

ARBEITSMARKTPOLITIK

# AKTIV

**2 DISKUSSION:** Herausforderungen für SÖB

**8 ANALYSE:** Wiener Arbeitsmarkt 2008–2018

**11 PAMAS:** Berechnung von Jobchancen

**14 AMS:** Neue Jugendbetreuung U25

**15 WIEN:** Joboffensive 50plus aufgestockt

# Gesucht – gefunden

Kooperationen schaffen Anschlussperspektiven

Vereinszeitung  
von  
**arbeit**  
DACHVERBAND  
SOZIALE UNTERNEHMEN WIEN



## DISKUSSION

„Die größte Herausforderung wird sein, dass jeder SÖB sein Profil schärft“

Wiener Sozialökonomische Betriebe im Gespräch mit arbeit plus Wien über die Zukunft des zweiten Arbeitsmarkts.



**arbeit plus Wien:** *Die meisten SÖBs gibt es schon seit vielen Jahren – wie haben sich die Tätigkeitsfelder entwickelt, welche Wirtschaftsbereiche sind zukunftssträftig?*

**Elisabeth Smith:** Im DRZ gibt es drei Hauptgeschäftsfelder, einerseits die Demontage, also die Zerlegung von Elektroaltgeräten, die Reparatur von Elektroaltgeräten und das Upcycling. Was sich in den letzten Jahren gezeigt hat, ist, dass gerade im Sektor Reparatur sehr viel Potential steckt. Das ist eindeutig ein Zukunftsfeld für den zweiten Arbeitsmarkt.

**Roswitha Kikowsky:** Das Wiener Hilfswerk hat einen großen Sozialmarkt, die Transitarbeitskräfte und Trainingskräfte können dort sehr gut für den Einzelhandel geschult werden. Wir haben Kooperationen mit Firmen wie Billa, Bipa und DM, wo wir die Personen dann auch hinvermitteln. Bei Pflege und Betreuung gibt es in Wien einen Engpass – wir finden nicht genug Personen für diesen Arbeitsbereich. Das heißt, hier können wir mit dem Haus- und Heimservice ansetzen und die Personen dahingehend praktisch und theoretisch qualifizieren, damit sie in diesem Arbeitsbereich zukünftig Stellen finden.

**Andreas Pawlowsky:** Meine Antwort auf die Frage, wohin müssen sich die SÖBs entwickeln, ist: Wo finde ich im Anschluss einen Job? Und damit sind wir auch schon bei den Unternehmenskooperationen, denn je firmennäher ich arbeite, umso größer sind diese Anschlussfähigkeiten. Und was in der Arbeitswelt nicht gesucht wird, brauchen wir im SÖB nicht anbieten, sonst sind wir nur Beschäftigungstherapie. Wofür braucht es SÖBs und wofür gibt die öffentliche Hand Geld aus? Für mich ist das die Zahl an Vermittlungen, die dabei rauskommt.

**Ella Rosenberger:** Ich sehe die

direkte Anschlussfähigkeit ein bisschen differenzierter: Egal, in welchen Bereichen man die Leute schult, es geht immer auch um die Social Skills, die zum Teil fehlen. Gesundheit ist ein großes Thema für unseren SÖB: richtiges Heben und Tragen, richtiges Sitzen, welche Gymnastikeinheiten kann ich am Arbeitsplatz einbinden. Natürlich haben wir Firmenkooperationen, aber wir vermitteln auch individuell, und grundsätzlich denke ich mir, braucht es beide Seiten: Sowohl Kooperationen als auch die Einzelbetriebe.

**Swantje Meyer-Lange:** Bei Visitas kommt es immer sehr auf die Zielgruppe an: Gerade Heimhilfe ist ein Berufsfeld, wo alle Wiener Organisationen händeringend suchen. Ich denke, dass wir als SÖB uns viel mehr darauf konzentrieren müssen, wie eine Vorschaltmaßnahme zur Heimhilfe zu agieren. Aber das, woran es hier immer scheitert, ist, dass

„Es geht immer auch um die Social Skills, die zum Teil fehlen.“

ganz viele nicht zu den körperlichen Aspekten der Heimhilfe bereit sind. Besuchsdienst, da gibt es keine körperbezogenen Tätigkeiten, das gefällt allen gut, aber der Schritt hin zur Heimhilfe, zu diesem wirklich krisensicheren Job, da tun sie sich schwer. Was wir jetzt gerade beobachten, ist, dass Frauen, die bei uns ausgeschieden sind, sich dann in der Nachbetreuung für die Heimhilfe entscheiden. Da haben wir aktuell zwei in der Heimhilfe-Ausbildung beim Roten Kreuz, die wirklich spätentschlossen waren. Das zählt zwar nicht als Vermittlung, aber ich sehe das als Erfolg, denn wenn du die Heim-



arbeit plus Wien/Andy Urban

EDITORIAL

Mit 2020 kommt für die aktive Arbeitsmarktpolitik ein Jahr, in dem eine lange vorbereitete Weichenstellung umgesetzt wird. Mit der nun fixen Einführung der Segmentierung der Arbeitsuchenden in drei Gruppen ist klar, dass die AMS-Angebote verstärkt an die neue Systemlogik angepasst werden. Wien ist davon am stärksten betroffen. Derzeit läuft auf allen Ebenen eine Auseinandersetzung mit den Veränderungen und Auswirkungen, die der neue Rahmen mit sich bringt. Sehr ungünstig für Wien ist, dass einer vernachlässigbar kleinen Gruppe, deren Job-Chancen als hoch eingestuft werden, zwei sehr große Gruppen gegenüberstehen. Die mittlere Gruppe umfasst derzeit rund 75.500 Arbeitslose und ihnen sollen alle AMS-Angebote offen stehen, in sie sollen die meisten Ressourcen investiert werden, und das möglichst rasch. Wie eine early intervention in dem Ausmaß tatsächlich funktioniert, wird sich zeigen. Ganz besonders ist die Situation der Gruppe, deren Chancen als niedrig eingestuft werden. Diese Gruppe umfasst aktuell rund 57.000 Personen und damit 42 Prozent aller Arbeitsuchenden in Wien (das ist zugleich mehr als die Hälfte aller in der N-Gruppe österreichweit), für die der Zugang zu Förder-Angeboten deutlich reduziert wird.

Es ist ein Paradigmenwechsel, mit dem auch die bisherigen Aufgaben der arbeitsmarktpolitischen Dienstleiter in Frage gestellt werden. Das Angebot an Beratung und Betreuung für Arbeitsuchende wird wachsen, vor allem für die N-Gruppe. Dies könnte jedoch zu Lasten des jetzigen differenzierten, qualitativ hochwertigen BBE-Angebots gehen. Wie die Sozialökonomischen Betriebe trotz Beibehaltung der alten Zielgruppenförderung für 50plus und Langzeitbeschäftigungslose in den neuen Rahmen ab 2020 passen, wird ebenfalls intensiv diskutiert.

Ihr/Euer Christoph Parak

hilfe-Ausbildung gemacht hast, dann hast du einen Job, solange du gesund bist, und musst nicht mehr zum AMS.

**apW:** *Angesichts der laufenden Entwicklungen mit AMS-Beschluss zur Einführung von PAMAS, was sind die größten Herausforderungen, die ihr für euren SÖB seht?*

**ER:** Es ist noch kein Unterschied bei den Zubuchungen durch das AMS zu merken, gleichzeitig aber die Vermittlungszahl hinaufgegangen. Es werden 70% Personen aus dem N-Segment zugebucht. Das wird mit der Vermittlungsquote schwierig werden. Und selbst wenn wir Personen des unteren Bereichs von M bekommen, haben wir eine unwesentlich verbesserte Situation, aber gestiegene Anforderungen. Hier bedarf es sehr individueller Maßnahmen und guter Schulungsbereiche.

**AP:** Die größte Herausforderung in nächster Zeit wird sein, dass jeder SÖB sein Profil schärft. Warum funktioniert der INIGO-Spar? Weil der Berater, die Beraterin beim AMS einem arbeitssuchenden Menschen gegenüber sitzt und sich vorstellen können muss, sich von ihm eine Wurstsemmel machen zu lassen. Ich bin seit 10 Jahren SÖB-Leiter, und

ich erlebe jedes Jahr, dass Änderungen angekündigt werden, was die Zielgruppe betrifft, „und dann wird's besser“. Ich bin jetzt dazu übergegangen, dass mir das ein wenig egal ist, denn es zählt nur, wie ich es schaffe, zu den Leuten zu kommen, für die mein SÖB das Richtige ist, damit auch die Existenzberechtigung des Instrumentes SÖB weiterhin gegeben ist. Denn wir leben im Vergleich.

**RK:** Und weißt du, warum das so ist? Eine BBE hat nur ein Ziel, wie ein Autoverkäufer nur ein Ziel hat: Gute Umsätze lukrieren. Wir als SÖB haben viele sich manchmal widersprechende Ziele: Ich muss Kunden bedienen, ich muss Erlöse erzielen, ich muss die beschäftigten Personen sozial beraten, ich muss vermitteln. Die Personen, die bei uns beschäftigt sind, meinen, sie haben jetzt wieder ein Dienstverhältnis und müssen nicht weitersuchen, wenn sie bei uns anfangen. Wir haben nur sechs Monate Zeit, da muss ich die Leute einmal einschulen, dann sind sie in der Praxis... Eine Person in der BBE hingegen ist arbeitslos, da ist ganz klar, ich muss einen Job suchen. Also für mich ist beim SÖB die Beschäftigung, das praktische Training im Vorder-

grund: Die Menschen, die weit weg sind vom Arbeitsmarkt, wieder fit zu machen, und dann weiß man, jetzt haben sie was gelernt, jetzt können sie weitergehen.

**SML:** Aber gerade in der Phase der Arbeitssuche ist es schon ein Riesenunterschied, ob man sich als arbeitslose Person bei einer Firma bewirbt oder aus einem Job heraus. Wir fordern unsere Transitärbeitskräfte immer auf, hier die Marke Rotes Kreuz zu nutzen, und ich behaupte, dass unsere Frauen wesentlich mehr Einladungen zu Bewerbungsgesprächen bekommen, solange sie bei uns im SÖB sind, weil sie Mitarbeiterin des Roten Kreuzes sind. Das ist mit ein Geheimnis unseres Erfolges. Und in diesen sechs Monaten, wo unsere Transitmitarbeiterinnen ein fixes Einkommen und soziales Umfeld haben, geht es ihnen besser und sie können sich ganz anders präsentieren. Diese Energie der SÖB-Zeit zu nutzen, ist für die Vermittlung ein ganz wesentlicher Faktor. Aber zu den Vermittlungsquoten: In den letzten Wochen sind mir als Ziel schon 50% untergekommen, das wird nicht funktionieren. Es gibt aber auch keine BBE, die 50% hat.

**ES:** Dass man immer nur für

ein Jahr planen kann, ist eine der größten Herausforderungen. Und ich glaube, die Auslastung wird nächstes Jahr ein Problem. Es heißt, wir sollen Leute aus dem N-Segment ablehnen, aber das sind bei unseren Zubuchungen 80%. Wenn wir alle ablehnen, schaffen wir die Auslastung nicht mehr. Dann weiß ich wirklich nicht, wie wir unseren Betrieb aufrechterhalten sollen.

**AP:** Es ist sehr wichtig, dass man enge Firmenkooperationen eingeht, wo die Transitärbeitskraft quasi schon bei der Firma ist. Dann muss ich nicht wechseln. Im Caritas-SÖB haben wir bei der Arbeitskräfteüberlassung erfreulich hohe Vermittlungszahlen. Bei den „internen“ Plätzen haben wir die nicht. Beim Spar tragen Caritas-Mitarbeiter bereits die Spar-Uniform, und ich plane ganz aktuell ein Pilotprojekt, um für eine große Reinigungsfirma Personal in einer Vorstufe auszubilden. Egal, wer das Unternehmen ist, ich möchte, dass sie uns ihre Reinigungskleidung, ihre Uniformen zur Verfügung stellen, damit sofort eine Bindung zu diesem Betrieb entsteht. Ich glaube, das sind Dinge, wo man wirklich die Vermittlungszahlen hinaufschnellen lassen kann. Und damit schärfe ich auch

## VISITAS

Das reine Frauenprojekt bietet verschiedene mobile Dienste im Sozialbereich in ganz Wien an und bietet den Teilnehmerinnen einen guten Einstieg in den Sozial- oder Gesundheitsbereich.

Träger ist das Wiener Rote Kreuz.



**Branchen, in denen der SÖB tätig ist:**

Besuchsdienst, Alltagsbegleitung, Persönliche Assistenz

**Anzahl der Transitärbeitskräfte\*:** 24

**Anzahl der Trainingsplätze\*:** 6

**SWANTJE MEYER-LANGE** ist Projektleiterin von Visitas.

## CARITAS SOZIALÖKONOMISCHER BETRIEB

Caritas SÖB bietet Transitärbeitsplätze und Trainingsplätze für arbeitssuchende WienerInnen, dazu ressourcenorientierte Hilfe bei Vermittlung und sozialen Problemen. Die Trägerin, die Caritas Wien, ist seit mehr als 30 Jahren im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätig.



**Branchen, in denen der SÖB tätig ist:**

Handwerkliche Tätigkeiten, Reinigung, Lager- und Hilfsarbeiten bis hin zu gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung

**Anzahl der Transitärbeitskräfte\*:** 63

**Anzahl der Trainingsplätze\*:** 115

**ANDREAS PAWLOWSKY** ist Leiter des Caritas SÖB.

\* Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die Kontingente in 2019. Die Kontingente der Transitärbeits- und Trainingsplätze stehen durchschnittlich zweimal im Jahr zur Verfügung.



v.l.: Christoph Parak (arbeit plus Wien), Ella Rosenberger (Volkshilfe Wien SÖB), Andreas Pawlowsky (Caritas SÖB), Swantje Meyer-Lange (Visitas), Elisabeth Smith (DRZ), Roswitha Kikowsky (Haus- und Heimservice, SOMA)

dieses Modell eine prinzipielle Möglichkeit schafft, einmal Richtung Stufenplan zu gehen, begrüße ich sehr.

**apW:** *Was aus euren Aussagen deutlich geworden ist, ist, dass die Aufgabenstellungen, die formulierten Ziele und Aufträge an die SÖB mitunter widersprüchlich sind. Ihr sollt als Betrieb agieren, ihr sollt so viel wie möglich vermitteln, ihr müsst an die Erlöse denken. Auslastung und TeilnehmerInnenzufriedenheit sind natürlich auch Faktoren, die nicht zu unterschätzen sind. Wie gelingt es, diese Widersprüche aufzulösen und die Ziele in Einklang zu bringen?*

**ER:** Grundsätzlich steht bei uns natürlich die Vermittlung im Vordergrund. Wenn Personen die Chance haben, in ein Praktikum zu gehen oder in die Arbeitskräfteüberlassung, dann wird das forciert, unabhängig davon, wie wir dann innerbetrieblich mit den Aufträgen umgehen. Wir schauen, dass wir bei Bedarf aus einem anderen Geschäftsfeld spontan Leute abziehen. Inhaltlich haben wir einerseits auf den

Bereich Second Hand fokussiert, davor geschaltet Sortierung und davor Räumung und Transport. Das zweite große Feld, das wir bedienen, ist der Bereich Reinigung und die Grün- und Stadtraumpflege, die im erweiterten Sinn ja auch eine „Reinigung“ ist. Das heißt, wir sind dabei, auf zwei Schienen zu fahren und werden alle anderen Bereiche jetzt systematisch beenden, aber ohne Personalverlust, das ist mir ein ganz wichtiges Anliegen.

**RK:** Bei uns hat auch die Vermittlung Priorität, dafür gibt's ja die sozialökonomischen Betriebe. Und dann an zweiter Stelle, die wir auch beeinflussen können, die Erlöse, weil wir ja kein Defizit erzielen wollen. Die Auslastung wäre das dritte Ziel, das für uns wichtig ist, die können wir aber leider nicht beeinflussen. Im Bereich Reinigung, Haus- und Heimservice waren wir heuer permanent unterausgelastet. Im Sommer war's ganz arg, da haben wir teilweise nur 70% Auslastung gehabt, und trotzdem muss ich schauen, dass wir die Erlöse erzielen.

**ES:** Unser Hauptfokus ist natürlich auch Vermittlung. Wir

das Profil meines SÖB, denn da ist dem AMS-Berater klar, was ich suche.

**apW:** *Es ist seit einem Jahr eine neue Aufgabe dazugekommen, nämlich die Betreuung der Trainingskräfte. Wie würden ihr das nach einem Jahr Arbeiten mit Trainingskräften beurteilen?*

**ES:** Die erste Runde lief sehr gut, die Leute waren extrem motiviert und nutzten ihre Chance. Wenn sie einmal da sind, funktioniert es gut und ist eine Bereicherung. Wo wir allerdings jetzt eine Herausforderung sehen, ist die Nachbesetzung. Jetzt haben wir ein Problem mit der Auslastung. Weil die Leute nicht mehr zu den Infotagen, die wir machen, erscheinen, und wenn doch, oft sagen, die Arbeit wollen oder können sie nicht machen.

**SML:** Bei uns hat sich durch Einführung der Trainingskräfte verändert, dass die Sozialarbeit wieder viel mehr gefordert ist. Vor allem bei der zweiten Generation von Trainees gibt es Menschen mit wirklich vielen existenziellen Problemen, und da ist meine Sozialarbeiterin sehr ausgelastet. In den Ursprungsjahren der SÖBs hat das zu unseren Hauptfeldern gehört, aber vor allem die Frauen 50+ hatten überwiegend ihre Probleme schon geklärt. Jetzt gibt es wieder sehr viel mehr Bedarf.

**AP:** Inhaltlich glaube ich, dass man aus diesen Trainingsplätzen wirklich etwas Gutes machen kann. Es ist schwierig umzusetzen, vor allem in dieser Geschwindigkeit, aber dass es erstmals für sehr leistungsschwache Personen ein freiwilliges Angebot ohne Vermittlungsdruck gibt, und dass

## DRZ DEMONTAGE- UND RECYCLING-ZENTRUM

Im Demontage- und Recycling-Zentrum (DRZ) werden jährlich ca. 1.500 Tonnen Elektroaltgeräte behandelt. Das DRZ ist der sozialökonomische Betrieb der „Die Wiener Volkshochschulen GmbH“.



### Branchen, in denen der SÖB tätig ist:

Abfallwirtschaft: Recycling, Vorbereitung zur Wiederverwendung und zum Upcycling

**Anzahl der Transitarbeitskräfte\*:** 33

**Anzahl der Trainingsplätze\*:** 65

**ELISABETH SMITH** ist mit der Leitung des DRZ Demontage- und Recycling-Zentrums betraut.

## VOLKSHILFE WIEN SOZIALÖKONOMISCHER BETRIEB

Der vielseitig tätige SÖB zählt derzeit zu den größten sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben in Wien. Trägerverein ist die Volkshilfe Wien.



### Branchen, in denen der SÖB tätig ist:

Alttextilsammlung, Wohnungsräumungen, Second Hand Verkauf, Transport, Hygieneservice, Schneiderei, Unternehmenskooperationen, Stadtpflege

**Anzahl der Transitarbeitskräfte\*:** 108

**Anzahl der Trainingsplätze\*:** 218

**ELLA ROSENBERGER** ist Betriebsleiterin von Volkshilfe Wien Sozialökonomischer Betrieb.



## INFO

### PAMAS – Personalisiertes Arbeitsmarktchancen Assistenz-System

AMS-KundInnen werden mittels PAMAS auf Basis von verschiedenen Personenmerkmalen in drei Gruppen mit unterschiedlich hohen Chancen auf ein ungeförderteres vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingeteilt: Personen mit hohem (H), mittlerem (M) und niedrigem Arbeitsmarktchancen (N) – siehe auch Beitrag auf Seite 11.

Unter den 136.425 Wiener Arbeitsuchenden (Stand Ende Oktober 2019) gibt es 3.438 Personen mit hoher Integrationswahrscheinlichkeit (2,52%), 75.520 Menschen in der Gruppe M (55,36%) und 56.994 Arbeitslose mit niedrigen Wiedereinstiegschancen (41,78%). Wien hat damit im Vergleich zu den anderen Bundesländern nicht nur die wenigsten Personen in der H-Gruppe, sondern auch – in absoluten Zahlen und anteilmäßig – die meisten in der N-Gruppe. Für N-codierte Personen ist der Zugang zu AMS-Angeboten eingeschränkt, sie sollen vor allem von BBE-N betreut werden.

### Trainingsplätze

In einigen SÖB wurden für Menschen mit besonders geringen Integrationschancen Trainingsplätze geschaffen. Die TeilnehmerInnen sollen so niederschwellig (15 Wochenstunden) mit sozialarbeiterischer Unterstützung stabilisiert und durch Schulung und Training wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Dieses Angebot ist im Prinzip freiwillig, für BezieherInnen der Mindestsicherung jedoch verpflichtend.

bemühen uns daher, die Erlöse stabil zu halten, indem wir mit externen KooperationspartnerInnen zusammenarbeiten, die uns fixe Aufträge geben. Das hat in den letzten Jahren gut funktioniert, z.B. die MA48 ist eine Kooperationspartnerin, der unsere Arbeit aus abfallwirtschaftlicher Sicht wichtig ist.

**AP:** Vermittlung, Auslastung und Erlöse – das sind kommunizierende Gefäße. Wenn du ein Ziel zu stark im Fokus hast, wird etwas anderes leiden. Es gilt hier, eine Balance zu halten. Sonst hab' ich einen SÖB mit einer Person, sprich eine Auslastung von vielleicht 1%, aber eine Vermittlungsquote von 100%, weil ich diese eine Person vermittelt hab' – das ist nicht effizient. Die Überschrift für alle drei Parameter heißt Effizienz: Wieviel kostet eine Vermittlung in diesem SÖB?

**apW:** In letzter Zeit ist zunehmend auch von AuftraggeberInnenseite gefallen, dass die SÖBs verstärkt als Zulieferer für die reguläre Wirtschaft zu sehen sind. Passt diese enge Vernetzung und Verwobenheit mit Wirtschaftsbetrieben zur DNA von SÖBs? Und kann diese Aufgabe bei euren Tätigkeitsfeldern erfüllt werden?

**ER:** Noch – denn wenn die Automatisierung im Bereich

des Einzelhandels kommt, sehe ich da einen totalen Einbruch. Die händische Reinigung wird nicht so schnell ein Automat ersetzen können.

Aber man muss überlegen, welche Arbeitsplätze bleiben denn überhaupt in den nächsten 5 bis 10 Jahren erhalten?

**SML:** Da haben wir im Bereich soziale Dienstleistungen wirklich einen Vorteil. Das ist ein Zukunftsmarkt. Es gibt die klare Erwartung, dass es zu jedem SÖB ein automatisches Zulieferbild gibt. Ich glaube, das muss der DNA der Zukunft entsprechen.

**ES:** Grundsätzlich ist das in der DNA eines SÖB, für den Spezialfall DRZ ist es sehr schwierig. Einerseits haben wir zu wenige Personen, um ein fixer Zulieferer für große Betriebe oder eine ganze Wirtschaftsschiene zu sein. Andererseits gibt es das, was die Leute bei uns machen, im Gegensatz zu Supermarkt oder Pflegeberuf nicht 1:1 am ersten Arbeitsmarkt. Wir vermitteln sehr viele Haustechniker, aber sonst sind die Folgeberufe sehr breit gefächert. Die Leute lernen in den sechs Monaten bei uns Soft Skills, was extrem viel hilft.

**apW:** Was muss sich an den Rahmenbedingungen ändern, damit ein SÖB diesen Anforderungen entsprechen und z.B. als Zulieferer in die reguläre Wirtschaft erfolgreich sein kann?

**RK:** Ich denke, dass sich die SÖBs mehr auf die fachliche Qualifizierung spezialisieren müssen, etwa für den Reinigungsbereich oder Einzelhandel, und natürlich müssen wir im niederschweligen Bereich bleiben. Wir müssen mitbedenken, dass wir Arbeitsplätze oder Trainingsplätze anbieten für Menschen mit geringer Ausbildung, die weit weg vom Arbeitsmarkt sind.

**AP:** Wir dürfen aber als SÖB nicht zu niederschwellig sein, sonst schaffen wir den Spagat zum ersten Arbeitsmarkt nicht mehr, wenn es um Vermittlung geht. Und daher bin ich auch der Meinung, wir müssen die Richtigen aus dieser doch recht großen Zielgruppe anlocken. Das kann ich über Angebot, Marke und Profil.

**SML:** ...und über langfristige Beständigkeit, und die haben wir alle miteinander.

**ER:** Man muss sich immer bewusst sein, wenn ich die Beratungsstellen mit einem Sozialökonomischen Betrieb vergleiche, was sind die Spezifikationen der Betriebe, und vergleiche ich da wirklich dasselbe? Zu unseren Stammzielen Vermittlung, Einnahmen und Auslastung und jetzt auch Betreuung der Trainingsplätze ist in den letzten Jahren wahnsinnig viel administrativer Aufwand dazugekommen. Ein Fokus auf die Stammziele wäre gut und eine Reduktion der Administration. Mehr Gestaltungsfreiheit und Rahmenverträge von 3 bis 5 Jahren, damit man langfristig planen und neue Konzepte entwickeln kann.

**apW:** Danke für das Gespräch.

## SOZIALÖKONOMISCHER BETRIEB WIENER HILFSWERK

Der SÖB Wiener Hilfswerk bietet Transitarbeitsplätze und Trainingsplätze in zwei Geschäftsfeldern: im Haus- und Heimservice sowie in einem Sozialmarkt. Träger ist das Wiener Hilfswerk.



**Branchen, in denen der SÖB tätig ist:**  
Reinigungsdienste für Privathaushalte und Büros, Einzelhandel

**Anzahl der Transitarbeitskräfte\*:** 30

**Anzahl der Trainingsplätze\*:** 30

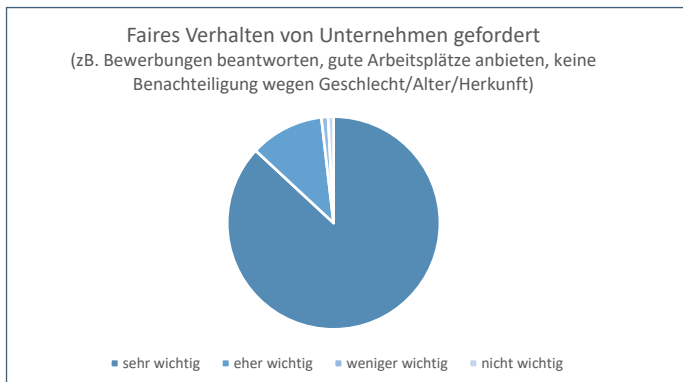
**ROSWITHA KIKOWSKY** ist  
Abteilungsleiterin Sozialwirtschaftliche Betriebe beim Wiener Hilfswerk.

# „Darf’s ein bisserl fair sein?“

## AK-Umfrage zum Thema Arbeitslosengeld unter der erwerbstätigen Bevölkerung Österreichs

Fast 9.000 ÖsterreicherInnen nahmen im Sommer an der AK-Umfrage „Darf’s ein bisserl fair sein?“ teil und ließen die Arbeiterkammer ihre Meinung zu Arbeitslosengeld und dem Umgang mit Arbeitsuchenden wissen. 55% der TeilnehmerInnen waren zwischen 25 und 50 Jahren alt, 66% im Laufe ihres Erwerbslebens schon einmal arbeitslos. Die zentralen Ergebnisse sind wenig überraschend und sehr eindeutig in ihrer Grundaussage: 85% wünschen sich faires Verhalten von Unternehmen

über die gesamte Zeit der Arbeitslosigkeit gleich bleiben. Den österreichischen ArbeitnehmerInnen ist immer mehr bewusst, dass es den einen Job von Start bis Ende des Berufslebens nicht mehr gibt. Neun von zehn Befragten sind von der Notwendigkeit des beruflichen Weiterlernens und sogar Umsatteln überzeugt. Das zeigt sich auch in ihren Wünschen – 82% sind der Meinung, dass jede/r Rechtsanspruch auf berufliche Ausbildung oder Neuorientierung haben sollte. Bei Menschen

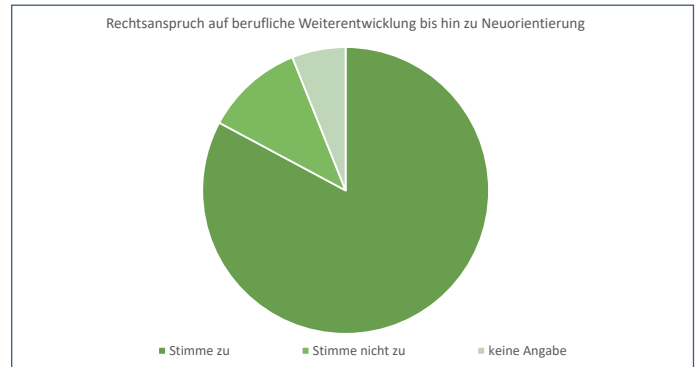


gegenüber Arbeitsuchenden, 81% halten klare finanzielle Ansprüche, klare Rechte und Pflichten für Arbeitsuchende und AMS für ein Muss.

### ARBEITSLOSENGELD

59% der Befragten sind der Meinung, dass ein Arbeitslosengeld von 80% des Letztgehalts angemessen wäre – aber nur etwas mehr als die Hälfte weiß, dass es derzeit bei 55% liegt. Eine stufenweise Reduktion des Arbeitslosengeldes, wie sie unter Türkis-Blau im Gespräch war, befürworteten nur 28% der Befragten, der Rest ist der Meinung, es sollte

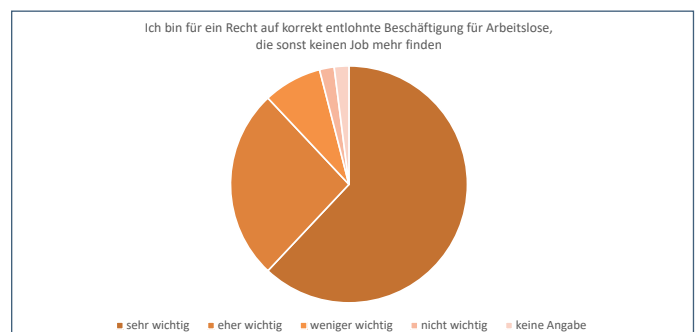
mit niedriger formaler Bildung steigt dieser Wert sogar auf 88%. Auch die unter 25-Jährigen stimmen mit 85% sehr eindeutig zu. Die AK empfiehlt zur Umsetzung das Modell „Qualifizierungsgeld“ mit folgenden Eckpunkten: Rechtsanspruch, Finanzierung aus dem allgemeinen Staatshaushalt, eine besonders für GeringverdienerInnen attraktive Höhe und Start der Ausbildung nach einer guten Bildungsberatung. Doch auch die Tatsache, dass immer mehr Menschen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und ihnen die Chance



auf Rückkehr in einen Job verwehrt wird, kommt langsam im Bewusstsein der meisten TeilnehmerInnen an: 62% halten ein Recht auf korrekt entlohnte Beschäftigung für Arbeitslose, die sonst keinen Job mehr finden, für sehr wichtig, weitere 26% für eher wichtig. Man sieht, dass es eine sehr hohe Zustimmung zu geförderten Jobs für jene gibt, bei denen die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen nicht mehr klappt. Daraus leitet die AK auch eine klare, aus der Umfrage resultierende Forderung ab: Beschäftigung statt langer Arbeitslosigkeit finanzieren, und dadurch mehr und bessere öffentliche Dienstleistungen für BürgerInnen ermöglichen. Basierend auf den Umfrageergebnissen fordert die Arbei-

terkammer darüber hinaus eine bessere Vermittlungsunterstützung durch das AMS über bessere persönliche Beratung – der Abbau von Planstellen ist zu stoppen und stattdessen ein Ausbau in die Wege zu leiten, um die Qualität der Betreuung zu erhöhen. Weiters wird mehr Fairness in der Arbeitslosenversicherung gefordert: Für Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen in der Arbeitslosigkeit „zwischenparken“, soll es Sanktionen geben, wie etwa die Übernahme der von ihnen verursachten Kosten in der Arbeitslosenversicherung.

Die Umfrageergebnisse und AK-Forderungen im Detail sind unter [www.arbeiterkammer.at/faireArbeitslosenversicherung](http://www.arbeiterkammer.at/faireArbeitslosenversicherung) nachzulesen.



# Offensive für Perspektiven!

**Arbeitsmarkt, Bevölkerungsstruktur und demografische Zusammensetzung in Wien haben sich in den letzten zehn Jahren stark verändert: ArbeitnehmerInnen 50plus bleiben ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Thema für die kommenden Jahre.**

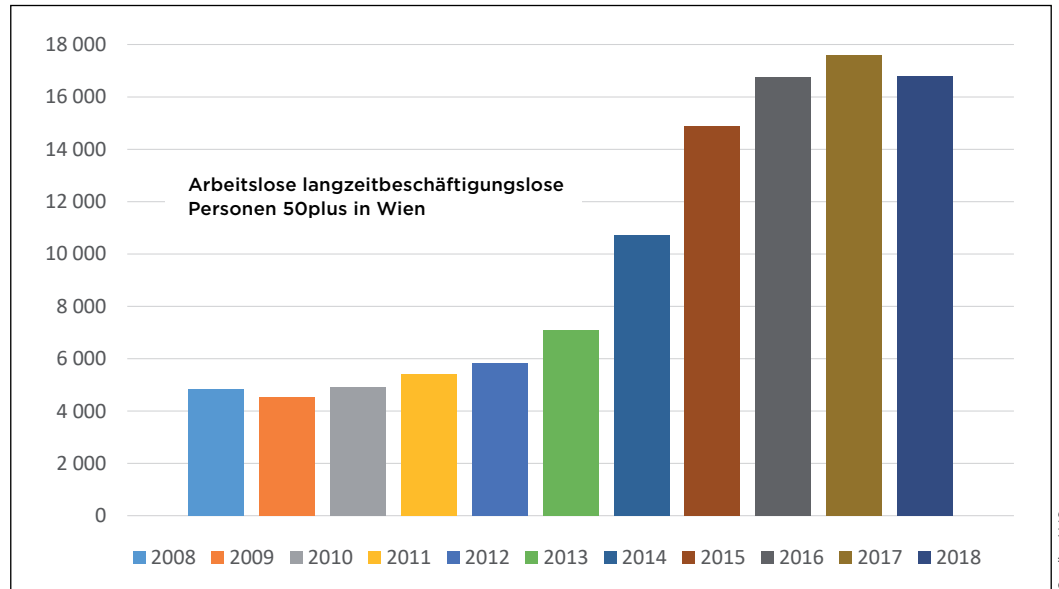
Die Herausforderungen und Aufgaben sind für soziale Betriebe klar ersichtlich: Perspektiven schaffen für die Gruppe 50plus im Spiegel des demografischen Wandels. Das ist der zentrale Auftrag für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich – und ganz besonders für Wien.

Die markanten Entwicklungen am Arbeitsmarkt waren: Digitalisierung und Automatisierung, starke Zunahme der Altersgruppe 50plus und deren längerer Verbleib im Erwerbsleben, stetig steigende Frauenbeschäftigung sowie Zuwanderung – vor allem aus EU-Mitgliedsstaaten.

Gab es in Wien 2008 noch 771.158 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse, stieg diese Zahl bis 2018 auf 848.531 an, eine Zunahme von 11%. Das Arbeitskräftepotential wuchs sogar noch stärker (+15,4%). In Wien stieg die Zahl der Erwerbstätigen 50plus von 2008–2018 um fast 50% von 147.200 auf 220.500 Personen (+73.000).

## „DIE JUNGEN ALTEN“:

Die Zahl der vorgemerkten arbeitslosen Personen 50plus in Wien stieg im Zeitraum 2008–2018 um 129%. (2008: 14.259 Menschen, 2018: 32.654). Die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen der Gruppe 50plus stieg um 248%. (2008: 4.824 Personen, 2018 bereits 16.786). Diese Entwicklung ist zu einem nicht unwesentlichen Teil der Tatsache geschuldet, dass der Zugang zu vorzeitigen Pensionsanträgen



deutlich schwieriger geworden ist: Bei Männern ist das durchschnittliche Pensionsantrittsalter seit 2008 von 58,7 auf 61,3 Jahre gestiegen, bei Frauen von 57,0 auf 59,3 Jahre.

## FRAUENERWERBSQUOTE UND TEILZEITARBEIT

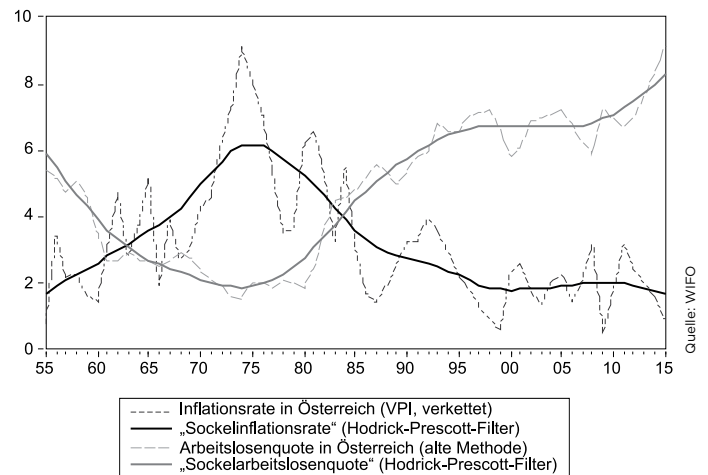
Auch die Frauenerwerbsquote in Wien ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen, ganz besonders bei der Altersgruppe 50plus um 13,7% (von 46,0% auf 59,7%). Eine Tendenz der Frauenbeschäftigung verfestigte sich in den letzten Jahren: die Teilzeitbeschäftigung.

## JETZT HANDELN!

Werden keine geeigneten Schritte gegen Langzeitarbeitslosigkeit gesetzt, wird beim einsetzenden Konjunkturabschwung die Sockelarbeitslosigkeit weiter wachsen – also jener Anteil an Arbeitslosen, der auch unter günstigsten

konjunkturellen Bedingungen kaum vermittelt werden kann. Niedere Inflation und hohe Sockelarbeitslosigkeit stehen in umgekehrter Proportionalität (Trade-off) zueinander, belegt eine Studie des WIFO, dessen Leiter Christoph Badelt hervorhebt, dass es ältere Personen oder solche mit gesundheitlicher Beeinträchtigung selbst in der Hochkon-

junktur besonders schwer haben, einen Job zu finden, wenn sie ihren Arbeitsplatz einmal verloren haben. Ein engagiertes Arbeitsmarkt-Budget kann diese Entwicklung bremsen: Maßnahmen wie die „Joboffensive 50plus“ und andere Nachfolgeprojekte der „Aktion 20.000“ tragen dazu bei, die erhöhte Sockelarbeitslosigkeit zu senken.



Sockelarbeitslosigkeit und Sockelinflation 1955–2015



# 10 Jahre Jobmesse

Seit zehn Jahren veranstaltet arbeit plus Wien eine Jobmesse für (langzeit-) beschäftigungslose WienerInnen – bereits zum fünften Mal in den historischen Räumlichkeiten des Wiener Rathauses.

Im Fokus standen heuer die erfolgreichen Kooperationen von Sozialintegrativen Unternehmen (SIU) mit Wirtschaftsbetrieben. Bei der Presseführung berichteten FirmenvertreterInnen von SPAR, dem Kunsthistorischen Museum, dem Sicherheitsunternehmen G4S und der Brötchenmanufaktur Tauber über die vielfältigen Vorteile, die ihnen die Zusammenarbeit mit SIU bringt. Für die „Pionierarbeit“, die arbeit plus Wien und die sozialökonomischen Betriebe in diesem Bereich leisten, bedankte sich Wirtschaftsstadtrat Peter Hanke herzlich. Auch Swantje Meyer-Lange, arbeit plus Wien-Vorsitzende, betonte die Bedeutung der Sozialintegrativen Betriebe. „Durch ihre Kooperationen mit Betrieben unterstützen sie heimische Unternehmen und nehmen einen wichtigen Platz im Wirtschaftsgefüge ein.“ AMS Wien-Chefin Petra Draxl stellte ein neues, freiwilliges Angebot für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen vor: Trainingsplätze in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten.

## BERATUNG, JOBANGEBOTE UND WORKSHOPS

Rund 1.600 BesucherInnen informierten sich an den über 30 Ausstellungsständen. AMS Wien und waff als KooperationspartnerInnen von arbeit plus Wien waren ebenso vertreten wie die Wiener Beschäftigungsbetriebe und Beratungseinrichtungen sowie



deren institutionelle PartnerInnen. Darüber hinaus konnten Interessierte in „Elevator-Pitch“-Workshops direktes Feedback von Personalprofis zu ihren Vorstellungstechniken in Bewerbungssituationen erhalten – und gleich nebenan kostenlos ein professionelles Bewerbungsfoto machen lassen.

1 >>> Großer Andrang an den Info-Ständen bei der diesjährigen Jobmesse

2 >>> Wolfgang Helm (Spar Österreich), Franz Lorenz (G4S Secure Solutions AG), Ingrid Nowotny (Tauber Brötchen Manufaktur) und Wolfgang Tobler (Kunsthistorisches Museum Wien) berichteten über die Vorteile der Kooperation mit Sozialintegrativen Unternehmen (v.l.).

3 >>> v.l.: AMS Wien-Chefin Petra Draxl, Wirtschaftsstadtrat Peter Hanke und arbeit plus Wien-Vorsitzende Swantje Meyer-Lange bei der Pressekonferenz





STRABAG

ihren ArbeitgeberInnen und souverän im Umgang mit KundInnen. Zudem haben wir die Erfahrung gemacht, dass ältere MitarbeiterInnen, die trotz ihres Alters nochmal eine Chance am Arbeitsmarkt bekommen, sehr motiviert und engagiert sind.

**AKTIV:** *Ältere Menschen, die ihren Job verloren haben, finden oft sehr schwer wieder eine passende Arbeitsstelle. Was müsste aus Ihrer Sicht getan werden, um deren Chancen zu erhöhen und Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen abzubauen?*

Aufgrund der rückläufigen Geburtenraten und der steigenden Lebenserwartung sind wir mit einer alternden Gesellschaft konfrontiert – das Arbeitskräftepotential nimmt ab. Es wird daher zunehmend schwieriger, die offenen Stellen adäquat zu besetzen. Angesichts dieser Situation ist es schon verwunderlich, dass immer mehr ältere Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Seitens der Politik sind daher Maßnahmen zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen als Anreiz für Unternehmen unumgänglich. Seitens der Unternehmen ist ein Umdenkprozess erforderlich, denn der Umgang mit den Folgen der demografischen Entwicklung wird zunehmend zum Wettbewerbsfaktor. Und eines sollte man nie vergessen: Jede/r von uns wird älter.

**AKTIV:** *Danke für das Gespräch.*

## KOOPERATIONEN

# Personal „frei Haus“

**Immer mehr Firmen vertrauen bei der Personalauswahl auf die Expertise von Sozialintegrativen Betrieben. Dadurch bekommen auch ältere Arbeitsuchende, die von manchen Firmen als KandidatInnen erst gar nicht in Betracht gezogen würden, neue Chancen. Wir sprachen mit Heidi Ölzant von STRABAG Infrastructure & Safety Solutions GmbH über Kooperationen.**

**AKTIV:** *Wie lange arbeiten Sie schon mit Job-TransFair zusammen und wie läuft das ab?*

**Ölzant:** Wir arbeiten seit knapp zwei Jahren mit Job-TransFair zusammen. Herr Unger von Job-TransFair schaut regelmäßig auf unserer Online-Jobbörse die Stellenausschreibungen durch. Wenn er in seinem Pool einen potentiellen Kandidaten, eine potentielle Kandidatin für eine Stelle hat, führt er ein kurzes Vorgespräch und leitet uns die Bewerbungsunterlagen weiter, sofern er die Person für geeignet hält.

**AKTIV:** *Haben Sie Vorteile durch diese Kooperation mit einem Sozialintegrativen Betrieb?*

Ja, definitiv. Der große Vorteil ist die einjährige Beschäftigung über die lohnkostengeforderte Arbeitskräfteüberlassung. Dadurch haben wir ausreichend Zeit, den Mitarbeiter/

die Mitarbeiterin zu erproben. Im Falle einer Fehlentscheidung kann die Beschäftigung jederzeit und unbürokratisch beendet werden. Ansonsten kann der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nach einem Jahr ohne Vermittlungsgebühr in eine Festanstellung übernommen werden.

**AKTIV:** *Inwieweit verlassen Sie sich beim Recruiting auf die Expertise von Job-TransFair?*

In der Regel werden uns nur KandidatInnen vorgeschlagen, bei denen das persönliche Auftreten und die Ausbildung sowie Berufserfahrung von der Richtung her passen. Wir

schätzen es sehr, dass wir nicht wahllos mit Profilen überschwemmt werden.

**AKTIV:** *STRABAG Infrastructure & Safety Solutions GmbH stellt auch ältere MitarbeiterInnen ein. Wir haben das etwa im Fall von Herrn Eibenberger in AKTIV 2/2018 dokumentiert. Welche Erfahrungen haben Sie mit älteren MitarbeiterInnen gemacht?*

Ältere MitarbeiterInnen bringen viel Fachwissen und Lebenserfahrung mit. Soziale Kompetenz und Hausverstand sind bei älteren MitarbeiterInnen oftmals stärker vorhanden. Sie sind loyal gegenüber

---

### MAG.<sup>A</sup> HEIDI ÖLZANT

ist HR Consultant bei STRABAG Infrastructure & Safety Solutions GmbH. Das Unternehmen ist eine 100%-ige Tochter der STRABAG AG und eine der europäischen Marktführerinnen für technische Infrastrukturlösungen sowie Sicherheits- und Kommunikationssysteme der Einsatzorganisationen, des Verkehrs, der öffentlichen Sicherheit und der Industrie. Das Unternehmen beschäftigt rd. 265 hochqualifizierte MitarbeiterInnen.



# Computerprogramm entscheidet über Angebote für Arbeitsuchende

Im September 2019 hat der Verwaltungsrat des AMS die österreichweite Umsetzung des „Personalisierten Arbeitsmarktchancen-Assistenz-Systems“ des AMS – kurz: PAMAS – beschlossen. Das Modell, das bisher in der Einführungsphase war, wird somit institutionalisiert und hat in Zukunft Einfluss darauf, welche Angebote Arbeitsuchenden offenstehen.

PAMAS ist ein automatisiertes Entscheidungsmodell, das die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Arbeitsuchenden auf Basis persönlicher Merkmale wie Alter, Bildungsstand, Geschlecht oder Erwerbsbiographie berechnet. Je nachdem wie hoch diese Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit eingeschätzt wird, teilt PAMAS arbeitssuchende Menschen in eine von drei Gruppen ein: Menschen mit hoher (H), mittlerer (M) und niedriger (N) Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit. Der Fokus von Angeboten der aktiven Arbeitsmarktpolitik soll zukünftig bei der Gruppe mit mittleren Reintegrationschancen (M) liegen. Die Annahme ist, dass Personen mit hohen Reintegrationschancen keine oder nur sehr wenig Unterstützung brauchen, wohingegen jene mit niedrigen prognostizierten Chancen zur Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt andere Angebote als kostenintensive Weiterbildungsmaßnahmen benötigen. Die Zugehörigkeit zu einer besonders förderwürdigen Zielgruppe, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderung oder Jugendliche, ist weiterhin ein wichtigeres Kriterium als das durch PAMAS zugeordnete Segment.

## NEUGESCHAFFENE TRAININGSPLÄTZE

Für die Arbeit der Sozialen Unternehmen hat PAMAS weitreichende Konsequenzen: In Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sollen künftig nur noch Arbeitsuchende aus der Gruppe M vermittelt werden – außer die Personen gehören einer eigens definierten Zielgruppe an wie 50plus oder Langzeitarbeitslose. Für alle anderen, deren Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit von PAMAS als gering eingeschätzt wird, werden

gerade neue Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBEN) ausgebaut. Darüber hinaus soll es mehr Trainingsplätze anstelle von Transitarbeitsplätzen geben. Ob und inwieweit BBEN und Trainingsplätze zu verbesserten Chancen zur Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt beitragen, wird sich zeigen. Gleichzeitig sind sie auch für die Sozialen Unternehmen mit geringeren Mitteln verbunden. In Wien ist die Anzahl der Personen im N-Segment im österreichweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch. Diese Umstrukturierungen

stellen gerade die Wiener Sozialen Unternehmen vor große Herausforderungen, sowohl finanziell als auch in Hinblick auf ihren gesellschaftlichen Auftrag.

## AUTOMATISIERTE ENTSCHEIDUNGEN

Ganz allgemein folgt PAMAS dem internationalen Trend zur Automatisierung und „Datafizierung“ von Sozialpolitik. Viele Länder setzen in unterschiedlichen Politikfeldern – Armutsbekämpfung, Gesundheit, Gewaltprävention, um nur einige zu nennen – automatisierte Entscheidungssysteme zur Verteilung von Leistungen oder zur Erstellung von Prognosen ein. Die meisten dieser Systeme sind noch neu und befinden sich daher oft im Experimentier- und Probestadium. Trotzdem zeigen sich vielerorts schon Schwierigkeiten: Einerseits gibt es datenschutzrechtliche Bedenken, andererseits eignen sich Daten aus der Vergangenheit nur bedingt für Zukunftsprognosen. Dieser Ansatz schreibt bestehende Diskriminierung am Arbeitsmarkt fort und verfestigt sie damit, anstatt sie zu bekämpfen. Insgesamt können automatisierte Entscheidungssysteme als eine Abkehr von gestaltender (Sozial-)Politik hin zu einer Verwaltung von bestehenden Strukturen interpretiert werden.



arbeit plus Österreich

Integrationschancen entscheiden über AMS-Angebote



Ob Film, TV, Print oder Internet: Diese Rubrik widmet sich arbeitsmarktrelevanten News mit Medienbezug.

INGRID BRODNIG

## Übermacht im Netz. Warum wir für ein gerechtes Internet kämpfen müssen

Brandstätter Verlag, 2019, 207 Seiten



Nach „Hass im Netz“ hat die Wiener Journalistin Ingrid Brodnig nun ein zweites Buch zum von der Utopie immer mehr zur Dystopie werdenden Internet vorgelegt: „Übermacht im Netz“ nimmt die „Platzhirsche“ des Internets unter die Lupe, die aufgrund ihrer Monopolstellung immer mächtiger werden und, oft unbemerkt, immer größeren Einfluss auf unser Leben und Arbeiten gewinnen.

Brodnig hat intensiv und international recherchiert, war ebenso im „Amazon to go“-Supermarkt in San Francisco wie in einem fast vollständig automatisierten Versandlager des Konzerns in Frankenthal, hat mit prekär lebenden Restaurantmitarbeitern in Palo Alto gesprochen, deren Vollzeitgehalt nicht für die Miete reicht, und setzt sich kritisch mit auf Scheinselbstständigkeit basierenden Geschäftsmodellen auseinander, die ein neues „Lumpenproletariat“ schaffen.

Wie schon beim Vorgänger „Hass im Netz“ schafft es Brodnig jedoch auch diesmal, trotz der tristen und scheinbar unausweichlichen Richtung, in die sich das Netz und seine NutzerInnen bewegen, den LeserInnen konkrete Empfehlungen und Handlungsanweisungen mitzugeben, damit die digitale gleich der industriellen Revolution nach anfänglichen Verschlechterungen doch eine Verbesserung des Lebensstandards für alle statt nur für die Aktionäre von Facebook, Google, Amazon & Co bringt.

## Your Daily Klopp Countdown-Kalender zur EM 2020

Die Kümmeri von Job-TransFair ist 2020 wieder für den „Fairtrieb“ des tschuttiheftli in Österreich zuständig und präsentiert schon jetzt einen kleinen Vorschmack auf das kultige Sammelalbum.

Der Kalender bietet von 1. Jänner 2020 bis zum EM-Eröffnungsspiel am 12. Juni jeden Tag ein von KünstlerInnen gestaltetes Porträt des Welttrainers 2019 Jürgen Klopp.



ANETTE DOWIDEIT

## Die Angezählten. Wenn wir von unserer Arbeit nicht mehr leben können

Campus Verlag, Frankfurt/Main 2019, 244 Seiten



Anette Dowideit, Diplom-Volkswirtin und Journalistin aus Köln, hat ein Buch über den Wert von Arbeit geschrieben, insbesondere über den sinkenden Stellenwert von Arbeit. Ihre zentrale Frage ist, warum Erwerbsarbeit in immer zahlreicheren Fällen, in immer mehr Branchen nicht zur Existenzsicherung ausreicht, und wie den Entwicklungen begegnet werden könnte. Drei Herausforderungen werden festgemacht, die zu meistern sind: eine angemessene und gerechte Bezahlung inklusive menschenwürdiger Arbeitsverhältnisse, Alternativen zu den durch Digitalisierung

wegfallenden Arbeitsplätzen und, drittens, wie in der so genannten Gig- und Share-Economy soziale Standards erreicht werden können, die einer sozialen Marktwirtschaft gerecht werden.

Den Bezugsrahmen bildet Deutschland. Zwar ist Österreich oft gut mit Deutschland vergleichbar, am Arbeitsmarkt gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Zwei Beispiele: Unterliegt in Deutschland nur noch knapp mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten einem Kollektivvertrag und damit einer entsprechenden Entlohnung, sind es in Österreich mehr als 90 Prozent. Ein noch größerer Unterschied ist, dass in Deutschland die Agenda 2010 – hinsichtlich Arbeitsmarktreformen besser bekannt als Hartz IV – umgesetzt wurde, die das erklärte Ziel hatte, Arbeit billiger und vor allem flexibel verfügbar zu machen und den Druck auf Arbeitslose zu erhöhen. Die gesellschaftlichen Folgen sind schon länger klar sichtbar: Es ist ein übergroßer Niedriglohnsektor entstanden, das Armutrisiko ist für Erwerbstätige, Arbeitslose und PensionistInnen deutlich gestiegen. Viele Menschen werden von Zukunfts- und Abstiegsängsten geplagt.

Die Politik trägt nicht dazu bei, dass sich die Lage verbessert, sondern feiert lieber das deutsche Jobwunder: nur noch 2,2 Millionen Arbeitslose im April 2019, so wenige wie nie seit der Wiedervereinigung. Doch die Zahlen würden nicht die Realität widerspiegeln, so die Autorin. Das Bruttoinlandsprodukt steigt, die Reallöhne nicht. Der bzw. die Einzelne kann sich bei gleicher Arbeit weniger leisten, Wohnen wird zur sozialen Frage, eine Gesellschaft aus EinzelkämpferInnen gerät unter Druck.

Anette Dowideit beschreibt an zahlreichen Beispielen die zum Teil drastischen Auswirkungen der laufenden Entwicklungen und skizziert am Ende des Buches ihren Lösungsansatz. Über eine Konsumsozialabgabe will sie zukünftig die soziale Absicherung der prekären DienstleisterInnen im Rahmen der Strukturen der Sozialversicherung gewährleisten. Ein interessanter Ansatz, dem eine breite öffentliche Debatte zu wünschen ist.



**NIKOLAUS DIMMEL, KARL  
NIMMERVOLL, FRANZ SCHANDL**

## Sinnvoll tätig sein Wirkungen eines Grund- einkommens

ÖGB Verlag, 2019, 210 Seiten

Ein Buch, das zum Nachdenken anregt. Empowerment von Menschen, die dem Arbeitsmarkt fern waren. Ihrer Bemächtigung und ihren Befähigungen Raum geben, um sie in ihrer individuellen Position zu stärken. Über eine Zeitspanne von 18 Monaten bekamen 44 Langzeitarbeitslose ein Grundeinkommen in der Höhe ihres AMS-Bezuges zuzüglich einer Leistung der bedarfsorientierten Mindestsicherung. Ziel des experimentellen Projektes: Können materiell abgesicherte Langzeitarbeitslose ohne den Vermittlungsdruck des AMS, aber mit Begleitung Vorstellungen und Konzepte entwickeln, um sinnvoll innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes tätig zu sein? Tatsächlich hat ein Experiment unter eben diesen Bedingungen in Heidenreichstein im Waldviertel stattgefunden. Das Ergebnis ist erstaunlich. Mehr als ein Drittel war nach dem Ablauf der Zeitspanne wieder beschäftigt und viele mehr konnten ihren sozialen Standort neu bestimmen und somit wieder an der Gesellschaft teilhaben. Die Beiträge eröffnen unterschiedliche Perspektiven auf die umstrittene Idee und die vielschichtigen Auswirkungen der Gewährung eines bedingungslosen Grundeinkommens. Die AutorInnen haben entweder am Projekt teilgenommen oder das Projekt durchgeführt, begleitet und reflektiert. Sozialwissenschaftliche Analysen gekoppelt mit theoretischen Beiträgen zeigen in diesem Buch auf, wie Armut in aktuellen sozialpolitischen Debatten verhandelt wird und was es zukünftig braucht, um sozialen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Armut ist nicht nur ein Mangel an Einkommen, sondern auch ein Verlust von sozialem Status.

### 10 JAHRE GÜTESIEGEL

## Soziale Unternehmen sind top

Bei der Jubiläumsfeier in der Brunnenpassage in Wien-Ottakring wurden kürzlich elf Soziale Unternehmen mit dem begehrten Gütesiegel für Soziale Unternehmen ausgezeichnet: darunter die arbeit plus Wien-Mitglieder SÖB Caritas der Caritas der Erzdiözese Wien (Foto 1) und Job-TransFair, ein Tochterunternehmen des bfi Wien, das bereits 2009 als „Pionier“ mit dabei war (Foto 2).

„Das Gütesiegel zeigt, dass Soziale Unternehmen top sind und nach sichtbaren und wirksamen Qualitätskriterien arbeiten“, betonte Sozialministerin Brigitte Zarfl, die mit AMS-Vorstand Johannes Kopf, Axel Dick (Quality Austria), Manuela Vollmann (arbeit plus) und Thomas Rihl (Job-TransFair) im Rahmen eines Sofa-Gesprächs bereits Erreichtes und neue Ziele diskutierte.

Das vom AMS Wien geförderte und finanzierte Gütesiegel hat sich innerhalb der letzten Dekade ganz schön gemauert: Insgesamt wurden bisher 37 Unternehmen in Österreich zertifiziert. Seit 2014 wird das Siegel im EFQM-Qualitätsmanagementsystem als „Recognised for Excellence (R4E)“ gewertet. Zertifizierte Unternehmen können auch für das Ö-Cert (Qualitätsrahmen für österreichische Erwachsenenbildungs-Organisationen) gelistet werden und am Staatspreisverfahren der Kategorie Non-Profit-Unternehmen teilnehmen. Das Gütesiegel, das ausschließlich an arbeitsmarktintegrative Soziale Unternehmen vergeben wird, steht für die Einhaltung sozialer, organisatorischer und wirtschaftlicher Qualitätsstandards. Die Unternehmen durchlaufen ein Assessment durch ExpertInnen von QualityAustria und arbeit plus. Das Siegel ist auf drei Jahre befristet, danach können sich die Unternehmen erneut zertifizieren lassen. Die heurigen TeilnehmerInnen sind allesamt Re-Zertifizierungen.



Brighte Gradwohl

# Gebündeltes Engagement für Unter-25-Jährige

Im Frühjahr 2020 startet das AMS Wien gemeinsam mit der Stadt Wien ein in Österreich bisher einmaliges Projekt, um Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Weg ins Berufsleben bestmöglich zu unterstützen.

In Wien-Meidling werden auf 13.000 Quadratmetern alle Wienerinnen und Wiener zwischen 15 bis 25 Jahren ein neues Servicezentrum rund um Arbeit, Bildung und Soziales erhalten. In einem neuen, modernen und freundlichen Gebäude in der Lehrbachgasse 18 werden künftig jene jungen KundInnen, für die der Übergang von Schule ins Berufsleben, aber auch die ersten Erwerbsjahre eine Herausforderung darstellen, durch das AMS Wien und die Magistratsabteilung 40 beraten und betreut werden. Durch die Bündelung der Angebotsleistungen und der Ressourcen auf einem Standort sollen sowohl Verweildauer als auch die Fallzahlen der Unter-25-Jährigen merklich reduziert werden.

## BERATUNG „AUS EINEM GUSS“

Das AMS Wien sieht die enge Kooperation mit der Stadt Wien als einen wichtigen Schritt für die erfolgreiche Begleitung junger WienerInnen in die Berufswelt, so AMS-Wien-Chefin Petra Draxl: „Uns ist es ein gemeinsames Anliegen, die jungen Menschen darin zu unterstützen, dass sie gar nicht erst auf Leistungen der Wiener Mindestsicherung angewiesen sind. Unsere Kräfte durch Case Management mit den anderen Akteurinnen und Akteuren zu bündeln, ist ein großer Schritt nach vorn.“ In Einzelfallbesprechungen können

sich AMS Wien und die Einrichtungen der Stadt Wien im U25 gut abstimmen, um die richtige Unterstützung für die/den Einzelne/n anbieten zu können.

Bisher wurden die Jugendlichen bis 21 Jahre bei der AMS-Geschäftsstelle für Jugendliche betreut – das U25 wird die Anlaufstelle für alle bis zum 25. Geburtstag. Insgesamt 340 MitarbeiterInnen werden ab dem Frühjahr 2020 am neuen Standort tätig sein. „Im Sinne der Ausbildungsgarantie bis 25 war es uns wichtig, dass die gesamte Gruppe der Unter-25-Jährigen Beratung zu Bildung und Ausbildung aus einem Guss bekommt. Wir wollen uns bei jedem dieser jungen Menschen fragen: Wie kann sie oder er doch eine Lehre oder Ausbildung beginnen, wenn das bisher noch nicht erfolgt ist?“, so Petra Draxl.

## ONE-STOP-SHOP

Statt bisher 20 Anlaufstellen für Jugendliche und junge Erwachsene bei der MA 40 und das AMS Wien wird es künftig nur noch das U25 geben. „Dadurch garantieren wir eine schnellere und effizientere Unterstützung, von der unsere jungen WienerInnen profitieren werden“, so der Wiener Sozialstadtrat Peter Hacker. Agnes Berlakovich, Leiterin der Magistratsabteilung 40, ist ebenso vom Projekt U25 überzeugt: „Im Rahmen der U25 werden junge Personen, die auf Unterstützungsleistungen und Hilfe angewiesen sind, in den Mittelpunkt gestellt und umfassend betreut und beraten. Zusammen mit dem AMS Wien schaffen wir für sie neue Perspektiven. Wir wollen einer vielfältigen Personengruppe Möglichkeiten aufzeigen und Chancen für ein selbstbestimmtes

Leben schaffen. Durch den One-Stop-Shop wird die KundInnenfreundlichkeit erhöht und die soziale Treffsicherheit verbessert. Mit dem Ausbau der Betreuungsqualität wollen wir eine weitere Reduktion der Fallzahlen und Verweildauern erreichen – eine Win-Win-Win-Situation für KundInnen, das AMS Wien und die Stadt Wien.“ Peter Hacker betont: „Mit dem Ausbau der Zusammenarbeit zwischen AMS Wien und der Stadt Wien schaffen wir neue Wege mit einem gemeinsamen Ziel: Wir lassen in Wien niemanden zurück und geben jungen Menschen eine positive Perspektive. Die Stadtregierung hat sich stets dazu bekannt, die Anstrengungen im Bereich der Arbeitsmarktintegration zu verstärken – mit diesem Projekt verbessern wir die Lebenschancen von rund 27.000 jungen Menschen.“



ZOOMVP\_Riedl



# Wiener Joboffensive 50plus wird aufgestockt

**Insgesamt 1.000 Jobs für ältere Arbeitslose durch Initiative von Stadt Wien und AMS Wien.**

Ältere haben auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor schlechte Karten, auch wenn sie gut qualifiziert, gesund, flexibel, motiviert und leistungsfähig sind. Seit 2012 ist die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe um 61 Prozent gestiegen. Insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit ist für Menschen über 50 ein massives Problem. Der Grund dafür: Menschen über 50 sind mit vielen Vorurteilen konfrontiert. Die lange Arbeitslosigkeit verschärft die Situation. Diese Menschen sind dann ungerechtfertigt am Arbeitsmarkt abgestempelt, es wird immer schwieriger, der Arbeitslosigkeit zu entkommen. Mit der „Joboffensive 50plus“ stellt die Stadt Wien daher gemeinsam mit dem AMS Wien auf Initiative von Bürgermeister Michael Ludwig seit Mitte September ein eigenes Angebot für über 50-jährige arbeitslose WienerInnen, die schon länger erfolglos Arbeit suchen, bereit. Sie erhalten neue Beschäftigungschancen im Bereich der Gemeinde Wien, in gemeinnützigen Einrichtungen, die mit der Stadt Wien kooperieren, aber auch in der privaten Wirtschaft. Das Interesse ist enorm groß. Nach gut zwei Monaten Laufzeit konnte bereits mehr als die Hälfte der ursprünglich 500 neuen Jobs besetzt werden. „Damit noch mehr arbeitslose Wienerinnen und Wiener über 50 Jahre die Chance auf einen neuen Job bekommen, sto-

cken wir die Joboffensive 50plus jetzt um weitere 500 Stellen auf“, kündigte der Wiener Bürgermeister vor kurzem an. Ludwig: „Damit bekommen Arbeitslose über 50 nicht nur die Wertschätzung, die sie verdienen. Das Wiener Modell, das wir jetzt erweitern, leistet auch einen Beitrag dazu, Altersarmut zu verhindern. Ich bin davon überzeugt, dass die Zusammenarbeit von Stadt Wien, AMS Wien und waff sowie den Betrieben, die die Jobs für ältere Arbeitssuchende bereitstellen, auch weiterhin so hervorragend funktioniert. Das ist gelebte Solidarität, auf die wir zu Recht stolz sein können.“

## SCHON 264 ANSTELLUNGEN

„Dafür nehmen wir nochmals 4,5 Millionen Euro in die Hand und schaffen damit neue Jobchancen für insgesamt 1.000 ältere arbeitssuchende Wienerinnen und Wiener“, ergänzt Wirtschaftsstadtrat Peter Hanke. „Denn wir in Wien nehmen die Verantwortung gegenüber älteren Menschen, die ihren Job verloren haben, sehr ernst. Die künftige Bundesregierung soll sich die Wiener Joboffensive 50plus jedenfalls zum Vorbild nehmen“, unterstreicht er. Von den 264 älteren arbeitslosen WienerInnen, die im Rahmen der Joboffensive 50plus schon eine Anstellung gefunden haben, arbeiten be-



Die Joboffensive 50plus bringt 1.000 Jobs für ältere Arbeitslose! Ali Gedik und Emese Bogad (Mitte) arbeiten bereits in ihren neuen Jobs bei der Volkshilfe Wien bzw. bei der Caritas. Bürgermeister Michael Ludwig, Wirtschaftsstadtrat Peter Hanke, AMS Wien Landesgeschäftsführerin Petra Draxl und waff Geschäftsführer Fritz Meißl freuen sich mit ihnen.

reits 183 im neuen Job, 81 weitere stehen kurz davor. Davon sind 82 im kommunalen Bereich, 13 bei Unternehmen und 169 bei gemeinnützigen Einrichtungen beschäftigt, wie etwa Volkshilfe Wien, Caritas, Hilfswerk, Rotes Kreuz und andere. Insgesamt wurden im Rahmen der Joboffensive 50plus bis dato 2.378 Stellen gemeldet, davon 812 aus dem kommunalen Bereich, 502 von gemeinnützigen Einrichtungen und 1.064 von Unternehmen der Stadt Wien und privaten Unternehmen. Das Fördermodell der Joboffensive 50plus baut auf der Eingliederungsbeihilfe des AMS Wien auf und erweitert

sie. Die Joboffensive 50plus läuft bis Ende 2020. Ziel ist es, dass möglichst viele, die im Rahmen der Joboffensive 50plus einen neuen Job bekommen haben, auch über diesen Zeitraum hinaus weiter beschäftigt werden. Das Vorbild für die Joboffensive 50plus ist übrigens die Aktion 20.000. Sie wurde 2017 gestartet und auf zwei Jahre anberaumt. Anfang 2018 hat sie die damalige Bundesregierung vorzeitig eingestellt und damit auch vielen älteren arbeitslosen WienerInnen die Türe vor der Nase zugeschlagen. Die Wiener Joboffensive 50 plus bietet ihnen jetzt eine faire Chance, wieder im Arbeitsleben Fuß zu fassen.

## INFOS

### Für Arbeitssuchende über 50 Jahre:

<https://www.waff.at/joboffensive50plus/>

### Für interessierte Unternehmen:

<https://www.waff.at/unternehmen/joboffensive50plus/>

arbeit plus Wien blickt nach vorn statt zurück.

Das steht in den nächsten Monaten auf dem Programm:

## SCHÖN & GUT

### Innovation LAB

Algorithmen und Big Data in der Sozialpolitik, Kristina Penner (AlgorithmWatch); Eintritt frei, begrenzte TeilnehmerInnenzahl - Anmeldung unter [office@arbeitplus.at](mailto:office@arbeitplus.at).

Übrigens: Der Schön & Gut Laden hat für die TeilnehmerInnen bis 20 Uhr geöffnet und lädt herzlich zum Late-Night-Weihnachts-Shopping ein!

18.12.2019, 17 bis 19 Uhr, Schön & Gut, Preßgasse 28, 1040 Wien



pixabay



## ERSTE CAMPUS

### pro mente Fachtagung „beschämt & SCHAM“

In einer Zeit, in der mediale und öffentliche Beschämung in Castingshows oder über soziale Medien an der Tagesordnung sind, hat es sich pro mente Wien zum Ziel gesetzt, einen Raum zu öffnen, um Scham multi-perspektivisch und interdisziplinär zu betrachten.

Anmeldung unter [www.conftool.pro/promenteWien2020](http://www.conftool.pro/promenteWien2020)

16.1.2020, 9 bis 16.30 Uhr, Erste Campus, Am Belvedere 1, 1100 Wien

## WU WIEN

### NPO-Tag: Die Renaissance der Zivilgesellschaft - Wozu braucht es NPOs?

Die Zivilgesellschaft und NPOs kommen von Seiten des Staates und der gewinnorientierten Unternehmen unter Druck. Der Staat forciert eine stärkere Steuerung von Leistungen. Der Markt dringt weiter in den Sozialbereich vor. Zudem kommen einzelne NPOs politisch verstärkt unter Beschuss - Stichwort „Sozialkonzern“. Andererseits können NPOs auf Ressourcen zurückgreifen, über die Staat und Markt in der Regel nicht verfügen: Engagement und Vertrauen der Zivilgesellschaft. Freiwilligenarbeit, Spenden oder BürgerInneninitiativen sind Beispiele dafür, wie diese Ressourcen mobilisiert werden können. Zeit, die Rolle der NPOs in der Gesellschaft neu zu beleuchten.

20.01.2020, 9 bis 19 Uhr, LC Festsaal, WU Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien



## DATENSCHUTZ

Sollten Sie „Arbeitsmarktpolitik Aktiv“ nicht mehr erhalten wollen, können Sie Ihre Zustimmung jederzeit via E-Mail an [office@arbeitplus-wien.at](mailto:office@arbeitplus-wien.at) widerrufen.

## IMPRESSUM

**Medieninhaber und Herausgeber:** arbeit plus  
Wien, Taborstraße 24/18  
A-1020 Wien  
T 01/720-38-80, F DW 20  
[office@arbeitplus-wien.at](mailto:office@arbeitplus-wien.at)  
[www.arbeitplus-wien.at](http://www.arbeitplus-wien.at)  
ZVR 220045008

**Redaktion:**  
Kurt Löffelmann,  
Christoph Parak,  
Magdalena Reinberg-  
Leibel, Eva Schober

**Grafisches Konzept:**  
Anita Frühwirth/Gerald  
Waibel, [www.effundwe.at](http://www.effundwe.at)

**Druck:** Donau Forum  
Druck Ges.m.b.H.

**Versand:** fix und fertig.

Die Mitgliedsorganisationen von arbeit plus Wien werden von folgenden Einrichtungen gefördert:



Sozialministeriumservice

