

# ARBEIT FÜR ALLE?

Teilhabe für Menschen mit geringer  
Arbeitsmarktperspektive



Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit

# **Arbeit für alle?**

Teilhabe für Menschen mit geringer  
Arbeitsmarktperspektive

DOKUMENTATIONEN DER  
JAHRESKONFERENZ 2017

8. November 2017



Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums  
für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAŠK)

### **REDAKTIONSTEAM**

Irene Köhler  
Claudia Klambauer  
Adelheid König-Porstner

### **IMPRESSUM**

Redaktion und Herausgeber:

Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit  
Geigergasse 5–9/3. Stock  
1050 Wien

Tel.: (01) 548 29 22  
Fax: (01) 545 01 33  
E-Mail: [office@oeksa.at](mailto:office@oeksa.at)  
[www.oeksa.at](http://www.oeksa.at)

Produktion: Info-Media, 1010 Wien, [office@info-media.at](mailto:office@info-media.at). Coverfoto: fotolia.com

# INHALTSVERZEICHNIS

## BEGRÜSSUNG

<i>Begrüßung: Michael Chalupka, ÖKSA</i> .....	5
<i>Grußwort, Manfred Pallinger, BMASK</i> .....	7
<i>Grußwort, Beate Prettner, Kärntner Landesregierung</i> .....	13

## VORTRÄGE & DISKUSSION

<i>Harry Gatterer, Zukunftsinstitut Österreich GmbH</i> <b>Arbeit 4.0: Welche Berufe und Qualifikationen braucht der zukünftige Arbeitsmarkt?</b> .....	17
<i>Ulrike Schneider, Wirtschaftsuniversität Wien</i> <b>Neue Herausforderungen im Zeitalter von Arbeit 4.0: Das notwendige Zusammenspiel zwischen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik.</b> ....	31
<i>Hannes Edlinger, Sigrid Samm, Bernhard Plasounig, Peter Wedenig</i> <b>Gesprächsrunde Arbeit 4.2: Wie können von Arbeitslosigkeit gefährdete Gruppen wirkungsvoll unterstützt werden?</b> .....	37
<i>Bettina Leibetseder, SORA</i> <b>Arbeit als Pflicht? Unfreiwillige gemeinnützige Arbeit in Mindestsicherungssystemen.</b> .....	43

## WORKSHOPS

<b>Workshop 1:</b> <b>Arbeit für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen</b> .....	51
<b>Workshop 1A:</b> <b>Einkommen für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen</b> .....	57
<b>Workshop 2:</b> <b>Arbeit für Menschen mit Vermittlungshemmnissen</b> .....	61
<b>Workshop 3:</b> <b>Arbeit für asylberechtigte und -werbende Menschen</b> .....	65
<b>Präsentation der Resultate aus den Workshops</b> .....	75

## ANHANG

<i>Mitwirkende</i> .....	77
<i>Organisationen</i> .....	78

*Michael Chalupka*

## **ARBEIT FÜR ALLE? Teilhabe für Menschen mit geringer Arbeitsmarktperspektive**

Michael Chalupka (Präsident des ÖKSA) begrüßt im Namen des ÖKSA alle Teilnehmenden herzlich und dankt der integrativen Kärntner Musikgruppe Musica Kontakt, die die Tagung mit volkstümlichen Instrumentalstücken eröffnet hat.

Grundsätzlich gebe es, so Chalupka, wenn von Arbeit im Zeitalter der Digitalisierung gesprochen werde, zwei immer wiederkehrende Szenarien: Das eine davon sei eher apokalyptisch und prognostiziere eine Wegrationalisierung von bis zu 50 % aller Arbeitsplätze. Das andere, optimistischere Szenario setze auf neue Arbeitsplätze, wie sie bislang noch bei jeder industriellen Revolution geschaffen worden seien. Jenen Anwesenden, die aus dem Bereich der sozialen Arbeit kämen, sei dabei jedoch nur allzu bewusst, dass in all diesen Entwicklungen die Menschen, um die es bei der diesjährigen Tagung gehen solle – Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Menschen, die am Rande der Arbeitswelt stehen –, immer wieder zu den Verlierern gehört hätten und dass es auch in Hochkonjunkturphasen immer wieder schwierig gewesen sei, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In diesem Zusammenhang werde auch das Thema AsylwerberInnen bzw. Asylberechtigte einen besonderen Schwerpunkt des Tages darstellen.

Chalupka begrüßt die VertreterInnen des Bundes und des Landes Kärnten sowie die ExpertInnen, die im Laufe der Tagung zu diesem spannungsreichen Thema referieren werden, und bittet Sektionsleiter Manfred Pallinger (BMASK) und Landeshauptmannstellvertreterin Beate Prettner (Kärntner Landesregierung) um ihre Grußworte.

*Manfred Pallinger, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*  
**Grußwort**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
vorweg darf ich Ihnen von Herrn Bundesminister Stöger die herzlichsten Grüße übermitteln, welcher bedauert, heute nicht persönlich an dieser interessanten Tagung teilnehmen zu können. Ich darf Sie in seiner Vertretung begrüßen und wünsche uns allen einen spannenden und informativen Tag.

Es erscheint mir sinnvoll, bereits zu Beginn darauf zu verweisen, dass mit Herrn AL Mag. Edlinger, aus der Sektion VI unseres Hauses, ein Experte vor Ort ist, der bei einem späteren Themenblock noch konkreter darauf eingehen wird, wie von Arbeitslosigkeit gefährdete Gruppen unterstützt werden können.

Zum Motto Teilhabe für Menschen mit geringer Arbeitsmarktperspektive bietet sich an, die Begrifflichkeit „geringe Arbeitsmarktperspektive“ zu hinterfragen. Geringe Arbeitsmarktperspektive bedeutet nicht immer dasselbe: Die qualifizierte Arbeitssuchende, die nicht eigenständig mobil ist und im ländlichen Raum lebt, kann eine ebenso geringe Arbeitsmarktperspektive haben wie eine Person mit lediglich Pflichtschulabschluss, wie ein asylberechtigter Ingenieur, der noch kaum Deutsch kann, oder die Wiedereinsteigerin, die nach der Babypause nicht mehr auf dem neuesten Stand in ihrem Beruf ist.

„Geringe Arbeitsmarktperspektive“ kann in etlichen Fällen aber subjektiv beeinflusst und verändert werden. Durch Weiterbildung und Qualifizierung können Hindernisse beseitigt werden. Ganz besonders bei jungen Menschen ist diese Qualifizierung wichtig – nicht erst seit der Diskussion um den in der Einladung angesprochenen digitalen Wandel ist klar: Menschen mit „nur“ Pflichtschulabschluss haben ein ungleich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko. Daher sind Maßnahmen wie NEBA (Netzwerk berufliche Assistenz), Jugendcoaching und Ausbildung bis 18 so wichtige Investitionen in die Zukunft. Dazu aber später noch.

Aber auch für andere Zielgruppen stellt das AMS Angebote bereit, um die Arbeitsmarktchancen zu erhöhen: so etwa das Programm „Frauen in Handwerk und Technik“, WiedereinsteigerInnenberatung, FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen oder zuletzt das verpflichtende Integrationsjahr für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte (seit September 2017). Besonderes Augenmerk liegt aktuell auf den Schwerpunkten zur Förderung und Beschäftigung von arbeitssuchenden Menschen über 50 Jahre. Hier ist die Aktion 20.000, die gut anläuft, deren Zukunft aber noch nicht nachhaltig abgesichert scheint, besonders zu erwähnen! Schwieriger wird

es bei subjektiv nicht beeinflussbaren Faktoren wie Alter, Krankheit/Behinderung, Nationalität oder Geschlecht, die ebenfalls Einfluss auf die Arbeitsmarktperspektive haben. Doch auch hier steht eine Vielzahl an Fördermöglichkeiten durch SMS und AMS zur Verfügung (von Präventionsprogrammen wie fit2work über Rehabilitationsmaßnahmen bis hin zu Beschäftigungsförderungen wie der Eingliederungsbeihilfe oder Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt sowie der Assistenz am Arbeitsplatz). Letztlich hängt die Frage der Arbeitsmarktperspektive aber auch von den ArbeitgeberInnen und von der Konjunktur ab (in Zeiten hoher Konjunktur werden Arbeitskräfte nachgefragt und es eröffnen sich auch Chancen für jene, die eventuell von der Norm abweichen).

Es gilt daher auch, das Schaffen von Arbeitsmarktchancen nicht immer nur im Kontext der Arbeitsmarktpolitik zu sehen, sondern auch Bildungs-, Steuer- und Wirtschaftspolitik mitzudenken.

Wenn wir den Blick jedoch im Detail auf die Ausgangslage richten und uns der Thematik „Teilhabe für Menschen mit geringer Arbeitsmarktperspektive“ widmen, so ist vor den vorhandenen Daten eines klar zu erkennen: Der Aufschwung kommt nicht bei allen Gruppen an, und die Zahlen, die ich Ihnen nunmehr präsentieren möchte, belegen dies sehr anschaulich:

Im Oktober 2017 wies die Arbeitslosenstatistik 315.722 Menschen als arbeitssuchend aus, und es ist erfreulich, festzustellen, dass diese Zahl um 7,4 % geringer ist als im Vergleichsmonat des Vorjahres. Wirft man aber einen näheren Blick auf eine Gruppe von Menschen mit geringer Arbeitsmarktperspektive, so relativiert sich diese Entwicklung. Während die Arbeitslosigkeit bei Menschen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen um 9,8 % gesunken ist, ist sie bei Personen, die gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen aufweisen, um 1,7 % auf 73.377 Personen gestiegen. Besonders dramatisch zeigt sich die Lage für arbeitslose Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen über 45 Jahre, bei denen bei einer Gesamtheit von 48.170 Menschen ein Anstieg um 5,1% zu verzeichnen ist.

Wir können daraus klar erkennen, dass es vor allem das Zusammenfallen von mehreren Gründen für eine Arbeitsmarktferne ist, das eine Integration in den Arbeitsmarkt so schwierig macht. Bei Frauen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen über 45 Jahre ist die Arbeitslosigkeit um 7,3 % angestiegen, während der Anstieg bei Männern der gleichen Alterskategorie 3,7 % betragen hat.

Die Anzahl der beim AMS vorgemerkten BezieherInnen bedarfsorientierter Mindestsicherung betrug im August 2017 insgesamt 65.703 Personen und damit um 7,2 % weniger als im Vergleichsmonat des Vorjahrs.

Im Jahr 2016 hat das AMS 346.037 (+16.308, +5 %) arbeitssuchende bzw. beschäftigte Personen neu gefördert. Zählt man auch jene hinzu, deren Förderungen bereits 2015 begonnen, aber 2016 noch angedauert haben, so erhöht sich die Zahl auf 408.343 Personen (+13.626, +3,5 %). 78.594 von diesen Personen waren über 50, 71.777 wiesen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf.

Dafür wurden insgesamt rund 1.236 Mio. Euro ausgegeben. 58% des gesamten Förderbudgets flossen in Qualifizierung, 32,5% in Beschäftigungsförderung und rund 9% in Unterstützung (wie z. B. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen).

Die Aufträge, die sich daraus für das Sozialministerium ableiten, sind folgende:

- Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass es für Gruppen, die es aus mehr als einem Grund schwer haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, auch in der aktuellen positiven Wirtschaftsentwicklung noch zu wenig Chancen gibt.
- Wir müssen uns fragen, wie wir sie auf der individuellen Ebene gezielt unterstützen können, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken.

Auch bei Menschen mit Behinderung haben wir ein umfassendes Maßnahmenportfolio, das wir auch ständig weiterentwickeln.

Das Sozialministerium versucht mit zahlreichen Initiativen, Menschen mit Behinderung eine faire Chance im Erwerbsleben zu ermöglichen, wobei die **NEBA-Angebote** einen besonderen Stellenwert einnehmen:

NEBA steht für ein ausdifferenziertes bedarfsorientiertes Unterstützungssystem.

Dazu gehören:

- Jugendcoaching
- Produktionsschulen
- Berufsausbildungsassistenz im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung
- Arbeitsassistenz
- Jobcoaching

Weiters werden **Qualifizierungsmaßnahmen** sowie **Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz** im Rahmen der Projektförderung angeboten.

Aufwand: 140 Mio. Euro | 76.800 Teilnehmer (TN)

Ganz wichtig sind auch Individualförderungen:

- Zuschüsse zu den Kosten der Schaffung, Ausstattung und Adaptierung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes

- Zuschüsse zu den Lohnkosten
- Zuschüsse zu Schulungs- und Ausbildungskosten
- Zuschüsse zur Verbesserung der Mobilität und zum Abbau von sprachlichen/kommunikativen Barrieren
- Zuschüsse zur Gründung und Sicherung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit

Aufwand: 42 Mio. Euro | 18.500 TN

## **Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung im Jahr 2016**

Durch den gezielten Einsatz von Förderungen konnten im Jahr 2016 trotz der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen in ca. 94.000 Fällen (+ 5.800 Fälle im Vergleich zu 2015) Menschen mit Behinderung bei der Erlangung oder Sicherung ihrer Arbeitsplätze unterstützt werden.

Hinweisen möchte ich noch auf das sogenannte Inklusionspaket!

Mit dem Inklusionspaket ist auch ein Mehr an finanziellen Mitteln für Menschen mit Behinderung zur Verfügung gestellt worden. Es wurden damit die zweckgewidmeten Mittel zur Verbesserung der Beschäftigungssituation auf 90 Mio. Euro verdoppelt und somit eröffnet sich mehr Spielraum für zielgerichtete Maßnahmen.

Werfen wir zu guter Letzt noch einen Blick auf die wichtige Gruppe Jugendlicher!

Die Strategie der österreichischen Jugendarbeitsmarktpolitik ist es, junge Menschen durch fundierte Bildung und Ausbildung präventiv vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Österreich hat mit dieser Strategie und den damit verbundenen Angeboten eine wichtige Vorbildfunktion in Europa.

Bereits seit 2008 bekommt im Rahmen der Ausbildungsgarantie jede/r, die/der eine Lehre beginnen möchte, auch einen Lehrplatz. 2017 gingen wir in Österreich einen wesentlichen Schritt weiter: Seit 1. Juli gilt in Österreich die Ausbildungspflicht für Jugendliche bis 18 Jahre. Jede/r Jugendliche unter 18, die/der noch keinen weiterführenden Bildungsabschluss erlangt hat, muss ein Bildungs- oder Ausbildungsangebot annehmen. Gleichzeitig bedeutet dies auch eine Verpflichtung der zuständigen Akteure, dafür zu sorgen, dass vielfältige Möglichkeiten und die notwendigen Unterstützungen für junge Menschen auch vorhanden sind. Die Lehre – ob betrieblich oder überbetrieblich – ist dabei nur eine Variante von vielen, wie Jugendliche ihre Ausbildungspflicht erfüllen können. Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Bund, Länder, Gemeinden, das Schulsystem, die Wirtschaft u. v. m. stehen vor der großen Aufgabe, Jugendlichen passende, attraktive und zukunftsträchtige Angebote zu machen und sie auf ihrem Weg zu unterstützen.

Das österreichische Schulsystem ist ausgesprochen vielfältig und bietet zahlreiche Varianten, nach dem Pflichtschulabschluss eine weiterführende Bildung oder Ausbildung zu absolvieren. Derzeit finden rund 4.000 Jugendliche pro Jahrgang, welche die neunjährige Schulpflicht beendet haben, trotzdem entweder nicht den Zugang in eine weiterführende Bildung oder Ausbildung oder brechen diese ab.

Warum interessiert sich aber die Arbeitsmarktpolitik besonders für diese jungen Menschen? Um die Arbeitslosenstatistik zu verbessern? Nein, ein verhältnismäßig kleiner Anteil ist beim AMS gemeldet; in der Jugendarbeitslosenstatistik scheinen sie somit gar nicht auf. Auch Ansprüche auf Arbeitslosengeld haben sie in aller Regel noch nicht erworben.

Junge Menschen, die über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss verfügen, haben jedoch in ihrem späteren Leben ein dreimal so hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, ein viermal so hohes Risiko, dauerhaft auf Hilfsarbeit beschränkt zu sein, und ein siebenmal so hohes Risiko, dauerhaft vom Erwerbsleben ausgegrenzt zu sein. Außerdem ist ein Fünftel dieser Personengruppe armutsgefährdet.

Sie sehen also, dass man bereits jetzt früh ansetzt, um es gar nicht erst so weit kommen zu lassen, dass Arbeitsmarktferne entsteht. Nichtsdestoweniger sind wir uns der großen Aufgaben bewusst und werden in den nächsten Jahren weiter an der Ausdifferenzierung der Systeme arbeiten, um dem gesamtgesellschaftlich so wichtigen Ziel der Vollbeschäftigung so nahe wie möglich zu kommen. Ich freue mich bereits sehr auf die heutigen Inputs und auf spannende Diskussionen mit Ihnen.

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrter Herr Sektionschef, sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter diverser Organisationen!

Ich freue mich sehr, heute als Gastgeberin fungieren und alle Teilnehmenden hier im Spiegelsaal – dem schönsten Saal des Landes Kärntens – ganz herzlich begrüßen zu dürfen. Dieser Saal, in dem Auszeichnungen verliehen werden und Würdigungen stattfinden, scheint mir ein angemessener Rahmen zu sein für die nach zehn Jahren erste Tagung des ÖKSA in Kärnten. Das ÖKSA begeht das 61. Jahr seines Bestehens. Es ist wichtig, dass das soziale Gewissen Österreichs lebendig bleibt, dass Bund, Länder und Organisationen gemeinsam als soziales Korrektiv des Staates Österreich und auch als sein sozialer Seismograph fungieren. Gegründet wurde das ÖKSA, als Österreich seinerzeit von einer Flüchtlingswelle aus Ungarn überrollt wurde; bis heute nimmt es sich jener Fragestellungen an, die gesellschaftliche Probleme hervorrufen und die letztlich gesellschaftlich gelöst werden müssen.

In diesem Sinne erscheint es mir besonders wichtig, das Thema „Arbeit für alle“ zu diskutieren. Nicht nur aufgrund der Existenzsicherung der Menschen ist dieses Thema im Sozialbereich von besonderer Bedeutung, sondern es geht dabei immer auch um die Würde der Menschen, um die Wertschätzung, die sie erfahren. Zur bereits erwähnten Aktion 20.000 möchte ich auf eine Kärntner Pilotregion hinweisen, die in Villach und Hermagor angesiedelt ist; ich durfte dort zahlreiche Menschen kennenlernen, die nach langer Arbeitslosigkeit wieder eine Tätigkeit gefunden haben. Diesen Menschen ging es gar nicht so sehr um die Höhe ihres Verdienstes, sondern vor allem um Wertschätzung, um den Wandel zurück zu einem sinnvollen Leben, um persönliche Entwicklung. Für mich als Sozialreferentin ist es sehr wichtig, Menschen am Fortschritt unserer Gesellschaft – der in den letzten 60, 70 Jahren eklatant war – auch teilhaben zu lassen. Seit den 1960er-Jahren haben wir 17 Jahre an Lebenserwartung dazugewonnen. Was die Gesundheitspolitik betrifft, ist ein wichtiger Faktor, dass dieses Mehr an Lebensjahren auch ein Mehr an gesunden Jahren darstellt. Hier ist also ein großer Sprung erfolgt, und es braucht eine Reihe sozialer Maßnahmen, um alle Menschen an diesem Profit auch teilhaben zu lassen: Ein Teil davon liegt in einer guten Gesundheitsversorgung, ein anderer in einer gerechten und ausgewogenen Sozialpolitik, und auch wirtschaftliche Faktoren und das Bildungssystem spielen hier eine große Rolle.

Unangemessen scheint mir, dass in diesem Zusammenhang oft behauptet wird, die Bundesregierung habe Stillstand produziert: Als direkt Involvierte darf ich sagen,

dass es sich im Gegenteil bei den Entscheidungen der letzten Monate um ganz gravierende Meilensteine gehandelt hat. Etwa war im Juli die Abschaffung des Pflegeregresses per 1. Jänner 2018 ein großer Schritt, um den man lange gekämpft hat. Zur bereits erwähnten Beschäftigungsinitiative ist zu sagen, dass diese zahlreichen Menschen eine Integration am Arbeitsplatz ermöglichen wird; in einer Debatte, die sich vielfach auf eine reine Neiddebatte reduziert hat, ist vieles davon nicht entsprechend gewürdigt worden. Ich möchte dazu eine Studie zitieren, aus der hervorgeht, dass acht Personen gleich viel Vermögen besitzen wie die ärmere Hälfte der gesamten Weltbevölkerung. Es stellt sich die Frage, warum nicht über diese empörende Ungleichgewogenheit der Verteilung breit und öffentlich diskutiert wird – statt darüber, ob Menschen, die ohnehin wenig haben, noch weniger haben sollen. Ich möchte an dieser Stelle einen Appell an die Bundesregierung richten: Teilhabe an Arbeit ist keine Frage des Geldes, sondern der gesellschaftlichen Ausgewogenheit. Arbeit ist kein Kostenfaktor, sondern eine Investition in unsere Zukunft. Mit der Mindestsicherung halte ich es ebenso: Diese stellt sicher, dass Menschen, die sich in Österreich aufhalten dürfen, die vom Staat Asylstatus erhalten, dann auch ein Dach über dem Kopf und etwas zu essen haben. Um mehr als Mindeststandards geht es dabei nicht – Grundvoraussetzung für die Mindestsicherung ist ja, nichts zu besitzen. Mindestsicherung ist ein wichtiger Faktor, um unsere öffentliche Sicherheit zu stabilisieren und für die Zukunft zu garantieren. Werden die Mindeststandards hingegen noch einmal nach unten reduziert, so wird die öffentliche Sicherheit in fahrlässiger Weise gefährdet. Ich appelliere daher an die Bundesregierung, hier mit Ausgewogenheit zu agieren und nicht nach unten zu korrigieren.

Zur Lage in Kärnten möchte ich sagen, dass in dieser Legislaturperiode korrigiert werden konnte, was an Scherben nach dem Hypo-Skandal hinterlassen worden war; wir müssen dies aber natürlich mit verhältnismäßig eng gesteckten Rahmenbedingungen bezahlen. Wir sind sehr darum bemüht, Kärnten in eine positive Zukunft zu führen, und als Gesundheits- und Sozialreferentin bin ich stolz, dass es uns trotz vergangener schwieriger Zeiten immer gelungen ist, die nötigen Mittel für Gesundheit und Soziales (in Kärnten immerhin ein Drittel der Ausgaben des Gesamtbudgets) sicherzustellen. Stolz macht mich auch, dass am heutigen Tag, zugleich mit der ÖKSA-Konferenz, hier in Kärnten auch die Armutskonferenz beginnt: Wir freuen uns sehr darüber, diese Veranstaltungen ausrichten zu dürfen. Es ist uns in Kärnten gelungen, die Armutsbetroffenheit signifikant zu reduzieren, nämlich von 16% auf 11%. Dies hat eine Fülle von Maßnahmen zur Grundlage, wobei uns selbstredend auch die Konjunkturerhöhung entgegenkommt: Wir merken, dass die Beschäftigung steigt und dass unsere sozialen Transferleistungen ankommen, und wir fühlen uns dadurch in unserer Politik auch bestätigt.

Ich wünsche der ÖKSA-Tagung ein gutes Gelingen und viel Augenmaß und gesellschaftliche Gerechtigkeit! Denn dies ist die Voraussetzung für unsere soziale Sicherheit und dafür, dass wir uns in unserem Heimatland auch wohlfühlen können.

Harry Gatterer, Zukunftsinstitut Österreich GmbH<sup>1</sup>

## Arbeit 4.0: Welche Berufe und Qualifikationen braucht der zukünftige Arbeitsmarkt?

Gatterer präsentiert eingangs eine Darstellung der Wachstumsmöglichkeiten des Digitalen, ohne die, wie er anmerkt, derzeit keine einschlägige Konferenz, kein einschlägiges Treffen auf Vorstandsebene oder im Managementbereich auskomme: Der Wachstumskurve des Digitalen wird die menschliche Performance gegenübergestellt. Gegenüber diesen Digitalisierungskurven, die exponentiell nach oben verliefen, finde sich der Mensch, so Gatterer, üblicherweise auf der Verliererseite. Diesem Bild sei zu widersprechen: Es stelle den Begriff der Digitalisierung auf eine Weise dar, die in eine mentale Sackgasse führe.

Mit einem Ausspruch Senecas – „Nirgends ist, wer überall ist“ – unterstreicht Gatterer die Bedeutung von Orten im menschlichen Dasein; eine Bedeutung, die sie auch im „ortlosen“ Zeitalter der Digitalisierung behalten würden. Derzeit seien Menschen oft gewissermaßen „nirgends“, da sie mittels Technologie ständig versuchten, überall zu sein. Zur Veranschaulichung wird ein Bild gezeigt, in dem die Smartphones eines im Bett liegenden Paares wegretuschiert wurden, sodass die zuvor auf ihr jeweils eigenes Handy gerichteten Blicke der beiden Menschen nun ins Nirgends zu gehen scheinen. – Zum Thema Gebrauch von Smartphones wird das Publikum hinzugezogen: Bei mehreren Personen dauert es, wie sich zeigt, weniger als 60 Sekunden, bis sie morgens nach dem Aufwachen zum Smartphone greifen. Dadurch, so Gatterer, werde das Gehirn bereits frühmorgens in einen Zustand der Fokussierung gezogen, der dem Organismus in der Aufwachphase nicht zuträglich sei. Den ganzen Tag über sei man damit beschäftigt, in das Nirgends der Screens zu schauen. Die sogenannte „Digitalisierung“ sei also keineswegs etwas, das uns in irgendeiner Weise erst bevorstehe, sondern sie habe längst stattgefunden: Ein Leben ohne Daten sei nicht mehr vorstellbar. Wir befänden uns damit in einer neuen Struktur, die nun auch neu zu denken sei; in einer neuen Realität, in der das Gehirn sich mit der Umgebung nicht nur über Sinneseindrücke, sondern auch über Daten vernetze. Die Aufgabe sei nun, sich in dieser neuen Realität neu zu orientieren und zu bewegen.

Was den Menschen ausmache, seien Beziehungen; und am Thema „Arbeitswelt“ ließe sich dies in besonderer Weise beobachten. Menschen ohne Arbeit befänden sich oftmals auch außerhalb von Beziehungen: Was Arbeit wertvoll mache, sei nicht so sehr die Arbeit selbst, als das durch sie entstehende In-Beziehung-Sein.

---

<sup>1</sup> Die Bildpräsentation des Vortrags wurde von Herrn Gatterer zur Verfügung gestellt und findet sich im Anschluss.

Auch Daten (und Dinge) leben von Bezügen: von klugen Interpretationen, Bezügen untereinander und davon, dass sie Nutzen erzeugen. Weil jedoch die Verbindung, in der wir nunmehr also leben, in unserem Denken noch nicht angekommen sei, entstehe Unsicherheit. Die Verhältnisse hätten sich geändert. Technologie sei in unseren Alltag eingetaucht; darüber hinaus hätten sich auch globale und Altersverhältnisse verschoben. All diese Neuerungen erschaffen neue Realitäten, die unseren Denkrahmen sprengen. Gatterer zitiert Dirk Becker, der Vernunft als Inbegriff der Moderne der heutigen Welt gegenüberstellt: mit dieser vernünftig umzugehen sei ausgeschlossen. Der Versuch, Dinge in die Vernunft zu bringen, sei der Versuch, Dinge in bestehenden Denkmodellen zu verorten. Das Dreieck Daten – Dinge – Menschen habe jedoch eine hohe Komplexität erzeugt, die eine permanente Unvernunft generiere: Damit umzugehen sei nicht einfach.

Als Beispiel dafür, was die Algorithmen, die wir in unser Leben geholt haben, leisten können, zeigt Gatterer ein weiteres Bild: Aus dem Bild eines Pferdes können lernende Algorithmen das Bild eines Zebras machen, ohne dass der Computer zuvor mit der Begrifflichkeit „Bild“, „Pferd“ oder „Zebra“ vertraut gemacht worden wäre. Dies sei auch in bewegte Bilder übersetzbar und – wenngleich noch Abgrenzungsschwierigkeiten bestünden – eine große Errungenschaft.

Die Fantasien, die mit derlei Technologien einhergingen, seien nun gerade in Bezug auf Arbeit gigantisch. Derzeit etwa – nach den Apps – seien Chat Bots der neueste Trend, computergesteuerte Kommunikationstools, die dem Individuum Kommunikation mit Unternehmen ermöglichen, womit diese Kommunikationsarbeit also nicht mehr von Menschen verrichtet werden müsse. Dieser Trend habe viel damit zu tun, dass die zuvor angesprochene Komplexität (Daten, Menschen, Bezüge etc.) nicht verstanden werde: Es werde hier Altes mithilfe von neuer Technologie entwickelt. Unternehmen fehle vielfach die Vorstellung, was sonst mit künstlicher Intelligenz anzufangen sei. Der Begriff „Digitalisierung“ erzeuge einen semantischen Tunnel, über den nicht hinausgedacht werde; am Ende stehe die „Singularität“ (2020 oder 2030), in der man sich in einem reinen Cyberkontext bewege. Wenn kein Verständnis für die Symbiose Leben – Technologie entwickelt werde, könne dies zu Problemen führen.

Es sei unbestritten, dass der technologische Fortschritt der kommenden Jahre einen massiven Impact auf das, was wir Arbeit nennen, haben werde. Viele Jobs, die durch Algorithmen besser erledigt werden könnten, würden sich erübrigen; gleichzeitig würden aber auch neue Jobs entstehen, die auf einer anderen Ebene unser Menschsein fordern. Worum es dabei gehe, so Gatterer, sei eine neue Art der Zusammenarbeit bzw. Symbiose, in der wir Maschinen und Algorithmen mitdenken – und zwar nicht als Gegner, sondern als etwas, das wir Menschen selbst produziert haben. Die Frage,

die man sich stellen müsse, sei, welche neuen Symbiosen daraus entstehen könnten. Als Beispiel wird der Fall eines Großmeisters des Go-Spiels erzählt, der im vergangenen Jahr von einer künstlichen Intelligenz geschlagen worden war. Im Anschluss habe dieser Großmeister gesagt, es sei faszinierend, was sich durch die Technologie über das Go-Spiel noch lernen lasse. Genau um diese Zusammenarbeit in einer Welt starker Vernetzung gehe es. Als weiteres Beispiel werden MakerCities genannt, Orte, an denen weltweit eine neue Art der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Technologie stattfindet. Dadurch entstünden neue konzeptionelle Gedanken, etwa das Near-Shoring, ein Zurückholen von Produktionsideen, ein Zusammenarbeiten von Menschen und Technologien, das keineswegs eine Roboterisierung, sondern vielmehr eine Neuinterpretation der Welt darstelle.

Es bedürfe also eines kulturellen Umdenkens hinsichtlich des Begriffs Arbeit. Konzepte wie „Arbeitgeber“ weichen sich in einer Welt komplexer Vernetzung, in der oft ad hoc auf Anforderungen reagiert werden müsse, gewissermaßen auf. Gatterer meint zwar keineswegs, dass die Zukunft nur mehr selbstständige Arbeit bringen werde, bestimmt jedoch würde angestellte Arbeit andere Formen annehmen und sich anders organisieren. Ohne eine Welle der Selbstermächtigung der Menschen werde man dabei nicht auskommen.

Für die Menschen gebe es in dieser neuen, technologisierten Welt nun die große Chance, sich neu auszurichten. Als ein Beispiel aus der Jugendbewegung nennt Gatterer das derzeit weltweit sehr populäre Human Connect Movement: Einander unbekannte Menschen treffen sich an bestimmten Plätzen, um einander gegenüberzusitzen und einander eine Minute lang in die Augen zu sehen, bevor sie beginnen, miteinander zu sprechen: Nach dieser intensiven Minute sei die Basis zwischenmenschlicher Kommunikation eine völlig andere. Wie bereits eingangs erwähnt, seien Beziehungen die Basis all dessen, was auf der Welt passiere. In der klassischen Arbeitswelt funktioniere dies jedoch derzeit schlecht. Menschen in Meetings etwa, so Gatterer, sähen einander kaum noch in die Augen, sondern redeten (zwischen Blicken auf ihre Smartphones) aufeinander ein, um sodann auseinanderzugehen, ohne viel bewirkt zu haben. Abends seien Menschen dann davon erschöpft, aufeinander eingeredet zu haben. – Als eine weitere Gegenbewegung zu solchen Mustern wird The Global Generation genannt, mit dem Slogan: „Let's go where the WIFI is weak.“ (Arbeit finde vorwiegend dort statt, wo es Highspeed-Internet gibt; es entsteht eine Generation, die Begegnungsräume außerhalb dieses Bereichs sucht.) – Mindfulness ist ein weiteres Programm, das von Unternehmen bereits erfolgreich eingesetzt wird. Peter Postlmann, Chief Mindfulness Officer bei SAP, habe in dieser Funktion Meditations- bzw. Achtsamkeitsübungen eingeführt. Bereits 5000 Menschen haben dieses Mindfulness-Programm bei SAP bereits absolviert; u.a. werden Meetings mit einer

gemeinsamen Achtsamkeitsübung begonnen. Die Effekte auf die Menschen und die Kommunikation seien außerordentlich positiv; auch seien diese Menschen, weil entspannter, deutlich produktiver. Im Kontext einer immer höher technologisierten Welt sei es wichtig, diese Zugänge zu erlernen und zu verstehen, nicht zuletzt in Hinblick auf eine ältere Gesellschaft.

Die demografische Entwicklung, so Gatterer weiter, führe zu einer Veränderung der Biografien. In der Mitte des industriellen Zeitalters habe es eine dreigeteilte Biografie gegeben, mit Familien- und Erwerbsleben etwa im Mittelteil; ein Mensch von etwa 40 Jahren habe sich in einer Phase befunden, in der vieles bereits geregelt und in ruhigeren Bahnen verlaufen sei. Heutzutage hätten viele Menschen von 40 Jahren kleine Kinder, bei gleichzeitig intensivem beruflichem Einsatz: Dieses Alter sei also eher zur Rush Hour des Lebens geworden. – In der Altersdiskussion gebe es derzeit die Situation, dass alles, was mit Alter in Verbindung stehe, als Problem betrachtet werde („Altersarbeitslosigkeit“, „Altersarmut“, „Altenpflege“ etc.) –, dabei könne gerade diese Phase auch die beste sein. Im Leben eines jeden Menschen spiele das Alter eine immense Rolle, auch im Arbeitsleben. Und in einer Welt, in der Menschen 80, 90 oder auch 100 Jahre alt würden, sei 40 alles andere als alt. Das System werde sich zweifellos in Richtung Alter weiterentwickeln; wenn nicht, würde es bald viele Menschen geben, die sich von allem ausgeschlossen fühlten und dadurch hart und verbittert würden (Gatterer verwendet den Begriff Silver Zombies). Was es statt dessen bräuchte, seien Free Agers; somit Menschen, die im Alter etwas in das Arbeitsleben hineinbrächten, das Michael Lehofer wie folgt umschreibt:

„Weisheit, die mit dem Alter kommt, ist Gelassenheit in Verbindung mit Anteilnahme.“

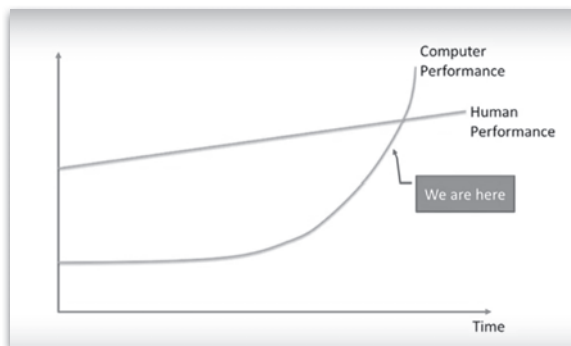
Das menschliche Miteinander, das Begreifen, dass der Mensch mehr sei als die Arbeitsleistung seines Gehirns, so Gatterer abschließend, sei wesentlich im Umgang mit einer technologisierten Welt.

# NEW WORK

Von yes we can zu now we must!

*The company of the future will have no workers.  
The company of the future will have no managers.  
The company of the future will be a digital entity.  
The company of the future will be alive.*

*Robert Harris, „Fear Index“*

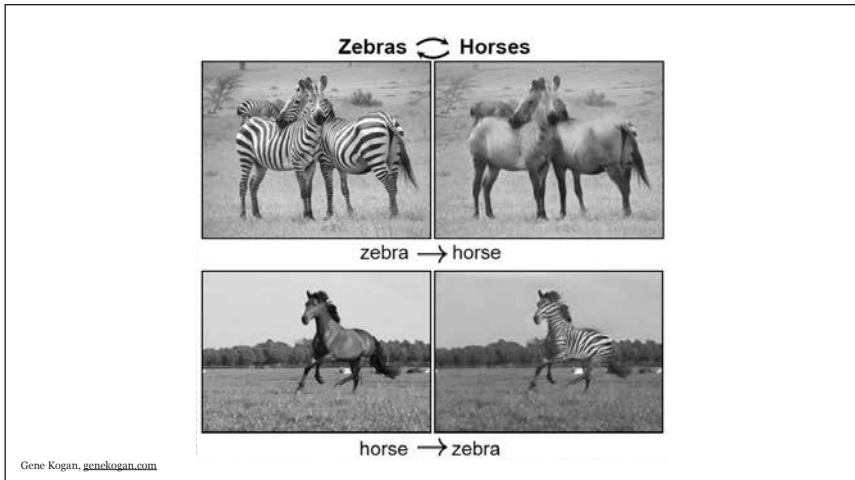


**Nirgends ist, wer überall ist.**

(Seneca, 60n.Chr.)



**VERNUNFT IST DER** Dirk Baecker  
**INBEGRIFF DER MODERNE.**  
**SIE KÖNNEN MAL VERSUCHEN**  
**MIT UNSERER WELT HEUTE**  
**VERNÜNFTIG UMZUGEHEN.**  
**VÖLLIG AUSGESCHLOSSEN.**





Gene Kogan, [genekogan.com](http://genekogan.com)

## Zusammenarbeit 4.0



Industrie 4.0

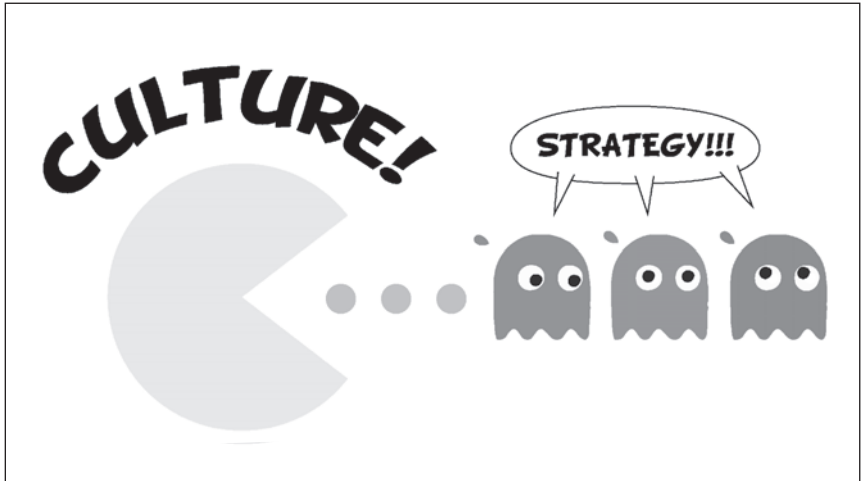


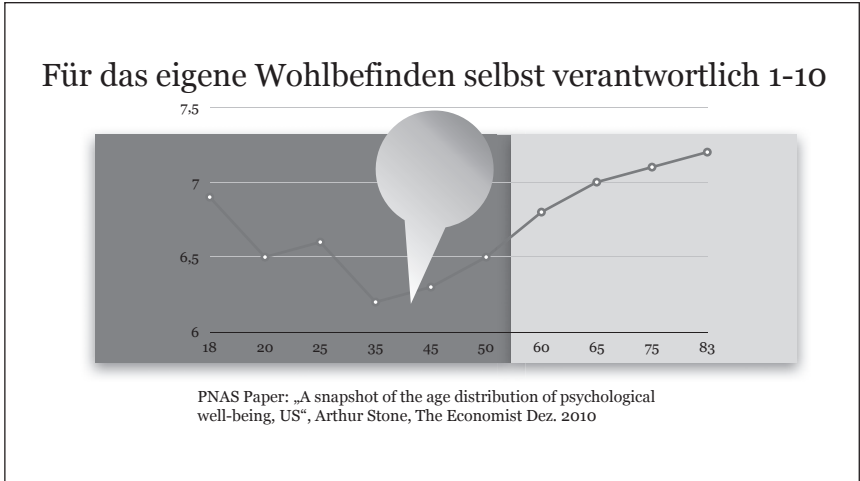
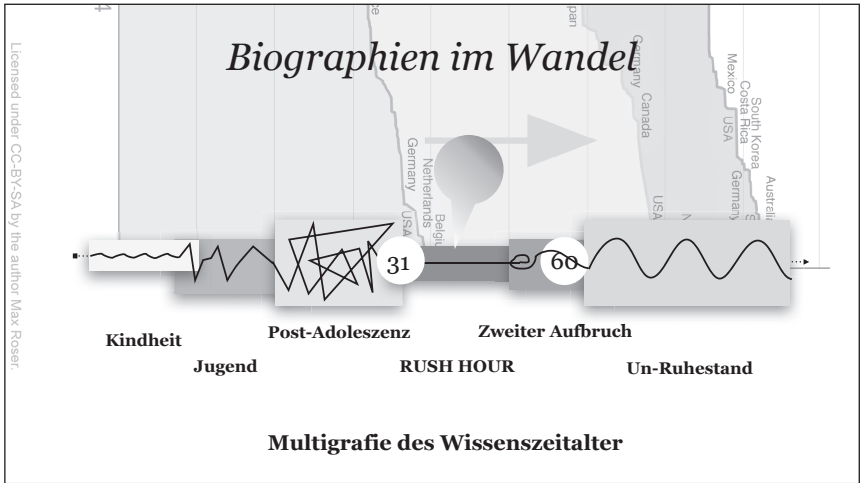


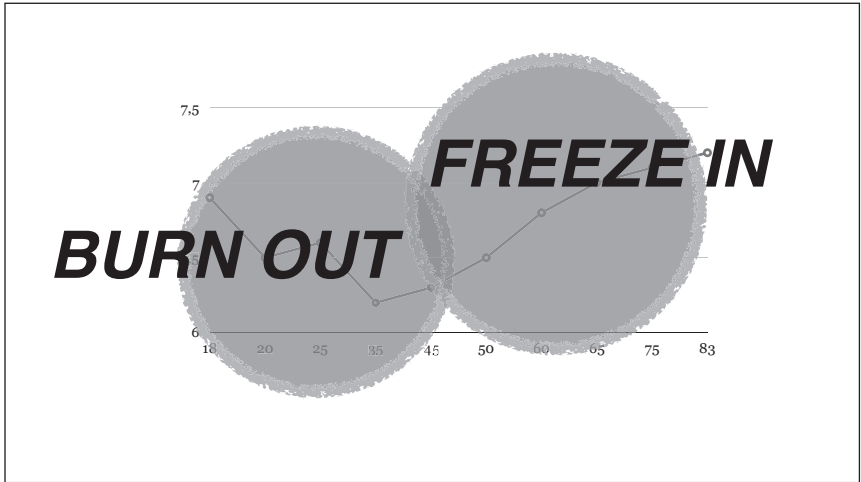
TATCRAFT Frankfurt

# Maker Cities









***Weisheit, das bedeutet Gelassenheit  
in Verbindung mit Anteilnahme.***

***Prim. Univ. Prof. DDr. Michael Lehofer***

**FUTURE  
EXPERT  
DAY**



---

**Von und für  
Zukunftsexperten!**

**16.11.2017  
in Berlin**

[www.futurexday.network](http://www.futurexday.network)

*Ulrike Schneider, Wirtschaftsuniversität Wien*

## **Neue Herausforderungen im Zeitalter von Arbeit 4.0: Das notwendige Zusammenspiel zwischen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik**

Schneider wird sich mit den Fragen auseinandersetzen, wie sich 1) Arbeitsmarktchancen in dem digitalen Zeitalter, in dem wir angekommen sind, verändern und 2) welche Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten wir dabei haben: Digitalisierung sei nichts, das „von außen“ passiert sei, sondern ein Prozess, den man selbst in Gang gesetzt und auf den man somit auch Einfluss habe.

Was verbinden wir mit „digitalem Wandel“? Schneider präsentiert einen Blick auf die Technologien, die in diesem Zusammenhang viel besprochen werden: den Umgang mit Robotik, Entwicklungen in der künstlichen Intelligenz (KI); Systeme, die unsere Fabriken verändert haben, indem sie Kommunikation zwischen Maschinen erlauben („cyberphysische Systeme“); Plattformen (Online-Shopping, Online-Arbeitsmärkte etc.); knowledge-discovering data bases. Im Alltag begegnet uns künstliche Intelligenz etwa in Gestalt des Roboters Pepper, der bereits in drei Filialen des Supermarkts Merkur in Wien Kunden begrüßt und über aktuelle Angebote informiert; in Pflegeheimen unterstützen Pflegeroboter bei Wegbeschreibungen und sogar bei der Medikamenteneinnahme; auch ein „Segensroboter“ wurde bereits gesichtet. Vor Kurzem war ein Roboter auf dem Cover der brasilianischen Ausgabe der Zeitschrift „Elle“ zu sehen: Roboter „Sophia“ machte Schlagzeilen, als ihm in Saudi-Arabien angeblich sogar Staatsbürgerrechte verliehen wurden.

Als Beispiel für eine Plattformtechnologie des digitalen Arbeitsmarkts zeigt Schneider eine digitale Plattform, über die Reinigungskräfte gesucht werden können. Ebenso existierten Plattformen für höher qualifizierte Arbeit, die sogenannte „Gig-Ökonomie“. – Fazit aus diesem kurzen Überblick:

„Die Digitalisierung ist bereits in vollem Gange. Alles, was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert.

Das Sammeln von Daten, das Speichern von Daten und das Vernetzen von Daten führt zu einer grundlegenden Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Veränderungen finden statt, bevor wir ihre Folgen für Wirtschaft und Arbeit nachhaltig spüren.“ (Meik, 2017)

### **Arbeit 4.0**

Arbeit 4.0 sei – so Schneider – ein Begriff, der sich an Industrie 4.0 anlehne; er umschreibe den mit der Digitalisierung verbundenen Wandel in der Arbeitswelt. Dieser beschränke sich nicht darauf, dass Arbeitsplätze dem Grunde nach verloren gehen könnten (Rationalisierung), sondern auch Arbeitsplätze, die bestehen bleiben, ver-

änderten sich der Qualität nach, da Arbeit anders organisiert werde und auch Arbeitsverhältnisse zunehmend anders ausgestaltet seien. Damit verbunden seien auch arbeitsrechtliche Konsequenzen, etwa durch bereits stattfindende Entbetrieblichung: Immer mehr Arbeitskräfte arbeiten in räumlicher Entfernung vom Arbeitgeber. Die Arbeit mit Technik stelle überdies neue Anforderungen an die Qualifikation. Auch die Inklusionsfrage stelle sich hier wiederum neu, da Menschen mit Einschränkungen mittels Technologie zwar einerseits gewinnen könnten, wenn diese Einschränkungen durch Technologie kompensiert würden, andererseits aber dort, wo dies nicht der Fall sei, hinsichtlich ihrer Arbeitsplätze besonders gefährdet seien.

Die große Angst hinsichtlich des Zeitalters der Digitalisierung sei, dass Menschen mit der raschen Veränderung digitaler Technologien nicht Schritt halten könnten und hinter dieser Entwicklung zurückbleiben würden. Technologien (Roboter) könnten Arbeitsplätze rauben und der Mensch könnte damit überflüssig werden. Dies spiegle sich auch in der Literatur wider: Die wissenschaftliche Literatur beschäftige sich a) einerseits sehr stark mit Beschäftigungseffekten, d. h. mit der Frage, ob Arbeitsplätze vernichtet oder geschaffen würden; b) ein anderer Zweig gehe andererseits viel mehr darauf ein, was mit bestehenden Arbeitsplätzen der Qualität nach passiere: z. B. hinsichtlich Fragen der Vergütung, wo manche Gruppen durch höhere Löhne auch zu den Gewinnern zählen könnten, während auf andere Gruppen der Lohndruck steige (etwa durch Plattformarbeit, z. B. wenn ein/e ÜbersetzerIn auf einer Plattform auf Konkurrenz aus einem Niedriglohnland trifft, die niedrigpreisige Angebote abgibt). Auch Fragen der Arbeitsinhalte, der menschlichen Belastungsfähigkeit, der Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation kommen hier zum Tragen.

Zu den Gesamtbeschäftigungseffekten des digitalen Wandels: Die Kernfrage hierzu sei, ob durch die digitale Revolution die Nachfrage an Arbeitskräften sinke. Schneider präsentiert dazu einige Titel aus der Literatur, etwa Martin Fords „Rise of the Robots“ sowie die Arbeit einer Forschungsgruppe des MIT, die „Race against the Machine“ zur Überschrift hat und ein besonders düsteres Bild zeichnet: Digitale Technologien verändern sich rasch, Organisationen und Qualifikationen können damit nicht Schritt halten, folglich würden Millionen Menschen hinter dieser Entwicklung zurückbleiben und ohne Einkommen sein. – Hingegen, so Schneider, argumentierten die Optimisten in dieser Debatte u. a. mit der Tatsache, dass es, obwohl man sich doch bereits längst mitten in der Digitalisierung befinde, nach wie vor sehr viele Jobs gebe. Es existieren auf der einen Seite Worst-Case-Szenarien wie etwa eine Schätzung aus den USA, der gemäß 47 % der Jobs in der Hochrisikokategorie lägen, somit mit einer Wahrscheinlichkeit von 70 % in 10 bis 20 Jahren nicht mehr existierten. Eine ähnliche Schätzung für Österreich sei bei 54 % gelegen. Dem gegenüber stehe etwa eine Studie aus Deutschland, die auf Betriebsebene durchgeführt wurde und bislang

keine nennenswerten Arbeitsplatzverluste ergab: Die Adaptationsrate (Bereitschaft zum Einsatz neuer Technologien) war bei Weitem nicht so hoch wie erwartet.

### **Warum gibt es so unterschiedliche Befunde?**

Die unterschiedlichen Resultate solcher Studien seien nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass manche Studien nur bestimmte Technologien betrachteten und nicht das große Ganze – oder auch nur bestimmte Sektoren (etwa den Produktionssektor unter Vernachlässigung des Dienstleistungssektors). Des Weiteren ließen sich rückblickende Studien nicht unbedingt auf die Zukunft übertragen; was für die Neunzigerjahre galt, müsse nicht unbedingt auf das kommende Jahrzehnt zutreffen. Vor allem aber hätten viele Studien ganz unterschiedliche Logiken, gingen also etwa vom technologischen Standpunkt bzw. vom Rationalisierungspotenzial aus. Ingenieurwissenschaftliche Fragen wie: „Wo wäre es technisch prinzipiell möglich, den Menschen abzulösen?“ stehen im Fokus. – Aus wirtschaftlicher Sicht hingegen seien ökonomische Gesichtspunkte zu betrachten, wie etwa die Kosten entsprechender Technologien – die den Nutzen gegebenenfalls auch übersteigen könnten, sodass eine Substituierung gar nicht erst stattfindet. Überdies gebe es bei der Investition in solche Technologien immer auch einen arbeitsplatzschaffenden Aspekt, den man gegenrechnen müsse. – Studien aus den Ingenieurwissenschaften behandelten somit, was aus technologischer Sicht möglich sein könnte, während solche aus der Ökonomie auch mit einbezogen, ob die entsprechenden Investitionen sich auch lohnten, welche Widerstände eventuell zum Tragen kämen, wie die Rechtslage sei etc. Substitution (Ersatz der menschlichen Arbeitskraft) und Kapitalisierung (durch die auch Arbeitsplätze entstehen) fänden dabei gleichermaßen statt; man dürfe also, so Schneider abschließend, durchaus optimistisch sein.

Welche Tätigkeiten oder Personengruppen sind nun (aus ingenieurwissenschaftlicher Sicht) besonders bedroht? Schneider präsentiert eine Schätzung aus den USA, gemäß der drei Risikogruppen existieren: Die Gruppe mit geringem Risiko umfasse dabei 33 %, die mittlere 20 % und die Hochrisikogruppe 47 %. Aufgegliedert nach Bereichen zeige sich, dass in allen Bereichen Jobs aller Kategorien zu finden seien. Es gehe hier also nicht darum, Sektoren zu betrachten (Reinigungskräfte und Programmierer könnten im selben Sektor tätig sein), sondern darum, einen Blick auf konkrete Tätigkeiten zu werfen. Hinsichtlich dieser fallen etwa Management- und Verhandlungstätigkeiten in die besser geschützte Gruppe, ebenso der Computing-, Forschung- und Bildungsbereich (obwohl auch dort High-Risk-Gruppen existieren, etwa durch einmal aufgezeichnete Vorlesungen, die sodann immer wieder übers Internet angeboten werden könnten). Im Servicebereich scheinen Sparten, die eher im Kreativbereich liegen, unter „weniger gefährdet“ auf. In der Logistik hingegen – man denke etwa an selbstfahrende Autos – finden sich auch Hochrisikogruppen; ebenso im Einzelhandel,

und auch im Bereich Office und Administration gibt es viele Routinetätigkeiten, die entfallen könnten.

Hinter dieser Ausdifferenzierung nach konkreten Tätigkeiten steht der sogenannte Tätigkeitsansatz, der 2003 entwickelt worden ist und Tätigkeiten einteilt in

- a) Routinetätigkeiten, die sich leicht programmieren lassen,
- b) Nicht-Routinetätigkeiten,
- c) Tätigkeiten, die manuell (bzw. physisch) sind und solche, die analytisch sind.

Routinetätigkeiten könnten im technologischen Wandel leichter wegfallen als Tätigkeiten aus den beiden anderen Kategorien. Derzeit nicht so leicht ersetzbar seien, so Schneider, Tätigkeiten an sogenannten „ingenieurwissenschaftlichen Engstellen“, für die noch keine technische Lösung gefunden worden sei. Technische Engstellen gebe es etwa bei der Umgebungserkennung (kein Gerät kann ein Kinderzimmer gut aufräumen), der kreativen Intelligenz und ebenso der sozialen Intelligenz (auf andere eingehen können, verhandeln etc.).

Als Erweiterung dieses Tätigkeitsschemas sind zu nennen:

- d) ausbildungsintensive Tätigkeiten (mit hohen Qualifizierungskosten) und weniger ausbildungsintensive.

Die Erfahrung aus dem ausklingenden 20. Jahrhundert hat gezeigt, dass es vor allem die mittleren Gruppen waren, die am stärksten unter Druck geraten sind und Beschäftigungsanteile verloren haben. Die Dienstleistungsbeschäftigung hingegen hat zugenommen; Personengruppen mit geringer Ausbildung sind weniger stark unter Druck geraten, als man dies erwarten hätte können. (Schneider bringt das Beispiel eines Currywurstverkäufers, dessen Tätigkeit auch soziale Intelligenz und Interaktion erfordere.)

### Wie wirken sich digitale Technologien auf Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse aus?

Zunächst durch eine

- a) **Entgrenzung von Ort und Zeit des Arbeitens:** E-Mails werden auch von zu Hause und auch am Wochenende geschrieben, physische Präsenz an einem Arbeitsplatz und bestimmte Arbeitszeiten erübrigen sich. Zum Teil werde dies als Chance gesehen, zum Teil aber auch als gefährdend, da die Belastung mangels Abgrenzung auch steigen könne.
- b) **Entbetrieblichung:** Dass immer weniger Kontakt mit konkreten Arbeitgebern stattfindet, habe massive Konsequenzen, da viele sozialrechtliche Konstrukte bzw. arbeitsrechtliche Bestimmungen wie etwa das Mitbestimmungsrecht (Betriebsrat)

auf physische Anwesenheit fokussiere; dies müsse entsprechend den neuen Verhältnissen angepasst werden.

- c) **Erwerbshybridisierung:** bezeichnet Vertragsvielfalt bzw. das Weggehen von einem klassischen Beschäftigungsverhältnis; zusehends kommen mehr Elemente von Freelancing zum Tragen, wodurch eine Mischung von angestellter und selbstständiger Tätigkeit entsteht.
- d) **Integration von menschlicher und automatisierter Arbeit**

## Gestaltung von Arbeit 4.0: Ansatzpunkte

### Was ist zu tun?

Die Arbeits- und Sozialpolitik wird eine sehr große Rolle spielen: Es bieten sich einerseits durch Technologisierung zahlreiche Chancen, auch für Menschen mit Einschränkungen, wenn Technologie Defizite kompensieren kann (Teleworking). Zugleich muss es aber Anpassungen geben, etwa im Schutzrecht, im Arbeitsrecht und im Weiterbildungsbereich, da der Ausbildungs- und Weiterbildungsbedarf steigt. Hinsichtlich Robotik oder Smart Factories spielen auch technischer Arbeitsschutz bzw. Belastungsschutz eine Rolle. Bereiche wie Arbeitszeiten, Mitbestimmung oder auch steuerliche Maßnahmen müssen ebenfalls Anpassungen erfahren.

Auch Schneiders Fazit lautet: Arbeit 4.0 ist bereits da. Wir erleben schon lange, dass Berufe und Branchen entfallen, sich verändern, aber auch neu entstehen. Diese Veränderungen brauchen arbeitsmarkt- und sozialpolitische Begleitung und darüber hinaus auch Perspektiven, wie Arbeit nachhaltig gestaltet werden kann. Wenn unser Knappheitsproblem durch Technologie gelöst sei, so Schneider abschließend, stünde als neue große Aufgabe, über die nachzudenken sei, die Verteilungsfrage vor uns. Die Fabriken könne man dann gerne den Maschinen überlassen.

*Hannes Edlinger, Sigrid Samm, Bernhard Plasounig, Peter Wedenig*

## **Gesprächsrunde Arbeit 4.2: Wie können von Arbeitslosigkeit gefährdete Gruppen wirkungsvoll unterstützt werden?**

Chalupka stellt die vier DiskutantInnen vor, die in unterschiedlicher Weise mit dem Thema „Arbeitslosigkeit gefährdeter Gruppen“ befasst sind:

*Hannes Edlinger*, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, beschäftigt sich in der Abt. 6 speziell mit den Bereichen Arbeitsmarktförderung, Übergangmanagement zwischen Pflichtschule und weiterführender Ausbildung.

*Sigrid Samm*, Amt der Kärntner Landesregierung, Abt 4, Soziales und Gesellschaft, ist spezialisiert auf Chancengleichheit, vor allem auch für Menschen mit Behinderung.

*Bernhard Plasounig*, Unternehmer, beschäftigt 33 MitarbeiterInnen im Bereich KFZ und Maschinenbau und ist Bildungsbeauftragter der Wirtschaftskammer Kärnten.

*Peter Wedenig* ist stellvertretender Landesgeschäftsführer des AMS Kärnten und Gemeinderat der SPÖ in Völkermarkt.

In Bezugnahme auf den Vortrag Gatterers, der die Themen Begegnung und Beziehungsarbeit hervorgehoben hat (u. a. auf Managementebene), stellt Chalupka die Frage: Droht eine Gesellschaft, in der hochprofitable Unternehmen einander tief in die Augen schauen, sich viel Zeit nehmen, einander zu begegnen, und davon ihre Profite ableiten, während jene Gruppen, für die die anwesenden DiskutantInnen arbeiten – und die Beziehung und Begegnung ganz besonders brauchen würden! – zu kurz kommen und sogar unter noch größeren Druck geraten, weil in ihrem Fall dafür kein Geld da ist?

Edlinger unterstreicht, dass alles nur Mögliche zu tun sei, um Personen, die Gefahr laufen, im Zuge der Technologisierung unter die Räder zu kommen, mitzunehmen. Bei allen gegebenen Unwägbarkeiten der Digitalisierung sei nicht wegzudiskutieren, dass die Chancen von Personen mit niedrigerer Qualifikation sinken würden. Es sei daher nötig, für diese Personen zu investieren, auch in Beziehungsarbeit; insbesondere die Gruppe der Jugendlichen sei in Beziehung zu holen, es müsse den jungen Menschen vermittelt werden, dass sie nicht alleine seien. Bei anderen Gruppen – wie etwa älteren Langzeitarbeitslosen – müsse die bedarfsgerechte Unterstützung, vor allem im niederschweligen Bereich, optimiert werden. Edlinger sieht es als arbeitsmarktpolitische Verantwortung, jene unqualifizierten, marginalisierten Gruppen nach Möglichkeit professionell zu unterstützen.

Plasounig überbringt einleitend Grüße des Kärntner Wirtschaftsverbandspräsidenten Jürgen Mandl. – Als Bildungsbeauftragter, aber auch im eigenen Betrieb setzt Plasounig sich immer wieder für die Ausbildung von Jugendlichen ein, die das eine oder andere

Defizit aufweisen. Dies sei eine Aufgabe, für deren konstruktive Lösung Zeit ein ganz wesentlicher Faktor sei, und diese Zeit müsse man sich nehmen. Der digitalen industriellen Revolution würden UnternehmerInnen sich zu stellen haben; es werde dabei immer wieder auch zu neuen, kreativen Ideen und somit auch zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen kommen. Um Arbeitslosigkeit von gefährdeten Gruppen hintanzuhalten, sei es, so Plasounig, von besonderer Bedeutung, dass Anreize geschaffen würden statt Strafen. Wenn für Menschen mit Beeinträchtigungen Arbeitsplätze geschaffen werden sollten, müssten die UnternehmerInnen Unterstützung erfahren, denn ein solches Unterfangen brauche Zeit, die jedoch auch Geld koste. Es müsse also für die UnternehmerInnen ein Anspruch auf Förderungen bestehen. Wenn dies gegeben sei, werde es auch an Engagement nicht fehlen.

Chalupka greift den Gedanken „Anreize schaffen statt strafen“ auf: Dieser solle jedoch nicht nur für Unternehmen gelten, sondern für sämtliche Gruppen, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, etwa auch für Asylwerbende.

An Wedenig richtet Chalupka die Frage, wie es angesichts der Konjunkturlage um die Daten des AMS bestellt sei.

Von Vollbeschäftigung, so Wedenig, sei man trotz guter Konjunktur mit unbestreitbar positiven Effekten auf den Arbeitsmarkt meilenweit entfernt. Es zeige sich vielmehr, dass nicht alle Erwerbspersonen oder -gruppen von dieser Konjunkturlage gleichermaßen profitierten. Von 2013 auf 2017 sei der Arbeitslosenanteil von Personen mit (physischen und/oder psychischen) Einschränkungen gestiegen; ebenso habe sich in diesem Zeitraum die Zahl der Langzeitarbeitslosen von 4,1 % auf 17 % erhöht.<sup>1</sup> Ziel sei natürlich stets, diese Personengruppen, die es offensichtlich besonders schwer hätten, in den Arbeitsmarkt zu integrieren; sehr positiv hervorzuheben sei in diesem Zusammenhang die Aktion 20.000. Eine wichtige sozialpolitische Frage, die bei all dem nicht vernachlässigt werden dürfe, sei immer auch: Wie viel Zeit gibt man diesen Personengruppen, und wie viel Zeit brauchen sie?

Zu Menschen mit Behinderung merkt Samm an, es bestehe im Zuge von Arbeit 4.0 die große Gefahr, dass genau jene Berufe, die für Menschen mit Behinderung, die es ohnehin schwerer hätten, Fuß zu fassen, wegrationalisiert würden. Samm spricht sich ebenfalls dafür aus, UnternehmerInnen durch das Setzen von Anreizen zu belohnen statt zu bestrafen. Zusätzlich müsse jedoch auch entsprechende Sensibilisierungsarbeit geleistet werden. – Hinsichtlich der zuvor angesprochenen Chancen, die Digitalisierung gerade für Menschen mit Behinderung bringen könne, räumt Samm ein,

---

<sup>1</sup> Die Zahlen beziehen sich auf das Land Kärnten.

dass etwa Personen mit eingeschränkter Mobilität, die sehr gut mit EDV umzugehen wüssten, sehr wohl davon profitieren könnten. In Bezug auf andere Menschen mit Behinderung sei sie jedoch skeptisch.

In einer Einschätzung der Aktion 20.000 aus Sicht der Wirtschaft kritisiert Plasounig mangelnde Nachhaltigkeit. Diese Aktion zielt darauf ab, Menschen plus 50 in Vereinen arbeiten zu lassen. Zur Erhaltung des Sozialsystems seien jedoch BeitragszahlerInnen nötig. Wenn die Aktion 20.000 sich auf Vereine beschränke, sei zu befürchten, dass mit dem Wegfall der Förderung auch der Arbeitsplatz der entsprechenden Person wieder weg falle. Würden hingegen auch Betriebe einbezogen (wie dies etwa in seinem eigenen Betrieb mit ehemaligen BundesheermitarbeiterInnen geschehen sei) und werde den Betrieben somit die Möglichkeit und die Zeit gegeben, diese Menschen und ihre Talente kennenzulernen, so würde seiner Einschätzung nach auch nach Wegfall der Förderung ein hoher Prozentsatz dieser Personen im Arbeitsprozess verbleiben.

Edlinger bekräftigt zwar, dass das Setzen von Anreizen ein wichtiges Instrument sei, weist jedoch darauf hin, dass die Langzeitarbeitslosigkeit sich fast verdoppelt habe: Seines Erachtens sei eine Optimierung im Beschäftigungsbereich vonnöten. Er wünsche sich 1) eine bedarfsorientierte Differenzierung, 2) die Möglichkeit einer längeren Projektteilnahme (vier Monate seien für viele zu kurz), 3) niederschwellige Angebote (Stufenprozess) und 4) Nachbetreuung. In Niederösterreich etwa habe ein Stufenmodell erstaunlich gute Erfolge gezeitigt. Edlinger betont, dass für Langzeitarbeitslose der Gruppe 50 plus Möglichkeiten am 3. Arbeitsmarkt unbedingt nötig seien; eine Diskussion darüber sei unabdingbar.

Wedenig unterstreicht Vorteile, die eine längere Förderdauer bewirken könne: Eine Förderung von etwa zwei Jahren (statt nur vier oder sechs Monaten) veranlasse Betriebe (oder auch Gemeinden), sich genauer zu überlegen, welche Dienste sie anbieten wollten und auch längerfristig anbieten könnten. Dadurch entstünden, wie die Erfahrung gezeigt habe, vielfach auch neue Bereiche und Ideen, an die man vorher nicht gedacht hätte.

Chalupka fasst zusammen, dass es einer Debatte zum 3. Arbeitsmarkt, wie sie in früheren Jahren bereits geführt worden sei, also erneut bedürfe. An Samm richtet er die Frage, wie sie hinsichtlich Menschen mit Behinderung die Schnittstelle zwischen Werkstätten und 1. Arbeitsmarkt sehe. Was kann getan werden, um mehr dieser Menschen in den 1. Arbeitsmarkt zu bringen, bzw. wie kann die entsprechende Beschäftigung so aufgewertet werden, dass diese Menschen beispielsweise auch Pensionsansprüche haben und sich nicht nur auf Almosen angewiesen fühlen?

Samm berichtet dazu von einem Pilotprojekt, das im Jänner 2018 starten soll. Zunächst fünfzehn KlientInnen, die dafür fit sind, sollen bei anderen Trägerorganisationen beschäftigt werden, wobei Vollversicherung (also auch Pensionsversicherung) gegeben ist. Die KlientInnen arbeiten dabei eine gewisse Mindeststundenanzahl, zugleich werden sie von der Herkunftstagesstätte weiterbetreut. Dieses Pilotprojekt sei einer der Ansätze, die eine Überführung in den 1. Arbeitsmarkt ermöglichen sollten. Über ein weiteres Projekt zu Personen mit Assistenzsystem soll im Workshop am Nachmittag berichtet werden.

Als wichtigste Voraussetzungen, um AsylwerberInnen im Betrieb integrieren zu können, nennt Plasounig Begeisterung und Deutschkenntnisse. Am Beispiel eines Mitarbeiters aus Afghanistan habe er selbst erfahren müssen, dass die Belegschaft dem zunächst oft sehr kritisch gegenüberstehe, was die Eingliederung am Beginn nicht einfach mache. Seine Erfahrungen mit besagtem Mitarbeiter seien jedoch sehr gut; in einem anderen Fall habe man sich von einem Mitarbeiter, der mit den kulturellen Gepflogenheiten nicht zurechtgekommen sei, aber leider trennen müssen.

Wedenig berichtet von einem in Kärnten seit einem Jahr laufenden Pilotprojekt zu Industrie und Lehre für AsylwerberInnen, im Zuge dessen einige namhafte Betriebe sich bereit erklärt hätten, AsylwerberInnen bzw. Personen mit Asylstatus aufzunehmen. Wedenig bestätigt, dass sich dies nicht gerade einfach gestaltet habe; es habe ein Filterungsverfahren gegeben sowie einen halbjährigen Kurs, wo nicht nur Deutsch-, sondern auch Mathematikkenntnisse vermittelt worden seien; auch der Orientierungskurs spiele dabei eine wichtige Rolle. In Kooperation mit der Diakonie sei eine Begleitung geschaffen worden, die praktisch rund um die Uhr verfügbar gewesen sei. Die Mühe habe sich jedoch bezahlt gemacht, die Betriebe hätten sich überaus zufrieden gezeigt, und das Projekt gehe nun bereits in die zweite Runde. Der zweifellos gegebene Mehraufwand lohne sich also durchaus: Es sei hier großes Potenzial vorhanden, das politisch wertfrei zu nutzen sei.

## Diskussion

In der Diskussion wird angemerkt, Österreich sei in Bezug auf Menschen mit Behinderung säumig und habe gesetzliche Barrieren noch nicht wie geplant aufgefunden und beseitigt; diese Beseitigung sei einzufordern. Hinsichtlich nötiger sozialer Innovationen wird an die „experimentelle Arbeitsmarktpolitik“ der Aktion 8000 in den Achtzigerjahren des vergangenen Jahrhunderts erinnert: Soziale Innovationen seien immer auch Innovationen, die Arbeit schaffen könnten und – wie auch die Aktion 8000 gezeigt habe – üblicherweise in Zusammenhang mit der Lösung von Problemen entstehen. Edlinger weist dazu auf einige Unterschiede zur derzeit gegebenen Situation hin und berichtet über ein Beispiel aus der Gegenwart: In Gmunden sei ein

gemeinnütziges Taxiunternehmen geschaffen worden, das bedürftige Personen in Anspruch nehmen könnten, um etwa zur Kirche, zum Einkaufen, zum Arzt gebracht zu werden. Dieses habe Beschäftigung für 12 ehemalige Langzeitarbeitslose über 50 geschaffen. Hinsichtlich kreativer Innovation sei vor allem der gemeinnützige Mehrwert ein nicht zu unterschätzender Faktor. – Kritik wird laut an einer allzu scharfen Gegenüberstellung von einerseits Wirtschaft und andererseits Vereinen, da es sich hierbei nicht unbedingt um Gegensätze handle (der Verein Tom Schmidts etwa beschäftigt 60 Angestellte); es wird angeregt, den Blick diesbezüglich mehr auf das Gemeinsame zu richten. – Hinsichtlich einer Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr wird an Bund, Länder und AMS appelliert, dass niemand unter 18 Jahren als nicht arbeitsfähig oder nicht ausbildungsfähig eingestuft werden dürfe. (Edlinger bekräftigt, Ausbildungsunfähigkeit niemandem unter 18 zu attestieren, sei ein klares Ziel.) – Mehrere TeilnehmerInnen sprechen sich für einen dritten Arbeitsmarkt aus, wobei jedoch auch die Gefahr der Abschottung zu sehen sei: Der Blick hin zum regulären Arbeitsmarkt müsse jedenfalls erhalten bleiben. (Befürwortet werden auch Dritt-Arbeitsmarkt-Arbeitsplätze innerhalb der regulären Wirtschaft.) – Im Gegensatz dazu wird von einem Teilnehmer statt eines dritten Arbeitsmarkts die Verbesserung des zweiten Arbeitsmarkts angeregt. (Der Vorschlag stößt auf Kritik: der dritte Arbeitsmarkt dürfe nicht zugunsten des zweiten, der eine klar umrissene Funktion habe, gestrichen werden.)

*Bettina Leibetseder (SORA)*

## **Arbeit als Pflicht? Unfreiwillige gemeinnützige Arbeit in Mindestsicherungssystemen**

Leibetseder hat in Österreich, Dänemark und England die Situation von Menschen, die in Mindestsicherungssystemen unter sehr starkem Druck leben, kennengelernt und zur Rolle verpflichtender gemeinnütziger Arbeit in solchen Systemen geforscht. Verpflichtende gemeinnützige Arbeit sei vielerorts mit massiven Zwangsmaßnahmen (Sanktionen) verbunden; derlei Tendenzen seien mitunter (trotz positiver Beispiele) auch in Österreich zu finden.

Einleitend präsentiert Leibetseder einen kurzen **theoretischen Überblick** zu den allgemeinen Wirkungen und Effekten von Interventionen und stellt sodann **Fallbeispiele** aus England, Dänemark und Deutschland vor: In England wurde mit „Help to Work“ der Versuch unternommen, gemeinnützige verpflichtende Arbeit einzuführen – was letztlich gescheitert sei. In Dänemark wurde unter dem Titel „Flexjob“ ein Programm für Menschen mit starken körperlichen Einschränkungen geschaffen, die nur mehr in geringem Maß arbeitsfähig sind. In Deutschland gibt es – neben den „1-Euro-Jobs“ – noch weitere Versuche, deren Evaluierungsergebnisse Leibetseder präsentieren wird. – Im dritten Teil des Vortrags werden die Ergebnisse aus diesen drei Beispielen zusammengeführt. In der **Schlussfolgerung** soll zunächst der Forschungsstand reflektiert werden; sodann will Leibetseder sich der Frage widmen, wie dies in der Mindestsicherung in Österreich funktionieren kann. Abschließend sollen auch die **normativen Implikationen** von „Arbeit als Pflicht“ mit gemeinnütziger Beschäftigung behandelt werden.

Der einleitende theoretische Input umfasst die Punkte Arbeitsförderung, arbeitsmarktpolitische Effekte sowie sozialpolitische Ziele und Effekte. Leibetseder hebt den Doppelcharakter der Arbeitsförderung hervor: Es gehe dabei ja nicht nur darum, Menschen wieder in Arbeitsverhältnisse zu bringen, sondern auch um materielle Sicherung bzw. Daseinsvorsorge, um Stuserhalt und zugleich um eine Milderung des Angebotszwangs, sodass Arbeitslose nicht jedwede Arbeit annehmen müssten. Ohne eine solche Förderung müssten Menschen auf Ersparnisse zurückgreifen, wären auf familiäre Beziehungen angewiesen oder müssten jeden Job zu allen Bedingungen annehmen. Grundsätzlich sei das große Ziel, Angebot und Nachfrage von Arbeit zusammenzuführen, durch staatliche Arbeitsmarktvermittlung auszugleichen und Lohnersatzleistungen zu gewähren. Hierzu gebe es eine Vielzahl von aktiven und passiven Instrumenten; der zweite und dritte Arbeitsmarkt seien nur ein Teil davon. Zu nennen seien etwa Beratung, Vermittlung und Unterstützung bei der Arbeitssuche; Qualifizierung (berufliche Aus- und Weiterbildung); Beschäftigung begleitende

Leistungen (etwa Einstiegszuschüsse, Kombilohnmodelle); Beschäftigung schaffende Maßnahmen (erster, zweiter, dritter Arbeitsmarkt); Beschäftigung erhaltende Leistungen (etwa Kurzarbeit, Altersteilzeit) und den Übergang fördernde Leistungen und Maßnahmen (etwa Transferleistungen). Verpflichtende gemeinnützige Arbeit sei hier nur ein kleiner Teil und keineswegs ein Hauptinstrument.

Die Auswirkungen dieser arbeitsmarktpolitischen Instrumente finden auf verschiedenen Ebenen statt: einerseits auf der Makroebene (auf dem Arbeitsmarkt, in der Gesamtwirtschaft, in der Gesellschaft), andererseits auf der Mikroebene, die das Individuum betrifft. Dabei unterscheidet man direkte und indirekte sowie gewollte und ungewollte Folgen der Förderung: Ein gewollter Effekt bezüglich des dritten Arbeitsmarkts sei etwa, dass Qualifizierung erreicht würde; ein ungewollter, dass jemand länger in einem Projekt verbleibe, als es notwendig sei. Hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Mikroeffekte sei als ein gewollter der Eingliederungseffekt zu nennen (i. e. Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt durch Programmteilnahme). Eher ungewollt seien der Klebeeffekt (Übergang in eine Beschäftigung im gleichen Betrieb wie bei der Fördermaßnahme durch Programmteilnahme) oder der Locking-in-Effekt (Abnahme der Suchintensität während der Programmteilnahme, da keine Zeit mehr dazu bleibe). Unter Mitnahmeeffekt versteht man die Inanspruchnahme von Fördermitteln zur Erreichung von Zielen, die auch ohne diese Mittel erreicht würden. Der Maßnahmenketteneffekt umschreibe die Situation von Individuen, die aufgrund der Projektumsetzung immer wieder in Projekten seien. Creaming-Effekt bedeute, dass durch mangelnde Zielgruppendefinition in der Projektumsetzung statt jener Gruppen, die es am nötigsten hätten, jene unterstützt werden, die leichter vermittelbar sind.

Auch die arbeitsmarktpolitischen Makroeffekte gestalten sich sehr unterschiedlich. Zu nennen seien Arbeitsmarktentlastungseffekte (Verringerung des Arbeitsangebots auf dem Arbeitsmarkt, z. B. Frühpensionierungen); lohnpolitische Effekte (Erhöhung der Kosten für Arbeit, aber auch Verhinderung unterwertiger Beschäftigung); Beschäftigungseffekte (Schaffung zusätzlicher Stellen durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie etwa Aktion 20.000); Qualifizierungseffekte (Verbesserung und Erhalt des Humankapitals); strukturpolitische Effekte (Verbesserung und Erhalt regionaler Strukturen, insbesondere bei wirtschaftlichem Strukturwandel); Substitutionseffekte (ungeförderte Beschäftigung wird durch geförderte Beschäftigung ersetzt; regional, betrieblich oder branchenbezogen); Verdrängungseffekte (Wettbewerbsvorteile für Betriebe mit geförderter Beschäftigung gegenüber solchen mit ungeförderter Beschäftigung).

Unter den Zielen der Sozialpolitik im Allgemeinen sei zunächst die Vorbeugung der Entstehung sozialer Risiken und Probleme zu nennen, wie etwa durch Qualifizierung;

ebenso die Befähigung zur Bewältigung sozialer Probleme (die auch regional bedingt sein können); ein Ausgleich der Wirkungen sozialer Probleme und die Sicherung der Lebenslage einzelner Personen oder Personengruppen. Hervorzuheben sei, dass es dabei nicht immer um die Schaffung von Gleichheit gehe, sondern oft werde auch Ungleichheit erzeugt. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verhindern soziale Stratifizierung nicht unbedingt, sondern sie greifen an Teilaspekten ein und schaffen somit eine andere soziale Ordnung, die idealerweise ein bisschen gerechter sein sollte.

Einen sehr wichtigen Bereich speziell hinsichtlich verpflichtender gemeinnütziger Arbeit stellen die **sozialpolitische Effekte von Interventionen** dar: psychische Stabilisierung oder auch Destabilisierung (Verbesserung oder Verschlechterung der psychosozialen Situation der TeilnehmerInnen durch Projektumsetzung); Stigmatisierungs- und Exklusionseffekte (Zuschreibung von negativen Merkmalen aufgrund einer Projektteilnahme, gesellschaftliche Segmentierung bzw. Statusdifferenzierung, in Deutschland etwa waren 1-Euro-Jobs nicht unbedingt immer positiv belegt); Inklusions- und Kohäsionseffekte (Integration von Einzelnen/Gruppen in den Arbeitsmarkt/das Projekt, mit daraus resultierender Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, Stuserhalt, -steigerung).

Nach dieser theoretischen Einführung präsentiert Leibetseder die eingangs bereits genannten drei Projekte:

### **UK: „Help To Work“-Pilot: Trailblazer**

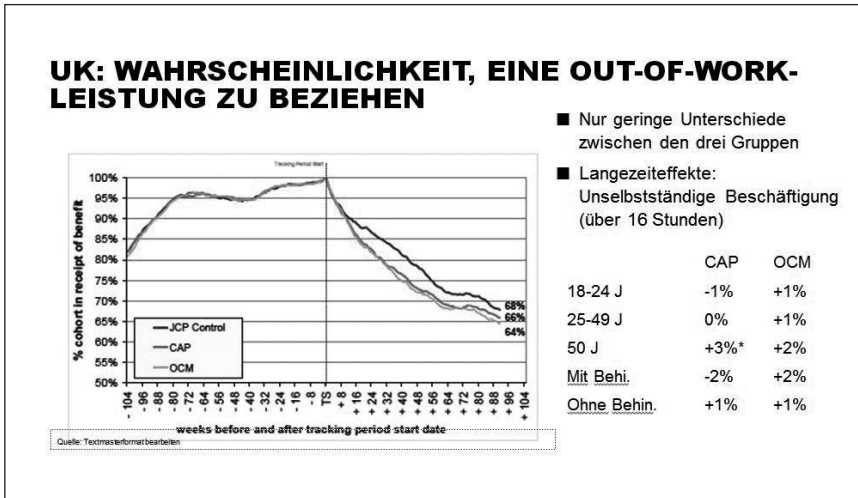
Zugang: Langzeitarbeitslose, die mindestens zwei Jahre lang im Work-Programm waren und es in dieser Zeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt geschafft haben, somit Menschen, die sich, da Arbeitslose in England wenig finanzielle Unterstützung erhalten, in einer sehr schwierigen Situation befinden (ein Problem stellt somit etwa auch der Kontakt zum öffentlichen Verkehr dar, mit damit verbundenen Folgeschwierigkeiten). 15.000 dieser Personen wurden zufällig ausgewählt und in drei Gruppen aufgeteilt:

- 1) Die erste Gruppe erhielt intensive Betreuung durch das Jobcentre Plus („Ongoing Case Management“, OCM).
- 2) Für die zweite Gruppe stand Vollzeit-Arbeitserfahrung mit Arbeitssuche auf dem Programm („Community Action Programme“, CAP).
- 3) Die Kontrollgruppe wurde an das Jobcentre Plus verwiesen („daily signing on“, d. h., dass die Personen sich täglich dort einfinden und mittels Unterschrift ihre Anwesenheit als Jobsuchende bestätigen).

Auf eine 13 Wochen dauernde Vorlaufzeit folgten 26 Wochen differenzierter Behandlung entsprechend den oben genannten Gruppen. Die Ergebnisse aus dem Projekt

waren ermutternd: Für die Gruppe mit intensiverer Betreuung (1) ergaben sich nur geringfügige Verbesserungen, bei der Gruppe 2 zeigte sich nach 41 Wochen eine leicht verbesserte Arbeitsmarktteiligung, und bei der Kontrollgruppe 3 schließlich waren nach 91 Wochen keine Unterschiede in der Arbeitsmarktteiligung zu erkennen. Nach einiger Zeit kam es überdies zu zahlreichen Sanktionen und Sperren, d. h. zu einer fallweisen Streichung von Geldmitteln, die dazu führte, dass Menschen ihre Mieten und Rechnungen nicht mehr bezahlen konnten und zur „food bank“ gehen mussten. Oft wird von diesen Menschen – mangels anderer Alternativen – ein Wechsel hin zur Krankheitsleistung versucht.

Aus der folgenden Grafik geht hervor, dass ältere Menschen etwas mehr von den Maßnahmen profitiert haben; bei den übrigen Gruppen haben sich kaum bzw. sogar negative Effekte ergeben.



Das Programm wurde im Jahr 2015 wieder abgeschafft. Die Kosten wurden als zu hoch eingeschätzt; die (stressbedingten) gesundheitlichen Probleme in der Zielgruppe waren erheblich.



## Deutschland: Mehr als 1-Euro-Jobs

Leibetseder stellt die (über die 1-Euro-Jobs unter Hartz IV hinaus) im SGB II vorgesehenen Varianten kurz vor.

Arbeitsgelegenheit nach Entgeltvariante: Hier besteht ein arbeitsrechtliches Vertragsverhältnis (kein öffentliches Zusatzinteresse nötig); Hauptzielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren als Hauptzielgruppe. Die Beschäftigung erstreckt sich von einem halben Jahr bis zu einem Jahr.

Arbeitsgelegenheit nach der Mehrarbeitsvariante kennzeichnet sich durch ein Sozialrechtsverhältnis (bis zu 30 Stunden in der Woche), es bestehen die Kriterien Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse, und es gibt eine Grundsicherung und angemessene Mehraufwandsentschädigung.

Leibetseder präsentiert als eines der Projekte aus den letzten Jahren das Modellprojekt BürgerInnenarbeit (2010 und 2014). Die Laufzeit betrug bis zu 36 Monate, mit 900 oder 600 Euro; ähnlich wie in England war das Projekt in zwei Phasen geteilt. In der Aktivierungsphase wurden die Personen an das Jobcenter (das deutsche Pendant zum österreichischen AMS) verwiesen, und je nach Jobcenter (bzw. Intensität und Form der dortigen Betreuung) gab es unterschiedliche Effekte auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt: geringfügige bei geringem Trägereinsatz (Standardmaßnahmen); mittelfristig erfolgreiche Integration beim Einsatz spezieller Teams innerhalb der Jobcenter und weniger Standardmaßnahmen; kurzfristige Integration bei Spezialisierung und teilweisen Standardmaßnahmen. Es wurde damit versucht, festzustellen, welche Maßnahmen funktionieren. – In der zweiten Phase, der Beschäftigungsphase, gab es die Möglichkeit von Verträgen bis zu 60 Monaten (Nachbesetzung möglich). Für die Entlohnung der Teilnehmenden stand ein Spezialbudget (des deutschen Sozial- und Arbeitsministeriums) zur Verfügung; die Teilnehmenden sollten 20 bis 30 Stunden arbeiten und zusätzlich ein Coaching erhalten, das vom Jobcenter bezahlt wurde (60 Monate). Während dieser Phase waren die Betroffenen wenig motiviert, sich einen Job zu suchen, auch das Coaching zeitigte keine motivierenden Effekte. Es zeigten sich starke Locking und Creaming-Effekte. Die Beschäftigungen, die gefunden wurden, waren oft eher arbeitsmarktfrem; bei den Beschäftigten zeigte sich jedoch eine hohe Zufriedenheit. Tätigkeiten mussten über das Bundesverwaltungsamt bewilligt werden, mit geringer Partizipation von Städten, Kreisen und Kommunen.

## Effekte

In der Beschäftigungsphase haben die TeilnehmerInnen nur geringe Effekte auf ihre kognitiven Fähigkeiten erfahren. Die sozialen Kompetenzen und die soziale Integri-

on haben sich zwar erhöht, es wurden jedoch kaum Versuche unternommen, sich anderswo Arbeit zu suchen; generell war die Konzessionsbereitschaft hinsichtlich neuer Jobs gering. – Die Zielsetzungen von Beschäftigungsträgern und Jobcenter waren dabei gegenläufig: War dem Jobcenter an einer möglichst lang andauernden Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit gelegen, lag das Interesse der Beschäftigungsträger in möglichst langfristigen Beschäftigungen.

## **Zusammenfassung der Resultate**

Leibetseder hält angesichts der Resultate der besprochenen Projekte, die in ganz unterschiedlichen Kontexten und Regimes stattgefunden hatten, fest, dass verpflichtende gemeinnützige Arbeit nicht dabei hilft, in den ersten Arbeitsmarkt zu gelangen. Auf der Mikro-Ebene seien zahlreiche Schwierigkeiten festzustellen, es gebe Locking-in-, Creaming- und Klebeeffekte. Auf der Makro-Ebene hätten zum Teil Substitutionseffekte stattgefunden; Qualifizierungseffekte habe es durch die gemeinnützige Arbeit kaum gegeben. Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentlastungseffekte hätten sich entsprechend der Programmgröße gezeigt. Leibetseder hebt besonders die Aspekte der sozialen Teilhabe hervor: Diese könnten oft auch negativ sein. Angst durch Überforderung sei oft einer der Effekte, auch könne es zur Zuweisung eines negativen Status (am Arbeitsplatz, am Jobcenter oder in der Gesellschaft) kommen. Zum Teil zeigten sich natürlich auch positive Aspekte der sozialen Integration, wie etwa für die TeilnehmerInnen am deutschen Projekt.

## **Schlussfolgerungen aus Forschungsstand**

Die Evaluierung setzt sich aus einer Kombination von TeilnehmerInnenbefragung und Registerdatenanalyse zusammen (mit Kontrollgruppe; „Treatment-Effekte“). Metaanalysen, Aspekte von „Street level“-Bürokratie (Verwaltung) sowie zur Handlungsautonomie der Teilnehmenden (hat sich an deren Handlungsautonomie etwas verändert bzw. verbessert?) fehlen jedoch. Von Relevanz sei jeweils auch der sozialpolitische Kontext sowie das Design der Instrumente. Grundsicherungsmodelle, die von einem anderen Menschenbild ausgingen, als Gegenmodell zur verpflichtenden, gemeinnützigen Arbeit, gebe es noch wenige (Leibetseder erwähnt das Beispiel Finnland, wo erste Experimente dazu stattfinden).

## **Schlussfolgerungen für die Mindestsicherung in Österreich**

Leibetseders Schlussfolgerungen für die Mindestsicherung in Österreich lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Politisches Ende der Art.-15a-B-VG-Vereinbarung
- Kooperation von AMS und Mindestsicherungsbehörden: Diese sei wesentlich. Verpflichtende gemeinnützige Tätigkeit sei nicht notwendig, wenn diese Kooperation

besser funktioniere, sodass auch für schwächere Personengruppen eine lösungsintensivere Betreuung geschaffen werden könne.

- Zielgruppendefinition und -abstimmung
- Keine Problem- und Kostenverschiebung
- Stufenweise Maßnahmen und frühzeitige intensive Betreuung durch das AMS bei Menschen mit multiplen Problemen
- Case-Management-Lösung

Im Regelfall, so Leibetseder, liege keineswegs „Arbeitsunwilligkeit“ vor, sondern geringe Arbeitsfähigkeit und geringe Vermittlungschancen seien in einem angespannten Arbeitsmarkt ausschlaggebend. Zwang und Sanktion seien hier keine adäquaten Mittel.

Hinsichtlich der normativen Aspekte seien Auswirkungen auf den Status zu betrachten: die Herstellung von „würdigen und unwürdigen Armen“ und der Status der Beziehenden in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung sowie die Fragen: Wie wirkt sich dies auf die Autonomie und sozialen Rechte der Betroffenen aus? Was passiert mit Menschen, die sich ständig in solchen Projekten – und somit in einem permanenten „Dazwischen“-Status – befinden? Zu überlegen wäre ganz generell auch der Wert von Arbeit und Nicht-Arbeit: Sind andere, gleichwertige Formen der gesellschaftlichen Teilhabe möglich, und wie ist Existenzsicherung auch möglich, wenn jemand nicht arbeitet? Auch dieser normative Wandel, so Leibetseder abschließend, sei in Überlegungen hinsichtlich verpflichtender gemeinnütziger Arbeit miteinzubeziehen.

## Workshops

Die TagungsteilnehmerInnen teilen sich in vier Workshop-Gruppen auf, die sich den folgenden Themenbereichen widmen werden:

- Arbeit für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen
- Einkommen für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen
- Arbeit von Menschen mit Vermittlungshemmnissen
- Arbeit für asylwerbende und asylberechtigte Personen

Die Gruppen werden gebeten, als Resultat der Diskussionen jeweils fünf Forderungen für den von ihnen behandelten Bereich zu formulieren. Diese Forderungen sollen im Anschluss allen TeilnehmerInnen präsentiert werden.

### Workshop 1 Arbeit für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen

*Moderation: Albert Brandstätter*

Brandstätter stellt die beiden ReferentInnen vor:

*Andreas Jesse*, Geschäftsführer von autArK, Soziale Dienstleistungen GmbH

*Karin Praniess-Kastner*, Peer-Beraterin für Menschen mit Behinderung und Koordinatorin der Zero-Project-Unternehmensdialoge, Essl Foundation

Jesse referiert zu einer Grundsatzerklärung<sup>1</sup>, die den TeilnehmerInnen als Handout zur Verfügung gestellt wird. Er betrachtet zunächst die Ausgangslage am Arbeitsmarkt: Wegrationalisierung einfacher Jobs, kaum Arbeitsmarktperspektiven für geringer Qualifizierte oder in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte Personen, zusätzliche Konkurrenz durch Migrationsbewegung. Dem gegenüber stehe die Ausgangslage des betroffenen Personenkreises: Behinderungen, Qualifikationsmängel, attestierte „Erwerbsunfähigkeit“. Die österreichische Rechtslage unterscheide dabei zwischen Menschen mit Behinderungen, die als „erwerbsfähig“, und solchen, die als „nicht erwerbsfähig“ gelten. „Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf“, also jene, die als „nicht erwerbsfähig“ gelten, würden in Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten, Tagesstruktur) betreut: Aktuell seien dies in Österreich rund 25.000 Menschen. Deren Beschäftigung gelte trotz produktiver Arbeit nicht als Erwerbsarbeit. Anstelle eines Lohns erhielten sie nur ein Taschengeld, sie verfügten

<sup>1</sup> Gleisdorfer Deklaration, Grundsatzerklärung von autArK & Lobbying

über keine Arbeitslosen- und Pensionsversicherung, wodurch sie auch keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld sowie eine eigene Alterspension hätten. Sozioökonomisch seien diese Personen somit schlechtergestellt und häufiger von Armut betroffen.

Arbeit, so Jesse weiter, sei ein Menschenrecht und müsse entsprechend dem Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention auch für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, garantiert sein.

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK, Art. 27)

Trotz Rechtsgrundlagen auf nationaler und EU-Ebene (auf die Jesse kurz Bezug nimmt) sowie diverser Maßnahmenpläne steige die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen jedoch schneller als jene von Menschen ohne Behinderungen; auch seien sie länger arbeitslos. Österreichweit steige die Anzahl von Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten der Behindertenhilfe betreut würden, an. Waren dies 2014 noch rund 20.000 Menschen,<sup>2</sup> so sei deren Zahl 2016 auf bereits ca. 24.000 Menschen angestiegen.<sup>3</sup> Die Zuständigkeiten für diese Menschen seien unterschiedlich verteilt: Hinsichtlich „Arbeitsfähigkeit“ lägen viele Zuständigkeiten beim Bund, während für „Arbeitsunfähigkeit“ vielfach die Länder zuständig seien; im Regelfall existiere dafür keine grundsätzliche Zuständigkeit des AMS.

Als Best Practices und erfolgreiche Modelle zur Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf in Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt nennt Jesse gelungene Einzelinitiativen mit Kollektiventlohnung und eigener Sozialversicherung; NEBA-Dienstleistungen; Supported Employment sowie das Modell „Rückversicherung“ beim Scheitern eines Arbeitsversuchs.

## Conclusio

Es gebe, so Jesse, eine Reihe von Rechtsgrundlagen, die sich auf das „Recht auf Arbeit“ beziehen. Dieses Menschenrecht müsse auch für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf garantiert sein. Österreich habe das „Übereinkommen der UN über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK) ratifiziert.

<sup>2</sup> Bizeps-Artikel „Taschengeld als Ausbeutung?“ vom 7. 10. 2014

<sup>3</sup> Quelle: Prof. [FH] Dr. Tom Schmid im Rahmen des NGO-Forums 2016 vom 4. 7. 2016

Aus diesem Grund seien Bund, Länder und Gemeinden im Rahmen der ihnen jeweils zukommenden Zuständigkeiten gleichermaßen verpflichtet, die UN-BRK umzusetzen. – Die UN-BRK gelte, wie Jesse betont, für alle Menschen mit Behinderungen: eine Unterscheidung zwischen Menschen mit Behinderungen, die als „arbeitsfähig“ gelten, und Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, sei daher nicht zulässig. Diese Unterscheidung führe zu unterschiedlichen Zuständigkeiten an der Schnittstelle von Bundes- und Landesgesetzen, was in der Praxis eine große Barriere darstelle. Für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, existierten zahlreiche Risiken beim Scheitern eines Arbeitsversuchs. Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten bzw. Tagesstrukturen) würden dadurch oft zu „Sackgassen“ – dies, obwohl es in Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten bzw. Tagesstrukturen) zahlreiche Menschen mit Behinderungen gebe, die arbeiten könnten und auch möchten. Einige interessante Einzelinitiativen bzw. Modelle in Österreich seien sehr erfolgreich und zeigten, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf in Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt funktioniere – jedoch fehlten eine auf Fakten gestützte Auswertung sowie Zusammenschau zu allen diesen erfolgreichen Modellen. Für Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, gebe es in Bezug auf das Recht, ihren Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit auf einem offenen, barrierefreien und inklusiven Arbeitsmarkt zu verdienen, kaum Möglichkeiten und keinerlei Wahlfreiheit. Es fehle ein breiter politischer Konsens zu einer ausgedehnten Umsetzung des „Rechts auf Arbeit“ auch für Menschen mit Behinderungen mit hohem Unterstützungsbedarf, die sich in Einrichtungen der Behindertenhilfe (Behindertenwerkstätten bzw. Tagesstrukturen) befänden.

## Vorschläge

- 1) Gründung einer ARGE zur vernetzten Weiterführung des Themas zwecks Schaffung einer Basis für einen breiten politischen Konsens.
- 2) Schaffung einer auf Fakten gestützten Auswertung sowie Zusammenschau.
- 3) Entwicklung eines Modellprojekts, welches in allen Regionen und Bundesländern anwendbar ist.
- 4) Initiierung wissenschaftlich begleiteter Pilotprojekte in ganz Österreich.
- 5) Adaption derzeitiger Verfahrensweisen und Gesetze auf Basis der Resultate der Pilotprojekte.
- 6) Flankierende Überzeugungsarbeit zur Herstellung eines Gesamtverständnisses und zum Abbau von Bedenken.
- 7) Entwicklung eines 5-Jahres-Programms.

Die Grundsaterklärung, so Jesse, richte sich mit Forderungen an die offiziellen VertreterInnen der österreichischen Bundesregierung, der Bundesländer, der Sozialpart-

nerorganisationen, des Arbeitsmarktservice, des Sozialministeriumsservice, der Trägerorganisationen sowie der relevanten Dachverbände. Von diesen werde erstens gefordert, sich an der Realisierung aller vorliegenden Vorschläge betreffend das „Recht auf Arbeit für alle Menschen mit Behinderung“ effektiv und verantwortlich zu beteiligen. Arbeit sei ein Menschenrecht; dieses Menschenrecht müsse entsprechend dem Art. 27 der UN-BRK auch für Menschen mit Behinderung, die als „nicht arbeitsfähig“ gelten, am allgemeinen Arbeitsmarkt frei und selbstverständlich zugänglich sein. Zweitens hätten sie dafür Sorge zu tragen, die österreichische Bundes- und Ländergesetzgebung so zu verändern, dass alle Menschen, die das wollen, wirklich arbeiten und zu ihrem Lebensunterhalt beitragen können. Drittens sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die für alle Menschen mit Behinderungen wirkliche Teilhabe- und Wahlmöglichkeiten entstehen lassen.

Ziel der Grundsatzklärung, so Jesse abschließend, seien eine explizite Verbesserung der derzeitigen Gesamtsituation bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung mit hohem Unterstützungsbedarf sowie eine konsequente Weiterentwicklung eines freien und selbstverständlichen Zugangs für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Möglichkeit zur Unterstützung sei auch mittels Online-Unterzeichnung der Grundsatzklärung möglich: <http://www.autark.co.at/grundsatzklaerung>.

Karin Praniess-Kastner stellt ihrem Impulsreferat einen Kurzfilm zum Thema „Gelungene Integration von Menschen mit Behinderung in Betrieben und Lehrstellen“ voran.

Es sei nicht zuletzt wichtig, betont Praniess-Kastner, das Thema der Integration von Menschen mit Behinderung in Betrieben „aus der sozialen Ecke“ herauszuholen und den Blick auch darauf zu richten, wo die Vorteile für die Unternehmen lägen. Nicht nur der soziale, sondern auch der kommerzielle Nutzen müsse also in Betracht gezogen werden. Dafür müsse zunächst ein Bewusstsein geschaffen werden; konkret müsse auch ein entsprechendes Know-how hinsichtlich spezieller Talente und Fähigkeiten vermittelt werden, sodass diese gezielt eingesetzt werden könnten – was auch die Möglichkeit spezifizierter Angebote beinhalte.

Hierzu präsentiert Praniess-Kastner eine von der Essl Foundation unterstützte Studie, die von Jänner bis März 2017 unter der Leitung von Heike Mensi-Klarbach an der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführt wurde. Die Studie trägt den Titel „Barrierefreiheit – Wege zur inklusiven Organisation als Wettbewerbsvorteil“ und basiert auf Interviews, die im genannten Zeitraum mit verschiedenen „Best-Practice“-Unternehmen geführt wurden, und zwar auf allen Ebenen (Management, Personalverantwortliche, Menschen mit Behinderung, deren ArbeitskollegInnen ...). Ziel der Studie

sei es gewesen, Erfolgskriterien für die Integration von Menschen mit Behinderung zu erfassen und ein differenziertes Bild über den tatsächlichen „Mehraufwand“ beziehungsweise über die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu bekommen. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass Menschen mit Behinderung eine bisher kaum beachtete Ressource am Arbeitsmarkt darstellen, die zu erschließen sowohl für Unternehmen als auch für die betroffenen Menschen Vorteile bietet.

## Diskussion

In der folgenden Diskussion wird u. a. die Bedeutung einer Anerkennung von Arbeit in den Werkstätten besonders hervorgehoben; die Unterscheidung „arbeitsfähig – nicht arbeitsfähig“ wird kritisch diskutiert. Mehrfach kommen länderspezifische Unterschiede sowie auch Verletzungen auf Bundesebene zur Sprache. Beklagt wird, dass angesichts einer komplexen und undurchsichtigen Gesetzgebung Menschen mit Behinderung oft ohne Begleitung blieben. Eine Teilnehmerin merkt an, dass eine Förderung durch assistierende Technologien schon für Kinder nötig wäre, um manchen Menschen mit Beeinträchtigungen überhaupt einen Zugang in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Näher behandelt wird auch der Nationale Aktionsplan, der die Zielsetzung beinhaltet, einen durchlässigen Arbeitsmarkt zu schaffen, wo es möglich sein sollte, in den ersten Arbeitsmarkt zu gelangen, aber auch – falls dies nicht möglich ist – wieder in den Unterstützungsbereich zurückzugehen. Im Zusammenhang mit einem kurz präsentierten Pilotprojekt aus Kärnten wird das Aufzeigen von Best-Practice-Praktiken angeregt.

Aus der Diskussion kristallisieren sich die folgenden Forderungen heraus:

- Die Unterscheidung zwischen „erwerbsfähig“ und „nicht erwerbsfähig“ müsse fallen. Hierzu seien Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen erforderlich.
- Es existieren in den Ländern einige sehr positive Modelle, von denen man lernen könne. Wichtig sei, dass nicht jedes Bundesland ein separates Modell erarbeite, sondern dass auf der Grundlage evidenzbasierter Auswertungen solcher „Leuchtturmmodelle“ gemeinsam bundesweit Pilotprojekte geschaffen werden (vielleicht im Rahmen der 45 Millionen Euro, die im Inklusionspaket zusätzlich zur Verfügung gestellt worden sind).
- Zugleich sollten solche Pilotprojekte unbedingt auch wissenschaftlich begleitet werden.
- Wichtig sei auch, dass Überzeugungsarbeit geleistet werde, sowohl auf politischer Ebene als auch auf der Unternehmensebene. Unternehmen seien sehr wohl bereit, zu investieren, wenn sie die intrinsische Motivation dazu hätten; wenn gute und erfolgreiche Beispiele gut kommuniziert würden, sodass der Vorteil für die Unternehmen klar werde.

Menschen mit Behinderungen brauchen klarere, einfachere Zugangsweisen zum Arbeitsmarkt. Es brauche daher eine Vereinfachung der Einstufungsmodelle sowie bessere Rahmenbedingungen und eine gute Vernetzung – auf Bundes- und auf Landesebene, zwischen Interessenvertretungen und Trägerorganisationen, sozialanwaltschaftlichen Organisationen und auch den Unternehmen, um einen inklusiven Arbeitsmarkt weiter voranzutreiben.

# Workshop 1A

## Einkommen für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen

*Moderation: Pascal Laun*

*Impulspräsentation: Tom Schmid*

„Behinderung“, so Schmid einleitend, beschreibe kein Defizit, sondern umreiße verschieden zu bewertende Chancenräume. Daher beschreibe die gegebene Themenstellung sowohl Armutslebenslagen wie auch Lebenslagen, die frei von Armut seien. Dementsprechend differenziert müssten auch die Auseinandersetzung und die Forderungsgebäude sein.

Die verschiedenen Lebenslagen werden von Schmid wie folgt skizziert:

- Behinderung und ausreichend qualifizierte Erwerbsarbeit (evtl. durch BEinstG geschützt)
- Behinderung nach Arbeitsunfall und entsprechende Transferleistungen
- Behinderung nach Freizeitunfall und Transfer
- Transfereinkommen ohne (lange) Erwerbsarbeit
- „Taschengeld“ in Tagesstruktur

Ausreichender Schutz sei in der Regel gegeben bei Behinderung und ausreichend qualifizierter Erwerbsarbeit (evtl. durch BEinstG geschützt). Bei Behinderung nach Arbeitsunfall und entsprechenden Transferleistungen seien in der Regel ausreichendes Einkommen und erhöhter Kündigungsschutz gegeben sowie verschiedene Förderungen (eventuell IVP/BU bzw. Reha-Geld neben dem Einkommen), bei Arbeitsunfall zusätzlich eine Unfallrente. Voraussetzung dafür sei jedoch in der Regel eine bereits vor Behinderung bestehende Erwerbstätigkeit. Bei Behinderung nach Freizeitunfall und Transfer beständen in der Regel Erwerbseinkommen und/oder Transfereinkommen (AIVG/NH oder BU/IVP bzw. RehaGeld). – Transfereinkommen ohne (lange) Erwerbsarbeit: kurze, prekäre Beschäftigung, Drehtürbeschäftigung oder auch keine Beschäftigung: AIVG bzw. NH, wenn ein Anspruch besteht, bedarfsorientierte Mindestsicherung, sofern dieser nicht besteht. Allerdings seien Transfereinkommen (Hinterbliebenenpension, eigene IVP oder BUP bzw. RehaGeld) möglich.

Das „Taschengeld“ in Tagesstruktur betrifft, so Schmid, rund 25.000 Menschen, die oft täglich regelmäßige Tätigkeiten verrichten, welche jedoch nicht als Erwerbsarbeit gelten. Die Betroffenen verfügen über kein Einkommen, nur über „Taschengeld“. Seit 2011 besteht eine gesetzliche Unfallversicherung; erst seitdem kenne man die genaue Zahl der Betroffenen. In manchen Tagesstrukturen werde Auftragsfertigung gemacht (etwa „Das Band“: 250 Kunden, erzeugt z. B. Markenbücher der Post), so-

mit also eine produktive Tätigkeit ausgeübt – ohne Gehalt und ohne Kranken- und Pensionsversicherung. Pflegegeld, betont Schmid, dürfe keinesfalls zum Einkommen gezählt werden, sondern sei ein pauschalierter teilweiser Ersatz pflegebedingter Mehrausgaben, unabhängig von der Einkommenshöhe.

## **Behinderung und Armut**

Behinderung bedeute nicht automatisch auch Armut, Armut gehe jedoch oft mit „Behinderung“ einher. Trotz Sozialtransferleistungen leben 16 % der Haushalte mit einer behinderten Person an der Armutsschwelle (EU-SILC).

## **Statistische Probleme**

Es existiert keine Statistik über Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen in Österreich, somit auch keine Meldepflicht für Behinderungen (und, wie Schmid hinzufügt, daher auch keine Möglichkeit der Anwendung eugenetischer Strategien ...). Zugleich bedeute dies aber, dass Äußerungen zu verschiedenen empirischen Problemen nur näherungsweise möglich seien.

## **Arbeit in Tagesstrukturen = Arbeit ohne Einkommen**

Rund 25.000 Personen arbeiten heute österreichweit in Tagesstrukturen, die meisten davon regelmäßig (nicht zuletzt, da die 5-Tage-Woche in manchen Bundesländern ein Vertragsbestandteil ist). Dennoch gilt diese Tätigkeit steuer- und arbeitsrechtlich nicht als Erwerbstätigkeit, es gibt (auch bei produktiver Arbeit) kein Entgelt, sondern nur „Taschengeld“ und keinen Pensionsversicherungs (PV)- und Krankenversicherungs (KV)-Schutz.

## **Einkommen**

Notwendig, so Schmid, sei die Schaffung eines Einkommens für die Tätigkeit in Tagesstrukturen, das zumindest dem niedriger KV-Gruppen für einfache Tätigkeit entspricht. Einer reichen Gesellschaft sollten, wie er hinzufügt, 25.000 arbeitende Menschen (die freilich ohne Lobby seien) diese Schaffung wert sein.

## **Sozialversicherung**

Die Schaffung eines vollständigen PV-Schutzes auch in der Tagesstruktur sei vonnöten; ebenso eine Einbeziehung in die KV (die mit Auslaufen der e-card für BMS-Bezieher/innen Ende 2018 dringend werde) und in die PV (was unter Anlehnung an das „Opting-in“ für geringfügig Beschäftigte mit wenig Geld möglich sei).

## **Problemstellung**

Natürlich, so Schmid, bleibe das Endziel einer vollen, entgeltpflichtigen Beschäftigung, wie man sie aus den (vom Bund finanzierten) integrativen Betrieben kenne,

aufrecht. Kurzfristig sollte aber wenigstens der umfassende Sozialversicherungsschutz (Pensions-, Kranken-, Unfallversicherung) gewährleistet werden. Schmid skizziert daher zwei mögliche (finanzierbare) Lösungspfade:

1. Ohne Änderung von Bundesgesetzen
2. Mit Änderungen im ASVG

Ad 1: Im Rahmen geltenden Rechts könnten die TagesstättennutzerInnen vom Träger „geringfügig“ beschäftigt werden (dies sei um 10 Euro im Monat möglich). Auf Basis der geringfügigen Beschäftigung erfolgt ein Opting-in in die volle Sozialversicherung nach § 19a ASVG, wofür im Monat eine Beitragspflicht von 60,09 Euro entsteht. Den Trägern (und in der Folge den finanzierenden Ländern) entstehen dadurch österreichweit Kosten von rund 20,5 Mio. Euro. Dafür entsteht ein voller Pensionsanspruch (i. d. R. auf die Höhe der Ausgleichszulage aufgestockt). Im Gegenzug entstehen den Ländern mit Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters keine Kosten mehr (keine BMS).

Ad 2: Durch eine Änderung des § 4 ASVG und Anpassung des § 19 a könnte geregelt werden, dass die NutzerInnen einer TS ohne Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses dem Kreis der vollversicherten Personen angehören (analog § 44 Abs 6 lit b: KrankenpflegeschülerInnen), jedoch (anders als jetzt im § 44 geregelt) zu einem niedrigeren Beitragssatz (wie in § 19a ASVG). Den Trägern (und folglich den finanzierenden Ländern) entstünden dadurch österreichweit ebenfalls nur rund 20,5 Mio. Euro an Kosten. Dafür entsteht ein voller Pensionsanspruch (Ausgleichszulage), im Gegenzug entstehen den Ländern mit Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters keine Kosten mehr (keine BMS).

Eine offene, politisch zu klärende Frage sei dabei, wie man jene Personen in das System (in den Pensionsschutz) integrieren kann, die aufgrund ihres Alters wahrscheinlich keine 15 Jahre Versicherung mehr in der Tagesstätte erwerben können (ältere NutzerInnen). Hier müsse es eine rückwirkende Anerkennung der fehlenden Jahre geben (eventuell aus dem ATF zu finanzieren?), damit Gerechtigkeit über die Altersgruppen erzielt werden könne.

## **Zusammenfassung**

Die hier vorgeschlagene Regelung schafft vollen Sozialversicherungsschutz auch für jene Personen, die aufgrund ihrer Behinderung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Damit wird ein Anspruch der UN-Konvention erfüllt. Für die Länder entstehen zusätzliche Kosten von 20,5 Mio. Euro im Jahr; durch einen ROI – Wegfall der Kosten der Länder (Sozialhilfe bzw. BMS) für Personen mit Pensionsanspruch (über 65\*60 Jahre) sind die tatsächlichen Nettokosten dennoch deutlich niedriger. Um dies umsetzen zu können, brauche es, so Schmid, jedoch entsprechende Lobbys.

Die Finanzierbarkeit dieser Vorstellungen schein auf jeden Fall gegeben zu sein, da kein Ausgabenproblem, sondern ein Einnahmenproblem des Bundes existiere: Die Budgeteinnahmen wachsen seit 40 Jahren deutlich langsamer als das BIP. Und die Verpflichtung zur Erfüllung der UN-Konvention, also die volle Alterssicherung ausgegrenzter Menschen, sollte – so Schmid abschließend – wichtiger sein als die weitere Senkung der Staatsquote.

## Diskussion

In der Diskussion werden mehrfach rechtliche Aspekte zum gehörten Vortrag angesprochen: Wenn etwa KlientInnen den ganzen Tag in einer Werkstatt verbrächten, aber nur geringfügig bezahlt würden, ergebe dies arbeitsrechtlich ein Problem. – Zur vorgeschlagenen Zwischenlösung ohne gesetzliche Änderung wird der Einwand laut, dass die UN-Konvention klare Vorgaben für die Beschäftigung formuliere (Arbeitsrecht muss gelten, Einkommen muss sein etc.). Österreich habe sich zur Umsetzung verpflichtet, somit müssten die gesetzlichen Barrieren im Gesetz sichtbar gelöst werden. Thematisiert werden auch die Unterschiede in den Ländern: In einigen sei die Umsetzung weit fortgeschritten, andere hätten nach wie vor Behindertengesetze. Es wird vorgeschlagen, das ÖKSA als wichtiges Gremium solle klare Grundlagen fordern. Hinsichtlich eines angeregten eigenen KV-System für Menschen mit Behinderungen wendet Schmid ein, dass dies nicht konventionskonform sei: „Behinderung“ sei eine Zuschreibung. Als weiterer Aspekt der Tagesstättenarbeit wird angemerkt, dass dadurch, dass diese keinen Erwerbsstatus hat, auch kein Anspruch auf Vertretung durch die Arbeiterkammer bestehe. Die Bedeutung entsprechenden Lobbyings wird mehrfach unterstrichen; es wird vorgeschlagen, dass die LandessozialreferentInnenkonferenz das Thema an die neue Regierung herantragen solle.

Aus der Diskussion ergeben sich abschließend die folgenden Forderungen:

- 1) Ausgangspunkt UN-Behindertenrechtskonvention: Damit Menschen mit Behinderung unabhängig leben und arbeiten können, sind gesetzliche Barrieren abuschaffen!
- 2) Keine Beschäftigung ohne Entgelt!
- 3) Mit Volljährigkeit eigene volle SV-Absicherung für alle Menschen mit Behinderung
- 4) Vermeidung der Beihilfenfalle
- 5) Rechtsschutz analog zu Personen, die Kammermitglieder sind

## Workshop 2 Arbeit von Menschen mit Vermittlungshemmnissen

*Moderation: Elisabeth Anselm, Hilfswerk Österreich*

*Inputreferate: Britta Pauly, „Schritte in den Arbeitsmarkt“, Linz, Trägerverein FAB  
Christoph Lösch, „arbeit plus“ – Soziale Unternehmen Österreich*

Pauly stellt eingangs „Schritte in den Arbeitsmarkt“ vor. Zielgruppe seien BezieherInnen von Mindestsicherung, und zwar vorwiegend VollbezieherInnen, die lange Zeit nicht oder noch nie beschäftigt waren. Das Altersspektrum reiche vom 18. bis etwa zum 50. Lebensjahr. Geboten würden 15 Stunden Betreuung; die eigentliche Tätigkeit belaufe sich auf maximal 10 Stunden. Eine erste, einmonatige Probephase sei für die TeilnehmerInnen verpflichtend; dies habe sich insofern als zielführend erwiesen, als die erste Hürde des Hingehens und Teilnehmens durch diese Verpflichtung leichter zu nehmen sei. Nach dieser Probephase erfolge die Teilnahme auf freiwilliger Basis. Die Tätigkeiten selbst seien sehr niederschwellig; man suche nach einfachen Beschäftigungen, die jede/r ausführen könne, die aber auch Raum für Kreatives böten.

Wie sich gezeigt habe, bleiben die teilnehmenden Personen nach der ersten verpflichtenden Phase sehr gerne freiwillig dabei – und dies, obwohl für MindestsicherungsbezieherInnen am Monatsende finanziell nicht mehr, sondern weniger übrig bliebe. Das Gefühl, einen Teil davon selber erwirtschaftet zu haben, sei jedoch von großer Bedeutung. – Ziel sei, die persönlichen Problemlagen zu ermitteln und darauf basierend Veränderungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Die KlientInnen könnten, sofern von ihnen gewünscht, auch eine Nachbetreuung in Anspruch nehmen bzw. aus einem Dienstverhältnis wieder zurückkommen (bis zu drei Monaten).

Dringend notwendig, so Pauly, sei die Schaffung von 1) „Zwischenstufen“. Eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt sei selten, es bräuchte also Möglichkeiten für Menschen, die etwa bis zu 20 Stunden arbeiteten. 2) Clearing-Stellen: Die Verbindung zum AMS müsse intensiver sein, damit gemeinsame Ziele besser erreicht werden könnten. Eine negative Erfahrung sei, dass Personen oft mitten im Prozess wieder herausgenommen würden, was kontraproduktive Effekte nach sich ziehe.

Christof Lösch, Geschäftsführer der steirischen Schuldnerberatung, stellt die Organisation „arbeit plus Österreich“ vor. Diese hat 200 gemeinnützige Unternehmen als Mitglieder, die allesamt am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen unterstützen. Arbeitsfelder sind Beratung, Beschäftigung und Qualifizierung. Aus Sicht des Schuldnerberaters unterstreicht Lösch zunächst die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Insolvenz-Novelle und des neuen Privatkonkurses: Mit dem Wegfall der Mindestquote

an die Gläubiger sei nunmehr eine Schuldenregulierung innerhalb von fünf Jahren möglich, was eine wesentliche Verbesserung bedeute. Noch nicht gelungen sei es hingegen, Menschen, die Probleme mit Schulden hätten, bereits vor der Abwärtsspirale zu erreichen, um daraus resultierende Probleme am Arbeitsmarkt gar nicht erst aufkommen zu lassen und Arbeitslosigkeit zu verhindern. Dies sollte als nächstes Ziel anvisiert werden.

Es gehe, so Lösch weiter, um mehr als 100.000 Langzeitarbeitslose in Österreich. Diese wollten, wie die Erfahrung zeige, sehr wohl einer Erwerbsarbeit nachgehen; die Probleme dabei seien oft struktureller Natur und müssten gelöst werden. Mit Druck seien sie nicht zu beheben.

Einige wesentliche Punkte, die man auch der neuen Regierung mitgeben wolle, seien: 1. Wie können arbeitsmarktferne Personen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden? Seit 2012 existiere ein EU-unterstütztes Projekt des Landes Steiermark und der Stadt Graz, in dem von stundenweiser Beschäftigung in Stufen zum zweiten und ersten Arbeitsmarkt hingeführt werde. 2. Ein weiteres wichtiges Ziel sei, dass die Transitmitarbeit weiter ausgebaut werde: Hierbei gehe es um vollversicherte Arbeitsverhältnisse, die kollektivvertraglich entlohnt werden, bei gleichzeitiger Betreuung, wodurch die Chancen am ersten Arbeitsmarkt verbessert würden. 3. Ebenso seien längerfristige und dauerhafte Arbeitsplätze für Menschen mit Benachteiligungen ein besonderes Anliegen: entsprechende Projekte – wie etwa die Aktion 20.000 – müssten unbedingt weitergeführt werden. In der Steiermark seien bereits 200 solcher Arbeitsplätze in zukunftssträchtigen Bereichen geschaffen worden (Sozialbereich, Kultur, Sport ...).

## **Diskussion**

In der Diskussion wird – basierend auf der Erfahrung aus der Praxis – über folgende Problemstellungen berichtet: Auch wenn das Ziel sei, Richtung Vollzeitbeschäftigung zu gehen, sei es für viele Betroffene schon aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, „mindestens 30 Stunden“ zu arbeiten. Stellen mit weniger Stunden zu finden sei jedoch vielfach nicht möglich. – Zwar seien in Gemeinden sinnvolle Stellen geschaffen worden; man sei sich jedoch im Klaren darüber, dass viele davon nach Beendigung der Förderung nicht weitergeführt werden würden, was ältere ArbeitnehmerInnen vor erhebliche Probleme stelle. Von mehreren DiskutantInnen wird der dringende Wunsch nach nachhaltiger Förderung geäußert, nach dauerhaften Möglichkeiten für Menschen plus 50 sowie nach niederschweligen Angeboten. Hinsichtlich der Förderung verschiedener Gruppen von Menschen mit Benachteiligung könne es, wie ein Teilnehmer anmerkt, auch zu Konkurrenzerscheinungen kommen: Etwa sei zu beobachten, dass etliche Firmen, die zunächst Menschen mit Behinderung in geförderte

Arbeitsverhältnisse übernommen haben, nun Menschen plus 50 aufnehmen: Es sei nicht zielführend, längere Projekte nur auf eine bestimmte Gruppe abzustimmen. – In Wien sei die Gruppe der 21- bis 24-jährigen MindestsicherungsbezieherInnen stark angewachsen: Angesichts der Tatsache, dass viele dieser jungen Menschen in den Programmen binnen zwölf Monaten lesen und schreiben lernen, stelle sich die Frage, warum dies denselben Personen in neun Jahren Pflichtschule nicht möglich gewesen war – die Pflichtschulproblematik sei in diesem Zusammenhang unbedingt mitzudenken und anzusprechen. – Durch verschiedene Fördergeberstrukturen seien die Übergänge zwischen Projekten oft problematisch: Menschen, die ein neues Projekt beginnen, könnten dadurch etwa auch Leistungen verlieren. Hier seien Schnittstellen erforderlich, damit sinnvolle Projekte nicht an der Bürokratie scheiterten. Auch mangelnde Durchlässigkeit wird mehrfach beklagt: Oft fehle den KlientInnen die Möglichkeit des Zurückkommens. – Von mehreren TeilnehmerInnen wird die Notwendigkeit psychotherapeutischer Betreuung für Betroffene betont: Untersuchungen hätten ergeben, dass 15 % der Arbeitssuchenden unter massiven psychischen Problemen leiden. Eine Teilnehmerin aus Salzburg berichtet dazu über eine Clearing-Stelle, die vorab klärt, ob die Arbeitssuchenden sich an das AMS wenden oder zunächst psychotherapeutische Beratung in Anspruch nehmen sollten.

Als Resultat der Diskussion werden die folgenden fünf Forderungen formuliert:

1. Mehr Programme mit Flexibilität, um auf den individuellen Förderbedarf abzustellen. Dauer, Ausmaß der Arbeitszeit, stufenförmiger Aufbau
2. Systemübergreifendes Clearing und Case-Management (Übergänge, Schnittstellen); Nachbetreuung
3. Forderung an die Gesundheitspolitik: psychosoziale Begleitung
4. Forderung an die Bildungspolitik im Sinne eines Hinwirkens auf die Vermeidung von Grundbildungsdefiziten (Expertise sozialer Arbeit integrieren)
5. Dauerhafte, niederschwellige Projekte im Sinne eines dritten Arbeitsmarkts

## Workshop 3

### Arbeit für asylberechtigte und -werbende Menschen

*Moderation: Annemarie Posratschnig*

*Impuls-Referate: Susanne Jelenik, Diakonie Flüchtlingsdienst Kärnten*

*Sigrun Alten, Diversity Manager und Lehrlingsbeauftragte bei Infineon Technologies Austria AG*

Jelenik referiert eingangs zum Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende. In allen EU-Ländern gebe es spätestens nach 6 Monaten Zugang zum Arbeitsmarkt. Österreich habe die entsprechende Richtlinie umgesetzt, gesetzlich sei hierzulande der Arbeitsmarkt drei Monate nach Antragstellung offen. 2004 sei dies jedoch durch den sogenannten „Bartenstein-Erlass“ eingeschränkt worden, der verfüge, dass Asylsuchende nur noch als Saisoniers – also zeitlich beschränkt als Erntehelfer oder im Tourismus – arbeiten könnten. Vier Wochen Pflückarbeit im Sommer könnten jedoch mitunter bedeuten, dass Asylsuchende bis weit in den Herbst hinein keine GVS erhielten.

Für Asylsuchende sei es kaum möglich, eine Arbeitsbewilligung zu bekommen. Laut Ausländerbeschäftigungsgesetz dürften Asylsuchende zwar nach drei Monaten arbeiten, einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang erhielten sie jedoch erst nach positivem Abschluss des Asylverfahrens, wenn sie also bereits als Flüchtlinge anerkannt worden sind bzw. „subsidiären Schutz“ erhalten haben. In der Praxis könnten sie daher nur gemeinnützige Arbeiten annehmen, für die keine Arbeitsbewilligung notwendig sei. Dazu zählten zum Beispiel die Instandhaltung öffentlicher Gebäude oder die Pflege von Grünanlagen. Für diese Tätigkeiten erhalten Asylsuchende einen sogenannten Anerkennungsbeitrag von einigen wenigen Euro pro Stunde, finanziell können sie sich dadurch nicht absichern (max. 110 Euro p. M.)

Erst wenn ein Asylverfahren positiv abgeschlossen und eine Person in Österreich als Flüchtling anerkannt ist oder subsidiären Schutz bekommen hat, erhält sie also freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Für unter 25-jährige Asylsuchende gibt es mit Einschränkungen (bei Mangelberufen und wenn kein/e ÖsterreicherIn oder andere Person mit Arbeiterlaubnis infrage kommt) die Möglichkeit, eine Lehre zu absolvieren. Das freiwillige Integrationsjahr zu absolvieren ist für AsylwerberInnen seit 2018 möglich, wenn der Asylantrag nach dem 31. 3. 2017 erfolgt ist und eine sehr hohe Anerkennungswahrscheinlichkeit besteht; allerdings sind dafür viele Voraussetzungen erforderlich (Sprachkenntnisse auf A2-Niveau, Wertekurse ...).

Für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte (Aufenthaltstitel aus Gründen des Art. 8 EMRK) stelle sich, so Jelenik weiter, die Situation wie folgt dar: Asylbe-

rechtigte dürften ohne jegliche Bewilligung arbeiten (eine Hürde ergebe sich bei Asyl auf Zeit für drei Jahre). Dies gelte auch für subsidiär Schutzberechtigte (FrÄG 2017). – §55 AsylG plus: Hier seien die Voraussetzungen: Modul 1 (Sprachkenntnisse auf A2-Niveau und Wertekurse) oder erlaubte Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze. Das Integrationsjahr sei für arbeitslose Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte verpflichtend.

Sigrun Alten berichtet im Anschluss über die Lehrlingsausbildung bei Infineon Austria<sup>1</sup>. Mit 1. 9. 2017 beschäftigte Infineon (vorwiegend am Standort Villach) insgesamt 51 Lehrlinge im Doppelberuf MechatronikerIn und ElektrotechnikerIn (Schwerpunkt Anlagen- und Betriebstechnik). Davon sind 35 Burschen, 16 Mädchen. Fünf der männlichen Lehrlinge sind anerkannte Flüchtlinge (asylberechtigte Mädchen hätten sich, so Alten, nicht beworben). Im September 2017 starteten 14 neue Lehrlinge (darunter zwei anerkannte Flüchtlinge), von denen 13 die Lehre mit Matura absolvieren.

Hinsichtlich des Auswahlprozesses berichtet Alten, dass im Jahr 2016 mit rund 40 jungen Männern Erstgespräche stattgefunden hatten (Jobbörse); 2017 habe es eine Vorauswahl durch das AMS gegeben (Bewerbungsgespräche), dem folgte eine zweite Gesprächsrunde. Schnupperwochen in der Technischen Akademie (St. Andrä) wurden mit einem Abschlusstest und einem abschließenden Gespräch absolviert.

Als Integrationsmaßnahmen für die Asylberechtigten wurden u. a. Starttage angeboten: Das Teamtraining wurde auf vier Tage verlängert und inhaltlich um Kultur- und Genderthemen erweitert. Eine gemeinsame Wohnung in St. Andrä mit Hauptwohnsitz wurde von der Technischen Akademie zur Verfügung gestellt; das Lehrlingsgehalt wurde auf Höhe der Mindestsicherung aufgestockt. Zudem werde zwei Monate lang Deutsch-Nachhilfe angeboten. Die Erfahrungen mit den Lehrlingen seien außerordentlich positiv gewesen, wobei als Voraussetzungen für den Erfolg neben einem adäquaten Auswahlprozess (Gespräche, Schnupperpraktika und Eignungstest) gute Deutschkenntnisse (B2), Teambildung sowie Offenheit und Sensibilisierung bei den BetreuerInnen von großer Bedeutung seien. Besonders hervor hebt Alten eine wertschätzende Grundhaltung; auch die Begleitung und Betreuung durch eine Vertrauensperson seien wesentlich. Nicht zuletzt müsse die finanzielle Lage der Lehrlinge im Auge behalten werden, und da die Berufsschule oft eine Herausforderung darstellen könne, sei es wichtig, auch sie rechtzeitig ins Boot zu holen.

---

<sup>1</sup> Unterlagen zur Präsentation im Anschluss

## Diskussion

In der Folge wird das Thema subsidiär Schutzberechtigter, asylwerbender und asylberechtigter Menschen mit Behinderung und/oder psychischen Beeinträchtigungen eingehend diskutiert sowie die Situation dieser Menschen in Tageswerkstätten. Auch die Frage einer besonderen Beachtung des Migrationshintergrundes (etwa durch PsychologInnen, entsprechende Begleitung) wird aufgeworfen. Schwierigkeiten, die den Betroffenen bei der Arbeitssuche bzw. in Arbeitsverhältnissen etwa durch kulturelle Vorurteile begegnen könnten, bestünden nach wie vor; eine Sensibilisierung aufseiten der Wirtschaft sei erforderlich. Die Wege zum Erwerb fachlicher Qualifikation seien vielfach wenig geeignet, hier bedürfe es neuer Möglichkeiten.

Aus der Diskussion kristallisieren sich die folgenden Forderungen heraus:

- Sensibilisierung der Wirtschaft (z. B. in Bezug auf Kopftuch, Akzent)
- Blick auf Behinderung und Migration
- Der „Bartenstein-Erlass“ ist zu streichen.
- Neue Wege hinsichtlich des Nachweises fachlicher Qualifikation (Praxiserprobung, Simulation)
- Talenten Chancen geben
- Deutsch- bzw. Alphabetisierungskurse, Tickets, Prüfungen vom 1. Tag an
- Bildungspflicht für alle!
- Arbeit = Menschenrecht

# Integration durch Lehre@Infineon

Sigrun Alten  
Diversity Manager & Lehrlingsbeauftragte



## Unternehmensüberblick



### Geschäftsjahr 2016 (per 30.09.2016)

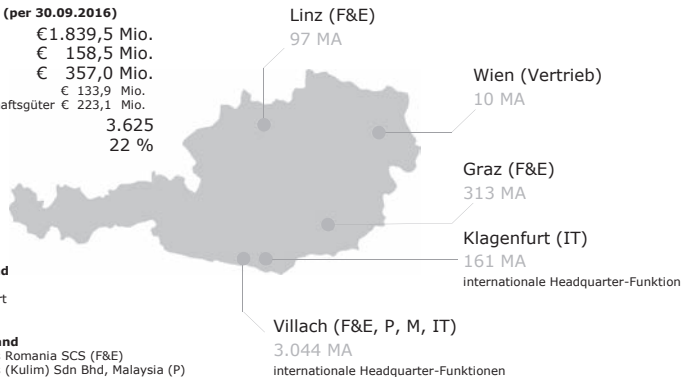
Umsatz	€ 1.839,5 Mio.
EGT	€ 158,5 Mio.
Investitionen	€ 357,0 Mio.
davon Sachanlagen	€ 133,9 Mio.
davon immat. Wirtschaftsgüter	€ 223,1 Mio.
Beschäftigte	3.625
F&E-Aufwand in % d. Umsatzes	22 %

### Beteiligungen Inland

DICE, Linz  
IT Services, Klagenfurt  
KAI, Villach

### Beteiligungen Ausland

Infineon Technologies Romania SCS (F&E)  
Infineon Technologies (Kulim) Sdn Bhd, Malaysia (P)



2017-08-01

Copyright © Infineon Technologies AG 2017. All rights reserved.

2

## Fokussierung auf drei Bereiche mit hervorragenden Zukunftsperspektiven



### Energieeffizienz



Bildquelle: Facebook



### Leistungshalbleiter

#1

### Mobilität



Bildquelle: Tesla



### Automobilelektronik

#2

### Sicherheit



### Chipkarten

#1

März 2016

Copyright © Infineon Technologies AG 2015. All rights reserved.

3

## Menschen sind unser Erfolg



### Hochqualifizierte Jobs

- › 3.589 MitarbeiterInnen
- › 16,2 % Frauenanteil
- › 10,4 % Frauenanteil in technischen Berufen
- › 6,4 % Fraunteil im mittleren und höheren Management
- › 47 % AkademikerInnen
- › davon 17,5 % Frauen
- › 22 % ausländische MitarbeiterInnen aus 57 Nationen
- › davon 18,6 % Frauen



März 2016

Copyright © Infineon Technologies AG 2015. All rights reserved.

4

# Lehre bei Infineon Austria

## Überblick



### Status Quo

- › Mit 01.09.2017 beschäftigte Infineon Austria **51 Lehrlinge** im Doppelberuf Mechatroniker/in und Elektrotechniker/in (Schwerpunkt Anlagen- und Betriebstechnik)
  - **35 Burschen (~ 69 %)**
  - **16 Mädchen (~ 31 %)**
  - **5 anerkannte Flüchtlinge**
- › **Insgesamt 40 Lehre mit Matura-Lehrlinge (~ 68%)**



### Neueinstellungen

- › Im September **2017 starteten 14 neue Lehrlinge**
  - davon sind **4 Mädchen**
  - und **2 anerkannte Flüchtlinge**
  - davon absolvieren **13 Lehrlinge die Lehre mit Matura**

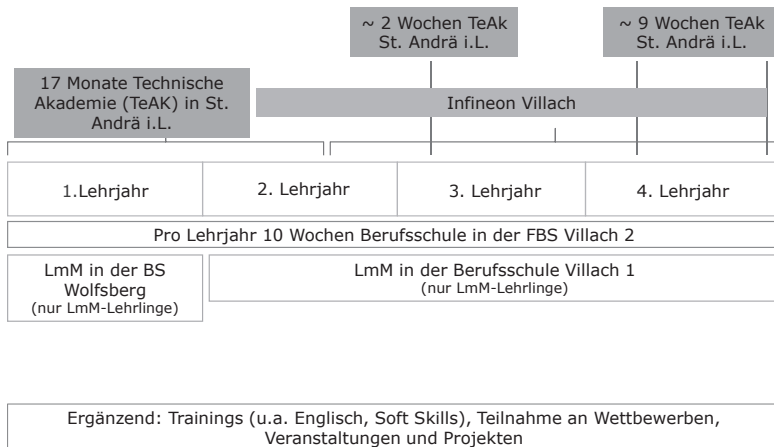


2016-07-22

Copyright © Infineon Technologies AG 2016. All rights reserved.

5

# Ablauf der Lehrlingsausbildung bei IFAT



2016-07-22

Copyright © Infineon Technologies AG 2016. All rights reserved.

6

## Auswahlprozess

- 2016: Jobbörse, Erstgespräche mit rund 40 jungen Männern
- 2017: Vorauswahl durch AMS / Bewerbungsgespräche
- Erste Vorauswahl für Kursmaßnahme
- Zweite Gesprächsrunde
- Schnupperwochen in der Technischen Akademie mit Abschlusstest, abschließendes Gespräch
- Sicherheitsüberprüfung (Compliance Office)
- Zusagen
- 2016 :LV mit drei jungen Männern
- 2017: LV mit 2 jungen Männern

## Integrationsmaßnahmen

- Starttage: Teamtraining auf 4 Tage verlängert und inhaltlich um Kultur- und Genderthemen erweitert
- Gemeinsame Wohnung in St. Andrä mit Hauptwohnsitz von der Technischen Akademie zur Verfügung gestellt
- Aufstockung des Lehrlingsgehalts auf Höhe der Mindestsicherung
- D-Nachhilfe für 2 Monate

## Voraussetzungen für Erfolg

- Auswahlprozess: Gespräche, Schnupperpraktika und Eignungstest
- Gute Deutschkenntnisse (B2)
- Teambildung
- Offenheit und Sensibilisierung der Betreuer
- Begleitung und Betreuung (Vertrauensperson)
- Finanzielle Lage der Lehrlinge im Auge behalten
- Berufsschule kann eine Herausforderung darstellen – daher rechtzeitig Berufsschule ins Boot holen
- Wertschätzung

2016-07-22

Copyright © Infineon Technologies AG 2016. All rights reserved.

9

**Fragen?**

Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!

[www.facebook.com/infineon](http://www.facebook.com/infineon)

[www.google.com/+infineon](http://www.google.com/+infineon)

[www.twitter.com/infineon](http://www.twitter.com/infineon)

[www.infineon.com/linkedin](http://www.infineon.com/linkedin)

[www.infineon.com/xing](http://www.infineon.com/xing)

[www.youtube.com/infineon](http://www.youtube.com/infineon)

Copyright © Infineon Technologies AG 2015. All rights reserved.

10



Part of your life. Part of tomorrow.



## Diversity Management@Infineon Austria

### Fokusthemen



**Gender**  
Wir wollen Frauen und Männer gleichermaßen für technische Berufe begeistern und im Unternehmen fördern

**AGE**  
Wir wollen Altersakzeptanz als kulturellen Wert etablieren und die Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten fördern

**International Teams**  
Wir wollen zukünftigen Geschäftserfolg durch die Bildung von diversen und internationalen Teams sichern

## Diversity Management@Infineon Austria



### Gender

- Attraktive Arbeitswelten: flexible AZ, Teleworking, diverse TZ-Modelle, All in Pay, Ferienbetreuung, IDC
- PE: Mentoring, Female JTP, Trainings, WoB
- Nachwuchsarbeit: Girls Day, Mädchen-Lehre-Technik, Semi-High, Science4Girls, Women`s Day
- Mindset: GDN, Intranet, Öffentlichkeitsarbeit



### Age

- Gesundheitsförderung
- Führung und Wertschätzung
- Generationen Lernen
- Flexible Organisation



### International Teams

- CIC
- Cultural Trainings
- Sprachtrainings
- Relocation Service
- International Day Care Center
- International School

## Präsentation der Resultate aus den Workshops

Abschließend werden die Resultate aus den Workshops präsentiert. Die Forderungen der einzelnen Gruppen werden hier im Überblick nochmals dargestellt.

### **Workshop 1: Arbeit für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen**

- Die Unterscheidung zwischen „erwerbsfähig“ und „nicht erwerbsfähig“ müsse fallen. Hierzu seien Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen erforderlich.
- Es existieren in den Ländern einige sehr positive Modelle, von denen man lernen könne. Wichtig sei, dass nicht jedes Bundesland ein separates Modell erarbeite, sondern dass auf der Grundlage evidenzbasierter Auswertungen solcher „Leuchtturmmodelle“ gemeinsam bundesweit Pilotprojekte geschaffen werden (vielleicht im Rahmen der 45 Millionen Euro, die im Inklusionspaket zusätzlich zur Verfügung gestellt worden sind).
- Zugleich sollten solche Pilotprojekte unbedingt auch wissenschaftlich begleitet werden.
- Wichtig sei auch, dass Überzeugungsarbeit geleistet werde, sowohl auf politischer Ebene als auch auf der Unternehmensebene. Unternehmen seien sehr wohl bereit, zu investieren, wenn sie die intrinsische Motivation dazu hätten; wenn gute und erfolgreiche Beispiele gut kommuniziert würden, sodass der Vorteil für die Unternehmen klar werde.
- Menschen mit Behinderungen brauchen klarere, einfachere Zugangsweisen zum Arbeitsmarkt: Es brauche daher eine Vereinfachung der Einstufungsmodelle sowie bessere Rahmenbedingungen und eine gute Vernetzung – auf Bundes- und auf Landesebene, zwischen Interessenvertretungen und Trägerorganisationen, sozial-anwaltschaftlichen Organisationen und auch den Unternehmen, um einen inklusiven Arbeitsmarkt weiter voranzutreiben.

### **Workshop 1A: Einkommen für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen**

- Ausgangspunkt aller Überlegungen sollte die UN-Behindertenrechtskonvention sein: Damit Menschen mit Behinderung unabhängig leben und arbeiten können, sind gesetzliche Barrieren abzuschaffen!
- Keine Beschäftigung ohne Entgelt!
- Mit Volljährigkeit eigene volle SV-Absicherung für alle Menschen mit Behinderung (in Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung)
- Vermeidung der Beihilfenfalle
- Es sollte für Menschen mit Behinderung einen Rechtsschutz geben analog zu dem jener Personen, die Kammermitglieder (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer) sind.

## **Workshop 2:**

### **Arbeit von Menschen mit Vermittlungshemmnissen**

- Mehr Programme mit Flexibilität, um auf den individuellen Förderbedarf abzustellen (hinsichtlich der Dauer, des Ausmaßes der Arbeitszeit, stufenförmiger Aufbau hin zur Integration in den Arbeitsmarkt)
- Systemübergreifendes Clearing und Case-Management (Übergänge, Schnittstellen); sinnvolle Nachbetreuung
- Forderung an die Gesundheitspolitik: professionelle psychosoziale Begleitung
- Forderung an die Bildungspolitik im Sinne eines Hinwirkens auf die Vermeidung von Grundbildungsdefiziten (Expertise sozialer Arbeit integrieren)
- Dauerhafte, niederschwellige Projekte im Sinne eines dritten Arbeitsmarkts

## **Workshop 3:**

### **Arbeit für asylberechtigte und -werbende Menschen**

- Sensibilisierung der Wirtschaft (z. B. Kopftuch, Akzent sollten kein Thema sein)
- Blick auf Behinderung und Migration
- Der „Bartenstein-Erlass“ ist zu streichen.
- Neue Wege hinsichtlich des Nachweises fachlicher Qualifikation (praxisnah, Erprobung, Simulation, sodass dieser nicht zu sprachlastig ist)
- Talenten Chancen geben
- Deutsch- bzw. Alphabetisierungskurse plus Tickets, Prüfungen vom 1. Tag an
- Bildungspflicht für alle!
- Arbeit = Menschenrecht

Chalupka dankt allen ReferentInnen, Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen sowie dem Land Kärnten, Jugend am Werk und dem Vorbereitungsteam des ÖKSA. „Arbeit ist Menschenrecht“, so Chalupka unter Bezugnahme auf die vorangegangene Präsentation, sei ein würdiger Abschlussatz zum Beenden dieser spannenden Tagung. Dass Arbeit aber auch nicht die Lösung aller Probleme sei, möge dennoch nicht vergessen werden.

Dokumentation: Heidi König-Porstner

Anna Brunner  
Lena Klambauer  
Sara Scheifflinger

## MITWIRKENDE

### **Gernot Schiffermayer**

Buffet Jugend am Werk Kärnten

### **Elisabeth Wutte**

Land Kärnten

### **Christof Lösch**

SchuldnerInnenberatung Steiermark GmbH

### **Sandra Breitenhuber**

Jugend am Werk, Arbeit und Beschäftigung

### **Annemarie Posratschnig**

Caritas Kärnten Asyl, Integration & Migration

### **Peter Wedenig**

AMS Kärnten, Landesgeschäftsstelle

### **Sigrid Samm**

Land Kärnten, Abteilung 4

### **Karin Praniess-Kastner**

Zero Project, c/o Haus der Philanthropie

### **Britta Pauly**

FAB, Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung

### **Susanne Jelenik**

Diakonie Flüchtlingsdienst

### **Sigrun Alten**

Infineon Technologies Austria AG

### **Harry Gatterer**

Zukunftsinstitut Österreich GmbH

### **Ulrike Schneider**

WU Wien, Abteilung für Sozialpolitik

### **Andreas Jesse**

autArK Integrationsfachdienst

### **Michael Chalupka**

Diakonie Österreich, Präsident des ÖKSA

### **Albert Brandstätter**

Lebenshilfe Österreich

### **Elisabeth Anselm**

Hilfswerk Österreich

### **Bettina Leibetseder**

SORA Institute for Social Research and Consulting

## DIE TEILNEHMER/INNEN DER JAHRESKONFERENZ 2017 KAMEN AUS FOLGENDEN ORGANISATIONEN

AK Wien  
AMS Kärnten  
Land Kärnten  
Land Niederösterreich  
Land Oberösterreich, Abteilung 4  
Land Salzburg  
Arbeiterkammer Niederösterreich, Abteilung 4  
Arbeiter-Samariter-Bund, Abteilung 4  
ATZ Fachbereichsleitung, Abteilung GS 7  
Aufwind  
autArK  
AVS Kärnten, Abteilung Soziales  
AWZ Soziales Wien GmbH  
B7 Arbeit und Leben, Büro LR Dr. Schellhorn  
BAB Unternehmensberatung GmbH,  
Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung  
Behindertenanwaltschaft  
BMASK  
Caritas  
Caritas der Erzdiözese Salzburg  
Caritas Diözese Graz-Seckau  
Caritas der Erzdiözese Wien  
Caritas Kärnten  
Caritaszentrale  
dabei-austria  
DAS BAND – gemeinsam vielfältig  
Diakonie de La Tour  
Diakonie Flüchtlingsdienst  
Diakonie Österreich  
Diakonie Waiern  
EASPD  
Erzdiözese Salzburg  
FAB Verein zur Förderung von Arbeit und  
Beschäftigung  
Gesellschaft für Arbeit und Bildung  
HABIT Haus der Barmherzigkeit  
Hilfswerk Österreich  
Infineon Technologies Austria AG  
Institut für Sozialdienste  
Jugend am Werk  
Klinikum Klagenfurt  
Lebenshilfe Ennstal  
Lebenshilfe Mürztal  
Lebenshilfe Österreich  
Lebenshilfe Vorarlberg GmbH  
LIFEtool  
LNW Lebenshilfe NetzWerk GmbH  
Magistrat der Landeshauptstadt Klagenfurt  
Neue Arbeit Gemeinnütziges  
Beschäftigungsmodell  
ÖGB  
ÖKSA  
Österreichischer Städtebund  
ÖZIV – Kärnten  
ÖZIV Support Kärnten  
pro mente Kärnten GmbH  
SchuldnerInnenberatung  
SORA Institute for Social Research  
Sozialministeriumservice  
Sozialökonomische Forschungsstelle  
Sozialwirtschaft Österreich  
Stadt Graz Sozialamt  
Stadt Villach, Sozialabteilung  
Stenitzer Consulting&Coaching  
Vamos, Verein zur Integration  
Verein Menschen.leben  
Volkshilfe Österreich  
WKO  
WU Wien, Abteilung für Sozialpolitik  
Zero Project  
Zukunftsinstitut Österreich GmbH