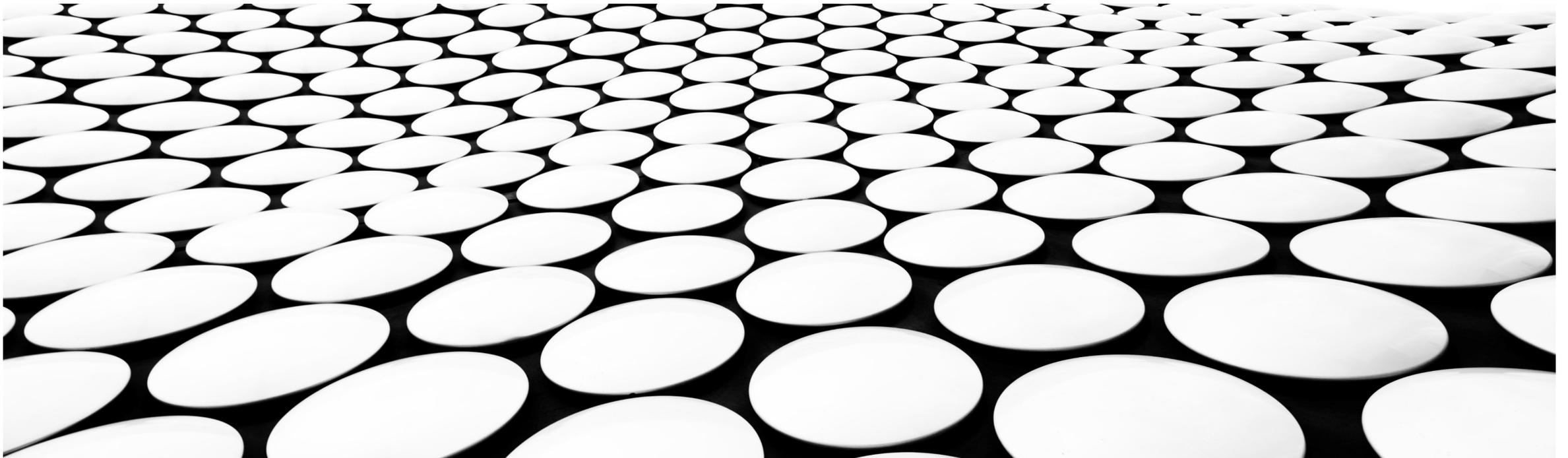


---

**ALLES ARBEIT – Das Konzept Arbeit aus unterschiedlichen Perspektiven**  
**Art Symposium 20./21. September 2023 FH St. Pölten**

**CHARLOTTE GRUBER**

**Soziale Unternehmen im Spannungsfeld  
zwischen Welfare und Workfare**



## Verschiedene Bedeutungen des Begriffs Arbeit

Physik: Arbeit = Kraft x Weg

Ehrenamtliche Arbeit

Biologie: leben heißt arbeiten

Unbezahlte Arbeit

Reproduktive Arbeit

Bezahlte Arbeit

Care-Arbeit

Erwerbsarbeit

# Änderungen der Einstellung zu Arbeit im Lauf der Geschichte

**Griechische Antike:** kontemplative Muße, sorgende und produktive Tätigkeiten an Frauen und Sklaven ausgelagert

**Christentum:** Arbeit als göttliches Gebot, aber auch als Strafe für den Sündenfall, Mühe und Plage auf Erden führen zum Lohn im Himmel

**Mittelalter:** Ständeordnung als göttliche Ordnung, Leibeigenschaft und Fronarbeit werden als gottgegeben hingenommen

**Martin Luther:** Arbeit wird zur Pflicht, Müßiggang wird als egoistisch abgelehnt „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“

**Protestantische Arbeitsethik (Max Weber):** Pflicht zur Arbeit, Reichtum ist ein Zeichen der Erwählung durch Gott

**Karl Marx:** Entfremdung der Arbeit, wird nicht im Eigeninteresse erbracht, sondern dient der Wohlstandsmehrung der Kapitalisten

# Spannungsfeld zwischen Welfare und Workfare

Bis 1973 (Ölkrise) Arbeitskräftemangel, daher kommen Gastarbeiter nach Österreich  
Höchststand 1973: rund 230.000 Gastarbeiter

Ab 1980 Anstieg der Arbeitslosigkeit:

- Ende der SPÖ Alleinregierung (1983) – Reduktion von staatlichen Investitionen
- Krise der verstaatlichten Industrie
- Zunehmende Automatisierung
- Babyboomer kommen auf den Arbeitsmarkt

Neoliberalismus und marktwirtschaftliche Orientierung gewinnen immer mehr an Bedeutung

Der Wohlfahrtsstaat (welfare state) kommt in Bedrängnis

# Welfare versus Workfare

**Wohlfahrtsstaat (welfare state):** Gesellschaft als Ganzes steht im Mittelpunkt, alle Bürgerinnen und Bürger sollen bedingungslosen Zugang zu staatlichen Leistungen haben, Umverteilung von oben nach unten

Neoliberale Wirtschaftspolitik führt zu Paradigmenwechsel: Stichworte sind zum Beispiel:

- Schlanker Staat
- Soziale Hängematte

**Workfare Ansatz:** Unterstützungsleistungen werden an Bedingungen geknüpft

**Wandel in der gesellschaftlichen Wahrnehmung eines Menschen:** nicht mehr als Teil einer Gemeinschaft, sondern als Individuum, das als Subjekt das eigene Gelingen oder Scheitern bestimmen kann. „Jeder, der will, findet Arbeit“

# Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Eng verbunden mit dem Namen **Alfred Dallinger** (Sozial- und Arbeitsminister von 1980-1989):

- Experimentelle Arbeitsmarktpolitik
- Aktion 8000
- Entstehung der sozialen Unternehmen (sozialökonomische Betriebe – SÖB und Gemeinnützige Beschäftigungsbetriebe – GBP)

Der Paradigmenwechsel von welfare zu workfare wirkt sich auch auf die **Rahmenbedingungen** der sozialen Unternehmen aus

Derzeit gibt es trotz wieder steigender Arbeitslosenzahlen gleichzeitig einen **Mangel an Fachkräften**, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial sollte daher möglichst gut ausgeschöpft werden.

# Rolle der sozialen Unternehmen SÖB und GBP

## Zielgruppe:

- Langzeitarbeitslose
- Personen ohne berufliche Qualifikation
- Personen mit Vermittlungseinschränkungen
- Ältere

Vergleich mit der Gesamtzahl an Arbeitslosen (2022):

	SÖB/GBP Steiermark	Österreich
Nur Pflichtschulabschluss	54 %	44 %
Über 45 Jahre alt	60 %	47 %
Vermittlungseinschränkungen		25 %

# Enabling versus Employability

**Enabling-Ansatz:** ganzheitlicher Ansatz, der die Person in ihrem Umfeld in den Fokus nimmt. Der Zugang zum Arbeitsmarkt soll ermöglicht werden, um Exklusion und Armut zu vermeiden

**Employability-Ansatz:** Vermittlung auf einen Arbeitsplatz durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit steht im Vordergrund

Soziale Unternehmen sollen im besten Sinne des Wortes als „Enabler“ fungieren, indem sie ein Umfeld schaffen, das der benachteiligten Personengruppe den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

Dieser Anspruch steht in einem Widerspruch zur vorgegebenen **Verweildauer** in einem sozialen Unternehmen

# Transitarbeitskräfte und Verweildauer in sozialen Unternehmen

Arbeitsplätze in sozialen Unternehmen sind zeitlich befristet, die **Verweildauer** auf einem **Transitarbeitsplatz** soll im Durchschnitt **maximal 6 Monate** betragen.

Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und möglichst **rasche Vermittlung** auf den **ersten Arbeitsmarkt** steht im Vordergrund.

Während am ersten Arbeitsmarkt hohe Flexibilität gefordert wird, ist die Verweildauer eine starre Vorgabe, die im Laufe der Jahre immer weiter verkürzt wurde.

Ökonomische Überlegungen stehen im Vordergrund und nicht die Bedürfnisse der einzelnen Personen.

# Anpassung der Verweildauer an die Bedürfnisse der Personen

**Erwerbsarbeit** ist neben der materiellen Absicherung ein wesentlicher Faktor für Ansehen und Status einer Person.

Nur ein Teil der **Transitarbeitskräfte** kann nach Ende des Transitdienstverhältnisses auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Mehr als die Hälfte ist danach wieder arbeitslos.

Anpassung der Verweildauer an die **Bedürfnisse der Person** könnte die **Vermittlung** nachhaltig verbessern und vor allem den **Selbstwert** der Person deutlich heben.

Manche Personen brauchen ein sie **unterstützendes Umfeld**, um dauerhaft ihre Arbeitsleistung erbringen zu können.

## Beispiele aus anderen europäischen Ländern

**Italien:** Soziale Genossenschaften, Gesetz aus 1991 legt Zielgruppe fest:

- körperlich, geistig und sensorisch Behinderte, ehemalige Patienten psychiatrischer Anstalten,
- Personen, die sich in psychiatrischer Behandlung befinden,
- Drogenabhängige, Alkoholiker,
- Minderjährige im erwerbsfähigen Alter, die sich in familiären Schwierigkeiten befinden,
- Häftlinge und Haftentlassene.

Unbefristete Dienstverträge, aber nicht per se auf Dauerarbeitsplätze ausgerichtet

**Belgien/Wallonien:** jeder Betrieb kann ein soziales Unternehmen werden, Dekret aus 2008 legt Voraussetzungen fest:

- Unternehmenszweck ist der Dienst an der Gemeinschaft und nicht die Erzielung von Gewinn
- Das Unternehmen wird autonom geführt
- Der Entscheidungsprozess im Unternehmen folgt demokratischen Spielregeln (1 Person = 1 Stimme)
- Person und Beschäftigung gehen vor Kapital (eingeschränkte Gewinnverteilung)

Rechtsform Genossenschaft, zusätzlicher Arbeitsplatz, unbefristeter Dienstvertrag

## Beispiele aus anderen europäischen Ländern

**Frankreich: Territoire Zéro Chomeur de Longue Durée (TZCLD)** – Null Langzeitarbeitslose in der Region: gesetzliche Regelung aus 2016

Ausgangshypothese:

- Es gibt für jeden Menschen eine Arbeit
- Es fehlt nicht an Arbeitsplätzen
- Es fehlt nicht an Geld

Ein Arbeitsloser kostet dem Staat € 15.000/Jahr, damit soll Arbeit und nicht Arbeitslosigkeit finanziert werden.

Zunächst 10 Pilotregionen, 2022 auf 50 Regionen ausgeweitet.

Evaluierung aus 2019 zeigt, dass ein Arbeitsplatz € 24.000/Jahr kostet, der Staat spart sich € 14.000. Vorgabe des Konkurrenzverbotes wird als große Einschränkung für die Erzielung von Erlösen gesehen. Trotzdem überwiegend positiv bewertet und daher 2022 ausgeweitet. Bis Ende 2022 haben sich 39 Regionen an dem Programm beteiligt.



Diese Keynote basiert auf der Masterarbeit im Rahmen des Studium Generale  
**„Wert der Arbeit – Perspektiven für einen inklusiven Arbeitsmarkt“**  
eingereicht von Mag.a Charlotte Gruber  
an der Universität Wien im Dezember 2021  
bei Univ.-Prof. Jörg Flecker, Institut für Soziologie der Universität Wien

Ich bedanke mich für Ihre/Deine Aufmerksamkeit