

Caritas



Im Fokus: Gutes Leben

Arbeit und Arbeitslosigkeit

Elisabeth Buchner – Gunter Graf – Clemens Sedmak – Hannah Weinmüller

Salzburg, November 2017

INHALT

Vorwort	4
Einleitung	5
1 Arbeit und das gute Leben: Impulse aus der KSL	6
1.1 Eckpunkte des guten Lebens	8
1.1.1 Freiheit.....	10
1.1.2 Identität und Innerlichkeit	12
1.2 Arbeit, was ist das?.....	16
1.2.1 Zum Begriff der Arbeit.....	16
1.2.2 Arbeit in der KSL	17
2 Status quo: Trends und Fakten zur Arbeitsgesellschaft in Österreich	23
2.1 Die Situation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt.....	23
2.1.1 Trend: dauerhaft hohe (Langzeit-)Erwerbsarbeitslosigkeit	25
2.1.2 Trend: Pluralisierung der Beschäftigungsformen	27
2.1.3 Trend: Polarisierung am Arbeitsmarkt.....	30
2.1.4 Trend: langsame Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung, Einkommensarmut und Working Poor	34
2.1.5 Trend: Weiterhin hohe Umverteilungswirkung und Leistungsfähigkeit des Sozialstaats, jedoch auch Polarisierung und abnehmende Statusschutzfunktion	35
2.2 Unbezahlte Arbeiten.....	38
2.2.1 Versorgungsarbeiten	38
2.2.2 Freiwilligenarbeit.....	41
2.3 Eine erste ethische Annäherung.....	43
3 Gefährdungen des guten Lebens in der Arbeitsgesellschaft: Perspektiven aus der Praxis	46
3.1 Methodik	46
3.2 Perspektiven auf „gute Arbeit“	47
3.3 (Ältere) langzeitarbeitslose Menschen.....	54
3.4 Menschen mit multiplen Beeinträchtigungen und großer Arbeitsmarktferne	59
3.5 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf	62
3.6 Menschen mit psychischen Erkrankungen	64
3.7 Menschen mit Suchterkrankungen	67
3.8 NEET	70
3.9 Menschen mit Migrationshintergrund und asylberechtigte Personen	72
3.9.1 Menschen mit Migrationshintergrund	72
3.9.2 Asylwerbende, Asyl- bzw. subsidiär schutzberechtigte Menschen	75
3.10 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Kinderbetreuung und Pfl egetätigkeit	77
3.10.1 Alleinerziehende.....	78
3.10.2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Pfl egetätigkeit.....	79
4. Generelle Schlussfolgerungen und Forderungen	80
4.1 Was Individuen beitragen sollten	81
4.2 Was Wirtschaft und (soziale) Unternehmen beitragen sollten	84
4.3 Was in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik passieren muss.....	86
4.4 Was darüber hinaus angedacht werden könnte	90
4.5 Zielgruppenspezifische Forderungen	95

Abbildungsverzeichnis	102
Literaturverzeichnis	102
Anhang	112

Verwendete Abkürzungen:

AMS	Arbeitsmarktservice
KAB	Katholische Arbeitnehmerbewegung
KSL	Katholische Soziallehre
NEET	Not in Employment, Education or Training
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
SPF	Sonderpädagogischer Förderungsbedarf

Vorwort

„Im Fokus: Gutes Leben“ ist eine thematische Reihe, die das *internationale forschungszentrum für soziale und ethische fragen (ifz)* in Kooperation mit der Caritas Österreich gestaltet. In dieser Reihe richten wir das sozialetische Augenmerk vor allem auf jene gesellschaftlichen Bereiche, in denen das gute Leben für viele Menschen bei weitem nicht selbstverständlich ist.

Die Berichte dieser Reihe spiegeln unsere gemeinsame Ansicht wider, dass wir – als Einzelne, als soziale Akteure wie als Gesellschaft – beauftragt sind, ein gutes Leben für alle zu ermöglichen. Besonders verletzte Menschen haben dabei einen bevorzugten Anspruch auf Unterstützung und Begleitung. Dahinter steht ein fest in der christlichen Tradition verankertes Menschen- und Gesellschaftsbild. Wir sind dabei überzeugt, und erleben dies auch in der täglichen sozialen Praxis, dass das Gute, die Werte dieser Tradition auch in einer zunehmend pluralen und säkular geprägten Gesellschaft auf breite Zustimmung treffen und damit auch überzeugende Orientierungen für ein gutes Miteinander bereitzustellen vermögen. Der erste, 2015 erschienene Bericht befasste sich mit ethischen Aspekten der Betreuung und Pflege betagter Menschen. In der hier vorliegenden Fortsetzung der Reihe beschäftigen wir uns mit „Arbeit und Arbeitslosigkeit“ aus ethischer Perspektive.

Aus christlicher Sicht lässt sich Arbeit als Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes sehen und „gute Arbeit“ ist darin wesentlicher Teil der menschlich-personalen Selbstentfaltung. Eine in dieser Tradition gestaltete Gesellschaft hat somit als eine vordringliche Aufgabe, gute und existenzsichernde Arbeit für möglichst alle, in einem breiten Verständnis arbeitsfähigen Mitglieder der Gesellschaft bereitzustellen. Diese normativ gut begründete Forderung wirft angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen viele Folgefragen auf: Wie ist „gute Arbeit“ zu definieren, was ist nicht mehr würdige, sondern im Gegenteil „schlechte Arbeit“? Wie soll Arbeit verteilt werden? Welche Bedeutung soll man der Arbeit in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit zusprechen? Wie ist das Verhältnis von Arbeit und sozialer Sicherung zu gestalten? Solche und ähnliche Fragen stehen im Zentrum des vorliegenden Berichts, der auch in Form einer Kurzbroschüre kostenlos zur Verfügung stehen wird (www.ifz-salzburg.at).

Wir hoffen jedenfalls, mit der vorliegenden Ausgabe der Reihe „Im Fokus: Gutes Leben“ ein weiteres Mal Impulse für eine solidarische und gerechte Gesellschaft zu geben. Eine Gesellschaft, in der nicht zuletzt auch verletzte Menschen an den vielen positiven Wirkungen von guter Arbeit teilhaben und damit ihren geschätzten Beitrag zum Gemeinwohl leisten können. Wir bitten Sie, geschätzte Leserinnen und Leser, in aller Form darum, (weiterhin) das Ihnen Mögliche zu einer solchen Entwicklung zu leisten.

Vielen Dank dafür!

ifz Präsident Dr. Helmut P. Gaisbauer

Einleitung

Das Thema Arbeit in seinen vielen Facetten ist aktuell wie nie zuvor: Debatten über Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung, die Besteuerung und Verteilung von Arbeit, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben oder die Integration von asylberechtigten Menschen in den Arbeitsmarkt sind an der Tagesordnung und prägen die öffentliche und politische Diskussion.

Manche sagen voraus, dass durch die stattfindende Digitalisierung die Arbeit ausgehen wird. Dazu passt, dass das Arbeitsvolumen schon seit Jahren kaum noch steigt, während gleichzeitig mehr und mehr Menschen beschäftigt sind. Als Folge bleibt das Ziel der Vollbeschäftigung in weiter Ferne, während viele dieser neuen Jobs nicht (mehr) zum Leben reichen. Das Recht auf Arbeit, auf gerechte, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und ein gerechtes Arbeitsentgelt, wie es in der Europäischen Sozialcharta verankert ist, kann unter diesen Rahmenbedingungen für viele Menschen nicht ausreichend gesichert werden.

Andere Stimmen betonen, dass auch in Zukunft genug Arbeit vorhanden sein wird, etwa im Pflegebereich, der Kinderbetreuung oder im Umweltschutz. Die Frage sei eher, wie solche Tätigkeiten entlohnt und verteilt werden. Klar ist, dass umfassende Veränderungen der Arbeitswelt unsere Gesellschaft vor große Herausforderungen stellen und das Thema eng mit grundlegenden Gerechtigkeitsfragen verknüpft ist. Die Brisanz des Themas ergibt sich vor allem auch daraus, dass Erwerbsarbeit hierzulande weiterhin den wichtigsten gesellschaftlichen Integrationsmechanismus darstellt. Wer keine hat, ist aus vielen gesellschaftlichen Bereichen ausgeschlossen.

Im Projekt „Im Fokus: Gutes Leben – Arbeit und Arbeitslosigkeit“ beschäftigte sich das internationale forschungszentrum für soziale und ethische fragen salzburg (ifz) in Kooperation mit der Caritas Österreich deshalb damit, in welchem Verhältnis das gute Leben zur Arbeit steht und welche Bedingungen und Gefährdungen sich in diesem Zusammenhang identifizieren lassen. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei darauf, Personen in Workshops zu Wort kommen zu lassen, die als verletzlich hinsichtlich des Themas Arbeit gelten und die im Fokus der Caritasarbeit in diesem Bereich stehen. Die Teilnehmenden waren also Menschen, die in Bezug auf Erwerbsarbeit „am Rand“ stehen, jedoch trotzdem noch in der einen oder anderen Form „im System“ und dadurch Zielgruppen von Aktivierung und Arbeitsmarktpolitik sind: (ältere) langzeitarbeitslose Menschen, Menschen mit Beeinträchtigung, Menschen mit psychischen oder Suchterkrankungen, Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf, Menschen mit Migrationshintergrund, asylberechtigte Menschen und Personen, die Erwerbs- und Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Altenpflege) unter schwierigen Rahmenbedingungen vereinbaren wollen oder müssen. Gemeinsam ist diesen Menschen, dass sie zu den „VerliererInnen“ aktueller Entwicklungen unserer Arbeitsgesellschaft gehören. Sie haben Probleme, „gute Arbeit“ zu finden, und kämpfen folglich auch damit, zentrale Elemente eines guten Lebens zu verwirklichen. Dies betrifft auch noch weitere Gruppen, die in diesem Projekt nicht zu Wort kommen konnten, z.B. Personen, die in besonders umstrittenen oder isolierten Bereichen (undokumentierte MigrantInnen, SexarbeiterInnen, 24-Stunden-Pflegende, BettlerInnen) oder Beschäftigungsformen (z.B. prekäre Neue Selbstständige, Ein-Personen-Unternehmen) tätig sind. Auch Personen, die im Arbeitsleben wirtschaftlich sehr erfolgreich sind, deren Arbeitsinhalte oder -abläufe jedoch so gestaltet sind, dass sie ihrer eigenen moralischen Integrität, ihrer Gesundheit und/oder dem Gemeinwohl nachhaltig schaden, konnten durch diesen Zugang nicht erfasst werden. Sie alle gilt es jedoch mitzudenken, wenn es um die Frage nach ethischen Grundlagen von Arbeit geht.

Unsere Perspektive ist somit eine, die über eine bloße Beschreibung und empirische Analyse der Organisation und Verteilung von Arbeit hinausgeht. Wir bringen ethische Überlegungen mit ein, die in der Tradition der katholischen Sozialethik verwurzelt sind. Daraus ergeben sich in Verbindung mit

den Stimmen der Betroffenen und einer Analyse des derzeitigen Zustandes unserer Arbeitsgesellschaft konkrete Forderungen nach Änderungen und Verbesserungen, die in diesem Bericht aus Sicht des ifz formuliert worden sind – sie entsprechen nicht automatisch den Forderungen der Caritas, wenngleich es sicher große Überschneidungen gibt. Viele dieser Punkte sind direkt anschlussfähig an bestehende sozialpolitische Maßnahmenvorschläge, andere regen ein größeres Umdenken an und sind als Visionen zu verstehen, die man aber nicht aus den Augen verlieren darf, will man langfristig und nachhaltig ein gutes Leben für möglichst viele Menschen realisieren.

1 Arbeit und das gute Leben: Impulse aus der KSL

Die Arbeit und ihr Verhältnis zum guten Leben stehen im Zentrum dieses Berichtes. Die Katholische Soziallehre (KSL) soll dabei die zentrale Hintergrundtheorie bereitstellen, um diese Themen aus einer ethischen Perspektive bearbeiten zu können. Was besagt die KSL und wie wollen wir sie verstehen? Traditionell stehen vier Prinzipien im Zentrum der KSL, die auf der Grundlage eines christlichen Welt- und Menschenbildes Orientierungen zu verschiedenen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Themen bieten sollen: das Personalitäts-, das Solidaritäts-, das Subsidiaritäts- und das Gemeinwohlprinzip (vgl. KSLK 160), in neueren Arbeiten scheint darüber hinaus auch ein Nachhaltigkeitsprinzip auf.¹ Diese Prinzipien geben die ethische Richtung vor, die für die KSL wesentlich ist. Wir haben uns entschieden, einige ihrer Aspekte und Gesichtspunkte herauszugreifen, die besonders relevant für eine ethische Analyse der Arbeitsgesellschaft sind. Überlegungen zum guten Leben und zur guten Gesellschaft stehen dabei im Zentrum. Unser Vorgehen ist eng verbunden mit unserem offenen und stark an der Praxis orientierten Verständnis der KSL, das wir einleitend in einigen Grundzügen darlegen wollen. Dieser Zugang zur KSL und ihrer Anwendung prägt unser methodisches Vorgehen in diesem Bericht.²

Erstens ist zu beachten, dass die KSL kein vorgefertigtes und im Detail ausformuliertes Gesellschaftskonzept vorgibt; sie ist kein Instrument, um am „theoretischen Reißbrett“ anzugeben, wie eine gute oder gerechte Gesellschaft in allen Details auszusehen hat. Vielmehr wollen wir sie in Anlehnung an den einflussreichen Sozialethiker Nell-Breuning als ein „Gefüge von offenen Sätzen“ verstanden wissen, das zwar eine ethische Orientierung gibt, aber ständig auf aktuelle Herausforderungen Bezug nehmen und seine Prinzipien kontextualisieren muss, um geeignete Antworten geben zu können (Süss 2015, 236). Die Anwendung ihrer Prinzipien ist somit eine ständige Herausforderung, der man sich kritisch zuwenden muss. Gerade angesichts der Komplexität vieler aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen ist man aufgefordert, dogmatische Ansätze zu vermeiden und einen offenen Zugang zu wählen, der laufend weiterentwickelt und geprüft wird. Im Dialog mit empirischen Fakten und anderen ethischen Ansätzen enthält die KSL die Möglichkeit des Um- und Dazulernens als wesentliches Element. Dies impliziert, dass ethisches Nachdenken auf der Grundlage der KSL mit einer bestimmten *Haltung* verbunden sein muss, einer Haltung, die einerseits auf den offenen und aufrechten Austausch mit verschiedenen Positionen und Standpunkten angelegt ist und ein Element der epistemischen Bescheidenheit enthält. Andererseits umfasst sie die kritische Reflexion, die Annahmen und „Wahrheiten“ hinterfragt, gute Gründe für Behauptungen einfordert und so zur angemessensten Position vordringen will. Die Prinzipien und Grundannahmen der KSL müssen somit ständig im Kontext der aktuellen und lokalen gesellschaftlichen Entwicklungen verortet werden, um hilfreiche Orientierungspunkte geben zu können. In diesem Sinne sind sie nicht ahistorisch. Eine Konsequenz dieses Umstandes ist, dass die KSL

¹ Für eine genauere Erläuterung dieser Prinzipien siehe den Bericht von Sedmak/Buchner/Graf (2015) Im Fokus: Gutes Leben. Ethische Aspekte der Betreuung und Pflege betagter Menschen in Österreich, Salzburg.

² Für Interpretationen der KSL, die sehr ähnliche Aspekte als ihre Kernelemente auszeichnen, siehe (Schneider 2006; Heimbach-Steins 2002).

anschlussfähig an aktuelle Debatten sein muss, die sich mit der Zukunft der Arbeit oder alternativen Gesellschaftsmodellen befassen. Und wie sich noch zeigen wird, gibt es auch interessante Überschneidungen mit vielen Ansätzen, die ebenso wie die KSL eine Krise unserer (Arbeits-)Gesellschaft (aus funktionalistischer wie auch ethischer Perspektive) diagnostizieren und Vorschläge formulieren, wie darauf zu reagieren sei. Andererseits ist klar, dass die KSL einen Kern aufweist, der nicht relativistisch zu verstehen ist. Trotz ihrer Kontextsensitivität und Anpassungsfähigkeit kann sie nicht beliebig interpretiert werden. Sie gibt eine normative Stoßrichtung vor, in der die Würde jedes Einzelnen zentral ist und in einer solidarischen Gemeinschaft zur Entfaltung kommen soll, und in der das Individuum gefordert ist, sich nach seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten am Gemeinwohl zu beteiligen.

Dies bringt uns zum *zweiten Punkt*, den wir ansprechen wollen. Wie eben gefordert, ist die KSL auf Erkenntnisse aus verschiedenen Wissensbereichen und auf verschiedene Arten des Wissens angewiesen (vgl. Kompendium 76–78). Eine Unterscheidung des Armutforschers David Hulme ist an dieser Stelle hilfreich, um transparent zu machen, unter Rückbindung auf welche Daten wir in den folgenden Kapiteln unsere Analyse zum Thema Arbeit durchführen. Hulme ortet in der Armutforschung die klare Tendenz, „groß bzw. weitreichend zu denken“ („thinking big“), womit er meint, dass man Statistiken einbezieht, die viele verschiedene Menschen abdecken und die versuchen, das größere Bild einzufangen (Hulme 2004). Hulme gesteht zu, dass diese Art des Denkens bzw. Wissens unerlässlich für die Forschung ist. Er äußert aber Bedenken, ob ein solcher Zugang tatsächlich alles einfangen kann, was relevant ist. Viele Aspekte der Armut zeigen sich auf der Ebene des Individuums, etwa, wenn es darum geht, wie sie erlebt wird, welche Herausforderungen sich im täglichen Leben für den Einzelnen stellen und wie sie sich kleinräumig auswirkt. Er spricht sich deshalb dafür aus, die Erfahrungen einzelner Menschen in der Tiefe einzufangen und dichte Beschreibungen ihrer Lebenslagen und -geschichten zu erfassen – „klein zu denken“ („thinking small“) ist in seinem Ansatz ein Aspekt der Erforschung von Armut, der ebenso wichtig ist wie die Erfassung der großen Zusammenhänge. So erhält man tiefe Einblicke in die Welt von Armut betroffener Menschen, die nicht über Zahlen fassbar sind, jedoch für eine ethische Betrachtungsweise unersetzbar sind. Hulme hat in seiner Forschung auf beeindruckende Weise tiefes Wissen generiert, etwa über eine Familie in Bangladesch, die er mehr als zwanzig Jahre lang in seiner Forschung begleitet hat. Auf eine solche Tiefe können wir in diesem Bericht nicht zurückgreifen. Dennoch haben wir in zahlreichen Workshops den Austausch mit Menschen gesucht, die aus verschiedenen Gründen und auf verschiedene Arten große Schwierigkeiten beim Thema Erwerbsarbeit haben. Ihre Lebensgeschichten und individuellen Herausforderungen sind zur Sprache gekommen und wir erhielten detailreiche Einblicke in ihre Lebenslagen und -verläufe. Im Rahmen unserer Analyse werden wir immer wieder auf diese reichen Erfahrungen zurückgreifen und sie dazu verwenden, greifbarer zu machen, vor welchen Problemen die Menschen stehen und welche Faktoren zu ihrem guten Leben – oder auch dessen Mangel – beitragen. In diesem Sinne enthält unser Bericht wichtige Elemente „kleinen Denkens“, die Fenster in entsprechende Lebenswelten eröffnen sollen. Daneben soll aber auch das „große bzw. weitreichende Denken“ im Sinne Hulmes nicht zu kurz kommen. Das Leben des Individuums spielt sich in größeren Zusammenhängen ab, eine Einsicht, die besonders in Hinblick auf die Arbeit gilt. Speziell im zweiten Teil werden wir diese größeren Zusammenhänge an einigen Trends darstellen und verdeutlichen, unter welchen Rahmenbedingungen Arbeit aktuell in Österreich stattfindet.

Drittens und direkt anknüpfend an Punkt zwei sprechen wir uns dafür aus, dass die Wahrnehmung der Betroffenen nicht nur ein unerlässliches Mittel ist, um ihre Lebenssituationen besser greifbar und verstehbar zu machen. Vielmehr kommt ihrer Perspektive ein großes normatives Gewicht zu. Die Ungerechtigkeiten, die sie wahrnehmen und die sie als solche identifizieren, müssen ernst genommen werden, und sie sind unserer Auffassung der KSL nach ein ganz entscheidendes Element, wenn es darum geht, eine Kritik gesellschaftlicher Verhältnisse zu formulieren. Gleichzeitig darf nicht vergessen

werden, dass diese Wahrnehmungen aus der Praxis mit abstrakteren und systematischen Überlegungen der ethischen Theorie in Verbindung zu setzen sind. Die beiden Perspektiven – die der Betroffenen und die der ethischen Theorie – müssen aufeinander bezogen werden und wirken für die jeweils andere als wichtiges Korrektiv. Die ethische Theorie kann so ihre oft abstrakten Forderungen konkretisieren und auf ihre Praxistauglichkeit abklopfen, und sie kann auch Impulse und Hinweise bekommen, die in einem rein theoretischen Zugang übersehen werden. Die Perspektiven aus der Praxis wiederum werden mit systematischen, ethischen Überlegungen konfrontiert, die diese in einen größeren Zusammenhang einbetten und Reflexion erlauben. Mit einem solchen Zugang, der das Potential der Sichtweisen der Betroffenen erkennt und es kritisch für eine Gesellschaftsanalyse brauchbar macht, schließen wir uns aktuellen und einflussreichen Arbeiten an, die oft zwar anderen theoretischen Traditionen als der KSL entstammen, in vielerlei Hinsicht aber eine ähnliche normative Stoßrichtung aufweisen (etwa Dubet 2008; Schneider 2012; Festl 2014). Denn auch bei ihnen stehen der Mensch und die Gefährdungen seiner Würde in der heutigen Arbeitsgesellschaft im Zentrum.

Viertens ist es ein besonderes Anliegen der KSL, den Fokus auf diejenigen Menschen zu richten, die zu den verwundbarsten Mitgliedern der Gesellschaft zu zählen sind. Gott stellt sich im Alten Testament als der vor, der die Israeliten aus der Sklaverei und Unterwerfung befreit hat. Auch in der Person des Jesus von Nazareth tritt uns Gott als der befreiende Gott entgegen. Jesus fordert auf, für die Ärmsten und Unterdrückten einzustehen. Aus dieser Forderung formuliert die Katholische Soziallehre die „Option für die Armen“. Aus ihrer Perspektive ist es geboten, die Unterdrückten und Ausgebeuteten in der Arbeitswelt zu priorisieren, wenn es um Unterstützungsangebote geht, da sie in ihrer Würde besonders gefährdet sind und sie mit dem größten Leid konfrontiert sind. Ein ethischer Blick, wie er von der KSL gefordert wird, ist somit nie neutral, sondern ergreift Partei für die Benachteiligten und geht mit Handlungsempfehlungen einher, die ihre Lage verbessern sollen und ihnen Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. Dieser Zugang ist von großer Bedeutung für unser Thema, da, wie unsere Analyse noch zeigen wird, ein wichtiger Trend die Polarisierung am Arbeitsmarkt ist, was bedeutet, dass es sowohl Menschen gibt, die mit den gegenwärtigen Gegebenheiten relativ gut zurechtkommen oder von ihnen profitieren, als auch solche, die mit kumulierten und verfestigten negativen Konsequenzen zu kämpfen haben. Aus der von uns gewählten ethischen Perspektive folgt eindeutig, dass es gerechtfertigt ist, den Blick in der Auseinandersetzung um prioritäre Herausforderungen vor allem auf jene Personengruppen zu richten, die, zumindest in manchen Hinsichten, zu den „VerliererInnen“ der aktuellen Situation gehören.

Diese vier Punkte liefern einige Hinweise darauf, wie wir die KSL in diesem Bericht verstehen wollen und was von ihr erwartet werden kann. Sie sagen aber noch nicht viel darüber aus, was man auf Grundlage der KSL unter einem „guten Leben“ verstehen soll. Da diese Kategorie – seine Bedingungen und Gefährdungen im Kontext unserer gegenwärtigen Gesellschaft – vor allem in Bezug zum Thema Arbeit im Zentrum dieses Berichts stehen, bietet es sich an, gleich zu Beginn näher anzugeben, was wir darunter verstehen wollen.

1.1 Eckpunkte des guten Lebens

Unsere Antwort auf die Frage, was ein gutes Leben ausmacht, kann keine erschöpfende sein. Wie das gute Leben eines Individuums im Detail aussieht, kann stark variieren und hängt nicht zuletzt zu einem beträchtlichen Teil von der Person selbst ab. Menschen haben unterschiedliche Vorstellungen davon, wie sie leben wollen, und es ist äußerst schwierig, ja vielleicht sogar unmöglich, vorab und unabhängig von diesen individuellen Werthaltungen zu entscheiden, ob ein Leben als ein „gutes“ einzustufen ist. Um ein Beispiel zu geben: Für manche Menschen ist es ein wesentlicher Teil ihrer Vorstellung eines

guten Lebens, einen Fußballclub zu unterstützen, seine Spiele zu verfolgen und sich aktiv am Fanclub zu beteiligen. Für andere dagegen handelt es sich um verlorene Zeit und alleine die Vorstellung daran, sich so zu betätigen, ruft in ihnen in erster Linie negative Gefühle hervor. Eine Bewertung aus der Außenperspektive, welche Sichtweise besser ist, erscheint in diesem Fall nicht durchführbar zu sein. In der Tat sind viele Aspekte unseres Lebens mit diesem Beispiel vergleichbar und es wäre moralisch bedenklich, wenn eine Theorie des guten Lebens keinen Raum für Individualität lassen und jedem vorschreiben würde, wie er oder sie zu leben hat. Menschen sind freie Wesen und sollten in vielen Hinsichten darüber bestimmen können, wie sie leben wollen. Solche und ähnliche Überlegungen dürften manche zur Folgerung veranlassen, dass es sich beim guten Leben um eine rein subjektive Kategorie handelt, die ausschließlich über die Einschätzung des betroffenen Individuums zugänglich ist und folglich Beliebiges implizieren kann. Das würde heißen, dass alle möglichen Lebensweisen als „gut“ zu bezeichnen sind, solange sie nur vom Subjekt dieses Lebens so wahrgenommen werden.

Nun gibt es aber einige Gründe, die dagegen sprechen, das gute Leben rein subjektiv zu deuten bzw. zu der Konklusion zu kommen, dass keine *Voraussetzungen* oder *Rahmenbedingungen* angegeben werden können, die bestehen müssen, damit ein gutes Leben für möglichst viele Menschen realisiert werden kann. Diese Gründe überzeugen aus der Perspektive der KSL, sind aber zu einem großen Teil auch mit anderen sozialphilosophischen Theorien vereinbar. Das ist im Übrigen wenig überraschend, denn der Anspruch der KSL besteht ja darin, dass ihre Prinzipien auf der Vernunft und dem „gesunden Menschenverstand“ aufbauen und nicht auf theologische oder Offenbarungswahrheiten zurückgreifen müssen. Daraus folgt einerseits, dass sie eine ganz ähnliche Grundlage wie philosophische Gesellschaftslehren hat und folglich durch den Dialog mit der Philosophie ihre Positionen schärfen und weiterentwickeln kann; andererseits darf nicht vergessen werden, dass die Wissenschaft im Allgemeinen den Anspruch stellt, Erkenntnisse mit Hilfe der menschlichen Vernunft zu erzielen. Auch hier sollte es somit zu fruchtbringenden Auseinandersetzungen kommen (vgl. Höffe 1983, 14).

Doch kommen wir zurück zum guten Leben und der Frage, ob man hier über rein subjektive „Geschmacksfragen“ hinausgehen kann, die eben jeder für sich selbst zu entscheiden hat. Wir möchten hier kurz zwei große Themenbereiche ansprechen, die auf verschiedenen Ebenen eng miteinander in Beziehung stehen und für unseren ethischen Zugang grundlegend sind. Erstens möchten wir argumentieren, dass die Werte der persönlichen Freiheit und die Entfaltungsmöglichkeit in einem Konzept des guten Lebens eine Rolle spielen müssen, wenngleich damit aus Sicht der KSL nicht gemeint ist, dass jede/-r tun und lassen kann, was er oder sie will. Persönliche Freiheit ist, wie sich noch deutlich zeigen wird, aus dieser Perspektive nicht mit Egoismus oder Beliebigkeit gleichzusetzen, sondern ist vor dem Hintergrund eines bestimmten Menschenbildes zu sehen. Dieses geht davon aus, dass Menschen immer auch soziale Wesen sind, die ihr Leben eingebettet in soziale Kontexte und Beziehungen führen und darüber hinaus in der Lage sind, Spiritualität und Religiosität zu erfahren, und die mit „tiefen Fragen des Menschseins“ respektvoll und ernsthaft umgehen. Damit Freiheit und Entfaltungsmöglichkeiten von den Mitgliedern einer Gesellschaft tatsächlich umgesetzt werden können, müssen zudem einige Voraussetzungen gegeben sein, die allgemeingültig sind und somit über Fragen des persönlichen Geschmackes hinausgehen. Zweitens möchten wir etwas näher auf das schon angesprochene Menschenbild eingehen, das der KSL zugrunde liegt. Dabei wird klar werden, dass es für Menschen wertvoll ist zu erfahren, dass sie besondere, bestimmte und „lebensbesitzende“ Wesen sind. Diese Eigenschaften, die wir unter den Begriff der Identität subsumieren wollen, sind im Weiteren verbunden mit der Feststellung, dass für die menschliche Person der „Blick nach innen“ und die Auseinandersetzung mit sich selbst eine große Rolle spielen. Dies bietet weitere Anknüpfungspunkte, wie über das gute Leben nachgedacht werden kann, die über unsere erste Annäherung an das gute Leben, die ja die menschliche Freiheit und ihre Bedingungen in den Mittelpunkt stellt, hinausgehen und diese vertiefen.

All diesen Überlegungen liegt die basale Forderung der KSL zugrunde, dass jeder Mensch die gleiche Würde besitzt und somit den gleichen Anspruch hat, die Rahmenbedingungen für ein gutes Leben vorzufinden. Zwar ist jede Person zu einem beträchtlichen Teil mitverantwortlich dafür, wie man diese Rahmenbedingungen für die eigenen Lebensentwürfe nutzt, doch bleibt für die KSL die Einsicht, dass eine gute Gesellschaft faire Lebenschancen für alle ihre Mitglieder bereitzustellen hat. Ja, die KSL fordert sogar, dass diejenigen, die sich in einer besonders verletzlichen Position befinden, ein Recht auf besondere Förderung besitzen, da ihre Würde in größerem Ausmaß gefährdet ist. Ein Lackmustest für eine gute Gesellschaft besteht somit darin, wie sie mit ihren schwächsten Mitgliedern umgeht.

1.1.1 Freiheit

Wenden wir uns nun dem Freiheits- bzw. Entfaltungsargument zu. Wir haben bereits angesprochen, dass die Freiheit des Menschen, sich für eine bestimmte Lebensform zu entscheiden, von großem Wert ist. Menschen sind nicht bloß „Zahnräder“ in einem größeren System, sondern sie verfügen über Individualität und Gestaltungskraft und sie können ihrem Leben ihren eigenen Stempel aufdrücken; ein gutes menschliches Leben ist daher eines, das man selbst aktiv (mit)gestaltet und nicht nur als ein Objekt der Entscheidungen anderer erlebt. Dazu gehört, dass man seine Potentiale und seine Persönlichkeit zur Entfaltung bringen kann und dass seine Vorstellungen, Ideen und Ideale wirksam werden (vgl. dazu etwa KSLK 135–137; RN 6). Hier ist wichtig, zu verstehen, dass es sich bei der Gestaltung des eigenen Lebens um einen *Prozess* handelt. Durch Erfahrung, neues Wissen, aber auch prägende Beziehungen oder Lebensphasen können sich Ziele und Ideale ändern und es wäre verfehlt, davon auszugehen, dass man diesbezüglich zu einem endgültigen Abschluss kommen könnte. Vielmehr geschieht Lebensgestaltung dynamisch und sie kann durchaus von Umbrüchen, Unwegsamkeiten und Kehrtwendungen durchzogen sein, ohne ihre Authentizität zu verlieren. Darüber hinaus meint, das eigene Leben zu prägen und zu gestalten, nicht zwingend, dass man ständig aktiv ist und nicht zur Ruhe kommt. So kann man sich durchaus dafür entscheiden, ein Leben zu verfolgen, das wesentlich von Spiritualität gekennzeichnet ist und in dem der Rückzug von der Welt und die Wende nach innen gesucht werden. Wichtig ist nur, dass die Entscheidung, einen solchen Weg einzuschlagen, eine ist, die ohne Zwang und auf authentische Art und Weise zustande gekommen ist.

Noch ein weiterer Punkt ist von zentraler Bedeutung, wenn es um den Freiheitsbegriff geht, der hier zugrunde gelegt wird. In manchen Ansätzen wird Freiheit ausschließlich über die Abwesenheit von äußerem Zwang definiert, eine Auffassung, die man normalerweise als „negative Freiheit“ bezeichnet. Ein Mensch ist diesem Verständnis nach frei, wenn ihm niemand „dazwischenfunk“ bzw. auch keine Gesetze oder Regeln bestehen, die ihn in seinem Handeln beschränken. Einem Menschen Freiheit zu garantieren heißt in diesem Sinne, ihm geschützte Räume zu bieten, in denen er das tun und lassen kann, was er für richtig befindet – andere Erwägungen spielen keine Rolle. Ein solcher Schutz vor Eingriffen anderer ist ein wichtiger Teil jeder Freiheitskonzeption, doch muss er aus Sicht der KSL – und vieler anderer sozialetischer Theorien – um mindestens zwei Dimensionen erweitert werden, um den Freiheitsbegriff angemessen füllen zu können. Einerseits sollte klar sein, dass unter das soeben skizzierte Verständnis von Freiheit auch Handlungen fallen, die aufgrund von individuellen Handlungsdrängen und Begierden wider jegliche Vernunft durchgeführt werden. Freiheit im Sinne der KSL ist nun aber nicht einfach „willkürliches Handeln“, sondern solches, das dem Umstand gerecht wird, dass der Mensch ein vernunftbegabtes, moralisches und auch zur Transzendenzerfahrung fähiges Wesen ist. Freies Handeln beinhaltet somit, dass sich der Wille der betroffenen Person frei entfalten kann, aber auch, dass Handlungen aus wohlüberlegten Gründen vollzogen werden (GS 17; KKK 1730–1732). Diese Art der Freiheit, wir wollen sie in Anlehnung an eine Unterscheidung des Philosophen Axel Honneth „reflexive Freiheit“ nennen, ist voraussetzungsreicher als die bloß negative (Honneth 2011). Sie ist aber

immer noch eine individuelle Freiheit, die übersieht, dass die Mitglieder einer Gesellschaft auf ein Zusammenleben mit anderen hingebunden sind und letztendlich nur in der Gemeinschaft existieren und zur Entfaltung gelangen können. Als menschliche Person ist man wesentlich auf andere Menschen bezogen, was etwa die kindliche Entwicklung in aller Deutlichkeit vor Augen führt. Kinder brauchen Liebe, Zuneigung, Pflege und Sorge, um überleben, geschweige denn sich gut entwickeln zu können. Ihre Freiheit kann folglich nur in Beziehung zu anderen Menschen entstehen und innerhalb der Gemeinschaften, in die sie eingebettet sind. Doch auch erwachsene Personen führen ihr Leben in ständigem Austausch mit und Abhängigkeit von anderen. Zusammenleben funktioniert nur dann gut, wenn alle Mitglieder dazu einen Beitrag nach ihren Möglichkeiten leisten und ein grundsätzliches Vertrauen³ in den verschiedenen gesellschaftlichen Subsystemen besteht – dies gilt auf der persönlichen Ebene des Familienlebens und der Freundschaften ebenso wie auf der Ebene des Marktes oder staatlicher Einrichtungen. Selbstbestimmung und die Entfaltung der Persönlichkeit können folglich nie losgelöst von diesen sozialen Zusammenhängen gesehen werden und es ist deshalb entscheidend, auch die menschliche Freiheit mit diesen gesellschaftlichen Dimensionen zu verbinden. Die individuelle Freiheit kann nie isoliert von der Freiheit anderer angemessen charakterisiert werden; denn mit diesen anderen tritt man in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen in Beziehung und leistet durch wechselseitige Anerkennung einen Beitrag zur Freiheit des je anderen. Und natürlich dürfen die sozialen und politischen Institutionen nicht vergessen werden, die die Rahmenbedingungen für die individuelle Freiheit im Miteinander schaffen (vgl. etwa KSLK 137).

Die menschliche Freiheit, von der hier als Teil eines guten Lebens die Rede ist, ist folglich an Bedingungen geknüpft, die über rein subjektive Kriterien oder Fragen des Geschmacks hinausgehen. Dies gilt für alle drei der angesprochenen Freiheitsformen, tritt für die reflexive und „soziale Freiheit“, wenn man die letzte der angesprochenen Arten mit Honneth so bezeichnen will, jedoch am deutlichsten hervor. So ist es beispielsweise notwendig, über gewisse Kenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen, um Optionen erkennen und auf Ziele hinarbeiten zu können, die man als eigene anerkennt und systematisch verfolgt; man braucht ein gewisses Maß an Wissen, Fertigkeiten und Erfahrung, die der Mensch nicht einfach so erwirbt. Erst durch angemessene Lernräume und entsprechende Angebote werden Bildung und der Erwerb von Kompetenzen ermöglicht. Vor allem die Lebensphasen der Kindheit und Jugend sind wesentlich gekennzeichnet vom Lernen und von der Aneignung von Fähigkeiten, die für die Freiheit, sich für bestimmte Lebenskonzepte entscheiden zu können, grundlegend sind. Denn erst wenn man weiß, welche Möglichkeiten es gibt, und die Mittel kennt, sie zu erreichen, ist es angemessen, davon zu sprechen, dass jemandem Wahlmöglichkeiten auch wirklich offenstehen. Doch auch für Erwachsene ist es wichtig, Zugang zu Wissen und Lernmöglichkeiten in verschiedenen Gebieten zu haben, damit sie tatsächlich ihr Leben in die Richtung lenken können, die sie wertschätzen. Dabei handelt es sich nicht nur um rein theoretisches Wissen, wie es in der Wissenschaft produziert wird. Häufig sind anwendungsbezogenes Wissen und praxisorientierte Fertigkeiten sogar viel entscheidender für die eigene Lebensführung und die Chancen, die man tatsächlich ergreifen kann.

Bedingungen der menschlichen Freiheit sind aber nicht nur an das Wissen und die Fähigkeiten des Einzelnen geknüpft, wie bei der sozialen Freiheit deutlich wurde. Die Art und Weise, wie man sein Leben führen kann, hängt nicht ausschließlich von den eigenen Entscheidungen und Handlungen ab, sondern ist ein Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels von individuellen und sozialen Faktoren. So beeinflusst beispielsweise die gesellschaftliche Stellung zu einem gewissen Teil, welche Chancen ei-

³ Siehe zur Bedeutung von generalisiertem Vertrauen die umfassenden Ergebnisse aus der empirischen Sozialkapitalforschung. Einen Überblick bietet die Website: www.socialcapitalresearch.com

nem Menschen offenstehen. Daran zeigt sich, wie eng Fragen des guten persönlichen Lebens mit sozialer Gerechtigkeit verbunden sind. So sind in Situationen der Armut zentrale Voraussetzungen für die Ausübung von Freiheit nicht oder nur sehr eingeschränkt gegeben, was aus der Perspektive der KSL – und vieler anderer ethischer Theorien – zu kritisieren ist. Armut als Hindernis für ein gutes Leben ist jedoch nur ein Beispiel unter vielen, was sozial bedingte Freiheitseinschränkungen betrifft. In der Forschung werden auch systematische Benachteiligungen nach den Faktoren Migrationshintergrund, Geschlecht oder Alter diskutiert. Beim Thema Arbeit sind weiters Erwerbsarbeitslosigkeit⁴ oder prekäre Beschäftigung in diesem Zusammenhang zu nennen. Und natürlich stellt sich generell die Frage, ob unsere gegenwärtigen sozialen Institutionen die menschliche Freiheit in allen ihren Aspekten angemessen schützen bzw. fördern. Eine umfassende Analyse kann hier nicht geboten werden, in Bezug auf die gesellschaftliche Organisation von Arbeit werden wir aber später auf diesen Punkt zurückkommen.

1.1.2 Identität und Innerlichkeit

Kommen wir nun zur zweiten Argumentationslinie, die auf Basis der KSL – und anderer ethischer Theorien – Anknüpfungspunkte liefert, um über das gute menschliche Leben nachdenken zu können. Der Begriff der Identität ist hier zentral, und wir wollen ihn als einen wesentlichen Eckpunkt unseres ethischen Ansatzes verstehen, der ja später dazu dienen soll, einen kritischen Blick auf unsere Arbeitsgesellschaft zu werfen, und der Orientierungen für Verbesserungen und sogar Visionen bieten soll. In Anlehnung an Clemens Sedmak wollen wir den Begriff der Identität über die Idee, ein besonderer, bestimmter und lebensbesitzender Mensch zu sein, fassen (Sedmak 2013b, 62f.). Aus Sicht der KSL ist es gut und wünschenswert, dass Menschen eine Identität in diesem Verständnis aufbauen und erhalten können. Die oben angesprochenen subjektiven Sichtweisen und Vorstellungen eines guten Lebens sind für die Identität eines Menschen natürlich relevant. Wer wir sind, ist abhängig davon, wie wir die Welt sehen und welche Aspekte für uns subjektiv von Bedeutung sind. Doch gibt es, wie im Folgenden klar werden wird, auch Faktoren, die unsere Identität mitbestimmen, die über unsere subjektiven Sichtweisen hinausgehen und etwas mit unserem Platz in der Gesellschaft zu tun haben. In jedem Fall sind starke Gefährdungen oder gar die Zerstörung von Identität aufgrund veränderbarer sozialer Faktoren ein moralisches Übel, das aus Perspektive der KSL beseitigt werden muss.

Besonders ist ein Mensch dann, wenn er unverwechselbar, einzigartig und unersetzbar ist. Die Identität eines Menschen zeichnet sich eben gerade dadurch aus, dass es ihn nicht zweimal gibt und dass er nicht austauschbar ist. Der Besonderheit jedes Menschen kann man sich von zwei Warten aus annähern. Einerseits hat jeder Mensch eine spezifische Perspektive auf die Welt und er kann Aussagen aus der ersten Person Singular treffen. Diese Aussagen, die auf spezifischen Erfahrungen und Wahrnehmungen basieren, sind für andere nicht vollständig erfassbar und auch nicht auf eine objektive wissenschaftliche Perspektive reduzierbar. Sätze wie „Ich sehe ein Haus“ oder „Ich fühle mich unruhig“ enthalten beispielsweise subjektive Elemente und Erfahrungen, die nur der Sprecherin zugänglich sind. So kann man sich als Außenstehender zwar vorstellen, wie es ist, wenn man selbst das entsprechende Haus sieht oder sich in einer Situation unwohl fühlt, doch das ist etwas anderes als die originäre Perspektive. Andererseits zeigt sich die Besonderheit des Menschen als Teil seiner Identität darin, dass er nicht ersetzt werden kann, ohne dass sich der entsprechende Kontext verändert. Besonders ausgeprägt ist dies etwa in Freundschaften, Liebes- oder Eltern-Kind-Beziehungen. In ihnen nimmt man Bezug auf einen einzigartigen Menschen und sie ändern sich fundamental, wenn dieser – aus welchen Grund auch immer – nicht mehr Teil der Beziehung sein kann. So kann der Verlust eines Kindes nicht durch

⁴ Die Begriffe „Arbeitslosigkeit“ und „Erwerbsarbeitslosigkeit“ bzw. „arbeitslos“ und „erwerbsarbeitslos“ werden im Rahmen dieses Berichts synonym verwendet.

ein anderes substituiert werden. Es handelt sich dann vielmehr um eine andere Beziehung mit einem anderen besonderen Menschen.

Eng verbunden mit der Besonderheit eines Menschen ist seine *Bestimmtheit*, die damit zu tun hat, dass man ihm Eigenschaften zuschreiben kann, die ihn von anderen abheben, über die Zeit hinweg auszeichnen und somit in vielerlei Hinsicht „einordenbar“ machen. Einen Menschen mit Identität erkennt man über die Zeit hinweg als „denselben“ und man verbindet bestimmte Charakteristika mit ihm. „Ein bestimmter Mensch ist ein Mensch mit Profil und mit Konturen, mit Wiedererkennbarkeit und Regelmäßigkeit, mit Kontinuität und der Möglichkeit, dass andere etwas >>Nennenswertes<< über ihn zu sagen haben. Ein bestimmter Mensch zu sein, impliziert die Verankerung an einem >>Lebensplatz<<, an einem Netz von Strukturen, innerhalb deren sich menschliches Leben entfalten und konsolidieren kann.“ (Sedmak 2013b, 60) Kommt es in einer Biographie zu großen Brüchen und massiven persönlichen oder sozialen Veränderungen, kann es durchaus angemessen sein, ebenso von Verschiebungen in der Identität zu sprechen, was durchaus mit einem guten Leben vereinbar sein kann. Dennoch ist es auch dann wieder wichtig, eine gewisse Stabilität aufzubauen, sowohl was die persönlichen Charakteristiken als auch die soziale Einbettung anbetrifft. Auf Dauer ohne Verankerung und Beständigkeit zu leben, gefährdet ein gutes Leben.

Der letzte Aspekt von Identität lässt sich laut Sedmak über die Idee des *lebensbesitzenden* Menschen fassen. Identität hat damit zu tun, über das eigene Leben zu verfügen und es sich anzueignen. Dabei macht man die Erfahrung, dass „ich“ es bin, der handelt, Ziele verfolgt und über seine Einstellungen und Gefühle reflektiert. Diese Prozesse führen zu einer Art „Selbstvergewisserung“ – man erlebt sein Selbst als Zentrum, von dem aus sein Handeln gesteuert wird, und als den zentralen Bezugspunkt, von dem aus sich sein Leben entfaltet. Ein lebensbesitzender Mensch hat die Gewissheit, dass es „er“ ist, der „sein“ Leben führt und dass dieses Leben von keiner anderen Person gelebt werden kann. Diese Erfahrung fundamentaler Non-Komparativität ist eine wesentliche Quelle von Identität. Sie knüpft darüber hinaus unmittelbar an die Freiheit des Menschen an, sein Leben gestaltend in die Hand zu nehmen, wie sie weiter oben beschrieben wurde. Durch selbstbestimmte Handlungen beeinflussen wir zu einem beträchtlichen Teil, wer wir sind und welche Art von Leben wir führen. Dabei ist klar, dass dies nie in einem gesellschaftlichen Vakuum geschieht und dass es viele Beschränkungen gibt, die unsere Handlungsfreiräume reduzieren. Manche identitätsstiftende Aspekte des Lebens sind darüber hinaus nicht vorhersehbar und kontrollierbar, etwa dann, wenn eine Verletzung oder Krankheit zu massiven Einschnitten führt oder man durch einen Krieg zur Flucht gezwungen wird und sein gesamtes Leben neu ausrichten muss. Dennoch ist es für einen lebensbesitzenden Menschen notwendig, dass er sein Leben unter diesen Rahmenbedingungen (mit)gestalten kann und er sich nicht als Teil einer Maschine sieht, dessen Tun und Sein vollkommen fremdbestimmt vonstattengehen.

Aufbauend auf diesen Überlegungen schlagen wir vor, ein gutes menschliches Leben darüber zu charakterisieren, ob es jemandem möglich ist bzw. gelingt, ein besonderer, bestimmter und lebensbesitzender Mensch zu sein. Ebenso wie bei der Freiheit ist dafür ein komplexes Zusammenspiel von Faktoren angesprochen, die z.T. an der Person selbst „hängen“ bzw. mit ihren Eigenschaften, Charakteristiken und Fertigkeiten zu tun haben. Wie wir gesehen haben, ist Identität etwas, zu dem man selbst etwas beiträgt, was wiederum mit den genetischen und psychologischen Dispositionen, aber auch mit Haltungen und Einstellungen verbunden ist. Andererseits kann die Frage, wer jemand ist, nicht losgelöst von sozialen Zusammenhängen und seinem Platz bzw. seiner Rolle im Vergleich zu anderen Menschen beantwortet werden. So werden Zugehörigkeit zu identitätsstiftenden Gruppen und Anerkennung für das, was man als Mensch ist, aber auch für das, was man leistet, in zentralen philosophischen Identitätstheorien als wichtige Kategorien ausgezeichnet (Margalit 1997; Honneth 1994).

Die Bedeutung der Identität des Menschen für ein gutes Leben wird besonders deutlich, wenn man sich ihr über Fälle nähert, in denen sie gefährdet ist. Dies geschieht etwa dann, wenn Menschen austauschbar und ersetzbar werden oder auch einer Gruppe zugeordnet werden, ohne Raum für Individualität und die je einzigartige Persönlichkeit eines Menschen zu lassen. Macht man, um ein aktuelles Beispiel zu nennen, etwa in einem Flüchtlingslager die Erfahrung, dass man nur Teil einer anonymen Masse ist, in der man nicht mehr als Individuum wahrgenommen wird, untergräbt das in unserem Sinne die Identität dieser Menschen. Die in diesem Zusammenhang dominierende Zuschreibung „Flüchtling zu sein“ wird der vielfältigen Erfahrungen und Lebensgeschichten der betroffenen Menschen nicht gerecht, sie ebnet Unterscheidungen ein, wo Differenzierungen angebracht sind, und deutet eine gefährliche Gleichsetzung dieser Menschen an. Identitätserosion kann, um beim Beispiel der Flucht zu bleiben, aber auch geschehen, wenn man das Gefühl hat, dass man die Kontrolle über sein Leben abgibt oder äußeren Umständen oder auch Behörden anderer Staaten vollkommen ausgeliefert ist. Auf der Flucht ein lebensbesitzender Mensch zu bleiben, ist unter den widrigen Umständen, die Schutzsuchende oft vorfinden, für viele ein Ding der Unmöglichkeit. Aber natürlich beschränken sich Gefährdungen der Identität nicht auf solche Situationen. Vielmehr gibt es viele gesellschaftliche Bereiche und Praktiken, die aus dieser Perspektive analysiert werden können, und wir werden in diesem Bericht vor allem auf die Herausforderungen, die in Verbindung mit Arbeit oder auch Erwerbsarbeit zu sehen sind, noch im Detail zu sprechen kommen.

Kommen wir nun zum letzten Punkt, den wir in diesem Teil zu einigen Eckpunkten des guten Lebens ansprechen wollen: den der *Innerlichkeit* oder *Interiorität* des Menschen. Ein angemessenes Verständnis von dem, was Menschen ausmacht, beinhaltet aus Perspektive der KSL nämlich die Einsicht, dass Menschen ein reiches Innenleben (Überzeugungen, Gefühle, Haltungen etc.) haben und auch in der Lage sind, den Blick auf diese Innenwelt zu richten und sich somit selbst zum Thema zu machen. Die Innerlichkeit des Menschen ist ganz entscheidend dafür, dass er sein Verhältnis zu sich selbst und folglich auch seinen Platz in der Welt bestimmen kann. Eine tiefere Auseinandersetzung mit dem, was ein gutes Leben ist, kann folglich auch nicht getrennt von dieser Innenseite des Lebens geschehen. Um diese Innerlichkeit besser fassbar oder verstehbar zu machen, bietet es sich an, einige ihrer Elemente anzuführen, wie sie etwa von Clemens Sedmak in Rückgriff auf religiöse und philosophische Traditionen unterschieden und für die Armutsforschung fruchtbar gemacht worden sind (Sedmak 2013a, 50):

- Erinnerungskraft und Erinnern (Memoria)
- Vorstellungskraft und Vorstellungen (Hoffnung/Fantasie)
- Urteilsvermögen und Überzeugungen (Reflexion)
- Strebekraft und Strebebewegungen (Wille)
- Feinfühligkeit und Gefühle (Emotionalität)
- Haltungen und Einstellungen (Tugenden)
- moralisches Empfinden (Gewissen)

Diese Punkte verdeutlichen, wie reichhaltig und vielfältig die innere Dimension des Menschseins ist, und sie setzen verschiedene Akzente, aus welchen Blickwinkeln man sich mit der Innerlichkeit beschäftigen kann. In jedem Fall beinhalten sie weitere Ergänzungen und Perspektiven auf unsere Ausführungen zur Freiheit und zur Identität, wie wir sie weiter oben gemacht haben. Ohne hier in die Tiefe gehen zu wollen, ist klar, dass die menschliche Freiheit nicht nur von unserem Urteilsvermögen und unseren Überzeugungen geprägt ist (dies wurde unter dem Aspekt der „reflexiven Freiheit“ bereits angedeutet), sondern dass jedenfalls auch Vorstellungskraft/Vorstellungen, Haltungen/Einstellungen und das mora-

lische Empfinden eine Rolle spielen. Erst über solche und ähnliche Elemente lässt sich näher bestimmen, welche Optionen einem Menschen tatsächlich offenstehen und welche er in Einklang mit seiner Vernunft realisieren kann/will. Doch auch die Frage, wer wir sind, an die wir uns über den Begriff der Identität angenähert haben, ist eng verwoben mit der Interiorität. So hat Identität mit einer Lebensgeschichte zu tun und den Erinnerungen, die damit verbunden sind. Sie entsteht aber auch in der Auseinandersetzung mit der Vielzahl an Lebenskonzepten, die in unserer Gesellschaft verfügbar sind, und der Art und Weise, wie wir uns zu diesen unterschiedlichen Perspektiven verhalten. Und dies kann nur über die Wahrnehmung und ernsthafte Beschäftigung mit dem geschehen, was in unserem Inneren vor sich geht.

Arbeitet man mit einem Menschenbild, das der Innerlichkeit eine wichtige Rolle zugesteht, hat das mindestens zwei Konsequenzen, die aus einer ethischen Perspektive wichtig sind. Erstens ist sie mit vielfältigen Aufgaben für das Individuum verbunden, sich nach innen zu wenden und zu versuchen, ihre einzelnen Aspekte in Beziehung zu setzen und sie zu einem Ganzen zu integrieren. Dies kann als innere Arbeit an der eigenen Identität bezeichnet werden, die damit verbunden ist, seine eigene Situation, seine Einstellungen und Haltungen nicht einfach als gegeben hinzunehmen. Es gilt herauszufinden, was oder wer einem wirklich wichtig ist, was eng daran geknüpft ist, wofür man sich ernsthaft und aufrichtig sorgt und welche Bindungen man eingeht. Dies wird folglich seine Handlungen strukturieren und seinem Leben eine bestimmte Richtung geben. Ein gutes Leben ist somit eines, in dem man selbst die Tiefendimension anerkennt und nicht leichtfertig damit umgeht. Um auf die Beispiele am Beginn dieses Abschnittes zurückzukommen: Es ist aus dieser Perspektive somit oftmals nicht auf die konkreten Handlungen oder Lebensweisen zurückzuführen, ob jemand ein gutes Leben führt – etwa ob er auf innige Weise eine Fußballmannschaft unterstützt oder ein regelmäßiger Kaffeehausbesucher ist. Vielmehr geht es um die Frage, *wie* Handlungen und Lebenskonzepte entstehen und gelebt werden und ob sie das, was jemand tatsächlich fühlt und als bedeutsam ansieht, zum Ausdruck bringen.

Zweitens hat die Anerkennung der Interiorität des Menschen vielfältige Folgen für die Art und Weise, wie man auf *andere* blickt und mit ihnen interagiert. Eine große moralische Gefahr besteht darin, wenn Menschen als Dinge wahrgenommen werden und ihre Innenwelt ignoriert wird. Damit übersieht man einen wesentlichen Teil ihrer Menschlichkeit, was sich natürlich darauf auswirkt, wie man mit oder über sie spricht, und in vielen Fällen auch darauf, welche Ansprüche und Rechte man ihnen zugesteht. Gerade wenn man über manche, ohnehin sozial wenig anerkannte Gruppen von Menschen spricht – etwa „die Arbeitslosen“ oder „die Flüchtlinge“ –, kann es schnell passieren, dass sehr vereinfachte und oberflächliche Charakterisierungen vorherrschen und die Tiefendimension wenig Beachtung findet. Aus Sicht der KSL ist es moralisch geboten, gegen diese Verkürzungen vorzugehen. Menschen sind immer in erster Linie als Menschen anzuerkennen, was die Beachtung und den Respekt vor Innerlichkeit einschließt. Damit dies gelingen kann, muss an der Kultur und den vorherrschenden Diskursen einer Gesellschaft gearbeitet werden. Ethische Ansätze wie die KSL können hier ein klares Korrektiv bieten. Denn die Wahrnehmung von Menschen als Dinge oder als Teile einer Gruppe, die keine Individualität aufweisen, ist oft das Resultat einer sozial bedingten „Blindheit“, die sich schleichend entwickelt (Krygier 2005, 206).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass wir vorschlagen, „das gute Leben“ als ethischen Kernbegriff zu nehmen, der unserem Bericht zugrunde liegt. Wir haben uns dafür ausgesprochen, dass es unmöglich ist, das gute Leben eines Menschen vollkommen unabhängig von seinen subjektiven Wertvorstellungen und Ansichten zu fassen und von seiner Freiheit, ein seiner Ansicht nach gutes Leben zu führen. Aus diesem Grund haben wir bei allen im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Fokusgruppen mit verletzlichen Gruppen einen wesentlichen Teil auf die Frage verwendet, was sie unter Arbeit und insbesondere „guter Arbeit“ im Kontext eines „guten Lebens“ verstehen (siehe dazu insbes.

Abschnitt 3.2 Perspektiven auf „gute Arbeit“) und was sie aus ihrer Perspektive dafür brauchen (Abschnitte 3.3.–3.9.)

Gleichzeitig haben wir gezeigt, dass sich das Nachdenken über das gute Leben darin nicht erschöpft. Einerseits hat die menschliche Freiheit auf der individuellen, auf der gesellschaftlichen und auf der moralischen Ebene Voraussetzungen, die es für jedes Mitglied der Gesellschaft zu schaffen gilt. Andererseits impliziert die KSL, dass es für den Menschen wertvoll ist, eine positive Identität zu besitzen, was wir über die Idee des besonderen, bestimmten und lebensbesitzenden Menschen präzisieren. Gemeinsam mit der Einsicht, dass die menschliche Person nur angemessen beschrieben werden kann, wenn man ihre Innenseite in Betracht sieht, ergibt sich aus diesen Überlegungen die ethische Stoßrichtung dieses Berichtes.

1.2 Arbeit, was ist das?

Die Überlegungen des vorigen Abschnittes beziehen sich auf einer allgemeinen Ebene auf das gute Leben, wie es aus einer ethischen Perspektive gefasst werden kann. In diesem Bericht soll es jedoch spezifischer um den Bereich der Arbeit gehen. Doch was kann überhaupt als „Arbeit“ bezeichnet werden?

1.2.1 Zum Begriff der Arbeit

Der Versuch, eine genaue Definition des Begriffes anzugeben bzw. anzuführen, welche Tätigkeiten darunter fallen, führt schnell zur Erkenntnis, dass in der wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Phänomen der Arbeit keine Definition zu finden ist, die unumstritten ist und auf allgemeine Zustimmung stößt. Dies ist nicht verwunderlich, führt man sich allein die vielfältige Verwendung des Begriffes in der Alltagssprache vor Augen. So spricht man von Erwerbsarbeit, Pflegearbeit und ehrenamtlicher Arbeit ebenso wie von Beziehungsarbeit, Emotionsarbeit oder Erziehungsarbeit oder sogar davon, dass man an sich selbst arbeiten kann oder soll. Ebenso ist festzustellen, dass sich der Arbeitsbegriff im Laufe der Geschichte verändert hat. Was Arbeit ist, welche Funktionen sie erfüllt und welche Bedeutung ihr zugeschrieben wird, ändert sich mit gesellschaftlichen Entwicklungen, die auch in Zukunft einem Wandel unterworfen sein werden.

Auf einer sehr allgemeinen Ebene lässt sich, dem Philosophen Manfred Füllsack folgend, Arbeit als zielgerichtetes Tun im Sinne von „Weltgestaltung“ fassen. Sie bezieht sich somit auf jene Tätigkeit, „die unternommen wird, wenn ein bestimmter Zustand oder eine Gegebenheit in der Welt als unbefriedigend oder mangelhaft erlebt wird, oder wenn sich Ressourcen, die uns wichtig erscheinen, als knapp erweisen“ (Füllsack 2009). In diesem Sinne ist Arbeit eine anthropologische Konstante. In jeder Gesellschaft durch die Geschichte waren Menschen in diesem Sinne tätig. Sie gestalten ihre Umgebung und reagieren auf diejenigen Dinge, die sie als unbefriedigend oder mangelhaft erleben. Dabei ist zunächst irrelevant, in welchem Kontext sie das tun, ob sie dafür bezahlt werden, einem Zwang unterliegen, Freude dabei empfinden, ihr Tun als sinnvoll erleben oder einen wertvollen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben leisten. Als eine erste Annäherung an den Arbeitsbegriff ist diese Definition sehr hilfreich, da sie auf die Breite der Kategorie hinweist, aber dennoch Abgrenzungen gegenüber Phänomenen erlaubt, die nicht als „Arbeit“ kategorisiert werden sollen. Muße, Kontemplation sowie Handlungen und Verhaltensweisen, die auf kein Ziel gerichtet sind und denen kein „Problem“ zugrunde liegt, dem dadurch begegnet werden soll, fallen demnach nicht in den Bereich der Arbeit.

Vor dem Hintergrund einer solchen allgemein gehaltenen Definition ist es interessant, festzustellen, dass es in vielen Kontexten heute üblich geworden ist, Arbeit auf das zu beschränken, was man spezifischer als „Erwerbsarbeit“ bezeichnen kann. Das bedeutet, dass man sich mit dem Arbeitsbegriff

nur auf jene Tätigkeiten bezieht, für die man bezahlt wird. Die Bezahlung wird somit zum wichtigsten Element der Arbeitsdefinition; die Art der Tätigkeit bzw. auch ihre Funktion, ihre Ziele und ihr Nutzen rücken in den Hintergrund. Dieses Verständnis von Arbeit hat sich in vielen Kontexten durchgesetzt und auch in diesem Bericht wird deutlich werden, dass der Erwerbsarbeit in vielen gesellschaftspolitischen Fragen eine zentrale Rolle zukommt. Allerdings wollen wir ebenso ansprechen, dass es von großer gesellschaftlicher und individueller Bedeutung ist, über ein zu enges Verständnis von Arbeit hinauszugehen. Deshalb sollen gleich zu Beginn einige Schwierigkeiten angesprochen werden, die mit Arbeitsdefinitionen verbunden sind, welche nur die Erwerbsarbeit in den Blick nehmen.

So gibt es viele Tätigkeiten, die in manchen Zusammenhängen bezahlt werden und in anderen nicht. Arbeitet zum Beispiel jemand als Tischler und wird er für die Herstellung eines Tisches bezahlt, ist das laut dem angegebenen Arbeitsverständnis als Arbeit zu bezeichnen. Stellt er denselben Tisch für den Eigengebrauch her, würde diese Tätigkeit jedoch nicht mehr unter diesen Arbeitsbegriff fallen. Ähnliches gilt für die Erziehung von Kindern und die Betreuung von Angehörigen, zwei Aufgaben, die für jede Gesellschaft von enormer Bedeutung sind. Es kann also vorkommen, dass zwei Personen sehr ähnliche, vielleicht sogar identische Tätigkeiten durchführen, dass wir jedoch nur in einem Fall davon sprechen könnten, dass die Person arbeitet, was kontraintuitiv erscheint. Oder führen wir uns den Tagesablauf eines Menschen vor Augen, der von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen ist und systematisch relevante Stellen sucht, Bewerbungen schreibt und abschickt, Bewerbungsgespräche führt und am Ende des Tages Aktivitäten wie Fußballspielen oder Fernsehen nachgeht. Auch hier gibt es in vielerlei Hinsicht Ähnlichkeiten zu den Aufgaben und Tätigkeiten, denen Menschen in ihrem beruflichen Alltag und in ihrer Freizeit, die sich ja von der Zeit der Arbeit abgrenzt, nachgehen. Es scheint also notwendig zu sein, wesentlich mehr Tätigkeiten als Arbeit zu fassen, als es mit dem Begriff der Erwerbsarbeit möglich ist. Dies ist vor allem auch deshalb wichtig, da die Definition einer Tätigkeit als „Arbeit“ mit gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung verbunden ist, auch wenn diese Anerkennungsformen je nach Arbeitstyp unterschiedlich ausfallen und diese unterschiedliche gesellschaftliche Bewertung mit einigen Problemen konfrontiert ist, wie wir noch zeigen werden.

1.2.2 Arbeit in der KSL

An dieser Stelle bietet es sich an, auf das Arbeitsverständnis einzugehen, wie es in der Katholischen Soziallehre vorzufinden ist, das die Hintergrundfolie für diesen Bericht darstellt. Dort wird eine Arbeitsdefinition eingeführt, die wesentlich umfangreicher ist und wichtige Impulse für die Rolle der Arbeit in einer säkularen Gesellschaft geben kann. In einigen Aspekten knüpft die Katholische Soziallehre in ihrem Arbeitsverständnis an die Definition von Füllsack an – sie argumentiert für einen sehr umfangreichen Arbeitsbegriff, der nicht in erster Linie darüber zu charakterisieren ist, ob man für eine Tätigkeit bezahlt wird oder nicht. Doch gleichzeitig betont sie die ethische Dimension der Arbeit stärker, was wir als essentiell für eine gesellschaftlich relevante Auseinandersetzung mit dem Thema sehen. Wir haben es hier nicht mit einer „neutralen“ Kategorie zu tun, die man rein objektiv beschreiben kann. Vielmehr ist sie tief mit Wertfragen verwoben. Was als Arbeit verstanden wird, wie sie eingeteilt, verteilt und bewertet wird, ist einem Wandel unterworfen, und jede Gesellschaft ist aufs Neue herausgefordert, sich damit auseinanderzusetzen, welche Tätigkeiten sie als Arbeit definiert und welche Funktion sie im gesamtgesellschaftlichen Gefüge und im Leben der einzelnen Mitglieder spielen *soll*. Die systematische Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff knüpft somit an Überlegungen zum guten Leben und zur guten Gesellschaft an, wie wir sie im vorigen Abschnitt angestellt haben, und ist unmittelbar mit dem Nachdenken über verschiedene Gesellschaftsmodelle verbunden.

Bevor wir den Begriff der Arbeit näher inhaltlich aus Sicht der KSL bestimmen wollen, ist es aber angebracht, darauf hinzuweisen, dass der Aspekt der *Existenzsicherung durch Arbeit* in der Regel

besonders von der KSL hervorgehoben wird. Denn obwohl Arbeit aus ihrer Sicht wesentlich mehr ist als Erwerbsarbeit, darf nicht vergessen werden, dass das gute menschliche Leben einer materiellen Grundlage bedarf. Daher sind vor allem der gerechte Lohn und die gerechte Verteilung des Einkommens ein wiederkehrendes Thema in der Literatur (vgl. Weinmüller 2016). So soll der Lohn angemessen sein, um

(...) sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten – gemäß der Funktion und Leistungsfähigkeit des Einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl. (GS 67)

Auf die Existenzsicherung werden wir im Laufe dieses Berichtes öfter zu sprechen kommen, da es für immer mehr Menschen in Österreich schwierig ist, ihr Auskommen über das erzielte Einkommen zu finden.

Doch kommen wir nun zu weiteren Aspekten des Arbeitsbegriffes, wie er in der Katholischen Soziallehre anzutreffen ist: Arbeit wird als aktive Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes verstanden. Die Arbeit hat demnach eine spirituelle Dimension, in Arbeit ist Gott erfahrbar. Der Mensch hat einen Weltgestaltungsauftrag (Buch Genesis), welchem er durch Arbeit nachgeht. Dieser Auftrag begründet sich aus der Gottebenbildlichkeit. Der Mensch kann in seiner Arbeit die spirituelle Komponente erfahren, wenn er etwas Kreatives, Schöpferisches vollbringt, an dem er sich freuen und verwirklichen kann. Spirituelle Menschen sehen in ihrem Beruf eine „Berufung“ Gottes, eine Aufgabe Gottes und ein Geschenk des Heiligen Geistes.

Arbeit wird im Zuge dieses Weltgestaltungsauftrags als wesentlicher Teil der menschlich-personalen Selbstentfaltung gesehen, wobei der Mensch durch Arbeit über die Gegebenheiten der Natur hinausgehen und sich selbst entfalten kann. Um die weiter oben eingeführten Begrifflichkeiten zu verwenden, heißt dies, dass die Arbeit ein Ausdruck der menschlichen Freiheit ist und einen wichtigen Beitrag zu unserer Identität leistet. Eine Stelle aus „Laborem Exercens“ beschreibt diesen Aspekt wie folgt:

Die Arbeit ist ein Gut für den Menschen – für sein Menschsein –, weil er durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen „mehr Mensch wird“. (LE 9)

Arbeit ist also, wie von Füllsack vorgeschlagen, wesentlich mit der Idee der Gestaltung von Welt verbunden – die Frage der Entlohnung ist sekundär. Andererseits ist Arbeit im Sinne der Katholischen Soziallehre als *Dienst* zu verstehen – an Gott, dem Menschen und der Schöpfung. Es wird somit von Beginn an eine ethische Komponente der Arbeit betont – sie kann nicht losgelöst von der Idee des guten Lebens der Einzelnen in einer solidarischen Gemeinschaft gefasst werden. Aus diesem Aspekt erwächst auch die Pflicht, gemäß den eigenen Möglichkeiten zu arbeiten und dadurch zum Gemeinwohl beizutragen:

Zu arbeiten schuldet der Mensch seinen Mitmenschen, insbesondere seiner Familie, aber auch der Gesellschaft, der er angehört; er schuldet es der Nation, deren Sohn oder Tochter er ist, ja der ganzen Menschheitsfamilie (...). (LE 16/2)

Die Pflicht zur Arbeit in diesem Verständnis ist nicht auf die Erwerbsarbeitsphase beschränkt. Dies bedeutet jedoch auch, dass Arbeit kein Selbstzweck sein kann. Sie ist um des Menschen und der Gemeinschaft willen da und nicht umgekehrt. Dies wird etwa im Kompendium, Nr. 257, deutlich hervorgehoben:

Die Arbeit muss geehrt werden [...]. Dennoch darf man der Versuchung, sie zum Götzen zu machen, nicht nachgeben, denn den letzten und endgültigen Sinn des Lebens wird man in ihr nicht finden.

Auf den ersten Blick mag die Rede vom Dienst an Gott, dem Menschen und der Schöpfung für aktuelle gesellschaftliche Fragen überholt erscheinen, da eine normative Orientierung für VertreterInnen verschiedener Weltanschauungen annehmbar sein muss, was durch die Bezugnahme auf Begriffe und Werte einer bestimmten Religion erschwert möglich ist. Doch möchten wir vorschlagen, dass die in dieser Formulierung ausgedrückte Botschaft bei einer geeigneten „Übersetzung“ sehr wohl hilfreiche Orientierungspunkte liefern kann, die auf einen breiten gesellschaftlichen Konsens stoßen könnten.

Die wichtigsten Punkte sind dabei, dass Arbeit, erstens, einen Beitrag zur individuellen Entfaltung liefern soll. Das heißt nicht, dass sie nur unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten ist, aber sehr wohl, dass dieser Aspekt nicht vernachlässigt werden darf. Individuelle Selbstentfaltung beinhaltet dabei verschiedene Elemente. Sie hat damit zu tun, dass man seine Fähigkeiten einsetzen und weiterentwickeln kann, sie ist mit einer Zukunfts- und Entwicklungsperspektive verbunden und ist somit auch eng an die persönliche Freiheit gebunden, ein Leben zu leben, das man aus guten Gründen wertschätzt. Darüber hinaus beinhaltet sie nicht zuletzt ein Element der Freude und Zufriedenheit – gute Arbeit wird nicht ausschließlich als Belastung und Mühsal wahrgenommen, wenngleich dieser Aspekt in vielen Tätigkeiten, vielleicht sogar allen, ebenso anzutreffen ist und zur besonderen Würde der Arbeit beiträgt (LE, 9). Ein weiterer Punkt ist, dass Selbstentfaltung im Sinne der KSL damit zu tun hat, einen Lebensplatz zu finden und durch einen „Blick nach innen“ innere Reifung zu erfahren. Die Kategorien der „Innerlichkeit“ und „Identität“, wie wir sie im Teil zum guten Leben eingeführt haben, sind somit für das Arbeitsverständnis der KSL ganz zentral, und sie liefern weitere Konturen für eine Kritik der heutigen Arbeitsgesellschaft sowie für die Entwicklung von Visionen, wie wir sie später durchführen werden.

Zweitens hat Arbeit eine Funktion in der Gemeinschaft. Sie ist nicht isoliert und ausschließlich in Hinblick auf Eigeninteressen zu sehen, sondern trägt entscheidend zum Gemeinwohl bei. Dieser Aspekt der Arbeit kann natürlich mit dem zuvor genannten in Konflikt geraten. So gibt es einerseits Tätigkeiten in einer Gesellschaft, die wichtig sind, jedoch nicht bzw. nur zu einem geringen Teil zur individuellen Selbstentfaltung hinsichtlich der genannten Punkte beitragen. Hier gilt es, über Möglichkeiten nachzudenken, individuelle Selbstentfaltung mit dem Aspekt des Gemeinwohls auf eine faire Weise zusammenzubringen, was durch verschiedene Überlegungen möglich sein könnte. So könnte man etwa wenig beliebte, aber sozial wertvolle Tätigkeiten besonders gut entlohnen, die nicht materiellen Arbeitsbedingungen besonders attraktiv gestalten und/oder mit einem Ausmaß an Freizeit verbinden, in dem der Aspekt der Selbstverwirklichung Vorrang hat. Denkbar wäre auch, diese Tätigkeiten stärker auf alle Mitglieder der Gesellschaft aufzuteilen, sodass jeder diesbezüglich einen kleinen Beitrag zu leisten hat. Andererseits darf man nicht übersehen, dass es auch Tätigkeiten gibt, die der Selbstentfaltung und dem Eigeninteresse zuträglich sind, sich aber negativ auf das Gemeinwohl auswirken. So kann etwa ein Investmentbanker seine Arbeit als erfüllend erleben, zumal sie in der Regel sehr gut bezahlt wird, obwohl diese aufgrund der Art der getätigten Investments stark gemeinwohlschädigend ist. Umgekehrt kann eine Einstellung (z.B. klimaschädlicher Braunkohleabbau) oder Automatisierung bestimmter Tätigkeiten (z.B. Kassieren im Supermarkt) zum Zweck der Kosteneinsparungen für den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand durchaus förderlich sein, wodurch jedoch ein Spannungsverhältnis zum Interesse der Beschäftigten am Erhalt ihrer Arbeitsplätze gegeben sein kann. Aus Sicht der KSL gilt es hier genau hinzusehen und nach den gesellschaftlichen Implikationen von Arbeit zu fragen. Sollte sich zeigen, dass die negativen Auswirkungen für das Wirtschafts- und Gesellschaftssystem überwiegen, kann man nicht von „guter Arbeit“ sprechen, auch wenn sie von der betreffenden Person so wahrgenommen wird (vgl. Lawlor, Kersley, und Steed 2009).

Drittens kann man die Forderung, Arbeit als Dienst an der Schöpfung zu begreifen, als ein Nachhaltigkeitsprinzip interpretieren. Die Weltgestaltung, die man durch Arbeit leistet, darf unsere Umwelt und damit verbunden unsere Lebensbedingungen nicht überfordern. An dieser Stelle wird wiederum deutlich, wie eng Forderungen hinsichtlich eines angemessenen Verständnisses von Arbeit mit dem gesellschaftlichen Gesamtsystem verbunden sind. Gegenwärtig ist es so, dass unsere Gesellschaftssysteme so strukturiert sind, dass sie nur bei kontinuierlichem Wirtschaftswachstum gut funktionieren, weshalb dieses weiterhin als zentrales politisches Ziel definiert wird. Arbeit ist mit diesem Ziel natürlich eng verbunden. Einerseits muss Wirtschaftswachstum „erarbeitet“ werden. Arbeit schafft Reichtum, Fortschritt und Wohlstand und ist somit der Motor für Wirtschaftswachstum. Andererseits erhofft man sich, dass durch eine starke Wirtschaft ausreichend Arbeitsplätze geschaffen werden. Ja, oftmals hat man den Eindruck, dass in der politischen Debatte davon ausgegangen wird, dass durch ein ausreichendes Wirtschaftswachstum fast automatisch alle gesellschaftlichen Herausforderungen in den Griff zu bekommen sind. Allerdings übersieht man dabei oft, dass unser Wirtschaftssystem – und damit verbunden viele Arbeitsformen in Österreich – unsere Umwelt gegenwärtig an ihre Grenzen stoßen lässt. Umweltzerstörungen durch rücksichtslose Ressourcenausbeutung führen ebenso zu einer Erhöhung des Bruttoinlandsprodukts (und damit verbunden, oft zur Schaffung von Arbeitsplätzen) wie die Folgemaßnahmen, die diese Schäden wiedergutmachen sollen. Aus Perspektive der Umwelt und des Gemeinwohls sind diese Aktivitäten jedoch sehr kritisch zu sehen, insbesondere da große Teile der Weltbevölkerung notwendigerweise von dieser Lebens- und Konsumweise ausgeschlossen sind, jedoch oft am stärksten unter den negativen Folgen zu leiden haben. Nachhaltiges Wirtschaften ist somit geknüpft an nachhaltige Formen der Arbeit, die aus Sicht der Katholischen Soziallehre einen großen Stellenwert haben müssen.

Ein weiteres Element des Arbeitsverständnisses der Katholischen Soziallehre ist essentiell und darüber hinaus anschlussfähig an die heutigen Debatten: die Idee der besonderen Würde der Arbeit. Sie ist implizit in den drei zuvor diskutierten Aspekten vorhanden, soll aber nochmals explizit betont werden. In der Katholischen Soziallehre steht die menschliche Person im Zentrum (KSL 107). Sie wird als einmalig und unwiederholbar beschrieben und verfügt über einen immens hohen, ja sogar unantastbaren und unveräußerlichen Wert, der sich darin niederschlägt, dass jede Person einen Anspruch auf die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit hat. Dabei wird die menschliche Person jedoch nicht als ein passives Wesen beschrieben, sondern vielmehr als eines, das aktiv in diesen Prozess eingebunden ist. Dies meint, dass jeder Mensch aus sich heraus schöpferisch und gestaltend tätig werden kann und über die Fähigkeit verfügt, sein eigenes Leben in eine von ihm gewollte Richtung zu lenken. Und obwohl jede Person in ihrem Lebensweg durch schier unzählige Faktoren und Einflüsse geprägt ist, ist sie unter geeigneten Bedingungen dazu in der Lage, freie Entscheidungen zu treffen, die „ihre“ sind und sie in ihrer Individualität auszeichnen (KSL 135). Arbeit ist folglich auch unter dem Gesichtspunkt der Würde und folglich der menschlichen Freiheit und Subjektivität zu fassen.

Denn es steht außer Zweifel, daß die menschliche Arbeit ihren ethischen Wert hat, der unmittelbar und direkt mit der Tatsache verbunden ist, daß der, welcher sie ausführt, Person ist, ein mit Bewußtsein und Freiheit ausgestattetes Subjekt, das heißt ein Subjekt, das über sich entscheidet. [...] Die Würde der Arbeit wurzelt zutiefst nicht in ihrer objektiven, sondern in ihrer subjektiven Dimension. (LE, 6)

Arbeit ist somit immer auch darüber zu bewerten, wie sie sich auf den Menschen und seine Identität auswirkt, und das in einer doppelten Perspektive. Einerseits geht es um Auswirkungen, die „äußerlich“ sichtbar werden: Arbeitsbedingungen können die physische Gesundheit gefährden und dem Körper des Arbeitenden deutlich Schaden zufügen, oder auch dazu beitragen, die körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten des Arbeitenden zu erhalten und weiterzuentwickeln. Andererseits kann sich

Arbeit auf die Innenwelt des Menschen auswirken. Arbeit kann dem Leben eines Menschen Richtung und Sinn geben. Man kann in seiner „Arbeit aufgehen“, eine „Berufung“ finden und durch sie innere Stärke erhalten. Sie kann aber auch Menschen in ihrem Inneren angreifen. Viele Personen erleben durch ihre Arbeit bzw. Arbeitslosigkeit Sorgen und andere innere Nöte, die ebenso ins Kalkül zu ziehen sind, wenn es um die Subjektivität der Arbeit geht. Arbeit und die Bedingungen, unter denen sie stattfindet, können inneres Wachstum hemmen, die Arbeitenden motivationslos machen und abstupfen oder auch überfordern und ausbrennen.

Eine wichtige und klassische Folgerung dieser Überlegung wird in „Laborem Exercens“ in aller Deutlichkeit benannt:

So wahr es auch ist, daß der Mensch zur Arbeit bestimmt und berufen ist, so ist doch in erster Linie die Arbeit für den Menschen da und nicht der Mensch für die Arbeit. (LE, 6)

Das bedeutet auch, dass Arbeit nicht allein aufgrund objektiver Kriterien, etwa über ihre Produktivität oder andere Kennzahlen, bewertet werden darf. Man sieht also schon hier, dass ein reines Leistungs- und Effizienzdenken, wie es heute in vielen wirtschaftlichen Zusammenhängen vorherrscht, der Katholischen Soziallehre zuwiderläuft. Auch Personen, die aufgrund verschiedener Faktoren weniger leistungsfähig sind als der Durchschnitt, haben einen Anspruch auf würdige Arbeit (dabei muss es sich nicht zwingend um Erwerbsarbeit handeln) und entsprechende Rahmenbedingungen, um sich in die Gesellschaft einbringen zu können.

Das Arbeitsverständnis der Katholischen Soziallehre zeigt einerseits auf, dass nicht jedwede Aktivität und Tätigkeit als Arbeit gesehen werden kann. So formuliert die evangelische Theologin Dorothee Sölle:

Jede Arbeit, die auf Vernichtung der Lebenden, der Nachkommen, der Mitgeschöpfe und der ganzen Erde abzielt, ist mit dem christlichen Glauben unvereinbar. Ein Soldat ist kein Arbeiter. (Sölle/Schottroff 1996)

Andererseits sind im Sinne der Katholischen Soziallehre, ähnlich wie bei der Definition von Füllsack, sehr viele Tätigkeiten unter dem Begriff der Arbeit zu fassen. Für eine genauere Ausdifferenzierung kann man hier auf die Kategorisierung von Brandl/Hildebrandt (2002, 103f.) zurückgreifen, die sie aufbauend auf Adelheid Bieseckers (2000) Vorschlag zu einem erweiterten Arbeitsbegriff entwickeln (vgl. auch Nierling 2013, 40ff.). Sie unterscheiden vier Typen von Arbeit, die allesamt zu berücksichtigen sind, wenn man sich mit der Charakterisierung von Arbeit und ihrer Verteilung beschäftigt, da sie alle ein produktives und wertschöpfendes Element aufweisen: Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit, und Eigenarbeit.

Erwerbsarbeit lässt sich verstehen als die marktbasierete Herstellung von Produkten oder Dienstleistungen, die dem Geldeinkommen in abhängigen oder selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen dient. Sie zielt in erster Linie darauf ab, ein Einkommen zu erzielen. In der gegenwärtigen österreichischen Gesellschaft ist sie darüber hinaus die Basis für soziale Absicherung und eine der wichtigsten Quellen sozialer Eingebundenheit und Wertschätzung. Auf der Makroebene leistet Erwerbsarbeit in vielen politischen Systemen durch Steuern und Abgaben einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung staatlicher Leistungen.

Versorgungsarbeiten sind personennahe fürsorgende Dienstleistungen, die sowohl bezahlt als auch unbezahlt erfolgen können. Sie werden etwa im Rahmen von Hausarbeit oder Gartenarbeit verrichtet, ihre größte Bedeutung haben sie aber vermutlich in der Kindererziehung sowie in der Pflege kranker und pflegebedürftiger Menschen. Das Leitprinzip ist das der Fürsorge und sie sind entscheidend für Reproduktion und Regeneration, wodurch die Grundlagen für Erwerbsarbeit überhaupt erst geschaffen werden.

Für die *Gemeinschaftsarbeit* ist es charakteristisch, dass durch sie unentgeltlich Produkte und Leistungen geschaffen werden, die für andere nützlich und hilfreich sind – sie erzeugt sogenannte „Gemeinschaftsgüter“. Tätigkeiten, die typischerweise unter diese Art der Arbeit fallen, sind z.B. das traditionelle Ehrenamt, soziale Dienste, Nachbarschaftshilfe sowie bürgerschaftliches Engagement. Durch Solidarität entsteht so ein gesellschaftlicher Mehrwert.

Schließlich ist die *Eigenarbeit* zu nennen. Darunter werden selbstbestimmte und nutzenorientierte Arbeiten für den eigenen Bedarf subsumiert, aber auch Zeitaufwendungen für die arbeitsbezogene Aus- und Weiterbildung fallen unter diesen Begriff. Im eingangs erwähnten Beispiel des Tischlers, der einen Tisch in seiner Freizeit für die eigene Nutzung herstellt, verhält es sich unter Zugrundelegung dieser Klassifikation somit so, dass der Tischler ganz klar arbeitet – allerdings nicht in Erwerbs-, sondern in Eigenarbeit. Eigenarbeit kann nicht nur individuell, sondern auch kollektiv geleistet werden. Insbesondere gewinnen Formen der „organisierten Eigenarbeit“, z.B. in Form von Tauschkreisen, Repaircafés, Gemeinschaftsgärten, an Bedeutung.

Aus analytischer Sicht ist es sehr wichtig, diese Unterscheidungen durchzuführen. Erstens wird es so möglich, präziser über das Feld „Arbeit“ zu sprechen und der Vielfalt der menschlichen Tätigkeiten in diesem Bereich gerecht zu werden. Zweitens wird eine bessere Analyse der Situation einer Person in Hinblick auf ihre Arbeit ermöglicht. Verzerrungen, wie sie mit einem ausschließlichen Fokus auf die Erwerbsarbeit entstehen, können dadurch vermieden werden. Drittens lassen sich so Verteilungsfragen hinsichtlich der gesellschaftlichen Arbeit angemessen diskutieren. Solche Debatten kreisen oft um die Erwerbsarbeit und übersehen, dass diese auf der Verrichtung anderer notwendiger Arbeit essentiell angewiesen ist. An folgendem Beispiel zeigt sich dies etwa besonders deutlich: Versorgungsarbeiten werden in unserer Gesellschaft zu einem erheblichen Teil unentgeltlich geleistet. Die Betreuung und Pflege alter Menschen sowie die Erziehung von Kindern finden in Österreich noch zu einem großen Teil in der Familie statt, wobei Frauen den weitaus größten Teil davon leisten, oft als Alleinzuständige. Dieser Umstand wird in der öffentlichen und politischen Debatte über Arbeit, ihre Bedingungen und Verteilung in Österreich nur selten berücksichtigt – es wird, im Gegensatz bspw. zu einigen skandinavischen Ländern, eher als Selbstverständlichkeit gesehen, die nicht weiter zu hinterfragen ist. Der Umstand, dass manche Arbeiten nicht bezahlt werden, hat in vielen Bereichen also eindeutig den zusätzlichen negativen Effekt, dass sie weniger Beachtung finden, obwohl sie in ihrer Bedeutung für Individuum und Gesellschaft vielen entlohnten Tätigkeiten um nichts nachstehen bzw. sogar als wertvoller einzuschätzen sind.

Fassen wir zusammen: Der Begriff der Arbeit ist vielschichtig, umstritten und schwer in eine Definition zu gießen, die auf allgemeine Zustimmung stößt. Wir schlagen vor, ihn unter Bezugnahme auf die Katholische Soziallehre zu verstehen, die deutlich macht, dass wir es hier mit einer ethischen Kategorie zu tun haben – sie ist ohne Überlegungen zum guten Leben des Einzelnen in einer solidarischen Gesellschaft nicht zu fassen. Arbeit dient der menschlichen Selbstentfaltung, ist unter den Gesichtspunkten des Gemeinwohls und der Nachhaltigkeit zu betrachten und verfügt über eine besondere Würde. Darüber hinaus darf der Aspekt der Existenzsicherung durch Arbeit nicht vergessen werden: Gute Arbeit ermöglicht eine angemessene materielle Absicherung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Arbeit findet in verschiedenen gesellschaftlichen Sphären statt und geht über Erwerbsarbeit hinaus, der allerdings in heutigen Gesellschaften eine herausragende Rolle zukommt. Umso wichtiger ist es, Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit und Eigenarbeit zu berücksichtigen und ihren gesellschaftlichen Wert zu betonen sowie darüber nachzudenken, wie sie mit der materiellen Absicherung eines Menschen verbunden werden können.

2 Status quo: Trends und Fakten zur Arbeitsgesellschaft in Österreich

Im ersten Kapitel haben wir einen Vorschlag erarbeitet, was man unter einem guten Leben verstehen kann, und einen Arbeitsbegriff entwickelt, der damit in enger Verbindung steht. Im folgenden dritten Kapitel werden wir in engem Dialog mit den Daten, die wir in unseren Workshops erhoben haben, darauf eingehen, wie sich Probleme beim Thema Arbeit auf die Kernelemente des guten Lebens verletzlicher Gruppen in Österreich auswirken. Um diese Analyse leisten zu können, ist es zuvor in diesem zweiten Kapitel aber notwendig, einige Trends und Fakten zum Thema Arbeit in Österreich darzustellen. Diese ermöglichen es, die Situation von Menschen mit Schwierigkeiten in unserer Arbeitsgesellschaft angemessen verstehen und einbetten zu können. Sie geben den Rahmen vor, in dem (Erwerbs-)Arbeit gegenwärtig stattfindet, und illustrieren die größeren Zusammenhänge, in denen Individuen mit dem Thema konfrontiert sind. Hier spielen Entwicklungen und Trends am Arbeitsmarkt die wichtigste Rolle, weshalb wir sie in unserer Analyse verstärkt in den Fokus rücken (Abschnitt 2.1). Es sollen aber ebenso andere Arten von Arbeit und ihre Stellung in der österreichischen Gesellschaft angesprochen werden, denen aus Sicht der KSL großes Gewicht zukommt (Abschnitt 2.2).

2.1 Die Situation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt

Der österreichische Arbeitsmarkt ist eingebunden in ein globales Umfeld. Er wird deshalb stark von kurz- und längerfristigen internationalen Entwicklungen beeinflusst, weist aber auch Besonderheiten auf, die sich durch die Wirtschafts- und Sozialstruktur sowie das institutionelle Gefüge und damit verbundene Politikmuster in Österreich ergeben. Ein relativ häufig auftretendes Muster ist, dass übernationale Trends in Österreich zeitversetzt, abgeschwächt oder auch schleichend ihre Wirkung entfalten, ohne dass ein drastischer, abrupter Systemwechsel offensichtlich wäre. So ist unbestritten, dass sich auch der österreichische Arbeitsmarkt, analog zu ähnlichen Entwicklungen in anderen Industriestaaten, in einem Transformationsprozess befindet. Allerdings kam es in Österreich bspw. nicht zu einer umfassenden Deregulierung im Arbeitsrecht, sondern eher zu einer schleichenden Umwandlung und auch „Aushöhlung“ während der letzten Jahrzehnte. In diesem Kapitel werden zentrale Begriffe definiert, die großen, übernationalen Entwicklungen beim Thema Arbeitsmarkt dargestellt und für Österreich konkretisiert.

Spricht man von der Lage auf dem *Arbeitsmarkt*, so bezieht man sich in der Regel auf jenes legale (in Abgrenzung zum irregulären Sektor) Segment, in dem ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitskraft in Zeiteinheiten oder Qualifikationen gegen ein Entgelt anbieten, die von ArbeitgeberInnen nachgefragt werden. Dieser marktförmige Austausch in Form von Arbeitsverhältnissen wird vom (temporär oder dauerhaft) erweiterten (teilweise auch bezeichnet als 2. oder 3.) Arbeitsmarkt abgegrenzt.

Ein Kennzeichen des Arbeitsmarkts in Österreich ist ein überwiegender Anteil an Klein- und Mittelbetrieben an den Unternehmen. 97,9% (Stand 2014) der österreichischen Unternehmen sind Klein- oder Kleinstbetriebe mit unter 50 Beschäftigten. Mehr als zwei Drittel (68%) aller Erwerbstätigen der marktorientierten Wirtschaft sind in kleinen und mittleren Betrieben tätig (64% aller unselbstständig Beschäftigten) und diese bilden auch den Großteil der Lehrlinge aus (vgl. BMWFW 2016, 15–17).

Am erweiterten Arbeitsmarkt werden überwiegend zeitlich befristete Arbeitsplätze angeboten, die durch die staatliche aktive *Arbeitsmarktpolitik* gefördert werden, mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsarbeitslosen Menschen zu erhalten bzw. wiederherzustellen und sie wieder in

den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu zählen Geschützte Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen⁵ ebenso wie gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, sozialökonomische Betriebe (SÖBs) und reguläre geförderte Arbeitsplätze im öffentlichen oder (Social-)Profit-Bereich, etwa durch Wiedereingliederungsbeihilfe oder Lohnkostenzuschüsse. Gemeinsam ist ihnen, dass nicht die Herstellung von Produkten oder Dienstleistungen zu marktfähigen Preisen im Vordergrund steht, sondern die vorübergehende Bereitstellung von Arbeitsplätzen. Durch diese Transitfunktion ergänzt der erweiterte den „regulären“ Arbeitsmarkt und orientiert sich an diesem. Diese Unterteilung ist jedoch nicht unumstritten, da auch viele Arbeitsplätze auf dem „regulären“ Arbeitsmarkt durch staatliche Unterstützung für bestimmte Branchen indirekt subventioniert werden (vgl. Bartelheimer 2006). Unter dem, noch kaum vorhandenen, dauerhaft erweiterten Arbeitsmarkt versteht man wiederum öffentliche Maßnahmen, die nicht primär auf die Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, sondern Menschen, die von verfestigten Vermittlungshindernissen bzw. geminderter Leistungsfähigkeit betroffen sind, dauerhafte und flexible Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Das primäre Ziel ist die gesundheitliche und soziale Rehabilitation. Personen, die in diesem geschützten Sektor tätig sind, sind in Österreich rechtlich gesehen keine ArbeitnehmerInnen, eine Thematik, über die häufig kritisch debattiert wird⁶.

Arbeitsmarktpolitik umfasst grundsätzlich alle politischen Maßnahmen, die auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ausgerichtet sind, wobei zwischen passiver und aktiver Arbeitsmarktpolitik unterschieden werden kann. Die passive Arbeitsmarktpolitik sichert finanziell erwerbslose Menschen ab, etwa durch Arbeitslosengeld und Notstandshilfe. Die aktive Arbeitsmarktpolitik versucht, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu verbessern, indem sie die Geschehnisse auf dem Markt beeinflusst, um Arbeitsangebot und -nachfrage effizient zu vermitteln. Hierzu gehören etwa die Erhöhung der Transparenz des Marktes durch Information und Beratung, die Beschäftigungsförderung (z.B. Lohnzuschüsse, Arbeitsstiftungen, Beschäftigungsprojekte ...), aber auch die Anpassung der Berufsqualifikationen der Arbeitskräfte an die Erfordernisse des Marktes. Das primäre Ziel dieser Maßnahmen ist, das Risiko von Erwerbsarbeitslosigkeit möglichst gleichmäßig auf die Erwerbsbevölkerung zu verteilen. Die aktive Arbeitsmarktpolitik wurde Mitte der 1990er Jahre stark ausgebaut. Sie zeichnet sich nach dem Soziologen Nikolaus Dimmel grundsätzlich durch eine starke Orientierung am regulären Arbeitsmarkt mit einem Fokus auf kurzfristig verwertbaren Qualifikationen und schneller Wiedereingliederung aus. Der Qualität und Bezahlung der Beschäftigung wird dabei ein vergleichsweise geringer Stellenwert zugeschrieben (vgl. Dimmel 2009, in Volkshilfe 2012, 8f., vgl. dazu auch: Atzmüller 2009, 169–186). Diesbezüglich muss angemerkt werden, dass sich die aktive Arbeitsmarktpolitik mittlerweile stark ausdifferenziert hat und je nach politischen Präferenzen und Zielgruppen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Es gilt, differenziert zu analysieren, welche Auswirkungen sich dadurch für konkrete Gruppen ergeben und wie die Konsequenzen für deren gutes Leben einzuordnen sind.

In Österreich ist in erster Linie das Arbeitsmarktservice (AMS) für die Umsetzung aktiver und passiver Arbeitsmarktmaßnahmen zuständig. Das AMS ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts. Die Aufgaben umfassen die Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften auf Arbeitsplätze, die Beseitigung von Vermittlungshindernissen, die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der

⁵ Für Menschen mit Behinderungen stehen auch noch Leistungen des Sozialministeriumsservice zur Verfügung, wie etwa persönliche Assistenz am Arbeitsplatz oder Mittel zur Adaptierung des Arbeitsplatzes.

⁶ Vgl. dazu z.B. die Stellungnahme des Menschenrechtsbeirats der Volksanwaltschaft vom 8.04.2014, <http://volksanwaltschaft.gv.at/downloads/248li/Stellungnahme%20des%20MRB%20zu%20Besch%C3%A4ftigungswerkst%C3%A4tten%20-%20Reformbedarf%20FINAL%20f%C3%BCr%20Website.pdf> (28.07.2016)

Transparenz am Arbeitsmarkt, die Verringerung der qualitativen Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage und die Sicherung des Lebensstandards von erwerbsarbeitslosen Menschen durch die Arbeitslosenversicherung (vgl. BMASK 2014a, 43).

2.1.1 Trend: dauerhaft hohe (Langzeit-)Erwerbsarbeitslosigkeit

Im internationalen Vergleich war die Erwerbsarbeitslosenquote in Österreich in der Zweiten Republik sehr gering. Dies ist neben der Rolle von Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik und anderen Faktoren zum Teil auch auf das im Vergleich zum EU-Durchschnitt niedrige faktische Pensionsantrittsalter zurückzuführen, durch welches Arbeitsmarktprobleme in das Pensionssystem verschoben wurden. Bei der im Vergleich besonders geringen Jugendarbeitslosigkeit wird die duale Berufsausbildung mit ihrem mittleren Grad an beruflicher Spezialisierung als wesentlicher Erfolgsfaktor gesehen (vgl. Dornmayr und Löffler 2016, 7–8). Nach langsamen, aber relativ stetigen Zuwachsraten in den 90er und 2000er Jahren stieg die Zahl der Erwerbsarbeitslosen ab 2011 deutlich an und erreichte 2015/16 das höchste Niveau der Zweiten Republik. (vgl. Arbeitsmarktservice 2016a, 28) Seit dem Frühjahr 2017 gibt es wieder einen leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Die Erwerbsbeteiligung der 15- bis 64-Jährigen lag 2016 bei 71,5% der erwerbsfähigen Bevölkerung. Im Jahr 2016 waren in Österreich durchschnittlich 4.220.300 Personen erwerbstätig, 71.900 mehr als im Vorjahr (vgl. Statistik Austria 2017a). Die Erwerbsbevölkerung in Österreich wächst also weiterhin, insbesondere durch Migration aus der EU und zunehmende Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben. Der überwiegende Teil (3.683.500) ist unselbstständig erwerbstätig (vgl. Statistik Austria 2017b). Ein Anstieg der Erwerbsarbeitslosigkeit ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern festzustellen, wobei ein besonderer Anstieg bei Menschen im Alter von 45 bis 64 Jahren und bei Menschen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft zu bemerken ist. Im April 2017 waren in Österreich 5,1% der Erwerbspersonen laut Eurostat-Berechnung⁷ arbeitslos (vgl. Eurostat 2017). Im Jahresdurchschnitt 2016 waren beim AMS rund 424.523 Menschen (9,1%) arbeitslos vorgemerkt⁸. Dem standen nur knapp 40.277 gemeldete offene Stellen gegenüber (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2016a, 22; 28; 38). Eine Erhöhung der Erwerbsarbeitslosigkeit ist am stärksten bei Dienstleistungsberufen (besonders Gesundheits- und Sozialberufe sowie Handel, ohne Fremdenverkehr) zu beobachten, gefolgt von den Produktionsberufen. Eine besonders starke Zunahme der Arbeitslosigkeit ist bei Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft ersichtlich, wobei je nach Staatszugehörigkeit große Unterschiede bestehen. Besonders betroffen sind darüber hinaus gering qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund, die häufig durch besser gebildete MigrantInnen aus EU-Staaten verdrängt werden (vgl. Sator 2015).

Einen überproportionalen Anstieg gab es auch bei Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (vgl. Arbeitsmarktservice 2017). Menschen mit Behinderung haben im Durchschnitt ein geringeres Ausbildungsniveau. Niedrige Qualifikation führt aber häufiger zu Schwierigkeiten in der Arbeitssuche, zu Arbeiten in der Niedriglohnbranche und zu Erwerbsarbeitslosigkeit. Körperliche, psychische und mentale Einschränkungen haben unter den gegenwärtigen Bedingungen der Arbeitsgesellschaft häufig zur Folge, dass Arbeitsplätze für Betroffene entweder überhaupt nicht oder nur zu schlechten Bedingungen zugänglich sind. Insbesondere Menschen mit psychischer

⁷ Diese Berechnungsmethode orientiert sich am Labour-Force-Konzept der International Labour Organization. Als erwerbstätig gilt man demnach ab einer Wochenarbeitszeit von einer Stunde. Selbstständig und geringfügig Beschäftigte werden eingerechnet und den Arbeitssuchenden gegenübergestellt.

⁸ Registrierung durch das AMS laut nationaler Definition.

Erkrankung sind häufig in instabilen, diskontinuierlichen und gering bezahlten Erwerbsverhältnissen tätig und einem großen Armutsrisiko ausgesetzt (vgl. Tálos 2007).

Gemessen am Alter hat sich die Erwerbsarbeitslosigkeit von Menschen über 50 Jahren am stärksten im Vergleich zum Vorjahr gesteigert. Zwischen 2000 und 2015 hat sich ihre Zahl fast verdoppelt und sie stellen aktuell rund ein Viertel aller arbeitslosen Menschen. Dies hat auch damit zu tun, dass diese Gruppe einerseits aufgrund der demographischen Entwicklung zahlenmäßig größer wird und andererseits dem Arbeitsmarkt durch Pensionsreformen auch länger zur Verfügung steht. Allerdings befindet sich die Erwerbsbeteiligung von Menschen über 55 Jahren mit 49,2% im EU-Vergleich noch immer auf einem niedrigen Niveau (Statistik Austria 2017c). Ältere ArbeitnehmerInnen sind meist stabil beschäftigt und werden seltener arbeitslos als jüngere. Wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren, haben sie jedoch deutlich größere Schwierigkeiten, eine neue Beschäftigung zu finden. Deshalb sind sie im Durchschnitt länger erwerbsarbeitslos und machen einen größeren Anteil der langzeitbeschäftigungslosen⁹ (über ein Drittel) sowie fast die Hälfte der langzeitarbeitslosen¹⁰ Menschen aus. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2015a, 1f.). Erwerbsarbeitslosigkeit kann in verschiedenen Formen auftreten. Da die Arbeitsmarktflexibilität in Österreich vergleichsweise hoch ist (2013 wurden über 1,7 Millionen unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse neu aufgenommen und beendet, vgl. Türk/Auer 2014, 12–14), handelt es sich bei vielen um eine Übergangsphase, gefolgt von einem relativ unproblematischen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. Insofern wird vorübergehende Erwerbsarbeitslosigkeit tatsächlich zu einem Teil der Normalbiografie – 2016 waren 40% der Beschäftigten schon einmal in ihrem Leben betroffen, was eine Verdoppelung innerhalb von rund 15 Jahren darstellt (vgl. Arbeiterkammer Oberösterreich 3/2016, 3).

Erwerbsarbeitslos zu sein hat trotzdem grundsätzlich einen stark negativen Einfluss auf die gegenwärtige und oft auch Auswirkungen auf die zukünftige Lebenszufriedenheit. Arbeitslosigkeit bedeutet für viele trotz Arbeitslosengelds eine prekäre finanzielle Situation. So geben nur 6% der Betroffenen an, dass das Geld ausreicht, 50% kommen mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nicht aus, der Rest gibt an, gerade das Auslangen zu finden (vgl. dies.). Der Wiedereinstieg gelingt vielfach nur in atypische Beschäftigung: 37% der Personen, die innerhalb der letzten 12 Monate (Stand September 2016) arbeitslos waren, fanden sich in befristeten Arbeitsverhältnissen, geringfügigen Tätigkeiten, freien Dienstverträgen oder in Leiharbeit. 76% gaben an, dass das neue Einkommen nur knapp oder nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu sichern (vgl. dies.). Oft kommt es also durch den Verlust des Arbeitsplatzes zu einer zumindest vorübergehenden Verschlechterung der Erwerbsposition.

Noch deutlich dramatischer gestaltet sich die Lage bei Menschen, die über einen langen Zeitraum keiner oder nur einer episodenhaften Beschäftigung nachgehen. Bei ihnen wirken sich die Konsequenzen der Arbeitslosigkeit besonders gravierend aus, was auch dazu führt, dass sie nur sehr schwer einen (erneuten) Zugang zum Arbeitsmarkt finden und ein hohes Armutsgefährdungsrisiko aufweisen (vgl. Statistik Austria 2017d, 77; 79).

Wie später noch beschrieben wird, ist der österreichische Arbeitsmarkt stark segmentiert. Analog dazu ist auch eine starke Segmentierung der Arbeitslosigkeit feststellbar. Es bestehen sogenannte Sortierungseffekte, wonach höher Qualifizierte zwar ebenfalls zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen sind, jedoch schneller wieder eine dauerhafte neue Stelle finden, während in der Arbeitslosigkeit immer mehr Menschen mit großen Wiedereingliederungsproblemen in den regulären Arbeitsmarkt

⁹ Als langzeitbeschäftigungslos gelten laut AMS-Definition Personen, die über ein Jahr arbeitslos vorgemerkt sind, wobei Schulungszeiten und bis zu zweimonatige Phasen der Erwerbstätigkeit diese Meldung nicht unterbrechen (Arbeitsmarktservice Österreich 2015b).

¹⁰ Laut AMS-Definition zählen dazu Personen, die „über ein Jahr durchgehend und ohne längere Unterbrechung (auch nicht durch Schulung) arbeitslos vorgemerkt“ sind (Arbeitsmarktservice Österreich 2015b).

verbleiben. Auch instabile Beschäftigungsverhältnisse sind stark auf bestimmte Personengruppen und Wirtschaftszweige konzentriert, während die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen relativ stabil ist (vgl. Atzmüller 2009, 142). Neben jener Gruppe von Menschen, die wiederholt zwischen (befristeter) Beschäftigung, Arbeitslosengeldbezug und Mindestsicherung „pendelt“, machen Langzeitbeschäftigungslose in Österreich aktuell rund ein Drittel der arbeitslos gemeldeten Menschen aus (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2015b). Diese sind jedoch auch eine sehr heterogene Gruppe: Es gibt die Menschen, denen nichts außer ein Job fehlt, die jedoch aufgrund der im Vergleich zu den Arbeitssuchenden geringen Nachfrage keine Arbeit bekommen. Dies betrifft besonders ältere Arbeitssuchende (insbesondere mit gesundheitlichen Einschränkungen), die durch die Erhöhung des Pensionsantrittsalters und die Abschaffung der befristeten Invaliditätspension dem Arbeitsmarkt nun länger zur Verfügung stehen müssen, während gleichzeitig weitverbreitete Altersstereotype und das Fehlen altersadäquater Arbeitsplätze ihre Chancen am Arbeitsmarkt untergraben. Es gibt auch Menschen, die aufgrund von Vermittlungshindernissen, die erst durch die Langzeitarbeitslosigkeit entstanden, wie z.B. Suchtproblematiken, Verschuldung, geringe Konfliktfähigkeit, Mängel bei den klassischen „Arbeitsstugenden“ wie etwa Pünktlichkeit oder einem wertschätzenden Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten, keinen Anschluss zum Arbeitsmarkt finden. Schließlich gibt es jene Menschen, die Probleme haben, nach einer längeren Abwesenheit am Arbeitsmarkt wieder einzusteigen (etwa nach Schulabgang, nach längerer Kinderbetreuung, nach einer Pfl egetätigkeit ...), häufig aufgrund veralteter, geringer oder fehlender Kompetenzen. Oft sind es auch Barrieren wie die Nichtvereinbarkeit von Pflege oder Kinderbetreuung mit einer Erwerbstätigkeit oder der Umstand, dass der Wiedereinstieg ins Berufsleben mit einem beruflichen Abstieg und mit oft noch höheren finanziellen Risiken verbunden ist (vgl. Kargl 2017, 6ff.). Der starke Zuwachs im Jahr 2014 trifft besonders ältere, gering qualifizierte und gesundheitlich eingeschränkte Menschen (vgl. Arbeitsmarktservice 2015b).

Eine weitere verletzliche Gruppe von Arbeitslosen sind Jugendliche zwischen 16 und 24 Jahren, die weder in Beruf noch in Ausbildung oder Training sind (NEET – Not in Employment, Education or Training). Obwohl Österreich im europäischen Vergleich eine relativ geringe Jugendarbeitslosenquote hat, gab es durchschnittlich zwischen 2006 und 2011 doch 78.000 Jugendliche, die in den NEET-Status fielen, was 8,6% der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen entspricht (vgl. Bacher et al. 2014, 75f.). Diese Gruppe ist ebenfalls relativ heterogen. Aus einer Studie über NEET-Jugendliche in Österreich geht hervor, dass durchschnittlich die Hälfte aller Betroffenen frühe SchulabbrecherInnen waren, der Anteil bei Nicht-NEETs liegt hierbei bei 5,9%. Im Durchschnitt sind zwischen 2006 und 2011 33% der NEET-Jugendlichen nicht in Österreich geboren, wobei fast alle aus einem nicht deutschsprachigen Land immigriert sind. Ein erhöhtes Risiko für NEET haben außerdem Jugendliche, die eine Staatsbürgerschaft eines anderen Landes haben. 24,7% der NEETs haben Eltern, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben, bei nicht NEETs waren dies nur 10,7%. Ein erhöhtes Risiko für NEET besteht in der Stadt und weibliche Jugendliche sind vermehrt von NEET bedroht, unter anderem deshalb, weil sie öfter als männliche Jugendliche Betreuungsaufgaben für jüngere Geschwister übernehmen. 36,8% der weiblichen NEETs geben eine Pfl egetätigkeit an (vgl. dies., 81–88). Neben traditionellen Rollenerwartungen bei weiblichen NEETs ist diesbezüglich besonders die Struktur des österreichischen Bildungssystems in den Blick zu nehmen, in welchem laut aktuellen Untersuchungen der OECD die Vererbung von Bildung und damit eine geringe Aufwärtsmobilität besonders stark ausgeprägt sind (vgl. OECD 2015, 6).

2.1.2 Trend: Pluralisierung der Beschäftigungsformen

Bei der (Erwerbs-)Arbeitslosigkeit, definiert als Gegensatz zur Erwerbstätigkeit im Sinne einer sozial abgesicherten, abhängigen Vollzeitbeschäftigung mit unbefristetem Arbeitsvertrag bis zur Pensionierung, handelt es sich um ein relativ neues Phänomen. Vor Beginn der Industrialisierung gab es weder

die zeitliche noch räumliche Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, Arbeitsplatz und Privat- bzw. Familienleben und auch nicht den strikten Gegensatz zwischen Arbeitsleben und Ruhestand. Der Lebensunterhalt wurde durch einen Mix aus verschiedenen Tätigkeiten, die zum Teil selbstständig, zum Teil angestellt und je nach Lebensphase und Wirtschaftslage in unterschiedlicher Intensität ausgeführt wurden, erwirtschaftet (vgl. Atkinson 2015, 134–135). Im 21. Jahrhundert nehmen atypische, also vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweichende Beschäftigungsformen, auch unabhängig von Konjunktur und Arbeitsmarktlage wieder zu. Eine wachsende Anzahl von Menschen bestreitet seinen Lebensunterhalt durch eine Kombination von abhängigen und selbstständigen Tätigkeiten, die in unterschiedlichen Lebensphasen oder auch zeitgleich in unterschiedlicher Intensität ausgeführt werden. Angesichts dieser zunehmenden Vielfalt und Unübersichtlichkeit, die von dem Soziologen Ulrich Beck (1999) als „Brasilianisierung“ bezeichnet wird, und einem Arbeitsmarkt, der ArbeitnehmerInnen immer stärker nach dem Arbeitsergebnis und nicht nach den dafür eingesetzten Arbeitsstunden bewertet, verliert die Einteilung in entweder „erwerbstätig“ oder „arbeitslos“ parallel dazu wieder etwas an Aussagekraft. Periodische Arbeitslosigkeit, Kombination mehrerer „Jobs“ (angestellt und/oder selbstständig), flexible Unterbeschäftigung und Beschäftigung auf Projektbasis werden für einen wachsenden Teil der Menschen Teil der Erwerbsbiografie. So stieg bspw. die Zahl derjenigen, die sowohl einer selbstständigen als auch einer unselbstständigen Tätigkeit („hybrides Unternehmertum“) nachgingen, in Österreich während des letzten Jahrzehnts an (+18% zwischen 2004 und 2015) und umfasste im Jahr 2016 99.100 Personen (vgl. BMWFW 2016, 49).

In manchen Staaten sind „atypische“ Arbeitsverhältnisse mittlerweile in der Überzahl, insbesondere bei Frauen. Das Modell der unbefristeten Vollzeitstelle des männlichen Alleinverdieners bei voller Integration in die sozialen Sicherungssysteme stellt somit nicht mehr die unbestrittene Norm dar. Atypische Arbeitsverhältnisse sind dabei nicht per se negativ zu sehen, da sie je nach Lebenssituation und Ausgestaltung für die ArbeitnehmerInnen durchaus Vorteile haben können. Jedoch ist die sozialrechtliche Ausgestaltung dieser Arbeitsverhältnisse in vielerlei Hinsicht unzureichend, und ArbeitnehmerInnen arbeiten häufig gegen ihren Wunsch „atypisch“ (vgl. Huemer 2017, 19).

In Österreich steigt wie in vielen OECD-Ländern die Zahl der Erwerbstätigen aufgrund von vermehrter Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt, längerem Verbleib am Arbeitsmarkt durch Erhöhung des Pensionsantrittsalters und Zuwanderung, in vielen Fällen ist jedoch kein vergleichbares Wachstum der verfügbaren Arbeitsstunden ersichtlich. Dies kann man dadurch erklären, dass Teil- und geringfügige Beschäftigung, flexible Unterbeschäftigung (z. B. durch befristete Projektarbeit) und strukturelle und periodische Arbeitslosigkeit zunehmen. In Österreich zeigt sich diese Entwicklung sehr deutlich: Die Zahl der Erwerbstätigen steigt, jedoch sind neu geschaffene Stellen überproportional häufig atypisch. Im Jahresdurchschnitt 2015 arbeiteten um 25.400 Unselbstständige mehr in Teilzeit¹¹, während der Zuwachs an Vollzeitstellen nicht einmal die Hälfte (10.200) ausmachte (vgl. Statistik Austria 2016a). Im Jahresdurchschnitt 2016 stieg auch die Vollzeitbeschäftigung wieder deutlich (um 32.600 Personen), allerdings wiederum weniger als die Teilzeitbeschäftigung (39.400 Personen). Zwischen 2005 und 2016 hat sich die Teilzeitquote von 21,3% auf 28,7% der Erwerbsbevölkerung erhöht (vgl. Statistik Austria 2017e). Die Zahl der in ausschließlicher Teilzeit¹² Beschäftigten stieg in den letzten Jahren bei den Frauen wie bei den Männern (vgl. Knittler 2013, 375). Auch die geringfügige Beschäftigung, die von der Sozialversicherung (bis auf die Unfallversicherung) ausgenommen ist, erfuhr ein starkes Wachstum: zwischen 2000 und 2017 um 75% (vgl. derStandard.at 2017).

¹¹ Die Gruppe der Teilzeitarbeitenden ist sehr heterogen hinsichtlich des Ausmaßes der Wochenstunden und der Stellung im Beruf.

¹² Ausschließliche Teilzeit umfasst alle Personen, die ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit als atypisch beschäftigt gelten. Neben der Teilzeitbeschäftigung gehen diese Personen keiner weiteren Beschäftigung nach.

Während für Männer das Normalarbeitsverhältnis jedoch tatsächlich noch die Normalität darstellt (88% der erwerbstätigen Männer arbeiteten im Jahr 2013 Vollzeit), arbeitet fast jede zweite erwerbstätige Frau in Österreich Teilzeit (vgl. Statistik Austria 2017e). Als Grund für die ausschließliche Teilzeittätigkeit geben Frauen meist die Kinderbetreuung an, während dies für Männer, die Teilzeit arbeiten, eine marginale Rolle spielt. Die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen spiegelt die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Österreich zwischen den Geschlechtern wider. Frauen übernehmen immer noch in weit größerem Rahmen die Kinderbetreuung und die Pflege von älteren Angehörigen, wodurch sie oft nur eingeschränkt am Berufsleben teilnehmen und deutlich weniger sozialrechtliche Ansprüche erwerben (vgl. Knittler 2013, 376f. u. Eppel/Horvath/Mahringer 2013, 8; siehe auch Abschnitt 2.2). So sind 68,6% der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren Teilzeit beschäftigt, aber nur 5,1% der Männer. Die Kombination aus männlicher Vollerwerbstätigkeit und weiblicher Teilzeiterwerbstätigkeit besteht in rund der Hälfte der Familien mit Kindern unter 15 Jahren (vgl. Eichmann/Saupe 2014, 98–99). Im European Working Conditions Survey äußerten jedoch nur 16,6% der Teilzeit arbeitenden Frauen den Wunsch nach mehr Arbeitszeit. Umgekehrt wünschen sich von den vollzeitbeschäftigten Frauen 41,2%, von den vollzeitbeschäftigten Männern 32,2% weniger Arbeitszeit. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten sind laut European Working Conditions Survey 2010 mit ihrer Arbeitszeit zufrieden (vgl. Eichmann/Saupe 2014, 96–98).

Unabhängig von der subjektiven Bewertung ergeben sich aus langfristiger Beschäftigung in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis kumulierte Nachteile, die Frauen stark überproportional treffen. 70% der atypisch Beschäftigten in Österreich sind Frauen (vgl. Rechnungshof 2014, 117). Aktuell bieten Teilzeitstellen im Durchschnitt in Bezug auf Arbeitsplatzzugang, Arbeitsbedingungen (Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit) sowie Weiterbildungs- und Aufstiegschancen gegenüber Vollzeitstellen schlechtere Rahmenbedingungen (vgl. Huemer 2017, 19). Durch eine Arbeit in Teilzeit oder Geringfügigkeit verdienen Frauen oft nur wenig, weswegen sie im Niedriglohnbereich überrepräsentiert und vermehrt von Armut bedroht sind (vgl. Knittler 2013, 377). Vor allem alleinerziehende Personen, die aufgrund von Betreuungspflichten in atypischen Beschäftigungen tätig sind, sind von diesen Armutsrisiken betroffen, da keine zweite Person da ist, um das fehlende Erwerbseinkommen zu ergänzen bzw. in Übergangphasen – nicht nur finanziellen – Beistand zu leisten (vgl. Sedmak/Buchner/Graf 2015). Kontinuierliche Arbeit in einer atypischen Beschäftigung erweist sich darüber hinaus vor allem in der Zeit nach der Erwerbstätigkeit sehr oft als Armutsfalle, da im österreichischen Sozialsystem die Dauer der Erwerbstätigkeit und das damit erzielte Einkommen die Basis für die Berechnung sozialer Ansprüche (Arbeitslosengeld, Pension) darstellen. So ist die durchschnittliche Pension von Frauen im Jahr 2016 um 40% geringer als die von Männern (vgl. derStandard.at 2016), was insbesondere im Fall von Scheidung oder Trennung problematisch ist.

Die atypische Beschäftigungsform der Leiharbeit ist die einzige atypische Arbeit, die von Männern dominiert ist. Doch hier sind wiederum doppelt so viele Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft beschäftigt als Menschen mit österreichischem Pass (vgl. Knittler 2014, 377f. u. Eppel/Horvath/Mahringer 2013, 9). Die Anzahl der Leiharbeitenden hat sich zwischen 2000 und 2016 von 30.120 auf 70.862 Personen mehr als verdoppelt (vgl. derStandard.at 2017).

Zu den atypischen Beschäftigungsformen gehören neben den Teilzeit- und geringfügigen Anstellungen sowie Leiharbeit auch Saisonarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Freie DienstnehmerInnenschaft sowie die sogenannten Neuen Selbstständigen, die auf Basis von Werkverträgen arbeiten. Die Anzahl Letzterer stieg zwischen 2000 und 2016 von 21.059 auf 49.499 (vgl. derStandard.at 2017). Freie Dienstverträge sind dagegen eher rückläufig, auch aufgrund verbesserter sozialrechtlicher Absicherung und verstärkter Kontrollen durch die Sozialversicherungsträger (vgl. Eichmann/Saupe 2014, 301).

Als Folge dieser Entwicklung existiert das ausdifferenzierte österreichische Arbeits- und Sozialrecht zwar weiterhin, kommt aber für jene Teile der Erwerbstätigen, die sich in diesen neuen Beschäftigungsformen befinden, nicht oder nur teilweise zur Anwendung. Beispielsweise gelten für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts für ArbeitnehmerInnen wie bezahlter Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht und es gibt keinen Kollektivvertrag, keinen Mindestlohn und keine Sonderzahlungen.¹³ Neue Selbstständige erwirtschaften ähnlich wie Ein-Personen-Unternehmen im Durchschnitt nur ein jährliches Bruttoeinkommen von 11.553 Euro (vgl. Volkshilfe 2015).

Diese neuen Arbeitsformen führen folglich zwar nicht automatisch zu Armut oder sozialen Notlagen, beinhalten aber besonders in versicherungszentrierten Sozialsystemen wie dem österreichischen, in denen sich die soziale Absicherung an der vorherigen Stellung am Arbeitsmarkt orientiert, ein erhöhtes Risiko für Prekarität¹⁴.

2.1.3 Trend: Polarisierung am Arbeitsmarkt

Damit ist ein dritter Trend angesprochen, der auch in Österreich sehr deutlich nachvollziehbar ist: die zunehmende Polarisierung der Erwerbsbevölkerung in (relative) „GewinnerInnen“ und „VerliererInnen“, ausgehend von einer schon bestehenden Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarkts nach Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit bzw. Migrationshintergrund. Es bestehen für bestimmte Gruppen der österreichischen Bevölkerung größere Chancen, am regulären Arbeitsmarkt relativ dauerhaft Fuß zu fassen, gute Arbeitsbedingungen vorzufinden und ein gutes Einkommen zu erzielen, als für andere. Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Niedrigqualifizierte und Menschen mit Behinderung arbeiten häufiger in atypischen Beschäftigungen, erzielen häufiger ein nur geringes Einkommen und sind deutlich stärker von Armut und Arbeitslosigkeit bedroht und betroffen. Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten zudem signifikant häufiger unter ihrer Qualifikation, im Niedriglohnssektor und in Berufen mit niedrigem Prestige (vgl. Eppel/Horvath/Mahringer 2013, 5f.; Volkshilfe 2012, 5f.).

Die Polarisierung zeigt sich auch innerhalb einzelner Betriebe, wo häufig vergleichsweise gut abgesicherte Kernbelegschaft und eine atypisch beschäftigte Randbelegschaft als „Flexibilitätsreserve“ dauerhaft nebeneinander arbeiten (vgl. Obinger 2015, 10). Blickt man beispielsweise auf die Beschäftigungsdauer, so zeigt sich, dass die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses bei rund zehn Jahren (Stand 2012) liegt. Für Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss beträgt jedoch die Wahrscheinlichkeit, nach fünf Jahren noch unverändert beschäftigt zu sein, nur 43,3%, während sie bei Hochschulabsolventen bei fast 70% liegt. Insgesamt ist also eine Spaltung des Arbeitsmarktes in längerfristige, stabile und kurzfristige, instabile Beschäftigungen feststellbar (vgl. Eichmann/Saupe 2014, 62–63). Damit verbunden sind auch sehr ungleiche Investitionen in die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen. Atypisch Beschäftigte haben schlechtere Chancen auf berufliche Weiterbildung als regulär Beschäftigte und diese Benachteiligung nimmt im Zeitverlauf zu. Es gibt somit auch eine Spaltung in WeiterbildungsgewinnerInnen und -verliererInnen (vgl. Förster 2015).

Eine Polarisierung zeigt sich auch hinsichtlich der Löhne und Einkommen in der österreichischen Bevölkerung. Hier kann man einen Unterschied zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen Berufsklassen feststellen. Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Österreich wird von der Europäischen Kommission als einer der höchsten konstatiert. Der Einkommensrückstand der Frauen macht

¹³ Allerdings wurden Freie DienstnehmerInnen mittlerweile in die Sozialversicherung vollständig einbezogen und damit sozialversicherungsrechtlich den regulären Dienstverhältnissen gleichgestellt.

¹⁴ Zum Begriff der Prekarität siehe Kapitel 3.

sich auch im Alter bemerkbar, denn in Österreich sind überdurchschnittlich viele alleinstehende PensionistInnen von Armut bedroht. Es gibt mehrere Gründe für den Einkommensunterschied: Es wurde schon angemerkt, dass viel mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten und dadurch geringeres Einkommen beziehen. Hinzu kommt das frühere Pensionsantrittsalter von Frauen im Vergleich zu Männern. Jedoch ist festzuhalten, dass auch Frauen, die Vollzeit arbeiten, geringere Löhne erhalten als ihre Kollegen. Verantwortlich dafür ist neben der generellen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt, die dazu führt, dass diese für die gleiche Arbeit weniger verdienen, auch, dass Männer vermehrt höhere Positionen besetzen und dass mehr als die Hälfte der Frauen in Branchen beschäftigt sind, die ein geringeres Einkommensniveau beinhalten (Handel, öffentliche Verwaltung, Sozial- und Gesundheitswesen) (vgl. Mayrhober et al. 2015, 20f.; 24f.).

Die höchsten Einkommen sind bei den Vollzeitbeschäftigten zu verzeichnen. Anhand des Gini-Koeffizienten kann die Verteilung der Einkommen der abhängig Beschäftigten in Österreich eingeschätzt werden, wobei ein Gini-Koeffizient von 0 bedeutet, dass die Einkommen völlig gleich verteilt sind, während 1 bedeuten würde, dass nur eine Person das gesamte Einkommen bezieht. Hier ist festzustellen, dass in Österreich eine Verteilung von 0,456 im Jahr 2012 für alle Aktivbeschäftigten gemessen wurde. Die Einkommen in Vollzeitbeschäftigungen sind weniger ungleich verteilt (0,333) als die aller Aktivbeschäftigten (vgl. dies., 27–30). Nachdem zwischen 1982 und 1991 die Einkommensungleichheit um 15,7% deutlich zurückgegangen ist, nimmt sie besonders seit 2004 wieder zu (vgl. Eichmann/Saupe 2014, 120). Im Jahr 2008 stieg diese um 1,7 Prozentpunkte (vgl. Mayrhober et al. 2015, 27–30). Auf den ersten Blick zeigt sich, dass sowohl die mittleren Brutto- wie Nettojahreseinkommen zwischen 1998 und 2013 hinter der Inflationsentwicklung zurückgeblieben sind. Eine getrennte Analyse der inflationsbereinigten hohen und niedrigen Einkommen zeigt jedoch, dass hohe Einkommen steigen, während sehr niedrige Einkommen gesunken sind. So betragen die inflationsbereinigten, niedrigsten 10% der Bruttoeinkommen von ArbeiterInnen 2013 nur mehr 56% des Vergleichswerts von 1998 (Rechnungshof 2014, 21; 32ff.). 2015 lag der Gini-Koeffizient der Bruttoeinkommen bei 0,53. Die ungleiche Verteilung der Einkommen wird jedoch durch die umverteilende Wirkung des Sozialsystems deutlich reduziert (vgl. auch Punkt 2.1.5). Der Gini-Koeffizient der verfügbaren Haushaltseinkommen (d.h. der Bruttomarkteinkommen abzüglich der Einkommenssteuer und Sozialabgaben plus monetärer Sozialleistungen) lag 2015 nur bei 0,27 (vgl. Rocha-Akis 2017, 19).

Grundsätzlich war im Jahr 2013 nicht einmal mehr die Hälfte der erwerbsfähigen Bevölkerung in Österreich in stabilen Vollzeitbeschäftigungen angestellt oder wies Erwerbsverläufe auf, die größtenteils durch Vollzeitarbeit oder dauerhafte Erwerbseintritte und -austritte bestimmt waren. Die Entlohnung dieser Menschen lag mehrheitlich über Niedriglohnniveau. In diesen Arbeitsverhältnissen waren Männer, Personen im Haupterwerbssalter, Hochqualifizierte und InländerInnen überrepräsentiert (vgl. Eppel/Horvath/Mahringer 2013, 3f.).

Eine Ungleichverteilung zeigt sich auch hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden: Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt 43 Stunden pro Woche (Eurostat 2016b). Bei den Männern leisten 39% in der Regel mehr als 40 Wochenstunden (Sorger 2015). Es besteht somit auch eine Spaltung der Erwerbsbevölkerung in Über- und Unterbeschäftigte, die auch nicht mit den Präferenzen der Mehrheit übereinstimmt: Einer repräsentativen Studie von 2016 zufolge würden zwei Drittel der Menschen in Österreich mehr Freizeit gegenüber einer Gehaltserhöhung bevorzugen, wenn sie vor die Wahl gestellt wären. Bei jüngeren Menschen unter 30 Jahren ist diese Tendenz noch deutlich stärker ausgeprägt (vgl. diePresse.com 2016). Eine aktuelle Studie des WIFO kommt zu dem Schluss, dass Teilzeitbeschäftigte in Österreich im Durchschnitt gern etwas mehr arbeiten würden, Vollzeitbeschäftigte dagegen etwas weniger (vgl. Huemer 2017, 19).

Globalisierung, technischer Fortschritt und der Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, in der neben Qualifikation die Fähigkeit zum Umgang mit zunehmender Beschleunigung sowie Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen wichtiger werden, verstärken diese Aufspaltung. So arbeiten schon 69% der ArbeitnehmerInnen in Arbeitsformen, die auf die eine oder andere Art als „flexibilisiert“ zu betrachten sind (z.B. Gleitzeit, Schichtarbeit, Arbeit auf Abruf ...), und ein Fünftel der Angestellten hat einen All-in-Vertrag bzw. eine Überstundenpauschale (vgl. Sorger 2015). Der neue Arbeitsmarkt bietet für hoch qualifizierte, voll leistungsfähige, ungebundene ArbeitnehmerInnen viele Chancen, erschwert jedoch breiten Bevölkerungsgruppen ohne starke Verhandlungsmacht, insbesondere niedrig qualifizierten oder gesundheitlich eingeschränkten Menschen, aber auch Personen, die viel Versorgungsarbeit (Kindererziehung, Pflege) zu leisten haben, die Teilnahme zu akzeptablen Bedingungen:

Die neue Arbeitswelt bietet für einen signifikanten Teil der Erwerbsbevölkerung kein existenzsicherndes und kontinuierliches Einkommen aus Erwerbsarbeit und damit verbunden, keine adäquate soziale Sicherung durch Beitragsfinanzierung (vgl. Firlei 2005, 17).

Die Polarisierung während des Erwerbslebens wirkt sich auf den gesamten Lebensverlauf aus: So konnten Dragano et al. (2008, 121) nachweisen, dass Erwerbspersonen mit geringem Einkommen, niedriger Bildung und aus gering qualifizierten Berufen deutlich häufiger krankheitsbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden als die Durchschnittserwerbsbevölkerung und somit schlechtere Chancen hinsichtlich der Lebenserwartung und Anzahl gesunder Pensionsjahre haben.

Gering qualifizierte Menschen sind als Folge besonders häufig von Niedriglohnarbeiten, prekären Arbeitsverhältnissen und Arbeitslosigkeit bedroht und dadurch häufiger von Armut betroffen. Einige Zahlen der EU-SILC-Erhebung aus dem Jahr 2016 können dies unterstreichen: 20% aller Männer und 12% aller Frauen im Erwerbstätigenalter mit maximal Pflichtschulabschluss waren 2016 arbeitslos, während dies auf weniger als 5% der Männer und Frauen mit höherer Bildung (Ausnahme: Männer mit mittlerer Schule oder Lehrabschluss: 8%) zutraf. Darüber hinaus waren 72% aller Personen mit ausschließlich Pflichtschulabschluss als HilfsarbeiterInnen angestellt, weswegen diese Personen auch vermehrt nur ein geringes Einkommen erzielen (vgl. Statistik Austria 2017d, 116; 118).

Die hohe Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Menschen wird im gegenwärtigen Diskurs meistens damit begründet, dass die österreichische Gesellschaft sich in Richtung einer „Wissensgesellschaft“ entwickelt, in welcher immer weniger gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen nachgefragt und immer mehr höher qualifizierte Personen benötigt werden. Die Fokussierung allein auf einen Mangel an einfachen Arbeitsplätzen ist allerdings zu wenig, um die Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Menschen zu erklären. In Österreich fand zwar tatsächlich wie in anderen europäischen Ländern in den letzten Jahren eine Tertiarisierung statt. Während im primären und sekundären Sektor Arbeitsplätze kontinuierlich abgebaut wurden, erhöhten sich die Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich enorm (vgl. Schneeberger 2005, 1f.). Dieses Wachstum des Dienstleistungssektors wird auch in den nächsten Jahren kontinuierlich bleiben, wie eine Beschäftigungsprognose für die nächsten Jahre feststellt. Demnach soll das jährliche Beschäftigungswachstum in den Dienstleistungen die Höhe von +211.300 ausmachen (vgl. Fink et al. 2014, 6). Der Rückgang von Arbeitsplätzen vor allem in der Sachgüterproduktion hatte eine Reduktion von Arbeitsstellen für gering qualifizierte Personen im sekundären Arbeitsmarkt zur Folge, jedoch kam der Aufschwung des Dienstleistungssektors auch Niedrigqualifizierten zugute. Von 1996–2001 war beispielsweise eine Zunahme von 25.000 Erwerbspersonen mit ausschließlich Pflichtschulabschluss in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen (vgl. Schneeberger 2005, 1–7). Man kann aufgrund dessen in Österreich nicht von einem linearen Rückgang an Arbeits-

plätzen für gering qualifizierte Menschen ausgehen. Eine Studie aus dem Jahr 2014 zeigte darüber hinaus, dass es immer noch genügend Arbeitsplätze für gering qualifizierte Personen in Österreich gibt. Demnach standen im Jahr 2012 860.711 Einfacharbeitsplätzen 544.752 Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss gegenüber. Auch wenn einige dieser Arbeitsplätze Teilzeitarbeitsplätze waren und daher die Zahl der verfügbaren Vollzeitarbeitsplätze niedriger angesetzt werden muss, bestanden trotzdem immer noch mehr verfügbare Arbeitsmöglichkeiten, als es gering qualifizierte Menschen gab (vgl. Krenn/Papouschek/Gächter 2014, 37).

Parallel zur Tertiarisierung hat sich auch die Zahl der Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss verringert. In Österreich sank deren Zahl von 306.353 im Jahr 1991 auf 186.526 im Jahr 2001, der Anteil dieser Menschen an allen Erwerbstätigen sank somit von 29% auf 23%. Diese Verringerung setzte sich in den Jahren danach fort, denn im Jahr 2008 lag der Anteil der Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss an den Erwerbstätigen bei 17% (vgl. Krenn 2012, 4). Diese Tendenz spiegelt die einsetzende Bildungsexpansion und das zunehmende Bildungsniveau der österreichischen Bevölkerung wider (vgl. Krenn 2012, 3 f.; Dornmayer et al. 2008, 12f.). Dennoch gibt es immer noch viele Menschen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben. Zusätzlich zeigen PISA-Zahlen, dass 20% eines Altersjahrgangs in der Schule als Risikogruppe für funktionalen Analphabetismus einzustufen sind, in der Berufsschule sind dies sogar 37%. Krenn fasst passend zusammen:

Wir stehen also vor dem scheinbaren Paradoxon, dass in Zeiten eines behaupteten wissenschaftlichen Wandels nicht nur einfache Arbeit nicht verschwindet, sondern man darüber hinaus sogar von einer Renaissance des „funktionalen Analphabetismus“ oder – ein Begriff, den ich bevorzuge, – von „extremer Bildungsbenachteiligung“ sprechen kann. Aus den empirischen Daten ergibt sich der Schluss, dass weder die Tätigkeiten (mit geringen Qualifikationsanforderungen) noch die Personen (gering Qualifizierte) verschwinden. Statt einer ungebrochenen Entwicklung in Richtung allgemeiner Höherqualifizierung kommt es zu einer zunehmenden sozialen Polarisierung im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt sowie zu einer Zunahme sozialer Ungleichheit in der Gesellschaft. (Krenn 2012, 5)

Die zunehmende Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter resultiert nicht nur aus dem Rückgang an Arbeitsmöglichkeiten, sondern wird auch durch zunehmende Verdrängung durch Höherqualifizierte und Stigmatisierung vorangetrieben. So sind 15% der unselbstständig Beschäftigten für ihre Tätigkeit überqualifiziert (vgl. Fleck 2015). Besonders betroffen davon sind Frauen mit Matura und in letzter Zeit immer mehr auch junge AkademikerInnen, die nach dem Studienabschluss immer länger nur atypisch beschäftigt sind, bis sie in einem Normalarbeitsverhältnis arbeiten können. Auch MigrantInnen arbeiten in Österreich im OECD-Vergleich deutlich häufiger unter ihrer Qualifikation. Bei der Betrachtung der Zuwanderung zwischen 2005 und 2015 zeigt sich, dass die Hälfte über einen Maturabschluss oder höher verfügt, ein Viertel der Zuwanderer ist niedrig gebildet (vgl. Puctalovic 2015). Es steigt zwar der Bedarf nach höher qualifizierten Arbeitskräften, jedoch nicht in gleichem Maß wie die Zahl an Höherqualifizierten steigt. So nehmen diese Arbeitskräfte immer öfter Arbeitsmöglichkeiten an, für die sie überqualifiziert sind, und verdrängen dadurch auch Geringqualifizierte (vgl. Fleck 2015). In Österreich hatte 2010 mehr als die Hälfte der Beschäftigten auf Einfach-Arbeitsplätzen mittlere Schulbildung, nur mehr ein Drittel war gering qualifiziert und fünf bis zehn Prozent verfügten sogar über höhere Bildung (vgl. Krenn 2012, 5).

Diese Entwicklung stellt für viele Länder in Europa eine Herausforderung dar. Es gibt viele Arbeitssuchende, die in gewissen Bereichen gut ausgebildet sind, doch oft nicht in den Bereichen, die auf dem Arbeitsmarkt gerade nachgefragt sind, oder zu den Konditionen, die die Arbeitgeber bieten. 2013 gaben vier von zehn der europäischen Unternehmen an, dass zu wenige Arbeitskräfte mit den Kompetenzen und Qualifikationen bereitstehen, die sie benötigen, und, dass aufgrund dessen offene Stellen

hier nicht besetzt werden können. Es besteht somit auf der einen Seite eine Gruppe von Menschen, die ihre Qualifikation und ihre Fähigkeiten nicht adäquat einsetzen kann, und auf der anderen Seite gibt es die Unternehmen, die keine Arbeitskräfte mit den nötigen Kompetenzen finden können. Es besteht hier ein sogenanntes „skill-mismatch“. In Österreich geben im europäischen Vergleich bedeutend mehr Unternehmen an, dass sie die offenen Stellen aufgrund zu weniger Arbeitskräften mit den nötigen Kompetenzen nicht besetzen können (vgl. Reymen u.a. 2015, 36–40).

Neben der Verdrängung durch Höherqualifizierte sind die negative Wahrnehmung in der Gesellschaft und die Stigmatisierung von Ungelernten Ursache für die schlechte berufliche Stellung Niedrigqualifizierter. Das Label „gering qualifiziert“ hat durch die Bildungsexpansion und die veränderten Bildungsnormen eine Verschärfung erfahren, indem die Menschen, die nun *immer noch* „gering qualifiziert“ sind, das Etikett „nicht beschäftigungsfähig“ umgehängt bekommen. Auch eine nachfolgende Qualifizierung kann dieses Stigma kaum aufheben. Diese Stigmatisierung führt so zu einer erhöhten Ausgrenzungsgefahr von Niedrigqualifizierten (vgl. Krenn 2012, 6f.).

2.1.4 Trend: langsame Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung, Einkommensarmut und Working Poor

Das Ausmaß der Beschäftigung unter Niedriglohniveau hat im Zeitraum zwischen 1996 und 2010 in Österreich leicht zugenommen. Unter Niedriglohn versteht man hier, internationalen Studien folgend, Einkommen, die unter zwei Drittel des Medianbruttostundenlohnes liegen. Unter Berücksichtigung der Bruttostundenlöhne der Beschäftigten ist die Niedriglohnquote von 1996 bis 2010 von 12,6% auf 13,9% gestiegen (vgl. Fritsch/Teitzer/Verwiebe 2014, 93; 100). Aussagekräftiger ist jedoch eine andere Zahl: 18,9% und damit fast ein Fünftel der Erwerbstätigen weisen aktuell zumindest längere Phasen der Niedriglohnbeschäftigung und Arbeitslosigkeit auf. In dieser Gruppe dominieren Frauen, Junge, AusländerInnen, Personen mit Lehre oder einem Abschluss einer höheren Schule. In der Gruppe der persistent Niedriglohnbeschäftigten (0,6%) waren Frauen, AusländerInnen und Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss überrepräsentiert (vgl. Eppel/Horvath/Mahringer 2013, 3f.). Auch bei den Menschen, die einen Niedriglohn für ihre Arbeit bekommen, ist somit eine Konzentration auf bestimmte Personengruppen auszumachen. So sind Frauen und atypisch Beschäftigte überdurchschnittlich von Niedriglohnverdienst betroffen. Darüber hinaus stellt die Investition in Bildung einen deutlichen Schutz vor Niedriglohn dar, denn Personen mit mittleren oder höheren Bildungsabschlüssen haben ein deutlich niedrigeres Risiko im Niedriglohnbereich zu arbeiten als Personen mit maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss. Auch die Zugehörigkeit zur oberen, qualifizierten Klasse schützt vor Niedriglohnarbeit. Im Gegensatz dazu tragen HilfsarbeiterInnen größere Risiken, mit ihrem Einkommen unter die Niedriglohngrenze zu rutschen. Schließlich werden vor allem Personen in Kleinbetrieben, in der Landwirtschaft sowie im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen niedrig entlohnt (vgl. Fritsch/Teitzer/Verwiebe 2014, 100–105; Eppel/Horvath/Mahringer 2013, 5f.).

Auch in Österreich ist zu beobachten, dass das Haushaltseinkommen berufstätiger Menschen für manche keine existenzsichernde Schwelle erreicht. Dieses Phänomen wird unter dem Titel „Working Poor“ diskutiert. Nach EU-SILC gilt man so z.B. als armutsgefährdet, wenn man unter 60% des Medians des bedarfsgewichteten Netto-Pro-Kopf-Einkommens liegt. Dies ist für einen Einpersonenhaushalt in Österreich derzeit bei 1185 Euro pro Monat. Die Armutsgefährdungsschwelle erhöht sich pro zusätzlicher Person (für Kinder gelten eigene Richtsätze) im Haushalt. Working Poor bedeutet demnach in einem Einpersonenhaushalt, trotz Erwerbstätigkeit unter diese Schwelle (inkl. Transfereinkommen,

Renditeeinkommen) zu fallen. Nach Ergebnissen von EU-SILC 2016 waren in Österreich 8% der Erwerbsbevölkerung von Working Poor betroffen, das sind rund 313.000 Menschen. Davon waren 185.000 Personen mindestens sechs Monate in Vollzeit beschäftigt (vgl. Statistik Austria 2017d, 124).

Diese Zahlen zeigen, dass auch das „Normalarbeitsverhältnis“ nicht für alle einen ganzheitlichen Schutz vor sozialem Abstieg und Armut darstellt. Neben der Arbeit in der Niedriglohnbranche ist für Working Poor vor allem die Erwerbsintensität des Haushalts von Bedeutung. In einem Mehrpersonenhaushalt gelingt es leichter, geringe Einkommen durch weitere Einkünfte einer anderen Person auszugleichen bzw. die Konsequenzen abzumildern. Dieser Effekt wirkt für Alleinstehende und Alleinerziehende nicht, weshalb diese Gruppen unter den Working Poor überrepräsentiert sind. Weitere Personengruppen, die vermehrt von Working Poor betroffen sind, sind bildungsferne Personen, Personen mit Migrationshintergrund, atypisch Beschäftigte, aber auch Personen in kinderreichen Familien (vgl. BMASK 2009, Armutsgefährdung, 58–61). Hier zeigt sich also deutlich, wie sich Nachteile gegenseitig verstärken. Denn es sind genau jene Personengruppen, die in der österreichischen Gesellschaft tendenziell von strukturellen Nachteilen betroffen sind, die in diesem speziellen Bereich trotz erheblicher Anstrengungen ihre Lebenslagen nicht nachhaltig verbessern können.

2.1.5 Trend: Weiterhin hohe Umverteilungswirkung und Leistungsfähigkeit des Sozialstaats, jedoch auch Polarisierung und abnehmende Statusschutzfunktion

Das System der sozialen Sicherheit in Österreich ist erwerbsarbeitszentriert, was bedeutet, dass sich die soziale Absicherung an der vorherigen Stellung einer Person am Arbeitsmarkt orientiert. Ziel ist es, den sozioökonomischen Status der Erwerbsperson und abhängiger Familienmitglieder in Krisenzeiten aufrechtzuerhalten (Versicherungsprinzip) und nicht primär, Armut zu vermeiden. So wird bspw. die Höhe des Arbeitslosengeldes proportional zum zuvor erzielten Einkommen berechnet, ohne Mindestgrenze¹⁵, wodurch niedrige Einkommen zu keiner existenzsichernden Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit führen, obwohl diese Personen auch gleichzeitig ein deutlich höheres Risiko haben, (wiederholt) arbeitslos zu werden. Auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die Arbeitsmarktpolitik und Kollektivvertragsverhandlungen orientieren sich am „Normalarbeitsverhältnis“, obgleich dieses für einen signifikanten Teil der Erwerbstätigen nicht mehr die (durchgehende) Realität ist.

Dieses „konservative“ Wohlfahrtsstaatsmodell ist sehr erfolgreich, wenn Vollbeschäftigung bzw. zumindest sehr geringe Arbeitslosigkeit vorherrschen, wenn der Anteil der Löhne am Volkseinkommen (Lohnquote) hoch ist und wenig atypische Beschäftigungsverhältnisse vorliegen, die nicht der Versicherungspflicht unterliegen. Diese Bedingungen sind nicht mehr im selben Umfang wie noch vor wenigen Jahrzehnten gegeben. Das Armutsrisiko ist in Österreich ungleich verteilt und trifft jene besonders, deren Möglichkeiten zur vollumfänglichen Teilhabe am regulären Arbeitsmarkt eingeschränkt sind: Alleinerziehende, langzeitarbeitslose und behinderte Personen, Familien mit mehreren Kindern sowie Menschen in Haushalten ohne Beschäftigung sind ungleich stärker betroffen (vgl. Tálos 2007).

Der österreichische Sozialstaat ist zur Aufrechterhaltung und Sicherung von Teilhabechancen in unserer Gesellschaft unverzichtbar. Er leistet außerordentlich viel zur Sicherung materieller Teilhabechancen von Erwerbstätigen und ihrer Familien. Er trägt viel zur Vermeidung von Armut bei Menschen mit Behinderungen bei, ist insgesamt allerdings nicht „armutsfest“. (Tálos 2007)

¹⁵ Als Abfederungsmöglichkeit gibt es in der Arbeitslosenversicherung einen Ergänzungsbeitrag, wenn das Arbeitslosengeld sehr gering ist, und es können auch Familienleistungen geltend gemacht werden. Trotz dieser Aufstockungsmöglichkeiten kann das Arbeitslosengeld bei gering verdienenden Menschen unter einer existenzsichernden Schwelle bleiben.

Während Arbeitslosigkeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben, sank die bereinigte Lohnquote zwischen 1998 und 2007 von 75% auf rund 66%¹⁶. Gleichzeitig zeigt der langfristige Trend eine zunehmende Belastung der Lohneinkommen, also des Faktors Arbeit, verglichen mit anderen Einkommensarten (Glocker et al. 2014, 254–256).

Der österreichische Sozialstaat trägt mit seinen Transferleistungen jedoch weiterhin wesentlich zur Minderung des Armutsrisikos und der Einkommensungleichheit bei. Im OECD-Vergleich ist beispielsweise die Armutsgefährdung der äquivalisierten Haushaltseinkommen nach Transferleistungen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise nicht gestiegen. Sie liegt 2015 bei 14%, während sie ohne Sozialleistungen bei 25% bzw. ohne Sozialleistungen und Pensionen sogar bei 45% liegen würde (vgl. Statistik Austria 2017d, 74).

Insbesondere in Bezug auf die Einkommensverteilung ist die hohe Umverteilungswirkung des österreichischen Steuer- und Transfersystems bemerkenswert. Während die primäre Einkommensverteilung sehr ungleich ist und Österreich hier über dem Durchschnitt liegt, rutscht Österreich nach Berücksichtigung von Steuern und Transfers auf eine Position im unteren Quartil. Ähnliches gilt auch für die Einkommensverteilung bei den über 65-Jährigen. Auch die Armutsquote ist trotz eines Anstiegs in den letzten Jahren vergleichsweise gering. (Obinger 2015, 10)

Allerdings besteht auch hinsichtlich der Armutsgefährdung eine Polarisierung, diesmal eine ethnische. Während nur 10 % der österreichischen StaatsbürgerInnen armutsgefährdet sind, beträgt der Anteil unter Nicht-ÖsterreicherInnen 40 %, bei StaatsbürgerInnen aus nicht EU/EFTA-Ländern sogar 44 %. (vgl. Statistik Austria 2017d, 74).

Dlabaja et al. (2016) kommen deshalb zur Schlussfolgerung, dass die österreichische Sozialstruktur nur auf den ersten Blick stabil erscheint. Sieht man sich die Entwicklungen im Zeitverlauf an, sind eine klare Tendenz zur zunehmenden Polarisierung entlang ethnischer und geschlechtsbezogener Dimensionen und damit verbunden eine langsame, aber stetige Zunahme der Ungleichheit erkennbar.

Erwerbsarbeitslose Menschen haben nach Verlust einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung grundsätzlich Anspruch auf Arbeitslosengeld in Höhe von 55% des täglichen Nettoeinkommens, berechnet auf Basis der Jahresbeitragsgrundlage aus dem arbeitslosenversicherungspflichtigen Entgelt des vorletzten bzw. letzten Beitragsjahres. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld betrug 2013 943 Euro bei Männern und 750 Euro bei Frauen (vgl. BMASK 2014b, 53). Im EU-Vergleich liegt die Nettoersatzrate unterhalb des europäischen Durchschnitts und es gibt kein Mindestarbeitslosengeld (aber einen Ergänzungsbeitrag) für NiedrigverdienerInnen. BezieherInnen müssen für den Bezug die Voraussetzungen der Arbeitslosigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitsfähigkeit erfüllen und für die Arbeitsvermittlung sowie die Aufnahme einer Beschäftigung von mindestens 20 Stunden (bei Betreuungspflichten für Kinder unter zehn Jahren bzw. mit Behinderung oder Pflege der Ehepartner oder Lebensgefährten: 20 Stunden) zur Verfügung stehen. Der Bezug des Arbeitslosengeldes ist nur möglich, wenn vor Erstbezug mindestens 52 Wochen (bei Personen unter 25: 26 Wochen) einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten zwei Jahren nachgegangen wurde (letzter Stand: 14.10.2015). Hat man das Arbeitslosengeld für die gesamte Bezugsdauer (grundsätzlich: 20 Wochen, maximal 52 Wochen) bezogen und noch keine Beschäftigung gefunden, so kann man anschließend die Notstandshilfe beziehen. Sie kann maximal 95% des Arbeitslosengeldes betragen, gilt für 52 Wochen und muss danach wieder neu beantragt werden. Der große Unterschied zum Arbeitslosengeld ist, dass

¹⁶ Seit 2007 ist die Lohnquote zwar wieder gestiegen, dies ist jedoch auf den Effekt der europäischen Finanz- und Schuldenkrise zurückzuführen, in deren Folge die Unternehmens- und Vermögenseinkommen verglichen mit den Löhnen deutlich stärker eingebrochen sind (vgl. Glocker et al. 2014, 255).

das Partnereinkommen bei der Berechnung einbezogen wird. Insbesondere für Frauen ergibt sich daraus häufig die Situation, dass sie nach Erschöpfung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds keinerlei eigenes Einkommen mehr haben, obwohl bspw. in einer Lebensgemeinschaft, im Gegensatz zu einer Ehe, gar kein Unterhaltsanspruch besteht. Da sich das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe nach der Einkommensdimension und der Erwerbsdauer richten, haben hier atypisch Beschäftigte große Nachteile gegenüber Vollzeitbeschäftigten und Gering- gegenüber Gutverdienenden.

Hat man keinen bzw. einen nicht existenzsichernden Anspruch auf Arbeitslosengeld, so ist als letztes Netz der Bezug der bedarfsorientierten Mindestsicherung möglich. Dies ist ein subsidiäres Sicherungssystem, mit dem Ziel der Armutsvermeidung bei Personen, die aus eigener Kraft ihren Lebensunterhalt nicht sichern können, wenn alle anderen Optionen (Einkommen, Unterhalt, Sozialversicherungsleistungen, Vermögen bis zu einem Freibetrag von rund 4000 Euro) ausgeschöpft sind. Mit der Höhe von maximal 813,99 Euro pro Monat liegt die BMS unter der Armutgefährdungsgrenze (nach EU-SILC 2014 1161 Euro im Monat), wiewohl darauf hingewiesen werden muss, dass bei der Ermittlung der EU-SILC-Armutsgränze alle Einkünfte, wie etwa auch das Pflegegeld, Familienleistungen, Unterhaltszahlungen oder private Transfers miteingerechnet werden. Die durchschnittlich ausbezahlte Höhe liegt bei rund 300 Euro, da andere Einkünfte bzw. Sozialleistungen angerechnet werden. Auch für den Bezug der Mindestsicherung muss man grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, insofern man arbeitsfähig und im erwerbsfähigen Alter ist. Im Jahr 2015 lag die Zahl der durch BMS unterstützten Personen nach Sozialbericht bei 284.374 Personen, die in 168.447 Bedarfsgemeinschaften, also Haushalten, in denen BMS bezogen wird, lebten. 38% der BezieherInnen waren Frauen und jeweils rund ein Drittel Kinder und Männer. In 62,3% dieser Haushalte lebten alleinstehende Personen, in 32,9% Alleinerziehende und Paare (mit und ohne Kinder) und 4,8% entfielen auf andere Haushaltskonstellationen. Alleinerziehende und ihre Kinder machten rund 20% aller BezieherInnen aus (vgl. BMASK 2014b, 181). Zwar hat die Anzahl der Mindestsicherungsbeziehenden während des letzten Jahrzehnts deutlich zugenommen, gleichzeitig wird jedoch geschätzt, dass rund die Hälfte der Anspruchsberechtigten diese gar nicht beantragen (vgl. Fink 2012, 24). Der Hauptgrund dafür ist, dass es einige Barrieren für erwerbsarbeitslose Menschen gibt, um Sozialleistungen zu beziehen. Neben fehlendem Wissen über die eigenen Rechte kommt es bei den Betroffenen oft zu einem Kosten-Nutzen-Kalkül, d.h., sie überlegen, ob die Leistungen in ihrem Nutzen die Kosten übertreffen. So werden Sozialleistungen oft nicht beantragt, da sprachliche oder geographische Barrieren bestehen bzw. der Aufwand für die bürokratische Prozedur abschreckend wirkt. Hinzu kommen soziale und psychologische Kosten, da die Inanspruchnahme von Sozialleistungen oft als herabwürdigend wahrgenommen wird, insbesondere in ländlichen Regionen, wo sich jede und jeder kennt. Bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung besteht eine zusätzliche Barriere darin, dass in einigen Bundesländern Regressforderungen gegenüber Angehörigen auf Basis des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) vollzogen werden. Zum Teil wird auch die Interaktion mit den Zuständigen in der Verwaltung als demütigend empfunden, oft bedingt durch die Verwendung einer kalten bzw. unverständlichen Sprache („Amtsdeutsch“), die zusätzlich herablassend wirkt (vgl. Barth 2012, 16f.). Bei der Frage, ob die Mindestsicherung „treffsicher“ ist, also jene Menschen erreicht, für die sie gedacht ist, ist das wesentlich gewichtigere Problem demnach die Nichtinanspruchnahme trotz Berechtigung und nicht der Bezug durch nicht berechnigte Personen.

Während der letzten zwei Jahrzehnte wurde eine Reihe von politischen Maßnahmen gesetzt, um die Leistungsansprüche unselbstständig Beschäftigter zu reduzieren und den Zugang zu Lohnersatzleistungen zu erschweren.

Die vieldiskutierte Erosion der Normalarbeitsverhältnisse wird (...) auch in Österreich von Anfang an von einer Erschwerung des Zugangs zu adäquaten sozialrechtlichen Ansprüchen flankiert. (Atzmüller 2009, 161)

Im Rahmen der aktiven bzw. zunehmend „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik wird auf der einen Seite versucht, das Arbeitslosenrisiko zu reduzieren bzw. auf alle Beschäftigten möglichst gleich zu verteilen und die Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierungen und Umschulungen zu erhöhen, aber auf der anderen Seite wurde während der letzten Jahre der Druck auf erwerbsarbeitslose Menschen (bspw. durch Verschärfungen bei Zumutbarkeitsbestimmungen ...) erhöht.

2.2 Unbezahlte Arbeiten

Der Blick der bisherigen Analyse war vor allem auf die Erwerbsarbeit gerichtet. Auf Basis der Katholischen Soziallehre müssen auch andere Formen menschlicher Arbeit, die nicht bezahlt werden, in den Blick genommen werden. Einen großen Anteil machen Versorgungsarbeit und Freiwilligen- und Gemeinschaftsarbeit aus. Zeitbudget-Analysen zeigen besser als die Verteilung der Erwerbsarbeit auf, wie vielfältig und wie ungleich verteilt gesellschaftlich produktive Arbeit ist und auch wie eng die zeitliche Abhängigkeit zwischen verschiedenen Arbeitsformen ist (vgl. Brandl/Hildebrandt 2002, 93). Allerdings sagen sie uns nichts darüber, ob die geleistete Arbeit ausreichend ist oder ob eine Unterversorgung besteht. Brandl und Hildebrandt (2002, 91) weisen darauf hin, dass durch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit die Gefahr besteht, dass zeitökonomisch als ineffizient eingestufte unbezahlte Tätigkeiten schlechter oder gar nicht mehr wahrgenommen werden (können).

Nach der Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2009 entrichteten alle ÖsterreicherInnen ab zehn Jahren in Summe 186,5 Millionen Stunden an unbezahlter Arbeit. Dabei wurden zwei Drittel der Arbeiten von Frauen geleistet und ein Drittel von Männern. Dieses Verhältnis kehrt sich um, wenn man die bezahlte Arbeit betrachtet. An der gesamten bezahlten Arbeit leisteten Frauen 39% und Männer 61% (vgl. Statistik Austria 2009, 33f.). Hier ist somit eine starke Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern zu beobachten. Die unbezahlten Formen menschlicher Arbeit sollen nun näher betrachtet werden.

2.2.1 Versorgungsarbeiten

Unter Versorgungsarbeiten versteht man personennahe fürsorgliche Dienstleistungen, welche unbezahlt oder bezahlt geleistet werden können. Wir blicken hier aber explizit auf die unbezahlte Arbeit. Die Haus- und Gartenarbeit, aber auch die Kinderbetreuung sowie die Pflege von Kranken und älteren Menschen sind hier von besonderer Relevanz.

Hausarbeit

Kochen, putzen, Wäsche waschen, Gartenarbeit u.a. sind Arbeiten, die unter dem Begriff der Hausarbeit zusammengefasst werden. Es handelt sich dabei um überlebenswichtige Arbeiten, die neben der Erwerbsarbeit zu leisten sind. Unter den unbezahlten Arbeiten nimmt die Hausarbeit in Österreich am meisten Zeit in Anspruch. 87% der unbezahlten Arbeiten entfielen 2009 bei den in Österreich lebenden Frauen und 67% bei den in Österreich lebenden Männern auf die Hausarbeit (Statistik Austria 2009, 34).

Hausarbeit ist in Österreich weiterhin Frauensache. Die Sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung (SoWi II) aus dem Jahr 2013 analysierte die Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung unter den Geschlechtern. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen im Schnitt 62% der geleisteten Hausar-

beit, Männer die restlichen 38% erbringen. Dies entspricht immer noch dem traditionellen Rollenverständnis von dem Mann als Familienernährer und der Frau als finanzieller Unterstützerin, die aber auch für Hausarbeit zuständig ist. Dieser Zusammenhang wird dadurch verdeutlicht, dass Frauen, die Vollzeit arbeiten, weniger Haushaltsarbeit leisten (können). So sinkt die erbrachte Hausarbeit der Frauen, die in Vollzeit arbeiten, auf 57%. Während Frauen in kinderlosen Partnerschaften 57% der Hausarbeit übernehmen, werden in Partnerschaften mit einem oder zwei Kindern 63% und mit mehreren Kindern 67% der Hausarbeit von Frauen übernommen (vgl. Leitner/Wroblewski 2014, 92). Mit der Geburt eines Kindes und der meist von der Frau wahrgenommenen Kinderkarenz wird somit auch mehr Hausarbeit durch die Frau übernommen.

Die Hausarbeitstätigkeiten, die von Frauen und Männern übernommen werden, unterscheiden sich ebenfalls. Eindeutiges Frauenareal ist das Putzen und Reinigen der Wohnung, das Kochen, Geschirrabspülen und das Waschen der Wäsche. Männer beteiligen sich am meisten beim Einkaufen, bei der Gartenarbeit, bei Reparaturen sowie beim Kochen (vgl. Statistik Austria 2009, 65).

Kinderbetreuung

Auch die Betreuung der Kinder wird mehrheitlich von Frauen übernommen. Im Schnitt leisten Frauen 63% der Kinderbetreuung in Österreich (vgl. Leitner/Wroblewski 2013, 92). Dabei nehmen sich Frauen wesentlich mehr Zeit, um sich um die Grundbedürfnisse (stillen, füttern, waschen ...) der Kinder zu sorgen als Männer. Männer beteiligen sich an der Kinderbetreuung am meisten beim Spielen mit dem Kind. Wie viel Zeit für die Kinder aufgewendet werden kann, hängt dabei davon ab, wie viel Zeit in Erwerbsarbeit investiert wird und ob man die Kinder alleine erzieht oder nicht. So sind alleinerziehende Frauen vermehrt erwerbstätig und finden weniger Zeit für die Kinder als Frauen in Paarhaushalten (vgl. Statistik Austria 2009, 73). Doch auch in Paarhaushalten ist die Kinderbetreuung weitestgehend Frauensache, wie die folgende Grafik aus der Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria zeigen kann.

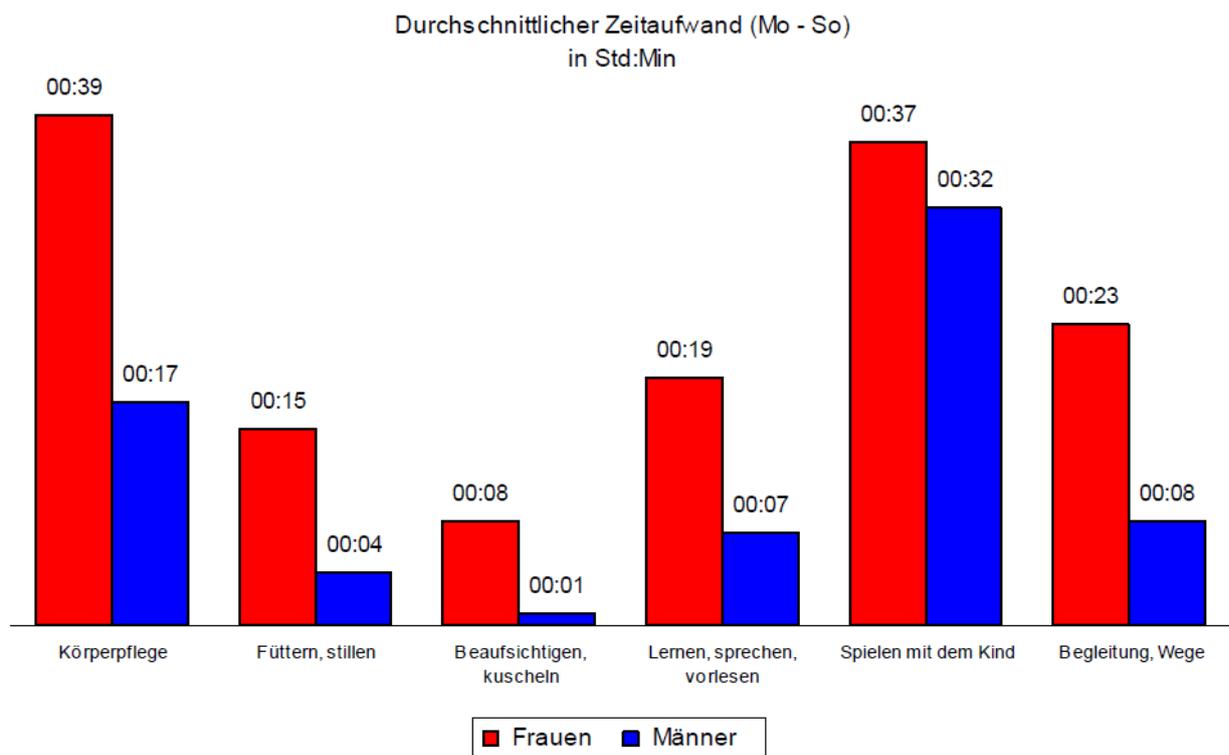


Abb. 1: Statistik Austria 2009, 71

Pflege alter Menschen

Die Betreuung und Pflege alter Menschen ist ein Feld, welches von zentraler Bedeutung für die alternde österreichische Gesellschaft ist. 2014 lag der Anteil der Menschen über 65 Jahren bei 18,4%. Für 2030 wird prognostiziert, dass der Anteil 23,4% ausmachen wird (Statistik Austria 2016b). Menschen mit Pflegebedarf sind eine tendenziell sehr verletzbare Personengruppe und in besonderem Maße auf andere Menschen angewiesen. Die Betreuung und die Pflege dieser Menschen sind aufgrund dessen Arbeiten von großem Wert. In Österreich werden diese Arbeiten vorwiegend unentgeltlich erledigt. 80% der pflegebedürftigen Menschen in Österreich werden von Angehörigen unentgeltlich betreut und gepflegt, wobei hiervon wiederum 80% Frauen sind (meist Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter). 2005 lag das Durchschnittsalter pflegender Angehöriger bei 58 Jahren (vgl. Sedmak/Buchner/Graf 2015, 32). Unter den pflegenden Angehörigen findet sich allerdings auch eine beträchtliche Anzahl an Kindern. Nach Hochrechnungen aus dem Jahr 2013 erbrachten 42.700 Kinder zwischen fünf und 18 Jahren regelmäßig Pflege- und Betreuungsaufgaben für chronisch kranke Familienmitglieder (meist die Großeltern). Negative Auswirkungen dieser Pfl egetätigkeit sind oft körperliche Beschwerden wie Kopfw eh, Kreuzschmerzen, Müdigkeit oder Schlaflosigkeit (vgl. BMASK 2013, 6–12).

Die Betreuung und Pflege alter Menschen ist ein Feld, welches von zentraler Bedeutung für die alternde österreichische Gesellschaft ist. 2014 lag der Anteil der Menschen über 65 Jahren bei 18,4%. Für 2030 wird prognostiziert, dass der Anteil 23,4% ausmachen wird (Statistik Austria 2016b). Menschen mit Pflegebedarf sind eine tendenziell sehr verletzbare Personengruppe und in besonderem Maße auf andere Menschen angewiesen. Die Betreuung und die Pflege dieser Menschen sind aufgrund dessen Arbeiten von großem Wert. In Österreich werden diese Arbeiten vorwiegend unentgeltlich erledigt. 80% der pflegebedürftigen Menschen in Österreich werden von Angehörigen unentgeltlich betreut und gepflegt, wobei hiervon wiederum 80% Frauen sind (meist Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter). 2005 lag das Durchschnittsalter pflegender Angehöriger bei 58 Jahren (vgl. Sedmak/Buchner/Graf 2015, 32). Unter den pflegenden Angehörigen findet sich allerdings auch eine beträchtliche Anzahl an Kindern. Nach Hochrechnungen aus dem Jahr 2013 erbrachten 42.700 Kinder zwischen fünf und 18 Jahren regelmäßig Pflege- und Betreuungsaufgaben für chronisch kranke Familienmitglieder (meist die Großeltern). Negative Auswirkungen dieser Pfl egetätigkeit sind oft körperliche Beschwerden wie Kopfw eh, Kreuzschmerzen, Müdigkeit oder Schlaflosigkeit (vgl. BMASK 2013, 6–12).

Herausforderungen

Die nähere Betrachtung der Versorgungsarbeiten in Österreich zeigt deutlich, dass es hier eine starke Ungleichverteilung der Arbeiten zwischen Männern und Frauen gibt und die Erwerbsarbeitswelt weiterhin nicht auf die Vereinbarkeit mit Reproduktionsarbeit (als Überbegriff für Haus- und Versorgungsarbeit) eingestellt ist, wie die Sozialwissenschaftlerin Claudia Sorger feststellt:

Die von Reproduktionsarbeit wie Haus- und Versorgungsarbeit entlasteten beruflichen Biographien von Männern definieren noch immer die Arbeitsplatzwartungen und erfolgreichen Karrieremuster. (Sorger 2015)

Als Folge bestehen die „Zweiteilung und Hierarchisierung der Lohnarbeit einerseits und der unbezahlten Reproduktionsarbeit andererseits“ (dies.) und die Annahme, „dass die Organisation der Lohnarbeit nichts mit der Organisation der Reproduktionsarbeit zu tun habe und sich letztere quasi von selbst regelt“ (dies.) weiterhin fort. Für viele Frauen hat dies weitreichende negative Konsequenzen. Sie haben weniger Zeit zur Verfügung, um Erwerbsarbeit zu verrichten, aber auch um soziale Kontakte zu pflegen oder Freizeit zu genießen. Aufgrund der Übernahme von Versorgungsarbeiten arbeiten viele Frauen nur Teilzeit. Dies hat finanzielle Einbußen zur Folge und eine stärkere Abhängigkeit vom Partner

oder der Mindestsicherung. Frauen sind auch aufgrund dessen stärker armutsgefährdet, insbesondere im Alter nach einer Trennung, sofern keine dem vorbeugenden Vereinbarungen getroffen wurden (z.B. Pensionssplitting während Zeiten der eingeschränkten oder Nichterwerbstätigkeit eines Elternteils aufgrund von Kinderbetreuung, Unterhaltsvereinbarungen ...).

2.2.2 Freiwilligenarbeit

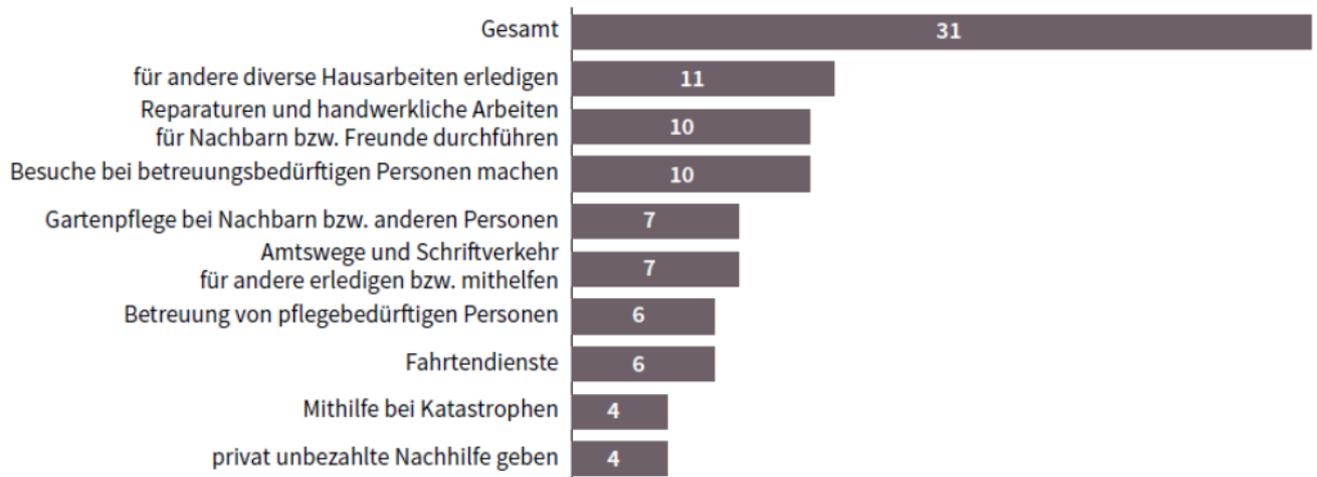
Freiwilliges Engagement für das Gemeinwohl ist ein weiterer großer Teil der unbezahlten Arbeiten in Österreich. In Österreich wird als freiwilliges Engagement eine Leistung definiert, „die freiwillig und ohne Bezahlung von Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird, inklusive Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung für diese Aktivitäten“ (BMASK 2015, 3). Die Arbeit kann entweder formell in Vereinen, Organisationen und Institutionen geschehen oder informell, also in privaten Diensten etwa in der Nachbarschaftshilfe.

Laut Freiwilligenbericht des BMASK aus dem Jahr 2015 waren in Österreich 46% der Bevölkerung freiwillig tätig. 28% der Bevölkerung leisteten formelle Freiwilligenarbeit und 31% informelle, etwa in der Nachbarschaftshilfe. Sowohl informell wie formell tätig waren 13% der Bevölkerung. Betrachtet man die Freiwilligenarbeit nach bestimmten Merkmalen, so wird ersichtlich, dass generell mehr Männer als Frauen freiwillig tätig sind, vor allem im formellen Bereich. Männer fühlen sich generell mehr von ehrenamtlichen Arbeiten angezogen, die Möglichkeiten bieten, das eigene Ansehen und Prestige zu erhöhen, und weniger von informellen Arbeiten wie der Nachbarschaftshilfe. Bei der Beteiligungsstruktur nach Altersgruppen gibt es eine gute Durchmischung. Eine Ausnahme bildet die informelle Freiwilligenarbeit bei den 50- bis 69-Jährigen, die in dieser Altersgruppe eine besonders zentrale Rolle spielt. Ein Grund dafür ist, dass diese Personengruppe mehr Zeit hat, sich in der Nachbarschaftshilfe zu betätigen, als Personen mit Kindern und Familie. Das freiwillige Engagement hängt auch stark mit der Bildung zusammen. So steigt je nach Ausbildungsstufe auch das Engagement. 35% der Personen mit Pflichtschulabschluss engagieren sich freiwillig, während 61% der Menschen mit Hochschulabschluss freiwillig tätig sind. Schaut man sich die Beteiligungsquote nach Berufsgruppen an, so wird ersichtlich, dass Menschen in Ausbildung mit 52% die höchste Beteiligungsquote aufweisen. In der informellen Freiwilligenarbeit führen hier Personen, die im Haushalt tätig sind. Interessant ist auch, dass Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt eine höhere Beteiligungsquote am freiwilligen Engagement aufweisen, als ÖsterreicherInnen (49% versus 42%). Menschen mit Migrationshintergrund sind in der informellen Freiwilligenarbeit besonders oft tätig (vgl. BMASK 2015, 21–24).

Die formelle Freiwilligenarbeit gliedert sich in eine Vielzahl von Bereichen. Die meisten in Österreich lebenden Menschen sind in Sport- und Turnvereinen tätig (8%), gefolgt vom Kunst-, Kultur- und Freizeitbereich (6%). Jeweils 5% der österreichischen Bevölkerung sind in der Katastrophen- und Rettungsarbeit, im religiösen und kirchlichen Bereich sowie in bürgerschaftlichen Aktivitäten und Gemeinwesenarbeit (etwa Arbeit in Bürgerinitiativen, Netzwerken) tätig. Jeweils zwischen 2 und 3% der Bevölkerung sind im sozialen Bereich, im Bereich Natur-, Umwelt- bzw. Tierschutz, in der politischen Arbeit und im Bildungsbereich tätig (vgl. BMASK 2015, 25f.).

In der informellen Freiwilligenarbeit engagieren sich die Menschen etwa in Nachbarschaftshilfe, bei Besuchs-, Betreuungs- und Hilfsdiensten. Die folgende Tabelle stellt dar, wie hoch die Beteiligungsquote in den einzelnen Bereichen ist (vgl. BMASK 2015, 29).

Abb. 11: Informelle Freiwilligentätigkeit nach Bereichen
in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IFES: *Freiwilliges Engagement in Österreich 2013*

Abb. 2: IFES 2013, 38.

Das breite Spektrum der Freiwilligenarbeit trägt in vielen Lebensbereichen entscheidend zum generalisierten Vertrauen, zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zur Wohlfahrtsproduktion bei. Sie erfüllt damit Funktionen, auf die die Gesellschaft existentiell angewiesen ist und die der Staat allein nicht gewährleisten kann. Die ökonomische Bedeutung kann aufgrund des Fehlens eines Marktpreises für Freiwilligenarbeit nur geschätzt werden. Pennerstorfer et al. (2013) schätzen diesen auf 1,8% des Bruttoinlandsprodukts.

Die hohe Beteiligung und Motivation der ÖsterreicherInnen für freiwilliges Engagement ist sehr vielversprechend. Dennoch gibt es noch viel Potential, welches ausgenutzt werden könnte. In einer IFES-Befragung zum freiwilligen Engagement in Österreich gaben 61% als Grund an, weswegen sie sich noch nicht freiwillig engagierten, dass sie noch nie gefragt wurden. 57% gaben an, dass sie noch nie darüber nachgedacht haben. Dies zeigt, dass durch nähere Informationen und Ansprache noch einige Menschen zu freiwilligem Engagement bewegt werden könnten. Für einige ist auch die Vereinbarkeit mit dem familiären Umfeld (54%) bzw. mit dem Beruf (34%) ein Hindernis (vgl. BMASK 2015, 35f.). Hier gilt es zu ergründen, wie man die verschiedenen Arbeiten besser miteinander vereinbaren kann.

Ein Problem von Freiwilligen ist, dass ihre Arbeit nur bedingt rechtlich abgesichert ist. Das Freiwilligengesetz aus dem Jahr 2012 bietet einen rechtlichen Rahmen für Menschen, die das Freiwillige Soziale Jahr bzw. das Umweltschutzjahr absolvieren, und für Menschen, die Gedenks-, Friedens- und Sozialdienste im Ausland erbringen und damit eine sehr speziell ausgeprägte und ausgestaltete Form der Freiwilligenarbeit leisten. Freiwilligenarbeit, die außerhalb dieses Rahmens erbracht wird, ist hier gesetzlich nicht geregelt. Für diese Menschen gelten nur die normalen zivilrechtlichen (Haftungs-) Bestimmungen. Eine Ausschaltung der Haftung von Organisationen für Personen- und Sachschaden ist so möglich. Eine Arbeit im Verein ist darüber hinaus in den Vereinsstatuten geregelt, die durchaus auch Rechte und Pflichten für Freiwillige beinhalten können. Auch in speziellen Bereichen der Freiwilligenarbeit, wie etwa im Rettungs- und Katastrophendienst, gibt es spezielle rechtliche Regelungen. So darf etwa ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz im Zuge eines Einsatzes keinen Entlassungsgrund darstellen (vgl. Wiener Hilfswerk 2015, 16f.). Dennoch sind die rechtliche Absicherung von Freiwilligen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und freiwilligem Engagement in Zukunft anzustreben.

Ein Vergleich des Jahres 2012 mit dem Jahr 2006 zeigt auf, dass sich die Freiwilligentätigkeit geringfügig erhöht hat (um zwei Prozentpunkte). Insbesondere die informelle Arbeit nahm entscheidend zu (um vier Prozentpunkte). Die Beteiligungsquote verschob sich eindeutig auf die Gruppe der 50- bis 69-Jährigen, während die Quote der Menschen im mittleren Alter sank. Insgesamt lassen sich eine Zunahme des wöchentlichen Arbeitszeitausmaßes sowie eine Zunahme der Arbeiten in den Bereichen Soziales, Umwelt, Bildung, Sport und Gemeinwesen beobachten. In den letzten Jahren entstanden durch den häufigeren Einsatz neuer Medien auch neue Formen des freiwilligen Engagements. Im „virtual volunteering“ bekommen auch Menschen mit Beeinträchtigung und geringer Mobilitätsmöglichkeit die Chance, freiwillig tätig zu werden.

Auch die Motivationen und Intentionen, eine freiwillige Arbeit zu übernehmen, verändern sich. So ist die altruistische Motivation etwas zurückgegangen, während viele Menschen eine freiwillige Tätigkeit auch deswegen übernehmen, weil sie ihre Fähigkeiten und Talente einbringen, die Gesellschaft gestalten, Spaß und Gemeinschaft erleben sowie in gewisser Weise einen Nutzen aus der Tätigkeit ziehen wollen (vgl. BMASK 2015, 189–195). Diese Tendenzen müssen bei der Gestaltung und der Nutzung des Potentials der österreichischen Bevölkerung für die freiwillige Arbeit beachtet werden.

2.3 Eine erste ethische Annäherung

Bevor wir im nächsten Kapitel auf spezifische Zielgruppen blicken und im Detail herausarbeiten, an welchen Stellen sie mit Herausforderungen konfrontiert sind, möchten wir hier kurz in vier Punkten auf einer allgemeineren Ebene einige grundlegende Spannungen ansprechen, die auftreten, wenn man unsere Überlegungen zur KSL, wie wir sie im ersten Kapitel angestellt haben, mit der aktuellen Situation unserer Arbeitsgesellschaft zusammenbringt. Die Entwicklungen, die soeben angesprochen wurden, verdeutlichen nämlich schon, dass es in Hinblick auf die Organisation von Arbeit viele Eintrittsstellen dafür gibt, dass ein gutes Leben im Sinne der KSL für große Teile der Bevölkerung gefährdet ist, was aus einer ethischen Perspektive zu kritisieren ist.

Erstens gibt es einen signifikanten Anteil an Menschen im Erwerbsalter, die *keine Erwerbsarbeit* haben. Dadurch, dass unser Sozialsystem stark erwerbsarbeitszentriert ist, bedeutet dies für viele Betroffene große Einschränkungen hinsichtlich ethisch relevanter Aspekte. Zwar gibt es auch Leistungen, die von der Erwerbsarbeit unabhängig sind (etwa beim Pflegegeld, bei Familienleistungen, beim Kinderbetreuungsgeld oder dem Ausgleichszulagenrichtsatz), doch bleibt der Umstand bestehen, dass Erwerbsarbeit in der Regel die Grundlage für eine unabhängige Existenzsicherung ist. Sie ist für die Mehrheit die wichtigste Quelle, um ein Einkommen erzielen zu können, von dem man gut leben kann, und ist die Basis für viele weitere wichtige Leistungen, die in schwierigen Zeiten (Krankheit, vorübergehende Erwerbsarbeitslosigkeit), aber auch in der Pension für Stabilität und Sicherheit sorgen. Darüber hinaus ist aus vielen Studien bekannt, dass Arbeitslosigkeit, vor allem wenn sie sich verfestigt und zu einem Dauerzustand wird, mit starken sozialen Stigmatisierungen einhergeht. Wer nicht in den Arbeitsmarkt integriert ist, hat mit mangelnder sozialer Wertschätzung zu kämpfen, was wiederum häufig negativ auf das Selbstbild und den Selbstwert sowie die Teilhabe an der Gesellschaft wirkt. Erwerbsarbeitslosigkeit ist in der aktuellen Situation sowohl mit eingeschränkten Bedingungen der persönlichen Freiheit als auch mit Gefahren für die Identität eines Menschen verbunden, also denjenigen Aspekten, die wir als zentrale Elemente des guten Lebens ausgezeichnet hatten. Wie negativ sich Erwerbsarbeitslosigkeit auf das persönliche Selbstbild auswirkt, wurde auch in den Workshops besonders deutlich. Hier seien nur zwei grundlegende Punkte angesprochen. Zunächst weisen die Erkenntnisse des vorhergehenden Kapitels eindeutig darauf hin, dass wir es im Bereich der Erwerbsarbeitslosigkeit in erster Linie mit ei-

nem strukturellen Problem zu tun haben und nicht mit einem, das in erster Linie auf individuelles Versagen oder ein „Nichtwollen“ zurückzuführen ist. Wenige offene Stellen stehen einer großen Zahl an Arbeitssuchenden gegenüber, die zum Teil sehr gut gebildet sind und sich somit auf hohem Niveau um Stellen bewerben, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Gerade Menschen mit geringer Bildung, gesundheitlichen Einschränkungen (körperlicher, kognitiver, psychischer Art), mit umfassenden Verpflichtungen für Reproduktionsarbeit, mit „Lücken“ im Lebenslauf oder ältere Arbeitssuchende haben es in einem solchen Umfeld schwer, „beschäftigungsfähig“ zu sein oder zu bleiben. Hier die gesamte Last auf die Arbeitssuchenden zu legen und von ihnen zu fordern, sich fit für den Arbeitsmarkt zu machen, geht somit an der Realität vorbei. Um mit der KSL zu sprechen: Ja, Menschen haben Verantwortung für ihre Leben und dafür, das der Gemeinschaft zu tragen, und sie sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Doch gilt es, diese Verantwortung in die gesellschaftlichen Verhältnisse einzubetten und in Hinblick auf die menschliche Verletzlichkeit zu thematisieren. Und hier ist klar, dass Menschen in schwierigen Situationen, die oft mit Scham, sozialem Stigma sowie psychischen und physischen Herausforderungen verbunden sind, besondere Unterstützung brauchen, um wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Darüber hinaus wird es Menschen geben, für die dieser Schritt nicht möglich oder erstrebenswert ist; auch für sie ist aus Sicht der KSL klar, dass sie vollwertige Mitglieder der Gesellschaft sind, die einen Anspruch auf ein gutes Leben, auf Anerkennung und somit „menschenwürdige Arbeitsplatzlosigkeit“ (Sedmak 2009, 192; Kapitel 4.3) haben.

Zweitens gibt es viele Menschen, die zwar einer Erwerbsarbeit nachgehen, aber als *prekär* beschäftigt bezeichnet werden können. Einem Vorschlag von Peter Fleissner u.a. folgend kann diese Prekarität an fünf Kriterien festgemacht werden (Fleissner u.a. 2002): (a) geringes Einkommen, (b) mangelnde soziale Absicherung, (c) geringe Karrierechancen, (d) mangelnde betriebliche Integration und Mitbestimmung und (e) psychische Belastungen. Zentral ist jedoch, dass „Prekarität“ vor allem als relationale Kategorie verstanden wird: prekär ist eine Arbeit, wenn die Betroffenen durch sie

deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert. (Brinkmann et al. 2006, 17)

Prekäre Beschäftigungen bestehen demnach in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen. Gemeinsam ist ihnen jedoch, dass sie – in unterschiedlichen Stärken – einem guten Leben entgegenstehen. Diese Diagnose kann wieder anhand der von uns eingeführten normativen Orientierungslinien der persönlichen Freiheit sowie der Identität und Innerlichkeit verdeutlicht werden. Prekäre Beschäftigungen sind in der Regel mit Einschränkungen des Handlungsspielraumes verbunden (vgl. auch Schneider 2012). Dies betrifft natürlich das Einkommen, das in unserer Gesellschaft eine wichtige Bedingung der Freiheit darstellt. Doch auch die Art und Weise, wie viele ArbeitnehmerInnen ihrem Job „ausgeliefert“ sind, erschwert die Verwirklichung von selbst gewählten Zielen massiv. Ein Zitat einer Zeitarbeiterin aus einer groß angelegten soziologischen Studie von François Dubet zum Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz kann dies veranschaulichen:

Die Zeitarbeit ist für mich schrecklich. Man kann nichts von heute auf morgen planen. Keinen bezahlten Urlaub haben, sich nie seine Firma aussuchen [...]. Man macht Zeitarbeit, weil es nichts anderes gibt, für mich ist das moderne Sklaverei, auch wenn es nicht vergleichbar ist, was vor hundert oder zweihundert Jahren passiert ist. Das ist Sklaverei, weil man rund um die Uhr verfügbar sein muss, man hat praktisch kein Privatleben. (Dubet 2008, 120)

In den von uns durchgeführten Workshops kamen immer wieder ähnliche Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen zur Sprache, insbesondere bei Menschen mit Migrationshintergrund und älteren langzeitarbeitslosen Menschen.

Doch auch Identität und Innerlichkeit sind in vielen prekären Beschäftigungen gefährdet. Erinnern wir uns: Identität hat zu einem großen Teil damit zu tun, sein Leben von einem bestimmten Ort aus zu leben, den man als seinen betrachten kann und an dem man einen Unterschied macht; ein Mensch mit Identität ist nicht einfach austauschbar und verfügt über eine gewisse Stabilität durch die Zeit. Prekäre Arbeit ist sehr oft unsichere Arbeit, was den Aspekt der Stabilität untergräbt. Darüber hinaus zeigen soziologische Analysen wie jene Dubets, dass sich viele Beschäftigte wie ein Rädchen im Getriebe fühlen, das bis zum Maximum beansprucht wird, und einfach ausgetauscht werden kann, wenn es diese Leistungen nicht mehr bringen kann (vgl. Schneider 2012, 98). Bezieht man sich auf den Aspekt der Innerlichkeit, kann darauf verwiesen werden, dass Arbeitsdruck, Unsicherheiten sowie Forderungen nach Flexibilität, Eigeninitiative und Engagement – Phänomene, die eng mit prekärer Arbeit verbunden sind – die Integrität des Subjekts bedrohen können. Vor allem Erschöpfung und Stress sind hier als offensichtliche Konsequenzen zu nennen, doch auch Erfahrungen der Enttäuschung in Bezug auf berufsspezifische Erwartungen sind hier zu nennen (Dubet 2008, 171; Schultheis, Vogel, und Gemperle 2010, 734f.).

Drittens ist daran zu erinnern, dass Arbeit in der KSL eng an die Selbstentfaltung des Menschen und an das Gemeinwohl geknüpft ist. Diese Werte sind in unserer Arbeitsgesellschaft in Hinblick auf mindestens zwei Punkte zu thematisieren.

(a) Für viele Menschen scheint Arbeit tatsächlich „zum Götzen“ geworden zu sein, ein Umstand, vor dem die KSL warnt. Viele sehen ihren Lebenszweck und ihre Daseinsberechtigung an die Erwerbsarbeit geknüpft und vernachlässigen andere Lebensbereiche und Möglichkeiten der Selbstentfaltung. Auch jenseits prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die oft dazu zwingen, zu viel zu arbeiten, besteht das Phänomen, dass Menschen ihrer Arbeit „verfallen“. In der Literatur ist hier von Arbeitssucht oder Workaholismus die Rede, wobei die Raten an solchen Workaholics in wohlhabenden Gesellschaften beunruhigend hoch ausfallen können. Sussman u.a. gehen etwa von zirka zehn Prozent der Bevölkerung aus (Sussman, Lisha, und Griffiths 2011). Diese Entwicklung wird von der KSL stark kritisiert und darüber hinaus auch die derzeitige Entwicklung am Arbeitsmarkt, ständig für die Erwerbsarbeit verfügbar sein zu müssen, hinterfragt. Das Arbeitsvermögen der ArbeitnehmerInnen wird immer mehr auch an Orten und zu Zeiten genutzt, die vormals für die Freizeit reserviert waren. Durch den Wegfall von geregelten Arbeitszeiten kommt es oft zu spontanen und kaum planbaren Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung, was dazu führt, dass der soziale Kontakt mit den Mitmenschen nur schwer vereinbart werden kann. Von dieser „Entgrenzung“ der Erwerbsarbeit sind, plakativ ausgedrückt, ManagerInnen in Spitzenpositionen ebenso wie geringer entlohnte ArbeitnehmerInnen, wie etwa KassiererInnen, die auf Abruf bereit stehen müssen, betroffen. Durch diese Entwicklung wird „Erwerbsarbeit“ der Lebensmittelpunkt von vielen Arbeitenden, aber auch der ihrer Familien, eine Entwicklung, vor der die KSL warnt. Die KSL fordert hier ganz klar eine Begrenzung der menschlichen Arbeit und Ruhepausen ein:

Alle aber, die ihre Zeit und Kraft mit gebührendem Verantwortungsbewusstsein der Arbeit widmen, sollten auch über ausreichende Ruhezeiten und Muße verfügen für das Leben mit ihren Familien, für ihr kulturelles, gesellschaftliches und religiöses Leben. (GS 67)

Durch die ständige Verfügbarkeit in der Erwerbsarbeit kommen vor allem Ruhepausen in unserer Arbeitsgesellschaft zu kurz. Ein solcher Zugang erschwert auch das Verständnis für und die Anerkennung von Menschen, die in der Leistungsgesellschaft nicht mithalten können.

(b) Wie schon im ersten Kapitel erwähnt worden ist, ist aus Sicht der KSL Arbeit auch immer darüber zu bewerten, wie sie sich auf das Gemeinwohl auswirkt. Hat Arbeit diesbezüglich negative Effekte, ist sie kritisch zu sehen. Freilich ist diese Bewertung nicht einfach durchzuführen. Gegenwärtig gibt es jedoch nur sehr wenig gesellschaftlichen Diskurs über den gesellschaftlichen Wert der Arbeit und welche Auswirkungen er haben sollte, z.B. was die Entlohnung betrifft. Der Markt wird häufig als wichtigste Instanz gesehen, was zur Folge hat, dass es zu enormen Ungleichheiten im Einkommen verschiedener Berufsgruppen kommt, ohne dass die Auswirkungen auf das Gemeinwohl hinreichend berücksichtigt werden.

Viertens führt die Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbsarbeit für viele Menschen zu negativen Konsequenzen, was ihr gutes Leben betrifft. In unserer obigen Analyse wurde schon deutlich, Welch ein wertvoller Beitrag durch unentgeltliche Arbeiten geleistet wird. Vor allem im Bereich der Sorge- und Freiwilligenarbeit werden die Grundlagen für Erwerbsarbeit geschaffen und aufrechterhalten. Gleichzeitig sind, gerade im Bereich der Sorgearbeit, viele Menschen damit konfrontiert, dass ihre Arbeit relativ wenig gesellschaftliche Anerkennung findet und dass sie auch finanziell große Benachteiligungen erleiden, insbesondere auch hinsichtlich der Absicherung im Alter. Hier wollen wir lediglich auf einer allgemeineren Ebene festhalten, dass die Ungleichverteilung dieser Art der Arbeit und der Lasten und Risiken, die mit ihr verbunden sind, aus einer sozialetischen Perspektive stark zu kritisieren ist. Denn selbst wenn Aspekte der Sorgearbeit von vielen wertgeschätzt werden, ist es ohne die richtigen Rahmenbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen für die Pflegenden sehr wahrscheinlich, dass sie Freiheitseinschränkungen im Sinne der KSL erleben und dass auch Teile ihrer Identität darunter leiden.

3 Gefährdungen des guten Lebens in der Arbeitsgesellschaft: Perspektiven aus der Praxis

Für diesen Bericht wurden Workshops mit Personen durchgeführt, die eine schwierige Position in der Arbeitsgesellschaft haben und in vielerlei Hinsicht als Verliererinnen und Verlierer der in Kapitel 2 angesprochenen Trends zu sehen sind. Im Zentrum dieses Kapitels sollen ihre Perspektiven und Erfahrungen zum Thema „Arbeit“ stehen und mit der Perspektive der KSL verbunden werden.

3.1 Methodik

Im Rahmen dieses Projekts wurden zwischen Herbst 2015 und Frühjahr 2016 in fünf verschiedenen Bundesländern elf halbtägige Workshops mit Zielgruppen¹⁷ der Caritas durchgeführt, von denen aus der Literatur (siehe Kap. 2.1) bekannt ist, dass es sich um besonders verwundbare Gruppen hinsichtlich des Themas Arbeit handelt. Die Teilnehmenden sind also Personen, die bezüglich des Themas Erwerbsarbeit „am Rand“ stehen, jedoch trotzdem noch in der einen oder anderen Form „im System“ und dadurch Zielgruppen von Aktivierung und Arbeitsmarktpolitik sind. Dieser Zugang bringt es mit sich, dass jene verletzlichen Gruppen vernachlässigt werden, die in besonders umstrittenen oder isolierten Segmenten (z.B. undokumentierte MigrantInnen, SexarbeiterInnen, 24-Stunden-Pflegende, BettlerInnen) oder Beschäftigungsformen (z.B. prekäre Neue Selbstständige, Ein-Personen-Unternehmen) tätig sind. Auch Gruppen, die im Arbeitsleben wirtschaftlich sehr erfolgreich sind, deren Arbeitsinhalte oder -abläufe jedoch dazu geeignet sind, ihrer eigenen moralischen Integrität und/oder dem Gemeinwohl nachhaltig zu schaden, konnten dadurch nicht erfasst werden.

¹⁷ Eine detaillierte Aufstellung über die TeilnehmerInnen findet sich im Anhang.

Dieser Fokus auf „KernklientInnen“ der Caritas ist notwendigerweise selektiv und kann somit nicht beanspruchen, die ganze Breite an Personen und Gruppen zu erfassen, deren Position am Erwerbsarbeitsmarkt bzw. deren Arbeitsbedingungen, sei es am Erwerbsarbeitsmarkt oder in anderer Form, aus ethischer Perspektive beachtenswert wären. Die Auswahl der Teilnehmenden innerhalb der Zielgruppen erfolgte nach dem Prinzip der Kontrastierung, um eine größtmögliche Heterogenität der Perspektiven zu erreichen. Die Workshops zielten darauf ab, die Erfahrungen sowie das individuelle und kollektive Wissen in Hinblick auf folgende Fragestellungen zu erheben:

- Deutungsmuster bezüglich der Bedeutung von Arbeit und der Charakteristika „guter Arbeit“: Wie ist die Stellung von Arbeit im Leben der Betroffenen? Wie verhalten sich ihre Interpretationen von „guter Arbeit“ zu anderen verbreiteten Typologien und insbesondere den Positionen innerhalb der KSL?
- Schwierigkeiten für „Menschen wie sie“ beim Thema Arbeit: Wie nehmen sie ihre Situation als Gruppe wahr? Wie gehen sie mit ihrer Lage um? Was sind Kontextbedingungen, die dazu führen, dass sie ihre Situation als vergleichsweise besser oder schlechter begreifen?
- Was sind Wünsche, Forderungen, Perspektiven für „Menschen wie sie“ – an die Caritas, an die Gesellschaft/Wirtschaft, an die Politik?

Methodisch handelte es sich um eine Mischung aus problemzentriertem Gruppeninterview (einzelne Fragen wurden einzeln an alle Teilnehmenden gestellt, Ergebnisse wurden teilweise durch Punktevergabe hinsichtlich ihrer individuellen Relevanz gewichtet) und Gruppendiskussion. Das Gruppensetting wurde gewählt, da dieses einerseits eine pragmatische Möglichkeit darstellt, die Positionen mehrerer Personen zu einem Themenfeld gebündelt zu erheben und es andererseits die Teilnehmenden nicht so stark fordert wie ein Einzelinterview. Bei sensiblen Themen besteht die Möglichkeit, sich hinter die Gruppe zurückzuziehen. Das Mithören der Antworten anderer kann zudem eigene Gedanken zum Thema anregen, sodass mehr Ideen entwickelt werden als im Einzelgespräch. Einzelerfahrungen können durch die Gruppe validiert, ergänzt bzw. korrigiert werden. Von Interesse war außerdem die Gruppendynamik hinsichtlich der gruppenbezogenen Selbstdarstellung, symbolischer Grenzziehungen, (Selbst-)Legitimation und Ausverhandeln von Positionen und Schlussfolgerungen.

Die Workshops bestanden in der Regel aus Kleingruppenarbeit (Methode: World Café) und einer Diskussion in der Großgruppe (Methode: Fokusgruppe). Die Ergebnispräsentation der Kleingruppenarbeit und die Fokusgruppendiskussion wurden auf Tonband aufgezeichnet und transkribiert. Neben der inhaltlichen Auswertung für diesen Bericht, orientiert an der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2015), wurde für jeden Workshop eine anonymisierte Fallzusammenfassung erstellt, um diese den Teilnehmenden und den jeweiligen Caritas-Einrichtungen sowie der Leitungsebene zur Verfügung stellen zu können.

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse der empirischen Erhebung dar und binden diese in unseren ethischen Rahmen ein. Dadurch erfolgt eine ethische Bewertung, die über eine reine Beschreibung und Analyse der Empirie hinausgeht (vgl. Kapitel 1).

3.2 Perspektiven auf „gute Arbeit“

Arbeit und das gute Leben sind in der Theorie der KSL eng verbunden, da sie mit den moralischen Gütern der Freiheit, Identität und Innerlichkeit eng verwoben ist. Und auch in den von uns durchgeführten Workshops, in denen die TeilnehmerInnen dazu eingeladen wurden, zu charakterisieren, was sie mit Arbeit verbinden und was sie unter einer guten Arbeit verstehen, finden sich sehr viele Anknüpfungspunkte dazu, wie das gute Leben und die Arbeit zusammenhängen. Viele der angesprochenen

Aspekte sind direkt anschlussfähig an die theoretische Perspektive der KSL und verdeutlichen gut, was die doch oft sehr abstrakt gehaltenen Prinzipien in der Praxis bedeuten können.

Sicherheit und Stabilität

Aus Sicht der Betroffenen ist ein ganz wesentlicher Aspekt guter Arbeit der der *Sicherheit*, im Sinne von *Existenzsicherung bzw. sozialer Absicherung*, aber auch *Stabilität*. Erwerbsarbeit zu haben sollte folglich bedeuten, materielle Bedürfnisse decken und einen gewissen Lebensstandard verwirklichen zu können, den man als angemessen erachtet. Gut wohnen, sich Dinge des täglichen Gebrauchs kaufen oder aber auch ab und zu auf Urlaub fahren zu können waren Beispiele, die in diesem Zusammenhang genannt wurden. Existenzsicherung hat aber für die TeilnehmerInnen nicht nur mit Fragen des Lebensstandards zu tun. Genauso wichtig war es für viele, das Einkommen, das durch Arbeit erzielt wird, aus der Perspektive der Freiheitsgewinnung zu sehen. Erwerbsarbeit ist in ihrer Wahrnehmung immer auch ein Mittel, um Dinge außerhalb des Erwerbsarbeitslebens verwirklichen zu können und Handlungsspielräume zu haben, die einem in der Erwerbsarbeitslosigkeit fehlen. In diesem Zusammenhang wurde die Unabhängigkeit von (staatlichen) Institutionen (AMS, Sozialamt ...) sowie vor allem auch die mittel- bis langfristige Planbarkeit seines Lebensentwurfes angesprochen. Hier wurden besonders häufig die vielen Erfahrungen mit befristeten, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen negativ hervorgehoben, da diese es erschweren, eine berufliche Identität zu festigen und das Gefühl eines kohärenten Lebensverlaufs zu entwickeln. Unbefristete Arbeit und das Einkommen, das man dadurch erhält, ermöglicht es dagegen, längerfristige Ziele zu verfolgen und sich einen Ort aufzubauen, von dem aus man sein Leben führt. So erlangt man Stabilität, die wiederum ein wichtiger Teil unserer Identität ist. Das Gewicht, das viele der TeilnehmerInnen der Erwerbsarbeit in Hinblick auf die Existenzsicherung und soziale Absicherung beimessen, ist wenig verwunderlich, da unsere Gesellschaft stark erwerbsarbeitszentriert organisiert ist.

Das Thema der Existenzsicherung und sozialen Absicherung wurde in den Workshops ebenso dahingehend thematisiert, dass es ein ganz entscheidender Aspekt guter Arbeit ist, *fair und ausreichend entlohnt* zu werden. In mehreren Gruppen wurde problematisiert, dass Menschen trotz Beschäftigung unter dem Existenzminimum leben müssen, und sie forderten deshalb mit Nachdruck ein, dass eine faire und existenzsichernde Entlohnung untrennbar mit guter Arbeit einhergeht. Wie unsere Analyse zeigte, ist es tatsächlich so, dass in unserer Gesellschaft immer mehr Menschen trotz Arbeit Probleme haben, ihr Auskommen zu finden, was ein großes ethisches Problem aus Sicht der KSL darstellt. Und noch ein weiterer Punkt wurde in verschiedenen Facetten thematisiert. Arbeiten, die jenseits des *Arbeitsmarktes* stattfinden, haben in unserer Gesellschaft große Nachteile gegenüber Erwerbsarbeiten, was Aspekte der Existenzsicherung und sozialen Absicherung betrifft. Versorgungsarbeiten, Gemeinschaftsarbeiten und Eigenarbeiten können für die Individuen diese Funktionen nicht oder nur teilweise erfüllen, und zwar ganz unabhängig von der Frage, ob sie zum guten Leben des Einzelnen oder zur guten Gesellschaft einen Beitrag leisten.

Selbstverwirklichung durch Einsatz der eigenen Fähigkeiten

Neben der Existenzsicherung und sozialen Sicherheit sprechen die Betroffenen, genauso wie es die KSL nahelegt, weit mehr wichtige Punkte an, die zu einer guten Arbeit gehören. So wurde häufig darauf hingewiesen, dass Arbeit (gemeint war in der Regel Erwerbsarbeit) auch dazu dienen sollte, seine *Fähigkeiten und Kompetenzen angemessen einsetzen und weiterentwickeln* zu können. Dieser Aspekt wurde in unterschiedlichen Dimensionen angesprochen und kann je nach Zielgruppe und der Lebenssituation der betroffenen Person Unterschiedliches bedeuten. So wurde in einem Workshop mit Menschen mit Migrationshintergrund deutlich, dass es vielen von ihnen wichtig ist, Arbeiten verrichten zu

können, die ihren Qualifikationen, Ausbildungsniveaus bzw. Aspirationen entsprechen. Oft machen sie die Erfahrung, dass Arbeiten, die zu ihnen passen und für die sie auch qualifiziert sind, für sie nicht zugänglich sind und dass sie sich mit Tätigkeiten zufriedengeben müssen, die weniger interessant und gering entlohnt sind und unter schlechten Arbeitsbedingungen geleistet werden müssen. Vielen von ihnen ist es darüber hinaus wichtig, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu haben und auf einen „beruflichen Aufstieg“ hinarbeiten zu können, statt schon in jungen Jahren in perspektivlose Branchen und Tätigkeiten „abgeschoben“ zu werden.

Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten müssen jedoch nicht immer an den Aufstieg in der Karriereleiter geknüpft sein. Gerade bei Menschen, die aus verschiedenen Gründen zumindest in ihrer derzeitigen Situation keine Chancen haben, am regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, stand oft im Vordergrund, dass sie gerne einer Tätigkeit nachgehen würden, die es ihnen ermöglicht, etwas subjektiv Sinnvolles zu tun und so auch Lernmöglichkeiten zu haben. Die persönliche Weiterentwicklung und die Stärkung der Fähigkeiten kann so durchaus auch auf Ebene des Individuums gesehen werden, ohne den Blick auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verengen. Eine solche Perspektive passt sehr gut zur KSL, die ja die subjektive Würde der Arbeit betont und sie nicht vollkommen der Wirtschaftslogik unterwerfen will. Dazu passt auch die Beobachtung, dass für viele Menschen Arbeit, verstanden als produktive, wertgeschätzte Tätigkeit, bedeutsam ist, relativ unabhängig davon, ob sie am regulären oder erweiterten Arbeitsmarkt stattfindet. Wenn Stigmatisierung aufgrund der Teilnahme am erweiterten Arbeitsmarkt in den Workshops thematisiert wurde, dann in der Regel in Hinblick auf negative Zuschreibungen von „außen“, welche im Widerspruch zu ihrer eigenen Bewertung stehen. So erzählt ein Jugendlicher mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Linz, der über die Caritas eine integrative Lehre macht: „Wenn man bei der Caritas ist, gilt man gleich als blöd.“ Eine suchtkranke Teilnehmerin aus Tirol, die in einem Tagelöhnerprojekt arbeitet, erzählte von ihren Erfahrungen am AMS: „(...) dass ich nur zu faul bin, mir einen richtigen Job zu suchen. So haben sie mich hingestellt.“

Wichtig ist, dass Arbeit „zu einem passt“, also weder permanent über- noch unterfordert. Gerade Menschen, die aus verschiedenen Gründen besonders verletzlich sind (etwa Menschen mit Behinderung, Jugendliche mit pädagogischem Sonderförderungsbedarf, Menschen mit psychischen oder Suchterkrankungen), betonten diese Passgenauigkeit und die Notwendigkeit, dass Arbeitsaufgaben auf ihre Fähigkeiten, Kompetenzen, aber auch Grenzen hin abgestimmt werden. Denn mit der verbreiteten Logik unserer Gesellschaft, dass sich Menschen immer einseitig hinsichtlich ihrer Arbeit anpassen müssten, kommen sie nicht zurecht. Die Einschätzung, dass mit vielen heute am Arbeitsmarkt verfügbaren Tätigkeiten permanent großer Zeit- und Leistungsdruck verbunden ist, zog sich durch alle Zielgruppen und wurde auch von denjenigen so gesehen, die als „arbeitsmarktnah“ bezeichnet werden können.

Zeitstrukturierung und „Work-Life-Balance“

Ein weiterer Aspekt von guter Arbeit, der in unseren Workshops sehr präsent war, ist der der *Zeitstrukturierung*. Arbeit strukturiert unseren Tages-, Wochen- und Jahresablauf und ist ein wichtiger Teil der gesamten Lebensplanung. Viele Begriffe, die wir verwenden, um uns auf die Strukturierung unseres Lebens zu beziehen, haben eine Komponente, in der Arbeit und Zeit untrennbar verbunden sind. So ist „Freizeit“ diesbezüglich zu verstehen, dass sie sich gegenüber einer Zeit des Arbeitens abgrenzt, und auch der Begriff des „Urlaubes“ bezieht sich auf Abschnitte, in der andere Dinge als das Arbeiten im Zentrum stehen. „Rente“ oder „Pension“ wiederum sind Begriffe, die die Lebensphase *nach* dem Arbeitsleben auszeichnen und somit ebenso die Arbeit mit der Zeit als Strukturelement verbinden. Bei all diesen Begriffen wird deutlich, dass in erster Linie die Erwerbsarbeit gemeint ist, auf die auch die Menschen in Workshops fokussiert waren. Die Funktion der Zeitstrukturierung als Teil guter Arbeit wurde

in den Workshops häufig angesprochen, und zwar quer durch alle Zielgruppen. Eine junge Fokusgruppen-Teilnehmerin mit einer Suchterkrankung aus Tirol sagte dazu:

(...) weil das gibt mir meinen Halt einfach wieder in mein Leben zurück. Anstatt, ich kann nicht jeden Tag, oder monatelang nur daheim sitzen, weil das wäre der Untergang nur für mich selber.

Menschen, die Phasen der Erwerbsarbeitslosigkeit erleben oder erlebten, schilderten, wie „verloren“ man auf Dauer ist, wenn man sich nicht auf die Fixpunkte des Arbeitslebens verlassen kann und somit gewissermaßen automatisch eine Strukturierung des Alltages erhält, die in den weitaus überwiegenden Teilen als sehr hilfreich empfunden wird. Interessanterweise wurde diese Funktion der Arbeit grundsätzlich auch von Frauen mit Kindererziehungs- und Pflegeverpflichtungen hervorgehoben, die darauf hinwiesen, dass so ein willkommener Kontrast zum Familienalltag geschaffen wird, der auch sehr einengend erlebt werden kann (wobei die herrschenden Rahmenbedingungen bei vielen Arbeitgebern auch sehr kritisch beurteilt wurden). Klar war für die meisten TeilnehmerInnen, dass gute Arbeit relativ fix und langfristig angelegt ist und man sich auf eine gewisse Regelmäßigkeit verlassen kann. Diese Wahrnehmung lässt sich wieder direkt an die KSL rückbinden: Um seine Identität aufbauen und aufrechterhalten zu können, braucht es eine gewisse Stabilität und die Gelegenheit, an einem Lebensplatz zu arbeiten. Ermöglichen dies die Rahmenbedingungen dauerhaft nicht, wirkt sich dies normalerweise negativ aus und gefährdet ein zentrales Element des guten Lebens. Wenigstens zwei weitere Aspekte aus den Workshops sind hier einzubringen. Einerseits wurde oft darauf hingewiesen, dass gute Arbeit so gestaltet ist, dass ausreichend *Zeit für andere Aktivitäten* bleibt. Das Arbeitsleben sollte mit Familie und Freizeitaktivitäten, die einem wichtig sind, vereinbar sein. Damit verbunden ist der Wunsch, selbst einen Einfluss darauf zu haben, wie viel Zeit man der Erwerbsarbeit widmet und wie viel man für andere Tätigkeiten verwendet – eine Freiheit, die durch die aktuell geltenden Regeln der Arbeitsmarktpolitik nicht grundsätzlich zugestanden wird. Die Frage, wie viel Erwerbsarbeit „gut“ ist, wurde nicht klar beantwortet. Vielmehr lässt sich aus den Antworten schließen, dass individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen sind, die sich im Lebenslauf auch ändern können. Ein Teilnehmer äußerte sich so:

Ich war ja früher europaweit unterwegs und dann bin ich am Samstag in Zürich gelandet (...) und da ist schon der Zettel gelegen, am Montag bist du in Wien (...) bis mich einmal das Kind nicht mehr erkannt hat, wo ich heimgekommen bin. Da habe ich einen Bombenschock gehabt. Da habe ich gewusst, ich muss etwas anderes suchen. Wenn man mir das heute sagt, (...) meine Kinder groß sind, mehr oder weniger alles erledigt ist, wenn man zu mir sagt, du musst morgen nach Wien, du bist morgen in London, liebend gerne.

Gerade weibliche, alleinerziehende TeilnehmerInnen haben hier oft große Schwierigkeiten, Kindererziehungstätigkeiten und Erwerbsarbeit zu vereinbaren und damit auch noch die Existenz sichern zu können. Gering bezahlte und von den Arbeitszeit- und Flexibilitätsanforderungen unpassende Arbeitsstellen und fehlende bzw. teure Kinderbetreuungsangebote wurden diesbezüglich häufig genannt.

Andererseits wurde in den Erhebungen klar, dass es durchaus Menschen gibt, die es schaffen, ohne Erwerbsarbeit ihrem Alltag eine Zeitstrukturierung zu geben. Zum Beispiel können ehrenamtliche Tätigkeiten oder unbezahlte Sorgearbeiten prinzipiell ebenso wie Erwerbsarbeit zu einem regelmäßigen Alltag beitragen, der eine stabile Identität festigt. Diese Fähigkeit ist allerdings voraussetzungsreich: Neben persönlichen Eigenschaften hängt es auch vom vorhandenen ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapital und weiteren konkreten Lebensumständen ab, ob einem dies gelingt. Außerdem ist auch hier die finanzielle Absicherung zentral, die eben meistens nicht über alternative Arbeitsformen gewährleistet werden kann.

Soziale Kontakte und Anerkennung

Eine weitere Perspektive auf gute Arbeit, die unsere WorkshopteilnehmerInnen eingebracht haben und die wieder einige Aspekte unseres theoretisch erarbeiteten Arbeitsbegriffes veranschaulicht, kann unter den Stichwörtern *Kooperation und Kontakt* gefasst werden. Die Arbeit bietet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten und schafft ein wesentliches soziales Kontaktfeld. In einer guten Arbeit ist man laut dem Verständnis, das sich in den Workshops herauskristallisiert hat, keine „Einzelkämpferin“, sondern man ist eingebettet in ein Umfeld, das von gegenseitiger Wertschätzung gekennzeichnet ist. Der Begriff „gutes Arbeitsklima“ wurde häufig verwendet, um diesen Aspekt auszudrücken. Damit bezogen sich die TeilnehmerInnen einerseits auf die KollegInnen, mit denen man im Arbeitsalltag zu tun hat und viel Zeit verbringt. Von ihnen erwartet man sich, respektiert zu werden, aber auch, dass sie ihre Aufgaben verlässlich erfüllen, um die gemeinsamen Ziele erreichen zu können. Dabei ist klar, dass man nicht mit jedem/jeder eine freundschaftliche Beziehung pflegen muss, doch im Sinne eines guten Miteinanders sind alle zu einem wertschätzenden Umgang aufgefordert, der frei von Diskriminierung und Beschämung ist. Andererseits wiesen viele auf die Rolle der Vorgesetzten in Bezug auf ein gutes Arbeitsklima hin. Gute Vorgesetzte zeichnen sich z.B. dadurch aus, dass sie sich genügend Zeit nehmen, die MitarbeiterInnen fair behandeln und dialogfähig sind. Im Idealfall übernehmen Vorgesetzte sogar eine Mentorfunktion und leisten somit direkt einen Beitrag zu anderen Funktionen der Arbeit, wie beispielsweise die bereits erwähnte Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen. Gutes Arbeitsklima bedeutet aber auch, nicht das Gefühl zu haben, ständig kontrolliert zu werden, sondern vielmehr, dass einem Vertrauen entgegengebracht wird. Ein positives Arbeitsklima im soeben beschriebenen Sinn wurde durchgehend als Teil guter Arbeit gesehen, welcher in der Erfahrung der Teilnehmenden mehr und mehr gefährdet ist.

Was die sozialen Kontakte betrifft, wurde klar, dass diese Funktion von Arbeit je nach Lebenssituation der Betroffenen unterschiedlich gewichtet wird, da sie bei manchen, zumindest teilweise, durch andere Arten der Arbeit oder andere Lebensbereiche abgedeckt wird. Manche Personen verfügen jenseits der Erwerbsarbeit über ausreichend soziale Kontakte und sind eingebettet in Strukturen, die ein gutes Leben unterstützen. In diesem Fall ist es für sie persönlich nicht ganz so entscheidend, wenn durch Erwerbsarbeit nur wenige neue persönliche Beziehungen entstehen. Andere Personen jedoch sind sozial stärker isoliert und profitieren umso mehr davon, wenn durch Arbeit Kontakte und Netzwerke entstehen, die sich auf andere Lebensbereiche positiv auswirken. Dies wurde insbesondere von den TeilnehmerInnen mit Behinderung, psychischer Erkrankung, Pflegeverpflichtungen und MigrantInnen hervorgehoben. Für sie ist Erwerbsarbeit oft ein Tor in eine andere Welt, die auch zu ihrem persönlichen Wachstum beiträgt, wie es die Aussage einer weiblichen Fokusgruppen-Teilnehmerin mit Migrationshintergrund aus Vorarlberg exemplarisch auf den Punkt bringt: „(...) dass wir unter die Leute kommen, abschalten können, die Probleme daheim lassen können.“ Insbesondere in sozialökonomischen Betrieben treffen sehr heterogene Personengruppen (hinsichtlich Religion, Herkunft, tw. Alter) in einem meist positiven Arbeitsklima aufeinander, was von mehreren Teilnehmenden explizit als besonders hinsichtlich wechselseitiger Horizonterweiterung, interkulturellen Lernens und neuer Kontakte hervorgehoben wurde.

Aus den Berichten der Betroffenen ergibt sich des Weiteren, dass man sich dem Thema gute Arbeit nur angemessen nähern kann, wenn man über ihre Verbindung zu *sozialer Anerkennung* nachdenkt. In der KSL, aber auch in anderen ethischen Ansätzen, geht man davon aus, dass Menschen das Bedürfnis haben, dass ihre Leistungen und Beiträge von anderen wertgeschätzt werden und dass sie somit das Gefühl vermittelt bekommen, einen nützlichen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Gute Arbeit ist in der KSL kein Einzelprojekt, sondern auch darauf angewiesen, dass man als Individuum für das, was man ist und tut, anerkannt wird. Soziale Anerkennung als wesentlicher Aspekt guter Arbeit

wurde in den Workshops häufig thematisiert. Eine ältere Fokusgruppen-Teilnehmerin aus der Steiermark berichtet von der hohen motivierenden Wirkung, die Anerkennung durch die Führungskraft hat:

(...) die hat das gesehen, was ich leiste. Und das ist einmal ganz, ganz wichtig. Und das hat mir dann auch den Antrieb gegeben, dass ich gesagt hab, hoppla, ich geb ja bei der Arbeit 200 Prozent.

Beitrag zum Gemeinwohl

Ein zentrales Anliegen von Menschen mit Behinderung, welches in den Workshops zur Sprache kam, war, durch ihre Arbeit in den Werkstätten oder auch in einem Ehrenamt etwas zum Gemeinwohl beizutragen und dadurch als „normal“ – also nicht unter dem Gesichtspunkt ihrer Einschränkungen – angesehen zu werden. Allerdings sind sie besonders oft damit konfrontiert, dass andere diesen Mehrwert nicht sehen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen nicht schätzen. Beschäftigungsprojekte im geschützten Bereich werden aus ihrer Sicht zu oft rein aus einer „Therapie-“ oder „Freizeitbeschäftigungsperspektive“ betrachtet. Aber auch in den anderen Gruppen war das Motiv, durch Arbeit zur Gesellschaft dazugehören zu können, sehr präsent. Viele Menschen, die am Rande oder abseits des regulären Arbeitsmarktes verortet sind, vermissen die soziale Anerkennungsfunktion der Arbeit und leiden darunter. Dabei wurde deutlich, dass es zwar auch jenseits der Erwerbsarbeit Tätigkeiten gibt, durch die man soziale Anerkennung finden kann, dass jedoch der Eingliederung in den Arbeitsmarkt eine besondere Rolle zukommt. Sie ist in der gesellschaftlichen Wahrnehmung häufig eine Bedingung dafür, dazuzugehören, und Menschen, die keine Erwerbsarbeit haben, bekommen diese Haltung in vielen Situationen zu spüren. Gleichzeitig ist klar, dass für bestimmte Gruppen die Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt in seiner derzeitigen Form und Funktionsweise sehr gering sind. Hinsichtlich der sozialen Wertschätzung einer Tätigkeit gibt es aber auch sehr große Unterschiede am regulären Arbeitsmarkt. Die Arbeitsbedingungen vieler Arbeitsplätze für gering qualifizierte oder arbeitsmarktferne Menschen vermitteln der jeweiligen Person gerade nicht den Eindruck, dass sie etwas Wertvolles leistet, was dagegen spricht, dass es sich um eine gute Arbeit handelt. Insofern wurde der Zwang, auch qualitativ schlechte und für das Individuum schädliche Arbeit anzunehmen (Bspw. Leiharbeit) problematisiert.

Zusammenfassung

Wie diese Analyse zeigt, erfüllt gute Arbeit aus Sicht der Betroffenen viele verschiedene Funktionen. Dabei handelt es sich um Sicherheit (Existenzsicherung, soziale Absicherung, Stabilität), Selbstverwirklichung, Zeitstrukturierung, soziale Kontakte, Anerkennung und Wertschätzung und um die Funktion des Beitrags zur Gemeinschaft/zum Gemeinwohl.

In der Literatur gibt es viele verschiedene Modelle, die sich damit befassen, welche Aspekte von Arbeit sich auf die Arbeitszufriedenheit, das subjektive Wohlbefinden oder die Leistung auswirken (vgl. etwa Kirchler 2011, Schiff/Raml 2016). Die Essenz aus den Fokusgruppen weist besonders große Überschneidungen mit einem ganz aktuellen Definitionsversuch von guter Arbeit des International Panel on Social Progress (2016, Pkt 76–77) auf. Gute Jobs sind demnach:

- free of major characteristics of precariousness, such as a lack of stability and a high risk of job loss, a lack of safety measures and an absence of minimal standards of employment protection enable working persons to exert some control on matters such as the place and the timing of work and the tasks to be accomplished, and these jobs place appropriately high demands on the working person, without overtaxing their resources and capabilities and without harming their health
- provide fair employment in terms of earnings and of employers' commitment towards guaranteeing job security

- offer opportunities for skill training, learning and promotion prospects within a life course perspective, thereby sustaining work ability and stimulating individual development
- prevent social isolation and any form of discrimination and violence
- aim at reconciling work and extra-work demands by implementing appropriate rules in day-to-day practices

Die Sicht der Betroffenen gleicht in vielem auch dem Verständnis der KSL von guter Arbeit, wie sie im ersten Teil ausgeführt wurde. Dabei sollte auch klar geworden sein, wie eng unsere ethischen Kernkategorien der persönlichen Identität, Freiheit und Innerlichkeit mit diesen Funktionen verwoben sind. Gute Arbeit schafft Stabilität, Handlungsspielräume und die Rahmenbedingungen dafür, dass man sich als Person entwickeln und einbringen sowie zum Wohle der Gesellschaft beitragen kann. Schlechte Arbeit dagegen engt ein, schafft Unsicherheit, hat das Gemeinwohl nicht im Auge, beschneidet Autonomie und kann dazu führen, dass man innerlich abstumpft, motivationslos wird und das rechte Verhältnis zu sich selbst verliert.

Abschließend seien hier noch drei Punkte angesprochen, die diese kurzen Charakterisierungen von guter Arbeit aus Sicht der Betroffenen kontextualisieren. *Erstens* kommt in unserer heutigen Gesellschaft der Erwerbsarbeit bei vielen Funktionen eine Sonderstellung zu. So sind z.B. die Sicherung des Lebensunterhaltes, soziale Absicherung, gesellschaftliche Anerkennung/Status sowie Inklusion/Exklusion für die meisten Menschen nur dann adäquat möglich, wenn sie einer bezahlten Beschäftigung nachgehen oder nachgegangen sind. Soziale Sicherungssysteme können zwar einige negative Auswirkungen von Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungen abfangen, doch in der Regel nur teilweise und für einen begrenzten Zeitraum. Ohne (angemessene) Arbeit bleiben viele gesellschaftliche Bereiche verschlossen. Allerdings ist ebenso zu betonen, dass es sich bei diesen Zusammenhängen nicht um „Naturgesetze“ handelt. Vielmehr sind sie die Folge von Strukturen, die auch anders gestaltbar sind, wie dies beispielsweise im Pensionssystem durch den steuerfinanzierten Ausgleichszulagenrichtsatz erfolgt oder etwa auch beim Pflegegeld oder Kinderbetreuungsgeld, beides Geldleistungen, die unabhängig von einer vorherigen Erwerbstätigkeit, aber aufgrund einer spezifischen Lebenssituation gewährt werden. *Zweitens* ist es naheliegend, davon auszugehen, dass einige dieser Funktionen von guter Arbeit für viele Menschen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, durch diese nur unzureichend erfüllt werden, was aus ethischer Perspektive zu kritisieren ist. Allerdings könnten oft andere Arbeitsformen (Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit sowie Eigenarbeit) hier kompensatorisch wirken und einen echten Mehrwert sowohl für den Einzelnen als auch für die Gemeinschaft bringen, etwa in Hinblick auf Identität/Sinn, die Ausbildung und das Einbringen von Fähigkeiten/Fertigkeiten oder einen Beitrag zum Gemeinwohl/allgemeinen Wohlstand. *Drittens* haben wir es bei der Auflistung der Funktionen zunächst einmal mit einer Beschreibung oder Bestandsaufnahme zu tun, welche Rolle gute Arbeit aus Sicht der Betroffenen im Leben der Menschen in einer modernen Gesellschaft spielt, die in der Regel stark erwerbsarbeitszentriert ist. Eine ethische Perspektive, die wir in diesem Bericht einnehmen, geht über diese Beschreibung hinaus. Sie kann etwa darauf hinweisen, dass es ein Problem ist, dass der Erwerbsarbeit eine derartige Sonderstellung zukommt, wie es de facto der Fall ist, oder auch, dass sie für viele Menschen nur unter dem Aspekt des Einkommens gesehen wird. Ethik, wie wir sie hier verstehen, verweist somit auch auf größere Zusammenhänge, die gestaltbar sind, wenn man sich als Gesellschaft dazu entschließt.

Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte der Workshops nach Zielgruppen getrennt dargestellt und Schlussfolgerungen formuliert.

3.3 (Ältere) langzeitarbeitslose Menschen

Arbeitslosigkeit ist ein Phänomen, das in sehr unterschiedlichen Arten auftreten kann. In einem dynamischen, flexiblen Arbeitsmarkt wie dem österreichischen handelt es sich oft um kurze Übergangsphasen, die gut überbrückt werden können und die mit dem für die Betroffenen zufriedenstellenden und langfristigen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt enden. Solche Episoden der Arbeitslosigkeit bleiben meist ohne große Auswirkungen und gefährden das gute Leben nicht oder nur geringfügig und vorübergehend.¹⁸ Anders verhält es sich, wenn Arbeitslosigkeit zum ungewollten Dauerzustand oder immer wiederkehrenden Teil der eigenen Biographie wird. Denn dann sind die Auswirkungen auf eine Vielzahl an Lebensbereichen meist massiv und nachhaltig. Freiheiten werden eingeschränkt und es kommt zu Verschiebungen in der Identität, die in den allermeisten Fällen als negativ zu bewerten sind. Dies betrifft Menschen allen Alters, wobei jedoch ältere Arbeitssuchende (Menschen ab ca. 50 Jahren) besonders gefährdet sind, dauerhaft den Anschluss zu verlieren (vgl. dazu Kapitel 2.1). Die meisten der langzeitarbeitslosen Menschen, die uns ihre Erfahrungen und persönlichen Stationen schilderten, gehören zu dieser Gruppe. Wie sehen nun die Hindernisse aus, die aus Sicht dieser Menschen gute Arbeit, wie wir sie in Abschnitt 3.2 bereits theoretisch aufgearbeitet und um Perspektiven aus der Praxis ergänzt haben, gefährden?

Für viele der TeilnehmerInnen sind Schwierigkeiten bei der Arbeit gleichbedeutend mit Schwierigkeiten, Arbeit am Arbeitsmarkt zu finden – sie fokussierten fast ausschließlich auf die Erwerbsarbeit, andere Formen der Arbeit wurden nur am Rande thematisiert. Das *Alter* wurde dabei vielfach als das zentrale Hindernis gesehen, einen Arbeitsplatz zu finden. Damit wurde angedeutet, dass die Arbeitskraft, die ältere ArbeitnehmerInnen einbringen können, oft nicht am Arbeitsmarkt wertgeschätzt wird. In ihrer Wahrnehmung werden sie als vergleichsweise „langsam“ und „unflexibel“ von Unternehmensseite gesehen und gerade deshalb nicht eingestellt. Dies wird auch damit in Verbindung gebracht, dass das Arbeitskräfteangebot größer ist als die Nachfrage nach Arbeit, weswegen die Wirtschaft mehr Wahlmöglichkeiten hat, die sie oft auf Basis verbreiteter Stereotype und Vorurteile nutzt (Stichwort: Altersdiskriminierung). Es wurde auch die Tendenz wahrgenommen, dass man immer früher „zum alten Eisen“ gezählt wird. Viele TeilnehmerInnen bewerteten diese Sicht der Dinge als unklug oder schlichtweg falsch. Denn etwaige Einschränkungen ließen sich durch Erfahrung und Wissen wettmachen. Man sei den „Jungen“ in mancherlei Hinsicht weit voraus und es wäre klug, auf die verschiedenen Stärken, die Menschen mit unterschiedlichen Lebensaltern mitbringen, in ihrem Zusammenwirken zu setzen. Ältere grundsätzlich auszuschließen, wie es häufig vorkomme, sei der falsche Weg, auch aus einer wirtschaftsorientierten Perspektive. Dabei sahen die TeilnehmerInnen der Workshops es als eines der Probleme an, dass ältere ArbeitnehmerInnen oftmals eine eigene Perspektive mitbringen und sich nicht so einfach und ohne Einspruch Dinge „aufdrücken“ lassen. Dies sei für (junge) Führungskräfte unangenehm – ihnen sei es lieber, MitarbeiterInnen zu haben, die sich ohne Widerstände in den Arbeitsalltag eingliedern ließen. Die soeben dargestellten Hindernisse sind aus Sicht der Betroffenen ein Problem, das sich durch eine veränderte Haltung der verantwortlichen ArbeitgeberInnen und der öffentlichen Meinung insgesamt ändern ließe. Zwar würde sich dadurch am grundsätzlichen Problem der zu geringen Nachfrage nach Arbeitskräften im Vergleich zum Angebot nichts ändern, jedoch wären die Chancen, doch wieder Arbeit zu finden, dann etwas ausgewogener verteilt. In ihrer aktuellen Situation

¹⁸ Allerdings zeigt der im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich erstellte für Österreich repräsentative Arbeitsklimaindex von 2016, dass mittlerweile fast 40% der ehemals erwerbsarbeitslosen Personen nur den Einstieg in einen atypischen Job erreichten, 38% schätzen auch den neuen Job als unsicher ein, für 76% reicht das neue Einkommen nicht oder nur knapp aus. Als Folge liegt ihr Arbeitsklimaindex um 11 Punkte unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

ist es für sie eine Herkulesaufgabe, trotz „Hunderter“ Absagen bzw. meist gänzlich fehlender Rückmeldung auf ihre Bewerbungen die Motivation für die Suche nach einem Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten.

Sie orteten aber einige andere Schwierigkeiten, die den Vorteilen der Erfahrung entgegenlaufen. So ist es im heutigen Arbeitsmarkt öfters der Fall, dass es zu Wechseln im Beruf kommt. Die Vorerfahrungen und Qualifikationen werden dadurch weniger wert. Hinzu kommt, dass der Arbeitsplatzverlust ab einem bestimmten Alter häufig ein Ausstieg für eine lange Zeit oder sogar für immer ist. Ist man einmal „draußen“, ist die Rückkehr schwierig. „Lücken im Lebenslauf“ sind somit etwas, was unbedingt zu vermeiden ist. Ansonsten kommt es schnell, wie einige TeilnehmerInnen aus eigener Erfahrung berichteten, zum sozialen Abstieg, der einen massiven Angriff auf die Identität darstellt. Darüber hinaus war es der Eindruck einiger Betroffener, dass ältere ArbeitnehmerInnen oft teurer sind als jüngere. Unternehmen tendierten ihrer Ansicht nach deshalb dazu, jüngere Menschen zu beschäftigen, nicht nur deshalb, weil sie die Stärken Älterer nicht wertschätzten, sondern ganz einfach aus wirtschaftlichen Gründen. Und schließlich können gesundheitliche Einschränkungen, die zum Teil mit dem Alter, aber viel stärker mit der Art der ausgeübten Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen, korrelieren, dazu führen, dass man tatsächlich in seiner Leistung vergleichsweise eingeschränkt ist und dadurch viele Berufe nicht oder nur in Teilen ausüben kann.

Sehr deutlich nahmen die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Menschen einige der Trends wahr, die wir in Kapitel 2 beschrieben hatten. So war explizit und wiederholt die Rede von *Lohndumping und schlechten Arbeitsbedingungen*, die zentrale Aspekte guter Arbeit im Sinne der KSL nicht erfüllen. Der Druck am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren gesteigert. Es werden gerade für niedrig qualifizierte zum Teil sehr niedrige Löhne bezahlt. Hat man höhere Qualifikationen, ist es schwierig, etwas Angemessenes zu finden, und häufig muss man deutlich „unter“ dem arbeiten, was man kann, und mit entsprechenden Lohneinbußen und Anerkennungsverlusten rechnen. Gerade dann, wenn man schon einmal im Berufsleben integriert war und eine gut entlohnte und anerkannte Tätigkeit ausführte, waren diese Erfahrungen für die TeilnehmerInnen schmerzhaft. Aus Sicht der Betroffenen wird Arbeitslosigkeit als Druckmittel verwendet, ganz nach dem Motto: „Wenn du den Job für dieses Geld nicht machst, dann macht ihn eben jemand anderer.“ Damit verbunden sind schlechte Arbeitsbedingungen, viele BewerberInnen auf eine Stelle und extremer Stress bei der Jobsuche. Dabei stellt sich den Menschen die Frage: Soll ich mir den Bewerbungstress wirklich antun, wenn ich höchstwahrscheinlich nur Absagen und bestenfalls einen schlechten Job in einem miesen Umfeld bei geringer Entlohnung erhalte? Aus dieser Situation ergibt sich für viele eine gewisse Perspektivenlosigkeit. Manche schaffen es, durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder Hobbys Erfüllung zu finden. Doch häufig wurde uns von psychischen Belastungen berichtet, die direkt mit der Langzeitarbeitslosigkeit einhergehen und die in einer beträchtlichen Anzahl zu Burn-out und Depressionen führten. Die Scham, die mit Arbeitslosigkeit verbunden wird, spielt dabei eine zentrale Rolle. Das Selbstbewusstsein leidet darunter und es ist somit offensichtlich, dass Langzeitarbeitslosigkeit im Rahmen unserer heutigen Arbeitsgesellschaft die menschliche Innenseite berührt und identitätsgefährdende Leiden verursacht.

Die Workshopteilnehmenden thematisierten auch den rasanten Wandel der Arbeitswelt, den sie beobachteten, der ebenfalls zu einer Erhöhung des Drucks führt. Die Anforderungen für das Finden einer guten Arbeit wechseln ständig. Manche Berufe fallen weg, aber man weiß auch nicht, welche Ausbildung dazu führt, in den nächsten Jahren bessere Chancen zu haben. Für viele ist dieser ständige Anpassungs- und Ausbildungsdruck schwierig zu bewältigen und es besteht der Eindruck, dass auch die BeraterInnen beim AMS insgeheim oft ratlos sind. Fest steht aus Betroffenenansicht jedoch, dass man mit einer „normalen“ Ausbildung nichts „Vernünftiges“ mehr am Arbeitsmarkt bekommt.

In Abschnitt zwei haben wir schon darauf verwiesen, dass Menschen mit Migrationshintergrund typischerweise größere Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden, eine Einschätzung, die sich

mit den Erfahrungen der WorkshopteilnehmerInnen deckt. So entsteht im Bewerbungsprozess der Eindruck, dass ein „falsches“ Foto oder ein ausländischer Name reichen, um abgelehnt zu werden, was natürlich als diskriminierend und stigmatisierend erlebt wird. Allerdings wurde ebenso das Thema der positiven Diskriminierung erwähnt. So verweisen die Teilnehmenden auf Projekte oder Förderprogramme, die sich ausschließlich an Menschen mit Migrationshintergrund wenden, sowie auf Stellen, die österreichischen StaatsbürgerInnen nicht offenstehen. Diese Praxis wurde als „ungerecht“ beschrieben und abgelehnt, mit der Begründung, dass jede/-r gleich zu behandeln sei. Hier ist somit ein Punkt angesprochen, an dem die Einschätzungen der Betroffenen in einem Spannungsverhältnis zur KSL stehen. Denn aus dem Solidaritätsprinzip lässt sich ein starkes Argument für positive Diskriminierung (zumindest in manchen Formen) bauen (Mahony 2012), wenn dadurch systematische Benachteiligungen mancher Gruppen in einer Gesellschaft verbessert und langfristig Chancengleichheit befördert werden können. Allerdings darf Folgendes dabei nicht vergessen werden: Ganz allgemein sprechen Gründe der Solidarität dafür, dass *alle langzeitarbeitslosen Menschen* mehr Unterstützung verdienen, und nicht nur jene mit Migrationshintergrund, wengleich sie oftmals noch verletzlicher sind und gewisse Bevorzugungen gerechtfertigt werden können. Es ist daher möglichst zu vermeiden, zwei ohnehin schon gesellschaftlich benachteiligte Gruppen gegeneinander auszuspielen.

Eine zentrale Institution, mit der langzeitarbeitslose Menschen in Kontakt stehen, ist das AMS, und daher kam es auch immer wieder in den Narrativen der TeilnehmerInnen vor. Es wurden sowohl positive als auch negative Erfahrungen geschildert, wobei die negativen deutlich in der Überzahl waren. So hatte man den Eindruck, dass es in erster Linie versucht, Menschen, die schwer vermittelbar sind, aus der Arbeitslosenstatistik zu bekommen, etwa durch ein „Abdrängen in die Pension“, in Kurse und Beschäftigungsmaßnahmen oder in dequalifizierende bzw. prekäre Arbeitsplätze. Man vermisse „echtes Interesse“ an (älteren) langzeitarbeitslosen Menschen und bekam häufig das Gefühl vermittelt, ein „hoffnungsloser Fall“ zu sein. Auch die Weitergabe von relevanten Informationen für die persönliche Situation, z.B. in Hinblick auf bestehende arbeitsmarktpolitische Programme und Maßnahmen, scheint unsystematisch zu passieren und vom Engagement des Betreuers/der Betreuerin abzuhängen. Von manchen TeilnehmerInnen wurde zum Ausdruck gebracht, dass die Notwendigkeit der Erfüllung von Quoten und Vorgaben dem Eingehen auf die Vorstellungen, Probleme und Fähigkeiten der Betroffenen häufig im Weg steht. Dadurch fühlt man sich oft eher wie ein Gegenstand „verwaltet“ und nicht als Person wahrgenommen.

Eine verbreitete Wahrnehmung war es, dass gute Unterstützung durch das AMS stark vom Betreuer/der Betreuerin abhängt. Manche BetreuerInnen schaffen es besser als andere, auf die individuelle Situation und Wünsche der KlientInnen professionell und menschlich einzugehen, passende Kurse und Stellenangebote zu finden, Mitsprache zu ermöglichen und persönliche Wertschätzung zu vermitteln (wenngleich damit noch nicht gesagt ist, dass am Ende tatsächlich der Wiedereinstieg gelingt). Andererseits braucht es eine gewisse Vertrauensbasis für ein solches Betreuungsverhältnis, das nicht immer hergestellt werden kann.

In der Wahrnehmung der Betroffenen kommt es hier sogar teilweise zu Entwürdigungen, die tief gehen und verletzen. Diesbezügliche Erfahrungen betreffen bspw. harte Zumutbarkeitskriterien (etwa hinsichtlich der Wegzeit) für die Annahme einer Beschäftigung, ohne die individuelle Situation der arbeitslosen Menschen ausreichend zu berücksichtigen. Generell fühlen sich einige Betroffene ständig als „Bittsteller“ und mit dem Vorurteil konfrontiert, ja eigentlich ohnehin nicht arbeiten zu wollen.

Doch werfen wir nun einen Blick auf die konkreten Maßnahmen und Förderprogramme, mit denen (ältere) Langzeitarbeitslose in Kontakt gekommen sind. Wie wir in Kapitel 2 gesehen haben, setzt man in Österreich stark auf eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, was bedeutet, dass man versucht,

Arbeitslose möglichst schnell in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren und dadurch das Risiko der Erwerbsarbeitslosigkeit möglichst gleichmäßig auf die Erwerbsbevölkerung zu verteilen. Diese Strategie greift jedoch seit einigen Jahren weniger und es gelingt schlechter, angesichts einer immer noch angespannten Arbeitsmarktlage, die Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit abzuwenden. Diesbezüglich konnten alle WorkshopteilnehmerInnen Erfahrungen machen. Was wurde dabei als hilfreich erlebt und welche Aspekte wurden negativ eingeschätzt? Beginnen wir mit den Erfahrungen, die mit AMS-Kursen gemacht worden sind. Sie wurden mehrheitlich negativ bewertet, und das aus verschiedenen Gründen. So scheint es immer wieder vorzukommen, dass Kurse zum gleichen Thema wiederholt belegt werden, was aus Sicht der TeilnehmerInnen keinen Mehrwert und keinen zusätzlichen Erwerb von Wissen/Fähigkeiten mit sich bringt. Ein anderes Phänomen besteht darin, dass Personen Kurse absolvieren, weil sie von ihren AMS-BeraterInnen zugebucht werden, ohne Mitsprache hinsichtlich der Sinnhaftigkeit. Zum Beispiel stand ein/-e TeilnehmerIn kurz vor der Pension und absolvierte den Kurs nur, weil das AMS ihn verordnet hatte. Mehrere Betroffene hatten das Gefühl, dass die Kurse oft inhaltlich nicht viel für sie bringen, weil sie wenig mit den persönlichen Qualifikationen und Fähigkeiten zu tun haben. Statt der konkreten Bedarfe des Individuums würde formalen Vorgaben und dem Füllen freier Kursplätze Priorität eingeräumt. Es wurde auch bezweifelt, dass die Qualifikationen, die in einem Kurs erworben werden, am Arbeitsmarkt tatsächlich etwas wert sind. Aus verschiedenen Gründen (alle Plätze sind schon vergeben, zu teuer aus Sicht des AMS) können die Kurse, die in der eigenen Einschätzung der Betroffenen eine Perspektive bieten würden, oft nicht belegt werden. Dazu tragen auch die bürokratisch-unflexiblen Strukturen bei. So schilderte ein Teilnehmer, dass er sich längere Zeit erfolglos um einen bestimmten EDV-Kurs über das AMS bemüht hatte. Beim letzten Versuch scheiterte es daran, dass der AMS-Berater keine Vormerkung für den Kurs anlegen konnte/wollte, da der Betroffene sich zu dem Zeitpunkt der Anfrage im Krankenstand befand und damit vorübergehend nicht in die Zuständigkeit des AMS fiel. Als dieser beendet war und er sich wieder beim AMS anmelden konnte, gab es jedoch (wie schon während des Krankenstands absehbar) schon wieder keinen freien Kursplatz mehr.

Die Teilnehmenden vermissen auch substantielle Mitspracherechte bei der Wahl der aktivierenden Maßnahmen. Ebenso war die Zusammensetzung der Kurse ein Thema. Personen in sehr unterschiedlichen Lebenslagen und mit sehr unterschiedlicher Motivation teilzunehmen, würden alle in einen Kurs „zusammengeworfen“ und dies sei unproduktiv.

Auf Grundlage unserer Workshops, die ja die Erfahrungen von Betroffenen einfingen, lassen sich auch zwei Beobachtungen in Bezug auf die inhaltliche Qualität der Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen über das AMS machen: Erstens hängt es stark vom Trainer/Coach ab, ob ein Kurs als sinnvoll erlebt wird oder nicht. Gut ausgebildete und erfahrene Coaches können einen Unterschied machen. Doch leider erfüllen aus Sicht der Betroffenen viele Kursleiter diesen Anspruch nicht. Ein spezielles Problem sahen viele TeilnehmerInnen vielmehr darin, dass sehr junge Personen ohne viel (Lebens-)Erfahrung Wissen zu einem Thema vermitteln sollen, mit dem sie nur „theoretisch“ vertraut sind. Überdies wurde problematisiert, dass viele dieser Kursleiter selbst nur prekär beschäftigt sind und deshalb kaum glaubwürdig vermitteln können, dass eine Chance auf eine „gute Arbeit“ für die Teilnehmenden besteht. Zweitens werden Aktivierungskurse als sinnvoll erlebt, wenn man sich dadurch persönlich weiterentwickeln kann bzw. die Möglichkeit bekommt, einen Arbeitsplatz zu finden. Die meisten Befragten haben diese sinnvolle Erfahrung der Kurse nicht gemacht und sind deswegen äußerst unzufrieden mit ihnen.

Was lässt sich aus Perspektive der Betroffenen über die vom AMS (oder auch vom Europäischen Sozialfonds) mitfinanzierten Projekte der Caritas sagen, die darauf abzielen, (älteren) Langzeitarbeitslosen eine bezahlte Arbeit zu verschaffen? Hier lassen sich zwei „Arten“ von Maßnahmen unterschei-

den, die in unseren Workshops repräsentiert waren. Die erste Art betrifft Tätigkeiten in sozialökonomischen Betrieben. Hier wurde positiv erwähnt, dass die Arbeit wieder für einen strukturierten Tages- und Wochenablauf und für ein Stück „Normalität“ im Leben sorgt. Vielen machte die Arbeit auch Spaß und sie schätzten die sozialen Kontakte, die sich dadurch ergeben haben. Darüber hinaus wurde angesprochen, dass eine Beschäftigung in einem solchen Projekt „Zeit verschafft“, für die Arbeitssuche oder die Entwicklung alternativer Strategien. Einige hoben auch die Sinnhaftigkeit der geleisteten Tätigkeiten für das Gemeinwohl hervor. Allerdings gab es auch Kritikpunkte: In Bezug auf ein Projekt wurde die Tätigkeit als enttäuschend und als „Beschäftigungstherapie“ beschrieben. Sie entspricht aus Sicht der Betroffenen nicht den eigenen Interessen und Fähigkeiten und hilft nicht dabei, danach leichter einen Job zu finden. Vielmehr mangelt es an der Möglichkeit, tatsächlich fachspezifische Kompetenzen zu erlernen. Darüber hinaus sahen viele die durch die aktive Arbeitsmarktpolitik vorgegebene Befristung, die in der Regel in SÖBs der Caritas vorherrscht, als ein Problem an. Nach drei bis sechs Monaten oder maximal einem Jahr (je nach Vorgabe der AMS-Landesgeschäftsstelle) endet die Beschäftigung, was für viele Betroffene in schwierigen Lebenssituationen ein zu kurzer Zeitraum ist. Bezüglich Verlängerungen des Beschäftigungsverhältnisses wurde Kritik daran geäußert, dass die Kriterien dafür, wer bleiben darf und wer nicht, nicht transparent genug sind bzw. unzureichend kommuniziert werden. Die Betroffenen befinden sich dadurch in einer Situation der ständigen, zumindest unterschweligen, Unsicherheit, wodurch eine zentrale Funktion guter Arbeit unerfüllt bleibt. Allerdings lässt sich festhalten, dass fast alle Teilnehmenden aus SÖBs diese Tätigkeit und das Arbeitsumfeld sehr positiv einschätzten. Die zweite Art der Maßnahmen besteht in Coachingprojekten, in denen versucht wird, Menschen dabei zu unterstützen, am regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dabei geht es jedoch nicht um eine reine Fokussierung auf die Arbeitssuche, sondern ebenso um soziale Stabilisierung und einen umfassenderen Blick auf die Situation der Betroffenen. Hier wurden vor allem positive Erfahrungen geschildert, wobei wieder die Persönlichkeit bzw. die Qualifikation der TrainerInnen als entscheidender Faktor hervorgehoben wurde.

Grundsätzlich zeigte sich in den Fokusgruppen in Wien, Vorarlberg und der Steiermark, dass die Gründe für die Erhöhung des Pensionsalters die Betroffenen nicht überzeugen – sie haben das Gefühl, dass es aktuell schlicht zu wenig Arbeit gibt, und bekommen gleichzeitig vermittelt, dass sich Investitionen in sie (im Sinne von Weiterbildung, Umschulung) nicht mehr lohnen würden. Als Konsequenz für die Akzeptanz dieses „Überflüssigseins“ wollen viele „wenigstens“ nicht unter Druck gesetzt werden, wie ein Teilnehmer es formuliert: „Aber dann sollen sie mich gleich in Ruhe lassen, wenn es sich nicht mehr auszahlt.“

Offensichtlich ist die österreichische Wirtschaft (noch) nicht darauf eingestellt, die größer werdende Gruppe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch tatsächlich bis zum Pensionsantritt zu beschäftigen. Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (Sondermodul 2007, zit. in: Biffl et al. 2011, 54) werden arbeitsbedingte Belastungen bei steigendem Alter der Beschäftigten stärker wahrgenommen und haben auch stärkere Auswirkungen auf den Gesundheitszustand. Allerdings ist hier der sogenannte „Healthy Worker Effect“ zu berücksichtigen, der besagt, dass der Gesundheitszustand der Erwerbsbevölkerung besser ist als jener der Gesamtbevölkerung. Besonders belastete Personen scheiden frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus, weswegen statistisch eine Abnahme der Betroffenheit in der Gruppe der 60- bis 65-Jährigen besteht. Hier zeigt sich der große Bedarf nach lebenslagen- und altersgerechten Arbeitsplätzen und passender Weiterbildung und Qualifikation auch im höheren Alter. Nur dann kann Überzeugungsarbeit diesbezüglich, dass es notwendig und lohnend ist, sich neue berufliche Ziele zu setzen, glaubwürdig vermittelt werden.

3.4 Menschen mit multiplen Beeinträchtigungen und großer Arbeitsmarktferne

Die Leistungsorientierung unserer Arbeitsgesellschaft bringt es mit sich, dass Menschen, die, aus welchen Gründen auch immer, weniger leistungsfähig sind, Probleme haben, eine Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt zu finden. Menschen mit Beeinträchtigung sind dabei eine besonders verletzte Gruppe. Allerdings ist klar, dass Beeinträchtigungen stark variieren und mit unterschiedlichen Einschränkungen verbunden sind, die sich auf die Leistungsfähigkeit einer Person und damit ihre „Ferne“ oder „Nähe“ zum regulären Arbeitsmarkt auswirken. Die Personen, die in diesem Abschnitt im Fokus stehen, haben eine relativ große Distanz zum Arbeitsmarkt und sind im geschützten Bereich tätig, wie er u.a. von der Caritas in Österreich gestaltet wird. Im nächsten Analysepunkt (3.5) kommen dann auch Personen zu Wort, die zwar einen besonderen Förderungsbedarf, aber deutlich größere Chancen auf eine reguläre Beschäftigung haben.

Bevor wir nun auf die Perspektiven der Menschen mit multiplen Beeinträchtigungen und großer Arbeitsmarktferne eingehen, sei noch eine grundsätzliche Bemerkung vorausgeschickt: Im Lichte des Arbeitsverständnisses, wie wir es in Kapitel 1 entwickelt haben, ist klar, dass die Leistungsfähigkeit und Effizienz einer Person am Arbeitsmarkt nicht die alleinigen Kriterien sein dürfen, die darüber entscheiden, ob sie einer Arbeit nachgehen kann. Vielmehr sollte dem Leitsatz Rechnung getragen werden, dass die Arbeit um des Menschen willen da ist – und nicht umgekehrt. Zwar ist es durchaus angemessen und notwendig, Leistung einen Wert zuzuweisen, doch immer in Relation zu den individuellen Fähigkeiten und unter Einbeziehung weiterer ethischer Überlegungen, etwa danach, ob die Tätigkeit wertvoll im Sinne des Gemeinwohles ist oder ob sie sich positiv bzw. negativ auf die Identität und Innerlichkeit einer Person auswirkt. In jedem Fall wird sich zeigen, dass Arbeit in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen auch für Menschen mit Beeinträchtigung etwas ist, das für das Individuum wertvoll ist und zu seinem guten Leben beiträgt, wenngleich sie so gestaltet werden muss, dass sie nicht über-, aber auch nicht unterfordert.

Arbeit war für alle TeilnehmerInnen am Workshop (Personen mit Entwicklungsverzögerungen und weiteren Beeinträchtigungen) ein wichtiger Bestandteil des Lebens und des Alltags, wobei unterschiedliche Funktionen guter Arbeit angesprochen worden sind, wie sie in den Beschäftigungsprojekten, an denen die Betroffenen mitwirken, verwirklicht werden.

Arbeit verschafft Abwechslung und gibt dem Tag und dem Leben Struktur. Ohne Arbeit in den Werkstätten der Caritas wäre der Alltag aus Sicht der Betroffenen sehr langweilig und sie wüssten laut eigener Aussage nicht, wie sie sich in der „Arbeitslosigkeit“ sonst beschäftigen würden. Eine Teilnehmerin drückte diesen Umstand so aus: „Sonst sitzt man nur daheim, schaut fern und wartet, dass der Tag vergeht. Wie wenn man krank wäre.“

Die strukturierende Funktion von Arbeit zeigt sich auch darin, dass sie als ein Teil des Lebens gesehen wird, der sich von Freizeit, Feiertagen und Urlaub abgrenzt. Darüber hinaus wird die Pension auch von den TeilnehmerInnen mehrheitlich als wohlverdienter Austritt aus dem Arbeitsleben charakterisiert. Die Analogien zu Arbeitsverhältnissen auf dem regulären Arbeitsmarkt sind somit offensichtlich. Aber auch die Funktion von Arbeit, so seinen Lebensunterhalt verdienen zu können, wurde angesprochen, wobei es hier große Unterschiede gab. Manche TeilnehmerInnen sind tatsächlich auf das verdiente Geld angewiesen, und für sie macht es einen großen Unterschied, welche Bezahlung sie erhalten. Andere dagegen sind durch ihre Familie finanziell abgesichert bzw. haben keinen direkten Bezug zu Geld, was sich etwa daran zeigt, dass sie nicht wissen, wie viel sie verdienen bzw. zur Verfügung haben¹⁹.

¹⁹ Die Teilnehmenden sind keine ArbeitnehmerInnen im rechtlichen Sinn und bekommen deshalb nur ein Anerkennungsgeld/Taschengeld.

Ganz zentral wurde darüber hinaus die Funktion der Arbeit angesprochen, dass es durch sie zu sozialen Kontakten und Kooperation kommt. Man kommt durch sie unter Menschen und ist Teil einer Gemeinschaft, was den TeilnehmerInnen sehr wichtig war. So wurde erzählt, dass durch die Arbeit Freundschaften entstehen. Allerdings darf nicht unerwähnt bleiben, dass es aus Sicht der Betroffenen ebenso zu Streitigkeiten, Konflikten und Ausgrenzungserlebnissen kommt. Das Arbeitsumfeld kann somit hinsichtlich der Funktion der sozialen Kontakte und Kooperation für manche negativ wirken, was eine sorgfältige Organisation und Betreuung der Zusammenarbeit erforderlich macht. Einige betonten dabei explizit, dass Arbeitsgruppen oder Einrichtungen, in denen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam arbeiten, besonders wertvoll sind. So wird man ein Stück weit in die Gesellschaft inkludiert, was ein starkes Bedürfnis der Betroffenen war.

Ebenso zentral war die Einschätzung, dass gute Arbeit dazu dienen sollte, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen angemessen einsetzen und eventuell auch weiterentwickeln zu können. Einerseits kam in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass Tätigkeiten so zu gestalten sind, dass sie nicht über-, aber auch nicht unterfordern. Im Großen und Ganzen wird dieses Kriterium in den Beschäftigungsprojekten aus Sicht der Betroffenen erfüllt. Einzelne Stimmen sprachen aber an, dass manche Tätigkeiten relativ mühsam und anstrengend sind. Aus KSL-Perspektive ist dies nicht grundsätzlich problematisch, solange dadurch keine systematische Überforderung entsteht und das subjektive Leid nicht zu groß wird. Andererseits wurde betont, wie wichtig es ist, eine gewisse Wahlfreiheit zu haben, was verschiedene Arbeiten betrifft. Auch hier war die Einschätzung der Beschäftigungsprojekte so, dass sie diese Anforderung im Wesentlichen erfüllen. In der Regel ist es möglich, zwischen verschiedenen Tätigkeiten zu wechseln und so verschiedene Fertigkeiten zu erlernen und auszuüben. Ein anderer Teilnehmer erzählte, dass es wenig Blindenwerkstätten bzw. auch Ausbildungsstätten in der Nähe gibt bzw. wenig ausdifferenzierte Fächer/Werkstätten. Aktuell kann er in der Werkstätte nur Sortierarbeiten machen, er möchte aber mit Holz arbeiten, was zurzeit nicht möglich ist. Auch wurde angesprochen, dass manche Tätigkeiten, die den Personen mit Beeinträchtigungen vorschweben, nur sehr schwer umsetzbar sind. So haben viele Ambitionen, zusätzliche Arbeitsbereiche kennenzulernen, idealerweise außerhalb des geschützten Bereiches. Der Traum, in einer „Firma“ – also am regulären Arbeitsmarkt – zu arbeiten, besteht bei vielen, doch die vorhandenen Chancen werden als sehr schlecht eingeschätzt.

Die sinn- und identitätsstiftende Funktion von Arbeit wurde von einigen Teilnehmenden ebenfalls betont. Beispielsweise berichtete eine Teilnehmerin von ihrem Talent im Umgang mit Kindern, das sie durch die Mitarbeit in einem Zentrum für tiergestützte Pädagogik einbringen kann. Engagement, das über die bloßen Beschäftigungen in den Projekten hinausgeht, war ein großes Thema und den Beteiligten ein Anliegen, was sich daran zeigt, dass sie alle in die Interessensvertretung gewählt worden waren, die sich hauptsächlich um zwei große Bereiche kümmert: Wohnen und Arbeit. Dort tauschen sie wichtige Themen aus, besprechen Probleme und initiieren Verbesserungen – z.B. haben sie es geschafft, Blindenstreifen, neue Duschen und WCs zu bekommen.

Auch Hausarbeit und Freiwilligenarbeit wurden als wichtige Formen von Arbeit angesprochen, an denen sie teilhaben wollen, die ihnen zum Teil jedoch verschlossen bleiben. Eine Teilnehmerin schilderte etwa, wie sehr es sie stört, dass sie in ihrer Wohngemeinschaft nicht selbst kochen darf, da ihr das ihre BetreuerInnen nicht zutrauen. Zwei andere Betroffene führten ihre gesamte Hausarbeit dagegen eigenständig aus und schätzten die Freiheit, die damit verbunden ist. Freiwilligenarbeit war ebenso ein Thema in den Workshops. So sprach ein Teilnehmer an, dass er gern Freiwilligenarbeit leisten würde, etwa in Form von Hausbesuchen oder durch Tätigkeiten wie das Austragen des Pfarrblatts. Für Menschen mit Beeinträchtigungen ist es jedoch oft schwierig, solchen Aktivitäten nachzugehen, wenn sie dabei nicht gezielt unterstützt werden. Als ein Beispiel dafür wurde die Inklusion in Jungschargrupp-

pen genannt, die ja das freiwillige Engagement von Kindern und Jugendlichen fördern und entsprechende Rahmenbedingungen bereitstellen. Denn dadurch, dass man als Jugendlicher mit Beeinträchtigung bei Themen wie Schule oder den Einstieg in den Arbeitsmarkt andere Erfahrungen macht als die anderen Jugendlichen, hat man häufig das Gefühl, nicht „reinzupassen“.

Die Punkte, die bisher ausgeführt wurden, verdeutlichen, dass die Beschäftigungsprojekte der Caritas, mit denen die WorkshopteilnehmerInnen in Kontakt gekommen sind, zum überwiegenden Teil positiv wahrgenommen werden und dass es gelingt, wichtige Funktionen guter Arbeit im dauerhaft geschützten Bereich für jene, die einen solchen Platz bekommen, zu verwirklichen. Dazu gehört auch, dass für die Beschäftigten Transport und Fortbewegung gesichert sind (z.T. Abholung durch Taxi/Transportdienst) und dass die Sicherheit vermittelt wird, gut aufgehoben zu sein, ein Aspekt, der mit der Idee eines „Lebensplatzes“ und der Identität eines Menschen zusammengebracht werden kann, wie wir sie in Kapitel 1 entwickelt haben. Doch bestehen auch einige große Herausforderungen in diesem Bereich.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es bei Weitem keine Selbstverständlichkeit ist, einen Platz in einer Beschäftigungseinrichtung der Caritas oder ähnlich ausgerichteter Organisationen zu bekommen. Die Wohn- und Arbeitsplätze im geschützten Bereich sind sehr knapp und viele Menschen müssen zum Teil jahrelang warten, um einen Platz zu bekommen. Vielen der WorkshopteilnehmerInnen war dieser Umstand nicht bewusst. Für sie war in den meisten Fällen der Übergang von der Schule in die Beschäftigung recht direkt und geschah auf Anregung von LehrerInnen, Caritasmitarbeitenden oder durch den Einsatz der Eltern. Nur eine Teilnehmerin musste zirka fünf Jahre warten und konnte somit einen Einblick geben, was es bedeutet, ohne Beschäftigung zu sein. Viele haben den Eindruck, dass die budgetären Mittel, die für Beschäftigungsprojekte zur Verfügung stehen, knapper werden, vor allem was zusätzliche Aktivitäten betrifft, etwa in der Freizeitgestaltung oder in gemeinsamen Urlaubsmöglichkeiten.

Abgesehen von diesen Problemen wurden noch andere wichtige Aspekte angesprochen, die Gefährdungen des guten Lebens dieser Menschen ansprechen, welche in direktem Verhältnis zur Arbeit stehen. Es sind vor allem zwei Punkte, die die Menschen in unterschiedlichem Ausmaß bewegten. Erstens drückten sie aus, dass sie darüber frustriert sind, in Firmen/Einrichtungen am regulären Arbeitsmarkt „keine Chance“ zu bekommen. Wie oben angesprochen, haben viele der TeilnehmerInnen den Wunsch, in einem Umfeld zu arbeiten, das nicht ausschließlich für Menschen mit Beeinträchtigungen vorgesehen ist. Sie wollen an der Gesellschaft teilhaben, und ein Teil von diesem Bestreben ist es, nicht in eine „abgetrennte Arbeitswelt“ eingebunden zu sein. Doch unter den gegenwärtigen Umständen ist es aus Sicht der Betroffenen nahezu unmöglich, außerhalb des geschützten Bereiches Fuß fassen zu können. Die Arbeitswelt wurde so beschrieben, dass sie feindlich gegenüber Menschen mit Einschränkungen ist. Die meisten Unternehmen fokussieren auf Leistung und Effizienz und sind nicht bereit, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen mit Beeinträchtigungen gemäß ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten einbringen können. „Solche Leute nehmen wir nicht“ ist eine Phrase, mit der die TeilnehmerInnen immer wieder konfrontiert sind. Und sollte tatsächlich einmal ein Dienstverhältnis entstehen, gibt es eine große Gefahr, ausgegrenzt und nicht ernst genommen zu werden. Eine solche Haltung zusammen mit den gegenwärtigen Bedingungen am Arbeitsmarkt führen, so der Tenor im Workshop, dazu, dass man als Person mit einer Beeinträchtigung sein Selbstwertgefühl verliert. Man habe ständig den Eindruck, nicht akzeptiert zu werden. Dabei könne und wolle man einen Beitrag leisten, was unter geeigneten Rahmenbedingungen möglich sei. Diese Situation wurde explizit als „unfair“, „ungerecht“ und „verletzend“ bezeichnet.

Zweitens wurde von einigen thematisiert, dass die Arbeit, die man in den Beschäftigungsprojekten leistet, mit fehlender Anerkennung einhergeht. Weiter oben wiesen wir darauf hin, dass für

manche der TeilnehmerInnen das Verdienen von Geld keine wichtige Rolle spielt und dass die Tätigkeit im Vordergrund steht. Andere dagegen machten deutlich, dass sie es für nicht richtig erachten, nur ein „Taschengeld“ und keinen „Lohn“ zu erhalten. Man wolle schließlich „echt arbeiten“ und somit auch „echt verdienen“ sowie soziale Ansprüche wie eine Pension erwerben, was aktuell nicht der Fall ist. Die Entkoppelung von Arbeit und Bezahlung wurde somit kritisiert, und es wurde erwähnt, dass es zu einer echten Aufwertung in der Anerkennung der Tätigkeiten käme, wenn man sie entlohnen würde. Zum Teil wurde die Forderung nach Anerkennung durch Bezahlung der Arbeit sehr deutlich vorgebracht. So wurde etwa von einem Teilnehmer die Frage in den Raum gestellt: „Warum bekommen wir von der Caritas gar nix? – Wir arbeiten ja acht Stunden am Tag.“ In diesem Zusammenhang kam ein weiteres Thema auf: die Höhe des Anerkennungsgeldes. Die TeilnehmerInnen erhalten offensichtlich verschiedene Beträge, ohne sagen zu können, warum dies der Fall ist. Die Höhe des Taschengeldes macht vor allem für jene, die nicht von ihrer Familie finanziell unterstützt werden, einen großen Unterschied. Zu wenig finanzielle Mittel gehen einher mit vielen Einschränkungen, etwa was Freizeitaktivitäten oder die Ausstattung des Wohnbereiches betrifft, was für das gute Leben dieser Menschen eine wichtige Rolle spielt. In den meisten Bundesländern wissen die KlientInnen nicht, welche Leistungen die öffentliche Hand für sie finanziert, und Wahlmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Angeboten sind nicht oder unzureichend vorhanden. Das schränkt die persönliche Lebensgestaltung erheblich ein. Zudem ist Transparenz auch eine Frage der Gerechtigkeit.

3.5 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf

In Projekten und Begleitmaßnahmen versucht die Caritas, Jugendliche, die aus verschiedensten Gründen Schwierigkeiten haben einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden, auf ihrem Weg in die Erwerbsarbeitswelt zu begleiten, wobei die Erfahrung zeigt, dass dieses Ziel nicht von allen Jugendlichen erreicht werden wird. An einem Workshop nahmen Jugendliche teil, die sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. Entwicklungsverzögerungen hatten.

Das Thema Arbeit spielt im Leben der TeilnehmerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bzw. Entwicklungsverzögerungen eine große Rolle. Die Förderprogramme zielen ja darauf ab, den Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen, und den Jugendlichen ist klar, dass es sich um einen sehr wichtigen Schritt in ihrer Biographie handelt. Sie sehen die vielen positiven Funktionen der Arbeit, wie wir sie in Kapitel eins charakterisiert haben, sehr deutlich und sind der Meinung, dass ohne Erwerbsarbeit wichtige Elemente eines guten Lebens fehlen würden. In diesem Zusammenhang erwähnten sie die Zeitstrukturierung, die man durch die Erwerbsarbeit bekommt, ein stabiles soziales Umfeld (eine „zweite Heimat“ und „nette KollegInnen“), aber auch Anerkennungserfahrungen. Es sei so möglich, als „normaler Mensch behandelt zu werden“ und ein „normales“ Leben zu führen. Die Funktion der Existenzsicherung war ebenso ein wichtiger Bestandteil in den Erzählungen. Nur durch Erwerbsarbeit sei es möglich, genug Geld zu verdienen, um sein Leben so gestalten zu können, wie man gerne möchte, und langfristig sozial abgesichert zu sein (Pension, Versicherungsleistungen). Das Motiv der Freiheit, ein gutes Leben führen zu können, war hier sehr präsent. Vielen der TeilnehmerInnen ging es darum, eine Zukunft zu erreichen, in der sie unabhängig leben können, was in ihren Augen z.B. eine eigene Wohnung und einen Führerschein beinhaltet.

Ein Blick in die Biographien der Jugendlichen zeigt, dass die meisten von ihnen schon früh Schwierigkeiten in der Schule hatten. Diese bezogen sich zum einen auf Lernprobleme, sodass die erforderlichen Leistungen nicht oder nur unzureichend erbracht werden konnten, was dazu führte, dass einige ihre Ausbildung in Sonderschulen fortsetzten. Zum anderen wurde von massiven sozialen Problemen in der Schule berichtet, konkret körperlicher Gewalt, Mobbing und Ausgrenzung. Angesichts der

engen Verbindung zwischen Schulabschlüssen/Leistungen in der Schule und dem Erfolg am regulären Arbeitsmarkt war für viele somit schon relativ früh klar, dass sie Schwierigkeiten haben werden, einen Job zu finden. Und das, obwohl manche TeilnehmerInnen berichteten, durchaus gute Unterstützung im familiären und sozialen Umfeld bekommen zu haben. Sie haben Erfahrungen mit Maßnahmen, die darauf abzielten, ihre Lernschwierigkeiten/Entwicklungsverzögerungen in den Griff zu bekommen. Diese fanden in der Regel schon vor der Beteiligung an den Caritasprojekten statt und hatten keinen Bezug zur Arbeitsmarktintegration. Sie waren eher im Bereich „Therapie“ anzusiedeln (Ergotherapie, Reittherapie etc.) und wurden als hilfreich geschildert, wenngleich auch ein gewisses Unbehagen, über diese Themen zu sprechen, spürbar war.

Diese wenigen Hinweise verdeutlichen, wie wichtig das Thema Arbeit in verschiedenen Dimensionen für die teilnehmenden Jugendlichen war. Gleichzeitig steht außer Frage, dass die meisten von ihnen große Herausforderungen bei der Verwirklichung ihrer Wünsche sehen.

Drei miteinander verbundene große Themenkomplexe wurden dabei angesprochen. Erstens ist den Jugendlichen klar, dass es zu wenige Arbeitsplätze gibt, die für sie in Frage kommen. Auch Ausbildungsangebote (Lehrstellen), die zu den eigenen Interessen bzw. zum Profil passen, sind Mangelware. Entweder es gibt sie nicht im gewünschten Berufsfeld, oder die Anforderungen sind zu hoch, etwa wenn die 1. Leistungsgruppe für eine Lehrstelle vorausgesetzt wird. Im geschützten Bereich, wie etwa in einem Kooperationsprojekt zwischen Caritas und Spar, gibt es nur ganz wenige Lehrstellen, die aber aus Sicht der Betroffenen ein sehr gutes Lern- und Arbeitsumfeld bieten. Dort hat man sehr gute Chancen, seinen Abschluss zu bekommen. Viele wünschen sich, auf Dauer in Arbeitsverhältnissen unterzukommen, die auf ihre besonderen Bedürfnisse eingehen, doch langfristige Angebote am erweiterten Arbeitsmarkt sind nur wenige vorhanden.

Zweitens wurde der Leistungsdruck am Arbeitsmarkt als hoch beschrieben. Eine Teilnehmerin, die eine Lehrstelle in einem Caritasprojekt bekommen hat, meinte etwa, dass für sie ein direkter Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt nicht möglich gewesen wäre, weil sie mit dem geforderten Lern- und Arbeitstempo nicht zurechtgekommen wäre: „Dann mache ich sicher zehn Sachen falsch, wenn ich Stress habe. Ich wäre sicher nicht lang dort gewesen.“ Aus Sicht der Jugendlichen besteht am Arbeitsmarkt kein Verständnis für Menschen mit Lerndefiziten und es wird auch nicht versucht, auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen. Dabei schätzen die TeilnehmerInnen die Lage durchaus so ein, dass sie mit etwas Unterstützung und „Goodwill“ vonseiten der Unternehmen viele Arbeiten nach einer gewissen Zeit durchaus sehr gut leisten könnten. Doch man bekomme vielfach auch gar keine Chance, sich zu bewähren, was uns zum nächsten Problemfeld bringt.

Denn drittens brachten die Jugendlichen das Problem der Stigmatisierung ein. Ihre Erfahrungen zeigen, dass Menschen mit ihren Einschränkungen sehr schnell als „anders“ oder sogar offen als „dumm“ charakterisiert werden. Viele TeilnehmerInnen haben etwa schon Mobbing Erfahrungen gemacht. Eine Einschätzung war sogar, dass manche Firmen nicht ehrlich sind, wenn sie jemanden nicht nehmen wollen, und stattdessen nach der Einstellung den Druck so erhöhen, dass man es nicht schaffen kann. Darüber hinaus sprachen die Jugendlichen an, dass ein Zeugnis, das mit dem Kürzel „SPF“ (Sonderpädagogischer Förderungsbedarf) versehen ist, normalerweise dazu führt, dass man bei Bewerbungen keine Chance hat. Ja, in der Regel bekommt man auf Bewerbungen überhaupt keine Rückmeldung, was Frustration entstehen lässt. Selbst beim „Schnuppern“ wird Kritik meist als wenig hilfreich und nicht konstruktiv erlebt und man hat das Gefühl, nicht erwünscht zu sein. Zusätzlich gibt es ein Stigma, das mit besonderen Förderprogrammen/-projekten verbunden ist, ganz nach dem Motto: „Wenn man bei der Caritas ist, gilt man gleich als blöd.“ Dabei wurde auch auf den größeren gesellschaftlichen Zusammenhang hingewiesen. Die Jugendlichen nehmen es wahr, dass sie nicht für „normal“ gehalten werden und dass viele in ihrem Umfeld den erweiterten Arbeitsmarkt als nicht vollwertig

erachten. Ein Teilnehmer erzählte von der Reaktion seiner Tante, als er erzählte, dass er im Spar-Markt der Caritas eine Lehre mache. Sie ließ ihn spüren, dass sie dies geringschätzt. Ebenso wurde erzählt, dass man von Klassenkollegen verspottet wird, wenn man in einer solchen Maßnahme ist. Ein Teilnehmer sprach von einem Grundrespekt, den er vermisse. Jeder bekomme ihn (alte Menschen, Erwachsene), aber Jugendliche mit Lernschwächen nicht.

Verbesserungen ihrer Situation sehen die Jugendlichen somit zu einem Teil mit größeren gesellschaftlichen Änderungen verbunden. Es gilt, Stigmatisierungen abzubauen und danach zu fragen, wie man den Arbeitsmarkt gestalten kann, damit auch Menschen, die Lernschwächen oder Entwicklungsverzögerungen haben, einen Platz finden und sich gemäß ihren Fähigkeiten produktiv einbringen können. Doch auch abseits von diesem umfangreichen Umdenken gibt es Möglichkeiten der Unterstützung, die als sehr hilfreich empfunden werden und die aus Sicht der Beteiligten ausgebaut werden sollen. So wird eine individualisierte Betreuung wertgeschätzt, in der man von einem „Coach“ begleitet wird. Gemeinsam kann man sich mit Stärken und Schwächen auseinandersetzen sowie realistische Perspektiven für Arbeitsplätze erarbeiten, die den Jugendlichen zu Beginn meist fehlen. Persönlichkeitsentwicklung und die Förderung sozialer Kompetenzen gehören dabei ebenso dazu wie berufsspezifische Fertigkeiten. Idealerweise erhält man durch solche Programme auch die Chance, in passende Betriebe hineinzuschnuppern, die tatsächlich Interesse an einer Anstellung haben. Maßnahmen, die „Orientierung geben“ und „Einblicke in die Arbeitswelt vermitteln“, stehen bei den Jugendlichen hoch im Kurs, und tatsächlich bewerteten sie die entsprechenden Kurse der Caritas durchwegs positiv, wobei einige sich noch bessere Transparenz und Information wünschen würden. Zum Beispiel war für manche nicht ersichtlich, warum es zu Ungleichbehandlungen kommt („Warum bekommt sie eine Chance in dem Betrieb und ich nicht?“) oder warum in manchen Regionen nicht nach möglichen Anstellungen gesucht wird.

Trotz dieser als wichtig eingeschätzten Programme sehen viele Jugendliche die Situation für „Menschen wie sie“ als sehr schwierig an. Erschwert wird dies dadurch, dass die Nachfrage nach solchen integrativen Lehrstellen wesentlich größer ist als das aktuelle Angebot. Die Jugendlichen wünschen sich daher mehr geförderte Stellen für unterschiedliche Lehrberufe, die eine langfristige Perspektive auf eine gute Arbeit und damit verbunden auf ein gutes Leben geben.

3.6 Menschen mit psychischen Erkrankungen

Ein wichtiges Element der KSL ist es, die menschliche Person in ihrer Einheit von Leib und Seele zu betrachten. Beide Aspekte sind als wertvoll zu erachten und tragen zur Einzigartigkeit jeder Person bei. Ein Gesundheitsbegriff, der auf der Grundlage der KSL formuliert werden soll, muss deshalb auch diese beiden Dimensionen berücksichtigen. Denkt man an die Güter der Freiheit und Identität, die wir im ersten Kapitel als normative Kernkategorien ausgezeichnet hatten, wird darüber hinaus schnell deutlich, dass psychische Erkrankungen sich sehr negativ auf das gute Leben auswirken können. Sie können mit einem Blick auf die Welt verbunden sein, der den Handlungsspielraum einschränkt, authentische Entscheidungen und Handlungen erschwert sowie den Aufbau oder Erhalt einer stabilen Identität verhindert. Gleichzeitig ist zu betonen, dass der Respekt und die Wertschätzung, die man jedem Menschen schuldet, nicht dadurch eingeschränkt werden dürfen, weil er/sie psychisch krank ist. Das Stigma, das immer noch mit psychischen Erkrankungen verbunden ist, ist aus Perspektive der KSL massiv zu kritisieren.

Psychische Krankheiten sind weltweit weit verbreitet. Nach einer OECD-Studie leidet etwa jeder Fünfte (20%) eines OECD-Landes im arbeitsfähigen Alter unter klinisch relevanten psychischen Erkrankungen. Sogar etwa die Hälfte aller arbeitsfähigen Personen ist gefährdet, während ihres Lebens

einmal psychisch zu erkranken. Dabei handelt es sich meist um leichte und mittlere Schweregrade, während schwerere Erkrankungen seltener sind. Angststörungen, Depressionen, somatoforme Störungen sowie Alkohol- und Drogenmissbrauch sind hierbei die häufigsten Erkrankungsbilder (vgl. OECD 2012, 200f.). In Österreich waren im Jahr 2009 900.000 Menschen in einem Maße von psychischen Erkrankungen betroffen, dass Krankenversicherungsleistungen in Anspruch genommen werden mussten. Dabei erhielten 840.000 eine medikamentöse Behandlung mit Psychopharmaka, 130.000 eine Psychotherapie und 70.000 eine stationäre Behandlung. Knapp die Hälfte aller Betroffenen war über 60 Jahre alt. 46% aller Betroffenen waren im erwerbsfähigen Alter, 3% waren Kinder und Jugendliche (vgl. GKK Salzburg 2011). Psychische Erkrankungen wirken sich oft negativ auf die Leistungsfähigkeit und dadurch ungünstig auf die Beschäftigungsfähigkeit aus. Andersherum allerdings ziehen auch schwierige Arbeitsbedingungen oft psychische Erkrankungen nach sich. Die Krankenstände, die aufgrund einer psychischen Erkrankung erfolgen, nehmen in Österreich immer mehr zu. Darüber hinaus dauern diese Krankenstände oft länger als solche aufgrund von körperlichen Beschwerden. Psychische Erkrankungen führen auch häufiger zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. So wirken sich insgesamt psychische Erkrankungen negativ auf den Beruf aus. Doch können auch Stress, hohe Leistungsanforderungen, Überforderung oder Unterforderung am Arbeitsplatz eine psychische Erkrankung nach sich ziehen. Viele Menschen sind durch die gesteigerte Arbeitsintensität, ständige Getriebenheit und Erreichbarkeit in der Arbeit erschöpft. Eine WIFO-Studie aus dem Jahr 2011 kam zum Ergebnis, dass ein Drittel aller unselbstständig arbeitenden Männer und ein Viertel aller unselbstständig arbeitenden Frauen von psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz betroffen sind, wie etwa von Zeitdruck oder Überbeanspruchung (Biffi 2011, IXff.). Psychische Erkrankungen sind außerdem bei Männern in etwas mehr als einem Viertel und bei Frauen in fast der Hälfte der Fälle der Grund für eine krankheitsbedingte Pensionierung (vgl. dies., 108–109).

Eine Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen (Rau/Henkel 2013) kommt aufgrund der Datenlage zu dem Schluss, dass die Zunahme von Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen eine Folge steigender Arbeitsbelastungen sein kann. Das Risiko für psychische Beeinträchtigungen bis hin zu klinischen Störungen erhöht sich demnach durch folgende Faktoren:

objektiv und subjektiv als hoch bewertete Arbeitsintensität, geringer wahrgenommener Handlungsspielraum, gering erlebte berufliche Anerkennung bei gleichzeitig hohen Anforderungen, mangelnde erlebte soziale Unterstützung und wahrgenommener Rollenstress (vgl. dies. 7).

Arbeit kann somit zu einem entscheidenden Auslöser und Verstärker einer psychischen Erkrankung werden. Im Folgenden sollen nun die Perspektive von psychisch kranken Menschen auf den Arbeitsmarkt und dessen Probleme dargestellt werden. Hier zu Wort kommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit psychischen Erkrankungen, die an einem Workshop in Niederösterreich teilgenommen haben.

Generell sehen die Betroffenen die Entwicklungen des Arbeitsmarktes als problematisch. Einen Arbeitsplatz zu finden gelingt immer schwieriger, besonders wenn man durch eine körperliche oder psychische Krankheit beeinträchtigt ist. Darüber hinaus werden immer weniger langfristige Arbeitsstellen angeboten. Der Stress und Leistungsdruck, den sie an früheren Arbeitsplätzen erlebt haben, ist für die Betroffenen eine große Belastung, mit der sie nur schwer umgehen können.

Die psychische Erkrankung hat oft negative Folgen für die Arbeitssuche. Für psychisch Erkrankte ist es schwierig, eine Arbeitsstelle zu finden, die ihren Bedürfnissen entspricht. Da sich die Erkrankung

oft sehr kurzfristig verschlechtert oder auch bessert bzw. die psychische Verfasstheit häufig von Tag zu Tag unterschiedlich ist, haben viele ein Problem mit Vollzeitarbeit oder festen Arbeitszeiten.

Bei einer Ersterkrankung ist oft das Problem, dass man selbst noch nicht weiß, was mit einem los ist und wie man mit der Krankheit umgehen soll. Diese Schwierigkeiten werden dadurch verstärkt, dass psychische Erkrankungen noch immer ein Tabuthema sind und oft mit Stigmatisierungen einhergehen. Sie werden oft mit geistigen Defiziten gleichgesetzt und auch Arbeitgeber sind häufig negativ gegenüber psychischen Erkrankungen eingestellt, weswegen diese oft so lange wie möglich verheimlicht werden. In vielen Betrieben herrscht Unverständnis gegenüber den Bedürfnissen psychisch Erkrankter, nicht zuletzt, da betriebsinterne Aufklärungen zu diesem Thema häufig fehlen. Ein Teilnehmer drückte seine Erfahrungen wie folgt aus:

Ich glaub, [...] dass das Thema psychisch krank enttabuisiert gehört. Wie jetzt, wo ich gelesen hab, dass eine entlassen worden ist, weil die aufgrund von psychischen Erkrankungen in Krankenstand war und auf Facebook ein Bild gepostet hat, wie sie im Schnee mit ihren Kindern spielt. Und die hat jetzt eine fristlose Entlassung. Weil das darf man im Krankenstand nicht machen. Und ich denk, das kommt ja dann noch dazu, weil man in Krankenstand geht, weil man psychisch krank ist. Was darf man dann machen? Weil, es tut einem ja gut, dass man rausgeht.

Problematisch ist für die Betroffenen auch der Übergang zwischen einem Klinikaufenthalt/ Krankenstand und dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Hier werden Angebote vermisst, die den Übergang unterstützen.

Und das [...] ist halt so ein Thema, wenn man aus dem geschützten Rahmen eines Klinikaufenthalts herauskommt, wo man halt dann wirklich das Rundum-sorglos-Paket hat, und sich dann im Normalen, in der freien Wildbahn zurechtfinden muss, also, wieder einfinden. Also, da gehörte auch irgendwas geschaffen. Und ich denk mir, wenn man da mal so selber die Energien aufbringen muss, dass man sich im Alltag zurechtfindet, also, hat man dann auch nicht mehr die Energie, um sich auch im Arbeitsbereich, also, um eine Arbeit zu kümmern, oder sich das zuzutrauen, weil die Energie schon weggeht, damit man sich mal im Alltag zurechtfindet.

Bezüglich der Unterstützungsangebote äußerten sich die TeilnehmerInnen unterschiedlich. Vom AMS fühlen sie sich zu wenig unterstützt und gefördert. Im Gegenteil, einige haben den Umgang der BeraterInnen mit den KlientInnen als stigmatisierend und beschämend wahrgenommen:

Wie soll ich das erklären ... Das ist nicht auf Augenhöhe, nicht wertschätzend. Die sitzt, sag ich [...], in ihrem Sessel da drinnen und [redet] von oben richtig runter, also, man geht eh schon mit so einem unguuten Gefühl hin und dann wird man aber nur runtergedrückt, und ja. Man wird in so einen Topf geworfen, irgendwie, die Betreuung, die ich gehabt hab, [behandelt einen] wie wenn du jetzt gern arbeitslos wärst und gern vom Staat leben würdest, so ist das herübergekommen.

Darüber hinaus haben viele den Eindruck, dass die AMS-MitarbeiterInnen zu wenig in die Thematik der psychischen Erkrankungen eingeschult wurden, was sich negativ auf das Betreuungsverhältnis auswirkt. Auch sehen die Betroffenen die vom AMS verordneten Kurse als keine große Hilfe für die Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt. Manchmal müssten Kurse, etwa Englisch für Anfänger, mehrmals belegt werden. Einzelne berichteten davon, dass das AMS nicht anerkennt, dass ein bestimmter Beruf aus gesundheitlichen Gründen (im konkreten Fall: Köchin aufgrund des Zeitdrucks und der Arbeitszeiten) nicht mehr ausübbar ist, und ihnen eine gewünschte Umschulung nicht bezahlt wurde. Ob man Geld

für eine Umschulung oder einen sinnvollen Kurs bekommt, erscheint oft sehr beliebig und wird kaum begründet. Allerdings hängt dies auch stark vom Berater/der Beraterin ab.

Eine hilfreiche Unterstützung wurde in einem auch vom AMS geförderten Beschäftigungsprojekt der Caritas erlebt, mit dem einige der TeilnehmerInnen Erfahrung hatten. In dem Projekt bekommen Menschen mit psychischer Erkrankung eine Berufsorientierung und sie haben die Möglichkeit, stundenweise einer Beschäftigung nachzugehen. Die Betroffenen gaben an, dass sie dort bei der Arbeitssuche und dem Aufspüren persönlicher Interessen unterstützt wurden. Es wird auf die Bedürfnisse von psychisch Kranken eingegangen und man erfährt Entlastung dadurch, dass man sich eine gewisse Zeit nicht darum sorgen muss, eine Arbeitsstelle zu finden. Allerdings wünschte sich eine Person, dass das Projekt langfristiger angelegt wäre.

Neben diesen Beschäftigungsprojekten waren für die Betroffenen die Beratung von PsychiaterInnen sowie eine Psychotherapie sehr hilfreich, um wieder Anschluss an den Arbeitsmarkt zu finden und persönliche Stabilität zu erhalten. Allerdings ist es schwierig, einen Psychotherapieplatz zu erhalten. In einem Klinikum, das auf psychische Erkrankungen und akute Krisen in dem Bereich spezialisiert ist, fand man positive Unterstützung und einen Ort, an den man gehen konnte, wenn es einem schlecht geht. Von großem Wert war für jene Betroffenen, welche dieses Angebot nutzen konnten, die Unterstützung der SozialarbeiterInnen beim Übergang von einem Klinikaufenthalt/Krankenstand in die Alltags- und Arbeitswelt. Vor allem langfristige Unterstützung und Angebote sind für psychisch kranke Menschen hilfreich, um nicht durch Rückschläge gleich wieder aus der Bahn geworfen zu werden. Auch Selbsthilfegruppen sowie die Unterstützung durch die Führungskräfte werden positiv hervorgehoben.

3.7 Menschen mit Suchterkrankungen

Menschen mit Suchterkrankungen haben oft große Schwierigkeiten, am Erwerbsleben teilzunehmen, wenngleich dies sicherlich nicht für alle Betroffenen gleichermaßen gilt. Allerdings sind Menschen mit (unbehandelten) Suchterkrankungen häufiger von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen und es bestehen Indizien, dass die Erwerbsarbeitslosigkeit wiederum einen Risikofaktor für die Entwicklung einer Suchterkrankung darstellt, wenngleich bisherige Studien keinen kausalen Zusammenhang nachweisen konnten (vgl. Henkel 2007). Fest steht jedoch, dass sich die Suchterkrankung oftmals auf viele verschiedene Lebensbereiche negativ auswirkt. Arbeitsmarktpolitisch gesprochen, bestehen bei Menschen mit Suchterkrankung oftmals „multiple Vermittlungshemmnisse“, was ihre Position am Arbeitsmarkt äußerst prekär macht. Hinzu kommt, dass auch fast alle Projekte des erweiterten Arbeitsmarktes Menschen mit Suchterkrankungen nicht als Teilnehmende akzeptieren. Die Möglichkeiten, als Suchtkranke/-r an den positiven Effekten von Arbeit in einem umfassenden Sinn partizipieren zu können, sind deshalb in Österreich stark limitiert. Aus sozialetischer Sicht stellen sich hier wichtige Fragen nach Teilhabemöglichkeiten – am Arbeitsmarkt, aber auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Aus Sicht der KSL steht jedenfalls fest, dass diese Menschen, die oftmals am „Rande“ stehen, sozial eingebunden werden müssen und Möglichkeiten haben sollten, Freiheit und Identität zu erleben und einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Denn diese Funktionen sind bei einer Suchterkrankung massiv gefährdet, was ein gutes Leben, wie wir es im ersten Kapitel skizziert haben, erschwert oder unmöglich macht.

Die TeilnehmerInnen am Workshop arbeiten in einem Tagelöhnerprojekt in Tirol. Die meisten kommen regelmäßig und können maximal bis zur Zuverdienstgrenze dazuverdienen, was bei einem Stundenlohn von vier Euro einer Halbtagsbeschäftigung entspricht. Mit den Sozialleistungen kommen sie dadurch auf ein „Gehalt“, das mit dem Gehalt eines Jobs im Niedriglohnssektor vergleichbar ist und

sich laut EU-SILC²⁰ um die Armutgefährdungsschwelle bewegt. Die TeilnehmerInnen haben unterschiedliche berufliche Vorkenntnisse und Arbeitserfahrung, alle sind im Substitutionsprogramm bzw. alkoholkrank.

Im Rahmen des Workshops wurden insbesondere die tagesstrukturierende, stabilisierende Funktion von Arbeit und die Dimension der Existenzsicherung und sozialen Absicherung hervorgehoben. Der Aspekt der Freiheit spielt eine große Rolle, da die Abhängigkeit von „Ämtern“ als prägende negative Erfahrung innerhalb der Gruppe diskutiert wurde, die man gerne loswerden möchte. Die Tagesstrukturierung im Rahmen des Tagesarbeitsprojekts wird von den Teilnehmenden auch als Möglichkeit gesehen, ihr eigenes Suchtverhalten zumindest besser zu regulieren, indem der Konsum auf das Ende der Arbeitszeit „verschoben“ und dadurch auch quantitativ weniger wird. „Gute“ Arbeit ist aus Sicht der Teilnehmenden vor allem eine zu einem passende Arbeit, die in einem verständnisvollen, von Menschlichkeit und Fairness geprägten Arbeitsklima stattfindet. Denn jene TeilnehmerInnen mit Berufserfahrung am regulären Arbeitsmarkt haben auch „schlechte“ Arbeit in mehrerer Hinsicht kennengelernt. Erfahrungen von Mobbing, Diskriminierung, schlechter Bezahlung, Ausnutzung durch den Arbeitgeber sowie Überforderung durch den Arbeitsdruck, das Stundenausmaß oder die Arbeitsinhalte wurden geschildert. Diesbezüglich besteht oft, wenngleich nicht immer, ein Zusammenhang zwischen der Erwerbsarbeit und der Suchterkrankung. Ein Teilnehmer berichtet uns von einer Erwerbsarbeit, die er laut eigenem Erleben nur durch Suchtmittel „ertragen“ konnte. Der Druck zu „funktionieren“ wurde sowohl hinsichtlich früherer Arbeitserfahrungen als auch in Bezug auf die aktuellen Bemühungen um Erwerbsarbeit als Hindernis gewertet. Die meisten TeilnehmerInnen fühlen sich nicht grundsätzlich arbeitsunfähig, können jedoch die Erfordernisse der Erwerbsarbeitswelt hinsichtlich durchgängiger Leistungsfähigkeit nicht erfüllen. Als Hindernis, um beschäftigt zu bleiben, sehen sie besonders die rigiden Anforderungen an (perfekte) ArbeitnehmerInnen ohne Ausfälle und Tiefs, weshalb sie ihr Scheitern schon antizipieren und sich der absehbaren Frustration, dass ihnen dann wieder gekündigt wird, gar nicht erst aussetzen wollen.

Als Folge stehen ihnen oft nur prekäre, instabile Beschäftigungsmöglichkeiten offen, wenngleich Stabilität für sie ein zentraler Wert ist. Wenn sie Erwerbsarbeit in Erwägung ziehen, dann atypische (z.B. geringfügige) Arbeit bzw. Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft, da diese weniger verbindlich sind und ihnen mehr Spielraum (jedoch auch verbunden mit weniger Möglichkeit zur beruflichen Identitätsbildung, Selbstverwirklichung, zu sozialen Kontakten und Anerkennung) lassen.

Hinsichtlich „guter“, für sie passender Arbeit wird deshalb konkret das Bedürfnis nach größerer Akzeptanz für unterschiedliche Geschwindigkeiten und Lebenslagen durch die Arbeitgeber sowie nach einem flexiblen Stundenausmaß angeführt. Vollzeit zu arbeiten ist für die TeilnehmerInnen in ihrer aktuellen Lebenssituation nicht vorstellbar. Was sie bräuchten, sind stabile und doch auch flexible Arbeitsplätze, an denen Menschen nicht als standardisierte Werkzeuge, sondern als Individuen gesehen werden. Gleichzeitig ist klar, dass es durch die Suchterkrankung und andere Problemlagen für sie nicht immer möglich ist, einen gleichbleibenden Beitrag zu einem solchen Arbeitsverhältnis zu leisten. Insgesamt scheint deshalb für die TeilnehmerInnen Arbeit am regulären Arbeitsmarkt eine vergleichsweise geringe Rolle einzunehmen. Die ehestmögliche Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt wird kaum explizit als Wunsch formuliert. Bei den jüngeren TeilnehmerInnen ist dieser Wunsch zwar stärker ausgeprägt, er korrespondiert jedoch mit ihrer weitgehend fehlenden Erfahrung, wodurch ihnen wohl

²⁰ European Union Statistics on Income and Living Conditions, deutsch: Europäische Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen

auch die Frustrationserlebnisse der älteren TeilnehmerInnen unbekannt sind. Ihre Träume und Wünsche sind eher unkonkret und von der gesellschaftlich transportierten Vorstellung der theoretisch unbegrenzten Möglichkeiten geprägt:

Ja, weil wenn du 20 bist, oder 23 so wie ich, und du hast da die Vorstrafen, denkst du dir (...) vielleicht (...) bist clean und möchtest vielleicht noch studieren und so. Du kriegst ja nie als Arzt eine Arbeit mit den ganzen Vorstrafen.

A: Eben. Bis dass das dann weg ist, kannst du es vergessen. Sicher sagt man zwar, es ist nie zu spät zum Studieren, aber man will ja (...)

B: Eben was machen, eben das mein ich ja. Man will es ja jung machen.

A: Du musst als Arzt den ganzen Turnus machen.

B: Ja sicher, ich weiß, wie das ist.

In ihrem Alltag sind dagegen andere Themen als die Integration ins Erwerbsleben vorrangig: Wohnen, Gesundheit, Schuldenregulierung, „das Leben meistern, ohne dass alles wieder zusammenbricht“, wie eine Teilnehmerin formuliert. Die gängige Form der Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt ist für sie eher als End- denn als Ausgangspunkt eines langen und auch mühsamen Weges und einer Stabilisierung ihrer Identität vorstellbar.

Jene, die schon im Erwerbsleben teilgenommen haben, äußern stärker, dass sie sich nicht in der Lage fühlen, einen Job am regulären Arbeitsmarkt anzunehmen, bzw. auch nicht glauben, dass sie von Seiten der Arbeitgeber eine Chance bekommen würden, selbst wenn sie sich die Arbeit zutrauen würden. Die Tätigkeit im Tagelöhnerprojekt ist für sie Zuverdienst und sinnvolle Betätigung in einem sicheren, stabilen Umfeld, jedoch eher kein „Sprungbrett“ in eine andere Form der Beschäftigung. Zu groß scheinen die Vermittlungs- und Einstellungshemmnisse, aber auch die Schwierigkeiten, den Erwartungen von Arbeitgebern zu entsprechen. Die Lücken im Lebenslauf sind teilweise beträchtlich. Diese zu begründen löst große Scham aus. Dem wollen sich die TeilnehmerInnen nicht aussetzen. Sie formulieren, dass sie eine erhebliche Diskriminierung aufgrund des Drogenkonsums/Alkoholmissbrauchs (oder auch aufgrund der aktuellen Substitution bzw. einer Vorstrafe) erleben. Die Dimension der Innerlichkeit muss also mit ins Kalkül gezogen werden, will man diesen Menschen gerecht werden und eine menschenwürdige Begleitung ermöglichen.

Das Tagelöhnerprojekt stellt für sie die einzige Möglichkeit dar, an die positiven Effekte von Arbeit, die sie dringend brauchen, um mit ihrer Suchtkrankheit umgehen zu können (z.B. Tagesstruktur, sinnvolle Tätigkeit, etwas leisten, im Team arbeiten, Einkommen zum Auskommen zu erwirtschaften), zu gelangen.

Allerdings gilt dieses Projekt für das AMS nicht als Weiterbildung oder Beschäftigung. Von den Teilnehmenden wird mehrfach problematisiert, dass ihnen ihre AMS-Betreuer deutlich vermitteln, dass ihre Tätigkeit keine „echte Arbeit“, sondern eine „sinnlose Freizeitbeschäftigung“ ist, die nur geduldet, nicht jedoch akzeptiert wird.

Die Erfahrungen der Teilnehmenden mit dem AMS sind divers, sowohl zwischen den Einzelnen als auch innerhalb ihrer individuellen Biografien. Die Jüngeren (bis ca. 35) berichten, dass die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Berufsorientierung, Produktionsschule, Möglichkeit, einen Lehrabschluss nachzuholen), für sie sehr hilfreich waren, da sie ihnen fehlende Grundkompetenzen vermittelten und erste Erfolgserlebnisse im Arbeitsleben ermöglichten. Allerdings ist ihnen die Sucht laut den Worten einer Teilnehmerin „in die Quere gekommen“, weswegen sie viele Dinge nicht zu Ende geführt haben. Auch einige Teilnehmende im mittleren Alter berichten von positiven Erfahrungen, wenn der Kurs zu ihnen gepasst hat und ihnen beispielsweise erlaubte, selbstgesteckte Ziele zu verfolgen. Ältere Teilnehmende berichten dagegen eher, dass sie keine oder nur unpassende Jobs von ihren AMS-BetreuerInnen vorgeschlagen bekommen, dass gesundheitliche Einschränkungen nicht ausreichend

berücksichtigt werden und jene Ausbildungen, die die Betroffenen als hilfreich sehen würden, aus Kostengründen nicht finanziert werden. Die Interaktion mit dem AMS wirkt dann im Sinne einer „sorgfältig geplanten Frustration“ (Sedmak et al. 2014, 29), da Druck ausgeübt wird, ohne dass unter den gegebenen Umständen tatsächlich Handlungsoptionen bestehen:

Blöd finde ich, dass (...) sie die Schulungen nicht zahlen, weil die kosten alle Geld. Blöd, dass sie dich in irgendwelche Kurse reinstecken, aber wenn du gern wo eine Ausbildung machen möchtest, die was kostet, da sperren sie sich dann.

Ein Teilnehmer mit Migrationshintergrund, der schon älter und lange auf Arbeitssuche ist, meinte, dass sich die Qualität der Betreuung beim AMS verschlechtert habe:

Hat gewechselt (...) vor zehn Jahren, jetzt ist andere Politik. Keiner helfen. Kein Interesse.

Es herrscht das Gefühl vor, dass das AMS sich, analog zur Gesellschaft insgesamt, nicht für sie interessiert, sie gewissermaßen abgeschrieben hat als „krank“, „unvermittelbar“ oder „faul“ und nicht auf Augenhöhe mit ihnen interagiert. In diesem Zusammenhang wurden auch demütigende Erfahrungen berichtet, die sich bei den Teilnehmenden tief eingebrannt haben:

Da bin ich eben hin zum Termin, die hat mich angeschaut, hat in den Computer geschaut, der allererste Satz war: „Bevor Sie nicht zum Psychologen gehen, brauchen Sie gar nicht mehr herkommen.“ Da hab ich sie angeschaut, hab gesagt: „Ich weiß, dass ich das letzte Mal bei ihr war.“ Nein, weil da kann ich nicht, so was muss ich mir nicht geben lassen.

Das Tagelöhnerprojekt ermöglicht aus Sicht der Betroffenen einen Bezug zur Gesellschaft, aus der sie zum Teil massiv exkludiert sind. Die Einschätzung der Teilnehmenden ist aber, dass es zu wenige Plätze in solchen Projekten gibt, um den Bedarf zu decken. Neben dem Ausbau solcher Stellen wünschen sie sich von den ArbeitgeberInnen mehr Akzeptanz für Menschen, die im Substitutionsprogramm sind. Von den staatlichen Stellen, insbesondere dem AMS, werden eine stärkere Ausrichtung auf die Wiederherstellung der Gesundheit und eine stabile Lebenssituation sowie ein respektvoller Umgang erwartet. Ein primärer Fokus auf die Integration in den regulären Arbeitsmarkt ist zu eng, um der Komplexität ihrer Lebenssituationen gerecht zu werden. So ist das Scheitern vorprogrammiert. Um dieser Komplexität entgegenzukommen, bräuchte es vor allem spezifisch geschultes Personal und mehr Zeit pro KlientIn. Für einen Teilnehmer, der vorbestraft ist, ist die wichtigste Forderung die Herabsetzung der Tilgungsfrist, da die über Jahre im Strafregister gelistete Vorstrafe ihm die Teilhabe an der Gesellschaft, insbesondere am Erwerbsleben, stark erschwert.

3.8 NEET

In einem Workshop wurde mit Jugendlichen gearbeitet, die zuvor mehrheitlich NEETs waren und nun in einem Beschäftigungsprojekt der Caritas tätig sind, das einen raschen Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt zum Ziel hat. Zwei waren anerkannte Flüchtlinge, insgesamt hatte mehr als die Hälfte Migrationshintergrund. Jene mit österreichischen Wurzeln nahmen laut eigenen Angaben deshalb am Projekt teil, weil sie alternativ eine Jugendstrafe bekommen hätten. Sie sind also vorbestraft, was beim Thema Arbeit auch eine große Rolle spielt: Eine zweite Chance zu bekommen, wenn „etwas danebengegangen ist“, wird als dringender Wunsch an Gesellschaft und Wirtschaft formuliert. Da bei Lehrstellen meist die Strafregisterbescheinigung vorzuweisen ist, haben diese Jugendlichen große Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche. Die Schwierigkeiten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sind für diese Jugendlichen neben diesen zugeschriebenen (kriminell, faul, weil langzeitarbeitslos gewesen ...) auch persönlichen Faktoren (Auftreten, Kleidung, Umgangsformen usw.) geschuldet. Die zuletzt genannten Faktoren hatten zur Folge, dass manche in der Vergangenheit eine bereits angetretene Lehrstelle nicht behalten

konnten bzw. wollten. Im Beschäftigungsprojekt werden diese Themen reflektiert und eingeübt, „wo-rauf es ankommt“, um überhaupt eine Chance zu haben, z.B. hinsichtlich des Bewerbungsschreibens: „Wenn die Bewerbung nicht gut gemacht ist, schmeißen sie die Bewerbung sofort weg.“ Dabei wird auch thematisiert, dass sie durch die Projektteilnahme den nötigen „Schubs“ bekommen, den sie auch brauchen. Hier besteht der Wunsch, auch nach Projektteilnahme noch auf eine Art Nachbetreuung zurückgreifen zu können, um den Übergang nachhaltig gut bewältigen zu können.

Bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden primär sprachliche Schwierigkeiten sowie fehlende Unterstützung im sozialen und schulischen Umfeld als Hindernis bei der Lehrstellensuche thematisiert. Personen, die ihnen bei der Jobsuche gezielt zur Seite stehen, werden deshalb, so vorhanden, als sehr wichtig beschrieben, insbesondere da die Jugendlichen mit Migrationshintergrund oft über den österreichischen Arbeitsmarkt noch viel weniger gut Bescheid wissen als österreichische Jugendliche. Hinzu kommt Diskriminierung und bei Jugendlichen ohne Familie in Österreich die Schwierigkeit, dass man bei einer Lehre oft anfangs sehr wenig verdient, jedoch finanziell schon auf eigenen Beinen stehen sollte (da diese z.B. nicht bei der Familie wohnen können). Die Tendenz, unmittelbar eine ungelernete und wenig perspektivenreiche Tätigkeit aufzunehmen, statt eine Ausbildung zu absolvieren, wird dadurch verstärkt. Ein asylberechtigter Jugendlicher schilderte bspw. seine Schwierigkeit, eine Lehrstelle zu finden an einem Ort, wo gleichzeitig die Mietkosten für ihn leistbar sind.

Manche Teilnehmenden haben schon viele Praktika absolviert, aber trotzdem noch keine fixe Stelle gefunden, andere schilderten ihren Eindruck, dass überall Praxiserfahrung verlangt wird, sie jedoch nur wenige Möglichkeiten finden, welche zu sammeln. Eine Lehrstelle zu finden ist für diese Jugendlichen voraussetzungsreich: gute Zeugnisse, gute Sprachkenntnisse und Praxiserfahrung sind gefragt, aber auch wenn man das alles vorweisen kann, hängt es aus ihrer Sicht viel von Glück oder Pech ab, ob man eine bestimmte Stelle bekommt oder eben nicht.

Die Teilnehmenden verbindet, dass sie kein Interesse haben, lange im erweiterten Arbeitsmarkt zu bleiben. Alle wollen möglichst schnell eine „richtige“ Arbeit finden. Arbeitsinhalte werden bei der angestrebten Tätigkeit nicht so stark betont wie Arbeitsbedingungen, nur zwei TeilnehmerInnen äußern klare Berufsbilder, die sie sich wünschen (Landschaftsgärtner, Kfz-Mechaniker). Die anderen streben vor allem eine fixe, (halbwegs) gut bezahlte Arbeit an. Allerdings gibt es durchaus Tätigkeiten, die sie sich absolut nicht vorstellen können: Ein Jugendlicher berichtet bspw. von seinem Praktikum in einem Seniorenheim und davon, dass er sich den ständigen Umgang mit Demenzkranken und die zu leistende Körperpflege nicht vorstellen könne.

Das Denken der Jugendlichen bleibt bei der Frage nach Änderungswünschen und politischen Forderungen stark im Mikrobereich der persönlichen Interaktionen (mit Firmen, mit Sozialarbeitern ...). Institutionelle, gesellschaftliche und politische Forderungen stehen nicht im Vordergrund, diese scheinen in ihrem Denken eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Zur Politik besteht so gut wie gar kein Bezug. Die Forderungen sind einerseits an die Arbeitgeber gerichtet: eine Chance zu bekommen, als Person gefördert zu werden in Form einer Mentorenschaft, die darauf Rücksicht nimmt, dass die Jugendlichen noch nicht voll souveräne „VertragspartnerInnen“ sind, sondern durch Anleitung und (respektvollen wie auch Respekt einfordernden) Dialog erlernen, was von ihnen gerechtfertigterweise erwartet werden kann.

Auffallend sind die überwiegend negativen Erfahrungen mit der Schule. Viele Verbesserungsvorschläge beziehen sich deshalb auf diese vorgelagerte Institution: mehr Geld für bessere Bildung in Schulen, mehr Bewegung und Sportunterricht sowie gezieltere Vorbereitung auf die Arbeitswelt durch Information und Orientierung (z.B. Schnuppertage, Praktika ...).

3.9 Menschen mit Migrationshintergrund und asylberechtigte Personen

Menschen mit Migrationshintergrund bilden eine äußerst heterogene Gruppe, weswegen pauschale Aussagen unangebracht sind: viele haben keine Schwierigkeiten, am Erwerbsarbeitsmarkt teilzunehmen, viele sind gut qualifiziert und werden als Arbeitskräfte nachgefragt, da der österreichische Arbeitsmarkt aufgrund des demografischen Wandels andernfalls seinen Personalbedarf gar nicht decken könnte. Allerdings sind bestimmte strukturelle Nachteile wichtige Gründe dafür, dass Menschen mit Migrationshintergrund stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. auch Kapitel 2). Menschen im oder nach einem Asylverfahren sind dabei nochmals in einer besonderen Situation, da ihre Biographien häufig von Brüchen durchzogen sind und ihre Entscheidung, nach Österreich zu kommen, nicht freiwillig getroffen wurde. Wir gehen daher in unserer Analyse zunächst allgemein auf Menschen mit Migrationshintergrund ein, und widmen uns danach speziell der Gruppe der asylsuchenden bzw. asyl- oder subsidiär schutzberechtigten Menschen.

3.9.1 Menschen mit Migrationshintergrund

Das Arbeitsmarktservice Österreich nennt als Gründe, die es Menschen mit Migrationshintergrund erschweren, dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, die im Durchschnitt niedrigere Ausbildung, schlechtere Deutschkenntnisse, schwächere Netzwerke und Marktkenntnisse und mehr Beschäftigung in saisonalen Branchen (Arbeitsmarktservice Österreich 2016b). Gleichzeitig zeigt sich, dass die steigende Arbeitslosigkeit während der letzten Jahre vor allem zu Verdrängungseffekten zwischen verschiedenen Gruppen mit Migrationshintergrund geführt hat – insbesondere in gering qualifizierten Tätigkeiten. Neue Zuwanderer aus EU-Staaten machen besonders Menschen mit Migrationshintergrund aus Ex-Jugoslawien und der Türkei Konkurrenz. Jene MigrantInnen mit hoher Bildung können diese oft nicht in entsprechende qualifizierte Jobs umsetzen. Die Caritas-KlientInnen²¹ in den beiden Workshops mit dieser Zielgruppe haben bisherige Erfahrungen am Erwerbsarbeitsmarkt vorwiegend in Tätigkeiten ohne oder mit geringer Qualifikation gemacht (Schichtarbeit am Fließband in Fabrik, Raumpflege/Reinigung, Verkauf ...).

Bei den Vorstellungen von „guter Arbeit“ bestehen viele Überschneidungen zu anderen Gruppen: Sie ermöglicht Existenzsicherung und soziale Ansprüche, bietet Stabilität und Sicherheit (ist nicht befristet, keine Leiharbeit), passt zu den Interessen und zur Ausbildung, ermöglicht Aus- und Weiterbildung, ist vereinbar mit Familie und Privatleben, macht Spaß, findet in einem guten Arbeitsklima und unter netten Chefs statt. Explizit hervorgehoben wurde in dieser Gruppe, dass gute Arbeit nicht stark belastend bzw. gesundheitsschädlich ist und keine Diskriminierung/schlechte Behandlung aufgrund der Herkunft stattfindet, da viele diesbezügliche Erfahrungen vorhanden waren.

Auch die Assoziationen zum Thema Erwerbsarbeit unterscheiden sich nicht grundsätzlich von denen anderer Gruppen, mit einigen Ausnahmen. Arbeit als Notwendigkeit für eine unabhängige Existenzsicherung, soziale Absicherung und gesellschaftliche Anerkennung („Würde“) wurde ebenso genannt wie die strukturierende, soziale und sinnstiftende Funktion. Von Frauen wurde insbesondere auch die soziale Dimension von Erwerbsarbeit betont: Vom Familienalltag abschalten zu können und Neues (Menschen, Tätigkeiten, Orte ...) kennenzulernen ist für viele primär über die Erwerbsarbeit möglich. Auch die Unabhängigkeit vom Partner durch ein eigenes Einkommen spielte in diesem Zusammenhang für Frauen eine besondere Rolle. Einen wichtigen Platz nimmt die Möglichkeit der Versorgung

²¹ Die besonderen Herausforderungen für Asylwerbende bzw. Asylberechtigte, die noch nicht lange in Österreich sind, werden in Abschnitt 3.7.2 extra diskutiert, wobei jedoch die in diesem Abschnitt genannten Aspekte auch für diese Gruppe sehr relevant sind.

bzw. Unterstützung der Familie bzw. Verwandten ein – diese wurde von Menschen mit Migrationshintergrund als eine positive Funktion von Arbeit diskutiert, was bei den anderen Zielgruppen nicht explizit der Fall war. Es zeigt sich daran auch, dass für viele Menschen mit Migrationshintergrund das Thema Erwerbsarbeit noch deutlich dichtere Wechselbeziehungen zu anderen Lebensbereichen (Aufenthaltsstatus, Wohnen, Bildung, Rechte, z.B. Zugang zur Staatsbürgerschaft) aufweist, sowohl für das Individuum als auch für die ihm nahestehenden Menschen. Ihr Eingebundensein in die Gesellschaft und ihre sozioökonomische Lage sind weniger stark dekommodifiziert, also noch stärker von ihrer Position am Arbeitsmarkt bestimmt, als bei Menschen ohne Migrationshintergrund.

Bei den negativen Assoziationen wurden vor allem die eigene strukturell schwache Position (fehlende Sprachkenntnisse, Qualifikation, Netzwerke ...) am Arbeitsmarkt thematisiert, die dazu führt, dass Erwerbsarbeit ein schwer zu erlangendes Gut ist, für das viele Anstrengungen (z.B. lange Suche, viele Bewerbungen) und Kompromisse (z.B. lange Arbeitszeiten, Niedriglohn, Leiharbeit, schlechte Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen) erforderlich sind.

Hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit Erwerbsarbeit haben sich drei Themenkomplexe als besonders problematisch herauskristallisiert, die sich auf die Güter der Freiheit und positiven Identität negativ auswirken:

- Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrunds (bei der Jobsuche, durch Arbeitgeber, durch Vorgesetzte oder KollegInnen),
- prekäre Arbeitsbedingungen: besonders betont wurden in diesem Zusammenhang geringe Entlohnung, gesundheitliche Belastungen und fehlende Sicherheit durch Befristungen, Leiharbeit etc.,
- Dequalifizierung/fehlende Qualifikationsmöglichkeiten: Diese Dimensionen erfassen die typische Erfahrung als Person mit Migrationshintergrund in Österreich, „unter den eigenen Möglichkeiten zu bleiben“. Eine Teilnehmerin im Alter von ungefähr 30 Jahren, geschieden, Mutter eines Kindes, die eine typisch prekäre Erwerbsbiografie aufweist (mehrmalige Teilnahme an AMS-Maßnahmen, unterbrochen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Leiharbeitsfirmen bzw. Arbeit in einem sozioökonomischen Betrieb), drückt dies folgendermaßen aus:

„(...) ich war [in der] Türkei und dann bin ich heiraten hier[her]gekommen (...). Und ich bin jetzt null. Und das bedeutet nicht, ich bin nicht intelligent und hab kein Potential.“

Dieser Punkt nahm viel Raum in den Diskussionen ein, weswegen er im Folgenden etwas ausführlicher dargestellt werden soll.

Die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen auf lange Sicht angemessen entwickeln, einsetzen und weiterentwickeln zu können ist aus unserer normativen Perspektive zentral. Menschen sollten die Möglichkeit haben, eine Lebenslaufperspektive zu entwickeln – statt schon in jungen Jahren in perspektivlosen Branchen und Tätigkeiten platziert zu werden und keine Unterstützung dabei zu bekommen, einen Lebensplatz aufzubauen und die eigenen Potentiale zu entwickeln. Dies bedarf gezielter Unterstützung durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die die TeilnehmerInnen oft nicht erfahren haben, wie eine Migrantin der zweiten Generation bezüglich „Neuangekommener“ festhält:

Man zeigt ihnen wenige Wege, was sie machen können, und dann werden sie automatisch als Hilfsarbeiter irgendwo eingestellt. Küchenhilfe, Zimmermädchen – und das Leben [ist] kaputt.

Viele Migrantinnen und Migranten wissen bei ihrer Ankunft nur wenig über das Bildungssystem und den österreichischen Arbeitsmarkt. Insbesondere, dass zunehmend weniger unqualifizierte Beschäftigung verfügbar ist und dass man viel in Ausbildung investieren muss, um langfristig eine gute Position auf dem Arbeitsmarkt zu haben, ist vielfach nicht klar bzw. wird unterschätzt. Hier wären zu Beginn besondere Anstrengungen hinsichtlich Beratung und Förderung nötig, damit MigrantInnen nicht den

im Moment „einfacheren“ (und durch die bisherige Arbeitsmarktpolitik teilweise forcierten) Weg in eine unqualifizierte Beschäftigung ohne große sprachliche Anforderungen nehmen, die jedoch langfristig in eine Sackgasse führt. Eine Teilnehmerin, die zuvor in Frankreich gelebt hat, kontrastiert die Arbeitsmarktpolitik von Frankreich und Österreich dahingehend, dass man in Frankreich als junger Mensch mehr Ermutigung und Unterstützung erhalte, sich beruflich weiterzuentwickeln und nicht in ungelerten Tätigkeiten zu bleiben.

Ein anderer Aspekt ist die Dequalifizierung durch fehlende Unterstützung bei qualifizierten MigrantInnen: Hier wurden insbesondere die Schwierigkeit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie die Herausforderung genannt, in absehbarer Zeit die nötigen Deutschkenntnisse zu erlangen, um eine bestimmte Tätigkeit dann auch tatsächlich ausführen zu können. In der Regel ist dafür der Einsatz von finanziellen Eigenmitteln erforderlich, was jedoch nicht für alle TeilnehmerInnen möglich war. Eine Teilnehmerin berichtet, dass sie über Skype Deutschunterricht bei einer Nachhilfelehrerin in Bulgarien nimmt, da deren Angebot für sie leistbar ist.

Die Politik des AMS wird von den Teilnehmenden noch immer als zu einseitig an der Maxime „Hauptsache Arbeit“ ausgerichtet erlebt:

Du hast deine Träume, aber im Endeffekt, deine Träume sind da oben, du versuchst mit allen Mitteln rauf, aber geht nicht. Weil du musst, eben B1 musst du selber zahlen, B2 musst du selber zahlen, er will studieren (...). Und AMS sagt, ja gehst du in die Arbeit (...) und dann sind deine Träume weg und du kommst nicht weiter.

Klar ist auch, dass es sich hier um einen Balance-Akt zwischen der Förderung beruflicher Ambitionen und dem pragmatischen Abklopfen der Umsetzungsmöglichkeiten handelt. „Realistische“ Perspektiven zu entwickeln braucht Zeit und Engagement und kann meist weder von den Betroffenen allein geleistet noch von den Beraterinnen und Beratern „verordnet“ werden. Die Teilnehmenden erleben es so, dass es zwar viele Angebote gibt, sie jedoch oft in viele isolierte Maßnahmen „gesteckt“ werden, die dann aber in Summe nicht wirksam sind, da keine Kohärenz und keine langfristige Strategie dahinterstehen (bspw. Verkaufskurs ohne damit verbundene Praxis). Das Gefühl, dass mit dem Migrationshintergrund eine schlechtere Behandlung einhergeht, kommt im Gespräch wiederholt auf: Vor allem werden aber die fehlenden Gestaltungsmöglichkeiten und die Abhängigkeit von Entscheidungen anderer als belastend erlebt, eine Einschätzung, die für viele verletzte Gruppen typisch ist.

Die Arbeit in einem sozialökonomischen Betrieb der Caritas erleben die Teilnehmenden sehr positiv, wenngleich sie nicht damit rechnen, dadurch leichter einen Arbeitsplatz zu finden. Alle würden gern länger bleiben, wenn sie die Wahl hätten. Die Befristung auf sechs Monate wird, insbesondere angesichts der Arbeitsmarktlage, kritisch gesehen:

(...) momentan die Lage ist wirklich schwierig, weil es geht alles über Leasing (...) ich bewerbe mich irgendwo und da sind 100 Leute, und von den 100 Leuten wird einer ausgesucht, das muss der Lottosechser sein. Und [am] 23. Dezember bin ich fertig. Und da denk ich mir, was hab, ich mein, ich hab 2, 3 Leute, so Arbeitskollegen kennengelernt, die Arbeit hat gepasst, alles hat gepasst, aber trotzdem stehe ich ohne Arbeit da. Es war eine schöne Zeit für mich, aber nicht mehr, nicht weniger.

Eine andere Teilnehmerin wendet dagegen ein, dass die Befristung und sozialpädagogische Unterstützung sie motiviert, in ihren Bewerbungsbemühungen nicht nachzulassen, da sie immer vor Augen hat, dass es bald vorbei ist und sie sonst zu Hause „sitzen“ müsste.

Als besonders hilfreich wird von Personen, die sprachliche Schwierigkeiten haben, die gezielte Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen erlebt:

Für mich war das Schwierigste, Bewerbungen zu schreiben (...) mir fehlen die Worte. Und (...) meine Sozialberaterin, sie hat jede meiner Bewerbungen [an]geschaut (...). Bei AMS, ich kriege ein Papier, das ist die Stelle, bewerben Sie sich (...) und dann muss ich suchen eine Nachbarin, die hier in die Schule gegangen ist, dass sie mir hilft, ob sie Zeit hat.

Sprachliche Barrieren sind somit ein großes Thema für Menschen mit Migrationshintergrund. Hier ist auch zu erwähnen, dass Sprachkurse des AMS automatisch wegfallen, wenn eine Arbeitsstelle angetreten wird. Dabei wären berufsbegleitende Sprachkursangebote oftmals wichtig, um die Sprache konstant verbessern zu können, was sowohl für die jeweilige Person als auch für den Arbeitgeber Vorteile bringen kann.

3.9.2 Asylwerbende, Asyl- bzw. subsidiär schutzberechtigte Menschen

Diese drei Gruppen haben einen sehr unterschiedlichen rechtlichen Status, der sich auch auf Fragen der Arbeitsmarktintegration und sozialen Sicherheit massiv auswirkt. AsylwerberInnen befinden sich in der staatlichen Grundversorgung und haben keinen effektiven Arbeitsmarktzugang. Die einzige unselbstständige Tätigkeit, die sie ausüben können, ist kontingentierte Saisonarbeit in Tourismus und Land- und Forstwirtschaft. Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte hingegen sind arbeitsmarkt- und sozialpolitisch in vielen Bereichen ÖsterreicherInnen gleichgestellt (subsidiär Schutzberechtigte z.B. nicht in allen Ländern bei der BMS).

Beim Thema „gute Arbeit“ wurden jedoch von den TeilnehmerInnen unabhängig von ihrem Status sehr ähnliche Aspekte hervorgehoben: Stabilität und Sicherheit (keine Befristung, keine Leiharbeit, keine falschen Versprechungen/kein Ausnutzen), familienfreundliche Arbeitszeiten, der Qualifikation angemessene Tätigkeiten und die Möglichkeiten, sich beruflich weiterzuentwickeln. Dem stehen bei den Schutzberechtigten viele tatsächliche Erfahrungen mit qualitativ „schlechter“ Arbeit entgegen. Eine solche verunmöglicht es auch, langfristige Projekte zu verfolgen, „etwas“ aus sich zu machen – sie sichert bestenfalls das Überleben, jedoch kein „gutes Leben“. Ein Teilnehmer berichtet beispielsweise, dass er immer nur Arbeit im Nachtdienst als Security in einem Club gefunden hat, eine Tätigkeit, die er „nicht auf Dauer aushält“, wie er es ausdrückte.

Gute Kenntnisse der deutschen Sprache wurden als Dreh- und Angelpunkt für die erfolgreiche Teilnahme am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt charakterisiert: Man braucht sie, um eine gute Arbeit zu bekommen, gleichzeitig ist Arbeit eine wichtige Vermittlungsinstanz von Sprachkenntnissen. In diesem Zusammenhang wurde eine der größten Schwierigkeiten benannt: In einigermaßen kurzer Zeit gut (Niveau B1) Deutsch zu lernen. Das aktuelle Angebot an Deutschkursen ist in vielen Regionen noch nicht ausreichend – so kommt es zu langen Wartezeiten für Folgekurse, wodurch ein Teil des Gelernten wieder verloren geht. Auch setzen die verpflichtenden Sprachkurse erst mit Zuerkennung von Asyl oder subsidiärem Schutz ein²². Durch die Einstufungstests bei AMS-Deutschkursen sind jedoch mittlerweile die Gruppenzusammensetzungen besser. Alternativ muss man die Kurse selbst bezahlen, was sich viele nur schwer leisten können. Hier kommt es stark auf die Eigenmotivation und die Einsicht in die Wichtigkeit sowie auf die autodidaktischen Fähigkeiten an. Wenn schnell eine Arbeit gefunden werden kann, wo keine oder wenig Deutschkenntnisse erforderlich sind, fehlt oft die Zeit, um diese zu erwerben und dadurch eine andere Perspektive für die Zukunft zu haben.

²² Das würde durch die derzeit in Begutachtung befindlichen Gesetzesnovellen (Integrationsgesetz bzw. Änderung des Asylgesetzes und Arbeitsmarktintegrationsgesetz) zumindest für manche AsylwerberInnen anders werden. Es soll zumindest für jene AsylwerberInnen mit sehr hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Deutschkurse geben; AsylwerberInnen mit sehr hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit sind auch potentiell vom geplanten verpflichtenden Integrationsjahr umfasst und könnten damit verpflichtet werden, Deutschkursen u.Ä. zu absolvieren.

Insgesamt spüren die TeilnehmerInnen die angespannte Arbeitsmarktlage besonders stark. Sie berichten von zunehmend hohen Anforderungen durch Arbeitgeber, beispielsweise wenn für eine Hilfsarbeitertätigkeit B1-Deutschkenntnisse gefordert werden. Bei vielen Stelleninseraten werden auch nur mehr gezielt EU-BürgerInnen gesucht. Ältere Arbeitssuchende hätten es noch zusätzlich schwer, da die meisten Arbeitgeber Personen unter 30 Jahren suchen würden. Ein Teilnehmer, der erfolglos fast 800 Bewerbungen geschrieben hat, sieht sein Alter als zentrales Hindernis. Obwohl viele der Teilnehmenden in ihrem Heimatland einen Beruf gelernt haben, können sie diesen in Österreich aus verschiedenen Gründen nicht ausüben. Einer davon ist, dass Geflüchtete oft nicht die Möglichkeit hatten, ihre Dokumente mitzunehmen oder nachschicken zu lassen, oder auch, dass diese auf der Flucht abhandengekommen sind. Im Vergleich zu anderen Ländern gibt es in Österreich ihrer Erfahrung nach tatsächlich wenig unqualifizierte Arbeit.

Die Unterstützung bei der Arbeitssuche (durch das AMS, aber auch Caritas und die Volkshilfe wurden genannt) ist für die TeilnehmerInnen sehr wertvoll, insbesondere da die meisten über keine Netzwerke (Familie, Freunde, Bekannte) verfügen, die ihnen bei der Arbeitssuche behilflich sein könnten. Allerdings bestehen viel Unklarheit bzw. falsche Erwartungen hinsichtlich der Rolle (Aktivierung zur Eigeninitiative versus Betreuung/Vermittlung) und der Handlungsmöglichkeiten des AMS:

(...) ich möchte diesen Beruf machen und sie sagt, du musst eine Lehrstelle suchen. Ich habe gedacht, dass die AMS muss eine Lehrstelle für mich finden. Das war, was ich hab geglaubt.

Als problematisch wird auch beschrieben, dass es beim AMS keine Dolmetscher gibt, weswegen man diese selbst organisieren muss. Allerdings akzeptiert das AMS keine Telefonübersetzung. Besonders am Land ist es sehr schwierig, zum jeweiligen AMS-Termin einen Dolmetscher zu organisieren. Auch der häufige Wechsel der BetreuerInnen wird als erschwerend wahrgenommen.

Weiterbildung ist in der Regel schwer zu bekommen. Bei vielen anspruchsvolleren AMS-Kursen können sie nicht teilnehmen, da bessere Deutschkenntnisse Voraussetzung sind. Obwohl es Kurse gibt, die die TeilnehmerInnen als passend wahrnehmen, ist es oft sehr schwierig, diese oder die richtige Kombination aus Kursen zu bekommen, die es bräuchte, um tatsächlich weiterzukommen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Hauptschulabschluss finanziert wird, jedoch keine daran anschließende Ausbildung. Ein Teilnehmer machte eine Ausbildung am BFI, konnte danach jedoch auch nur Jobs bei Leiharbeitsfirmen finden, da ihm die Berufserfahrung fehlte.

Als problematisch wurde auch gesehen, dass das AMS sich nur auf das Thema Ausbildung und Arbeit fokussiert, wodurch andere Lebensbereiche, die damit eng zusammenhängen (z.B. Wohnen, Vereinbarkeit mit Betreuungsverpflichtungen) ausgeblendet bleiben. Die gegenseitige Bedingtheit von Problemlagen wurde umfassend thematisiert: Arbeit, Bildung, Wohnen, soziale Sicherheit und die Frage des Aufenthaltsstatus sind eng verzahnt und können nicht isoliert „gelöst“ werden. Allerdings ist das Sozialsystem in Österreich darauf nur teilweise eingestellt, wie auch für andere verletzte Gruppen schon herausgearbeitet wurde. Kumulierten Problemlagen steht in Österreich ein ebenso komplexes Unterstützungssystem gegenüber; individuelle und gebündelte Betreuung in Form von Fallmanagement im Rahmen eines „One-Stop-Shops“ ist eher schwach ausgeprägt (vgl. Fink 2015, 18; siehe auch: Egger-Subotitsch, 2014: 47 zum Thema psychisch belastete Arbeitslose im Burgenland). Wenngleich es für Menschen mit Fluchthintergrund noch am ehesten dementsprechende Angebote von sozialen Organisationen gibt, ist es für sie beim Umgang mit Behörden sehr schwer festzustellen, wo man hingehen, was man jeweils mitbringen muss und mit was man rechnen kann.

Insgesamt erleben viele TeilnehmerInnen ihre Situation als dauerhaft instabil und unsicher, da auf lange Asylverfahren prekäre Jobs oder befristete Beschäftigungsprojekte folgen, wodurch auch ihre

soziale Absicherung prekär bleibt und ihnen der Zugang zur Staatsbürgerschaft verwehrt bleibt. Hinsichtlich der Annahme atypischer Arbeitsverhältnisse wurden auch Erfahrungen geschildert, die darauf hindeuten, dass das Konzept der „Flexicurity“, die es ArbeitnehmerInnen durch gute soziale Absicherung erlaubt, auch atypische Beschäftigungen anzunehmen, nicht gut greift: Ein Teilnehmer berichtet, dass er Mindestsicherung bezogen hatte und dann eine gering entlohnte Arbeit bei einer Leiharbeitsfirma angenommen hat. Diese hat ihn nach einigen Monaten wieder freigestellt, woraufhin es vier Monate dauerte, bis er die Mindestsicherung wieder ausbezahlt bekam, da die Verwaltung überlastet war. Hier zeigt sich, dass die Annahme von (prekärer) Arbeit durch die Struktur der sozialen Absicherung ein großes Risiko darstellen kann – schlimmstenfalls ist man nach Ende einer solchen Beschäftigung schlechtergestellt als zuvor, was für Menschen ohne Rücklagen existenzbedrohend sein kann. In diesem Sinne kann die Mindestsicherung zu einer ungewollten „Inaktivitätsfalle“ werden. Hier gilt es, die Systeme der sozialen Sicherung besser aufeinander abzustimmen.

Hinsichtlich politischer Forderungen nahmen neben dem Vorgehen gegen Diskriminierung verschiedenster Art und neben einer besseren sozialen Absicherung deshalb die Verbesserung des rechtlichen Status sowie die Beschleunigung von Asylverfahren eine zentrale Rolle ein.

Der Zugang zur Staatsbürgerschaft ist für viele sehr „hochschwellig“, was die Bedingungen hinsichtlich der Sicherung des Lebensunterhalts betrifft. Dies trifft jedoch auch auf andere Personen mit Migrationshintergrund zu. Die grundsätzliche Bestimmung, drei Jahre ununterbrochen gearbeitet zu haben und so viel verdient zu haben, dass keine ergänzenden Sozialleistungen bezogen werden mussten, ist für viele aufgrund von Niedriglohnbeschäftigung, Befristung/Saisonarbeit und Working-Poor-Phänomenen schwer realisierbar, insbesondere wenn sie eine Familie haben. Andere Kriterien für gute Integration zählen verhältnismäßig deutlich weniger.

Das Thema Aus- und Weiterbildung nahm einen weiteren großen Platz ein: Neben intensiveren Deutschkursen wurden mehr Investitionen in Humankapital gefordert, damit langfristig qualitativ gute Arbeit geleistet werden kann. In diesem Zusammenhang kommt es für den Erfolg besonders darauf an, auch verbundene Lebensbereiche zu berücksichtigen. Bei jungen Menschen mit Fluchthintergrund, die nicht mehr schulpflichtig sind, ist der Zugang zu Bildung besonders herausfordernd. Auch die Absolvierung einer Lehre, bei der man anfangs sehr wenig verdient, ist schwierig, wenn sie, z.B. als unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, nicht bei der Familie wohnen können und finanziell auf eigenen Beinen stehen müssen. Sie benötigen demnach besondere Unterstützung, um am Arbeitsmarkt gut Fuß fassen zu können. Gleichzeitig können umfassende Investitionen bei dieser Zielgruppe aber auch die größten Effekte in einer Lebenslaufperspektive erzielen.

3.10 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Kinderbetreuung und Pflege Tätigkeit

Quer durch mehrere Zielgruppen der Workshops (Ältere langzeitarbeitslose Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, mit Pflegeverpflichtungen) waren Personen vertreten, die aufgrund ihres weiblichen Geschlechts bzw. der damit verbundenen strukturellen Position zusätzliche Schwierigkeiten hinsichtlich ihrer Einbindung in das System „Erwerbsarbeit“ erleben. Für Frauen ist ihre traditionelle Rolle in der österreichischen Gesellschaft als Hauptzuständige für Reproduktions- und Sorgearbeit in mehrerer Hinsicht verhängnisvoll (vgl. S. 34ff.). Zwei Lebenslagen stellten sich dabei in den Workshops als besonders schwierig heraus: erstens die Situation als Alleinerziehende und zweitens die Pflege von Angehörigen. Beides betrifft natürlich auch Männer, doch zeigen die Zahlen ganz klar, dass es sich hier überwiegend um Phänomene handelt, die Frauen betreffen.

3.10.1 Alleinerziehende

Im Jahr 2016 gab es rund 261.400 Mütter und 48.500 Väter in Ein-Eltern-Familien in Österreich. Davon waren 112.000 Familien mit Kindern unter 15 Jahren (vgl. Statistik Austria 2017f.). Alleinerzieherinnen sind dabei deutlich häufiger und in höherem Stundenausmaß erwerbstätig als Mütter, die in einer Partnerschaft leben. In den Workshops zeigte sich, dass eine Berufstätigkeit besonders schwer möglich ist, wenn das Kind/die Kinder mit gesundheitlichen Problemen oder Verhaltensauffälligkeiten zu kämpfen haben und deshalb nicht so einfach fremdbetreut werden kann/können.

Insgesamt ist das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die TeilnehmerInnen eine große, teilweise unlösbare Herausforderung, da Flexibilitätsanforderungen einseitig an sie herangetragen werden und die Verantwortung primär den Frauen zugeschrieben wird. So berichteten mehrere Teilnehmende, dass sie beim AMS einseitig aufgefordert wurden: „Seien Sie flexibel!“, oder: „Regeln Sie Ihre Kinderbetreuung!“, während es gleichzeitig aufgrund fehlender Kinderbetreuungsplätze und der regional sehr unterschiedlich gut ausgebauten Kinderbetreuungsinfrastruktur zum Teil nicht möglich ist, die notwendige Betreuung auch zu erhalten. Die Kinderbetreuung ist in Österreich je nach Bundesland sehr unterschiedlich stark ausgebaut. Zwar hat sich, nach langen Jahren der ideologischen Schlagabtausche, insgesamt das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen in Österreich während der letzten 15 Jahre stark erhöht. Jedoch ist der Bedarf noch immer wesentlich höher als das Angebot, insbesondere für unter Dreijährige und hinsichtlich der Öffnungszeiten (vgl. Pirklbauer 2015).

Eine Teilnehmerin berichtet, dass sie aufgrund der Ablehnung einer für sie zeitlich nicht möglichen Arbeit vom AMS gesperrt wurde.

Und dann schmeißt dich das AMS raus, dann muss ich mich beim Sozialamt anmelden, dass ich das Geld dort krieg, da bin ich ein paar Monate, dann heißt es wieder, nein, du musst zum AMS, und dann frag ich mich, ich hab da keine Familie [in Wohnortnähe], wo soll ich die Kinder hintun, wenn ich ganztags arbeiten gehe?

Eine andere Teilnehmerin kontrastiert das frühere mit dem heutigen AMS. Früher hätte man mehr Unterstützung bekommen, heute wird man viel schneller gesperrt, wenn man eine Arbeit nicht annimmt, es werde wenig Rücksicht auf die individuelle Situation genommen.

Aber nicht nur das Arbeitslosengeld, auch andere Sozialleistungen sind an eine Erwerbstätigkeit geknüpft, die für Alleinerzieherinnen oft nicht möglich ist:

(...) wenn du nur einen geringfügigen Job hast, und du hast sonst nichts, dann kriegst du keine Wohnbeihilfe, du musst Teilzeit arbeiten gehen, damit du Wohnbeihilfe bekommst. Und da fragen sie dich nicht, wie alt die Kinder sind, wie es ihnen geht (...). Ich kenne eine, die arbeitet geringfügig, und die hat [um] Wohnbeihilfe angesucht. Dann hat man gesagt, nein, sie bekommt keine (...). Die hat aber auch drei Kinder.

Auch als Folge dieser Rahmenbedingungen ist das Armutsgefährdungsrisiko von Alleinerziehenden fast doppelt so hoch wie vom Durchschnitt der Bevölkerung (vgl. Statistik Austria 2017d, 80).

Gleichzeitig kann Erwerbsarbeit für Alleinerziehende sehr wichtige Funktionen erfüllen, die ihnen andernfalls verschlossen bleiben würden:

(...) dass wir unter die Leute kommen, abschalten können, die Probleme daheim lassen können ... (Lachen). Ja. Und die Arbeit macht mir auch Spaß. Alles perfekt. (...) Musst nicht zu Sozialamt gehen oder Arbeitsamt.

Auf die Arbeit im Rahmen der Caritas-Beschäftigungsprojekte angesprochen, wird von diesen Frauen hervorgehoben, dass hier „der ganze Mensch“ zähle, was sich unter anderem an der familiären Arbeitsatmosphäre und den familienfreundlichen Arbeitszeiten zeige.

Diese Arbeit [ist] sehr gut. Und der Chef und die Chefin ist sehr, sehr nett und Kolleginnen sind sehr, sehr nett. Und diese Arbeitszeit ist perfekt.

Als Folge äußerten sie alle den Wunsch, über die Befristung hinaus in dem Projekt tätig zu bleiben, auch, da sie die Chance, durch die Teilnahme im Anschluss leichter eine andere Arbeit zu finden, als nicht sehr groß einschätzten.

So wird die Befristung auf sechs Monate von einer Teilnehmerin als zu kurz angesehen, um Lösungen für ihre komplexe Situation zu finden:

Ich finde, ein Jahr, eineinhalb Jahre, da kann man irgendwas Gescheites hinkriegen. Weil in den sechseinhalb Monaten findest du nichts, das kann mir keiner erzählen. Weil wie gesagt, bei Frauen ist es so, Mutter, Kinder, es haut irgendwie nicht hin. Das muss man regeln, und in sechseinhalb Monaten, also ich hab keine Ahnung, wie viele Bewerbungen gemacht, und null, null, null.

Diese kurze Analyse der Situation Alleinerziehender zeigt einen gesellschaftlichen Bereich auf, der weit von dem entfernt ist, was auch Sicht der KSL zu befürworten ist. Frauen sind selbstverständlich gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft und sie haben den Anspruch, an allen gesellschaftlichen Bereichen gleichberechtigt teilzuhaben. Geraten sie in eine Lebenslage, in der sie alleine für die Erziehung eines Kindes/mehrerer Kinder zuständig sind, braucht es spezielle Maßnahmen, um Armut wirksam zu verhindern und ihnen eine entsprechende Teilhabe auch am Arbeitsmarkt zu ermöglichen – und zwar zu Bedingungen, die dem eigenen guten Leben und dem ihrer Kinder zuträglich sind. Aktuell tragen sie das Hauptrisiko und die Hauptlast in dieser Lebenslage, was zu hohen Armuts-, Ausgrenzungs- und Gesundheitsrisiken für sie selbst und ihre Kinder führt (vgl. Zartler et al. 2011).

3.10.2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Pfl egetätigkeit

Durch mehrere unserer Workshops zog sich die Thematik der Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von betagten Angehörigen oder Angehörigen, die aufgrund einer Behinderung besondere Unterstützung brauchen. Im zweiten Kapitel im Abschnitt über unentgeltliche Arbeiten wurde diese Problematik schon deutlich, und dass vor allem Frauen von dieser Doppelbelastung betroffen sind. Betreuungs- und Pflegearbeit ist aus Sicht der KSL von sehr großem Wert. Sie garantiert, dass die Bedürfnisse von Menschen gedeckt sind, die dafür alleine nicht sorgen können, und ist so eine wesentliche Grundlage für eine „menschliche“ Gesellschaft. Gleichzeitig haben wir schon mehrmals darauf hingewiesen, dass es um die soziale Wertschätzung dieser Arbeiten vielfach nicht sehr gut bestellt ist. Doch noch ein weiterer Punkt ist zentral aus sozia lethischer Sicht: Eine gute Gesellschaft sollte in der Lage sein, Rahmenbedingungen bereitzustellen, die Handlungsoptionen und soziale Teilhabe in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ermöglichen. Und da die Erwerbsarbeit viele verschiedene Funktionen erfüllt, ist klar, dass auch private Pfl egetätigkeiten mit ihr vereinbar sein sollten. Pflegearbeit sollte jedenfalls nicht gezwungenermaßen zur einzigen Identitätsquelle einer Person werden.

So schilderten auch die WorkshopteilnehmerInnen, die in der Betreuung/Pflege eines Angehörigen tätig sind, in der Regel, dass Erwerbsarbeit für sie ein wichtiger Teil des Lebens ist. Sie bringt Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, soziale Anerkennung und Abwechslung. Vor allem aber bietet sie finanzielle Sicherheit. Aufgrund dessen ist eine gute Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsleistungen mit dem Beruf von großer Bedeutung, gestaltet sich meist aber als schwierig. Auch der Einstieg ins Erwerbsarbeitsleben nach einer längeren Abwesenheit aufgrund einer Pfl egetätigkeit ist ein Problem. Durch die Pflegeverpflichtung ist die Wahlfreiheit bezüglich der Erwerbsarbeit oft eingeschränkt, darüber hinaus können aufgrund der Doppelbelastungen die positiven Faktoren der Erwerbsarbeit nicht zum Tragen kommen. Die Betreuungsarbeit kostet viel Energie, die dann in der Erwerbsarbeit

unter Umständen fehlt. Umgekehrt kann die Einbindung in die Arbeitswelt auch Energie geben. Wesentlich scheinen dafür die beruflichen und privaten Rahmenbedingungen zu sein. Die in Österreich typische Lösung für familiäre Pflegebedarfe, einer (weiblichen) „Hauptpflegeperson“ nahezu ausschließlich die Verantwortung zu übertragen, ist für das gute Leben der Betroffenen auf lange Sicht äußerst riskant.

Die Tatsache, dass das Ausmaß der notwendigen Betreuung und Pflege sich kurzfristig verändern kann, erschwert die Integration in den Arbeitsmarkt zusätzlich. Je mehr Pflegebedarf besteht, desto schwieriger gestaltet sich die Vereinbarkeit mit der Erwerbsarbeit. Ab Pflegestufe IV/V ist laut Einschätzung einer Teilnehmerin eine Erwerbsarbeit unmöglich.

Die emotionale Belastung wird von den Betroffenen als sehr hoch beschrieben. Die Pflegenden und Betreuenden sind mit der Situation oft alleine und erhalten wenig Unterstützung und Anerkennung in ihrer Pflegearbeit. Die Pflege- oder Betreuungssituation belastet vielmehr oft das gesamte Familien- und Freundesystem. Einige Familienmitglieder oder Freunde ziehen sich zurück, man hat das Gefühl, alleine zurückzubleiben. Doch der Umstand, durch die Pflege- und Betreuungsarbeit eines Angehörigen an seine Grenzen zu stoßen, wird von den Betroffenen häufig als Versagen erlebt, als etwas, das nicht passieren darf und das auch gesellschaftlich so gesehen wird. Diese Versagens- und Schamgefühle sind auch ein Grund dafür, dass Angebote und Hilfen oft erst angenommen werden, wenn die Extrembelastung eingetreten und die Betroffenen kurz vor dem Burn-out stehen oder schon davon betroffen sind. Hier zeigen sich unterschiedliche Bewältigungsstrategien, wozu auch Sucht zählen kann.

Aus Betroffenenperspektive sind bestimmte Angebote, die sie in ihrer Situation unterstützen, auszubauen. Es fehlt besonders an Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für junge Menschen. Auch bezüglich Beratungsangeboten besteht Anpassungsbedarf. Es gibt oft unterschiedliche Beratungsangebote, bei denen man nicht genau weiß, welches für die eigene Situation am besten passt, und die Wartelisten sind oft sehr lang. Darüber hinaus wurde geschildert, dass das Beantragungsprocedere von Unterstützungsleistungen sehr bürokratisch ist.

Tritt eine Betreuungs- oder Pflegesituation das erste Mal ein, so wird eine integrierte und umfassende Beratung durch Schlüsselstellen als besonders hilfreich beschrieben. Zusätzlich bringt die Pflege- oder Hospizkarenz in der akuten Situation Entlastung. Allerdings ist diese nur sehr kurz (vier Monate, kann auf neun Monate verlängert werden). Auch der Austausch mit anderen Betroffenen etwa in Selbsthilfegruppen wird positiv hervorgehoben.

Um die Sorgearbeit mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können, wird von den Betroffenen betont, dass eine gute Beratung am AMS sowie entsprechende Betreuung in den Institutionen sehr viel Nutzen bringen. Dabei sollten die Einrichtungen in der Nähe des Wohn- bzw. Arbeitsortes sein und an Schlüsselstellen (bspw. im Krankenhaus) sollten Infozettel über diese Angebote aufgelegt werden. Bedeutend sind durchaus auch ein sicherer Arbeitsplatz und die weitere Betätigung in der Erwerbsarbeit. Flexible Arbeitsbedingungen sowie flexible Arbeitgeber und Unterstützungsangebote sind unerlässlich.

4. Generelle Schlussfolgerungen und Forderungen

Unsere bisherige Analyse hat klar ergeben, dass arbeitsbezogene Themen eine zentrale Rolle für das gute Leben der Menschen in Österreich spielen. Im vorigen Abschnitt 3 haben wir einen Einblick in die Lebenswelten einiger Gruppen besonders verletzlicher Menschen geben können und dargestellt, wo konkrete Problemlagen bestehen. In diesem abschließenden vierten Abschnitt wollen wir nun systematischer darauf eingehen, was verschiedene Akteure in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen beitragen können, um ein gutes Leben für möglichst viele Menschen in der Erwerbsarbeit, aber auch in Erwerbsarbeitslosigkeit zu ermöglichen. Hintergrund für unsere Überlegungen sind das reiche

empirische Material, das wir aufgearbeitet und erhoben haben (Abschnitte 2 und 3), aber auch der ethische Rahmen, der in der Tradition der Katholischen Soziallehre verortet ist. Wir schlagen vor, uns der Frage nach konkreten Verantwortungen in vier verschiedenen Bereichen zu nähern. Erstens blicken wir auf das, was man als *einzelner Mensch* tun kann, auch wenn klar ist, dass die entsprechenden Handlungsspielräume in einem größeren sozialen Kontext gesehen werden müssen. Zweitens fragen wir danach, was im Bereich von *Wirtschaft und (sozialen) Unternehmen* zu tun ist. Drittens gehen wir auf Möglichkeiten der Politik, im Besonderen der *Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik*, ein. Und viertens beschäftigen wir uns mit größeren politischen und sozialen Entwicklungsmöglichkeiten, die die *Gesellschaft als Ganzes* betreffen. Abschließend, unter 4.5, geben wir dann noch einige Hinweise darauf, welche konkreten Forderungen sich auf Grundlage dieser allgemeinen Überlegungen für die Zielgruppen formulieren lassen, die im Zentrum dieses Berichts stehen.

4.1 Was Individuen beitragen sollten

Menschen sind freie Wesen, die in der Lage sind, Handlungen zu setzen und ihr Leben in eine Richtung zu lenken, die von ihnen wertgeschätzt wird. Gleichzeitig sind sie Teil einer größeren Gemeinschaft, die darauf angewiesen ist, dass jeder und jede Einzelne einen Beitrag leistet. In der KSL ist klar, dass sich aus diesem Gemeinschaftsbezug auf individueller Ebene eine Pflicht ergibt, nach seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten einen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Die persönliche Freiheit sollte nicht willkürlich eingesetzt werden, sondern sie ist auch in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen. Allen in Folge formulierten Vorschlägen liegt ein positives Menschenbild zugrunde, das davon ausgeht, dass Menschen unter förderlichen Rahmenbedingungen von sich aus danach streben, diese Werte auch zu verwirklichen.

Was lässt sich aus dieser Perspektive für die Fragen unseres Berichts ableiten? Hier wollen wir zwischen drei Gruppen von Personen unterscheiden: (a) Menschen mit Problemen am Arbeitsmarkt (die Zielgruppen unserer Workshops), (b) Menschen, die mit ihnen in beschäftigungsbezogenen Projekten/Maßnahmen zu tun haben (AMS-Angestellte, Mitarbeitende von sozialen Unternehmen), und (c) Außenstehende, die der eigenen Einschätzung nach keine Probleme am Arbeitsmarkt haben (werden).

a) *Menschen mit Problemen am Arbeitsmarkt*

Grundsätzlich gilt, dass auch Menschen, die arbeitssuchend oder prekär beschäftigt sind, die Pflicht haben, Verantwortung für sich selbst wahrzunehmen und sich am Gemeinwohl zu beteiligen. Im medialen und politischen Diskurs wird diese Verpflichtung oftmals so ausgelegt, dass sie jede Anstrengung zu leisten haben, um schnellstmöglich (wieder) in den Arbeitsmarkt zu kommen bzw. darin zu verbleiben, da sie dann keine Sozialleistungen beziehen müssen und der Gemeinschaft nicht „zur Last“ fallen. Wenn Erwerbsarbeit der primäre Schlüssel für gesellschaftliche Inklusion darstellt, ist die Gefahr der pauschalen Abwertung jener, die „draußen“ sind, groß. Aus ethischer Sicht und vor dem Hintergrund dieses Berichtes ist hier korrigierend einzugreifen und eine differenziertere Analyse zu geben, und dies aus mindestens drei Gründen.

Erstens ist zu betonen, dass Pflichten *gemäß jemandes Fähigkeiten und Möglichkeiten* zu konkretisieren sind. Bei vielen Menschen in Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung ist offensichtlich, dass sie sich in Krisensituationen befinden, die oft weit über die Jobsuche oder aktuelle prekäre Beschäftigung hinausgehen. Gesundheitliche Probleme, psychische Belastungen, Bildungsdefizite, soziale Isolation oder Schulden, um einige Beispiele zu nennen, führen häufig dazu, dass reelle Handlungsoptionen sehr eingeschränkt vorhanden sind, was auch ihre Pflichten in einem anderen Licht erscheinen lässt. Von den Betroffenen kann zwar eine konstruktive Haltung, Bereitschaft zur Weiterentwicklung,

Zulassen von Unterstützung und Offenheit für Neues (z.B. hinsichtlich Weiterbildung, beruflicher Umorientierung, Einlassen auf eine „Probephase“ bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) erwartet werden. Die Fähigkeiten und Möglichkeiten dieser Menschen zu stärken bzw. zu erweitern ist jedoch sowohl eine individuelle als auch eine öffentliche Aufgabe, die nur kooperativ gut gelingen kann und substantielle Mitspracherechte (vgl. Forderungen in Punkt 4.3) der Betroffenen beinhalten muss.

Zweitens ist auf die nun schon seit mehreren Jahren *angespannte Situation am Arbeitsmarkt* zu verweisen. Sehr vielen Arbeitssuchenden stehen, besonders im Niedriglohnsegment, relativ wenige offene Stellen gegenüber. Angesichts der zuvor erwähnten Problemlagen vieler Betroffener ist klar, dass viele von ihnen nur minimale Chancen auf einen regulären Arbeitsplatz haben. Und falls sie einen bekommen, kann dieser mit dem guten Leben stark abträglichen Konditionen verbunden sein. Die Bedingungen am Arbeitsmarkt sprechen somit dafür, mit Schulduweisungen und Forderungen nach unbedingtem „Arbeitswillen“ sehr vorsichtig umzugehen.

Drittens möchten wir erneut ein zentrales Thema der KSL ansprechen, das *Ganze der Arbeit*: Arbeit ist nicht mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen. Die von uns formulierte Pflicht, einen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten, ist somit auch nicht identisch mit jener, in den Arbeitsmarkt integriert zu sein. (Unentgeltliche) Versorgungs- oder Gemeinschaftsarbeiten sind ebenso mit ins Kalkül zu ziehen und gesellschaftlich wertzuschätzen. Erweitert man den Blick in diese Richtung, wird einerseits deutlich, dass viele Erwerbsarbeitslose an diesen Punkten schon viel Wertvolles leisten. Andererseits ließen sich durch sozialpolitische Maßnahmen noch Anreize schaffen, damit sich Menschen außerhalb des Arbeitsmarktes in die Gesellschaft einbringen (vgl. Forderungen in Punkt 4.3.) und dabei soziale Absicherung und gesellschaftliche Anerkennung erhalten. Eine auch für arbeitslose Menschen zugängliche Bildungs- oder Sozialkarenz, Verbesserungen in der Pflegekarenz (kein Wegfall des Arbeitslosenanspruchs) oder ein Freiwilliges Soziales Jahr ohne Streichung des Arbeitslosengeldes sind Beispiele dafür, wie Anreize für die Verrichtung gesellschaftlicher wertvoller Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit gesetzt werden könnten, die darüber hinaus als Investitionen in die Fähigkeiten dieser Menschen gesehen werden können.

Trotz dieser Punkte, die auf die Einbettung der Pflichten der Betroffenen in größere Zusammenhänge und auf die Komplexität der Probleme hinweisen, sollte nicht der Eindruck entstehen, die Anstrengungen des Individuums seien unwichtig aus unserer ethischen Perspektive: Motivation und Eigeninitiative sind ganz zentral in der KSL. Doch sind sie ebenso rückzubinden an die gesellschaftlichen Bedingungen und individuellen Möglichkeiten. Ansonsten kommt es zu Überforderungen und ungerechtfertigten Schulduweisungen, die abträglich für das gute (Zusammen-)Leben sind.

b) Menschen, die in beschäftigungsbezogenen Projekten/Maßnahmen/Institutionen arbeiten

Oftmals war in diesem Bericht von „Institutionen“ und „Maßnahmen“ die Rede, mit denen Menschen in schwierigen Situationen in Bezug zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es in diesen Zusammenhängen zu vielen Kontakten *zwischen Menschen* kommt. Staatlich beauftragte Institutionen wie das AMS treten mit Arbeitslosen über ihre MitarbeiterInnen in Kontakt, und auch Maßnahmen werden von Personen angeleitet. Kurz: Persönliche Kontakte und Gespräche sind ein wesentlicher Teil von beschäftigungsbezogenen Maßnahmen und Projekten. Nun repräsentieren die MitarbeiterInnen von AMS und sozialen Organisationen wie der Caritas ihre jeweiligen Institutionen, was sich etwa darin äußert, dass sie sich an Richtlinien halten und Vorgaben erfüllen müssen. Im Fall des AMS als öffentlich-rechtlicher Einrichtung ist dies durch politische Zielsetzungen noch stärker der Fall. Viele Kritikpunkte betreffen daher die Institutionen und liegen außerhalb des Entscheidungsspielraums der MitarbeiterInnen. Dennoch tragen diese auch als Einzelpersonen Verantwortung, was nicht zuletzt von unseren empirischen Ergebnissen gestützt wird, in denen häufig auf die große

Bedeutung hingewiesen wurde, die die Qualität des persönlichen Kontaktes für das gute Leben der Beteiligten hat.

Eine besonders wichtige, aber auch herausfordernde Rolle nehmen die BetreuerInnen des AMS ein. Sie repräsentieren als direktes Gegenüber das „System“, und ihre Entscheidungen können große Konsequenzen für die Betroffenen haben. Sie sind somit in einer de facto mächtigeren Position als ihre KundInnen (auch wenn sie das selbst unter Umständen gar nicht so wahrnehmen), die oftmals unsicher sind, von einem Gefühl des Ausgeliefertseins sprechen und sich häufig auch dafür schämen, den Weg zum AMS auf sich nehmen zu müssen. In solchen ungleichen Beziehungen liegt eine spezielle Verantwortung bei der mächtigeren Seite. Die BetreuerInnen sind dazu aufgerufen, sich die schwierige Situation ihres Gegenübers zu vergegenwärtigen, „Menschenblindheit“ zu vermeiden und einen Kontakt auf Augenhöhe herzustellen. Wie in unseren Workshops deutlich wurde, gelingt es AMS-MitarbeiterInnen durchaus immer wieder, diese Punkte umzusetzen und positive und für Betroffene nützliche Beratungen zu gestalten. Doch zeigte sich ebenso, dass gerade KundInnen mit größerer Arbeitsmarktferne zum Teil die Interaktion mit dem AMS als äußerst unangenehm und manchmal sogar entwürdigend wahrnehmen, wobei die Haltung des Beraters/der Beraterin den größten Unterschied macht. Hier ist zu betonen, dass solche Situationen von den BeraterInnen sicherlich in der Regel nicht gewollt sind und dass strukturelle Rahmenbedingungen die Interaktion erschweren. So steht für jeden Kunden – der vom AMS verwendete Begriff – oft nur sehr wenig Zeit zur Verfügung, in der man der komplexen Lebenslage der betroffenen Menschen nur sehr schwer gerecht werden kann. Umso wichtiger ist es, sich als AMS-Mitarbeiter kontinuierlich klarzumachen, dass man es bei von (längerer) Arbeitslosigkeit betroffenen Personen überproportional häufig auch mit besonders verletzlichen Gruppen mit einer Vielzahl von verschränkten Problemlagen zu tun hat. Aus ethischer Perspektive ist „positive Diskriminierung“ notwendig: Je verletzlicher jemand ist, sei dies aufgrund von Persönlichkeitseigenschaften oder anderen Faktoren, desto mehr Zeit und Aufmerksamkeit sollte ihm oder ihr gewidmet werden. Eine regelmäßige, kritische Reflexion der eigenen Praxis kann diesbezüglich hilfreich sein.

In unseren Workshops sprachen Betroffene an, dass für sie die Themen Mitsprache und Transparenz wichtige Elemente der Wertschätzung aufweisen. Daraus ergeben sich folglich auch schon einige Orientierungspunkte, auf die man als „Professioneller“ – sei es nun beim AMS oder bei einer anderen Institution – im persönlichen Gespräch Rücksicht nehmen kann. Was Mitsprache im Detail bedeutet, ist abhängig von der jeweiligen Situation und dem jeweiligen Kunden. Sie kann aber z.B. meinen, dass man Hinweise des Kunden/der Kundin auf Fortbildungskurse ernst nimmt oder ihm/ihr die Gelegenheit gibt, vor dem Hintergrund der bisherigen Arbeits- oder auch Lebenserfahrung Maßnahmen und Bewerbungsstrategien zu bewerten. Transparenz wiederum hat damit zu tun, gute Begründungen dafür zu bekommen, warum der/die BetreuerIn eine bestimmte Strategie verfolgt und inwiefern die Präferenzen der betroffenen Person dabei berücksichtigt wurden. Viele Menschen in den Workshops sprachen davon, dass in Beratungssituationen nicht klar und wertschätzend kommuniziert wurde, ihnen wichtige Informationen über Rechte, Pflichten und Möglichkeiten (z.B. über die Möglichkeit, in einem SÖB zu arbeiten) nicht (zeitgerecht) mitgeteilt wurden und sie sich somit nicht als gleichwertige Gesprächspartner wahrgenommen fühlten.

c) Außenstehende

Arbeitslose oder prekär beschäftigte Menschen sind mit vielen Vorurteilen konfrontiert. In öffentlichen oder politischen Diskursen wird ihnen häufig vorgeworfen, nicht arbeiten zu wollen, und auch das Bild der „sozialen Hängematte“ wird nach wie vor bedient, wenn es um Unterstützungsleistungen wie jene der Mindestsicherung geht. Diese pauschalen Zuschreibungen haben tiefgreifende Auswirkungen:

Viele Betroffene haben Probleme, eine positive Identität unter solchen Bedingungen aufrechtzuerhalten, und verlieren oftmals ein realistisches Bild ihrer Situation. Ein nüchterner Blick auf die Lebensumstände dieser Menschen bringt in der Regel jedoch ein differenziertes Ergebnis: Schicksalsschläge, gesundheitliche Probleme, Brüche im Lebenslauf, Unterhaltsfragen, Enttäuschungen durch erfolglose Versuche, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, und vieles mehr machen es in Verbindung mit der angespannten Lage am Arbeitsmarkt dem Einzelnen in vielen Fällen nahezu unmöglich, seinen Unterhalt durch Erwerbsarbeit zu bestreiten.

Jedes einzelne Mitglied der Gesellschaft ist aus Sicht der KSL aufgerufen, den angesprochenen Diskursen und Bildern der „faulen und überflüssigen“ Arbeitslosen oder Geringverdiener entgegenzuwirken und an einer solidarischeren Gesellschaft zu arbeiten.

Nicht unbedeutend ist dabei die Einsicht, dass Perioden der Arbeitslosigkeit Teil der Normalbiografie geworden sind: Arbeitslosigkeit oder Zeiten der prekären Beschäftigung können jeden treffen und sind ein weitverbreitetes Risiko geworden. Es gibt einfach größere Risiken im Lebensverlauf, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war, und unter ungünstigen Rahmenbedingungen ist auch die Wahrscheinlichkeit größer, den Anschluss zu verpassen und für längere Zeit in Unsicherheit zu leben. Dies anzuerkennen und vereinfachte Schuldzuweisungen zu vermeiden ist eine Aufgabe, die jedem Einzelnen zukommt. Nur so kann dem toxischen Diskurs entgegengewirkt werden, der aktuell auf Kosten besonders schwacher Mitglieder der Gesellschaft geführt wird.

Doch auch das Ganze der Arbeit ist relevant, wenn es um sogenannte „Außenstehende“ geht. Viele Menschen tragen zwar im Sinne der Erwerbsarbeit nichts oder nur wenig zum Gemeinwohl bei, leisten aber Großartiges im Bereich der Versorgungsarbeit oder als Freiwillige. Gerade Frauen leiden immer noch darunter, dass Kindererziehung und die Betreuung betagter bzw. behinderter Angehöriger in der Öffentlichkeit nicht als „Arbeit“ gesehen werden. Um diese Situation zu ändern, bedarf es einer breiten Anerkennung aller Arbeitsformen und eines offenen Diskurses über deren gerechte Verteilung auch im privaten Bereich.

4.2 Was Wirtschaft und (soziale) Unternehmen beitragen sollten

Wirtschaft und Unternehmen sind aus sozialetischer Sicht dazu aufgerufen, soziale Verantwortung zu übernehmen. Dies zeigt sich einerseits hinsichtlich des Kerngeschäfts eines Unternehmens, das dem Gemeinwohl dienlich und möglichst nachhaltig ausgeführt werden soll. Es zeigt sich aber insbesondere auch im Umgang mit den eigenen Mitarbeitenden. Viele Veränderungen in der Arbeitswelt, die in den Workshops thematisiert wurden, betreffen auch das Klima in Unternehmen und den Umgang mit dem Personal. Das Erleben von Zeit- und Anforderungsverdichtung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die physische und vor allem auch psychische Gesundheit wurden in verschiedensten Zusammenhängen diskutiert. Gefordert werden muss deshalb nicht weniger, als dass die Wirtschaft wieder in den Dienst aller beteiligten bzw. betroffenen Menschen gestellt wird, so wie es auch von der KSL verlangt wird und wir es in Kapitel 1 dargestellt haben. Ein Zugang, der Mitarbeitende lediglich als Werkzeuge sieht, die rein nach kurzfristigen Nützlichkeitskriterien genutzt, verbraucht und ersetzt werden, widerspricht zutiefst dem Persönlichkeitsprinzip der KSL und der besonderen Würde der Arbeit, die mit ihm verbunden ist. Unternehmen sind deshalb aufgefordert, sich um die Schaffung langfristiger, unbefristeter Arbeitsplätze zu bemühen, nachhaltig in die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu investieren (auch durch wieder stärkeres Engagement in der Lehrlingsausbildung) sowie Wertschätzung und betriebliche Mitsprache sicherzustellen. Lebenslagengerechte Arbeitsplätze könnten für Männer und Frauen gleichermaßen ermöglichen, Erwerbsarbeit mit anderen notwendigen Arbeitsformen und Elementen eines guten Lebens zu vereinbaren. „Lebensgerecht“ meint, dass die aktuelle Lebenslage eines

Menschen beeinflusst, wie seine Erwerbsarbeit ausgestaltet ist. Das kann bedeuten, dass flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit, Stundenreduktion bzw. -aufstockung oder Karenzzeiten für Männer und Frauen ermöglicht werden, wenn Kinderbetreuungspflichten vorhanden sind, aber auch, dass sich Aufgaben mit dem Alter ändern oder beeinträchtigte Menschen zusätzliche Unterstützung erhalten, um ihre Arbeit verrichten zu können. Einer Unterordnung aller anderen Lebensbereiche und Bedürfnisse unter die Erwerbsarbeit kann auch durch Begrenzung von Überstunden, Reduktion und Beschränkung von All-in-Verträgen auf Führungskräfte und Gewährung des Rechts auf Nichterreichbarkeit für bestimmte Zeiten entgegengewirkt werden.

Die Wirtschaft sollte die ganze Gesellschaft in ihrer Diversität umfassen. Auch Unternehmen sind deshalb aufgefordert, der Entstehung einer Gruppe von „Überflüssigen“ gemeinsam mit Politik und Gesellschaft durch aktive Inklusionsbemühungen entgegenzuwirken. Um Verantwortung für verwundbare Gruppen zu übernehmen, bieten sich Betrieben einige Möglichkeiten. Insbesondere einfache Arbeit könnte im Sinne der Wahrnehmung sozialer Verantwortung gezielt an Personen mit vergleichsweise geringer Qualifikation und Leistungsfähigkeit vergeben werden. Dabei ist ebenso in der Organisation von Arbeit an solche Tätigkeiten zu denken. Manche Arbeiten, die durch Automatisierung oder auf andere Weise verschwinden könnten, können eine wertvolle, wenngleich nicht monetäre Funktion im Leben vieler Menschen erfüllen und der Gesellschaft insgesamt dienlich sein. Die gesetzliche Verpflichtung für Unternehmen, einen bestimmten Prozentsatz begünstigter behinderter Personen zu beschäftigen, muss von ihnen auch in der Praxis eingelöst werden. Die Bereitschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit besonderen Beschäftigungshindernissen durch spezielle, dauerhaft staatlich geförderte Stellen ist ein Erfordernis der Zeit, um die Diversität der Gesellschaft auch in der Wirtschaft abzubilden. Systematische Benachteiligungen bei der Arbeitssuche für bestimmte Gruppen sind zu einem wichtigen Teil auch durch unreflektierte Vorurteile in den Köpfen von Führungskräften und Personalverantwortlichen bedingt. Diesbezüglich wären „Inklusionsziele“ für größere Betriebe hilfreich. Die Erstellung einer Gemeinwohlbilanz zusätzlich zu rein ökonomischen Handelsbilanzen kann den Blick auf ethisch relevante Aspekte richten.

Doch selbst wenn Betriebe ihre soziale Verantwortung beim Thema Arbeit in größerem Maß als bisher wahrnehmen würden, wird es angesichts des schnellen Wandels der Arbeitswelt immer eine beträchtliche Anzahl an Personen geben, die nicht erreicht werden und dadurch gefährdet sind, dauerhaft (und schlimmstenfalls generationenübergreifend) exkludiert zu werden. Soziale Unternehmen leisten deshalb einen wichtigen Beitrag in volkswirtschaftlicher wie auch sozialer Hinsicht. Eine wichtige Forderung jener TeilnehmerInnen aus den Fokusgruppen, die in SÖBs tätig waren, ist, dass Transitmitarbeitende in Sozialökonomischen Betrieben nicht als KlientInnen betrachtet werden, sondern als vollwertige Angestellte mit gleichen Rechten (z.B. hinsichtlich branchenüblicher Entlohnung, systematischer Suche nach Übernahmemöglichkeiten, Teilnahme an Weihnachtsfeiern und Betriebsausflügen). Was die nicht monetären Forderungen nach stärkerer Anerkennung betrifft, sollte es ein klares Bekenntnis sozialökonomischer Betriebe zu diesen Praktiken geben (was in vielen durchaus auch schon der Fall ist). Dagegen ist der nachvollziehbare Wunsch nach einer branchenüblichen Entlohnung statt des Kollektivvertrags für Transitarbeitskräfte schwer zu realisieren, da diese Personen in einem SÖB auch sozialpädagogisch betreut werden und per Definition nicht „voll leistungsfähig“ sind. In der gängigen Praxis werden jedoch auch manchmal Personen an SÖBs vermittelt und aufgenommen, die keinen besonderen Förderungsbedarf haben. Soziale Unternehmen sollten sich bei der Aufnahme auf besonders verletzte Personengruppen und deren Bedürfnisse fokussieren und „Creaming“ (bevorzugte Aufnahme von vergleichsweise weniger „schwierigen“ Personen, um Vermittlungs- und Eigenerwirtschaftungsquoten leichter erfüllen zu können) entgegenwirken.

Hinsichtlich ihrer anwaltschaftlichen Funktion sollten sich soziale Unternehmen zu klaren ethisch begründeten Kriterien für akzeptable und inakzeptable Förderbedingungen für Projekte durch öffentliche Körperschaften (AMS, Land, Bund ...) verpflichten. Dies betrifft insbesondere die Ablehnung von Projekten, die keine ausreichenden finanziellen Mittel vorsehen, um eine qualitätsvolle Betreuung und faire Bezahlung der MitarbeiterInnen tatsächlich zu ermöglichen (kein gegenseitiges „Dumping“), oder andere Rahmenbedingungen aufweisen, die der Sinnhaftigkeit für die Betroffenen offensichtlich entgegenstehen (bspw. kurze Verweildauer, für die Person unpassende bzw. dequalifizierende Tätigkeitsfelder). Aber auch die Einforderung von fallbezogenen Mitentscheidungsrechten hinsichtlich der Verweildauer und die Weigerung, die Erfüllung unrealistischer Vermittlungs- und Eigenerwirtschaftungsquoten über die bedarfsorientierte Betreuung der Projektteilnehmenden zu stellen, sind hier zu nennen.

4.3 Was in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik passieren muss

Angemessene soziale Sicherheit in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt

Die österreichische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist in vielerlei Hinsicht leistungsfähig und innovativ. Allerdings gibt es einige strukturelle Schwächen, die durch geänderte Rahmenbedingungen verstärkt werden und für die Zukunft einige grundlegende Änderungen dringend erforderlich machen. Die Kopplung vieler sozialer Rechte an den Erwerbsstatus führt angesichts der diagnostizierten Polarisierung am Arbeitsmarkt zu unverhältnismäßigen Risiken und Ungleichbehandlungen für bestimmte Personen und Gruppen, wie Niedrigverdienende, prekär Beschäftigte und Arbeitslose, insbesondere Frauen. Es braucht deshalb jedenfalls mehr bedingungsarme Grundsicherungselemente und einen stärkeren sozialen Ausgleich auch innerhalb der Sozialversicherungssysteme. Höhere Nettoersatzraten beim Arbeitslosengeld für Niedrigverdienende, Verbesserungen bei der Anrechnung von Partnereinkommen bei der Notstandshilfe sowie armutsfeste Mindestleistungen auf Haushaltsebene auch bei der Invaliditätspension neu sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung als letztes soziales Netz muss österreichweit ein einheitliches und transparentes Mindestmaß an sozialer Sicherheit gewährleisten. Das Verständnis von sozialer Sicherheit als grundlegendes Recht, das nicht nur formal, sondern real vor Armut schützt, bedeutet auch, dass Zugangshürden gezielt abgebaut werden müssen und keinesfalls neu aufgebaut werden dürfen. Die Höhe der Mindestsicherung muss sachlich begründet sein, weswegen eine Deckelung ungeachtet der Haushaltsgröße und der konkreten Bedarfe der Betroffenen abzulehnen ist. Ein weiteres Erfordernis betrifft die Einführung tatsächlich existenzsichernder (gesetzlicher, jedoch vorzugsweise kollektivvertraglicher) Mindestlöhne zur Begrenzung des Niedriglohnsektors²³ sowie die Regulierung und Eindämmung von Dienstverhältnissen, die primär darauf abzielen, ArbeitnehmerInnenrechte (bspw. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit, All-in-Verträge) zu unterlaufen. Zwar können solche Jobs auch niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten zur Erwerbsarbeit für arbeitsmarktferne Personen darstellen. Bei der Frage, in welchem Ausmaß solche Dienstverhältnisse akzeptabel sind, muss der Maßstab jedenfalls immer der Mensch sein und damit die Frage, ob diese Tätigkeiten förderlicher hinsichtlich der Bedürfnisse nach Existenzsicherung, Zugehörigkeit, Sinnstiftung, Selbstbestimmung und Beitrag zum Gemeinwohl sind als die Alternativen (z.B. das Andauern der Erwerbsarbeitslosigkeit).

²³ Die Ergebnisse der neueren Mindestlohnforschung widerlegen die gängigen Einwände gegen verbindliche Lohnuntergrenzen: „Mindestlöhne führen klar nachweisbar zu höheren Löhnen im Niedriglohnbereich, haben aber einen sehr schwachen bzw. keinen Effekt auf die Anzahl der Beschäftigten. Auch die Ländervergleichsliteratur bestätigt diese Sicht. Mindestlöhne stellen somit ein potentiell interessantes Politikinstrument dar, um ökonomische Ungleichheit am Arbeitsmarkt zu reduzieren.“ (Sturn 2016)

Arbeitslose Menschen sollten jedenfalls nicht durch Sanktionsdrohungen seitens des AMS gezwungen werden können, Tätigkeiten im Niedriglohnbereich anzunehmen. Die Absicht im Regierungsprogramm für 2017/2018, die Zumutbarkeit ab einem Verdienst von 1500 Euro brutto für Vollzeitarbeit anzusetzen (bis dato ist, was die Bezahlung betrifft, jede Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze auch zumutbar), ist deshalb als Übergangslösung am Weg zu armutsfesten Mindestlöhnen zu begrüßen. Eine ähnliche Regelung sollte auch für langfristige Leiharbeit eingeführt werden: Arbeitssuchenden sollte die Annahme von Leiharbeit nur für einen begrenzten Zeitraum zugemutet werden können.

Eine weiter fortschreitende einseitige Arbeitszeitflexibilisierung zulasten der ArbeitnehmerInnen, wie sie in der Diskussion um den generellen Zwölf-Stunden-Arbeitstag zum Ausdruck kommt, würde laut WIFO (vgl. Sator, 2017) ältere und weibliche Beschäftigte benachteiligen und zu einer noch stärkeren Polarisierung in jene, die mithalten, und jene, die hinausfallen, führen. Einer Entschärfung traditioneller Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern würden damit weitere Hindernisse gegenüberstehen. Die Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche in bessere Übereinstimmung zu bringen, erfordert eher eine Gegenentwicklung hin zu einer kürzeren Tages- und Wochenregelarbeitszeit.

Die aktuell heftig diskutierten Auswirkungen der Digitalisierung auf den österreichischen Arbeitsmarkt der Zukunft müssen als politische Gestaltungsaufgabe gesehen werden. Es bestehen durchaus Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich der Frage, welche Jobs in welchem Umfang und hinsichtlich welcher Aspekte des Aufgabenspektrums automatisiert werden. Insbesondere bei allen personennahen Dienstleistungen, in denen die zwischenmenschliche Kommunikation und Beziehung integraler Bestandteil der benötigten Leistung ist (z.B. Kinderbetreuung, Bildung, Pflege ...), muss ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, dass die Digitalisierung den menschlichen Grundbedürfnissen der DienstleisterInnen und DienstleistungsempfängerInnen dienlich ist, statt ihnen entgegenzustehen. Damit ArbeitnehmerInnen auch angemessen von den potentiellen Vorteilen der flexiblen, beschleunigten und digitalisierten Arbeitswelt profitieren, müssen auch ihre Rechte in Bezug auf lebenslanges Lernen gestärkt werden. Aktuell sind diese vor allem eine Forderung, die an sie herangetragen wird, wobei die Möglichkeiten vor allem von den eigenen Ressourcen und der Strategie des Arbeitgebers abhängen. Interessante Vorschläge kommen diesbezüglich vom WIFO, das eine Verankerung von Rechtsansprüchen auf Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit und die Einführung eines staatlich finanzierten Weiterbildungsgeldes für frei gewählte Aus- und Weiterbildungen für Erwerbstätige und arbeitslose Menschen gleichermaßen fordert (vgl. Sator 2017). Die in den Fokusgruppen häufig geäußerte Meinung, mit einer „normalen“ Ausbildung keine Chance mehr am Arbeitsmarkt zu haben und gleichzeitig keine verfügbaren Handlungsoptionen zu sehen, die eine Höherqualifizierung ermöglichen, impliziert einen Handlungsauftrag an die Politik, durch gezielte Förderung von bildungsbenachteiligten Gruppen Hürden für lebenslanges Lernen abzubauen, die primär durch fehlende Angebote oder soziale bzw. psychologische Barrieren bestehen. Dadurch könnte auch besser gewährleistet werden, dass einfache Arbeit tatsächlich für jene Menschen verfügbar ist, die nur diese ausführen können bzw. wollen.

Befähigende und rechteorientierte aktive Arbeitsmarktpolitik

Aktivierung um jeden Preis, unabhängig von der Arbeitsmarktlage und den damit verbundenen Chancen auf Teilnahme, der Qualität der vermittelten Jobs sowie den spezifischen Bedürfnissen und Lebensumständen der Betroffenen, widerspricht dem in der KSL so zentralen Prinzip der Personalität und ist deshalb äußerst kritisch zu sehen. Die starre Orientierung der Arbeitsmarktpolitik an quantitativen Zielvorgaben im Sinne von Quoten, Kennzahlen und Kontingenten statt an personenbezogener, bedarfsorientierter Fallarbeit hat zum einen gravierende Auswirkungen auf die Lebensqualität der Betroffenen und kann zum anderen aus einer langfristigen Perspektive sehr ineffizient oder sogar kontraproduktiv

sein, indem sie potentielle langfristige und kohärente Entwicklungsperspektiven durch kurzfristige, einseitig verordnete Strategien verhindert.

Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass der Umgang mit dem rasanten Wandel der Arbeitswelt und die Einschätzung der zukünftigen Entwicklung bestimmte Personen(gruppen) überfordern und qualitativ hochwertige Unterstützung durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form von Fallbetreuung, Coaching, Qualifizierungs- und Weiterbildungsförderung unverzichtbar ist. Die Idee einer Intensivbetreuung beim AMS, wie sie im aktuellen Regierungsarbeitsprogramm vorkommt und von der Caritas als „Sozialstation am AMS“ schon länger gefordert wird, ist zu begrüßen. Die Orientierung sollte jedoch nicht rein auf der Beschäftigungsfähigkeit liegen, sondern den ganzen Menschen, seine Würde und sein Wohlergehen im Blick haben. Dem Vermeiden von Demütigung durch staatliche (und in staatlichem Auftrag handelnde) Institutionen und dem Schaffen von Rahmenbedingungen, die „menschwürdige Arbeitsplatzlosigkeit“²⁴ ermöglichen, sollte Priorität eingeräumt werden. Dafür müssen den Betroffenen substantielle individuelle Rechte auf Mitsprache und Transparenz gesetzlich zugesichert und praktisch zugestanden werden. Diesbezüglich sollte der Vorschlag der Armutskonferenz (2015), eine unabhängige bundesweite Arbeitslosenanzwaltschaft einzuführen, um die Interessen und Rechte in AMS und Politik zu vertreten, ernsthaft diskutiert werden. Zudem sollte neben den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden auch die Arbeitsmarktlage einbezogen werden. Arbeitsmarktpolitik darf nicht statisch sein, sondern muss auf sich schnell ändernde Rahmenbedingungen reagieren. Es spricht einiges dafür, die aktive Arbeitsmarktpolitik stärker antizyklisch auszugestalten. In Zeiten, in denen der Bedarf das Angebot an Arbeitsplätzen stark übersteigt, sollten vermehrt längerfristige Höherqualifizierung, Umschulung und Auszeiten statt kurzfristiger Vermittlung angeregt werden. Jedenfalls muss in der Arbeitsmarktpolitik der Grundsatz maßgeblich sein, niemanden „abzuschreiben“ sowie auf eine umfassende Inklusion gemäß den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Individuen hinzuwirken. Treffsicherheit von Maßnahmen muss primär aus Perspektive der Bedürfnisse der Betroffenen definiert werden, nicht durch die Verwertbarkeit ihres „Humankapitals“ für die Wirtschaft. Insofern als die Wirtschaft in den Dienst des Menschen zu stellen ist, spricht sich die KSL gegen eine Perspektive auf Marktwirtschaft aus, die die Frage der Produktion von Wohlstand möglichst weitgehend der reinen Marktlogik überlässt, während soziale Gesichtspunkte nur bei der Verteilung eine Rolle spielen sollen.

Die Vermeidung eines solchen einseitigen Zugangs betrifft auch die Bewertung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Es fällt auf, dass in Studien und Evaluierungen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik der Fokus nahezu ausschließlich auf (kurzfristiger) Effektivität und Sinnhaftigkeit hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit liegt. Viele Aspekte des bestehenden Systems sind sicherlich auch in dieser Hinsicht verbesserungswürdig. Aus Perspektive der KSL können jedoch die ethischen Implikationen, die Auswirkungen auf andere Lebensbereiche und generell die Perspektiven der Betroffenen bei der Begründung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nicht ausgeblendet werden.

Um die geforderten Änderungen zu erreichen, sind eine Anpassung der gesetzlichen Grundlagen an den Arbeitsmarkt (z.B. der Zumutbarkeitsbestimmungen, der Richtlinie für sozialökonomische Betriebe ...), eine Aufstockung der personellen Ressourcen der Arbeitsmarktverwaltung, um den Zeitdruck der AMS-Mitarbeitenden zu reduzieren, und eine inhaltliche Aufstockung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik erforderlich. Damit könnte die Arbeitsmarktpolitik in Richtung Menschenfreundlichkeit, Bedarfsorientierung und Innovation weiterentwickelt werden.

²⁴ Clemens Sedmak (2009, 174) definiert dafür fünf Bedingungen: „(i) Freiheitsbedingung: über einen Spielraum, Wahlmöglichkeiten haben; (ii) Dialogbedingung: die Suche nach einem Arbeitsplatz als Gespräch; (iii) Sicherheitsbedingung: Gewährleistung von sozialem Schutz für Betroffene und deren Angehörige; (iv) Lebensqualitätsbedingung: soziale Verantwortung wahrnehmen und Glücksmomente empfinden können; (v) Wachstumsbedingung: in das persönliche Wachstum investieren und an sich arbeiten können.“

In diesem Bericht war immer wieder von Inklusion in den Arbeitsmarkt in einem weiten Sinn die Rede. Teilweise wird der Begriff eines inklusiven Arbeitsmarkts jedoch auch dahingehend diskutiert, dass möglichst alle Menschen im erwerbsfähigen Alter im regulären Arbeitsmarkt Platz finden sollten. Gelingen soll dies durch umfassende öffentliche Subventionen für all jene Personen, deren Leistungsfähigkeit unter der Normleistung liegt, ergänzt durch sozialpädagogische Betreuung vor Ort an den Arbeitsplätzen der Betroffenen. Angebote des erweiterten Arbeitsmarktes sollten dadurch obsolet werden. Dagegen möchten wir einen inklusiven Arbeitsmarkt dadurch definieren, dass eine umfassende öffentliche Verantwortung für menschengerechte Erwerbsarbeit durch die jeweils erfolgversprechendste Strategie wahrgenommen wird. Das kann einerseits die staatliche Förderung von Integration in den regulären Arbeitsmarkt für Personen mit Vermittlungshindernissen durch eine breite Palette an Instrumenten bedeuten (Lohnsubventionen, sozialpädagogische Betreuung am Arbeitsplatz, Bewusstseinsarbeit, Anreize durch Bonus-Malus-Systeme), aber auch die Schaffung von Arbeitsplätzen in einem temporär oder dauerhaft erweiterten Arbeitsmarkt. Es besteht sicherlich noch ein großes unausgeschöpftes Potential zur Förderung der direkten Integration verletzlicher Gruppen in den regulären Arbeitsmarkt (bspw. verlängerte Lehre in Betrieben begleitet von einer Berufsausbildungsassistenz oder ein individualisiertes Stufenmodell zum Wiedereinstieg). Diesbezüglich muss auch der öffentliche Sektor wieder verstärkt einen Beitrag leisten²⁵.

Für Personen, die am regulären Arbeitsmarkt kaum mehr Chancen auf Teilhabe in einer für sie zumutbaren Form haben, bedeutet permanente Aktivierung aktuell, dass jenes Mindestmaß an Stabilität, welche für Identität und Innerlichkeit so zentral ist, nicht erreicht werden kann. Für diese Personengruppen, die aktuell oft in einem Kreislauf aus wiederholter Transitbeschäftigung, anderen kurzfristigen Maßnahmen und Arbeitslosigkeit gefangen sind, wären Arbeitsangebote im Rahmen eines dauerhaft erweiterten Arbeitsmarktes eine gute Alternative. Dieser sollte auf freiwilliger Teilnahme beruhen, ausreichend entlohnt sein (dies kann jedoch auch durch Lohnsubventionen sichergestellt werden), sich auf die qualitätsvolle Erbringung gemeinwohlorientierter, gesellschaftlich notwendiger Leistungen statt Profitmaximierung fokussieren, Partizipation und Mitsprache bzw. Respekt und Wertschätzung ermöglichen und Durchlässigkeit zum regulären Arbeitsmarkt sicherstellen. Auch der temporär erweiterte Arbeitsmarkt nimmt eine wichtige Rolle ein für diverse Zielgruppen, für die der reguläre Arbeitsmarkt (vorübergehend) unpassend ist. Es braucht differenzierte Angebote für unterschiedliche Zielgruppen und Qualifikationsniveaus. Diese sollten nicht „von oben“ verordnet, sondern im Sinne der Subsidiarität so lokal wie möglich festgelegt (auf Landes- bzw. Regionalebene) und umgesetzt werden, um tatsächlich bedarfsorientiert zu sein.

²⁵ Manfred Krenn (2014) analysiert die überproportionale Bedeutung des öffentlichen Sektors für Geringqualifizierte. Der öffentliche Sektor kann demnach viel zu mehr Teilhabegerechtigkeit in Bezug auf Erwerbsarbeit beitragen: „Der öffentliche Dienst spielte und spielt gerade für gering Qualifizierte eine besondere Rolle. Zum einen stellt er ein nicht unwesentliches Reservoir für die Beschäftigung von gering Qualifizierten dar. (...) Zudem übt die mit der Beschäftigung im öffentlichen Dienst verbundene Arbeitsplatzsicherheit, die sich in der Praxis häufig auch auf die nicht verbeamteten Vertragsbediensteten bezieht, für gering Qualifizierte eine besonders hohe Anziehungskraft aus. Dies v.a. auch dadurch, da sie für ihre in hohem Maße den Unwägbarkeiten konjunktureller Schwankungen ausgesetzte und dadurch empfindlich beeinträchtigte Lebensplanung eine strategische Funktion einnimmt. (...) Der öffentliche Dienst bildete daher für gering Qualifizierte eine realistische Chance ihre durch das Bildungssystem erlittene soziale Benachteiligung zumindest insofern teilweise zu kompensieren, als er ihnen erweiterte Möglichkeiten sozialer Teilhabe offerierte.“

Entscheidend sind die Qualitätskriterien und Rahmenbedingungen. Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigung müssen sich von prekären Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden, indem sie sich auf gemeinwohlförderliche Tätigkeitsfelder konzentrieren und die Bedürfnisse der teilnehmenden Personen sowie die Stärkung ihrer Fähigkeiten ins Zentrum rücken. Dafür braucht es eine gute sozialpädagogische Betreuung, eine angemessene Grund-Verweildauer, die bei Bedarf auch verlängert werden kann und jedenfalls einen Anspruch auf Arbeitslosengeld begründet. Grundsätzlich ist der Zwang zur Teilnahme kritisch zu sehen, insbesondere wenn dadurch eindeutige Nachteile für die Betroffenen entstehen, beispielsweise eine verringerte Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld, Probleme bei der Erfüllung von Sorgeverpflichtungen oder hinsichtlich der sozialen Absicherung nach Ende der Maßnahme (bspw. durch verzögerte Auszahlung der Mindestsicherung). Allerdings lässt sich durch die in der KSL formulierte Pflicht, einen Beitrag zu leisten, zumindest eine verpflichtende Probephase rechtfertigen, auch, weil manche Betroffene anfangs große innere Widerstände haben und erst nach und nach auch Vorteile für sich entdecken können. Für Personen, deren Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld durch die Arbeit in einem SÖB verringern würde, könnte ein Bemessungsgrundlagenschutz eingeführt werden, um negative monetäre Effekte durch die Teilnahme zu verhindern.

Zieht man für die Erfolgsbewertung statt kurzfristiger quantitativer Ziele multidimensionale Indikatoren heran, wird auch deutlich, dass es sich bei Projekten am erweiterten Arbeitsmarkt, die diesen Qualitätskriterien entsprechen, um gesamtgesellschaftlich lohnende Investitionen handelt (vgl. die SROI-Analyse eines SÖB in Oberösterreich von Lankmayer et al. 2015). Ein deutlicher Ausbau der Plätze am erweiterten Arbeitsmarkt ist bei Beachtung der eben skizzierten Qualitätsanforderungen und Rahmenbedingungen zu empfehlen.

Ähnliches gilt für Investitionen in qualitativ gute und für jeden zugängliche Kinderbetreuung und Bildung. Kinder aus benachteiligten Verhältnissen haben in Österreich weiterhin deutlich schlechtere Chancen, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln und für sozialen Aufstieg am Arbeitsmarkt zu nutzen, was aus Sicht der KSL problematisch ist. Ein Fehlen öffentlicher Dienstleistungen oder Zugangshürden (durch zu hohe, nicht sozial gestaffelte Kostenbeiträge) bei Kindergartenplätzen und Ganztagschulen können gerade für jene Kinder Nachteile bringen, die am stärksten von ihnen profitieren könnten. Mehr Sachleistungen in der Familienförderung könnten die Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsmarkt und auch für deren Kinder deutlich stärken. In jedem Fall ist sicherzustellen, dass Kinder, deren Eltern Probleme am Arbeitsmarkt haben, durch diesen Umstand nicht in ihren Lebenschancen beeinträchtigt werden.

4.4 Was darüber hinaus angedacht werden könnte

Unser auf die Erwerbsarbeit fokussiertes Sozialmodell stößt angesichts der Veränderungen am Arbeitsmarkt und des Unvermögens, die Finanzmärkte in die Schranken zu weisen und sie ebenso zur Mitfinanzierung des Gemeinwohls zu verpflichten, sowie der Tatsache, dass Vermögenseinkünfte gegenüber Lohneinkünften von Sozialabgaben geschont werden, an seine Grenzen. Anhaltend hohe Arbeitslosenzahlen und eine große Unsicherheit bzw. Unbeständigkeit in vielen Erwerbsbiographien führen dazu, dass immer mehr Menschen nicht mehr ausreichend sozial abgesichert sind und sich emotionale Zustände von Druck, Unsicherheit und Zukunftsangst verfestigen. Hinzu kommen viele prekäre Arbeitsverhältnisse, die Menschen systematisch an der Realisierung eines guten Lebens hindern – dass nicht jede Arbeit besser als keine Arbeit ist, führen z.B. die Lebensrealitäten jener vor Augen, die in ihrer

Tätigkeit keinen Sinn sehen, ausbrennen und trotzdem finanziell keine ausreichende Absicherung erreichen. Die Veränderungen der Arbeitswelt sind andererseits nicht nur negativ zu sehen, sondern bieten bei entsprechender Gestaltung auch Chancen.

Die enge Koppelung von sozialen Rechten an Erwerbsarbeit stößt jedenfalls an Grenzen, wenn Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen mal mehr oder weniger arbeiten, öfter Arbeitsplatz, Beruf und Status wechseln und manche Menschen durch eine Kombination von Nachteilen dauerhaft den Anschluss an eine äußerst dynamische, globalisierte Arbeitswelt verlieren. Hinzu kommt, dass die überwiegende Finanzierung des Sozialstaates aus Lohnkosten ins Stocken kommt, wenn Arbeitsplätze nicht mehr wachsen oder vornehmlich Teilzeitjobs entstehen. In den Abschnitten vorher wurden schon einige Möglichkeiten angesprochen, die zu einer Verbesserung führen können. In diesen abschließenden Überlegungen zu Änderungsmöglichkeiten sollen nun noch einige weitreichende Veränderungen dargestellt werden, die zu diskutieren sind, wenn man die zentralen normativen Punkte zum guten Leben und zur guten Arbeit ernst nimmt, wie wir sie in Kapitel 1 behandelt haben. Denn dann kommt man nicht umhin, sich grundsätzlich damit zu beschäftigen, wie Arbeit neu gedacht und organisiert werden kann, um gute Arbeit für möglichst alle Gesellschaftsmitglieder bereitzustellen. Es sind vor allem drei Konzepte, die in den aktuellen Debatten um die Zukunft der Arbeit häufig diskutiert werden und die wir auf dieser allgemeinen Ebene ansprechen wollen: (1) das Bedingungslose Grundeinkommen als Alternative zum gegenwärtigen versicherungsbasierten und auf Arbeitszwang beruhenden System der sozialen Sicherung, (2) die Neuverteilung von Arbeit bzw. Arbeitszeitverkürzungen mit dem Ziel einer gerechteren Verteilung und Anerkennung der verschiedenen Typen von gesellschaftlich notwendiger Arbeit und einer besseren Work-Life-Balance sowie (3) die Stärkung der Gemeinwohlorientierung der Wirtschaft durch geänderte staatliche Regulierung und öffentliche Investitionen. Diese Konzepte können, was ihre grundsätzliche Stoßrichtung betrifft, als komplementär verstanden werden, wenngleich sich bei der konkreten Ausgestaltung auch Inkompatibilitäten ergeben könnten.

Zwar ist das genaue Verhältnis dieser Vorschläge zur KSL umstritten, doch verweisen sie auf Visionen, wie eine Gesellschaft gestaltet werden könnte, damit gute Arbeit und ein gutes Leben für alle eine echte Option sind. Zudem wurden sie in einigen unserer Workshops von den TeilnehmerInnen als Alternativen angesprochen, die wesentlich zu ihrem guten Leben beitragen würden.

a) *Das Bedingungslose Grundeinkommen (BGE)*

Beim BGE handelt es sich um ein garantiertes existenzsicherndes Mindesteinkommen, das jedem Staatsbürger bedingungslos und ohne Bedürftigkeitsprüfung und Arbeitspflicht ausgezahlt wird. Es ist nicht an Leistungen gebunden und soll so Sicherheit und Stabilität ermöglichen, ohne von Erwerbsarbeit abhängig zu sein. Neben dieser grundlegenden finanziellen Absicherung ist das BGE aus Sicht der BefürworterInnen auch „letztlich als grundlegende Leitidee einer nachhaltigen Gesellschaftsreform im Sinne einer Abkehr von der zusehends in Sackgassen führenden Logik der traditionellen Erwerbsarbeitsgesellschaft“ (Schlagnitweit 2006, 2) zu sehen.

Eine grundlegende Existenzsicherung, die dem Menschen Zugang zu den wesentlichen Grundgütern verschafft, ist aus katholischer Sicht grundsätzlich zu befürworten und lässt sich mit der Forderung verbinden, dass jeder Mensch Zugang zu den Erdengütern haben sollte (GS 69). Gerade angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Situation (hohe Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigungen, fehlende Anerkennung von Versorgungsarbeiten etc.) erscheint eine Sicherung, die entkoppelt ist von der Erwerbsarbeit, eine Alternative zum aktuellen Modell zu sein, die mit der KSL vereinbar ist oder sogar von ihr gefordert werden sollte. Denn damit würde denen, die aktuell am Rande des Arbeitsmarktes

oder außerhalb desselben stehen, ein Leben in Würde ermöglicht. Und auch die Menschen, die pflegerische, erzieherische oder ehrenamtliche Tätigkeiten ausführen, wären abgesichert und würden eine Wertschätzung erfahren, die ihnen aktuell verwehrt bleibt (Appel u.a. 2001, 11).

Das BGE kann somit als eine Hilfe zur Selbsthilfe gesehen werden, die den Menschen die notwendige Sicherheit gibt, um in Freiheit tätig zu werden. Der Mensch kann entscheiden, ob und wie viel er durch Erwerbsarbeit dazuverdienen will oder welche nicht bezahlte Tätigkeit er erbringen möchte. So ist es möglich, dass er Arbeiten wählen kann, die den Kriterien der KSL entsprechen, also sinnvolle und gemeinschaftsbezogene Tätigkeiten, die zur Selbstentfaltung dienen. Aber auch ein genereller Ausstieg aus der Erwerbsarbeit, eine Unterbrechung und Neuorientierung wären existenzgesichert möglich. Aus ökonomischer Sicht rentiert sich dieser Freiraum eventuell in der Weise, dass mehr Menschen dazu bereit sein könnten, unternehmerisch tätig zu werden. Dadurch könnten in Folge auch mehr Arbeitsplätze entstehen (vgl. Bernard 2014, 27).

Auch andere mögliche Effekte des BGE in der Arbeitswelt kommen der KSL entgegen. Dazu gehört etwa die Stärkung der Position der ArbeitnehmerInnen durch ein BGE gegenüber den ArbeitgeberInnen, weil sie sich dadurch gegen bestimmte Arbeiten und Arbeitsbedingungen entscheiden können. Auf das Problem der Vollbeschäftigung und Arbeitslosigkeit könnte sich das BGE in der Weise auswirken, dass das Ziel der Vollbeschäftigung nicht mehr so erstrebenswert ist wie derzeit. Arbeitslos sind nun nicht mehr nur Menschen, die keine Arbeit finden, sondern auch freiwillig andere Menschen, die bewusst auf Erwerbsarbeit verzichten. Arbeitslosigkeit und Vollbeschäftigung müssten demnach neu definiert werden. Das Erwerbseinkommen würde den hohen Stellenwert, der ihm in der heutigen Gesellschaft zukommt, einbüßen, wodurch auch die generelle Wertschätzung durch Geld abnimmt. In Folge dessen würde auch die Stigmatisierung und Ausgrenzung von Arbeitslosen abnehmen (vgl. Bernard 2014, 27–29). Auch dies kommt der KSL entgegen.

Im Kontext BGE und Arbeitswelt kommt es jedoch auch zu Spannungen mit der KSL. Arbeit ist für die Katholische Soziallehre ein hohes Gut. Sie ist so essentiell für den Menschen, dass jeder Mensch ein Recht auf (Erwerbs-)Arbeit haben sollte (vgl. Zimmer 2013, 26–28; Gabriel 2000, 76–79). Gleichzeitig besteht allerdings laut KSL ebenso die Pflicht, sich gemäß seinen Fähigkeiten für das Gemeinwohl einzusetzen und an gemeinsamen gesellschaftlichen Zielen und Visionen zu arbeiten. Hier befürchten KritikerInnen des BGE, dass es zu einer noch größeren Abkoppelung des Individuums von der Gemeinschaft kommen könnte, als es ohnehin schon der Fall ist. Dies gilt insbesondere deshalb, da es ja nicht nur denen zugutekommen würde, die tatsächlich auf diese Unterstützung angewiesen sind, sondern allen – auch den „Systemgewinnern“ – Freiräume zur Selbstverwirklichung garantiert. Wird die von einem BGE intendierte Selbstverwirklichung losgelöst von jedem Gemeinwohlbezug, selbstzentriert und ohne Blick auf ein gemeinsames gesellschaftliches Projekt umgesetzt, kann das zu Konsequenzen führen, die gegen die Intention der KSL sind.

Darüber hinaus ist die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips – eines Grundpfeilers der KSL – ohne Bedürftigkeitsprüfung nicht möglich. Das Subsidiaritätsprinzip besagt, dass die übergeordnete Einheit eingreifen und Hilfe zur Selbsthilfe geben muss, wenn die untergeordnete Einheit nicht mehr alleine zurechtkommt. Dies legt es nahe, dass Unterstützungen nicht bedingungslos sein können, sondern der Situation der Einzelnen gerecht werden müssen. Und schließlich ist zu fragen, welche sozialen Leistungen und Unterstützungsmaßnahmen wegfallen würden, wenn es zur Einführung eines BGE käme. Gerade für schwächere Mitglieder der Gesellschaft bietet der Sozialstaat – auch durch die Förderung von sozialarbeiterischen Leistungen von NGOs – viele Leistungen, die eine passgenaue Unterstützung bieten, soziale Einbettung ermöglichen und in engem Austausch mit MitarbeiterInnen der NGOs stattfinden. Würden durch die Einführung eines BGE diese Angebote nicht mehr vorhanden sein,

würden gerade verletzte Mitglieder der Gesellschaft massiv benachteiligt und geschwächt. Denn zur Überwindung schwieriger Lebenslagen braucht es oft mehr als eine finanzielle Grundsicherung.

Kurz zusammengefasst ist ein Bedingungsloses Grundeinkommen, welches jeden Menschen absichert und ihm die Teilnahme an der Gesellschaft ermöglicht, ein Ansatz, der einigen der in diesem Bericht angesprochenen Probleme unserer Erwerbsarbeitsgesellschaft gegensteuern könnte. Allerdings haben die wenigen Überlegungen in diesem Abschnitt auch gezeigt, dass aus Sicht der KSL kritische Rückfragen an das BGE gestellt werden müssen – ethische, gesellschaftliche und finanzielle. Es könnte gemeinsame gesellschaftliche Visionen untergraben, die individuelle Verwirklichung ohne Rücksicht auf die Gemeinschaft befördern, die zentrale Forderung der KSL, dass jeder sich gemäß seinen Fähigkeiten in die Gesellschaft einbringen muss, schwächen, und zur Abschaffung bewährter Unterstützungsleistungen führen. Ein BGE ist daher sicher kein „Allheilmittel“ für die Probleme unserer (Arbeits-)Gesellschaft. Gleichzeitig zeigen die Argumente dafür, dass es nicht pauschal aus KSL-Sicht abgelehnt werden kann. Gelingt es, durch das BGE eine existentielle Grundsicherung bereitzustellen (was aktuell von unserem Sozialsystem nicht immer gewährleistet ist) und gleichzeitig eine solidarische Haltung in der Gesellschaft aufzubauen/zu erhalten, in der jede/-r gemäß seinen Fähigkeiten zum Gemeinwohl beiträgt, ist es eine Vision, die auch mit einer Gesellschaft, die sich an der KSL orientiert, kompatibel ist.

b) *Umverteilung von Arbeit und Arbeitszeitverkürzung*

Es gibt viele Formen der Arbeit, die jedoch sehr unterschiedlich verteilt sind und mit großen Unterschieden in ihrer sozialen Anerkennung einhergehen, wobei der Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft eine Sonderrolle zukommt. Die Perspektive der KSL, die ja die Vielfältigkeit der Arbeitsformen und ihre Wertigkeit betont, ist somit kompatibel mit Ansätzen, die Arbeit anders verteilen wollen. Ein wichtiger Aspekt davon ist die Beschränkung der Erwerbsarbeitszeit für den Einzelnen: In Zeiten mit einem Mangel an Erwerbsarbeitsplätzen (der durch absehbare Produktivitätserhöhungen aufgrund der Digitalisierung noch verschärft werden könnte) und einer polarisierten Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Erwerbsbevölkerung gibt es starke Argumente für eine Verkürzung der Regelarbeitszeit – etwa durch eine generell reduzierte Wochenarbeitszeit, Freizeitoptionen zur Abgeltung von Produktivitätsfortschritten, erweiterte Möglichkeiten und Rechtsansprüche auf Karenzierungen für Sorgearbeit, Weiterbildung oder Auszeiten zur (beruflichen) Neuorientierung sowie die Reduktion von Überstunden (bspw. durch veränderte Besteuerung). Zusätzlich haben entsprechende Vorschläge normalerweise die *Lebensarbeitszeit*, also die Verteilung der (Erwerbs-)Arbeit im Lebenslauf, und die Aufwertung anderer Arbeitsformen im Blick (vgl. Holzinger 2010, 40–42). Auch muss man sich fragen, ob die steuerliche Begünstigung von Überstunden nicht kontraproduktiv ist, ebenso wie „All-in-Verträge“ oder die generellen Vorbehalte gegen Jobsharing in Führungspositionen. Ob allerdings die Einführung einer 30-Stunden-Woche zu einer Vollbeschäftigung führen würde, darüber gehen die Meinungen auseinander.

In der sogenannten „Tätigkeitsgesellschaft“, die z.B. von der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) in Deutschland als anzustrebendes Gesellschaftsmodell gesehen wird, wird etwa betont, dass Erwerbsarbeit, „Privatarbeit“/Eigenarbeit und gemeinwesenorientierte Arbeit gleichwertig sind und zur Selbstentfaltung und Selbstbestimmung des Menschen beitragen. Ein Recht auf Arbeit bedeutet aus dieser Sicht nicht nur das Recht auf Erwerbsarbeit, sondern es bedeutet Teilhabe und Teilnahme an allen drei Bereichen der menschlichen Arbeit, die alle für das gute Leben von Bedeutung sind. Darin inbegriffen ist die Vision, eine gerechtere Verteilung aller drei Teile der Arbeit unter den Geschlechtern und damit mehr Chancengerechtigkeit auch für Frauen zu ermöglichen (vgl. Schäfers 2001, 202f.).

Die Umverteilung von Arbeit und die damit für viele verbundene Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit beinhalten das Risiko der zusätzlichen Prekarisierung, das eine gute Gesellschaft vermeiden sollte. Daher braucht eine entsprechende Umstellung geeignete Begleitmaßnahmen: Es muss sichergestellt werden, dass die Einkommen bei einer kürzeren regulären Arbeitszeit existenzsichernd sind und auch die soziale Absicherung nicht in Mitleidenschaft gezogen wird. Viele Details sind zu klären, wenn es darum geht, die Idee der Umverteilung von Arbeit bzw. die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit so zu präzisieren, dass sie gewinnbringend und im Sinne der KSL in die Praxis umgesetzt werden kann. Doch beinhaltet sie Hinweise darauf, wie eine Gesellschaft aussehen könnte, die die Prinzipien der KSL lebbar macht.

c) *Gemeinwohlorientierung durch öko-soziale Steuerreform und Zukunftsinvestitionen*

Das Thema gute Arbeit muss die Formen und Auswirkungen der damit verwirklichten wirtschaftlichen Aktivitäten im Blick haben. Diese sind aus sozialetischer Sicht kein Selbstzweck, sondern über ihren Beitrag zum Gemeinwohl zu bewerten. Hier zeigt sich, dass die aktuellen Wirtschafts- und Konsummuster im „Globalen Norden“ in vielerlei Hinsicht nicht dem guten Leben dienlich sind. Ulrich Brand und Markus Wissen (2013, 2) prägen in diesem Zusammenhang den Begriff der „imperialen Lebensweise“. Diese wird von fast allen EinwohnerInnen der Länder des Nordens sowie der globalen Mittel- und Oberschicht gelebt und basiert auf intensivem, nicht nachhaltigem Rohstoff- und Naturverbrauch und der Nutzung billiger Arbeitskraft aus den Ländern des Südens (bspw. Smartphones, Billig-Kleidung und andere Wegwerf-Konsumgüter, energieintensive Lebensmittel, häufige Flugreisen). Je stärker diese Lebensweise globale Verbreitung findet, desto dramatischer wird auch die ökologische Krise. Es ist daher dringend geboten, die Produktionsbedingungen und Konsumgewohnheiten durch eine Änderung der staatlichen Regulierungs- und Investitionspraxis zu verändern. Ein gutes Leben auf Kosten anderer ist nicht zu akzeptieren. Innerhalb der Europäischen Union gilt es, die wirtschaftliche Integration durch eine Sozialunion zu komplettieren, um zukünftig zu verhindern, dass wirtschaftliche Freiheiten durch unfairen Wettbewerb zur Unterlaufung von Arbeits- und Sozialrecht und sozialem Dumping benützt werden und soziale Rechte dem Binnenmarkt untergeordnet werden. Die Sicherung sozialer Grundrechte und der soziale Fortschritt im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen müssen Vorrang genießen und entsprechend im EU-Recht verankert werden.

Weiters ist eine Neugestaltung der globalen Handels- und Investitionsregeln im Sinne von ökologischer und sozialer Kostenwahrheit und globaler Durchsetzung von Sozial- und Umweltstandards erforderlich (vgl. Strickner 2017; Kapeller et al. 2015). Unternehmen müssen Verantwortung gemäß ihrer Möglichkeiten übernehmen, weshalb mächtige Großunternehmen am Ende der Wertschöpfungskette besonders in die Pflicht zu nehmen sind. Ein erster wichtiger Schritt bestünde darin, auf EU-Ebene Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung auch in Tochter- und Zulieferbetrieben außerhalb der EU haft- und klagbar zu machen, wenn diese festgelegte Sorgfaltspflichten verletzt haben. Innerstaatlich und innerhalb der Europäischen Union braucht es vor allem eine grundlegende Umgestaltung der Steuersysteme, weg von der Besteuerung von Arbeit, hin zur Besteuerung von Ressourcenverbrauch bei Produktion und Konsum, wobei auf die Verteilungswirkungen und auf sozialen Ausgleich zu achten ist. In Österreich könnten durch eine deutliche Senkung der Lohnnebenkosten, insbesondere für niedrige Einkommen, höhere Nettoeinkommen realisiert werden und mehr bezahlte Arbeit geschaffen werden. Um den Faktor Arbeit zu entlasten und gleichzeitig die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zu sichern, braucht es eine stärkere Steuerfinanzierung. Neben Energie- und Umweltsteuern sind auch eine kompensatorische Besteuerung von „Einkommen ohne Arbeit“ in Form von großen Vermögen, Erbschaften und Schenkungen sowie ein angemessener Beitrag des

Finanzsektors (z.B. durch eine Finanztransaktionssteuer) auf EU-Ebene erforderlich, um dringend notwendige investive und umverteilende Maßnahmen zur Verringerung der enormen Ungleichheit zu finanzieren. Umfassende Investitionen in Zukunftsbereiche, die gleichzeitig wenige zusätzliche Ressourcen verbrauchen oder sogar den Verbrauch reduzieren, sind in den Bereichen Bildung (frühkindliche, schulische und Erwachsenenbildung), Kinderbetreuung, Pflege und anderen personennahen Dienstleistungen, im Ausbau des öffentlichen Verkehrs, in nachhaltiger Energie und im sozial-ökologischen Wohnungsbau zielführend (vgl. Feigl/Wukovitsch 2016).

Ein weiterer Aspekt betrifft die staatliche Wirtschaftsförderungs- und Vergabepaxis sowie diesbezügliche gesetzliche Grundlagen auf nationaler und EU-Ebene. Diese sollte deutlich stärker als bisher soziale und ökologische Kriterien bei der Herstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung berücksichtigen (Bestbieter- statt Billigstbieterprinzip). Dies wäre eine große Chance, über die öffentliche Auftragsvergabe privatwirtschaftliche und soziale Unternehmen, die sich tatsächlich umfassend an solidarwirtschaftlichen, gemeinwohlorientierten Prinzipien ausrichten und einen hohen Anteil benachteiligter Personen beschäftigen, zu stärken.

4.5 Zielgruppenspezifische Forderungen

Die Forderungen, die wir an Individuen, die Wirtschaft, Sozialpolitik und die Gesellschaft als Ganzes gestellt haben, sind allgemein gehalten und relevant für alle Zielgruppen, die in unserem Projekt zu Wort gekommen sind. Dennoch ist klar, dass es Spezifizierungen bedarf, um den unterschiedlichen Lebenslagen der Betroffenen gerecht zu werden. Ohne diese Aufgabe hier abschließend leisten zu können, wollen wir dennoch einige Hinweise darauf geben, wie zielgruppenspezifische Forderungen aussehen können. Dabei konzentrieren wir uns vor allem auf Vorschläge, die anschlussfähig an die aktuelle gesellschaftliche Situation sind und kurz- bis mittelfristig umsetzbar erscheinen. Damit tragen wir dem in Kapitel 1 eingeführten Verständnis der KSL Rechnung, das sich dafür ausspricht, Ethik immer in engem Dialog mit der Praxis und in Rückbindung zu den gesellschaftlichen Realitäten zu verstehen. Gleichzeitig sollten langfristige Ziele nicht aus den Augen verloren werden, die nicht zuletzt damit zu tun haben, wie es gelingen kann, die Wirtschaft auf Dauer und angesichts beschränkter Ressourcen in den Dienst des Menschen und des guten und fairen gesellschaftlichen Zusammenlebens zu stellen.

a) Menschen mit Beeinträchtigungen

- Obwohl eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Förderung für Menschen mit Beeinträchtigungen geschaffen wurde, stehen die Chancen sehr schlecht, bei Unternehmen außerhalb des geschützten Bereiches eine Anstellung zu bekommen. Hier sollte die Idee eines „inkluisiven Arbeitsmarktes“ (durch Berufsvorbereitungs- und Orientierungsmaßnahmen bzw. Arbeitsassistenz sowie Begleitung direkt am Arbeitsplatz) forciert werden. Darüber hinaus sollte ein erweiterter Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung durch die Schaffung von Mischformen in der Betreuung (einerseits Tagesstruktur, andererseits Teilzeit am regulären Arbeitsmarkt und somit soziale Ansprüche, wie dies in einzelnen Bundesländern vorgesehen ist) gefördert werden.
- Der Status „Begünstigt Behinderter Mensch“ sollte auch für Personen gelten, deren Arbeitsleistung größer als 50% ist.
- Eine Erweiterung der Zuverdienstmöglichkeiten bei Personen, die eine Dauerleistung/Berufsunfähigkeitspension beziehen und aufgrund der geringen Höhe eine Ausgleichstaxe erhalten, ist anzustreben. Ein Zuverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze sollte zu keiner Verringerung dieser Bezüge führen. Bei darüber hinausgehenden Verdiensten sollte es Einschleifregelungen geben.

- Rückversicherungszirkeln, die es Menschen mit Behinderung ermöglichen, beim Scheitern eines Arbeitsversuches wieder auf die vor dem Arbeitsversuch erhaltenen Unterstützungsleistungen zurückgreifen zu können, können Risiken minimieren und so dazu beitragen, dass eine Tätigkeit am regulären Arbeitsmarkt „gewagt“ wird.
- Eine geförderte Pensionsversicherung für Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Einschränkung nur Teilzeit arbeiten können, kann Altersarmut verhindern.
- Tätigkeiten im geschützten Bereich sollten sozialversicherungsrechtlich abgesichert werden. Die soziale Sicherung ist hier genauso ein Thema wie bei anderen Arbeitsformen. Besondere Bedeutung hat dabei die Einbindung in die gesetzliche Pensionsversicherung. Zusätzlich sollte marktwirtschaftlich anschlussfähige Arbeit, die Menschen mit Beeinträchtigung leisten, durch mehr Lohnanteile abgegolten werden.
- KlientInnenvertretungen/„Betriebsräte“ oder die Durchführung partizipativer KundInnenbefragungen in Einrichtungen, wo Menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten, könnten zu mehr Teilhabe führen und sollten aktiv angeregt und unterstützt werden.
- Eine Reform des Systems der Ausgleichstaxe (im Sinne der Finanzierung der Leistung über einen Solidarbeitrag für alle Unternehmen) sowie ein Lohnkostenzuschuss bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung unabhängig vom Einstellungsbescheid sind anzustreben.

b) Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf

- Gerade Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf sollten die Möglichkeit haben, gemäß ihren Fähigkeiten arbeiten zu können, auch wenn sie nicht immer gleich leistungsfähig sind wie Jugendliche ohne Förderungsbedarf. Schon bestehende, erfolgreiche Modelle, die auf spezielle Bedürfnisse eingehen und gleichzeitig eine direkte Integration in den regulären Arbeitsmarkt ermöglichen (wie die verlängerte Lehrausbildung oder die Teilqualifizierungslehre) sollten ausgebaut werden.

c) NEET

- Manche Jugendliche sind durch besondere Ereignisse in ihrer Biographie weit vom Arbeitsmarkt entfernt. Hier braucht es passgenaue Angebote, die den besonderen Herausforderungen der Einzelnen gerecht werden und auf ihr Potential abzielen statt auf Defizite. Neben bildungs- und ausbildungsbezogenen Maßnahmen bedarf es vor allem auch eines Ausbaus sozialarbeiterischer und psychotherapeutischer Angebote für Kinder und Jugendliche.
- Qualitätsvolle Ganztagschulen und qualitativ hochwertige Angebote der Nachmittagsbetreuung sind ebenso wie der Ausbau der Schulsozialarbeit sowie eine Neugestaltung der Ferien- und schulfreien Zeiten ein wichtiger Beitrag zum Ziel, allen Kindern faire Chancen auf Bildung und Entwicklung ihrer Persönlichkeit zu geben. Dafür müssen Schulen in benachteiligten Lagen mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet werden, um ungleiche Startchancen auszugleichen.
- Angebote, die den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt unterstützen, sollten ausgebaut werden. Dazu gehören etwa eine frühzeitige Berufsorientierung in den Schulen, eine gute Vorbereitung auf die Arbeitswelt durch qualitätsvollen Unterricht sowie individuelle Coaching- und Begleitmaßnahmen, beispielsweise auch durch Mentoringprogramme, die eine Eins-zu-eins-Betreuung ermöglichen. Die Ausbildungspflicht bis 18 bietet eine gute Chance, qualitätsvolle Angebote und verstärkt präventive Maßnahmen zu setzen und den Anteil von Jugendlichen mit dem Status NEET (Not in Employment, Education or Training) deutlich zu verringern. Dabei muss die Betonung aber eindeutig auf „qualitätsvoll“ liegen. Überbetriebliche Ansätze, die benachteiligte Kinder/Jugendliche nur unzureichend fördern/ausbilden, sind sehr kritisch zu sehen. Generell ist es für diese

sehr heterogene Gruppe wichtig, dass Maßnahmen bei Bedarf auch eine längerfristige Nachbetreuung erlauben und flexible Altersgrenzen für die Verweildauer in Projekten und Maßnahmen vorsehen.

d) Menschen mit psychischen Erkrankungen

- Auf die Bedürfnisse von Menschen mit psychischer Erkrankung hinsichtlich der Arbeitsvermittlung können die gegenwärtigen Strukturen teilweise nicht passend reagieren. Ein vielversprechender Ansatz wäre eine eigene „Task-Force“ beim AMS, die sich explizit Menschen mit psychischer Erkrankung widmet, für ihre speziellen Herausforderungen sensibilisiert ist, sie berät und über Unterstützungsangebote informiert. Viele detaillierte Einsichten, an welchen Punkten hier angesetzt werden kann, finden sich etwa in einem Forschungsprojekt, das im Auftrag des AMS Burgenland durchgeführt wurde (Egger-Subotitsch et al. 2014).
- Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist auch für diese Zielgruppe ein wichtiges Thema. Unter geeigneten Rahmenbedingungen kann Erwerbsarbeit für viele Menschen mit psychischer Erkrankung stark zu Gesundheit und Wohlbefinden beitragen. Hier ist die Politik gefordert, in Angebote zu investieren, die es Menschen mit psychischen Erkrankungen ermöglichen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, etwa durch Optionen auf Wiedereingliederungsteilzeit, Teilpension bzw. auch Teilzeitkrankenstand.
- Immer noch sind psychische Erkrankungen in vielen Kontexten mit einem Stigma verbunden. Es braucht daher noch viel Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit über psychische Erkrankungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen – wir haben es hier mit einer großen Bildungsaufgabe zu tun.
- Arbeitgeber können durch die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen viel zur psychischen Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen beitragen. Hier gilt es, Auslöser oder Verstärker für psychische Erkrankungen zu vermeiden und die psychische Gesundheit präventiv zu stärken. Ein Blick auf die Rahmenbedingungen psychischer Gesundheit sollte daher ein fixer Bestandteil in jedem Unternehmen sein. Führungskräfte und Personalverantwortliche haben hier eine besondere Verantwortung, eine Betriebskultur zu gestalten, die die psychische Gesundheit als ebenso wichtig wie die physische ansieht. Wichtig ist auch das Bewusstsein, dass psychische Krankheit nicht mit dauernder Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen ist. Durch Anpassung der Arbeitsbedingungen und -zeiten sowie der Möglichkeit eines schrittweisen Wiedereinstiegs kann die Re-Integration in vielen Fällen gut gelingen.
- Schließlich wird aus Sicht der Betroffenen noch eine Plattform oder ein Netzwerk vermisst, welches Menschen mit psychischer Erkrankung mit anderen Betroffenen sowie mit Dienstleistungsanbietern vernetzt und deren Interessen vertritt. Zwar gibt es wichtige Institutionen, die sich des Themas „psychische Gesundheit“ annehmen und wertvolle Arbeit leisten, doch werden nicht alle Betroffenen erreicht, und gerade bei der Unterstützung „hinein in die Arbeitswelt“ gibt es Lücken.

e) Schutzsuchende und -berechtigte und andere MigrantInnen

- Für Kinder mit Migrationshintergrund aus bildungsfernen Haushalten ist ein niederschwelliges Bildungsangebot an der Schule sowie anderen vor- und außerschulischen Lernorten von großer Bedeutung. Die Entwicklung des Schulsystems hin in Richtung gemeinsamer Schule der Sechs- bis 14-Jährigen erscheint diesbezüglich vielversprechend, unter der Voraussetzung, dass klare Qualitätsvorgaben bestehen und eine sozialraumbasierte Ressourcenausstattung gewährleistet ist. Eine zusätzliche finanzielle Unterstützung von Schulen mit einem hohen Anteil an Kindern aus bildungsfernen bzw. sozioökonomisch benachteiligten Familien ist notwendig, um Segregation im Bildungssystem entgegenzuwirken. Hier ist es ebenso nötig, eine Mischung von deutschsprachigen und

nicht deutschsprachigen Kindern zu garantieren, nicht zuletzt, um ein gutes Unterrichtsniveau gewährleisten zu können. Zusätzlich sind Weiterentwicklungen in der Didaktik, den Lernmaterialien und der LehrerInnenausbildung vonnöten, um Kinder mit Migrationserfahrung adäquat zu fördern.

- Mit dem Erlernen der deutschen Sprache muss schon in der Elementarpädagogik begonnen werden. Allerdings muss auch das Angebot an *Deutschkursen* in Österreich verbessert werden. Insbesondere auch schon während des Asylverfahrens sollten flächendeckend Deutschkurse angeboten werden. Ein einheitlicher österreichweiter Mindeststandard sollte angestrebt werden.
- Im Kontext von asylberechtigten Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund ist das Vorgehen gegen Diskriminierung in allen Bereichen zu fordern. Was Diskriminierungen im Bereich des Arbeitsmarktes betrifft, so muss vor allem der vollständige Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende nach einer bestimmten Dauer (die Caritas schlägt eine Frist von sechs Monaten vor) des Asylverfahrens ermöglicht werden, um deren Teilnahmechance am gesellschaftlichen Leben zu verbessern. Generell sollte einer Verkürzung der Asylverfahren Priorität eingeräumt werden, da die spätere Integration der Betroffenen umso schwieriger ist, je länger die Asylverfahren andauern. Gemeinnützige Beschäftigung für erwachsene Asylwerbende kann die Sozialintegration unterstützen und gleichzeitig zur Erbringung gemeinwohlförderlicher Arbeit, die bis dato aufgrund von Ressourcenmangel nicht geleistet wurde, genutzt werden. Es sollte sich jedoch jedenfalls um für das Individuum sinnvolle und integrationsunterstützende Tätigkeiten handeln. Die Ausnahme von asylsuchenden jungen Menschen von der 2016 eingeführten Ausbildungspflicht bis 18 sollte gestrichen und der Zugang zum Lehrstellenmarkt für AsylwerberInnen vollumfänglich geöffnet werden.
- Ein Integrationsjahr mit verpflichtender gemeinnütziger Arbeit für Asylsuchende und Schutzberechtigte kann sinnvoll sein, wenn hohe Qualitätsstandards eingehalten werden und es ein Gesamtkonzept auf Bundesebene gibt. Der Unterhalt dieser Menschen muss gesichert sein und es sollte durch die Maßnahmen ein wirklicher Beitrag zur späteren nachhaltigen beruflichen Integration geleistet werden, der auch auf die Fähigkeiten und Interessen der Betroffenen abgestimmt ist. Hierbei kommt es insbesondere auf eine gute Abstimmung der Maßnahmen aufeinander sowie ein individuelles Fallmanagement an. Gleichzeitig gibt es Menschen, die nicht arbeitsfähig sind (z.B. ältere Menschen), für die das Integrationsjahr bei geeigneter Gestaltung aber ebenfalls sehr positiv wirken könnte. Auch diese sollten deshalb vom Integrationsjahr prinzipiell umfasst werden.
- Besondere Beachtung muss die Unterstützung in der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf finden. Die Absolvierung einer Lehre ist aufgrund der geringen Bezahlung während der Ausbildung besonders für Asylberechtigte schwierig, da meist keine finanzielle Unterstützung durch Familienangehörige möglich ist. Eine umfassendere Förderung der (Lehrlings-)Ausbildung für diese Zielgruppen durch die Professionalisierung und Intensivierung der Bildungs- und Berufsberatung sowie (finanzielle und beratende) Unterstützung während der Probe- bzw. Lehrzeit bzw. anderer Ausbildungs- und Qualifizierungsschritte sind dafür notwendig.
- Vorgeschaltete Clearing- und Beratungsmaßnahmen noch vor Beginn der Arbeitssuche sind eine wichtige Ressource, damit Menschen mit Migrationshintergrund Orientierung finden und Qualifizierungen anstreben, die langfristig in ihrem Interesse (und dem der Gesamtgesellschaft) sind. Wichtig ist, dass solche Maßnahmen so früh und passgenau wie möglich ansetzen. Auch zeigen sehr erfolgreiche Modellprojekte, dass ein ganzheitlicher Ansatz, der Arbeitstraining, Ausbildung/Qualifizierung und Bildung (Deutschkurse, interkulturelle Kompetenz ...) verbindet und intensive sozialpädagogische Unterstützung beinhaltet, besonders gut funktioniert. Die Weiterführung und der Ausbau solcher Best-Practice-Projekte sollten eine Priorität der Integrations- und Arbeitsmarktpolitik sein. Der Grundsatz „Qualifizierung vor Beschäftigung“ sollte die Arbeitsmarkt-

politik für diese Zielgruppe leiten. Umfassendere Maßnahmen zur *Verhinderung von Dequalifizierung*, die eine verbesserte Anerkennung bzw. Verwertung von Qualifikationen und Abschlüssen ermöglichen, sind dringend notwendig.

- Viele Schutzsuchende und -berechtigte und auch andere MigrantInnen befinden sich in kumulierten Problemlagen. Diesen Problemlagen steht in Österreich ein ebenso komplexes Unterstützungssystem gegenüber. Individuelle und gebündelte Betreuung in Form von Fallmanagement im Rahmen eines „One-Stop-Shops“ ist eher schwach ausgeprägt und sollte ausgebaut werden.

f) Suchtkranke Menschen

- Menschen mit Suchterkrankungen haben oft multiple Problemlagen, die miteinander verbunden sind und eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Maßnahmen, die nachhaltig wirksam sind, müssen deshalb auf verschiedenen Ebenen ansetzen und langfristig angelegt sein. Das Fachkonzept des Fallmanagements setzt genau dort an, indem es eine passgenaue, individuelle und kontinuierliche Betreuung für notwendig erachtet. Die Abstimmung auf die jeweilige Situation ist auch deshalb erforderlich, da Suchterkrankungen in verschiedenen Formen vorliegen und die Arbeitsfähigkeit ganz unterschiedlich beeinflusst wird. Ein solches Konzept, wie es z.B. vom Fachverband e.V. in Deutschland vertreten wird und teils in die Arbeit des AMS in Österreich Eingang gefunden hat, sollte speziell in der Begleitung von Menschen mit einer Suchterkrankung zum Tragen kommen. Insgesamt sind die Fachkompetenzen zum Thema „Sucht“ des AMS und seiner MitarbeiterInnen weiterzuentwickeln.
- Ein wichtiger Teil des Bewältigens einer Suchterkrankung ist die medizinische Rehabilitation. Schon hier ist es wichtig, Orientierungen hinsichtlich einer möglichen (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben zu geben und abzuklären, was dafür notwendig ist. Erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen sind frühzeitig einzuleiten, sodass es zu nahtlosen Übergängen kommt.
- Für einige suchtkranke Menschen wird es aufgrund der Komplexität ihrer Situation unrealistisch sein, dass sie kurz- bis mittelfristig eine Anstellung am regulären Arbeitsmarkt erhalten werden. Wie in unserer Analyse deutlich wurde, erfüllt ihre Tätigkeit in einem auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Beschäftigungsprojekt aber viele essentielle Funktionen in ihrem Alltag, etwa, was die Tagesstruktur, soziale Kontakte oder das Erfahren von Anerkennung betrifft. Ein dauerhaft erweiterter Arbeitsmarkt kann für manche suchtkranke Menschen die beste Lösung sein, um eine Stabilisierung zu erreichen, soziale Teilhabe zu erleben und in einem bewältigbaren Rahmen zum Gemeinwohl beizutragen. Der Ausbau solcher Programme (Tagelöhnerprojekte, Tagesarbeitsverträge), ihre verstärkte Anerkennung durch das AMS sowie Zuverdienstmöglichkeiten zur BMS sind daher sinnvolle Maßnahmen, wobei die Durchlässigkeit zum regulären Arbeitsmarkt auch bei diesen Projekten angestrebt werden sollte.
- Die Vernetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente mit sozialintegrativen Angeboten ist in Österreich nicht systematisch ausgebaut, sondern beschränkt auf Einzelinitiativen. Ein langfristiges Ziel sollte es sein, eine ganzheitlich ausgerichtete Integrationsstrategie für arbeitslose suchtkranke Menschen zu erarbeiten und umzusetzen. Neben Rehabilitation und Suchtberatung ist dabei eine Vielzahl an Angeboten relevant, die intensiv vernetzt und aufeinander abgestimmt werden müssen: z.B. Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Angebote der Gesundheitsförderung, Angebote von Bildungsträgern usw.

g) Alleinerziehende Eltern

Hier genannte Forderungen treffen grundsätzlich auf alle Familien und speziell berufstätige Mütter und Väter zu. Nachdem Alleinerziehende (vor allem Mütter) eine sehr große KlientInnengruppe der Caritas sind, wird auf ihre Lebenssituation im Kontext eines guten Lebens speziell eingegangen:

- Alleinerziehende Mütter oder Väter sind in unserer Gesellschaft tendenziell stark von Isolation bedroht. Erwerbsarbeit kann bei passenden Rahmenbedingungen entlasten und Teilhabe fördern, sollte aber nicht rein als Ziel, sondern als Mittel zum Ziel der Teilhabe, sozialen Absicherung usw. gesehen werden.
- Für viele alleinerziehende Elternteile ist die Vereinbarkeit von (existenzsichernder) Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung nicht oder nur äußerst unzureichend möglich. Besonders bei mehreren zu betreuenden Kindern steht die Mehrbelastung für die Betroffenen in der subjektiven Wahrnehmung oft in keinem Verhältnis zum finanziellen Ertrag einer Erwerbstätigkeit. Die negativen Langzeitfolgen hinsichtlich der sozialen Absicherung im Alter geraten durch die Belastungen des Alltags oft aus dem Blick. Wichtig wäre der weitere flächendeckende Ausbau qualitativ hochwertiger und gut leistbarer Kinderbetreuung für Kinder verschiedener Altersstufen in ganz Österreich. Dieser Ausbau betrifft auch die Verfügbarkeit der Betreuung in Zeiten von Ferien und Freizeit der Kinder und Jugendlichen.
- Aus Sicht der KSL ist jedoch ebenso darauf zu achten, dass ausreichend Zeit für alleinerziehende Eltern dafür bleibt, sich ihren Kindern zu widmen und hochwertige Familien- und Beziehungszeit zu verbringen. Hier sind Betriebe aufgefordert, auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen Rücksicht zu nehmen, etwa, was Gleitzeitregelungen, kurzfristige, flexible Arbeitszeitveränderungen sowie Pflegefreistellungen betrifft.
- Ebenso wichtig ist es, Anreizsysteme für Unternehmen zu schaffen, damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich wird, etwa dadurch, dass Betriebskindergärten oder betriebsnahe Kinderbetreuung angeboten werden. Hier ist die Politik gefragt, Initiativen zu setzen, z.B. durch steuerliche Begünstigungen oder attraktive Möglichkeiten, mit Gemeinden zu kooperieren.
- Viele Mütter haben nach der Geburt eines Kindes und der damit verbundenen Entfernung vom Arbeitsmarkt Schwierigkeiten, wieder „einzusteigen“. Es braucht daher attraktivere (Weiter-)Bildungsangebote schon in der Zeit der Karenz bzw. des Kinderbetreuungsgeldbezuges und Rahmenbedingungen, dass diese tatsächlich beansprucht werden können (Kinderbetreuung). Ebenso ist der Ausbau von Kontaktplattformen für weiterbildungsinteressierte Alleinerziehende wichtig. So können Netzwerke aufgebaut werden, die beruflich und persönlich von Nutzen sein können.
- Dort, wo die Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit nicht gesichert ist, muss durch Transferleistungen in ausreichender Höhe ein menschenwürdiges Leben mit ausreichend gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten für Alleinerziehende und ihre Kinder sichergestellt werden. Dies trifft vor allem auch auf teilzeitarbeitende Eltern zu, für die eine verkürzte Arbeitszeit oft die einzig machbare und in vielen Fällen bevorzugte Möglichkeit ist, einer Erwerbsarbeit nachzugehen und ausreichend Zeit für die Kinder zu haben. Hier wäre es wichtig, einen Zuschuss der öffentlichen Hand zum Pensionsbeitrag vorzusehen, um Altersarmut in Folge der Teilzeitarbeit zu vermeiden.

h) Menschen, die Pflege- und Erwerbsarbeit vereinbaren müssen

- Menschen, die informelle Pflegearbeit übernehmen, leisten einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlergehen. Erwerbsarbeit ist in Bezug auf diese Gruppe nicht primär als Zweck, sondern vor allem auch als Mittel zur Realisierung eines guten Lebens wichtig. Erwerbsarbeit kann,

bei passenden Rahmenbedingungen, potentiell ausgleichend wirken, Teilhabe stärken und finanziellen Handlungsspielraum vergrößern.

- Die Betroffenen wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Pflege/Familie und Beruf. Dies könnte durch die Möglichkeit mehr Teilzeit zu arbeiten ermöglicht werden, besonders auch in höher qualifizierten Berufen. Dabei muss jedoch in ein Teilzeitförderprogramm investiert werden, welches eine Erhöhung des Lohnes beinhaltet sowie Maßnahmen unternimmt, durch welche die Betreuungsarbeit besser verteilt werden kann. Auch andere Förderprogramme, z.B. die Pflegekarenz, sollten erweitert und verbessert werden.
- Arbeitgeber sollten motiviert werden ihr Unternehmen pflegefreundlicher zu gestalten. Hier ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung ein wichtiges Thema sowie die Möglichkeit, kurzfristige (tageweise) Freistellungen zu bekommen. Die Motivation für Unternehmer könnte einerseits in steuerlichen Vorteilen oder durch finanzielle Zuwendungen erreicht werden. Andererseits kann ein Unternehmen durch attraktive Rahmenbedingungen sicherstellen, dass es gute und motivierte MitarbeiterInnen rekrutieren kann.
- Die Information über mögliche Unterstützungsangebote (bei länger andauernder Pflege) sollte verbessert werden. Informationszettel sollten an Schlüsselstellen bereitliegen. Vor allem ist zu überlegen, wie man pflegende Angehörige präventiv informieren kann, bevor sie sich in einer Erschöpfungssituation wiederfinden.
- Leicht zugängliche, leistbare Unterstützungs- und Entlastungsangebote für informell Pflegende wie z.B. Gesprächsgruppen, psychosoziale Betreuung, Kurzzeitpflege, Tagungsbetreuungseinrichtungen sowie Schaffung eines Rechtsanspruches auf ein Grundpaket an Entlastungsleistungen sollten ausgebaut werden. Diese Angebote sollten auch Informationen und Unterstützungen enthalten, die arbeitsmarktbezogen sind, sowie Ausbildungen und Schulungen, die den (Wieder-)Einstieg in die Erwerbsarbeit ermöglichen.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Statistik Austria (2009). Zeitverwendungserhebung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Wien, 74.

Abb. 2: Institut für empirische Sozialforschung (IFES) (2013), Freiwilliges Engagement in Österreich. Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012: Studienbericht, Wien.

Literaturverzeichnis

- Appel, Margit u.a. (2001), Grundsicherung – Basiseinkommen, Positionspapier, Wien. http://www.iupax.at/fileadmin/documents/publikationen/iupax_2001_gundsicherung_basiseinkommen.pdf
- Arbeiterkammer Oberösterreich (3/2016) Arbeitsklima-Index, https://media.arbeiterkammer.at/ooe/publikationen/arbeitsklimaindex/AKI_2016_3_September.pdf [09.11.2016].
- Arbeitsmarktservice Österreich (2015a) Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt, Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Februar 2015, http://www.ams.at/docs/001_spezialthema_0215.pdf [01.07.2016].
- Arbeitsmarktservice Österreich (2015b) Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Spezialthema zum Arbeitsmarkt, http://www.ams.at/docs/001_spezialthema_1115.pdf [01.07.2016].
- Arbeitsmarktservice Österreich (2016a) Arbeitsmarktlage 2016, http://www.ams.at/docs/001_JB-2016.pdf [27.06.2017].
- Arbeitsmarktservice Österreich (2016b) Arbeitsmarktpolitik für Migrantinnen und Migranten, <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/ams-oesterreich-news/arbeitsmarktpolitik-migrantinnen-migranten> [21.07.2016].
- Arbeitsmarktservice Österreich (2017) Übersicht über den Arbeitsmarkt Mai 2017, http://www.ams.at/docs/001_uebersicht_aktuell.pdf [28.06.2017].
- Armutskonferenz (2014), Hg., Aktionsplan der Armutskonferenz 2013–2018, Wien 2014.
- Armutskonferenz (09.12.2015) Armutskonferenz zum Menschenrechtstag: AMS & Sozialamt brauchen unabhängige Kontrolle. Sozialanwaltschaft einführen!, <http://www.armutskonferenz.at/news/news-2015/armutskonferenz-zum-menschenrechtstag-ams-und-sozialamt-brauchen-unabhaengige-kontrolle-sozialanwaltschaft-einfuehren.html> [15.02.2017].
- Atkinson, Anthony B. (2015) Inequality. What Can Be Done?, Cambridge/London.
- Atzmüller, Roland (2009) Aktivierung statt Vollbeschäftigung. Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich, in: Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland (Hg.) Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Wien.
- Bacher, Johann u.a. (2014) Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“, Sozialpolitische Studienreihe Bd. 17, Studie von ISW, IBE und JKU im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.
- Bartelheimer, Peter. (2006) Alternativen zu Zusatzjobs – ein Konzept der Bundesagentur. Überlegungen einer Arbeitsgruppe Alternative Beschäftigungsformen in der BA, Monitor Arbeitsmarktpolitik, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. <http://doku.iab.de/externe/2006/k061129p04.pdf> [21.07.2016].
- Barth, Anita (2012) Barrieren, in: ifz (Hg.) Arbeitslosigkeit von A–Z, Salzburg, 15–18.
- Baumgartner, Alois (2005) Wirtschaftliche Effizienz und soziale Gerechtigkeit, in: Heimbach-Steins, Marianne (Hg.) Christliche Sozialethik. Ein Lehrbuch – Band 2 Konkretionen, Regensburg.
- Beck, Ulrich (1999) Schöne neue Arbeitswelt, Frankfurt am Main.

- Bernard, Mile (2014) Das bedingungslose Grundeinkommen als eine mögliche Alternative zum wirtschaftspolitischen Ziel der Vollbeschäftigung, Bachelorarbeit Wirtschaftsuniversität Wien, Wien.
- Biesecker, Adelheid (2000) Kooperative Vielfalt und das Ganze der Arbeit: Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff, WZB Discussion Paper, Nr. P 00–504.
- Biffi, Gudrun u.a. (2011), Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Endbericht, Donauuniversität Krems/WIFO, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Krems/Wien.
- Bock-Schappelwein, Julia/Fuchs, Stefan/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut/Konle-Seidl, Regina/Rhein, Thomas (2014) Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in Österreich und Deutschland. Aufkommen und Verwendung der Mittel im Vergleich. Endbericht, Wien.
- Bösch, Valeri/Jandl-Gartner, Tanja/Jellasitz, Robert/Nagl, Ingrid/Röhrich, Sigrid/Schweighofer, Johannes (2015) Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Dokumentation, Wien.
- Brand, Ulrich/Wissen, Markus (2013) Sozial-Ökologische Krise und imperiale Lebensweise zu Krise und Kontinuität kapitalistischer Naturverhältnisse, in: Lebensweisen in der Krise. Sozial-ökologische Perspektiven von Protesten und Kämpfen, Wochenendseminar des Arbeitsschwerpunkts Gesellschaftliche Naturverhältnisse (Gesnat) der Bundeskoordination Internationalismus (BUKO), 5.–7. April 2013, Meuchefitz http://www.buko.info/fileadmin/user_upload/doc/reader/BUKO-Gesnat-Seminar-04-2013-Reader-V1.pdf [10.02.2017], 3–17.
- Brandl, Sebastian/Hildebrandt, Eckhart (2002) Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit – Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte, Opladen.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006) Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Bonn.
- Bundesfrauenabteilung (Hg.) (2013) Frauen und Arbeitszeit. Fakten, Analysen, Lösungsansätze, Wien.
- BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) (2005), Situation pflegender Angehöriger. Endbericht, Wien.
- (2009) Armutsgefährdung in Österreich. EU-SILC Eingliederungsindikatoren, Wien.
- (2012), Pflegevorsorgebericht 2011, 2012.
- (2013), Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige. Einsicht in die Situation gegenwärtiger und ehemaliger pflegender Kinder in Österreich, Wien.
- (2014a). Basisinformationsbericht. Arbeitsmarktpolitik – Institutionen, Verfahren, Maßnahmen. Berichtsjahr 2013/14, Wien.
- (2014b) Sozialbericht 2013–2014. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen, Wien.
- (2015) Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht), Wien.
- BMWF – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hg.) (2016). Mittelstandsbericht 2016, https://www.bmwf.gv.at/Unternehmen/Documents/Mittelstandsbericht_barrierefrei_15.11_Version3.pdf [30.01.2017].
- DerStandard.at (27.04.2016) Frauen erhalten im Schnitt 40% weniger Pension als Männer, <http://derstandard.at/2000041888990/Frauen-erhalten-im-Schnitt-40-Prozent-weniger-Pension-als-Maenner> [28.04.2016].
- (9.02.2017) Zahl der geringfügigen Jobs seit 2000 um 75 Prozent gestiegen, derstandard.at/2000052379543/Zahl-der-geringfuegigen-Jobs-seit-2000-um-75-Prozent-gestiegen [30.01.2017].

DiePresse.com (29.04.2016) Österreicher wollen lieber mehr Freizeit als höheres Gehalt, <http://die-presse.com/home/wirtschaft/economist/4978735/Oesterreicher-wollen-lieber-mehr-Freizeit-als-hoheres-Gehalt> [19.07.2016].

Dimmel, Nikolaus (2009) Die Erweiterung des Arbeitsmarktes. Orientierungsmarken zwischen einem dritten, integrativen und erweiterten Arbeitsmarkt.

Dlabaja, Cornelia/Hofmann, Julia/Knecht, Alban (2016) Inequality, Poverty and Prosperity in Austria, Global Dialogue – Newsletter for the International Sociological Association 6 (2) Juni 2016, <http://isa-global-dialogue.net/inequality-poverty-and-prosperity-in-austria/> [21.07.2016].

Dornmayr, Helmut/Norbert Lachmayr/Barbara Rothmüller (2008) Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt, Studie im Auftrag von AMS Österreich, Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_Geringqualifizierte_2008.pdf [21.07.2016].

Dornmayr, Helmut/Löffler, Roland (2016) Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012–2013. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien, <http://www.bmfwf.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Bericht%20zur%20Situation%20der%20Jugendbesch%C3%A4ftigung%20und%20Lehrlingsausbildung%20in%20%C3%96sterreich%202012-2013.pdf> [21.07.2016].

Dragano, Nico/Friedel, Heiko/Bödeker, Wolfgang (2008): Soziale Ungleichheit bei der krankheitsbedingten Frühberentung, in: Bauer, Ulrich/Bittlingmayer, Uwe H./Richter, Matthias (Hg.): Health Inequalities – Determinanten und Mechanismen gesundheitlicher Ungleichheit. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 108–124.

Dubet, François (2008) Ungerechtigkeiten: zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. 1. Aufl. Hamburg.

Egger-Subotitsch, Andrea/Poschalko, Andrea/Kerler, Monira/Bartok, Larissa/Liebeswar, Claudia (2014) Optimale Betreuung und Vorgangsweise bei psychisch belasteten KundInnen. Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Burgenland, abif – analyse beratung interdisziplinäre forschung, Wien.

Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard (2014) Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich – Follow-up Studie, Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums, Wien.

Eppel, Rainer/Horvath, Thomas/Mahringer, Helmut (2013) Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, Wien.

Eurostat (2016a.) Harmonisierte Arbeitslosenquote nach Geschlecht, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=teilm020&plugin=1>. [23.08.2017].

— — — (2016b) Hours worked per week of full-time employment, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00071&plugin=1>. [23.08.2017].

— — — (2017) Unemployment rate, seasonally adjusted, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_April_2017_\(%25\)_F2.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_April_2017_(%25)_F2.png) [21.06.2017].

Feigl, Georg/Wukovitsch, Florian (2016) Öffentliche Investitionen als zentrales Element einer sozial-ökologischen Erneuerung, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/oeffentliche-investitionen-als-zentrales-element-einer-sozial-oekologischen-erneuerung/> [10.3.2017].

Felber, Christian (2010) Gemeinwohl-Ökonomie. das Wirtschaftsmodell der Zukunft, Wien.

- Fink, Marcel (2012) Austria. Assessment of Implementation of European Commission Recommendation on Active Inclusion, A Study of National Policies. Report to the EC via the EU Network of Independent Experts on Social Inclusion.
- — — (2015) ESPN Thematic Report on Social Investment – Austria. Bericht an die Europäische Kommission im Rahmen des European Social Policy Networks, Wien, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13808&langId=en> [28.06.2016].
- Fink, Martina/Horvath, Thomas/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut/Sommer, Mark (2014) Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2013 bis 2020. Endbericht, Wien.
- Fleck, Petra (2015) Besser ein schlechter Job als keiner?, orf.at, <http://orf.at/stories/2287691/2269511/> [14.10.2015].
- Fleissner, Peter/Miko, Katharina/Kaup, Isabella/Mosberger, Brigitte/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2002) Atypische Beschäftigung: Merkmale und Typen von Prekarität, SORA, Wien, http://www.abif.at/deutsch/download/Files/24_AtypischeBeschaeftigung-Endbericht.pdf [21.07.2016].
- Firlei, Klaus (2005) Zwischen Brasilianisierung, New Work und Tätigkeitsgesellschaft – Perspektiven regionaler Arbeitspolitik, Überarbeitete Fassung des Referats im Rahmen der Goldegger Dialoge 2005, unveröffentlichtes Manuskript.
- Förster, Michael (2015). Arbeitsmarkt-Destandardisierung, Beschäftigungspolarisation und Einkommensungleichheit, OECD Abteilung Beschäftigung, Arbeit und Sozialpolitik, Präsentation im Rahmen der 9. Sozialstaatsenquôte: Ungleiche Einkommensverteilung und soziale Absicherung, Wien, 4.11.2015, <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.624919&version=1446645159> [10.02.2017].
- Fritsch, Nina-Sophie/Teitzer, Roland/Verwiebe, Roland (2014) Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. Eine Analyse von Zielgruppen und zeitlichen Veränderungen, in: Österreich Zeitschrift für Soziologie 39, 91–110.
- Fuchs, Michael (2007) Social Assistance – No, thanks? Empirical Analysis of non-take-up in Austria 2003, EUROMOD Working Paper No. EM4/07.
- Fuchs, Michael (2009) Nicht-Inanspruchnahme von Sozialleistungen am Beispiel der Sozialhilfe Non take-up of social benefits: the example of social assistance, in: Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/Schenk, Martin (Hg.) Handbuch Armut in Österreich, Innsbruck, 290–301.
- Füllsack, Manfred (2009) Arbeit, Wien.
- Gabriel, Ingeborg (2000) Arbeit und menschliche Würde. Überlegungen aus Sicht der Katholischen Soziallehre, in: Tschirf, Matthias. Was bleibt an sozialer Gerechtigkeit? Gesellschaft und katholische Soziallehre im neuen Jahrtausend, Wien, 69–83.
- Gjecaj, Andreas (2010) Christliche Soziallehre (nach dem Cardijn-Dreischnitt: sehen – urteilen – handeln), 2. Auflage, Wien.
- Gloe, Markus (2013) Einkommen ohne Arbeit? Die Idee des Grundeinkommens, in: Thielen, Michael/Zimmer, Markus (Hg.) Die Zukunft der Arbeit. Christlich-soziale Perspektiven, Berlin, 393–420.
- Glocker, Christian/Horvath, Thomas/Mayrhuber, Christine/ Rocha-Akis, Silvia (2014) Entwicklung und Verteilung der Einkommen in Österreich, in: Sozialbericht 2013–2014, Sozialministerium, http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/8/8/9/CH2171/CMS1419000891674/sozialbericht_2013-2014_-_kapitel_12.pdf [30.10.2015], 249–292.
- Graf, Gunter/Schweiger, Gottfried (2014) Poverty and Freedom, Human Affairs 24 (2): 258–268.

- GKK Salzburg (2011), Analyse der Versorgung psychisch Kranker. Projekt „Psychische Gesundheit“ Abschlussbericht, Wien/Salzburg.
- Heimbach-Steins, Marianne (2002) Sozialethik als kontextuelle theologische Ethik – Eine programmatische Skizze. Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 43: 46–64.
- Henkel, Dieter (2007) Arbeitslosigkeit und Alkoholprobleme. Stand der Forschung, Präsentation im Rahmen des Wissenschaftlichen Symposiums der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS), Tutzing, 4.–6.6.2007, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/henkel_dieter_arbeitslosigkeit_alkohol.pdf [14.11.2016].
- Höffe, Otfried (1983) Erkenntnistheoretische Überlegungen zur kirchlichen Soziallehre, Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 24: 9–28.
- Holzinger, Hans (2010) Zur Zukunft der Arbeit. Befunde und Ausblicke (Reihe Zukunftsdossiers Nr. 2), Wien.
- Honneth, Axel (1994) Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. 1. Aufl., Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- — — (2011) Das Recht der Freiheit : Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit. 1. Aufl. Suhrkamp, Berlin.
- Huemer, Ulrike (2017) Verteilung der Arbeitszeit. WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2015–2016, http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=59268&mime_type=application/pdf [30.06.2017].
- Hulme, David (2004) Thinking ‘Small’ and the Understanding of Poverty: Maymana and Mofizul’s story. Journal of Human Development 5 (2): 161–176.
- International Panel on Social Progress (2016) The future of work: good jobs for all?, https://comment.ipsp.org/sites/default/files/pdf/chapter_7_-_the_future_of_work_good_jobs_for_all_ipsp_commenting_platform.pdf [7.3.2017].
- Kamp, Martin (2013) Arbeit und soziale Sicherheit aus christlich-sozialer Sicht, in: Thielen, Michael/Zimmer, Markus (Hg.) Die Zukunft der Arbeit. Christlich-soziale Perspektiven, Berlin, 354–392.
- Kapeller, Jakob/Schütz, Bernhard/Tamesberger, Dennis (2015) Von freien zu zivilisierten Märkten. Ein New Deal für die europäische Handelspolitik, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/von-freien-zu-zivilisierten-maerkten-ein-new-deal-fuer-die-europaeische-handelspolitik/> [10.03.2017].
- Katholische Arbeitnehmer Bewegung Deutschland (o.J.) Bausteine für die Tätigkeitsgesellschaft, https://www.kab.de/fileadmin/user_upload/kab_de/Downloads_pdf/Taetigkeitsgesellschaft.pdf [07.01.2016].
- Kargl, Martina (2017) Erwerbsarbeit & Erwerbslosigkeit. Working Paper der Grundlagenabteilung der Caritas ED Wien. Erarbeitet im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Diskurse der sozialökonomischen Projekte der Caritas ED Wien, zweite Fassung, o.O.
- Kirchler, Erich (2011) Wirtschaftspsychologie: Individuen, Gruppen, Märkte, Staat, Göttingen.
- Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland u. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, (Hg.) (1997) Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, http://www.ekd.de/download/sozialwort_1997.pdf [19.07.2016].
- Knittler, Käthe (2013) Atypische Beschäftigung im Jahr 2013, in: Statistische Nachrichten 5, 374–380.
- Kreimer, Margaretha/Meier, Isabelle/Sträußberger, Monika (o.J.), Die Vereinbarkeit familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit im Kontext der österreichischen Pflegepolitik. Eine Analyse am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin, o.O.

- Krenn, Manfred (2012) Gering Qualifizierte – die Parias der „Wissengesellschaft“!? Die Erhöhung der Gefahr sozialer Ausgrenzung durch die Ausbildung von Bildungsnormen, SWS-Rundschau (52. Jg.) Heft 2, 129–148.
- — — (2014) Gering Qualifizierte. Die Parias der Wissensgesellschaft und die Schutzfunktion des öffentlichen Diensts, blog.arbeit-wirtschaft.at, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/gering-qualifizierte-und-oeffentlicher-dienst/> [10.3.2017].
- Krenn, Manfred/Papouschek, Ulrike/Gächter, August (2014) Endbericht zum Forschungsprojekt: Die Verbesserung der Erwerbchancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung einfacher Arbeit, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Wien.
- Krygier, Martin (2005) Civil passions: selected writings. Melbourne: Black Inc.
- Lankmayer, Thomas/Niederberger, Karl/Rigler, Sandra (2015) Social Return on Investment (SROI) am Beispiel der BASAR GmbH, IBE – Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung, Universität Linz, https://sozialplattform.at/files/inhalte/downloads/Studien/2015-04-24_SROI_Basar_Endbericht_pdf-Fassung.pdf [10.3.2017].
- Lawlor, Eilis/Kersley, Helen/Steed, Susan (2009) A Bit Rich: Calculating the real value to society of different professions, London: New Economics Foundation, http://b.3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbadf83ca79_ojm6b0fzh.pdf [21.07.2016].
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela, September (2014) Wiener Gleichstellungsmonitor 2013, Wien.
- Mahony, Roger (2012) A Call to Solidarity: A Pastoral Statement on Catholic Social Teaching and Affirmative Action, in: Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy 11 (1): 79–87.
- Margalit, Avishai (1997) Politik der Würde. Über Achtung und Verachtung. 1. Aufl., Fest, Berlin.
- Mayrhuber, Christine/Glocker, Christian/Horvath, Thomas/Rocha-Akis, Silvia (2015) Entwicklung und Verteilung der Einkommen in Österreich. WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2014–2015, Wien.
- Mayring, Philipp (2015) Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 12., überarb. Aufl., Weinheim [u.a.].
- Festl, Michael (2014) Gemeinsam einsam: Entfremdung in der Arbeit heute, Zeitschrift für Praktische Philosophie 1 (1): 51–98.
- Mutz, Gerd (1997) Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“ Bd. 48–49, 31–40.
- Nierling, Linda (2013) Anerkennung in erweiterter Arbeit: Eine Antwort auf die Krise der Erwerbsarbeit?, Berlin.
- Obinger, Herbert (2015) Österreichs Sozialstaat im Vergleich internationaler Makrodaten, Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 44 (1), 1–15.
- Ockenfels, Wolfgang (1992) Kleine Katholische Soziallehre. Eine Einführung – nicht nur für Manager, 4. Auflage, Trier.
- OECD (2012) Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health at Work, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/mental-health-and-work_9789264124523-en#.V5sc9jXZ7rs#page2 [29.07.16].
- — — (2015) Bildung auf einen Blick 2015. Ländernotiz Österreich, <https://www.oecd.org/austria/Education-at-a-glance-2015-Austria-in-German.pdf> [10.02.2017].
- Ökumenischer Rat der Kirchen in Österreich (Hg.) (2003) Sozialwort des Ökumenischen Rates der Kirchen in Österreich, Wien.
- Pennerstorfer, Astrid/Schneider, Ulrike/Badelt, Christoph (2013) Der Nonprofitsektor in Österreich, in: Simsa, Ruth/Meyer, Michael/Badelt, Christoph (Hg.): Handbuch der Nonprofit-Organisationen; Strukturen und Management, 5. überarbeitete Auflage, Stuttgart.

- Pirklbauer, Sybille (2015) Kinderbetreuung: hohe Dynamik, große Unterschiede bei Bundesländern, [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at/kinderbetreuung-bundeslaender/), <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/kinderbetreuung-bundeslaender/> [21.07.2016].
- Puctalovic, Sinisa (15.08.2015) Soziologe: „Erleben qualifizierteste Einwanderung, die es je gab“, Der Standard, Online-Ausgabe, <http://derstandard.at/2000020718343/Soziologe-Erleben-qualifizier-teste-Einwanderung-die-es-je-gab> [30.10.2015].
- Rechnungshof (2014) Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung, Wien.
- Reymen, Dafne u.a. (2015) Labour Market Shortages in the European Union, Study for the Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU\(2015\)542202_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU(2015)542202_EN.pdf) [30.09.2015].
- Rau, Renate/Henkel, Dajana (2013) Zusammenhang von Arbeitsplatzbelastungen und psychischen Erkrankungen. Review der Datenlage.
- Rocha-Akis, Silvia (2017) Ein Vergleich der monetären Einkommensverteilung und -umverteilung 2010 und 2015, WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2015–2016, http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=59255&mime_type=application/pdf [14.07.2017].
- Sator, Andreas (24.09.2015) Faktencheck: Was Zuwanderung auf dem Arbeitsmarkt bewirkt, Der Standard – Online-Ausgabe, <http://derstandard.at/2000022689016/Faktencheck-Was-Zuwanderung-am-Arbeitsmarkt-bewirkt> [30.10.2015].
- — — (24.02.2017) WIFO plädiert für massiven Ausbau der Rechte von Arbeitnehmern, <http://derstandard.at/2000053145133/Arbeitszeit-Wifo-plaedierte-fuer-massiven-Ausbau-der-Rechte-von-Arbeitnehmern> [07.03.2017].
- Schäfers, Michael (2001) Von der Arbeit zur Tätigkeit. Zeitdiagnosen und Wege wider die Resignation, Münster.
- Schiff, Anna/Raml, Reinhard (2016) Die Verortung des Arbeitsklima Index im soziologischen, psychologischen und ökonomischen Theorienspektrum, Linz. https://media.arbeiterkammer.at/ooe/publikationen/arbeitsklimaindex/B_2016_Die_Verortung_des_Arbeitsklima_Index.pdf [23.08.2017].
- Schlagitweit, Markus (2006) Bedingungsloses Grundeinkommen. Eine theologische Annäherung. Erstveröffentlichung in: QUART. Zeitschrift des Forums Zeit und Glaube Nr. 4/2006, <http://www.grundeinkommen.at/index.php/materialien/send/2-artikel-beitraege/36-schlagitweit-markus-bedingungsloses-grundeinkommen-eine-theologische-annaeherung> [24.11.15].
- — — (2006) Bedarfsorientierte Grundsicherung – Bedingungsloses Grundeinkommen. Sozialethische Anmerkungen zur Sozialreformdebatte. Erstveröffentlichung: Politisches Jahrbuch 2006, <http://www.grundeinkommen.at/index.php/materialien/send/2-artikel-beitraege/33-markus-schlagitweit-bedarfsorientierte-grundsicherung-bedingungsloses-grundeinkommen-sozialethische-anmerkungen-zur-sozialreformdebatte> [24.11.15].
- — — (2013) Bedingungsloses Grundeinkommen. Kernthema der Katholischen Soziallehre. Erstveröffentlichung: Nachrichten und Stellungnahmen der Katholischen Sozialakademie Österreichs, 04/2013, http://www.ksoe.at/gp/index.php?option=com_content&task=view&id=291&Itemid=91 [24.11.15].
- Schneeberger, Arthur (2005) Strukturwandel – Bildung – Employability. Befunde und Thesen, Wien.
- Schneider, Martin (2006) Die Zeichen der Zeit verstehen. Zum Verhältnis von christlicher Sozialethik und Gesellschaftsdiagnose, in: Solidarische Gesellschaft. Christliche Sozialethik als Auftrag zur Weltgestaltung im Konkreten, herausgegeben von Konrad Hilpert und Thomas Bohrmann, 43–61, Friedrich Pustet, Regensburg.

- — — (2012) Ausbeutung und Entfremdung: Zwei Perspektiven einer kritischen Bewertung des Umbruchs in der Arbeitswelt, In: Arbeit – ein Schlüssel zu sozialer Gerechtigkeit, herausgegeben von Andreas Fisch, Daniela Kirmse, Stefanie Wahl und Sebastian Zink, 11:82–104. Forum Sozialethik, Aschendorff, Münster.
- Schultheis, Franz/Vogel, Berthold/Gemperle, Michael (Hrsg.) (2010) Ein halbes Leben: biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch, UVK, Konstanz.
- Sedmak, Clemens (2009) Menschenwürdige Arbeitsplatzlosigkeit. „Decency“ und Arbeitsmarkt, in: Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft, herausgegeben von Thomas Böhler, Otto Neumaier, Gottfried Schweiger und Clemens Sedmak, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Sedmak, Clemens (2013a). Armutsbekämpfung: eine Grundlegung. 1. Aufl., Böhlau Wien.
- — — (2013b) Innerlichkeit und Kraft: Studie über epistemische Resilienz, 1. Aufl., Forschungen zur europäischen Geistesgeschichte 14, Herder, Freiburg im Breisgau.
- Sedmak, Clemens, Helmut P. Gaisbauer, Isabell Gstach, Michaela Rohrauer, Gottfried Schweiger (2014) Studien- und Evaluierungsarbeit mit Beteiligungs- und Dialogprozess zur Entwicklung eines Maßnahmenkonzeptes zur Inklusion von arbeitsfähigen, aber nicht beschäftigungsfähigen Menschen, Studie im Auftrag des Landes Salzburg, Salzburg.
- Sedmak, Clemens/Buchner, Elisabeth/Graf, Gunter (2015) Im Fokus: Gutes Leben. Ethische Aspekte der Betreuung und Pflege betagter Menschen in Österreich, Salzburg, <http://www.ifz-salzburg.at/uploads/Bericht-Gutes-Leben-Pflege.pdf>. [23.08.2017].
- Sölle, Dorothee/Schottroff, Luise (1996) Den Himmel erden – eine ökofeministische Annäherung an die Bibel, München.
- Sorger, Claudia (2015) Geschlechtergerechte Arbeitszeit: Kürzer arbeiten – besser leben, blog.arbeit-wirtschaft.at, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/geschlechtergerechte-arbeitszeit-kuerzer-arbeiten-besser-leben/> [07.08.2017].
- Statistik Austria (2009), Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Wien.
- — — (2016a) Erwerbstätige und unvollständig Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht seit 1994, http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=062882 [10.09.2017].
- — — (2016b) Bevölkerung, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/index.html [21.07.2016]
- — — (2017a) Erwerbstätige, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html [07.08.2017].
- — — (2017b) Unselbstständig Erwerbstätige, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbstaendig_erwerbstaetige/index.html [07.08.2017].
- — — (2017c) Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht seit 1994, http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=062876. [07.08.2017].
- — — (2017d) Tabellenband EU-Silc 2016, http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=112296 [07.08.2017].

- — — (2017e) Arbeitszeit seit 2005, https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=023272 [07.08.2017].
- — — (2017f) Familien nach Familientyp und Zahl der Kinder ausgewählter Altersgruppen – Jahresdurchschnitt 2016, https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=023272 [07.08.2017].
- Strickner, Alexandra (2017) Das Alternative Handelsmandat: Eckpunkte einer gerechten EU-Handels- und Investitionspolitik, [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at/das-alternative-handelsmandat-eckpunkte-einer-gerechten-eu-handels-und-investitionspolitik/), <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/das-alternative-handelsmandat-eckpunkte-einer-gerechten-eu-handels-und-investitionspolitik/> [07.08.2017].
- Süss, Winfried (2015) Die Arbeitsgesellschaft ordnen. Oswald von Nell-Breuning zu Grundfragen der Sozialpolitik, in: Den Kapitalismus bändigen. Oswald von Nell-Breunings Impulse für die Sozialpolitik, herausgegeben von Bernhard Emunds und Hans Günter Hockerts, Ferdinand Schöningh, Paderborn, 225–40.
- Sussman, S./Lisha, N./Griffiths, M. (2011) Prevalence of the Addictions: A Problem of the Majority or the Minority?, *Evaluation & the Health Professions* 34 (1): 3–56, doi:10.1177/0163278710380124 [23.08.2017].
- Tálos, Emmerich (2007) Zur Situation von Menschen mit Behinderungen im aktuellen Wandel der Erwerbsarbeit und sozialstaatlichen Sicherung, Vortrag zum Kongress „Vom schönen Schein der Integration. Menschen mit Behinderung am Rand der Leistungsgesellschaft“, Wien, 22–23. März 2007. Veranstalter: Verein LOK, Austria Center Vienna, <http://bidok.uibk.ac.at/library/talos-sicherung.html> [28.06.2017].
- Türk, Anika/Auer, Eva (2014) Der Arbeitsmarkt im Jahr 2013, Sozialministerium, http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/5/3/CH2128/CMS1430727048253/der_arbeitsmarkt_im_jahr_2013_v2_30052014.pdf [30.10.2015].
- Volkshilfe (Hg.) (2012) Arbeit und Integration. Fakten, Hintergründe, Forderungen, Wien.
- — — (28.04.2015) Faktensammlung: Arbeitslosigkeit in Österreich, Pressekonferenz, https://www.volkshilfe.at/images/content/files/03_Faktensammlung-Arbeitsmarkt%202015_final.pdf [30.10.2015].
- Weinmüller, Hannah (2016) Menschenwürdig Arbeiten, Salzburger Beiträge zur Sozialethik 8, Salzburg.
- Wiener Hilfswerk (2015) Legal – illegal – legal? Wie viel Recht braucht freiwilliges Engagement? Bericht der Fachtagung der Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich am 9.–10. April 2015 in Wien, Wien.
- Wyer, Bettina (2014) Der standardisierte Arbeitslose. Langzeitarbeitslose Klienten in der aktivierenden Sozialpolitik, Konstanz.
- Zartler, Ulrike u.a. (2011) Alleinerziehende in Österreich. Lebensbedingungen und Armutsrisiken, Wien.
- Zimmer, Matthias (2013) Arbeit aus der Sicht der Soziallehre, in: Thielen, Michael/Zimmer, Markus (Hg.) Die Zukunft der Arbeit. Christlich-soziale Perspektiven, Berlin, 23–69.

Internet:

<http://www.basicincome.org/basic-income/> [19.11.2015].

Projekt Bank für Gemeinwohl, <https://www.mitgruenden.at/> [27.06.2016].

Roos, Lothar, Katholische Soziallehre und Wirtschaftsordnung. Markt und Moral in den Sozialenzykliken, <http://www.kas.de/wf/de/71.11491/> [27.06.2016].

Springer Gabler Verlag (Hg.), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Marktwirtschaft, online im Internet: [35/Archiv/5245/marktwirtschaft-v8.html](http://www.gabler.de/Archiv/5245/marktwirtschaft-v8.html) [27.06.2016].

Kirchliche Dokumente:

Gaudium et Spes (GS), abrufbar unter: http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_ge.html [05.05.2014].

Katechismus der Katholischen Kirche (KKK), abrufbar unter: <http://www.vatican.va/archive/DEU0035/INDEX.HTM> [05.05.2014].

Kompendium der Soziallehre (KSLK), abrufbar unter: <http://www.iupax.at/index.php?id=12> [07.09.2017].

Laborem Exercens (LE), abrufbar unter: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/de/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html [23.08.2017].

Ökumenischer Rat der Kirchen in Österreich (2003), Ökumenisches Sozialwort, abrufbar unter: <http://www.sozialwort.at/> [03.06.2014].

Quadragesimo Anno (QA), abrufbar unter: <http://www.uibk.ac.at/theol/leseraum/texte/319.html> [05.05.2014].

Rerum Novarum (RN), abrufbar unter: [www.kathpedia.com/index.php?title=Rerum_novarum_\(Wortlaut\)](http://www.kathpedia.com/index.php?title=Rerum_novarum_(Wortlaut)) [23.08.2017].

Sollicitudo Rei Socialis (SRS), abrufbar unter: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis_ge.html [05.05.2014].

Anhang

Übersicht Zielgruppenworkshops

Zielgruppe	Ort	Datum	Anzahl	Geschlecht	Alter	Migrationshintergrund
Jugendliche mit & ohne Migrationshintergrund	Graz	Okt. 2015	12	w: 5, m: 7	15–~21	7
Initialarbeitskräfte in Beschäftigungsprojekten	Graz	Okt. 2015	10	w: 8, m: 2	~40–~55	3
Langzeitarbeitslose Menschen 50+	Wien	Dez. 2015	10	w: 4, m: 6	~50–~60	3
Langzeitarbeitslose Menschen 45+	Vorarlberg	Dez. 2015	6	w: 4, m: 2	~45–~60	2
Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf	Linz	Jän. 2016	11	w: 5, m: 6	15–23	1
Menschen mit Beeinträchtigung (Geschützte Werkstätten)	Linz	Jän. 2016	9	w: 6, m: 3	19–49	-
Menschen mit psychischen Erkrankungen	St. Pölten	März 2016	6	w: 3, m: 3	~35–~55	-
Menschen mit Suchterkrankungen	Innsbruck	März 2016	8	w: 4, m: 4	~20–~60	1
Arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund (Asylberechtigte/Subsidiär Schutzberechtigte/Rot-Weiß-Rot-Karte)	Wien	Feb. 2016	11	w: 4, m: 7	~25–~55	11
Arbeitslose Menschen mit Migrationshintergrund	Vorarlberg	Dez. 2015	9	w: 5, m: 4	~30–~55	9
Menschen mit Pflegeverpflichtungen & Caritas-MitarbeiterInnen aus dem Bereich Betreuung/Pflege	Linz	Mai 2016	10	Pflegende Angehörige: w: 3, m: 1 Caritas-MA: w: 5, m: 1	~40–~50	-

IMPRESSUM

erstellt vom

internationalen forschungszentrum für soziale und ethische fragen (ifz)
in Kooperation mit der Caritas Österreich

Salzburg, November 2017

Caritas-Projektbeirat:

Andreas Thienel, DAS – Caritas der Erzdiözese Wien

Peter Wagner – Caritas der Diözese Graz-Seckau

Martina Kargl, Mag. – Caritas der Erzdiözese Wien

Jonathan Jancsary, MA – Caritas der Diözese Feldkirch

Karoline Mätzler – Caritas der Diözese Feldkirch

Wolfgang Scheidl, Mag. – Caritas der Diözese Linz

Martin Huber, Mag. – Caritas der Diözese Salzburg

Alexander Machatschke, Mag. (FH), MA – Österreichische Caritas Zentrale

Silvia Tschugg, MA – Österreichische Caritas Zentrale

Judit Marte-Huainigg, Mag. – Österreichische Caritas Zentrale

ifz-Projektteam:

Clemens Sedmak, Univ.Prof. DDDr.

Gunter Graf, Dr.

Elisabeth Buchner, MA

Hannah Weinmüller, Mag.

Kontakt:

internationales forschungszentrum

für soziale und ethische fragen

Mönchsberg 2a

5020 Salzburg, Österreich

office@ifz-salzburg.at

www.ifz-salzburg.at

Caritas Österreich,

Albrechtskreithgasse 19 – 21

1160 Wien

office@caritas-austria.at

www.caritas.at