# *Der Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt*

Die St:WUK aus NutzerInnensicht - Einzelfallstudien

## Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
einer Magistra der Philosophie

an der Karl-Franzens-Universität Graz


vorgelegt von

Jennifer Sybille Erika SCHWAIGER, Bakk.phil. BA

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachter Em.Univ.-Prof. Dr.phil. Werner Lenz


Graz, 2016

# Eidesstattliche Erklärung

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

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

Jennifer Sybille Erika Schwaiger, Bakk.phil. BA

Graz, Juli 2016

# Danksagung

Ich möchte hier vor allem meiner lieben Familie danken, die mich seit Anbeginn meines Lebens zu jeder Zeit unterstützt, motiviert und geliebt hat. Ihr seid hinter all meinen Entscheidungen gestanden, habt mir den Rücken gestärkt und dafür bin ich Euch überaus dankbar!

Auch meinen FreundInnen möchte ich ein großes Dankeschön aussprechen. So viel Geduld und Verständnis, wie Ihr mir entgegengebracht habt, ist unglaublich. Ihr seid großartig! Ich möchte mich bei Euch für die vielen ausgefallenen Kaffee-Treffen und Shopping-Touren entschuldigen.

Mein Herzblatt, auch Dir ein riesiges Danke für Deine Geduld, die Du mir und meinen Launen im Laufe des Schreibprozesses entgegen gebracht hast! Ich bin Dir auf ewig für Deine Unterstützung, Motivation und Liebe dankbar!
Ich liebe Dich!

Zum Schluss möchte ich mich bei Dr. Lenz für die tolle Betreuung und die produktiven Anregungen bedanken.

# Zusammenfassung

Da die Generation 50plus ein uns momentan ständig begleitendes Thema darstellt, und die Verfasserin bereits eigene Erfahrungen als Transitarbeitskraft in einem Projekt der St:WUK gesammelt hat, fasste sie den Entschluss sich in dieser Abschlussarbeit dem Thema *Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt* zu widmen.

Das Ziel des vorliegenden Werkes liegt darin, die Bedeutung gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte – sowohl für die Gesellschaft als auch für das Individuum – aufzuzeigen, Vorurteile und Stereotypisierungen zu entkräften bzw. entgegenzusteuern und dabei die Sichtweise von ExpertInnen über Arbeitskräfte der Generation 50plus miteinzubeziehen.

Im Zuge dieser Arbeit wurde eine Literaturstudie durchgeführt, die St:WUK als Institution analysiert sowie Leitfadeninterviews getätigt, welche mit MAXQDA transkribiert wurden.

Die Ergebnisse der Interviews mit den ehemaligen Transitarbeitskräften zeigen, dass die gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte einen sehr positiven Eindruck hinterlassen haben und die Interviewpartner viele Erfahrungen sammeln konnten. Die ehemaligen Transitarbeitskräfte konnten aus der wertvollen Arbeit der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte einen Vorteil ziehen, da alle fünf Befragten im Rahmen ihrer Projektanstellung wieder einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt erhielten. Weiters hat sich gezeigt, dass die Interviewpartner keinesfalls den gängigen Vorurteilen über ältere Arbeitslose entsprechen. Alle zeigten sich lernwillig und hatten große Motivation wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Die befragten ExpertInnen erkennen die zahlreichen Potentiale und Kompetenzen, die Arbeitskräfte 50plus aus ihrer langjährigen Berufserfahrung mitbringen. Aus Sicht der ExpertInnen, müsste ein Umdenken in der Gesellschaft bzw. eine Auflösung des Kategoriendenkens stattfinden. Sie sehen die Zukunft arbeitssuchender Personen 50plus schwierig, so lange diese solch negativen Stigmatisierungen ausgesetzt sind.

# Abstract

Since the generation 50plus is an ever-present topic in today's society and the author of this paper already gained experience as a transit-employee in a project by the St:WUK herself, she decided to have a focus on *The return of transit-employees of the generation 50plus to the primary labour market* in this thesis.

The purpose of this paper is to demonstrate the importance of non-profit employment projects for both the society and the individual, to invalidate or to counteract prejudices and stereotypes and thereby taking the experts' point of view on manpower of the generation 50plus into account.

The theoretical part of this thesis is based on a literature review as well as an analysis of the institution St:WUK. The paper's empirical study comprises guideline-based interviews, which were transcribed with MAXQDA and evaluated with the aid of Mayring's content analysis.

The findings of the interviews with the former transit-employees indicate that the non-profit employment projects left a positive impression and that those polled gained considerable experience on both a personal and a professional level. The former transit-employees were able to derive a benefit from the non-profit employment projects' valuable work since all five interviewees were employed in the primary labour market in the course of their temporary positions. In addition, it became apparent that the interviewees did not confirm the common preconception regarding elderly unemployed. All of them appeared willing to learn and were highly motivated to find a job. The polled experts recognize the 50plus workers' manifold potentialities and competencies, which were acquired throughout their longtime work experience. According to the experts, a rethinking in our society and to elude classification needs to take place in order to enhance chances for job-seeking people of the generation 50plus on the employment market. If negative stigmatization persists, the future of 50plus workers will prove difficult.

# Inhaltsverzeichnis


**I. EINLEITUNG 9**

**II. THEORIE 12**

**1. ARBEITSMARKTPOLITIK UND ARBEITSLOSIGKEIT IN DER STEIERMARK 12**

**1.1. Begriffsdefinitionen 13**
1.1.1. Arbeitsmarkt 13
1.1.2. (Langzeit-)Arbeitslosigkeit 13
1.1.3. Arbeitslosenquote 14

**1.2. Gesetzliche Grundlage des Arbeitsmarktservice Österreich 16**

**1.3. Arbeitsmarktbezogene Zielvorgaben 16**

**1.4. Die drei Formen der Arbeitsmarktpolitik 19**

**1.5. Das Förderbudget des Arbeitsmarktservice Steiermark 22**

**1.6. Ursachen und Arten der Arbeitslosigkeit 24**

**1.7. Individuelle Auswirkungen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit 28**

**1.8. Aktuelle (Langzeit-)Arbeitslosigkeit 34**

**1.9. Fremdbilder der Arbeitslosigkeit 38**

**2. DIE BEDEUTSAMKEIT DER GENERATION 50PLUS 41**

**2.1. Begriffsdefinitionen 41**
2.1.1. Generation 50plus 41
2.1.2. Weiterbildung 44
2.1.3. Lebenslanges Lernen 46

**2.2. Weiterbildung als Chance 47**

**2.3. Die Bedeutsamkeit der Generation 50plus 54**

**2.4. Einstellungssache 50+ 58**
2.4.1. Das Plus von 50+ 59
2.4.2. 50+ = Alt und #schwervermittelbar? 62

**3. GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTE IN DER STEIERMARK 64**

**3.1. Begriffsdefinitionen 65**
3.1.1. Transitarbeitskraft 65
3.1.2. Schlüsselkraft 65

**3.2. Zielsetzungen, Zielgruppe und Verweildauer im Projekt 65**

**3.3. Die Vielzahl an gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten 67**

**3.4. Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH – St:WUK 72**
3.4.1. Die St:WUK als Organisation 72
3.4.2. Das Leitbild der St:WUK und ihre Hauptziele 74
3.4.3. Die Projektzielgruppe der St:WUK 75
3.4.4. Wer finanziert die St:WUK? 76
3.4.5. Beschäftigungsentwicklung der Transitarbeitskräfte 79
3.4.6. Projektvorstellungen 83
3.4.6.1. Kulturverein TAG theateragenda 83
3.4.6.2. Die Manufaktur 84
3.4.6.3. ASIST – Archäologisch-Soziale Initiative Steiermark 84

**III. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG ZUM WIEDEREINSTIEG VON TRANSITARBEITSKRÄFTEN DER GENERATION 50PLUS IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT 86**

**4. METHODIK UND VORGEHENSWEISE DER STUDIE 86**

**4.1. Findung der Forschungsfragen 86**

**4.2. Wer fällt in die Stichprobe? 88**
4.2.1. Ehemalige Transitarbeitskräfte der St:WUK 88
4.2.2. PersonalverwalterInnen 89

**4.3. Durchführung der Leitfadeninterviews 89**

**4.4. Auswertung der Gesprächsinhalte nach Mayring (2002) 91**

**5. DARSTELLUNG UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE 94**

**IV. RESÜMEE 124**

**6. SCHLUSSBETRACHTUNG 124**

**LITERATURVERZEICHNIS 128**

**ABBILDUNGSVERZEICHNIS 134**

**ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 135**

**ANHANG** **136**

**Datenblatt der PersonalverwalterInnen** **136**

**Datenblatt der ehemaligen Transitarbeitskräfte der St:WUK** **137**

**Interviewtranskriptionen der PersonalverwalterInnen** **138**

**Interviewtranskriptionen der ehemaligen Transitarbeitskräfte der St:WUK** **156**

# I. Einleitung

Die Generation 50plus. Ein Begriff, der ein uns momentan ständig begleitendes Thema darstellt. Mit der Kategorie *Alter* werden sowohl kulturell als auch individuell sehr unterschiedliche Assoziationen geweckt. Hartnäckig halten sich Stereotypisierungen und Vorurteile über Ältere und arbeitslose Menschen in unserer Gesellschaft. Diese führen oftmals zu Stigmatisierung der betroffenen Personen, welche ihnen mitunter den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte können diesem Effekt entgegenwirken und Langzeitarbeitslosigkeit vorbeugen bzw. bekämpfen, indem sie einen sicheren Rahmen bieten, um wieder in einen strukturierten Arbeitsalltag einzusteigen, die eigenen Qualifikationen und Kompetenzen zu vertiefen bzw. zu erweitern und langzeitarbeitslose, oft arbeitsmarktferne Personen, wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Da auch die Verfasserin bereits eigene Erfahrungen als Transitarbeitskraft in einem Projekt der Steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger (St:WUK) gesammelt hat, fasste sie den Entschluss sich in der vorliegenden Arbeit dem Thema *Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt* zu widmen.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit liegt darin, die Bedeutung gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte – sowohl für die Gesellschaft als auch für das Individuum – aufzuzeigen, Vorurteile und Stereotypisierungen zu entkräften bzw. entgegenzusteuern und dabei die Sichtweise von ExpertInnen über Arbeitskräfte der Generation 50plus miteinzubeziehen.

Im Zuge dieser Arbeit wurde eine Literaturstudie durchgeführt, die St:WUK als Institution analysiert sowie Leitfadeninterviews getätigt, welche mit MAXQDA transkribiert und mit Hilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet wurden. Nach Analyse der dieser Arbeit zugrunde liegenden Literatur, entwickelte die Autorin die folgenden drei Forschungsfragen, welche sie mit der vorliegenden Arbeit zu beantworten versucht.

*Welche Bedeutung kann gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten im Hinblick auf die Wiedereingliederung von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt beigemessen werden?*

Dabei soll die Bedeutung von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten für den Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt und deren allgemeine Bedeutung für die österreichische Wirtschaft und die/den Einzelne/n dargelegt werden.

*Entsprechen die InterviewpartnerInnen (Transitarbeitskräfte 50plus) den gängigen Vorurteilen arbeitsloser, älterer Personen?*

Da sich Vorurteile und Stereotypen von (arbeitslosen) älteren Personen hartnäckig in der Gesellschaft halten, wird mit der zweiten Frage erforscht, ob diese Einstellungen auch auf die interviewten ehemaligen Transitarbeitskräfte zutreffen.

*Welche Sichtweise vertreten PersonalverwalterInnen gegenüber Arbeitskräften der Generation 50plus?*

Um nicht nur die Sichtweise arbeitsloser Personen zu erfragen, soll auch die Perspektive von Personen aus der Personalverwaltung auf den sich so rasch ändernden Arbeitsmarkt und dessen KundInnen hier aufgezeigt werden.

Die vorliegende Arbeit besteht aus einem umfassenden Theorieteil und einer detaillierten empirischen Untersuchung zum Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt.
Das erste Kapitel geht auf die österreichische Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosigkeit in der Steiermark ein. Zunächst werden die wichtigsten Begriffe definiert und anschließend die gesetzliche Grundlage des Arbeitsmarktservice Österreichs erläutert. In weiterer Folge werden die arbeitsmarktbezogen Zielvorgaben, die drei Formen der Arbeitsmarktpolitik, welche sich in aktive, passive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik gliedert, und das Förderbudget des Arbeitsmarktservice Steiermark dargelegt. Die

Ursachen und Arten der Arbeitslosigkeit sowie die daraus resultierenden individuellen Auswirkungen werden im Anschluss erklärt. Um den aktuellen Stand der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit nicht außer Acht zu lassen, wird auf diesen darauffolgend eingegangen. Warum es älteren arbeitslosen Personen oft schwer fällt wieder Fuß am Arbeitsmarkt zu fassen, wird in *Fremdbilder der Arbeitslosigkeit* genauer auf den Grund gegangen.

Im zweiten Kapitel wird die Bedeutung der Generation 50plus für unsere Gesellschaft und Wirtschaft dargelegt. Auch hier werden die wichtigsten Begriffe zunächst erklärt und anschließend auf den Stellenwert von Weiterbildung und die Generation 50plus näher eingegangen. Die vom Arbeitsmarktservice Österreich ins Leben gerufene Bildungsbewusstseinskampagne *Einstellungssache 50+* wird darauffolgend erläutert.

Das dritte und letzte Kapitel des Theorieteils befasst sich mit gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten. Auch hier wird zu Beginn eine Begriffsdefinition durchgeführt, gefolgt von der Darlegung der Zielsetzungen, Zielgruppe und Verweildauer in einem Beschäftigungsprojekt. Bevor im Speziellen auf die St:WUK eingegangen wird, wird die Vielzahl an gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten dargestellt.

Im Anschluss folgt die empirische Untersuchung, in der in Kapitel vier zunächst die Methodik und Vorgehensweise der Studie erläutert werden. Hierbei wird der Weg zur Findung der Forschungsfragen dargestellt und die Stichprobe der Untersuchung aufgezeigt. Anschließend folgen die Durchführung der Leitfadeninterviews und die Auswertung der daraus gewonnenen Gesprächsinhalte (durch die Inhaltsanalyse nach Mayring).

Kapitel fünf fasst die Darstellung und Diskussion aller Ergebnisse. Hierbei wird auf alle entwickelten Kategorien detailliert eingegangen und diese erläutert.

Den Schluss der vorliegenden Arbeit bildet das Resümee, indem die Schlussbetrachtung, und damit einhergehend die Beantwortung der drei Forschungsfragen, stattfindet.

# II. Theorie

In den folgenden Kapiteln wird der theoretische Hintergrund dieser Arbeit beschrieben. Die drei großen Abschnitte umfassen dabei die Bereiche der Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosigkeit in der Steiermark, die Bedeutsamkeit der Generation 50plus und die gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte in der Steiermark. Diese drei wichtigen Kapitel bilden die Säulen, auf denen die vorliegende Arbeit beruht und sich stützt.

## 1. Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosigkeit in der Steiermark

„Arbeitslosigkeit ist ein Teil unserer Wohlstandsgesellschaft“ (Lenz 1992, S.3). Die Arbeitsmarktpolitik (AMP) versucht mit Höherqualifizierung, Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für betroffene Personen der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Das Ziel hierbei ist jedoch nicht die Schaffung neuer Arbeitsplätze, sondern die (Re-)Integration von arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt (vgl. Lenz 1992, S.3).

Um über Arbeitsmarkpolitik und Arbeitslosigkeit sprechen bzw. schreiben zu können, sollen die Begriffe Arbeitsmarkt, (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenquote zunächst definiert werden. Anschließend folgt eine Darlegung der gesetzlichen Grundlage des Arbeitsmarktservice Österreich und der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben. Nachdem dies abgehandelt wurde, werden die drei Formen der österreichischen AMP im Detail erklärt und das Förderbudget des Arbeitsmarktservice (AMS) Steiermark vorgestellt. Um auch auf die Perspektive der ArbeitnehmerInnen einzugehen, wird in den darauffolgenden Kapiteln auf die Ursachen und Arten, sowie die individuellen Auswirkungen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit eingegangen. Am Ende des ersten Kapitels wird ein Blick auf die aktuelle (Langezeit-) Arbeitslosigkeit in der Steiermark geworfen und die Fremdbilder der Arbeitslosigkeit dargelegt.

## 1.1. Begriffsdefinitionen

### 1.1.1. Arbeitsmarkt

> *„Die Lohnarbeit ist die herrschende Arbeitsform industriell-kapitalistischer Gesellschaften, in der die Produktion von Gütern für einen anonymen Markt vorrangig den Profitinteressen von Kapitalbesitzern dient und auch das menschliche Arbeitsvermögen, als verkäufliche Arbeitskraft von seinen Besitzern abgespalten, diesem Marktgeschehen unterworfen ist" (Icking 1990, S.39f.).*

Dieses Marktgeschehen findet zumeist am ersten Arbeitsmarkt statt, welcher als normaler, regulärer Arbeitsmarkt gilt und wettbewerbsmäßig strukturiert ist. Der zweite Arbeitsmarkt stellt ein Segment des ersten dar und umfasst Maßnahmen, die arbeitslosen, zumeist arbeitsmarktfernen, Personen die Möglichkeit der Kompetenzerweiterung und (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Das bedeutet, dass zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse geboten werden, wobei sich die Einstellungskriterien nach arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Zielen orientieren. Die Arbeitsverhältnisse, die der zweite Arbeitsmarkt bietet, verstehen sich als zusätzliche Erwerbsarbeit und verdrängen somit nicht die reguläre Beschäftigung. Weiters stellen diese Arbeitsanstellungen eine Steigerung der volkwirtschaftlichen Wertschöpfung dar, indem die sozialen Kosten der Arbeitslosigkeit geringer ausfallen. In einigen Fällen werden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf andere Trägerinstitutionen ausgelagert. Zusammenfassend bietet der zweite Arbeitsmarkt zusätzliche Beschäftigungen für Personen, die meist erschwerte Vermittlungshemmnisse aufweisen und am regulären Arbeitsmarkt nur schwer eine Anstellung finden. In diesen Beschäftigungsverhältnissen wird ihnen die Möglichkeit geboten ihre Kompetenzen zu erweitern und auszubauen und wieder in eine berufliche Tagesstruktur zu kommen. Damit stellt der zweite Arbeitsmarkt eine wichtige Stütze in der Volkswirtschaft dar und hilft der Massenarbeitslosigkeit entgegenzuwirken (vgl. Haas/Purgstaller 2010, S.92f.).

### 1.1.2. (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

In Österreich gelten Personen, die länger als 365 Tage arbeitslos gemeldet sind, als langzeitarbeitslos. Dabei werden Unterbrechungen, wie beispielsweise Schulungen,

Krankenstand oder kurzzeitige Beschäftigung, bis zu 28 Tagen nicht miteinberechnet. Bei Personen bis 25 Jahren beginnt die Langzeitarbeitslosigkeit bereits nach sechs Monaten. Bei Unterbrechungen, die länger als 28 Tage andauern und sich die Person danach wieder arbeitslos meldet, beginnt die Phase der Arbeitslosigkeit von vorne und der Status *langzeitarbeitslos* wird aufgehoben (vgl. AMS Österreich 2016/a).

Im Unterschied zur Langzeitarbeitslosigkeit muss hier auch der Begriff der Langzeitbeschäftigungslosigkeit definiert werden. Darunter zu verstehen ist eine AMS-Definition, die betreute Personen mit dem Status *arbeitslos*, *in Schulung* und *lehrstellensuchend* in einem Geschäftsfall vereint, wenn diese keine Unterbrechungen von mehr als 62 Tagen aufweisen. Als langzeitbeschäftigungslos werden nun die Geschäftsfälle bezeichnet, die für eine Dauer von mehr als 365 Tagen (exklusive Unterbrechungen) diesen Status tragen. Dieses Konzept soll darstellen, welche Personen nicht nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Somit kann es sein, dass eine Person langzeitarbeitslos ist, jedoch noch nicht langzeitbeschäftigungslos. Die Differenzierung der beiden Begriffe liefert einerseits Informationen zur Struktur der Arbeitsmarktlage im Verhältnis zu Erwerbslosigkeit, und zeigt andererseits die Interventionsmöglichkeiten des AMS auf (vgl. Gürtl 2011, S.20f.).

In der vorliegenden Arbeit wird Arbeitslosigkeit bzw. arbeitslos synonym mit Erwerbslosigkeit bzw. erwerbslos verwendet.

Weitere Arten der Arbeitslosigkeit werden in Kapitel 1.6 *Ursachen und Arten von Arbeitslosigkeit* genauer beschrieben.

### 1.1.3. Arbeitslosenquote

Bei der Arbeitslosenquote (ALQ) ist zwischen der Registerarbeitslosenquote bzw. der nationalen ALQ und der internationalen ALQ zu unterscheiden.

Bei der nationalen ALQ wird der Bestand der Arbeitslosen in ein Verhältnis zum Arbeitskräftepotential gesetzt. „Das Arbeitskräftepotential wiederum ist die Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbständig beschäftigten Personen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger“ (AMS Österreich 2016/a).

**Arbeitslosenquoten nach Bundesländern**

Datum: 05/2016

Arbeitslosenquote in %

| | | Frauen | | | Männer | | | Gesamt | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | **Bestand** | **Veränderung zum VJ absolut** | **Veränderung zum VJ in %** |
| Arbeitslosenquote | Bgld | 7,9% | 0,1% | 1,7% | 7,8% | -0,1% | -1,1% | **7,9%** | **0,0%** | **0,2%** |
| | Ktn | 9,7% | 0,1% | 1,1% | 9,4% | -0,3% | -3,4% | **9,5%** | **-0,1%** | **-1,3%** |
| | NÖ | 8,2% | 0,2% | 2,1% | 8,3% | 0,0% | -0,3% | **8,3%** | **0,1%** | **0,8%** |
| | OÖ | 5,5% | 0,2% | 4,0% | 5,4% | -0,1% | -1,4% | **5,5%** | **0,1%** | **1,0%** |
| | Sbg | 5,7% | -0,3% | -4,3% | 5,6% | -0,4% | -6,1% | **5,7%** | **-0,3%** | **-5,2%** |
| | Stmk | 7,3% | 0,1% | 1,6% | 7,5% | -0,2% | -2,2% | **7,4%** | **0,0%** | **-0,5%** |
| | Tirol | 8,1% | -0,5% | -5,5% | 6,5% | -0,5% | -7,6% | **7,3%** | **-0,5%** | **-6,5%** |
| | Vbg | 6,1% | -0,1% | -1,3% | 5,9% | -0,1% | -2,5% | **6,0%** | **-0,1%** | **-1,9%** |
| | Wien | 11,4% | 0,3% | 2,9% | 14,8% | 0,0% | -0,2% | **13,2%** | **0,1%** | **1,1%** |
| | **Österreich** | **8,2%** | **0,1%** | **1,3%** | **8,8%** | **-0,1%** | **-1,6%** | **8,5%** | **0,0%** | **-0,3%** |

*Abb.1:* ***Arbeitslosenquoten nach Bundesländern***
*Quelle: AMS Österreich 2016/b (abgeändert durch die Autorin)*

Abb.1 zeigt, dass Österreich mit Stand Mai 2016 eine ALQ von 8,5 % aufweist. Auf die Steiermark bezogen, lässt sich eine ALQ von 7,4 % ausmachen, welche im Vergleich zum Jahr 2011 mit 5,3 % eine Erhöhung um 2,1 % darstellt. Auch die österreichische ALQ zeigt seit 2011 (6,1 %) eine stetige Steigerung (vgl. AMS Österreich 2016/b).

Bei der Berechnung der internationalen ALQ werden die Umfragedaten der Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria vom statistischen Zentralamt der europäischen Union (EUROSTAT) herangezogen. Als Grundlage dieser Umfrage werden die Richtlinien der international labour organisation (ILO) verwendet. Laut EUROSTAT gelten Personen als arbeitslos, wenn sie im Laufe der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren, aktiv eine Arbeitsstelle suchen und diese innerhalb von zwei Wochen aufnehmen können. Als erwerbstätig zählen Menschen, die innerhalb der Bezugswoche mindestens eine Stunde in Beschäftigung waren sowie Personen, die urlaubs- oder krankenbedingt nicht gearbeitet haben, aber sonst erwerbstätig sind. Zu beachten ist jedoch, dass zu den Erwerbstätigen auch Selbstständige und geringfügig beschäftigte Personen zählen, die bei den unselbstständig Beschäftigten laut Hauptverband nicht hinzugezählt werden. „Die Arbeitslosenquote wird dann als Anteil der so festgestellten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen (Arbeitslose plus selbständig sowie unselbständig Erwerbstätige) errechnet“ (AMS Österreich 2016/a). Da die Registerdaten des AMS hierbei nur als Korrekturfaktoren verwendet werden, fällt die internationale ALQ stets geringer aus als die nationale ALQ. Zusätzlich zu beachten ist, dass „(…) EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert, die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit ändern“ (AMS Österreich 2016/a).

## 1.2. Gesetzliche Grundlage des Arbeitsmarktservice Österreich

Laut Bundeskanzleramt § 38 a hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice darauf zu achten, dass es ein ausreichendes Qualifizierungsangebot oder beschäftigungsfördernde Maßnahmen für eine nachhaltige und dauerhafte Beschäftigung arbeitsloser Personen gibt. Weiters hat die regionale Geschäftsstelle dafür zu sorgen, dass Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt innerhalb von vier Wochen eine zumutbare Arbeitsstelle angeboten oder die Teilnahme an einer Qualifizierungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme ermöglicht wird. Zusätzlich hat die regionale Geschäftsstelle die Aufgabe, arbeitslosen Jugendlichen (25. Lebensjahr noch nicht vollendet) und Arbeitslosen ab Vollendung des 50. Lebensjahres, bei Nichtaufnahme einer Beschäftigung innerhalb von drei Monaten, die Teilnahme an einer Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme zu ermöglichen. „Die regionale Geschäftsstelle hat gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die nicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz vermittelt werden können, tunlichst binnen acht Wochen geeignete Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen anzubieten“ (Bundeskanzleramt Österreich 2016, §38a).

## 1.3. Arbeitsmarktbezogene Zielvorgaben

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat die Ziele der AMP folgendermaßen festgelegt:

- *„Vollbeschäftigung erreichen und aufrecht erhalten*
- *Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen länger im Erwerbsleben halten*
- *Aktive Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit setzen*
- *Transparenz des Arbeitsmarktes erhöhen*
- *Human Resources entwickeln*
- *Arbeitslose aktivieren*
- *Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a).*

Das Arbeitsmarktservice Österreich hat nun die Aufgabe, Erwerbskräften beratend zur Seite zu stehen, zu vermitteln und offene Arbeitsplätze mit arbeitslosen bzw.

arbeitssuchenden Personen zu besetzen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a).

Um die operativen Jahresziele zu erreichen legt das AMS Steiermark strategische Zielsetzungen fest. Zu diesen Zielsetzungen bzw. daraus abgeleiteten Strategien zählen unter anderem (vgl. AMS Steiermark 2015, S.12f.):

- AMS als führendes Dienstleistungsunternehmen am Arbeitsmarkt

Um die Erreichung dieses Ziels zu sichern, agiert das AMS kundInnenorientiert und verfügt über ein dafür entsprechend ausgerichtetes Prozessmanagement. Des Weiteren legt das AMS großen Wert auf das Management der Dienstleistungschannels und baut die Selbstbedienungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen sowie die Management- und Steuerungssysteme aus (vgl. AMS Steiermark 2015, S.12).

- Aktivierung vor passiver Versorgung

Um die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit zu minimieren und Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen, wird die Eigenaktivität der KundInnen gefördert und auf *Early Intervention* gesetzt. Zusätzlich werden mit den Arbeitssuchenden konkrete Schritte in Richtung Arbeitsaufnahme in der Betreuungsvereinbarung festgehalten (vgl. AMS Steiermark 2015, S.13).

- Verhinderung dauerhafter Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem

Das AMS hat die Aufgabe die Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitskräfte zu erhalten und zu fördern sowie die Wiederbeschäftigung gesundheitlich eingeschränkter Personen zu unterstützen. Weiters soll Jugendlichen die berufliche Erstqualifikation innerhalb der Ausbildungsgarantie gesichert, Langzeitarbeitslosigkeit verhindert und Geschäftsfalldauern reduziert werden (vgl. AMS Steiermark 2015, S.13).

- Unterstützung der Anpassung der Arbeitskräfte an den strukturellen Wandel bzw. Entwicklung der Humanressourcen

Ein wichtiges Anliegen des AMS ist, das Schulungsangebot stets den Änderungen der Nachfrage am Arbeitsmarkt entsprechend anzupassen und den Schwerpunkt auf die

qualitative Verbesserung der nachhaltigen Wirkung von Qualifizierungsangeboten zu legen (vgl. AMS Steiermark 2015, S.13).

- Erhöhung des Einschaltgrades

Um den Einschaltgrad des AMS zu erhöhen, werden Serviceangebote speziell auf die einzelnen UnternehmenskundInnen abgestimmt und die Zufriedenheit der Unternehmen in den Mittelpunkt gestellt (vgl. AMS Steiermark 2015, S.13).

- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Hierbei wird das Augenmerk darauf gelegt, dass Frauen wie auch Männer gleichermaßen „(…) auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert [sind], den gleichen Zugang zu allen Berufen haben und sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt verteilen“ (AMS Steiermark 2015, S.13).

Nach Kieselbach und Wacker (1991) besteht das *Erfolgsrezept*, um Arbeitslose zu unterstützen, ihnen bei der Bewältigung ihrer Situation Hilfestellung zu bieten und sie wieder in Beschäftigung zu bringen, aus folgenden *Zutaten* (vgl. Kirchler 1993, S144f.):

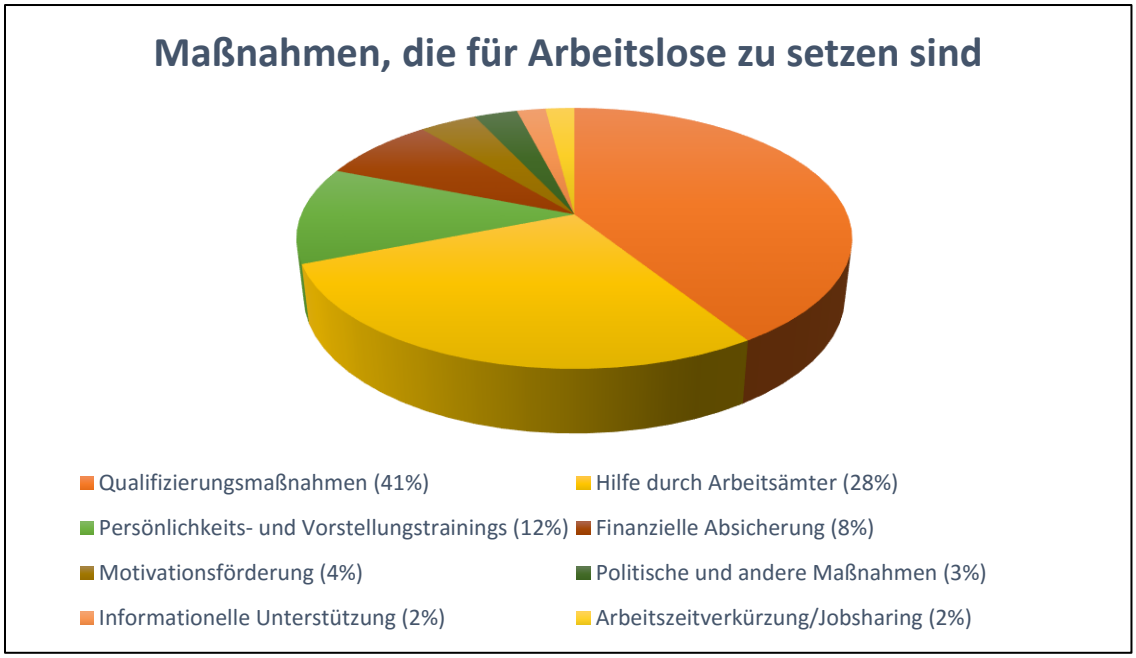



*Abb.2:* ***Maßnahmen, die für Arbeitslose zu setzen sind***
*Quelle: Kirchler 1993, S.145*

In Abb.2 erkenntlich ist, dass Qualifizierungsmaßnahmen mit 41 % den wichtigsten Stellenwert einnehmen, hierzu zählen Kurs- und Förderprogramme von Erwachsenenbildungsinstitutionen wie auch betriebliche Weiterbildungen und ein verstärktes Bildungsangebot allgemein. Den zweitgrößten Bereich nehmen die Arbeitsämter mit 28 % ein, indem sie intensive Vermittlungsaktivitäten setzen, die Kontakte und Beziehungen zu verschiedenen Betrieben und erfolgsversprechenden Firmen verbessern und die Einschulungskosten übernehmen etc. Um bei einem Vorstellungsgespräch punkten zu können, sind vor allem Persönlichkeits- und Vorstellungstrainings (12 %) wichtige Maßnahmen, um Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen. Damit sich die KundInnen des AMS auf die Suche nach Wiederbeschäftigung konzentrieren können, ist eine finanzielle Absicherung (8 %) notwendig. Weiters zählen die Motivationsförderung (4 %) und politische und andere Maßnahmen (3 %) zu Kirchlers Erfolgsrezept. Mit jeweils 2 %, aber nicht zu vernachlässigen, sind die informationelle Unterstützung, die für die arbeitssuchenden Personen von großer Bedeutung ist, und eine Arbeitszeitverkürzung bzw. *Jobsharing* speziell für Personen mit Einschränkungen, die nicht die volle Leistung am Arbeitsmarkt erbringen können (vgl. Kirchler 1993, S.144f.).

## 1.4. Die drei Formen der Arbeitsmarktpolitik

Die Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik sind im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) verankert und besagen, dass Erwerbslosigkeit verhütet und beseitigt wird sowie das „Arbeitskräfteangebot und -nachfrage unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze möglichst vollständig, wirtschaftlich sinnvoll und nachhaltig zusammen[geführt]“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a) wird.

Die österreichische AMP lässt sich in drei Formen gliedern, in passive, aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik.

- Passive Arbeitsmarktpolitik

Unter passive AMP fallen alle Maßnahmen und finanziellen Leistungen, die den Arbeitslosen die Absicherung ihres Lebensunterhalts während ihrer Erwerbslosigkeit

gewährleisten. Die generellen Anspruchsvoraussetzungen für diese Leistungen sind die Situation der Erwerbslosigkeit, Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit sowie eine Mindestdauer an unselbstständiger arbeitslosenversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit im Vorfeld. Weiters sind die BezieherInnen dieser Leistungen kranken-, pensions- und gegebenenfalls unfallversichert, wobei in die Krankenversicherung auch die Angehörigen miteinbezogen werden. Bei Erfüllung all dieser Voraussetzungen haben die Personen einen Rechtsanspruch auf alle Leistungen. Unter die einzelnen Leistungen fallen unter anderem (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2014, S.70ff.):

- Leistungen bei Arbeitslosigkeit
  - Arbeitslosengeld
  - Notstandshilfe
- Transferleistungen zur Erleichterung des Übertritts in die Pension
  - Pensionsbevorschussung
  - Übergangsgeld
- Leistungen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt für gesundheitlich beeinträchtigte Personen
  - Umschulungsgeld
- Familienpolitische Leistungen
  - Kinderbetreuungsgeld

- <u>Aktive Arbeitsmarktpolitik</u>

Aktive AMP umfasst alle Maßnahmen, die das Funktionieren des Arbeitsmarktes verbessern. Diese werden durch Verträge zwischen dem AMS und deren Kundschaft vereinbart. Im Einzelfall können aktive Maßnahmen vorausschauend, das heißt bereits vor Beginn der Arbeitslosigkeit, gesetzt werden. Zu den wichtigsten Maßnahmen der aktiven AMP zählen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a):

- *„Erhöhung der Transparenz des Marktes durch Verarbeitung verschiedener Informationen mithilfe modernster Informationstechnologie: Jobmatching, Berufsinformationen und Beratung,*

- *Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, um die Qualifikationen der Arbeitskräfte an die Erfordernisse des Marktes anzupassen,*
- *Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte, z.B. durch Hilfe bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung,*
- *Unterstützung bei der Bewältigung persönlicher Probleme, die das berufliche Fortkommen beeinträchtigen (z.B. Sucht, Schulden, Wohnungslosigkeit, körperliche oder geistige Behinderungen etc.),*
- *Befristet subventionierte Beschäftigung zur Erleichterung des Einstiegs ins Arbeitsleben durch Einstellungsbeihilfen" (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a).*

Zu der Zielgruppe der aktiven AMP gehören Personen, bei denen die Vermittlung durch verschiedenste Hemmnisse erschwert wird, wie beispielsweise Langzeitarbeitslosigkeit, erhöhtes Alter, Sucht (Alkohol, illegale Drogen, Medikamente), gesundheitliche Einschränkungen bzw. Behinderungen, mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende oder veraltete Qualifikationen und/oder längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt durch die Kindererziehung (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a).

Auch niederschwellige Bildungsangebote fallen in die Kategorie der aktiven AMP. Diese stellen ein Bindeglied zwischen arbeitsmarkt- bzw. bildungsfernen Personen und dem zweiten Arbeitsmarkt dar. Es wird dieser Zielgruppe in der Hinsicht geholfen als da sie dort abgeholt werden wo sie stehen und ihnen schrittweise wieder die Auseinandersetzung mit der Thematik Bildung und Lernen ermöglicht wird. Weiters werden die Menschen in ihrer Persönlichkeit gestärkt, ihre Lernerfolge und -potentiale sichtbar gemacht und sie dazu befähigt ihr Leben und Lernen selbstbestimmt gestalten zu können (vgl. Schneeweiß/Stark/Steiner 2014, S.94).

*„Gelingt es nicht, bildungsferne Personen durch niederschwellige Angebote anzusprechen, sie für eine Auseinandersetzung mit Bildungs- und Lernprozessen zu gewinnen und damit die Bereitschaft zu schaffen, sich der fremden und oft angstbesetzten Welt der Bildung und des Lernens zu stellen, werden sie in einer Arbeitswelt, die immer stärker lebensbegleitende Lernprozesse und v.a. Lernbereitschaft erfordert, zusehends an den Rand gedrängt" (Schneeweiß/Stark/Steiner 2014, S.94).*

- Aktivierende Arbeitsmarktpolitik

Aktivierende Maßnahmen zählen zur aktiven AMP, sind jedoch durch Mittel der passiven AMP finanziert. Dies macht sie zu einer Besonderheit der österreichischen AMP. Unter aktivierende Maßnahmen fallen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a):

- *„Das Altersteilzeitgeld: eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die max. 5 Jahre an den Dienstgeber/die Dienstgeberin bezahlt wird, damit ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeit reduzieren können. Ab Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension (frühestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres möglich) gibt es seit 1.1.2016 auch die Teilpension als Sonderform des Altersteilzeitgeldes.*
- *Verschiedene Leistungen zur Existenzsicherung während der Aus- und Weiterbildung: Schulungsarbeitslosengeld und -notstandsbeihilfe, Arbeitslosengeld bei Rehabilitationsmaßnahmen, Stiftungsarbeitslosengeld und Weiterbildungsgeld" (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2016/a).*

## 1.5. Das Förderbudget des Arbeitsmarktservice Steiermark

Das Arbeitsmarktservice bekommt jährlich vom Bundesfinanzgesetz eine Verfügungsermächtigung bzw. einen Maximalbetrag, der für Förderausgaben verwendet werden kann. Die Verteilung auf die einzelnen Landesorganisationen wird vom AMS Verwaltungsrat, auf Basis eines Vorschlags des Vorstands, beschlossen. Weiters planen

die Landesorganisationen die konkreten Vorhaben nach Bezirken und Regionen und beschließen diese im Landesdirektorium. Anschließend werden die Vorhaben mit den regionalen Geschäftsstellen vereinbart. Das AMS hat bei der Verteilung der Förderungen die Grundsätze Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Chancengleichheit zu berücksichtigen (vgl. Snobe 2015, o.S.).

Im Jahr 2014 hat das AMS Österreich 5,333 Mrd. Euro für passive AMP, 1,124 Mrd. Euro für aktive AMP und 0,906 Mrd. Euro für aktivierende Mittel ausgegeben. Dabei nahmen die Bereiche Qualifizierung 62 %, Beschäftigung 28 % und Unterstützung 10 % des Budgets ein. Das Gesamtbudget des AMS Steiermark für das Jahr 2015 umfasste 136 Mio. Euro (gerundet) und spaltete sich auf folgende Förderungen auf (vgl. Snobe 2015, o.S.):

- Qualifizierung – 66 % des Budgets (gleicher Anteil im Vergleich zu 2014)
- Beschäftigung – 29,5 % des Budgets (+2 % Pkt. im Vergleich zu 2014)
- Unterstützung – 4,5 % des Budgets (-2 % Pkt. im Vergleich zu 2014)

Im Speziellen wurde der Bereich der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte mit 8,050 Mio. Euro, die GBP/SÖB 50plus mit 5,874 Mio. Euro und die Eingliederungsbeihilfe 50plus mit 7,811 Mio. Euro im Jahr 2015 gefördert. Die Schwerpunkte der steirischen Arbeitsmarktförderung 2016 sehen wie folgt aus (vgl. Snobe 2015, o.S.):

| **Bereich** | **Summe in Euro** | **Differenz zu 2015** |
|---|---:|---:|
| Schulung | 85,7 Mio. | -3,1 Mio. |
| Beschäftigung | 46,2 Mio. | +8,2 Mio. |
| Beratung | 9,3 Mio. | +2,7 Mio. |
| Diverse Fördertitel | 11,9 Mio. | +0,6 Mio. |
| **Gesamt** | **153,1 Mio.** | **+8,4 Mio.** |

*Abb.3:* ***Die Schwerpunkte der steirischen Arbeitsmarktförderung 2016***
*Quelle: Snobe 2015, o.S.*

## 1.6. Ursachen und Arten der Arbeitslosigkeit

Erich Kirchler hat mit seiner Studie zum Thema *soziale Repräsentation von Arbeitslosigkeit und Arbeitslosen*, bei der 179 Personen aus Oberösterreich (ArbeiterInnen, Angestellte, BeamtInnen, StudentInnen, Hausfrauen, UnternehmerInnen) befragt wurden, einige bedeutende Ergebnisse geliefert. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten einen Fragebogen auszufüllen, indem nach folgenden Kriterien gefragt wurde (vgl. Kirchler 1993, S.94):

- Ursachen von Arbeitslosigkeit und deren Vernetzung untereinander
- Eigenschaften des/der *typischen* Arbeiters/Arbeiterin, des/der *typischen* Angestellten, des/der *typischen* Beamten/Beamtin, des/der *typischen* Studenten/Studentin, der *typischen* Hausfrau, des/der *typischen* Unternehmers/Unternehmerin und des/der *typischen* Arbeitslosen
- Vermeintliche Persönlichkeitseigenschaften von Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosen (nach Vorlage einer Liste mit 32 Eigenschaftspolaritäten)
- Demographische Daten

Laut Kirchler liegen die Verschuldung, und damit die vermeintlichen Gründe, von Arbeitslosigkeit bei folgenden Faktoren (vgl. Kirchler 1993, S.99):

- 37,3 % Individuum
- 26,8 % Unternehmensführung und innerbetriebliche Reorganisationsvorhaben
- 16,8 % Veränderungen der Personalstruktur, Rationalisierung, betriebliche Einsparungen, neue Technologien etc.
- 10 % Betriebsführung

Auf ein anderes Ergebnis kommen Hans Zilian und Christian Fleck in ihrer Studie (1990). Demnach sind externe Faktoren, wie beispielsweise Konkurs der Firma oder Stellenabbau, die häufigste Ursache für den Verlust des Arbeitsplatzes. Das heißt, die erwerbslosen Personen können in den meisten Fällen nicht zur Verantwortung ihrer Situation gezogen werden. Dennoch wird ihnen oftmals von der Gesellschaft die Schuld am Verlust ihrer Arbeitsstelle zugeschrieben und ihnen unterstellt nicht mehr arbeiten zu wollen (vgl. Haas/Purgstaller 2010, S.28).

Nur zu oft rutschen Personen nach solchen Zuschreibungen in die Spirale der Langzeitarbeitslosigkeit, da sich Schuldgefühle, psychische Probleme, der Verlust des Selbstwertgefühls und zusätzlich massive Ablehnung von außen extrem hemmend auf die Betroffenen auswirken. Dies hat zur Folge, dass „(…) die Arbeitslosen mit den ohnehin geringeren Chancen der Wiedereingliederung in Arbeit auch wesentlich länger arbeitslos sind, wobei wiederum die Dauer der Arbeitslosigkeit die Reintegration erschwert" (Icking 1990, S.114). Das macht es für sie nahezu unmöglich aktiv zu handeln und etwas an ihrer Situation zu verbessern (vgl. Haas/Purgstaller 2010, S.29).

> *„Wenn Arbeitslose, vor allem Langzeitarbeitslose, betreut und weiter geschult werden, um ihnen den Wiedereintritt in das Berufsleben zu ermöglichen, dann erscheint es notwendig, außer berufsspezifischen Trainingsprogrammen vor allem auch soziale Repräsentationen zu diskutieren und Arbeitslose davor zu schützen, die Ursachen ihres Schicksals ausschließlich selbst verschuldet zu erleben (...). Wenn es gelingt, Arbeitslose davon zu überzeugen, daß auch nach einer Reihe von vergeblichen Bewerbungsbemühungen immer noch reale Chancen für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben bestehen (...), dann bedeutet für viele der Verlust des Arbeitsplatzes zwar eine schockierende Unterbrechung der Berufstätigkeit, aber vielleicht nicht dessen Ende" (Kirchler 1993, S.127).*

Arbeitslosigkeit ist demnach immer mit Vorurteilen und Ausschlussmechanismen verbunden, was in Kapitel 1.9 *Fremdbilder der Arbeitslosigkeit* näher thematisiert wird.

Zumeist werden zwei Arten von Arbeitslosigkeit angeführt, welche zeitlich unterschieden werden, Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit. In die Kurzzeitarbeitslosigkeit würden demnach Personen mit guten Chancen auf Wiedereingliederung fallen, wobei Personen mit erschwerten Chancen auf Wiederbeschäftigung eher Gefahr laufen in die Langzeitarbeitslosigkeit zu geraten bzw. dort zu bleiben. Diese Personengruppen beschreibt Kirchler in seinem Werk (1993) folgendermaßen:

- Personen mit Chancen auf Wiederbeschäftigung

Zu dieser Personengruppe werden Arbeitslose gezählt, die sich verhältnismäßig leicht tun wieder in Beschäftigung zu kommen. Es kommt vor allem auf die Qualifikation an, das heißt, eine gute Grundausbildung, berufliche Praxis sowie eine gute Berufsqualifikation sind äußerst wichtig. Weiters fällt es Personen mit Persönlichkeitsmerkmalen, wie Flexibilität, Lernbegeisterung, Mobilität sowie ein Willen zur Veränderung leichter wieder eine Anstellung zu finden. Auch ein gutes, selbstsicheres Auftreten verhilft gemeinsam mit der gewissen Durchsetzungsfähigkeit sich die Aufmerksamkeit des/der Personalchefs/Personalchefin zu sichern. „Personen, die einen großen Teil der Möglichkeiten der Arbeitssuche und -beschaffung ausschöpfen, engagiert und motiviert nach einer Beschäftigung suchen und vielfältige Interessen haben, gehören zu den Gewinnern am Arbeits[markt]“ (Kirchler 1993, S.139).

- Personen mit erschwerten Chancen auf Wiederbeschäftigung

Einmal erwerbslos geworden, tun sich besonders Personen mit ungenügender oder inadäquater Qualifikation schwer, wieder eine Anstellung zu finden. Auch Personen mit zu spezieller Ausbildung zählen zu dieser Personengruppe. Weiters haben Menschen mit sozialen Integrationsproblemen, beispielsweise Haftentlassene, Vorbestrafte, Angehörige verschiedener sozialer Randschichten etc. mit Problemen beim Bewerbungsprozess am Arbeitsmarkt zu kämpfen. Auch „Personen mit psychischen Problemen, sozial isolierte Menschen, introvertierte, verschlossene, unsichere, schüchterne Personen, unselbstständige Menschen, Suchtkranke etc. (…) [gemeinsam mit] Personen mit fehlender Arbeitsmotivation [und älteren Personen]“ (Kirchler 1993, S.136) finden oftmals nur schwer den Weg in eine Wiederbeschäftigung.

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitslosigkeit, die sich von den meisten ÖkonomInnen und ArbeitsmarktforscherInnen gemäß ihren Ursachen in friktionelle, konjunkturelle, strukturelle und saisonale Arbeitslosigkeit unterteilen lässt.

- Friktionelle Arbeitslosigkeit

Friktionelle Arbeitslosigkeit wird auch Fluktuations- oder Sucharbeitslosigkeit genannt und entsteht zwischen der Aufgabe (durch ArbeitgeberIn oder dem Individuum selbst)

der alten und dem Aufnehmen einer neuen Tätigkeit. Diese Art der Arbeitslosigkeit ist zumeist nur von kurzer Dauer und wird deshalb nicht als sehr problematisch angesehen. Weiters ist das Ausmaß dieser Art der Erwerbslosigkeit stark von den Arbeitsmarktinstitutionen abhängig, da eine effektive und effiziente Arbeitsvermittlung dazu führt, dass Arbeitsangebot und -nachfrage schnell zueinander finden und dies die Dauer der friktionellen Arbeitslosigkeit verringert (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2010).

- Konjunkturelle Arbeitslosigkeit

Diese Art der Erwerbslosigkeit tritt meist in Zeiten schwächerer Konjunktur auf, mit der oftmals ein Rückgang der Nachfrage und ein Mangel an Absatzmöglichkeiten einhergehen. Die Folge ist, dass Arbeitskräfte entlassen und nach dem erneuten Konjunkturaufschwung wieder eingestellt werden. Dies kann ein kurz- oder mittelfristiges Problem darstellen, jedoch bei nur langsam wachsender Wirtschaft zu einem langfristigen werden. „In diesen Fällen werden aus Konjunkturarbeitslosen immer öfter Langzeitarbeitslose, die viele Monate oder Jahre arbeitslos sind“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2010).

- Strukturelle Arbeitslosigkeit

Die strukturelle Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt nicht mehr übereinstimmen. Oftmals sind auch technologische Entwicklungen, beispielsweise die zunehmende Ersetzung der Arbeitskräfte durch Maschinen oder der Wandel von einer Industrie- zu einer Informationsgesellschaft, für die strukturelle Arbeitslosigkeit verantwortlich. Dadurch ergibt sich in einigen Fällen, dass das Qualifikationsprofil von arbeitslos gewordenen Personen nicht mehr mit den neu strukturierten Arbeitsstellen ident ist (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2010).

- Saisonale Arbeitslosigkeit

Saisonale Arbeitslosigkeit ergibt sich einerseits aus den Klimabedingungen andererseits auch aus verhaltens- und institutionsbedingten Verhaltensweisen, wie beispielsweise Nachfrageschwankungen. Zumeist sind die Branchen des Baugewerbes, der Landwirtschaft sowie des Tourismus von dieser Art der Erwerbslosigkeit betroffen.

„Auch wenn die Folgen saisonaler Arbeitslosigkeit üblicherweise als weniger schwerwiegend als die der konjunkturellen oder der strukturellen Arbeitslosigkeit betrachtet werden, sind ihre Auswirkungen auf die schwankende Höhe der Arbeitslosigkeit beträchtlich“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2010).

Nachdem hier die unterschiedlichen Ursachen bzw. Gründe sowie die Arten von Arbeitslosigkeit dargestellt und erläutert wurden, soll im folgenden Kapitel näher auf die individuellen Auswirkungen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit eingegangen werden.

## 1.7. Individuelle Auswirkungen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

Arbeit hat in unserer Gesellschaft sowie für das Individuum selbst einen wichtigen Stellenwert, denn:

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

Wenn die Arbeit nun wegfällt und die Person arbeitslos wird, dies eventuell auch länger andauert, fängt der/die Betroffene oftmals stark darunter zu leiden an (vgl. Ebli 2013, S.18).
Bereits die Marienthal-Studie von Marie Jahoda, Paul Lazarsfeld und Hans Zeisel (1933) lieferte bahnbrechende Ergebnisse mit ihrer Untersuchung über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit auf die EinwohnerInnen von Marienthal.

> *„Wer weiß, mit welcher Zähigkeit die Arbeiterschaft seit den Anfängen ihrer Organisation um die Verlängerung der Freizeit kämpft, der könnte meinen, daß in allem Elend der Arbeitslosigkeit die unbegrenzte freie Zeit für den Menschen doch ein Gewinn sei“ (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.83).*

Dies jedoch zeigt sich in der Realität nur selten. Meist erweist sich diese Freizeit als *tragisches Geschenk*, da die Zeit aus den Fugen gerät. Sie driftet ins Ungebundene und Leere, es muss nichts mehr schnell geschehen, die Menschen verlernen sich zu beeilen und es kehrt eine allgemeine Langsamkeit ein (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.83). „Die Leute verlieren allmählich ihre Berufs- und Arbeitstradition; sie empfinden »Arbeitslossein« bereits als einen eigenen Stand" (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.97). Mit andauernder Arbeitslosigkeit verlieren die Arbeitslosen von Marienthal zunehmend ihr Berufsbewusstsein und heben sich als eigener Stand der Arbeitslosen von den anderen ab. Dieses sozialpsychologische Phänomen wird wahrscheinlich erst wieder in geregelten Zeiten in seiner vollen Bedeutung und Schwierigkeit begreifbar sein (vgl Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.98).
Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel unterteilen die Arbeitslosen von Marienthal in vier Haltungstypen (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.70ff.):

- Resignation

Die Resignation wird in gleichmütig erwartungslosem Dahinleben und der Einstellung doch nichts an der Situation ändern zu können deutlich. Weiters zeigt sich, dass sich bei den Betroffenen „(…) keine Pläne, keine Beziehung zur Zukunft, keine Hoffnungen, maximale Einschränkung aller Bedürfnisse, (…) und bei alledem ein Gefühl relativen Wohlbefindens" (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.70) einstellen.

- Ungebrochenheit

Anders als bei der Resignation weisen Personen, die sich dem Haltungstyp der Ungebrochenheit zuordnen lassen, die „(…) Aufrechterhaltung des Haushaltes, Pflege der Kinder, subjektives Wohlbefinden, Aktivität, Pläne und Hoffnungen für die Zukunft, aufrechterhaltene Lebenslust [und] immer wieder Versuche zur Arbeitsbeschaffung" (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.71) auf.

- Verzweiflung

Bei der Verzweiflung unterscheiden sich die Betroffenen in ihrer äußeren Lebensführung nicht sonderlich zu den beiden vorherigen Haltungstypen, nehmen diese aber subjektiv anders wahr. Auch sie halten Ordnung in ihrem Haushalt und pflegen ihre Kinder, jedoch

kommen noch weitere Kriterien wie beispielsweise „(…) Verzweiflung, Depression, Hoffnungslosigkeit, das Gefühl der Vergeblichkeit aller Bemühungen und daher keine Arbeitssuche mehr, keine Versuche zur Verbesserung sowie häufig wiederkehrende Vergleiche mit der besseren Vergangenheit“ (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.71) hinzu.

- Apathie

In der Gruppe der apathischen Betroffenen herrscht völlige Gleichgültigkeit, energie- und tatenloses Zusehen, und es werden keine Versuche mehr unternommen den langsamen Verfall aufzuhalten. Die Kinder werden nicht mehr gewaschen, es werden keine Pläne mehr gemacht und es besteht keine Hoffnung mehr. Auch leidet die Familie sehr unter diesen Belastungen, sie zerfällt immer mehr, die Wirtschaftsführung hat nicht mehr das Ziel der Bedürfnisbefriedigung und Betteln und Stehlen sind häufige Begleiterscheinungen (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975, S.71f.).

Zusätzlich zu diesen Haltungstypen von Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel können auch finanzielle, psychische, physische und soziale Auswirkungen von Erwerbslosigkeit ausgemacht werden. Diese sind nicht immer getrennt voneinander zu betrachten, da sie sich sehr oft überschneiden und in Kombination auftreten.

- Finanzielle Auswirkungen

Durch den *Fall* in die Arbeitslosigkeit sind finanzielle wie auch materielle Verschlechterungen deutlich spürbar, die für die betroffenen Personen starken Verzicht bedeuten, welcher oftmals durch den Rückgriff auf Ersparnisse und Rücklagen versucht wird auszugleichen. Dies wiederum kann bis in eine Verschuldung der Betroffenen und deren Familie führen (vgl. Gürtl 2013, S.25).
Mit dem Ausbleiben des gewohnten Gehalts entstehen finanzielle Einbußen, trotz Bezug der Arbeitslosenunterstützung, welche sich im Alltag der Betroffenen äußern. Urlaubsreisen werden kürzer geplant oder erst gar nicht durchgeführt, Einschränkungen beim Kauf von Kleidung und Lebensmittel und auch im Freizeitbereich werden Abstriche getätigt. Oftmals entsteht ein erhöhtes Schamgefühl bei arbeitslosen Personen, wenn in der Schule der Kinder eine Klassenreise geplant ist, und die Eltern Probleme haben die

Fahrt zu bezahlen. Zu bedenken ist auch, dass die neuen Zahlungsmöglichkeiten, wie *Leasing*, Kreditkarten- und Ratenzahlung, an Popularität zugenommen haben, welche einen verfälschten Kontostand begünstigen. Die Folge daraus ist, dass die Betroffenen leichter den Überblick über ihre finanzielle Lage verlieren und somit rascher in die Schuldenfalle *rutschen* können (vgl. Ebli 2013, S.20f.).
Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass sich die finanzielle Arbeitslosenunterstützung mit andauernder Erwerbslosigkeit verringert. So bekommen arbeitslose Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet sind, statt Arbeitslosengeld nur noch Notstandshilfe. Diese fällt jedoch deutlich geringer aus und ist meist vom Einkommen des/der Ehepartners/Ehepartnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin abhängig, das heißt zur Berechnung wird das Einkommen des/der Partners/Partnerin herangezogen (Haas/Purgstaller 2010, S.39).

- Psychische und physische Auswirkungen

Eine Studie von Linde Pelzmann zum Thema *Individuelle Folgen von Arbeitslosigkeit* (1988) hat bereits ergeben, dass „Menschen, die länger arbeitslos sind, auch mehr seelische Probleme, Stimmungstiefs und Depressionen [haben]. Es ist vor allem die Sorge um den sozialen Aufstieg, die arbeitslose Maturanten, Jungakademiker, Angestellte und deren Familien belastet“ (Pelzmann 1988, S.34).
Mit der Dauer der Erwerbslosigkeit steigen auch die Schlafstörungen, welche wiederum zu einer eingeschränkten Produktivität tagsüber führen. Die Betroffenen fühlen sich oft überflüssig und gelangweilt mit einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit. Oftmals geraten die Betroffenen in einen Strudel der Selbstabwertung, was mit einer Verringerung des Selbstwertgefühls und -bewusstseins einhergeht. Dies kann in weiterer Folge zu Spannungen im Familien- und Freundeskreis und vermehrten Streitigkeiten führen (vgl. Gürtl 2013, S.27).

Psychosomatische Störungen wie beispielsweise Herzkrankheiten, Rheumatismus und Magengeschwüre treten bei arbeitslosen Personen zunehmend auf und auch der Drogen- und Alkoholkonsum der Betroffenen steigt. Weiters scheinen Studien zu bestätigen, dass körperlich anstrengende und belastende Arbeit, schneller zu gesundheitlichen Problemen und Einschränkungen führt, welches wiederum das Risiko arbeitslos zu werden erhöht.

Durch die Zunahme an Selbsttötungsversuchen bei Arbeitslosen zeigt sich auch, dass diese bei weitem suizidgefährdeter sind als Menschen, die sich in Beschäftigung befinden (vgl. Gürtl 2013, S.26).

- Soziale Auswirkungen

Durch die finanziellen Einbußen, die sich durch (anhaltende) Erwerbslosigkeit ergeben, können Betroffene nicht in dem Ausmaß am gesellschaftlichen Leben teilnehmen wie Personen, die im Berufsleben stehen und somit ein höheres Einkommen aufweisen. Oftmals schämen sich arbeitslose oder langzeitarbeitslose Menschen auch und versuchen ihre Erwerbslosigkeit zu verbergen und/oder anderen Personen nur bedingt zuzugeben. Dadurch werden auch die Sozialkontakte in Mitleidenschaft gezogen und es beginnt eine Spirale in die Isolation. Zusätzlich haben (langzeit-)arbeitslose Personen mit Stigmatisierung zu kämpfen, da, wie in Kapitel 1.9 *Fremdbilder der Arbeitslosigkeit* näher beschrieben, in der Gesellschaft meist ein sehr negatives Bild der Arbeitslosigkeit und ihrer Betroffenen vorherrscht. Um sich in diesem Stigmatisierungsprozess nicht zu verlieren und mit der Krise besser umgehen zu können, ist die familiäre und freundschaftliche Unterstützung sehr wichtig. Es lässt sich feststellen, dass harmonische Beziehungen durchaus solch immensen Spannungen widerstehen und nicht an Qualität verlieren (vgl. Gürtl 2013, S.27f.).

Speziell bei langzeitarbeitslosen Personen verschlimmert sich die Perspektivenlosigkeit, je länger sie erwerbslos sind. Ihre Chancen auf einen Wiedereinstieg in das Berufsleben verschlechtern sich mit langanhaltender Arbeitslosigkeit und auch der soziale Status und die sozialen Kontakte sinken, welches sich negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Mervin Seemann beschreibt diese Tatsache mit dem Begriff *Entfremdung* und teilt diesen in fünf Kategorien (vgl. Ebli 2013, S.25ff.):

- Machtlosigkeit

Oft sind Langzeitarbeitslose vom Arbeitsamt, dem Sozialstaat und anderen sozialen Einrichtungen stark abhängig, wodurch eine Art Macht- und Chancenlosigkeit bei der gewollten Umsetzung eigener Interessen entsteht (vgl. Ebli 2013, S.26.).

- Bedeutungslosigkeit

Dadurch, dass im Alltag langzeitarbeitsloser Personen meist eine gewisse Trägheit Einkehr findet und sie deswegen weniger zu erzählen haben als Menschen in Beschäftigung, fühlen sie sich oft wertlos. Sie verlieren den Glauben an die Sinnhaftigkeit ihres Lebens und ein Gefühl der Überflüssigkeit macht sich breit (vgl. Ebli 2013, S.26).

- Normlosigkeit

Normlosigkeit tritt bei den Betroffenen oftmals auf, da sie mit anhaltender Arbeitslosigkeit ihre Zielorientierung aus den Augen verlieren. Durch unzureichendes *Feedback* bei abgelehnten Bewerbungen und auch bei Kursen, welche im Zuge der aktiven Arbeitsmarktpolitik, können die Arbeitslosen ihr Verhalten und ihre Bewerbungsunterlagen nicht ausreichend reflektieren und/oder ändern bzw. verbessern (vgl. ebd., S.25).

- Isolation

Durch den Verlust des Arbeitsplatzes verlieren die Personen einerseits ihr finanzielles Einkommen andererseits auch ihre beruflichen sozialen Kontakte. Weiters ziehen sich Langzeitarbeitslose immer weiter zurück, da sie durch ihre unangenehme Situation auch den sozialen Kontakten ihres näheren Umfeldes ausweichen möchten (vgl. ebd., S.25).

- Selbstentfremdung

Im Laufe des Lebens eignen sich Menschen Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten an, welche sie auch in ihrer beruflichen Tätigkeit umsetzen. Im optimalen Fall können sich die Personen dadurch in ihrem Beruf verwirklichen. Wenn der Arbeitsplatz verloren wird und diese Wertigkeiten, Kompetenzen, Normen und Fähigkeiten nicht weiter oder nur noch in geringen Maßen ausgeführt werden können, verlieren diese an Bedeutung und die Gefahr der Selbstentfremdung entsteht (vgl. ebd., S.26).

Zu betonen ist hierbei jedoch, dass Arbeitslosigkeit an sich nicht zwangsläufig zu physischen und/oder psychischen Belastungsstörungen sowie zu Störungen im sozialen Umfeld führt. Im Hinblick auf die Dauer der Erwerbslosigkeit zeigt sich, dass die Belastungen mit der Zeit steigen, jedoch nicht zu einer stetig wachsenden Anomie

werden. „Wie und warum solche Belastungen auftreten können, hängt (…) vor allem von der Dauer der Arbeitslosigkeit, von der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen, von der Bedeutung primärer sozialer Netze, von dem Stellenwert individueller Einstellungsmuster und von den materiellen Rahmenbedingungen“ (Icking 1990, S.123) ab.

Nachdem die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, speziell von Langzeitarbeitslosigkeit, auf die Betroffenen ausführlich besprochen wurden, werden im nächsten Kapitel auf die aktuelle (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in der Steiermark und die Gründe für eine ausbleibende Verbesserung der Arbeitsmarktsituation eingegangen.

## 1.8. Aktuelle (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

Das AMS Österreich stellt monatlich eine Übersicht über den Arbeitsmarkt auf deren Homepage zum Download bereit. Die aktuellste Version von Mai 2016 wie auch Abb.4 zeigen, dass insgesamt 334.389 Personen österreichweit als arbeitslos vorgemerkt waren (39.775 steiermarkweit), was eine Steigerung von 1,2 % gegenüber dem Vorjahresmonat darstellt (vgl. AMS Österreich 2016/c, S.1).

**Arbeitslose nach Bundesländern**

Datum: 05/2016 Region: Österreich
Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

| | Frauen | | | Männer | | | Gesamt | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | **Bestand** | **Veränderung zum VJ absolut** | **Veränderung zum VJ in %** |
| Bgld | 4.112 | 75 | 1,9% | 4.657 | 35 | 0,8% | **8.769** | **110** | **1,3%** |
| Ktn | 10.570 | 243 | 2,4% | 11.505 | -283 | -2,4% | **22.075** | **-40** | **-0,2%** |
| NÖ | 24.181 | 860 | 3,7% | 30.015 | 493 | 1,7% | **54.196** | **1.353** | **2,6%** |
| OÖ | 16.784 | 909 | 5,7% | 20.213 | 71 | 0,4% | **36.997** | **980** | **2,7%** |
| Sbg | 7.032 | -238 | -3,3% | 7.678 | -403 | -5,0% | **14.710** | **-641** | **-4,2%** |
| Stmk | 17.897 | 548 | 3,2% | 21.878 | -138 | -0,6% | **39.775** | **410** | **1,0%** |
| Tirol | 12.856 | -556 | -4,1% | 11.547 | -767 | -6,2% | **24.403** | **-1.323** | **-5,1%** |
| Vbg | 4.707 | 12 | 0,3% | 5.283 | -38 | -0,7% | **9.990** | **-26** | **-0,3%** |
| Wien | 51.292 | 2.231 | 4,5% | 72.182 | 1.009 | 1,4% | **123.474** | **3.240** | **2,7%** |
| **Österreich** | **149.431** | **4.084** | **2,8%** | **184.958** | **-21** | **0,0%** | **334.389** | **4.063** | **1,2%** |

*Abb.4: **Arbeitslose nach Bundesländern***
*Quelle: AMS Österreich 2016/b*

Zusätzlich waren 71.081 Menschen in Schulungen (+9,0 %), welches zusammengenommen mit der Anzahl der Arbeitslosen eine Veränderung zum Vorjahr

von +2,5 % ergibt. Die geschätzte Arbeitslosenquote beträgt aktuell 8,6 %. „Die Zahl der den regionalen Geschäftsstellen des AMS als sofort verfügbar gemeldeten Offenen Stellen betrug 41.591 (+41,0% gegenüber dem Vorjahresmonat)“ (AMS Österreich 2016/c, S.1).

**Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer**

Datum: 05/2016 Region: Steiermark 600
Bestand arbeitloser Personen zum Stichtag

| | | Frauen | | | Männer | | | Gesamt | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % |
| bis 3 Monate | 50 bis 54 Jahre | 861 | -30 | -3,4% | 959 | 3 | 0,3% | **1.820** | **-27** | **-1,5%** |
| | 55 bis 59 Jahre | 600 | 36 | 6,4% | 755 | 7 | 0,9% | **1.355** | **43** | **3,3%** |
| | 60 Jahre und älter | 26 | 10 | 62,5% | 197 | 12 | 6,5% | **223** | **22** | **10,9%** |
| | **Gesamt** | **8.043** | **-489** | **-5,7%** | **8.469** | **-612** | **-6,7%** | **16.512** | **-1.101** | **-6,3%** |
| 3 bis 6 Monate | 50 bis 54 Jahre | 518 | 59 | 12,9% | 613 | -93 | -13,2% | **1.131** | **-34** | **-2,9%** |
| | 55 bis 59 Jahre | 422 | 88 | 26,3% | 511 | -11 | -2,1% | **933** | **77** | **9,0%** |
| | 60 Jahre und älter | 19 | 8 | 72,7% | 167 | 19 | 12,8% | **186** | **27** | **17,0%** |
| | **Gesamt** | **3.943** | **86** | **2,2%** | **4.574** | **-437** | **-8,7%** | **8.517** | **-351** | **-4,0%** |
| 6 Monate bis 1 Jahr | 50 bis 54 Jahre | 547 | 41 | 8,1% | 714 | -163 | -18,6% | **1.261** | **-122** | **-8,8%** |
| | 55 bis 59 Jahre | 467 | 10 | 2,2% | 753 | -12 | -1,6% | **1.220** | **-2** | **-0,2%** |
| | 60 Jahre und älter | 23 | 1 | 4,5% | 279 | 50 | 21,8% | **302** | **51** | **20,3%** |
| | **Gesamt** | **3.398** | **-5** | **-0,1%** | **4.473** | **-619** | **-12,2%** | **7.871** | **-624** | **-7,3%** |
| 1 Jahr und länger | 50 bis 54 Jahre | 415 | 185 | 80,4% | 790 | 255 | 47,7% | **1.205** | **440** | **57,5%** |
| | 55 bis 59 Jahre | 493 | 181 | 58,0% | 837 | 344 | 69,8% | **1.330** | **525** | **65,2%** |
| | 60 Jahre und älter | 26 | 12 | 85,7% | 395 | 177 | 81,2% | **421** | **189** | **81,5%** |
| | **Gesamt** | **2.513** | **956** | **61,4%** | **4.362** | **1.530** | **54,0%** | **6.875** | **2.486** | |
| **Gesamt** | bis 19 Jahre | 396 | -65 | -14,1% | 511 | 35 | 7,4% | **907** | **-30** | **-3,2%** |
| | 20 bis 24 Jahre | 1.794 | -65 | -3,5% | 2.305 | -234 | -9,2% | **4.099** | **-299** | **-6,8%** |
| | 25 bis 29 Jahre | 2.314 | -78 | -3,3% | 2.563 | -121 | -4,5% | **4.877** | **-199** | **-3,9%** |
| | 30 bis 34 Jahre | 2.335 | -42 | -1,8% | 2.392 | -142 | -5,6% | **4.727** | **-184** | **-3,7%** |
| | 35 bis 39 Jahre | 2.130 | 45 | 2,2% | 2.185 | 43 | 2,0% | **4.315** | **88** | **2,1%** |
| | 40 bis 44 Jahre | 2.118 | -5 | -0,2% | 2.194 | -182 | -7,7% | **4.312** | **-187** | **-4,2%** |
| | 45 bis 49 Jahre | 2.393 | 157 | 7,0% | 2.758 | -125 | -4,3% | **5.151** | **32** | **0,6%** |
| | 50 bis 54 Jahre | 2.341 | 255 | 12,2% | 3.076 | 2 | 0,1% | **5.417** | **257** | **5,0%** |
| | 55 bis 59 Jahre | 1.982 | 315 | 18,9% | 2.856 | 328 | 13,0% | **4.838** | **643** | **15,3%** |
| | 60 Jahre und älter | 94 | 31 | 49,2% | 1.038 | 258 | 33,1% | **1.132** | **289** | **34,3%** |
| | **Gesamt** | **17.897** | **548** | **3,2%** | **21.878** | **-138** | **-0,6%** | **39.775** | **410** | **1,0%** |

*Abb.5:* ***Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer***
*Quelle: AMS Österreich 2016/b (abgeändert durch die Autorin)*

In Abb.5 ist der Bestand arbeitsloser Personen ab 50 Jahren inklusive deren Vormerkdauer zu sehen (Steiermark). Die Autorin hat die Tabelle in der Hinsicht abgeändert, als dass in den einzelnen Vormerkdauern nur die Personengruppe 50plus dargestellt wird. Der prozentuelle Anteil arbeitsloser Personen 50plus an der Gesamtanzahl der Arbeitslosen beträgt 28,6 %. Aus dieser Abb. ist ersichtlich, dass der prozentuelle Anteil der Personen ab 50 im Vergleich zur Gesamtanzahl der Arbeitslosen mit der ansteigenden Verweildauer in Erwerbslosigkeit steigt. Um dies zu veranschaulichen wurde Abb.6 von der Autorin erstellt (Prozente wurden gerundet).

| **Dauer** | **Arbeitslose 50plus** | **Arbeitslose gesamt** | **Anteil 50plus an der Gesamtheit in %** |
|---|---|---|---|
| bis 3 Monate | 3.398 | 16.512 | 20,6 % |
| 3 bis 6 Monate | 2.250 | 8.517 | 26,4 % |
| 6 Monate bis 1 Jahr | 2.783 | 7.871 | 35,4 % |
| 1 Jahr und länger | 2.956 | 6.875 | 43,0 % |
| **Gesamt** | **11.387** | **39.775** | **28,6 %** |

*Abb.6:* ***Prozentueller Anteil der Arbeitslosen 50plus an der Gesamtheit der Arbeitslosen***

Abb.6 lässt darauf schließen, dass die Generation 50plus im Falle einer Arbeitslosigkeit mit Schwierigkeiten bei der Wiederaufnahme einer Arbeitsstelle zu kämpfen hat. Da sich der prozentuelle Anteil arbeitsloser Personen 50plus an der Gesamtheit der Arbeitslosen im Laufe der Vormerkdauer so rapide erhöht, *rutschen* diese leichter in die Langzeitarbeitslosigkeit.

**Arbeitslose im Jahres-Zeitvergleich**

Region: Steiermark
Jahresdurchschnittsbestand vorgemerkter Arbeitsloser

| | Frauen | | | Männer | | | Gesamt | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | **Bestand** | **Veränderung zum VJ absolut** | **Veränderung zum VJ in %** |
| 2001 | 13.357 | -245 | -1,8% | 16.824 | 939 | 5,9% | **30.181** | **694** | **2,4%** |
| 2002 | 14.165 | 808 | 6,1% | 19.570 | 2.746 | 16,3% | **33.735** | **3.555** | **11,8%** |
| 2003 | 14.163 | -2 | 0,0% | 20.430 | 860 | 4,4% | **34.594** | **858** | **2,5%** |
| 2004 | 14.065 | -99 | -0,7% | 19.101 | -1.329 | -6,5% | **33.166** | **-1.428** | **-4,1%** |
| 2005 | 15.108 | 1.043 | 7,4% | 20.113 | 1.012 | 5,3% | **35.221** | **2.056** | **6,2%** |
| 2006 | 14.469 | -639 | -4,2% | 18.699 | -1.414 | -7,0% | **33.168** | **-2.053** | **-5,8%** |
| 2007 | 14.074 | -395 | -2,7% | 17.868 | -831 | -4,4% | **31.942** | **-1.226** | **-3,7%** |
| 2008 | 13.378 | -696 | -4,9% | 17.518 | -350 | -2,0% | **30.896** | **-1.046** | **-3,3%** |
| 2009 | 15.452 | 2.074 | 15,5% | 23.712 | 6.194 | 35,4% | **39.165** | **8.269** | **26,8%** |
| 2010 | 14.525 | -928 | -6,0% | 20.358 | -3.354 | -14,1% | **34.883** | **-4.282** | **-10,9%** |
| 2011 | 14.197 | -328 | -2,3% | 18.217 | -2.141 | -10,5% | **32.414** | **-2.469** | **-7,1%** |
| 2012 | 15.140 | 943 | 6,6% | 19.961 | 1.744 | 9,6% | **35.101** | **2.687** | **8,3%** |
| 2013 | 16.422 | 1.282 | 8,5% | 22.286 | 2.324 | 11,6% | **38.708** | **3.607** | **10,3%** |
| 2014 | 17.601 | 1.179 | 7,2% | 24.257 | 1.971 | 8,8% | **41.858** | **3.150** | **8,1%** |
| 2015 | 18.437 | 836 | 4,7% | 26.024 | 1.768 | 7,3% | **44.461** | **2.603** | **6,2%** |

*Abb.7:* ***Arbeitslose im Jahres-Zeitvergleich***
*Quelle: AMS Österreich 2016/b*

Abb.7 beschreibt die Entwicklung der Arbeitslosen (Jahresdurchschnittsbestand) in der Steiermark im Zeitraum 2001 bis 2015. Hierbei zu erkennen ist, dass es im Laufe der ersten drei Jahre einen Zuwachs an arbeitslosen Personen gegeben hat und danach ein ständiges Auf und Ab zu verzeichnen war. Der hohe Anstieg von knapp 8.000 Personen im Jahre 2008 auf 2009 lässt Rückschlüsse auf einen Zusammenhang mit der 2008 begonnenen Wirtschaftskrise zu. Zwar war der Bestand der Arbeitslosen danach wieder rückläufig, doch steigt dieser seit den letzten vier Jahren wieder stetig an.
Gründe warum sich die Arbeitslosigkeit nicht bessert, hat bereits Ernst Breit (1984) mit seinen drei Erklärungsmöglichkeiten folgendermaßen zusammengefasst:

- Die Schuld liegt bei den Arbeitslosen

Die Schuld wird den Arbeitslosen mit der Aussage *Die wollen gar nicht arbeiten* zugeschrieben. In der Gesellschaft gibt es genügend Beispiele, die das mit Kriterien wie die Benachteiligung der Frauen, die Isolierung der alten Menschen oder die Diskriminierung von AusländerInnen bestätigen sollen. Wer seinen Standpunkt jedoch mit diesen Argumenten verteidigt, der/die „(…) erspart sich nicht nur das schlechte Gewissen, er entbindet sich vor allem der moralischen Verpflichtung, gegen die Benachteiligung anzugehen, die Diskriminierung zu beenden und die Isolierung aufzuheben“ (Breit 1984, S.66). Menschen sind zumeist nicht selbst schuld an ihrer Arbeitslosigkeit, sondern sind arbeitslos, weil es zu wenige Arbeitsplätze gibt (vgl. Breit 1984, S.66).

- Internationale Einflüsse

Internationale Einflüsse könnten auch ein Grund sein, warum sich die Arbeitslosenzahl in den letzten Jahren nicht wesentlich verbessert hat. Die österreichische Wirtschaft ist sowohl mit dem europäischen als auch mit dem Weltmarkt eng verflochten. Zu den wichtigsten Ländern, mit denen Österreich innerhalb der Europäischen Union (EU) wirtschaftlich vernetzt ist, zählen Deutschland, Italien, Frankreich, Tschechien und Ungarn. Außerhalb der EU zählen die USA, Schweiz, China, die Russische Föderation und Türkei zu den wichtigsten Exportländern Österreichs (vgl. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2016). „So wenig die internationalen Zusammenhänge vernachlässigt werden dürfen, so sehr muß andererseits darauf bestanden werden, daß sie keinesfalls als Alibi für fehlende Anstrengungen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit im eigenen Land sein dürfen“ (Breit 1984, S.68).

- Organisationen und Parteien

Eine weitere Möglichkeit, weshalb sich die Lage am Arbeitsmarkt nicht verbessert hat, ist, dass die verschiedenen Organisationen und Parteien sich uneins sind und teils unterschiedliche Strategien zur Überwindung der Arbeitslosigkeit vorschlagen und durchführen. Der einzig vernünftige Weg hierbei ist, die verschiedenen Vorschläge gegenseitig abzuwägen und danach zu entscheiden wie es weitergehen sollte (vgl. ebd., S.68).

## 1.9. Fremdbilder der Arbeitslosigkeit

Seit Beginn der Arbeitslosenforschung (ab den 1930er Jahren) befasste sich diese vorwiegend mit dem Phänomen der Arbeitslosigkeit bzw. wie diese von den Betroffenen wahrgenommen wird – *Selbstbild* der Arbeitslosigkeit. Welche Sichtweisen und Meinungen in der Gesellschaft zur Thematik der Arbeitslosigkeit und deren Betroffenen bestehen – *Fremdbilder* der Arbeitslosigkeit – wurde in weitaus geringerem Maße erforscht. „Durch die Art der sozialen Repräsentationen über Arbeitslosigkeit, die in der Gesellschaft vorherrschen, ist es möglich, sich ein Bild über das soziale Klima, das Ausmaß der sozialen und finanziellen Unterstützungsbereitschaft und der emotionalen Anteilnahme der Gesellschaft zu machen“ (Baumann 2010, S.125).

Kirchler beschreibt einen Unterschied in den vermeintlichen Persönlichkeitsmerkmalen von Kurz- und Langzeitarbeitslosen. So sind „(…) Arbeitslose (…) demnach ausnützend, deprimiert, derb, mißtrauisch, mittellos, träumerisch, traurig, unangepasst, unsicher, unzufrieden und wechselhaft“ (Kirchler 1993, S.118). Weiters beschreiben die Studienergebnisse von Kirchler Langzeitarbeitslose folgendermaßen:

> *„(…) [Langzeitarbeitslose erscheinen] als weniger kontaktfreudig, weniger geübt im Denken, als sozial weniger angepaßt, weniger pflichtbewußt, weniger selbstsicher und robust, weiters als emotional leichter störbar, als weniger vertrauensbereit, weniger pragmatisch und gruppenverbunden [,] (…) sie kontrollieren anscheinend ihr Selbst weniger gut als Kurzzeitarbeitlose und besitzen kaum innere Ruhe“ (Kirchler 1993, S.124).*

Hierbei ist zu bedenken, dass sich auch arbeitslose Personen unter den Befragten der Studie befanden. Das heißt, dass selbst die Arbeitslosen anderen Arbeitslosen äußerst negative Eigenschaften bzw. Persönlichkeitsmerkmale zugeschrieben haben.

Dies führt damals wie auch heute zu einer sehr defizitären Sicht auf Arbeitslosigkeit und deren Betroffene. Nur zu oft „(…) greift die mediale Berichterstattung je nach Intention (…) zu stereotypen oder vorurteilsbehafteten Bildern, die Arbeitslose z.B. als Sozialschmarotzer oder Arbeitslose am Rande des Existenzminimums darstellen“

(Baumann 2010, S.147). Einerseits bekommen erwerbslose Personen Eigenschaften zugeschrieben, die nicht repräsentativ auf die Gesamtheit umgelegt werden können, andererseits lassen solche Zuschreibungen bei unselbstständig Beschäftigten die Angst in die Arbeitslosigkeit zu *fallen* wachsen. Auch die, noch immer in der heutigen Gesellschaft, gängigen Alterssstereotype wirken oftmals als *self-fulfilling phrophecy* und können die Ursache für eine Motivationsverringerung und/oder Abnahme der Leistungsbereitschaft älterer Arbeitskräfte sein. Im Personalbereich werden Entscheidungen, besonders in Bewerbungsprozessen, oftmals von Vorurteilen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen abhängig gemacht und meist gegen diese entschieden (vgl. Kettisch 2014, S.8f.).
Das AMS Österreich fasst die Vorurteile, die aus der negativen Sicht auf ältere Arbeitskräfte entstehen, wie folgt zusammen und gibt Vorschläge zur Gegenargumentation (vgl. AMS Österreich 2015/f, S.15):

- Ältere sind zu teuer

Gegenargument: Dies ist branchenabhängig und trifft nur teilweise zu, meist sind davon BeamtInnen und Höherqualifizierte betroffen.

- Ältere haben überholte (zu alte) formale Qualifikationen

Gegenargument: Es gibt bereits eine Vielzahl an (betrieblicher) Weiterbildung und ein Mangel an Qualifikationen kann durch Erfahrungswissen und Schlüsselqualifikationen ausgeglichen werden.

- Ältere sind weniger lernwillig und weniger lernfähig

Gegenargument: Wissenschaftliche Forschungen haben ergeben, dass die Lernfähigkeit bis in das 70. Lebensjahr erhalten bleibt, jedoch verfügen ältere Menschen über eine andere Lernfähigkeit als jüngere und müssen demnach anders motiviert werden.

- Ältere sind weniger belastbar und leistungsfähig

Gegenargument: Es zeigt sich, dass ältere Arbeitskräfte permanenten Stress und Druck schlechter aushalten als jüngere KollegInnen und auch bei der Durchführung körperlicher Tätigkeiten Schwierigkeiten haben. Dies jedoch zeigt lediglich, dass die körperliche

Leistungsfähigkeit mit dem Alter abnimmt, die psychische und geistig-soziale nicht. Zusätzlich verfügen Ältere über einen größeren Erfahrungsschatz und -wissen.

- Ältere sind öfter krank

Gegenargument: Ältere Arbeitskräfte nehmen Krankenstand genauso häufig in Anspruch wie jüngere, die Dauer ist zumeist jedoch länger.

- Ältere sind weniger anpassungsfähig, unflexibel und nicht innovativ

Gegenargument: Ältere haben im Laufe ihres Arbeitslebens wertvolles betriebsinternes Wissen und Erfahrungen angeeignet und können dadurch Verwirklichungsmöglichkeit und den Erfolg von Veränderungen besser abschätzen. Zusätzlich hängt die Innovationsfähigkeit nicht vom Alter ab, sondern von der Person an sich.

Da wir heutzutage in einer Wissensgesellschaft leben, gewinnen Aus- und Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen immer mehr an Bedeutung. Wer in der Gesellschaft nun als gebildet oder ungebildet gesehen wird, fasst Werner Lenz folgendermaßen zusammen:

> *„Als ‚gebildet' bezeichnen wir Personen, die wir schätzen und achten, weil sie viel wissen, weil sie in Geschichte, Literatur und Kunst mitreden können, weil sie überlegt argumentieren [und] ihren Lebenssinn gefunden haben und sich nicht in den Niederungen des Alltags aufreiben. ‚Ungebildet' erscheinen uns die rohen, unfeinen, wenig Wissenden. Bildung bekommt dadurch die Eigenschaft, den Menschen zu verfeinern, zu verbessern, ihn von einer rohen Form zu einer idealisierten Vollkommenheit zu führen" (Lenz 2004, S.12).*

In einer Welt, in der solch ein vielseitiges Bildungsangebot (Schulen, Kollegs, Universitäten, Kurse, Lehrgänge etc.) herrscht und sich die Möglichkeiten Wissen anzueignen mithilfe von *e-learning* und Fernlehre vereinfacht haben, ist der Zugang zu Bildung ein leichterer als noch vor einigen Jahren. Wenn man nun Ratgeberliteratur, belehrende Veranstaltungen, Ausstellungen, Diskussionen, Kochkurse usw. zum Bildungsangebot (non-formal bzw. informell) hinzuzählt, besteht nur wenig Chance ungebildet zu bleiben. Man kann, so scheint es, nur schwer den Lern- und

Weiterbildungsmöglichkeiten entkommen, und wer dies doch tut, der/die wird in der Gesellschaft auffällig bzw. grenzt sich mutwillig aus (vgl. Lenz 2004, S.11ff.).

In Kapitel 1 *Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosigkeit in der Steiermark* wurden alle wichtigen Punkte, die zu einem besseren Verständnis der Arbeitslosigkeit und deren Betroffenen verhelfen, ausreichend abgehandelt. Das folgende Kapitel befasst sich mit der Bedeutsamkeit der Generation 50plus in der heutigen und auch zukünftigen Gesellschaft mitsamt der Potentiale, die diese Arbeitskräfte mitbringen. Ein weiteres Augenmerk wird auf die Weiterbildung bzw. lebenslanges Lernen gelegt.

# 2. Die Bedeutsamkeit der Generation 50plus

In den folgenden Kapiteln werden die Begriffe Generation 50plus, Weiterbildung und lebenslanges Lernen genauer definiert sowie auf die Bedeutsamkeit der Generation 50plus eingegangen. Danach wird die Kampagne *Einstellungssache 50+* des Arbeitsmarktservice vorgestellt.

## 2.1. Begriffsdefinitionen

### 2.1.1. Generation 50plus

Alter ist für diese Arbeit in jener Hinsicht ein bedeutender Faktor, als dass dieser auf den AMS-Kontext bezogen für viele Förderungen ausschlaggebend ist. Doch wer definiert das Alter? Was bedeutet die Kategorie *alt*?

Mit der Kategorie *alt* werden sowohl kulturell als auch individuell sehr unterschiedliche Assoziationen geweckt. „Alter als Lebensphase ist insbesondere durch gesellschaftlich-kulturelle Normierungen und damit einhergehende Erwartungen geprägt“ (Schmidt-Herta 2014, S.18). In Europa lässt sich der Wandel einer Gesellschaft mit einem einst sehr wertgeschätzten Erfahrungswissen Älterer hin zu einer Moderne, die dem Jugendkult verfallen ist, wahrnehmen. In vielen ursprünglich asiatischen, wie auch in arabischen und afrikanischen Kulturen hingegen gelten Ältere als höchste Respektspersonen bzw. spielen die Stammesältesten noch immer eine entscheidende Rolle in der Regionalpolitik. Anders

ist das Bild der Älteren in hochentwickelten Industriestaaten, hier werden diese dem Anschein nach eher als gesellschaftliche Bürde gesehen, wenngleich sich diese Sichtweise angesichts des demographischen Wandels langsam zu bessern scheint. Wenn man von den vielen Potentialen und Chancen ausgeht, welche sich gerade auch in der dritten und vierten Lebensphase ergeben, dann kann man diese Perspektive im Begriff einer *Gesellschaft des langen Lebens* bündeln. Hierbei herrscht die Vorstellung über einen konstruktiven Umgang mit der Gesellschaftsentwicklung. Die Gesellschaft des langen Lebens lässt sich mit lebenslangem Lernen in Verbindung setzen, vor allem da beide Begrifflichkeiten deren Ausdruck ernst meinen und zweiterer auch von Lernprozessen bis ins höchste Alter ausgeht (vgl. Schmidt-Hertha 2014, S.18).
Die Wahrnehmung des Alters hängt nun auch von gesellschaftlichen und individuellen Altersbildern ab. Während in manchen Branchen Personen über 40 Jahren bereits zu den älteren ArbeitnehmerInnen zählen, so wird aus volkwirtschaftlicher Sicht Alter meist mit dem Ende des Erwerbsalters gesehen. Es kommt auch vor, dass sich Personen mit 70 Jahren und mehr noch sehr fit, gesund und keineswegs alt fühlen. Damit zeigt sich, dass das Attribut *alt* neben dem Geburtsjahr auch noch von dem subjektiven Wahrnehmen des eigenen Alters abhängt. Es lassen sich nun verschiedene Dimensionen des Alters und Alterns differenzieren (vgl. Schmidt-Hertha 2014, S.16):

- Kalendarisches Alter

Dieses lässt sich leicht ermitteln, indem die Differenz aus Geburtsdatum und aktuellem Datum ermittelt wird, welches in weiterer Folge als Basis für bevölkerungsstatistische Analysen herangezogen wird (vgl. Schmidt-Hertha 2014, S.16).

- Biologisches Alter

Das biologische oder auch physische Alter lässt sich durch medizinische Indikatoren beschreiben. Hierbei wird die physische Konstitution eines Menschen gemessen und das daraus resultierende Alter kann teilweise erheblich vom kalendarischen Alter abweichen. Somit deutet der Sinnspruch *Man ist so alt wie man sich fühlt* einerseits auf das biologische andererseits auf das psychische Alter hin (vgl. ebd., S.16).

- Psychisches Alter

Das psychische Alter ist vor allem von kognitiven, motivationalen, emotionalen und willensbestimmenden Dispositionen abhängig. „Demnach sind eine reduzierte Lernbereitschaft und eine damit einhergehende Lernentwöhnung, sozialer Rückzug, Passivität und eine geringe Offenheit für Neues nur einige Indikatoren für psychisches Alter“ (Schmidt-Hertha 2014, S.16f.).

- Soziales Alter

Das soziale Alter hängt meist an der jeweiligen Lebensphase und -lage des Individuums. Hierbei wird der Beginn des Alters in der Regel mit dem Beginn der Nacherwerbsphase gleichgesetzt, jedoch können auch der Auszug der Kinder aus dem gemeinsamen Haushalt oder der Tod der eigenen Eltern als Indikatoren herangezogen werden. Da sich das soziale Alter stark am *Normallebenslauf*, welcher in unserer Gesellschaft eine grobe Dreiteilung des Lebens vollzieht, orientiert, kann dieses folgendermaßen eingeteilt werden (vgl. ebd., S.17):

  - *„eine Phase des Lernens und Sich-Entwickelns in Kindheit und Jugend,*
  - *eine Phase des Arbeitens und der Reproduktion im jungen und mittleren Erwachsenenalter und*
  - *eine Phase der Erholung und der außerberuflichen Aktivitäten im höheren Erwachsenenalter“ (ebd., S.16).*

Diese Dreiteilung des Lebens wird heutzutage jedoch immer häufiger durchbrochen und die Phasen beginnen zu verschwimmen.

Bislang fehlt eine einheitliche Definition der Generation 50plus. Oftmals fallen Begriffe wie *Best Ager*, *Generation Gold*, *Silver Agers*, *Third Agers*, *Senior Citizens*, *Master Consumers* oder einfach die *Ü50* (vgl. Brain-Spot 2016). Die Autorin bezieht sich in dieser Arbeit auf den Begriff Generation 50plus und stützt sich auf das kalendarische Alter der Personen. Zur Generation 50plus zählen in dem Fall Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet und überschritten haben (Geburtsjahr bis einschließlich 1966).

### 2.1.2. Weiterbildung

*„Die Erwachsenenbildung (synonym: Weiterbildung) umfasst alle Formen des formalen, nicht-formalen und zielgerichteten informellen Lernens durch Erwachsene nach Beendigung einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau. [Es] umfasst alle beruflichen, allgemeinbildenden, politischen und kulturellen Lehr- und Lernprozesse für Erwachsene, die im öffentlichen, privaten und wirtschaftlichen Kontext von anderen und/oder selbst gesteuert werden" (Gruber 2013).*

Durch die immer mehr zunehmende Komplexität der Arbeitsaufgaben, wird es nötig die Qualifikationen der Einzelnen zu fördern, steigern und/oder auszubauen. Wachsender Wettbewerbsdruck, vermehrte internationale Zusammenarbeit und der Vergleich mit anderen Ländern stärkt die Motivation der MitarbeiterInnen zur Weiterbildung. Die Elektronisierung von Arbeitsprozessen ist ein weiterer Faktor, um die Motivation der ArbeitnehmerInnen anzukurbeln, obwohl dies nicht immer gewollt vonstatten geht (vgl. Comelli/Rosenstiel 2009, S.300ff.).

Heutzutage wie auch in Zukunft werden in einem Arbeitsleben mehrere Berufswechsel vollzogen. Dies führt dazu, dass die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft zu den bedeutendsten Fähigkeiten im Berufsalltag zählen. Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit wird zum Ziel erkoren. Kompetenz betrifft hierbei das Zusammenspiel von Motivation und der Befähigung selbstständig das eigene Wissen und Können weiterzuentwickeln. Eine optimale Grundausbildung erhöht die Weiterbildungsbereitschaft, die Aneignungen neuer Kenntnisse sowie die Weiterlernmotivation der Individuen, welche sich positiv auf deren Zukunftschancen auswirken (vgl. Lenz 2005, S.87). „Zusätzliche Qualifikationen und Erfahrungen werden durch Arbeit und Weiterbildung erworben" (Lenz 2005, S.87).

„Die enge Verzahnung von Motivation und Lernen kommt in der beruflichen Kompetenzentwicklung durch eine Einflussnahme der Arbeitenden auf das Aufgabenspektrum am Arbeitsplatz (…) zum Ausdruck" (Scherrer/Wieland 2000, S.109). Dies erfordert, dass bereits vorhandenes Wissen gemäß den neuen

Aufgabenzielen neu organisiert wird, um dadurch fehlendes Wissen zu ersetzen (vgl. Scherrer/Wieland 2000, S.109).

Weiterbildung hat sowohl eine individuelle als auch eine gesellschaftliche Funktion. Das Individuum kann aus einer Vielzahl an Weiterbildungsangeboten wählen, um sich privat weiterzubilden. Da – nach der hier zugrunde liegenden Definition – sowohl nicht-formales als auch informelles Lernen als Weiterbildung zählt, fallen unter diesen Begriff beispielsweise ein Theaterbesuch, die Aneignung eines Kochrezeptes, eine generationsübergreifende Diskussionsrunde, ein Seifenworkshop etc.

Die gesellschaftliche Funktion der Weiterbildung kann unter folgenden Aspekten zusammengefasst werden:

- Erhöhung des Qualifikationspotentials

Es soll das vorhandene Qualifikationspotential erhöht werden, um die Nutzungsmöglichkeit der Arbeitskraft an die sich rasch verändernden Erfordernisse des Beschäftigungssystems anzupassen. Dies soll die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit erhalten sowie die Produktivität der Individuen steigern (vgl. Sass/Sengenberger/Weltz 1974, S.14).

- Weiterbildung als Korrekturmaßnahme

Weiterbildung, mit all den Einrichtungen des zweiten Bildungsweges, soll die bestehende Ungleichheit der Chancen und des Zugangs zum Bildungssystem nachträglich korrigieren und ihr entgegenwirken. Somit können versäumte oder versagte Bildungschancen (Schulabschluss, berufliche Ausbildungen etc.) zu einem späteren Lebenszeitpunkt nachgeholt bzw. verbessert werden (vgl. Sass/Sengenberger/Weltz 1974, S.14).

- Weiterbildung als emanzipatorische Chance

Weiterbildung soll als emanzipatorische Chance einerseits für das Individuum andererseits für die Gesellschaft fungieren. Das bedeutet, dass sich das gesellschaftliche Problembewusstsein, die Sicht auf gesellschaftliche Zusammenhänge, die Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt und die Erweiterung der Selbstbestimmung erhöhen. Weiterbildung hat hier vielmehr das Ziel, die Person zur bewussten Teilhabe und

Mitgestaltung der Entwicklungsprozesse aller Lebensbereiche zu befähigen, um so deren persönliche Entfaltung zu ermöglichen (vgl. Sass/Sengenberger/Weltz 1974, S.14f.).

### 2.1.3. Lebenslanges Lernen

In einer ökonomisierten Bildungsgesellschaft geht es vorrangig darum, Investitionen in Humankapital zu tätigen, welche sich in einem entsprechenden materiellen Niederschlag zeigen bzw. einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung leisten sollen. Lebenslanges Lernen, aus ökonomischer Sicht, ist wichtig, um die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen erhalten, verbessern sowie modernisieren zu können. Während lebenslanges Lernen ursprünglich auf Selbstentfaltung und -verwirklichung abzielte, hat sich daraus immer mehr die Forderung, weiterlernen zu *müssen* entwickelt (vgl. Kolland 2005, S.17ff.).

„Um im individuellen Wettbewerb zu bestehen und der wachsenden wirtschaftlichen Konkurrenz standzuhalten empfiehlt es sich, Wissen und Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen stets zu aktualisieren“ (Lenz 2005, S.114). Auch ermöglicht die Fähigkeit neu, um- und weiterzulernen einen größeren Freiheitsgrad in der Berufs- und Lebenswelt der Personen, beispielsweise können Positionen problemloser gewechselt werden (vgl. Lenz 2005, S.114).

„Aus einer kritischen Perspektive wird das lebenslange Lernen als Verpflichtung, als gesellschaftlicher Zwang und soziale Zumutung gesehen“ (Kolland 2005, S.18f.). Es wird vom Individuum erwartet sich den stetig verändernden wirtschaftlichen Anforderungen zu beugen und anzupassen. Diese Vorstellung der Bevormundung führt unter anderem zu einer gewissen Lernverweigerung der Individuen und zu den neuen Begrifflichkeiten des *lebensbegleitenden Lernens* bzw. des *Lernens für ein langes Leben* (vgl. Kolland 2005, S.18f.).

Aus einer positiven Perspektive wird dem lebenslangen Lernen eine biographische Selbststeuerung und eigenverantwortliches Lernen zugeschrieben. Lernen beginnt nicht bei einem Nullpunkt, sondern verläuft rekursiv, das bedeutet, dass es auf bereits gemachte Erfahrungen und Bekanntes zurückgreift. Lernen findet in jeder Lebensphase statt und ist von keinen äußerlichen Bedingungen abhängig. „Lebenslanges Lernen (…) unterstützt die Ablösung von Bildungs- und Lernprozessen von vordefinierten Lebenslaufmustern

und sieht Bildung und Lernen als wichtigen Bestandteil jeder Lebensphase, also auch des höheren und hohen Erwachsenenalters“ (Schmidt-Hertha 2014, S.29).

## 2.2. Weiterbildung als Chance

Durch die stetig ansteigende Arbeitslosigkeit und dem am Arbeitsmarkt vorherrschenden Konkurrenzkampf, wird der Druck auf geringer qualifizierte, arbeitslose Personen immer größer. Da auch höher qualifizierte ArbeitnehmerInnen durch die derzeitige Arbeitsmarktsituation dazu genötigt sind, Arbeitsstellen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen, erschwert sich die Situation für Niedrigqualifizierte zusätzlich. Auch drängen immer mehr SchülerInnen, Studierende, WiedereinsteigerInnen etc. in das Arbeitsmarktsegment der *einfachen Arbeitsplätze* ein. Dieses Phänomen lässt sich bereits in vielen europäischen Industrienationen beobachten. Durch die verstärkte Konkurrenz sinken auch die Löhne dieser *einfachen Arbeitsplätze*, was zur Folge hat, dass Arbeitslose wenig Interesse zeigen, solche Arbeitsstellen anzunehmen, da das erzielbare Gehalt kaum höher ist als das Niveau ihrer Arbeitslosenbezüge. Die Maßnahmen, die zur Lösung dieses Problems vorgeschlagen werden, sind Kombilohnmodelle und eine individuelle Höherqualifizierung der gering qualifizierten Arbeitssuchenden. ArbeitsmarktexpertInnen sehen nur darin eine dauerhafte Lösung des Problems, denn nur durch diese Höherqualifizierung wird die Beschäftigungsfähigkeit des Individuums erhöht und so der Konkurrenzkampf auf *einfache Arbeitsplätze* verringert (vgl. Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft 2015).

Hierbei spielt die Pädagogik bzw. Erwachsenenbildung eine wesentliche Rolle. Sie soll durch Weiterbildung und Umschulung den arbeitslosen Personen bessere Chancen am Arbeitsmarkt verschaffen. Dabei ist zu beachten, dass ausschließlich durch Bildungsmaßnahmen und Höherqualifizierung keine neuen Arbeitsplätze entstehen und dass durch ständige Höherqualifizierung eine Entwertung der bisherigen Bildungsabschlüsse stattfindet. Der Konkurrenzdruck wird dabei immer größer und damit einhergehend der Zwang sich weiterbilden zu müssen.

Erich Ribolits (2009) beschreibt die Wandlung des Begriffs der Bildung von der einstigen Möglichkeit der Erweiterung des eigenen Horizonts und der Freisetzung des Denkens hin zur ausschließlichen Optimierung der Selbstvermarktung am Arbeitsmarkt und

Bildungsbereich als Profitquelle. Hierbei wird das Bildungssystem nur als Zulieferinstanz für die Ökonomie gesehen und dient lediglich der Vermittlung von (Schlüssel-)Qualifikationen zur besseren Selbstvermarktung und gesteigerten Arbeitsplatzchancen. Lernen wird nicht länger „(…) mit dem humanistischen Ideal, mit der Hoffnung, dass Menschen durch den Erwerb von Wissen zu einer vernünftigen Lebensgestaltung befähigt werden (…)“ (Ribolits 2009, S.54) in Verbindung gesetzt. Es dient vielmehr der Unterwerfung und inkorporiert den Zwang zur permanenten, lebenslangen, bewusstlosen Anpassung. Auch der Arbeitsbegriff hat sich über die letzten Jahrzehnte gewandelt. Dieser vollzieht sich vom Gedanken, dass Arbeit als göttlicher Fluch wahrgenommen wurde über Arbeit als Definitionsgröße des Menschen bis hin zur sinnlosen Arbeit, die sich von der Bedürfnisbefriedigung losgelöst hat und rein zu einem *Zweck an sich* geworden ist. Auch Günther Anders meint, dass Menschen ein sinnloses Leben führen, wenn sie den Sinn ihrer Arbeit nur noch in der Entlohnung sehen. Für immer mehr Menschen tritt an die Stelle des sinnlosen Arbeitens das sinnlose Lernen. Hierbei wird selten nach der Qualität des Lernens gefragt und auch die Förderung selbstbewusster, reflektierter, frei denkender Individuen fehlt. Es zählen lediglich die Qualifikationen, die einen Menschen höhere Berufschancen am Arbeitsmarkt einräumen. „Der Markt gewährt seine Gunst jedoch nicht jenen, die ihr menschliches Potenzial zu möglichst hoher Vollendung gebracht haben, sondern jenen, die sich möglichst gut den von den Einkäufern diktierten Bedingungen unterwerfen“ (Ribolits 2009, S.60).

Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass Weiterbildung auch die Aufgabe innehat, die Gesellschaft von einem Gedanken an lebenslanges Lernen und ständiges Weiterbilden abzubringen. Weiterbildung sollte als Chance und nicht als Zwang wahrgenommen werden. Die Bedeutung der Weiterbildung in der heutigen Gesellschaft wird auch in Abb.8 deutlich. Von den 44.461 arbeitslosen Personen in der Steiermark im Jahr 2015 waren 80 % Menschen ohne abgeschlossene Schulausbildung (1.072), mit Pflichtschulabschluss (17.654) oder Lehrabschluss (16.846). Die Arbeitslosigkeit bei Personen mit höherer Ausbildung fällt dabei geringer aus. Jedoch ist in Abb.8 weiters ersichtlich, dass mit einem relativ hohen Anteil von 6,9 % auch Menschen mit einem Abschluss einer allgemein bildenden höheren Schule und Personen mit Universitätsabschluss von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

**Arbeitslose nach Ausbildung**

Datum: 2015
Region: Steiermark 600
Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

| | Frauen | | | Männer | | | Gesamt | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | Bestand | Veränderung zum VJ absolut | Veränderung zum VJ in % | **Bestand** | **Veränderung zum VJ absolut** | **Veränderung zum VJ in %** |
| Keine abgeschl.Schule | 432 | -4 | -1,0% | 640 | 50 | 8,5% | **1.072** | **46** | **4,4%** |
| Pflichtschule | 7.533 | 282 | 3,9% | 10.121 | 703 | 7,5% | **17.654** | **986** | **5,9%** |
| Lehre | 5.704 | 236 | 4,3% | 11.143 | 627 | 6,0% | **16.846** | **863** | **5,4%** |
| Teilintegrative Lehrausbi | 33 | 12 | 55,5% | 47 | 10 | 28,0% | **79** | **22** | **38,1%** |
| (Lehre u.) Meisterprüfung | 41 | -5 | -10,6% | 288 | 31 | 11,8% | **329** | **26** | **8,4%** |
| Mittl.techn.gew.Schule | 14 | 2 | 13,3% | 103 | 3 | 2,5% | **116** | **4** | **3,6%** |
| Mittlere kaufm.Schule | 684 | 38 | 5,9% | 258 | 17 | 7,1% | **942** | **55** | **6,2%** |
| Sonstige mittlere Schule | 709 | 12 | 1,7% | 289 | 12 | 4,2% | **998** | **24** | **2,4%** |
| Allgemeinb.höhere Schule | 603 | 44 | 7,8% | 644 | 68 | 11,8% | **1.247** | **112** | **9,8%** |
| Höh.tech.gewerbl.Schule | 119 | 12 | 11,6% | 774 | 57 | 8,0% | **893** | **69** | **8,4%** |
| Höh.kaufmännische Schule | 528 | 51 | 10,6% | 279 | 23 | 8,8% | **808** | **73** | **10,0%** |
| Sonstige höhere Schule | 612 | 29 | 5,0% | 261 | 25 | 10,7% | **873** | **54** | **6,6%** |
| Akademie (Pädak u.ä.) | 94 | 9 | 10,5% | 31 | 6 | 22,4% | **126** | **15** | **13,2%** |
| Fachhochschule Bakkalaure | 41 | 4 | 10,4% | 28 | 6 | 28,6% | **69** | **10** | **17,1%** |
| Fachhochschule | 113 | 9 | 8,3% | 116 | -1 | -0,8% | **229** | **8** | **3,5%** |
| Bakkalaureatstudium | 111 | 37 | 50,3% | 67 | 16 | 32,4% | **178** | **54** | **43,0%** |
| Universität | 989 | 83 | 9,2% | 817 | 113 | 16,0% | **1.806** | **196** | **12,2%** |
| Ausbildung ungeklärt | 78 | -15 | -15,9% | 119 | 3 | 2,7% | **197** | **-12** | **-5,5%** |
| **Gesamt** | **18.437** | **836** | **4,7%** | **26.024** | **1.768** | **7,3%** | **44.461** | **2.603** | **6,2%** |

*Abb.8:* ***Arbeitslose nach Ausbildung 2015***
*Quelle: AMS Österreich 2016/b*

Um Arbeitslosigkeit nachhaltig zu verringern und Menschen in Beschäftigung zu bringen, welche „(…) ihnen eine Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben ermöglicht“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.13), hat die Steiermärkische Landesregierung ein Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm entwickelt, welches sich auf das Steiermärkische Arbeitsmarktförderungsgesetz stützt. Das Hauptziel besteht darin, die Vollbeschäftigung in der Steiermark zu sichern. Um dies zu erreichen, sollen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen mit den Zielsetzungen des Steirischen Beschäftigungspaktes und unter Berücksichtigung arbeitsmarkt-, wirtschafts-, struktur- sowie sozialpolitischer Gesichtspunkte eingesetzt werden. Dabei werden Schwerpunkte definiert, welche eine konsequente und nachhaltige Auseinandersetzung mit Themen, wie beispielsweise demografischer Wandel, strukturelle Arbeitslosigkeit und konjunkturelle Schwankungen etc. sicherstellt. „Durch bedarfs- und zukunftsorientierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen werden Arbeitsplätze (…) gesichert und jene Gruppen am Arbeitsmarkt, die von den sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen besonders betroffen sind, durch gezielte Maßnahmen in das Beschäftigungssystem integriert“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.13). Diese Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme werden zumeist vom Land Steiermark gefördert und sind im Arbeitsmarkt-Kontext kostenlos für die/den Betroffene/n

zugänglich. Abb.9 zeigt eine Gesamtübersicht aller Schwerpunktsetzungen des Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogrammes.

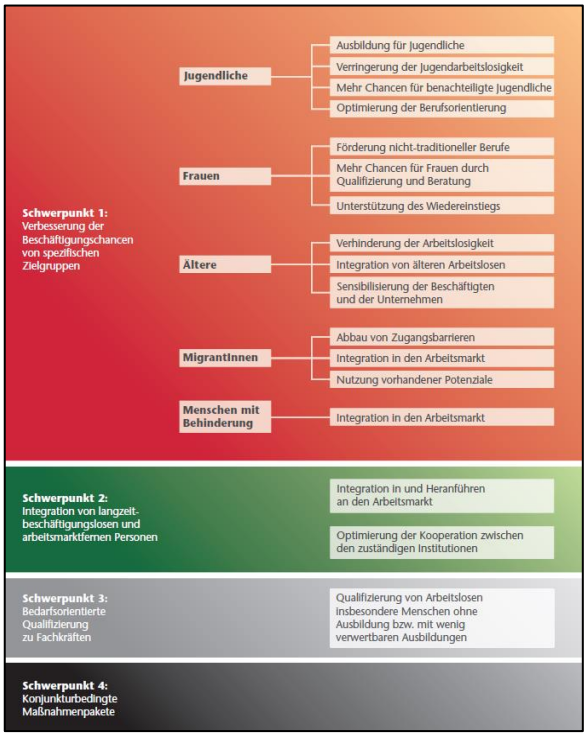



*Abb.9:* ***Übersicht der Schwerpunkte***
*Quelle: Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.15*

Das Steirische Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm setzt sich aus folgenden vier Schwerpunkten zusammen:

- Verbesserung der Beschäftigungschancen von spezifischen Zielgruppen

Die erste Zielgruppe umfasst jugendliche Personen, denn der Einstieg ins Berufsleben stellt für viele einen wesentlichen, sozialen Meilenstein dar. Ausbildung spielt in der Anforderungspallette der zunehmend komplexeren Arbeitswelt eine wesentliche Rolle. Die schlechte wirtschaftliche Situation und keine oder nur eine geringe Grundausbildung verschlimmern die Chancen der Jugendlichen am Arbeitsmarkt. Da Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen die Abhängigkeit von den Eltern stark verlängert, zu Störungen der Identitätsfindung und -entwicklung führen kann und daraus eventuell soziale Desintegration entsteht, ist es umso wichtiger, durch solch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Erwerbslosigkeit bei Jugendlichen im Vorhinein zu verhindern bzw. bei Eintritt diese nachhaltig zu beseitigen. Um dies zu erreichen wird auf eine fundierte

Ausbildung Jugendlicher geachtet, die Jugendarbeitslosigkeit in der Steiermark versucht zu verringern, die Chancen für benachteiligte Jugendliche am Arbeitsmarkt erhöht und Berufsorientierung optimiert. Zur zweiten Zielgruppe zählen Frauen, da diese zumeist ein deutlich geringeres Einkommen beziehen als Männer und höhere Teilzeitbeschäftigungsquoten aufweisen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist eine Aufgabe der Politik und liegt momentan noch in weiter Ferne. Darum ist es umso erforderlicher im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, „(…) dass der geschlechterspezifischen Segregation, die bereits mit der Ausbildungswahl beginnt und sich im Berufsleben fortsetzt, entgegengewirkt wird“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.21). Diese Maßnahmen sollen das Berufswahlspektrum der Frauen in nicht-traditionelle, zukunftsorientierte Bereiche erweitern, deren Chancen durch Qualifizierung und Beratung verbessern und bei längerem Fernbleiben des Arbeitsmarktes beim Wiedereinstieg unterstützen. Ältere Menschen zählen zur dritten Zielgruppe dieser Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Hierbei wird versucht ältere Arbeitskräfte unter alternsgerechten Arbeitsbedingungen länger in Beschäftigung zu halten und im Falle einer Arbeitslosigkeit die Betroffenen schnellst möglich wieder in den Arbeitsmarkt zu bringen, um diese vor Langzeitarbeitslosigkeit zu schützen. Zusätzlich wird auf eine Sensibilisierung von älteren Beschäftigten und Unternehmen geachtet. Zielgruppe vier stellt MigrantInnen dar, da diese aus unterschiedlichen Gründen meist geringere Chancen am Arbeitsmarkt haben. Aufgrund der Heterogenität dieser Zielgruppe ist es besonders wichtig, differenzierte sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie beispielsweise den Abbau von Zugangsbarrieren und die Nutzung bzw. Erschließung von Potentialen und Qualifikationen, zu setzen (vgl. Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.18ff.).

> *„Es gilt verfestigten, ethnischen Segregationsmustern, Zugangsbarrieren und Dequalifizierungsprozessen entgegenzuwirken und Faktoren, wie z.B. soziokulturelle Muster, Schichtzugehörigkeit, Ethnisierungsprozesse in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt, die die Position von MigrantInnen am Arbeitsmarkt erschweren, als solche wahrzunehmen und Lösungen zu finden“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.25).*

Auch Menschen mit Behinderung oder anderweitigen Einschränkungen zählen zur Zielgruppe fünf dieser Maßnahmen. Dieser Zielgruppe fällt es oftmals schwer aufgrund persönlicher Einschränkungen oder gesellschaftspolitischer Barrieren am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Da Erwerbslosigkeit oftmals gesellschaftliche und/oder soziale Ausgrenzung bedeutet, erschwert dies die Situation dieser Zielgruppe zusätzlich. „Die Integration in den Arbeitsmarkt ist gerade für Menschen mit Behinderung eine wesentliche Vorraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung und Integration und damit auch ein sozialpolitisches Anliegen“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.27).

- Integration von langzeitbeschäftigungslosen und arbeitsmarktfernen Personen

Da sich die Wiedereingliederung bei lang anhaltender Arbeitslosigkeit verschlechtert und die Betroffenen oftmals komplexe, persönliche Problemlagen aufweisen (Sucht, Schulden, etc.) ist es wichtig, diese in stufenweise aufeinander abgestimmten Maßnahmen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei *Case Management* als begleitendes Instrument eingesetzt wird. Somit soll auch eine Verbesserung bzw. Optimierung der Kooperation zwischen den beteiligten Organisationen inklusive einer durchgängigen, ganzheitlichen Betreuung gewährleistet werden (vgl. ebd, S.29).

- Bedarfsorientierte Qualifizierung zu Fachkräften

Auch die Arbeitsmarktpolitik ist beim Thema Fachkräfte gefordert, neben der Wirtschafts- und Bildungspolitik, Maßnahmen zu setzen, um Personen ohne oder mit nur geringer (Berufs-)Ausbildung zu unterstützen. Hierbei wird auf Höherqualifizierung arbeitsloser Personen mit wenig verwertbarer Ausbildung Augenmerk gelegt, um den (Wieder-)Einstieg in oder die Chancen am Arbeitsmarkt zu verbleiben erhöht werden. Auch hier wird auf die Potentialerschließung und Chancengleichheit besonderer Wert gelegt (vgl. ebd., S.31).

- Konjunkturbedingte Maßnahmenpakete

Aufgrund der 2008 eingetretenen Wirtschaftskrise wird intensiv versucht, negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt schnell und wirksam zu entkräften. Die obersten Ziele dabei sind einerseits „(…) beschäftigte Personen in Arbeit zu halten und

[andererseits] Dequalifizierungseffekte während der konjunkturbedingten Arbeitslosigkeit durch zukunftsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen zu verhindern“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2010, S.33).

Zusätzlich zu dem Steirischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm gibt es noch eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen, die sowohl auf geförderter als auch auf privater Basis Qualifizierungen und Weiterbildungen, im formalen wie auch non-formalen und informellen Bereich, anbieten. Das Bildungsnetzwerk Steiermark bündelt momentan Bildungsangebote von 149 AnbieterInnen in ihrer Datenbank. Hierbei werden nur einige Netzwerk-PartnerInnen erwähnt (vgl. Bildungsnetzwerk Steiermark 2016):

- Akademie der Steirischen Gesellschaft für Lebens- und Sozialberatung
- AK-Volkshochschule
- alea und Partner
- BBRZ
- BFI Steiermark
- bit
- Drumbl Akademie für Aus- und Weiterbildung
- Familienakademie der Kinderfreunde Steiermark
- Schloss Retzhof
- Uni für Life
- Zentrum für Weiterbildung der Universität Graz

Es lässt sich erkennen, wie wichtig Weiterbildung in der heutigen Gesellschaft und im Arbeitsleben ist. Jedoch ist auf einen verantwortungsvollen und reflektierten Umgang mit Weiterbildung zu achten. Weiterbildung sollte nicht zu Zwang ausarten, sondern immer noch das Individuum in den Mittelpunkt stellen. Daher sollte Weiterbildung und lebenslanges Lernen, so viele Vorteile es auch bringt, kritisch betrachtet werden. Bei anhaltendem *Weiterbildungs-Hype* wird das Individuum auf eine Hetzjagd nach immer noch besserer Qualifikationen und Zertifikaten gebracht. Qualifizierungsmaßnahmen im arbeitsmarktpolitischen Kontext kann viel abgewonnen werden, da sie oftmals die Chancen auf einen Wiedereinstieg von (langzeit-)arbeitslosen Personen stark verbessern. Diese sollten, nach Möglichkeit, jedoch auch so gut es geht an die jeweilige Person

angepasst werden bzw. der/die Arbeitslose erst nach Absprache mit dessen/deren Berater/in in eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme vermittelt werden.

## 2.3. Die Bedeutsamkeit der Generation 50plus

Lebensalter ist kein Kriterium für die Arbeitshaltung, -leistung und Lernbereitschaft. Es kommt auf die individuellen Begründungen an, warum sich Personen aus der Arbeitswelt oder aus Lernprozessen zurückziehen. In einer Gesellschaft, in der die Lebenserwartung stetig steigt, müssten sich auch die Definitionen von *Alter* und *alt* ändern. In Österreich wird Alter kulturell konstruiert und meist am 50. Geburtstag festgemacht. „Unterschiede im Zugang zu Lernen sind in der Lerngeschichte, den individuellen Lernerfahrungen und in der ‚Selbstverständlichkeit' des lebensbegleitenden Lernens begründet" (Cortolezis 2014, S.128).

Alter wird in der kulturellen Vorstellung als fixierte Form gesehen, welche in der Zuordnung von Altersgruppen eine Orientierung findet. Negative Alterssstereotypen, die medial vermittelt werden, verstärken vorgefasste kulturelle Vorstellungen gegenüber älteren Menschen und haben Auswirkungen auf das Altern. Soziale Vorstellungen von Alter wiederum sind von der individuellen Begegnung mit der Thematik des Alterns abhängig. Medien haben oftmals großen Einfluss auf das Altersbild einer Gesellschaft (vgl. Lackner 2013, S.121). So kann dies einerseits zu „(…) einer einheitlichen Kategorie, einer deutlich abgegrenzten Gruppe mit gleichen Merkmalen, wie Einsamkeit, Krankheit, Armut, Elend und Pflegebedürftigkeit" (Lackner 2013, S.122) führen. Andererseits wird das Ziel *nicht alt sein dürfen* angestrebt, welches durch „(…) eine Verlängerung der Jugendphase bis ins hohe Alter[,] Fitness, lebenslanges Lernen, Aufgeschlossenheit [und] Flexibilität in der selbstständigen Bewältigung des Alltags" (Lackner 2013, S.122) versucht wird zu erreichen.

Die Lebenserwartung nimmt stetig zu – Österreich wird immer älter – und die Menschen bekommen weniger Kinder. Dabei kommen bei der Bevölkerung Fragen hinsichtlich ihrer Altersversorgung auf, welche von der Politik beantwortet werden sollen. Das momentane Bild der österreichischen Bevölkerung (Abb.8) zeigt einen hohen Anteil an Personen zwischen 45 und 53 Jahren.

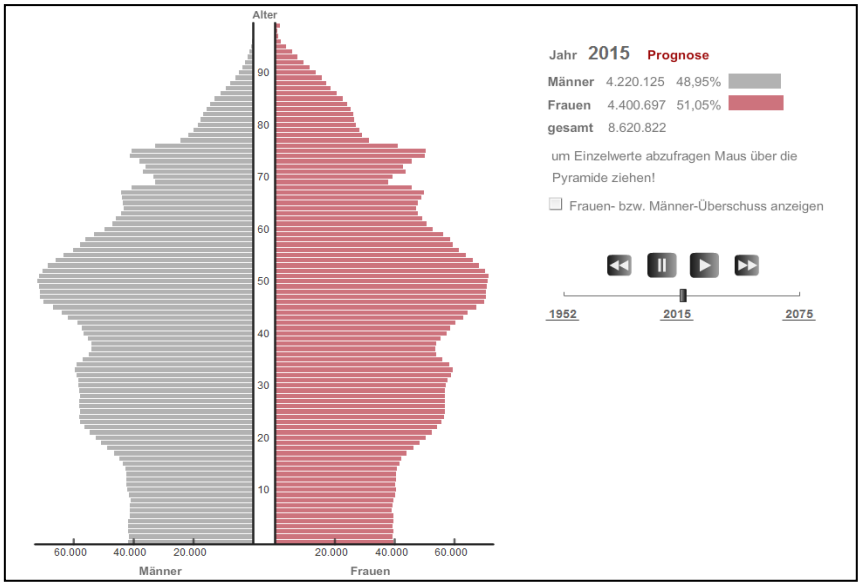



*Abb.10:* ***Bevölkerungspyramide 2015 Prognose***
*Quelle: Statistik Austria - Kartographie und GIS - 2015*

Weiters ergibt der Vergleich von Abb.8 mit Abb.9 und 10, dass ein leichter Anstieg der jungen Bevölkerung prognostiziert wird. Der nicht so geringe Anteil der 20- bis 30-Jährigen in Abb.8 stellt in Abb.9 die Generation 50plus dar und wird in Abb.10 die Personengruppe ab 80 Jahren einnehmen.

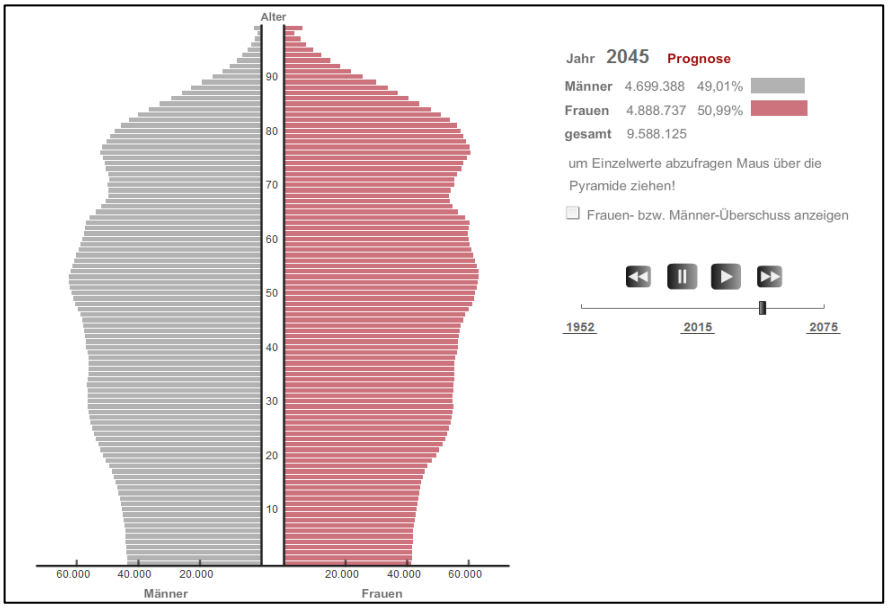



*Abb.11:* ***Bevölkerungspyramide 2045 Prognose***
*Quelle: Statistik Austria - Kartographie und GIS - 2015*

Aus Abb.9 ist ersichtlich, dass für das Jahr 2045 die 50- bis 60-Jährigen sowie die 75- bis 80-Jährigen einen großen Teil der Gesamtbevölkerung Österreichs ausmachen. Das Bild ändert sich mit Abb.10. Hier ist der Anteil der Menschen zwischen 20 und 80 Jahren gleichmäßig verteilt. Auch der Personengruppe im hohen Alter (ab 90 Jahren) wird im Vergleich zu Abb.8 und dem Jahr 2015 stark zunehmen.

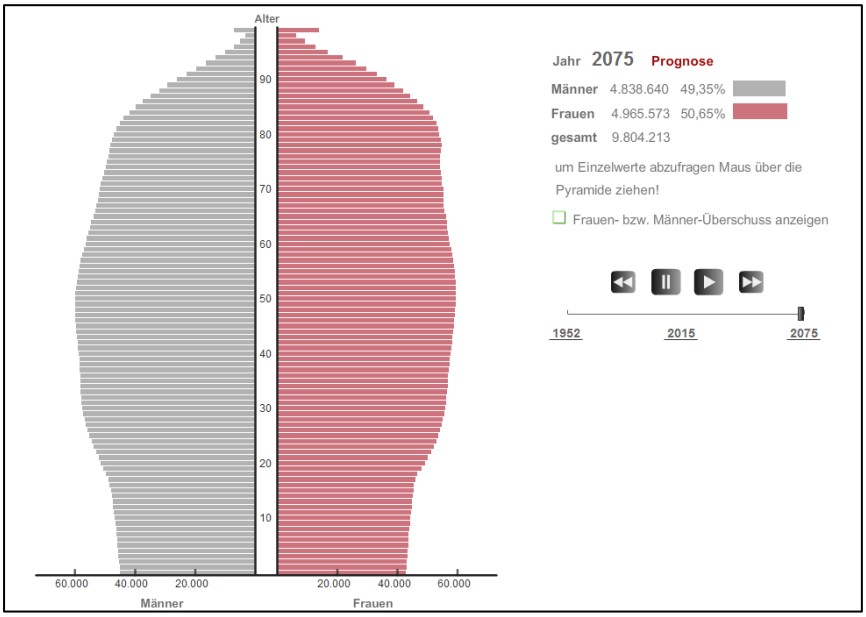



*Abb.12:* ***Bevölkerungspyramide 2075 Prognose***
*Quelle: Statistik Austria - Kartographie und GIS - 2015*

Mit den Bevölkerungspyramiden soll aufgezeigt werden, dass Beschäftigungsinitiativen für Menschen über 50 Jahren nicht nur für das Hier und Jetzt von großer Bedeutung sind, sondern auch in Zukunft ihren Stellenwert nicht verlieren sollten. Es ist wichtig, dass sich ein Wandel im Denken der Gesellschaft vollzieht. Alterssstereotype und Vorurteile gegenüber älteren (arbeitslosen) Personen müssen sich ändern, um in Zukunft ein harmonisches, produktives und erfolgreiches Miteinander-leben und -arbeiten zu gewährleisten.

Der Arbeitsmarkt stellt für arbeitslos gewordene Menschen immer noch Schwierigkeiten bei der Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit dar. Darum zeigt das AMS Österreich mit folgender Übersicht (Abb.11) die Stärken älterer Arbeitskräfte im

Vergleich zu jüngeren KollegInnen auf und versucht somit die gängigen Vorurteile älterer ArbeitnehmerInnen zu entkräften.

| Stärken | … gegenüber Jüngeren |
|---|---|
| Erfahrungswissen | Ältere können Problemsituationen und Gesamtzusammenhänge rascher und besser einschätzen, und sie arbeiten selbständiger. Jüngere treffen schnellere, Ältere bessere Managemententscheidungen. |
| Schlüsselqualifikationen | Ältere sind kooperations- und entscheidungsfähiger, sozial sensibler und können erworbenes Fachwissen besser umsetzen. |
| Spezifische Leistungsfähigkeit | Ältere sind urteils- und koordinationsfähiger, und es fällt ihnen leichter, komplexe Prozesse zu strukturieren. |
| Kontinuität, Stabilität | Gefahr der Kündigung und damit einer hohen Fluktuation im Unternehmen ist geringer (Fluktuationsrate ist bei 15- bis 30-Jährigen doppelt so hoch als bei 45+). |
| Anpassungsfähigkeit an Veränderungen | Innovationspotenzial ist typ- und nicht altersabhängig. Langjährige Erfahrungen verschaffen einen besseren Überblick über Gesamtzusammenhänge, wodurch ein besseres Erkennen von Innovationspotenzial ermöglicht wird. |
| Wissenstransferfunktion | Ideal sind gemischte Teams, in denen Ältere als ArbeitsanleiterInnen fungieren, nach dem Motto: »Junge dynamische Hupfer«, die neuen Schwung und Ideen bringen, und »erfahrene alte Hasen«, die wissen, wie man diese am besten umsetzt. |

*Abb.13:* ***Stärken älterer Arbeitskräfte gegenüber Jüngeren***
*Quelle: AMS Österreich 2015/f, S.16*

Auch aktuelle Managementbücher zeigen, „(…) dass das zu Grunde liegende Menschenbild wieder enger gefasst wird: Postmoderne Werte wie Freiheit und Selbstverantwortung werden wieder generell als Arbeitsmotive angenommen, und die Bedeutung der Ressourcen Information und Wissen betont (…)“ (Hofmann/Kirchler/Meier-Pesti 2005, S.171).

> *„Wissensmanagement besteht in der Aufgabe vorhandenes Wissen der MitarbeiterInnen in allen Bereichen der Produktion zur Geltung zu bringen – implizites Wissen zu explizitem zu machen sowie abgehendes Personal mit seinem Wissenspotential zu ersetzen – ältere ArbeitnehmerInnen nehmen ihren oft unersetzbaren ‚Erfahrungsschatz‘ mit, jüngere bringen neues Wissen aus ihren erst kürzer zurückliegenden Ausbildungsgängen“ (Lenz 2005, S.96f.).*

Dies zeigt, dass ein Unternehmen von einem Generationenmix der MitarbeiterInnen sehr profitieren kann. Die verschiedenen Altersstufen der Arbeitskräfte lassen Erfahrungs- und Wissensaustausch zu und erweitern zudem die Perspektiven der Lösungsorientierung. Um gegen die gängigen Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen vorzugehen, hat das AMS Österreich eine Bildungsbewusstseinskampagne entwickelt, welche im nächsten Kapitel beschrieben wird.

## 2.4. Einstellungssache 50+

Das AMS Österreich hat im Jahr 2015 die Bildungsbewusstseinskampagne *Einstellungssache 50+* ins Leben gerufen. Damit möchte es auf die Bedeutsamkeit und das Potential von Arbeitskräften der Generation 50plus aufmerksam machen und Vorurteilen entgegenwirken bzw. diese entkräften. Die Kampagne zeigt die Vorteile von ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahren, wie beispielsweise den breiten Erfahrungsschatz, die vielseitigen Qualifikationen und ihre ausgeprägte Lern- und Leistungsfähigkeit. Dies macht sie nicht nur zu wichtigen KonsumentInnen sondern auch zu *Know-how*-TrägerInnen der österreichischen Wirtschaft. Doch oft werden sie als Arbeitskräfte immer noch unterschätzt und das Vorurteil ältere ArbeitnehmerInnen seien unproduktiv, öfter krank, teuer und weniger leistungsfähig als junge ArbeitnehmerInnen hält sich hartnäckig. Somit stehen die Berufschancen für arbeitssuchende Personen ab 50 Jahren entsprechend schlecht. Oft kommen BewerberInnen aufgrund ihres Alters nicht in die engere Auswahl und werden bereits im Vorhinein aussortiert. Dieser Trend (zu jungen ArbeitnehmerInnen) ist jedoch auch für die österreichische Wirtschaft von Nachteil, da in älteren Arbeitskräften wertvolles Potential und Erfahrung stecken, welche genutzt und gefördert werden sollten. Auch das AMS vertritt die Meinung: „Es ist eine Frage der Einstellung“ (AMS Österreich 2015/a). Durch diese Kampagne werden die gesamte Gesellschaft, im Speziellen jedoch Unternehmen angesprochen, ihre Einstellung zu ArbeitnehmerInnen 50plus zu überdenken und versucht mittels unterschiedlicher Förderprogramme diese wieder in die Arbeitswelt zu bringen (vgl. AMS Österreich 2015/a).

Um dieses Umdenken positiv zu stützen werden die besonderen Vorteile, sozusagen *Das Plus von 50+* von älteren MitarbeiterInnen in den Fokus gelenkt, welche im nächsten Kapitel näher beschrieben werden.

### 2.4.1. Das Plus von 50+

Was die Gesellschaft oftmals übersieht, ArbeitnehmerInnen 50plus haben viel zu bieten! Sie haben ein umfassendes *Know-how*, welches sie sich in ihrer Berufslaufbahn erworben haben und von dem auch die österreichische Wirtschaft profitiert. Ein weiterer Vorteil ist, dass sie ihr Handwerk beherrschen. Durch die Jahrzehnte lange Arbeit in der Praxis, kennen sie die Branche und wichtige Kontakte, verstehen Zusammenhänge und verfügen über relevantes Firmen-*Know-how*. Weiters besitzen sie Schlüsselqualifikationen, die erst nach der Schul- und Berufsausbildung *on the job* erworben werden. Zu diesen Schlüsselqualifikationen zählen „(…) persönliche Fähigkeiten, die es ihnen ermöglichen, Probleme rasch einzuschätzen, Zusammenhänge zu erkennen, eigenverantwortlich und selbstständig zu arbeiten und auch in heiklen Situationen Ruhe und Übersicht zu bewahren“ (AMS Österreich 2015/b). Wer nun als Unternehmen auf MitarbeiterInnen 50plus, ihr Wissen und Können vertraut, muss keine Angst vor dem Fachkräftemangel haben. Um dieses Vertrauen auf ältere Arbeitskräfte nochmals zu stärken, werden nun noch weitere Vorteile dargestellt.

- <u>Motivierte MitarbeiterInnen leisten mehr</u>

„Jedes Lebensalter hat seine Stärken und Schwächen“ (AMS Österreich 2015/b). Während die jüngeren Erwachsenen noch ihre volle physische Reaktionsfähigkeit und Kraft besitzen, bleiben auch im Älter werden die kognitiven Fähigkeiten erhalten und soziale Kompetenzen nehmen tendenziell sogar zu. Das Alter ist nicht, wie oft irrtümlich geglaubt, der Grund für einen Leistungsabfall am Arbeitsplatz, sondern spielen hierbei viel eher die Monotonie der Tätigkeiten, einseitige Belastung oder das Fehlen von beruflichen wie auch persönlichen Perspektiven die Schlüsselrolle. Um eine Motivation bei den MitarbeiterInnen hervorzurufen, sie fit zu halten und auch einen längeren Verbleib im Arbeitsprozess zu sichern, ist es von großer Bedeutung Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, auf die betriebliche Gesundheitsvorsorge zu

achten und eine wertschätzende Unternehmenskultur sowie Haltung den Arbeitskräften gegenüber zu wahren (vgl. AMS Österreich 2015/b).

- Neues lernen auch im Alter

Ein weitverbreiteter Irrglauben ist auch, dass ältere Menschen nicht mehr dazulernen können und/oder wollen. Dies entkräftet Sergei Schapkin in seiner Studie zu altersbezogenen Änderungen kognitiver Fähigkeiten (2012), in der er unter anderem zu folgenden Ergebnissen kommt:

  - *„In den kognitiven Aufgaben, in denen fokussierte Aufmerksamkeit/Konzentration erforderlich ist, zeigen Ältere keine Leistungsdefizite.*
  - *Auf der Verhaltensebene können die Leistungseinbußen bei Älteren teilweise durch genauigkeitsorientierte Strategie kompensiert werden. Sie arbeiten langsamer, aber dafür genauer.*
  - *Ältere können die Fehlerrate durch die Nutzung externer Hilfsinformationen und Leistungsfeedbacks verringern.*
  - *Bei altersgerechter Arbeitsgestaltung sollen das Arbeitsgedächtnis und die exekutive Kontrolle möglichst moderat gefordert werden. Die externen Hilfsinformationen und Feedbacks sollen aufgabenkompatibel und kontextabhängig gestaltet werden. Es soll ausreichend Zeit für die Planung des Arbeitsablaufs, Nutzung von Feedbacks und externer Hinweise sowie für die Vorbereitung zum Wechsel der Arbeitsaufgaben gewährleistet werden“ (Schapkin 2012, S.82f.).*

Um für ausreichend Abwechslung im Arbeitsbereich zu sorgen, ist es wichtig, herausfordernde Aufgaben für die MitarbeiterInnen bereit zu stellen, Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten und die beruflichen Perspektiven der Individuen zu fördern. Auch der gezielte Austausch zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen soll dabei helfen, ein dynamisches Miteinander zu schaffen (vgl. AMS Österreich 2015/b).

- Betriebliches Gesundheitsmanagement als *A und O*

Durch die steigende Lebenserwartung ist es den Menschen heutzutage möglich, immer länger aktiv und gesund zu bleiben. Entgegen dem Vorurteil, dass ältere Erwerbstätige öfter krank sind, zeigt das AMS, dass ältere ArbeitnehmerInnen seltener krank sind als jüngere, ihre Regernation allerdings im Falle eines Krankenstandes meist länger dauert. Um diesen langandauernden Krankenständen vorzubeugen, ist es umso wichtiger frühzeitig in altersgerechte Arbeitsplätze, betriebliches Gesundheitsmanagement und die mentale sowie körperliche Gesundheit der MitarbeiterInnen zu investieren. „Ein weiteres Plus: Betriebe, die im Bereich Gesundheit und Work-Life-Balance aktiv werden, sind auch für jüngere Arbeitskräfte attraktiv“ (AMS Österreich 2015/b).

- Erfahrung als wirtschaftlicher Faktor

Das österreichische Arbeitsrecht hat für ArbeitnehmerInnen, die bereits jahrelange Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit gesammelt haben, Begünstigungen vorgesehen. Im Mittelpunkt der Diskussionen steht dabei besonders die Lohn- bzw. Gehaltsentwicklung, bei der allerdings keine pauschalen Aussagen getroffen werden können. Oft variieren die Bestimmungen je nach Branche, Beschäftigungsstatus und Vordienstzeiten so sehr, dass hier eine differenzierte Betrachtung notwendig ist. Unternehmen, die in ältere Arbeitskräfte investieren, ziehen langfristig ihre Vorteile aus dem Wissen und den Kompetenzen der erfahrenen MitarbeiterInnen. Somit bringen diese mit ihrem *Know-how* einen wirtschaftlichen Wert, der stetig steigt (vgl. AMS Österreich 2015/b).

- Beständigkeit als Baustein

Unternehmen können, wenn eine Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte die betrieblichen Interessen erheblich beeinträchtigt, deren Arbeitsverhältnis unter Einhaltung gesetzlicher Fristen nach dem Prinzip der Kündigungsfreiheit beenden. Da ArbeitnehmerInnen ab dem 50. Lebensjahr der Berufseinstieg jedoch schwieriger fällt als jungen, und dies oftmals mit hohen Einkommensverlusten verbunden ist, darf das Alter weder Grund noch Motiv einer Kündigung sein. Um länger von den Erfahrungen und Leistungen älterer Arbeitskräfte zu profitieren, können Unternehmen alternative

Beschäftigungsmöglichkeiten, wie beispielsweise Versetzung, Umschulung bzw. Weiterbildung oder auch Arbeitszeitenreduktion anbieten (vgl. AMS Österreich 2015/b).

### 2.4.2. 50+ = Alt und #schwervermittelbar?

Das Vorurteil: Ab 50 Jahren ist man nicht mehr belastbar, lernwillig oder flexibel. Das AMS versucht mit dieser gängigen Ansicht aufzuräumen, indem es die Aktion *#schwervermittelbar* ins Leben gerufen hat. Hier lautet das Motto: Es ist reine Einstellungssache (vgl. AMS Österreich 2015/c).

Trotz des großen und rasch wachsenden Anteils an Personen 50plus in der österreichischen Gesellschaft, werden diese am Arbeitsmarkt mit zahlreichen Schwierigkeiten konfrontiert. Wie bereits weiter oben erwähnt, schadet dieser Trend nicht nur der Wirtschaft sondern belastet auch die Menschen dieser Altersgruppe. „Erfolgreiche österreichische Persönlichkeiten, die selbst bereits über 50 Jahre alt sind und mitten im Berufsleben stehen, unterstützen das Anliegen des AMS mit persönlichen Statements und Fotos mit dem provozierenden Schriftzug #schwervermittelbar“ (AMS Österreich 2015/c).

Diese Bilder sollen Diskussionen anregen, Bewusstsein für die Thematik *Ältere am Arbeitsmarkt* schaffen und Personalverantwortliche davon überzeugen, ihre Sichtweisen gegenüber ArbeitnehmerInnen 50plus zu überdenken (vgl. AMS Österreich 2015/c).

*Abb.14:* ***Erfolgreiche österreichische UnternehmerInnen über 50 ergreifen Initiative und widerlegen gängige Vorurteile***
*Quelle: AMS Österreich 2015/a*

In Abb.12 sind nur einige der UnterstützerInnen der Aktion *#schwervermittelbar* zu sehen. Sie alle haben persönlich Initiative für die wichtige Thematik ArbeitnehmerInnen 50plus ergriffen. Dies ist nur eine kleine Auswahl der UnternehmerInnen, die diese Aktion auch mit ihren Statements unterstützen:

- Josef Zotter, 54 Jahre, Zotter Schokoladen Manufaktur GmbH
  *„Auf das Wissen und die Erfahrung von über 50-Jährigen im Unternehmen zu verzichten, ist ungefähr so, als wenn ich sage, Schokolade ohne Zucker ist super – klar gibt es das, aber kaum jemand will das haben" (AMS Österreich 2015/c).*

- Sigrid Krupica, 50 Jahre, CEO Grayling Austria GmbH
  *„Als Kommunikationsagentur ist es unsere Aufgabe, für jede Zielgruppe den richtigen Ton zu treffen. Unser Erfolgsrezept: Ein Team, das in Bezug auf Herkunft, Ausbildung und Alter vielseitig ist!" (AMS Österreich 2015/c).*

- Hanno Soravia, 55 Jahre, Soravia Group GmbH
  *„Gerade im Alter kann man durch Erfahrung punkten, daher sollte man beim Bewerbungsprozess den Fokus auf diesen besonderen Track-Record legen!" (AMS Österreich 2015/c).*

- Franz Kehrer, 55 Jahre, Caritas Oberösterreich
  *„(…) [M]it 50+ gehört man noch lange nicht ‚zum alten Eisen'! Im Gegenteil: Der Erfahrungsschatz und die im Laufe des Lebens erworbenen Kompetenzen von älteren Menschen haben einen hohen Wert, den wir für die Entwicklung einer zukunftsfähigen Gesellschaft brauchen!" (AMS Österreich 2015/c).*

- Werner Blohmann, 53 Jahre, Vossen GmbH & Co KG
  *„Auch in den nächsten Jahren wird es den 20-Jährigen mit 30 Jahren Berufserfahrung nicht geben. Bei Vossen sind mehr als 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 50+, 30 Prozent sind aber jünger als 30. Erfahrung trifft jugendlichen Elan. Wir haben Erfolg damit" (AMS Österreich 2015/c).*

Für ältere ArbeitnehmerInnen, denen es nach einem Jobverlust oftmals schwer fällt wieder eine Arbeitsstelle zu finden, besteht, bei länger andauernder Arbeitslosigkeit, die Möglichkeit in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt Fuß zu fassen, welches die Jobchancen auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöht. Diese gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte werden im nächsten Kapitel nun genauer dargestellt.

# 3. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte in der Steiermark

In diesem Kapitel werden zunächst die Begriffe Transitarbeitskraft und Schlüsselkraft erklärt und danach auf gemeinnützige Beschäftigungsprojekte samt ihrer Zielsetzungen, Zielgruppe und Integration am Arbeitsmarkt näher eingegangen. Im Besonderen wird das Augenmerk am Ende auf die Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH (St:WUK), aus welcher auch die Interviewpartner stammen, gelegt.

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) stellen einen wertvollen *Schatz* der österreichischen Wirtschaft dar. Sie bieten Dienstleistungen an oder stellen Produkte her, die ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse wecken, welches sich in der finanziellen Beteiligung anderer Stellen widerspiegelt. GBP sind als Non-Profit-Organisationen konzipiert und kommen mit ihren Tätigkeitsbereichen der Allgemeinheit zu Gute (vgl. AMS Österreich 2013, S.5).

Die Grundidee gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte besteht darin, durch öffentliche Mittel zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, durch die das Arbeitsplatzdefizit verringert werden kann. Dies ist sowohl gesellschafts- als auch beschäftigungspolitisch wertvoll, da arbeitslose Personen wieder in Beschäftigung kommen bzw. erneut einer sinngebenden Arbeit nachgehen und nicht nur passive Unterstützungsleistungen beziehen (vgl. AMS Österreich 2013, S.33).

Bei der Umsetzung dieser gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte werden die durchführenden Vereine vom AMS unterstützt, denn dieses kann gemäß § 32 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) „(…) Dienstleistungen, die es selber nicht bereitstellen kann, oder deren Bereitstellung unzweckmäßig oder unwirtschaftlich wäre, durch vertragliche Vereinbarungen an geeignete Einrichtungen übertragen und diesen hierfür eine Beihilfe gemäß § 34 und § 37 d AMSG gewähren“ (AMS Österreich 2015/e, S.3).

## 3.1. Begriffsdefinitionen

### 3.1.1. Transitarbeitskraft

Als Transitarbeitskräfte (TK) werden Personen bezeichnet, die in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt oder in einem sozialökonomischen Betrieb zeitlich befristet angestellt sind und währenddessen sozialpädagogisch und fachlich von einer Schlüsselkraft oder einem/einer Sozialpädagogen/Sozialpädagogin begleitet werden (vgl. Gürtl 2013, S.39).

### 3.1.2. Schlüsselkraft

Eine Schlüsselkraft (SK) ist eine qualifizierte Führungs- bzw. Fachkraft, die die Projektleitung inne hat und auch für die fachliche Anleitung und Ausbildung der Transitarbeitskräfte verantwortlich ist. Oftmals übernimmt sie auch die sozialarbeiterische Betreuung der befristet angestellten Personen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2015, S.31). Weiters ist darauf zu achten, dass zwischen anleitenden Schlüsselkräften und Schlüsselkräften, die die sozialpädagogische Betreuung übernehmen, differenziert wird. Die durchführende Einrichtung verpflichtet sich nur qualifiziertes und erfahrenes Personal mit Genderkompetenz als SK einzusetzen, um somit eine kompetente Betreuung der TransitarbeiterInnen zu gewährleisten (vgl. AMS Österreich 2015/e, S.8).

## 3.2. Zielsetzungen, Zielgruppe und Verweildauer im Projekt

- Zielsetzungen

Das Hauptziel von GBP ist die Integration von zuvor (langzeit-)arbeitslosen und meist benachteiligten Menschen am Arbeitsmarkt. Im Zuge dieser GBP werden relativ geschützte, befristete Arbeitsplätze bereitgestellt, in denen die Transitarbeitskräfte Arbeitserfahrungen sammeln und erweitern können, um ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz und somit eine nachhaltige Integration am ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Während ihrer befristeten Tätigkeit werden die TK von Schlüsselkräften und SozialpädagogInnen unterstützt, dies kann die Suche nach einer Anstellung,

sozialpädagogische Betreuung oder die Eingliederung in den neuen Betrieb betreffen (vgl. AMS Österreich 2013, S.5).

Weiters werden in der Projektumsetzung folgende Gleichstellungsziele angestrebt:

- *„Erhöhung der Frauenbeschäftigung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.*
- *Frauen und Männern soll der Zugang zu GBP gleichrangig ermöglicht werden, insbesondere auch älteren und behinderten Frauen.*
- *Bei der Planung und Umsetzung ist auf Genderkompetenz zu achten" (AMS Österreich 2015/e, S.4).*

- Zielgruppe

Die Zielgruppe von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten sind schwervermittelbare Personen, die bereits seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind und meist eine eingeschränkte Produktivität aufweisen. In diese Kategorie fallen insbesondere:

- Personen mit Einschränkung oder Behinderung
- Ältere Menschen (45+)
- Personen mit Fehlanpassung
- Langzeitbeschäftigungslose
- Arbeitsmarktferne Personen (älter als 25 Jahre, in den letzten 12 Monaten insgesamt nicht mehr als zwei Monate gearbeitet, sowie mindestens vier Monate arbeitslos waren) (vgl. AMS Österreich 2015/e, S.9).

Zusätzlich zu den angegebenen Charakteristika haben die Menschen oftmals auch mit Drogen, Haft, Wohnungslosigkeit, Schulden, mangelnder Qualifikation und/oder dem Verlust ihrer sozialen Kompetenz, aufgrund langandauernder Arbeitslosigkeit, zu kämpfen. Bei der Auswahl, der für das Projekt infrage kommenden Personen, sollen die arbeitsmarktpolitischen Ziele beachtet werden. Darüber hinaus können auch Jugendliche, die als schwervermittelbar eingestuft werden, und WiedereinsteigerInnen, die seit dem Kindergeldbezug insgesamt nicht länger als zwölf Monate im Inland gearbeitet haben, der Zielgruppe zugeordnet werden (vgl. AMS Österreich 2015/e, S.9f.).

Für das Jahr 2014 verzeichnet das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz „[b]ei den geförderten Personen nach Altersverteilung (…), dass 46% auf die Älteren (45+) entfielen, was auch auf eine verstärkte Förderung durch die

Beschäftigungsinitiative 50+ (…) zurückzuführen ist und 42% der Personen im mittleren Alterssegment (25 bis 45 Jahre) waren; nur etwa 12% der geförderten Personen in GBP waren jünger als 25 Jahre. Ca. 58% der in GBP beschäftigten Personen waren zielgruppengemäß Langzeitbeschäftigungslose“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2015, S.33).

- Verweildauer

Grundsätzlich können die TK maximal ein Jahr in dem Projekt verweilen. In Beschäftigungsprojekten, die speziell auf die Personengruppe 50plus ausgelegt sind, beträgt die maximale Verweildauer drei Monate. In beiden Fällen kann die Verweildauer jedoch in begründeten Einzelfällen über die Maximaldauer hinausgehen. Bei der Festlegung der individuellen Verweildauer ist zu bedenken, dass der Transitcharakter dabei nicht verloren geht. Die Transitarbeitsstelle ist zeitlich befristet und das Ziel hierbei ist eine stabile und langfristige Integration der jeweiligen Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Um die Integrationschancen bestmöglich zu gewährleisten, soll auf die individuelle Problemlage und Entwicklung der Transitarbeitskraft, im Laufe ihrer Beschäftigung im Projekt, eingegangen werden (AMS Österreich 2013, S.8).
Für ältere (Langzeit-)Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) vor ihrer Alterspension stehen, ist es möglich, bei geringer bis keiner Aussicht auf ein reguläres Anstellungsverhältnis, bis zum Antritt ihrer Pension in dem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt zu verbleiben (AMS Österreich 2013, S.8).

## 3.3. Die Vielzahl an gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten

Im Jahr 2004 wurde das Netzwerk der Steirischen Beschäftigungsbetriebe (bbs) gegründet und vereint seither gemeinnützige Organisationen aus der gesamten Steiermark, welcher sich mit der Reintegration arbeitsmarktferner Menschen und/oder WiedereinsteigerInnen in den ersten Arbeitsmarkt bemühen. Neun Jahre später umfasst das bbs-Netzwerk bereits über 40 GBP und Sozialökonomische Betriebe (SÖB). Insgesamt stehen im bbs-Netzwerk bzw. in dessen Betrieben und Projekten rund 900 Transitarbeitsplätze, die mit etwa 1.800 MitarbeiterInnen pro Jahr besetzt werden, zur Verfügung. Die Transitkräfte werden zudem von circa 300 Schlüsselkräften während

ihrer Tätigkeit im Projekt unterstützt (aufgerechnet auf alle Betriebe). Finanzielle Förderung erhalten die bbs vom AMS Steiermark, Land Steiermark, Europäischen Sozialfonds und der Stadt Graz. Die Ziele des bbs-Netzwerks lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen (vgl. Beschäftigungsbetriebe Steiermark 2012, S.3):

- *„Stärkung des Beschäftigungssektors in der aktiven Arbeitsmarktpolitik*
- *Entwicklung des Angebotes am Arbeitsmarkt*
- *Produktentwicklung und Qualitätsmanagement*
- *Weiterbildungsangebot*
- *Vertretung gemeinsamer Interessen, insbesondere gegenüber öffentlichen Einrichtungen*
- *Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit" (Beschäftigungsbetriebe Steiermark 2012, S.3).*

Das bbs-Netzwerk deckt mit seinen Projekten die Regionen Ober-, Unter-, Ost- und Weststeiermark ab und auch im Raum Graz und Graz-Umgebung sind zahlreiche gemeinnützige Beschäftigungsbetriebe beheimatet. Im Folgenden werden die Projekte der Region Graz und Graz-Umgebung näher dargestellt und jene aus der restlichen Steiermark, wegen der großen Anzahl, nur aufgelistet.

- <u>Graz und Graz-Umgebung</u>
  - BAN – Beratung Arbeit Neubeginn

    In diesem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt finden TK in den Bereichen Recycling, Reparatur und Restauration, Büro, Tischlerei, Verkauf und Transport und Räumungen Anstellungen (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.6).
  - bfi Steiermark

    Auch das bfi Steiermark bietet in ihrem Projekt Anstellungen in den Bereichen Tischlerei, Bau und Wohnraumsanierung, Transport, Malerei sowie allgemeine Hilfstätigkeiten (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.7).

- Bicycle

  Bei Bicycle können Jugendliche Erfahrungen im Fahrradhandel und -verleih sammeln und ihre Kompetenzen in der Reparatur von Fahrrädern vertiefen (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.8).
- Caritas – WerkStart Graz

  In dem WerkStart-Projekt der Caritas bekommen TK Einblicke in die Bereiche Bau und Sanierung, Reinigung und Wäschedienst, Sortierung und Lagerlogistik und auch im Verkauf und externen Einsatzstellen, wie beispielsweise im Büro oder der Kinderbetreuung (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.9).
- Caritas Start2Work

  Bei Start2Work werden Jugendliche im Transport und Verkauf eingesetzt und können ihr handwerkliches Geschick im Holz-Metall-Elektro-Recycling und in der Nähwerkstatt beweisen (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.10).
- ERfA – Erfahrung für Alle

  ERfa bietet sowohl stundenweise Beschäftigung als auch vollversicherte Transitarbeitsplätze an, in denen man in den Arbeitsbereichen Tischlerei, Reinigung, Grünraumpflege, Transport, Lagerlogistik und in der Nährwerkstatt berufliche Erfahrungen sammeln kann (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.11).
- GEGKO – Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte Gemeindekooperation

  In diesem Projekt werden die TK in den Bereichen Grünraumpflege, Reinigung, Pflege, Büro und Museum angestellt (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.13).
- heidenspass

  Heidenspass zielt speziell auf Jugendliche ab, die ihre Kreativität und handwerkliches Können in der Produktion von innovativen, individuellen und qualitativ hochwertigen Designprodukten freien Lauf lassen können (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.14).

- ISOP – Interkulturelles und pädagogisches Forum und IKU

  Bei ISOP finden die TK Anstellungen in den Tätigkeitsbereichen interkulturelle Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Jugendarbeit, Lernunterstützung und Betreuung sowie als Assistenz im Bereich Projektmanagement (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.15).
- ÖKO-Service GmbH

  TK können Tätigkeiten im Garten- und Häckselservice, Recycling, Geschirrverleih und der Becherwaschanlage sowie der Reinigung verrichten (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.17).
- pro mente Steiermark

  Die Zielgruppe bei pro mente Steiermark sind Menschen mit psychischen Erkrankungen, die in den Bereichen Wäscherei, Buchbinderei, Siebdruck, Kopierservice und Digitaldruck, Schlosserei, Tischlerei und im Radshop und in der Werkstatt Beschäftigung finden (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.18).
- Schuldnerberatung

  Die Schuldnerberatung Steiermark GmbH „(…) bietet unselbständig erwerbstätigen und arbeitssuchenden Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen Schulden haben, in der Regel zahlungsunfähig sind und allein nicht mehr weiter wissen, kostenlose Beratung an“ (Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.19).
- St:WUK-Projekte

  Die St:WUK bietet in Graz und Graz-Umgebung folgende Projekte für TK an (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.23-29):
  - Kultur in Graz – Kultur schafft Arbeit
  - Kulturverein TAG theateragenda
  - MUSIS – Verein zur Unterstützung der Museen
  - Naturschutzbund Steiermark
  - Schulbiologiezentrum Naturerlebnispark
  - uniT
  - Wasserland Steiermark

- Obersteiermark
  - Buglkraxn
  - Caritas WerkStart Obersteiermark
  - GBL - Gemeinnützige Beschäftigungsges.m.b.H. Liezen
  - Schuldnerberatung
  - SÖBSA – Sozial-, Öko- und Beschäftigungsservice GmbH Aichfeld
  - pro mente Steiermark
  - St:WUK-Projekt
    - Holzmuseum (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.48-54).

- Untersteiermark
  - St:WUK-Projekte
    - ASIST – Archäologisch-Soziale Initiative
    - Kulturpark Hengist
    - Klimaschutzgarten Gosdorf (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.56-59).

- Oststeiermark
  - Caritas IdA – Integration durch Arbeit
  - Chamäleon
  - Chance B
  - DLG – Gemeinnützige Dienstleistungsgesellschaft der Region Weiz GmbH
  - Leo GmbH
  - LFI (Ländliches Fortbildungsinstitut) Steiermark
  - SöDieB – Sozialökonomische Dienstnehmerbetreuungs GmbH
  - pro mente Steiermark (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.32-39).

- Weststeiermark
  - BEST – Gemeinnützige BeschäftigungsgmbH

- pro mente Steiermark
- St:WUK-Projekte
  - eaw – Energieagentur Weststeiermark
  - stART – styrian ART (vgl. Beschäftigungsbestriebe Steiermark 2012, S.42-45).

Nachdem nun die vielseitigen gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte der Steiermark dargelegt wurden, soll im Folgenden speziell auf die St:WUK eingegangen werden.

## 3.4. Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH – St:WUK

Im diesem Kapitel wird die Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH näher präsentiert. Zu Beginn folgt eine Einführung in die St:WUK als Organisation, in der ihre Entstehung und Aufgaben skizziert werden. Danach wird das Leitbild inklusive der Hauptziele der Organisation genauer beschrieben. Auf die Projektzielgruppe und deren Entlohnung wird im darauffolgenden Kapitel eingegangen. Die Einnahmen und Ausgaben der St:WUK werden in *Wer finanziert die St:WUK?* aufgeschlüsselt und am Ende dieses Kapitels die Beschäftigungsentwicklung der Transitarbeitskräfte seit 1997 bis 2014 sowie die drei Projekte vorgestellt, aus denen sich die Interviewpartner ergeben haben.

### 3.4.1. Die St:WUK als Organisation

Als gemeinnützige Organisation wurde die St:WUK im Jahr 1997 gegründet und befindet sich seither im Eigentum des Landes Steiermark. Sie besitzt das Gütesiegel für soziale Integrationsunternehmen und wurde 2014 im Rahmen des Staatspreises zu einem exzellenten Unternehmen Österreichs gekürt (vgl. Das Land Steiermark 2016/a).

Die Intention der St:WUK war „(…) nicht marktgängige und anderweitig schwer finanzierbare Projekte mit Aufgaben in den Bereichen Naturschutz, Umwelt und Kultur zu unterstützen und mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu verknüpfen“ (Edler/Stoppacher 2015, S.10). In dem Gesellschaftsvertrag 2013 wird stärker auf die

Förderung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen und auf Beratung und Betreuung als Hilfe für den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt gesetzt. Da die Organisation eng mit dem AMS zusammenarbeitet, erfolgte auch hier eine Umorientierung der Zielgruppe von ursprünglich AkademikerInnen zu Personen mit geringer Berufsqualifikation. Mittlerweile liegen die Schwerpunkte der von der St:WUK geförderten Projekte in den Bereichen Wissenschaft, Umwelt, Natur, Tourismus, Kunst, Kultur und Archäologie. Diese werden von Projektpartnern (Vereine und Organisationen) umgesetzt, indem teils neue Arbeitsplätze in nicht marktfähigen Bereichen geschaffen, und zugleich Menschen wieder in ein Arbeitsleben gebracht werden. Die St:WUK bildet somit das „(…) Dach über eine Vielzahl an (relativ) kleinen Projekten bzw. eigenständigen Vereinen (…)“ (Edler/Stoppacher 2015, S.10), die einen Kooperationsvertrag mit der St:WUK haben.

Aus organisatorischen Gründen wurden ab 2011 die einzelnen Projekte den zwei Bereichen Natur und Umwelt und Kunst, Kultur und Archäologie zugeordnet. Im darauffolgenden Jahr startete zusätzlich das Projekt Stundenweise Niederschwellige Beschäftigung (SNB), welches vom steirischen Beschäftigungspakt (STEBEP) gegründet wurde (vgl. Das Land Steiermark 2016/b). Derzeit werden vierzehn Projekte durchgeführt, welche auszugsweise im nächsten Kapitel (6.2. Projektvorstellungen) näher dargestellt werden.

Seit der Gründung der Organisation wird die Geschäftsführung (derzeit Christian Schwarz) von einem wissenschaftlichen Beirat unterstützt, welcher die Begutachtung neuer Projekte übernimmt. Seit September 2014 besteht dieser aus sieben VertreterInnen des Landes und einem/einer Vertreter/in des AMS (vgl. Edler/Stoppacher 2015, S.11).

Die endgültige Entscheidung über die Durchführung eines neuen Projektes erfolgt durch einen Regierungsbeschluss des Landes Steiermark. Bei positivem Beschluss wird ein Kooperationsvertrag, in dem alle Rechte und Pflichten der Vertragsparteien festgelegt sind, zwischen der St:WUK und dem Partnerbetrieb aufgesetzt (vgl. ebd., S.11).

Weiters führt die Organisation im Intervall von drei Jahren eine Evaluierung bzw. Stärken-Schwächen-Analyse durch und unterstützt die Wissenschaft, indem sie jährlich fachspezifische Stipendien für Forschungsarbeiten an steirischen Hochschulen vergibt, welche bei der Jahresklausur vorgestellt werden (vgl. ebd., S.12).

Nachdem die Entstehung der Organisation und deren Projekte hier erläutert wurden, beschreibt das folgende Kapitel das Leitbild und die Hauptziele der St:WUK.

### 3.4.2. Das Leitbild der St:WUK und ihre Hauptziele

Die St:WUK ermöglicht Projekte und Forschungsvorhaben in den Bereichen Wissenschaft, Umwelt, Natur, Tourismus, Kunst, Kultur und Archäologie und bietet langzeitarbeitslosen Menschen eine befristete Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt.

> *„Vor allem die Entwicklungen der letzten Jahre bewirken, dass viele Menschen mit ungünstigen Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt ohne entsprechende Interventionen, zu denen der praktische Erwerb von Beschäftigungserfahrungen und Kompetenzen gehört, kaum mehr Chancen auf eine erneute Beschäftigung vorfinden" (Edler/Stoppacher 2015, S.5).*

Zu diesen Interventionen sind auch die unterschiedlichen Beschäftigungsprojekte der St:WUK zu zählen, in denen die TK während ihrer Anstellung von Schlüsselkräften unterstützt werden, bei Bedarf eine sozialpädagogische Begleitung erhalten und die Möglichkeit haben, sich zusätzliche Qualifikationen in einer Weiterbildung anzueignen, um ihre Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.
Jedoch haben auch Beschäftigungsprojekte mit der Problematik zu kämpfen, dass einerseits der Bedarf an Maßnahmen mit zunehmender Arbeitslosigkeit und einer größer werdenden Anzahl an Langzeitarbeitslosen steigt, und andererseits die Anforderungen von Unternehmen an MitarbeiterInnen immer höher werden. Somit steigt der Druck auf nicht voll leistungsfähige Personen, im globalen Wettbewerb mithalten zu können. „Auch die zunehmende soziale Ungleichheit, verbunden mit einer hohen Ausgrenzungsgefahr bzw. einem hohen Risiko, in andauernde Armut zu rutschen, verursacht einen steigenden Bedarf nach sozialen Leistungen" (Edler/Stoppacher 2015, S.6). Gerade, wenn es auch um die finanzielle Förderung von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten geht, zählen oft nur die Outputfaktoren (z.B. Beschäftigungsantritte, Durchlauf, etc.) ohne genaue Berücksichtigung individueller Ausganglagen (vgl. ebd., S.5f.).

Um die Ziele der St:WUK anschaulicher zusammenzufassen, kann man diese nun wie folgt definieren:

- *„Wir fördern Wissenschaft, Umwelt, Natur, Kunst, Kultur und Archäologie in der Steiermark.*
- *Wir wertschätzen und fördern unsere MitarbeiterInnen und respektieren sie in Ihrer Vielfalt.*
- *Wir fördern gemeinnützige, für die Gesellschaft wichtige Projekte.*
- *Wir schaffen mit unseren PartnerInnen Arbeitsplätze.*
- *Wir bringen Menschen in Arbeit" (Das Land Steiermark 2016/a).*

Wer in solch gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten der St:WUK letztendlich als Transitarbeitskraft arbeiten kann, wird im nächsten Kapitel genauer erklärt.

### 3.4.3. Die Projektzielgruppe der St:WUK

Zu den Zielgruppen der St:WUK zählen unter anderem arbeitsmarktferne Menschen, Langzeitbeschäftigungslose, WiedereinsteigerInnen, Personen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen sowie ältere Personen (vgl. Das Land Steiermark 2016/a).
Um gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und arbeitslose, vom AMS förderbare Menschen zusammen zu bringen, erfolgt eine Informationsveranstaltung bzw. Jobbörse beim jeweiligen AMS, im Zuge derer die offenen Stellen der Projekte vorgestellt werden, und die Möglichkeit der Bewerbung besteht.
Personen, die als TK in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt befristet angestellt sind, werden laut dem Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) entlohnt. Vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses werden die TK in zwei Verwendungsgruppen, entsprechend der auszuübenden Tätigkeiten im Projekt, eingeteilt (Beginn des Arbeitsverhältnisses ab 01. Juli 2014):

„*A* *Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.*

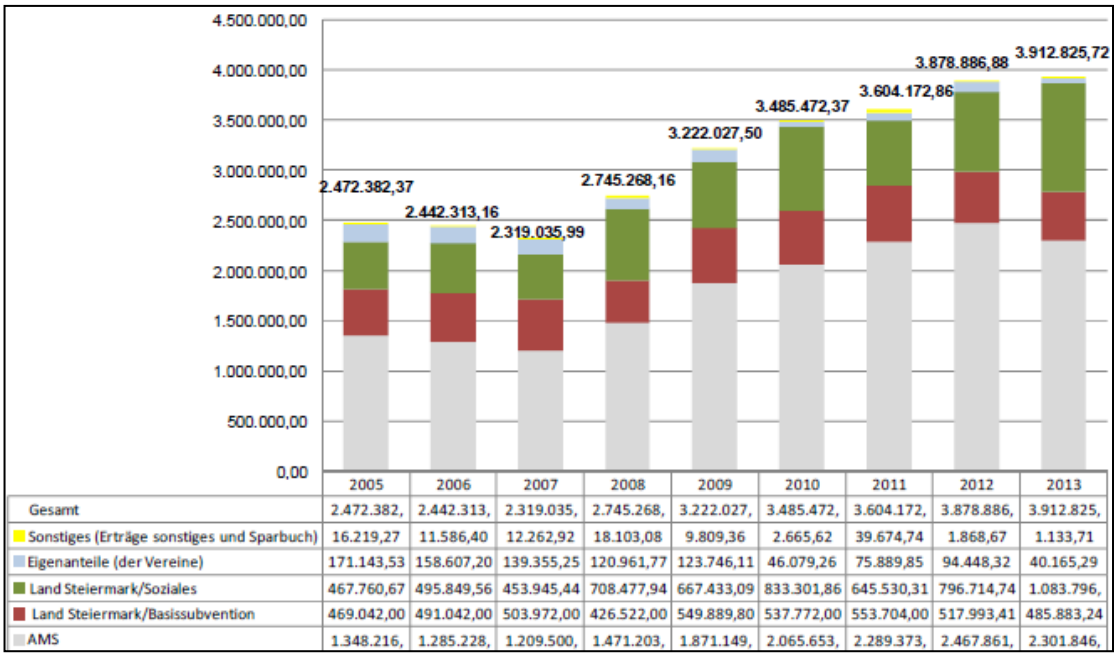
*B* *Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskenntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen*“ *(Sozialwirtschaft Österreich 2015, S.16).*

Die Verwendungsgruppe A wird mit einem Bruttomonatsgehalt von 1.373,60 Euro, die Gruppe B mit 1.435,00 Euro auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung (38 Stunden) entlohnt (vgl. Sozialwirtschaft Österreich 2015, S.16).

### 3.4.4. Wer finanziert die St:WUK?

Um eine breitere Finanzierung der einzelnen Projekte zu ermöglichen, besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem AMS Steiermark und auch ressortübergreifend mit den Abteilungen des Landes Steiermark. Hierbei wird ein Fördervertrag und ein Finanzplan verfasst und die Aufgaben der St:WUK, der Projektpartner und des durchführenden Personals im Organisationshandbuch detailliert festgelegt (vgl. Edler/Stoppacher 2015, S.11).

Das AMS kommt für zwei Drittel der Personalkosten der Transitarbeitskräfte und zur Gänze für die Schlüsselkräfte auf, wobei der Betrag je nach Anzahl der Beschäftigten und Dauer der Nachbesetzungen variiert. Das übrige Drittel der Personalkosten wird vom Land Steiermark, Abteilung Soziales bereitgestellt, wobei die Förderung der Sozialabteilung an jene des AMS gekoppelt ist und mit dieser abgestimmt wird (vgl. Edler/Stoppacher 2015, S.17).




| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gesamt | 2.472.382, | 2.442.313, | 2.319.035, | 2.745.268, | 3.222.027, | 3.485.472, | 3.604.172, | 3.878.886, | 3.912.825, |
| Sonstiges (Erträge sonstiges und Sparbuch) | 16.219,27 | 11.586,40 | 12.262,92 | 18.103,08 | 9.809,36 | 2.665,62 | 39.674,74 | 1.868,67 | 1.133,71 |
| Eigenanteile (der Vereine) | 171.143,53 | 158.607,20 | 139.355,25 | 120.961,77 | 123.746,11 | 46.079,26 | 75.889,85 | 94.448,32 | 40.165,29 |
| Land Steiermark/Soziales | 467.760,67 | 495.849,56 | 453.945,44 | 708.477,94 | 667.433,09 | 833.301,86 | 645.530,31 | 796.714,74 | 1.083.796, |
| Land Steiermark/Basissubvention | 469.042,00 | 491.042,00 | 503.972,00 | 426.522,00 | 549.889,80 | 537.772,00 | 553.704,00 | 517.993,41 | 485.883,24 |
| AMS | 1.348.216, | 1.285.228, | 1.209.500, | 1.471.203, | 1.871.149, | 2.065.653, | 2.289.373, | 2.467.861, | 2.301.846, |

*Abb.15:* ***Einnahmen 2005 bis 2013***
*Quelle: Edler/Stoppacher 2015, S.18*

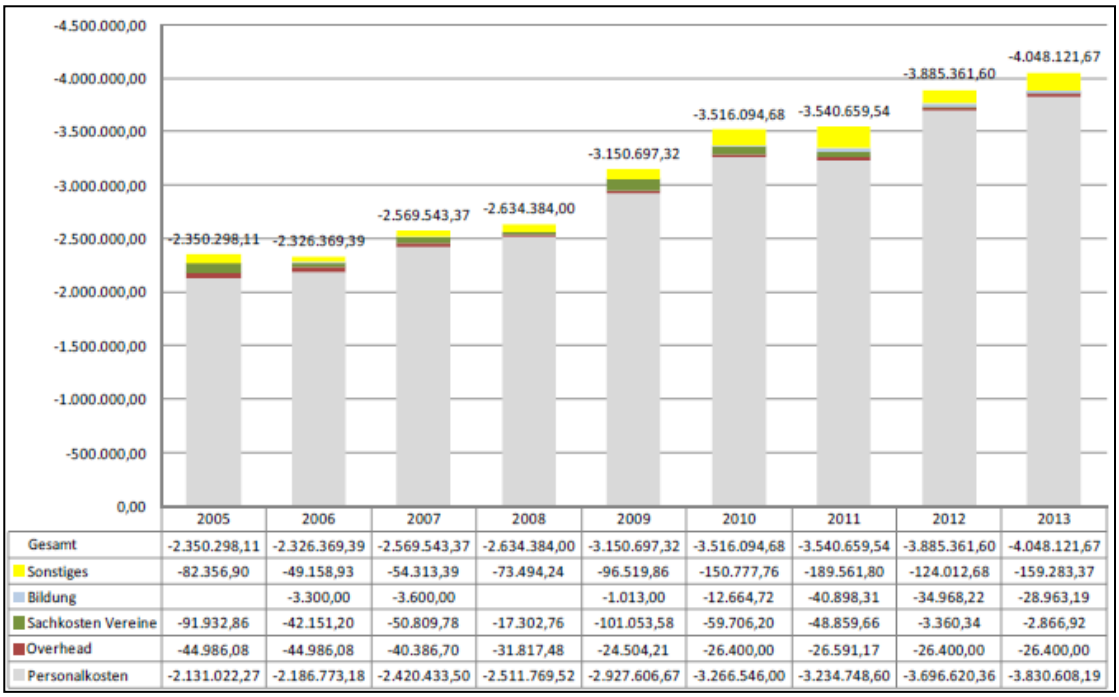
In Abb.13 sind die Einnahmen der St:WUK im Zeitraum 2005 bis 2013 dargestellt. Deutlich zu erkennen ist, dass das AMS die Rolle des wichtigsten Finanzier der St:WUK einnimmt. In diesen neun Jahren beläuft sich der Förderbetrag des AMS auf gerundet 58 % der Gesamteinnahmen, wobei das Jahr 2007 am geringsten mit 52 % und die Jahre 2011 und 2012 mit 64 % am höchsten ausfielen (vgl. Edler/Stoppacher 2015, S.17).

„Der Anteil der Förderung durch die Sozialabteilung an den Gesamteinnahmen beträgt insgesamt 22% für den gesamten Zeitraum, er schwankt zwischen 18% im Jahr 2011 und 28% im Jahr 2013“ (Edler/Stoppacher 2015, S.17). Von verschiedenen Abteilungen des Landes Steiermark werden weitere finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, welche vorwiegend für die Personalentwicklung und für zusätzliche Schlüsselkräfte eingesetzt werden. So standen im Jahr 2013 ca. 40.000 Euro für Weiterbildung und Personalentwicklung zur Verfügung, wobei der Anteil in diesem Jahr mit 12 % am geringsten und im Jahr 2007 mit 22 % am höchsten war (vgl. ebd., S.17).

Die Basissubventionen der Abteilungen des Landes Steiermark, welche für die Bereiche Wissenschaft und Forschung, Naturschutz, Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit und Kultur, Europa und Außenbeziehungen zuständig sind, erreichten im Jahr 2011 mit 553.000 Euro ihren bisherigen Höchstwert. „(…) [S]either sinken sie beständig, wobei betont wurde, dass trotz allgemeiner Verringerung von Förderbudgets,

z.B. für wissenschaftliche Basisförderung, die Mittel für die St:WUK auf dem gleichen Niveau gehalten werden konnten“ (Edler/Stoppacher 2015, S.17).

Von eher geringerer Bedeutung für die Gesamteinnahmen sind die Eigenanteile der Vereine und die sonstigen Einnahmen (Zinserträge, Sparbuch etc.). Die Beträge der Vereine sind deswegen relativ gering, weil sie bereits ihre Infrastruktur und Ressourcen, wie Arbeitsmaterial, Büro, Ausstattung, etc. zur Verfügung stellen. Der finanzielle Anteil der Vereine an den Gesamteinnahmen lag im Jahr 2005 noch bei 7 % und sank bis 2013 auf 1 %. Im gesamten Zeitraum von 2005 bis 2013 nahmen die Gesamteinnahmen ständig zu und erreichten am Ende beinahe vier Millionen Euro (vgl. Edler/Stoppacher 2015, S.17).




| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gesamt | -2.350.298,11 | -2.326.369,39 | -2.569.543,37 | -2.634.384,00 | -3.150.697,32 | -3.516.094,68 | -3.540.659,54 | -3.885.361,60 | -4.048.121,67 |
| Sonstiges | -82.356,90 | -49.158,93 | -54.313,39 | -73.494,24 | -96.519,86 | -150.777,76 | -189.561,80 | -124.012,68 | -159.283,37 |
| Bildung | | -3.300,00 | -3.600,00 | | -1.013,00 | -12.664,72 | -40.898,31 | -34.968,22 | -28.963,19 |
| Sachkosten Vereine | -91.932,86 | -42.151,20 | -50.809,78 | -17.302,76 | -101.053,58 | -59.706,20 | -48.859,66 | -3.360,34 | -2.866,92 |
| Overhead | -44.986,08 | -44.986,08 | -40.386,70 | -31.817,48 | -24.504,21 | -26.400,00 | -26.591,17 | -26.400,00 | -26.400,00 |
| Personalkosten | -2.131.022,27 | -2.186.773,18 | -2.420.433,50 | -2.511.769,52 | -2.927.606,67 | -3.266.546,00 | -3.234.748,60 | -3.696.620,36 | -3.830.608,19 |

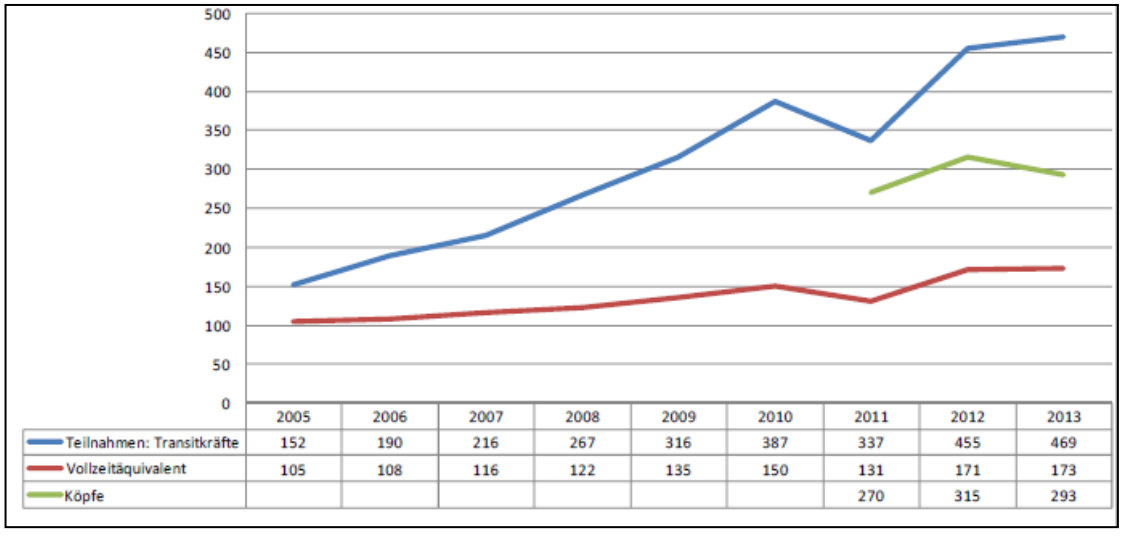
*Abb.16:* ***Ausgaben 2005 bis 2013***
*Quelle: Edler/Stoppacher 2015, S.19*

In der oben angeführten Grafik sind die detaillierten Ausgaben der St:WUK im Zeitraum von 2005 bis 2013 ersichtlich. Der Großteil der jährlichen Ausgaben wird für Personalkosten verwendet und liegt im Durchschnitt des beobachteten Zeitraums bei 94 %. Der niedrigste Wert mit 91 % wurde 2005 verzeichnet, der höchste Wert von 95 % in den Jahren 2008, 2012 und 2013. Die Personalkosten beinhalten unter anderem die Schlüssel- und Transitarbeitskräfte sowie etwaige zusätzliche Beschäftigte. Unter dem

Posten Overhead fällt die Aufwandsentschädigung für die Geschäftsführung und Werkzeuge, Infrastruktur und Ausstattung der Vereine werden im Posten Sachkosten Vereine zusammengefasst. Die Sachkosten wurden zunehmend reduziert, da diese laut Kooperationsverträgen nun großteils von den Vereinen als Eigenanteile erbracht werden. Wie in Abb.14 klar zu erkennen ist, besitzt der Posten Bildung, in den die betriebliche Weiterbildung fällt, seit dem Jahr 2010 größere Relevanz. Die Kategorie Sonstiges beinhaltet die Ausgaben für Steuerberatung, Versicherung und der Beitrag zum Netzwerk der Beschäftigungsbetriebe und hat einen jährlichen Anteil von ca. 3-4 % (vgl. Edler/Stoppacher 2015, S.18).

### 3.4.5. Beschäftigungsentwicklung der Transitarbeitskräfte

Im folgenden Kapitel wird mit Darstellung einiger Grafiken auf die Beschäftigungsentwicklung der TK und auf den MitarbeiterInnenstand im Jahr 2014 näher eingegangen.




| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Teilnahmen: Transitkräfte | 152 | 190 | 216 | 267 | 316 | 387 | 337 | 455 | 469 |
| Vollzeitäquivalent | 105 | 108 | 116 | 122 | 135 | 150 | 131 | 171 | 173 |
| Köpfe | | | | | | | 270 | 315 | 293 |

*Abb.17:* ***Entwicklung der Transitkräfte 2005 bis 2013***
*Quelle: Edler/Stoppacher 2015, S.20*

In Abb.15 ist deutlich zu erkennen, dass es seit 2005 einen kontinuierlichen Zuwachs an Arbeitsplätzen (mit Ausnahme 2011) gab. In Vollzeitäquivalenten ist damit ein Anstieg von 105 Arbeitsplätzen im Jahr 2005 auf 173 im Jahr 2013 zu verzeichnen. „Laut St:WUK-Monitoring steigt die Zahl der Eintritte (inklusive „Neueintritte durch

Änderungen im Dienstverhältnis z.B. von Teilzeit auf Vollzeit) von 150 Eintritte auf beinahe 460“ (Edler/Stoppacher 2015, S.19). Seit 2012 sind hier auch die kurzen Perioden der stundenweisen Arbeitsplätze, die über die SNB stattfinden, inkludiert. Die Anzahl der *Köpfe* entspricht dem Durchlauf, welcher zeigt, wie viele Personen eine Chance auf einen Transitarbeitsplatz bekommen haben. Diese Durchlaufquote ist für die Regionalen Geschäftsstellen des AMS von großer Bedeutung, um die Vorgaben bzw. Geschäftszahlen erreichen zu können (vgl. Edler/Stoppacher 2015, S.19).

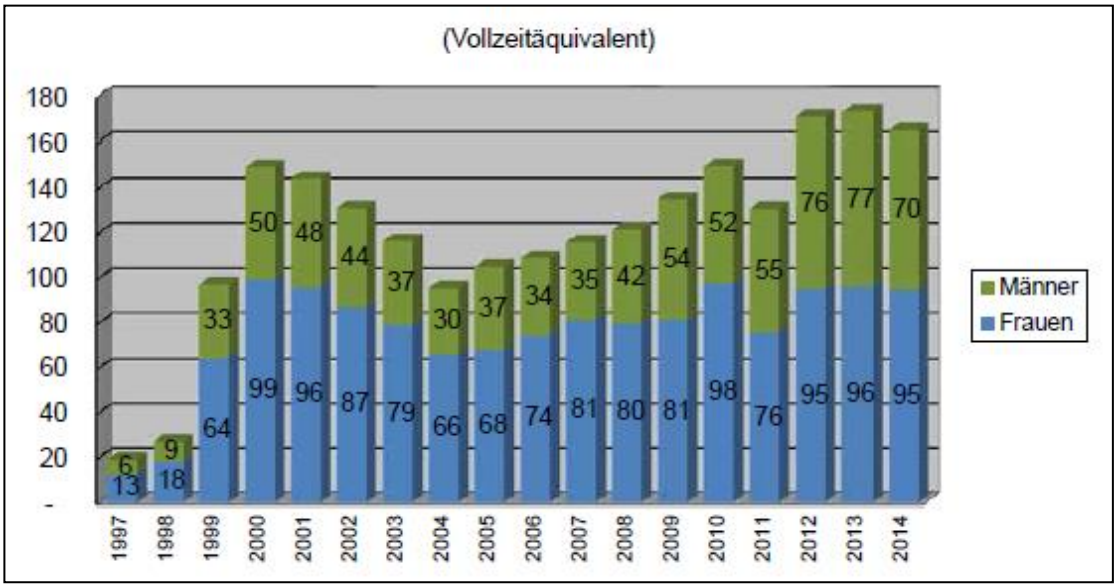



*Abb.18:* ***Beschäftigungsentwicklung 1997 bis 2014***
*Quelle: Das Land Steiermark 2014, S.57*

In Abb.16 ist der Männer- und Frauenanteil der Vollzeitäquivalente von 1997 bis 2014 grafisch dargestellt. Einen deutlichen Anstieg an Vollzeitäquivalenten ist in den Jahren 1998 und 1999 zu verzeichnen. Ein weiterer auffallender Faktor ist, dass bis zum Jahr 2009 beinahe jedes Jahr der Frauenanteil an Vollzeitäquivalenten doppelt so hoch war wie der der Männer.

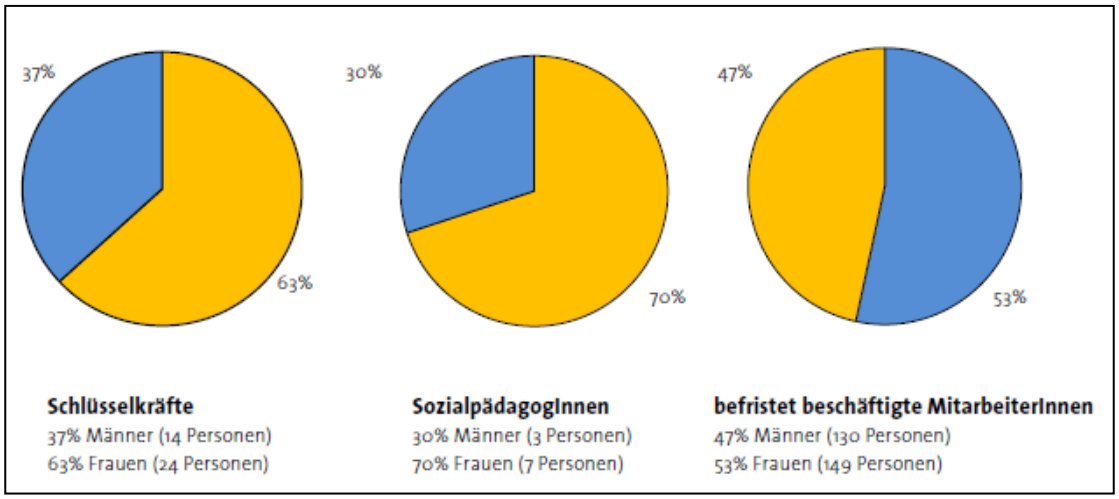



*Abb.19:* ***MitarbeiterInnen nach Aufgaben und Geschlechterverteilung 2014***
*Quelle: Das Land Steiermark 2014, S.58*

In den Abb.17 und 18 sind die gesamten MitarbeiterInnen 2014 nach Geschlechterverteilung und Aufgaben grafisch verdeutlicht. Hier gab es in Summe 327 MitarbeiterInnen, wovon 38 als Schlüsselkräfte und zehn als SozialpädagogInnen fest beschäftigt waren. Sowohl bei den Schlüsselkräften (63 %) als auch bei den SozialpädagogInnen (70 %) überwiegt der Frauenanteil, nicht so bei den 279 befristet beschäftigten MitarbeiterInnen, hier fällt die Geschlechterverteilung gleichmäßiger (47 % männlich, 53 % weiblich) aus.

| | | Gesamt | weiblich | % | männlich | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **MitarbeiterInnen gesamt (Köpfe)** | | **327** | **180** | **55%** | **147** | **45%** |
| davon | Schlüsselarbeitskräfte | 38 | 24 | **63%** | 14 | **37%** |
| | SozialpädagogInnen | 10 | 7 | **70%** | 3 | **30%** |
| | befristet beschäftigte MitarbeiterInnen | 279 | 149 | **53%** | 130 | **47%** |

*Abb.20:* ***MitarbeiterInnen gesamt (Köpfe) 2014***
*Quelle: Das Land Steiermark 2014, S.58*

Um auf die Wichtigkeit und den großen Nutzen gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte sowie sozialökonomischer Betriebe einzugehen, zeigt Abb.19 die erfolgreichen Arbeitsaufnahmen ehemaliger Transitarbeitskräfte nach Beendigung ihrer Projektanstellungen im Zeitraum 2000 bis 2003 (vgl. Lutz 2006, S.601).

| | Zahl der Monate bis zur Aufnahme einer unselbständigen Beschäftigung oder Lehre | | | | Stabile Beschäftigung[1] | Beschäftigung zum Stichtag[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Bis zu 3 | 3 bis unter 6 | 6 bis 9 | Über 9 | | |
| | Anteile an allen beendeten Förderepisoden in % | | | | | |
| *Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte* | | | | | | |
| Unter 25 Jahre | 59,4 | 9,2 | 6,4 | 24,9 | 35,3 | 41,8 |
| Frauen | 62,8 | 7,7 | 6,3 | 23,2 | 43,9 | 49,5 |
| Männer | 56,6 | 10,6 | 6,5 | 26,3 | 27,4 | 35,5 |
| 25 bis 44 Jahre | 54,1 | 7,5 | 6,0 | 32,4 | 33,7 | 36,2 |
| Frauen | 56,6 | 6,7 | 5,3 | 31,4 | 45,6 | 43,4 |
| Männer | 51,7 | 8,3 | 6,7 | 33,4 | 20,3 | 28,8 |
| 45 Jahre oder älter | 50,4 | 5,3 | 4,2 | 40,1 | 31,8 | 27,9 |
| Frauen | 49,0 | 5,2 | 3,4 | 42,4 | 41,7 | 32,9 |
| Männer | 51,2 | 5,4 | 4,7 | 38,7 | 26,1 | 24,9 |
| Alle Altersgruppen | 53,9 | 7,2 | 5,6 | 33,3 | 33,6 | 34,9 |
| Frauen | 55,6 | 6,6 | 5,2 | 32,6 | 44,5 | 42,0 |
| Männer | 52,5 | 7,7 | 6,0 | 33,8 | 23,7 | 28,8 |
| *Sozialökonomische Betriebe* | | | | | | |
| Unter 25 Jahre | 57,2 | 10,4 | 7,0 | 25,4 | 20,2 | 35,2 |
| Frauen | 52,5 | 11,7 | 7,5 | 28,4 | 23,7 | 36,6 |
| Männer | 60,6 | 9,6 | 6,6 | 23,3 | 18,0 | 34,2 |
| 25 bis 44 Jahre | 55,8 | 7,6 | 5,5 | 31,1 | 23,2 | 30,3 |
| Frauen | 53,7 | 8,1 | 6,2 | 31,9 | 29,9 | 33,3 |
| Männer | 57,3 | 7,2 | 5,0 | 30,5 | 18,7 | 28,1 |
| 45 Jahre oder älter | 59,2 | 5,7 | 3,7 | 31,4 | 41,8 | 40,5 |
| Frauen | 61,3 | 5,0 | 4,4 | 29,3 | 46,9 | 44,9 |
| Männer | 57,9 | 6,2 | 3,3 | 32,7 | 38,5 | 37,8 |
| Alle Altersgruppen | 57,4 | 7,4 | 5,0 | 30,2 | 30,7 | 35,4 |
| Frauen | 56,4 | 7,7 | 5,8 | 30,2 | 36,2 | 38,5 |
| Männer | 58,1 | 7,2 | 4,5 | 30,2 | 27,1 | 33,3 |

Q: WIFO-INDIDV auf Basis von Daten des Arbeitsmarktservice Österreich und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger. – [1]) Beschäftigungszeiten ohne Unterbrechungen (auch mehrere Beschäftigungs- oder Lehrverhältnisse mit direktem Arbeitgeberwechsel), in % der Episoden mit Aufnahme der ersten Beschäftigung bzw. Lehre innerhalb von drei Monaten. – [2]) 275 Tage nach Förderende.

*Abb.21:* ***Erfolgreiche Arbeitsaufnahme ehemaliger Transitarbeitskräfte nach Projektende 2000-2003***
*Quelle: Lutz 2006, S.602*

Wie in Abb.19 erkenntlich ist, haben innerhalb der ersten drei Monate nach Projektbeendigung mehr als die Hälfte aller Personen eine Beschäftigung aufgenommen. Dies ist unter anderem sehr bemerkenswert, da dieser Anteil höher ist als der nach Kursmaßnahmen, mit dem speziellen Hintergrund, dass gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sowie sozialökonomische Betriebe auf Menschen mit gravierenden Vermittlungshemmnissen abzielen. Allerdings zeigt die Abbildung auch, dass diese Arbeitsaufnahmen selten eine stabile Eingliederung in das Erwerbssystem zur Folge haben, da nur ein Drittel der ehemaligen Transitarbeitskräfte mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung beschäftigt blieb. „Die geringe Stabilität dürfte teilweise auf die vergleichsweise hohe Bedeutung von befristeten Arbeitsverhältnissen nach der Förderung über Transitarbeitsplätze zurückzuführen sein“ (Lutz 2006, S.602). Trotz der hohen Vermittlungsquote unmittelbar nach dem Projektende der Transitarbeitskräfte, waren neun Monate später weniger Teilnehmende beschäftigt als im Durchschnitt aller anderen Maßnahmen für arbeitslose Personen. Dies könnte mit der Tatsache erklärt werden, dass Krankheit bzw. gesundheitlich (psychisch wie physisch) bedingte

Erwerbsinaktivität für diese Zielgruppe gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte sowie sozioökonomischer Betriebe eine größere Rolle, als für andere Arbeitslose, spielt (vgl. Lutz 2006, S.601f.).

### 3.4.6. Projektvorstellungen

Neue Projekte der St:WUK wie auch langjährige müssen jährlich von der Landesgeschäftsstelle des AMS und vom wissenschaftlichen Beirat der St:WUK genehmigt werden, um zu starten bzw. weitergeführt zu werden. Bei den Vorarbeiten einer Projektneueinreichung steht das Team der St:WUK den potenziellen ProjektpartnerInnen gerne unterstützend zur Seite, indem beim Finanzplan, der Erstellung des Projektkonzepts, der Erhebung des aktuellen Bedarfs am Arbeitsmarkt, etc. unter die Arme gegriffen wird. Danach wird in einem gemeinsamen Gespräch mit der St:WUK Geschäftsführung die Möglichkeiten analysiert und die ersten Schritte eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts festgelegt (vgl. Das Land Steiermark 2016/c). Die folgenden Schritte sind von der Idee bis zum Projektstart zu durchlaufen:

- *„Schriftliche Anfrage inklusive kurzer Projektdarstellung an die St:WUK*
- *Gespräch mit der St:WUK Geschäftsführung*
- *Erarbeitung und Vorlage des Projektkonzeptes inklusive Finanzplan*
- *Projektpräsentation vor dem wissenschaftlichen Fachbeirat*
- *Genehmigung des Projektes von Seiten der St:WUK*
- *Genehmigung des Projektes von Seiten des AMS*
- *Projektstart“ (Das Land Steiermark 2016/c).*

In den nächsten Unterkapiteln werden die einzelnen Projekte, in denen sowohl die Autorin als auch die Interviewpartner tätig waren, dargestellt.

#### 3.4.6.1. Kulturverein TAG theateragenda

Der Kulturverein TAG theateragenda ist Teil des St:WUK Projekts Creative Industries Graz (CIG) und widmet sich seit 1999 der finanziellen Förderung und Unterstützung von freien Theatergruppen, Kulturinitiativen und KünstlerInnen in der Steiermark. Die TAG

theateragenda fördert Gastspiele, führt medien- und theaterbezogene Bildungsprojekte durch und vermittelt TK an Theatergruppen und Kulturinitiativen. Eine Beschäftigung ist in folgenden Tätigkeitsbereichen möglich:

- *„Kunst-, Medien- und Kulturvermittlung*
- *Projektorganisation*
- *Öffentlichkeitsarbeit*
- *Büroorganisation" (Beschäftigungsbetriebe Steiermark 2012, S.24).*

#### 3.4.6.2. Die Manufaktur

Der Verein *Die Manufaktur* besteht seit Beginn 2015 und hat es sich zum Ziel gemacht nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für Menschen mit eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt, insbesondere ältere ArbeitnehmerInnen und Menschen mit psychischer Erkrankung, zu schaffen. „Die Vereinsziele sollen durch Wertschöpfung und Produktivität, überwiegend mittels alter Handwerke, erreicht werden" (Die Manufaktur 2015). Hier wird mit unterschiedlichen Unternehmen zusammengearbeitet um eine Beschäftigung in folgenden Tätigkeitsbereichen zu ermöglichen (vgl. Die Manufaktur 2015):

- Denkmalpflege
- Modedesign

#### 3.4.6.3. ASIST – Archäologisch-Soziale Initiative Steiermark

„ASIST wurde im Jahr 2006 mit dem Ziel gegründet, archäologische Untersuchungen mit der Beschäftigung und Integration langzeitbeschäftigungsloser Personen in den Arbeitsmarkt zu verbinden" (ASIST 2015/a). Seit 2012 beteiligt sich ASIST auch am SNB-Projekt der STEBEP, welches die schrittweise Re- und Integration von arbeitsmarktfernen Personen und BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung am Arbeitsmarkt verfolgt. Weiters werden im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ befristete Arbeitsplätze für ältere ArbeitnehmerInnen angeboten (vgl. ASIST 2015/b).

In folgenden Tätigkeitsbereichen finden die befristeten Anstellungen der TK statt (vgl. ASIST 2015/a):

- Ausgrabungen
- Denkmalpflege
- Sanierung von Denkmälern und Ruinen

Nachdem nun der theoretische Teil dieser Arbeit ausführlich erläutert wurde, wird im nächsten Abschnitt explizit auf die Empirische Untersuchung eingegangen und die Ergebnisse dargelegt und diskutiert.

# III. Empirische Untersuchung zum Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt

„Der gesunde Menschenverstand ist vage und unzuverlässig, die soziale Welt können wir nur durch sorgfältige Forschung kennenlernen“ (Durkheim 2006, zit.n. Diekmann 2008, S.31).

Nach dem theoretischen Hintergrund wird hier die empirische Studie zum Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt erläutert. Zunächst wird auf die Methode und Vorgehensweise der Studie eingegangen und anschließend die Ergebnisse dargestellt und in Verbindung mit der Theorie diskutiert.

## 4. Methodik und Vorgehensweise der Studie

In diesem Kapitel werden der Weg hin zur Findung der Forschungsfragen, die Stichprobe der empirischen Untersuchung und die Durchführung der Leitfadeninterviews erklärt und dargestellt. Am Ende wird noch auf die Auswertungsmethode des empirischen Teils dieser Arbeit eingegangen.

### 4.1. Findung der Forschungsfragen

Da die Autorin auch die Erfahrung einer befristeten Anstellung in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt gemacht hat, liegt das Hauptaugenmerk dieser Arbeit bei folgender Forschungsfrage:

*Welche Bedeutung kann gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten im Hinblick auf die Wiedereingliederung von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt beigemessen werden?*

Dabei soll die Bedeutung von GBP für den Wiedereinstieg von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt und deren allgemeine Bedeutung für die österreichische Wirtschaft erfragt werden.

Die Autorin hat im Zuge ihrer Transitanstellung tiefergreifende Einblicke in die Arbeit von GBP erhalten und wollte diese weitergehend erforschen. Ihr zweites Hauptaugenmerk liegt dabei bei (arbeitslosen) Personen 50plus und deren Wirkung auf die Gesellschaft. Die stetige Steigung der Lebenserwartung und damit einhergehend, die allgemeine Alterung der Gesellschaft ist ein uns ständig begleitendes Thema in der Politik, in den Printmedien, im Fernsehen etc. Wie im Theorieteil dieser Arbeit bereits dargestellt, halten sich die Vorurteile und Stereotypen von (arbeitslosen) älteren Personen hartnäckig. Um zu erforschen, ob diese Einstellungen auch auf die interviewten ehemaligen Transitarbeitskräfte zutreffen, wird anhand der Ergebnisse folgende zweite Frage versucht zu beantworten:

*Entsprechen die InterviewpartnerInnen (Transitarbeitskräfte 50plus) den gängigen Vorurteilen arbeitsloser, älterer Personen?*

Um jedoch nicht nur die Sichtweise arbeitsloser Personen zu erfragen, wurden in weiterer Folge zwei Interviews mit PersonalverwalterInnen geführt. Damit soll auch die Perspektive der Personalverwaltung auf den sich so rasch ändernden Arbeitsmarkt und dessen KundInnen aufgezeigt werden. Somit ergibt sich die dritte Forschungsfrage:

*Welche Sichtweise vertreten PersonalverwalterInnen gegenüber Arbeitskräften der Generation 50plus?*

Nachdem die drei Forschungsfragen festgelegt waren, begann die Konstruktion des Leitfadens für die Interviews. Es wurden zwei Leitfäden erstellt, einen für die ehemaligen Transitarbeitskräfte, einen für die PersonalverwalterInnen sowie ein Formular für die Abfrage der demographischen Daten. Die Fragen der Leitfadeninterviews werden in Kapitel 4.3 *Durchführung der Leitfadeninterviews* dargestellt. Wer nun die Stichprobe dieser Arbeit ausmacht, wird im folgenden Kapitel genau beschrieben.

## 4.2. Wer fällt in die Stichprobe?

Da sich die vorliegende Arbeit mit gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, im Besonderen mit der St:WUK, und ehemaligen Transitarbeitskräften der Generation 50plus beschäftigt, wurden die Interviewteilnehmer mit Hilfe der St:WUK kontaktiert. Da diese Arbeit nicht nur die Sichtweise von ehemaligen TK der Generation 50plus aufzeigen möchte, wurden in weiterer Folge auch Personen aus der Personalverwaltung befragt, um deren ExpertInnenmeinung in Hinsicht auf den Arbeitsmarkt und die Vermittlung von arbeitssuchenden Personen 50plus, miteinzubeziehen.

### 4.2.1. Ehemalige Transitarbeitskräfte der St:WUK

Da die Verfasserin bereits eigene Erfahrungen als Transitarbeitskraft in einem Projekt der St:WUK gesammelt und die Projektarbeit dort sehr spannend und interessant gefunden hat, wurde diese Institution für die Studie gewählt. Zunächst wurde Kontakt mit der St:WUK aufgenommen und bei einem Treffen die genaueren Einzelheiten besprochen. Die Autorin plante zehn ehemalige Transitarbeitskräfte der Generation 50plus zu interviewen. Die Voraussetzungen für die geplanten InterviewpartnerInnen waren:

- eine Anstellung als Transitarbeitskraft bei einem Projekt der St:WUK,
- eine positive Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und
- die Personen mussten das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Da die Personen nicht mehr in einem gemeinnützigen Projekt der St:WUK angestellt waren, sondern bereits positiv in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden, ergab sich das Problem der Kontaktaufnahme für die Verfasserin. Die St:WUK bot ihre Hilfe bei der Kontaktaufnahme an und leitete die Interviewanfrage der Autorin an ihre ProjektleiterInnen weiter. Diese setzten sich in weiterer Folge mit ehemaligen Transitarbeitskräften in Verbindung, indem sie ihnen meine Anfrage weiterschickten. Danach meldeten sechs potentielle Interviewpartner zurück. Geplant waren ursprünglich zehn männliche sowie weibliche Personen zu interviewen. Leider meldeten sich nur männliche Personen auf meine Anfrage, daher wird in weiterer Folge auch von Interviewpartnern gesprochen. Nach längerem Abwarten und Ausbleiben weiterer Interviewteilnahmen, beschloss die Autorin bei sechs ehemaligen Transitarbeitskräften

zu bleiben. Nach telefonischer Kontaktaufnahme und Terminfixierung stellte sich heraus, dass eine Person nicht weiter an der Studie teilnehmen möchte und somit reduzierte sich die Interviewteilnehmerzahl auf fünf Männer.

### 4.2.2. PersonalverwalterInnen

Um nicht nur die Sichtweise ehemaliger Transitarbeitskräfte 50plus in dieser Arbeit zu beleuchten, wurden auch Personen aus der Personalverwaltung befragt. Hierbei wurde nach längerer Recherche im Internet eine Institution gewählt, die selbst befristete Anstellungsverhältnisse für Transitarbeitskräfte bereitstellt und eine Personalvermittlungsfirma, die für ihre Firmenkundschaft die passenden BewerberInnen vorauswählt. Ziel war es zwei Personen aus dem Bereich der Personalverwaltung bzw. -vermittlung zu interviewen. Als die Interviewtermine telefonisch fixiert und im Anschluss durchgeführt wurden, ergab sich die Situation, dass beim Interview in der Personalvermittlungsfirma ein zweiter Interviewpartner hinzukam. Somit fassen die Gesprächsergebnisse der Interviews mit den PersonalverwalterInnen die Meinungen von drei Personen. Es befinden sich sowohl männliche wie auch weibliche Personen unter den Befragten.

## 4.3. Durchführung der Leitfadeninterviews

Der Leitfaden „(…) dient nicht nur der Vorstrukturierung eines Frage-Antwort-Schemas, sondert fungiert im Gegenteil lediglich als Orientierungsrahmen und Gedächtnisstütze für den Interviewenden, indem er Hintergrundwissen thematisch organisiert [weiters] dient [er] vor allem der Unterstützung und Ausdifferenzierung von Erzählsequenzen des Befragten“ (Friebertshäuser 1997, S.380).
Durch den Interviewleitfaden werden die zu interviewenden Personen zwar auf bestimmte Fragestellungen hingelenkt, können auf diese jedoch völlig offen und frei, ohne Vorgabe von Antwortmöglichkeiten reagieren (vgl. Mayring 2002, S.69).

Zunächst wurde telefonisch Kontakt mit den ehemaligen Transitarbeitskräften aufgenommen und die Interviewtermine mit ihnen fixiert. Die Interviews wurden, um

eine möglichst angenehme und lockere Stimmung zu gewährleisten, in Kaffeehäusern durchgeführt. Bevor die Interviews begannen wurde ihnen wie auch den PersonalverwalterInnen erklärt, dass deren Namen sowie namentliche Nennungen von anderen Personen oder Firmen anonym behandelt werden. Die Gespräche wurden mittels Handy aufgezeichnet und anschließend im Programm MAXQDA transkribiert. Zunächst wurden alle Interviews mit den ehemaligen TK durchgeführt, wobei ihnen folgende Fragen gestellt wurden:

- In welchem Beruf waren Sie vor dem Projekt tätig / Welche (Berufs-)Ausbildung haben Sie gemacht?
- Wie lange waren Sie in dem Projekt tätig?
- Welche Tätigkeiten haben Sie dort ausgeübt?
- Hat Ihnen Ihre Anstellung in dem Projekt gefallen?
    - Was hat Ihnen besonders gefallen, Spaß gemacht?
- Welche Erfahrungen konnten Sie durch das Projekt der St:WUK gewinnen (berufliche Qualifikationen, persönliche Kompetenzen, etc.)?
- War Ihnen die Möglichkeit einer Weiterbildung im Zuge Ihrer Anstellung bei St:WUK bewusst?
- Haben Sie an einer Weiterbildung teilgenommen?
    - Wenn ja, welche war es?
- Wurden Sie während Ihrer Tätigkeit im Projekt ausreichend unterstützt?
- Haben Sie Ihren zukünftigen (jetzigen, letzten) Beruf (am ersten Arbeitsmarkt) selbstständig gefunden oder hat Ihnen die Schlüsselkraft bzw. die/der Sozialpädagoge/in dabei geholfen?
- Befinden Sie sich derzeit in Arbeit?
    - Wie lange?
    - Warum wieder aufgelöst?
- Was gefällt Ihnen an Ihrer jetzigen/letzten Arbeitsstelle?
- Wie fühlen Sie sich, wieder eine Anstellung (am ersten Arbeitsmarkt) zu haben?
- Wie finden Sie gemeinnützige Beschäftigungsprojekte?
- Wie sehen Sie Ihre Berufschancen in Zukunft am Arbeitsmarkt?
- Was sind Ihrer Meinung nach Herausforderungen für Personen 50+, die eine Arbeitsstelle suchen?

Um die soziodemographischen Daten zu ermitteln wurde zusätzlich zum Gespräch ein Datenblatt ausgereicht, welches von allen InterviewpartnerInnen – ehemalige TK sowie PersonalverwalterInnen – ausgefüllt wurde. Dieses Datenblatt findet sich im Anhang dieser Arbeit.

Die Interviews mit den PersonalverwalterInnen wurden in deren Betrieb bzw. Institution abgehalten. Folgende Fragen wurden den beiden (drei) InterviewpartnerInnen gestellt:

- Wie lange sind Sie schon im Bereich der Personalverwaltung tätig?
- Wie viele Bewerbungsgespräche mit Personen 50+ führen sie im Schnitt monatlich durch?
- Wie viel BewerberInnen fallen in die Kategorie 50+?
- Worin erfolgt die Vermittlung der BewerberInnen (in Zeitarbeit oder Fixanstellung)?
- Worin liegt die Schwierigkeit für Personen 50+ wieder eine Anstellung am Arbeitsmarkt zu finden?
- Welche Vorteile ziehen Unternehmen daraus Personen 50+ einzustellen?
- Was sind Ihrer Meinung nach, Vorteile von ArbeitnehmerInnen 50+?
- Worauf legen Sie Ihr Augenmerk bei Bewerbungen (im Speziellen bei Personen 50+)?
- Was sind gängige Fehler, die in Bewerbungen häufig vorkommen?
    - Was könnte man optimieren?
- Wie wird sich die Situation von arbeitssuchenden Personen 50+, Ihrer Meinung nach, in Zukunft entwickeln (Herausforderungen)?

## 4.4. Auswertung der Gesprächsinhalte nach Mayring (2002)

Nach der Durchführung aller Interviews wurden die Audioaufnahmen in MAXQDA12 niedergeschrieben. Dabei wurden die Gesprächsinhalte zu einem besseren Verständnis auf Hochdeutsch verfasst. Bei der Transkription der Interviews nummerierte MAXQDA12 bei den niedergeschriebenen Texten nicht jede Zeile, sondern jeden Abschnitt mit einer neuen Zahl. Das bedeutet, dass die erste Wortmeldung in den Interviews (egal wie lange oder wie viele Sätze) die Nummer 1 besitzt und die nächste

Wortmeldung (andere Person) die Nummer 2 besitzt und so weiter. Deswegen wird bei direkten Zitaten aus den Interviews nicht die genaue Zeile des Satzes, sondern der Zeilenblock (Zbl.) angegeben. In weiterer Folge wurden die Interviewtranskriptionen anonymisiert, sodass keinerlei Rückschlüsse auf die interviewten Personen vollzogen werden können. Auch sind die in den Gesprächen genannten Personen oder Firmen anonymisiert worden. Es wurde jeder Person ein Buchstabe zugeordnet (A-K) und auch die Firmen wurden durch Buchstaben ersetzt (Z-L). Zusätzlich wurde das Geschlecht der genannten Personen und der InterviewpartnerInnen anonymisiert, indem sowohl die männliche als auch die weibliche Form in der Transkription angeführt wurden. Die Transkriptionslegende sieht wie folgt aus:

[1] Name anonymisiert / [2] Geschlecht anonymisiert / [3] Firma anonymisiert

Die Auswertung der durchgeführten Interviews erfolgte mittels der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2002). Hierbei wird „(…) das Material auf einen Textkorpus, der ein «überschaubares Abbild» des Grundmaterial darstellen soll [zusammengefasst]“ (Diekmann 2008, S.608). Im Zuge der Zusammenfassung der Textinhalte werden die wesentlichen Aussagen in mehreren Schritten herausgearbeitet und auf unterschiedliche Kategorien reduziert. Diese wurden anschließend miteinander verglichen, um Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede festzustellen. Das Konzept der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring erfolgt in acht Schritten (vgl. Haas/Purgstaller 2010, S.126f.):

- Bestimmung der Analyseeinheiten
- Paraphrasierung der wesentlichen Textstellen
- Bestimmung des angestrebten Abstraktionsniveaus und Generalisierung der Paraphrasen unter diesem Niveau
- Erste Reduktion durch Selektion bzw. Streichen der bedeutungsgleichen Paraphrasen
- Zweite Reduktion durch Bündelung und die Konstruktion und Integration von Paraphrasen auf dem angestrebten Abstraktionsniveau
- Die neuen Aussagen werden als Kategoriensystem zusammengestellt

- Rücküberprüfung des zusammengefassten Kategoriensystems am gesamten Ausgangsmaterial

Bevor die genaue Auswertung der Leitfadeninterviews der ehemaligen Transitarbeitskräfte stattfand, wurden zunächst einige Kategorien gebildet, nach denen die Interviews untereinander verglichen wurden. Diese Kategorien orientieren sich an den gestellten Fragen und lauten wie folgt:

- Vorheriger Beruf
- Projektdauer
- Tätigkeitsbereich
- Positive Eindrücke im Projekt
- Erfahrungsgewinn
- Weiterbildungsmöglichkeit und -teilnahme
- Unterstützung
- Jobvermittlung
- Momentane Situation
- Eindrücke der Arbeit nach dem Projekt
- Gefühl der Anstellung
- Meinung über gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
- Zukünftige Berufsaussichten
- Herausforderungen für arbeitssuchende Personen 50plus

Als die Auswertung der Interviews der TK durchgeführt wurde, entwickelte sich aus den Gesprächsinhalten heraus die neue Kategorie:

- Stereotypisierung

Es wurde vor der Auswertung der PersonalverwalterInneninterviews eine Kategorisierung vorgenommen, anhand der die beiden Interviews in weiterer Folge verglichen wurden. Da sich die Leitfragen dieser Interviews zu den Leitfragen der Interviews mit den ehemaligen TK unterscheiden, sind auch die Kategorien andere:

- Berufserfahrung im Bereich der Personalverwaltung
- Bewerbungsgespräche

- BewerberInnen 50plus
- Vermittlung
- Schwierigkeit der Arbeitsaufnahme von Personen 50plus
- Vorteile von Arbeitskräften 50plus
- Augenmerk bei Bewerbungen
- Bewerbungsfehler
- Optimierungsvorschläge bei Bewerbungen
- Zukunftsperspektiven arbeitssuchender Personen 50plus

Im Zuge der Auswertung der PersoanlverwalterInneninterviews ergab sich eine weitere Kategorie:

- Diskriminierung

Die Darstellung und Diskussion aller Kategorien bzw. der Ergebnisse erfolgt im nächsten Kapitel.

# 5. Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Hier werden nun die Ergebnisse, die die Auswertung der Interviews erbracht hat, kategorienbezogen dargestellt. Zunächst werden die Ergebnisse der Interviews mit den ehemaligen TK der St:WUK angeführt und gegebenenfalls mit der Theorie in Verbindung gesetzt.

- <u>Kategorie 1 – Vorheriger Beruf</u>

TK1 hat die Lehre zum Maler und Anstreicher absolviert und war auch in diesem Bereich tätig bevor er arbeitslos wurde.

TK2 hat sich nach seinem Maturaabschluss dem Medizinstudium gewidmet, dieses allerdings nach einigen Semestern wieder beendet. Danach ging er in die Pharmaindustrie, wo er im Verkaufsaußendienst und später im Verkauf tätig war. „Bis halt die Firma einmal dreimal verkauft worden ist und <lacht> (..) und ich dann übrig geblieben bin (…)“ (TK2, Zbl.4). Danach hat er Eisproduktionsmaschinen und

Drucksysteme verkauft und wechselte anschließend in den Krankentransport. Seine letzte fixe Anstellung, bevor er arbeitslos wurde, hatte er in der Hotellerie.
TK3 ist gelernter Bäcker und hat auch jahrelange Erfahrung in der Branche. Nachdem er arbeitslos wurde, fing er im Transport zu arbeiten an. Da die Arbeitsverträge immer nur auf ein Jahr befristet waren, wurde er danach wieder arbeitslos und fand trotz großer Bemühungen keine Anstellung.
TK4 war beim Bundesheer im Auslandseinsatz tätig und hat dort über längere Zeit gearbeitet. Da diese Dienstverträge immer nur auf eine befristete Zeit ausgestellt werden, hat TK4 auch berufliche Erfahrung als Koch in der Gastronomie gesammelt.

> *„Ich habe mir auch sehr spät eingebildet, ich muss ich muss die Kochlehre abschließen [,] (...) aber bin dann darauf gekommen, dass man in meinem Alter ah: mit den Jungen eigentlich keine Chance mehr hat (...) und deswegen habe ich mich da anders orientiert (...)" (TK4, Zbl.4).*

TK5 war sehr lange Zeit in der Landwirtschaft auf selbstständiger Basis tätig. Vor dem Projekt der St:WUK war er als Anlagenwart in einem Kieswerk angestellt, wo er auch Tätigkeiten, wie beispielsweise Lagerfahrten und allgemeine Reparaturen vollrichtete. TK5 machte, nach einer Gesetzesänderung im Bauwesen, eine Weiterbildung und erlangte somit das Werksleiterzertifikat, welches ihn dazu befähigte die werkseigene Produktionskontrolle durchzuführen. „Und leider nach sieben Jahren wurde das Kieswerk verkauft und (.) wir wurden gekündigt" (TK5, Zbl.2).

Es zeigt sich, dass alle Interviewpartner aus sehr unterschiedlichen Branchen kommen und daher viele unterschiedliche Qualifikationen und Kompetenzen mitbringen. Jeder hat seine ganz individuelle Lebensgeschichte.

- <u>Kategorie 2 – Projektdauer</u>

Alle interviewten ehemaligen TK gaben an, dass das St:WUK-Projekt, indem sie tätig waren, auf maximal drei Monate ausgelegt war.
Bei TK1 wurde die Projektdauer verlängert und somit blieb er knapp über vier Monate im Projekt angestellt.

TK2 hat bereits nach einem Monat wieder in den Krankentransport zurück gewechselt.
TK3 verblieb noch kürzer als TK2 im Projekt. Er fand, nach nur einem halben Monat, eine neue Anstellung am ersten Arbeitsmarkt.
TK4 war nur zwei Monate im St:WUK-Projekt, „(…) weil ja das Projekt auch diese diese Vermittlungsquote hat und das hat sich so ergeben (…)“ (TK4, Zbl.8).
TK5 war circa zwei Drittel der Gesamtprojektdauer, genauer genommen zwei Monate, im Projekt angestellt.

Die Ergebnisse dieser Kategorie zeigen, dass manche TK sehr schnell wieder am ersten Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben. Im Falle schwierigerer Vermittlungen, können, wie bereits in Kapitel 3.2 beschrieben, in begründeten Einzelfällen die TK über die maximale Verweildauer im Projekt tätig sein. Da alle TK nach dem Projekt oder oftmals auch schon vor deren Ende, eine Arbeitsstelle am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, hat die St:WUK eines ihrer Hauptziele, nämlich *Wir bringen Menschen in Arbeit*, erreicht.

- Kategorie 3 – Tätigkeitsbereich

Die Tätigkeitsbereiche der befragten ehemaligen TK ähneln sich sehr, daher werden diese hier wie folgt zusammengefasst:

  - Restaurierungsarbeiten bei alten Gebäuden (Villa, Kapelle)
  - Innenausbau (ausmalen, Sessel schleifen)
  - Steinrestauration
  - Ziegelrestauration
  - Grünschnitt
  - Dokumentation eines sehr alten jüdischen Friedhofs

Wie zu sehen ist, sind die Tätigkeitsbereiche der Projekte sehr vielfältig. Die Projekte, in denen die Interviewpartner tätig waren, sind dem Bereich Kunst, Kultur und Archäologie der St:WUK zuzuordnen. Doch kann es im Arbeitsprozess auch zu gefährlichen Situationen kommen, wie beispielsweise bei der Dokumentation des jüdischen Friedhofs als einer der Grabsteine umfiel.

*„Einer ist umgefallen [,] (…) dann haben wir wirklich alle gewusst, das ist gefährlich! Weil der ist ja: knapp an zwei Mitarbeitern vorbei gefallen und wenn du unter einem sechshundert Kilo Stein liegst, da vergeht dir das Lachen. Also da ist dann nichts mehr lustig (…)" (TK4, Zbl.10).*

Hier geben die ProjektmitarbeiterInnen jedoch gegenseitig aufeinander Acht und schauen, dass niemandem etwas geschieht.

- Kategorie 4 – Positive Eindrücke im Projekt

TK1 war von dem tollen Umgang untereinander sehr begeistert. „Die Kollegen waren total also human und (…) das war das Non plus Ultra!" (TK1, Zbl.10). Zusätzlich schwärmte er auch von der Menschlichkeit, die zwischen den TK und den ProjektleiterInnen bestand.
TK2 suchte sich bereits bei der AMS-Jobbörse eine Stelle aus, die ihn vom Tätigkeitsbereich her interessierte. Er fand die Arbeit im Projekt sehr spannend und gab an:

*„Obwohl ich schon gewusst habe, dass dass es wahrscheinlich schwer sein wird, als Restaurator oder Hilfsrestaurator (…) irgendwo einen Job zu bekommen, [dachte ich mir], dass man vielleicht bei Firmen mit denen dann das Projekt zusammenarbeitet, dass man da irgendwo Kontakte kriegt, (…) dass da eher die Chance besteht" (TK2, Zbl.12).*

TK3 fasste seine Begeisterung folgendermaßen zusammen: „Äh: ich bin ganz zufrieden von dem Projekt und habe viel Respekt von die Leute. Ist ganz gute, sehr nette Leute" (TK3, Zbl.36).
TK4 war von der großartigen Wertschätzung der St:WUK gegenüber ihren MitarbeiterInnen (SK, SozialpädagogInnen, TK etc.) und auch ehemaligen MitarbeiterInnen überwältigt.

*„Ich kenne KEINEN Sozialverein, der das bietet was dieses Projekt bietet! Und ich kenne doch einige ah: <lacht> und habe da eigentlich schon sehr viel gesehen und das ist einfach ein ein ein Vorzeige- ein Vorzeigeprojekt auch an an Menschlichkeit" (TK4, Zbl.10).*

Er fand das Projekt an sich wirklich toll und abwechslungsreich, welches er mit den Worten „Es war einfach eine schöne Zeit!" (TK4, Zbl.4) perfekt auf den Punkt brachte.
TK5 fand den, fast schon familiären, Umgang der MitarbeiterInnen im Projekt sehr schön. So hat er im Zuge seiner Projektarbeit „(…) Leute kennen gelernt und auch nebenbei etwas Nützliches getan" (TK5, Zbl.12).

Die Ergebnisse dieser Kategorie zeigen ein sehr positives Bild von den Projekten, in denen die Interviewpartner eine Anstellung fanden. Auffallend sind die große Wertschätzung und der Respekt der jedem Einzelnen entgegengebracht wurde. Dies zeigt, dass auch ein anderes Ziel der St:WUK, genauer genommen *Wir wertschätzen und fördern unsere MitarbeiterInnen und respektieren sie in Ihrer Vielfalt*, positiv umgesetzt wurde.

- Kategorie 5 – Erfahrungsgewinn

Beim Erfahrungsgewinn zeigt sich, dass die interviewten Personen ganz unterschiedliche Erfahrungen für sich mit aus dem Projekt genommen haben.
TK1 merkte, dass die Restaurierungsarbeiten, die er im Laufe seiner Projektanstellung tätigte, sehr wichtig sind (auch für die Gesellschaft). Er sah seine Tätigkeiten somit als sehr sinnvoll. Da TK1 gelernter Maler und Anstreicher ist und in dem Berufsfeld bereits jahrzehntelange Erfahrung hat, sah er sich „(…) schon irgendwie also:,bin ich ja ein Malermeister [,] (…) sozusagen Malermeister für die äh:, (.) die sich nicht auskennen (…)" (TK1, Zbl.20,22). Er konnte für sich trotzdem viele neue Erfahrungen aus dem Projekt mitnehmen. „(…) [I]ch habe da wieder einige Sachen neu gelernt, zum Beispiel Restaurationen usw. und (.) ja: (...) äh: für mich ist es positiv gewesen, dass ich einige Erfahrungen wieder gelernt habe" (TK1, Zbl.58).
Da TK2 nur einen Monat im Projekt angestellt war, konnte er sich nicht so viel an beruflichen Erkenntnissen mitnehmen. Doch durch seine Tätigkeiten (Türen restaurieren

und lackieren etc.) ist er der Meinung, da „(…) kommt man wieder in Schwung und das wird mir helfen meine eigenen Türen zuhause und Fensterstöcke im Sommer herzurichten“ (TK2, Zbl.14). Auch wenn er seine Erfahrungen aus dem Projekt nicht beruflichen umsetzen kann, so hat ihm die Arbeit in persönlicher Hinsicht viel gebracht.
TK3 hat nur ein halbes Monat der Maximalprojektverweildauer in Anspruch genommen, deshalb ist die größte Erfahrung bzw. Bereicherung, die er im Zuge des Projekts machte, dass er wieder eine Fixanstellung am ersten Arbeitsmarkt erhalten hat. „Unterschied die Firma ist fix, ist nichts Leihfirma“ (TK3, Zbl.10). Darüber freut er sich sehr.
Da TK4 bereits Erfahrung in der Leitung von Teams hatte, hat die Projektarbeit „(…) ja auch meinem Stil entsprochen (…)“ (TK4, Zbl.12). Somit konnte er seine bisherigen beruflichen Erfahrungen im Projekt nochmals vertiefen „(…) und deswegen hat mich das auch sehr angesprochen“ (TK4, Zbl.12).
Für TK5 waren die im Projekt gesammelten Erfahrungen nichts wirklich Neues, da er in seiner letzten Anstellung bereits mit gleichen Materialien gearbeitet hat. „Und (.) wir haben halt ganz normale Restau- Restaurierungsarbeiten gemacht“ (TK5, Zbl.14).

Die Interviewpartner haben aus ihren Projektanstellungen die unterschiedlichsten Erfahrungen gesammelt. Einerseits konnten sie berufliche Erfahrungen vertiefen andererseits lernten sie auch Neues, ob für ihren zukünftigen beruflichen Werdegang oder auf persönlicher Ebene.

- <u>Kategorie 6 – Weiterbildungsmöglichkeit und -teilnahme</u>

TK1, wie auch den anderen Interviewpartnern, ist die Möglichkeit einer Weiterbildung im Rahmen der Projektanstellung im Vorfeld von dem/der ProjektleiterIn mitgeteilt worden. TK1 meint: „(…) Weiterbildung ist in dieser Hinsicht, also für mich als alter Fuchs (.) gar keine Weiterbildung mehr“ (TK1, Zbl.26). Mit dieser Aussage bezieht er sich auf Weiterbildung im Hinblick auf die Arbeitstätigkeit. Jedoch ist TK1 der Meinung, dass bei Neuerungen am Arbeitsmarkt bezüglich der Berufsqualifikationen oder der Entwicklung neuer Techniken, Materialien etc. er sich auf jeden Fall weiterbilden würde. „Also ich bin nicht ausgelernt!“ (TK1, Zbl.28).
TK2 gab an, schon über eine Weiterbildungsmöglichkeit informiert worden zu sein, jedoch gab es seiner Meinung nach KollegInnen, für die eine Weiterbildung wichtiger

wäre (sprachliche Defizite). Dann „[ist sowas] sicher sinnvoll und (..) in meinem Fall hat sich glaube ich jetzt nicht so wirklich etwas angeboten, was jetzt notwendig gewesen wäre oder sich groß etwas ergeben hätte“ (TK2, Zbl.16). Weiters sieht TK2 die Aufgabe solcher Projekte eher darin, innerhalb der Projektdauer unterschiedliche Tätigkeiten auszuprobieren, „(…) dass die dort auch sehen, ist man für das geeignet oder für das weniger (…)“ (TK2, Zbl.16).
Da TK3 bereits nach kurzer Zeit wieder eine Anstellung gefunden hat, ergab sich für ihn keine Weiterbildung im Zuge des Projekts.
TK4 ist der Meinung, dass die Projektdauer zu kurz ist, um eine Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Er erzählte:

> *„(…) [Wenn man einen Beruf] gelernt hat und irgendwohin umschulen lassen, ist natürlich mühsam, weil das kostet alles riesig Zeit und die Umschulungsprogramme, die gehen ja dann alles über (…) einen längeren Zeitraum mindestens über ein halbes Jahr, damit das irgendein Fundament hat (..)“ (TK4, Zbl.18).*

Auch wenn er an keiner Weiterbildung teilgenommen hat, so hat er doch „(…) in den zwei Monaten (…) eh schon so viel gelernt“ (TK4, Zbl.18).
TK5 erzählte, dass er vor einem Jahr eine Ausbildung gemacht hat, aber aus persönlichen Gründen nicht zur Abschlussprüfung antreten konnte. Er war froh über die Weiterbildungsmöglichkeit, die ihm im Zuge der Projektanstellung angeboten wurde, und holte seine Abschlussprüfung nach. „Ich hätte mehr gemacht, aber nur sie/er[2] hat gesagt das Budget ist sehr (.) ‚very little‘, kann man sagen (…)“ (TK5, Zbl.20).

Hierbei zeigt sich, dass auch Personen 50plus durchaus noch lernwillig sind und dankbar für die Möglichkeit einer Weiterbildung, die ihnen im Rahmen gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte oder auch über das AMS ermöglicht werden. Dies widerlegt auch die beiden Vorurteile, *Ältere sind weniger lernwillig und weniger lernfähig* sowie *Ältere sind weniger belastbar und leistungsfähig* (Kapitel 1.9). Der Zwang oder Druck sich stetig weiterzubilden kommt bei den Befragten nicht vor. TK5 fasst dies folgendermaßen zusammen: „(…) [M]an kann nicht alles wissen und alles haben, nicht?!“ (TK5, Zbl.24).

- Kategorie 7 – Unterstützung

TK1 war sehr zufrieden mit der Unterstützung, die er im Projektverlauf erhielt. „(…) [A]lso wir haben das Feedback ausgefüllt äh: (…) das Feedback haben wir total ausgefüllt und <unverständlich> nur Einser!“ (TK1, Zbl.32).

TK2 ging nochmals auf das tolle Arbeitsklima während seiner Projekttätigkeit ein und was ihm auch besonders positiv aufgefallen ist, „(…) dass sie darauf schauen, dass keiner jetzt wirklich überfordert wird (…)“ (TK2, Zbl.18). Und hierbei zeigt sich auch der geschütztere Rahmen, in dem GBP Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitsmarktferne Personen bieten, denn „[i]ch denke, wenn man da ähm: ähm: im primären Arbeitsmarkt zu einer Baufirma kommst, dann schaut es anders aus“ (TK2, Zbl.18).

TK3 war mit der Unterstützung seitens des/der Projektleiters/Projektleiterin ganz zufrieden.

TK4 fühlte sich im Projektverlauf ausriechend unterstützt, da sich nur durch „[d]ie Verbindungen von der St:WUK und über das Land, wie immer das ah: verzahnt ist (…)“ (TK4, Zbl.22) seine neue Anstellung am ersten Arbeitsmarkt ergeben hat.

TK5 war überaus positiv überrascht, denn „[m]einen Wünschen sind immer entsprochen worden“ (TK5, Zbl.26) und fügte hinzu: „(…) von solchen Projekten könnte es mehr sein!“ (TK5, Zbl.26).

Eine wichtige Aufgabe von GBP ist es, die TK so weit zu unterstützen (Beratung, Qualifizierung etc.), dass sie wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die St:WUK legt großen Wert darauf, nur qualifiziertes und erfahrenes Personal als SK einzusetzen, um eine kompetente Betreuung der TK gewährleisten zu können.

- Kategorie 8 – Jobvermittlung

Von den insgesamt fünf Interviewpartnern haben vier Personen ihre Anstellung am ersten Arbeitsmarkt durch die Hilfe der St:WUK MitarbeiterInnen bekommen. Eine Person hat den neuen Arbeitsplatz durch Eigeninitiative und Recherche gefunden.

TK1 wurde die neue Anstellung „(…) zugeschanzt (…)“ (TK1, Zbl.36).

TK2 kannte die Firma bereits, bei der er wieder eine Anstellung bekam, da er bereits zuvor bei diesem Unternehmen in geringfügigem Ausmaß tätig war. Jedoch „(…) habe [ich] eigentlich nachdem das relativ schlecht bezahlt ist, eigentlich gar nicht daran

gedacht äh: dass ich dort Vollzeit wieder arbeiten [werde] (…)“ (TK2, Zbl.20). Da der Kollektivlohn dieser Branche in der Zwischenzeit erhöht wurde und TK2 von dem/der ProjektleiterIn über die Möglichkeit einer Kombilohn-Hilfe informiert wurde, „(…) [war dann] die Möglichkeit, dass ich dass ich da jetzt (…) mit dreißig Wochenstunden anfangen kann und diese Kombilohn-Hilfe in Anspruch nehmen kann“ (TK2, Zbl.20).
TK4 bekam die Arbeitsanstellung „(…) rein auf Vermittlung von dem Projekt, St:WUK und Land zur Firma T[3] (…)“ (TK3, Zbl.22).
TK5 erklärte: „Den [Arbeitsplatz] habe ich mit recherchieren: gefunden und dann mit Glück habe ich den erhalten“ (TK5, Zbl.28). Weiters erzählte er, dass „(…) ich bin sowieso seit ah: (.) der Arbeitssuche zweitausendsieben regelmäßig auf verschiedenen (…) Arbeitsstellenhomepages. Aber nur leider immer negativ überrascht worden mit Absagen (…)“ (TK5, Zbl.28).

Das zeigt, dass arbeitssuchende ältere Personen keinesfalls *nur faul auf der Haut liegen*, was eines der gängigen Vorurteile und Stereotypisierungen von arbeitslosen Menschen 50plus darstellt. Sie suchen aktiv und bewerben sich aus Eigeninitiative heraus, doch nur zu oft antworten Unternehmen mit Absagen. Die Ergebnisse dieser Kategorie verdeutlichen, wie gut solche GBP arbeiten. Eines ihrer Hauptziele ist es, arbeitsmarktferne Personen wieder in Beschäftigung zu bringen (Kapitel 3.4.2) und das hat die St:WUK bei diesen fünf Menschen geschafft.

- <u>Kategorie 9 – Momentane Situation</u>

Bei dieser Kategorie muss angemerkt werden, dass die Interviews mit den ehemaligen TK von Februar bis März 2016 durchgeführt wurden und sich die Antworten in dieser Kategorie auf diesen Zeitraum beziehen.
TK1 hatte im Anschluss an das Projekt zwei Monate lang eine Anstellung, wobei die Firma dann eine Winterpause einlegte und er wieder gekündigt wurde. TK1 erzählte weiter, dass sein letzter Chef „(…) gesagt [hat] ja:, er meldet sich und er hat sich gemeldet, (…) und äh: hat er gesagt ‚Wir fangen wieder an‘“ (TK1, Zbl.36).
TK2 hat mit Hilfe der St:WUK und der Möglichkeit der Kombilohn-Hilfe wieder einen Arbeitsplatz gefunden. TK2 geht davon aus, dass er noch zwei Jahre in Beschäftigung bleiben, dann jedoch in Korridorpension gehen wird. „Bis dorthin werde ich das noch

machen. Und dann kann ich es noch immer geringfügig weitermachen, was wahrscheinlich auch der Fall sein wird“ (TK2, Zbl.24).
TK3 war über die Wintermonate in geringerem Ausmaß beschäftigt und ist momentan wieder auf Vollzeitbasis angestellt. „Weiß nicht wie lange noch, aber es geht. Ich will schon immer arbeiten, ist besser!“ (TK3, Zbl.42).
TK4 fand zwar nach dem Projekt der St:WUK wieder eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt, diese war jedoch auf drei Monate befristet.

> *„Aber dann wurde mein Vertrag dann nach einem...sehr zu meinem Leidwesen und auch ah: ja: zu meinem Unmut nach einem Monat von der Firma T[3] (.) aus ah: im Probemonat gekündigt oder aufgelöst das Dienstverhältnis. Wobei ich bis heute nicht weiß warum das war“ (TK4, Zbl.28).*

Momentan befindet er sich auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle.
TK5 ist im Moment nicht in geregeltem Maße angestellt, sondern über eine Personalleasingfirma. Dort werden die Arbeitsverträge nur für eine gewisse Zeit abgeschlossen, doch TK5 hat bereits eine Idee:

> *„(…) [I]ch habe (…) schon ein Gespräch [mit seinem/seiner derzeitigen ChefIn] geführt über ein ähnliches Projekt, das auch zu St:WUK passen könnte. Wo hunderte arbeitssuchende fünfzig plus aus der Baubranche äh: eine Arbeit finden könnten und der Umwelt und vieles mehr gedient (.) wäre. Und daran arbeite ich jetzt!“ (TK5, Zbl.30).*

Hierbei muss noch einmal verdeutlicht werden, dass alle fünf interviewten Personen, noch während oder nach dem Projekt, eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben. Da die Interviews einige Monate nach Projektende der ehemaligen TK stattgefunden haben, kann es auch sein, dass diese Personen mittlerweile wieder arbeitslos sind. Dies war hier nur bei einem Interviewpartner der Fall.

- Kategorie 10 – Eindrücke der Arbeit nach dem Projekt

TK1 hat es sehr gut gefallen, dass er von den anderen ArbeitskollegInnen so toll aufgenommen wurde. Es herrschte „(…) so ein richtiges familiäres Zusammenarbeiten, ja?! Also wie Brüder (…)“ (TK1, Zbl.62). Zusätzlich hat er von jedem/jeder Kollegen/Kollegin ein Feedback zu Beginn seiner Anstellung bekommen, welches für TK1 sehr wichtig war und für ihn einen hohen Stellenwert einnahm.

TK2 war in seinen Erzählungen über die positiven Eindrücke der Arbeit nach dem Projekt weniger euphorisch. „Und (..) die Tätigkeit an sich, abgesehen davon dass sie schlecht bezahlt ist, ist ja nicht unangenehm, gell?! Ich meine Autofahren, ja: ist ja nicht, ist ja keine große Herausforderung und und mit Patienten umzugehen, das gefällt mir eh und ja:“ (TK2, Zbl.22).

TK3 ging es ähnlich wie TK2. Auf die Frage, ob ihm die neue Arbeit trotz körperlicher Belastung und Anstrengung gefällt, antwortete er nüchtern: „Bin noch gesund, passt“ (TK3, Zbl.26).

TK4 wurde nach nur einem Monat wieder gekündigt und findet es wirklich schade, denn es „[h]ätte mir gut gedaugt, ich bin auch mit den mit den Freiwilligen gut zusammen gekommen (…)“ (TK4, Zbl.30).

TK5 freut sich, dass ihm die Tätigkeiten der neuen Arbeitsstelle liegen, da „(…) man sagen [kann], [ich ähnliche Tätigkeiten] fast Jahrzehnte ausgeübt habe, zuhause am eigenen Bauernhof und dann im Kieswerk“ (TK5, Zbl.36).

Auch wenn manche Eindrücke positiv ausfallen, so überwiegt doch eher eine recht nüchterne Sichtweise auf die (derzeitige) Arbeitsstelle. Man könnte vermuten, dass gerade für Menschen der Generation 50plus, die ohnehin erschwerte Chancen auf Wiederbeschäftigung haben, eher darauf achten wieder eine Arbeitsstelle zu haben, egal ob sie ihnen zu 100 % entspricht. Die Angst (wieder) in der Spirale der Langzeitarbeitslosigkeit zu geraten, ist mit Sicherheit groß.

- Kategorie 11 – Gefühl der Anstellung

Da sich nicht alle Interviewpartner zum Zeitpunkt der Interviews in Beschäftigung befanden, ergaben sich in dieser Kategorie weniger Aussagen.

TK1 verbindet Arbeitslosigkeit und das AMS mit großen Druck, der auf seinen Schultern lastet. Durch seine derzeitige Anstellung wird ihm dieser Druck genommen. Er stellt fest: „Obwohl ich sechsundfünfzig Jahre bin, ich WILL arbeiten, ich KANN arbeiten!“ (TK1, Zbl.48). In dem Unternehmen, in dem er momentan tätig ist, spielt Alter keine Rolle. Das Team ist altersmäßig bunt durchgemischt und es herrscht ein respektvoller Umgang untereinander.
TK3 freut sich über seine derzeitige Arbeitsstelle. Er hat bereits früher bei Leihfirmen gearbeitet, aber momentan „(…) bin [ich] zufrieden, weil ich habe schon Fixfirma“ (TK3, Zbl.28).
TK5 ist froh, nach dem Projekt wieder einen Arbeitsplatz zu haben, auch wenn dieser über eine Personalleasingfirma läuft. Er weiß, sein Arbeitsplatz ist nicht sicher, aber „(…) das ist einmal eine der (…) Möglichkeiten, die ich jederzeit ohne viel nachzudenken ausüben könnte oder ausübe <lacht>“ (TK5, Zbl.38).

Auch hier wird deutlich, welch große Arbeitsmotivation in den Personen steckt. Diese fünf Interviewpartner verkörpern wirklich, dass sie arbeiten wollen, um jeden Preis. Auch wenn ihnen die Tätigkeit nicht ganz zusagt oder körperlich sehr anstrengend ist, sie sind froh, dass sie einen Arbeitsplatz haben und damit einhergehend ein gewisses Gehalt bekommen.

- Kategorie 12 – Meinung über gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

TK1 findet GBP durchaus „(…) sinnvoll (.) weil (…) äh: also: Eingliederung wieder zum Arbeits- äh: -geschehen, ja Arbeitsgeschehen“ (TK1, Zbl.56).
TK2 vertritt die Meinung, dass GBP sehr positiv sind, denn „(…) Leute, die jetzt länger arbeitslos waren oder (…) Leute die psychische Erkrankungen gehabt haben (…), für die ist es fast noch schwieriger wieder wo rein zu kommen. Das geht meistens eh nur über solche Firmen (…)“ (TK2, Zbl.26). Weiters fügt TK2 hinzu, dass „(…) auch bei einem Älteren, (…) [der] eine gewisse gesundheitliche Einschränkung (…) hat, das muss ihn ja noch nicht ausschließen von dem ganzen Prozess, nicht?!“ (TK2, Zbl.26). Auch er sieht die vielen Potentiale und Chancen älterer ArbeitnehmerInnen.

*„(…) [Ich finde] solche Sachen sicher günstig und auch das in Kombination mit irgendwelchen Modellen, (…) das hilft jetzt einerseits der Wirtschaft, das hilft der öffentlichen Hand auch, weil sie weniger Kosten hat und demjenigen auch, (…) weil sehr viele wahrscheinlich doch arbeiten wollen" (TK2, Zbl.26).*

TK3 findet GBP sehr nützlich und hat Respekt vor der Arbeit, welche die MitarbeiterInnen solcher Projekte tagtäglich verrichten.
TK4 beantwortete die Frage folgendermaßen:

*„Natürlich macht das Sinn! Ahm: vor allem, wenn das so betrieben wird wie bei dem Projekt, dass man dann ein Netzwerk dahinter hat, wo man die Leute wirklich weitervermittelt ahm: mit mit all den den Schwierigkeiten, weil natürlich sehr viele die in diesen Projekten drinnen sind, schon psychisch und körperlich schwer angeschlagen sind" (TK4, Zbl.36).*

Er äußert allerdings auch seine Bedenken, dass gerade im Bereich der Suchtkranken (Alkohol, Drogen etc.) noch zu wenig getan wird. Seiner Meinung nach, müsste ein Backup-System geschaffen werden, um diese Personen ausreichend zu unterstützen. Die Schwierigkeit könnte darin bestehen, dass „(…) es nicht immer von den Leuten selbst gewollt [ist], dass sie dass sie von ihrer Sucht äh: geheilt werden" (TK4, Zbl.36).
„Im Großen und Ganzen sind [gemeinnützige Beschäftigungsprojekte] SEHR sinnvoll (…)" (TK5, Zbl.40), so die Meinung von TK5. „Aber nur sie könnten (..) besser oder effektiver ausgeführt werden" (TK5, Zbl.40). Weiters findet TK5, dass die Arbeit, die GBP verrichten eigentlich unter die Zuständigkeit des AMS fallen müsste. Damit meint er, dass das AMS diese Maßnahmen und/oder Projekte durchführen sollte.

Wie bereits in der Theorie aufgezeigt, nehmen GBP einen sehr wichtigen Stellenwert in der heutigen Gesellschaft ein und stellen einen wertvollen Schatz der österreichischen Wirtschaft dar (Kapitel 3). Auch bei den ehemaligen TK haben die Projekte der St:WUK bleibende Eindrücke hinterlassen. Und diese sind auf alle Fälle positiv ausgefallen. Die Interviewpartner konnten sich nicht nur neue Erfahrungen, Bekanntschaften, und Qualifikationen aus ihren Projektanstellungen mitnehmen, sondern auch noch ihr

Selbstbewusstsein stärken, indem sie wieder am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten, nach langer Zeit der Arbeitslosigkeit.

- Kategorie 13 – Zukünftige Berufsaussichten

Die zukünftigen Berufsaussichten der Interviewpartner fielen insgesamt nicht wirklich positiv aus.

TK1 meint, dass „(…) durch die zwei Monate, haben sie gesehen was äh: ich leisten kann und also äh: und wenn die Firma mich behaltet äh: dann ist es äh: positiv für mich und positiv für die Firma“ (TK1, Zbl.60).

TK2 sieht seine Berufschancen nicht so schlecht, da „[d]ie nächsten zwei Jahre wird die [Firma] sicher noch existieren“ (TK2, Zbl.28). Und nach zwei Jahren hat TK2 bereits geplant in Korridorpension zu gehen.

TK3 wäre sehr froh, wenn er seine momentane Arbeitsstelle noch so lange wie möglich behalten könnte. Doch auch im Falle einer erneuten Arbeitslosigkeit hat er Vertrauen in das AMS, da er auch in der Vergangenheit bereits gut vom AMS bei der Arbeitssuche unterstützt worden ist.

TK4 sieht seine Berufschancen in Zukunft diffus „(…) und damit hänge ich eigentlich ziemlich in der Luft (…)“ (TK4, Zbl.38). Er hat sich bereits bei vielen Unternehmen beworben. „Und dann schreibst du hin, bewirbst dich und dann kriegst du nicht einmal irgendeine Antwort zurück (…)“ (TK4, Zbl.42). TK4 ist gefrustet und reflektiert nach absagen stets, ob es an seinem Alter oder doch an seinen Qualifikationen lag, dass er nicht in die engere Auswahl kam. „In dem Spannungsfeld muss man halt leben“ (TK4, Zbl.42).

Auch TK5 sieht seine beruflichen Aussichten „(…) aufgrund der politischen ah: Entwicklung in Österreich leider nicht rosig“ (TK5, Zbl.44). „Und ich hätte als junger oder jüngerer Mensch nie geglaubt, dass ich in so eine Situation [komme]. Ich meine wirklich, ich fühle mich wirklich (…) kann man sagen, eingeschränkt“ (TK5, Zbl.44). Weiters zeigte sich TK5 über die derzeitige politische wie auch wirtschaftliche Entwicklung verärgert. „Mir fällt nichts ein, was da positiv gesehen werden kann!“ (TK5, Zbl.44). Und fügte hinzu: „Es heißt ja ‚Gesetzesmühlen mahlen langsam‘, aber sie müssen schnellst mahlen, (..) um in den nächsten zwei, drei Jahren äh: Effektivität zu zeigen!“ (TK5, Zbl.46).

Hier zeigt sich, dass sich die ehemaligen TK große Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Auch sie sind der Meinung, dass es im Allgemeinen, jedoch speziell für Personen der Generation 50plus, nicht leichter werden wird, im Gegenteil. Und bei der Angst wieder in die Arbeitslosigkeit rutschen zu können, spielen die negativen Zuschreibungen über (langzeit-)arbeitslose und/oder ältere Personen, die in der heutigen Gesellschaft noch immer getätigt werden, mit großer Wahrscheinlichkeit eine Rolle.

- Kategorie 14 – Herausforderungen für arbeitssuchende Personen 50plus

Bei dieser Kategorie ergaben sich die längsten und teilweise auch intimsten Antworten der Interviewpartner. Sie erzählten aus ihrem Leben, ihren Erfahrungen und Rückschlägen. Deshalb finden hier besonders viele Zitate der interviewten Personen Platz.

TK1 ist der Meinung, dass sowohl bei Unternehmen als auch bei ArbeitnehmerInnen ein Umdenken stattfinden müsste. „Also ah: wenn du arbeiten willst, und Geld verdienen willst, und alles Mögliche äh: musst du AUCH mitspielen“ (TK1, Zbl.66). Weiters erzählte er, dass er Teambesprechungen äußerst wichtig findet. Teambesprechungen helfen, nach TK2, abzuklären: „Wer passt jetzt zu unserem Team und wer nicht“ (TK1, Zbl.74). Seine Einstellung dazu ist: „(…) [B]esprechen ist immer bei jedem Betrieb besser als wenn man irgendwie ah: gegeneinander arbeitet[,] (…) [w]eil da kommt nichts zusammen“ (TK1, Zbl.74).

Laut TK2 unterscheiden sich die Herausforderungen von Fall zu Fall. Besonders im Technikbereich, der sehr computerlastig ist, tun sich Personen, die mit dieser Technik nicht aufgewachsen sind, schwer. Weiters erzählte er ein Beispiel, indem eine Frau nur sehr schwer wieder den Berufseinstieg nach sechs-jährigem Fernbleiben vom Arbeitsmarkt, infolge der Kindererziehung, schaffte. TK2 sprach auch vom Druck ständig mehr leisten zu müssen. „Weil heute ist alles darauf ausgerichtet, dass du immer mehr bringst (…) und irgendwann ist der Plafond erreicht, nicht?! Und irgendwann bist du auch ausgelaugt und dass du dann ein bisschen zurückschaltest, das ist nirgends vorgesehen“ (TK2, Zbl.30). Er gibt den starren Kollektivverträgen mitunter Schuld, die Personen in ein Burnout zu treiben, da diese eine Reduktion – auch mit der Bitte an den/die ChefIn „‘Okay ich bin nicht mehr so belastbar, aber zahlst du mir halt um zwanzig Prozent weniger‘“ (TK2, Zbl.30) – nicht zulassen.

*„Und irgendwann sind die Leute alle im Burnout und es widerspricht eigentlich genau dem was man geplant hat, dass die Leute länger arbeiten sollen, nicht?! (...) [W]enn man will, dass die Leute länger arbeiten, dann (...) müssen es zuerst die Firmen erkennen, dass das nicht nur eine Kostenfrage ist, sondern dass es auch etwas bringen kann" (TK2, Zbl.30).*

Auch der Ausbildung schreibt TK2 eine immer wichtiger werdenden Stellenwert bei: „Die Ausbildung ist natürlich wichtig, dass man eine Weiterbildung hat in gewissen Bereichen, (…) damit einem die Zeit halt nicht überholt" (TK2, Zbl.30). Gerade in der sprachlichen Ausbildung oder im Umgang mit Computern oder Technik stellt TK2 fest: „Da ist schon das Problem, dass da die Ausbildung schon zu schlecht ist. (...) Falls wir einen höheren Standard halten wollen wird das auch heißen, dass bei uns die Jobs immer höher qualifiziert werden" (TK2, Zbl.30).

TK3 glaubt, dass auch weiterhin die Schwierigkeit für arbeitssuchende Personen 50plus darin liegt, eine Arbeitsstelle zu finden. Er fügte hinzu: „Viele Leute, fleißige Leute will gerne arbeiten" (TK3, Zbl.52).

TK4 stellt sich bereits länger die Frage, wie es weitergehen soll. Er nennte dabei den Jugendwahn, der momentan in der Gesellschaft Einzug gefunden hat. Immer noch Jüngere mit noch mehr Ausbildungen und Qualifikationen werden gesucht. Dadurch, „(…) dass [Unternehmen] (…) ah: dieselbe Leistung für immer weniger Lohn kriegen und haben [wollen], (…) müssten die Löhne steigen, weil keine Leute arbeiten wollen" (TK4, Zbl.44). TK4 stellt weiterhin fest: „(…) [D]as Alter ist einfach ein Hemmschuh" (TK4, Zbl.44). Somit sieht auch er die Situation von Personen 50plus sehr schwierig in Zukunft. Weiters meint TK4, dass wir uns in einem Spannungsfeld zwischen Weiterbildungsdruck und Leistungswahn befinden. „Die Zukunftsforscher geben es ja eh vor, dass es keine Arbeit mehr (.) geben wird und wenn dann nur mehr hochqualifizierte" (TK4, Zbl.44). Somit bleiben Menschen mit niederer Ausbildung und Qualifikation auf der Strecke. „Wobei (…), wenn man sich die Stellenanzeigen durchliest, ah: dass man oft kein Wort versteht was da alles verlangt wird, weil alles so fachspezifisch versteckt wird[,] [d]u musst dich dem sicher anpassen (..) und und und weiterlernen" (TK4, Zbl.46). Doch auch TK4 fragt sich: „Wohin qualifizieren?" (TK4, Zbl.46). Er lässt die Frage im Raum stehen. In weiterer Folge sprach er von der Möglichkeit, Kompetenzen zwischen

den unterschiedlichen Berufsfeldern zu transferieren, „(…) aber wenn es um konkrete Arbeit geht, ich meine, ich brauche keinen Philosophen, wenn ich ein ausgemalenes Zimmer haben will. Wenn der philosophiert, ist er am falschen Platz, weil der muss malen!“ (TK4, Zbl.48).

> *„Und letztendlich, das ist das Leben! Ich muss mich dem stellen, ich kann nicht davon (.) ah: laufen, ich kann den Kopf nicht in den Sand stecken und und muss halt schauen, was man macht und wie man seine Fähigkeiten entwickelt, dass man irgendetwas dagegen macht und dass man etwas tut. Und die Situation am Arbeitsmarkt für über fünfzig Jährige, das ist eine eigene Kategorie!“ (TK4, Zbl.34).*

TK5 glaubt, dass es speziell für Personen der Generation 50plus ungemein schwieriger wird. „Wenn es überhaupt bewältigbar ist“ (TK5, Zbl.48). TK5 stellt fest: „Ein Betrieb [muss] auch uns aufnehmen wollen und (...) das ist meiner Meinung nach das Manko, dass die Bereitschaft da einerseits überhaupt nicht gegeben ist“ (TK5, Zbl.28). Auch er hat sich im Laufe seines Lebens, besonders in den letzten Jahren, bei zahlreichen Unternehmen und Firmen beworben. Doch „(…) ich komme immer nur zum Nein, Nein, Nein[,] (…) ich äh: ich alleine habe schon das Gefühl, dass ich NIRGENDS mehr willkommen bin“ (TK5, Zbl.48,50). Diese Aussage zeigt auf, wie sehr das Selbstbewusstsein und der Selbstwert unter all den Absagen und auch negativen Stereotypen über ältere Arbeitslose leidet. Am Ende des Interviews fügt TK5 noch hinzu: „Das Glas ist voll, es rinnt über (…)[,] die Wirtschaft (…) soll beginnen nachzudenken, wie sie Wunder wirken [kann]!“ (TK5, Zbl.50).

Alle Befragten sehen große Herausforderungen für ältere ArbeitnehmerInnen in der Zukunft. Es wird nicht leichter, sondern ungemäß schwieriger bei der Arbeitssuche. Es müsste ein Umdenken in der Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und den Unternehmen stattfinden. Um ältere Arbeitslose bestmöglich unterstützen zu können, müssten sich die Vorurteile, die dieser Personengruppe zugeschrieben werden, zunächst auflösen. Und dies kann nur durch ein Umdenken von Statten gehen. Das AMS hat bereits mit ihrer Bildungsbewusstseinskampagne *Einstellungssache 50+* (Kapitel 2.3) einen Schritt in die

richtige Richtung gesetzt. Nun besteht die Aufgabe darin, möglichst viele Unternehmen und Firmen hin zu einer positiven Sichtweise und Einstellung gegenüber älteren Arbeitskräften zu lenken.

- Kategorie 15 – Stereotypisierung

TK1 machte bereits Erfahrung mit Stereotypisierung von Personen 50plus. „(…) [V]iele Firmen sagen, wie ich angerufen habe ‚Wie alt sind Sie denn?' - Sechsundfünfzig – ‚Ah: ah: nein brauchen wir nicht'"(TK1, Zbl.48). Jedoch gibt es auch hier positive Ausnahmen, denn: „Aber DIE Firma (..), die hat gesagt, auch die anderen Kollegen haben gesagt ‚Das gibt es ja nicht, DER ist sechsundfünfzig Jahre und ist noch immer elan unterwegs?!'" (TK1, Zbl.50).

TK3 erzählte auch, dass viele Leute glauben, dass Personen 50plus nicht mehr so leistungsfähig sind oder überhaupt noch arbeiten gehen wollen. Doch er stellte klar: „Ist ganz anderes, gibt es auch Leute fünfzig Jahre oder fünfundfünfzig Jahre oder sechzig Jahre, gibt es auch Leute die fleißig, gibt es auch genug. Das ist überhaupt normal, kein Problem" (TK3, Zbl.44).

TK4 gab zu, seine ProjektkollegInnen in Schubladen gesteckt zu haben, denn „(…) wie ich das erste Mal dort war, bin ich eigentlich auf die andere Straßenseite gegangen. Weil ich mir gedacht habe, die Menschen die dort stehen, da da mag ich nicht hin" (TK4, Zbl.14). Er wurde im Laufe des Projektes allerdings eines Besseren belehrt.

> *„(…) [D]ie waren alle letztendlich so herzlich und wir haben uns eigentlich so gut verstanden und auch ja: es hat da keine keine keine Vorurteile gegeben, sondern es war einfach auch untereinander (…) eine glückliche Fügung, (...) dass man sich so gut verstanden hat und das war für mich ah: ein ein herausragendes Erlebnis!" (TK4, Zbl.14).*

TK5 wirkte im Interview so, als ob ihm diese Stereotypisierung, die er auf die anderen Personen angewendet hatte, sehr unangenehm sei.

*„So rein optisch, die eingebildeten Befürchtungen ahah: sind dann nicht eingetroffen, sondern das ist alles überholt gewesen und und einfach weg gewesen und man hat man hat gearbeitet und man hat jeden mit seinen Schwächen und seinen äh: kleinen Pläsierchen so angenommen, wie er war und das hat sich einfach gut ergeben. (…) Das war das war unvorstellbar!" (TK4, Zbl.14).*

TK5 fügte am Ende des Interviews hinzu, dass ihn dieses Projekt zum Nachdenken über die eigene Einstellung gebracht hat.

Hier merkt man, dass Stereotypisierungen nicht nur von Unternehmen getätigt werden. Sie schleichen sich in die Köpfe aller Menschen. Jede/r hat Vorurteile gegenüber anderen Personen, Berufen, Ländern etc., auch wenn man es nicht immer wahrhaben möchte. Doch es liegt an einem selbst, zu entscheiden in wie weit man diesen Vorurteilen und Stereotypisierungen Gewicht beimisst. Man kann sich bewusst dagegen entscheiden und den Versuch starten, aufgeschlossener und vorurteilsfreier durch die Welt zu gehen.

Nun wird die Auswertung der Kategorien der PersonalverwalterInneninterviews dargestellt. Insgesamt wurden elf Kategorien entwickelt, nach denen die beiden Interviews analysiert worden sind. Wie auch bei der Interviewauswertung der ehemaligen Transitarbeitskräfte werden die Ergebnisse der einzelnen Kategorien zusammengefasst, mit Zitaten der InterviewpartnerInnen unterlegt und gegebenenfalls mit der Theorie in Verbindung gebracht.

- <u>Kategorie 1 – Berufserfahrung im Bereich der Personalverwaltung</u>

PV1 gab im Interview an, bereits seit dem Jahr 2009 in der Personalverwaltung als ReferentIn für Personalentwicklung tätig zu sein. Dabei musste PV1 kurz überlegen und fügte hinzu, dass er/sie bereits zuvor neun Jahre eine Einrichtung bzw. Organisation als Führungskraft geleitet hat und „(…) Führungskraft ist ja immer auch PersonalentwicklerIn" (PV1, Zbl.2). Also kann man zusammenfassen, dass PV1 insgesamt sechzehn Jahre Berufserfahrung im Bereich der Personalverwaltung bzw. -entwicklung hat.

Im zweiten Interview gab PV2 an bereits fünfzehn Jahre im Bereich der Personalverwaltung bzw. -vermittlung tätig zu sein und erklärte die Entscheidung auch PV3 zum Interview hinzuzuziehen damit, dass auch PV3 auf eine Berufserfahrung von vierzehn Jahren im genannten Bereich zurückgreifen kann. Beide sind der Meinung, sie arbeiten „[a]lso lange genug schon einmal, dass wir sagen können (…) [e]in bisschen einen Erfahrungsschatz (…)“ (PV2/PV3, Zbl.8-9) haben sie schon.

- Kategorie 2 – Bewerbungsgespräche

Bei PV1 ist es auf Grund der Größe der Organisation nicht möglich, dass er/sie bei jedem Bewerbungsgespräch dabei ist. PV1 konzentriert sich in seiner/ihrer Arbeit auf Bewerbungsgespräche für Führungspositionen, ist jedoch auch teilweise bei Bewerbungsgesprächen für Positionen mit Schlüsselfunktionen anwesend. Die Bewerbungsgespräche für die übrigen ausgeschriebenen Stellen werden von seinen/ihren KollegInnen aus anderen Abteilungen, die sich ebenfalls in Führungspositionen befinden, durchgeführt. PV1 fasst seine/ihre Aufgaben bezogen auf die Durchführung bzw. Vorbereitung der Bewerbungsgespräche folgendermaßen zusammen: „(…) wo wir sozusagen die Leitfäden mit den Führungskräften, die eben das entscheiden, vorbereiten und dabei sind, das Ganze moderieren, das ist unser Beitrag“ (PV1, Zbl.4).
PV2 und PV3 taten sich etwas schwer beim Einschätzen der Menge an Bewerbungen und durchgeführten Bewerbungsgesprächen. Ihrer Einschätzung nach, bekommen sie pro Tag und Filiale fünfzehn bis zwanzig Bewerbungen österreichweit. Hinzu kommen allerdings noch die Bewerbungen, die ihnen online übermittelt werden. „Kann natürlich manche Tage extrem sein, manche wieder weniger“ (PV2/PV3, Zbl.14). Um gegebenenfalls bei Rückfragen des AMS Auskunft geben zu können oder um im Falle mehrfacher Bewerbung einer Person diese leichter zuordnen zu können, wird natürlich jede/r BewerberIn in ihre Datenbank aufgenommen. Mittlerweile fasst die Datenbank von PV2 und PV3 circa 60.000 Personen. Das weitere Verfahren nach Erhalt einer Bewerbung ist, dass nach einer Vorselektion der PersonalverwalterInnen, diese telefonische Gespräche mit den BewerberInnen führen, um dort alles genauer zu besprechen und danach persönliche Bewerbungstermine vereinbaren. Wenn im Bewerbungsgespräch beispielsweise mit PV2 oder PV3 der/die BewerberIn einen guten Eindruck hinterlässt

und er/sie die Qualifikationen auf die ausgeschriebene Stelle erfüllt, werden diese an die Firmenkundschaft von PV2 und PV3 weitervermittelt.

- Kategorie 3 – BewerberInnen 50plus

Da sich PV1 ausschließlich mit Bewerbungen auf Führungspositionen beschäftigt, stellt er/sie klar, dass Alter in Führungspositionen keinesfalls von Nachteil ist. „Weil ähm: gerade in Führungspositionen und gerade im Sozialbereich, das was man mit menschlicher Reife bezeichnet, sehr gefragt ist in Führungspositionen!“ (PV1, Zbl.6). Weiters gibt PV1 an, dass er/sie bei der Vorauswahl kaum auf das Alter des/der Bewerbers/Bewerberin achtet. Die größte Gruppe der BewerberInnen ist zwischen 21 und 30 Jahren, die zweitgrößte Gruppe zwischen 31 und 40 Jahren und die drittgrößte zwischen 41 und 50 Jahren. PV1 betonte, dass auch die BewerberInnengruppe der 51- bis 60-Jährigen mit 9,07 % sehr hoch ist sowie die BewerberInnen ab 61 Jahren (auch noch 9 %).

PV2 und PV3 gaben an, dass ihre BewerberInnen vom Alter her bunt gemischt sind, „[a]lso nicht mehr Ältere, nicht mehr Jüngere“ (PV2/PV3, Zbl.17). Jedoch fügten sie hinzu, dass es oftmals auch auf die ausgeschriebene Stelle ankommt, ob sich mehr ältere oder jüngere Personen bewerben.

- Kategorie 4 – Vermittlung

Bei PV1 hängt die Vermittlung bzw. Anstellung des/der Bewerbers/Bewerberin stark von den jeweiligen Projekten ab. Da einige Projekte durch befristete Subventionen gefördert werden, und oftmals nur so zustande kommen, werden Personen in solchen Projekten auch nur befristet angestellt. Weiters fügt PV1 hinzu, dass in der Organisation, in der er/sie tätig ist, viele Karenzvertretungen als offene Stellen ausgeschrieben werden. Diese sind auf die Dauer der Karenz befristet, was jedoch in der Stellenausschreibung bereits erwähnt wird. „(…) [B]efristet wird wirklich nur dann, wenn das jetzt ah: ein klarer Befristungsgrund ist, sonst wird nicht befristet“ (PV1, Zbl.10).

Bei PV2 und PV3 erfolgt die Vermittlung branchenmäßig in fast alle Bereiche, in den medizinischen Bereich sowie in den Pflegebereich wird jedoch aus Haftungsgründen nicht vermittelt. Die beiden Befragten gaben an, dass sie ursprünglich vom Bereich der Gastronomie Abstand genommen haben, jedoch durch das Wachsen der Branche dazu

gezwungen werden, auch in diese zu vermitteln. Die gleiche Feststellung machten sie im Angestelltenbereich. PV2 und PV3 bieten in der Firma, in der sie tätig sind, verschiedene Arten der Vermittlung an:

- Zeitarbeit

  PV2 und PV3 meinen, dass speziell Industriebetriebe mit oftmals höherqualifizierten technischen Berufen noch zu 95 % auf Zeitarbeit setzen. Laut ihren Aussagen arbeitet auch der kaufmännische Bereich vorwiegend mit dem Modell der Zeitarbeit.
- *permanent placement*

  Beim *permanent placement* geht es im Wesentlichen um eine Fixübernahme des/der Bewerbers/Bewerberin in das Unternehmen. Dabei muss die Firma, die die Anstellung ausgeschrieben hat, eine Abschlagzahlung an die Personalvermittlungsfirma leisten, wobei sie aber eine Garantie der Personalvermittlungsfirma bekommen. „(…) [D]as heißt, wenn es nicht funktioniert, sind wir noch einmal (…) verpflichtet jemand zu suchen ohne Garantie“ (PV2/PV3, Zbl.29).
- *payroll*

  Das *payroll* ist für kleinere und Mittelbetriebe sehr interessant, da die Personalvermittlungsfirma hier die Gehaltsabrechnung für die vermittelten Bewerber übernimmt.

Zusätzlich arbeiten PV2 und PV3 immer an der Weiterentwicklung und Verbesserung ihrer Firma. Beispielsweise haben sie eine Stundenzettel-App entwickelt, welche es den Unternehmen und ArbeitnehmerInnen oftmals einfacher macht, ihre geleisteten Arbeitsstunden festzuhalten. „Da sind wir die Einzigen in Österreich. Was jetzt aber andere große Betriebe wie BMW und so schon übernehmen von uns, was interessant ist“ (PV2/PV3, Zbl.31).

- <u>Kategorie 5 – Schwierigkeit der Arbeitsaufnahme von Personen 50plus</u>

Hierbei ergab sich für PV1 die Frage, was alter denn für eine Kategorie sei bzw. was eine Gruppe 50plus oder 30plus denn ausmacht? „Ich glaube wir leben in einer sehr ah: in unserer Gesellschaft wird Alter immer mit Defizit verbunden und das ist das ist das

Grundproblem“ (PV1, Zbl.12). Weiters fügt er/sie hinzu, dass „[a]hm: ich glaube es gibt dreißig Jährige, die die innerlich oder in der Einstellung alt sind und es gibt sechzig Jährige, die total jung sind, die flexibel sind und alles“ (PV1, Zbl.12). Man ist Zuschreibungen ausgesetzt, die sich auf eine eigentlich inhomogene Gruppe von Menschen beziehen. PV1 setzt den Menschen mit seiner Persönlichkeit in den Vordergrund, „[a]hm: ich glaube, dass es das eine Organisation wirklich dann gut arbeiten kann, wenn es eine gute Durchmischung gibt. Weil Jüngere haben gewisse Stärken und Ältere haben Stärken (…)“ (PV1, Zbl.12). PV1 sieht die Schwierigkeit bei der Arbeitsaufnahme von Personen 50plus in den Kollektivverträgen, in denen Alter mit höherem Gehalt verbunden wird. Das schreckt anscheinend viele Unternehmen ab, ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen, und auch das Stereotyp *Die kosten zu viel und sind teuer* steuert seinen Teil dazu bei. Ein weiterer Grund könnte laut PV1 darin liegen, dass ältere Arbeitskräfte zwar selbstsicherer und -bewusster im Leben stehen, jedoch eventuell etwas schwerer zu formen sind als Jüngere.

Laut PV2 und PV3 liegen die Probleme bei der Arbeitsaufnahme von arbeitssuchenden Personen 50plus bei folgenden Gründen:

- Die Unternehmen haben Angst vor zu vielen Krankenständen bzw. Kuraufenthalten
- Unternehmen denken oftmals, Ältere kosten mehr Geld
- Unternehmen suchen oftmals nach Personen, die auch altersmäßig in das bestehende Team passen (junges Team)
- Ältere BewerberInnen haben eventuell Angst vor der Technik und/oder können nicht damit umgehen
- Unternehmen möchten eine Abfertigung vermeiden
- Unternehmen sind womöglich auf der Suche nach jemandem, den/die sie über Jahrzehnte aufbauen können

  „Okay passt, ich will den jetzt nicht nur die nächsten drei, vier, fünf Jahre haben, ich will dann wirklich sagen, okay passt der ist jetzt zwanzig und den will ich haben bis (..) so lang halt wie möglich“ (PV2/PV3, Zbl.33).

- Kategorie 6 – Vorteile von Arbeitskräften 50plus

PV1 hat diese Frage aus seinem/ihrem Lebenserfahrung heraus beantwortet, da er/sie mit einem Alter von 55 Jahren auch zur Generation 50plus zählt. So zählt er/sie die Vorteile von Arbeitskräften 50plus folgendermaßen auf:

  - Bei älteren Arbeitskräften ist die Kinderphase bereits abgeschlossen und man kann wieder frei arbeiten
  - Ältere bringen mehr Lebenserfahrung mit
  - Man regt sich nicht mehr über jede Kleinigkeit auf
  - Ältere ArbeitnehmerInnen haben sich durch ihre Lebens- und Berufserfahrung eine gewisse Belastbarkeit angeeignet

Spannend hierbei ist, dass die letzten zwei Vorteile, die PV1 nennt, gegen die gängigen Vorurteile *Ältere sind weniger belastbar und leistungsfähig* sprechen. PV1 betonte in weiterer Folge, dass „(…) ich glaube, man müsste von dieser Kategorie Alter einmal wegkommen und sich die Personen anschauen, die dahinter stehen“ (PV1, Zbl.16).
PV2 und PV3 sehen die Vorteile von Arbeitskräften 50plus einerseits in ihrer Arbeitserfahrung und ihren Kenntnissen, andererseits auch in ihrem großen Allgemeinwissen und ihrem betriebsinternen Wissen. Weiters ist PV2 und PV3 aufgefallen, dass ältere ArbeitnehmerInnen oftmals kreativer bei Problemlösungen sind als ihre jungen KollegInnen. Auch besitzen Ältere eine noch ganz andere Einstellung zur Arbeit und sind teilweise flexibler als Jüngere. Die andere Einstellung zur Arbeit begründen PV2 und PV3 „[w]eil wir gemerkt haben, fünfzig plus Leute sind zu fünfundneunzig Prozent zuverlässiger als junge Leute, ist oft die Einstellung“ (PV2/PV3, Zbl.2). Auch hier zeigt sich, dass die Stereotypen wie beispielsweise *Ältere haben überholte (zu alte) formale Qualifikationen* und *Ältere sind weniger anpassungsfähig, unflexibel und nicht innovativ* bei den beiden PersonalverwalterInnen überhaupt nicht greifen.
Da bleibt die Frage: Warum tun sich arbeitssuchende Personen 50plus so schwer wieder eine Anstellung zu finden? Drei PersonalverwalterInnen zeigen die zahlreichen Vorteile von älteren Arbeitskräften auf, und dennoch bleibt die Schwierigkeit eine Wiederbeschäftigung zu finden, wenn man älter ist.

- Kategorie 7 – Augenmerk bei Bewerbungen

PV1 legt sein/ihr Augenmerk bei Bewerbungen darauf, ob die Ausbildung des/der Bewerbers/Bewerberin auf die ausgeschriebene Stelle passt und ob die Person die nötigen Kompetenzen mitbringt. Weiters achtet er/sie darauf, ob aus dem Bewerbungsschreiben eine Grundmotivation ersichtlich ist und wenn es zu einem Vorstellungsgespräch kommt, wie ernst dieses von dem/der BewerberIn genommen wird. PV1 stellt aber auch klar, dass sollte das Kompetenzprofil des/der Bewerbers/Bewerberin nicht 100 prozentig auf die offene Stelle passen, er/sie trotzdem eine Chance auf ein Vorstellungsgespräch bekommt, wenn der Funken überspringt.

> *„Und und ahm: und dann im Gespräch ist wirklich, das sind ja alles Leute, die könnte man nehmen und dann entscheidet WIRKLICH, wer kann am glaubhaftesten vermitteln, er oder sie, dass sie das Feuer mitbringen. Man kann viel lernen, aber das Feuer mitbringen, das wirklich machen zu wollen, das ist die Geschichte" (PV1, Zbl.18).*

Da PV2 und PV3 mit SCD (Software Consulting and Development) arbeiten und auch verpflichtet sind, alle Dokumente der BewerberInnen zu speichern, legen die beiden InterviewtpartnerInnen großen Wert auf den Lebenslauf sowie alle wichtigen zusätzlichen Dokumente, wie beispielsweise Dienstzeugnisse und Lehrabschlussprüfungen. Gerade bei im Ausland erworbenen Ausbildungen und Qualifikationen tauchen oftmals Probleme auf, da die Übersetzung nicht passt und die Ausbildung in Folge nicht in Österreich anerkannt wird. PV2 und PV3 raten davor ab Zeugnisse von privaten Übersetzern oder Dolmetscher übersetzen zu lassen. Weiters legen PV2 und PV3 großen Wert darauf, ob die Qualifikationen übereinstimmen und wo und wie lange der/die BerwerberIn gearbeitet hat.

> *„Man muss das schon irgendwie differenzieren, wenn einer mit fünfzig ja: wenn der fünfzehn oder zwanzig ah: Dienstgeber hat, ist nicht so tragisch. Nur wenn das ein fünfundzwanzig Jähriger hat, dann mache ich mir Gedanken" (PV2/PV3, Zbl.54).*

Die beiden InterviewpartnerInnen versuchen nur die geeignetsten BewerberInnen an ihre Firmenkundschaft weiterzuvermitteln, denn „[w]ir bauen ja auch auf Zukunft und wir müssen ja auch unsere Kunden zufrieden stellen. Wir müssen da gut aussuchen, sonst haben wir ein Problem“ (PV2/PV3, Zbl.57).

- Kategorie 8 – Bewerbungsfehler

Gängige Bewerbungsfehler, die PV1 bereits in seiner/ihrer beruflichen Laufbahn als PersonalverwalterIn untergekommen sind, lassen sich folgendermaßen aufzählen:

- Falsche Anrede im Bewerbungsschreiben
- Unpassende Bewerbungsfoto (erotische Pose, Selfie)
- Sich zum Bewerbungsgespräch verspäten
- Sich keine Informationen über die Firma vorab einzuholen (zeigt fehlenden Respekt und Wertschätzung dem Unternehmen gegenüber)
- Wenn man seine (sozialen) Kompetenzen bei Nachfrage nicht belegen kann (z.B. teamfähig)
- Im Bewerbungsgespräch schlecht über den/die Ex-ChefIn sprechen
- Fehlende Motivation im Bewerbungsschreiben
- Sich im Bewerbungsgespräch verstellen

*„(…) [D]ass ich das herzeige, was ich bin und nicht was irgendwer glaubt, dass man sein sollte. Also ich finde das manchmal wirklich mühselig <lächelt>, das alles herunterzuklopfen bis man zur Person kommt. Weil ich will ja die Person anstellen und nicht irgendein ein Bilderbuch, einen Bilderbuchlebenslauf (…)“ (PV1, Zbl.24).*

Gängige Bewerbungsfehler laut PV2 und PV3 sind:

- Unvollständige Unterlagen
- Falsche Angaben machen (Berufe oder Qualifikationen erlügen)
- Fehlender Lebenslauf
- Fehlende Lehrabschlussprüfung bzw. Zeugnisse

*„Weil, wenn ich mich heute irgendwo bewirb und ich habe schon einen Termin (…), und ich bewirb mich dort jetzt als Tischler, dann ist wohl das wenigste, was mir der Hausverstand sagt ‚Ich bringe meine Lehrabschlussprüfung mit, ich bringe einen Lebenslauf mit' (…)" (PV2/PV3, Zbl.65).*

Diese gängigen Fehler bei Bewerbungen versucht auch das AMS mit speziell darauf ausgerichteten Schulungen, Kursen, Beratungen entgegenzuwirken, indem Bewerbungsgespräche durchgespielt werden, Bewerbungen auf den aktuellsten Stand gebracht und neu gestaltet werden sowie Qualifikationen aufgefrischt und erweitert werden.

- Kategorie 9 – Optimierungsvorschläge bei Bewerbungen

Um solche schwerwiegenden Fehler zu umgehen meint PV1, ist es wichtig sich vorab über das Unternehmen, bei dem man sich bewirbt, zu informieren. Zumeist besitzt jede Firma, Organisation, Institution etc. bereits eine Homepage, auf der man sich genauere Informationen (Öffnungszeiten, Leitbild, Team) einholen kann. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass sich der/die BewerberIn vor dem Vorstellungsgespräch noch einmal anschaut, was bei der ausgeschriebenen Stelle gefragt ist (Kompetenzen, Qualifikationen) und wie man diese belegen kann. „Weil danach gehen die PersonalentwicklerInnen normalerweise ah: und schauen okay, was ist vorhanden (…)" (PV1, Zbl.22).
Für PV2 und PV3 ist es von großer Bedeutung, dass die Bewerbungsunterlagen vollständig, gut lesbar und wahrheitsgemäß sind.

- Kategorie 10 – Zukunftsperspektiven arbeitssuchender Personen 50plus

PV1 tat sich in Bezug auf die Zukunftsperspektiven arbeitssuchender Personen 50plus etwas schwer. Vor anderthalb Jahren hätte er/sie gesagt, dass diese Personengruppe zunehmend wichtiger für den Arbeitsmarkt wird, da zu wenig Junge nachkommen. Doch momentan mit der Zuwanderung, kann er/sie die zukünftige Entwicklung nur schwer abschätzen. „(…) [A]uch die Prognosen sind so ein bisschen Kaffeesudlesen derzeit [,] (…) das kann sich so oder so entwickeln" (PV1, Zbl.26). Auf jeden Fall ist es wichtig auf die MitarbeiterInnen einzugehen, um diese auch „(…) über das Pensionsalter hinaus an die Organisation (…) [zu binden und] diesen Schatz, den die Leute haben [,] (…)

weiterhin, dass sie das für die Organisation einsetzen (…)“ (PV1, Zbl.26). Ältere ArbeitnehmerInnen sind für PV1 eine große Bereicherung für ein Unternehmen, jedoch gibt es auch Berufsbranchen, wie beispielsweise der Verkauf oder die Pflege, in denen es mit dem Älterwerden auch schwieriger wird, da diese Berufe körperlich oft sehr anstrengend sind.

PV2 und PV3 haben in den letzten Jahren große Veränderungen bemerkt. Ihnen fiel auf, dass sich vermehrt Personen aus dem Ausland auf offene Stellen bewerben, da oftmals die fachliche Qualifikation in Österreich fehlt und viele Firmen nicht mehr ausbilden. „Da müssten halt mehr die Firmen wieder mehr ausbilden und weiter schulen und so“ (PV2/PV3, Zbl.72). Berufe sterben aus, damit ist gemeint, dass es den Beruf weiterhin gibt, jedoch keine geeigneten BewerberInnen nachkommen. Auch Berufe, die einen so niedrigen Kollektivvertrag haben, dass die Arbeitnehmer es gerade schaffen ihre Existenz zu sichern, laufen Gefahr auszusterben. Ein weiteres Problem sehen PV2 und PV3 im *Lohndumping*. Die beiden berichteten von ArbeitnehmerInnen, die viel zu gering entlohnt und von dem/der FirmenchefIn ausgebeutet wurden und fügten hinzu, dass ihrer Meinung nach, die Unternehmen „(…) nicht nur auf das Geld schauen sollen, sondern vermehrt auf den Menschen“ (PV2/PV3, Zbl.80). Weiters prognostizieren PV2 und PV3 einen steigenden Frauenanteil, auch in der Produktion. Obwohl PV2 und PV3 keinesfalls Probleme mit Bewerbungen von Personen der Generation 50plus haben, im Gegenteil, oft sind ihre FirmenkundInnen dankbar, wenn ihnen ältere ArbeitnehmerInnen weitervermittelt werden, sind die beiden InterviewpartnerInnen der Meinung, dass das Problem der ArbeitnehmerInnen 50plus in Zukunft gleich bleiben wird. Das Problem sehen PV2 und PV3 eher bei den heutigen jungen Menschen. „Schlechte Ausbildung, abgebrochene Schulen, abgebrochene Lehrstellen“ (PV2/PV3, Zbl.68). Meist scheitert es dann am Arbeitswillen. Darum ist es wichtig, dass eine ausreichende Grundbildung für alle zugänglich ist.

- <u>Kategorie 11 – Diskriminierung</u>

Diese Kategorie hat sich erst bei der Auswertung der Interviews entwickelt. Bei PV1 findet Diskriminierung indirekt in der Kategorisierung bzw. Stigmatisierung einer Gruppe statt. „(…) [J]etzt reden alle davon über fünfzig bist du komplett äh: sowieso schon irgendwie zwischen Scheintod und Verwesung (…)“ (PV1, Zbl.28). Die

Alterszuschreibungen und Schubladisierungen finden zu verallgemeinernd statt, „(…) weil das erfasst NIE den Menschen“ (PV1, Zbl.28). PV1 meint weiter, dass Fördermodell, die sich auf das Alter beziehen, oder auf jede andere Kategorie, kritisch betrachtet werden müssen. Einerseits ist es wichtig benachteiligte Gruppen zu fördern und zu unterstützen, andererseits trägt man selbst dazu bei Personen in so eine Gruppe zu stecken. „Bei mir ist es so, bei der Qualifizierungsförderung frage ich als erstes ‚Wie alt bist du?‘. Wenn die sagt vierundvierzig, sage ich ‚Schade mit fünfundvierzig könnten wir dich fördern‘“ (PV1, Zbl.28). Bei der Überlegung das Pensionsalter anzuheben besteht folgendes Problem: „Wenn du drinnen bist, hast du die bestbezahltesten Jahre, die für die Pension angerechnet werden, auf der anderen Seite, verlängert es dann auch die Arbeitslosenzeiten unendlich (…)“ (PV1, Zbl.28). Auch wenn die Fördermodelle gut funktionieren, bleibt die Frage warum sie sich so explizit auf eine Altersgruppe oder -grenze beziehen und ob das unbedingt notwendig ist?

PV2 und PV3 verdeutlichen in ihrem Interview „Diskriminierung kommt schon vor“ (PV2/PV3, Zbl.61). In ihrem Fall zeigt sich Diskriminierung von Seiten ihrer Firmenkundschaft, indem Vorschreibungen bezüglich der ausgeschriebenen Stellen geäußert werden (mündlich, keinesfalls schriftlich), wie beispielsweise „(…) bitte zwischen zwanzig und achtundzwanzig Jahren ‚Nicht älter brauchen wir nicht‘, keine Ausländer (…) [, k]eine Frauen bitte, weil ‚Ich brauche nicht wieder eine Schwangere‘“ (PV2/PV3, Zbl.61). PV2 und PV3 versuchen sich einerseits nach der Firmenkundschaft zu richten und deren Vorgaben zu erfüllen, um die Kundschaft nicht zu verlieren, andererseits „(…) denkst du dir ‚Okay super, gute Einstellung <abwertend gemeint>‘“ (PV2/PV3, Zbl.61). Die beiden InterviewpartnerInnen versuchen zwar die Unternehmen darauf aufmerksam zu machen, jedoch können sie deren Einstellung nur schwer ändern. Manchmal findet danach ein Umdenken statt, dies ist allerdings eher die Ausnahme als die Regel. Gerade in der Branche der Personalvermittlung läuft es von Seiten der Firmenkundschaft nicht immer ganz korrekt ab, es werden Kategorien vorgeschrieben, die normalerweise in öffentlich ausgeschriebenen Stellen nicht vorkommen dürfen und auch nicht sollen. Hierbei ist es nur allzu verständlich, dass sich so manche/r PersonalvermittlerIn in einem Zwiespalt befindet. Soll den Wünschen der Firmenkundschaft nachgekommen werden, obwohl diese nicht zulässig sind, dann behält man zwar den/die Kunden/Kundin, hat jedoch mit seinem Gewissen zu kämpfen. Oder

stellt man sich dagegen, verliert mit großer Wahrscheinlichkeit die Firmenkundschaft und *schläft dafür besser*.

# IV. Resümee

Im Resümee wird die Schlussbetrachtung der Gesamtergebnisse der empirischen Untersuchung in Verbindung mit der hier zugrunde liegenden Theorie dargestellt. Weiters wird von Seiten der Autorin versucht, einen Ausblick in die Zukunft dieser Thematik zu geben.

## 6. Schlussbetrachtung

In diesem letzten Kapitel der Arbeit folgt die Schlussbetrachtung der Autorin, in der die Beantwortung der drei Forschungsfragen vollzogen wird. Die zu Beginn der empirischen Untersuchung gestellten Forschungsfragen werden anhand der erhaltenen Erkenntnisse aus der theoretischen Literaturrecherche und der Gesprächsinhalte der Interviews beantwortet.

*Welche Bedeutung kann gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten im Hinblick auf die Wiedereingliederung von Transitarbeitskräften der Generation 50plus in den ersten Arbeitsmarkt beigemessen werden?*

Diese Arbeit zeigt, dass gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sowohl für die Wirtschaft als auch für das Individuum einen sehr wertvollen Stellenwert einnehmen. Die Aufgaben der österreichischen Arbeitsmarktpolitik beinhalten unter anderem arbeitslose Personen zu aktivieren, um so Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen bzw. zu bekämpfen, ältere Arbeitskräfte länger im Arbeitsprozess zu halten und aktive Maßnahmen zur (Weiter-)Qualifizierung zu setzen. All diese Ziele werden von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten zum Großteil abgedeckt.
Langzeitarbeitslosen Menschen wird die Möglichkeit geboten, sich wieder in eine strukturierte Arbeitswelt einzugliedern, ihre Qualifikationen und Kompetenzen auszubauen bzw. diese zu erweitern und bei optimalem Ausgang wieder am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Auf ihrem Weg in den Wiedereinstieg ins Berufsleben werden sie bestmöglich von BeraterInnen, Schlüsselkräften, SozialpädagogInnen etc. begleitet, unterstützt und aufgebaut. Die Ergebnisse der

Interviews mit den ehemaligen St:WUK-Transitarbeitskräften zeigen, dass die unterschiedlichen Beschäftigungsprojekte einen sehr positiven, bleibenden Eindruck bei ihnen hinterlassen haben und sich die Interviewpartner die unterschiedlichsten Erfahrungen aus ihnen mitnehmen konnten, sei es auf beruflicher oder persönlicher Ebene. Weiters konnten die Interviewpartner im Zuge ihrer Projektanstellungen ihr Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl wieder steigern.
Auch zeigen gemeinnützige Beschäftigungsprojekte eine beachtliche Vermittlungsquote bei der (Re-)Integration von langzeitarbeitslosen und oftmals arbeitsmarktfernen Personen von über 50 %. Die interviewten ehemaligen Transitarbeitskräfte konnten aus dieser großartigen Arbeit der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte ihren Vorteil ziehen, da alle fünf Befragten im Rahmen ihrer Projektanstellung einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben.

*Entsprechen die InterviewpartnerInnen (ehemalige Transitarbeitskräfte 50plus) den gängigen Vorurteilen arbeitsloser, älterer Personen?*

Nach Meinung der Autorin hat jeder Mensch Vorurteile, sei es gegenüber anderen Personen, Berufen, Ländern etc., auch wenn man es nicht immer wahrhaben möchte. Manche in geringerem, manche in größerem Ausmaß. Einerseits dient uns eine gewisse Vorsicht als Schutzmaßnahme, andererseits muss man verstärktes Auftreten von Stereotypisierung sehr kritisch betrachten. Jeder Mensch entscheidet für sich selbst, in wie weit man diesen Vorurteilen und Stereotypisierungen Gewicht zumisst.
Die Arbeit zeigt, dass die negativen Eigenschaftszuschreibungen und die defizitäre Sicht, die die Gesellschaft auf arbeitslose Personen und Ältere hat, sich stark auf die Betroffenen auswirken. Es beginnt ein Strudel der Selbstabwertung, welcher mit einer Verringerung des Selbstwertgefühls und -bewusstseins einhergeht. Speziell im Bereich der älteren Arbeitslosen zeigt sich, dass die Motivation sich weiterhin zu bewerben, nach zahlreichen Absagen von Unternehmen, abnimmt und sich die Betroffenen zunehmend unsicher und überflüssig fühlen.
Die Interviewpartner entsprechen keinesfalls den gängigen Vorurteilen, die sich so hartnäckig in unserer Gesellschaft halten. Alle waren sehr lernwillig und zeigten große Motivation wieder eine Arbeitsstelle zu finden, auch wenn diese nicht zu 100 % ihren

Anforderungen entsprach. Ihr Ziel, das sie vor Augen hatten, war es, wieder eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Und dieses Ziel haben alle fünf Interviewpartner erreicht. Beim Thema Weiterbildung waren die Meinungen zwiegespalten. Einige hätten gerne eine Weiterbildung gemacht, doch die Projektdauer war leider zu kurz, um eine Weiterbildung zu beginnen. Andere beginnen in ihrem Alter keine Weiterbildung mehr, da sie der Meinung sind, nicht mehr mit den Jungen mithalten zu können.

Die Autorin merkte, dass gerade bei der Frage nach der Zukunft alle Befragten sehr nachdenklich und kritisch wurden. Sie sind geschlossen der Meinung, dass es in Zukunft nicht leichter, sondern ungemäß schwieriger werden wird für ältere Arbeitskräfte. Es müsste ein Umdenken in der Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und den Unternehmen stattfinden. Um ältere Arbeitslose bestmöglich unterstützen zu können, müssten sich die Vorurteile, die dieser Personengruppe zugeschrieben werden, zunächst auflösen. Und dies kann sich nur durch ein Umdenken vollziehen.

So bleibt der Autorin nichts mehr, als zu sagen: Der Mensch ist frei im Denken und man kann sich bewusst gegen Negativzuschreibungen, die keinesfalls repräsentativ auf die Gesamtheit der Menschen umgelegt werden können, entscheiden und den Versuch starten, aufgeschlossener und vorurteilsfreier durch die Welt zu gehen.

### *Welche Sichtweise vertreten PersonalverwalterInnen gegenüber Arbeitskräften der Generation 50plus?*

Die Interviews mit den PersonalverwalterInnen ergaben, dass diese älteren Arbeitskräften sehr positiv gegenüberstehen. Sie erkennen die zahlreichen Potentiale und Kompetenzen, die Arbeitskräfte der Generation 50plus, aus ihrer langjährigen Arbeitserfahrung mitbringen. Alle InterviewpartnerInnen gaben an, sehr positive Erfahrungen mit älteren ArbeitnehmerInnen gemacht zu haben. Intensiv wurde die Thematik des Alters bzw. die Stereotypisierung und Kategorisierung im Allgemeinen besprochen. Die Fragen „Was ist Alter überhaupt für eine Kategorie?“ und „Warum der Mensch alles und jeden in Schubladen steckt?“ waren dabei zentral.

Auch aus Sicht der ExpertInnen, müsste ein Umdenken in der Gesellschaft bzw. eine Auflösung des Kategoriendenkens stattfinden. Sie sehen die Zukunft arbeitssuchender

Personen der Generation 50plus schwierig, so lange diese, solch negative Stigmatisierungen zu tragen haben. Zusätzlich erschwert auch die momentane Situation der Zuwanderung eine Prognose über den Stellenwert und die Entwicklung älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt.

# Literaturverzeichnis

**AMS Österreich (2013):** Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP). In: http://www.ams.at/_docs/001_gbp_RILI.pdf [15.06.2016].

**AMS Österreich (2015/a):** Einstellungssache 50+. In: http://www.einstellungssache50plus.at/ [24.01.2016].

**AMS Österreich (2015/b):** Das Plus von 50+. In: http://www.einstellungssache50plus.at/page/vorteile/ [17.02.2016].

**AMS Österreich (2015/c):** 50+ = Alt und #schwervermittelbar?. In: http://www.einstellungssache50plus.at/page/schwervermittelbar/ [17.02.2016].

**AMS Österreich (2015/d):** Die Fakten sprechen für 50+. In: http://www.einstellungssache50plus.at/data/AMS%20Factsheet%20Einstellungssache%2050+_Langversion.pdf [11.02.2016].

**AMS Österreich (2015/e):** Allgemeine Bestimmungen des Arbeitsmarktservice Steiermark für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte. In: http://www.ams.at/_docs/600_gbp_allgem_bestimmungen_version_09_150101.pdf [15.06.2016].

**AMS Österreich (2015/f):** Alter hat Zukunft. Informationen für ältere Arbeitssuchende (45+). 8.Auflage. In: http://www.ams.at/_docs/001_alterhatzukunft.pdf [05.07.2016].

**AMS Österreich (2016/a):** Fachbegriffe. In: http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/fachbegriffe [25.06.2016].

**AMS Österreich (2016/b):** Arbeitsmarktdaten ONLINE. In: http://iambweb.ams.or.at/ambweb/ [27.06.2016].

**AMS Österreich (2016/c):** Übersicht über den Arbeitsmarkt. In: http://www.ams.at/_docs/001_uebersicht_aktuell.pdf [27.06.2016].

**AMS Steiermark (2015):** Arbeitsmarktreport 2015. Horn: Berger Druckerei.

**Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2010):** Steirisches Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm. In: http://www.soziales.steiermark.at/cms/dokumente/11296593_108519659/7b17e2ea/Arbeits-%20und%20Besch%C3%A4ftigungsprogramm_2010.pdf [16.07.2016].

**ASIST (2015/a):** Forschungsstelle für Archäologie. In: http://www.asist.at/asist.html [16.02.2016].

**ASIST (2015/b):** SNB - Stundenweise Niederschwellige Beschäftigung - bei ASIST. In: http://www.asist.at/snb.html [16.02.2016].

**Baumann, Mareike (2010):** Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.

**Beschäftigungsbetriebe Steiermark (2012):** Die Mitgliedsbetriebe. In: http://www.bbsnet.at/MediaCache/0/104802/bbs_brosch%C3%BCre%20steiermark_2012_final.pdf [25.01.2016].

**Bildungsnetzwerk Steiermark (2016):** Die Steirische Weiterbildungsdatenbank. In: http://www.bildungsnetzwerk-stmk.at/partnerinnen/weiterbildungsdatenbank.html [19.07.2016].

**Brain-Spot (2016):** Goldene Generation. Wer sind sie? In: http://www.50plus.ch/leben/generation-50/article/goldene-generation.html [25.06.2016].

**Breit, Ernst (1984):** Strategien zur Überwindung von Arbeitslosigkeit. In: Reimer, Manfred (Hrsg.): Arbeitslosigkeit. Strategien zur Überwindung. Köln: Böhlau Verlag. S.65-73.

**Bundeskanzleramt Österreich (2016):** Arbeitsmarktservicegesetz. In: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008905 [15.06.2016].

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2014):** Basisinformationsbericht. Arbeitsmarktpolitik – Institutionen, Verfahren, Maßnahmen. Berichtsjahr 2013/2014. In: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/5/2/CH3434/CMS1450440107704/arbeitsmarktpolitik_basisbericht_2013_2014.pdf [04.07.2016].

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015):** Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015. In: https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=306 [17.06.2016].

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2016/a):** Arbeitsmarktpolitik in Österreich. In: https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/ [15.06.2016].

**Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2016):** Außenhandel. Österreichs Wirtschaftsbeziehungen. In: http://www.bmwfw.gv.at/Aussenwirtschaft/oesterreichswirtschaftsbeziehungen/WirtschaftausserhalbderEU/Seiten/default.aspx [26.06.2016].

**Bundeszentrale für politische Bildung (2010):** Arten der Arbeitslosigkeit. In: http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/54892/arten-der-arbeitslosigkeit?p=all [27.06.2016].

**Comelli, Gerhard/von Rosenstiel, Lutz (2009):** Führung durch Motivation. Mitarbeiter für Unternehmensziele gewinnen. 4. Auflage. München: Franz Vahlen GmbH.

**Cortolezis, Heide (2014):** Potenziale und Ressourcen von Mitarbeiter/innen 50+. In: Gesselbauer, Ernst/Ramirez-Schiller, Carin (Hrsg.): Die Rolle von Guidance in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Innsbruck: Studienverlag. S.127-131.

**Das Land Steiermark (2014):** Jahresbericht 2014. In: http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/11991514_106727595/a35c2644/Bericht_St_WUK_2014_web.pdf

**Das Land Steiermark (2016/a):** Leitbild der St:WUK. In: http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/11226992/74837347 [25.01.2016].

**Das Land Steiermark (2016/b):** steirische Projekte in den Bereichen: Wissenschaft, Natur, Umwelt, Kunst, Kultur und Archäologie. In: http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/11226997/74838454 [24.01.2015].

**Das Land Steiermark (2016/c):** Leitfaden für neue Projekte. In: http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74838068/DE/ [26.01.2016].

**Die Manufaktur (2015):** Der Verein. In: http://www.diemanufaktur.org/homepage/index.html [27.02.2016].

**Diekmann, Andreas (2008):** Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 19. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

**Ebli, Carina (2013):** Arbeitslosigkeit und Weiterbildung. Welchen Nutzen und welche Lernerfahrungen ziehen Langzeitarbeitslose aus Beschäftigungsprojekten der Steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH? Graz. In: http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/11991514_106727595/cf363586/EbliCarinaMasterarbeit.pdf [05.02.2016].

**Edler, Marina/Stoppacher, Peter (2015):** Evaluation der Leistungen und Wirkungen der St:WUK. Graz. In: http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/11991514_106727595/31261919/150715_Endbericht_Gesamt_zuletzt.pdf [24.01.2016].

**Felbinger, Andrea /Mikula, Regina (2012):** Wissenschaftliche Quellen zitieren. In: Reicher, Hannelore/Stigler, Hubert (Hrsg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Innsbruck: StudienVerlag.

**Friebertshäuser, Barbara (1997):** Interviewtechniken – ein Überblick. Zur Technik von Leitfaden-Interviews. In: Friebertshäuser, Barbara/Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch. Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Studienausgabe. Weinheim, München: Juventa Verlag.

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

**Gruber, Elke (2013):** Aktuelle österreichische Entwicklungen schaffen weitere Definitionsgrundlagen. In: http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/definition/aktuelle_entwicklungen.php [28.06.2016].

**Gürtl, Karlheinz (2013):** Transitarbeitskräfte und ihr soziales Umfeld. Selbsteinschätzung zur Lebenszufriedenheit und sozialer Unterstützung von Transitarbeitskräften der St:WUK. Graz: Dipl. Arb.

**Haas, Nadine/Purgstaller, Irina (2010):** Individuelle Biographien langzeitarbeitsloser Menschen und deren prsönliche Erfahrungen in Arbeitsmarktintegrationsunternehmen. Graz: MA-Arb.

**Hofmann, Eva/Kirchler, Erich/Meier-Pesti, Katja (2005):** Menschenbilder. In: Kirchler, Erich (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Wien: Facultas Verlag. S.17-195.

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

**Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul/Zeisel, Hans (1975):** Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziologie. 1. Auflage. Allensbach, Bonn: Suhrkamp Verlag.

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

**Kettisch, Christina (2014):** Die Rolle der Generation 50plus in der Arbeitswelt am Beispiel älterer LeiharbeiterInnen in der steirischen Industrie. Graz: MA-Arb.

**Kolland, Franz (2005):** Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben. Wien: LIT Verlag.

**Lackner, Elfriede (2013):** Alterslos – Neue Formen autonomer Lebensgestaltung. Eine Kulturanalyse aktiven Alterns im urbanen Raum. Graz: Diss.

**Lenz, Werner (1992):** Probleme und Bedürfnisse der Studierenden im zweiten Bildungsweg. Expertise I. Integration von Arbeitslosen durch Bildungsmaßnahmen. Wien: IKUS.

**Lenz, Werner (2004):** Niemand ist ungebildet. Beiträge zur Bildungsdiskussion. Münster: LIT Verlag.

**Lenz, Werner (2005):** Bildung im Wandel. Wien: LIT Verlag.

**Lutz, Hedwig (2006):** Transitarbeitsplätze als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Evaluierung der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds. In: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=26941&mime_type=application/pdf [22.06.2016].

**Mayring Philipp (2002):** Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativen Denken. 5. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

**Pelzmann, Linde (1988):** Arbeitsmarktpolitik. Individuelle Folgen von Arbeitslosigkeit. In: Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik. Linz: Plöchl.

**Ribolits, Erich (2009):** Bildung ohne Wert. Wider die Humankapitalisierung des Menschen. Wien: Löcker.

**Sass, Jürgen/Sengenberger, Werner/Weltz, Friedrich (1974):** Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik. Eine industriesoziologische Analyse. Köln, Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.

**Schapkin, Sergei (2012):** Altersbezogene Änderungen kognitiver Fähigkeiten – kompensatorische Prozesse und physiologische Kosten. Paderborn: Bonifatius GmbH.
**Scherrer, Karin/Wieland, Rainer (Hrsg.) (2000):** Arbeitswelten von morgen. Neue Technologien und Organisationsformen, Gesundheit und Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle. 1. Auflage. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
**Schmidt-Hertha, Bernhard (2014):** Kompetenzerwerb und Lernen im Alter. Studientexte für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
**Schneeweiß, Sandra/Stark, Martin/Steiner, Karin (2014):** Niederschwellige Bildungsangebote – Kompetenzentwicklung bildungs- bzw. arbeitsmarktferner Personen als Beitrag zur Unterstützung der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. In: Gesselbauer, Ernst/Ramirez-Schiller, Carin (Hrsg.): Die Rolle von Guidance in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Innsbruck: Studienverlag. S.86-95.
**Snobe, Karl-Heinz (2015):** Praxisfelder: Steuerung der Weiterbildung. Graz: Universitätslehrveranstaltung.
**Sozialwirtschaft Österreich (2015):** Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich. („BAGS-KV"). In: http://www.bags-kv.at/1093,,,2.html [25.01.2016].
**Statistik Austria (2015):** Bevölkerungspyramide. Kartographie und GIS. In: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html [17.02.2016].
**Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft (2015):** Noch mehr Druck auf Niedrigqualifizierte. In: https://www.sfg.at/cms/976/ [17.07.2016].

# Abbildungsverzeichnis


| | | |
|---|---|---|
| Abb.1 | Arbeitslosenquoten nach Bundesländern | 15 |
| Abb.2 | Maßnahmen, die für Arbeitslose zu setzen sind | 18 |
| Abb.3 | Die Schwerpunkte der steirischen Arbeitsmarktförderung 2016 | 23 |
| Abb.4 | Arbeitslose nach Bundesländern | 34 |
| Abb.5 | Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer | 35 |
| Abb.6 | Prozentueller Anteil der Arbeitslosen 50plus an der Gesamtheit | 35 |
| Abb.7 | Arbeitslose im Jahres-Zeitvergleich | 36 |
| Abb.8 | Arbeitslose nach Ausbildung 2015 | 49 |
| Abb.9 | Übersicht der Schwerpunkte | 50 |
| Abb.10 | Bevölkerungspyramide 2015 Prognose | 55 |
| Abb.11 | Bevölkerungspyramide 2045 Prognose | 55 |
| Abb.12 | Bevölkerungspyramide 2075 Prognose | 56 |
| Abb.13 | Stärken älterer Arbeitskräfte gegenüber Jüngeren | 57 |
| Abb.14 | Erfolgreiche österreichische UnternehmerInnen über 50 ergreifen Initiative und widerlegen gängige Vorurteile | 62 |
| Abb.15 | Einnahmen 2005 bis 2013 | 77 |
| Abb.16 | Ausgaben 2005 bis 2013 | 78 |
| Abb.17 | Entwicklung der Transitkräfte 2005 bis 2013 | 79 |
| Abb.18 | Beschäftigungsentwicklung 1997 bis 2014 | 80 |
| Abb.19 | MitarbeiterInnen nach Aufgaben und Geschlechterverteilung 2014 | 81 |
| Abb.20 | MitarbeiterInnen gesamt (Köpfe) 2014 | 81 |
| Abb.21 | Erfolgreiche Arbeitsaufnahme ehemaliger Transitarbeitskräfte nach Projektende 2000-2003 | 82 |

# Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---|---|
| Abb. | Abbildung |
| ALQ | Arbeitslosenquote |
| AMS | Arbeitsmarktservice |
| AMSG | Arbeitsmarkservicegesetz |
| AMP | Arbeitsmarktpolitik |
| ASIST | Archäologisch soziale Initiative Steiermark |
| BAGS | Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe |
| BBS | Beschäftigungsbetriebe Steiermark |
| CIG | Creative Industries Graz |
| DLG | Gemeinnützige Dienstleistungsgesellschaft der Region Weiz G.m.b.H. |
| EU | Europäische Union |
| EUROSTAT | statistisches Zentralamt der europäischen Union |
| GBP | Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte |
| ILO | international labour organisation |
| SCD | Software Consulting and Development |
| SK | Schlüsselkraft |
| SNB | Stundenweise Niederschwellige Beschäftigung |
| SÖB | Sozialökonomischer Betrieb |
| STEBEP | Steirischer Beschäftigungspakt |
| St:WUK | Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH |
| TK | Transitarbeitskraft |
| Zbl. | Zeilenblock |

# Anhang

## Datenblatt der PersonalverwalterInnen

Soziodemografische Daten

**Geschlecht**

◯ männlich ◯ weiblich

**Alter**

_____

**Höchst abgeschlossene Ausbildung**

◯ Hauptschule
◯ Pflichtschule
◯ Lehre
◯ Matura/AHS/BHS
◯ FH/Kolleg
◯ Universität

**Wohnort**

_____

**Familienstand**

◯ Ledig
◯ In einer Beziehung
◯ In einer Lebensgemeinschaft (gemeinsamer Haushalt)
◯ Verheiratet
◯ Geschieden
◯ Verwitwet

## Datenblatt der ehemaligen Transitarbeitskräfte der St:WUK

Soziodemografische Daten

**Geschlecht**

◯ männlich ◯ weiblich

**Alter**

_____

**Höchst abgeschlossene Ausbildung**

◯ Hauptschule
◯ Pflichtschule
◯ Lehre
◯ Matura/AHS/BHS
◯ FH/Kolleg
◯ Universität

**Wohnort**

_____

**Familienstand**

◯ Ledig
◯ In einer Beziehung
◯ In einer Lebensgemeinschaft (gemeinsamer Haushalt)
◯ Verheiratet
◯ Geschieden
◯ Verwitwet

**Projekt**

_____

# Interviewtranskriptionen der PersonalverwalterInnen

[1] Name anonymisiert / [2] Geschlecht anonymisiert / [3] Firma anonymisiert

## Interviewtranskription PV1

| | |
|---|---|
| 1 | *I:* Wie lange sind Sie denn schon im Bereich der Personalentwicklung und Personalverwaltung jetzt tätig? |
| 2 | *PV1:* Äh: ich ähm: ich bin jetzt seit zweitausendneun ah: in der Personalentwicklung tätig. Äh: warum ich ein bisschen nachdenke ist, ich habe vorher neun Jahre ahah: eine T[3]-einrichtung geleitet und und Führungskraft ist ja immer auch PersonalentwicklerIn. Also das das, da habe ich es halt von einer anderen Seite gesehen, aber in der Personalentwicklung als Referent/in[2] für Personalentwicklung bin ich seit zweitausendneun. |
| 3 | I: Okay und Sie führen, nehme ich an, dann auch Bewerbungsgespräche durch? |
| 4 | PV1: Mhm. Also mh: aufgrund der Größe unserer Organisation, wir haben mittlerweile an die zweitausend Leute, ähm: ist es nicht möglich, dass wir bei jedem Auswahlgespräch dabei sind. Ah: das heißt, wir reduzieren uns auf Führungskräfte, wo wir sozusagen die Leitfäden mit den Führungskräften, die eben das entscheiden, vorbereiten und dabei sind, das Ganze moderieren, das ist unser Beitrag. Wir sind teilweise auch bei Mitarbeiterinnen dabei, wenn sie welche Schlüsselfunktionen oder so haben oder wenn ja: aber in den meisten Fällen sind es Führungskräfte. |
| 5 | *I:* Und können Sie sagen, was so der Altersschnitt ist oder der Großteil der Bewerberinnen oder Bewerbern so von der Altersgruppe her? |
| 6 | *PV1:* Naja: für für Führungspositionen also: (..) wir haben ähm:. Führungspositionen sind ja eher etwas, wo wo Alter kein Nachteil ist, ja?! Also, (.) wenn mich jemand fragen würde, also ich schaue (..) kaum auf das Alter, wenn wir vorauswählen. Weil ähm: gerade in Führungspositionen und gerade im Sozialbereich, das was man mit menschlicher Reife bezeichnet, sehr gefragt ist in Führungspositionen! Also dort ist es überhaupt kein Nachteil! Und wir haben ja auch ein System ah: von der Einstufung her, dass man maximal in die Gruppe ah: in die Stufe fünf kommen kann, also es werden maximal acht Vordienstjahre anerkannt und dadurch haben sich auch nicht vom Gehalt her (..) so sind sie so extrem teuer, dass man sagt "Das überlegt man sich", das ist da kein Thema. Also wir haben wir haben durchwegs ah: immer wieder in Führungspositionen Leute über fünfzig, vor allem zum Beispiel bei so Hausleitungen ah: die im Senioren- und Pflegewohnhaus oder so. Das sind so so so Jobs, wo einfach ein gewisses Alter ein Vorteil ist, also das das könnte ich nicht sagen, das spielt keine Rolle. |

| | |
|---|---|
| 7 | *I:* Okay und wie viele von den BewerberInnen fallen in die Kategorie 50plus? |
| 8 | *PV1:* Naja aufgrund der Abfrage für zweitausendfünfzehn haben wir in der Altersgruppe zwischen einundfünfzig und sechzig Jahren zweihundertzweiundzwanzig Bewerbungen gehabt, das sind neun komma null sieben Prozent der BewerberInnen und über sechzig waren auch noch neun. (..) Also das ist das ist eine eine relativ große Gruppe. Natürlich haben wir, die größte Gruppe ist zwischen einundzwanzig und dreißig mit achthundertachtzehn und die zweitgrößte dann einunddreißig bis vierzig und so. Aber wir haben zwischen einundvierzig und fünfzig auch noch fünfhundertacht Bewerbungen, also das ist... Wie gesagt im Sozialbereich nicht unbedingt ein Nachteil. |
| 9 | *I:* Ähm und wohin erfolgt die Vermittlung, bei Ihnen wahrscheinlich in eine Fixanstellung? Vermitteln Sie auch BewerberInnen in Zeitanstellung oder befristete Dienstverhältnisse? |
| 10 | *PV1:* Naja wir haben, das hängt bei uns stark von den Projekten ab. Wir haben da einige Projekte, wo die Subvention einfach befristet ist. Dann haben sie natürlich auch eine befristete Anstellung. Wir haben viele ah: Karenzvertretungsjobs, die natürlich auch, nicht?! ahah: befristet sind auf die Zeit der Karenz. Aber grundsätzlich ah: schauen wir, dass wir da sehr, also arbeitsrechtlich auch total sauber arbeiten, also da gibt es...befristet wird wirklich nur dann, wenn das jetzt ah: ein klarer Befristungsgrund ist, sonst wird nicht befristet. |
| 11 | *I:* Okay und worin liegt, Ihrer Meinung nach, die Schwierigkeit oder die Herausforderung für Personen über fünfzig Jahren eine Anstellung zu finden am Arbeitsmarkt? |
| 12 | *PV1:* Naja: (..) ich glaube ahm: (..) ich bin selber ich werde im April jetzt fünfundfünfzig, ja?! Ah: es gibt (.) "Was ist Alter für eine Kategorie?". Das ist meine Frage. Also was soll sich, ich hätte nicht gemerkt, dass ich jetzt wo ich von neunundvierzig auf fünfzig gerutscht bin, dass ich da jetzt eine massive Veränderung gehabt hätte, ja?! Ahm: ich glaube es gibt dreißig Jährige, die die innerlich oder in der Einstellung alt sind und es gibt sechzig Jährige, die total jung sind, die flexibel sind und alles. Ich glaube wir leben in einer sehr ah: in unserer Gesellschaft wird Alter immer mit Defizit verbunden und das ist das ist das Grundproblem. Ahm: ich glaube, dass es das eine Organisation wirklich dann gut arbeiten kann, wenn es eine gute Durchmischung gibt. Weil Jüngere haben gewisse Stärken und Ältere haben Stärken und und wenn ich an mich persönlich denke, ist es natürlich so, ahm: (..) ich glaube dass das auf der einen Seite in in in Kollektivverträgen, wo ahm: Alter gleich mit höherem Gehalt verbunden wird ahm: dass das natürlich eine finanzielle Überlegung ist, ABER dass natürlich auch eine Person die älter ist, die muss man halt auch führen können. Also es ist so, dass dass |

| | |
|---|---|
| | ich für mich persönlich sagen kann (..) ahm: "Ich ich weiß was ich will" so in die Richtung <lächelt> und ich bin wahrscheinlich nicht mehr so leicht zu formen wie mancher junger Mensch. Weiß nicht ob das vielleicht der Grund ist und ich glaube auch, dass es ahm: vor allem auch am Selbstverständnis liegt. Also dass es wirklich daran liegt, dass ah: dass natürlich wenn wenn ich mir vorstelle, ich habe mit einer Transitarbeitskraft ein Gespräch geführt. Das war eine Topkraft, die hat selber ahah: die war im Gastgewerbe selbstständig unterwegs, hat vorher studiert und so. Das ist eine Topkraft gewesen! Ah: und die hat wirklich Schwierigkeiten gehabt irgendwo hinein zu kommen, weil natürlich die Leute im Gastgewerbe haben sie alle gekannt als Leiterin als Chefin, die wollten sie das irgendwie so von dem von der Persönlichkeit her nicht. Da da tu ich mir leichter, wenn ich wen jungen, der noch formbar ist, einstelle. Also ich glaube, dass das ein dass das ein mehrschichtiges Problem ist und dass man durch die Einstufung dazu beiträgt, dass es schwieriger wird. Ich glaube dieser blöde Begriff fünfzig plus, ich meine, warum sage ich nicht achtundvierzig plus, warum sage ich nicht zweiundvierzig plus, ich könnte überall plus sagen. Also es ist so, (.) "Was signalisiere ich auch damit?" mit Förderprogrammen fünfzig plus mit irgendwas fünfundvierzig plus mit so. Ich signalisiere, dass man, dass es eine (.) du wirst in eine Gruppe eingeordnet ah: (..) die für mich ja nicht eine Gruppe sein muss. Das ist genauso inhomogen wie wenn ich frage, ich weiß nicht wie alt Sie sind? |
| 13 | *I:* Ich bin siebenundzwanzig. |
| 14 | *PV1:* Ja:. ah: wenn ich sage „Die Gruppe fünfundzwanzig plus oder zwischen fünfundzwanzig und dreißig, wie ist die?“. Ja das können Sie auch nicht sagen. Da wird das davon abhängen wie die Personen sind, nicht?! |
| 15 | *I:* Und was sehen Sie, was die Vorteile sind für Unternehmen, um eben Leute einzustellen die über fünfzig Jahre alt sind? |
| 16 | *PV1:* Naja: jetzt ah: die also bei mir ist die die Kinderphase ist abgeschlossen. Ich kann ich kann frei arbeiten, ja?! Ich habe eine ein Lebenserfahrung die ich mitbringe, ich rege mich nicht gleich wegen jeder Kleinigkeit auf, äh: ich habe mir auch in meinem Leben eine gewisse Belastbarkeit angeeignet und auch das mit den Krankenständen stimmt ja nicht. Das sind nur die Langzeitkrankenstände, weil natürlich Kur und sowas als Krankenstand zählt. Aber grundsätzlich, also ich habe bei uns in der Einrichtung Kolleginnen, die haben zehn mal mehr Krankenstand als ich zum Beispiel. Also das hängt davon ab wie, natürlich werde, ist es so, dass wenn jemand im Pflegebereich oder so gearbeitet hat, dass die Wirbelsäule irgendwann verschleißt und dass das vielleicht für so gewisse Felder nicht mehr da ist oder so. Aber (..) ah: diese diese ich glaube, man müsste von dieser Kategorie Alter einmal wegkommen und sich die Personen anschauen, die dahinter stehen. Und es kann es kann eine siebenundzwanzig Jährige nicht passen und es kann eine fünfundfünfzig |

| | |
|---|---|
| | Jährige super gut passen! Und und ahm: (..) ja:. Das ist glaube ich so der Punkt. |
| 17 | *I:* Mhm und bei Bewerbungen, worauf legen Sie Ihr Augenmerk, wenn Sie Bewerbungen kriegen und diese vorselektieren? |
| 18 | *PV1:* Naja: grundsätzlich gibt es bei uns natürlich Ausbildungen, die zugrunde gelegt werden müssen. Das ist eh klar. In manchen, nicht immer, ahm: aber aber in vielen Bereichen. Dass man sagt, das muss einmal passen, das ist klar. Ahm: dann hat man natürlich eine eine Ausschreibung eine Stellenausschreibung, die Kompetenzen erfordert und da da legt man so einen Raster darüber und sagt "Wo vermute ich die?". Und letztendlich entscheidend ist dann aber "Springt der Funken über? Merke ich, dass diese Person wirklich diesen Job haben will?". Ist eine Grundmotivation dabei, was ist das? Das sind so die Geschichten und ahm: immer wieder, wenn wenn ich, ich bin ja in dem Vorselektionsprozess oft nicht dabei, weil das die Führungskraft selber macht. Manchmal unterstütze ich oder so. Aber (..) ahm: manchmal empfehle ich auch, wenn ihr wen habt, der euch besonders anspricht, auch wenn es jetzt vielleicht nicht vom Kompetenzenraster alles hat, ladet sie ein, es zahlt sich immer aus! Und und ahm: und dann im Gespräch ist wirklich, das sind ja alles Leute, die könnte man nehmen und dann entscheidet WIRKLICH, wer kann am glaubhaftesten vermitteln, er oder sie, dass sie das Feuer mitbringen. Man kann viel lernen, aber das Feuer mitbringen, das wirklich machen zu wollen, das ist die Geschichte. Und auch wie ernst wird das Gespräch genommen. Also wenn ich eine Führungskraft ausschreibe und ich habe das Gefühl (.) ahm: die hat nicht einmal auf die Homepage geschaut, äh: dann fühle ich mich auch nicht ernst genommen als Organisation. Das ist das Mindeste was man tun kann, dass man sich auf die Organisation klickt und Grunddaten weiß, dass man ein Leitbild liest oder solche Dinge. |
| 19 | *I:* Also dass man sich zumindest vor dem Gespräch informiert. |
| 20 | *PV1:* Wirklich informiert und auch WIRKLICH (..) ahm: so auf das kommt "Was reizt mich an dem?" Ah: so grobe Fehler sind, wenn wenn das erste was kommt ist, "Ja: der letzte Arbeitgeber war so furchtbar" und und ich weiß nicht was alles und so. Das heißt, ich bin ich will eigentlich nur weg von dem. Das heißt aber noch lange nicht, dass ich dort hin will, nicht?! Und auch wirklich selber ahm: (..). Ich arbeite bei uns in der Firma $T^3$ mit den Leuten, die sich verändern wollen mit so einem Kompetenzprofilpass aus Deutschland. Ah: und ah: das hat den Hintergrund, dass die Leute benennen können wo sie ihre Kompetenzen her haben. Da geht es, es geht nicht einmal, da geht es nicht nur um soziale Kompetenzen, sondern auch um andere. Die Leute, die das überall anders gelernt haben, nur nicht in einer Ausbildung. Und oder AUCH in einer Ausbildung, aber halt nicht den Großteil. Und und auch das benennen zu können, wenn jemand sagt "Ich bin teamfähig" und ich frage nach "Schildern Sie mir einfach eine Situation ah: wo sich das zeigt" und |

die verstummen, weil nicht weil sie nicht teamfähig sind, sondern weil sie es gar nicht überlegt haben, wo sie das her haben. Oder wie sich das zeigt. Und da (..) also das das ist so die Geschichte und wirklich auch... Die Schwierigkeit ist glaube ich, dass und es ist wirklich nachvollziehbar, wenn ich so viele Bewerbungen schreibe und immer abblitze, dass mein Selbstwertgefühl im Keller ist, ist ganz klar. Aber TROTZDEM diesen (..) diese Freude oder das immer wieder versuchen aufzubauen, zu bringen ah: "Ich will das! Das interessiert mich!" und so weiter.

21 *I:* Also dass man sich da wirklich gezielter Stellen aussucht und nicht sagt, gut man schmeißt zwanzig Bewerbungen raus, die halt...

22 *PV:* <unterbricht> Nein nein, ich glaube auch, dass es wirklich und es ist GANZ wichtig, dass man sich gut durchliest ahm: "Was ist gefordert in der Stelle?" und diese Kompetenzen gut belegt. Weil danach gehen die PersonalentwicklerInnen normalerweise ah: und schauen okay, was ist vorhanden und wenn ich das heraus lesen kann aus der Bewerbung, dann ist das natürlich hilfreich.

23 *I:* Okay und Sie haben eh schon ein paar gesagt, aber was sind so gängige Fehler, die häufig vorkommen?

24 *PV1:* (..) Naja: erstens einmal ahm: (..) was nicht so gut kommt, ist wenn, was weiß ich, der falsche irgendeine falsche Anrede oder so dort steht. Wenn man zum Beispiel das immer nur ausbessert ah: und und und man hat dann einen falschen Namen drinnen oder so, das kommt einfach nicht so gut. Oder wenn man ah: wenn man Fotos rein tut, wo man irgendwie in einer erotischen Pose sich bei der Firma $T^3$ bewirbt oder was. Ja das ist das mag vielleicht bei einem, was weiß ich was für einem Geschäft ahah: interessant sein, aber nicht bei der Firma $T^3$. Also da müsste ich wissen was ich will. Ahm: (..) dann was noch ah: (..) was noch... Also Fehler, ich habe immer das Gefühl, ich bin manchmal richtig froh, wenn sich das was sie beinhart geschult haben in diesen <unverständlich>, wenn das endlich einmal weg ist und ich die Person kennenlerne. So wirklich zu überlegen ah: was (..), jetzt das fängt an vom Gewand "Was ziehe ich an wo ich mich wohl fühle? Wie kann ich mich gut einstimmen?", so dass ich das herzeige, was ich bin und nicht was irgendwer glaubt, dass man sein sollte. Also ich finde das manchmal wirklich mühselig <lächelt>, das alles herunterzuklopfen bis man zur Person kommt. Weil ich will ja die Person anstellen und nicht irgendein ein Bilderbuch, einen Bilderbuchlebenslauf, nicht?! Sonst Fehler, ist (.) zum Bewerbungsgespräch zu spät kommen oder oder ah: (...) sonst oder wirklich auch sich nicht vorinformieren. Das ist auch so eine Geschichte, weil das auch eine Form der Wertschätzung ist und des Ernstnehmens und und gerade wenn ich bei Führungspositionen, denke ich mir, okay und ich erwarte von einer Führungskraft, dass die vorbereitet irgendwohin kommt. Ganz egal wo sie hingeht. Solche Dinge.

25 *I:* Okay und jetzt sind wir eigentlich schon bei der letzten Frage. Was glauben Sie, wie wird sich die Situation von Personen 50plus in der Zukunft ändern? Oder wohin sie sich entwickeln wird?

26 *PV1:* (...) Ich meine das, die sind natürlich die sind das ist das ist wirklich eine schwierige Frage. Ahm: wenn Sie mich gefragt hätten vielleicht vor eineinhalb Jahren oder was, dann hätte ich gesagt, dass die dass die Gruppe zunehmend für den Arbeitsmarkt wichtig wird, weil weil wir einfach von von weil zu wenig nachkommen, nicht?! Ähm: allerdings ah: wenn wir jetzt natürlich auch mit der Zuwanderung und diesen Dingen, nicht?! wo wir wo wir äh: ahm: kann ich das überhaupt nicht abschätzen. Ähm: also wir von der Organisation her probieren zumindest auch Leute über das Pensionsalter hinaus an die Organisation ein bisschen, diesen diesen diesen Schatz, den die Leute haben. Also ahm: auch auch wenn sie das wollen äh: weiterhin, dass sie das für die Organisation einsetzen, in unterschiedlichsten Fällen. Wir haben jetzt schon ein paar Leute gehabt, die in in sehr guten oder in so Schlüsselpositionen waren und die die so zu der Pension sozusagen in in in kleinen Anstellungsverhältnissen noch tätig sind. Das ist eine große Bereicherung für die Organisation! Ahm: und also ich glaube, das das hängt immer davon ab, wie die Gruppe sich selbst auch präsentiert, was sie macht ah: und und natürlich so so im beinharten natürlich im beinharten Wettbewerb sagt, wenn ich wenn ich jetzt irgendein ahm: (..) Verkaufsding irgendeinen Billa oder sonst wo hernehme, sage ich okay ist klar, wenn die viel schleppen muss ah: dann nimmt das ab oder Nachtdienst, solche Dinge. Das sind alles Geschichten, die natürlich einfach ungesund sind und die schwieriger zum Händeln werden, wenn man älter wird. Das sind alles so Dinge, ja?! Oder aber wie gesagt, ahm: grundsätzlich (..) hoffe ich mir, dass sich da… Ich meine, ich weiß nicht, da pfff, habe ich mich zu wenig beschäftigt damit, wie das weil es auch die Prognosen sind so ein bisschen Kaffeesudlesen derzeit. Ich glaube, wenn man nicht sagt, wenn man nicht weiß wie sich die die die Bevölkerungsstruktur verändern wird und auch wie wie rundherum die Zuwanderung zum Beispiel ist da, an dem wird es wesentlich hängen. Nur da da gibt es auch viele Einsatzfelder, gerade für ältere Leute auch. Also das kann sich so oder so entwickeln. Ich bin von meinem Grundwesen her ein/e Optimist/in[2]. Ich denke mir, ich persönlich möchte schauen, dass ich dass ich zwar wahrscheinlich mit sechzig in Pension gehe. Aber ich möchte sicher nicht irgendwo sitzen und nur Tauben füttern, sondern sondern einfach dann in die Dinge tun, die mir wirklich Freude machen. Sei es jetzt für die Organisation weiter oder oder dass ich selber mich selbstständig mache oder solche Dinge.

27 *I:* Und jetzt bin ich zu noch einer Frage gekommen. Weil ja jetzt gerade das Augenmerk auf die Generation 50plus gelegt wird und ja doch die Problematik oder Schwierigkeit besteht wieder Fuß zu fassen ab fünfzig, wenn man arbeitssuchend ist. Finden Sie, dass da auch ein Umdenken bei Unternehmen großteils stattfinden

muss oder sollte?

28 *PV1:* Ich finde es grundsätzlich, finde ich solche Kategorien schlecht. Ich finde es auch von den Förderprogrammen schlecht, weil es so signalisiert. Es signalisiert sowie sowie man ah: und das ist auch bei Frauenförderung ein sehr zwiespältiges Verhältnis für mich. Ahm: auf der einen Seite sagt man natürlich, muss man benachteiligte Gruppen, aber ich trage auch dazu bei, dass die in so eine Gruppe hinein, ja?! Und und wenn ich und wenn ich signalisiere, es ist ja diese ganze Geschichte mit den Zuzahlungen, nicht?! Jetzt hat man wieder eine gesagt, okay da war sie ein Jahr angestellt und dann haben sie sie wieder wo die Förderung ausgelaufen ist, haben sie sie wieder gekündigt oder so. Oder das war befristet auf ein Jahr okay, dann ist es halt ausgelaufen, nicht?! Und das sind so Geschichten ahm: wo man wo man auch von der Förderstruktur... Das müsste man sich differenzierter anschauen. Ich finde das nicht gut, wenn man wenn man so Förderprogramme für eine gewisse, wenn mir einfach signalisiert wird, "Damit ihr die nehmt, zahlen wir euch etwas". Ich meine, jetzt überspitzt formuliert, nicht?! Ich weiß schon, dass der Versuch auch oder der Gedanke ein anderer dahinter ist, aber ich halte das auch für gefährlich. Weil es IMMER in Kategorisierungen geht und ich habe letztens einen Beitrag gehört von K[1], die/der[2] in der Altersforschung tätig ist und die/der[2] hat so (.) interessant ähäh: die Frage gestellt "Was ist Alter für eine Kategorie?". Was ist, wer ist alt? Wann fängt das an? Wieso soll ich jetzt wenn ich neunundvierzig bin, bin ich in einer anderen Kategorie als zwei Tage später, wenn ich fünfzig bin. WAS soll das für eine Kategorie sein? Und das ist und das ist so (...) das greift einfach insofern zu kurz als alle ah: Stigmatas und alle alle Einteilungen in Typologien... Ich mag Typologien grundsätzlich nicht. Es ist mir egal, ob das in einer in einem Kommunikationstraining ist, wo ich sage "Ja du bist der Typ oder der" oder ob du zu einer Kosmetikerin gehst und die sagt "Du bist ein Holz-Typ". Das interessiert mich nicht, weil weil das erfasst NIE den Menschen. Man kann natürlich, kann man sagen, okay man kann Studien machen und man kann ah: auch Querschnitte festlegen, aber aber es es kann dir passieren, dass du einen sechzehn Jährigen hast, der körperlich schlechter beieinander ist ah: als ah: als ich zum Beispiel, die/der[2] jeden Tag mit dem Rad eine Stunde fährt oder so. Also ich bin mir sicher, dass da ein schwer übergewichtiger siebzehn Jähriger, der raucht und viel trinkt wesentlich schlechter beieinander ist körperlich. Also so ein bisschen, um zu zeigen, wo legt man überhaupt etwas hin, was soll das heißen? (..) Und insofern, das würde ich mir wünschen, dass vielleicht wenn wenn nur das Einzug findet in Ihre Arbeit, diese kritische Betrachtung von Fördermodellen, die sich auf Alter beschränken. Ich halte das für kritisch! Oder auf jede andere Kategorie, nicht?! Bei mir ist es so, bei der Qualifizierungsförderung frage ich als erstes "Wie alt bist du?". Wenn die sagt vierundvierzig, sage ich "Schade mit fünfundvierzig könnten wir dich fördern". (..) Okay <zuckt mit den Schultern>. Und das ist natürlich ein Unterschied ah: ob ich... Also ich habe zum Beispiel voriges Jahr ein

JOBANGEBOT bekommen. Also ohne dass ich mich irgendwo beworben hätte, ja?! Wo ich mir gedacht habe, jetzt reden alle davon über fünfzig bist du komplett äh: sowieso schon irgendwie zwischen Scheintod und Verwesung, und dann kriegst du ein Jobangebot. Und da war genau das gefordert, nicht?! Der hat gesagt "Ich kann da niemanden Jungen, der unmittelbar von der Uni kommt rein tun, ich brauche jemanden, die/der[2] Erfahrung hat in dem Bereich, die/der[2] die/der[2] von der Persönlichkeit her das standing hat, einer Geschäftsleitung gegenüber zu treten und Dinge einzufordern, die/der[2] bei einem Gegenwind nicht gleich umfällt". Solche Dinge, ja?! Und das habe ich gesagt und das passt und wenn du zehn Jahre dort arbeitest oder fünf oder sechs, ist in Ordnung. Dann ist dann ist etwas gerichtet, was aufgebaut. Das kann jederzeit jemand übernehmen und in die Richtung, nicht?! Also und wirklich da die Frage zu stellen, also das frage ich mich immer mehr (.) "Was ist Alter für eine Kategorie?". Weil manche Völker wissen ihr Alter gar nicht <lacht>. Ich merke oder mir fällt auf, dass es gerade bei Führungspositionen bei Frauen häufiger vorkommt, dass sie sagen "Das habe ich gemacht und das und das fehlt mir noch". Der gleiche Mann mit der gleichen Ausbildung sagt "Das kann ich, das traue ich mir zu und wenn nicht, dann lerne ich das". Und und er so ein bisschen diese diese Haltung auch auch, wenn ich denke, wie viele Frauen in einer ahah: überqualifiziert sind, wobei das Wort mag ich auch nicht so gerne, aber aber die einfach von von ihrer Ausbildung und von dem was sie können, von ihren Kompetenzen her, ganz woanders stehen könnten. Ah: ja. Das ist eine eine spannende Sache, wo sich sicher auch anders noch darlegt. Und das ist auch natürlich die Schwierigkeit, auf der einen Seite, wenn man jetzt das Pensionsalter hinaufheben will für die Frauen, dann hätten sie sozusagen die bestbezahltesten Jahre. Wenn du drinnen bist, hast du die bestbezahltesten Jahre, die für die Pension angerechnet werden, auf der anderen Seite, verlängert es dann auch die Arbeitslosenzeiten unendlich, nicht?!

## Interviewtranskription PV2 und PV3

| | |
|---|---|
| 1 | *I:* Gut. |
| 2 | *PV2:* Die fünfzig plus sind für uns aus zwei verschiedenen Gründen sehr interessant. Der eine Grund ist, ah: ist einmal die Kenntnisse was sie haben und die Arbeitserfahrung. Dass man und überhaupt die (..) die Anschauung überhaupt, was Arbeit betrifft und Ausfälle, dergleichen. Weil wir gemerkt haben, fünfzig plus Leute sind zu fünfundneunzig Prozent zuverlässiger als junge Leute, ist oft die Einstellung. Die haben eine andere Einstellung zum Arbeiten noch, sind flexibler teilweise noch und ja: überhaupt das Allgemeinwissen oder das Wissen von der Arbeit von verschiedensten Firmen was sie mitbringen. Passt super rein! Kreativ sind sie natürlich bei Problemen, was Junge oft nicht sind. Das zweite interessante Thema warum fünfzig plus für uns interessant ist, ist natürlich Förderungen vom AMS, was natürlich die Magen und und den Gewinn steigern. Ja: und das sind einmal zwei...und du findest sie leichter. Weil sie tun sich angeblich:, für mich ist das immer eine Frage warum, schwerer beim Arbeit suchen. Weiß nicht warum Firmen oft Angst haben Ältere einzustellen, keine Ahnung. |
| 3 | *PV3:* Die Abfertigung könnte ein Grund sein, dabei das mit der Abfertigung, das war früher ein Thema, das ist ja jetzt nicht mehr. |
| 4 | *PV2:* Nein nein. Haben sie Angst, dass sie mehr kosten, dass sie mehr Krankenstand sind?! Natürlich wenn ich jetzt plane, ich möchte die nächsten zwanzig Jahre, dreißig Jahre jemanden aufbauen, okay dann verstehe ich es. Die Firmen haben wir auch und dann muss ich halt auch schauen, was das Alter betrifft. Aufpassen natürlich Diskriminierung! Aber wo ich es schon weiß und die planen bis zur Pension hin, ist logisch. Bringt mir jetzt nichts, wenn ich einen fünfundfünfzig, sechzig Jährigen hin bringe. Das ist nicht das, was er sich wünscht. Ja: aber wir haben auch kein Problem mit Ausländer, im Gegenteil, wenn sie gut Deutsch können. Das ist wichtig! Haben wir auch die besten Erfahrungen gemacht schon. Selbst Flüchtlinge gell?! (..) haben wir schon beim Arbeiten gehabt <lächelt>. Wo sie natürlich die Genehmigung schon gehabt haben zum Arbeiten, was es eh fast noch nicht gibt. Ja also wir machen da keine Ausnahmen. Ob Österreicher, jung, alt, er muss arbeiten wollen, ja: und den Rest machen schon wir. Von der Bezahlung scheitert es sicher nicht, gell <lächelt>?! |
| 5 | *PV3:* Nein. |
| 6 | *PV2:* Bei dem scheitert es eher weniger, weil oft verdienen sie ÜBER uns natürlich mehr, teilweise sogar VIEL mehr als bei Fixfirmen. Da gibt es natürlich Branchen, wie wenn ich jetzt sage "Tischler", die verdienen bis zu: fünfhundert netto im Monat mehr mit der gleichen Arbeit als wenn er fix angestellt wäre. Das ist einfach, weil wir höhere KV's haben, andere Diäten und so weiter. Da gibt es aber mehrere Spaten |

| | |
|---|---|
| | natürlich. |
| 7 | *I:* Okay und wie lange sind Sie schon im Bereich der Personalverwaltung? |
| 8 | *PV2:* Wir selber? Also ich bin das fünfzehnte Jahr und deswegen habe ich L[1] mit herein genommen, die/der[2] ist jetzt das vierzehnte Jahr <lächelt>. Also lange genug schon einmal, dass wir sagen können... |
| 9 | *PV3:* <unterbricht> Ein bisschen einen Erfahrungsschatz, noch sind wir nicht fünfzig plus also... |
| 10 | *PV2:* Aber bald einmal <lacht>. |
| 11 | *I:* Okay und wie viele Bewerbungen kriegen Sie da so im Monat im Schnitt? |
| 12 | *PV2:* Im Monat? |
| 13 | *PV3:* Wir können Ihnen das auch gerne am Tag sagen. Zwischen fünfzehn und zwanzig Bewerbungen am Tag. |
| 14 | *PV2:* Pro Filiale kann man aber sagen, österreichweit. Plus: natürlich alleine was über das Internet noch kommt, online Bewerbungen extra noch. Kann natürlich manche Tage extrem sein, manche wieder weniger. Im Monat, ich könnte das jetzt nicht einmal schätzen wie viel hundert das sind (..) in allen Bereichen. |
| 15 | *I:* Okay und lässt sich das irgendwie eingrenzen von der Altersgruppe her? Merken Sie sind das mehr Ältere, Jüngere? |
| 16 | *PV3:* Nein. |
| 17 | *PV2:* Bunt gemischt, bunt gemischt. Also nicht mehr Ältere, nicht mehr Jüngere. Es kommt auf den Beruf manchmal darauf an. Wir suchen zurzeit sehr viele Tischler zum Beispiel und da: merken wir (.) sehr viele aus Ungarn und Slowenien. Kein Problem, Österreicher komisch, fast gar nichts. Wir schicken sogar Serien-SMS aus über den Computer und da habe ich gestern, glaube ich, einige hundert ausgeschickt an Tischler und es sind doch einige auch zuhause, aber: da kommt nichts Gescheites retour. |
| 18 | *I:* Okay und machen Sie Vorselektionen, nachdem Sie die Bewerbungen bekommen haben? Und führen Sie Bewerbungsgespräche durch? |
| 19 | *PV2:* Natürlich, alles. Es wird natürlich jeder aufgenommen was kommt, auch wenn wir von Haus aus sagen "Nie im Leben, das kann nicht funktionieren oder geht nicht!", muss trotzdem aufgenommen werden, es muss auch gespeichert werden. |
| 20 | *PV3:* Für eventuelle Rückfragen vom AMS. |

| | |
|---|---|
| 21 | *PV2:* Allein deswegen schon, oder wenn man sich ein zweites Mal bewirbt. Wir haben eine Datenbank von wieviel?! sechzigtausend Menschen schon drinnen... |
| 22 | *PV3:* Knappe sechzigtausend haben wir, österreichweit. |
| 23 | *PV2:* Frauen, Männer, alles. Eingeladen werden sie natürlich und wenn er sowieso gleich interessant, sofort in das Büro geholt. Zuerst einmal am Telefon abgesprochen um was es geht, was für eine Arbeit. |
| 24 | *I:* Okay und branchenmäßig vermitteln Sie…? |
| 25 | *PV2:* Fast alles, fast alles. Also was wir nicht machen ist einmal das Medizinische. Das ist zu gefährlich, wegen der Haftung auch. Gastronomie ist schon verstärkt worden jetzt komischerweise. Haben wir uns eigentlich immer fern gehalten, aber: (..) eigentlich werden wir gezwungen dazu, gell?! Da wird es auch immer mehr werden. Und sonst auch im Angestelltenbereich. |
| 26 | *I:* Und das ist dann Vermittlung in Zeitanstellung oder Fixanstellung? |
| 27 | *PV2:* Es, wir haben mehrere Projekte. |
| 28 | *PV3:* Sowohl als auch. |
| 29 | *PV2:* Also Zeitarbeit haben wir, permanent placement haben wir ahm: ja: payroll. Das permanent placement ist eigentlich ah: gleich eine Fixübernahme, (..) den kann er gleich haben oder die kann er gleich haben. Da macht man halt eine Abschlagzahlung MIT Garantie, das heißt, wenn es nicht funktioniert, sind wir noch einmal alle Mehrkosten, also bleibt alles gleich, nochmal verpflichtet jemand zu suchen ohne Garantie. Machen größere Industriebetriebe oft und (.) höher technische Berufe. Ah: sehr verstärkt, ich sage sicher zu fünfundneunzig Prozent in Österreich haben wir noch Zeitarbeit. Aber auch im kaufmännischen Bereich, da passiert es oft, drei bis vier Jahre über uns und dann werden sie fix übernommen. Okay, wir haben kein Problem damit. Normalerweise geht man aus (..) schlau, wenn man es schlau macht, drei bis vier Monate und dann übernimmt man. Weil dann sieht man ja auch schon alles eigentlich. Und das payroll ist eigentlich, da übernehmen wir, glaube ich, sogar die Lohnverrechnung und alles. |
| 30 | *PV3:* Ja genau und die Gehaltsabrechnung. |
| 31 | *PV2:* Genau also:, das ist oft für kleinere oder Mittelbetriebe interessant. Weil die Kosten ja doch hoch sind auch: und sowieso. Volles Programm haben wir da, genug im Büro besetzt mit Lohnverrechnung und Buchhaltung bei uns IT-ler, wir haben alles bei uns. Wir können da vielen auch sehr weit helfen bei manchen Sachen. Wir erfinden auch Sachen, wie unsere App <lacht>. Es gibt eine Stundenzettel-App zum |

| | |
|---|---|
| | Beispiel. Da sind wir die Einzigen in Österreich. Was jetzt aber andere große Betriebe wie BMW und so schon übernehmen von uns, was interessant ist. Ja und so sind wir am Weiterentwickeln und Verbessern halt, so gut es halt geht. |
| 32 | *I:* Sehr cool und woran glauben Sie, liegt die Schwierigkeit, dass sich gerade Personen ab fünfzig Jahren so schwer tun einen Job zu finden? |
| 33 | *PV3:* Eben weil Firmen vielleicht auch, so wie die/der Kollegin/Kollege[2] vorher schon gesagt hat, dass Firmen eben vorausschauend sagen "Okay passt, ich will den jetzt nicht nur die nächsten drei, vier, fünf Jahre haben, ich will dann wirklich sagen, okay passt der ist jetzt zwanzig und den will ich haben bis (..) so lang halt wie möglich". |
| 34 | *PV2:* Passt vielleicht auch besser in das Team?! Wenn er ein junges Team hat, habe ich auch schon oft gehört. Dann die Krankenstände, Angst vor Krankenstände, "Ach der wird immer älter". |
| 35 | *PV3:* Kuraufenthalt. |
| 36 | *PV2:* Genau, kostet viel Geld, wissen wir alle. |
| 37 | *PV3:* Einem jeden, nicht nur der Firma, auch dem Steuerzahler <lacht>. Oder wie auch immer. Es ist natürlich... |
| 38 | *PV2:* Ein großes Problem für die Älteren ist sicher auch, dass sie mit der Technik nicht zurechtkommen. Weil selbst wenn wir sagen "Du, mir fehlt dein Dienstvertrag noch, das gibt es ja nicht. Schick mir das bitte, wenn du jetzt nicht vor dem Computer sitzt, hat der gleich gar nicht okay, dann schick mir es halt per whatsapp, mach ein Foto davon. - Ja mit meinem alten Handy, kann ich nicht einmal gescheit ein Foto machen". Äh: ist natürlich jetzt schwierig, weil der sitzt auch nicht daheim und sagt "Mah: ich bin arbeitslos, ich klicke mich jetzt schnell ein, auf die Seite vom AMS" ahm: hat da vielleicht schon Probleme. Und das sind sicher bei vielen Ältere natürlich das... |
| 39 | *PV3:* Angst auch vor der Technik. |
| 40 | *PV2:* Die kommen jetzt auch nicht mehr so mit und es lauft heute auch alles nur mehr so. Es gibt keinen handgeschriebenen Lebenslauf mehr. Natürlich vor kurzem habe ich einen gekriegt... |
| 41 | *PV3:* <unterbricht> Ich habe auch geschaut. |
| 42 | *PV2:* Schreckt eher ab, sollte auch nicht mehr sein. Oder wie lauft das heute überhaupt alles mit einem Lebenslauf, Bewerbung, wie soll das ausschauen?! Kommt auch auf die Berufe darauf an. Ich verstehe das natürlich, dass da setzen sie sie vom AMS aus oft in so Computerkurse "Wie bewerbe ich mich richtig?". War |

| | |
|---|---|
| | vierzig Jahre am Bau draußen, (..) tut sich mit seinen Händen schon schwer, dass er so eine Maus und eine Tastatur angreift, ich verstehe das schon. Nur (.) bei diesen Berufen ist es jetzt nicht unbedingt notwendig. Natürlich im kaufmännischen Bereich oder (..) überhaupt HTL-Abgänger und so, die sollten das schon alles beherrschen. |
| 43 | *PV3:* Gerade im Elektrobereich oder wie auch immer. |
| 44 | *PV2:* Mhm. Wir müssen ja auch ein Profil erstellen für die Leute und da braucht man natürlich alle Daten, Lebenslauf, Foto. Ansonsten wüsste ich jetzt nicht warum sich die Älteren jetzt so schwer tun. Eine Preisfrage vielleicht? |
| 45 | *PV3:* Ja. Wenn ich selber einstelle, natürlich ist das natürlich eine Preisfrage. |
| 46 | *PV2:* Was die letzten Jahre natürlich ein riesen Problem war, waren natürlich die ausländischen Firmen was herein arbeiten billigst. Da hat es jetzt aber nichts mit dem Alter zu tun (..) und bis da halt einmal die Politik <lächelt>, wissen Sie eh. |
| 47 | *PV3:* Bis die einmal greifen... |
| 48 | *PV2:* Ja:, das dauert, dass das sauber funktioniert. Nichts gegen die ausländischen Firmen, ist ja kein Problem, ist ja EU, passt eh. Ich möchte ja auch in Slowenien oder in Deutschland arbeiten. Wir haben ja auch Auslandseinsätze, auch natürlich. Auslandseinsendungen so heißt es. Aber natürlich muss alles sauber sein! Und wenn alles sauber ist, dann ist es natürlich nicht billiger, meistens teurer, nicht?! Da fängt es halt an. (..) Hätten wir sicher weniger Arbeitslose allgemein. |
| 49 | *I:* Sie haben ja eh schon zu Beginn gesagt, warum Personen 50plus für Sie wichtig sind. Das deckt sich eigentlich eh mit welche Vorteile Unternehmen daraus ziehen Personen 50plus anzustellen. |
| 50 | *PV2:* Mhm. |
| 51 | *I:* Jetzt hätte ich noch eine Frage. Worauf legen Sie Ihr Augenmerk oder was ist Ihnen wichtig, wenn Sie sich jetzt Bewerbungen anschauen? |
| 52 | *PV3:* Es wird auch angeschaut zum Beispiel bei Bewerbungen, wo hat der gearbeitet, wie lange hat er dort gearbeitet? |
| 53 | *PV2:* Zu oft oder nicht zu oft? |
| 54 | *PV3:* Genau, zu oft gewechselt. Es ist es ist natürlich in der heutigen Zeit. (.) Man muss das schon irgendwie differenzieren, wenn einer mit fünfzig ja: wenn der fünfzehn oder zwanzig ah: Dienstgeber hat, ist nicht so tragisch. Nur wenn das ein fünfundzwanzig Jähriger hat, dann mache ich mir Gedanken. |

| | |
|---|---|
| 55 | *PV2:* Da muss man halt nachfragen warum. |
| 56 | *PV3:* Da muss ich nachfragen, das ist... |
| 57 | *PV2:* Und wenn er nur Kurzeinsätze immer gehabt hat, wenn er nur kurz gearbeitet hat, dann macht man sich schnell ein Bild. Das Problem ist nur, man tut ihn ja gleich in eine Schublade. Und da muss man halt wirklich nachfragen und wenn du keine gute, plausible Erklärung kriegst, dann weißt du schon "Okay, ist wahrscheinlich nicht so gut". Wir bauen ja auch auf Zukunft und wir müssen ja auch unsere Kunden zufrieden stellen. Wir müssen da gut aussuchen, sonst haben wir ein Problem. |
| 58 | *I:* Okay, aber da fragen Sie schon nach oder ist das wenn Sie sehen generell, dass er...? |
| 59 | *PV2:* Mhh: wir reden über alles eigentlich. Schon jede Stelle auch, "Warum sind Sie da gegangen oder warum hat es da nicht gepasst?". Damit man gleich weiß, einschätzen kann. Es gibt natürlich Leute, wie der "Da hat es mir überhaupt nicht gepasst und das Klima dort" und geht immer auf das Klima, dann merkt man schon, okay, kann auch sein, ich will jetzt nicht <unverständlich>, dass ER ein schwieriger Mensch ist. Da muss ich aufpassen, wo schicke ich ihn hin, passt der dort hin und macht er mir dort vielleicht Probleme? Das ist schnell herauszufinden, im Gespräch merkt man das schnell. Und ansonsten ja:, dass der Beruf zusammen passt, dass er die Qualifikation hat, dass die Papiere passen, dass die Lehrabschlussprüfungen hundert prozentig sind. Was bei ausländischen Mitarbeitern oft nicht ist. Die sind übersetzt von Übersetzern oder Dolmetscher und das passt nicht, das gilt nicht in Österreich. Da müssen wir sie darauf aufmerksam machen. Wenn er gut ist, wir stufen ihn trotzdem als Facharbeiter auf, aber er muss einmal bitte, er muss das bitte ah: über die Wirtschaftskammer, also alles was Gültigkeit hat. Da legen wir schon großen Wert UND, dass alles da ist. Also jetzt zurzeit verstärkt sogar, dass wirklich alles da ist an allen Daten. Und die sind ja auch sicherheitszertifiziert, also wir haben SCD und wir sind da auch verpflichtet wirklich alle Dokumente zu haben. Und selbst, wenn irgendetwas nicht zusammen passt mit dem Lebenslauf, also ah: (...) das geht so schnell, dass jemand ein Helfer ist. Er bewirbt sich als Helfer und man sieht aber im Lebenslauf, er hat da in die Richtung etwas gelernt, da haben wir sonst ein Problem mit Lohndumping, nicht?! Da muss man darauf eingehen, dann dürfen wir ihn nicht nehmen. Ich meine SCHON, aber nicht als Helferbereich. Und da müssen wir ganz genau Augenmerk machen, Lebenslauf sehr wichtig bei uns auch. Weil viele vergessen dann, die schreiben rein ah: "Gelernt Schlosser" und: er will Schlosserhelfer sein und: hat auch keine Lehrabschlussprüfung, dann sage ich "Dann kannst du aber nicht hinschreiben Schlosser gelernt" das passt nicht. "Ah: ich habe nur gelernt ein Jahr" dann bitte schreib das genau hin. Da müssen wir aufpassen. |

| | |
|---|---|
| 60 | *I:* Okay und kriegen Sie, wenn Sie offene Stellen von Firmen bekommen... Ist da auch schon einmal vorgekommen, dass sie explizit dazu schreiben, dass sie nur Leute in der und der Altersgruppe nehmen zum Beispiel? |
| 61 | *PV2:* Mhm, meistens sagen sie es nur. Weil sie eh wissen schriftlich ist nicht gut <lacht>. Sie wissen natürlich schon, dass ich es nicht weiterleite, wegen ah: Diskriminierung. Natürlich, (.) keine Frauen kommt vor, bitte zwischen zwanzig und achtundzwanzig Jahren "Nicht älter brauchen wir nicht", keine Ausländer "Unbedingt weil meine Kunden" und so weiter. TEILWEISE verstehe ich was er meint, also wenn er, "Er hat so alte Kunden und nein:" ich verstehe schon was er meint ah: ich ich richte mich natürlich jetzt auch schon nach dem, weil sonst werde ich ja den Kunden nicht haben. Aber (..) ist eigentlich Diskriminierung ja:. Wissen wir. (..) Keine Frauen bitte, weil "Ich brauche nicht wieder eine Schwangere". Hörst du auf den Kunden, denkst du dir "Okay super, gute Einstellung <abwertend gemeint>". Aber die Einstellung möchte ich bei ihm nicht verändern, weil (..) ich kann ihn vielleicht aufmerksam machen. Ich habe zum Beispiel, wie lange habe ich gekämpft, dass ich bei der Firma L[3] ah: das erste Mal Frauen in die Werkstatt gebracht habe? Mei, die waren ja voll dagegen. Die haben aber die volle Einrichtung, Toiletten dafür, es hätte alles gepasst. Und ich habe auch gesagt "Okay da geht es um das C und C abkanten und kleinere Teile und ich bin mir sicher, dass Frauen da weniger Verschleiß haben" und dann haben sie es probiert und plötzlich waren die ganzen Abkantmaschinen nur mehr mit Frauen bestückt, eigenartig. Nur manchmal muss man halt sagen "Jemanden zum Glück zwingen". Warum sollen das Frauen nicht können? Naja: ist klar am Bau draußen ist es zu schwierig da: (..) ja: aber ansonsten. Diskriminierung kommt schon vor. |
| 62 | *I:* Okay und was sind so gängige Fehler, die vielleicht einmal öfters passieren bei Bewerbungen? Ist Ihnen da etwas aufgefallen? |
| 63 | *PV2:* Von die Bewerber? Hmm:. |
| 64 | *PV3:* Die Unterlagen bringen sie nicht komplett mit. |
| 65 | *PV2:* DAS einmal ganz sicher! Ja: fehlende Unterlagen oder überhaupt keinen Lebenslauf, keine Lehrabschlussprüfung mit. Weil, wenn ich mich heute irgendwo bewirb und ich habe schon einen Termin oder ich komme ohne Termin, ist auch kein Problem, und ich bewirb mich dort jetzt als Tischler, dann ist wohl das wenigste, was mir der Hausverstand sagt "Ich bringe meine Lehrabschlussprüfung mit, ich bringe einen Lebenslauf mit", mehr braucht er ja eh schon nicht mehr. Da bin ich eh schon zufrieden, wenn er das bringt. Da denke ich mir, da passt etwas nicht. Das kann nicht sein. Das ist schade, sehr nachlässig. Und ansonsten (..) ja:, dass sie falsche Angaben geben vielleicht. Das können wir nicht hundert prozentig immer alles kontrollieren <unverständlich>. Falsche Qualifikation angeben, Berufe |

| | |
|---|---|
| | erlügen sogar, dass sie den gar nicht haben "Lehrabschlussprüfung habe ich vergessen, bringe ich nach. Ich habe den Beruf fix", kommt natürlich schnell heraus. Vor allem beim Kunden wird er nicht viel Glück haben. |
| 66 | *PV3:* Das betrifft aber jede Altersgruppe. |
| 67 | *I:* Ja und eigentlich sind wir jetzt bei mir eh schon bei der letzten Frage. Was glauben Sie, wie wird sich das weiterentwickeln, also die Jobsuche oder der Arbeitsmarkt allgemein und speziell für Personen 50plus? |
| 68 | *PV2:* (.) Naja: wenn ich die letzten Jahre Revue passieren lasse, habe ich schon eine große Veränderung gesehen. (..) Viel mehr Ausländer, weil die fachliche Qualifikation in Österreich fehlt, weil viele nicht ausbilden. Sie nehmen sich die Zeit nicht, weil sie sagen "Warum soll ich einen Lehrling ausbilden? Und dann geht er und geht zum nächsten Kunden" oder zu seinem Konkurrenten. Da haben wir sehr viel gemerkt. Berufe sterben aus, das heißt den Beruf gibt es ja noch, aber: es kommt nichts nach. Das heißt, du kannst nur mehr Ungarn, Slowenen, Polen...es geht nicht mehr anders. Und da haben sie natürlich ein großes Problem, weil sie dann selber nichts machen dürfen <unverständlich>. Fünfzig plus: (..) das Problem wird immer gleich bleiben. Da wird sich jetzt nichts verschlimmern glaube ich, das glaube ich nicht. Bewerbung mit Ältere überhaupt kein Problem, auch nicht, dass wir sie wirklich zum Kunden bringen, oft sind sie dann dankbar. Mit die Älteren haben wir kein Problem, auch nicht mit Frauen jetzt. Der Frauenanteil steigt eher, glaube ich, auch in der Produktion. Eher die fachliche Qualifikation. Und das (..) Gemisch eben vom Ausland und Österreich. Sie sagen zwar sie hätten gern bitte einen Top-blablabla und BITTE keinen Ausländer, wenn es geht und dann sage ich "Naja woher?" Und das gibt es nicht, die gibt es nicht am Markt. Du findest sie nicht und sie greifen aber dann NICHT zu auf jemanden, der was weiter herkommt, was mehr kostet natürlich, ein Fernmonteur oder ein Ausländer, was vielleicht eh nicht so weit hätte, ein Slowene oder Ungar. Greifen sie nicht hin und:. Dann denke ich mir immer "Kann nicht so wichtig sein". (...) Und: ja: ich würde einmal sagen der Arbeitswille. Merkt man schon gewaltig, vor allem bei den Jungen. Schlechte Ausbildung, abgebrochene Schulen, abgebrochene Lehrstellen. (..) Helfer haben wir nicht zu wenig in Österreich, also an dem scheitert es. Und, dass sie da ein bisschen verstärkt schauen in der Wirtschaft auch oder in den Schulen schon anfangen, dass die Leute eine Ausbildung haben. Das ist schade. Die verdienen weniger, werden weniger gebraucht, werden selten... Es gibt Helfer, die steigen sogar als Facharbeiter auf, obwohl sie ihn nicht haben. Werden dann integriert in der Firma, sind aber GUTE Leute und die haben damals die Schule abgebrochen, aus was für einem Grund auch immer. Aber die meisten Schulabbrecher, was jetzt kommen, die Einstellung was sie haben, (.) wird nicht leicht. Da greife ich lieber auf Ältere zurück als auf Jüngere. |

| | |
|---|---|
| 69 | *PV3:* Dieser Trend hat sich aber schon vor langer Zeit schon angefangen zum Abzeichnen. Das ist das nächste, das ist... |
| 70 | *PV2:* Da gibt es bestimmte Berufsgruppen, was man sofort aufzeigen kann, wo sich es in den letzten Jahren so verschlechtert hat in Österreich, wo nichts mehr ist und nichts mehr kommt. |
| 71 | *PV3:* Ja weil nichts mehr ausgebildet wird. Das habe ich schon von einem Kunden vor zehn Jahren auch schon gehört. |
| 72 | *PV2:* Oder wo sie kollektivmäßig zu wenig verdienen. Das ist (.) bei den Tischlern sind wir da zum Beispiel auch, die verdienen laut Kollektiv nicht sehr viel und ist doch kein einfacher Job Tischler. Die meisten Tischler haben gewechselt in den Bereich Schalungsbau am Bau, weil da verdienen sie mehr, Trockenausbau und Tischler ist halt schwer zu finden. Zimmerer, C und C Techniker müsste mehr ausgebildet werden. Und nicht nur ausgebildet, da hapert es an den Kunden oder an den Firmen, die wollen C und C Techniker haben, spitzenmäßge natürlich mit viel Erfahrung, aber nehmen nicht neue, was vom BFI kommen oder (..) von Fohnsdorf vom Schulungszentrum. Nehmen sie nicht und bilden sie nicht selber oder lernen weiter. Von denen hätten wir genug! Da nehmen sie sie nicht. Gut, man kann nicht helfen. Es gibt halt manchmal Grenzen, da sagt man "Ja, zaubern könne wir auch nicht. Das gibt es am Markt, das kannst du haben - Will ich nicht - Dann lassen es". Da müssten halt mehr die Firmen wieder mehr ausbilden und weiter schulen und so. Das ist es. Aber das kostet Geld, nicht?! (..) Ja: wir machen auch genug Schulungen, das kostet Geld, aber (.) bringt auch etwas, nicht?! Aber naja: (..) was soll man sagen?! |
| 73 | *I:* Ja hätten Sie sonst noch ein Anliegen oder was Sie noch gerne zusätzlich sagen würden? |
| 74 | *PV3:* (...) Einfach vielleicht, dass (..) in dem Buch vielleicht auch geschrieben wird, dass sich Firmen auch schon selber auch schauen sollen, selber ausbilden, weiterbilden. |
| 75 | *PV2:* Und ein bisschen Augenmerk legen auf Lohndumping. |
| 76 | *PV3:* Genau Lohndumping, Lohndumping ist ganz ein ganz ein großes Thema natürlich. |
| 77 | *PV2:* Es wird extrem geprüft bei Firmen, die was natürlich Geld haben, wo man sich ein Geld holen kann. Also wir haben auch im Jahr sicher einmal (..) österreichweit will ich gar nicht sagen, dreihundert Prüfungen auf Baustellen auf Firmen, ob es Lohndumping gibt oder ob alles passt. |
| 78 | *PV3:* Finanzpolizei. |

| | |
|---|---|
| 79 | *PV2:* Ah: das Problem ist, es passiert ZU WENIG draußen bei ausländischen Firmen, weil sie selber schon sagen, man kriegt es mit, da kriegen wir eh nichts. Das ist nicht gut. Aber auch österreichische Firmen sind da noch sehr... |
| 80 | *PV3:* Interessant, nicht nur auf das Geld schauen sollen, sondern vermehrt auf den Menschen. Das ist vielleicht auch wichtiger. |
| 81 | *PV2:* Genau und die Zulagen und alles. Also nicht nur den Lohn selber, sondern die Zulagen, ob die passen und so weiter. Da passiert auch noch leider zu wenig. Gut, (...) können wir auch nicht viel machen <lacht>. Wir machen sie zwar aufmerksam die Firmen, dass sie mithaften, aber es ist ja:. Die schauen leider oft, bei uns geht es ja um Preise auch. |
| 82 | *PV3:* Ja eben, sie schauen nur auf das. |
| 83 | *PV2:* Sie kriegen so billig das Personal, dann kalkulieren dann komme ich auf ein riesen Minus, dann weiß ich "Kann nicht passen, nicht?!". Da sage ich dem Kunden vielleicht einmal "Naja: schau einmal den Lohnzettel an oder rede mit die Mitarbeiter, ob die auch richtig entlohnt sind" und dann hörst du halt gleich darauf "Das ist mir egal, scheiß egal Hauptsache billig". Und da denkst du dir "Schade (..) schade". |
| 84 | *PV3:* Das ist nämlich auch vermehrt in den letzten Jahren geworden. |
| 85 | *PV2:* Und sie kommen auch mit den Dienstverträgen zu uns in das Büro oder mit Überlassungsmitteilungen von anderen Firmen oder anderen Zeitarbeitsfirmen und (..) schlimm, was die sich trauen was da Strafen darauf sind. Nur, wenn wirklich Fachpersonal, so wie Turm- <unverständlich> -kraftfahrer, wo es eh nur ganz wenige gibt, dann in der Hauptsaison, als Helfer angemeldet. War ein Ausländer zufällig jetzt, aber Gott sei Dank, MEINE Mitarbeiter auf der gleichen Baustelle haben das mitbekommen und ihn sofort geschickt und er arbeitet jetzt bei uns. Also da ist vielleicht auch in Zukunft... |
| 86 | *PV3:* Ein Unterschied von bis zu drei Euro in der Stunde. |
| 87 | *PV2:* Ja ist viel Geld. |
| 88 | *PV3:* Es ist es ist, wenn man es hochrechnet, sehr sehr viel Geld. |
| 89 | *PV2:* Mhm:, also man muss es nicht ausnutzen jetzt auch noch, nicht?! Wir sind nicht in Russland oder ich weiß nicht wo. Und sonst, sonst haben wir kein Problem, Gott sei Dank. |

# Interviewtranskriptionen der ehemaligen Transitarbeitskräfte der St:WUK

[1] Name anonymisiert / [2] Geschlecht anonymisiert / [3] Firma anonymisiert

## Interviewtranskription TK1

| | |
|---|---|
| 1 | *I:* In welchem Beruf waren Sie denn vor dem Projekt tätig, oder was haben Sie denn vorher gemacht? |
| 2 | *TK1:* Also ich war derweil arbeitslos, so: aja:. Ich bin gelernter Maler und Anstreicher und=äh: ja: und bin äh durch das Gesamtprojekt vom AMS also rein gekommen. Durch A[1] und äh von B[1] äh: B[1] äh: B[1] (..) ist ja wurscht. Äh Äh äh: also und dann zwei Mal war ein Vorstellungsgespräch und dann bin ich da rein gekommen. |
| 3 | *I:* Okay, super und wie lang waren Sie in dem Projekt dann, wie lange hat es gedauert? |
| 4 | *TK1:* Ahh: normal dauert es drei Monate, aber es wurde verlängert äh: so äh: so circa über vier Monate. |
| 5 | *I:* Vier Monate war das, okay. Und welche Tätigkeiten haben Sie da gemacht, in dem Projekt? |
| 6 | *TK1:* Also:, Sessel geschliffen, dann also äh: (..) meine Tätigkeit als Maler und Anstreicher. Äh: das sowieso, dann: also ich tu mir bei Malerei und Anstriche eh sowieso leicht gegenüber andere, weil die äh: null Ahnung haben. |
| 7 | *I:* Ja, Sie haben es ja auch gelernt. |
| 8 | *TK1:* Ja ja freilich, ja:. |
| 9 | *I:* Und was hat Ihnen dabei besonders Spaß gemacht oder gefallen? |
| 10 | *TK1:* Äh: äh: die Kollegen. Die Kollegen waren total also human und alles Mögliche. Und das war das Non plus Ultra! |
| 11 | *I:* Also war es ein super Umgang zwischen den Kollegen? |
| 12 | *TK1:* Ja ja. |
| 13 | *I:* Super, und welche Erfahrungen haben Sie in dem Projekt machen können? Was haben Sie sich mitgenommen? |
| 14 | *TK1:* Ja also äh:, ich habe äh: gemerkt, dass also manches äh: also die |

| | |
|---|---|
| | Restaurationsarbeiten auch noch wichtig sind und so weiter hin und her. Ja, und: (..) ja, mir hat das gefallen. |
| 15 | *I:* Und wann haben Sie die Lehre gemacht, ist das schon eine Zeit lang her? |
| 16 | *TK1:* Ja <lacht> ja, das war <lacht>. Ich bin ein Sechziger-Jahrgang gell, und dann also, wie soll ich sagen? Äh: ähm: (..) also mit neunzehnsechsah: äh: sechsundsechzig nein ah: neunzehnsechsundsiebzig habe ich also die Lehre begonnen als Maler und Anstreicher. |
| 17 | *I:* Mhm und haben Sie da durch das Projekt noch einmal Ihre beruflichen Qualifikationen als Maler noch einmal aufgefrischt? |
| 18 | *TK1:* Ja, äh: na:, nicht aufgefrischt, sondern ich weiß es ja eh was zu machen ist. Also äh:, das ist keine Auffrischung mehr. Ich hab einige äh: ah: Leute also gezeigt, wie was zu machen ist. |
| 19 | *I:* Aha, also haben Sie gleich so die anderen eingewiesen, so gezeigt wie es geht? |
| 20 | *TK1:* Ja genau, <lacht> ja, weil in dieser Hinsicht also, weil ich schon so lange Maler und Anstreicher war. Also über drei Jahrzehnte. Also bin ich schon irgendwie also:, bin ich ja ein Malermeister. |
| 21 | *I:* Mhm, und das macht Ihnen Spaß, die Arbeit? |
| 22 | *TK1:* Ja: (..). Äh: ich bin ja sozusagen Malermeister für die äh:, (.) die sich nicht auskennen, ja?! |
| 23 | *I:* Ja, das ist dann aber schon ein super Gefühl, wenn man dann sagen kann „Schaut her ihr müsst das so und so machen“. |
| 24 | *TK1:* Ja, also äh: ab und zu einige nininininininini <schüttelt den Kopf>. Aber ich habe gesagt „Das geht so und das geht so:“. |
| 25 | *I:* Super, und haben Sie gewusst, dass es auch eine Möglichkeit zur Weiterbildung gibt? Ist Ihnen das gesagt worden? |
| 26 | *TK1:* Weiterbildung ja äh:. Weiterbildung ist in dieser Hinsicht, also für mich als alter Fuchs (.) gar keine Weiterbildung mehr. Ja weil äh: ich hab schon meine Routine ja?! Meine Routine für meinen Beruf. Und wenn was Neues am Markt ist, sei es also äh: Malerfarben, die man wiederverwenden kann und so weiter, das ist ganz was anderes. |
| 27 | *I:* Aber so von der Arbeit her brauchen Sie keine Weiterbildung mehr? |
| 28 | *TK1:* Nein ah: als Maler und Anstreicher brauche ich keine ah: Weiterbildung. Ja aber, man muss sich ah: schon ein bisschen weiterbilden. Punkt ah: wenn man (.) |

| | |
|---|---|
| | neue Materialien, neue Techniken: ja, dann: (.). Also ich bin nicht ausgelernt! |
| 29 | *I:* Also würden Sie schon eine Weiterbildung machen, wenn noch was Neues auf den Markt kommen würde? |
| 30 | *TK1:* Ja: ja:, müssen sie ja. |
| 31 | *I:* Und haben Sie das Gefühl gehabt, dass während Ihrer Arbeit bei dem Projekt, dass Sie da ausreichend unterstützt worden sind? |
| 32 | *TK1:* Ja äh: also von B[1], also die/der[2] war total human:!, die/der also, ich habe, also wir haben das Feedback ausgefüllt äh: äh: also das ist alles human:. Also es ist das Feedback haben wir total ausgefüllt und <unverständlich> nur Einser! |
| 33 | *I:* Ok, super! |
| 34 | *TK1:* Ja also, wir haben das gleich in zwei, drei Minuten, also schon erledigt gehabt. |
| 35 | *I:* Haben Sie während Ihrer Arbeit in dem Projekt, haben Sie Ihren jetzigen Job, also den Job, den Sie nachher gefunden haben, haben Sie den beim Recherchieren gefunden oder ist Ihnen der vorgeschlagen worden? |
| 36 | *TK1:* <lacht> Es war also <lacht> Genau also, äh: dreieinhalb äh: Monate und dann äh: eine Woche davor: hat sie/er[2] mir, also A[1], jemanden also: also: (..) zugeschanzt, zugeschanzt ja?! und ah: (..) da war ich jetzt dann zwei Monate und (.) jetzt dann ah: ah: also äh: es ist eine Winterpause. Hm: und durch die Winterpause ah: hat er gesagt ja:, er meldet sich und er hat sich gemeldet, vorige Woche am Freitag. Am Freitag hat er sich gemeldet, und äh: hat er gesagt "Wir fangen wieder an". |
| 37 | *I:* Okay und jetzt sind Sie wieder dabei? |
| 38 | *TK1:* Äh: also er ruft mich heute noch einmal an, äh: wo ich, zu welcher Baustelle ich komme. |
| 39 | *I:* Und wie gefällt Ihnen die Arbeit jetzt, also bei der Firma wo Sie jetzt sind? |
| 40 | *TK1:* Die ganzen Arbeitskollegen, wir sind nur zu sechst, ja?! Wir sind nur zu sechst, mit dem Chef sieben. Und ah: jeder Arbeitskollege (..) ich habe von denen allen ein Feedback bekommen, also äh: äh: die haben gesehen, "Der kann was!". |
| 41 | *I:* Also sind Sie gleich super aufgenommen worden? |
| 42 | *TK1:* Ja ich bin super aufgenommen worden. |
| 43 | *I:* Ja, das wünscht man sich doch <lacht>?! |

| | |
|---|---|
| 44 | *TK1:* Ja <lacht> weil weil sonst, ruft mich nicht der Chef an „Du, ich brauche dich“. |
| 45 | *I:* Mhm, und gefällt es Ihnen jetzt wieder eine Arbeit zu haben? |
| 46 | *TK1:* Ja, also das AMS achachach: <schaut verzwickt> woach: hm: da da da krieg ich ah: da ah: ist meine Temperatur bei meinem Schädel noch immer ärger, wenn ich an das AMS denke. |
| 47 | *I:* Ja, aber jetzt ist es ja eh vorbei. Jetzt haben Sie ja wieder einen Job. |
| 48 | *TK1:* Ja also ah: da ist wieder der ganze Druck weg und ah: (.). Obwohl ich sechsundfünfzig Jahre bin, ich WILL arbeiten, ich KANN arbeiten! Aber viele Firmen sagen, wie ich angerufen habe „Wie alt sind Sie denn? - Sechsundfünfzig - Ah: ah: nein brauchen wir nicht“. |
| 49 | *I:* Also haben Sie gemerkt, dass das Alter da schon eine Rolle spielt und dass es schwieriger ist? |
| 50 | *TK1:* Aber DIE Firma (..), die hat gesagt, auch die anderen Kollegen haben gesagt „Das gibt es ja nicht, DER ist sechsundfünfzig Jahre und ist noch immer elan unterwegs?!“. |
| 51 | *I:* Wie alt sind Ihre Arbeitskollegen so im Schnitt? Sind sie jünger oder gleich alt oder älter? |
| 52 | *TK1:* Ja also: dreißig, (..) und einer so fünfunddreißig Jahre, aber das ist wurscht. Einer ist genauso ah: der ist nur sechs Monate jünger äh: halt älter als ich. Ja, auch ein sechsziger Jahr. |
| 53 | *I:* Aber da merken Sie, da spielt Alter überhaupt keine Rolle bei der Firma? Die schauen einfach, ob man es kann oder ob man es nicht kann? |
| 54 | *TK1:* Ja: ja:. Genau, genau. |
| 55 | *I:* Und, wie finden Sie jetzt gemeinnützige Beschäftigungsprojekte? Finden Sie ist das sinnvoll? |
| 56 | *TK1:* Ist sogar sinnvoll (.) weil erstens einmal äh: also: Eingliederung wieder zum Arbeits- äh: -geschehen, ja Arbeitsgeschehen. |
| 57 | *I:* Also Ihnen hat es etwas gebracht? |
| 58 | *TK1:* Äh und zwar als Maler und Anstreicher weiß ich ja wie ich was machen muss, aber ich habe da wieder einige Sachen neu gelernt, zum Beispiel Restaurationen usw. und (.) ja: (...) äh: für mich ist es positiv gewesen, dass ich einige Erfahrungen wieder gelernt habe. |

| | |
|---|---|
| 59 | *I:* Okay, super! Und wie sehen Sie jetzt Ihre Berufschancen in Zukunft am Arbeitsmarkt? |
| 60 | *TK1:* Am Arbeitsmarkt äh: (..) wenn diese Firma äh: also mich einstellt und und wenn ich länger bleibe in der Firma. (.) Weil dort, durch die zwei Monate, haben sie gesehen was äh: ich leisten kann und also äh: und wenn die Firma mich behaltet äh: dann ist es äh: positiv für mich und positiv für die Firma. |
| 61 | *I:* Und da würden Sie auch gerne bleiben, bei der Firma? |
| 62 | TK1: Ja äh: es war so ein richtiges familiäres Zusammenarbeiten, ja?! Also wie Brüder also ja: mach das und mach das oder wie können wir daraus etwas Besseres machen oder irgendwas ja?!:. |
| 63 | *I:* Jetzt sind wir nun bei der letzten Frage. Ihrer Meinung nach, was sind denn Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerade für Personen, die bereits über fünfzig Jahre alt sind? |
| 64 | *TK1:* Herausforderungen. Ja: äh: (..). |
| 65 | *I:* Glauben Sie, dass es schwieriger wird oder finden Sie, muss da ein Umdenken auch stattfinden bei den ArbeitgeberInnen, dass die... |
| 66 | *TK1:* <unterbricht> Nein ah:, nicht die Arbeitgeber, sondern automatisch die Arbeitnehmer müssen auch äh: (.) viel mitspielen. (.) Also ah: wenn du arbeiten willst, und Geld verdienen willst, und alles Mögliche äh: musst du AUCH mitspielen. |
| 67 | *I:* Also muss man sich da auch auf... |
| 68 | *TK1:* <unterbricht> Anpassen! Richtig anpassen! Also äh: und egal (..) ja: man muss halt äh: (...) sich geben (...) dass es human wird zur Familie Firma, ja?! |
| 69 | *I:* Also dass man sich mit der Firma auch identifizieren kann und sagen kann "Da stehe ich dahinter"? |
| 70 | *TK1:* Ja, dass es human wird. Also ah: nicht sagen ja äh: wähwähwähwäh <nickt mit dem Kopf hin und her> ja und äh: nachher nach drei Monaten oder äh: eigentlich früher schon, "Den kann ich nicht brauchen". Äh: man muss äh: irgendwie vernünftig miteinander äh: so äh: sich äh: zusammen sprechen. (..) Man muss äh: sich einmal zusammensetzen, sei es nur zwei, drei Stunden zusammensetzen einmal mit dem Chef (.) und und reden wie was und so weiter. Äh das man sich äh (..). |
| 71 | *I:* Also Teambesprechungen immer wieder? |
| 72 | *TK1:* Ja, das ist eine Teambesprechung, ja?! Teambesprechung und äh: das ist VIEL |

| | |
|---|---|
| | wert. Und (.) ohne Teambesprechungen und alles Mögliche äh: man kann ruhig sagen, äh: (..) "Chef, können wir uns einmal für äh: eine Stunde zusammensetzen oder irgendwas, reden wir über etwas". Weil wenn einer das nicht macht, dann äh: der ist nicht tragbar für die Firma:, ja?! |
| 73 | *I:* Das ist schon wichtig, und würden Sie sich wünschen, dass das öfter passiert, dass man öfter Teambesprechungen macht? |
| 74 | *TK1:* Ja:. Äh äh: das ist wichtig, für ah: (..) jede Zusammenarbeit äh: IN der Firma, egal ob dieses Projekt oder irgendwas: äh: (.) für zwei, drei Stunden sich zusammensetzen, allgemein. Und dann also ah: ja?! (.) die Charaktere herausfinden. Die Charaktere herausfinden! (..) Wer passt jetzt zu unserem Team und wer nicht. (..) Einfach nur so drei Stunden einmal zusammensetzen ah: und besprechen ist immer bei jedem Betrieb besser als wenn man irgendwie ah: gegeneinander arbeitet. (.) Gegeneinander arbeitet. Weil da kommt nichts zusammen.. |
| 75 | *I:* Aber da haben Sie es jetzt eh super getroffen bei Ihrer neuen Firma?! |
| 76 | *TK1:* Ja, (.) ja mir gefällt es! |
| 77 | I: Schön, das finde ich super! |

# Interviewtranskription TK2

| | |
|---|---|
| 1 | *I:* In welchem Beruf waren Sie denn tätig, bevor Sie in dieses Projekt der St:WUK gekommen sind? Oder beziehungsweise was Sie zuletzt gemacht haben? |
| 2 | *TK2:* Als letz:ter als ah: naja: geringfügig gearbeitet habe ich als ah: Fahrer bei einer Krankentransportfirma (.) und die letzte fixe Anstellung war als Haustechniker in einem Hotel. |
| 3 | *I:* Und gelernt haben Sie was? |
| 4 | *TK2:* Ich habe ah: AHS-Matura und war dann, bin dann in die Pharma nach äh: ein paar Semester Medizin bin ich in die Pharmaindustrie gegangen und war dort (..) über zwanzig Jahre. Also im Verkaufsaußendienst später im Marketing. (..) Bis halt die Firma einmal dreimal verkauft worden ist und <lacht> (..) und ich dann übrig geblieben bin, nicht?! (.) Dann habe ich noch im Verkauf eine Zeit lang für (.) Eisproduktionsmaschinen (.) das habe ich drei oder vier Jahre gemacht, dann einmal Drucksysteme. |
| 5 | *I:* Okay und wie lange waren Sie dann in dem Projekt der St:WUK? |
| 6 | *TK2:* Es war an sich auf drei Monate befristet, aber nach einem Monat bin ich jetzt gewechselt zur Krankentransportfirma. Ich war nur einen Monat dort. |
| 7 | *I:* Und welche Tätigkeiten haben Sie da gemacht? |
| 8 | *TK2:* Naja, wir haben da mit der äh: also Restaurationsarbeiten eigentlich. (..) Und mit der Firma $Z^3$ zusammen auch... |
| 9 | *I:* Und hat Ihnen das gefallen? |
| 10 | *TK3:* Das an sich schon, ja! (.) Ich habe mir ja, ich habe mir ja damals gedacht bei der, bei dieser Jobbörse, ich suche mir etwas aus, wo mir die Tätigkeit zumindest interessiert, nicht?! |
| 11 | *I:* Also hat Ihnen das gefallen? War das für Sie etwas Neues? |
| 12 | *TK2:* Ja schon, ich meine ich habe mich handwerklich schon immer ein bisschen interessiert, obwohl ich eigentlich keine Ausbildung habe in der Richtung und Kunst interessiert mich auch und dadurch habe ich mir gedacht „Naja dann das ist ein Thema, das mich interessieren könnte“. Obwohl ich schon gewusst habe, dass dass es wahrscheinlich schwer sein wird, als Restaurator oder Hilfsrestaurator in dem Fall, irgendwo einen Job zu bekommen, aber die Möglichkeit wäre schon auch gewesen, dass man vielleicht bei Firmen mit denen dann das Projekt zusammenarbeitet, dass man da irgendwo Kontakte kriegt, nicht?! Das ist mir auch so gesagt worden, dass dass da eher die Chance besteht. Weil dort ist natürlich |

| | |
|---|---|
| | schon glaube ich ah: (...) Restaurierungsarbeiten sind ja sehr aufwendig und damit dass überhaupt die meisten Leute, die so ein Objekt haben, das zu (.) das herzurichten, so ein Denkmalgeschütztes, ist man eh zum Teil angewiesen, dass man Arbeitskräfte hat, die die günstiger kommen, nicht?! |
| 13 | *I:* Und welche Erfahrungen haben Sie mitgenommen aus dem Projekt? Eventuell neues gelernt oder etwas vertieft oder aufgefrischt? |
| 14 | *TK2:* Ja:, in dem Fall, ich war relativ kurz dabei und und ich habe mich... Mein Vater war Maler und Anstreicher und dem habe ich so in jungen Jahren manchmal geholfen, nicht?! Äh: und äh: da haben wir so zum Beispiel von einem Wiener ein Objekt, einfach alte Türen restauriert und wieder lackiert und dort (?) kommt man wieder in Schwung und das wird mir helfen meine eigenen Türen zuhause und Fensterstöcke im Sommer herzurichten. |
| 15 | *I:* Ist Ihnen zu Beginn des Projekts gesagt worden, dass Sie eine Weiterbildung in Anspruch nehmen können? |
| 16 | *TK2:* Ja wenn äh: es gibt die Möglichkeit, dass ist mir schon gesagt worden, nicht?! Aber es würde dann darauf ankommen, wann jetzt genau. Ich meine, es waren Mitarbeiter dabei, die die sprachlich halt ein bisschen ein Defizit gehabt haben. Die haben dann auch so einen Kurs, das ist glaube ich eh mit dem AMS abgeklärt gewesen. Sowas ist sicher sinnvoll und (..) in meinem Fall hat sich glaube ich jetzt nicht so wirklich etwas angeboten, was jetzt notwendig gewesen wäre oder sich groß etwas ergeben hätte. Ich glaube da ist es auch mehr darum gegangen in dem Monat, dass man verschiedene Tätigkeiten macht, dass die dort auch sehen, ist man für das geeignet oder für das weniger oder mehr geeignet. Wenn die Kontakte haben zu irgendeiner Firma „Sehen Sie da wäre jemand, der dafür geeignet wäre“. |
| 17 | *I:* Und haben Sie das Gefühl gehabt, dass Sie während Ihrer Tätigkeit in dem Projekt ausreichend unterstützt worden sind? |
| 18 | *TK2:* Äh: ich meine ich muss sagen, das was was man von vornherein an irgendwie aufgefallen ist, ist das das Arbeitsklima sehr positiv ist und dass man äh: (..) ja äh: dass, dass sie darauf schauen, dass keiner jetzt wirklich überfordert wird, nicht?! Also das ist mir schon aufgefallen. Ich denke, wenn man da ähm: ähm: im primären Arbeitsmarkt zu einer Baufirma kommst, dann schaut es anders aus. |
| 19 | *I:* Und den Beruf, in den Sie nach dem Projekt eingestiegen sind, haben Sie den beim Recherchieren gefunden oder ist Ihnen gesagt worden, dass die dort wen suchen? |
| 20 | *TK2:* Nein nein, ich habe vorher schon gearbeitet für die Firma äh: geringfügig und und habe eigentlich nachdem das relativ schlecht bezahlt ist, eigentlich gar nicht daran gedacht äh: dass ich dort Vollzeit wieder arbeiten... Ich habe schon einmal |

| | |
|---|---|
| | probiert ein paar Monate, nicht?! Aber wenn man das Vollzeit arbeitet, das sind im Transportgewerbe so fünfundvierzig Stunden, Pausen nicht mitgerechnet, in der Woche, nicht?! Und da verdienst du dann tausend Euro brutto. Jetzt ist der Kollektivlohn ein bisschen erhöht worden. Ah: (.) und die Idee ist eigentlich gekommen, A[1] hat mich darauf aufmerksam gemacht, dass für das für dieses Projekt, also für das WUK-Projekt da, dass es da auch eine Kombilohhn-Hilfe gäbe. Weil ich vorher noch eigentlich relativ äh: mein Arbeitslosen, also das was ich im Notstand bekommen habe, war so hoch wie der Netto-Verdienst da beim WUK, nicht?! Und da hat sie/er[2] gesagt, da gibt es eine Kombilohn-Hilfe, die ist also aufgebaut, weiß ich nicht ob Sie das wissen, dass man da dreißig Prozent mehr als das Arbeitslosengeld kriegt netto. Und damit man motiviert ist, nicht?! Das ist vor allem für ältere Leute gemacht, ab (.) weiß ich nicht was da die Grenze ist, vierzig, fünfzig, keine Ahnung, fünfzig glaube ich. Ahm: wenn man jetzt ah: (..) und da gibt es ja auch einen Schutzfaktor, das heißt meine mein Arbeitslosengeld wird ja immer noch nach dem berechnet, was ich mit vierzig verdient habe. Und dadurch habe ich relativ viel verdient in der Pharmaindustrie, dadurch kriege ich auch relativ viel Arbeitslose und Notstand relativ viel. Und wenn du jetzt einen Job annimmst, um tausend Euro dann hast netto weniger als du im Notstand kriegst, nicht?! Und das ist eigentlich nicht motivierend da überhaupt zu arbeiten. Dafür gibt es diese Kombilohn-Hilfe, nicht?! Das heißt, das ist eigentlich auch für das für das AMS ein Gewinn, weil wenn sie da fünfhundert oder sechshundert Euro dazuzahlen kriegt derjenige mehr und ja. Man ist auch zum Teil wieder am Arbeitsmarkt drinnen. Die die wird zumindest auf ein Jahr genehmigt und kann bis auf drei Jahre genehmigt werden. Und ah: (.) dann war die Möglichkeit, dass ich dass ich da jetzt bei der Krankentransportfirma mit dreißig Wochenstunden anfangen kann und diese Kombilohn-Hilfe in Anspruch nehmen kann. |
| 21 | *I:* Okay und gefällt es Ihnen, was Sie jetzt machen? |
| 22 | *TK2:* Ja, ich meine ich kenn das eh schon lange vor...seit seit fünfzehn Jahren, so geringfügig für diese Firma. Und (..) die Tätigkeit an sich, abgesehen davon dass sie schlecht bezahlt ist, ist ja nicht unangenehm, gell?! Ich meine Autofahren, ja: ist ja nicht, ist ja keine große Herausforderung und und mit Patienten umzugehen, das gefällt mir eh und ja:. |
| 23 | *I:* Und könnten Sie sich vorstellen, dass Sie das noch machen bis zur Pension, wenn es passt? Oder denken Sie sich, da kommt noch etwas anderes daher? |
| 24 | *TK2:* Nein, eigentlich nicht. Ich meine, ich nehme an, dass ich in zwei Jahren in die Korridorpension gehe. Dass ich das in Anspruch nehmen werde. Bis dorthin werde ich das noch machen. Und dann kann ich es noch immer geringfügig weitermachen, was wahrscheinlich auch der Fall sein wird. |

25 *I:* Okay und so im Allgemeinen, wie finden Sie gemeinnützige Beschäftigungsprojekte?

26 *TK2:* Find ich, find ich ja nicht schlecht. Also wenn, (...) wenn das so, so ablauft, dass in dem Fall ja beide Seiten etwas davon haben können. Die einen die Möglichkeit, dass sie wieder irgendwie in den Arbeitsmarkt rein kommen. Die Firmen, die das anbieten sind eh angewiesen darauf auch, dass es Unterstützung gibt, nicht?! Also, das finde ich durchaus positiv! Es ist gerade, ich meine vielleicht noch viel mehr für Leute, die jetzt länger arbeitslos waren oder so, da musst du dich wieder an das Ganze gewöhnen oder auch, die zweite Gruppe, die darin waren. Das waren die Leute die psychische Erkrankungen gehabt haben also so, für die ist es fast noch schwieriger wieder wo rein zu kommen. Das geht meistens eh nur über solche Firmen wahrscheinlich, nicht?! (..) Der Arbeitsmarkt sonst ja nicht so darauf eingerichtet ist, dass jemand auch bei einem Älteren, jetzt gesundheitlich...sagen wir so, eine gewisse gesundheitliche Einschränkung, wenn jemand hat, das muss ihn ja noch nicht ausschließen von dem ganzen Prozess, nicht?! Aber du kannst dort vielleicht nicht mehr vierzehn Stunden stehen oder wie auch immer, nicht?! Und dazu finde ich solche Sachen sicher günstig und auch das in Kombination mit irgendwelchen Modellen, wo man vielleicht dann doch nicht, wo man jetzt sagt, man arbeitet jetzt vielleicht doch nur fünfundzwanzig oder dreißig Stunden und kriegt dann noch Unterstützung, dass man davon leben kann. Dann finde ich, ist das, bringt das oft mehr als wenn man jetzt sagt, ..ich meine, das hilft jetzt einerseits der Wirtschaft, das hilft der öffentlichen Hand auch, weil sie weniger Kosten hat und demjenigen auch, wenn er, weil sehr viele wahrscheinlich doch arbeiten wollen. Ich meine, es gibt einen gewissen Prozentsatz, der will jetzt eh nicht aber das ist wieder etwas anderes <lacht>.

27 *I:* Und wie würden Sie Ihre Berufschancen in Zukunft sehen? Zum Beispiel bei dieser Firma, bei der Sie jetzt tätig sind?

28 *TK2:* Die nächsten zwei Jahre wird die sicher noch existieren. Es gibt in Graz zurzeit zwei Firmen, zwei private, die diese Krankentransporte machen. Und das lauft alles über die Gebietskrankenkasse. Die Patienten mit Strahlentherapie-Fahrten und mit Dialyse-Fahrten zugeteilt, nicht?! Zwischendurch halt so Heimtransporte vom Krankenhaus, wenn da jetzt die Rettung fahrt oder das grüne Kreuz (..) das vielleicht in manchen Fällen zu aufwendig ist, weil die haben drei Leute drinnen sitzen, nicht?! Oder oder (...) auch das oft nicht so gut steuerbar ist, weil die andere Fahrten auch dazwischen haben. Und da ist es für die Leute angenehmer, wenn sie nicht so lange warten müssen und mit einem PKW werden sie geholt und vielen ist es auch peinlich, wenn sie mit dem Rettungswagen immer heimgebracht werden, nicht?!

29 *I:* Okay, ja da sind wir jetzt eh schon bei der letzten Frage. Was sind denn, Ihrer

Meinung nach, die Herausforderungen für Personen 50plus am Arbeitsmarkt in Zukunft?

30 *TK2:* Naja: ich glaube, dass das ganz (...) natürlich fallweise unterschiedlich ist. Das eine ist natürlich, (..) für gewisse Berufe ist einfach die Herausforderung, jetzt da auf der ah: technischen Seite viel größer geworden, wenn das sehr computerlastig ist und man nicht damit aufgewachsen ist, dann wird das schwierig, nicht?! Wenn man da ah: wieder einsteigt, nicht?! Also ich habe das bei C[1] gesehen, die/der[2] war vorher in der Versicherungsbranche im Büro und dann mit den Kindern daheim. Man ist da einfach sechs oder sieben Jahre weg vom Arbeitsmarkt, inzwischen ist jetzt die EDV eingezogen im Büro. Und wenn sie/er[2] dann nicht zu einer Firma gekommen wäre, wo D[1] war, die/der[2] sie/ihn[2] da besonders noch eingeschult hätte, wäre es schwierig geworden. Da bleibt dann nicht mehr viel übrig, gehst Regale räumen beim Spar oder so irgendwas, nicht?! <lacht>. Also das ist die eine Seite (..) äh: und das andere ist einfach von den Firmen her, ist glaube ich, eine gewisse (...) oder alles vom Gehaltschema und das ganze müsste irgendwie angepasst werden, nicht?! Weil heute ist alles darauf ausgerichtet, dass du immer mehr bringst immer mehr bringst, verdienst immer mehr (..) eigentlich musst du dann immer mehr bringen und irgendwann ist der Plafond erreicht, nicht?! Und irgendwann bist du auch ausgelaugt und dass du dann ein bisschen zurückschaltest, das ist nirgends vorgesehen. Dass du aber andere Stärken ausspielen kannst, du du ja: du hast mehr Routine, du weißt (...) du kennst die Abläufe besser und und solche Sachen, nicht?! Aber vielleicht halt nicht mehr... Es ist natürlich von Beruf zu Beruf ganz unterschiedlich. Bei manchen bist du ja direkt in das Rad eingespannt und das geht halt dann nicht und da müsste sich der Arbeitsmarkt anpassen. Auch dass es auch möglich wäre jetzt äh: wo es halt auch zum Teil die starren Kollektivverträge auch verhindern, dass du weniger verdienst dann. Da kannst ja nicht sagen zum Arbeitgeber „Okay ich bin nicht mehr so belastbar, aber zahlst du mir halt um zwanzig Prozent weniger“. Wenn das im Kollektivvertrag anders steht, kannst du es irgendwann nachfordern, nicht?! <lacht>. Also das funktioniert nicht. Da kannst du nicht einmal freiwillig darauf verzichten. Das sind so Dinge, die angepasst gehören und: bei manchen Dingen ist halt auch...Weiß ich nicht, manchmal geht es mit einer... Die Ausbildung ist natürlich wichtig, dass man eine Weiterbildung hat in gewissen Bereichen, nicht:?!, damit einem die Zeit halt nicht überholt. Und bei manchen Sachen muss man halt, weiß ich nicht, manchmal ist es halt notwendig, dass man nachdem es in der Arbeitswelt eh immer flexibler wird. Halt vielleicht auch überhaupt den Beruf wechselt oder so, wenn in einer Branche das ausgelaugt ist, halt. Ich war lange im Verkauf, aber da ist es heute auch schon so, (...) als Verkäufer im Außendienst zu sein, macht ja nur Sinn mit einem Markt, der noch Chancen hat. Und da sieht man also, dass interessante Jobs gibt es in dem Bereich nur mehr für Leute, die wirklich eine fundierte technische Ausbildung haben und vielleicht noch eine

verkäuferische Ausbildung. Alles andere sind eigentlich großteils schwindlige Produkte, Versicherungen, Finanzprodukte der eigenen Verwandtschaft einzureden. Das interessiert mich auch nicht mehr. (..) Ja: also das, ich glaube schon, dass es eine gewisse...man müsste sich das überhaupt überlegen, wie kann man die Leute dann...oder ich glaube generell müsste man wieder, müssten die die ah:...man sieht ja, dass die Leute immer mehr, der Druck wird immer mehr. Man schaut auch in der Produktion „Noch mehr muss gehen, noch eine höhere Stückzahl mit weniger Leute und so". Und irgendwann sind die Leute alle im Burnout und es widerspricht eigentlich genau dem was man geplant hat, dass die Leute länger arbeiten sollen, nicht?! Das ist gar nicht mehr möglich dann. Zum Beispiel E[1] ist bei Firma Y[3], sie/er[2] leitet dort so eine der Produktionslinien in der sterilen Produktion. Und die brauchen jetzt wieder Leute und (..) sie/er[2] muss da jetzt auch wieder Leute aufnehmen und sie/er[2] fährt im fünf-Schicht-Betrieb. Und sie/er[2] hat gesagt, sie/er[2] weiß, dass von ihren/seinem[2] eigenen Dienst, sie/er[2] hat früher auch da angefangen, sie/er[2] hat gesagt einer über vierzig, der noch nie im Schichtbetrieb gearbeitet hat, schafft das nicht im fünf-Schicht-Betrieb. Die sind alle nach spätestens nach drei Monaten schmeißen sie das Handtuch. Und da sind sie aber noch nicht einmal eingeschult, weil in der sterilen Produktion, das ist ja auch... Die nehmen von Haus aus nur Leute zwischen dreißig und vierzig oder jünger, nicht?! (...) Sie/Er[2] hat gesagt, sie/er[2] würde gern, aber sie/er[2] weiß genau, dass das nicht gut geht. Und (..) natürlich auch hat sie/er[2] gesagt, genauso sie/er[2] hat überhaupt keine Vorurteile, sie haben ein paar Leute drinnen zum Beispiel mit, die Migrationshintergrund haben, aber die Sprache relativ schlecht sprechen, wie gesagt, es gibt natürlich auch Probleme. Weil alles in der sterilen Produktion muss dokumentiert werden, jeder Handgriff und wenn etwas nicht funktioniert, muss das mitgeteilt werden per e-Mail, hat sie/er[2] gesagt. Aber von gewissen Leuten kann sie/er[2] das e-Mail einfach nicht lesen. Da muss sie/er[2] dann hingehen und muss dezidiert nachschauen was war da, was ist genau und ah: aber das betrifft jetzt wieder eine andere Gruppe, nicht?! Die sprachliche Ausbildung wird auch immer wichtiger. Es ist ja mit dem ganzen Arbeitsmarkt, wenn da heute Automechaniker, ich meine, reicht es heute nicht mehr dass du einen Schraubenschlüssel in der Hand halten kannst. Da musst du das Computerprogramm bedienen können. Das ist dann oft noch (..) ich weiß das von einem Motoradhändler, der kann nicht für jede Marke das deutsche Programm kaufen, nicht?! Da hat er die englischen Programme und jetzt soll er einen Lehrling aufnehmen, der hat nicht einmal die Hauptschule geschafft. Mit dem kann er gar nichts anfangen. Da ist schon das Problem, dass da die Ausbildung schon zu schlecht ist. (..) Ich glaube, dass ist sowieso etwas auf das man sich einstellen muss bei uns. Falls wir einen höheren Standard halten wollen wird das auch heißen, dass bei uns die Jobs immer höher qualifiziert werden. Und und die Billigproduktion wird man eh kaum bei uns halten können. Das ist ja (..) erst gestern wieder bekannt geworden bei Firma X[3], die kriegen jetzt wieder neue

| | |
|---|---|
| | Aufträge, auch nur weil bei ihnen die Qualität stimmt. Weil halt andere in Indien oder sonst wo zu viel Ausschuss haben. Sonst wären die nicht wieder zurückgekommen die Firmen, obwohl sie auch...wie gesagt, so wie es vor zwanzig Jahren in der Produktion war, ist es auch nicht mehr. Da ist der Druck auch viel größer nicht?! Da ist der Kostenfaktor natürlich...steht noch immer im Vordergrund, dass die Qualität hinhaut für den Kunden. Das heißt natürlich, dass die Leute diese Qualifikation haben müssen. Also in die Richtung glaube ich, geht es. Das andere ist halt, dass man, wenn man will, dass die Leute länger arbeiten, dann muss man halt auch, müsste man auch, müssen es zuerst die Firmen erkennen, dass das nicht nur eine Kostenfrage ist, sondern dass es auch etwas bringen kann, jetzt nicht...wenn man sie anders einsetzt. Gerade wenn du jetzt jemanden hernimmst, der im Baugewerbe arbeitet, wenn der jetzt dort nicht Polier wird oder was, ist der mit fünfzig kaputt, nicht?! Brauchen wir nicht mehr darüber reden, ob er bis siebzig arbeiten soll. |
| 31 | *I:* Ja danke! Von meiner Seite haben wir alles. |

# Interviewtranskription TK3

| | |
|---|---|
| 1 | *I:* Dann fangen wir einmal an. In was für einem Beruf waren Sie denn vor dem Projekt tätig? |
| 2 | *TK3:* Äh: meine Welt ist Bäcker. Bäckerei habe ich schon gearbeitet, minimum zehn Jahre in Österreich und dann habe, weißt du eh, Arbeit habe ich schon für Firma W[3], Transport und Firma V[3] in Graz und Graz-Umgebung. Und dann für Firma W[3] ist äh: maximal nur ein Jahr Arbeitsvertrag. Und dann ein Jahr und dann wieder mehrere Firma suchen, Personal hat immer suchen und helfen zum Job finden und habe mehr Bewerbung in Graz und Graz-Umgebung schreiben und leider habe nichts Job gefunden. Und dann (.) ich bin arbeitslos (..) und dann habe Job bekommen vom AMS und dem Projekt. Alle Unterlagen habe schon gegeben und habe schon bekommen drei Monat Arbeit Job von dem Projekt. Und dann das Projekt hat bei mir weiter helfen einen Job habe gefunden von Firma U[3]. |
| 3 | *I:* Und wie lange waren Sie in dem Projekt tätig? |
| 4 | *TK3:* Äh: Das Projekt sind maximal drei Monat und dann habe schon gearbeitet ein halbes Monat und dann habe direkt Job bekommen. Und: ich bin ganz zufrieden von Personal von dem Projekt, sind sehr gute nette Mensch und alles von dem Projekt hat damit zum Helfen von einen Job. Und dann habe von diese Job weiter (...) ähm: zwei Tage Probezeit, aber schwere Probezeit. |
| 5 | *I:* Achso, was haben Sie da machen müssen? |
| 6 | *TK3:* Nicht so leichte Probezeit. Ich habe schon bald und dann habe halt die Zaun muss man schneiden und dann aufheben und reparieren andere Zaun <husten>. |
| 7 | *I:* Und was haben Sie in dem Projekt gemacht? Welche Tätigkeiten haben Sie da machen müssen? |
| 8 | *TK3:* Äh: äh: das ist von der Firma U[3], habe Probezeit zwei Tage. Von dem Projekt habe schon verschiedene Arbeiten, Innenausbau und habe immer Malerei dann immer Helfer für alles. Und die Kollegen von dem Projekt ist passt, zufrieden alles. Und habe eine alte Haus Villa renovieren, alles okay. |
| 9 | *I:* Okay, und was für Erfahrungen haben Sie für sich mitgenommen aus dem Projekt? Haben Sie irgendwo etwas Neues gelernt oder etwas auffrischen können? |
| 10 | *TK3:* Ähm: jetzt äh: eben von Firma U[3] fix Anmeldung, angemeldet. Unterschied die Firma ist fix, ist nichts Leihfirma. Und bin von diese Firma Hilfsarbeiter. |
| 11 | *I:* Und haben Sie gewusst, dass während Ihrer Anstellung bei der St:WUK in dem Projekt eine Weiterbildung machen können? |

| | |
|---|---|
| 12 | *TK3:* Ähm:. (..) Habe nur bekommen zwei Tage, habe schon zwei Tage Probezeit und dann hat Chef sofort Anmeldung. |
| 13 | *I:* Okay, also haben Sie gar keine Weiterbildung gemacht oder machen müssen? |
| 14 | *TK3:* Muss nicht, nein. Muss nicht. Habe nur Probezeit. |
| 15 | *I:* Okay und die Probezeit, ist die jetzt schon vorbei? |
| 16 | *TK3:* Probezeit ist schon vorbei. Bin schon, habe schon ganzen Winter gearbeitet. Ich bin von Firma $U^3$ jetzt, habe schon vier Monat und aber ist nicht so leichte Arbeit. Ich sehe die Leute wie sie arbeiten. Zum Beispiel vorige Woche dritte Stock, ohne Lift, alte Gebäude äh: Sanierung und (..) vierzig Kilo Sackerl. Vierzig Kilo hat eine Sackerl und habe vierzig Sackerl dritte Stock hinauf gegeben, allein. |
| 17 | *I:* Okay und wie viele sind sie da immer bei der Baustelle? |
| 18 | *TK3:* Sind drei Leute. Aber diese Sackerl muss man selber tragen rauf. So leichte Job und nicht so leicht. Wenn weniger Leute stehen für diesen Job. Und dann habe wieder Schutt immer herunter tragen und nur auf der Stiege ohne Lift. Und so viel Staub ist, so leicht ist es nicht. Aber ich bin zufrieden, habe schon Job. |
| 19 | *I:* Und während Ihrer Anstellung im Projekt, haben Sie das Gefühl gehabt, dass Sie dort ausreichend unterstützt worden sind? |
| 20 | *TK3:* Ähm: von dem Projekt ich habe schon gesagt, wann bekommen eine Job, dann ist nur kurze Frist von dem Projekt, nur drei Monat und habe erste Mal gefragt von dem Projekt wann bekommen eine Fixjob, ich bin ganz zufrieden. Und habe schon bekommen Job. Aber nichts alle Kollegen haben Job bekommen. |
| 21 | *I:* Und haben Sie den Job selbst gefunden oder ist Ihnen der vermittelt worden? |
| 22 | *TK3:* Äh: diese Job hat bei mir gehelfen von dem Projekt <unverständlich>. Habe schon gesagt ist okay, will schon weiter arbeiten. |
| 23 | *I:* Und wie lange sind Sie da jetzt schon? |
| 24 | *TK3:* Habe ganzen Winter arbeiten. Habe schon anfangen im Oktober, voriges Jahr. Jetzt sind es schon vier Monat. |
| 25 | *I:* Und gefällt es Ihnen trotzdem, auch wenn es körperlich anstrengend ist? |
| 26 | *TK3:* Bin noch gesund, passt. |
| 27 | *I:* Und wie fühlen Sie sich jetzt wieder einen Fixjob zu haben und den auch noch bei einer fixen Firma? |

| | |
|---|---|
| 28 | *TK3:* Ähm: ich habe früher gearbeitet auch von Leihfirma und (.) ich bin zufrieden, weil ich habe schon Fixfirma. Aber von meine Stelle, Arbeitsstelle muss man Führerschein haben und eigenes Auto, sonst es geht nicht. Ich arbeit in Graz, Graz-Umgebung. Arbeiten von Leibnitz, einmal Lieboch. |
| 29 | *I:* Und dann müssen Sie immer selber hinfahren? |
| 30 | *TK3:* Immer selber hinfahren. Zum Beispiel morgen, ich fahren Karlsdorf, ist andere Baustelle. Fahre ich selber mit meine Auto, habe schon Privatauto, dann ist okay. |
| 31 | *I:* Gibt es kein Firmenauto? |
| 32 | *TK3:* Ich habe nicht bekommen <wirkt etwas bedrückt>. |
| 33 | *I:* Okay, haben Sie dann nur wenige Firmenautos? |
| 34 | *TK3:* Äh: hatte schon Chef eine Auto nur, aber ich fahre immer mit meine. |
| 35 | *I:* Okay und wie finden Sie so im Allgemeinen so Beschäftigungsprojekte wie von der St:WUK? |
| 36 | *TK3:* Äh: ich bin ganz zufrieden von dem Projekt und habe viel Respekt von die Leute. Ist ganz gute, sehr nette Leute. |
| 37 | *I:* Und wie sehen Sie Ihre Berufschancen oder Jobchancen in Zukunft am Arbeitsmarkt? Fühlen Sie sich sicher jetzt in Ihrer Arbeitsstelle? |
| 38 | *TK3:* Ähm: von AMS von AMS äh: ich bin auch zufrieden. Habe schon viele Job bekommen, aber leider habe schon persönlich und habe meinen Lebenslauf immer schicken, aber leider (..) habe nicht zurückbekommen. |
| 39 | *I:* Sind Sie zufrieden jetzt mit dem Job den Sie haben? |
| 40 | *TK3:* Ja. |
| 41 | *I:* Also würden Sie den auch noch machen bis zur Pension oder so lange es geht? |
| 42 | *TK3:* Wann geht, geht. Weiß nicht wie lange noch, aber es geht. Ich will schon immer arbeiten, ist besser! |
| 43 | *I:* Okay und was glauben Sie, oder Ihrer Meinung nach, was sind so Herausforderungen oder vielleicht Probleme für Personen, die schon eben älter als fünfzig Jahre sind und auf der Suche nach einer Arbeitsstelle sind? |
| 44 | *TK3:* Äh: sind so, (...) dann viele Leute glaube dann Leute habe schon fünfzig Jahre, dann kann nichts mehr viel Arbeit oder so, aber nichts. Ist ganz anderes, gibt |

| | |
|---|---|
| | es auch Leute fünfzig Jahre oder fünfundfünfzig Jahre oder sechzig Jahre, gibt es auch Leute die fleißig, gibt es auch genug. Das ist überhaupt normal, kein Problem. |
| 45 | *I:* Also finden Sie muss da ein Umdenken stattfinden bei den Unternehmen auch? |
| 46 | *TK3:* Ja, genau. Das ist richtig. Wenn man Probezeit, dann ist okay. |
| 47 | *I:* Glauben Sie wird es in Zukunft schwieriger für Personen über fünfzig Jahren einen Job zu finden? |
| 48 | *TK3:* Äh: hatte schon Potenzial und dass viele Leute hatte schon viele Beruf und hatte schon eigenes Beruf und gibt es normal schon, aber weiß nicht warum die Leute nichts finden die Job, wann ist fünfzig Jahre. Das ist sehr schwer zu finden. |
| 49 | *I:* Und glauben Sie, dass da sehr viele eigentlich ungewollt arbeitslos sind über fünfzig Jahren? |
| 50 | *TK3:* Ja, aber das ist richtig, muss man Probezeit, dann geht. Aber wenn Beispiel die Bewerbungen mit zehn Firmen und dann bekommt man alle negativ und eine Tag oder zwei Tage Probezeit haben, Beispiel können nichts anfangen, dann ist auch nichts. |
| 51 | *I:* Also finden Sie Probezeit wichtig? |
| 52 | *TK3:* Ja, das ist wichtig. Aber viele Leute will schon (..) schwer arbeiten, dann die Leute haben schon Familie. Viele Leute hatte schon Kredit oder sowas und dann Leute will hundert Prozent, viele Leute will zu arbeiten. Aber es ist schwer Job zu finden. So ist zur Zeit in Österreich. Heute in drei Jahre ist immer mehr Schwierigkeit eine Job zu finden. Viele Leute, fleißige Leute will gerne arbeiten. Ist vielleicht schwer zum leben, wenn hat nur Notstandshilfe oder weniger Arbeitslosen wie Minimum, dann ist das nichts. |
| 53 | *I:* Also finden Sie da muss man etwas tun in Zukunft? |
| 54 | *TK3:* Ja. |

# Interviewtranskription TK4

| | |
|---|---|
| 1 | *I:* Meine erste Frage wäre, was haben Sie vor dem Projekteinstieg gemacht? Oder was für eine Ausbildung? |
| 2 | *TK4:* Also mein mein letzter Job war als Offizier/in[2] im Auslandseinsatz. Sowohl im Kosovo als auch zum Abschluss auf den Golanhöhen. Was natürlich ah: gerade in der heutigen Zeit ein interessantes Thema, ein interessantes Thema war, weil man halt ja: (..) die die Länder so wie Syrien, und wir waren ja in Syrien stationiert, wobei ich lange geglaubt habe, dass Golan irgendwo anders liegt, in Israel und nicht in Syrien, aber unser Camp war in Syrien. Und wir haben das natürlich diesen diesen Krieg tagtäglich äh: miterlebt und sind dort eingebunden gewesen, wobei wir aber ja: nicht gefährdet waren. Wobei der Abzug NACH wie vor aus österreichischer Sicht und aus heutiger Sicht richtig war, weil mittlerweile ist unser Camp ja auch überrannt von den Rebellen und und besetzt. In meinem Bett wird wahrscheinlich schon irgendein anderer schlafen, also (..) ob sich die Infrastruktur hier, wir waren ja vollkommen autark, äh: weiterbetreiben können, weil wir da natürlich sehr gutes Können und Wissen haben muss, ist natürlich fraglich, aber ja:. Mittlerweile gibt es keinen UNO-Soldaten mehr auf syrischer Seite, sondern alle nur mehr auf israelischer, weil die Spannungen ja, (.) auch wenn sie überdeckt sind, nach wie vor vorhanden sind ja:. Das war mein letzter (..) und im Kosovo, da war ich so quasi ah: (...) Zivil Zivil, wie soll ich sagen?!, Zivilarbeiter/in[2] des Heeres. (..) Was auch interessant war, weil man natürlich direkt draußen bei der Bevölkerung war. Wir haben dort Lebensmittel verteilt, wir haben, was sich dann auch in weiterer Folge ah: an der Grenze in Spielfeld gemacht habe für die Firma T[3]. Dort habe ich auch gearbeitet, aber erst im Dezember. Da wo ich direkt von dem Projekt quasi weitervermittelt worden bin. (..) Ah: zur Firma T[3], allerdings nur ein Monat und da habe ich auch in der Flüchtlingsbetreuung gearbeitet und wir haben dort auch Textilien verteilt, also so eine Erstausstattung, Notausstattung für DIE Flüchtlinge, die ankommen und die halt kaputte Schuhe, keine Socken über die weite Reise ah: ja versorgt worden sind und die Erstausstattung gekriegt haben, weil auch in den weiteren Transitlagern sind die ja dann weiter versorgt worden und da hat es dann ja auch Kleidung gegeben. |
| 3 | *I:* Okay und das ist ja eh schon sehr viel, was Sie da gemacht haben. |
| 4 | *TK4:* <lächelt> Ja. Ja, ich habe schon sehr viel, ich habe auch in ja: der Gastronomie gearbeitet. Ich habe davor auch als Koch/Köchin[2] gearbeitet. Ich habe mir auch sehr spät eingebildet, ich muss ich muss die Kochlehre abschließen. Also, ich habe auch einen Kochabschluss, habe auch als Koch/Köchin[2] gearbeitet, aber bin dann darauf gekommen, dass man in meinem Alter ah: mit den Jungen eigentlich keine Chance mehr hat und bis ich Küchenchef/in[2] bin, bin ich eh alt nachher, was weiß ich, (..) siebenundfünfzig oder achtundfünfzig und ja: und |

| | |
|---|---|
| | deswegen habe ich mich da anders orientiert und ja:. Gemacht habe ich schon sehr viel. |
| 5 | *I:* Ja, also sehr umfangreich vor allem auch. |
| 6 | *TK4:* Ja: ja natürlich. |
| 7 | *I:* Ja und wie lange waren Sie in dem Projekt? |
| 8 | *TK4:* Äh: ja nur zwei Monate, weil ja das Projekt auch diese diese Vermittlungsquote hat und das hat sich so ergeben, dass das innerhalb von von ein paar Tagen, also durch über die Verbindungen von von dem Projekt und der St:WUK, wobei ich bis heute nicht weiß wer, ah: weil das nicht so: irgendwie klar die die die Karten auf den Tisch gelegt werden, ah: ja:. Wenn die zwei Monate und die waren (.) die waren sensationell. Also wir haben auch die Villa <unverständlich>, die Sie wahrscheinlich kennen, die ja hinter der Uni steht. Mittlerweile für ein Konsulat oder für eine Botschaft ah: hergerichtet worden ist, saniert und die Tätigkeiten waren einfach interessant. Also das Potenzial. |
| 9 | *I:* Aha und was haben Sie da gemacht? |
| 10 | *TK4:* Naja: wir haben dort ah: Stein restauriert, wir haben Ziegel restauriert, wir haben ausgemalen, wir haben Grünschnitt gemacht, wir haben den jüdischen Friedhof dokumentiert, der ja saniert werden soll. Ah: wobei man dort auch auf die Gefahren, zum Beispiel dieser schweren hundertjährigen Grabsteine darauf kommt, die ja nicht verzahnt sind sondern nur lose aufeinander gestellt und wenn man dort zuviel anreißt oder zulang zieht. Einer ist umgefallen. Das war spannend, weil dann haben wir wirklich alle gewusst, das ist gefährlich! Weil der ist ja: knapp an zwei Mitarbeitern vorbei gefallen und wenn du unter einem sechshundert Kilo Stein liegst, da vergeht dir das Lachen. Also da ist dann nichts mehr lustig, nur man glaubt es nicht. Wenn man sieht, man hat den Stein irgendwie so im Kopf, dass das schwer ist, aber wenn dann mit Efeu bewachsen und man zieht da irgendwie (.) kann sein, dass der nachgibt und die stehen selten gerade, weil über hundert Jahre, deswegen wird er auch saniert und das war halt recht interessant und auch der Umgang mit den Leuten, mit uns als als als Arbeitbehmern von den Verantwortlichen war einfach, sage ich einmal, ich habe noch keinen Sozialverein... Ich habe auch bei Firma $S^3$ gearbeitet als Literaturkaffeeleiter/$in^2$. Also das ist wie wie Tag und Nacht. Und ich habe nach wie vor einen guten Kontakt, bin auch zur Weihnachtsfeier eingeladen worden, die ja dann im Dezember erst stattgefunden hat. Also da war ich eigentlich schon weg und das ist einfach eine Wertschätzung, auch ah: den Mitarbeitern und ehemaligen Mitarbeitern gegenüber, die großartig ist! Ich kenne KEINEN Sozialverein, der das bietet was dieses Projekt bietet! Und ich kenne doch einige ah: <lacht> und habe |

| | |
|---|---|
| | da eigentlich schon sehr viel gesehen und das ist einfach ein ein ein Vorzeige- ein Vorzeigeprojekt auch an an Menschlichkeit. Auch bei dem wirtschaftlichen Druck und den Druck, den sie haben. Weil sie müssen ja auch die die die Arbeit generieren, Zahlen bringen ahah: Geld verdienen und trotzdem dieser dieser grandiose Umgang, also da muss man weit gehen, bis man wieder eine Firma findet, wo das nämlich (.) vom Chef über den über den unmittelbaren Vorgesetzten bis zum Vereinsobmann, war wirklich ausgezeichnet. Ja, schwärme ich heute noch davon. Es war wirklich und und die Arbeit die Arbeit war wirklich großartig abwechslungsreich und ja:. Es war einfach eine schöne Zeit! |
| 11 | *I:* Was haben Sie sich oder welche Erfahrungen haben Sie sich mitnehmen können durch das Projekt? |
| 12 | *TK4:* Naja:, ich habe... Es ist, es hat ja auch meinem Stil entsprochen nachdem ich ja auch als Offizier/in[2] Führungserfahrung habe und und Teams geleitet habe, ist das auch ganz mein, auch im militärischen Bereich und ich bin, ich muss dazu sagen, ich bin ja nicht nur ah: Offizier/in[2,] sondern ich bin (..). Und das ist schon eine Spezialität, die man herausstreichen muss, von der Waffengattung Sanitätsoffizier/in[2]. Und in der Sanität, wir sind eigentlich auch die Zivildiener des Heeres. Da gibt es ja diese diese rüden Töne eigentlich nicht, weil in der Sanität und mit den Ärzten geht man eigentlich anders um und da ist ein anderer Umgangston und das ist das, was mir eigentlich selber liegt und deswegen hat mich das auch sehr angesprochen. Und ja: dass wir das in der heutigen Zeit bei dem wirtschaftlichen Druck erleben, war natürlich das herausragende: Geschehen bei dieser Geschichte. |
| 13 | *I:* Hat es dann im Projekt selber irgendwie eine Hierarchie oder Gruppeneinteilung gegeben oder war es ein Gemeinschaftsprojekt, wo jeder seinen Arbeitsauftrag bekommen hat und da ist dann daran gearbeitet worden? |
| 14 | *TK4:* Natürlich. Es hat drei drei leitende Personen gegeben, die quasi die Oberaufsicht und und und die Leitung gehabt haben und alle anderen, wir waren alle auf einer Ebene. Auch wenn ich vielleicht, dadurch dass ich den LKW oder den Klein-LKW fahren durfte, eine bisschen andere Position gehabt habe und und natürlich für für Witze untereinander gut war und ja: hat sich halt so ergeben. Aber es war unter den Kollegen...wobei: (..) da müssen wir jetzt eigentlich ausschalten für diese Geschichte, aber wie ich das erste Mal dort war, bin ich eigentlich auf die andere Straßenseite gegangen. Weil ich mir gedacht habe, die Menschen die dort stehen, da da mag ich nicht hin. Aber die waren alle irgendwie, obwohl sie ihre Lebensgeschichten haben und optisch jetzt einmal nicht einmal großartig der Durchschnitt sind, vom Österreicher wie man das so hat, aber die waren alle letztendlich so herzlich und wir haben uns eigentlich so gut verstanden und auch ja: es hat da keine keine keine Vorurteile gegeben, sondern es war einfach auch |

untereinander, weiß ich nicht... Es war eine glückliche Fügung, (..) dass das auch so gepasst hat und und funktioniert hat, dass man sich so gut verstanden hat und das war für mich ah: ein ein herausragendes Erlebnis! Möchte ich so betonen. Hätte ich mir so nicht vorgestellt. So rein optisch, die eingebildeten Befürchtungen ahah: sind dann nicht eingetroffen, sondern das ist alles überholt gewesen und und einfach weg gewesen und man hat man hat gearbeitet und man hat jeden mit seinen Schwächen und seinen äh: kleinen Pläsierchen so angenommen, wie er war und das hat sich einfach gut ergeben. Und das war ja: war einfach von dem her auch eine nette Geschichte. Das war das war unvorstellbar!

15 *I:* Super und ist Ihnen gesagt worden, dass für Sie auch die Möglichkeit einer Weiterbildung besteht in Ihrer Anstellungszeit?

16 *TK4:* Naja: Weiterbildung (...) jetzt so dezidiert glaube ich nicht, dass das gekommen ist, aber es ist ja die die Zeit, wenn Arbeit da ist, ist ja nachher auch zu kurz und ich meine in diesen handwerklichen Tätigkeiten ah: eine eine...

17 *I:* Ah ich meine generell eine Weiterbildung, falls Sie sich hätten umschulen wollen oder...?

18 *TK4:* Ja: es ist als AHS- offizielle/r AHS-Maturant/in[2] oder Offizier/in[2] irgendwohin umschulen und wenn man Koch/Köchin[2] gelernt hat und irgendwohin umschulen lassen, ist natürlich mühsam, weil das kostet alles riesig Zeit und die Umschulungsprogramme, die gehen ja dann alles über über über längere, schätze ich jetzt einmal, über einen längeren Zeitraum mindestens über ein halbes Jahr, damit das irgendein Fundament hat (..). Weil irgend so ein Schnellsiederkurs oder so so ein Kurz- <unverständlich> das ist eigentlich nachher nicht drinnen, deswegen war auch das nicht das Thema, wobei in den zwei Monaten habe ich eh schon so viel gelernt.

19 *I:* Also war da jetzt nicht das Interesse da?

20 *TK4:* Das war: (.) nein nein. Hat sich auch gar nicht so angeboten, weil ja: vom Ausmalen über mit Acryl arbeiten über über Steine machen und über über Grünschnitt und ist eigentlich das ruckizucki und die Wochen sind verflogen. Und dann bin ich ja eh direkt dort heraus (..) quasi gerissen worden, eben in den in den Flüchtlings- und Grenzeinsatz für die für die Firma T[3].

21 *I:* Mhm und haben Sie das Gefühl gehabt, dass Sie ausreichend unterstützt worden sind im Projekt?

22 *TK4:* Natürlich, natürlich! Weil nur die F[1] haben diese diese Bewerbung ah: für die Firma T[3] zu Wege gebracht, weil ich habe mich bei der Firma T[3], weil das ja auch intern ausgeschrieben war, also ist das rein über F[1] gegangen. Die Verbindungen von der St:WUK und über das Land, wie immer das ah: verzahnt ist, wo ich nicht

| | |
|---|---|
| | genau weiß, wie das intern lauft, weil da muss man, da kriegt man diese Einsicht kriegt man nachher nicht. Weil dann müsste man nachher irgendwo in so einem Verein im im Vorstand oder ahah: mitarbeiten und dann würde man diese Strukturen, wenn man halt da zusammenarbeitet nachher genauer kennenlernen. Aber wenn sich da eine Ebene darunter sind, dann kriegt man den Einblick nicht wirklich, wer das war, aber das war rein auf Vermittling von dem Projekt, St:WUK und Land zur Firma $T^3$ und und deren Verbindung. |
| 23 | *I:* Okay und die Arbeit hat Ihnen dann gefallen bei der Firma $T^3$? |
| 24 | *TK4:* Naja: die die hat mir gefallen, weil das im Prinzip nichts nichts ah: (..) Neues für mich war, weil wir ja ähnliche Geschichten organisiert und und durchgeführt haben im im Kosovo für die für die Bevölkerung. Wir haben es nur anders genannt, bei uns hat das halt Kleiderstraße geheißen und wir sind in die Dörfer hinaus gefahren. Aber wir haben auch Schultaschen verteilt, wir haben ah: ja: auch Bauausschreibungen gemacht und das ist natürlich schon ein weites Spannungsfeld. Wir haben WC-Zubauten gemacht, wir haben Computer installiert ah: je nach dem, wir haben SpenderInnen betreut, wir haben ja auch Transporte oder es sind ja auch Transporte durchgeführt worden von Österreich über das Militär und haben das unten nachher verteilt und organisiert. Also das ist, da hat man nachher die ganze Bandbreite drinnen, von der Logistik, dass man die Autos beantragen muss. Wir haben Kontainer gehabt, die wir den Leuten zur Verfügung gestellt haben, die sie dann umgebaut haben zu Wohnkontainern. Wo man ja nachher auch ah: das militärische Umfeld sehen musste, weil wir ja die Minen räumen musste, weil eben die schweren LKW nicht einfach irgendwohin fahren dürfen, weil ja nur dort wo auch geräumt war ah: durften die LKW fahren und dass das sicher ist und wenn das irgendwo am Berg oben ist, wo man da mit einem Kontainer rauf fahrt und den runter hebt, weiß man nicht was links und rechts in der Wiese drinnen liegt. Weiß man bei uns AUCH nicht. Wenn man sich bei uns heut ein bisschen tiefer buddelt oder neubuddeln ah: wir haben im im Jahr auch, nur geht das halt alles unter und dort ist es halt noch ein bisschen ein bisschen mehr. Und da muss man halt vorsichtig sein und das halt auch abklären und ja: auch Rücksicht darauf nehmen. |
| 25 | *I:* Ja und wie lange war das, war das befristet auch? |
| 26 | *TK4:* Die Auslandseinsätze sind befristet, die sind befristet. Das ist immer wieder befristet und ja: ist keine keine Daueranstellung, weil das einfach ja:. Man braucht dann schon eine Auszeit, dass man wieder runter kommt und einmal andere Sachen sieht. Das ist überhaupt kein Thema. |
| 27 | *I:* Und das bei der Firma $T^3$ hat wie lange gedauert? |

| | |
|---|---|
| 28 | *TK4:* Naja: das hätte an und für sich, wäre auch befristet gewesen, hätte drei Monate gedauert. Aber dann wurde mein Vertrag dann nach einem...sehr zu meinem Leidwesen und auch ah: ja: zu meinem Unmut nach einem Monat von der Firma $T^3$ (.) aus ah: im Probemonat gekündigt oder aufgelöst das Dienstverhältnis. Wobei ich bis heute nicht weiß warum das war. Da waren einige Leute bei der Firma $T^3$, wie ich mittlerweile erfahren habe, überfordert (.) nämlich emotional. Da komme ich dann wieder zurück zur Arbeit. Emotional hat mich die Arbeit nicht sonderlich belastet, weil ich damit schon zu tun gehabt habe und wenn man in ein Haus hinein geht und fünfzig Kilo Mehlsackerl zustellt, wo man Angst hat, dass wenn man hinein geht, die Hütte über einem zusammenbricht und die Leute dort aber tagtäglich ein und aus gehen und wohnen. Ah: dann ist das was in Spielfeld zu sehen war ja das das kleinere Übel, also emotional. Das was ich tun konnte, man muss das halt auch für sich selber her... Und das ist schon in den Jahren vorher passiert, deswegen hat mich das emotional nicht wirklich (.) wirklich belastet. Wobei die die die Häufigkeit oder die die die Masse der Leute, die gekommen sind, das war natürlich schon (..) beeindruckend. Aber man hat auch mit der Organisation, die da <unverständlich> hat man fünftausend Leute am Tag, die durchgeschleust wurden, nicht gemerkt. Weil das einfach, wenn die Österreicher einmal in der Organisation, am Anfang machst du natürlich "Aye" aber wenn sie dann einmal wirklich ah: zum Arbeiten und zum zum Denken anfangen und dann funktioniert das und dann fünftausend, sechstausend Leute hat man nicht gespürt. Weil das einfach in der Organisation so perfekt war und so gut abgelaufen ist, dass das ja: nicht zu spüren war und nur ganz wenige Leute zu betreuen waren. |
| 29 | *I:* Okay, aber an und für sich hätte Ihnen das schon gefallen dort? |
| 30 | *TK4:* Das hätte mir natürlich, hat mir gut gefallen. Hätte mir gut gedaugt, ich bin auch mit den mit den Freiwilligen gut zusammen gekommen und ja: was da Firma $T^3$ intern abgegangen ist, das ist eine andere Geschichte. Und ja:. |
| 31 | *I:* Und jetzt sind Sie wieder auf der Suche? |
| 32 | *TK4:* Genau, genau genau. |
| 33 | *I:* Und in was für eine Richtung? |
| 34 | *TK4:* Naja: natürlich auch wieder in den in den, auf der einen Seite in den Grenzeinsatz. Einfach jetzt ah: weil sie da viele Leute brauchen, WEIL (..) auch für die Österreicher nach wie vor die Situation, wenn man unten ist dieses Elend sieht (.) und die Flüchtlinge sieht, wie sie kommen, natürlich auch eine emotionale Betroffenheit, weil es immer ein Feedback mit einem selber gibt. Ah: "Was mache ich, wenn es mir so geht? Hoffentlich passiert mir das nicht!" .Und wenn man da nicht gelernt hat damit umzugehen, ist das natürlich schwierig. Und das ist |

natürlich eine hohe psychische Belastung, so wie sie die Leute das auch dokumentieren. Und letztendlich, das ist das Leben! Ich muss mich dem stellen, ich kann nicht davon (.) ah: laufen, ich kann den Kopf nicht in den Sand stecken und und muss halt schauen, was man macht und wie man seine Fähigkeiten entwickelt, dass man irgendetwas dagegen macht und dass man etwas tut. Und die Situation am Arbeitsmarkt für über fünfzig Jährige, das ist eine eigene Kategorie!

35 *I:* <lacht> Da komme ich genau zu meiner nächsten Frage, was ist denn Ihre Meinung, wie finden Sie im Allgemeinen so Beschäftigungsprojekte? Machen die einen Sinn oder..?

36 *TK4:* <unterbricht> Natürlich macht das Sinn! Natürlich macht das Sinn! Ahm: vor allem, wenn das so betrieben wird wie bei dem Projekt, dass man dann ein Netzwerk dahinter hat, wo man die Leute wirklich weitervermittelt ahm: mit mit all den den Schwierigkeiten, weil natürlich sehr viele die in diesen Projekten drinnen sind, schon psychisch und körperlich schwer angeschlagen sind. Und DA in in dem Bereich und auch vom AMS ja nicht wirklich viel gemacht wird. Also: wenn jemand Alkoholprobleme hat, kümmert man...das ist so etwas nach wie vor ah: dass man irgendwie wegduckt und sagt "Naja, wird schon nichts sein." Und die Leute aber nicht betreut werden und ja: es ist halt dann schwierig, weil wenn man den... Ich würde keinen Alkoholiker heute irgendwohin weitervermitteln, wenn ich weiß, wenn der nicht therapiert ist. Dann flasht das dort genauso auf und und ah: der kriegt seine Probleme und das fällt dann auf mich zurück, also das ja:. Wie wie das gelöst wird in diesen gemeinnützigen Projekten weiß ich nicht. (.) Aber da wird sicher sicher zu wenig gemacht, (..) was ich was ich jetzt mitbekommen habe. Weil einfach im Arbeitsprozess die Zeit gar nicht lauft und da müsste man irgendein Backup-System haben, wo man sich um diese Leute kümmert, aber das (..) kostet alles einmal viel Geld und zweitens, ist es nicht immer von den Leuten selbst gewollt, dass sie dass sie von ihrer Sucht äh: geheilt werden und dass ja: ist sicher kein einfaches Thema. Aber spielt sicher auch, sage ich jetzt einmal, eine eine eine zentrale Rolle. Aber ja: gerade auf Baustellen im Baubereich, so wie wir das auch erlebt haben, wo ja mittlerweile null komma null ah: Prozent Alkohol oder Promill Alkohol erlaubt ist. Wo es auch null Toleranz gibt, wenn irgendetwas ist und die Versicherungen sich raus halten, ist das natürlich NICHT unerheblich. Und es sind sehr viele Handwerker, die auch in den Bereich, sage ich jetzt einmal, drinnen sind und (.) ja: (..) bin nicht verantwortlich, aber das ist halt etwas, was man was man in der Form nachher mitkriegt und ja: (.) was da genau gemacht wird entzieht sich meiner meiner Kenntnis. Gemacht gehört sicher einiges, aber ja:! Müsste man schauen, wie das umgesetzt werden kann oder ob man überhaupt etwas macht, aber das sind natürlich eine sehr aufwendige und sehr kostspielige Arbeit. Und ja: nachdem unser Soazialsystem eh sehr belastet ist, spielt es das nicht auch noch. Das ist auch realistisch, muss man das so festhalten.

37 *I:* Ja und wie sehen Sie jetzt Ihre Berufschancen für die Zukunft?

38 *TK4:* (...) Ich sehe meine nach wie vor diffus, weil ich zwischen diesen diesen diesen Militär- und Auslandseinsatz und Grenzeinsatz pendel und und dort schaue, dass ich Fuß fasse. Das aber so weit weg ist, dass ich einer anderen geregelten Arbeit... Und als Koch/Köchin[2] möchte ich nicht mehr arbeiten. Ah: und damit hänge ich eigentlich ziemlich in der Luft, weil Generalisten und Universalisten werden nicht gesucht. Sondern man will…das ist ja auch gleichzeitig beim Heer das Problem. Wir haben zu viele Häuptlinge, zu wenig Indianer und das gleiche ist da. Man sucht eigentlich nur mehr Indianer, weil wissen und können tut eh jeder andere auch alles. Und deswegen sucht man Leute, die die arbeiten. Und das ist schwierig und dann natürlich im Technik- im Technikbereich, wo sehr viele freie Stellen sind, ah: ja: (..). Wobei ich mich da auch als Mechatroniker/in[2] bei Firma X[3] beworben habe, aber da bin ich auch nicht in die engere Auswahl gekommen. Und da bin ich gerade am logieren, ob das das Alter ist oder ob ich meine meine geistige Qualifikation. Weil die haben da so einen Schnelltest gemacht, ob ob das nicht gereicht hat.

39 *I:* Ist da nichts zurückgekommen?

40 *TK4:* Naja: nur, dass man nicht genommen wird. Aber es waren dreißig dreißig haben sie genommen und sechzig Bewerber und ich war sicher einer von den ältesten. Und natürlich, wenn man nachher dreißig jüngere hat, nimmt man dreißig jüngere und auch wenn man es nicht sagen darf. Nur es ist so: es ist so:.

41 *I:* Mhm und war das, wenn Sie in den Auslandseinsätzen waren, war das eine Belastung, dass das nur auf Zeit ist? Sind Sie dann nachher immer abgemeldet worden, ist man dann arbeitslos bis zum nächsten Einsatz?

42 *TK4:* Naja: man muss... Genau, das das hat sich auch entwickelt. Man konnte sich von einem (..) IM Einsatz Arbeitslosen versichern, das musste man. Das muss man selber zahlen ah: weil automatisch funktioniert das nicht, dass der Auslandseinsatz, weil man ja sehr viel Geld verdient ah: automatisch dazu kommt, sondern das muss man extra zahlen. Da kann man sich anmelden. Viele haben das nicht gemacht, weil ihnen die die siebzig Euro im Monat zu viel waren. Nur wenn ich dreieinhalbtausend Euro netto verdiene, kann mir siebzig Euro nicht im Monat zu viel sein und wenn ich nachher Arbeitslosen versichert bin. Das habe ich auch gemacht. Dafür bin ich auch jetzt Arbeitslosen versichert und und und bin in dieser Masche drinnen, weil man das natürlich so machen muss. Man kriegt auch die Information und wenn man, sage ich einmal, gewisse Dinge realisiert und und wahrnimmt und checkt wie das sein kann und was passiert, dann macht man das auch aus Eigenverantwortung heraus und ja:. Wie es weitergeht, (..) keine Ahnung. Werden wir sehen. Weil man ja auch für die Auslandseinsätze keine Verträge

kriegt, weil der Vater Staat schon so ist, dass er ah: zwar sagt "Du darfst gehen" aber Garantie gibt er dir keine, weil wenn man ja eine Garantie ausspricht oder einen Vertrag vorher hergibt, dann hat man ja rechtliche (.) ah: Ansprüche. Das haben sie in dem Bereich alles nicht. Erst wenn sie im Flieger sitzen und im Einsatzort oder im Einsatzraum aus dem Flieger steigen, wissen sie, dass sie dort sind, weil davor kann immer etwas passieren. Weil das (.) ah: österreichische alte Schule ist und wenn man ein gelernter Österreicher ist, weiß man, es gibt immer irgendjemanden, der interveniert. Und dann kann es sein, dass dass sie hinaus fallen. Was mir auch einmal passiert ist, ist dass ich zu spät hinunter gekommen bin, weil ich warten habe müssen, weil es im Einsatzraum Wirbel gegeben hat und der hätte seine eigene Versetzung beantragen müssen. Die hat er aber nicht getan, weil ein Zivilist wollte, dass er geht und dann weiß man, es kann mitunter sehr viel passieren und in Österreich ist es so "Wenn man will geht alles, wenn man nicht will geht gar nichts". Also (..) das ist so und ja:. In dem Spannungsfeld muss man halt leben. Und es ist auch bei der Arbeit, ich meine (..), fünfzig Jahre, wenn ich mir anschaue... Ich habe mich bei den Lebensmitteldiskontern beworben, wenn ich mir anschaue was dort teilweise für Leute drinnen arbeiten. Nicht dass ich da ein Wunderwuzi bin, aber pfff. Und dann schreibst du hin, bewirbst dich und dann kriegst du nicht einmal irgendeine Antwort zurück, dann denke ich mir das ist auch das ist <unverständlich>. Also das muss man sich auch leisten können, das ist natürlich interessant.

43 *I:* Ja, jetzt sind wir auch schon bei der letzten Frage. Was sind, Ihrer Meinung nach, Herausforderungen für die Generation 50plus, die jetzt momentan gerade auf Arbeitssuche ist, für die Zukunft? Wohin entwickelt sich das? Was kann vielleicht noch daher kommen? Oder womit hat man da zu kämpfen?

44 *TK4:* (..) Naja: es ist überhaupt die Frage (.) wie es weitergeht, weil wenn man sich diesen Jugendwahn anschaut und wenn man sich das anschaut, dass man (...) ah: dieselbe Leistung für immer weniger Lohn kriegen und haben will, (..) weil es gibt ja auch gewisse Bereiche, die regulieren sich überhaupt nicht. Ich meine, man braucht nur hernehmen den den Pflegebereich. Normalerweise müssten die Löhne steigen, weil keine Leute arbeiten wollen. Aber das funktioniert ja nicht, dieses Markt der Markt reguliert alles, ist ja alles ein Schmäh. Das ist ja nur etwas was uns eingeredet wird, was aber so defakto nicht funktioniert, weil sonst gibt es viele Bereiche. Da müssten die Löhne dort so steigen, dann würden Massen dort hingehen. (..) Und arbeiten gehen, weil wenn ich dort dreieinhalbtausend netto verdiene, dann überlegt sich so mancher einer. Nur das funktioniert ja nicht und das passiert ja nicht. Und alles andere ah: wird wird verdammt schwer, dass man sich irgendwie da positioniert, weil ah: das Alter ist einfach ein Hemmschuh. Wenn man ja diese eingebildeten Befürchtungen, die jeder hat, was Alter ist ah: ja: die die werden da halt hineingetragen und auch wenn man sich nicht aktiv damit

beschäftigt, man hat halt irgendwie Bilder im Kopf was Alter ist und was was das bedeutet und "Die kosten nur viel und bringen nichts". Ah: wobei, hat man da den Eindruck, dass es eigentlich nie um Leistung geht. Oder derjenige, der dafür verantwortlich ist, nur auf die Zahlen schaut und auf das Geld und nicht das was der wirklich leisten kann. Und das ist halt so ein ein Spannungsfeld, wohin die Reise geht pfff ja:. Die Zukunftsforscher geben es ja eh vor, dass es keine Arbeit mehr (.) geben wird und wenn dann nur mehr hochqualifizierte. Da hat Firma X[3] das Problem, dass die sehr viele gute Techniker brauchen und normal normale oder Hilfskräfte überhaupt nicht mehr brauchen. Und immer weniger, weil das alles vollautomatisiert wird und für die Wartung und Pflege dieser Anlagen. Da braucht man Experten, die sehr viel können müssen und die auch viel lernen müssen. Und auch fächerübergreifend ah: Dinge können müssen, so wie die Mechatroniker, die halt Elektroniker sind und Mechaniker, um da irgendetwas warten zu können. Das (.) ist es immer mehr. Also (.) die reinen Spezialisten ja: wird es auch geben und dann braucht man aber auch hochqualifizierte Leute, die die von mehreren Bereich sehr viel Ahnung haben und ja: man muss halt schauen, dass man irgendwo (..) in diesem Spannungsfeld schaut, dass man ja: eine Nische findet.

45 *I:* Würden Sie sagen, dass da dann Qualifizierung oder eben Weiterbildung einen wichtigeren Standpunkt einnehmen wird? Oder dass man sagt, man schaut, dass man am Ball bleibt, dass man sich da weiterbildet, um eben nicht ausgetauscht zu werden?

46 *TK4:* Naja: die die drinnen sind, die drinnen sind, die nehmen das Angebot sowieso an, weil die ja das nachher hoffentlich merken, wenn sich natürlich einer quer legt und sagt "Nein, ich will nur Glühbirnen auswechseln als Elektriker und nicht mehr und nicht weniger", dann bist du sicher überholt. Du musst dich dem sicher anpassen (..) und und und weiterlernen. Aber auf der anderen Seite ja: (...) ist ist eine schwierige Frage. Wohin qualifizieren? Wenn man sich die social skills anschaut, da wird immer weniger gemacht. Weil das was ich da bei der Firma T[3] erlebt habe im Jahr 2016, was die kommunikationsmäßig abliefern, frage ich mich, ob es irgendwo, ob es überhaupt irgendwann einmal ein Kommunikationstraining gegeben hat? Weil so äh: emotional überfordert kann ich gar nicht sein, dass ich so werde, weil dann bin ich dann bin ich auf dem Niveau von einem Kleinkind. Eine sieben Jährige oder eine neun Jährige darf verwirrt sein und die darf sich nicht auskennen, aber nicht Leute, die seit zick Jahren im Beruf stehen! Also: nur das sind halt Ansprüche ja: (...), die die kann man zwar stellen, wenn man nicht in der Position ist diese stellen zu können, dann ja: verpufft das eh. Weil dann wird halt gewurstelt und ja: wenn es dann irgendwo Leute gibt, die die diese Qualifikationen... Wobei man, wenn man sich die Stellenanzeigen durchliest, ah: dass man oft kein Wort versteht was da alles verlangt wird, weil alles so fachspezifisch versteckt wird. Weil äh: man muss ja alles wissenschaftlich und und

und gehoben ausdrücken, dass keiner mehr etwas versteht und in Wirklichkeit, was dann sehr oft ein Wunder ist, naja: ist halt eine andere Geschichte. Aber da muss man halt auch irgendwie durchblicken und das gehört halt auch zu diesem Spiel dazu, dass man das halt alles so irgendwie so versteckt, verdreht, umbenennt, dass sich keiner mehr auskennt. Und nur wenige wissen, weil dann tut man sich leichter, wenn man aussucht. Und es ist natürlich leichter aus dreien auszusuchen statt aus aus siebenhundert. Bei Firma $X^3$ wird für für die dreitausend neuen Leute, werden sie zehntausend Befragungen machen müssen und das ist natürlich mühsam. Und wenn man das einmal abarbeiten muss, wenn man das vor sich hat, dann ist das natürlich, sage ich ja: muss man irgendwelche Filter machen, dass ich die Leute runter kriege und weniger habe, weil das ist natürlich eine <unverständlich>, die nicht auf zehn Jahre aufgeteilt ist, sondern das innerhalb von ein, zwei Jahren ahah: stattfinden muss und dann ist das natürlich eine Megaarbeit und natürlich auch ein dementsprechendes <unverständlich>. Aber ja: irgendwie irgendwie, wie auch immer wird das bewältigt, WIE es bewältigt wird, kriegt man eh nicht mit. Wenn man nicht intern welche Leute kennt, die die dort sitzen, dann ist das ja eh im Verborgenen und wird dir keiner erzählen. Genauso wie mir keiner sagt, bei Firma $X^3$, ob ich mich jetzt auskenne, weil ich weiß wie die Leute agieren, weil ich ja selber in einem System arbeite mit mit Beamten oder gearbeitet habe. Dass man untereinander alles herausbekommt, brauche ich nur mit dem reden, ahah: wie die Sache ist also: da braucht mir keiner erzählen, dass das nicht geht. Dass sie es nicht DÜRFEN oder dass ICH dann nicht hergehen kann und sagen „Naja, wegen dem Alter bin ich nicht genommen worden“, das weiß ich schon. Das ist halt auch schwer zu vermitteln, dass ich ja nicht irgendwie prozessiere, weil das bringt ja nichts. Das ist ja nur Hornberger Scheiben schießen "Jeder Schuss ein Kracher", aber das hat ja keine keine Wirkung da jetzt nach... Aber mich würde es persönlich interessieren, aber man kriegt es nicht raus. Aber nur das wie, das ist ja, die Information ist ja da, aber entweder habe ich den den Test so schlecht gemacht, dass man gesagt hat "Das passt nicht" oder sonst hat man gesagt ähäh: „Es ist das Alter“. Weil äh: (..) was soll es sonst sein? (...) Erfahrung, Erfahrung habe ich genug! (...) Also vom vom Arbeiten her, nur das zählt ja nicht und der Erfahrung im Leben zählt ja auch nichts.

47 *I:* Also da müsste schon ein Umdenken stattfinden auch bei Unternehmen?

48 *TK4:* Äh: JA! Wobei fraglich ist, dass es ist immer dann das anzuschauen, was unmittelbar direkt nachher vor Ort NEU gefordert wird und (.) eine andere Erfahrung ja: spielt da nicht wirklich eine Rolle. Die kann er nachher auch nicht zahlen, weil wenn jemand Pferde- <unverständlich> ist und dann an der Maschine steht, dass diese Erfahrung auch wenn sie für das Leben gut ist, (..) für die Maschine, da muss er anders arbeiten. Also das ist immer, dieser dieser Transfer von den Erfahrungen im menschlichen Bereich und im Sozialbereich, macht sicher

| | |
|---|---|
| | viel aus. Weil man es da trans- transferieren kann und und und anwenden kann, aber wenn es um konkrete Arbeit geht, ich meine, ich brauche keinen Philosophen, wenn ich ein ausgemalenes Zimmer haben will. Wenn der philosophiert, ist er am falschen Platz, weil der muss malen! Und ja: das ist halt dieses Spannungsfeld, in dem man in dem man lebt. |
| 49 | *I:* Okay für mich wäre alles beantwortet. Möchten Sie noch gerne etwas hinzufügen? |
| 50 | *TK4:* <lächelt> Nein, ich glaube ich habe sehr sehr viel gesagt. |

# Interviewtranskription TK5

| | |
|---|---|
| 1 | *I:* Was hast du vor dem Projekt gemacht? |
| 2 | *TK5:* Ja als Beruf kann ich nennen, ich war Anlagenwart/Anlagenwärtin[2] in einem Kieswerk und mit Lagerfahrtätigkeiten und (.) Reparatur tätig. Kann man sagen, zweitausenddrei, als die neue EU-Betonnorm äh: reifte, habe ich mich in dieser weitergebildet und, kann man sagen, das Werksleiterzertifikat und war dann für die werkseigene Produktionskontrolle zuständig. Und die werkseigene Produktionskontrolle ist ein MUSS damit der Betrieb das CE-Zeichen erhält. (.) Und leider nach sieben Jahren wurde das Kieswerk verkauft und (.) wir wurden gekündigt. |
| 3 | *I:* Eine spannende Arbeit. |
| 4 | *TK5:* Spannende Arbeit und ich habe mich ENTFALTEN können, weil ich doch technisch versiert bin und dort stündlich, obwohl das Kieswerk auch neu war, Kinderkrankheiten und Reparaturarbeiten angefallen sind <lacht>. Ja weil es ist auch schon interessant, es ist das Kieswerk es ist in der Südsteiermark gestanden und einer Firma errichtet worden äh: Firma R[3] und die Firma Q[3]. Die beiden haben eine Kooperation, sind eine Kooperation eingegangen, weil durch das (..) Grubenunglück in Lassing, das Mineralrohstoffgesetz ah: so verschärft wurde, dass fast keine Kiesgruben mehr neu genehmigt werden konnten. So hat sich mein ah: früherer Chef der G[1], der ist ja vor einem Monat verstorben, (.) mit der Firma Q[3] auf ein auf eine GesmbH die <unverständlich> Kiesabbautransport und die haben dort das Kieswerk aufbauen begonnen. Das ist interessant, geplant wurde es von einer norddeutschen Firma, sogar von der damaligen DDR und gebaut wurde es von ungarischen <lacht> Firmen und aufgestellt in der Steiermark von R[3]-Mitarbeitern, nicht?! Und (...) somit hatte das Kieswerk auch einige Kinderkrankheiten, es hat halt irgendwo, es sind halt Fakten verschwunden oder halt falsch aufgenommen worden. Aber nur, das war eine interessante Tätigkeit. |
| 5 | *I:* Okay und wie lange warst du in dem Projekt von der ST:WUK tätig? |
| 6 | *TK5:* Zirka zweidrittel der Zeit und bin so zirka einen Monat vor Projektschluss, weil bei mir hat es ja nur die drei Monate Verpflichtung gegeben. Ich denke, rund zwei Monate war ich bei St:WUK und glaube, in den letzten zwei, drei Wochen nicht mehr, kann man sagen. |
| 7 | *I:* Und was hast du da für Tätigkeiten gemacht in dem Projekt, in dem du tätig warst? |
| 8 | *TK5:* Ja zuerst, da waren Hilfstätigkeiten bei einer Kapellenrestauratur. Es ist die Projektkapelle im ah: (...) ist ja egal. Bei einer Kapelle in der Gemeinde |

| | |
|---|---|
| | Ehrenhausen (..) und praktisch dort habe ich Hilfstätigkeiten gemacht, den dortigen Maurer geholfen. |
| 9 | *I:* Okay und hat dir das gefallen? |
| 10 | *TK5:* Ja, also die Arbeit war ich ja von von der Landwirtschaft gewohnt und ah: sie waren für mich machbar. Ich bin auch nicht der Mensch, der hundert Kilo schleppt den ganzen Tag und dafür bin ich auch relativ gesund. Es ist schon, weil viele (..), wenn man das Kreuz nicht schont oder sind sie (..) sind sie nicht so <unverständlich> wie ja:. |
| 11 | *I:* Und grundsätzlich hast du ja gesagt, dass dir die Arbeit schon gefallen hat, weil du handwerklich sowieso geschickt bist? |
| 12 | *TK5:* Ja:. Es war (..) derjenige Maurer ist auch (.) wohnhaft in Ehrenhausen. Die haben sehr viel über den Ort erzählt und da ich ja ab heuer in Ehrenhausen wohne, habe ich dort schon ein bisschen Ortsgeschichte und das, das war schon einmal informativ und ja und auch die Kapelle in einem Friedhof gestanden ist. Die Menschen sind gekommen Blumen gießen. War es war halt mehr ein familiäres oder ah: kann man sagen, ich habe mich am Abend gefühlt wie, wenn ich vom Frühshoppen heimkomme. Ja: informativ äh: Information gesammelt und Leute kennen gelernt und auch nebenbei etwas Nützliches getan. |
| 13 | *I:* Okay und was würdest du sagen, was für Erfahrungen hast du jetzt gesammelt oder vielleicht vertieft im Zuge des Projekts? |
| 14 | *TK5:* Eigentlich nichts Neues. Also die (..) die Baustoffe die gleichen gewesen, Sandkalk. Und (.) wir haben halt ganz normale Restau- Restaurierungsarbeiten gemacht. |
| 15 | *I:* Wie viel Leute wart ihr da in dem Projekt? |
| 16 | *TK5:* Zu dritt, der Maurer und zwei von dem Projekt. |
| 17 | *I:* Okay und da hat das Teamklima gepasst oder...? |
| 18 | *TK5:* Es hat überhaupt keine (..) keine Minuten gegeben, wo man sagen kann „Da wird scharf gestochen“. Es war nur das Einzige, man kann jetzt nicht von uns aus negativ sagen, dass das (..) äh: von der ersten halbe Stunde an ein bisschen zu wenig geplant war. Aber da sind halt auch in der Gemeinde irgendwelche Kompetenzen untergegangen. Wir sind am am Friedhof gestanden und es hat niemend etwas gewusst. Der Maurer ist dort gestanden und niemand ist gekommen, nicht?! Und dadurch, dass ich das das Telefon von ahm: dem Projekt gehabt habe, hat halt dann H[1] wahrscheinlich ein bisschen gemanaged. Und nach zwei Stunden ist es halt losgegangen oder besser gesagt am nächsten Tag. Nach zwei Stunden ist die |

| | |
|---|---|
| | Besprechung losgegangen, für den nächsten Tag halt. Das war ah: das Einzige, wo ich sagen kann das äh: hätte besser geplant äh: sein können. Aber ist nicht tragisch. |
| 19 | *I:* Und hast du gewusst oder ist dir gesagt worden, dass du im Zuge von dem Projekt auch eine Weiterbildung machen könntest? |
| 20 | *TK5:* Das ist mir gesagt worden und: ich hab H[1] dann auch diesbezüglich angesprochen, weil ich von Jänner bis Mai zweitausendfünfzehn den Buchhalterlehrgang (..) beim WIFI-Süd absolviert habe und noch die Prüfung ausgestanden ist. Und ich die Prüfung aufgrund persönlicher ah: Hürden nicht angetreten bin. Und es sind ja Prüfungsvorbereitung gegeben hat, einige Tage im WIFI Graz, habe ich sie/ihn[2] gebeten und die ist ah: auch von ihr/ihm[2] genehmigt worden. Ich hätte mehr gemacht, aber nur sie/er[2] hat gesagt das Budget ist sehr (.) "very little", kann man sagen, oder "minsy", nicht?! Es:, ich war zufrieden. |
| 21 | *I:* Hat dir das schon etwas gebracht? |
| 22 | *TK5:* Ja: und und laut H[1], war ich ja für ein anderes Seminar vorgesehen gewesen eh in Restaurierungsfragen, aber da ist halt ein andere/r Kollege/Kollegin[2] zum Zug gekommen. Ich denke sie/er[2] hat I[1] geheißen. Und der hat dann an meiner Stelle... |
| 23 | *I:* Okay das ist dann aber eh sehr praktisch. |
| 24 | *TK5:* Ja:. Nur dort hätte ich vielleicht sein können und dort hätte ich vielleicht oder hätte sicher etwas dazugelernt. Aber man kann nicht alles wissen und alles haben, nicht?! |
| 25 | *I:* Und hast du das Gefühl gehabt, dass du während dem Projekt ausreichend unterstützt worden bist? |
| 26 | *TK5:* Kann man sagen meine Wünsche sind immer... Meinen Wünschen sind immer entsprochen worden. Ich will nicht sagen, es hätte MEHR sein können, weil ich bin ja nicht alleine gewesen, nicht?! Also dadurch, dass ich sehr viel lese, habe ich mich ja selber beschäftigt oder den Fragen selber nachgegangen. Es gibt ja Dr. Google, Wikipedia und so weiter. Aber ich sage ja, meiner Meinung, ich bin eher ein Leistungsmensch. Das hätte überhaupt nicht von H[1] aus, sondern überhaupt von solchen Projekten könnte es mehr sein! |
| 27 | *I:* Hast du den Beruf, den du nach dem Projekt angetreten bist, ist dir der vermittelt worden oder hast du den beim Recherchieren gefunden? |
| 28 | *TK5:* Den habe ich mit recherchieren: gefunden und dann mit Glück habe ich den erhalten. Und ich bin sowieso seit ah: (.) der Arbeitssuche zweitausendsieben regelmäßig auf verschiedenen äh: kann man sagen Arbeitsstellenhomepages. Aber nur leider immer negativ überrascht worden mit Absagen oder... Es gibt überhaupt, wenn man das Angebot der Stellen, die Stellenangebote des AMS oder der |

| | |
|---|---|
| | verschiedenen Jobfirmen... Zwei Drittel sind (..) reell, ein Drittel ist sowieso nur, was steht ist das Papier nicht wert und von dem einen Drittel könnte vielleicht von mir zehn Prozent in Frage kommen. Ist klar, ich habe auch Ausschließungsgründe! Ich bin nicht schwindelfrei und sofort und so weiter. Aber kann man sagen von den angebotenen fünfzig Stellen in der Südsteiermark wäre ich sicher für fünfzehn jeder Zeit geeignet gewesen! Nur, das muss einer will. Ein Betrieb auch uns aufnehmen wollen und (...) das ist meiner Meinung nach das Manko, dass die Bereitschaft da einerseits überhaupt nicht gegeben ist. |
| 29 | *I:* Und was glaubst du, an was hapert es da oder was müsste da anders laufen? |
| 30 | *TK5:* (...) Entweder sind die Firmenchefs zu wenig informiert über verschiedene Dinge, nicht?! Oder einfach sie wollen nicht. Und (..) das recherchiere ich schon sehr lange und auch die Hintergründe, weil ich denke an den am Geld, weil es werden ja doch, was ich gelesen habe, pro EU-Funktionsperiode rund dreißig Millionen Euro an Fördergeld für Steiermark zur Verfügung gestellt und das ist eine halbe Milliarde Schilling. Rund, Schillinge noch im Bauch, nicht?! aus der Schulzeit. Und das ist sehr viel Geld! Und da wurde, meiner Meinung nach, sicher zu wenig getan. Wo das Geld hin ist, (..) da recherchiere ich oder habe schon sehr viel recherchiert und ich kann mir ein Bild davon machen. Sicher, St:WUK lebt auch davon! Zu welchem Teil, weiß ich noch nicht, aber es ist offensichtlich, weil es sind ja die Förderinstitutionen immer angeführt - ESF, AMS und und und so weiter. Aber nur, die Welt dreht sich ja noch länger und (..) bin jetzt sogar daran, da ich ja in der Firma $P^3$ arbeite und die die Gemeindebetriebe eine/n sehr kompetente/n ah: Betriebsführer/in$^2$ in der Firma $P^3$ haben, die/der$^2$ ah: (.) $J^1$ und ich habe mit der/dem$^2$ schon ein Gespräch geführt über ein ähnliches Projekt, das auch zu St:WUK passen könnte. Wo hunderte arbeitssuchende fünfzig plus aus der Baubranche äh: eine Arbeit finden könnten und der Umwelt und vieles mehr gedient (.) wäre. Und daran arbeite ich jetzt! |
| 31 | *I:* Ja das klingt eh voll super! Derzeit bist du ja in Arbeit, wie lange arbeitest du jetzt schon bei der Firma? |
| 32 | *TK5:* Kann man sagen die Arbeitsverträge werden mit Firma $O^3$ eben abgeschlossen und für die jeweilige Zeit, die ich oben bin. Das ist von, (.) diesmal ist es von Dienstag bis Freitag, also für vier Tage nur Arbeitsvertrag. Oft nur für einen Tag oder ah: das meiste war eine Woche einmal. Da müssen immer Arbeitsverträge mit der Firma $O^3$ geschlossen werden und dann in der Zwischenzeit bin ich wieder arbeitssuchend. Ich muss mich beim Arbeitsamt wieder arbeitssuchend melden, abmelden. Das muss ich heute noch machen, dass ich anrufe. Aber ah: das ist halt das einzig Unangenehme daran, aber ich bin froh diese Zeit arbeiten zu dürfen. |

| | |
|---|---|
| 33 | *I:* Das ist halt viel hin und her Rennerei wahrscheinlich. |
| 34 | *TK5:* Ja: das Glück ist ja, dass das am Weg liegt. Was anderes wäre, wenn ich zum Beispiel nach Stainz müsste fahren in den Steinbruch Rath. Da müsste ich nach Graz fahren und dann in den Steinbruch oder nach Mühldorf, dann würde ich das wahrscheinlich auf dem elektronischen Weg erledigen. Aber (...) aber kann man sagen, das ist ja durch diesen durch dieses Glück nicht (..) der Fall. |
| 35 | *I:* Und was gefällt dir an der jetzigen Arbeitsstelle, wo du jetzt tätig bist? |
| 36 | *TK5:* Weil mir die Tätigkeiten einfach liegt und ich die eh schon, kann man sagen, fast Jahrzehnte ausgeübt habe, zuhause am eigenen Bauernhof und dann im Kieswerk. Und Lader fahren ist eben Lader fahren. Ja: man muss halt, hier ist es halt Müll oder Plastikschnitzel <lacht> im Kieswerk sind es Steine <unverständlich>. |
| 37 | *I:* Und dir gefällt es jetzt wieder? |
| 38 | *TK5:* Ja:, das das ist einmal eine der fünfzehn Möglichkeiten, die ich jederzeit ohne viel nachzudenken ausüben könnte oder ausübe <lacht>. |
| 39 | *I:* Und deiner Meinung nach, jetzt so im Allgemeinen, wie findest du so gemeinnützige Beschäftigungsprojekte? |
| 40 | *TK5:* Im Großen und Ganzen sind sie SEHR sinnvoll oder äh: (.) die Befürwortung davon ah: dafür ist ja schon einmal sehr gut. Aber nur sie könnten (..) besser oder effektiver ausgeführt werden. Kann man sagen, der Aspekt ist einmal, es es wäre die Grundchance oder überhaupt die Grund ah: die Grundarbeit des Arbeitsmarktservices. Weil früher hat es ja Arbeitsamt geheißen. Die erste Zuständigkeit wäre das Arbeitsamt für (..) diese: (...) Tätigkeit (..) voll wirksamer sein, ja:. Und nur (.) wie es überhaupt zur Gründung des St:WUK gekommen ist, habe ich noch nicht gründlich recherchiert, aber würde mich interessieren! Weil es wäre ja jeder einzelne Verein wäre ja diesbezüglich lebensfähig, genau so wie das Projekt, oder (.) wie heißt der andere, ist ja egal. Weil jeder Verein kann Leute beschäftigen, wenn er will und kündigen und entlassen. Jede Gemeinde könnte es. Kann man schon fast sagen, St:WUK ist ja auch in sich ein Beschäftigungsprojekt, weil nach meinem Gefühl sind dort, kann man sagen, fast gleich viele Leute beschäftigt wie ah: wie St:WUK-Transiarbeitskräfte aufnimmt. Vielleicht irre ich mich nicht äh: sehr viel, aber ich denke, es ist (..) das war durch das Recherchieren im Google, bin ich zu dieser Erkenntnis gekommen, nicht?! Darum sage ich ja, ist St:WUK schon bald ein Arbeitsplatz oder ein Integrationsprojekt am am fernen Arbeitsmarkt. Ich will nicht sagen, dort sind Pädagogen entsorgt worden oder irgendwo. Ich habe teils solche kennengelernt, teils solche und nur beim beim Projekt ist ausgeschlossen, ist klar nicht?! Aber ich habe schon einige ah: $N^3$ zum |

| | |
|---|---|
| | Beispiel, glaube ich läuft nicht über übers St:WUK, aber ich glaube $N^3$, da ist schade um das Geld, das dort investiert wird und oder war ich der falsche Mensch dort?! |
| 41 | *I:* Es passt ja auch nicht jedes Projekt zu einem. |
| 42 | *TK5:* Nein, ich sage das ganz offen. Und wenn mich einer fragt "Warum?", ich habe Gutachten erstellen gelernt und <lacht> ich kann das, nicht?! Und es kann mich jeder verprügeln, wenn ich da etwas Falsches rein schreibe. |
| 43 | *I:* Und wie siehst du deine Jobchancen oder Berufschancen jetzt in Zukunft? |
| 44 | *TK5:* Ja: aufgrund der politischen ah: Entwicklung in Österreich leider nicht rosig. Und ich hätte als junger oder jüngerer Mensch nie geglaubt, dass ich in so eine Situation (..). Ich meine wirklich, ich fühle mich wirklich in jeder Staatsbürgerschafts- (...), kann man sagen, eingeschränkt. Und ah: es haben sogar Behörden willkürlich gegen mich agiert, um meine Staatsbürgerrechte, es ist ja Recht auf Arbeit, Recht auf freie Entfaltung. Ich bin ja Grundeigentümer, habe nie Schulden gehabt. Ich wurde, kann man sagen, ich wurde von Behörden in das Gesicht gespuckt und das über fünfzehn Jahre. Und in solch einer Situation ist es nicht lustig österreichischer Staatsbürger zu sein! Und ich sage ja die derzeitige ah: Entwicklung (..). Mir fällt nichts ein, was da positiv gesehen werden kann! |
| 45 | *I:* Also da müsste sich einfach grundsätzlich etwas ändern, auch für die Zukunft generell? |
| 46 | *TK5:* Ja:, es dauert die Zeit der Entwicklung schon einige Zeit, nicht?! Es heißt ja "Gesetzesmühlen mahlen langsam", aber sie müssen schnellst mahlen, (..) um in den nächsten zwei, drei Jahren äh: Effektivität zu zeigen! Weil man braucht gleich auf www.staatsschulden.at gehen, die Staatsschulden steigen ähäh: minütlich um zehntausend oder vierzehntausend Euro und (.) das soll sich einmal irgendeiner vorstellen. Wenn die jetzt, kann man sagen, die positivste Umsetzung fünf Jahre dauern würde, (.) ich ich kann mir das nicht vorstellen wer das finanziert, nicht?! So viel Geld kann nicht gedrückt werden. Nur, ich habe das jetzt angeschnitten, weil es einfach zur Untermauerung des Ganzen nötig ist. |
| 47 | *I:* Und da sind wir jetzt eh schon bei meiner letzten Frage. Wie siehst du generell so die Entwicklung der Generation 50plus in der Zukunft? Glaubst du wird es leichter, wird es schwieriger, bleibt es gleich? |
| 48 | *TK5:* Es wird ungemein schwieriger! Wenn es überhaupt bewältigbar ist. Weil (..) kann man schon sagen, ich äh: ich alleine habe schon das Gefühl, dass ich NIRGENDS mehr willkommen bin. Nicht, ich glaube nicht einmal, wenn ich sagen würde, ich würde jetzt (..) fünftausend Euro für etwas spenden. Die würden ah: wahrscheinlich nur die Euros nehmen und dann tschüss! Leider dieses Gefühl habe |

| | |
|---|---|
| | ich. |
| 49 | *I:* Und was glaubst du müsste sich ändern, damit es da einen Wandel gibt in die positive Richtung für die Zukunft? |
| 50 | *TK5:* (...) Ja die Wirtschaft, jetzt bleibe ich nur einmal in der Steiermark, es gilt für ganz Österreich und Europa, die Wirtschaft müsste fast Wunder wirken. Oder soll beginnen nachzudenken, wie kann sie Wunder wirken! Weil wenn niemand eine Arbeitsstelle hat (..), da braucht man über Arbeitsplätze gar nicht reden! Oder irgendwas, nicht?! Das ist genau so, ich habe auch nur Glück gehabt, weil ein Arbeitsplatz frei war. Weil die/der[2] mir den oder bei Firma M[3]. Würde da nichts frei sein... Das Glas ist voll, es rinnt über nicht?! Aber nur, wie das Wunder geschehen soll... Ich kann nur Tipps geben oder (.) und daran arbeite ich ja selber (...) braucht einige Zeit <lacht>. Ja:, weil wenn ich etwas kritisiere oder wenn mir wo der Hafer sticht, dann versuche ich, (..) da muss ich auch sagen, ich bin ich vor fünfundvierzig Jahren in die Handelsschule gegangen, dort haben wir das binäre Programmieren gelernt, null, eins, ja, nein. Und dieses System hat mein Leben ah: geprägt, jeder Gedankengang ist "Was mache ich? Nein. Was mache ich dann?" und das geht immer so fort und das und diesen Zyklus zu einem Ende zu bringen, geht es immer "Was ist wenn ja, was ist wenn nein?". Und ah: leider gibt es immer nur sehr viel nein und ich komme immer nur zum Nein, Nein, Nein. Aber nur, wenn es dann keine Lösung gibt, brauchen wir über alles Andere (.) gar nicht reden. Zerfleischen wir uns selbstständig oder nur selbst. Ich neige zu Vorträgen, aber das macht nichts <lacht>. |
| 51 | *I:* Nein nein, das passt schon! Gibt es von deiner Seite noch etwas, das dir wichtig ist oder das du noch anbringen möchtest? |
| 52 | *TK5:* (...) Ja: äh: es ist, jedes Problem ist wie eine Krankheit. Man kann die Krankheit (.) heilen, bekämpfen oder im Keim ersticken. Und das gleiche ist für das Wirtschaftssystem. Die Wirtschaftsprobleme, wenn man sie nur, kann man sagen... St:WUK ist ja nur der Arzt, die Heilung, aber die Ursache bekämpfen... Aber ich hätte eine Idee, wie man das auch bei St:WUK (..) bekämpfen kann. |
| 53 | *I:* Bitte! |
| 54 | *TK5:* DAS, das nächste Mal <lacht> oder schriftlich! |