oft befinden sich diese Personen in einer Verlustspirale und es drohen weitere Ressourcen, wie die Partnerschaft, soziale Beziehungen oder auch Energieressourcen, verloren zu gehen.

Auch Pelzmann kommt zu dem Schluss, dass durch fehlende Ressourcen auf bereits bestehende zurückgegriffen wird. Arbeitslose versuchen sich in ihrer Situation im gewohnten Umfeld zu verwirklichen (vgl. Pelzmann 1989, S. 141). Im Rahmen der Befragung von Pelzmann sprachen nur 15 Personen von 300 ProbandInnen von einem Zusammenbruch jeglicher Ressourcen. Diese Einzelfälle sind jedoch zugleich mit Schicksalen verbunden, wie Alkoholsucht oder gesundheitlichen Problemen (vgl. Pelzmann 1989, S. 148f.). Des Weiteren ist festzuhalten, dass sich die negativen Veränderungen durch den Einflussfaktor Alter häufen. Mehrheitlich geben Männer an, dass sich die Arbeitslosigkeit negativ auf die sozialen Strukturen auswirkt (vgl. Pelzmann 1989, S. 152). Die Studie von Pelzmann besagt zusammengefasst, dass gerade die Familie, sowie der Freundeskreis einen Rückhalt bieten, der die psychischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit abschwächt. Jedoch wurden die individuellen Zeitabschnitte der Arbeitslosigkeit bei den Ergebnissen der Studie scheinbar

ausgeblendet. In den ersten Monaten werden Arbeitslose von ihren sozialen Strukturen unterstützt (vgl. Pelzmann 1989, S. 155). Dauert die Arbeitslosigkeit länger an, wird auch der soziale Rückhalt weniger (vgl. Kirchler 1993, S. 63).

Zusammengefasst lehne ich mich hiermit an die Theorie von Jahoda an. Wichtige Aspekte der Arbeitslosigkeit sind vor allem die fehlende Zeitstruktur, die in der Erwerbstätigkeit gegeben ist, das Gefühl der Nutzlosigkeit, sowie die Isolation aus dem sozialen Umfeld.

Bereits in der Schule werden Kinder in eine gewohnte Tagesstruktur eingegliedert, die es dem Menschen erlaubt, den Alltag nach gewissen Strukturen zu leben. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Halt und Notwendigkeit bilden wichtige Werte, die durch den Arbeitsalltag erlernt werden und für das gesellschaftliche Zusammenleben wichtig sind. Durch Erwerbslosigkeit werden diese Werte gefährdet (vgl. Jahoda 1983, S. 45).

„Ohne Beschäftigung ziehen sich die Tage unendlich lang hin; Langeweile und Zeitverschwendung werden zur Regel, besonders wenn erst einmal der Anfangsschock überwunden ist und die Suche nach Arbeit als aussichtslos aufgegeben wurde“ (Jahoda 1983, S. 46).

Die Auflösung der gewohnten Zeitstruktur steht in unmittelbarer Verbindung mit psychischer Belastung. Menschen verlieren den Halt und fühlen sich nutzlos.

Das Gefühl der Nutzlosigkeit sieht Jahoda als zweite dramatische Folge der Erwerbslosigkeit. Dabei leitet sich das Gefühl der Nutzlosigkeit vor allem durch die nicht vorhandene Wertschätzung für eine geleistete Arbeit für die Gesellschaft ab (vgl. Jahoda 1983, S. 48). Wertschätzung wird in erster Instanz durch die Familie entgegengebracht. Zweite Instanz bildet die Arbeit bzw. die Gemeinschaft. Erwerbslose produzieren kein greifbares Produkt für die Gesellschaft, die nach dem Prinzip der Arbeitsteilung funktioniert. Durch diese fehlende Wertschätzung entsteht das Gefühl der Nutzlosigkeit.

Daraus resultiert ein Schamgefühl, welches Betroffene dazu veranlasst, sich zu isolieren. Erwerbslose beginnen in den Alltag hinein zu leben, lassen sich treiben. Hobbies, denen zuvor nachgegangen wurde, werden vernachlässigt, meist sogar aufgegeben (vgl. Jahoda

1983, S. 49). Durch diese Isolation schwindet die Zahl der sozialen Kontakte, die im Berufsalltag erzwungen wird. Es entstehen Selbstzweifel, der Selbstwert leidet.

Diese Folgen in Zusammenhang mit den bereits beschriebenen zur Verfügung stehenden Ressourcen, bilden die individuelle Lage Langzeitarbeitsloser in Österreich. Es liegt in der Hand des Staates Österreichs das System so zu generieren, dass möglichst wenige von diesen Belastungen betroffen sind.

3 Arbeitslosigkeit als Problem der Wirtschaft und Politik

An dieser Stelle soll eine kurze Begriffserklärung den Weg für weitere Diskussionen ebnen. Nachdem sich Erwachsenenbildung in seiner Entwicklungsphase zunehmend vom eigentlichen Gedanken der Volksbildung entfremdet hat (vgl. Lenz 2005, o.S.), soll der Erwachsenenbildung mehr Platz für berufliche Neuorientierungen eingeräumt werden. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit der Begriff Erwachsenenbildung durch den der Weiterbildung ersetzt:

„Weiterbildung als Fortsetzung oder Wiederaufnahme früheren organisierten Lernens bildet mit vorschulischen und schulischen Lernprozessen ein zusammenhängendes Ganzes. Weiterbildung umfasst Fortbildung, Umschulung und Erwachsenenbildung. Sie ergänzt die herkömmlichen geschlossenen Bildungsgänge und setzt sie unter nachschulischen Bedingungen fort“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51 zit. n. Lenz 2005, S. 21).

Der Begriff Weiterbildung orientiert sich für mich in diesem Zusammenhang eher an beruflicher Weiterbildung, als an der Allgemeinbildung. Wie bereits in Kapitel 1 beschrieben, definieren sich die Menschen der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts vermehrt nach ihrem eigenen Anstellungsverhältnis, was durch den Begriff Weiterbildung in dieser Arbeit untermauert werden soll. Diese Begriffsklärung erscheint mir für die weitere Arbeit von großer Bedeutung.

Die Wirtschaft und die Politik suchen die Lösung der Arbeitslosigkeit im Bereich der Weiterbildung. Wirtschaftlich gesehen etablierte sich dadurch, neben dem ersten Sektor der Privatwirtschaft und dem zweiten Sektor der öffentlichen Hand, dem Staat, ein dritter Sektor, der die Idee zur Entwicklung von Beschäftigungsprojekten inne hält. Diese Zusammenhänge sollen im Folgenden näher beleuchtet werden.

3.1 Arbeitslosigkeit als wirtschaftliches Problem

Das Problem der Arbeitslosigkeit kann von mehreren Perspektiven betrachtet werden. Auf individueller Ebene spricht Kardinal Höffner insbesondere von einer doppelten Not. Einerseits verringert sich das Einkommen eines Arbeitslosen dramatisch. Das Arbeitslosengeld ist nur ein kleiner Anteil dessen, was ein geregeltes Gehalt in einem Betrieb bieten kann. Andererseits sind Arbeitslose nicht mehr beschäftigt. Durch die Leere im Alltag leidet das Selbstwertgefühl. Der Mensch fühlt sich wertlos und nicht beteiligt am Tun der Gesellschaft (vgl. Höffner 1984, S. 96f.). Auf die individuellen Probleme der Arbeitslosigkeit wurde bereits im Kapitel 2 ausführlich eingegangen. Jedoch ist auch die wirtschaftliche Ebene nicht auszublenden. Arbeitslosigkeit hat sich seit den 30er Jahren drastisch verbessert. Nicht zuletzt ist dies dem verbesserten Gesundheitssystem, sowie der Arbeitslosenversicherung zu verdanken. Auch eine Arbeitslosenquote wie sie in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts noch verzeichnet wurde, ist heute längst Vergangenheit. Jedoch ist die Arbeitslosigkeit auch im 21. Jahrhundert bedenklich hoch angesiedelt und ein permanentes Problem der Politik. Der Lebensstandard der Bevölkerung stieg in den letzten Jahrzehnten und färbte auch auf den Standard der Erwerbslosigkeit ab. Damit soll jedoch nicht behauptet werden, dass Erwerbslose finanziell nicht unter der Situation leiden. Lediglich die Rahmenbedingungen wurden verbessert. In Österreich verhungern Arbeitslose nicht mehr (vgl. Jahoda 1983, S. 64). Arbeitslosigkeit betrifft nicht nur das Individuum, sondern auch die Wirtschaft und katapultiert sich dadurch zu einem politischen Problem. *„Den Anstieg der Arbeitslosigkeit zu stoppen und sie Schritt für Schritt abzubauen, ist die wichtigste wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aufgabe, zugleich aber auch eines der schwierigsten Probleme in den vor uns liegenden Jahren (...)“* (Kohl 1984, S. 3). Diese Aussage aus dem Jahre 1984 wurde bereits vor 30 Jahren getätigt. Auch heute ist die Arbeitslosigkeit in Österreich ein großes Problem, dem es entgegenzuwirken gilt. Erst durch dieses Problemlager rückt auch das Feld der Weiterbildung in den Vordergrund. Durch Mindestsicherungen, Angebote der Weiterbildung und weitere Maßnahmen wird versucht dem Verlauf entgegenzuwirken. Im Vordergrund stehen die *„Aktivierung der Erwerbslosen, die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und ihre Mobilität im Zentrum arbeitspolitischer*

Maßnahmen“ (Dimmel 2008, S. 616). Es ist weniger das Ziel die Armut, die Arbeitslosigkeit mit sich bringt, zu regulieren (vgl. Dimmel 2008, S. 161). Der Staat versucht das Problem zu lösen indem er verschiedene Maßnahmen setzt. ArbeitnehmerInnenrechte werden abgebaut, die Flexibilisierung wird beworben. Öffentliche Dienste werden privatisiert und der Ökonomie untergeordnet. So können vermehrt Einsparungsmaßnahmen getroffen werden. Die Bevölkerung soll sich neu orientieren und kurzlebig denken. Die Eigeninitiative des Menschen wird gefordert. Jedes Individuum ist seines Glückes Schmied und hat die Möglichkeit sich seinen Status selbst zu verdienen (vgl. Galuske 2008, S. 119).

Die Politik versucht Lösungsansätze der Arbeitslosigkeit vor allem in der Weiterbildung zu finden. Dabei beruft sie sich auf Studien die belegen, dass gerade die bildungsfernere Gesellschaft an Arbeitslosigkeit leidet. Weiterbildung könnte dem entgegenreten. Flexibilität und der eigene Unternehmergeist, das Handeln als „Ich-AG“, stehen dabei an vorderster Front (vgl. Galuske 2008, S. 120). Wie bereits eingangs formuliert sieht Rifkin in der Geschichte der Arbeitslosenthematik einen Widerspruch. Die Arbeitsgesellschaft entwickelte sich durch das gemeinschaftliche Zusammenleben aus Tauschgeschäften heraus. Durch den zunehmenden Wandel, die Technologisierung, wurde die handwerkliche Begabung des Menschen durch Maschinen ersetzt. Menschen wurden nun dazu befähigt die Maschinen anzuleiten. Mit zunehmender Entwicklung wurden auch diese Tätigkeiten unnötig, weshalb immer mehr Arbeitsplätze verschwanden. Im neuen Zeitalter der Informationsgesellschaft wird diese Entwicklung ein zweites Mal gefährlich und zieht neue Züge mit sich. Dabei werden weitere Arbeitsplätze durch Computer ersetzt. Nur wenige Arbeitsplätze sind noch von Nöten, um den Computer anzuleiten. Die Produktivität hingegen steigt. Auch der Gewinn ragt in die Höhe, da sich der Verschleiß von Maschinen zwar prinzipiell teurer gestaltet, die Produktivität und gleichzeitig der Gewinn diesen jedoch bei weitem übersteigen. Daraus resultierend werden Arbeitsplätze zur Mangelware. Die Regierung fordert und fördert Weiterbildungsmaßnahmen, die der Bevölkerung neue Berufsmöglichkeiten bieten sollen. Es ist jedoch nur eine Frage der Zeit, bis auch diese Tätigkeiten von Maschinen ersetzt werden können. Rifkin sieht die Lösungstendenz in einer Minimierung der Wochenstunden, sowie in der Brennstoffzelltechnologie. Wobei auch bei der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen zur Entwicklung neuer Technologien Vorsicht

geboten sein soll. Denn auch diese Stellen werden nach der Etablierung der neuen Technologie schwinden. Diese Tendenzen lösen dabei in keinsten Weise das gesamte Ausmaß des Problems. Doch Weiterbildungsangebote grenzen an Absurdität bezüglich des Sachverhaltes (vgl. Rifkin 2008, S. 146ff.).

Icking (1990) nimmt diesbezüglich Stellung und zeigt Gefahren dieser Sichtweise auf:

„Das praktische und theoretische Problem für die Erwachsenenbildung beginnt dort, wo aufgrund des absoluten Defizits an Arbeitsplätzen die objektive Reintegrationschance ihre weitergebildeten Teilnehmer nicht mehr vorhanden sind und die Erwachsenenbildung bei weiteren eindimensionalen Festhalten an der Orientierung auf Arbeitsmarktforderungen Gefahr läuft, ihre Glaubwürdigkeit zu verlieren und in eine Legitimationskrise zu geraten“ (Icking 1990, S. 65f.).

Aus dieser Sicht heraus muss hinterfragt werden, ob überhaupt genügend Arbeitsplätze vorhanden sind, um die Arbeitslosigkeit zu verringern, bevor überhaupt über Weiterbildungsangebote diskutiert werden kann (vgl. Lenz 2005, o.S.). Auch Anastasiadis kommt zu dem Schluss, dass dem Arbeitsmarkt die Arbeitsplätze ausgehen und nicht alle Personen einen Arbeitsplatz finden können (vgl. Anastasiadis 2004, S. 96). Es steht außer Frage, dass Weiterbildungsangebote der beruflichen Weiterentwicklung dienen. Vor allem der Wandel der Technologisierung, die Ökonomisierung, sowie die Globalisierung zwingen das Individuum sich upzudaten, um auch mit der Zeit gehen zu können. Zu hinterfragen wäre eher wann die Sinnhaftigkeit einer Fortbildung oder gar Umschulung die TeilnehmerInnen bewegt. Weiterbildungsangebote werden vor allem von dem Bevölkerungsteil angenommen, der ohnehin bereits höhere Bildungsabschlüsse vorweisen kann (vgl. Lenz 2005, o.S.). Lenz's These wird auch von Johannson geteilt, der der Meinung ist, dass die betriebliche Weiterbildung eher Unterschiede schürt als Chancengleichheit zu schaffen. Dabei sieht er die Weiterbildung sogar als beeinflussenden Indikator, der die Arbeitslosigkeit eher ankurbelt als ihr entgegen zu wirken (vgl. Johannson 1982, S. 177). Jedoch gilt der Schluss, dass der Arbeitsmarkt zu wenig Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, weshalb die Sinnhaftigkeit vieler Weiterbildungsangebote für Arbeitslose in Frage gestellt werden muss.

Dadurch wird eher ein Konkurrenzkampf geschürt, eine der wenigen ausgeschriebenen Stellen ergattern zu können. Die Arbeitslosenrate selbst bleibt bestehen.

Weiterbildung ist ein sinnvolles Gut, das jedoch zunehmend an berufsbildender Quantität festhält. Die Aufgabe der Weiterbildung sollte es ferner sein, als Lösung der Arbeitsproblematik dem Staat zur Verfügung zu stehen. Weiterbildung sollte sich an alten Traditionen der Volksbildung bewähren und versuchen allgemeine Weiterbildung bzw. allgemeine Erwachsenenbildung zu betreiben. Soziale Kompetenzen müssen wieder an Wichtigkeit erlangen. Nicht um des Anstellungswillen, sondern um die Persönlichkeit zu stärken. In der beruflichen Weiterbildung kann und wird nicht die Lösung allen Übels begraben sein. Sie dient der Entwicklung und Findung des Menschen zur individuellen Freiheit. Arbeitslosigkeit per se kann nur durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze entkräftet werden. Aus diesem Grunde wurde versucht weitere Entwürfe zu gestalten, die Arbeitslosenrate durch andere Zugänge zu minimieren.

3.2 Der dritte Sektor - Ausweg aus dem Dilemma

Als zweiter Arbeitsmarkt wird der Arbeitsmarkt bezeichnet, der parallel zum eigentlichen ersten Arbeitsmarkt verläuft und als Reintegrationsmodell der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt dient. Diese Idee basiert auf dem dritten Sektor, dem Dienstleistungssektor, der neben dem ersten und dem zweiten Sektor besteht. Der erste Sektor bildet die gewinnorientierte Privatwirtschaft, während der zweite Sektor die öffentliche, vom Staat geleitete Wirtschaft inne trägt (vgl. Birkhölzer 2004, S. 12). Der vierte Sektor bildet ergänzend die Kriminalität (vgl. Rifkin 2008, S. 37).

Bereits in der ersten Hälfte der 80er Jahre im 20. Jahrhundert versuchte man dem Problem der Arbeitslosigkeit entgegen zu treten. Zu dieser Zeit wurde die steigende Tendenz der Arbeitslosigkeit ein großes Thema in Politik und Wirtschaft. Man versuchte neue Wege zu gehen und neue Überlegungen anzustellen, Arbeitslose nicht nur passiv durch Arbeitslosengeld zu unterstützen, sondern auch durch neue Maßnahmen Schritte zu setzen, Arbeitslosigkeit zu minimieren (vgl. Mitter 2007, S. 5). Durch die konstante Arbeitslosenrate, die sich im Laufe der letzten Jahrzehnte tendenziell weiter verstärkt, bleiben Änderungen

des Systems unerlässlich. Aus diesen Ideen entwickelte sich der zweite Arbeitsmarkt bzw. der dritte Sektor, wie er von Rifkin definiert wird (vgl. Rifkin 2008, S. 38f.).

Die ursprüngliche Definition des dritten Sektors, wie sie unter anderem auch von Anastasiadis (2004) beschrieben wird, definiert eine Fülle unterschiedlicher Organisationen, der nicht nur dem Bereich der Beschäftigungsprojekte unterliegt. Eine genauere Definition des dritten Sektors im Hinblick auf Beschäftigungsprojekte kann auch nicht durch die Reduktion auf NPO's konkretisiert werden, da der Bereich nicht nur gemeinnützige Ziele verfolgt bzw. nicht nur mit Organisationen zusammen zu arbeiten vermag, welche sich ausschließlich gemeinnützigen Interessen verpflichten (vgl. Anastasiadis 2004, S. 6). Es ist *„von einem Dritten System zu sprechen, welches sich von anderen Systemen nicht dadurch unterscheidet, welche Güter und Dienstleistungen erbracht werden“* (Birkhölzer 2000a, S. 81 zit. n. Anastasiadis 2004, S. 28). Zivilgesellschaftliche Güter, die im dritten Sektor erzeugt werden, stehen nicht unter kapitalistischen Zwängen, wie sie im ersten Sektor vorherrschen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass der dritte Sektor als Kontrast zur kapitalistischen Marktwirtschaft eingeführt wurde. Die Arbeit darf dabei nicht als staatliches Hilfsprogramm deklariert werden. Der dritte Sektor bildet eher eine gesellschaftlich notwendige Instanz, die zivilgesellschaftliche Nachfrage abdecken soll (vgl. Anastasiadis 2004, S. 82). Diesem Gedanken soll sich auch diese Arbeit anschließen.

Beschäftigungsprojekte weisen, unter der Berücksichtigung des dritten Sektors, einen hohen Wert neuer Lernerfahrungen auf, die Langzeitarbeitslosen den Wiedereintritt in den ersten Sektor erleichtern. Unter diesem Gesichtspunkt bildet der dritte Sektor, unter dem Aspekt der persönlichen Weiterbildung die einzige Disziplin, die der Arbeitslosigkeit entgegenwirken kann. Damit sollen jedoch nicht Weiterbildungsangebote als Schulungsmaßnahmen verstanden werden. Die Disziplin der Weiterbildung kann durch den dritten Sektor, insbesondere Beschäftigungsprojekte, Arbeitslosen durch neue Lernerfahrungen einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglichen (vgl. Mitter 2007, S. 7). Im Vergleich zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose bringen Beschäftigungsprojekte Langzeitarbeitslosen signifikante positive Veränderungen in den unterschiedlichen Lebensbereichen. Dies führt unter dem bereits in Kapitel 2 beschriebenen Konzept von Hobfoll und Jackson (1991) zu neuen Ressourcen und neuen Möglichkeiten der weiteren

Ressourcengewinnung (vgl. Hobfoll/Jackson 1991, S. 114). Weiterbildungsangebote und Umschulungsmaßnahmen alleine wären laut Mitter wenig zweckführend:

„Personen die in Billigkursen und Schnellsiedlerkursen untergebracht werden, können weder ihre Qualifikation entscheidend verbessern, noch können sie sozial und gesellschaftlich so weit stabilisieren, dass sie nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können“ (Mitter 2007, S. 7).

Mitter schließt sich hier der Meinung der Teilstudie aus dem Jahre 2006 „Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation“ an. Beschäftigungsprojekte sind aus diesem Grund unersetzliche Projekte, die die Arbeitsmarktpolitik löblich unterstützen. Bei der Notwendigkeit von Beschäftigungsprojekten stützt sich Mitter vor allem auf die Prognose der Arbeitslosenquote der nächsten Jahre. Ihm zufolge wird die Arbeitslosenquote in dem nächsten Jahrzehnt eine Konstanz aufweisen, obgleich ein Wirtschaftswachstum prognostiziert werden kann. Die Arbeitslosigkeit beschränkt sich dabei zum größten Teil auf eine bestimmte soziale Schicht, der ein Wiedereinstieg in das Berufsleben durch Stellenmangel erschwert wird. Vor allem ältere Personen, Personen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen, sowie bildungsferne Personen zählen zu dieser sozialen Schicht. Einzig Beschäftigungsprojekte können dieser Bevölkerungsgruppe helfen ein Anstellungsverhältnis in einem Unternehmen zu finden. Da gewinnorientierte Unternehmen hierfür wenig geeignet sind, wird versucht sogenannte sozialintegrative Unternehmen Großteils in gemeinnützigen Dienstleistungsunternehmen anzusiedeln (vgl. Mitter 2007, S. 8f.). Mitter beachtet hierbei jedoch nicht den weiter fallenden Stellenmarkt, der durch Beschäftigungsprojekte einerseits kurzweilige, jedoch nur vereinzelte Besserungen mit sich führt, dem Problem der Arbeitslosigkeit jedoch nicht gewachsen ist. Dieser Widerspruch soll nach einer Definition weiterführend berücksichtigt werden.

3.3 Was sind Beschäftigungsprojekte?

Der dritte Sektor bewegt sich zwischen dem marktorientierten und dem staatlichen Sektor. Die Aufgaben beschränken sich dabei auf zivilgesellschaftliche Nachfragen, die gestellt werden sollen (vgl. Anastasiadis 2004, S. 42). Ein Bereich dieses dritten Sektors wird von Beschäftigungsprojekten eingenommen. Beschäftigungsprojekte bieten arbeitslosen Menschen einen befristeten Arbeitsplatz. Da diese Arbeitsplätze befristet sind und nur eine gewisse Zeitspanne umfassen, nennt man diese Arbeitsplätze auch Transitarbeitsplätze. In die Zielgruppe fallen dabei arbeitslose Personen, insbesondere arbeitsmarkferne Personen, die den Anschluss am Arbeitsmarkt verloren haben (vgl. Bdv 2012/1, o.S.). Langzeitarbeitslosigkeit wird an der Zeit der Beschäftigungslosigkeit gemessen und definiert sich ab einer Zeitspanne von einem Jahr (vgl. AMS 2004, S. 1).

„Oft sind diese Menschen schon seit langer Zeit arbeitslos und erhalten am “normalen” Arbeitsmarkt keine Chance mehr. Faktoren wie hohes Alter, niedrige Qualifikationen, Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber auch psychische Probleme, Schulden oder Suchterkrankungen kommen in vielen Fällen erschwerend dazu“ (Bdv 2012/1, o.S.).

Trotz aller Faktoren müssen sich auch Beschäftigungsprojekte am freien Markt bewähren. Sie bieten Produkte bzw. Dienstleistungen an und versuchen durch diese ihre Aufwendungen abzudecken. Beschäftigungsprojekte zielen jedoch nicht auf Profite ab, sondern bringen ihre Gewinne wieder in das Unternehmen ein. Um am freien Markt keinen Nachteilen zu unterliegen, werden die Projekte vom Arbeitsmarktservice, sowie den Bundesländern, gefördert (vgl. Bdv 2012/1, o.S.).

3.4 Was bewirken Beschäftigungsprojekte?

Durch die Arbeitslosigkeit, insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit, wird der Mensch entmutigt und zweifelt an sich selbst. Beschäftigungsprojekte greifen in diesen Situationen

ein und wirken unterstützend. Einerseits durch die Interaktion mit den zuständigen SozialpädagogInnen, die auf die einzelnen Probleme der Arbeitslosen eingehen, sowie die Wiederaufnahme einer Beschäftigung, die den Arbeitslosen Halt gibt. Des Weiteren zählen auch neue soziale Kontakte, ArbeitskollegInnen, zu einem Faktor, der die Arbeitslosen positiv beeinflusst. Sie entwickeln durch diese Basis neue Fähigkeiten, die es ihnen erlauben das eigene Handeln in ihren aktuellen Problemlagen zu reflektieren und Lösungsansätze für diese zu finden (vgl. Marmann 1982, S. 55f.). Dadurch wird auch die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt erleichtert (vgl. Bdv 2012/1, o.S.). Personen werden gefestigt und erhalten neue Ressourcen, die sich in der Alltagsbewältigung nutzen können.

Jedoch muss auch das Argument bedacht werden, dass bereits zu wenig Arbeitsplätze am Markt vorhanden sind (vgl. Galuske 2008, S. 122), weshalb die Idee der Beschäftigungsprojekte in der Theorie als neue Möglichkeit definiert werden soll, welche die Arbeitslosigkeit nicht nur verringern kann, sondern auch die Zukunft der neuen Arbeitsgesellschaft zu prägen vermag. Durch Beschäftigungsprojekte kann zumindest einem kleinen Teil der arbeitslosen Bevölkerung geholfen werden, einen Neuanfang im Berufsleben zu ermöglichen. Durch diese zielgerichteten, sowie individuell zugeschnittenen Maßnahmen werden Betroffene unterstützend gefördert und gefordert. Sinnlose Weiterbildungsmaßnahmen, wie sie zurzeit existieren und wahllos verteilt werden, müssten dabei jedoch in Frage gestellt werden. Erst wenn die Institutionen, sowie an vorderster Front der Staat, erkennen, dass diese „alt hergebrachten“ Maßnahmen an Absurdität grenzen, können Beschäftigungsprojekte ausgebaut werden und ein dritter Sektor (vgl. Dimmel 2008, S. 624), wie es Rifkins Wünschen entspricht, erweitert und gelebt werden. Beschäftigungsprojekte dienen dabei als neue Methode und Vorreiter im Umgang mit der Arbeitsgesellschaft der Zukunft. Wichtig dabei ist, dass die Gesellschaft, insbesondere der Staat, den Gedanken an die heutige Arbeitsgesellschaft verliert. Personen die keinem Anstellungsverhältnis nachgehen, benötigen Hilfe und werden von verschiedensten Institutionen unterstützt. Ziel dabei ist es die Reintegration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Betroffene verpflichten sich den Institutionen gegenüber:

„seine gesamte Beziehungs-, Wohn- und finanziellen Verhältnisse offen zu legen, ständig erreichbar und verfügbar zu sein, sich permanent nachweislich um eine Beschäftigung zu bemühen, wobei (fast) jede Beschäftigung zumutbar ist, jedes angebotene Qualifikations- oder Beschäftigungsangebot anzunehmen“ (Galuske 2008, S. 124).

Dabei stellt sich die Frage, in wie weit sich dieses System zielführend verhält und durch was der Mensch, das Individuum, vom Staat definiert wird. Ziel ist es nicht dem Problem des Arbeitsplatzmangels entgegenzutreten, neue Herangehensweisen zu finden und alte manifestierte Sichtweisen zu hinterfragen. Ziel ist einzig das Wachstum der Wirtschaft, die Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Ländern und die Steigerung der Produktivität um eine erfolgreiche Ökonomie gewährleisten zu können. Eine Deregulierung des Systems wäre wünschenswert.

4 Untersuchungsdesign

4.1 Erhebungsmethoden

Um die Frage nach dem Nutzen und den Lernerfahrungen der Transitarbeitskräfte in den Beschäftigungsprojekten der St:WUK beantworten zu können, musste zuerst geklärt werden, welche Einflussfaktoren auf die Forschungsfrage wirken. Aus diesem Grund wurde zuerst ein Mind Map erstellt, aus dem sich herausetablierte, dass vor allem die MitarbeiterInnen, deren Arbeitsweise, die Einstellung der Transitarbeitskräfte, der Tätigkeitsbereich, sowie das soziale Arbeitsumfeld und die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen wichtige Faktoren bilden, die mit dem Nutzen und den Lernerfahrungen zusammenhängen. Somit wurde ersichtlich, dass eine Befragung der MitarbeiterInnen der Beschäftigungsprojekte, sowie die Befragung der Transitarbeitskräfte für diese Untersuchung von großer Bedeutung waren. Die Befragung der MitarbeiterInnen alleine wäre wenig zielführend, da dabei lediglich ein Blickwinkel hinterfragt werden könnte. Erst die Evaluierung der Transitarbeitskräfte kann Rückschlüssel über den tatsächlichen Nutzen liefern.

Bei beiden Befragungen stellte sich die Frage nach der Art der Durchführung. Quantitative Verfahren hätten den Vorteil, dass im Rahmen der Untersuchung mehr Personen befragt hätten werden können. Jedoch erschien dies nicht sinnvoll, da die Befragung nach der Thematik der Arbeitslosigkeit ein sehr sensibles Thema darstellt. Da das Thema ein sehr persönliches Problem umfasst, wäre ein unpersönlicher Fragebogen weniger zielführend. Die Quintessenz, um den Nutzen der Beschäftigungsprojekte interpretieren zu können liefert die Interviewanalyse über den Zustand in der Arbeitslosigkeit. Aus diesem Grund wurde an eine qualitative Befragung gedacht, die auf persönlicher Ebene stattfindet und wahrheitsgetreue Antworten der Transitarbeitskräfte erbringen können.

Des Weiteren sollte auch eine ausführliche Literaturrecherche angestrebt werden, die den zu erhebenden Teil unterstützen soll.

Um die Kompetenzentwicklung der Transitarbeitskräfte im Rahmen des Projektes skizzieren zu können, wurde ein Kompetenzportfolio entwickelt, das sich auf den Zeitraum des Projektes bezieht. Diese Kompetenzportfolios sollten den zweiten Teil der Befragung bilden und erst nach Abwicklung des Interviews an die Transitarbeitskräfte herangetragen werden.

4.1.1 Erhebungsinstrument für MitarbeiterInnen

Vorab wurde ein Mind Map erstellt, das zu einem Grundgerüst des Interviewleitfadens weiterentwickelt wurde. Wichtige Punkte, die ermittelt werden sollten, waren dabei allgemeine Informationen über das Projekt, die Zielgruppe, die Arbeitsweise, Zukunftsperspektiven der Transitarbeitskräfte und auch die Zufriedenheit mit der Arbeit. In vorab gehaltenen Gesprächen mit der Ansprechpartnerin der St:WUK Frau Mag.^a Daniela Zeschko, wurde dazu angehalten auch nach Kritikpunkten zu fragen. Daraus entwickelte sich eine Tabelle mit drei Überkategorien, die die Befragung als Orientierungstabelle steuern sollten (siehe Anhang):

1) St:WUK

In dieser Kategorie wurde nach dem allgemeinen Konzept der St:WUK, sowie dem jeweiligen Projekt gefragt. Ziel war es, allgemeine Rahmenbedingungen des Projektes herauszufiltern.

- Definition
- St:WUK Projekt
- Bedarf an Projekten
- Arbeitsweise in den Projekten

2) St:WUK aus Sicht der MitarbeiterInnen

In diesem Abschnitt sollte geklärt werden, welche Ansicht die MitarbeiterInnen gegenüber den Transitarbeitskräften vertreten. Es sollte erhoben werden, welche Meinung Transitarbeitskräfte den MitarbeiterInnen zu folge disputieren.

- Motivation der Transitarbeitskräfte
- Erwartungen der Transitarbeitskräfte
- Nutzen der St:WUK

3) Arbeitsweise der St:WUK aus Sicht der MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnen hatten in diesem Abschnitt die Möglichkeit ihre eigene Arbeitsweise in den Projekten mitzuteilen. Dabei war für die Klärung der Forschungsfrage vor allem wichtig, welche Lernerfahrungen Transitarbeitskräfte in den Projekten vermittelt bekommen bzw. in welchem Ausmaß die Betreuung der Transitarbeitskräfte vonstatten geht.

- Betreuung der Transitarbeitskräfte
- Lernerfahrungen die durch die St:WUK vermittelt werden können
- Zukunftsaussichten der Betroffenen
- Zufriedenheit

Die MitarbeiterInnen wurden telefonisch kontaktiert. Dabei wurden erste Fragen bezüglich des Ablaufes geklärt. Die Interviews selbst fanden in einem geschützten und ungezwungenen Rahmen statt, der es von Anfang an ermöglichte auf neutraler Basis zu kommunizieren. Durch die Reihenfolge der Fragen im Interviewleitfaden konnten zu Anfang erste Fakten geklärt werden, die das Interview einleitend unterstützten und Vertrauen zwischen den InterviewpartnerInnen weckten. In der Analyse des Interviews wurde ermittelt, dass sich diese Herangehensweise positiv auf die Interviewführung auswirkte. Probleme in der Arbeit und der Struktur wurden in den Interviews von den Schlüsselkräften ausformuliert und brachten forschungsrelevante Erkenntnisse mit sich.

4.1.2 Erhebungsinstrument für Transitarbeitskräfte

Um den Nutzen und die Lernerfahrungen der Transitarbeitskräfte genauer durch eine Untersuchung herausfiltern zu können, wurde an eine qualitative Befragung gedacht. Eine

quantitative Studie wäre in diesem Fall semiprofessionell, da im Rahmen der Evaluierung festgestellt werden sollte, welche Lernerfahrungen gemacht wurden und eine quantitative Analyse das Wissen über diese Lernerfahrungen vorausgesetzt hätte. Des Weiteren musste eine Möglichkeit gefunden werden, Lernerfahrungen der Befragten herauszufiltern, so dass Transitarbeitskräften die Möglichkeit geboten wird, die Frage ein wenig zu überdenken und diese zu reflektieren. Aus diesem Grund wurde ergänzend zur Abfrage der Lernerfahrungen im Interview ein Kompetenzfragebogen ausgeteilt, der unterschiedliche Anregungen einbringen sollte, um die Lernerfahrungen für die Ergebnissammlung greifbar zu machen.

Befragt wurden insgesamt zehn Transitarbeitskräfte. Dabei wurde auf den Zeitraum der Anstellung im Beschäftigungsprojekt Rücksicht genommen. Vier der befragten Personen standen am Anfang ihrer Karriere in dem jeweiligen Projekt. Vier weitere befanden sich kurz vor Abschluss des Projektes. Zwei weitere Personen wurden im Laufe der Projektanstellung über die St:WUK am ersten Arbeitsmarkt integriert. Sinn dieser Herangehensweise war es herauszufinden, ob die Arbeitseinstellung im Laufe des Projektes auffällige Veränderungen mit sich bringt.

a) Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde anhand einer Tabelle erstellt (siehe Anhang), wie sie bereits im Interviewleitfaden der MitarbeiterInnen erklärt wurde. Unterteilt wurde nach vier Dimensionen die allgemeine Daten, die Haltung der Transitarbeitskräfte, sowie ihre Arbeit in den Projekten beinhalten. Einen weiteren wichtigen Punkt umfasst die vierte Dimension. Hier soll der Weg der Arbeitslosigkeit, wie auch der persönliche Gemütszustand skizziert werden. Es bot sich an diese Dimension an letzter Stelle im Interviewleitfaden abzuklären, da es sich hierbei um ein äußerst sensibles Thema handelt und durch den Verlauf des Interviews Vertrauen aufgebaut werden sollte, um die Offenheit der letzten Dimension zu beeinflussen. Im Folgenden werden die Dimensionen kurz beschrieben:

1) Soziographische Daten

Besonderes Augenmerk sollte in dieser Dimension auf allgemeine Angaben der Person gelegt werden. Bevor das Interview aufgenommen wurde, wurde nach dem Alter, der Herkunft, dem Beziehungsstatus und der zuletzt abgeschlossenen Ausbildung gefragt. Als Einstiegsfrage in das Interview, das ab diesem Zeitpunkt aufgenommen wurde, wurde die Frage nach sonstigen Begabungen ausgewählt. Die Personen sollten sich dadurch schnell öffnen und die Präsenz des Aufnahmegerätes vergessen. Folgende Aspekte wurden erfragt:

- Alter, Geschlecht, Herkunft
- Ausbildung
- Beziehungsstatus
- Projektname
- Anstellung in dem Projekt
- Sonstige Begabungen

2) Haltung der Transitarbeitskräfte gegenüber der St:WUK

Mit Haltung ist insbesondere die eigene Meinung über das Projekt gemeint. Die Transitarbeitskräfte sollten erzählen, welche Hoffnungen und Erwartungen sie an das Projekt stellten. Abgefragt wurden:

- Beweggründe/ Motivation
- Erwartungen
- Nutzen des Projektes

3) Arbeit der Transitarbeitskräfte in den Projekten der St:WUK

Diese Dimension hinterfragte allgemeine Rahmenbedingungen, sowie die Tätigkeiten die in den Projekten ausgeübt werden, um einen Blick auf den Arbeitsalltag werfen zu können. Durch diese Kategorien sollte ein Einblick in das Arbeitsleben gewährt werden können. Thematisiert wurden:

- Einstieg in das Projekt
- Rahmenbedingungen
- Lernerfahrungen
- Veränderungen durch die Projekte
- Zufriedenheit

4) Arbeitslosigkeit aus Sicht der Betroffenen

Diese durchaus sensible Dimension wurde erst am Schluss des Interviews abgefragt. Wichtig war es hierbei in Erfahrung zu bringen, inwieweit sich die Arbeitslosigkeit auf das Befinden einer betroffenen Person auswirken kann, damit diese Ergebnisse mit dem Befinden in der Zeit des Projektes verglichen werden können:

- Weg zur Arbeitslosigkeit
- Auswirkungen durch die Arbeitslosigkeit
- Lebenslanges Lernen als Chance
- Zukunftsperspektiven

Nach Absprache mit den Schlüsselkräften wurden die Transitarbeitskräfte über die freiwillige Teilnahme an den Interviews informiert. Das rege Interesse an der Teilnahme ermöglichte ein großes Spektrum an möglichen InterviewpartnerInnen. Dies erleichterte die Evaluierung erheblich, weshalb die gewünschten Faktoren bezüglich des Anstellungszeitraumes erfüllt werden konnten. Interviewtermine wurden mit den Schlüsselkräften fixiert. Die Evaluierung selbst fand in den Projekträumlichkeiten statt.

Die Reihenfolge der Fragen des Interviewleitfadens erwies sich als positiv. Das Vertrauen und die Antwortfreudigkeit in allen Interviews konnte dadurch schnell erweckt werden und operierten rückwirkend positiv auf die Ergebnisse der vorliegenden Studie.

b) Kompetenzfragebogen

Der Kompetenzfragebogen sollte alle Kompetenzen und Lernerfahrungen aufzeigen, die Transitarbeitskräfte im Laufe der Projektanstellung reflektieren konnten (siehe Anhang).

- Persönliche Kompetenz

Welche persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie im Laufe der Projektanstellung erlernt/ausgebaut (z.B.: Belastbarkeit, Selbstorganisation, Selbstbewusstsein, Zielstrebigkeit, Lernbereitschaft, Selbstständigkeit (etc.)?)

- Soziale und kommunikative Fähigkeiten und Kompetenzen

Diese Fähigkeiten und Kompetenzen beziehen sich auf das Leben und die Arbeit mit anderen Menschen. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie im Laufe der Projektanstellung durch diese erlernt (z.B.: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Offenheit, Konfliktfähigkeit etc.)?

- Organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen

Organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen beziehen sich auf die Koordinierung und Verwaltung im Rahmen des Projektes. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie in organisatorischer Hinsicht durch die Projektanstellung erlernt/ausgebaut? (z.B.: Zeitmanagement, Flexibilität, neue Ideen einbringen etc.)

- Fachliche Kompetenzen

Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie in fachlicher Hinsicht durch die Projektanstellung erlernt/ausgebaut? (z.B.: PC Kenntnisse, Umgang mit Maschinen oder anderen Hilfsmitteln, neues Wissen zu neuen Arbeitsbereichen, Gestaltung des Arbeitsbereiches etc.)

- Sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen

Hier können Sie weitere Kompetenzen anführen, die Sie sich im Laufe des Projektes aneigneten/erweiterten. (Hobbies, Sport, Freizeit etc.).

Der Kompetenzfragebogen wurde nach den Interviews an die jeweiligen Transitarbeitskräfte verteilt. Bereits im Interview konnte auf das Kompetenzportfolio erklärend eingegangen werden. Nach dem Gespräch hatten die InterviewpartnerInnen die Möglichkeit das Portfolio in Ruhe auszufüllen. Es wurde nicht verlangt, dieses an Ort und Stelle zu bearbeiten, es bestand die Möglichkeit das Portfolio nach Hause zu tragen. Wichtig war es, einen ruhigen Rahmen zu schaffen, der es den ProbandInnen ermöglicht, sich intensiv mit ihren eigenen Kompetenzen auseinander zu setzen. Auffällig war dabei, dass Transitarbeitskräfte mit niederschweligen Anstellungsverhältnissen weniger auf dieses Angebot zurückgriffen. Transitarbeitskräfte mit höherschwelliger Beschäftigung nahmen sich viel mehr Zeit für die Beantwortung der Fragen bzw. erweckten den Wunsch, das Portfolio zuhause auszufüllen und es zu einem späteren Zeitpunkt der Forscherin wieder zukommen zu lassen.

4.2 Stichprobe

Nachdem die Arbeit auf zwei Projekte der St:WUK fokussiert, soll die Projektleitung der ausgewählten Projekte befragt werden. Zusätzlich dazu wurde die Befragung einer Sozialpädagogin angedacht, die die Erfahrungen der persönlichen Betreuung miteinbrachte. Um den Nutzen der Beschäftigungsprojekte für arbeitsmarktferne Personen zu skizzieren, wurden halbstandardisierte Interviews mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der jeweiligen Projekte der St:WUK führen. Die Befragung bezog sich auf vier Teilnehmer und Teilnehmerinnen, welche erst kürzlich zu dem Projekt gestoßen sind, sowie vier Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die bereits länger in diesen Projekten tätig sind bzw. kurz vor dem Abschluss der Projektphase standen. Des Weiteren erfolgten zwei Interviews mit Personen, die durch die Projekte bereits als fixe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im ersten Arbeitsmarkt übernommen wurden. Anhand der Interviews, sowie der zuvor bearbeiteten Literatur, wird lokalisiert, in welcher Weise sich die Projekte der St:WUK auf die soziale

Befindlichkeit und die Kompetenzen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen auswirkt. Es wird geklärt, welche Beweggründe Langzeitarbeitslose antreiben, aktiv an St:WUK Projekten teilzunehmen. Auch die Hoffnungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch diese Beschäftigungsprojekte werden identifiziert. In den Interviews mit den Projektmitarbeiter und Projektmitarbeiterinnen soll vergleichsweise erfragt werden, ob sich die Erwartungshaltung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit denen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen deckt.

Alter	Geschlecht	Familienstand	Staatsbürgerschaft	höchst abgeschlossene Ausbildung	Projektbeginn	Anmerkungen
35	männlich	Single	Österreich	HAK Matura	4 Wochen	physische Krankheit
46	männlich	Lebensgemeinschaft	Österreich	Universitätsabschluss	52 Wochen	1 Kind (23 Jahre)
56	weiblich	Single	Österreich	Matura	2 Wochen	1 Kind (25 Jahre)
37	weiblich	Single	Österreich	Universitätsabschluss	26 Wochen	2. Projekt bei St:WUK
45	männlich	verheiratet	Österreich	Matura	übernommen nach 12 Wochen	3 Kinder
49	weiblich	verheiratet	Österreich	Pflichtschule	übernommen nach 52 Wochen	
52	männlich	verheiratet	Österreich	Matura	16 Wochen	
51	männlich	Lebensgemeinschaft	Österreich	Lehrabschluss	53 Wochen	
37	weiblich	verheiratet	Österreich	Lehrabschluss	53 Wochen	2. Projekt bei St:WUK
43	weiblich	verheiratet	Österreich	Lehrabschluss	53 Wochen	

Abbildung 1

Die Altersspanne der InterviewpartnerInnen verlief zwischen 35 und 56 Jahren, wobei sich ein Durchschnittsalter von 45,1 Jahren offenbart. Das Geschlecht der Probandinnen teilt sich in fünf weibliche und fünf männliche Personen, wobei drei der befragten Transitarbeitskräfte nicht in einer Partnerschaft oder ähnlichen Konstellationen leben (siehe Abbildung 1).

4.3 Auswertung

Die Interviews werden mit dem Textanalyseprogramm MaxQDA ausgewertet. Dabei wird die Inhaltsanalyse nach Mayring angewendet. Als Codiersystem wurde dabei zuerst auf den bereits tabellarisch formulierten Interviewleitfaden Rücksicht genommen. Bei der weiteren Codierung wurde der Inhalt analysiert, um eventuelle wichtige Zusatzaspekte in die Auswertung einzugliedern. Es rückten einige wichtige Forschungsaspekte ans Licht, die in der Diskussion der Ergebnisse genauer beleuchtet werden sollen. Auch die einleitend gestellten

Hypothesen beeinflussten die Textanalyse. Nach der allgemeinen Auswertung wurden die Ergebnisse anhand der zuvor gestellten Hypothesen geprüft und ergänzende Codierungen zur Beantwortung eingefügt. Die Analyse der Daten wurde im Kapitel „Ergebnisse der Befragung“ zusammengefasst. Dabei werden die Inhaltsanalysen der befragten Schlüsselkräfte mit SCHL, die Analyse der Transitarbeitskräfte mit TAK und die Auswertung der Kompetenzfragebögen mit KomTAK gekennzeichnet.

5 Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH

5.1 Ein Unternehmen stellt sich vor

Im folgenden Kapitel soll ein kurzer Einblick in die Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH folgen. Geklärt werden soll, wie sich die St:WUK definiert, welche Ziele sie verfolgt und nach welchen Arbeitsweisen sie agiert.

5.1.1 Leitbild

Die St:WUK ist eine Gesellschaft im Eigentum des Landes Steiermark, die ausschließlich gemeinnützige Ziele verfolgt und gemeinsam mit ProjektpartnerInnen gemeinnützige Beschäftigungsprojekte betreiben. Die Beschäftigungsprojekte dienen ganz allgemein dem Gemeinwohl und beschäftigen dabei arbeitsmarktferne Personen. Dabei wird den arbeitsmarktfernen Menschen ein Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglicht. Betroffene Personen werden dabei beruflich, sozial und persönlich unterstützt. Die St:WUK betreibt zwei Großprojekte, nämlich das Projekt St:WUK Natur- und Umweltprojekte und das Projekt Kunst-, Kultur- und Archäologieprojekte. Innerhalb dieser zwei Großprojekte wird mit 13 ProjektpartnerInnen kooperiert.

St:WUK Projekte müssen jährlich einem wissenschaftlichen Beirat vorgestellt und von diesem genehmigt werden. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Aspekt spielt der Nutzen für die Gesellschaft eine zentrale Rolle.

Die St:WUK ist eine Projekträgergesellschaft im Eigentum des Landes Steiermark. In Kooperation mit zahlreichen ProjektparterInnen und Projektvereinen werden unterschiedliche Projekte angeboten, in denen arbeitsmarktferne Personen Beschäftigung finden können. Die Projekte selbst finanzieren sich durch das Arbeitsmarktservice, durch das Land Steiermark und Eigenleistungen der ProjektpartnerInnen. Bei den Projekten handelt es sich keineswegs um Projekte, die nur zur Beschäftigungstherapie Langzeitarbeitsloser

dienen. Sie leisten vielmehr einen Mehrwert für die steirische Gesellschaft. Somit wird auch den befristet beschäftigten MitarbeiterInnen (arbeitsmarktfernen Personen) vermittelt, dass die Mitarbeit an den Projekten wichtig ist und geschätzt wird (vgl. St:WUK 2012/2, o.S.).

5.1.2 Organisation

Die Organisation der St:WUK unterteilt sich in zwei Sparten, nämlich einerseits in Natur und Umweltprojekte und andererseits in Kunst-, Kultur- und Archäologieprojekte. In dieser Arbeit werden Interviews durchgeführt, die sich vor allem auf zwei Projekte des Bereiches Kunst, Kultur und Archäologie spezialisieren, nämlich das Projekt MUSIS (Museum und Sammlung), sowie das Projekt Hengist (Archäologische Ausgrabungen im Kulturpark Hengist). Betreut werden diese Projekte von der jeweiligen Projektleitung, sowie SozialpädagogInnen. Die Projekte selbst definieren sich als gemeinnützige Beschäftigungsprojekte für arbeitsmarktferne Personen, weshalb sie zeitlich begrenzt sind. Arbeitslose sind jeweils für maximal ein Jahr in den Projekten tätig, wobei die Beschäftigung ganztägig, in Teilzeit, sowie auch stundenweise ausgeführt werden kann.

5.1.3 Finanzierung

Die Projekte der St:WUK finanzieren sich durch das AMS, das Land Steiermark, sowie die ProjektpartnerInnen. Die Finanzierung des AMS gliedert sich in 3 Teilbereiche:

- *„Aufwendungen für die Beschäftigung von Transitarbeitskräften; (...)*
- *Aufwendungen der sozialarbeiterischen bzw. sozialpädagogischen und genderkompetenten Betreuung, der Personalentwicklung, der Integrationsunterstützung (Outplacement/Arbeitsvermittlung) für die Transitarbeitskräfte und Aufwendungen der Nachbetreuung;*
- *Aufwendungen für die notwendigen Schlüsselkräfte zur fachlichen Anleitung und Ausbildung der Transitarbeitskräfte, sowie zur ordnungsgemäßen Führung des Beschäftigungsprojektes“ (AMS 2011, S. 7).*

5.1.4 Ziele

Die Ziele der Beschäftigungsprojekte, sowie des Arbeitsmarktservice, sind es, arbeitsmarktferne Personen aufzugreifen, sie als befristete MitarbeiterInnen zu beschäftigen und schlussendlich in den ersten Arbeitsmarkt zurück zu führen (vgl. St:WUK 2011, S. 5). Doch es stecken viele Feinheiten in der Arbeit:

„Ziel ist es einerseits Personen mit sozialen, psychischen und/oder physischen Hemmnissen oder Defiziten beim Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Andererseits wird ein besonderes Augenmerk auf die inhaltliche Projektarbeit gelegt, die interessante Arbeitsfelder eröffnet“ (St:WUK 2012/2, o.S.).

Die Ziele gliedern sich dadurch in zwei Bereiche. Einerseits die bereits ausreichend erwähnte Wiedereingliederung der arbeitsmarktfernen Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Der komplexere Bereich gilt der professionellen Umsetzung des Projektkonzeptes. Dabei verfolgt jedes Projekt unterschiedliche Zielsetzungen. Die Schwierigkeit besteht darin, trotz intensiver Arbeit mit den Transitarbeitskräften die Professionalität der Projekte nicht zu vernachlässigen.

5.1.5 Zielgruppe

Zielgruppe der Projekte der St:WUK sind arbeitsmarktferne Personen, die mindestens ein Jahr im System des AMS als arbeitslos gemeldet sind. Nach einer kurzen Informationsveranstaltung des AMS können sich Erwerbslose für diese Projekte bewerben (vgl. Bdv 2012/4, S. 9). Die Anstellungsverhältnisse der Transitarbeitskräfte werden vom Bags Kollektivvertrag geregelt:

- *„A Hilfskräfte: Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht verrichten.*

- *B Angelernte: Arbeitnehmerinnen, die einfache Tätigkeiten teilweise selbständig verrichten.*
- *C Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.*
- *D Arbeitnehmerinnen, die Personen koordinieren und Teile von Arbeitsaufträgen selbständig abarbeiten“ (Bagn Kollektivvertrag 2012, S. 16f.).*

Je nachdem welche Tätigkeiten im Rahmen der Anstellung erfüllt werden sollten, wird eines dieser Anstellungsverhältnisse gewählt. Die Tätigkeitsbeschreibungen, sowie die Anstellungsverhältnisse unterscheiden sich in den unterschiedlichen Projekten. Beispielsweise werden in dem Projekt Kulturpark Hengist eher niederschwelligere Arbeiten (A- und B-Stellen) vergeben und in dem Projekt MUSIS eher höherschwelligere Arbeiten.

Tendenziell handelt es sich um Personen, die dem Arbeitsmarkt bereits länger fern blieben. Jedoch beteiligen sich auch Personen an den Projekten, die auf einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt hoffen (vgl. Schl 1, Z. 5-9). Doch man findet auch Personen in Projekten, die die Anstellung lediglich wahrnehmen, um danach wieder in die Arbeitslosigkeit zurückkehren können (vgl. Schl 2, Z. 5-10).

5.2 Projektvorstellung

In dieser Arbeit wurden 12 Transitarbeitskräfte (TAK), sowie drei Schlüsselkräfte (SCHL) aus zwei Projekten der Kunst-, Kultur- und Archäologieprojekte der St:WUK interviewt. Um die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit möglichst signifikant repräsentieren zu können, beschränkte sich die Untersuchung auf zwei Projekte der St:WUK. Im Anschluss soll kurz auf diese zwei Projekte eingegangen werden.

5.2.1 Projekt Kulturpark Hengist

a) Projektphilosophie

Das erste Projekt, das für diese Arbeit von großer Bedeutung war, stellt das Projekt Kulturpark Hengist in Wildon bzw. Weitendorf dar. Das Projekt wurde von Dr. Christoph Gutjahr aus der Idee heraus gegründet einen Archäologiepark für mehrere Ausgrabungsgebiete zu errichten. Ein Jahr nach Entstehung des Kulturpark Hengist beteiligte sich die St:WUK an dem Projekt. Seit diesem Zeitpunkt arbeiten Transitarbeitskräfte in diesem Bereich (vgl. SCHL 1, Z. 11-12). Die Projekte werden beruflich von Schlüsselkräften, sowie von einer sozialpädagogischen Betreuung unterstützt (vgl. SCHL 1, Z.). Hauptsächliche Aufgaben der Transitarbeitskräfte sind Forschungsgrabungen, bei denen Gebiete abgesteckt und systematisch ausgegraben werden. Schlussendlich wird versucht bei diesen Ausgrabungen alte Schätze zu finden, um diese danach wissenschaftlich beleuchten zu lassen (vgl. SCHL 1, Z.).

b) Ziel

Das Projekt soll vorrangig der wissenschaftlichen und archäologischen Arbeit dienen. Dabei steht der Aufbau einer regionalen Struktur von Ausgrabungen im Vordergrund. Durch die Begleitung und den Einsatz von Transitarbeitskräften wird diesem eine soziale Note hinzugefügt. Somit beschränken sich die Ziele des Projektes nicht nur auf archäologische Befunde, sondern auch auf soziale Arbeit. Transitarbeitskräfte wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu führen, sie im Projekt zu begleiten, ihnen eine strukturierte und sichere Umgebung zu bieten, sind Teile dieses sozialen Aspekts (vgl. SCHL 1, Z. 7-9).

c) Zielgruppe

Die Zielgruppe des Projektes Hengist beschränkt sich durchschnittlich auf A- und B- Stellen, wie sie im Bags Kollektivvertrag definiert sind (vgl. Bags 2012, S. 16f.).

„Man darf nicht vergessen wir reden von Langzeitarbeitslosen, ja mindestens ein Jahr, aber da sind Leute drinnen die sind 4, 5 Jahre langzeitarbeitslos. Oder Leute die zum Teil (...), Frauen zum Beispiel, 15 Jahre Arbeit zusammen bringen“ (SCHL 1, Z. 30-32).

d) Finanzierung

Das Projekt Kulturpark Hengist finanziert sich über das Land Steiermark und Förderungen des AMS. Da nicht die gesamte Ausgrabung von den Transitarbeitskräften gemacht werden kann, auch auf Grund fehlender Ausbildung im archäologischen Bereich, werden Schlüsselkräfte eingestellt, die jedoch nicht zur Gänze von den Förderungen bezahlt werden können. Restschulden werden vom Kulturpark getragen (vgl. SCHL 1, Z. 3-4).

5.2.2 Projekt MUSIS

Im Folgenden soll ein kurzer Einblick in das Projekt MUSIS gegeben werden.

a) Die Philosophie

Aus einem Gedanken heraus, kleine Museen in der Steiermark zu professionalisieren, entstand der Verein MUSIS. MUSIS sollte die kleinen Museen miteinander vernetzen und neue Möglichkeiten aufzeigen. Mit der Zeit entstand die Idee Museen könnten dann professioneller agieren, wenn auch Hauptangestellte diese Museen im Alltag organisieren und strukturieren. Diese Idee wurde in Kooperation mit der St:WUK als Pilotprojekt aufgenommen und schlussendlich auch weiter fortgeführt. Inzwischen werden auch Kooperationen mit anderen Kultureinrichtungen geführt. In den Projekten werden die Transitarbeitskräfte von durchschnittlich zwei Schlüsselkräften unterstützt. Dabei handelt es sich um eine berufliche allgemeine Betreuung, sowie eine persönliche Betreuung, die von einer Sozialpädagogin bzw. Weiterbildnerin ausgeführt wird. Offene Stellen, die sich in Kulturprojekten oder Museen ergeben, werden den MitarbeiterInnen des AMS mitgeteilt,

welche danach versucht Transitarbeitskräfte durch ausgeschriebene Informationsveranstaltungen zu vermitteln. Dabei wird besondere Rücksicht darauf genommen, welche Stellenausschreibungen aktuell sind. Bei Stellen die unbefristet ausgeschrieben sind, werden wenn möglich ehemalige Transitarbeitskräfte vermittelt. Die interviewte Projektleitung ergänzte hierbei, dass vor allem auf das Anforderungsprofil geachtet wird und dadurch gewisse Personen informiert werden, die genau auf dieses Profil zugeschnitten sind. Des Weiteren wurde von dem Verein MUSIS ein interner Jobverteiler eingerichtet, der aktuellen, wie auch ehemaligen Transitarbeitskräften zur Verfügung steht. Auch bei der Vermittlung von Transitarbeitsstellen wird versucht geschickte Verhandlungen mit den MuseumspartnernInnen und Kulturinstitutionen zu führen. Ziel ist es, den Transitarbeitskräften auch nach Ablauf des Anstellungsverhältnisses eine weitere Anstellung in der Institution oder andere Anstellungsverhältnisse zu ermöglichen. Bis jetzt wurden weit über 100 Arbeitsplätze geschaffen. Doch nicht nur die Beschaffung von Arbeitsplätzen bildet einen positiven Aspekt. Auch die Professionalisierung der steirischen Museumslandschaft wurde ermöglicht (vgl. SCHL 2, Z.1-2). Insgesamt versucht MUSIS das Optimum für die Individuen in dem Projekt herauszuholen und die Personen gut zu betreuen (vgl. SCHL 2, Z. 30).

b) Ziele

Einerseits soll mit dem Projekt MUSIS die Museumslandschaft der Steiermark eine Chance auf Professionalität erlangen. Insbesondere kleine Museen haben Probleme sich selbst zu verwalten, sich zu organisieren, sich zu vernetzen. Durch MUSIS kann diesen Problemen entgegengewirkt werden. Hauptziel ist dabei offene Stellen zu schaffen, um Museen zu strukturieren und die Qualität dieser zu steigern. Ein weiteres Prinzip liegt in der sozialen Arbeit. Wichtig ist es den Schlüsselkräften von MUSIS persönliche AnsprechpartnerInnen zu sein und die Personen zu unterstützen. Diese Unterstützung zieht sich von Bewerbungshilfestellungen bis hin zur Unterstützung in arbeitstechnischen Fragen oder auch persönlichen Anliegen, für die nicht nur die Sozialpädagogin zur Verfügung steht, sondern das gesamte Team zu intervenieren versucht (vgl. SCHL 2, Z. 9-18).

c) Zielgruppe

Bei MUSIS arbeiten eher höherschwellige Personen (siehe Kapitel 5.1.5). Wobei dies auf Grund der Vorgaben des AMS tendenziell zurückgeht. Spezielle Berufsgruppen werden bei der Bewerbung nicht vorgezogen. Meist handelt es sich um QuereinsteigerInnen, die im Rahmen der Tätigkeit eingeschult werden. Dazu bietet MUSIS Weiterbildungsangebote an, die den Transitarbeitskräften die Arbeit und die Profession näher bringen sollen. Tätigkeiten werden jedoch viele angeboten. Von der Reinigung bis hin zur Organisation des Office-Bereiches gibt es viele Möglichkeiten. Aber auch mit anderen Organisationen wird kooperiert um Arbeitsplätze zu schaffen. Diesbezüglich sind viele Projekte auch an der Grazer Universität vertreten (vgl. SCHL 2, Z. 6).

d) Finanzierung

Das Projekt finanziert sich durch das AMS und das Land Steiermark. Auch die einzelnen Museumspartner, sowie Kulturinstitutionen zahlen einen kleinen Beitrag. Finanzierungen müssen jedoch immer gerechtfertigt werden, da der gesellschaftliche Nutzen von Beschäftigungsprojekten für arbeitsmarktferne Personen weniger gemessen und nachvollzogen werden kann. Jährliche Berichterstattungen an den wissenschaftlichen Beirat und das AMS sind die Folge (vgl. SCHL 2, Z. 6). Auffällig sind vorgegebene Vermittlungsquoten, die nach Anweisung des AMS prinzipiell erfüllt werden müssen. MUSIS stellt sich diesen Herausforderungen gut und verzeichnete noch keine Quote, die unter der Vorgabe lag (vgl. SCHL 2, Z. 6).

Das Projekt steht dadurch unter einem stetigen Bewährungsdruck und muss die notwendige finanzielle Unterstützung in jeglichen Bereichen rechtfertigen.

Finanzielle Mittel stehen dem Projekt vor allem dann zur Verfügung, wenn Wahlen vor der Tür stehen (vgl. SCHL 1, Z.). Ist die Wirtschaftslage schlecht und die Zahl der Arbeitslosigkeit hoch, werden die Projekte seitens des AMS gelobt. Ist die Wirtschaftslage jedoch besser und die Arbeitslosigkeit geringer, kommt es meist zu Einsparungsmaßnahmen bei den Projekten (vgl. SCHL 2, Z. 6).

6 Ergebnisse der Befragung

Die Ergebnisse beider qualitativen Befragungen wurden bei der Auswertung der Ergebnisse ergänzend zusammengefasst. Es soll festgehalten werden, dass die Befragungen der MitarbeiterInnen und die der Transitarbeitskräfte ähnliche Muster erzeugen und konforme Ergebnisse liefern.

6.1 Die Arbeitslosigkeit

Um näheres über den Nutzen und die Lernerfahrungen der Transitarbeitskräfte erfahren zu können, sollen zunächst die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die befragten Transitarbeitskräfte in den Vordergrund gehoben werden. Dadurch kann der Nutzen und die Veränderung durch die Beschäftigungsprojekte zielgenauer zur Geltung gebracht werden.

6.1.1 Der Weg zur Arbeitslosigkeit

Viele der befragten Transitarbeitskräfte wurden im Rahmen der Wirtschaftskrise um 2009 arbeitslos (vgl. TAK 1, Z. 8-9). Oft waren die Transitarbeitskräfte bereits seit vielen Jahren in den jeweiligen Firmen angestellt. Doch durch den Umbruch wurden bevorzugt ältere Personen, die das Unternehmen mehr Geld kosten, gekündigt. *„Ich habe 23 Dienstjahre und bin immer weiter verkauft worden von Firma zu Firma. Durch die Wirtschaftskrise. Da kam ein neuer Chef und der hat alle alten nach der Reihe gekündigt. Es hilft nicht mit 50 Jahren eine Arbeit suchen ist schlecht“* (TAK 2, Z. 68-69). Ältere Personen finden am ersten Arbeitsmarkt oft keine Möglichkeit eines Wiedereinstiegs. Jüngere Personen werden bevorzugt, da sie einerseits dem Unternehmen weniger kosten und sich andererseits für das Unternehmen als formbarer gestalten. Das Arbeitsmarktservice bietet den Arbeitslosen Möglichkeiten, sich neue Qualifikationen anzueignen. Diese erfüllen jedoch nur dann ihren Sinn, wenn sie sich auch für den erlernten Beruf als nützliche Weiterbildungsmaßnahmen

herauskristallisieren (vgl. TAK 1, Z. 72-75). Jedoch scheint es, dass viele Kurse eher der Statistik dienen (vgl. TAK 3, Z. 73-74). Auch die Weiterbildungen im Hinblick auf ein neues Berufsfeld scheinen besonders für ältere Menschen weniger zweckführend. Eine Transitarbeitskraft hatte die Möglichkeit einen neuen Berufsweg durch eine Ausbildung des Arbeitsmarktservice anzustreben: *„Da habe ich die Weiterbildung in Buchhaltung und Personalverrechnung gemacht. Und dann hatte ich nichts. Jede Firma verlangt Praxis und das hab ich nicht“* (TAK 1, Z. 8-9). Es erweckt den Anschein, als erbringen Weiterbildungsmaßnahmen nur dann gewünschte Ziele, wenn sich die Weiterbildung auf den bereits erlernten Beruf bezieht, da ältere Personen keine Konkurrenzfähigkeit in neu erlernten Berufsfeldern ausstrahlen.

Andere Transitarbeitskräfte wurden durch einen Schicksalsschlag erwerbslos. Dabei handelt es sich nicht zuletzt um Personen, die physische Krankheitsbilder aufweisen. Doch auch diese Personen wollen ihr Recht einräumen, zu arbeiten. Diese Personen sind arbeitswillig und beteiligen sich trotz körperlicher Schwierigkeiten an Beschäftigungsprojekten wie denen der St:WUK.

Um den Leser bzw. die Leserin für die Leidensgeschichten der Transitarbeitskräfte zu sensibilisieren, folgen nun kurze Erzählungen einiger Interviewpartner:

„Ich habe Matura gemacht und (...) dann bei drei größeren Firmen gearbeitet. In der letzten Firma war es dann so, (...) wie dann die Wirtschaftskrise kam, haben wir das jeder zu spüren bekommen. Mein damaliger Chef legte mir einen Vertrag vor, wo ich dann statt 100 Prozent nur mehr 50 Prozent arbeiten hätte sollen. Und das habe ich nicht unterschrieben, weil ich alleine lebe mit einem Sohn, den ich erhalte. Der Sohn ist 25 Jahre alt. Und ich habe gewusst, wenn ich das unterschreibe und wenn vom Konzern der Druck kommt, dass ich dann keinen sicheren Arbeitsplatz habe, sondern es trotzdem zu einer Kündigung kommen kann. Und dann wäre die Berechnung für die Arbeitslosenhilfe von den 50 Prozent ausgegangen und so kam es zu einer einvernehmlichen Kündigung“ (TAK 7, Z. 28-29).

Eine andere Transitarbeitskraft:

„Ich habe fest gearbeitet von 2003 bis 2007 (...) Da ging das alles noch. Wir haben ein Haus auf Kredit. Der belief sich auf 750 Euro. Da arbeitete ich zweischichtig. Dann wurde es mit jedem Jahr schlechter. Der Kredit wurde immer höher und ich verdiente nicht mehr. Ich übernahm im Betrieb dann das Lager. Ich stand also nicht mehr nur an der Maschine und versuchte mit dem Chef zu sprechen um mehr zu verdienen. Er konnte das jedoch nicht zahlen. Daraufhin suchte ich mir etwas in der Leiharbeit, weil eine bekannte auch dort arbeitete. Als ich mich dazu entschloss in die Leiharbeit zu gehen, ging es bergab. Zuerst hatte ich sehr gut verdient. Wir konnten alle Raten bezahlen etc. Aber dann war damit Schluss. Ich ging dann von einem Betrieb in den nächsten. Aber es gab Möglichkeiten weiter zu arbeiten. Und das wurde immer weniger. Ich war dann in Eibiswald und die verlagerten dann alles nach Rumänien. Wir durften die Rumänen noch anlernen, weil die billiger arbeiten. Es kostet weniger die Teile hin und zurück zu transportieren als uns zu bezahlen. Und so wurde es weniger. Ich gab jedoch nie auf, aber irgendwann kam das Loch 2009“ (TAK 4, Z. 71-74).

Eine weitere Transitarbeitskraft:

„Ich bekam die Diagnose MS. Und ja ich war zwei Stunden auf den Füßen. Gehstrecken 1 ½ an guten Tagen 2 Kilometer. Das beeinflusst den Alltag. Und ich arbeitete (...) [im] Handel. Sitzen geht. An der Konzentration merkt man es (...) Nach der Diagnose war ich ein Jahr zuhause und machte nichts. Ich war planlos und war dann (...) ein berufsbildendes Reha-Zentrum. Dort unterstützen sie dich. Sie schauen, wo deine Talente liegen und unterstützen bei der Suche, wenn es um eine berufliche Veränderung geht. Dort war schnell klar, dass ich eine Ausbildung für das Büro machen werde. So kam ich zum HAK Kolleg. Das hab ich dann auch gemacht. Und jetzt war ich wieder ein Jahr zuhause. Weil man nichts bekommt. Vor allem in dem Bereich, wo ich hin wollte. Ich wollte ursprünglich Buchhaltung oder Lohnverrechnung, weil ich gut mit Zahlen kann“ (TAK 5, Z. 24-30).

6.1.2 Auswirkungen der Arbeitslosigkeit

Durch die Arbeitslosigkeit leiden Betroffene an Bewältigungsproblemen des Alltags. Die Betroffenen fühlen sich nutzlos und der Selbstwert nimmt ab. Meist ist nicht nur die Arbeitslosigkeit per se ein Problem, mit dem Erwerbslose ringen. Mehrere Begleiterscheinungen treten auf, die die Situation noch angespannter wirken lassen. Oft kommt der finanzielle Aspekt hinzu, sowie Probleme in der Familie und der soziale Rückzug (vgl. TAK 9, Z. 13-16). Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, umso mehr Probleme werden sichtbar:

„Man kann es locker sehen und es geht am Anfang gut aber der schwarze Punkt wird immer größer. Und dann kann man nicht mehr sagen es ist nur eine Phase, weil das ist dann ja schon eine Epoche. Die lange Dauer bekommt eine andere Qualität. Die andere Qualität ist natürlich eine schlechtere“ (TAK 9, Z. 19-22).

a) Finanzielle Probleme

Eine Transitarbeitskraft berichtete von einem Kredit, der vor der Arbeitslosigkeit aufgenommen wurde, um ein Haus zu bauen. Dieser Kredit wurde zu einer großen Belastung in der Arbeitslosigkeit, da die Kreditraten höher wurden, das Arbeitslosengeld jedoch nicht reichte um die Raten abzudecken (vgl. TAK 4, Z. 71-74). Eine weitere Transitarbeitskraft berichtet:

„Ich habe meine Wohnung nicht mehr finanzieren können und habe mir eine kleinere Wohnung gesucht (...) Man muss sich da schon einschränken. Finanzielle Mittel sind eingeschränkt. Man kann nicht mehr Urlaub fahren bzw. nur in Österreich, weil im Ausland bekommt man keine Unterstützung vom AMS. Man muss ja 24 h dem AMS zur Verfügung stehen“ (TAK 7, Z. 30-31).

b) Selbstwert

Der Selbstwert hängt stark mit der Situation vor der Arbeitslosigkeit zusammen. *„Vor allem ich hatte doch einen höheren Posten. Als Abteilungsleiter hatte ich 30 Leute unter mir (...) Und man denkt sich ja das wird schon passen bis zur Pension. Aber leider nicht. Wenn man dann über 50 ist, ich bin jetzt 52. Dann wird es schwierig“* (TAK 1, Z. 65-71). Der einzige Ausweg in Situationen wie diesen ist, sich umzuorientieren und den Selbstwert nicht mehr nach seiner beruflichen Verwirklichung zu bestimmen. Dies ist kein leichtes Unterfangen, da man sich gegen die gesellschaftliche Gewohnheit zu definieren vermag (vgl. TAK 10, Z. 43-44 und TAK 8, Z. 42-44).

c) Soziale Kontakte

„Depressionen, man isoliert sich teilweise“ (TAK 3, Z. 71-72). Vermieden wird der Kontakt mit dem Umfeld unter anderem um unangenehmen Fragen aus dem Weg zu gehen. Viele Arbeitslose leiden in diesem Stadium bereits an Selbstwertzweifel und wollen dies der Umwelt verschweigen. Rechtfertigungen, warum die Arbeitslosigkeit andauert, werden vermieden, indem man sich zurückzieht, isoliert (vgl. TAK 3, Z. 71-72): *„Weil sonst kommen auch die Fragen und das geht dann immer auf die Psyche und ist dann eine Spirale immer weiter nach unten“* (TAK 3, Z. 71-72).

Auffällig ist, dass Personen, die in der Intervieweingangsphase Hobbies aufzählten, weniger Probleme im sozialen Kontext hatten. Diese Personen gingen in der Arbeitslosigkeit vermehrt ihren Hobbies nach und pflegten den Kontakt zu ihrem sozialen Umfeld (vgl. TAK 7, Z. 34-35).

d) Psychische Probleme

Die Arbeitslosigkeit bringt psychische Probleme mit sich. Je nachdem wie lange die Arbeitslosigkeit dauert und welches Stadium der Arbeitslosigkeit individuell erreicht wurde, können Depressionen und psychische Störungsbilder auftreten.

An manchen Tagen fühlten sich die Befragten schlechter als an anderen. Besonders diese Tage fielen den Interviewten sehr zur Last (vgl. TAK 10, Z. 39-40). Eine Transitarbeitskraft bekannte sich zu vermehrtem Alkoholkonsum, der das Gefühl der Nutzlosigkeit zumindest für eine gewisse Zeit auslöschen konnte (vgl. TAK 9, Z. 17-18).

e) Alltagsbewältigung

Die Transitarbeitskräfte erzählten von dem Problem der Alltagsbewältigung. Man lebt in der Arbeitslosigkeit in den Tag hinein. Die Zeit wird kaum noch greifbar (vgl. TAK 5, Z. 33). *„[Man] sitzt da und wird immer antriebsloser. Man tut nichts mehr. Und dann denkt man sich ich könnte heut ein Buch lesen, nein kann ich morgen auch noch. Und so vergehen oft Tage wo man wirklich gar nichts macht und das ist wirklich erschreckend. Es ist wirklich erschreckend“* (TAK 5, Z. 32-33).

Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitslosigkeit mit vielen Problemen unterschiedlichen verbunden ist. Betroffene haben Probleme sich neu zu orientieren, scheinen planlos und wissen nicht, welche Zukunftsperspektiven sie erwarten. Dadurch leidet der Selbstwert und das Gefühl der Nutzlosigkeit wird größer.

6.2 Haltung der Transitarbeitskräfte gegenüber der St:WUK

Die Beweggründe der Transitarbeitskräfte im Rahmen der Beschäftigungsprojekte der St:WUK tätig zu werden, werden durch die Motivation im Laufe des Projektes, sowie durch die Erwartungshaltung vor dem Projekt, gemessen.

6.2.1 Motivation zur Aufnahme einer Anstellung

Arbeitslose Personen die sich für das Projekt interessieren, wirken zumeist sehr interessiert. Manche werden durch die Projektanstellung höher entlohnt, als in der Arbeitslosigkeit selbst. Der finanzielle Aspekt bildet somit einen Faktor, der die Motivation zur Aufnahme

einer Anstellung in Beschäftigungsprojekten fördert. Auch die Motivation nicht mehr abhängig vom eigenen Lebenspartner bzw. der eigenen Lebenspartnerin sein zu müssen, spielt eine Rolle für die Aufnahme einer Tätigkeit in den Beschäftigungsprojekten. Es werden jedoch auch Arbeitslose vom Arbeitsmarktservice in Projekte gedrängt. Dies bedeutet jedoch nicht gleichzeitig, dass diese während des Projektes schlechtere Arbeit leisten als Personen, die von Anfang an motiviert an den Arbeitsplatz herangehen. Diese Personen motivieren sich im Laufe des Projektes. Auch Personen, die anfangs motiviert in die Projektstelle starten, entpuppen sich manchmal als unzuverlässig (vgl. SCHL 1, Z.34-36). Eine weitere Schlüsselkraft erwähnt diesbezüglich, dass manche die Arbeit sehr wohl als nötiges Übel sehen. Jedoch wirkt die überwiegende Mehrheit als äußerst motiviert (vgl. SCHL 2, Z. 44). Daraus kann geschlossen werden, dass kein Zusammenhang zwischen einer anfänglichen Motivation zur Aufnahme einer Projektanstellung und der tatsächlichen Arbeitshaltung besteht, da sich diese erst im Laufe des Projektes entwickelt.

Neue Herausforderungen sieht eine Schlüsselkraft in der Kommunikation der Anforderungen an Transitarbeitskräfte. Es vermehrt sich die Problematik, dass Personen während des Probemonats merken, dass sie den Anforderungen der Projektstelle nicht gewachsen sind und brechen diese ab. Dies ist sehr kostenintensiv und zeitaufwändig. Es vermindert des Weiteren die Produktivität der Arbeit an den angebotenen Dienstleistungen des Projektes. Hier wird versucht, den Erstkontakt mit den Transitarbeitskräften neu zu gestalten, um mehr Klarheit zu schaffen (vgl. SCHL 2, Z. 44).

Die meisten Transitarbeitskräfte warten bereits lange Zeit auf einen Arbeitsplatz in einem der Projekte. Auch wenn den Personen bewusst ist, dass die Anstellung nur befristet ist engagieren sie sich sehr um einen Platz in den Projekten zu ergattern. Transitarbeitskräfte sind froh, zumindest für eine gewisse Zeitspanne, einer Beschäftigung nachgehen zu können (vgl. SCHL 3, Z. 4). Jedoch sehen die Befragten Schlüsselkräfte ein großes Problem in der Bezahlung der Transitarbeitskräfte:

„Wenn ich als TAK von den Stellen erfahre denke ich mir toll, wenn das passend ist für mich und ich kann mich sehr gut einbringen, da kann ich viel dazu lernen, wenn ich dann aber schaue, was ich dort verdiene, gibt mir das wieder einen Dämpfer. Weil es einfach

wirklich nicht gut bezahlt ist für die meisten, manche steigen immer noch positiv aus, aber für manche heißt es, dass sie vielleicht sogar weniger verdienen, als sie in der Arbeitslosigkeit bekommen haben, d.h. das ist auch bewundernswert, dass Leute das trotzdem machen. Da finde ich, da gehöre eigentlich ein bisschen mehr auf das geschaut was die Leute in der Arbeitslosigkeit bekommen und was sie hier bekommen“ (SCHL 2, Z. 27-28).

Prinzipiell ist die Mehrheit der Personen bereits zu Anfang motiviert, an einem dieser Projekte teilzunehmen. Finanziell büßen manche Transitarbeitskräfte ein, was sicher ein negativer Effekt ist, dem es entgegenzuwirken gilt. Die Tatsache, dass sich auch Personen mit finanziellen Einbußen an den Projekten beteiligen und die Motivation der Aufnahme einer Beschäftigung darunter weniger leidet, sollte jedoch zu denken geben und die Notwendigkeit solcher Projekte unterstreichen.

6.2.2 Erwartungen an die Projekte

Die Erwartungen an die Beschäftigungsprojekte waren sehr unterschiedlich. Manche Transitarbeitskräfte steckten sich keine Erwartungen. Einige sahen die Projekte als Maßnahme des Arbeitsmarktservice an. Jedoch stellte sich bei diesen Personen im Nachhinein eine positive Euphorie ein, die den anfänglichen Misstrauen entfliehen ließ (vgl. TAK 3, Z. 54-55 und TAK 3, Z. 16-22).

Die Erweiterung der **beruflichen Kompetenz** ist ein großes Faktum. Transitarbeitskräfte schildern, dass die Anforderungen, die im Büroalltag gestellt werden, sehr fordernd und lehrreich zugleich sind und auch gerade dies von der Projektanstellung erwartet wurde (vgl. TAK 7, Z. 7-16). Auch die Verantwortung für den neuen Arbeitsbereich sollte zu einer Verbesserung der Arbeitsleistung führen (vgl. TAK 6, Z. 23-24).

Erwartungen, bezogen auf die Veränderung der **persönlichen Kompetenz**, betrafen vorrangig die Steigerung des Selbstwertes. Durch den Arbeitsalltag erwarteten sich die

Transitarbeitskräfte zu Beginn des Projektes die Entwicklung neuer Energieressourcen, die auch für die zukünftige Lebensgestaltung wichtig sein könnten (vgl. TAK 7, Z. 7-16). Der Alltagstrott der Arbeitslosigkeit löst sich durch die Projektanstellung und es entwickelt sich eine Sinnhaftigkeit, die auch den Selbstwert stärkt (vgl. TAK 3, Z. 16-22). Eine wichtige Erwartungshaltung zeigte sich auch in der Herausforderung der eigenen Belastbarkeit. Personen mit körperlichen Problemen, sowie arbeitsferne Personen schilderten, dass sie durch die Projektanstellung herausfinden wollten, ob diese der Belastung standhalten können (vgl. TAK 5, Z. 17-19).

Die Erwartungen an die **Zukunft** fielen bei der Befragung unterschiedlich aus und können nicht generiert werden. Viele Transitarbeitskräfte erhoffen sich durch die Anstellung einen Arbeitsplatz in dem Projekt (vgl. TAK 6, Z. 51-52). Eine weitere Transitarbeitskraft schildert:

„Ich weiß das es maximal auf ein Jahr befristet ist was mir persönlich sehr leid tut weil ich fühle mich hier sehr wohl. Meine Erwartungen sind, dass ich durch den Kontakt mit Menschen die ich hier habe vielleicht eine andere Jobaussicht ergibt bzw., dass mir das auch vielleicht doch hilft, wenn ich mich fremdbewerbe. Wenn jetzt drin steht wenn ich mich wo bewerbe, dass ich hier war und nicht drei Jahre arbeitslos war, dass das dann positiv in meinem Lebenslauf kommt“ (TAK 7, Z. 7-16).

Diese Zufälle gibt es jedoch selten (vgl. SCHL 3, Z. 10). Auch wenn die Schlüsselkräfte alles daran setzen, die Personen auch nach Projektende zumindest für eine Zeit in den Projekten weiter zu beschäftigen. Für die ProjektpartnerInnen stellt sich hier jedoch die Kostenfrage da beispielsweise kleine Museen wenig Geld zur Verfügung haben um sich eine Fixstelle leisten zu können (vgl. SCHL 2, Z. 32). Die Tatsache, dass die Projekte zeitlich begrenzt sind, hindert Transitarbeitskräfte nicht daran, die Hoffnung auf einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt aufzugeben. Durch Beschäftigungsprojekte schöpfen Betroffene neuen Mut (vgl. TAK 10, Z. 17-18).

Die anfangs gesteckten Erwartungen erfüllten sich bei allen interviewten Transitarbeitskräften. Ohne Ausnahme sehen die Transitarbeitskräfte die vorab gesteckten Erwartungen als erfüllt an. Auch Transitarbeitskräfte die zu Anfang wenig Motivation in das Projekt hinein brachten, wurden positiv überrascht (vgl. TAK 3, Z. 16-22). Die Mehrheit der befragten Transitarbeitskräfte ergänzte, dass die Erwartungen mehr als erfüllt wurden (vgl. TAK 12, Z. 64-65 und TAK 2, Z. 17-20).

6.3 Projektalltag

Im Folgenden soll geschildert werden, wie der Projektalltag vonstattengeht. Es soll ein Einblick in die Arbeitsweise der Projekte gegeben werden. Beschäftigungsprojekte unterscheiden sich nicht wesentlich von Beschäftigungsverhältnissen am ersten Arbeitsmarkt. Einzig die Arbeitsweise mit den Transitarbeitskräften wird bei Bedarf erweitert, so dass alle Transitarbeitskräfte an den Projekten teilnehmen können. Dabei wird versucht etwaige Probleme psychischer oder auch physischer Natur zu berücksichtigen.

6.3.1 Rahmenbedingungen

Die befragten Transitarbeitskräfte waren zur Gänze mit den Rahmenbedingungen der Beschäftigungsprojekte zufrieden. Insbesondere das Arbeitsklima wurde hervorgehoben, welches sich äußerst positiv auf die gesamte Arbeitsstruktur auswirken würde (vgl. TAK 9, Z. 37-38).

a) Tätigkeit der Transitarbeitskräfte

Neue Transitarbeitskräfte werden in den ersten Tagen durch Unterstützung der Schlüsselkräfte eingearbeitet. Diese Einarbeitung verläuft problemlos und wird von den Transitarbeitskräften ausnahmslos für gut geheißen. Bei der Beschreibung der Tätigkeit fiel auf, dass die Transitarbeitskräfte mit erhöhtem Interesse und großer Freude und Sorgfalt über ihre Tätigkeit sprachen. Dies lässt Rückschlüsse auf die Motivation und die Freude an

dem Beschäftigungsprojekt zu. Bei der Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten konnte herausgefiltert werden, dass die Schlüsselkräfte Transitarbeitskräfte gezielt auf eigene Interessen für Arbeitsaufträge einteilen. Eine Transitarbeitskraft erklärte anfangs das Interesse für technische Angelegenheiten und durfte im Rahmen des Projektes am Bau eines Lagers für das Projekt mitwirken. Es *„wurde Holz zur Verfügung gestellt. Und es gab noch zwei geschickte und so haben wir das Holz verwendet und zu dritt eine neue Hütte aufgestellt“* (TAK 2, Z. 46-49). Aber auch Büroarbeiten wurden sehr geschätzt. Diese Tätigkeiten gliedern sich von kleinen Hilfsarbeiten bis hin zur Organisation von Fortbildungsveranstaltungen und Evaluationen einzelner kleiner Projekte (vgl. TAK 6, Z. 13-14). *„Jeder macht das was er gerne macht. Man achtet darauf wer was machen kann und was möglich ist“* (TAK 4, Z. 35-38).

b) Beschäftigungsausmaß

Die Arbeitszeit der Projekte ist mit einem normalen Beschäftigungsverhältnis zu vergleichen. Der Großteil der Transitarbeitskräfte arbeitet 38 Stunden in der Woche. Die Transitarbeitskräfte sind mit der Gestaltung der Arbeitszeit sehr zufrieden (vgl. TAK 2, Z. 32-33).

c) Arbeitsklima

Das Arbeitsklima stellte sich als wichtiger Faktor heraus, der die Weiterführung der Beschäftigungsstelle motivierend unterstützte. Die Integration in das Team wurde von den Befragten sehr geschätzt. Auch der soziale Kontakt als neue Ressource wurde von den Transitarbeitskräften wertgeschätzt. *„Das hat von Anfang an geklappt, weil auf das lege ich sehr viel Wert. Wenn das Arbeitsklima nicht passt. Mein ganzes Berufsleben habe ich gesagt, wenn ich mich wo nicht wohl fühle, soviel können sie mir gar nicht zahlen“* (TAK 10, Z. 29-30). Viele Transitarbeitskräfte hatten in der Vergangenheit Probleme mit dem Arbeitsklima. Durch die Arbeitsweise in den Projekten wird auch das Arbeitsklima gefördert. Konkurrenzdenken wird im Rahmen des Projektes ausgeblendet.

6.3.2 Betreuung

Die Betreuung während der Projektanstellung dehnt sich in zwei Richtungen aus. Einerseits besteht eine regelmäßige berufliche Betreuung, die jeden Tag zur Verfügung steht. Die persönliche Betreuung, die von einer sozialpädagogischen Fachkraft ausgeführt wird, sucht den Kontakt zu den Transitarbeitskräften in regelmäßigen Abständen. Diese Abstände sind einerseits vom Arbeitsmarktservice vorgegeben und werden von den jeweiligen Schlüsselkräften ergänzt (vgl. SCHL 3, Z. 6).

Die persönliche Betreuung wird meist sehr gut angenommen. Anfangs stehen Transitarbeitskräfte der Betreuung durch Kommunikationsschwierigkeiten eher skeptisch gegenüber, da dabei an eine Psychotherapie gedacht wird, die die persönliche Betreuung jedoch keinesfalls vermag darzustellen. Die persönliche Betreuung beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Personen die weniger über private und persönliche Probleme, sowie Ängste sprechen wollen, müssen das Angebot nicht wahrnehmen. Das Angebot dient der Unterstützung und steht allen Transitarbeitskräften kostenlos zur Verfügung. Voraussetzungen, die das Arbeitsmarktservice stellt, sind das Gespräch mit der sozialpädagogischen Schlüsselkraft am Anfang und am Ende der Projektbeschäftigung. Weitere Termine werden bei Notwendigkeit vereinbart. Die Transitarbeitskräfte kennen die Kontaktdaten der sozialpädagogischen Schlüsselkraft und wenden sich bei Bedarf an diese (vgl. SCHL 3, Z. 7-8). Bei schwierigen Situationen versuchen Schlüsselkräfte möglichst flexibel einzuwirken. Probleme sollen schnellst möglich gelöst werden, da auch die Professionalität des Betriebes nicht leiden darf (vgl. SCHL 2, Z. 25-26). Ziele der persönlichen Betreuung sind:

„Unterstützung bei Integration in das Arbeitsfeld, Krisenintervention, Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Beratung bei persönlichen Fragestellungen, Gespräch zur Persönlichkeitsstärkung, Selbstreflexion, Motivation, Reflexion bisheriger Arbeitsfelder, Perspektivenentwicklung, Konfliktlösungsstrategien, Stressbewältigung, Zeitmanagement, Kommunikation, Weitergabe von Sachinformationen und Adressen, Unterstützung in finanziellen und leitungstechnischen Fragen, Unterstützung bei der

Arbeitssuche, Bewerbungserstellung, Erstellen eines Lebenslaufes beim AMS, Erstellen eines Inserates des AMS“ (SCHL 3, Z. 23).

Der persönliche Kontakt zu den Transitarbeitskräften ist auch für diese von großem Vorteile. Viele berichten von Problemen, die durch die Hilfe der sozialpädagogischen Betreuung gelöst wurden (vgl. TAK 9, Z. 29-30). *„Ich hatte nie das Gefühl, dass ich in der Luft hänge, wenn es etwas gegeben hätte, hätte ich mich bei ihr gemeldet“ (TAK 10, Z. 23-26).*

Die berufliche Betreuung umfasst alle Anliegen der Transitarbeitskräfte, die mit dem Arbeitsalltag selbst in Verbindung gebracht werden können. Die zu leistende Arbeit wird von den Schlüsselkräften definiert und angeleitet. Hier bildet insbesondere der Einstieg in das Beschäftigungsprojekt eine wichtige Phase der Betreuung. Die berufliche Betreuung ist nicht mit der sozialpädagogischen Betreuung gleichzusetzen, bildet jedoch ein wichtiges Glied auch für persönliche Probleme, da die berufliche Betreuung jeden Tag erreichbar ist. Mit der beruflichen Betreuung sind die Transitarbeitskräfte sehr zufrieden und setzen die Schlüsselkräfte ArbeitskollegInnen gleich. Ein freundschaftliches Verhältnis wird gepflegt. Ausflüge, Weihnachtsfeiern (vgl. SCHL 1, Z. 56) und ähnliche Feierlichkeiten werden von allen ProjektpartnerInnen als wichtig erachtet.

6.3.3 Arbeitsweise

In den Interviews mit den Schlüsselkräften kam klar zur Geltung, dass die Arbeit auf Herzlichkeit beruht. Transitarbeitskräfte werden als Menschen gesehen und auch als Menschen behandelt. Man versucht unterstützend zu wirken und ihnen Stabilität zu vermitteln. Die Arbeit ist oft nicht einfach und erfordert erhöhte Empathie. Dadurch entsteht ein Zwiespalt, der beachtet werden muss. Einerseits sollen die Projekte, professionell geführt werden und andererseits soll auch die Unterstützung der Transitarbeitskräfte im zweiten Arbeitsmarkt nicht unter der Professionalität leiden (vgl. SCHL 2, Z. 25-26).

6.4 Sinnhaftigkeit der Projekte

Die Projekte der St:WUK rechtfertigen sich durch den Nutzen und die Lernerfahrungen, die Langzeitarbeitslose im Rahmen der Projektanstellung herausfiltern können. Auch ein wirtschaftlicher Nutzen kann aus den Projekten gefiltert werden, der dafür spricht, Beschäftigungsprojekte weiter zu fördern. Dieser Aspekt soll in Kapitel 7, der Diskussion der Ergebnisse, Gehör finden.

6.4.1 Nutzen der Projekte

Eine Schlüsselkraft erzählt von anonymisierten Fragebögen, die sie durch Selbstinitiative geleitet verteilt, um ihre Arbeit zu evaluieren. Dabei erreichen sie positive Rückmeldungen:

„Die meisten sagen sie haben davon profitiert, jetzt nicht unbedingt, dass sie so viel dazu gelernt hätten, schon auch weil sie haben ja die Möglichkeit dass sie Zusatzausbildungen machen oder auch Schulungen machen, aber es tut ihnen einfach total gut das, weil die meisten sind eben langzeitbeschäftigungslos oder WiedereinsteigerInnen. Und es tut ihnen einfach die Tatsache [gut] wieder im Arbeitsprozess zu sein und wieder in einer Gemeinschaft zu sein, sei es jetzt Bürogemeinschaft oder Museumsgemeinschaft oder was auch immer“ (SCHL 3, Z. 4).

Die fehlende **Stabilität**, die durch Arbeitslosigkeit geprägt wurde, kann durch die Beschäftigungsprojekte neu gefunden werden. Die Personen können durch diese Stabilität und den geregelten Arbeitsablauf neue Erfahrungen machen (vgl. SCHL 2, Z. 31-32). Stabilität ist etwas wichtiges, das jeder Mensch benötigt (vgl. TAK 1, Z. 15-17). Durch geregelte Arbeitszeiten, geregelte Tageszeiten, das Arbeiten in einem Team und das Gefühl gebraucht zu werden, entwickelt sich diese Stabilität, die der Mensch dringend benötigt (vgl. SCHL 2, Z. 37-38):

„Ich kann raus, hab wieder einen geregelten Tagesablauf, muss früh raus und [dann] durch arbeiten. Man ist wieder ganz anders drauf als zuhause. Zuhause sitzt man herum bohhh. Das ist furchtbar. Es geht einem alles auf die Nerven. Dann ruft man dort an, nein das ist alles schon vergeben. Man fällt tiefer und jetzt ist man wieder motiviert und gut drauf und kann von vorne anfangen“ (TAK 4, Z. 19-26).

Vor allem Arbeitslose ziehen nicht nur das Problem der Arbeitslosigkeit selbst mit sich. Oft entstehen weitere Probleme in den Familien, Probleme mit dem eigenen Selbstwert, Alkoholprobleme, Depressionen und der Rückzug aus dem sozialen Umfeld. Durch die Stabilität, die durch die Beschäftigungsprojekte erzeugt werden kann, werden diese Probleme neu überdacht und eher gelöst (vgl. SCHL 1, Z. 30).

Der Gedanke der **Nützlichkeit und Brauchbarkeit**, der durch die Arbeitslosigkeit verloren geht, wird neu aktiviert. Transitarbeitskräfte fühlen sich aktiver, vitaler und sehen einen Nutzen in ihrer Projektbeschäftigung (vgl. TAK 2, Z. 23-24). Eine Transitarbeitskraft formuliert diese Tatsache überspitzt: *„Man wird nicht abgestempelt als Notstandshilfe, als Arbeitsloser“ (TAK 1, Z. 58-63)*. Durch die Projektbeschäftigung erhält man eine Aufgabe die einen Nutzen für die Gemeinschaft erfüllt. Man kann sich vor der Gemeinschaft rechtfertigen und wird nicht als Missbraucher des Systems wahrgenommen. Arbeitslose werden von der Gemeinschaft verachtet, auch wenn sich diese bemühen eine neue Anstellung zu finden (vgl. TAK 1, Z. 18-19).

Durch die neu errungene Stabilität ziehen Transitarbeitskräfte aus den Beschäftigungsprojekten mehr Sicherheit. Dadurch kann sich auch der **Selbstwert** steigern (vgl. SCHL 2, Z. 34-36). Eine Transitarbeitskraft erklärt: *„Ich fühle mich wieder selbstbewusster. Ich spüre es einfach, ich bin wieder energiegeladener. Weil ich einfach eine sinnvolle Aufgabe [habe]“ (TAK 7, Z. 11-12)*. Die Arbeitslosigkeit verringert den Selbstwert und belastet das Selbstbewusstsein und die eigene Wahrnehmung. Betroffene Personen fühlen sich weniger belastbar und sind anfälliger für Krankheiten physischer und psychischer Art. Durch das Projekt werden neue Chancen eröffnet und man fühlt sich energiegeladener (vgl. TAK 6, Z. 44-45).

Auch der **soziale Aspekt** ist nicht zu unterschätzen. Eine Transitarbeitskraft schilderte: „*Ich wollte wieder unter Leute. Mir hat schon das Soziale auch gefehlt (...) [ich wollte] wieder unter Leute (...)*“ (TAK 10, Z. 19-20). Der Umgang mit ArbeitskollegInnen, ein berufsbedingtes soziales Umfeld, wird von allen interviewten Transitarbeitskräften geschätzt.

Transitarbeitskräfte mit **physischen** Problemen nutzten die Projekte, um für sich selbst herauszufinden, ob sie der Belastung einer Anstellung gerecht werden können und um sich selbst zu beweisen, dass trotz körperlicher Probleme auch diese Hürde genommen werden kann (vgl. TAK 4, Z. 19-26).

Einen weiteren Vorteil bildet das zur Verfügung stehende **Netzwerk**, das im Rahmen der Projekte ermöglicht wird. Die Größe der Netzwerke ist jedoch projektabhängig. Bei Projekten bei denen eine größere Vermittlungschance in andere Bereiche herrscht, ist auch das Netzwerk größer ausgeprägt. Hier könnte ein Vergleich zwischen MUSIS und Kulturpark Hengist gezogen werden. MUSIS beschäftigt sich mit Museen, die überregional existieren. Der Kulturpark Hengist beschäftigt Transitarbeitskräfte, die nach Absolvierung der Projektstelle weniger Möglichkeiten haben in der Archäologie tätig zu werden (vgl. SCHL 1, Z. 42).

Auch **Weiterbildungsangebote** sind den Schlüsselkräften wichtig. Hier muss jedoch auch auf die Sinnhaftigkeit der Angebote geblickt werden. Der Kulturpark Hengist bietet persönliche Weiterbildungsangebote an, die den Transitarbeitskräften helfen auch nach den Projekten weitere Qualifikationen für den ersten Arbeitsmarkt zu erfüllen (vgl. SCHL 1, Z. 21-36). MUSIS hat die Möglichkeit auch berufsbezogene Weiterbildungsangebote zu öffnen. Diese stehen den MitarbeiterInnen kostenlos zur Verfügung und sind breit gefächert. Auch Personen, die nach Absolvierung der Projektanstellung keinen Schritt in den kulturellen Arbeitsmarkt finden möchten, werden Weiterbildungsangebote angeboten, die als Qualifikationen für die Zukunft dienen. Auch Seminare zur Weiterentwicklung der sozialen Kompetenz kommen in der Angebotsstruktur nicht zu kurz. Dadurch können

Tranistarbeitskräfte freiwillig ihre Qualifikationen verbessern und einen Nutzen für ihre Zukunft ziehen (vgl. SCHL 2, Z. 28-30).

Auch **gesellschaftlich** leisten Beschäftigungsprojekte einen hohen Nutzen. Durch die Beschäftigungsprojekte werden hohe gesellschaftliche Ziele, wie die Arbeitsplatzbeschaffung, erreicht. Erst durch diesen gesellschaftlichen Mehrwert wird rechtfertigt das Land Steiermark die Finanzierung der Projekte.

Durch den Stabilisierungsprozess und das Heranführen an den Arbeitsmarkt erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Transitarbeitskräfte auch in Zukunft einem Beschäftigungsverhältnis nachgehen können (vgl. SCHL 2, Z. 53-54). Auch der soziale Nutzen für die Gesellschaft ist nicht zu missachten. Tranistarbeitskräfte beteiligen sich an Projekten für die Gemeinschaft. Die Projekte leisten einen großen Beitrag zur Erhaltung der Kultur in der Steiermark und nutzen somit der Allgemeinbevölkerung (vgl. SCHL 1, Z. 42-50).

6.4.2 Lernerfahrungen durch die Projekte

In beruflicher Hinsicht stellt sich die Frage der Lernerfahrungen in den unterschiedlichen Projekten neu. Der Kulturpark Hengist bildet keine zukünftigen ArchäologInnen aus. Transitarbeitskräfte dienen als AssistentInnen der ausgebildeten ArchäologInnen. Da in der Steiermark wenige ArchäologInnen tätig sind, stehen auch die Zukunftsperspektiven in diesem Bereich schlechter (vgl. SCHL 1, Z. 40-42).

Wichtige Lernerfahrungen sind das Arbeiten in der Gemeinschaft und das Wiedererlangen einer Alltagsstruktur. In der Gemeinschaft arbeiten setzt voraus, dass man sich auf die Kollegschaft einlässt, zusammen arbeitet und sich auf den/die anderen verlassen kann (vgl. SCHL 1, Z. 40-42).

Alltagsstrukturen werden neu erlernt. Die Pünktlichkeit und die Verlässlichkeit des/der Einzelnen werden auf den Prüfstand gestellt und können sich pflichtbewusst weiter entwickeln. Auch das Einhalten von Pausen, sowie die Regelmäßigkeit der Arbeit dienen der

Ausbildung einer Tagesstruktur (vgl. SCHL 1, Z. 40-42). Meist werden dabei längst vergessene Rhythmen neu erlernt. Auch die Ausdauer und das Durchhaltevermögen der neuen Alltagsstruktur werden geprüft (vgl. SCHL 3, Z. 16).

Durch die Auswertung der ausgeteilten Kompetenzfragebögen (KomTAK) ergab sich ein klares Bild der Lernerfahrungen in den Beschäftigungsprojekten. Auffällig wurde bei der Auswertung, dass bildungsfernere Personen weniger reflektiert auf den Kompetenzfragebogen eingingen. Personen mit höherer Bildung konnten wesentlich genauere Informationen über die eigenen Lernerfahrungen in den Beschäftigungsprojekten liefern.

Die Lernerfahrungen können in fünf Bereiche geteilt werden:

- Persönliche Lernerfahrungen
- Soziale Lernerfahrungen
- Organisatorische Lernerfahrungen
- Fachliche Lernerfahrungen und
- Sonstige Lernerfahrungen

Bei der Auswertung wurde ersichtlich, dass der Kompetenzfragebogen ausführlich gestaltet wurde, da die Befragten keine Ergänzungen hinzufügten.

a) Persönliche Lernerfahrungen

Durch die Auswertung kam zur Geltung, dass alle Transitarbeitskräfte durch die Beschäftigungsprojekte ihr **Selbstbewusstsein** steigern konnten. Gerade das Wissen erwerbstätig sein zu dürfen, war dabei sehr hilfreich. Des Weiteren konnte der Selbstwert durch die Arbeit in der Gruppe wachsen, da man gelenkt und geleitet wurde (vgl. KomTAK 4, S. 1).

Auch das **Einbringen eigener Ideen** wurde von den Schlüsselkräften wahrgenommen und teilweise umgesetzt. Eine Transitarbeitskraft berichtet von der eigenen Idee, eine Sicherheitsvertrauensperson im Arbeitsbereich zu etablieren. Diese Idee wurde nicht nur umgesetzt, sondern auch von ihr besetzt (vgl. KomTAK 7, S. 2). Dadurch fühlen sich Personen wertgeschätzt und anerkannt, was wiederum zu erhöhtem Selbstwert und Selbstvertrauen führt.

Die **Lernbereitschaft** wurde bei vielen interviewten Personen neu entfacht. Nicht zuletzt nannten Transitarbeitskräfte eines Projektes mit vergleichsweise erhöhten Fortbildungsangeboten, dass die Weiterbildungsangebote gerne wahrgenommen wurden und eine positive Abwechslung zum Arbeitsalltag darstellten. Das Lernen im Arbeitsalltag wurde sehr geschätzt, da eine Qualifikationserweiterung für zukünftige Erwerbstätigkeiten vorteilhaft wirkt (vgl. KomTAK 7, S. 1).

Die **Selbstständigkeit** wurde durch flexible Arbeitszeiten und eigene Arbeitsbereiche gefördert. Dadurch lernten die Transitarbeitskräfte vorgegebene Aufgabenstellungen in einer gewissen Zeitspanne selbstständig zu verrichten (vg. KomTAK 8, S. 1).

Durch das neue Ziel, das eine Erwerbstätigkeit mit sich bringt, entstand bei den Transitarbeitskräften eine **Zielstrebigkeit**, die motivierte das Beschäftigungsprojekt weiter zu führen. Neue Aufgaben, die im Arbeitsalltag unumgänglich sind, wurden wahrgenommen, um diese zu lösen (vgl. KomTAK 5, S. 1).

Durch körperliche und psychische Probleme nahmen sich manche Transitarbeitskräfte zum Ziel herauszufinden, ob sie der **Belastbarkeit** der Arbeit Stand halten könnten. Gerade diese Personen nennen die Belastbarkeit als eine der wichtigsten Lernerfahrungen, die sie im Rahmen der Beschäftigungsprojekte machen konnten (vgl. KomTAK 9, S. 1).

Durch die Fortbildungsangebote wurden viele persönliche Lernerfahrungen gemacht, die das **Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit** förderten. Eine Transitarbeitskraft nannte dabei

das Seminar der Burnout-Prävention, durch das ein Bewusstsein für psychische Krankheiten geschaffen wurde und mit welchen Maßnahmen man selbst dafür sorgen könnte, um sich davor zu schützen. Auch im Austausch mit Arbeitskollegen wurde viel über allgemeine und persönliche Dinge gesprochen, wie Kindererziehung. Auch in diesen Gesprächen konnte viel mitgenommen werden (vgl. KomTAK 6, S. 1).

b) Soziale Lernerfahrungen

Durch die Arbeit im Team machen Transitarbeitskräfte Lernerfahrungen der **Teamfähigkeit**. Die Arbeit in einem Team muss gleichsam gelernt werden, wie die Arbeit in der Selbstständigkeit. Rücksichtnahme auf andere, sowie das Behaupten des eigenen Selbst müssen im Gleichgewicht gehalten werden. Besonders das Arbeitsklima und der Umgang miteinander spielen dabei eine große Rolle (KomTAK 6, S. 2). Die Kompetenz der Teamfähigkeit konnte vorzugsweise durch gemeinsame Projekte gefördert werden (KomTAK 7, S. 2).

Hilfsbereitschaft ist eine wichtige Lernerfahrung, die sich durch die Teamarbeit entwickeln kann. Hilfsbereitschaft beruht auf Gegenseitigkeit und fordert das ganze Team auf, diese zu leisten. Da das Arbeitsklima in den Beschäftigungsprojekten von den Transitarbeitskräften positiv bewertet wurde, ist anzunehmen, dass dies auch der Hilfsbereitschaft fördernd gegenüber stand (vgl. KomTAK 2, S. 2).

Die **Offenheit** gegenüber den ArbeitskollegInnen begünstigte Konfliktgespräche. Die sozialpädagogische Betreuung begünstigte dies nicht zuletzt (vgl. KomTAK 3, S. 2).

In jeder zwischenmenschlichen Arbeit werden Konflikte ausgetragen. Die **Konfliktfähigkeit** erweiterte sich dadurch. Dies fördert einerseits die Einstellung zu Konflikten im Privatleben, ist jedoch zugleich eine wesentliche Kompetenzerweiterung für zukünftige Erwerbstätigkeiten.

c) Organisatorische Lernerfahrungen

Durch den zeitlichen Rahmen, der bei vielen Aufgaben vorgegeben wird, müssen Transitarbeitskräfte ihr **Zeitmanagement** eigens ausbilden. Die Selbstorganisation durch die eigene Arbeitszeiteinteilung spielt hierbei eine große Rolle (vgl. KomTAK 7, S.1). Aufgaben müssen innerhalb einer gewissen Zeitspanne erledigt werden. Der Kompetenzerwerb liegt darin, die Zeit so einzuteilen, dass die Arbeit gewissenhaft ausgeführt werden kann, Pausen jedoch in regelmäßigen Abständen eingehalten werden können.

Durch die teilweise flexible Einteilung der eigenen Arbeitszeit wurde die **Flexibilität** als Lernerfahrung angegeben. Auch Probleme, die den Prozess im Arbeitsalltag behindern können, sollen mit Hilfe der Flexibilität gelöst werden und die Kompetenz der **Teamführung** fördern.

d) Fachliche Lernerfahrungen

Fachlich wurde vor allem über den **Arbeitsbereich** im Beschäftigungsprojekt viel gelernt. Dabei wurden Lernerfahrungen im Umgang mit Maschinen und anderen Hilfsmitteln wie dem Computer oder auch Werkzeugen gemacht (vgl. KomTAK 7, S. 3 und KomTAK 2, S.3). Bereits durch die Beschreibung der einzelnen Tätigkeitsbereiche wurde klar, dass viele fachliche Kompetenzen erst in den Beschäftigungsprojekten erlernt wurden. Auch die Transitarbeitskräfte können diese Tatsache bestätigen und sind sehr froh über den Wissensaufbau (vgl. KomTAK 3, S. 3).

Die **Erfahrung der eigenen Gestaltung** des Arbeitsbereiches wurde als weiterer Lerneffekt genannt. Transitarbeitskräfte bezogen sich dabei auf die eigene Arbeitseinteilung, sowie die Zusammenarbeit mit anderen ArbeitskollegInnen. Dabei musste ein Mittelweg gefunden werden, der erhöhte Kooperationsbereitschaft, sowie Rücksichtnahme erforderte (KomTAK 6, S. 3).

e) Sonstige Lernerfahrungen

Als Ergänzung zu den allgemeinen Lernerfahrungen wurde nach sonstigen Lernerfahrungen gefragt. Dabei kamen zwei wesentliche Lernerfahrungen zur Geltung. Durch den neuen Arbeitsbereich entwickelten sich bei den Transitarbeitskräften **neue Interessensgebiete**. Dabei wurde der Bereich Geschichte in vielen Kompetenzfragebögen genannt. Durch den täglichen Umgang in den Kunst- und Kulturprojekten entwickelten die Transitarbeitskräfte erhöhtes Interesse und Motivation sich in dem Bereich weiter zu entwickeln (vgl. KomTAK 6, S. 3).

Auch das **Allgemeinwissen** konnte durch den Alltag erweitert werden. Durch den täglichen Umgang in neuen Arbeitsbereichen werden die Transitarbeitskräfte vor neue Herausforderungen gestellt. Dadurch entstehen neue Probleme und Hindernisse, die durch logische Denkstrukturen, gegebenenfalls auch durch Unterstützung des Teams, überwunden werden können. Dies fördert das Allgemeinwissen (vgl. KomTAK 3, S. 3).

6.4.3 Veränderungen durch die Projekte

Im **sozialen Kontext** wurden unterschiedliche Veränderungen verzeichnet. Ganz allgemein wird der neue Kontakt zu den ArbeitskollegInnen sehr geschätzt. Dadurch ergeben sich automatisch neue soziale Kontakte und es werden Freundschaften geschlossen (vgl. TAK 10, Z. 31-34). Die Menschen trauen sich wieder soziale Kontakte zu suchen und gehen offener auf das Umfeld zu. Man muss sich nicht mehr als arbeitslose Person rechtfertigen, sondern geht einer Anstellung nach (vgl. TAK 10, Z.31-34).

„Weil wenn man irgendwelche Leute kennen lernt und sagt ich bin arbeitssuchend (...) das sagt man nicht gerne obwohl nichts dabei ist. Aber für den Selbstwert ist das schlecht und wenn man sagen kann ich bin dort und da, es ist interessanter weil man gleich in ein Gespräch rein kommt. Vor allem ist es deprimierend wenn die anderen gleich immer über ihren Job reden (...)“ (TAK 5, Z. 64-67).

Durch das Projekt konnte sich der soziale Kontakt aller Transitarbeitskräfte bessern. Nicht zuletzt, da die Offenheit und der Selbstwert durch die Projekte gesteigert werden konnte (vgl. TAK 3, Z. 41-47).

Aus dem **persönlichen Kontext** heraus sind viele Faktoren zu erwähnen, die sich auch mit der Erwartungshaltung der Transitarbeitskräfte vereinen lassen. Das Gefühl gebraucht zu werden, wird dabei oft in den Mittelpunkt gestellt. Eine Arbeit, die mit Aufgaben und Verpflichtungen verbunden ist, scheint als wichtiger Faktor für die Lebensgestaltung zu wirken (vgl. TAK 10, Z. 31-34). „*Man hat wieder Termine einzuhalten, hat eine Struktur und kann sich nicht so gehen lassen. Man will sich ja nicht gehen lassen. Aber man tut es*“ (TAK 9, Z. 41-42). Durch die Beschäftigungsprojekte kann wieder neuer Mut gefasst werden, da eine Ressource zur Verfügung steht, auf die man aufbauen kann. Transitarbeitskräfte fühlen sich motivierter und zufriedener (vgl. TAK 4, Z. 45-46).

Veränderungen des **psychischen Kontextes** können vor allem in der Selbstempfindung der Transitarbeitskräfte gemessen werden. Transitarbeitskräfte berichten von einem neuen Lebensmut und einem erhöhten Selbstwert. Das Gefühl gebraucht zu werden verleiht Stärke, die sie vorher verloren hatten. Durch dieses Gefühl ist es möglich wieder positiver in die Zukunft schauen zu können und sich seinen Problemen zu stellen.

Die **finanzielle Beihilfe** in den Projekten bemisst sich nicht nach dem Arbeitslosengeld zuvor, sondern nach dem BAGs Kollektivvertrag. Aus diesem Grund verdient ca. ein Drittel weniger, ein Drittel gleich viel und ein Drittel mehr als in der Zeit der Arbeitslosigkeit. Personen mit finanziellen Einbußen im Rahmen des Projektes bedauern diese, da das Leben und der Aufwand dadurch nicht erleichtert wird. Diese nehmen die Tatsache jedoch zur Kenntnis und gehen das Risiko trotzdem ein, da ihnen ein geregelter Alltag wichtiger erscheint (vgl. TAK 7, Z. 36-37).

Auch Veränderungen der **familiären Struktur** sind zu verzeichnen. Die Abhängigkeit vom LebenspartnerIn ist durch eine Projektanstellung, zumindest für die Personen die zuvor

weniger verdienten als in der Arbeitslosigkeit selbst, weniger markant (vgl. TAK Reinigungskraft). Zwei Transitarbeitskräfte nennen Schwierigkeiten mit den eigenen Kindern, die sich durch die Projektanstellung deutlich verbesserten. Dabei berichtet eine Transitarbeitskraft von Verhaltensauffälligkeiten geprägt von psychischen Belastungen, die durch die Arbeitslosigkeit entstanden sind und auf die eigenen Kinder projiziert wurden. Dabei wurden die Kinder oft nicht gerecht behandelt und aus Frustrationsgründen attackiert (vgl. TAK 9, Z. 16). Eine Transitarbeitskraft erzählt von der Vorbildfunktion, die der Kindererziehung sehr zugute kommt. Durch die Anstellung wurde das Kind selbstständiger, da die Transitarbeitskraft nun auch einer Beschäftigung nachgehen musste (vgl. TAK 3, Z. 41-47).

6.5 Zukunftsperspektiven

Die Zukunftsaussichten in einem der Projekte einer Beschäftigung nach dem Projektende nachzugehen sind projektabhängig. Einige Projekte bieten diesbezüglich sicher berufliche Weiterentwicklungen. Der Kulturpark Hengist hingegen erfüllt diese Möglichkeiten weniger, da das Berufsfeld der Archäologie in der Steiermark kleiner beschaffen ist und dadurch keine Möglichkeit besteht nach Projektende in diesem Berufsfeld Fuß zu fassen (vgl. SCHL 1, Z. 42). Zukunftsaussichten im Museumsbereich sind dabei weitaus vielversprechender.

In jedem Fall sind sich die Transitarbeitskräfte in einem Punkt einig. Das Projekt war eine interessante und aufbauende Erfahrung, die jede Transitarbeitskraft gerne in Anspruch genommen hat. Die Zukunft wird zeigen, in welchem Bereich man später tätig werden kann. Das Projekt hat die Transitarbeitskräfte dahingehend aufgebaut zusehen, dass sie gebraucht werden und nützlich sein können. Durch das Beschäftigungsprojekt konnten die Transitarbeitskräfte neuen Mut fassen, sich mit ihren psychischen und physischen Problemen auseinanderzusetzen und somit eine Grundlage schaffen, sich mit neuem positiven Selbstwertgefühl in die Bewerbungsarbeit für ihre Zukunft zu stürzen.

Diese positive Einstellung nach den Projekten wird von den Schlüsselkräften unterstützt. Diese sehen jedoch auch Schwierigkeiten bezüglich der Zukunftsaussichten der Transitarbeitskräfte. Ein Großteil der niederschweligen Transitarbeitskräfte ist nicht fähig im

ersten Arbeitsmarkt zu überleben. Die Ansprüche werden im ersten Arbeitsmarkt für diese zu hoch gesteckt. Viele werden es nur im Rahmen von Beschäftigungsprojekten schaffen sich beruflich zu engagieren (vgl. SCHL 1, Z. 32-42). Höhergeschwellige Transitarbeitskräfte haben diesbezüglich weitaus höhere Chancen beruflich am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Hier sind auch die Vermittlungsraten von durchschnittlich 80% höher als in Projekten mit niederschwelligen Transitarbeitskräften (vgl. SCHL 2, Z. 18). Meist scheint es, dass die Einführung eines dritten Arbeitsmarktes von Vorteil wäre, da manche Transitarbeitskräfte den Ansprüchen des zweiten Arbeitsmarktes nicht gerecht werden können. Der dritte Arbeitsmarkt könnte dabei als Vorbereitung für den zweiten Arbeitsmarkt dienen:

„Die Leute die zu uns in die Projekte geschickt werden sind oft noch nicht genug darauf vorbereitet. Also die bräuchten (...) einen dritten Arbeitsmarkt (...) [Es] ist schon noch ein bisschen ein geschützter Rahmen da, aber die kommen mit dem auch noch nicht zurecht, die bräuchten noch was“ (SCHL 2, Z. 48).

Zusammengefasst bedeutet dies, dass manche Transitarbeitskräfte, wobei dies mit der Niederschwelligkeit ansteigt, nur im Rahmen von Beschäftigungsprojekten einer Erwerbstätigkeit nachgehen werden können. Jedoch dienen die Beschäftigungsprojekte für die weiteren Transitarbeitskräfte als Sprungbrett in ein Erwerbsleben am ersten Arbeitsmarkt.

6.6 Zufriedenheit mit den Beschäftigungsprojekten

Im Folgenden soll auf die Zufriedenheit der Transitarbeitskräfte bezüglich des Anstellungsverhältnisses in den Beschäftigungsprojekten eingegangen werden. Des Weiteren wurde nach Verbesserungsvorschlägen gefragt, die von den Transitarbeitskräften, sowie von den MitarbeiterInnen, aufgezählt wurden und zusammenfassend dargestellt werden.

6.6.1 Zufriedenheit der Transitarbeitskräfte

Die Schlüsselkräfte sind der Meinung, dass die Beschäftigungsprojekte bei den Transitarbeitskräften erhöhten Zuspruch finden. Vor allem die Arbeitsweise in den Projekten des zweiten Arbeitsmarktes korreliert dabei wesentlich und lässt die Annahme zu, dass dadurch auch die Zufriedenheit steigt. Darunter fällt auch die Arbeitskooperation mit sozialpädagogischen Schlüsselkräften, die den Prozess zufriedenstellend stützen (vgl. SCHL 1, Z. 50-56). Auch die Absprache im Team der Schlüsselkräfte, besonders wenn Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen erforderlich ist, wurde positiv unterstrichen (vgl. SCHL 2, Z. 7-8).

6.6.2 Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge

a) Kurze Projektzeit

Besonders die Transitarbeitskräfte selbst kritisieren die kurze Projektzeit. Wobei anzumerken ist, dass nur die Transitarbeitskräfte Kritik über die Anstellungsdauer äußern, die weniger als zehn Monate an einem Projekt tätig sind (vgl. TAK 8, Z. 45). Als Beweggrund wird meist die starke emotionale Bindung zum Team genannt (vgl. TAK 10, Z. 35-36). Auch die Schlüsselkräfte befürworten eine Verlängerung der Projektzeit. Einerseits sinkt die Projektdauer tendenziell, die vorgegebene Vermittlungsquote des Arbeitsmarktservice steigt hingegen (vgl. SCHL 3, Z. 13-14).

b) Finanzielle Entschädigung der Transitarbeitskräfte

Wie bereits zu Anfang erläutert, besteht ein großes Problem in der finanziellen Entschädigung der Transitarbeitskräfte. Der Kollektivvertrag für Transitarbeitskräfte wird über den BAGs-Kollektivvertrag geregelt. Viele Personen arbeiten in den Projekten, obwohl sie in der Arbeitslosigkeit selbst eine höhere Entschädigung bekamen. Es ist

„bewundernswert, dass Leute das trotzdem machen“ (SCHL 2, Z. 28). Die Relationen müssen angeglichen werden, da dies sicherlich ein Hindernis für viele Langzeitarbeitslose darstellt.

c) Geldressourcen

Des Weiteren wird es immer schwieriger mit weniger Geld gleiche Standards einzuhalten (vgl. SCHL 3, Z. 13-14). Beschäftigungsprojekte laufen antizyklisch zur Wirtschaftssituation. Der ständige Bewährungsdruck wirkt sich auf den Geldfluss der Förderstellen aus. Dabei spielen Zahlen eine wesentliche Rolle. Vermittlungsquoten müssen eingehalten werden, damit sich die Projekte vor dem AMS rechtfertigen können. Der Geldfluss wird immer weiter zugedreht, da die Gesellschaft die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen weniger duldet. Der Geldhahn wird erst dann wieder geöffnet, wenn die Arbeitslosigkeit steigt (vgl. SCHL 2, Z. 47-48):

„Also wenn es der Wirtschaft sehr gut geht, werden sie über unsere Projekte schimpfen und sagen wie viel Geld da hinein läuft und alles unnütz und wenn wir eine hohe Arbeitslosigkeit und eine schwache Wirtschaftssituation haben dann werden wir immer hoch gelobt und wie wichtig wir sind“ (SCHL 2, Z. 47-48).

d) Bürokratisierung

Durch den ewigen Bewährungsdruck, dem Beschäftigungsprojekte ausgeliefert sind, wurde eine erhöhte Bürokratisierung inszeniert, die dem Staat und der Gesellschaft gegenüber Rechtfertigungsgründe unterbreiten soll. Es mangelt dabei an einem Grundvertrauen der Gesellschaft. Der bürokratische Aufwand der sozialpädagogischen Betreuung ist bereits so enorm zeitaufwändig, dass die Zeit für die Transitarbeitskräfte selbst zu kurz kommt. Dokumentationen sind wichtig, da auch die Qualitätssicherung der Arbeit profitieren kann. Jedoch sollte dabei auf das Ausmaß achtgegeben werden (vgl. SCHL 3, Z. 13-14).

e) Kollektivvertrag

Ein wichtiger Kritikpunkt, bei dem es um Gleichberechtigung am Arbeitsplatz geht, wird von einer Schlüsselkraft eingebracht. 2005 wurde eine Einschleifregelung eingeführt die besagt, dass Sozialunternehmen die es sich nicht sofort leisten können, das Personal nach dem Kollektivvertrag zu bezahlen bis 2015 Zeit bekommen, das Gehalt der MitarbeiterInnen an den Kollektivvertrag anzupassen. Personen die nach 2005 eingestellt wurden, wurden nicht in dieser Einschleifregelung berücksichtigt und haben Anspruch auf ein Gehalt laut Kollektivvertrag. Aus diesem Grund ergeben sich zwei verschiedene Gehaltsklassen für dieselbe Arbeit. Personen, die länger in dem Unternehmen tätig sind, verdienen erst ab 2015 dasselbe Gehalt wie Personen, die nach 2005 in das Unternehmen kamen. Dies wird als unfair und erwähnenswert herangetragen (vgl. SCHL 2, Z. 55-56).

f) Netzwerk

Ein weiterer Kritikpunkt wurde durch die Transitarbeitskräfte des Kulturpark Hengist preisgegeben, welche ein Netzwerk für sinnvoll erachten, dass auch nach Beschäftigungsende zugänglich gemacht wird (vgl. TAK 6, Z. 53-55). Dadurch könnten Stellenangebote auch für diese Personen zugänglich gemacht werden, da man nach Anstellungsende gleich wieder dem Arbeitsmarktservice übergeben wird und sich im selben System wie zuvor zurechtfinden muss. MUSIS baute bereits einen internen Mailverteiler ein, der auch ehemalige Transitarbeitskräfte über neue Stellenangebote informieren soll. Dies findet großen Anklang (vgl. SCHL 2, Z. 52). Es wäre zu überdenken ein gesamtes Netzwerk für die St:WUK zu erstellen, dass allen Transitarbeitskräften, sowie ehemaligen Transitarbeitskräften zur Verfügung stehen könnte. *„Weil es kann ja auch in anderen Bereichen Jobs geben die für unsere Leute interessant sind bzw. umgekehrt. Das ist in jedem Fall eine gute Idee. Es reicht ja oft schon wenn das per Mail ausgeschickt wird. Aber es muss einmal gesammelt werden“* (SCHL 3, Z. 50-52). Eine ergänzende Idee wäre die Einführung eines Betriebskontaktes. Hier wäre eine Person von Vorteil, die die Aufgabe trägt sich mit unterschiedlichen Unternehmen auseinander zu setzen um Transitarbeitskräfte nach Ende

der Projektanstellung in diese Unternehmen vermitteln zu können. Vor längerer Zeit wurde ein Pilotprojekt mit einer Leihfirma gestartet, welches jedoch negativ in Erinnerung gehalten wird. Wenn ein weiteres Pilotprojekt zur Netzwerkerweiterung gestartet werden soll, dann wäre es von Vorteil, dieses durch eine Fixstelle der St:WUK auszudrücken (vgl. SCHL 3, Z. 21-24).

7 Diskussion der Ergebnisse

7.1 Wichtige Schlüsselpunkte der Befragung

Es folgen einige Schnittstellen, die im Laufe der Befragung und der dazu recherchierten Literatur Einigkeit, sowie auch Diskrepanzen, verbinden. Dabei werden die wichtigsten Auffälligkeiten und Diskussionspunkte zusammengefasst, um Grundlagen für weitere Optionen zu verfolgen.

7.1.1 Bewerbungsphase

In der Befragung der Transitarbeitskräfte viel auf, dass die Bewerbungsarbeit während der Projektzeit weniger wurde. Erst gegen Ende der Projektanstellung wurde vermehrt Zeit in die Stellensuche investiert.

Dies sei ganz normal und in Ordnung, meinte eine Schlüsselkraft, da die Transitarbeitskräfte einen längeren Leidensweg hinter sich tragen und im Beschäftigungsprojekt ankommen sollen. Hier werden sie aufgefangen und sollen sich sicher fühlen. Die Bewerbungsarbeit wird erst nach der Eingangsphase unterstützt (vgl. SCHL 3, Z. 5-6). Nichts desto trotz fiel auf, dass der Großteil der befragten Transitarbeitskräfte viel Spaß an der Arbeit hatte und die Zeit der Projektanstellung schnell verging. Eine Transitarbeitskraft erklärt die Problematik der Bewerbungsphase folgendermaßen:

„Aber nachdem man das dann immer mehr als normalen Job sieht das ganze Jahr, vielleicht wird die Intensität der Bewerbungen weniger. Man ist eigentlich ausgefüllt. Vielleicht sollte man schon mehr unterm Jahr darauf schauen. Aber irgendwann, wenn man 8 Stunden im Büro ist, hat man nicht unbedingt mehr die Lust dann zuhause 2 Stunden Bewerbungsaktivität zu betreiben. Wenn etwas interessant ist, habe ich mich natürlich beworben, aber nicht wie jetzt am Ende des Projektes“ (TAK 6, Z. 15-16).

In der Befragung wurde erkenntlich gemacht, dass Personen mit höherer Ausbildung, mindestens Matura, im Rahmen der Projektanstellung eher nach Stellenausschreibungen Ausschau halten, die ihrer Qualifikation entsprechen. Eine Transitarbeitskraft, die in der Vergangenheit einer geschäftsführenden Position nachging meinte dazu: *„Jetzt [zu Projektende] bewerbe ich mich auch für durchschnittliche Bürojobs. Etwas in meiner Position zu finden ist schwierig“* (vgl. TAK 6, Z. 15-16).

Ich sehe diese Ergebnisse im Zwiespalt. Einerseits fühlen sich Transitarbeitskräfte in den Projekten sehr willkommen und aufgehoben, was auch Ziel eines solchen Beschäftigungsprojektes sein sollte. Dadurch fällt die Wichtigkeit der Bewerbungsarbeit im Laufe des Projektes mager aus. Transitarbeitskräfte sehen die Arbeit in den Projekten als neuen Beschäftigungsbereich. Die Tatsache, dass diese Beschäftigungsprojekte nur kurzlebig orientiert sind, wird verdrängt. Dies wirkt sich auf die aktive Bewerbungstätigkeit negativ aus.

7.1.2 Partnerschaft und die Familie wirken sich positiv auf die Lebenssituation Arbeitsloser aus

Transitarbeitskräfte die in einer Partnerschaft leben, insbesondere bereits in der Arbeitslosigkeit in einer Partnerschaft lebten, schilderten weniger psychische Belastungen in der Arbeitslosigkeit, als Personen die ohne PartnerIn durch das Leben schreiten.

„Es kommt drauf an. Ich habe schon auch Probleme mit meinem Partner gehabt. Aber trotz allem ist es trotzdem noch, das Gefühl dass jemand da ist, ist ganz wichtig. Blöder wäre es wenn mein Partner arbeitslos ist, weil dann ziehen sich beide herunter. Aber in dem Fall ist es ganz wichtig“ (TAK 10, Z. 41-42).

Pelzmann ermittelte, dass die Familie bzw. auch die Partnerschaft einen erheblichen Stabilisationsfaktor mit sich trägt. Personen die in einer Partnerschaft leben und an Arbeitslosigkeit leiden sind eher gefeit psychischen und physischen Auswirkungen zu erliegen (vgl. Pelzmann 1989, S. 141). Jedoch evaluierte Pelzmann weiter, dass sich die

Situation dieser Personen in der Familie durch die Arbeitslosigkeit sogar verbessert hatte. Der Faktor Zeit spielte hier eine wesentliche Rolle. Dies konnte in der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden. Möglicherweise ist dies auf eine geringere Stichprobe zurück zu führen. Befragte Transitarbeitskräfte schilderten den Faktor Zeit eher als negativen Aspekt, der zwar zu Anfang der Arbeitslosigkeit durchaus positiv auf das Familienleben einwirkt, durch Langzeitarbeitslosigkeit und die psychischen Auswirkungen stigmatisiert wird. Beispielsweise schilderte eine Transitarbeitskraft den vermehrt aggressiven Verhaltenszustand gegenüber den eigenen Kindern. Die Lustlosigkeit und die Isolation wurden vermehrt angegeben. Festzuhalten ist, dass ein Unterschied der erlebten Arbeitslosigkeit, mit all ihren bereits genannten Auswirkungen, im Vergleich zwischen Personen mit und ohne Familie merklich spürbar wurde.

7.1.3 Reflexionsprobleme bei niederschweligen Transitarbeitskräften

Bei der Ausgabe der Kompetenzfragebögen wurde ersichtlich, dass Personen mit niederschweligen Anstellungen in den Beschäftigungsprojekten weniger reflektiert auf eigene Lernerfahrungen zurückblicken konnten. Die Fragebögen wurden kurz und lückenhaft beantwortet. Der Inhalt selbst konnte zur Analyse herangezogen werden, unterschied sich nicht nur formal, sondern auch meritorisch von den Beantwortungen der Transitarbeitskräfte mit höherschwelligeren Beschäftigungsstellen. Da niederschwellige Stellen von einer absoluten Mehrheit bildungsfernerer Personen ausgefüllt wurde, ist anzunehmen, dass diese Personen weniger reflektiert sind und sich selbst weniger einschätzen können. Die meisten dieser Personen erwähnten bei Abgabe des Fragebogens, dass sie in den Beschäftigungsprojekten nicht viel gelernt hätten, die Anstellung sich für sie persönlich jedoch sehr sinnvoll und motivierend gestaltete. Auf weitere Gegenfragen konnte schlussendlich keine Antwort gegeben werden. Hingegen wurden die Fragebögen der höherschwelligen Transitarbeitskräfte mit äußerster Sorgfalt durchgeführt. Hier wurde auch das Angebot angenommen die Fragebögen zuhause in Ruhe durchzugehen und sich damit auseinander zu setzen. Die Beantwortungen waren formal und inhaltlich sehr ausführlich und explizit formuliert.

7.1.4 Persönliche Betreuung punktet eher bei höherschwelligen Transitarbeitskräften

Die sozialpädagogische Betreuung wurde eher von höherschwelligen Transitarbeitskräften angenommen. Im Vergleich der Interviews kam zur Geltung, dass Personen mit niederschwelligerer Anstellung nach persönlicher Einschätzung eher neutral bis negativ von der sozialpädagogischen Betreuung berichteten. Verglichen wurde diese gerne mit einem psychosozialen Dienst, bei dem private Probleme ausgearbeitet werden sollten. Eine zuständige Schlüsselkraft schilderte hierzu, dass dieses Problem bei höherschwelligeren Personen wenig zur Geltung kommt. Diese seien ihr gegenüber aufgeschlossen und freundlich. Transitarbeitskräfte werden nicht gezwungen mit der sozialpädagogischen Betreuung über private Probleme zu diskutieren. Jedoch dient diese als Möglichkeit, sollte sich ein Bedarf ergeben. Niederschwellige Transitarbeitskräfte berichten hier eher von einem notwendigen Übel, das einerseits dem Anschein nach von Skepsis gegenüber der Methode, sowie Animosität gegenüber jeglichen psychosozialen Diensten in Verbindung mit dem Gedanken nicht verrückt zu sein, in sich trägt.

7.1.5 MitarbeiterInnen in einem Transitbeschäftigungsprojekt sind emotional beansprucht

Besonders MitarbeiterInnen, die eng mit den Transitarbeitskräften zusammen arbeiten belastet die Tatsache der Transitarbeit. *„Ich sehe es gerade bei uns (...) es ist schon schwer, weil es ist jemand der sich in diesem Jahr sehr gut eingearbeitet hat, der wirklich Teil dieses Teams geworden ist. Den muss man dann wieder gehen lassen (...)“* (SCHL 2, Z. 35-36). In den Interviews mit den Schlüsselkräften konnte ein hohes Potenzial an Empathie und Mitgefühl festgestellt werden, dass insbesondere dann zur Geltung kam, wenn über das Einfühlungsvermögen bezogen auf die Transitarbeitskräfte gesprochen wurde. Dabei wurde der emotionale Druck der Schlüsselkräfte, der durch den stetigen Wechsel der Transitarbeitskräfte ausgelöst wird, sichtbar. Den Schlüsselkräften ist bewusst, dass die Projektanstellungen der Transitarbeitskräfte nur von gewisser Dauer sind. Jedoch wird versucht, trotz aller Haltung der Professionalität gegenüber den Projektaufgaben selbst, den Transitarbeitskräften Gehör zu verschaffen, die Schicksale in besonderer Weise zur Geltung

zu bringen. Diese Tatsache schlägt sichtlich emotional auf die Befindlichkeit der Schlüsselkräfte. Flexibilität will in dieser Berufung gelernt sein.

Hier wäre es angebracht vermehrte Supervisionen und Einzelgespräche anzubieten, die auch den Schlüsselkräften bei der Verarbeitung dieser Flexibilität helfend zur Seite stehen könnten. Auch Seminare wären empfehlenswert, bei denen inhaltlich über diese Probleme und Umgangsformen diskutiert werden könnte.

7.2 Warum Beschäftigungsprojekte einen hohen Nutzen bringen

Die qualitative Analyse brachte unterschiedliche Themen zum Vorschein, die im Rahmen dieses Kapitels kurz zusammengefasst werden sollen. Ein großes Augenmerk gilt dabei der Auswirkung auf die Arbeitslosigkeit, dicht gefolgt von der Grundstruktur und Arbeitsweise in den Beschäftigungsprojekten selbst. Dadurch werden den Transitarbeitskräften neue Zugänge ermöglicht, die sich positiv auf die individuelle Lebensführung ausweiten können. Ein wichtiger Punkt liefert die Erkenntnis, dass Arbeitslose arbeiten möchten. Dies ist durch viele Faktoren der qualitativen Analyse abzuleiten.

7.2.1 Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen

Je älter Arbeitslose sind, desto weniger Chancen sehen sie, eine Wiederbeschäftigung aufnehmen zu können (vgl. Pelzmann 1989, S. 165). Die finanziellen Sorgen sind bei älteren Arbeitslosen weniger gegeben. Eher die sozialen Probleme machen es dem älteren Arbeitslosen schwer. Vor allem der Gedanke daran, den eigenen Kindern bei der Suche nach einer Anstellung weniger behilflich sein zu können, sowie als negatives Beispiel zu wirken, sind Probleme, mit denen sich ältere Arbeitslose auseinandersetzen müssen (vgl. Pelzmann 1989, S. 167). Die *„(...) kurzfristige Arbeitslosigkeit [hat] keine nachweisbaren psychologischen Folgen, langfristig aber zermürbt das seelische Gleichgewicht, unterminiert die Familiensolidarität und, je länger sie dauert, umso mehr ist die Chance wieder Arbeit zu finden, verringert.“* (Jahoda 1989, S. 169).

Die Arbeitslosen in Marienthal hatten nach Beendigung der Arbeitsverhältnisse eine schwere Zeit vor sich. Es war jedoch kein Wille spürbar, der die BewohnerInnen dazu veranlasste, sich gegen die Ungerechtigkeiten zur Wehr zu setzen und nach radikaler ökonomischer und sozialer Umstrukturierung zu demonstrieren. Langzeitarbeitslose wurden geprägt von Resignation und Apathie. Die Grunderkenntnis der Studie zeigte, dass sich durch Langzeitarbeitslosigkeit Arbeitslose sozial, wie auch politisch inaktiv verhalten. Arbeitslosigkeit führt nicht dazu, dass Betroffene sich dem System widersetzen und eine Revolution herbeiwünschen, sondern sich weitgehend von politischen und sozialen Systemen distanzieren. Die Bevölkerung von Marienthal ließ sogar Freizeitvereine verwahrlosen.

Dazu kam der Verlust der Zeitstruktur. Durch Arbeit kann Zeitstruktur im Alltag geschaffen werden. Fällt dieser Faktor hingegen, schätzt der Mensch den zeitlichen Rahmen des Tages weniger ein. Es entsteht ein in den Tag hinein leben. Die unbegrenzte Zeit ohne Struktur ist keine Freizeit, sondern eine Belastung, die den Menschen zeigt, dass sie nicht gebraucht werden und mit ihrer Zeit nichts tun können. Dadurch fühlen sich die Menschen von der Gesellschaft ausgestoßen und nutzlos. Dies führt zur Isolation und den Rückzug in die eigene Familie. Es entstehen psychische und physische Probleme, die Langzeitarbeitslose vermehrt belasten. Auch die Familienstruktur wird dadurch weiter gefährdet. Hoffnungslosigkeit und Trägheit macht sich breit.

Anzumerken ist, dass die Marienthal Studie in den 30er Jahren zur Geltung brachte, dass Arbeitslosigkeit und ihre Folgen für den Menschen existenziell an die Grenzen trieben (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, o.S.). Jedoch muss beachtet werden, dass die Arbeitsauffassung damals als Notwendigkeit galt, während diese heute der Selbstdarstellung und Selbstidentifizierung gleichgesetzt wird. In den 30er Jahren mussten Arbeitslose unter dem Existenzminimum leben. Heute ist ein Lebensstil wie dieser kaum nachvollziehbar und moralisch, wie auch politisch anfechtbar geworden. Die Lebensverhältnisse, die Wertigkeiten, wie auch politische und ökonomische Initiativen haben sich in den letzten 100 Jahren stark verändert und führen letztendlich dazu, dass eine aussichtslose Situation wie in Marienthal heute weniger markant auftritt. Dies soll das Leid der Langzeitarbeitslosen in Österreich nicht mildern, jedoch aufzeigen, dass die Situation aus heutiger Sicht eine

sicherere Basis bildet als noch vor 100 Jahren. Die Existenzsicherheit wird heute vom Staat getragen.

Es hat sich im Unterschied zur Marienthalstudie jedoch herauskristallisiert, dass man bei Arbeitslosigkeit nicht mehr von einem kollektiven Schicksal spricht, wie es in der Marienthal Studie erforscht wurde. Arbeitslosigkeit ist weit verbreitet und nicht mehr nur ein zentrales regionales Thema. Betroffene isolieren sich zunehmend in die eigenen vier Wände. Alkohol und andere Drogenexzesse werden Thema, da diese als Stressbewältigungsmethode herangezogen werden (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, o.S.). Seyringer erklärt in einem Interview, dass vor allem der vermehrte Medienkonsum und die Darstellung des Einzelnen als Individuum die Gesellschaft dazu anregen, sich selbst als eigene Person wahrzunehmen und die Gruppe außer Acht zu lassen (vgl. Seyringer 2011, o.S.).

Die Ergebnisse der Studie können in finanzielle, psychische und soziale Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit gegliedert werden. Einzelne Bedeutungen wurden bereits in Kapitel 2 erläutert. In der qualitativen Analyse zeigte sich, dass die zuvor recherchierte Literatur äquivalent zu den Ergebnissen steht und diese sich mit zunehmender Langzeitarbeitslosigkeit verstärken. Die Betroffenen verlieren zeitliche Strukturen, leiden an Motivationsmangel, resignieren teilweise und isolieren sich zum größten Teil von ihrem Umfeld. Auch Probleme in der Familie sind zu vermerken. Personen ohne familiäre Unterstützung leiden eher an den Symptomen der Arbeitslosigkeit als Personen, die in einer Partnerschaft leben. Somit wirkt sich der soziale Zusammenhalt, die familiären Strukturen, positiv auf das Erleben der Arbeitslosigkeit aus.

Ein weiteres Problem bildet der Verlust der Selbstachtung, der dazu führt, dass sich Arbeitslose, insbesondere Langzeitarbeitslose, nutzlos fühlen und den Kontakt mit der Gesellschaft möglichst vermeiden. Dadurch verschwinden weitere Lebensressourcen, auf die Betroffene in diesem Stadium nicht mehr oder nur schwer erneut zurückgreifen können.

Die Verlustspirale (vgl. Nestmann 2008, S. 71ff.) nimmt ihren Lauf.

7.2.2. Grundstrukturen der Arbeit in Beschäftigungsprojekten

Die Handlungszugänge, sowie Arbeitsmethoden in den Beschäftigungsprojekten spiegeln sich in der Theorie der ressourcenorientierten Arbeit nach Nestmann wider. Wie bereits ins Kapitel 3 beschrieben, greifen Beschäftigungsprojekte neue Ressourcen auf, die Langzeitarbeitslosen neue Möglichkeiten schaffen. Dadurch steigt nicht zuletzt die Motivation neuen Lebensmut zu finden und den Lebensalltag neu zu strukturieren. Dies wurde durch alle geführten Interviews der zugrunde liegenden Studie erforscht. Transitarbeitskräfte fühlen sich durch die Beschäftigungsprojekte motivierter. Die Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit, die physische, psychische, soziale, wie auch individuelle Probleme heraufbeschwören, werden gemildert.

Durch die vorliegende Studie wurde ersichtlich, dass Transitarbeitskräfte das Angebot schätzen. Es ist ihnen wichtig einer geregelten Zeitstruktur nachgehen zu können. Dadurch stieg bei allen Befragten die Motivation und der Lebensgeist. Vor allem die Psyche wurde durch das Beschäftigungsausmaß positiv gestärkt. Der Selbstwert konnte gefestigt werden. Dies wurde in der Befragung von jeder Transitarbeitskraft verdeutlicht.

Positiv am zweiten Arbeitsmarkt viel auf, dass das Land Steiermark und das AMS dahinter stehen, weshalb mit Sicherheit alle Arbeitsbestimmungen und Rechte seiner Richtigkeit nachgehen. Unbezahlte Überstunden oder ähnliche Probleme werden am zweiten Arbeitsmarkt nicht wahrgenommen (vgl. SCHL 1, Z. 36-38). Die Rahmenbedingungen können ordnungsgemäß erfasst werden.

Eine Akkordarbeit, wie sie meist im ersten Arbeitsmarkt zu finden ist, findet man am zweiten Arbeitsmarkt weniger (vgl. SCHL 1, Z. 17-19). Natürlich handelt es sich bei den Beschäftigungsprojekten um normale Arbeitsplätze und Aufgaben. Jedoch kommt den Transitarbeitskräften bei Bedarf eine besondere Stütze entgegen (vgl. SCHL 2, Z. 17-18). Meist haben die Personen eine lange und dramatische Geschichte hinter sich, die sehr belastend auf die Psyche und das Handeln wirkt. Schlüsselkräfte versuchen daher mit Empathie und Offenheit auf die Transitarbeitskräfte zuzugehen. Die Person wird als Ganzes gesehen und nicht nur als produktionserzeugendes Glied (vgl. SCHL 3, Z. 26). Daraus lassen sich die größten Unterschiede zum ersten Arbeitsmarkt ziehen. Durch die Gespräche mit den

Schlüsselkräften wurde schnell klar, dass es sich bei den Projektanstellungen zwar einerseits um normale Arbeitsplätze handelt, die ein gewisses Ziel verfolgen. Dennoch ist der soziale Aspekt der sich durch die Beschäftigungsprojekte zieht nicht abzuwerten:

„Aber ich meine es ist alleine das gut, das sie merken was sie können (...) und bei vielen ist ja dieses Selbstwertgefühl und das Selbstbewusstsein ganz stark in Mitleidenschaft gezogen durch die Zeit der Arbeitslosigkeit und da versuchen wir sie auch zu motivieren. und ihnen zu sagen ja es ist vielleicht noch nicht, auch ein Vorgesetzter sagt das hat noch nicht ausgereicht, was du da gemacht hast bei einer Tätigkeit, ist in Ordnung, aber es ist trotzdem toll was du da schon geschafft hast“ (SCHL 2, Z. 33-34).

Ein wichtiger Punkt betrifft die Zukunftsperspektiven der Transitarbeitskräfte. Dieser kann einerseits durchaus erschreckend auf den Einzelnen wirken, bringt jedoch einen weiteren Rechtfertigungspunkt für Beschäftigungsprojekte mit sich. Viele Transitarbeitskräfte werden keine Chance am ersten Arbeitsmarkt bekommen, weshalb die Beschäftigungsprojekte die einzige Möglichkeit bieten, an der Arbeitswelt teilnehmen zu können (vgl. SCHL 1, Z. 17-19). Diese Tatsache muss akzeptiert werden. Nicht jeder wird sich am ersten Arbeitsmarkt behaupten können. Manche Transitarbeitskräfte werden immer in Beschäftigungsprojekten tätig sein: „Man muss akzeptieren man kann nicht 100% in den ersten Arbeitsmarkt bringen weil eben psychische, körperliche oder sonstige Dinge mitgebracht werden die das nicht erlauben und dann ist es aber gut, wenn sie in einem Projekt sind“ (SCHL 2, Z. 40). Ein Vorteil ist, dass man auf diese Personen Rücksicht nehmen kann und auf dem aktuellen Stand aufbaut (vgl. SCHL 1, Z. 30).

7.2.3 Die positive Auswirkung auf das individuelle Leben

Auch wenn Beschäftigungsprojekte nur eine begrenzte Beschäftigungsmöglichkeit bieten, leisten sie einen großen gesellschaftlichen Nutzen. In einem geschützten Rahmen wird es durch Beschäftigungsprojekte ermöglicht, arbeitslose Personen an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen und ihnen zeitliche, soziale und integrative Strukturen zur Verfügung zu

stellen. Dadurch wird verhindert, dass sich Arbeitslose zumindest für eine gewisse Zeit im Arbeitsmarkt integrieren und sich ihm nicht entfremden (vgl. Biffi 2007, S. 21).

7.2.4 Der finanzielle Aspekt des Staates

Finanziellen Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit hingegen wird unzureichend entgegen getreten. Hier erleidet ein Drittel der Transitarbeitskräfte Einbußen im Vergleich zum zuvor bezogenen Arbeitslosengeld. Diesem Resultat sollte ein Denkanstoß unterliegen.

Ein weiterer Denkanstoß kristallisierte sich aus der Literaturrecherche heraus. Dieser umfasst die Finanzierung von Beschäftigungsprojekten und den ständigen Bewährungsdruck in dem sich diese befinden. Bereits in der qualitativen Analyse wurde von Schlüsselkräften auf die zunehmenden Qualitätsmaßnahmen aufmerksam gemacht. Durch diese Maßnahmen, wie beispielsweise die Dokumentationspflicht, wird einerseits Qualität gesteigert, andererseits Zeit genommen, die für den direkten Menschenkontakt schlussendlich fehlt. Die MitarbeiterInnen erkennen den Sinn hinter der Umstrukturierung, beklagen jedoch auch die Umsetzung. Es wird zu viel Zeit benötigt um Dokumentationen zu schreiben, als eigentlich notwendig. Viel wichtiger wäre es den persönlichen Umgang mit den KlientInnen zu wahren. Es wird inzwischen mehr Zeit benötigt, um zu dokumentieren als direkten Kontakt zu pflegen, so eine Schlüsselkraft.

Daraus ist ein Bewährungsdruck gegenüber dem Staat und seiner finanziellen Hilfeleistung abzuleiten. Da die Projekte keine materiellen Güter erzeugen und somit keine Produktivität messbar wird, die Projekte jedoch teilweise vom Steuern getragen werden, dienen Dokumentationen der Rechtfertigung.

Des Weiteren wird von einer Schlüsselkraft behauptet, dass besonders in wirtschaftsschwachen Zeiten, in denen die Arbeitslosenrate Rekordraten erreicht, Maßnahmen und Gelder seitens des Staates fließen und Projekte in hohen Tönen gelobt werden. In wirtschaftlich stärkeren Zeiten müssen die Beschäftigungsprojekte um ihr Überleben kämpfen. Diese Tatsache soll der Aufgabe dienen, dem Problemlager entgegen zu wirken.

Sozialintegrative Unternehmen kosten dem Staat viel Geld. Dies wird besonders in wirtschaftlichen Hochschwüngen kritisierend festgehalten. Fest steht jedoch auch, dass Arbeitslosigkeit auch in wirtschaftlich gut betuchten Zeiten ein politisches Thema ist, dem Aufmerksamkeit zugetan werden muss. Die Maßnahme, betroffene Personen dabei in Weiterbildungsmaßnahmen, Kurse und Umschulungsprogramme zu stecken, die oft weder sinn- und zielführend erscheinen, noch Qualifikationen der Betroffenen entscheidend verbessern dient nicht dem nachhaltig organisierten Gedanken des Arbeitsmarktes (vgl. Mitter 2007, S. 7). Laut Mitter wirken sich Beschäftigungsprojekte positiv auf die Finanz des Staates aus. Biffel (2007) plädiert dabei auf die Gegenüberstellung der Fördermaßnahme und den Erträgen der Beschäftigungsprojekte. Dabei hält er an dem Vergleich zwischen Arbeitslosen in Beschäftigungsprojekten und Arbeitslosen, die sich an keinem Beschäftigungsprojekt beteiligen fest. Wie bereits behandelt steigen viele Transitarbeitskräfte nicht unmittelbar nach Projektende in den ersten Arbeitsmarkt ein. Viele sind schwer vermittelbar. Biffel fordert hierbei die Aufmerksamkeit auf die Verlaufsjahre zu richten:

„(...) innerhalb von 3 Jahren nach der Förderung [ist] die Summe der (dann nicht mehr geförderten) Beschäftigungsepisoden höher (...) als die der Kontrollgruppe und dass obendrein das Einkommen deutlich höher ist als das der Kontrollgruppe, dann kann der Nutzen aus der Förderung höher ausfallen als sie angefallenen Kosten“ (Biffel 2007, S. 18).

Personen, die den Arbeitslosenstatus erlangen, müssen vom Staat gefördert werden. Auch durch die Beschäftigungsprojekte werden diese vom Staat mitfinanziert. Jedoch leisten diese hier einerseits Arbeit, die dem Gemeinwohl, der Gesellschaft, zugutekommt und bekommen des Weiteren die Chance auf einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Nach Biffel ist die Chance auf einen Wiedereinstieg sogar größer, als in der Arbeitslosigkeit ohne Förderung. Transitarbeitskräfte mussten bereits in ihrer Erwerbstätigkeit Steuern bezahlen, die dem Arbeitsmarktservice zugutekamen. Im eigentlichen Sinn wird dieses einbezahlte Geld dafür benötigt, den eigenen Platz im Beschäftigungsprojekt zu bezahlen.

Dabei kann von einer doppelten Not seitens des Staates gesprochen werden. Einerseits bezieht die erwerbslose Person Förderungen aus dem Sozialfond des Staates, ist jedoch durch die Situation zugleich nicht in der Lage etwas in den Fond einzuzahlen. Es entstehen wirtschaftliche Belastungen (vgl. Dimmel 2008, S. 620).

7.2.5 Der Mensch braucht Arbeit

Auffällig ist, dass die Ergebnisse der Befragung darauf hinweisen, dass der Mensch freiwillig arbeiten möchte. Dies geht auch mit den Ergebnissen der Literaturrecherche einher. Durch Arbeit definiert sich das Individuum des 21. Jahrhunderts. Erst durch Arbeit erlangt der Mensch Anerkennung in der Gesellschaft. Dadurch wird es ihm ermöglicht, seinen Platz in der Gemeinschaft zu deklarieren und sich zu entfalten. Erst durch eine Erwerbstätigkeit kann das Individuum auch etwas fordern. Rifkin nennt dies die Arbeitsgesellschaft, die nur durch Arbeit den eigenen Selbstwert stärken kann und sich vor der Gesellschaft zu rechtfertigen vermag (vgl. Rifkin 2005, o.S.).

In der Studie wurde dieser Aspekt durch Transitarbeitskräfte vermittelt, die trotz finanzieller Einbußen durch die Beschäftigungsprojekte, motiviert an den Projekten mitarbeiteten. Ein Teil der befragten Transitarbeitskräfte verdiente weniger als in der Arbeitslosigkeit, konnte jedoch die gleiche Motivation und Freude an der Beschäftigung aufbringen, wie vergleichsweise Transitarbeitskräfte, die zuvor weniger Arbeitslosengeld bezogen und von finanziellen Vorteilen der Projekte profitieren.

Auch Personen mit körperlichen Einschränkungen erfreuten sich der Arbeit. Das Beschäftigungsprojekt sollte ihnen beweisen, dass auch sie in der Lage seien, einer normal geregelten Anstellung nachgehen zu können.

Diese Tatsachen spiegeln die Bedürfnisse der Arbeitsgesellschaft wieder. Jeder Mensch sollte das Recht haben, Arbeit zu betreiben und somit die Möglichkeit besitzen einen Teil zur Gesellschaft beizusteuern.

8 Ausblicke

Zu Beginn der Arbeit war die Verbindung zwischen der wissenschaftlichen Disziplin Weiterbildung und dem Bereich der Beschäftigungsprojekte klar abgesteckt. Beschäftigungsprojekte dienen als eine Art Weiterbildungsangebote, um Langzeitarbeitslosen eine neue Chance zu ermöglichen, einerseits einer kurzweiligen Projektanstellung nachzugehen, andererseits eventuell einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dabei räumt der gesellschaftliche Nutzen der Projekte einen erhöhten Stellenwert ein. In den Projekten lernen Transitarbeitskräfte erneut Zeitstrukturen kennen, die in der Arbeitslosigkeit verloren gingen. Transitarbeitskräfte bauen ihre persönlichen, sozialen, organisatorischen und fachlichen Kenntnisse aus, die auch im späteren Berufsleben verwertbar sein können. Aus diesem Grund rechtfertigt es sich, Beschäftigungsprojekte als Weiterbildungsangebote zu deklarieren.

Aus der vorliegenden Studie konnte jedoch mehr als nur die Tatsache des Nutzens und der Lernerfahrungen der Transitarbeitskräfte in den Beschäftigungsprojekten der St:WUK gewonnen werden. Es stellt sich die Frage nach der Zukunft. Arbeitslosigkeit wird ein immer größeres Thema und es gilt die Frage, ob Beschäftigungsprojekte nicht mehr leisten bzw. leisten könnten, als zurzeit propagiert wird.

Zusammenfassend kann behauptet werden, dass Beschäftigungsprojekte viele Ziele verfolgen. Darunter stehen die Unterstützung des Wiedereinstiegs in den ersten Arbeitsmarkt, sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze und die Stärkung gemeinnütziger, gesellschaftlich notwendiger Projekte, die dem Allgemeinwohl dienen (vgl. Biffi 2007, S. 21). Die Projekte sollen Langzeitarbeitslose aufgreifen und ihnen neue Perspektiven und Möglichkeiten vermitteln. Betroffene sollen dabei unterstützt werden wieder neuen Mut zu fassen und sich an der Arbeitswelt beteiligen zu können. Dadurch fühlen sich betroffene Personen nützlich für die Gesellschaft und beginnen zeitliche Strukturen neu zu erlernen. Auch der Ausbau der Lernerfahrungen wie Teamfähigkeit, Konfliktverhalten, sowie Kompromissbereitschaft spielen in der Arbeit mit Transitarbeitskräften eine große Rolle. Ziel

ist es, diese optimal für den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten und ihnen wenn möglich ein Sprungbrett zu bieten.

Ein Beschäftigungsverhältnis auszuüben bedeutet gleichzeitig, soziale Abgaben an den Staat zu leisten. Somit fließen diese Leistungen direkt in den Sozialstaat, der wiederum das System mit diesem Geld unterstützt. Auch für die Wirtschaft ist es erforderlich, eine möglichst niedrige Arbeitslosenquote zu bestreben, da dadurch Einkommen bezogen wird, das wiederum der Wirtschaft durch erhöhtes Konsumverhalten zu Gute kommt (vgl. Biffi 2007, S. 21). Nachdem bereits bewiesen wurde, dass Beschäftigungsprojekte sich für den Staat auch finanziell rechnen, da dadurch die Chance steigt, Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und dadurch erneut Geld in das Sozialsystem fließen kann, wäre es erstrebenswert, diese Beschäftigungsprojekte weiter zu fördern und auszubauen. Dimmel spricht dabei von einer doppelten Belastung des Staates. Eine arbeitslose Person bezieht nicht nur Geld aus dem Sozialfond, sondern kann in dieser Situation auch nichts für den Sozialfond einzahlen. Dadurch relativiert sich das Argument, Beschäftigungsprojekte würden dem Staat viel kosten und weniger Nutzen erbringen (vgl. Dimmel 2008, S. 620).

Ziel wäre es, die Professionalisierung der Projekte weiter auszubauen. Der ständige Bewährungsdruck, dem die Projekte unterliegen, ist dabei einerseits notwendig, andererseits auch hinderlich. Dieser Widerspruch muss in zukünftigen Diskussionen weiter Gehör finden. Wir müssen weg von dem Denken, Rechtfertigungsgründe für jegliche soziale Projekte zu finden. Soziale Projekte müssen in einem Sozialstaat wie Österreich bestehen und gefördert werden, sofern der Bedarf noch nicht abgedeckt ist. Überzogene Qualitätsmaßnahmen stellen dabei nicht nur übertriebene Schranken dar, die die wesentliche Arbeit mit den Menschen behindern und weniger zielführend sind.

Der Staat bietet derzeit viele Weiterbildungsmöglichkeiten in Bezug auf Schulungen und Umschulungsmaßnahmen, die nach ausführlicher Recherche relativiert werden können. Beschäftigungsprojekte als Weiterbildungsangebote hingegen leisten erfolgreiche Arbeit, die sich zielführender gestalten lässt.

Die Frage, die sich aufdrängt ist, wenn ein Rückgang der Arbeitsplätze durch die Weiterentwicklung der Informationsgesellschaft droht, welche Rolle spielt dann noch die

Selbstdarstellung durch Arbeit? Welche Rolle spielt in Zukunft die Freizeit? Welche Rolle spielt die Gesellschaft und wie wird der Staat diesem Problem entgegenwirken?

Aus dieser Sicht heraus bildet laut Rifkin der dritte Sektor die Antwort. In dieser Arbeit soll dabei ein spezielles Augenmerk auf Beschäftigungsprojekte geworfen werden. Diese könnten in Zukunft größere Aufgaben übernehmen, als es momentan der Fall ist. In Zukunft könnten Projekte wie diese, die dem Allgemeinwohl dienen und der Gesellschaft nutzen, Arbeitsplätze bieten. Ein Ausbau der Beschäftigungsprojekte wäre dabei erforderlich, jedoch durchaus vorstellbar. Wenn in Zukunft zu wenige Arbeitsplätze für die gesamte Bevölkerung vorhanden sind und diese tendenziell weniger werden, steigt die Arbeitslosenquote. Dies wirkt sich auch zunehmend auf das Konsumverhalten des Einzelnen aus und reflektiert sich auf den Gewinn der Wirtschaft. Beschäftigungsprojekte könnten zu Non-Profit-Organisationen umfunktioniert werden und neue Arbeitsplätze schaffen, die dem Allgemeinwohl dienen. Der Sozialstaat müsste sich reorganisieren und sich diesen Gegebenheiten anpassen. Somit können Beschäftigungsprojekte nicht nur unter dem Aspekt des gesellschaftlichen Nutzens, sowie des Nutzens des arbeitslosen Individuums gesehen werden, sondern auch als Vorreiter für neue Gesellschaftsstrukturen zwischen Arbeitsgesellschaft und Freizeitgesellschaft.

9 Literaturverzeichnis

AMS (2004): Dauerhafte Ausgrenzung am Arbeitsmarkt. In: http://www.ams.at/_docs/600_thema_am_1204.pdf [13.1.2013].

AMS (2011): Bundesrichtlinien für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB). In: http://www.ams.at/_docs/001_soeb_RILL.pdf . [13.1.2013].

Anastasiadis, Maria (2004): Die Zukunft der Arbeit und ihr Ende? Analyse der Diagnose: „Der Dritte Sektor, unsere letzte, größte Hoffnung“ aus „Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft“ von Jeremy Rifkin in Hinblick auf transatlantische Übertragbarkeiten der gemeinten Vision. Dissertation: Graz.

Anastasiadis, Maria (2008): Der Dritte Sektor – unsere letzte Hoffnung? In: Knapp, Gerald/ Pichler, Heinz (Hrsg.): Armut, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Perspektiven gegen Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich. Wien: Verlag Hermagoras/Mohorjeva. S. 628 – 645.

Bauer, Joachim (2013): Arbeit : warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht! München: Blessing.

Bags Kollektivvertrag (2012): Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) beschäftigt sind. In: http://www.sozialplattform.at/fileadmin/sozialplattform/useruploads/Bilder/BAGS_KV_2012.pdf [14.01.2013].

Bdv (2012/1): Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte. In: <http://www.bdv.at/fragen-antworten/gemeinnuetzige-beschaefigungsprojekte/> [12.12.2012].

Bdv (2012/2): Sozialökonomische Betriebe (SÖB). In: <http://www.bdv.at/fragen-antworten/sozialoekonomische-betriebe/> [12.12.2012].

Bdv (2012/3): Beschäftigungsgesellschaften. In: <http://www.bdv.at/fragen-antworten/beschaeftigungsgesellschaften/> [12.12.2012].

Bdv (2012/4): Allgemeine Bestimmungen des Arbeitsmarktservice Steiermark für gemeinnützige Beschäftigungsprojekte. In: <http://www.bdv.at/wordpress/wp-content/uploads/2012/07/AMS-Steiermark-Bestimmungen-GBPBG-2012.doc>

Biffi, Gudrun (2007): Volkswirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Effekte von Beschäftigungsinitiativen des Zweiten Arbeitsmarktes. In: Arbeiterkammer Kärnten: Arbeit und Bildung. Der Zweite Arbeitsmarkt: Chance für Beschäftigung? In: <http://kaernten.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=206&IP=34942&AD=0&REFP=1035> [19.12.2012]. S. 16 – 22.

Birkhölzer, Karl/ Kistler, Ernst/ Mutz, Gerd (2004): Der Dritte Sektor. Partner für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Böhnisch, Lothar/ Lenz, Karl/ Schröer, Wolfgang (2009): Sozialisation und Bewältigung. Eine Einführung in die Sozialisationstheorie der zweiten Moderne. Weinheim und München: Juventa.

Bornewasser, Manfred/ Zülch, Gert (2013): Arbeitszeit - Zeitarbeit : Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Verlag.

Breit, Ernst (1984): Strategien zur Überwindung von Arbeitslosigkeit. In: Reimer, Manfred (Hrsg.): Arbeitslosigkeit. Strategien zur Überwindung. Köln: Böhlau Verlag.

Dimmel, Nikolaus (2008): Arbeitsmarktpolitische Dimensionen der Armutsbekämpfung. In: Knapp, Gerald/ Pichler, Heinz (Hrsg.): Armut, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Perspektiven gegen Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich. Wien: Verlag Hermagoras/Mohorjeva. S. 615 – 627.

Fischböck, Christina (2012): Chancen bieten - Möglichkeiten eröffnen. Eine Bestandsaufnahme niederschwelliger Beschäftigungsprojekte in Graz mit dem Fokus auf Arbeitsweise und Partizipation im Projekt. Masterarbeit. Graz.

Gabler Wirtschaftslexikon (2013): Erwerbstätige. In: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/erwerbstaetige.html>. [01.03.2013].

Galuske, Michael (2008): Flexible Arbeit und aktivierender Staat. Soziale Arbeit zwischen Aktivierung und Ökonomisierung. In: Knapp, Gerald/ Pichler, Heinz (Hrsg.): Armut, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Perspektiven gegen Armut und soziale Ausgrenzung in Österreich. Wien: Verlag Hermagoras/Mohorjeva. S. 113 – 136.

Gerner, Gunther (2013): Zeitarbeit: Element einer Beschäftigungsstrategie zur Überwindung des Fachkräftemangels. In: Bornewasser, Manfred/ Zülch, Gert: Arbeitszeit - Zeitarbeit : Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 77-97.

Hajek, Claudia/ Krämmer, Alexandra (2012): Bedarfsorientierte Mindestsicherung in der Steiermark - Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit Blick auf Beschäftigungsbetriebe. Masterarbeit. Graz.

Hobfoll, Stevan E. / Jackson, Anita P. (1991): Conservation of resources in Community Intervention American Journal of Community Psychology, Vol. 19, No. 1. S. 111 – 121.

Höffner, Joseph (1984): Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Reimer, Manfred (Hrsg.): Arbeitslosigkeit. Strategien zur Überwindung. Köln: Böhlau Verlag.

Icking, Maria (1990): Arbeit – Arbeitslosigkeit – Erwachsenenbildung. Zur Kritik der Arbeitslosenbildung aus erziehungswissenschaftlicher Sicht. Band 6. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Jahoda, Maria/ Lazarsfeld, Paul F./ Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkung langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Jahoda, Marie (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Jahoda, Marie (1989): Schlußwort. In: Pelzmann, Linda (1989): Arbeitsmarktpolitik. Individuelle Folgen von Arbeitslosigkeit. Veröffentlichung des österreichischen Instituts für Arbeitsmarktpolitik. Heft XXXIII. Freistadt: Druck Plöchl. S. 168 – 170.

Johannson, Kurt (1982): Der Beitrag der Weiterbildung zur Lösung des Problems Arbeitslosigkeit. In: Epping, Rudolf (Hrsg.): Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildung. Landesinstitut für Curriculumentwicklung, Lehrerfortbildung und Weiterbildung: Neuss. S. 169-184.

Kieselbach, Thomas (1996): Arbeitslosigkeit und Entfremdung: Zur psychosozialen Bedeutung von Arbeitslosenarbeit als Aufbrechen von Entfremdungsphänomenen. In: Wolski – Prenger, Friedhelm (Hrsg.): Arbeitslosenarbeit. Erfahrungen. Konzepte. Ziele. Opladen: Leske Budrich.

Kirchler, Erich (1993): Arbeitslosigkeit. Psychologische Skizzen über ein anhaltendes Problem. Göttingen: Verlag für Psychologie.

Kohl, Helmut (1984): Ursachen der Arbeitslosigkeit und Strategien zur Überwindung. In: Reimer, Manfred (Hrsg.): Arbeitslosigkeit. Strategien zur Überwindung. Köln: Böhlau Verlag.

Krase, Stefan (2013): Das Verhältnis von Arbeit und Einkommen im Wandel der Zeit. Über die Geschichte, Notwendigkeit und Umsetzbarkeit eines bedingungslosen Grundeinkommens. Masterarbeit. Graz.

Lenz (2005): Portrait Weiterbildung Österreich. Bielefeld: Bertelsmann.

Lenz (2011): Wertvolle Bildung. Kritisch – skeptisch – sozial. Wien: Löcker Verlag.

Marmann, Kurt (1982): Sozialpädagogische Interventionen bei längerfristiger Arbeitslosigkeit. In: Epping, Rudolf (Hrsg.): Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildung. Landesinstitut für Curriculumentwicklung, Lehrerfortbildung und Weiterbildung: Neuss. S. 47 - 66.

Mitter, Gernot (2007): Der zweite Arbeitsmarkt – eine Bestandsaufnahme mit Blick auf Kärnten, IST-Stand und Bedeutung. In: Arbeiterkammer Kärnten: Arbeit und Bildung. Der Zweite Arbeitsmarkt: Chance für Beschäftigung? In: <http://kaernten.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=206&IP=34942&AD=0&REFP=1035> [19.12.2012]. S. 16 – 22.

Nestmann, Frank (2008): Ressourcenarbeit. In: Grundwald, Klaus/ Thiersch, Hans (Hrsg): Praxis lebensweltorientierter sozialer Arbeit. Handlungszugänge und Methoden in unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Weinheim und München: Juventa Verlag. S. 69 - 86.

Pelzmann, Linda (1989): Arbeitsmarktpolitik. Individuelle Folgen von Arbeitslosigkeit. Veröffentlichung des österreichischen Instituts für Arbeitsmarktpolitik. Heft XXXIII. Freistadt: Druck Plöchl.

Penke, Swantje (2012): Ich tu ja auch was für mein Hartz IV. In: Sozial Extra: Praxis aktuell Exkludierte junge Erwachsene. Nr. 36. Issue 11-12. Heidelberg: Springer. S. 24-26.

Rifkin, Jeremy (2005): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Rothschild, Kurt W. (1990): Wege der Arbeitsmarktforschung. In: Buchegger, Reiner/ Rothschild, Kurt W./ Tichy Gunther (Hrsg.): Arbeitslosigkeit. Ökonomische und soziologische Perspektiven. Darmstadt: Springer Verlag. S. 1 – 24.

Seemann, Mervil (1959): On the meaning of alienation. In: American Sociological Review, 24/6. Seite 783-791.

Seyringer, Bernhard (2011): Die Arbeitslosen von Marienthal. Teil 3(4). In: <http://www.youtube.com/watch?v=SP0LxAkXHW8>. [13.03.2013].

Strümpel, Burkhard (1985): Gehen der Arbeitsgesellschaft die Arbeiter aus? In: Noelle-Neumann/ Strümpel, Burkhard (Hrsg.): Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse. München: Piper.

St:WUK (2011): Jahresbericht 2011. Graz

St:WUK (2012/1): Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH. In: <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/11233796/74837236> [12.11.2012].

St:WUK (2012/2): Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH. In: <http://www.gesundheit.steiermark.at/cms/ziel/77337928/DE/> [13.11.2012]

Wacker, Ali (1983): Differentielle Verarbeitungsformen von Arbeitslosigkeit. In: Prokla. Heft 53/4. Berlin. S. 77-88.

10 Anhang

10.1 Orientierungstabelle für die Befragung der MitarbeiterInnen

Dimensionen	Kategorien	Indikatoren
St:WUK	Definition	Erklärung der Projektphilosophie
		Aufbau der Organisation
		Ziel der St:WUK
		Zielgruppe (auf allgemeiner Ebene)
	St:WUK Projekt	Zielgruppe (auf Projektebene)
		Verlauf bis zur Projektentstehung
		Projektbeschreibung
		Feedbackbögen
		Finanzierungsmodelle
	Bedarf an Projekten	Bedarfsabdeckung (TAK Überschemmung vs. Bedarf)
	Arbeitsweise in den Projekten	allgemeine Kompetenzen
Weiterbildung		
Bildungsarbeit (Inwiefern durchgeführt?)		
St:WUK aus Sicht der Mitarbeiter	Motivation der Transitarbeitskräfte	zur Aufnahme der Tätigkeit
		zur Weiterführung der Tätigkeit
	Erwartungen der Transitarbeitskräfte	Zukunftsperspektiven nach Meinung der MitarbeiterInnen
		Lernerfahrungen
		Warum nehmen Transitarbeitskräfte teil
	Nutzen der St:WUK	tatsächlicher Nutzen der St:WUK persönlich
tatsächlicher Nutzen der St:WUK beruflich		
Arbeitsweise der St:WUK aus Sicht der MitarbeiterInnen	Betreuung der Transitarbeitskräfte	persönlich
		beruflich
		Zufriedenheit mit der eigenen Betreuung
	Lernerfahrungen die durch die St:WUK vermittelt werden können	Selbstbewusstsein
		Teamfähigkeit
		Organisationsfähigkeit
		Arbeitshaltung
		Fachkenntnisse
		Motivation
		Einblick in die Arbeitswelt
	Zukunftsansichten der Betroffenen	Einschätzung
	Zufriedenheit	Einschätzung
		Kritik
		Wünsche Supervision, Kompetenzen etc.

10.2 Orientierungstabelle für die Befragung der Transitarbeitskräfte

Dimensionen	Kategorien	Indikatoren
soziographische Daten	Transitarbeitskräfte	Alter
		Geschlecht
		Herkunftsland
		Ausbildung
		Beziehungsstatus
		Projekt
		Anstellung im Projekt
		Sprache
Haltung der Transitarbeitskräfte gegenüber der St:WUK	Beweggründe/Motivation	zur Aufnahme
		zur Weiterführung
	Erwartungen	Lernerfahrungen
		Zukunftsperspektiven
	Nutzen	persönlich
		beruflich
Arbeit der Transitarbeitskräfte in den jeweiligen St:WUK Projekten	Einstieg in das Projekt	Erzählung über Einstieg
	Rahmenbedingungen	Arbeitszeit
		Arbeitsdauer
		Betreuung
		Arbeitsklima
		Weiterbildungsmöglichkeiten
	Lernerfahrungen	Tätigkeitsbeschreibung
		Selbstbewusstsein
		Teamfähigkeit
		Organisationsfähigkeit
		Arbeitshaltung
	Veränderungen durch die Projekte	Fachkenntnisse
		Einblick in die Arbeitswelt
		psychisch
	Zufriedenheit	sozial (Lebensumstände)
		persönlich (softskills)
Rahmenbedingungen		
Lernerfahrungen		
Erwartungen		
Arbeitslosigkeit aus Sicht der Betroffenen	Weg zur Arbeitslosigkeit	Unterstützung/Betreuung in der Arbeit
		Weiterbildungsmöglichkeiten
	Auswirkungen durch Arbeitslosigkeit	Kritik
		Erzählung (Position vorher)
		psychisch (Depression etc.)
	Lebenslanges Lernen als Chance?	sozial (Abgespalten von der Außenwelt)
persönlich (Selbstwert)		
	Gewichtung	
	persönliche Meinung	
	Zukunftsperspektiven	

10.3 Kompetenzfragebogen für die Transitarbeitskräfte

Kompetenzen und Fähigkeiten

Folgende Abschnitte sind Ihren Fähigkeiten und Kompetenzen gewidmet, die Sie im Laufe des Projektes erworben oder ausgebaut haben. Bei diesen Fähigkeiten und Kompetenzen geht es nicht unbedingt um Zertifikate oder Zeugnisse. Ich würde gerne von Ihnen wissen, welche allgemeinen Fähigkeiten und Kompetenzen sie erlangt haben. Diese sollen sich ausschließlich auf die Zeit in dem Projekt beziehen! Denken Sie dabei bitte an ihren Arbeitsalltag, ihre bisherigen Tätigkeiten im Projekt und an die Menschen, mit denen Sie in diesem Projekt bereits zu tun hatten. Es können Kompetenzen sein, die sie sich selbst aneigneten/ausgedehnt, Kompetenzen oder auch die sie durch die Arbeit mit anderen erlernt/erweitert haben.

Persönliche Kompetenz

Welche persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie im Laufe der Projektanstellung erlernt/ausgebaut (z.B.: Belastbarkeit, Selbstorganisation, Selbstbewusstsein, Zielstrebigkeit, Lernbereitschaft, Selbstständigkeit etc.)? Hier geht es um Kompetenzen, die nur Ihre Person betreffen.

Geben Sie bitte an in welchem Zusammenhang Sie diese erworben haben (Tätigkeit, durch eine Person etc.)

Soziale und Kommunikative Fähigkeiten und Kompetenzen

Diese Fähigkeiten und Kompetenzen beziehen sich auf das Leben und die Arbeit mit anderen Menschen. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie im Laufe der Projektanstellung durch diese erlernt (z.B.: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Offenheit, Konfliktfähigkeit etc.)
Geben Sie bitte an in welchem Zusammenhang Sie diese erworben haben (Tätigkeit, durch eine Person etc.)

Organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen

Organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen beziehen sich auf die Koordinierung und Verwaltung im Rahmen des Projektes (z.B.: Zeitmanagement, Flexibilität, neue Ideen einbringen etc.). Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie im Laufe der Projektanstellung auf organisatorischer Ebene erlernt/ ausgebaut?
Geben Sie bitte an in welchem Zusammenhang Sie diese erworben haben (Tätigkeit, durch eine Person etc.)

Fachliche Kompetenzen

Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie in fachlicher Hinsicht durch die Projektanstellung erlernt/ausgebaut? (z.B.: PC Kenntnisse, Umgang mit Maschinen oder anderen Hilfsmitteln, neues Wissen zu neuen Arbeitsbereichen, Gestaltung des Arbeitsbereiches etc.)

Geben Sie bitte an in welchem Zusammenhang Sie diese erworben haben (Tätigkeit, durch eine Person etc.)

Sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen

Hier können Sie weitere Kompetenzen anführen, die Sie sich im Laufe des Projektes aneigneten/erweiterten. (Hobbies, Sport, Freizeit etc.).

Geben Sie bitte an in welchem Zusammenhang Sie diese erworben haben (Tätigkeit, durch eine Person etc.)