

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Soziale Unternehmen im Gespräch

Eine Gesprächsserie des AMS Österreich
2024–2026 mit einem Fokus auf kreislauf-
wirtschaftliche Beschäftigungsmodelle

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

186

AMS report

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Soziale Unternehmen im Gespräch

Eine Gesprächsserie des AMS Österreich
2024–2026 mit einem Fokus auf kreislauf-
wirtschaftliche Beschäftigungsmodelle

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43 • März 2026 (2. erweiterte und aktualisierte Auflage) • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger&Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2026

ISBN 978-3-85495-815-3

Inhalt

Vorwort	7
<i>AMS info 701, Juni 2024</i>	9
Susanne Erhart und Wolfgang Katsch (Interview)	
»Im Unternehmen ist Nachhaltigkeit seit ein paar Jahren ein strategischer Schwerpunkt mit über hundert Maßnahmen zur Umsetzung«	
Susanne Erhart, Betriebsleiterin von frauenanderskompetent, und Wolfgang Katsch, Geschäftsführer der anderskompetent gmbh in Salzburg, im Gespräch	
<i>AMS info 702, Juni 2024</i>	17
Michaela Gadermayr und Robert Zoister (Interview)	
»Beim Querschnittsthema »Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit« sind wir gut positioniert«	
Michaela Gadermayr, Geschäftsführerin, und Robert Zoister, Personalentwickler, von der Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH in Salzburg im Gespräch	
<i>AMS info 703, Juni 2024</i>	26
Christian Moik (Interview)	
»Die Positionierung in der Kreislaufwirtschaft haben wir quasi in unserer DNA«	
Christian Moik, Geschäftsführer der Sozialen Arbeit gGmbH in Salzburg, im Gespräch	
<i>AMS info 704, Juli 2024</i>	32
Sabine Wittmann (Interview)	
»Da machen wir das Kompetenzmatching, das vom AMS angeboten wird. Da schauen wir mit jeder Person genau hin«	
Sabine Wittmann, Geschäftsführerin und Projektleitung, Gemeinnützige Beschäftigungsges.m.b.H. BEST, Voitsberg (Steiermark), im Gespräch	

AMS info 705, Juli 2024	38
Kurt Söllner (Interview)	
»Es sind Praxisbeispiele, auf die wir sehr stolz sind. Es sind unsere Dienstleistungen, die ein Thema bedienen, das vor einigen Jahren noch gar nicht oder kaum präsent war«	
Kurt Söllner, Geschäftsführer der Buglkraxn – Verein für Arbeitsintegration, Leoben (Steiermark), im Gespräch	
AMS info 706, Juli 2024	45
Tamara Puff (Interview)	
»Oft sind es benachteiligte Gruppen, die wir da gezielt ansprechen und in das Thema ›Klimaschutz‹ involvieren können«	
Tamara Puff, Abteilungsleiterin Beschäftigungsprojekte in der Caritas Steiermark, im Gespräch	
AMS info 707, Juli 2024	54
Wolfgang Winterer (Interview)	
»Das war der eigentliche Startschuss für den Sozialmarkt, der heute aus der ganzen Region gar nicht mehr wegzudenken ist«	
Wolfgang Winterer, Geschäftsführer der WBI – Wirtschafts- und Beschäftigungs- initiative in Leoben (Steiermark), im Gespräch	
AMS info 708, Juli 2024	65
Martin Zwicker (Interview)	
»Insofern sehen wir uns da seit Jahren am Zug der Zeit. Bis das aber überall angekommen ist, bis dahin heißt es: ›Arbeiten und durchhalten!«	
Martin Zwicker, Geschäftsführer der Volkshilfe Arbeitswelt Oberösterreich, im Gespräch	
AMS info 709, Juli 2024	74
Christine Regensburg und Christian Kammeringer (Interview)	
»Kreislaufwirtschaft und Arbeitsmarktpolitik muss man zusammendenken!«	
Christine Regensburg und Christian Kammeringer, duale Geschäftsführung des Vereines WAMS in Tirol, im Gespräch	

AMS info 710, Juli 2024	83
Karoline Mätzler (Interview)	
»Es wäre also klug, wenn die Arbeitsmarktpolitik mit der Klimapolitik gekoppelt wird!«	
Karoline Mätzler, Fachbereichsleiterin Arbeit & Qualifizierung in der Caritas Vorarlberg, im Gespräch	
AMS info 711, Juli 2024	91
Gabriele Gottwald-Nathaniel (Interview)	
»Ich sage immer: »Soziale und ökologische Nachhaltigkeit, das ist unsere DNA, unsere Unternehmens-DNA!«	
Gabriele Gottwald-Nathaniel, Gründerin und Vorsitzende des Vorstandes von gabarage manufacture – Verein für die nachhaltige Lösung sozialer, ökologischer und gesellschaftlicher Herausforderungen sowie Geschäftsführerin des Anton Proksch Institutes in Wien, im Gespräch	
AMS info 719, Jänner 2025	102
Hannah Hausegger, Anna Iby, Trude Hausegger	
Teilhabechancen Tirol 2030 – Evaluierung und Zukunftsdiallog	
Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Tirol	
AMS info 727, April 2025	108
Manuela Koller (Interview)	
Tradition trifft Transformation: Soziale Unternehmen in Tirol als Partner des AMS	
Gespräch mit Manuela Koller, stellvertretende Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktförderung im AMS Tirol	
AMS Info 762, September 2025	114
Manuela Vollmann (Interview)	
»Was die zehnjährige Arbeit mit geflüchteten Frauen lehrt«	
Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA, im Gespräch!	
AMS FokusInfo 774, November 2025	119
Andrea Egger, Karin Steiner	
Evaluierung der Qualität der beruflichen Rehabilitation im AMS Burgenland	
Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Burgenland	

<i>AMS FokusInfo 285, Juli 2025</i>	125
Martina Wolf-Kuntner und Thomas Holzer (Interview)	
»Das schönste NEU ist SECONDHAND«	
Die geschäftsführenden Martina Wolf-Kuntner und Thomas Holzer vom Sozialökonomischen Betrieb Ho & Ruck in Innsbruck im Gespräch	
<i>AMS FokusInfo 296, Jänner 2026</i>	129
Andrea Egger	
Berufliche Rehabilitation im Burgenland: »Wirksam, stabilisierend und nachhaltig!«	
Zentrale Erkenntnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Burgenland im Fokus	
<i>AMS FokusInfo 297, März 2026</i>	133
Sonja Mitsche (Interview)	
Qualifizierung, nachhaltige Produktion und Arbeitsplätze in Klagenfurt	
Sonja Mitsche, Gründerin und Geschäftsführerin des Kärntner Sozialen Unternehmens »4everyoung.at«, im Gespräch	

Vorwort

Das AMS Österreich mit seiner Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) ist hierzulande die wichtigste Institution, die sich der flächendeckenden Versorgung der breiten Bevölkerung wie auch der verschiedenen und oftmals beruflich sehr spezifisch tätigen Fachöffentlichkeiten (Lehrkräfte im schulischen Bereich, Bildungs- und BerufsberaterInnen, SozialarbeiterInnen, JugendberaterInnen, BildungsmanagerInnen, TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie auch im Gesamtfeld der Erwachsenenbildung, JournalistInnen u. v. m.) mit Berufs- und Arbeitsmarktinformationen widmet.¹

Ebenso gilt es in diesem Zusammenhang für die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, relevante Erkenntnisse, Ergebnisse und Diskussionsbeiträge zu den Forschungsthemen rund um die (Re-)Integration arbeitsmarktpolitisch definierter Zielgruppen, also von Menschen mit verschiedenen Benachteiligungen bzw. Hemmnissen im Hinblick auf eine (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt, in den Vordergrund zu rücken.

Im vorliegenden Sammelband kommen leitende Vertreter:innen von Sozialen Unternehmen des so genannten „Dritten Sektors“, also Unternehmen der heimischen Sozialwirtschaft, zu Wort, die in enger Kooperation mit den AMS-Landesorganisationen in den einzelnen Bundesländern im Rahmen verschiedenster Projekte Menschen beim beruflichen (Wieder-)Einstieg mittels Beratung, Qualifizierung und (u.a. vom AMS geförderter) Beschäftigung (Stichwort: 2. Arbeitsmarkt) unterstützen.²

Dabei liegt ein spezieller Fokus auf der Darstellung von aktuellen beruflichen Anforderungen wie auch facheinschlägigen Geschäftsmodellen, die sowohl die Berufs- und Qualifikationsprofile der in den Sozialen Unternehmen tätigen Fachkräfte³ als auch die an die Transit-

1 Dazu bietet die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation u.a. verschiedene webbasierte Informationsangebote, so z.B. das www.ams.at/karrierekompass, www.ams.at/forschungsnetzwerk, www.ams.at/arbeitsmarktdaten oder www.ams.at/jobbarometer, an.

2 Für die Unterstützung bei der Organisation der jeweiligen GesprächspartnerInnen in den Bundesländern bedanken wir uns herzlich beim Netzwerk arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich (<https://arbeitplus.at>). Die Gespräche wurden in der Regel in Form von Online-Interviews durchgeführt.

3 Sozialarbeiter:innen, Sozialpädagog:innen, Bildungs- und Berufsberater:innen, Fachtrainer:innen, Managementebene.

Arbeitskräfte⁴ gestellten Anforderungen (Arbeitsinhalte, sozialpädagogische Inhalte usw.) formen, beeinflussen und verändern. Hierbei wurden im Rahmen der Gespräche im Besonderen jene beruflichen Tätigkeiten, die kreislaufwirtschaftlichen Geschäftsmodellen zugeordnet werden können, in den Blick genommen. Und gerade hierbei zeigt sich, in welchem großem Ausmaß Soziale Unternehmen in Kooperation mit der Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag zur Umsetzung relevanter Aktivitäten im Hinblick auf Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung (Stichwort: Ökologisierung)⁵ wie auch zu einer von allen in den Sozialen Unternehmen beschäftigten Personen als sinnvoll und wertvoll erachteten beruflichen Tätigkeit leisten können.

Die zwischen den Jahren 2024 und 2026 geführten Gespräche mit Sozialen Unternehmen aus ganz Österreich skizzieren weiters dabei sowohl ein lebendiges Bild ihrer jeweiligen Unternehmensgeschichte, Herkunft und sozialpolitischen wie gesellschaftlichen Programmatik als auch ein Lagebild ihrer aktuellen wie zukünftigen Herausforderungen, seien es nun Finanzierungsfragen, mehr oder weniger formale Fragen der Gestaltung von Projektbeauftragungen (Stichwort: Projektlaufzeiten), aber auch, wie z.B. der Umgang mit den enormen demographisch bedingten Veränderungen in den arbeitsmarktpolitisch definierten Zielgruppen die Sozialen Unternehmen vor neue Herausforderungen (Stichworte: Alterung, Zunahme psychosozialer / psychischer wie körperlicher Einschränkungen, Integration von Flüchtlingen) stellt.⁶

Wien, März 2026

Mag.^a Sabine Putz
Abteilungsleiterin

René Sturm
Projektleiter

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
www.ams.at/forschungsnetzwerk

4 Transitarbeitskräfte sind Personen, die im Rahmen zeitlich befristeter und aus öffentlichen Mitteln geförderter Arbeitsverhältnisse (Transitarbeit) auf eine Rückkehr in den regulären Arbeitsmarkt (1. Arbeitsmarkt) vorbereitet werden sollen. In bestimmten Fällen sind zuvor sehr niederschwellige sozialpädagogische (Betreuungs-)Formate erforderlich, um überhaupt wieder eine geregelte Tagesstruktur im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen eines Arbeitsverhältnisses herzustellen.

5 Vgl. hierzu auch Bock-Schappelwein, Julia et al. (2023): Maßnahmen im Hinblick auf die Ökologisierung der Wirtschaft. Ökojobs gegen Arbeitslosigkeit? AMS report 171. E-Library AMS-Forschungsnetzwerk: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibRARY/publikation/ams-reports/2023/massnahmen-im-hinblick-auf-die-oekologisierung-der-wirtschaft.html>. Egger, Andrea et al. (2024): Arbeitsmarktpolitische Konzepte europäischer PES zur Unterstützung eines Green Deals. AMS report 180. E-Library AMS-Forschungsnetzwerk: [https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibRARY/publikation/ams-reports/2024/arbeitsmarktpolitische-konzepte-europaeischer-pes-zur-unterstuetzung-eines-green-deals-\(ams-report-180\).html](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibRARY/publikation/ams-reports/2024/arbeitsmarktpolitische-konzepte-europaeischer-pes-zur-unterstuetzung-eines-green-deals-(ams-report-180).html). Hausegger, Hannah et al. (2024): Teilhabechancen Tirol 2030: Studie zur Weiterentwicklung Sozialer Unternehmen in Tirol. E-Library AMS-Forschungsnetzwerk: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibRARY/publikation/ams-forschungsberichte/2024/teilhabechancen-tirol-2030--studie-zur-weiterentwicklung-sozialer-unternehmen-in-tirol.html>.

6 Zusätzlich zu den Gesprächen wurden daher aktuelle Beiträge von Hausegger, Hannah et al. (AMS info 719), Egger, Andrea et al. (FokusInfo 774) und Egger, Andrea (FokusInfo 296) in diesen Sammelband mitaufgenommen. Alle Beiträge dieses Sammelbandes können auch als Einzelpublikationen in den Publikationsreihen AMS info oder FokusInfo in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes downgeloadet werden.

AMS info 701, Juni 2024

Susanne Erhart und Wolfgang Katsch (Interview)

»Im Unternehmen ist Nachhaltigkeit seit ein paar Jahren ein strategischer Schwerpunkt mit über hundert Maßnahmen zur Umsetzung«

Susanne Erhart, Betriebsleiterin von frauenanderskompetent, und Wolfgang Katsch, Geschäftsführer der anderskompetent gmbh in Salzburg, im Gespräch

Wie sind Sie zur anderskompetent gmbh¹ gekommen?

Susanne Erhart: Ich bin seit 2015 im Betrieb. Ich bin genau zu einem Zeitpunkt gekommen, in dem der Switch von einem Betrieb, der noch sehr stark auf Beschäftigung und weniger auf Wirtschaftlichkeit ausgerichtet war, der über das Arbeitsmarktservice und das Sozialministerium gefördert war, hin zu einem Sozialökonomischen Betrieb vom AMS stattgefunden hat. Der SÖB² setzt sehr auf Unternehmerisches und Vermittlung. Ich bin gekommen, um die Transformation 2016 durchzuführen. Ein Auswahlkriterium war damals, dass ich viel Erfahrung aus dem Sozialbereich, aber auch aus der Wirtschaft mitbrachte.

Ich habe lange als Geschäftsführerin im Bereich »Barrierefreiheit« gearbeitet, auf internationaler Ebene beratend. Ich habe auch sehr viele Seminare und Workshops durchgeführt und war auch Mitglied des Salzburger Behindertenbeirates. Ich komme aus dem Bereich »Publizistik/Pädagogik« und habe mich auf systemisches Arbeiten, Coaching und Training spezialisiert. Dann habe ich in die Wirtschaft gewechselt und auch noch die Gastro-Konzession gemacht, darum hatte ich alles, was dann nötig war. Ich habe die wirtschaftliche und auch die soziale Kompetenz sowie das Branchenwissen für die Bereiche, in denen wir Frauen Arbeits- und Qualifizierungsplätze anbieten.

Wolfgang Katsch: Mich hat bereits im Studium die Kombination aus Sozial- und Wirtschaftswissenschaften begeistert. Ich habe zehn Jahre in einer internationalen Unternehmensberatung in der Wirtschaft gearbeitet. Anschließend war ich zehn Jahre im Sozialbereich als

1 anderskompetent ist ein soziales Non-Profit-Unternehmen mit verschiedenen Angeboten, wie z.B. frauenanderskompetent, wohnenanderskompetent. Internet: www.anderskompetent.at.

2 SÖB = Sozialökonomischer Betrieb.

Geschäftsführer bei SOS-Kinderdorf tätig. Aufgrund einer geplanten Pensionierung meiner Vorgängerin bin ich nun Geschäftsführer bei anderskompetent.

Ich freue mich auf dieses Interview, weil Nachhaltigkeit eine persönliche Leidenschaft von mir ist. Im Unternehmen ist Nachhaltigkeit seit ein paar Jahren ein strategischer Schwerpunkt mit über hundert Maßnahmen zur Umsetzung.

Wie ist anderskompetent entstanden, und wie wurde der Bereich »Nachhaltigkeit« so wichtig? Welche Unternehmensstruktur haben Sie?

Susanne Erhart: Herr Magister Katsch ist Geschäftsführer vom großen Ganzen, und ich bin Betriebsleiterin von einem Teil, also von frauenanderskompetent.³

Wolfgang Katsch: Wir sind eine Gemeinnützige GmbH, die anderskompetent gmbh, mit verschiedenen Betrieben im Bereich »Arbeit, Wohnen, Ausbildung, Teilhabe«. Susanne ist Betriebsleiterin bei frauenanderskompetent, dort passiert bereits sehr viel zum Thema »Kreislaufwirtschaft«. Vielleicht, Susanne, magst Du zur Entstehungsgeschichte von Deinem Betrieb erzählen?

Susanne Erhart: 2008 kam es zur Gründung, und zwar aufgrund einer von Birgit Buchinger⁴ durchgeführten Studie, die 2007 den Zusammenhang zwischen Frauen, Behinderung, Armut, Gewaltgefährdung und Arbeitslosigkeit aufgezeigt hat. Da wurde klar, dass Frauen eine speziellere Förderung brauchen, eigene Räume. So ist dieses Projekt entstanden, damals noch vom Sozialministerium gefördert. Es gab relativ wenige Vorgaben im Sinne von Vermittlung und Erwirtschaftung, es ging vor allem um ein Stabilisierungsprojekt.

Zuerst hat es nur die Werkstatt und den Post- und Geschenkeshop in Anthering gegeben. 2015/2016 erfolgte die Übersiedelung dieses Projektes vom Sozialministerium zum AMS. Alle Projekte, die mit Arbeit zu tun haben, sind vom SMS⁵ zum AMS gewechselt, und wir wurden dadurch auch zu einem SÖB umgewandelt, mit vielfältigeren Qualifizierungsfeldern, um möglichst vielen Frauen auch die Möglichkeit zu geben, Arbeitsplätze zu finden, die ihren Qualifikationen entsprechen.

Durch die Umwandlung haben wir auch eine hohe Eigenerwirtschaftungsverpflichtung und eine strengere Vermittlungsquote erhalten. Den Spagat zwischen dem Sozialen und der Wirtschaft zu schaffen, das macht mir Spaß. Wir haben relativ schnell geschaut, mehrere Betriebe aufzubauen, auch um die Eigenerwirtschaftung zu steigern. 2018 haben wir die erste Gastro eröffnet, unseren Bauchladen, mit Qualifizierungsarbeitsplätzen für Frauen, die im weiten Umfeld der Gastronomie Arbeit suchen.

Dann 2020, in Kooperation mit unserem Schwesterbetrieb anderskompetent, den Bereich »PC-OK«, also IT ReUse & Recycling. Hier geht es um Re-use und Re-furbish, also die Wie-

³ www.anderskompetent.at/frauenanderskompetent.

⁴ Prof.in Dr.in phil., MSc, Birgit Buchinger, MSc, ist u.a. Gründerin und Leiterin von Solution Sozialforschung in Salzburg (www.solution.co.at).

⁵ SMS = Sozialministeriumservice.

deraufbereitung von Computern und deren Verkauf, gemeinsam mit dem gastronomischen Betrieb »Schmaus & Browse«, der von uns geführt wird. Wir fanden die Idee gut und innovativ: frauenanderskompetent macht die Gastro, und die Kollegenschaft von rwsanderskompetent macht den Verkauf von Computern, und so bringen wir uns gegenseitig die Kunden. 2020/2021 haben wir mit dem Corona-Zusatzbudget vom AMS zehn zusätzliche Transitarbeitsplätze mit dem Schwerpunkt »Kreislaufwirtschaft« erhalten. Diese Idee hatten wir schon lange, aber jetzt konnten wir sie endlich umsetzen. Dann haben wir unsere Upcycling-Werkstatt »FunkelNagel« eröffnet, wo Frauen alle möglichen Materialien wiederverwerten und Neues daraus erschaffen. Auch unser Lebensmittelkreislaufprojekt »Bauch:Gefühl« setzt sich damit auseinander, wie Lebensmittel, die noch gut sind, verarbeitet und in anderer Form wieder verkauft werden können. 2023 ist begonnen wir dann noch mit dem Aufbau des Digitalisierungsceneters. So sind wir stetig in Bewegung.

Mit wie vielen Transitarbeitskräften und Schlüsselarbeitskräften arbeiten Sie?

Wolfgang Katsch: Bei der anderskompetent gmbh arbeiten dreihundertfünfzig engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an fünfundzwanzig Standorten.

Susanne Erhart: Bei frauenanderskompetent arbeiten derzeit dreißig Vollzeitäquivalente Transitmitarbeiterinnen, die sich auf circa fünfundvierzig Köpfe verteilen. Dazu kommen dreizehn Schlüsselkräfte, darunter die Leitung und Administration. Allein in den Fachbereichsstellen habe ich 7,9 Schlüsselarbeitskräfte für die Fachbetreuung, die die Frauen auch qualifizieren. Dazu kommt der begleitende Dienst, bestehend aus Sozialarbeit und Jobcoaching. Zusätzlich sind immer fünf bis acht Frauen in einer achtwöchigen Vorbereitungsmaßnahme bei uns, die in einer Clearingphase beim AMS sind. Wir klären ab, ob das Arbeiten bei uns schon möglich ist. Das heißt: Wir haben immer circa fünfzig Frauen an verschiedenen Standorten. Das räumliche Einzugsgebiet ist Salzburg und Salzburg-Umgebung, einschließlich Hallein, also AMS Salzburg und AMS Hallein.

Wie sind die Zielgruppen für die anderskompetent gmbh und frauenanderskompetent gestaltet?

Susanne Erhart: frauenanderskompetent hatte früher die Zielgruppe der Frauen mit einem fünfzigprozentigen Behinderungsgrad. Das hat sich mit dem Wechsel zum AMS geändert. Früher konnte nur die Reha-Abteilung dazubuchen, das ist jetzt anders. Nun ist die Zielgruppe »Frauen mit Vermittlungshemmnissen aller Art«. Früher war eine zwölfmonatige Arbeitslosigkeit eine Voraussetzung, aber das hat sich mit der Pandemie etwas verändert. Jetzt haben wir Frauen mit Vermittlungshemmnissen aller Art, da sind natürlich langzeitarbeitslose Frauen auch dabei, aber nicht ausschließlich.

Wolfgang Katsch: Bei jeder Zielgruppe ist uns wichtig, so passgenau und individuell wie möglich auf die Menschen einzugehen. Wir bieten sieben Ausbildungsberufe an, von Einzelhandel, Tischlerei, Metallbearbeitung, Gastrobereich bis hin zu Gartenbau. Über achtzig Jugendliche machen individuelle Ausbildungen mit Teilqualifizierungen. Wenn der Bedarf

besteht, können sie auch bei uns in der Nähe wohnen, in der Nähe des Arbeitsplatzes am Campus. Unser Angebot an Unterstützung im Hinblick auf Alltag, Freizeit und Bildung ist sehr vielfältig.

Susanne Erhart: Bei uns sind Frauen ab achtzehn Jahren, aber die meisten Frauen sind fünfundvierzig Jahre aufwärts. Wir haben drei Stellen für Pensionsanwärterinnen.

Und wie lange können sie dann bei Ihnen bleiben?

Susanne Erhart: Maximal ein Jahr. Bis dahin sollte die Integration in den 1. Arbeitsmarkt stattfinden, das ist ja unser Auftrag. Qualifizieren, stabilisieren, vermitteln, das sind die Kernaufträge, die wir innerhalb dieses Jahres haben. Eine Vermittlung kann individuell nach drei Monaten sein oder nach zwölf, das ist so unterschiedlich wie die Frauen und ihre individuellen Ausgangslagen.

Ist es möglich, dass Transitarbeitskräfte eventuell wiederkommen?

Susanne Erhart: In manchen Fällen, ja. Wir würden wahn Sinnig gerne Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, die längerfristig sind. Es geht nicht nur um ökologische, sondern auch um soziale Nachhaltigkeit und nachhaltige Mitarbeiterführung und -entwicklung. Manchmal sehe ich eine positive Entwicklung bei einer Frau, aber ich sehe auch, dass ein Jahr nicht genug ist. Vielleicht in zwei oder drei Jahren sehen wir eine Chance und eine Perspektive. Wenn wir aber nach einem Jahr abrechnen müssen, dann ist das oft ein schwerwiegender Beziehungsabbruch für diese Frau. Ein Abbruch der regelmäßigen Arbeit, die sie hat. Das ist auch ein Resilienzthema. Alles bricht ab, und damit geht wieder die gesamte Problematik los oder verschlechtert sich sogar. Im nächsten SÖB muss sie vielleicht aus einem noch größeren Tief starten, weil noch mehr Enttäuschung dabei ist. Das verursacht noch mehr Kosten, Leid und zeitlichen Aufwand, auch für Schlüsselkräfte und begleitende Dienste – alles wieder neu aufzubauen. Eine mögliche Verlängerung wäre eine nachhaltige, längerfristige Maßnahme, auch für Budgets und vor allem für die betreffende Mitarbeiterin.

In den vergangenen Jahren fällt uns auf, dass viele Frauen, die zu uns kommen, keine oder nur sehr schlechte Ausbildungen haben. Sie haben oft auch keinerlei Praxis. Manchmal haben sie eine Ausbildung, aber sie sind schon so lange aus den Berufen draußen, dass sie die technische Entwicklung nicht mehr mitgemacht haben. Sie finden keinen Anschluss mehr, ihr Wissen entspricht nicht dem, was heute verlangt wird. Wir haben auch viele Frauen mit Migrationshintergrund, die keine nostrifizierte Ausbildung haben. Das hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Oft haben diese Frauen überhaupt keine Ausbildung gemacht, sie haben nicht einmal die Möglichkeit gehabt, eine zu machen. Sie kommen mit einem geringen Schulabschluss, das sehen wir sehr häufig. Dann haben wir wieder Frauen, die wahn Sinnig tolle Ausbildungen haben, viele Qualifikationen mitbringen, aber psychische Herausforderungen haben. Sie können oft nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten und müssen in einem anderen Segment suchen, wo sie weniger belastet werden. Sie können ihren Beruf einfach nicht mehr ausüben. Das sehen wir auch, da ist die Ausbildung da, aber sie ist nicht mehr transferierbar.

Es muss Vertrauen aufgebaut werden, um jemanden zu bewegen, sich von seinem ursprünglichen Beruf zu verabschieden: »Ich war Ärztin, aber ich kann diesen Beruf nicht mehr ausüben.« Wir definieren unser Sein über unsere Berufe. Es ist ein Prozess, den wir mit diesen Frauen durchgehen müssen, damit sie sich von ihrem Beruf verabschieden und vielleicht in der Produktion arbeiten.

Das Thema »Nachhaltigkeit« ist bei Ihnen im Betrieb ja sehr präsent. Findet man da eine Sinnstiftung bei den Transitarbeitskräften?

Susanne Erhart: Etwas ganz Spannendes ist passiert. Wir haben ein Konzept entwickelt, das total aufgegangen ist und uns sehr gefreut hat. Unser Nachhaltigkeitsprojekt »FunkelNagel« wurde so präsentiert, dass die Geschichte von Möbelstücken mit der Geschichte unserer Frauen verglichen wird: »Ich habe tausend Bewerbungen geschickt und nicht einmal eine Antwort bekommen. Keiner will mich, ich kann nichts, man braucht mich nicht.« Das ist oft die Eigenwahrnehmung. Und dann geben wir der Mitarbeiterin ein Möbel vom Flohmarkt oder Sperrmüll, sie beginnt zu arbeiten und merkt: »Wenn ich hier anfangen, etwas zu machen, dann verbessert sich was. Wenn ich abklebe und Grenzen setze, dann verläuft der Lack nicht.« Das wurde von den Frauen sehr stark transferiert: »Das ist ja wie bei mir!« Und wir haben gemeinsam reflektiert. Ein Highlight war immer, wenn das Möbelstück in den Verkauf geht und jemand sagt: »Hey, das ist aber cool!« Wir haben immer versucht, die Parallelen aufzuzeigen, den Mut zu haben, etwas Neues auszuprobieren. Das Thema »Nachhaltigkeit« zeigt immer wieder, dass nichts wertlos ist, wenn ich den Nutzen ein wenig umdefiniere oder mit etwas kombiniere. So kann etwas Spannendes entstehen. Das ist das Konzept von »FunkelNagel«, und ich glaube fest daran, dass das ein guter Qualifizierungsbereich ist, vor allem wenn man es mit diesem Gedanken verbindet.

Entweder man lernt zu akzeptieren und zu lieben, dass etwas »eine Macke« hat, oder man lernt, wie man es ausbessern kann. Es gibt viele Ansätze, und das ist es auch, warum uns dieses Projekt so wahnsinnig gut gefällt.

Haben Sie auch gemerkt, dass der Nachhaltigkeitsgedanke für Kunden und Kundinnen wichtig ist?

Susanne Erhart: An einem Möbelstück, an dem dreißig Stunden gearbeitet wurde, haben wir vierhundert Euro verdient. Das ist nicht annähernd der Stundenwert – aber es geht um den bereits erwähnten Nutzen, und daher ist es wieder jede Minute der Welt wert. In der Gastronomie haben wir alles auf nachhaltige Lebensmittel umgestellt, auch das Fleisch, und das kostet natürlich etwas. Es wird von den Gästen sehr geschätzt und gelobt, aber es gibt weniger Akzeptanz, wenn der Preis steigt. Trotzdem sind unsere Gäste den Weg mit uns gegangen und nun sehr zufrieden. Im Bereich »Lebensmittelkreislauf«, also im Projekt »Bauch:Gefühl«, merkt man noch viel Zurückhaltung bei den Kundinnen und Kunden. Da sind noch viel Lernen und viel Bewusstseinsarbeit nötig. Andererseits sehen wir im Bereich »Re-use PC:OK« bereits Erfolge.

Wolfgang Katsch: Ja, gerade im PC-Bereich, wo wir gebrauchte Geräte wieder in Schuss bringen und verkaufen. Große internationale Firmen sind von der Nachhaltigkeit begeistert und vertrauen uns ihre zwei bis drei Jahre alten Geräte an, damit wir sie professionell reinigen und wieder in den Kreislauf zurückführen. Außerdem wird für mittelgroße und große Unternehmen in der EU eine neue Richtlinie, die ESG- und Corporate Sustainability-Reporting-Richtlinie, immer relevanter. Es wird für diese Unternehmen verpflichtend sein, zu berichten: »Was haben wir konkret und messbar zum Thema ›Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft‹ beigetragen?« Einige unserer Firmenkunden kommen nicht nur zu uns, weil wir Qualität liefern oder weil es soziale Gedanken gibt, sondern deswegen, weil sie es auch für ihr Reporting und Marketing verwenden können.

Meine Erfahrung im Bereich »Nachhaltigkeit« zeigt, dass es viel Potenzial gibt – sozial, wirtschaftlich und ökologisch. Wir wollen so viele Menschen wie möglich mitnehmen und etwas Positives bewirken.

Susanne Erhart: Wir sind sehr stark in der Bewusstseinsbildung. Nachhaltigkeit ist als neuer Qualifizierungsinhalt in unseren Qualifizierungsangeboten in den letzten Jahren dazugekommen, sowohl auf Schlüsselkräfte- als auch auf Mitarbeiterebene. Wir haben uns damit auseinandergesetzt und haben im Unternehmen sogar einen Nachhaltigkeitsbeauftragten. Wir sind gerade dabei, das Thema zu verinnerlichen und zu entwickeln, was wir in die Qualifizierungen einbringen können. Wir versuchen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Bewusstsein zu vermitteln, dass ein Arbeitgeber einen Vorteil hat, wenn er jemanden einstellt, der Müll trennen kann und über Wiederverwertung und sparsamen Umgang mit Materialien Bescheid weiß. Wir qualifizieren Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, und ich glaube, dass das am Arbeitsmarkt gut aufgenommen wird, weil die Arbeitgeber eine Erleichterung spüren. Es braucht Zeit, bis das Thema fest genug verankert ist, sodass jeder über Nachhaltigkeit Bescheid weiß. Wir müssen die Mülltrennungsregelungen in sieben Sprachen übersetzen, weil sie in unserer Werkstatt viele verschiedene Sprachen sprechen und die Frauen wirklich verstehen müssen, was wir von ihnen wollen. Es wird gut angenommen, aber wir Schlüsselkräfte sind diejenigen, die damit anfangen und mit gutem Beispiel vorangehen.

Sie sprechen von den Transitarbeitskräften nie als Transitarbeitskräfte, sondern immer von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ...

Susanne Erhart: Ja, wir haben Mitarbeiterinnen, die in unseren Betrieben arbeiten und zu unserer Eigenerwirtschaftung beitragen. Wir freuen uns mit ihren Erfolgen, und wir leiden mit, wenn in ihrem Leben mal was nicht so gut läuft. Sie sind Teil eines großen Teams, das gemeinsam an durchaus auch wirtschaftlichen Zielen arbeitet – also Mitarbeiterinnen.

Welche Wünsche, Erfahrungen und vielleicht auch Kritik wären wichtig für Sie?

Susanne Erhart: Ich finde es toll, dass das AMS jetzt auch auf das Thema »Kreislaufwirtschaft« fokussiert, weil ich glaube, dass wir in diesem Bereich gut aufgestellt sind und noch viel entwickeln können. Kritik wäre angebracht bei kurzfristigen Maßnahmen, die Projekte herunter-

fahren, wenn die Arbeitslosigkeit sinkt. Das ist nicht nachhaltig. Bei der Planung, Förderung und den Arbeitsplätzen für die Frauen wären längerfristige Verträge wichtig. Kurzfristige Fördermodelle unterstützen das nicht.

Manchmal hat man eine Idee und sagt, daraus würde ich gern einen Piloten machen. Flexibilität zu haben und zu sagen: »Ja, jetzt ist das Geld für einen Piloten da«, wäre toll. Ich glaube, dass wir sehr kreativ sein können, und daraus lassen sich Konzepte für die nächsten Jahre entwickeln. Das Experimentieren könnte bei uns gut eingesetzt werden. Aber das ist Wünschen auf hohem Niveau, weil wir von Seiten des AMS Salzburg immer mit viel Verständnis und Unterstützung rechnen konnten und können.

Wolfgang Katsch: Es gibt von arbeit plus, dem Netzwerk sozialer Unternehmen, drei Forderungen auf ihrer Website.⁶ Eine davon ist, das Fördermodell für soziale Unternehmen in der Kreislaufwirtschaft zu verbessern. Die Idee ist, einen CO₂-Bonus ähnlich dem Reparaturbonus zu vergeben oder in der öffentlichen Beschaffung neben Preis und Qualität dem Kriterium »Nachhaltigkeit« mehr Gewicht zu geben. Als Sozialökonomische Betriebe haben wir neben dem, was wir für die Arbeitskräfte bewirken, einen riesigen Multiplikatoreffekt, der durch die Wirkung auf das Umfeld der Menschen, die bei uns arbeiten, entsteht – ihre Familien, unsere Lieferanten und Kundinnen und Kunden. Das ist der Multiplikatoreffekt. Und bei der Hilflosigkeit oder Skepsis, die viele beim Klimaschutz empfinden, können wir gemeinsam etwas bewirken. Das spornt mich an und ebenso viele Menschen, die bei anderskompetent engagiert sind.

Susanne Erhart: Wir sehen das auch bei unserem Schwerpunkt »Lebensmittel«. Wir haben während der Pandemie tausend Liter Bier verkocht, das sonst weggeschüttet werden müsste. Wir wollten öffentlichkeitswirksam zeigen, dass man sehr wohl etwas aus diesen Dingen machen kann. Wir nehmen Überschüsse von Lieferanten, zum Beispiel von Bauern, und verarbeiten sie zu Chutney, Ketchup oder Suppe. Das wird dann wieder an die Lieferanten zurückgegeben, und sie verkaufen es weiter. Auch bei Brot machen wir das. Natürlich berechnen wir etwas, weil es einen Arbeitsschritt dazwischen gibt. Der Lieferant kann sein Produkt aber wieder in sein Regal bringen und daraus noch etwas machen. Wir versuchen auch, unsere Kartons wiederzuverwenden, und wir sammeln Dosen und Deckel, die in der Werkstatt verarbeitet werden. Unsere Unternehmen sammeln für uns, wir tauschen uns aus. Ein weiteres innovatives Projekt ist die Wiederverwertung von Reinigungskanistern. Wir haben zum Beispiel auch alte Werbebanner vernäht, die zu Taschen und anderen Dingen verarbeitet werden. Es muss nicht alles auf den Müll.

Wolfgang Katsch: Wir kombinieren spannende Themen wie Kreislaufwirtschaft, Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Unser neues Angebot heißt »Digitalisierungscenter«. Viele Unternehmen haben das Problem, dass noch viel Papier in Archiven digitalisiert werden muss. Wir bieten eine moderne Dienstleistung, die wir in den nächsten Jahren ausbauen können, während

6 www.arbeitplus.at/3-forderungen-sozialer-unternehmen-in-der-kreislaufwirtschaft.

wir gleichzeitig die digitalen Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen stärken. Ein weiteres Erfolgsmodell ist die Unternehmensführung, bei der Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit als strategische Ziele gesetzt werden. Das ist keine Nebenbei-Aufgabe. Es geht um Bewusstseinsbildung: Das ist ein Ziel, nicht nur für die nächsten Monate oder Jahre, sondern langfristig. Wir haben eine Liste von hundert Maßnahmen zur Umsetzung: Was wird getan? Mit welcher messbaren Wirkung? Oft wird in der Politik und im globalen Klimaschutz bemängelt: »Wo sind die messbaren Ziele, die Nachverfolgbarkeit? Wer macht das?« Und da sagen wir: »Okay, wir fangen bei uns an: Nicht nur reden, sondern tun!«

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Susanne Erhart und Wolfgang Katsch führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Februar 2024 im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



AMS info 702, Juni 2024

Michaela Gadermayr und Robert Zoister (Interview)

»Beim Querschnittsthema ›Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit‹ sind wir gut positioniert«

Michaela Gadermayr, Geschäftsführerin, und Robert Zoister, Personalentwickler, von der Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH in Salzburg im Gespräch

Ihre beruflichen Werdegänge, die Sie zur HAI⁷ geführt haben, wären sehr interessant, und was waren Ihre Beweggründe?

Michaela Gadermayr: Ich bin seit 1996, also schon fast seit drei Jahrzehnten, in der HAI. Nach der Matura habe ich im Büro in verschiedenen Firmen gearbeitet. Nach der Geburt meines Sohnes habe ich auf selbständiger Basis unter anderem Weiterbildungsveranstaltungen organisiert und parallel dazu am 2. Bildungsweg das Psychologie-Studium in Klagenfurt begonnen und dann Pädagogik in Salzburg abgeschlossen. HAI war in Hallein schon bekannt. Mich hat die Idee einfach gefesselt, dass man arbeitslosen Personen dabei hilft, sich zu integrieren, also dieses soziale Thema.

Robert Zoister: Ich hatte nach der Matura überhaupt keine beruflichen Vorstellungen und habe mich deshalb beim AMS beraten lassen. Die Beraterin hat mich auf eine Option im AMS selbst hingewiesen, die ich dann sozusagen als ersten beruflichen Gehversuch einfach wahrgenommen habe. Ich begann, recht schlecht bezahlt und zu Anfang sehr langweilig übrigens, als Eignungspraktikant. Aber ich habe dort auch Kurse gemacht und die Welt der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitslosen ein bisschen kennengelernt und gemerkt, das ist ja sehr vielfältig und sehr interessant. Ich kann mich besonders an einen Kurs erinnern, wo ein Arbeitsmarktbetreuer uns gezeigt hat, was er macht: Personen mit schwereren Hintergründen betreuen. Er ist zu ihnen hingefahren und hat sie auch im Betrieb begleitet. Das hat mich sehr fasziniert. In der RGS⁸ Bischofshofen tat sich einige Zeit später die Option auf, Berater für berufliche Rehabilitation zu werden beziehungsweise dieses Arbeitsgebiet zu erlernen. Berufliche REHA-Beratung,

⁷ www.hai-hallein.at.

⁸ RGS = Regionale Geschäftsstelle des AMS.

also Unterstützung bei Berufsorientierung, Ausbildungsplatzsuche, Förderung und Arbeitsplatzsuche, war dann ein Teil meiner Tätigkeit. Der zweite Teil war Berater für Personengruppen mit schwieriger Position am Arbeitsmarkt, die nicht REHA-Klientel sind. Darunter fielen langzeitarbeitslose Menschen, ältere Arbeitslose oder auch Frauen mit Betreuungspflichten. Auch bei der Entstehung eines Sozialökonomischen Betriebes konnte ich in diesen Jahren als AMS-Projektperson mitarbeiten.

Was sind Ihre Hauptaufgaben in der HAI?

Michaela Gadermayr: Ich mache die Geschäftsführung, bin für die jährliche Budgetplanung verantwortlich, damit die Finanzierung gesichert ist. Das AMS ist unser Vertragspartner, und das Land Salzburg unterstützt die HAI fast in gleicher Höhe. Zu meiner Arbeit gehört auch das Berichtswesen, also Quartalsberichte, Jahresabschluss, Tätigkeitsberichte und so weiter. Wichtig ist der regelmäßige Austausch mit den Fördergebern, und ganz entscheidend für unsere gute Arbeit ist das Team. Dazu braucht es einen wertschätzenden Umgang und Weiterbildung, aber auch die Eigeninitiative der Kolleg_innen, damit wir ein gutes Arbeitsumfeld schaffen und uns weiterentwickeln können. Zusätzlich nutzen wir unsere Netzwerke, wie zum Beispiel arbeitplus und Re-Use Austria. Gerade in der Alttextilsammlung gibt es immer Änderungen von Richtlinien, und so sind wir immer gut informiert. Ich selbst bin im Vorstand vom Netzwerk arbeit plus, regional für Salzburg,⁹ und in der Steuergruppe für Qualitätsmanagement für das Gütesiegel für Soziale Unternehmen.¹⁰ Insgesamt ist meine Arbeit sehr interessant und abwechslungsreich.

Robert Zoister: Ich bin für den Kernprozess der Personalentwicklung zuständig. Das beginnt beim Kontakt mit dem AMS als Zuweiser und bei Institutionen wie Kursträgern, Therapeut_innen et cetera hinsichtlich Interessent_innen für potenzielle Transitmitarbeit. Es geht dann weiter Richtung »Clearing-Gespräche« – wie ist die konkrete Situation der Personen, wo sind mögliche Arbeitsmarkthemmnisse oder Umstände im Leben, die verbessert werden möchten – und hin zu Bewerbungsgesprächen. Dann erfolgen die Aufnahmen der Personen, Einschulungen, Anamnesen und Kennenlernen, Zielplanung mit ihnen gemeinsam und natürlich die intensive Zusammenarbeit mit unseren Fachschlüsselkräften, was die einzelnen Transitmitarbeiter_innen angeht: Stärken, Schwächen, Persönlichkeiten, Problemfelder, da passiert ganz viel Austausch. Kernarbeit ist dann natürlich die Suche und Umsetzung von Verbesserungen der lebensweltlichen Aspekte der Transitmitarbeiter_innen. Das betrifft alle möglichen Lebenslagen. Von Gesundheit über Psyche, Finanzielles, Persönlichkeitsaspekte, Arbeitsverhalten, Familie, Sucht, Wohnen und vieles mehr. Auch Krisensituationen, die immer wieder mal auftreten können, sind zu meistern. Die Vielfältigkeit der Lebensfelder, in denen unterstützt oder weiterentwickelt wird, bedingt natürlich auch eine Vielzahl von

⁹ <https://salzburg.arbeitplus.at>.

¹⁰ <https://arbeitplus.at/guetesiegel>.

Netzwerkpartner_innen und Institutionen, mit denen man teilweise sehr eng zusammenarbeitet. Psychotherapeut_innen, Ärzt_innen, Zahnärzt_innen, Schuldenberatung, Ausbildungseinrichtungen, Förderstellen und so weiter. Und schlussendlich fällt auch die konkrete Reintegration in den Arbeitsmarkt, also die Vermittlung der Personen in Arbeit oder Berufsausbildungen in meinen Bereich. Wobei ich dabei glücklicherweise auf die Unterstützung einer Kollegin zurückgreifen kann, die hauptsächlich Outplacement-Arbeit in der HAI macht. Teilweise mache ich dann noch Nachbetreuungsarbeiten und natürlich das Berichtswesen mit dem AMS.

Das ist Personalentwicklung auf allen Ebenen. Sie sind ja ein recht kleines Team, sind Sie da mobil unterwegs zu den einzelnen Standorten? Sie haben ein umfassendes Tätigkeitsfeld: Second-Hand-Hand-Verkauf, Re-use-Betreuung von Recyclinghöfen, Verkaufsgeschäfte, Grünraumbetreuung – also wirklich ein großes, umfassendes Gebiet ...
Michaela Gadermayr: Beide Second-Hand-Shops sind ja bei uns am Standort auf zwei Ebenen, das ist ein großer Vorteil was die Personalplanung betrifft. Die Recyclinghöfe sind in Hallein verstreut – von Gamp bis Rif/Rehhof. Unsere Transitmitarbeiter_innen vor Ort werden von einem Vorarbeiter angeleitet und unterstützt. Er macht die Einschulung, hilft beim täglichen Arbeitsablauf und ist fast täglich im Austausch mit der Stadtgemeinde und mit den Entsorgern.

Robert Zoister: Die Personalentwicklungsarbeit erfolgt fast nur direkt am Standort. Transitmitarbeiter_innen, die außerhalb ihre Hauptarbeitsbereiche haben, arbeiten zumindest einen Tag in der Woche auch im Haus. Damit ist ein regelmäßiger Kontakt durch die Personalentwicklung gesichert. Draußen werden sie von den Fachschlüsselkräften begleitet. Wenn ich selber hin und wieder rausfahre, dann geht es meist darum, ein bisschen Kontakt zu halten und einfach mal da zu sein. Zu schauen, wie es geht. Oder, selten allerdings, wenn akute Krisen vorliegen.

Michaela Gadermayr: Wir haben einen Bereitschaftsdienst organisiert, falls etwas passiert, da es sehr fordernde Tätigkeiten sind. Auch die Kundenkommunikation ist nicht immer einfach. Damit immer jemand von uns erreichbar ist, haben wir abwechselnd im Team Bereitschaft, auch an den Samstagen.

Welches räumliche Einzugsgebiet betreuen Sie?

Michaela Gadermayr: Wir bieten unsere Dienstleistungen vorwiegend im Bezirk Hallein und im angrenzenden Flachgau an. Da haben wir die kürzesten Anfahrtswege. Ausnahmen machen wir, wenn einmal kurzfristig ein größerer Auftrag ausfällt oder wir eben nicht ausgelastet sind. Im Winter fallen die Grünraumarbeiten weg, da sind wir dann oft auch flexibler.

Robert Zoister: Zuweisungen von Transitmitarbeiter_innen kommen vom AMS überwiegend aus dem Bereich Tennengau, also RGS Hallein mit vielleicht neunzig bis fünfundneunzig Prozent, zu einem kleinen Teil aber auch aus den angrenzenden Bezirken, also RGS Bischofshofen, RGS Salzburg-Land und RGS Salzburg-Stadt. Es gibt auch Interessent_innen aus diesen

drei Bezirken, bei denen der Erstkontakt über die Arbeitsassistenten oder über andere unterstützende Netzwerkpartner_innen stattfinden.

Sie haben neunundzwanzig befristete Dienstverhältnisse ...

Michaela Gadermayr: Ja, wir haben aktuell einen Vertrag mit neunundzwanzig Transitarbeitsplätzen. Vor Corona waren es vierunddreißig und bis zum Jahr 2021 vierundzwanzig Plätze. Der Umfang hängt auch immer mit den jeweiligen Arbeitslosenzahlen zusammen. Je besser der Arbeitsmarkt ist, desto weniger Maßnahmen werden gefördert. Meistens ist aber die Anzahl der langzeitarbeitslosen Personen recht stabil, und es braucht für diese Personen ein Angebot.

Robert Zoister: Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen sind unsere Zielgruppe. Im Endeffekt heißt das, alle Personengruppen, die Arbeitsmarkthemmnisse haben. Zielgruppe sind da auch Menschen, die relativ frisch arbeitslos sind, aber den Beruf nicht mehr machen können, oder Menschen, wo Einschränkungen da sind. Oder die zum Beispiel gerade frisch von einer Alkoholerwöhnung kommen. Also immer dann, wenn Berufskarrieren nicht mehr fortsetzbar sind und Langzeitarbeitslosigkeit droht. Die maximale Verweildauer ist ein Jahr. Es gibt aber Ausnahmen: Drei Personen können sogar dreieinhalb Jahre bei uns bleiben, wenn von Seiten der Pensionsversicherung fix ist, dass der Pensionsantritt in diesem Zeitraum stattfinden wird. Während der Corona-Pandemie war das sogar für fünf Menschen möglich. Für uns ist es wichtig, mit ein paar längerfristigen Dienstverhältnissen besser planen zu können. Vor allem bei den Recyclinghöfen hilft uns das. Erstens, weil die Einschulungsphase sehr lang dauert, bis man das wirklich gut kann, mit Kund_innen umzugehen, gewisse Kundensituationen oder Konflikte alleine zu meistern. Es hilft uns aber auch, mit der Stadtgemeinde als Auftraggeber, dass wir da eine gewisse Kontinuität und Verlässlichkeit bieten. Dass sie unsere Mitarbeiter_innen kennen, wissen, was dort und wie es passiert. Die anderen Transitmitarbeiter_innen können maximal ein Jahr bei uns sein. Es gibt welche, wo man schon frühzeitig mit der Arbeitssuche beginnen kann, weil Themen erledigt sind und weil die Situation gerade günstig ist. Manche beginnen erst nach zehn Monaten mit der Arbeitssuche. In manchen Fällen gibt es auch Verlängerungsoptionen von drei Monaten, mit Ansuchen bei der Landesgeschäftsstelle des AMS, wenn etwa Entwicklungen positiv laufen, aber eben noch nicht ganz abgeschlossen worden sind. Ebenfalls gibt es Personen, bei denen auch das eine Jahr inklusive Verlängerung zu kurz ist oder wo Entwicklungsrückschritte passieren. Es kann zu Abbrüchen kommen, und manche Menschen brauchen einfach viel länger Unterstützung, als ihnen ein SÖB bieten kann. Im Schnitt ist die Verweildauer der Transitmitarbeiter_innen bei uns circa sieben oder acht Monate.

Michaela Gadermayr: Und oft sind es längere Krankenstände, die eine Verlängerung einfach notwendig machen, man kann dann doch noch das Ziel erreichen. Hundertprozentig ist gar nichts, aber es macht schon Sinn im Sinne einer nachhaltigen Betreuung.

Laut den Vorgaben, die Sie vom AMS bekommen, steht da eher die Vermittlungsquote oder die Durchlaufanzahlquote im Vordergrund, also wie viele Menschen bei Ihnen

im Jahr sind? Oder eher, wie viele im Jahr am Arbeitsmarkt oder auch in der Pension unterkommen?

Michaela Gadermayr: Für uns sind beide Kennzahlen sehr wichtig. Unser Kernprozess ist natürlich die Vermittlung der Klient_innen. Wir versuchen wirklich, jede Person mit ihren Stärken und Potenzialen zu verstehen und bestmöglich auf die Vermittlung vorzubereiten und dann auch in den 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln. Trotzdem gelingt es nicht immer, aber im Schnitt erreichen wir fünfzig Prozent, da liegen wir gut. Unsere Vorgabe vom AMS Salzburg sind vierzig Prozent. Übrigens ist jede einzelne vermittelte Person für uns alle eine Freude, die unsere Arbeit sehr bereichert. Ja, und natürlich brauchen wir gleichzeitig auch die personelle Auslastung, damit wir die vorgegebenen Umsatzzahlen schaffen können. Aber die Auslastung ist auch Teil unseres Vertrages mit dem AMS, und nur mit einer guten Auslastung ist unser SÖB effizient, was unsere Kosten betrifft. Und die werden spätestens angeschaut, wenn es um die Genehmigung des Budgets für das Folgejahr geht.

Welche Organisationsform hat Ihr Betrieb?

Michaela Gadermayr: Wir sind jetzt eine GmbH seit 1998, und vorher war die HAI ein Verein.

Sind Ihnen Unterschiede bei den Qualifikationsdefiziten der Transitarbeitskräften in den letzten Jahren aufgefallen?

Robert Zoister: Unterschiede gibt es natürlich deswegen, weil sich ja auch der Betrieb und die Zielgruppe geändert haben. Früher waren wir ein fast reiner Männerbetrieb, also auch mit quasi »typischen Männerarbeiten«. Schwerere körperliche Hilfsarbeiten im Freien, also wirklich von der Berufsausbildung und von der Bildungsschicht her ganz weit unten. Mit dem Verkaufsbereich kamen die Frauen dazu und qualifiziertere Tätigkeitsbereiche. Da hat sich dann alles ein bisschen aufgeweitet, und auch unsere Möglichkeiten sind größer geworden. Die Zuweisung vom AMS ist ebenfalls anders und damit breiter geworden. Es gibt inzwischen auch manchmal Akademiker_innen bei uns, es gibt Leute mit Berufsausbildung oder früher erfolgreiche Selbständige. Aber in den meisten Fällen sind es nach wie vor Personen ohne Berufsausbildung oder ohne spezielle Qualifikationen. Transitmitarbeiter_innen mit Führerschein B sind inzwischen auch deutlich mehr geworden. Was sich ganz klar verstärkt hat – aber das hat mit Qualifikation an sich nichts zu tun –, ist die Zunahme von psychischen Problemen und Persönlichkeitsstörungen.

Haben Sie den Eindruck, dass diese Tätigkeit im Nachhaltigkeitsbereich, wie es zum Beispiel durchgehend in Ihrem Betrieb funktioniert, mit allem, was da im Re-use-Bereich gemacht wird für den Verkauf oder auch von der Sortierung her, inzwischen auch bei den Transitarbeitskräften mit ein Grund ist, dass sie sagen: »Wenn ich was mache, ich würde gerne dorthin gehen ...«?

Robert Zoister: Eher nicht. Also bei den Transitarbeitskräften gibt es manche im Second-Hand-Verkauf, die es sehr schätzen, dass die Sachen wiederverwertet werden und nicht am Müll

landen. Eigentlich geht es aber doch um sehr existentielle, grundlegende Themen, warum man in den SÖB¹¹ geht. Darüber hinaus, glaube ich, haben wir den Ruf, dass bei uns zu arbeiten recht angenehm ist. Das ist mit ein Grund, warum manche sagen, ich würde gerne in die HAI gehen. Manchmal entwickelt es sich, dass Transitmitarbeiter_innen, etwa am Recyclinghof, eine Wahrnehmung für Nachhaltigkeit bekommen, und wir versuchen das auch sehr zu fördern. Aber der Zugang zur HAI ist sicher nicht die Kreislaufwirtschaft, sondern auf jeden Fall die Chance auf persönliche Entwicklung in Richtung eines besseren Lebens und einer Arbeitsmarktintegration.

Und von den Personen, die bei Ihnen einkaufen, die stöbern: Haben Sie da Veränderungen bemerkt in den letzten Jahren?

Michaela Gadermayr: Wir haben unseren Second-Hand-Shop erst seit dem Jahr 2010. Damals mussten wir in ein neues Objekt in Neualm umziehen und haben den »fair-kauf« eröffnet, dadurch konnten wir erstmals auch Frauenarbeitsplätze schaffen. Mit der Anfrage vom AMS, zusätzliche Corona-Arbeitsplätze zu schaffen, haben wir auf dem aktuellen Standort im Obergeschoss einen weiteren Shop eröffnet und konnten so zehn zusätzliche Arbeitsplätze anbieten. Das erweiterte Angebot haben unsere Kund_innen sehr gut angenommen, und wir wollen, dass alle Kund_innen etwas bei uns finden. Weil, der Kundenkreis ist sehr heterogen. Die einen wollen oder müssen einfach günstig einkaufen, eine andere Gruppe sucht nach Unikaten und Raritäten, Sammler kommen auch immer wieder und freuen sich über das eine oder andere Schnäppchen. Und die Kund_innen, die bewusst bei HAI einkaufen, weil sie ökologisch und sozial nachhaltig etwas Gutes tun wollen, werden auch mehr. Es gibt auch Kund_innen, die fast täglich kommen, weil sie nicht versäumen wollen, wenn wieder neue Ware eintrifft und sie vielleicht ein Schnäppchen machen können. Unabhängig vom Grund kommen immer mehr Kund_innen, und das merken wir auch bei den Umsätzen. Genauso wie die Käufer_innen mehr werden, bekommen wir auch immer mehr Spenden. Hier fällt uns auf, dass sich der Gedanke »Wiederverwenden statt Wegwerfen« mehr und mehr durchsetzt. Viele wollen die gut erhaltene Couch nicht auf den Sperrmüll schmeißen, da kommen sie mit dem Hänger vorbei und zeigen uns die Möbel oder auch Elektrogroßgeräte. Auch von Firmen bekommen wir gelegentlich Restbestände von Neuwaren, um ihr Lager zu entlasten.

Freilich fragen manche auch, ob wir reparieren, aber das schaffen wir mit dem aktuellen Personal nicht, würde aber gut in unser nachhaltiges Geschäftsmodell passen.

Wir verkaufen auch einige Produkte über die Online-Plattform WIDADO – da sind nur gemeinnützige Second-Hand-Verkäufer_innen aus Österreich dabei. Dafür wählen wir spezielle Produkte und Marken aus. Beim WIDADO geht es mehr darum, dass unsere Klient_innen digitale Grundkompetenzen lernen und dann bei diesem Tätigkeitsbereich eigenständiges Arbeiten unter Beweis stellen können.

¹¹ SÖB = Sozialökonomischer Betrieb.

Erfahrung, Kritik und Vorschläge in der Zusammenarbeit mit Fördergebern oder anderen wichtigen Akteuren aus Politik, Wirtschaft und so weiter. Was möchten Sie zu diesen Stichworten sagen?

Michaela Gadermayr: Grundsätzlich haben wir da eine sehr gute partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem AMS. Sowohl AMS als auch das Land Salzburg, sie schätzen unsere Arbeit und das seit fast vierzig Jahren. Meine Wahrnehmung ist, dass die HAI von der Politik über die Parteigrenzen hinweg positiv gesehen wird. Wichtig ist uns auch die Zusammenarbeit mit der Stadt Hallein, das ist gleichzeitig auch ein wichtiger langjähriger Kunde von uns. Ideal wäre, wenn bei öffentlichen Vergaben und Ausschreibungen zukünftig mehr die soziale Nachhaltigkeit berücksichtigt werden könnte, um Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen zu schaffen oder zu sichern.

Wo sehen sie aktuelle wie zukünftige Herausforderungen für die HAI?

Michaela Gadermayr: Vor allem bei den Transporten aber auch bei der Alttextilsammlung ist viel Gewicht zu stemmen, das ist oft eine Herausforderung, weil viele unserer Transitmitarbeiter_innen sind körperlich nicht so belastbar und haben Hebebeschränkungen. Teilweise kommen wir da an unsere Grenzen, dann müssen öfter die Vorarbeiter einspringen und das übernehmen. Beim Querschnittsthema »Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit« sind wir gut positioniert. Unser Angebot wird immer stärker von den Kund_innen angenommen, diese Sparten entwickeln sich sehr gut, und wir versuchen, die steigende Nachfrage zu bewältigen. Ein privatwirtschaftlicher Betrieb würde vermutlich ausbauen, und wir sind da ja durch die Rahmenbedingungen nicht so flexibel. Wenn aber Thema »Kreislaufwirtschaft« weiter forciert werden sollte, würden wir die Reparatur als wichtigsten Hebel sehen, um noch mehr Ressourcen zu sparen und Produkte wieder in den Kreislauf zu bringen. Die Umsetzung ist schwierig, weil es beim Reparieren längere Einlern- und Schulungsphasen, also Learning by Doing, braucht. Da müsste man auch schauen, wie sich das mit der Eigenwirtschaftung ausgeht, und dann muss man auch überlegen, welche Tätigkeiten für die Klient_innen passen. Aber vielleicht ergibt sich da einmal eine Möglichkeit, den Bereich der Kreislaufwirtschaft auszubauen. Aber natürlich gehört das nicht zum eigentlichen Auftrag unseres Fördergebers AMS.

Meinen Sie das Klimaschutz- und Umweltministerium zum Beispiel?

Michaela Gadermayr: Ja, zum Beispiel. Und tatsächlich hat das BMK kürzlich eine Ausschreibung mit dem Schwerpunkt »Kreislaufwirtschaft« veröffentlicht. Da gibt es eine eigene Kategorie für SÖBs. Das könnte auch gut für die HAI passen. Ich glaube, wir sozialwirtschaftlichen Betriebe leisten da schon einen wichtigen Beitrag. Auch machen wir viel Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen unserer Second-Hand-Shops oder bei der Online-Plattform WIDADO und durch entsprechende Veröffentlichungen in den sozialen Medien sowie bei Veranstaltungen. Wir versuchen, verschiedene Zielgruppen anzusprechen, beispielsweise bieten wir für Schulklassen Exkursionen an. Das wissen die Lehrpersonen schon, die besuchen uns im Rahmen des

Lehrplan-Schwerpunktes »Nachhaltigkeit«. Da machen wir eine Info-Veranstaltung, und mit einem kurzen Film erklären wir, was der Auftrag von HAI ist. Bei der Führung durch unseren Betrieb sehen sie, wie die Dinge wieder ein zweites Leben bekommen und welche Arbeiten dafür notwendig sind.

Auch mit der Modeschule in Hallein¹² haben wir schon öfter Projekte gemacht. Dort wurden die Konsumdialoge zuletzt veranstaltet, da haben wir uns beim Tauschmarkt beteiligt und Ware zur Verfügung gestellt. Bei einem anderen Projekt haben die Schüler_innen alte Produkte upgecycelt, also aus gebrauchten Materialien neue Produkte kreiert, zum Beispiel haben sie aus einer Schallplatte eine Tasche gefertigt oder aus einem Fussballtrikot wurde ein Minikleid. Ein anderes Projekt haben wir mit der FH Salzburg¹³ und ihrem Schwerpunkt »Holz« gemacht. Die Student_innen haben für uns eine Schatzkiste konstruiert und gefertigt, mit einer neuen Technologie, einer Leichtbauweise, die jetzt auf dem Recyclinghof in Rif steht. Alle Bürger_innen können dort gut erhaltene Gegenstände deponieren. Wir schauen nochmals d'rüber und Wertbares nehmen wir mit für den Shop.

Also man kann sagen, dass sich das Thema »Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit« durch den ganzen Betrieb zieht, und wir alle leben das auch. So wollen wir nachhaltigen Nutzen schaffen.

Robert Zoister: Ich hätte noch ganz gerne zu den Erfahrungen mit den Fördergebern etwas ergänzt. Wir sind ein relativ teures arbeitsmarktpolitisches Projekt, wir versuchen sehr qualitativ zu arbeiten. Ich nehme zunehmend wahr, dass seit einigen Jahren diese Qualität vom AMS, von den RGS sowie von den Berater_innen sehr geschätzt und mitgetragen wird und wir nicht nur benutzt werden, um Leute kurzfristig aus der Arbeitslosenstatistik herauszuholen, sondern da oft auch Intentionen dahinter stecken, dass jemand konkret unsere Unterstützung brauchen könnte, damit es nachhaltig am Arbeitsmarkt klappt.

Michaela Gadermayr: Ich finde, ein SÖB ist ein geniales Instrument, zwar teuer, das stimmt. Aber die Klient_innen bekommen laufende Beratung in verschiedenen Bereichen, arbeiten und sind voll versichert. Daneben können sie auch noch Kurse machen – beispielsweise Stapler oder Sprachkurse. Und nach circa einem halben Jahr kommen sie in den Vermittlungsprozess, wo sie noch in verschiedenen Firmen schnuppern können. Da können sie ausprobieren, was genau dort zu tun ist und ob es für sie zu schaffen ist.

Das ist Goldes wert, weil wir die Personen ganzheitlich betreuen können. Wichtig ist natürlich, dass das Team gut zusammenarbeitet, dass sich Arbeitsanleitung und Personalentwicklung regelmäßig über die Entwicklung austauschen und dass sie an einem Strang ziehen und das gemeinsame Ziel sehen. Es ist schon herausfordernd, aber das Team arbeitet sehr professionell, und das ist ein wesentlicher Teil unseres Erfolges.

¹² www.modeschule-hallein.at.

¹³ www.fh-salzburg.ac.at.

Also die Leute bringen nicht nur Packerl mit, also es ist wirklich toll, wenn das Team da super zusammenarbeiten kann. Und auch die einzelnen Tätigkeitsfelder ineinandergreifen, das ist es ja eigentlich ...

Robert Zoister: Dieses Spannungsfeld von Sozialem und Ökonomischem verstehen zu können, danach zu handeln und sich danach auszurichten, das kann nicht jeder, kann nicht jede. Das muss man teilweise lernen. Wir sind da aktuell an einem Punkt, wo man wirklich für alle Kolleg_innen sagen kann, dass wir als Team diesen scheinbaren Widerspruch verinnerlicht haben und die Rücksichtnahme, in diese oder jene Richtung, zum richtigen Zeitpunkt gewährleistet ist.

Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung von HAI in Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft ein?

Michaela Gadermayr: Wir werden unsere Dienstleistungen und Geschäfte mal so weiterführen. Wir glauben ja, dass der Boom bei Second-Hand weiter anhalten wird, dennoch muss man den Markt auch immer beobachten. Es gibt immer mehr Online-Plattformen, die den Verkauf von Gebrauchsgütern anbieten – neben willhaben sind es jetzt beispielsweise Ikea oder auch H&M – immer mehr Firmen springen auf den Zug auf und sehen Potenzial, oder vielleicht geht es auch mehr um den Nachhaltigkeitsbericht. Aus heutiger Sicht werden wir aber kein Problem haben, genug Ware zu bekommen. Für die Zukunft hoffen wir, dass wir den Personalstand der Transitmitarbeiter_innen halten können und keine größeren Einschnitte kommen. Und man muss auch sagen, dass ein SÖB nicht so schnell zum Umbauen geht. Verschiedene Kennzahlen hängen zusammen, da kann man nicht schnell an einem Rädchen drehen. Aber wir freuen uns, dass das BMK eine Ausschreibung für die SÖBs mit dem Schwerpunkt »Kreislaufwirtschaft« rausbringt, und wir werden uns informieren und wenn es mit den Rahmenbedingungen des AMS vereinbar ist, auch einen Antrag einbringen. Und da denken wir in erster Linie an Reparatur, Upcycling, Refurbishing und an die Wiederverwendung von gebrauchten Materialien. Immer mit dem Ziel, wertvolle Ressourcen einzusparen, aber auch, dass unsere Klient_innen etwas lernen können.

Aber alle Abläufe müssen wir ja auch immer wieder adaptieren und verändern, damit es weiterhin gut läuft. Gerade auch, was die Digitalisierung betrifft. Da gibt es schon Tools, die auch die Arbeit mit den Klient_innen unterstützen.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Michaela Gadermayr und Robert Zoister führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im März 2024 im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Christian Moik (Interview)

»Die Positionierung in der Kreislaufwirtschaft haben wir quasi in unserer DNA«

Christian Moik, Geschäftsführer der Sozialen Arbeit gGmbH in Salzburg, im Gespräch

Können Sie zu Beginn des Interviews etwas zur Entstehungsgeschichte der umfangreichen Angebote der Sozialen Arbeit GmbH erzählen?

Christian Moik: Die Soziale Arbeit gGmbH¹⁴ ist 1994 gegründet worden, nämlich aus dem Verein Zebu, der die Wohnungslosenhilfe im Vordergrund gehabt hat. Die Entwicklung war dann so, dass immer mehr Projekte einen Partner gesucht haben, also sprich, das Land ist auf uns zugekommen, oder das AMS ist auf uns zugekommen mit den Worten: »Ihr seid eine Organisation, die es schon länger gibt, ihr seid in dem Bereich schon erfahren und auch schon tätig.« Das Land war für den Lebensunterhalt zuständig. Das AMS hat gesagt, wir brauchen Partner, und wir haben gesagt, wir machen da mit. Und so sind aus der eigentlichen Wohnungslosenhilfe mehrere Standbeine entstanden. Das eine ist nach wie vor der Bereich »Wohnen« samt dem Beratungsbereich für Delogierungsprävention und allgemeine Sozialberatung. Und dann gibt es die Sozialökonomischen Betriebe als arbeitsmarktpolitischen Bereich. Es ist über die letzten dreißig Jahre immer mehr dazu gekommen, und so ist die Soziale Arbeit gGmbH eine Organisation geworden, die verschiedenste Bereiche unter einem Dach vereint. So ist die Entwicklung bis hin zur gemeinnützigen GmbH gewesen.

Ihre Funktion und Aufgabe im Betrieb ...

Christian Moik: Ich bin Geschäftsführer der Sozialen Arbeit gGmbH. Es gibt in allen oben beschriebenen Bereichen Bereichsleiter. Ich habe einen bunten Lebenslauf. Ich habe Buchdrucker gelernt und auch ausgeübt, dann habe ich mich selbständig gemacht mit meinem einstigen Hobby, einem Fitnessclub, welchen ich später verkauft habe. Im 2. Bildungsweg habe ich noch Rechtswissenschaften studiert und nach und während dem Studium in einer Anwaltskanzlei,

14 www.soziale-arbeit.at.

einem Notariat, einer Unternehmensberatung und bei einem Personaldienstleister gearbeitet. 2015 bin ich dann eher durch Zufall in den Sozialbereich gewechselt. Ich habe als Berater in der »Fachstelle Wohnungssicherung« begonnen. 2020 ist dann der Vorstand an mich herantreten, ob ich mir vorstellen könnte, die Geschäftsführung der Soziale Arbeit gGmbH zu übernehmen. Dies im Zuge der Pensionierung des aktuellen Geschäftsführers.

Da haben Sie in einer interessanten Zeit die Geschäftsführung übernommen ...

Christian Moik: Ja, das kann man wohl so sagen. Mein Start fiel genau zeitgleich mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie zusammen. Das war mehr als fordernd, wie Sie sich sicherlich vorstellen können.

Wie viele Schlüsselkräfte haben Sie?

Christian Moik: Zweiunddreißig Fachschlüsselkräfte und Personalentwicklerinnen beziehungsweise Personalentwickler, nicht alle sind in Vollzeit beschäftigt. Da fallen auch die Bereichsleitung und das Clearing darunter. Wir haben dem Bewerbungsprozess eine Clearingstelle vorgeschaltet, die im Vorfeld eng mit dem AMS zusammenarbeitet. Derzeit verfügen wir über vierundachtzig Plätze für Transitarbeitskräfte.

Welches Einzugsgebiet und welche Zielgruppen haben Sie?

Christian Moik: Bei den Sozialökonomischen Betrieben »TAO« und »Restaurant Schmankerl« sind es Stadt und Land Salzburg. Bei »Job 21« ist es der gesamte Pinzgau. Bei uns sind es ausschließlich langzeitarbeitslose Menschen, die mindestens ein Jahr lang arbeitslos gewesen und arbeitsbereit sind. Erschwerend kommt in den letzten Jahren eine zunehmend gesundheitliche Komponente ins Spiel. Menschen, so zum Beispiel mit massiven Hebeeinschränkungen, die nur zwei Kilo heben dürfen, oder auch Menschen mit psychischen Erkrankungen. Das ist für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durchaus belastend und wird zunehmend zu einem Problem. Man kann über die letzten Jahre feststellen, dass unsere Klientel körperlich zum großen Teil nicht mehr zu hundert Prozent belastbar ist. Dies erschwert zum einen unsere Arbeit und zum anderen eine Weitervermittlung in den 1. Arbeitsmarkt.

Und von der Altersstruktur her? Bemerken Sie da einen Unterschied, oder ist dieser in den letzten Jahren ungefähr gleich geblieben bei Ihnen?

Christian Moik: Wenn wir den Vergleich mit 2015 heranziehen, so ist das Durchschnittsalter doch leicht gestiegen.

Wie beurteilen Sie also die Qualifikationsdefizite, die bei den Transitarbeitskräften verortet werden?

Christian Moik: Wir haben momentan schwer zu kämpfen mit mangelnden Deutschkenntnissen, wo die einfachste Kommunikation oftmals kaum möglich ist. Die Sprache ist in unserem Setting jedoch sehr wichtig. Speziell dann, wenn es um die Themen betreffend Arbeitsanlei-

tung, Unterweisung in relevanten Sicherheitsfragen oder um die Weitervermittlung in den 1. Arbeitsmarkt geht.

Manchmal müssen wir uns schon die Frage stellen, wie kommen die Ergebnisse der vorgelegten Einstufungen über die Deutscheinstufungen A1, B1 zustande. Da würden wir uns mehr Möglichkeiten und Ressourcen wünschen, um den Menschen mehr helfen zu können. Sprache lebt von Übung. Zum Beispiel bei der Textilsortierung, wo vier Damen arbeiten, da lernen sie bei der Arbeit Deutsch, wenn zwei Leute dabei sind, die Deutsch können. Dann spricht man Deutsch, auch wenn das keine Lehrstunde ist, aber da funktioniert schon Integration bei der Arbeit, und sie lernen dabei auch die Sprache. Aber wenn da vier Personen sind, die kein Deutsch sprechen und die sich auf Englisch oder in einer Landessprache unterhalten, dann ist das nicht möglich. Wir sehen auch vermehrt Qualifikationsdefizite. Dreißig Prozent haben nur einen Hauptschulabschluss. Dreißig Prozent haben zwar einen Schulabschluss, aber keine berufliche Ausbildung. Das ist ein generelles Qualifikationsproblem. Denn wohin vermittelt man dann? Es bleiben da oftmals wieder nur Beschäftigungen als Hilfsarbeiterin oder Hilfsarbeiter. Und das sind diejenigen, die dann als erste wieder aus dem Berufslebens herausfallen. Matura oder eine abgeschlossene Lehre hat nur ein kleiner Teil. Dadurch ist das Erreichen der Vermittlungsquote oft schwierig. Zurzeit ist die Vermittlungsquote aufgrund der Arbeitsmarktsituation natürlich höher, aber sie variiert ständig.

Haben Sie den Eindruck, die Positionierung vom Betrieb im Bereich der Kreislaufwirtschaft empfinden die Transitarbeitskräfte als so sinnstiftend, dass sie zu Ihnen lieber kommen als woanders hin?

Christian Moik: Die Positionierung in der Kreislaufwirtschaft haben wir quasi in unserer DNA. Alttextilien sammeln wir schon seit fünfundzwanzig Jahren. Alte Möbel, Elektrogeräte, Bücher, Tonträger und vieles mehr, alles, was sie so in einem Second-Hand-Shop finden können, wird bei uns gesammelt und wiederverkauft. Wir beziehen unsere Produkte in erster Linie aus Sachspenden. Wir bieten Entrümpelungen an und sammeln mit Altkleidercontainern circa tausend Tonnen Alttextilien pro Jahr. Und das machen wir schon seit über zwanzig Jahren. Wir waren also in der Kreislaufwirtschaft schon tätig, da wurde noch gar nicht viel darüber gesprochen.

Es war zu dieser Zeit auch kein Thema, und es hat kommerzielle Firmen auch nicht sonderlich interessiert. Es war schlicht und einfach kein Geschäft. Ein weiterer Bereich zum Thema »Kreislaufwirtschaft« ist auch das Upcycling von Produkten. Im Projekt »Lebensarbeit« bereiten wir alte Möbel auf und verkaufen sie wieder.

Wir betreiben gemeinsam mit anderen Sozialökonomischen Betrieben den Online-Webshop widado.com. Wir betreiben hier einen Webshop, der ausschließlich Second-Hand-Produkte vertreibt. Ich würde schon sagen, dass sich das Image von »Second-Hand« deutlich zum Positiven verändert hat. Früher hat es eher geheißen, wir führen einen Flohmarkt, und es hat auch dieses Image gehabt. Wenn sie also mit gebrauchten oder gespendeten Produkten arbeiten und diese verkaufen, haben Sie nichts anderes als einen Flohmarkt, und so haben sich wahrscheinlich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefühlt. Jetzt sieht es völlig anders

aus, weil sich das Thema ganz anders etabliert hat. Jetzt sind viele überrascht, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Nachhaltigkeit in Berührung kommen, dies durchaus als sinnstiftende Arbeit empfinden, nämlich einen Beitrag zu leisten, dass Produkte wiederverwendet werden und wieder in den Kreislauf zurückkommen. Das ist heute ein bisschen en vogue, was es früher nicht war.

Und die Nachfrage nach den Dienstleistungen, die Sie anbieten, also das Geschäft ...

Christian Moik: Die Nachfrage wäre extrem gut. Wir können nur teilweise gewisse Dinge nicht mehr anbieten, momentan, insbesondere im Transportwesen. Es ist sehr schwierig, weil so viele Menschen Hebeeinschränkungen haben. Bei Übersiedelungen und Entrümpelungen, da braucht man ein bisschen Kraft und Ausdauer. Wir brauchen aber diese Dienstleistungen, weil so unsere Second-Hand-Shops mit Möbeln beliefert werden. Unsere Second-Hand-Shops laufen sehr gut, es wird von den Kunden und Kundinnen angenommen. Wir haben also nicht das Gefühl, dass die Ware ausgehen könnte, dass die Leute weniger Altkleider sammeln oder spenden. Wir sind ziemlich konstant mit den Mengen über die letzten Jahre. Und wie gesagt, unser Image hat sich gebessert. Unsere Geschäfte wurden modernisiert, sodass man eben nicht mehr das Gefühl hat, man geht in einen Second-Hand-Laden oder in einen Flohmarkt. Unsere Geschäfte sind inzwischen wie Boutiquen, da hat sich viel getan. Es riecht nicht mehr muffelig, die Sachen werden gewaschen, werden ordentlich ausgepreist und ordentlich präsentiert. Damit steigt auch das Image.

Der Online-Shop funktioniert noch etwas schleppend, und Geschäft ist es noch keines. Dafür erwerben unsere Klienten und Klientinnen neue Kompetenzen, welche sie dann am 1. Arbeitsmarkt gut brauchen können. Man bräuchte mehr finanzielle Möglichkeiten, um es marketingtechnisch präsenter zu machen, das ist einfach zu wenig. Dann ist natürlich auch für uns ein Thema: Wenn man so einen Shop betreibt, muss man die Produkte einlesen, du musst geeignete Produkte finden. Aber das ist für uns als Sozialökonomische Betriebe, die mit begrenzten Fördermitteln arbeiten, gar nicht so leicht, das auch professionell zu betreiben. Aber es ist ganz wichtig, dass es auch das gibt, denn natürlich erlernen die Menschen dadurch neue Fähigkeiten. Sie erlernen, wie fotografiere ich das Produkt, wie hoch ist der Preis, Produktbeschreibung, online stellen, verpacken und Versand. Also das macht den Klienten und Klientinnen auch Spaß, weil sie nicht »nur« im Shop stehen. Somit ist es ganz wichtig, dass dieses Projekt – auch wenn es für die Betriebe keinen großartigen Erlös einbringt – weiterhin bestehen bleibt. Ich denke, dass es unausweichlich ist, dass wir das benötigen, darum haben wir auch teilgenommen. Immerhin geben wir in Österreich schon zwei Milliarden Euro¹⁵ im Jahr für Second-Hand-Sachen aus. Davon nutzen sechzig Prozent Internet-Plattformen. Es ist auch ein Zeichen der Zeit, ob man will oder nicht

15 www.handelsverband.at/presse/presseaussendungen/secondhand.

In Zusammenarbeit mit Fördergebern oder anderen Institutionen, welche Erfahrungen haben Sie?

Christian Moik: Vorerst möchte ich anmerken, dass wir mit all unseren Fördergebern ein sehr wertschätzendes und professionelles Verhältnis pflegen. Im Speziellen möchte ich hier die für uns zuständigen Abteilungen beim AMS-Salzburg erwähnen.

Natürlich wünscht man sich als Einrichtung, die in erster Linie von Fördergeldern abhängig ist, immer Verbesserungen, die uns die Arbeit erleichtern würden. So beispielsweise die Möglichkeit, mit Überschüssen Rücklagen zu bilden oder Klientinnen und Klienten, wenn nötig, über ein Jahr hinaus flexibel nach deren Entwicklungsstand zu beschäftigen. All das sind Wünsche und Anregungen, die wir immer wieder mal präsentieren, wobei wir aus Sicht unserer diesen Anregungen zugrundeliegenden Analysen uns auch ein wenig mehr zutrauen, dies eigenmächtig entscheiden zu können.

Ich bin ja auch im Vorstand von arbeit plus in Salzburg.¹⁶ Dort wird auch immer der Wunsch nach mehr Flexibilität geäußert, was zum Beispiel die Verweildauer der Klientinnen und Klienten anbelangt. Bei uns in Salzburg ist es ein Jahr, da sind wir zwar schon sehr privilegiert gegenüber anderen Bundesländern. Hier würden wir uns einfach wünschen, dass wir noch mehr Flexibilität bekommen, da wir ja auch die Fachleute für den Bereich sind. Indem wir zum Beispiel sagen: »Herr Huber, für den wäre es schon gut, wenn er noch eine Weile bei uns bleiben würde. Ein halbes Jahr, weil wir die Einschätzung haben, dass er einfach ein bisschen Stabilität braucht, weil wir erst einmal alle anderen Regeln müssen für den Herrn.« Und jetzt ist es nach einem Jahr vorbei, da müssen wir ihn dann entweder vermitteln oder freigeben. Wir wissen aber ganz genau, er kommt wahrscheinlich nach vier, fünf oder acht Monaten wieder zu uns, weil er sich nicht halten kann, weil er doch noch zu wenig stabil ist. Der so genannte »Drehtüreffekt«. Ansonsten können wir mit den Rahmenbedingungen gut arbeiten, da wir wie oben bereits erwähnt eine sehr gute Zusammenarbeit mit der LGS¹⁷ und der RGS¹⁸ haben.

Wie wird sich Ihrer Meinung nach zusätzlich zu den gesetzlichen Vorschriften seitens der EU die Kreislaufwirtschaft weiterentwickeln?

Christian Moik: Solange wir Alttextilien sammeln dürfen, solange das eine wichtige Einnahmequelle für uns bleibt, können wir auch andere Dienstleistungen anbieten, die monetär nichts bringen und wir uns in erster Linie um unsere Klienten und Klientinnen kümmern können. Der Wegfall der Alttextilsammlung wäre also finanziell sehr tragisch. Immerhin betreiben wir sieben Second-Hand-Shops im Bundesland Salzburg. Wenn das alles so bleibt, wäre das eine perfekt Zukunftsvorsorge, gerade wo Kreislaufwirtschaft immer wichtiger wird. Wir machen das seit zwanzig Jahren, und wir sind Profis, vielleicht ergeben sich auch neue Bereiche. Kreis-


¹⁶ <https://salzburg.arbeitplus.at>.

¹⁷ LGS = Landesgeschäftsstelle des AMS.

¹⁸ RGS = Regionale Geschäftsstelle des AMS.

laufwirtschaft, Nachhaltigkeit, da sind wir sehr gut aufgestellt. Da kann man eigentlich nur sagen, dass man uns schadet, wenn man uns die Möglichkeit nicht mehr gibt, weil wir dadurch einfach die finanziellen Möglichkeiten nicht mehr haben. Da muss es dann ein klares Bekenntnis der Politik geben, dass es bleibt, so wie es ist. Da bleibt noch viel übrig, was man in der Kreislaufwirtschaft auch als Unternehmen in der freien Wirtschaft machen kann. Als wir begonnen haben, war die Kreislaufwirtschaft noch kein Geschäft. Und jetzt haben halt viele erkannt, damit kann man ein Geschäft machen, damit wird es interessant. Und klar müssen wir nicht so sehr darauf schauen, dass wir einen hohen Verkaufspreis erzielen. Bei unserem Partner, der uns die Alttextilien abnimmt, schauen wir natürlich genau hin, dass dieser zertifiziert ist und die Bekleidung ebenfalls nachhaltig weiterverarbeitet. Das kann man natürlich nur dann machen, wenn man keinen wirtschaftlichen Druck hat.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Christian Moik führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Jänner 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. 

AMS info 704, Juli 2024

Sabine Wittmann (Interview)

»Da machen wir das Kompetenzmatching, das vom AMS angeboten wird. Da schauen wir mit jeder Person genau hin«

Sabine Wittmann, Geschäftsführerin und Projektleitung, Gemeinnützige Beschäftigungsges.m.b.H. BEST, Voitsberg (Steiermark), im Gespräch

Wie hat sich Ihre Berufslaufbahn gestaltet?

Sabine Wittmann: Ich komme aus der Wirtschaft. Ich habe mehr als zwanzig Jahre in der Wirtschaft in unterschiedlichen Positionen, auch als intermediäre Geschäftsführerin, sowie in der Werbung und im Marketing, gearbeitet.

Ich habe in Graz gearbeitet und wollte wieder in den Bezirk Voitsberg zurück. Dann habe ich mich beworben und bin tatsächlich vom BFI und den Eigentümern und auch vom AMS engagiert worden.

Ich habe mich nie so ausschließlich vertieft in irgendwas, ich war immer interessiert an allem. Wenn früher ein Chef oder eine Chefin gesagt haben, schau' dir das an, oder willst du dich da umschaun in dem Bereich, dann habe ich gesagt, ja, das schaue ich mir an. Da war für mich immer sehr interessant. Ich habe auch etliche Ausbildungen gemacht. Das hat mir jetzt als Geschäftsführerin extrem geholfen. Einerseits müssen wir den sozialpädagogischen Bereich abdecken, da habe ich vor etlichen Jahren den NLP-Master gemacht. Alles andere habe ich in verschiedenen Schulungen nachgeholt. Allerdings waren die arbeitsmarktpolitischen Förderthematiken neu für mich. Und damit verbunden der Umgang mit den vielen Stakeholdern und deren Interessen und Vorstellungen, also das war auch sehr herausfordernd.

Wie ist der Betrieb BEST¹⁹ entstanden?

Sabine Wittmann: Ich bin seit 2011 Geschäftsführerin der BEST. Die BEST wurde im Jahr 1997 als gemeinnützige GmbH gemeinsam mit dem BFI Steiermark²⁰ gegründet. Zusätzliche Eigentümer waren die Gemeinden, also die Kerngemeinden des Bezirkes Voitsberg, so unter ande-

¹⁹ www.best-gesmbh.co.at

²⁰ www.bfi-stmk.at

rem Köflach, Voitsberg, Bärnbach, Maria Lankowitz und Rosental an der Kainach, sowie die Wirtschaftsoffensive Voitsberg, kurz WOF.²¹ Der Zweck des Unternehmens war die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Wir haben aktuell etwa einhundert bis einhundertzwanzig Transitarbeitskräfte, die wir über's Jahr in verschiedenen Projekten begleiten und denen wir Training-on-the-Job anbieten. Wir haben zwei Sozialpädagoginnen, die berufsorientiert begleiten und sozialpädagogisch beraten. In den letzten Jahren haben wir die internen und externen Qualifizierungen der Transitarbeitskräfte sehr forciert, damit selbige mit Zertifikaten »hinausgehen« können und ihnen damit beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt geholfen wird.

Welche Schulungen bzw. Schulungszertifikate sind das beispielsweise?

Sabine Wittmann: Gezielte Schulungen bieten wir im Bereich der Gebäudereinigung und im handwerklichen Bereich an: Wie gehe ich mit einer Bandschneidemaschine und anderen Geräten um? In der Reinigung haben wir Dienstleistungsangebote, die wir jetzt sehr ausgebaut haben, wo wir sehr viele B2B-Aufträge haben, wo wir auch sehr qualifiziert arbeiten. Das sind unsere internen Schulungsangebote. Die externen Schulungen sind beim BFI in Köflach, wo wir unter anderem auch, wenn jemand Bedarf hat, den Staplerführerschein anbieten. Zusätzlich machen wir Coachings und Bewerbungstrainings. In den letzten zwei Jahren haben wir das »Durchchecken« des Wissensstandes der Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiviert und bieten dann adäquate Schulungen an, die dem heutigen Wissensstand entsprechen. Aus diesem Grund arbeiten wir auch sehr eng mit dem BFI Köflach und anderen Anbietern zusammen.

Darüber hinaus laden wir ein paar Mal im Jahr die Schuldnerberatung zu uns ein, die an die Leute herantritt; ebenso kommt auch die Männerberatung kommt, und Frauenberatung wird über den Verein akzente-Voitsberg²² angeboten.

Was ist Ihnen in den letzten Jahren in Bezug auf Qualifikationsdefizite bei den Transitarbeitskräften aufgefallen?

Sabine Wittmann: Teilweise haben die Leute fertige Berufsausbildungen, andererseits teilweise keinen Lehrberuf. Oft waren sie jahrelang Hilfskräfte. Oft stellt sich auch die Frage, was sie beruflich interessiert. In diesem Kontext machen wir dann das Kompetenzmatching, das vom AMS angeboten wird. Da schauen wir mit jeder Person genau hin. Das Kompetenzmatching funktioniert ganz gut, dazu haben wir auch in dieser Woche²³ ein Abstimmungsgespräch mit dem AMS gehabt über die Zufriedenheitswerte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Da gibt es im Moment kein Thema, das darauf hinweist, dass etwas nicht passen würde. So wird oft

²¹ www.eurm.or.at.

²² www.akzente.or.at.

²³ Anmerkung: Jänner 2024.

verhindert, dass Teilnehmer und Teilnehmerinnen einem Wunschberuf nachhängen, der für sie schlichtweg nicht erreichbar ist. Das ist mit dem Kompetenzmatching einfacher aufzuschlüsseln, da sich damit besser feststellen lässt, was wirklich an Kompetenzen vorhanden ist und welche Ausbildungen erforderlich sind und für die jeweilige Person Sinn machen. Bei groß gesteckten Zielen, die schwer erreichbar sind, sagen wir eher, dass wir in kleinen Schritten anfangen.

Eine Frage nach der Sinnstiftung in Bezug auf Arbeit, Arbeitsmarkt und die Motivation bei den Transitarbeitskräften: Wird die Tätigkeit in der Kreislaufwirtschaft als sinnstiftend empfunden?

Sabine Wittmann: Ich finde es sehr sinnstiftend, das muss ich an dieser Stelle tatsächlich sagen. Wir haben da jetzt die Leute auch voll »im Boot«, allein dadurch, dass wir jeden auf unsere Maßnahmen entsprechend einschulen. Unter anderem, was unser Dienstleistungsangebot betrifft, da haben wir zusätzlich zum Gebrauchtwarenmarkt einige Übereinstimmungen mit dem Thema »Kreislaufwirtschaft«. Das haben wir zuerst eingehend analysiert und haben bei diesem Prozess auch die Leute komplett miteingebunden. Sie wissen tatsächlich, wofür das alles ist und was der Sinn dahinter ist. Dankenswerterweise weisen unsere Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer eine hohe sozialpädagogische Kompetenz auf und unterstreichen diese Kompetenz auch in ihrer Tätigkeit. Sie sind da absolut engagiert!

Wir bieten unterschiedliche Dienstleistungen an, wir machen zum Beispiel Übersiedelungen oder auch Übersiedelungstransporte. Da schauen wir immer, dass man mit den Kunden und Kundinnen darüber spricht, sich also intensiv damit auseinandersetzt, was man wiederverwenden kann. Wir fragen auch nach, ob man etwas zum Beispiel zum Gebrauchtwaren-Tandler bringen oder zur Caritas führen kann und soll.

Bei den Grünflächenbetreuungen haben wir kreislaufwirtschaftliches Handeln sowieso immer schon gemacht. Da bringen wir den Grünschnitt, also alles, was wir mitnehmen können, zur Biomüllverwertung bei uns im Bezirk, daraus wird anschließend Humus gemacht. Das ist vor allem die Firma Blümel in Köflach zu nennen, mit der wir sehr eng zusammenarbeiten.

Seit 2012 sind wir Träger eines Gütesiegels, das von der Quality Austria²⁴ verliehen wird. Wir haben uns immer wieder mit einschlägigen Themen beschäftigt und dann in Form von Strategien niedergeschrieben. Wir haben uns damit beschäftigt, wie man die Umsetzung einer Kreislaufwirtschaft in unserem Kontext schaffen kann und für wen wir das machen. Da sind wir wieder bei der Sinnstiftung, warum machen wir das, und was machen wir genau? Damit haben wir uns sehr genau auseinandergesetzt. Jeder und jede, der beziehungsweise die bei uns neu beginnt, erhält unser Strategiepapier. Auch in einfacher Sprache, damit jeder weiß: Wofür ist er da, für was stehen wir, was bieten wir an. Da schauen wir schon sehr darauf, dass wir den Leuten auch verständlich mitgeben, was Kreislaufwirtschaft ist. Die Sinnstiftung steht da wirk-

24 www.qualityaustria.com.

lich im Vordergrund. Die Mission ist: »Wir wollen das umsetzen, was wir uns da vorgenommen haben!«, das ist mir immer wichtig. Ich sage immer, Papier kann man gerne vollschreiben, aber man muss dann auch die entsprechenden Maßnahmen setzen, damit es zu einer Realisierung dessen kommt, was man sich zuvor vorgenommen hat.

Wir sind seit 1997 im Geschäft und haben viele Projekte mit verschiedenen Fördergebern umgesetzt. Mit dem AMS, das ist natürlich unser Hauptfördergeber, oder mit dem Land Steiermark oder mit dem ESF. Mit dem Unternehmensleitbild haben wir uns ebenfalls intensiv auseinandergesetzt und dabei festgelegt: »Was wollen wir sein, wie wollen wir arbeiten, wie gehen wir mit den Leuten um und so weiter.« Wir haben unsere Kernprozesse definiert, haben uns also den Zweck des Unternehmens angeschaut. Das sind natürlich die Vermittlung und die Wiedereingliederung der arbeitslosen Leute in den Arbeitsmarkt. Wie können wir das bestmöglich machen, mit welchen Dienstleistungen können wir das machen, was können wir schulen, und wie soll die sozialpädagogische Betreuung ausschauen? In den letzten Jahren haben wir sehr große Themen bei den Defiziten unserer Klienten und Klientinnen gehabt. Vor allem das Wohnthema ist aufgrund der Inflation und der Preiserhöhungen, wo die Leute sich die Miete und ihr Leben nicht mehr haben leisten können, massiv größer geworden. Wir arbeiten mit allen möglichen Förderungen, von Mietförderungen bis hin zu allen sonstigen Möglichkeiten, die man ausschöpfen kann. Das war im letzten Jahr unsere Hauptarbeit. Es ist wirklich schwierig, das Leben mit dem Geld zu bestreiten, welches unsere Transitarbeitskräfte gemäß SWÖ²⁵-Kollektivvertrag²⁶ erhalten. Das war und ist auch für uns eine wirkliche Herausforderung! Das, also diese Bearbeitung von Defiziten, mussten und müssen wir wirklich machen, einfach damit die Leute ihren Kopf freibekommen, damit sie überhaupt wieder an Arbeit denken können, wenn sie schon länger arbeitslos waren.

Sind auch ältere Arbeitsuchende eine Zielgruppe?

Sabine Wittmann: Ja, das ist eine große Zielgruppe bei uns. Wir haben da gute Erfahrungen gemacht. Das sind Menschen, die wirklich verantwortungsbewusst sind, auch gerne zur Arbeit gehen und sich deshalb ausgeschlossen fühlen vom Arbeitsmarkt, wenn sie die Arbeitslosigkeit trifft. Die letzten beiden Jahre, die will ich jetzt nicht heranziehen, aber die Jahre davor hat man sich ja mit 50+ nirgendwo mehr bewerben brauchen. Obwohl ich tatsächlich wirklich gute Kontakte zu den Unternehmern und Unternehmerinnen des Bezirkes habe, war es schwierig, die Leute unterzubringen. Mal vereinzelt bei den Gemeinden oder bei gemeindenahen Betrieben ist es gelungen, aber in der sonstigen Wirtschaft war es schon sehr schlecht. Das war tatsächlich so. Es gibt da jetzt ein bisschen ein Umdenken. Auch psychische Herausforderungen kommen bei uns im Bezirk sehr oft vor, ergo ist das auch bei uns ein ganz großes Thema! Wir haben ein eigenes Psychosoziales Zentrum im Bezirk, da tauschen wir uns natürlich immer wieder aus.

²⁵ SWÖ = Sozialwirtschaft Österreich (www.swoe.at).

²⁶ SWÖ-Kollektivvertrag: www.swoe.at/1138,,2.html.

Wir wissen auch, dass wir als Bezirk im Vergleich mit anderen Bezirken in der Steiermark die höchste Selbstmordrate haben. Gott sei Dank haben wir da gute Kontakte für die Betreuungsarbeit! Wenn uns auffällt, dass sich da irgendwo etwas nicht mehr ausgeht oder jemand nicht gut betreut ist, da können wir sofort Termine machen. Allerdings muss mitbedacht werden, dass die begrenzte Verweildauer bei uns da eine Herausforderung ist, wenn es um längerfristige psychische Problemlagen geht.

Welche Erfahrungen haben Sie in der Zusammenarbeit mit wichtigen Akteuren und Fördergebern?

Sabine Wittmann: Schwierig sind Modalitäten, wie zum Beispiel die Abrechnung. Wir werden so extrem geprüft, dass einfach sehr viele Ressourcen aufgrund dieser vielen Prüfungen im Betrieb von mir verplant sind. Ich finde, dass die Fördermodalitäten pro Klient beziehungsweise pro Klientin einfacher sein könnten. Das wäre mein Anliegen an die Fördergeber. Da hat der ESF schon einiges umgesetzt in den letzten Jahren, muss man allerdings auch sagen. Da habe ich schon andere Abrechnungen gehabt.


Wie geht es Ihnen mit der Verweildauer der Transitarbeitskräfte?

Sabine Wittmann: Wir sind im guten Einvernehmen und im guten Austausch mit unserer Regionalen Geschäftsstelle des AMS. Früher haben wir die Möglichkeit bekommen, die Leute bei Bedarf auf zwölf Monate zu verlängern zur Wiedereingliederung. Da haben wir gut zusammengearbeitet, wir sind ganz gut in der Vermittlung. Die Leute bringen, wie ich schon zuvor skizziert habe, immer mehr Probleme mit. Da muss man schauen, wie man das in den Griff bekommt, bevor man jemanden in den freien Arbeitsmarkt entlassen kann. Wir haben gerade so einen Fall, da tut man ihm nichts Gutes, weil in der freien Wirtschaft die Anforderungen ganz andere sind als bei uns. Und er es also gar nicht schaffen würde und dann ewig nicht arbeiten könnte. Da muss man schon immer sehr gut hinschauen, gemeinsam mit den Regionalstellen. Jetzt sind mittlerweile beim AMS einmal in der Woche Psychologen oder Psychologinnen beziehungsweise Psychotherapeuten und Psychotherapeutinnen, die die Betreuung unterstützen. Das ist ganz wichtig, das haben wir in den letzten Jahren immer kritisiert, da wir oft nach unseren Rückmeldungen, dass es da und da Probleme gibt, nicht gewusst haben, was nun mit den Menschen dann wirklich passiert ist. Wir haben dann nur bemerkt, dass sie irgendwann wieder bei uns waren, was aber wirklich in der Zwischenzeit passiert ist, das haben wir nicht gewusst. Da haben wir mit der Versorgung wieder von vorn anfangen müssen, ich finde das nicht nachhaltig. Wir haben uns intensiv mit diesen Herausforderungen auseinandergesetzt und haben den Prozess fitzwork bei uns in der Firma aufgesetzt. Auch das AMS ist mit fitzwork in Verbindung und bietet auch die Gesundheitsstraße an. Die Menschen werden durchgecheckt. Sie kommen oft mit so vielen Befunden und Themen zu uns. Wir sind einfach keine Ärzte, da muss man das einfach auch so benennen und sagen: »Ja, das hat der vorgebracht, er ist nicht wirklich arbeitsfähig.« Dann sollte das weiterverfolgt werden, weil, wie schon zuvor von mir gesagt, Ärzte sind wir keine.

Wie schätzen Sie die zukünftigen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft?

Sabine Wittmann: Ich glaube, dass es noch gut weitergehen und mit Sicherheit Innovationen geben wird, so zum Beispiel mit der KI, die wir ja mittlerweile in vielen Lebens- und Arbeitsbereichen haben. Effizienz fällt mir da ein, in der Digitalisierung, im Bankenwesen, in der Buchhaltung. Auch Lieferketten werden sich ändern. Auch bei den Materialien, da kann man sicher noch etwas verbessern, ebenso in der Industrie, das ist meine Meinung. Ich denke oft, dass auch die Gesetzgebung ein wenig hinterherhinkt. Wichtig ist, dass man das Geld investiert, damit man das alles umsetzen kann. Kunden und Kundinnen können mit ihrem Kaufverhalten die Gesetzgebung und auch die Regierung beeinflussen, das finde ich schon ziemlich wichtig.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Sabine Wittman führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Jänner 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. 

AMS info 705, Juli 2024

Kurt Söllner (Interview)

»Es sind Praxisbeispiele, auf die wir sehr stolz sind. Es sind unsere Dienstleistungen, die ein Thema bedienen, das vor einigen Jahren noch gar nicht oder kaum präsent war«

Kurt Söllner, Geschäftsführer der Buglkraxn – Verein für Arbeitsintegration, Leoben (Steiermark), im Gespräch

Wie sind Sie in diesen Bereich beziehungsweise zur Buglkraxn²⁷ gekommen? Aus welchem beruflichen Bereich kommen Sie ursprünglich?

Kurt Söllner: Ich bin seit vierzig Jahren im AMS-Kontext beschäftigt. Seit der Aktion 8000²⁸ kenne ich den ganzen Beschäftigungssektor. Ich selbst habe zwei Handwerksberufe erlernt und zusätzlich noch Weiterbildungen, Unternehmensschulungen, Werkmeister, Betriebstechniker und so weiter absolviert. Es ist eigentlich durch einen Zufall entstanden, dass ich eben in dieses Beschäftigungsfeld eingetreten bin.

Und wie sind Sie zur Buglkraxn gekommen?

Kurt Söllner: Ich bin ich schon sechzehn Jahren Geschäftsführer in der Buglkraxn. Es war aufgrund von Mundpropaganda, so bin ich zur Buglkraxn gekommen. Der Geschäftsführer, der vor mir da war, ist in einen anderen beruflichen Bereich gewechselt, und da habe ich von einem Freund erfahren, dass diese Position frei ist. Ich habe mich also beworben und bin genommen worden.

²⁷ www.buglkraxn.at.

²⁸ Die Aktion 8000 war ab Mitte der 1980er-Jahre bis Mitte der 1990er-Jahre das bedeutendste Programm der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Langzeitarbeitslose bzw. arbeitsmarktpolitische Problemgruppen. Publikationen zur Aktion 8000 können in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams.at/forschungsnetzwerk downgeloadet werden (z. B. AMS report 122: Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich).

Sie haben ein breites Wissens- und Erfahrungsspektrum in verschiedenen handwerklichen wie technischen Berufsfeldern ...

Kurt Söllner: Ja, das ist vollkommen richtig. Es kommt ja auch immer darauf an, welche Dienstleistungen man anbietet. Aber nachdem wir auch Dienstleistungen anbieten, die handwerkliches Wissen und entsprechende Erfahrung beinhalten, ist es vielleicht nicht so schlecht, wenn man nicht nur Theoretiker ist, sondern auch Praktiker war, dadurch bekommt man auch ein anderes Verständnis für die betrieblich relevanten Dinge.

Die Buglkraxn ist in der Obersteiermark ja schon sehr lange im Bereich »Nachhaltigkeit« tätig ...

Kurt Söllner: Die Buglkraxn gibt es seit vierzig Jahren. Sie wurde im Dezember 1983 von engagierten Bewährungshelfern gegründet, damit die Leute die Möglichkeit eines Jobs erhalten. Und damals war es ja noch ein Projekt, das muss man auch dazu sagen, denn die Arbeitsmarktpolitik war damals ja noch nicht ganz so ausgeprägt und damit eher ein neues Feld für solche Projekte und Initiativen. Wir haben damals schon verschiedenste Dienstleistungen angeboten. Die Buglkraxn war immer ein gemeinnütziger Verein und natürlich politisch unabhängig. Das war bei uns immer schon wichtig. 1998 wurde der Vereinsname geändert in Buglkraxn, Verein für Arbeitsintegration. Vorher hat es Verein zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für sozial Benachteiligte geheißen, das war damals unsere Vereinsbezeichnung. Am Anfang waren auch vorwiegend Jugendliche und junge Erwachsene bei uns im Projekt beschäftigt. Die Zielgruppen haben sich im Laufe der Jahre verändert, da sich ja auch die Zielgruppenvorgaben des AMS ständig verändert haben, und so haben wir auch immer diese Veränderungen mitgemacht und haben uns auch im Dienstleistungsbereich immer wieder angepasst. Am Anfang war die Holzwerkstatt ganz im Vordergrund, wir haben damals alte Möbel wiederhergerichtet, renoviert und wiederverkauft. Das Re-use-Geschäft haben wir auch schon seit Jahrzehnten. Wir haben uns immer schon mit dem Gedanken der Nachhaltigkeit, der am Anfang gar kein Thema in der Gesellschaft war, beschäftigt und haben das auch nie aufgegeben. Das war also immer ein Bestandteil der Buglkraxn, im Sinne der Nachhaltigkeit zu agieren. Es hat verschiedene Standortwechsel für uns gegeben in den Jahrzehnten. Seit dreißig Jahren gibt es schon ein Re-use-Geschäft mit verschiedenen Standorten. Auch das Durchführen von Räumungen, das gibt es schon seit dreißig Jahren und war eigentlich immer Bestandteil im Sinne der Nachhaltigkeit. Damals haben wir noch Siedelungen und Räumungen gemacht, jetzt machen wir zurzeit nur noch Räumungen, da gab es immer Sachen, die gut waren, die verkaufbar waren. Wir haben sie in unser Re-use-Geschäft gebracht und anschließend eben wieder verkauft. Seit 2004 haben wir einen Geschirrverleih, den wir in Kooperation mit dem Abfallwirtschaftsverband Leoben betreiben. Wir haben zusätzlich ein sogenanntes »Geschirrwashmobil« im Einsatz, das ist eine Kooperation mit dem Abfallwirtschaftsverband. Wir vermieten es für größere Feste, auch immer im Sinne der Nachhaltigkeit, sodass nicht Plastikbesteck, Plastikteller und ähnliches verwendet werden muss. Wir haben eben hochwertiges Geschirr, das wir auch verleihen, und deshalb kann man das Geschirr

auch vor Ort gleich waschen, also Geschirrwaschmobil, und es bleibt im Endeffekt kein Abfall mehr übrig, das ist der Zweck. Für unsere Kundinnen und Kunden haben wir also unseren Geschirrvleih als eigenen Bereich gestaltet, wo wir eben unser Geschirr für Feste, Veranstaltungen und so weiter verleihen.

Die Buglkraxn ist ja bekannt für ihre Kombination aus Verlässlichkeit, Termintreue und dass man sich auch sicher sein kann, dass die Sachen genau angeschaut werden. Was noch verwertbar ist, wird verwertet, und was nicht, wird entsprechend der Richtlinien entsorgt ...

Kurt Söllner: Wir sehen das auch bei unseren Umfragen. Ich schicke noch voraus, Qualität war immer schon ein Thema. Und seit 2010 haben wir jetzt auch das Gütesiegel für soziale Unternehmen,²⁹ da geht es natürlich um Qualitätssicherung auf allen Ebenen, ja, und darum, auch zu schauen, wo wir uns noch weiter verbessern können. Alle drei Jahre kommen Assessorinnen und Assessoren zu uns, schauen sich unseren Betrieb an und prüfen, ob unsere jährlichen Reporte auch der Realität entsprechen. Im Zuge der qualitätssichernden Maßnahmen war es für uns sehr wichtig, dass auch alles, was den Erstkontakt betrifft, also telefonische Auskunft und so weiter, zur Zufriedenheit aller abläuft. Die Termintreue ist ebenfalls ein ganz wichtiger Punkt, das wissen wir, und das halten wir schon seit ganz vielen Jahren ein. Ebenso ist es essenziell, dass wir die Preise, die wir anbieten, auch einhalten. Da wird ein Preis ausgemacht, und der hält dann auch! Das hat natürlich auch etwas mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit den Schlüsselkräften, die schon ganz lange im Unternehmen sind und die sich auskennen, zu tun. Und das ist ja auch ein Kennzeichen der Buglkraxn, wir haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seit zweiundzwanzig Jahren, seit sechsundzwanzig Jahren, da bin ich mit meinen sechzehn Jahren Betriebszugehörigkeit jetzt fast der Jüngste sozusagen.

Wie viele Transitarbeitskräfte und Schlüsselkräfte beschäftigen Sie zurzeit?

Kurt Söllner: Wir haben sechs Schlüsselkräfte, bis auf eine Person sind die anderen alle in Teilzeit. Transitarbeitskräften haben wir dreizehn.

Wie lange können die Transitarbeitskräfte bei Ihnen bleiben?

Kurt Söllner: Es schwankt auch immer, aber derzeit haben wir sechs Monate Verweildauer. Wir müssen uns den Gegebenheiten anpassen. Wir haben neun Monate gehabt, letztes Jahr noch, jetzt müssen wir es verändern auf sechs Monate. Wenn es wieder passen würde, würden wir es wieder verlängern, aber heuer ist es so, dass wir es mit sechs Monaten Verweildauer.

²⁹ www.arbeitplus.at/guetesiegel.

Wie lautet bei Ihnen die Zielgruppendefinition?

Kurt Söllner: Zielgruppe sind Langzeitbeschäftigungslose, Langzeitarbeitslose mit einer Arbeitslosendauer von dreihundertfünfundsechzig Tagen, ältere Personen 50+, Personen mit Einschränkungen, Personen mit sozialer Fehlanpassung, arbeitsmarktferne Personen, bei denen verschiedene Vermittlungshemmnisse vorliegen. Das ist jetzt gerade unsere Zielgruppe für das Jahr 2024. Die Zielgruppe ändert sich nicht, ist eigentlich konstant gleich geblieben, die Transitarbeitskräfte, die zu uns kommen verändern sich allerdings von Fall zu Fall.

Haben Sie viele Transitarbeitskräfte, die immer wieder kommen?

Kurt Söllner: Wir haben immer wieder einzelne Personen, die schon öfter da waren, wir versuchen aber zu minimieren, wo es geht. Wir versuchen, dass die Chance für andere Personen, die noch nicht bei uns waren, auch gegeben ist, nämlich dass sie sich mit unserer Unterstützung in den 1. Arbeitsmarkt integrieren können. Der Bezirk Leoben ist dabei unser Einzugsgebiet.

Merken Sie bei den Transitarbeitskräften, dass der Nachhaltigkeitsbereich etwas Bedeutsames ist, hat sich das verändert in den letzten Jahren, oder ist das gleich geblieben?

Kurt Söllner: Das primäre Ziel ist, dass sie wieder in Beschäftigung kommen und mit unserer Unterstützung einen Job am 1. Arbeitsmarkt erlangen. Nachhaltigkeit ist in diesem unmittelbaren Kontext, denke ich mir, nur sekundär. Aber nachdem der ganze Betrieb von seinem Geschäftsmodell her quasi nachhaltig arbeitet, ist Bewusstseinsbildung sicherlich ein großer Vorteil. Wenn der eine oder andere sich vielleicht noch nicht so ganz mit dem Thema der Nachhaltigkeit auseinandergesetzt hat – bei uns lernen sie das kennen, also zum Beispiel, wenn es um Ressourcenschonung geht, wo wir einen wichtigen regionalen Beitrag leisten.

Merken Sie Veränderungen bei den Qualifikationsdefiziten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Kurt Söllner: Natürlich, wir wissen ja, das ist ja nichts Unbekanntes, dies ist ja im Endeffekt bei den Langzeitarbeitslosen das große Thema. Wir wissen auch, dass am Arbeitsmarkt dringend Fachkräfte benötigt werden, aber diese Personen nicht auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können. Sie haben mehr Defizite, und deshalb haben sie nicht die Chance, dass sie jetzt gleich am 1. Arbeitsmarkt Fuß fassen. Also, die Langzeitarbeitslosigkeit ist natürlich ein großes Thema, sie ist ein auch Thema, das sehen wir, wo professionelle unterstützende Maßnahmen erforderlich sind, damit diese Personen wieder eine Beschäftigung aufnehmen können. Wir leisten hier viel sozialpädagogische Betreuung, weil es eben viele Defizite, bei einem mehr, beim anderen vielleicht etwas weniger, gibt. Wir haben also viel Erfahrung darin, worin man etwas verbessern kann, so zum Beispiel im Hinblick auf eine vorhandene Schuldenproblematik und andere diverse – für uns normal erscheinende – Dinge, die unsere Transitarbeitskräfte nicht so leicht bewerkstelligen können. Da sind wir gefragt!

Nachdem Ihr Betrieb schon so lange am Markt ist, haben Sie in den letzten Jahren beziehungsweise Jahrzehnten Unterschiede bei der Nachfrage nach Dienstleistungen aus der Kreislaufwirtschaft bemerkt?

Kurt Söllner: Prinzipiell das Bewusstsein, also wir wissen, dass die Thematiken rund um Nachhaltigkeit beziehungsweise Kreislaufwirtschaft seit vielen Jahre keine Unbekannten mehr sind. Ich gehe davon aus, dass das Nachhaltigkeitsthema immer wichtiger wird, das ist in der Gesellschaft angekommen, natürlich in Kombination mit dem ganzen Klimaschutzthema. Das Klimaschutzthema ist fast ein bisschen größer geworden als das Thema »Nachhaltigkeit«. Im Re-use-Geschäft haben wir alle Altersgruppen und Ausbildungen, das ist total durchmischt. Die einen suchen wirklich etwas, weil sie etwas Günstiges brauchen, und die anderen suchen Raritäten. Das ist wirklich ein wichtiges Thema, wie wir wissen, und es wird immer mehr positiv angenommen und akzeptiert. Ich würde also schon sagen, dass es immer mehr an Wertigkeit gewinnt. Und in Wirklichkeit muss es auch an Wertigkeit gewinnen, weil wir wissen, dass Ressourcen endlich sind und nicht unendlich. Es ist so! Und deshalb denke ich mir schon, dass die Jugend da eigentlich noch mehr dran ist, weil es eben ihre Zukunft ist. Man muss es ganz klar sagen, es ist ihre Zukunft! Es gibt verschiedene Strömungen beziehungsweise Entwicklungen, was Klimaschutz und Nachhaltigkeit betrifft. Es ist für unsere Jugendlichen ein wichtiges Thema. Und bei den älteren Personen, bei den 60+, 70+, die haben es ja früher schon gelernt, die haben es in deren Kindheit gar nicht anders gekannt und nur das gehabt, was notwendig war und nicht das, was uns heutzutage Werbung und Marketing verkaufen möchten.

Wie haben sich über die letzten Jahre die Vermittlungsquoten entwickelt?

Kurt Söllner: Man darf nicht vergessen, wir hatten dazwischen auch zwei Jahre Pandemie, da war die Vermittlung eher sekundär. Oder sie war aufgrund der ganzen mit der Pandemie zusammenhängenden Vorkommnisse sowieso eingeschränkt. Wir haben in diesem Zeitraum eine Vermittlungsquote von dreißig Prozent als Vorgabe bekommen. Grundsätzlich ist es über die Jahre unterschiedlich, also wir haben sogar mal fünfzig Prozent Vermittlungsquote gehabt. Wir sind da natürlich auch immer wieder abhängig von den Personen, die zu uns kommen. Also, wir haben da jetzt viele Menschen bei der Sozialpädagogin in Betreuung, die keine Ausbildung mehr haben. Schwierig, dann jemanden zu vermitteln, weil wir diese, ich würde mal sagen, leichten Tätigkeiten oder Tätigkeiten, wo man keine oder wenig Ausbildung benötigt, kaum noch haben, diese Tätigkeiten gibt es eigentlich kaum noch. Und da ist es halt schon schwierig, diese Personen zu vermitteln. Auch die Mobilität in der ganzen Region ist ein ganz wichtiges Thema bei uns. Ich habe konkret jetzt gerade mal zwei Personen, die einen Führerschein besitzen, also das ist schon schwierig genug. Das ist in der Großstadt Graz weniger ein Problem als in der Region Leoben, das muss man halt auch berücksichtigen.

Ja, weil das öffentliche Verkehrssystem auch ganz anders ausgebaut ist. Wenn ich in Eisenerz wohne, da fährt nun nicht alle zwei Minuten eine Straßenbahn ...

Kurt Söllner: Ja, das stimmt, das muss man auch mitbedenken, nämlich dass das Thema »Mobilität« in den Regionen unterschiedlich zu behandeln ist, also eine erhebliche Wertigkeit beziehungsweise Wichtigkeit hat. Das muss man wirklich mitbedenken!

Welche Erfahrungen, Kritik und Vorschläge in der Zusammenarbeit mit Fördergebern oder anderen wichtigen Akteuren in der Wirtschaft, in der Politik haben Sie?

Kurt Söllner: Wir reden ja schon lange davon: Der Beschäftigungssektor ist ja auch wirklich prädestiniert für den Sektor der Nachhaltigkeit. Es gibt ja viele Beschäftigungsbetriebe, nicht nur in der Steiermark, sondern in ganz Österreich, die sich mit dem Thema aktiv auseinandersetzen. Da wäre es wahrscheinlich nicht so unklug, eben im Sinne dieser Nachhaltigkeit Förderungen zu erhalten. Damit wir auch das eine oder andere Produkt anbieten können, wo eben auch die Transitarbeitskräfte etwas anderes zum Thema »Nachhaltigkeit« lernen können. Wir haben in unserer aktuellen Situation ja quasi das Prinzip »Vermittlungsquote versus Eigenerwirtschaftung«, und da sind natürlich Grenzen gesetzt. Das wird ja immer wieder diskutiert, auch vom Umweltministerium, hier also Möglichkeiten zu schaffen, dies wäre sicherlich ein Thema, da viele Beschäftigungsprojekte, wie ich schon zuvor gesagt habe, sich mit dem Nachhaltigkeitsthema auseinandersetzen.

Und auch eine jahrzehntelange Expertise darin haben ...

Kurt Söllner: Da gibt es ganz viele Betriebe, die in Österreich jahrzehntelang Erfahrung haben, ja. Also, das wäre natürlich auch ein Wunsch, der in der Politik wahrgenommen wird, aber wahrgenommen ist zu wenig, wir müssen auch in die Umsetzung kommen.


Möchten Sie noch etwas zu konkreten Erfolgsmodellen oder Praxisbeispielen sagen?

Kurt Söllner: Derzeit haben wir drei Bereiche, die wir anbieten und die quasi ein großes Ganzes bieten, wo bei uns alles Hand in Hand geht. Wir haben Räumungen, aus diesen Räumungen werden Waren, die noch gut und verkaufbar sind, diese Waren kommen in unser Re-use-Geschäft, und wir haben natürlich den Geschirrbereich, der natürlich voll im Sinne der Nachhaltigkeit ist. Es sind Praxisbeispiele, auf die wir sehr stolz sind. Es sind unsere Dienstleistungen, die ein Thema bedienen, das vor einigen Jahren noch gar nicht oder kaum präsent war. Aber bei uns war das schon immer ein wichtiges Thema, das heißt, schon seit vielen Jahrzehnten.

Im Geschirrverleih gibt es nur wenige Anbieter. Aber wir haben bemerkt, dass es schon vor Corona eine gute Steigerung gegeben hat, dann war Corona, und nach Corona, also da hat es keine Kurve nach unten gegeben, das ist immer gleich geblieben. Und aktuell merken wir bei den Anfragen, dass sich der Bedarf vermehrt. Das bedeutet, dass unser witterungsbedingt von Frühjahr bis Herbst einsetzbares Geschirrwaschmobil schon mit Jahresende wieder ausgebucht ist. Das Geschirrwaschmobil ist etwa für Veranstaltungen mit fünfhundert bis sechshundert Personen geeignet, ansonsten hat man den Geschirrverleih, wo man mal nur zehn oder

zwanzig Produkte ausborgen kann. Und wichtig ist ja auch, man kann, wenn man nicht unser Geschirrwaschmobil, sondern unseren Geschirrverleih in Anspruch nimmt, das Geschirr auch wieder verschmutzt zurückgeben. Wir reinigen das dann bei uns im Haus und bereiten es dann wieder für das nächste Verleihen vor.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Kurt Söllner führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im März 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. 

Tamara Puff (Interview)

»Oft sind es benachteiligte Gruppen, die wir da gezielt ansprechen und in das Thema ›Klimaschutz‹ involvieren können«

Tamara Puff, Abteilungsleiterin Beschäftigungsprojekte in der Caritas Steiermark, im Gespräch

Können Sie ein wenig über ihre Berufslaufbahn und ihre aktuellen Tätigkeiten erzählen?

Tamara Puff: Ich bin die Abteilungsleiterin der Caritas Steiermark³⁰ für die Beschäftigungsprojekte. Seit zwei Jahren bin ich in dieser Funktion für nahezu alle Beschäftigungsprojekte zuständig, vor allem aber für das große Beschäftigungsprojekt »WerkStart Steiermark«, ein AMS-cofinanziertes Projekt. Ich leite es personell genauso wie budgetär. Und auch ein weiteres EFS-gefördertes Projekt gehört mit dazu, das ist unsere »WerkStuBe«, ein niederschwelliges, stufenweises Projekt. Zu der Abteilung für die Beschäftigungsprojekte gehören des Weiteren alle unterschiedlichen Arbeitsbereiche, in denen unsere Transitarbeitskräfte und Schlüsselkräfte tätig sind. Einen sehr großen Arbeitsbereich stellen dabei natürlich unsere dreiunddreißig Carla-Shops in der Steiermark dar.³¹

In der der Caritas Steiermark bin ich seit 2012 beschäftigt, zuvor habe ich Psychologie studiert, darüber hinaus bin ich Klinische- und Gesundheitspsychologin sowie Arbeitspsychologin. Ich habe seinerzeit im Caritas-Projekt »Ida – Integration durch Arbeit« als Sozialpädagogin begonnen. Ich habe damals alle sozialpädagogischen Aufgaben wahrgenommen und sehr viel mit unseren Transitarbeitskräften erleben dürfen. Ich war bis 2016 in diesem Fachbereich, und zwar auch als Assistenz der Fachbereichsleiterin. Ich habe dann innerhalb der Caritas Steiermark in die Kinder- und Jugendpsychologie, also in die Kinder- und Jugendhilfe, gewechselt und habe einige Jahre die mobilen Hilfen geleitet. 2019 bin ich in die Abteilung Mobiles Wohnen gewechselt und habe da den stationären Bereich kennenlernen dürfen. Auch wieder ein ganz anderer wie auch gleichermaßen spannender Zugang, immer mit Überschneidungen, wie zum Beispiel der Umgang mit dem Klientel aus der Kinder- und

³⁰ www.caritas-steiermark.at.

³¹ www.caritas-steiermark.at/carla.

Jugendhilfe, also die Mütter und Väter, die ich begleiten durfte. Da hat es eben auch viele Überschneidungen mit den Beschäftigungsprojekten gegeben, zumal sich die Zielgruppen sehr ähneln. Vor ungefähr zwei Jahren bin ich in die Abteilungsleitung der Beschäftigungsprojekte gewechselt, da es sich personell so ergeben hat. Damit bin ich quasi zu meinem beruflichen Ursprung in der Caritas zurückgekehrt. In der sozialpädagogischen Begleitung war ich sehr nah am jetzigen Arbeitsbereich, also im Verkauf, in der Annahme der Sachspenden und natürlich auch in der Begleitung und Unterstützung von Transitarbeitskräften, also von arbeitsmarktfernen Personen.

Die Caritas ist ja seit vielen Jahren auch ein bedeutender Akteur im Bereich der Arbeitsmarktintegration ...

Tamara Puff: Die Caritas Steiermark ist eine Körperschaft kirchlichen Rechts, im Beschäftigungssektor von am Arbeitsmarkt Benachteiligten sind wir seit 1984. Da hat es ein Arbeits- und Berufstraining für junge Frauen und Familien gegeben, später ein weiteres Projekt, das war ein Arbeitsvermittlungsprojekt für Frauen vor allem im Dienstleistungsbereich und im Bürobereich, also eine Arbeitskräfteüberlassung. Danach gab es noch drei weitere Projekte, es war sehr herausfordernd, mit Förderungskürzungen und Zielgruppenveränderungen umzugehen. Dann hat sich der Fachbereich »Beschäftigung« mit einheitlichen Standards über die Sozialpädagogik neu formiert. In Zusammenarbeit mit dem AMS wurde das Angebot mit den unterschiedlichsten Bereichen auf die gesamte Steiermark ausgeweitet. Einer der wichtigsten Arbeitsbereiche derzeit ist der Verkauf in unseren dreiunddreißig Carla-Shops beziehungsweise das gesamte Thema »Kreislaufwirtschaft«: Sachspendensortierung, Transport und alles, was damit in Verbindung steht. Carla hat sich innerhalb der Caritas eigenständig entwickelt, der erste Carla-Shop wurde ab 1987 in Graz als Kleiderladen geführt. Man konnte Kleidung abgeben, es wurde gesammelt, und dann wurden auch Sachspenden verteilt. Über die Jahre hinweg hat sich dann gezeigt, dass es da ein sehr vielfältiges, interessantes und eben auch sehr gutes Arbeitsaufgabengebiet für Transitarbeitskräfte gibt. Man kann damit viele Arbeitsbereiche abdecken. Aufgrund der Veränderung der Zielgruppen war es ganz einfach wichtig, etwas zu finden, wo man sagen kann: »Man kann Transitarbeitskräfte in unterschiedlichsten Bereichen je nach Ressourcen und Kompetenzen einsetzen.« Im Verkauf hat man zum Beispiel eher den Schwerpunkt »Deko-Schaufenstergestaltung«. In der Sortierung kann man sich in den folgenden Bereichen spezialisieren: Man ist nur in der Grobsortierung oder auch in der Feinsortierung tätig, oder man ist im Geschäft tätig, oder man spezialisiert sich auf Bücher beziehungsweise auf Spielzeug. Man hat also viele unterschiedliche Möglichkeiten. Im Jahr 2006 wurde Carla dann in den Beschäftigungsbereich eingegliedert. Das Thema »Nachhaltigkeit« war also von Anfang an ein Schwerpunkt in unserer Arbeit.

Seither hat sich aber sehr viel Weiteres getan. Es ist ja gut, wenn etwas weiterverwendet werden kann und es an Personen weiterzugeben, denen es von ihren Lebensumständen her gesehen nicht so gut geht. Carla ist genau aus diesem Gedanken heraus entstanden und über die

Jahre gewachsen. Dieser Gedanke begleitet uns nach wie vor, das ist uns ganz wichtig, dass wir immer wieder sagen: »Das ist die Möglichkeit, wir können diese ökologische Nachhaltigkeit mit der sozialen Nachhaltigkeit verbinden, das ist das Schöne an diesem Sektor. Das ist christliche Sozialarbeit, was da gemacht wird!«

Die Zielgruppen, die Sie betreuen: Sind dies primär langzeitarbeitslose beziehungsweise arbeitsmarktferne Personen?

Tamara Puff: Es sind hauptsächlich erwachsene Personen, die als schwer vermittelbar gelten, auch Personen mit Reha-Zuordnung, die in ihrer Produktivität eingeschränkt sind, beziehungsweise Personen mit unterschiedlichsten Vermittlungshemmnissen und mannigfaltigen sozialen Problemlagen.

Viele Personen weisen also eine manifeste Langzeitarbeitslosigkeit oder Arbeitsmarktferne auf, sie sind nicht nur ein bis zwei Jahre arbeitslos, sondern über viele Jahre hinweg aus dem ganzen System »draußen«.

Natürlich haben wir auch ältere Personen, die teilweise zwei bis drei Jahre oder auch mal fünf Jahre vor der Pensionierung stehen und aufgrund körperlicher, aber auch psychischer Beeinträchtigungen, die sich in verschiedenen Krankheitsbildern äußern, eingeschränkt sind. Sie können den Job, den sie gemacht haben, schlichtweg nicht mehr bewerkstelligen, auch weil sich konkrete berufliche Aufgaben- und Jobprofile in den Firmen zu rasch für sie verändert haben. Wir haben auch Wiedereinsteigerinnen und Personen mit mangelnden Qualifikationen. Ebenso haben wir Zielgruppen, die vor allem in den Ballungsräumen leben und durch mangelnde Deutschkenntnisse und fehlende Pflichtschulabschlüsse gekennzeichnet sind. In den letzten zwei bis drei Jahren merkt man in allen Arbeitsbereichen auch eine Zunahme von Personen mit psychischen Krankheitsbildern, und zwar sowohl diagnostiziert als auch nicht-diagnostiziert. Wir bemerken eine Zunahme von Sozialphobien, so zum Beispiel bei Jugendlichen, die bedingt durch die Corona-Maßnahmen damit zu kämpfen haben. Immer wieder sitzen bei uns Jugendliche, die sagen, »(...) die letzten zwei, drei Jahre war ich daheim, in meinem Kämmerchen, und auf einmal sollen wir etwas machen, ich kann nicht«. Oder erwachsene Personen, die sagen: »Ich bin auf ein öffentliches Verkehrsmittel angewiesen, sollte zu meinem Arbeitsplatz fahren, kann aber nicht, weil ich das nicht aushalte, mit lauter verschiedenen Menschen.« Wir merken dies wirklich als eine deutlich steigende Tendenz!

Sie haben viele Standorte in der Steiermark. Von wie vielen Transitarbeitskräften sprechen wir da ungefähr?

Tamara Puff: Das ist natürlich immer ein bisschen schwankend, aber grundsätzlich haben wir in großen AMS-finanzierten Projekten hundertachtundfünfzig Vollzeitäquivalente, wir haben natürlich eine hohe Teilzeitquote. Das sind dann also etwa hundertachtzig Transitarbeitskräfte. Circa zwei Drittel dieser hundertachtundfünfzig Vollzeitäquivalente können der Kreislaufwirtschaft zugeordnet werden. Anzumerken bleibt, dass die fehlende Kinderbetreuung eine große Herausforderung für uns ist!

Wie geht es Ihnen mit den Transitarbeitskräften, die eventuell immer wieder kommen?

Das ist ja auch sehr oft ein großes Thema ...

Tamara Puff: Das wurde über die Jahre hinweg unterschiedlich gehandhabt, je nach Regionaler Geschäftsstelle des AMS. Bei manchen Geschäftsstellen sind erneute Zubuchungen nach zwei bis drei oder fünf Jahren wieder möglich, kurz vor der Pension kann das allerdings anders sein. Es ist herausfordernd, es ist zweischneidig, einerseits sind es Personen, die das System natürlich schon sehr gut kennen. Personen, die an Selbstwert gewonnen haben, da wird diese Selbstwirksamkeit erlebt, dass ihnen nach langer Zeit wieder etwas zugetraut wird, dass sie beispielsweise im Verkauf tätig sind, dass sie die Kassa betreuen sollen, können, müssen. Das sind Personen, die einen großen Mehrwert mitbringen, wenn sie wiederkommen. Andererseits gibt es auch Personen – und das hat in letzter Zeit in den Regionalstellen zugenommen –, wo die Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt nicht möglich sein wird. Da gibt es eben Personen, die schon drei-, viermal da waren, wo wir merken, das wird keine Vermittlung. Es bräuchte genau für diese Personen eine Lösung, damit sie ihren Beitrag leisten können, weil sie einen sinnstiftenden Alltag in der Gesellschaft, eine Teilhabe an der Gesellschaft brauchen. Das ist immer wieder eine Herausforderung, gerade vor dem Auftrag der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt.

Wir haben aber auch eine Veränderung bei der Arbeitsaufnahme in den Firmen wahrgenommen, und zwar dahingehend, dass sie Personen, die davor keine Chance am Arbeitsmarkt hatten, dann doch aufgenommen haben. Da merkt man, dass sich die Unternehmen geöffnet haben und auch Anstellungen machen, wo die Qualifikation nicht passend ist oder vielleicht nachgeschult werden muss oder eben nicht hundertprozentige deutsche Sprachkenntnisse vorhanden sind. Oder, ein klassisches Beispiel, der Verkauf im Lebensmittelhandel, da sind Frauen mit einem Kopftuch tatsächlich noch nicht so lange zu sehen. Leider bemerken wir auch, dass der Einstieg zwar funktioniert, aber dann fallen die Betreuung und die Begleitung weg, und dann ist das Dienstverhältnis auch relativ rasch wieder beendet, weil sich dort Differenzen auftun. Es wäre also daher wichtig, im Outplacement nachzuschärfen, da in der Nachbetreuungsphase noch sehr viel Potenzial liegt. Zuerst benötigen die Menschen Eingewöhnung und Stabilisierung. Dann sind vielleicht auch noch Probleme da, wie zum Beispiel Schulden oder familiäre Belastungen, Kinderbetreuung, da muss viel organisiert werden. Es ist schwierig, den Tagesablauf zu planen, wenn man nicht weiß, wo man sein Kind versorgt, wenn man nicht zu Hause ist, während man einer Arbeit nachgeht. Was ich auch gerne in diesem Kontext erwähne, das ist die längere Verweildauer. In der Steiermark haben wir im Moment neun Monate Zeit, in Ausnahmefällen sind es zwölf Monate, und zum Beispiel im Lebensmittelhandel, beim Spar, bei Jugendlichen, da sind es neun Monate.

Wir haben als Vergleich das Projekt »Werkstatt«, ein niederschwelliges Projekt, in dem Teilnehmende stufenweise herangeführt werden. Man beginnt geringfügig, zum Beispiel mit drei Stunden am Tag, man fängt langsam an. Dann tritt man in das Regelprojekt über, und man merkt, was da alles möglich ist. Ich erinnere mich zum Beispiel: Wir hatten einen Tran-

sitmitarbeiter, der anfangs nur in einem Kämmerchen Spiele sortiert, weil er sozialphobisch ist und nur sehr ungern mit anderen Menschen in einem großen Raum ist. Immer, wenn ich in die Sortierung gekommen bin und um Unterstützung gefragt habe, war er einer der ersten, der gesagt hat: »Ja, mach' ich!« Das sind die schöneren Erlebnisse.

Wie sieht es mit der Sinnstiftung bei den Teilnehmenden in Bezug auf den Nachhaltigkeitsgedanken aus?

Tamara Puff: Was wir schon stark merken, ist, dass die Zielgruppe näher am gesamten Themenfeld »Kreislaufwirtschaft, Ressourcen schonen, Abfallvermeidung, Mülltrennung« dran ist. Oft sind es benachteiligte Gruppen, die wir da gezielt ansprechen und in das Thema »Klimaschutz« involvieren können. Die Bewusstseinsbildung passiert einfach nebenbei, so zum Beispiel bei der fachgerechten Mülltrennung. Man merkt oft am Anfang, zum Beispiel in der Textilsammlung, dass man von der Menge an ausgesonderten Textilien überrascht ist. Viele haben keinen Bezug dazu: »Ich kaufe, ich werfe weg, ich kaufe neu, ich weiß gar nicht, ob ich es brauche, aber ich kaufe es.« Und man merkt dann, dass dort eine Sensibilisierung passiert und der Mehrwert der Wiederverwendung klar wird, auch der Bezug zur Wertigkeit zu den Produkten wird entwickelt. Deshalb sehen wir im Sinne der Verbindung von Sinnstiftung und Arbeit, dass man als Projekt gut sensibilisieren und Bewusstseinsbildung betreiben kann. Und dies genau für die Angehörigen einer Zielgruppe, die sonst vielleicht weniger mit diesem Thema in Berührung kommen und die oft die Leidtragenden sind. Denn oft leben sie in desolaten Wohnverhältnissen, haben Stromkostenerhöhungen oder Heizkostenerhöhungen zu stemmen. Personen unserer Klientel sind auch die ersten, die direkt davon betroffen sind, weil sie eben nicht in einem gut gedämmten Haus leben oder über Elektrogeräte verfügen, die Energieeffizienzklassen aufweisen. Auch die Energieberatung der Caritas ist für daher uns sehr hilfreich, das ist das Feine an der Caritas, dass wir so unterschiedliche Bereiche haben und auch gut vernetzt sind mit der Beratungsstelle »Wohnschirm«.³² Das ist was sehr Hilfreiches und Nützliches, besonders dann, wenn es um finanzielle Notunterstützung geht. Die Caritas Steiermark gibt es heuer einhundert Jahre, und das ist schon unser Credo: »Not sehen und handeln, also hinzuschauen, wo es Bedarf gibt!« Auch im Beschäftigungsprojekt, da haben wir statt der Gastronomie ein Reuse-Projekt eröffnet, weil die Nachfrage im gastronomischen Arbeitsbereich bei uns gesunken ist. Die gesamte Gastronomie, also 1. Arbeitsmarkt, sucht nach Personal, das ist wahrscheinlich nicht mehr der Arbeitsbereich, den wir als Caritas explizit fördern und bereitstellen müssen. Wir brauchen allerdings mehr Tätigkeiten, die einen niederschweligen beziehungsweise einfachen Ansatz haben. Die Sortierung ist zum Beispiel eine sitzende Tätigkeit, die sich auch für Personen mit körperlichen Einschränkungen eignet. Das ist unser Anliegen, dass man schon bedarfsgerecht schauen muss: »Was braucht es? Und dann eben diesen Bedarf auch abdeckt!«

32 www.wohnschirm.at.

Wie erleben Sie die Entwicklung der Kunden und Kundinnen Ihrer Dienstleistungen, zum Beispiel bei Carla einkaufen oder auch Sachen hinbringen oder im Re-use-Cafe?

Tamara Puff: In der Carla können wir wirtschaftlich von den Sachspenden leben, die wir bekommen. In jedem Shop ist es möglich, Spenden zu den Öffnungszeiten abzugeben. Und natürlich gibt es auch die Containerbewirtschaftung. Wir haben circa dreihundert Container in der gesamten Steiermark, die wir im gesamten Sachspendenkreislauf abwickeln, also Entleerung und Transport. Zum Kundenkreis: Da gibt es unterschiedliche Kundinnen und Kunden in den Carlas. Einerseits haben wir die Zielgruppe der wirklich armutsgefährdeten Personen. Es ist uns ein Anliegen, dass diese Personen kaufen können, was sie brauchen, nicht nur Textilien. Darum sammeln wir auch Gegenstände, wie zum Beispiel Hausrat. Hausrat ist etwas ganz Gefragtes. Oder auch Möbel. Möbel sind natürlich herausfordernd, so vor allem, was die Lagerlogistik betrifft. Besonders gibt es die Nachfrage nach Kleinmöbeln. Es gibt in den letzten Jahren auch vermehrt Personen, die in die Carla kommen und aus der Motivation zur Ressourcenschonung heraus sagen: »Mir ist das nicht egal, ich möchte schauen, ich möchte meinen Beitrag leisten, wenn ich es kann, und ich kaufe Second-Hand-Kleidung und möchte diese Kleidung wiederverwenden.« Also Personen, die nichts Neues oder nichts neu Produziertes kaufen. Und auch Schnäppchensammler oder Schnäppchenjäger, die freuen sich, weil die Oma hat genau die gleiche Waage gehabt, und die finden sie in der Carla, und da freut man sich total.

Wo merken Sie einen Unterschied? Zum Beispiel bei der Qualität der Textilien und Gegenstände, die bei Ihnen abgegeben werden ...

Tamara Puff: Der Großteil der Menschen, die bei uns Sachspenden abgeben, hat wirklich eine Motivation: Sie möchten ihre Sachen gerne weitergeben, weil sie sagen: »Die sind noch gut, die kann man wiederverwenden.« Wir brauchen gerade ganz viel Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit sowie Bewusstseinsbildung: Was heißt denn wiederverwendbar, was ist re-use-fähig? Kleidung darf nicht dreckig, stinkig, löchrig oder nass sein. Das heißt nicht, dass es nicht etwas sein darf, das nicht mehr den modischen Standards entspricht. Weil, gerade das spricht besonders junge Käuferinnen und Käufer an. Es gibt noch keinen mengenmäßigen Rückgang in der Sammlung, also in der Menge an Textilien und Schuhen beziehungsweise im Hausrat, allerdings in der Qualität. Wir merken einen starken Rückgang in der Qualität der Ware. Das Thema »Fast-Fashion« merkt man bei den Textilien ganz stark. Es sind weniger re-use-fähige Textilien im Umlauf. Da müsste man längerfristig schauen, welches Faser-Recycling überhaupt möglich ist. Teuerung und Inflation führen dazu, dass Menschen bewusster einkaufen und sich länger überlegen: »Diese Saison trage ich dieses Kleid noch, weil ich mir kein neues kaufen möchte.« Teuerung und Inflation spielen da also sicher eine Rolle, warum da Kleidung länger noch getragen und schlussendlich abgenutzt bei uns abgegeben wird.

Welche Ideen und Vorschläge im Hinblick auf Fördergeber beziehungsweise relevante Akteure sind wichtig für Sie?

Tamara Puff: Wir haben in der Steiermark einen jahrelangen und sehr guten Austausch mit dem AMS. Ich glaube, das ist nicht immer selbstverständlich. Wir sind ständig im Austausch und schauen gemeinsam auf Zielgruppenveränderungen. Auch mit den steirischen Abfallverbänden sind wir in Bezug auf die Kreislaufwirtschaft in einem guten Kontakt. Wir haben da sehr viele Kooperationen, Auftritte oder gemeinsame Veranstaltungen zum Thema »Umweltbewusstsein«, das ist sehr erfreulich. Das ist sehr wichtig, dass man das immer weiter verstärkt. Was sicher ein Thema ist in der politischen Ausrichtung und Diskussion, ist dieses stark prä-sente Finanzierungsthema. Wir sind im Beschäftigungsprojekt in einem engen Korsett mit dem »AMS-Topf« finanziert, haben aber auch ganz starke ökologische Ziele. Beim Thema »Nachhaltigkeit« ist natürlich das Bundesministerium für Klimaschutz zuständig. Und da ist zu sagen, es wäre für uns schon sehr hilfreich, wenn da auch ein neues Fördermodell entstehen würde, das Soziale Unternehmen und Kreislaufwirtschaft verknüpft. Das heißt, wir passen zu beiden Töpfen. Arbeitsmarktintegration, Soziale Unternehmen und Kreislaufwirtschaft können gut ineinandergreifen, dafür bedarf es natürlich Fördergelder. Die Planbarkeit ist ein großes Thema. Förderverträge sind auf die Dauer eines Jahres abgeschlossen. Im Sinne der Strategieentwicklung in der Textiliensammlung könnte es für uns als Soziales Unternehmen Einschnitte bringen, wenn wir in Konkurrenz zu anderen Anbietern stehen. Es wäre ein großes Anliegen, dass man bei der öffentlichen Beauftragung gut hinschaut. Wir haben jetzt mit der Abfallwirtschaft eine Sozialquote mit der Containerbewirtschaftung, fast alle Abfallverbände haben sich dafür eingesetzt, zehn Prozent der Bewirtschaftung gehören zu einer caritativen Einrichtung, das ist so in der Steiermark. Also in der Beauftragung Position zu beziehen und zu sagen, da gibt es in der öffentlichen Vergabe eine Berücksichtigung der Sozialquote oder neue Förderschienen, die eine langfristige Planung erlauben, das wäre sehr, sehr hilfreich! Also ein verstärkter Austausch zwischen den unterschiedlichen Fördertöpfen und unter Einbeziehung unserer Stakeholder, das wäre natürlich schon sehr wünschenswert.

Auch der Aspekt einer längeren Verweildauer in den Projekten ist ein Thema, das gilt verstärkt für Transitarbeitsplätze, wenn man da mehr Handlungsspielraum hätte, wäre das zumindest teilweise hilfreich. Ich glaube, es bräuchte die allgemeine Erlaubnis und die Freigabe, also das Bekenntnis dazu, dass man die Unterstützungsdauer individueller gestalten kann. Manchmal braucht es nur ein »In-Beschäftigung-sein«, um zu merken, da entsteht Motivation, da entstehen Erfolgserlebnisse, und dann ist der Schritt zur Integration in den Arbeitsmarkt oft nicht mehr weit und rascher vollzogen als zuvor gedacht. Wir haben auch Personen, die einen längeren Anlauf benötigen, zum Beispiel eine stufenweise Integration, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Wichtig sind auch unsere Pensionsantrittsmodelle für Personen, die kurz vor dem Pensionsantrittsalter sind, noch zwei bis drei Jahre haben, die am 1. Arbeitsmarkt aber keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr bekommen. Ökosoziale Beschäftigungsunternehmen könnten sagen, wir bekennen uns zu Umwelt- und Klimaschutz und halten diese Personen noch in Beschäftigung, sie können dann gut in die Pension übertreten. Man merkt

einfach bei den Personen selbst, das Gefühl in ihnen, dass sie nicht mehr gebraucht werden, körperlich oder psychisch nicht mehr ganz so leistungsfähig sind, das ist sehr schlecht. Durch entsprechende Maßnahmen können sie dennoch zum gesellschaftlichen Mehrwert beitragen und Ihre persönliche Rolle finden und stabilisieren. Wir haben in unserem System in der Caritas Steiermark solche sozialen Arbeitskräfte angestellt, das ist unser Fixpersonal. Sie sind flexibel, zum Beispiel, wenn keiner im Verkauf steht, dann sind sie da. Wir merken, wie wichtig es ist, was für einen Beitrag sie im gesamten Projekt noch leisten mit ihren Erfahrungen. Da kann man ganz viel voneinander lernen! Es macht einen Riesenunterschied aus, ob man aus der Arbeitslosigkeit heraus die Pension antritt oder aus einer Beschäftigung heraus. Da ist eine sehr große Anzahl von Menschen davon betroffen. Das wäre schön und ein wichtiges soziale Ziel, vor dem Antritt der Alterspension den Betroffenen eine Beschäftigungsalternative anbieten zu können, wenn es denn eben nötig ist.


Bitte noch um eine Einschätzung hinsichtlich der Zukunft der Kreislaufwirtschaft aus ihrer betrieblichen Sicht ...

Tamara Puff: Unser Hauptaugenmerk liegt in der Alttextilien-Sammlung und -verwertung, also in der gesamten Bewirtschaftung mit Schwerpunkt auf die EU-Kreislaufwirtschaft. Ein wichtiger Schritt dabei ist auch, dass man die Hersteller in die Verantwortung nimmt. Man muss jetzt darauf achten, dass man gemeinsam mit den Sozialen Unternehmen handelt. Die zentrale Frage ist: Wie kann das EU-Kreislaufwirtschaftssystem so aufgesetzt werden, dass es da nicht nur in die kommerzielle Richtung geht, zumal man durch die Beschäftigungsprojekte schon eine sehr hohe regionalen Wertschöpfung hat. Wir achten zum Beispiel darauf, dass wenn jemand bei der Carla Textilien abgibt, dass diese Textilien sofort in dieser Carla auch wiederverwendet werden können. Wenn die Menge zu groß ist, wird es weitertransportiert. Wichtig ist auch die Frage: Was heißt das, eine Sammlung zu machen? Ob man zwei getrennte Sammelschienen aufmacht, eine ist wirklich für's Recyclen, also für privatwirtschaftliche Hersteller, die können den Fokus auf das Recyclen legen, aber re-use-tragbare Kleidung ist dem sozialwirtschaftlichen Sektor vorbehalten. Da braucht es ganz viel Feinabstimmung, wer entscheidet dann: Was ist Re-Use, was ist Recyclen, auf welcher Abfallhierarchieebene? Für uns ist das sicher ein Thema: Wir haben drei große Sortieranlagen in der Steiermark und führen dabei schon Grob- und Feinsortierungen durch, aber da ist noch ganz viel Potenzial und Luft nach oben. Das Sammeln von Textilien ist sehr zeit-, arbeits- und kostenaufwändig, was für kommerzielle Sammlungen meistens nicht so attraktiv ist, und auch die Entsorgungskosten sind ein wesentlicher Faktor. Wir haben die Expertise, wir sind schon jahrelang in diesem Verwertungsprozess. Wir sind da gut positioniert. Ein spannender Aspekt für uns ist das Thema »Digitalisierung« im Rahmen des Beschäftigungspaktes 2024. Wir sind zum Beispiel ein Teil des Online-Shops Widado.³³ Sechszwanzig Träger aus dem Sozialbereich in ganz Österreich haben sich zusammenge-

³³ www.widado.com.

geschlossen und haben quasi ein soziales Amazon gegründet. Das E-Commerce-Geschäft ist sehr herausfordernd, also zum Beispiel: Wir haben von einem T-Shirt, das gerade gespendet wurde, nur diese Größe und in dieser Farbe. Aber wir haben trotzdem, wenn man es online ausstellt, den Aufwand mit dem Foto, es aufzubereiten, es schön hineinzustellen, in der Lagerlogistik, es wieder so zu verwalten, dass man es auch findet, wenn es bestellt wird. Trotzdem ist das auch ganz wichtig, da es ein wichtiges Aufgabengebiet für die Arbeitskräfte ist, für die Transitmitarbeiterinnen und Transitmitarbeiter. Wir haben auch Digi-Fit-Schulungen, da man sonst nicht am Ball bleiben kann oder auch aus dem gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen wird. Weil vieles nur noch digital funktioniert, zum Beispiel die digitale Unterschrift oder Verrichtungen im Bankensektor, da viele Filialen nur noch Selbstbedienungsgeräte installiert haben. Das ist auch unser eminenter Auftrag in den Beschäftigungsprojekten: Schulungen, Qualifizierungen, die zur Digitalisierung befähigen!

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Tamara Puff führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Februar 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. 

AMS info 707, Juli 2024

Wolfgang Winterer (Interview)

»Das war der eigentliche Startschuss für den Sozialmarkt, der heute aus der ganzen Region gar nicht mehr wegzudenken ist«

Wolfgang Winterer, Geschäftsführer der WBI – Wirtschafts- und Beschäftigungsinitiative in Leoben (Steiermark), im Gespräch

Aus welcher Richtung kommen Sie beruflich, und was hat Sie motiviert, beim WBI³⁴ in die Leitung zu gehen?

Wolfgang Winterer: Ich komme ursprünglich aus einem ganz anderen Bereich, ich habe zuerst Kunststofftechnik an der Montanuniversität Leoben studiert. Es war aber nicht sehr erfolgversprechend, also habe ich nach dem ersten Studienabschnitt diese »Geschichte« auch beendet, da ich bemerkt habe, es ist überhaupt nicht mein's. Ich habe dann ein Kolleg für Sozialpädagogik in Graz abgeschlossen und daraufhin bei der Lebenshilfe Leoben zu arbeiten begonnen, wo ich schon nach kurzer Zeit die Geschäftsführung übernommen habe. Dann war die Stelle beim WBI ausgeschrieben, da habe ich dann, also nach zehn Jahren, diesen Jobwechsel gemacht, wobei ich allerdings zuvor auf der WU³⁵ in Wien noch ein Studium in Sozialmanagement absolviert habe. Und ja, das war dann der ausschlaggebende Grund, dass ich gesagt habe: »Mit vierundvierzig Jahren kannst du noch einmal erfolgreich wechseln!« Wer weiß, ob das dann später noch einmal möglich gewesen wäre.

Eine Frage zur Entstehung und Geschichte des Betriebes: Der WBI ist ja noch nicht so lange im Nachhaltigkeitsbereich tätig, im arbeitsmarktpolitischen Bereich hingegen schon sehr lange. Können Sie das bitte näher erläutern?

Wolfgang Winterer: Gegründet wurde der Betrieb im Jahr 1995 als Verein, da es einen Zusammenschluss der Gemeinden des Bezirkes Leoben zusammen mit dem AMS und dem Land Steiermark gegeben hat. Aufgrund der damaligen Pleite des Mäser-Werkes wurde hier ein Stiftungsmodell ins Leben gerufen, um den fast zweihundert arbeitslos gewordenen Frauen

³⁴ WBI-Leoben Gmbh (www.wbi-leoben.at).

³⁵ WU = Wirtschaftsuniversität Wien (www.wu.ac.at).

eine Beschäftigungs-, Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeit zu eröffnen. 1996/1997 ist dann das erste Beschäftigungsprojekt hinzugekommen, das war damals das so genannte »Straußen-nest«, ein Kinderbetreuungsangebot. Das gibt es mittlerweile nicht mehr. Dann sind verschiedene Geschichten gekommen und auch wieder gegangen, zum Beispiel war das Zentrum für Ausbildungs-Management Steiermark, kurz: ZAM,³⁶ sehr lange, nämlich bis zum Jahr 2011, ein Bestandteil des WBI. Dann ist das ZAM aufgrund von Vergabethematiken in eine eigene Gesellschaft ausgegliedert worden, und wir haben uns anschließend sehr intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, was regional gebraucht wird. Als erstes haben wir eine Ausbildung für Nachmittagsbetreuer und Nachmittagsbetreuerinnen in Schulen realisiert, das war ein Zusammenwirken von Schulregionalmanagement, damals haben sie noch Bezirksschulinspektoren geheißen, schulischen Lehrkörpern und interessierten Männern und Frauen, die diese Ausbildung machen wollten. Das haben wir drei Jahre gemacht, das ist sehr gut angekommen, aber das Land Steiermark hat irgendwann gesagt: »Nein, da braucht man ECTS-Punkte, damit man das machen kann.« Diese Punkte konnten wir wiederum nicht vergeben, schlussendlich mussten wir das Projekt also beenden. 2012 ist die Idee geboren worden, eine Verkaufsschulung zu machen. Aus unseren Erfahrungen mit den Stiftungsmodellen des ZAM heraus wollten wir eine Verknüpfung von Theorie und Praxis kreieren. Wir wollen nicht etwas, wo sich die Leute hineinsetzen, sich dann vier oder fünf Stunden berieseln lassen und dann rausgehen und sagen: »Ach, das ist alles langwierig und fad.« Wir wollten immer diese Kombination und haben damals den Sozialmarkt auch als Praxisstelle für diese Schulung betrieben. Drei Jahre haben wir das in dieser Art und Weise betrieben, und dann hat es wieder Änderungen seitens des AMS gegeben, und zwar in Bezug auf die Frage, was eine Langzeitbeschäftigungslosigkeit unterbricht. Da waren es dann auf einmal nicht mehr Schulung, sondern nur noch Beschäftigung oder Krankenstand im Ausmaß von mindestens zweiundsechzig Tagen. Infolgedessen haben wir eingehend mit unserer Regionalleitung des AMS gesprochen und sind auf die Idee gekommen, ein reines Beschäftigungsprojekt zu ins Leben zu rufen. Das war der eigentliche Startschuss für den Sozialmarkt, der heute aus der ganzen Region gar nicht mehr wegzudenken ist.³⁷ Wir haben etwa vierhundert anspruchsberechtigte Personen, die da einkaufen kommen und sehr viele Leute mit Migrationshintergrund. Die Leute müssen nachweisen, welche Einkünfte sie haben, wo sie wohnen und so weiter. Die Stadt Leoben unterstützt uns dabei auch. Aus diesem Grundgedanken heraus haben wir dann in weiterer Folge mit der Beschäftigungsförderung für langzeitbeschäftigungslose Personen, der Aktion 20.000,³⁸ gearbeitet. Zu dieser Zeit haben wir der Gemeinde Leoben für den Betrieb des Re-use-Shops beim Abfall-Tandlermarkt in Leoben-Hinterberg auch Personen zur Verfügung gestellt. Das ist so gut gelaufen, dass es nach dem Ende dieser Förderaktion zu einem Gespräch gekommen ist, bei welchem

36 www.zam-steiermark.at.

37 www.wbi-leoben.at/sozialmarkt.

38 <https://arbeitplus.at/aktion-20000>.

die Stadt auf uns zugekommen ist und gesagt hat: »Es wäre geschickt, wenn wir so etwas mit dem WBI machen würden, da die Leute, die wir da hinschicken, das sind oft Personen, die bei der Gemeinde für diese Tätigkeiten beschäftigt gewesen sind, dort aber nicht mehr eingesetzt werden können.« Man wollte die Leute natürlich nicht freisetzen, man wollte sie nicht vom Gemeindedienst wegbringen. Auf der anderen Seite, also dort, wo sie beschäftigt waren, haben sie die Leistung nicht mehr erbringen können, und eigentlich war keiner glücklich damit. Die Leute waren nicht glücklich, da sie das Gefühl hatten, sie sind auf dem Abstellgleis, der Betreiber in Leoben-Hinterberg war auch nicht glücklich, da die Motivation der Personen oft enden wollend war, und der Umsatz, na ja, das ist sich gerade immer so ausgegangen, dass das, was verkauft worden ist, in etwa die Personalkosten abgedeckt hat, die die jeweilige Person gekostet hat. Dann war also diese Besprechung, wo wir gefragt worden sind, ob wir das machen wollen, können, dürfen. Da haben wir gesagt: »Ja, das möchten wir auf alle Fälle probieren!« Und so sind wir dazu gekommen.

Sie sind für den ganzen Bezirk Leoben Einzugsgebiet?

Wolfgang Winterer: Ja.

Das Zusammenarbeiten mit verschiedenen Stakeholdern, es ist ja alles andere als selbstverständlich, dass das so gut funktioniert ...

Wolfgang Winterer: Ja, und alles andere als einfach.

Das sind ja so viele verschiedene Ebenen, mit denen Sie zu tun haben ...

Wolfgang Winterer: Ja, genau.

Wie sieht die aktuelle Organisationsform des WBI aus?

Wolfgang Winterer: Den Verein gibt es nach wie vor, in dem die Gemeinden als ordentliches oder außerordentliches Mitglied dabei sind, ja, und der Verein ist hundertprozentiger Eigentümer der GmbH. Wir sind jetzt eine gemeinnützige GmbH, die eben den eigentlichen operativen Teil abwickelt. Der Verein unterstützt die GmbH im Bedarfsfall bei Finanzierungsfragen oder auch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Die GmbH ist die Organisation, die das umsetzt.

Dadurch sind die Gemeinden nach wie vor sehr involviert ...

Wolfgang Winterer: Ja.

Ich kann mir vorstellen, dass ein erheblicher Vorteil darin liegt, als quasi bereits gut eingeführter kommunaler Akteur gemeindenahe Tätigkeiten anbieten zu können ...

Wolfgang Winterer: Also, das ist definitiv so! Wir sind ja auch an einem Projekt beteiligt, das nennt sich »Aktion Gemeinde«, wo Personen, die in einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung sind, für vier Monate an steirische Gemeinden »verleaset« werden können. Es ist auch so, dass speziell in den letzten zwei, zweieinhalb Jahren dieses Projekt am meisten und am ehesten

den nachhaltigen arbeitsmarktpolitischen Erfolg bringt. Weil auf der einen Seite die Personen, die seitens der Regionalen Geschäftsstelle des AMS zur Verfügung gestellt werden, immer mehr Probleme mit sich bringen und wir intern entscheiden müssen, wem wir es überhaupt zutrauen können, zu einer Gemeinde geschickt zu werden. Und auf der anderen Seiten haben wir jene Personen, bei denen wir eher versuchen beziehungsweise versuchen müssen, diese bei uns in den internen Projekten insoweit zu stabilisieren, dass vielleicht später irgendeine Chance besteht, sie auf einen Arbeitsplatz zu bringen. Über die »Aktion Gemeinde« gelingt es uns aber nach wie vor relativ gut, Personen nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Wie viele Personen haben Sie im Rahmen der »Aktion Gemeinde«?

Wolfgang Winterer: Wir haben 18,7 Vollzeitäquivalente bei der »Aktion Gemeinde«, und im Re-use-Bereich, also Sozialmarkt und Re-use-Shop, haben wir jeweils 4,66.

Ist der Re-use-Shop nach wie vor in Leoben-Hinterberg?

Wolfgang Winterer: Ja.

Der ist dort gleich angegliedert an die Müllverwertung?

Wolfgang Winterer: Ja, am Abfallsammelzentrum, am Ende der Stadtgemeinde. Montag bis Freitag, und zwar immer von acht Uhr fünfundvierzig bis sechzehn Uhr fünfundvierzig, ist unser Personal vor Ort. Wir haben dort auch den Verkaufsladen. Seit Ende 2022 gibt es auch das »Stöber Stüberl«³⁹ direkt in Leoben, zwei Minuten von unserem Büro entfernt.

Also sehr zentral ...

Wolfgang Winterer: Ja, das »Stöber Stüberl« haben wir ins Leben gerufen, um auch den innerstädtischen Verkauf von Re-use-Produkten zu forcieren. Die Vermarktung über die Online-Plattform widado⁴⁰ ist auch dort angegliedert.

Und wie machen Sie das dort mit den Schlüsselkräften? Pendeln diese, oder haben Sie fixe Schlüsselkräfte an den Standorten?

Wolfgang Winterer: An und für sich haben wir fixe Schlüsselkräfte vor Ort. Der Re-use-Shop hat eine Arbeitsanleitung, der Sozialmarkt hat auch eine Arbeitsanleitung, die – mit Ausnahme von Krankheit und Urlaub – immer vor Ort und auch für die Transitarbeitskräfte da ist. Wenn die Schlüsselkräfte zum Beispiel aufgrund von Urlaub fehlen oder im Krankenstand sind, dann schauen wir, dass wir das über die Projektleitung oder auch über die sozialpädagogische Begleitung zumindest stundenweise kompensieren können, damit es vor Ort keine Probleme gibt. Und das »Stöber Stüberl« liegt, wie schon gesagt, sehr nah beim Büro, da ist es eher so, dass

³⁹ www.meinbezirk.at/leoben/c-lokales/wbi-eroeffnet-neuen-re-use-shop-in-der-waasenstrasse_a5722036.

⁴⁰ www.widado.com.

die Transitarbeitskraft, wenn es irgendein Problem gibt oder gäbe, anruft, und wir sind in zwei Minuten da. Das funktioniert eigentlich sehr gut.

Ja, das ist der große Vorteil von eher kleinen Strukturen ...

Wolfgang Winterer: Ja, genau!

Wie viele Schlüsselarbeitskräfte haben Sie da im Re-use-Bereich beschäftigt?

Wolfgang Winterer: Im Re-use-Bereich haben wir eine Schlüsselkraft mit 32,5 Stunden im Re-use-Shop, in unserem Sozialmarkt eine Arbeitsanleitung mit dreißig Stunden und zusätzlich noch eine sozialpädagogische Begleitung, wobei wir eine Vollzeitstelle mit einer Sozialpädagogin besetzt haben, die alle Projekte mobil begleitet.

Wie ist denn die Zielgruppe definiert?

Wolfgang Winterer: Wir hatten im Vorjahr noch 50+ und »In-AL⁴¹-Personen«. Heuer ist ein Fokus auf AL-Personen gesetzt, aber natürlich haben wir nach wie vor auch 50+-Personen dabei und ebenso Personen mit unterschiedlichen Behinderungen beziehungsweise Einschränkungen am Arbeitsmarkt, also die wirklich schwerstvermittelbaren Personen. Wir haben jede Woche Clearing-Gespräche. Wir sind zu klein für Jobbörsen, wir machen die Clearings selbst, da werden die Leute einfach zu uns eingeladen. In der letzten Woche zum Beispiel, also von sechs Besuchern, die zum Gespräch gekommen sind, hatten vier ein großes Alkoholproblem. Da tun wir uns einfach schwer, weil man zuerst gar nicht weiß, wie und auf welche Art und Weise man mit der Person überhaupt zu »arbeiten« beginnen könnte. Im Re-use-Shop draußen, dort müssen wir mit Gemeindemitarbeitern zusammenarbeiten, das ist nicht immer ganz friktionsfrei. Zur »Aktion Gemeinde« kann ich niemand mit einem Alkoholproblem schicken, auch arbeitsrechtlich gesehen, da am Arbeitsplatz aus unfalltechnischen Gründen kein Alkohol getrunken werden darf. Es ist immer so ein Abwägen der Fragen, welche Kompetenzen bringen die Leute mit und wie schwierig, wie gefährlich ist es eigentlich, sie als Arbeitgeber wirklich in ein Dienstverhältnis zu nehmen.

Was müssen Sie noch beachten?

Wolfgang Winterer: Auch das Produkthaftungsgesetz ist zu beachten. Wenn man etwas verkauft, muss man zumindest ein Jahr Gewährleistung geben. Wenn zum Beispiel eine Waschmaschine kommt und der, der sie uns bringt, sagt: »Ja, die ist komplett in Ordnung, wir kaufen uns halt einfach eine Neue«, dann geben wir das dem späteren Kunden quasi nur als Ersatzteillager weiter. Wir erzählen niemandem eine Geschichte und sagen: »Das Gerät ist in Ordnung.« Weil wir auch nicht die Expertise dafür haben, um das vorher testen zu können, sodass man wirklich mit gutem Gewissen sagen kann, dass das Ding zum Verkaufszeitpunkt noch anstandslos

41 AL = Arbeitslosigkeit.

funktioniert, und zwar mindestens ein oder zwei Jahre. Sie, also die in dem hypothetischen Fall geschilderte Waschmaschine, funktioniert oft eh länger, aber wie gesagt, wenn dann irgendwann im dritten Stock der Schlauch platzt und es dann unterhalb einen Wasserschaden gibt, dann sieht die Sache schon mal anders aus.

Das kann schnell teuer werden, ja, das ist gut nachvollziehbar. Und wie lange können die Leute bei Ihnen bleiben?

Wolfgang Winterer: Bei der »Aktion Gemeinde« haben wir derzeit vier Monate, wobei es je nach Eignung, je nach Nutzung der jeweiligen Gemeinden, aber auch je nachdem, ob eine Arbeitsaufnahme in Aussicht ist, es durchaus Verlängerungen geben kann. Das Gleiche gilt auch bei den anderen Projekten, nur haben wir dort im Regelfall drei Monate. Weil die Regionale Geschäftsstelle des AMS in Leoben einfach eine gewisse Zahl an Zugängen im Jahr haben möchte und wir, wenn wir alle Personen zwischen vier und sechs Monaten beschäftigen würden, nicht mehr in der Lage wären, die geforderten Zugangszahlen zu schaffen. Wir haben diese Woche noch eine Steuergruppensitzung mit der Landesgeschäftsstelle des AMS, wo die Positionierung für die Zukunft ein Thema sein wird: Will man lieber längerfristige Beschäftigungen, um eher in die Richtung der nachhaltigen Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt zu kommen, oder sagt man: »Nein, es ist uns wichtig, dass die Zahlen passen, damit wir die Langzeitbeschäftigungslosigkeit unterbrechen.« Das sind zwei einander diametral entgegengesetzte Zielsetzungen. Dann kommt noch etwas dazu, was seit vorigem Jahr begleitend zu den Beschäftigungsprogrammen erfolgt, das ist die so genannte »E-Teaching-Schulung«, die während der Teilnahme erfolgen soll. Natürlich kann man sich ausmalen, wenn Leute nur drei Monate bei uns sind, dann kann man maximal einen Einstiegstest und einen Ausstiegstest machen, aber für tiefergehende Schulungen bleibt keine Zeit.

Vor allem sind die Menschen sehr oft das Lernen gar nicht mehr gewohnt oder haben schlechte Schulerfahrungen gemacht ...

Wolfgang Winterer: Ja, richtig!

Oder fürchten sich davor ...

Wolfgang Winterer: Genau, ja, auch dies!

Das sind also zukunftsweisende Entscheidungen, die da getroffen werden ...

Wolfgang Winterer: Ja, so ist es. Wenn die Regionale Geschäftsstelle des AMS sagt, dass sie bei den zweiundsiebzig Zugängen im Jahr bleiben will, dann bleiben wir dabei. Dann können allerdings gewisse Erwartungen zu Zielvorgaben, die sowohl begleitend als auch nachhaltig sein sollen, nicht erfüllt werden. Das funktioniert schlichtweg nicht.

Eine Frage im Hinblick auf die Qualifikationsbedarfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen: Wenn diese nur drei Monate bleiben, könnte es schwierig sein, eine substanzielle Zusatz-

qualifikation zu erwerben. Außer vielleicht ein bisschen Erfahrung im Verkauf oder im jeweiligen Projekt ...

Wolfgang Winterer: Das ist es auch, was wir bisher am ehesten noch als begleitende Qualifizierung mitliefern können, das ist eben wirklich die Tätigkeit vor Ort. Also beispielsweise bei uns im Sozialmarkt, dass man die Regalbetreuung kennenlernt, eine Auspreisung kennenlernt, eine Kassatätigkeit kennenlernt, damit einhergehend auch den Kassaabschluss kennenlernt und sich beispielsweise eben auch in der Verwendung von Excelprogrammen ein bisschen weiterentwickeln kann. Dieses Learning-by-Doing funktioniert gar nicht schlecht, weil dafür immer die Zeit da ist, auch in nur drei Monaten. Ich habe vorige Woche eine Besprechung mit unserem Personalchef der Stadt Leoben gehabt, der zu mir gesagt hat: »Wir haben acht Stellen beim Wirtschaftshof ausgeschrieben, und es meldet sich einfach gar niemand mehr, der dort arbeiten möchte. Und ich brauche auch gar nicht jemanden, der dafür eine Vorqualifikation hat, ich brauche nur einfach jemanden, der will.« Die Erwartungen sind mittlerweile so weit nach unten geschraubt worden, dass im niederschweligen Bereich beispielsweise, also bei Hilfsdiensten, Straßenmeisterei und solchen Geschichten, da werden bei den Gemeinden Leute genommen, die wären vor fünf Jahren nicht einmal an der Sekretärin vorbeigekommen.

Ich kann mir das wirklich sehr gut vorstellen, dass es hier massive Veränderungen gibt ...

Wolfgang Winterer: Ganz massiv! Und da muss man sagen, da sind natürlich die Gemeinden, der Öffentliche Dienst das, in Anführungszeichen gesprochen, Opfer, weil sie schlichtweg nicht mehr an Entlohnung zahlen können. Eine Voest Alpine und auch andere Firmen können sagen: »Wenn ich eine Arbeitskraft um das Geld, das im Kollektivvertrag vorgegeben ist, nicht bekomme, dann zahle ich ihm eben fünfhundert Euro mehr, das spielt keine Rolle.« Aber die Gemeinde kann das nicht machen, die ist darauf angewiesen, dass Leute kommen, die zum Gemeindebediensteten-Schema arbeiten.

Da ist der vergleichsweise hohe Industrialisierungsgrad in der Region tatsächlich ein besonderer Faktor ...

Wolfgang Winterer: Richtig, ja!

Eine Frage, die immer wieder im Raum steht, betrifft die Sinnstiftung, also die Frage, ob der Gedanke der Kreislaufwirtschaft etwas sein kann, was Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen oder auch Transitarbeitskräfte positiv motiviert, wenn sie zum Beispiel im Re-use-Bereich tätig sind. Merken Sie da eine Veränderung bei den Transitarbeitskräften, ob es persönlich wichtig für sie ist, im Nachhaltigkeitsbereich zu arbeiten, oder steht die Vermittlung von Seiten des AMS im Vordergrund?

Wolfgang Winterer: Es ist ein bisschen ein ambivalentes Verhältnis, zumal ja auch die konkreten individuellen Lebensumstände und zeitlichen Familienverpflichtungen mit eine wesentliche Rolle spielen. Auf der einen Seite gibt es also durchaus Personen, die interessiert sind, gerade

in diesen Bereichen zu arbeiten. Beispielsweise im Sozialmarkt haben wir immer wieder diese Situation, und zwar speziell bei Frauen, die sagen: »Ja, das passt für sie. Wir fangen frühestens um sieben Uhr fünfundvierzig an, und um dreizehn Uhr fünfundvierzig ist Schluss.« Das ist auch für Wiedereinsteigerinnen eine optimale Lösung. Was wir natürlich zusätzlich versuchen und immer mehr umsetzen, ist, dass wir unsere Arbeitszeiten oder unsere möglichen Dienstverhältnisse an die Möglichkeiten der jeweiligen Person anpassen. Wenn die Person also beispielsweise sagt: »Ich kann nicht vor acht Uhr, weil vorher mein Kind nicht im Kindergarten ist, und ich muss spätestens um zwölf Uhr wieder aufhören, weil dann der Kindergarten schließt«, ja, dann arbeitet sie eben nur von acht Uhr bis um zwölf Uhr. Es geht mit den zwanzig Wochenstunden. Das haben wir uns vor drei bis vier Jahren noch nicht zu machen getraut. Wir müssen mittlerweile selber auch genau darauf schauen, welche Möglichkeiten wir den Transitarbeitskräften zur Verfügung stellen können, die einigermaßen auf ihre Persönlichkeiten und ihr persönliches Umfeld zurechtgeschnitten sind. Das ist natürlich auch dem Fachkräftemangel und dem allgemeinen Arbeitskräftemangel geschuldet. Wir müssen uns da genauso flexibel bewegen, und zwar wie auch die Industrie, der Verkauf oder der Handel sich bewegen wird müssen, weil sie sonst einfach keine Arbeitskräfte mehr bekommen.

Und ob die Arbeit in diesem Bereich noch etwas bewirkt bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern? Also ich bin zu hundert Prozent überzeugt, dass an die siebzig bis fünfund-siebzig Prozent der Teilnehmenden einfach ein anderes Bild beispielsweise zu Lebensmitteln entwickeln. Wenn man sieht, wie viel wir an Waren bekommen, die sonst weggeworfen worden wären, und wie viel bei uns der Bauer abholt und wir diese Menge nicht verkaufen können, ja, erst dann merkt man, was wir alles mitzahlen, was eigentlich niemand braucht. Und das ist etwas, da ist schon eine Weiterentwicklung gegeben, gerade auch vom persönlichen Zugang her: »Wie kaufe ich ein, was kaufe ich ein, wie lange lagere ich bestimmte Sachen, was bedeutet wirklich ein Mindesthaltbarkeitsdatum?« Da passiert etwas mit den Leuten. Das ist also im Bereich der Lebensmittel ganz klar zu erkennen. In den Shops, wo alle Non-food-Produkte verkauft werden, da geht's eher darum: »Muss ich alles neu haben?« Da passiert auch etwas, aber nicht in dieser Massivität, wie es im Sozialmarkt passiert. Da sind eher die Leute, die sagen: »Das ist eigentlich cool, das kann ich auf ›will haben‹ kaufen, das kann ich in einem Re-use-Shop kaufen.« Und zum Teil ist es ja wirklich arg, du kriegst originalverpackte Radios, Kochplatten oder was auch immer. Es ist irgendwann geschenkt worden, und niemand hat es gebraucht. Das ist schon etwas, wo die Leute überrascht sind, auch jetzt natürlich im Hinblick auf Preissteigerungen und die Inflation, wo die Frage im Raum steht: »Wo kann ich etwas günstiger bekommen und habe trotzdem noch Qualität?«

In Wien sind die Sozialmärkte oft ausverkauft, weil es für viele Menschen einen großen Bedarf an möglichst günstigen Lebensmitteln gibt. Welche Erfahrungen haben Sie da? Geht es bei Ihnen in der Region auch schon in diese Richtung?

Wolfgang Winterer: Ja. Also, wir haben vor eineinhalb Jahren eine massive Krise gehabt, da hat »Too-good-to-go« begonnen, und diese Lebensmittel sind auf einmal nicht mehr zu uns

gekommen. Da haben wir über Wochen hindurch großen Bedarf gehabt. Da waren die Flüchtlinge aus der Ukraine da, die syrischen Flüchtlinge waren auch noch immer da, dann natürlich auch die, unter Anführungszeichen gesprochen, österreichische Bevölkerung, die auch vermehrt Waren aus dem Sozialmarkt gekauft hat. Dadurch, dass die Märkte vor Ort schon ausverkauft waren, war es dann fast nicht mehr möglich, den Bedarf abzudecken. Aber das Land Steiermark und auch private Spender haben geholfen. Sie haben gesagt: »Wir spenden euch Geld, und bitte kauft etwas ein, damit ihr es den Leuten weitergeben könnt!« Das haben wir dann auch gemacht. Nach etwa einem dreiviertel Jahr hat sich das dann wieder zu nivellieren begonnen. Wir haben zurzeit vierhundert anspruchsberechtigte Personen für den Einkauf. Es ist im Regelfall so, dass das, was am Tag hereinkommt, am gleichen Tag auch wieder hinausgeht. Ja, also wir müssen zum Teil reglementieren, sodass wir sagen: »Das gibt es dann nicht, dass jetzt jemand hereinkommt und sagt: ›Ich nehme jetzt mal zehn Bananen und fünf Äpfel und drei Köpfe Salat mit.« Sondern es heißt dann: »Bitte von jeder Sorte nur eines, beispielsweise, wenn nicht so viel da ist. Wenn mehr da ist, kein Problem.« Da sind wir auch so aufgestellt, dass wir den momentanen Bedarf auf die momentane Lage im Lager hin abgleichen können, was können.

Die Flexibilität zieht sich bei Ihnen tatsächlich durch alle Bereiche ...

Wolfgang Winterer: Wir sind ja ein relativ kleiner Träger, wir können in dem Bereich nur so überleben, dass wir flexibel schauen, inwiefern wir für die Kundinnen und Kunden das Beste herausholen, also umsetzen, was dabei eben noch mach- und umsetzbar ist. Natürlich stoßen wir manchmal an unsere Grenzen, aber soweit wir uns hinauslehnen können, soweit tun wir es auch.

Bei allem, was Sie da erzählen, zieht sich als Gemeinsamkeit durch, dass Sie sowohl mit den Fördergebern und der Politik als auch mit weiteren relevanten Stakeholdern eine gute Zusammenarbeit pflegen. Haben Sie dennoch Wünsche oder Verbesserungsideen, wo Sie meinen: Wenn es jetzt in diese Richtung ginge, das wäre sicher geschickt ...

Wolfgang Winterer: Ich denk', Ideen hätten wir hunderte, aber es ist einfach so, dass es ganz, ganz wichtig ist, irgendwann eine Kongruenz zwischen dem, was die Regionale Geschäftsstelle des AMS braucht, und dem, was sich die Landesgeschäftsstelle des AMS erwartet, zu finden. Also, ich habe das ja vorher kurz angesprochen: Im Fördervertrag mit der Landesgeschäftsstelle des AMS steht, dass mindestens dreißig Prozent der Personen eine nachhaltige Beschäftigung erreichen sollen, sprich am zweiundneunzigsten Tag nach Ende der Teilnahme an der Maßnahme sollen sie in Arbeit sein. Die Regionale Geschäftsstelle kommuniziert hingegen, wir brauchen so und so viele Leute bei euch, damit wir unseren Zielen, so vor allem dem Ziel der Unterbrechung der Langzeitarbeitslosigkeit, nachkommen können, und das passt irgendwie nicht zusammen. Das nur an einer längeren Verweildauer festzumachen, das wäre, glaube ich, zu kurz gegriffen. Man muss sich irgendwann ganz klar entscheiden, in welche Richtung das Ganze schlussendlich gehen soll. Wir können natür-

lich jederzeit verlängern, also wenn die Regionale Geschäftsstelle des AMS das will, und ich bin mir auch sicher, dass wir in Bezug auf eine Stabilisierung der Transitarbeitskräfte wesentlich bessere Ergebnisse erzielen könnten, aber da muss dann auch der Wille dafür vorhanden sein. Und auf der anderen Seite heißt es noch lange nicht, dass eine Verlängerung automatisch mehr nachhaltige Beschäftigung nach sich zieht. Da gibt es keinen garantierten Automatismus.

Im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft, wie schätzen Sie da die zukünftige Entwicklung des WBI ein?

Wolfgang Winterer: Wir haben das mittlerweile auch ganz klar in unserer Strategie verankert, dass wir diesen Bereich, soweit es irgendwie geht, weiterhin ausbauen wollen. Wir bieten seit diesem Jahr der Bevölkerung in Leoben an, dass wenn sie Produkte hat, die für einen Weiterverkauf noch geeignet sind, dass wir diese dann gratis abholen. Wir machen keine Räumungen, das macht bei uns die Buglkraxn.⁴² Wenn da aber beispielsweise ältere Personen sind, die nicht mehr so mobil sind und unsere Unterstützung brauchen, sind wir vor Ort. Oder: Vorige Woche hat mich eine Frau angerufen, die eben unser Inserat in der Zeitung gesehen und dann gesagt hat, dass sie viel Geschirr gehabt hätte, und der Sohn hat aufgeräumt und bedauerlicherweise alles weggeworfen. Und da wollen wir eben auch diesen Bereich pushen, um der nachhaltigen Verwendung von Produkten einfach einen guten Vorlauf zu geben.

Es ist beeindruckend, wie ein kleiner Betrieb wie das WBI es schafft, über so viele Jahre in einer Region, die ja auch viele Herausforderungen birgt, Leute auf verschiedenen Ebenen zu unterstützen und dabei auch für die Gemeinden ein wichtiger Teil zu sein. Es macht einen großen Unterschied, ob man in einem Bezirk in Wien etwas macht oder eben in regional weit verstreuten Gemeinden, die ja nicht ständig mit einem öffentlichen Verkehrsmittel leicht zu erreichen sind, da zählen ja zum Beispiel Eisenerz oder Vordernberg dazu ...

Wolfgang Winterer: Das ist schon eines der Probleme, dass die Leute halt auch mitbringen, wenn sie zu uns kommen. Wenn sie also nur mit öffentlichen Verkehrsmitteln mobil sind. Von Eisenerz bis Leoben, das geht ja gerade noch, das sind circa vierzig Minuten mit dem Bus. Aber das Interessante ist, wenn du von Eisenerz dann zum Re-use-Shop willst, da fährst du mit dem Bus rüber, dann kannst du fast vierzig Minuten noch einmal warten, dass dann vom Zentrum der Bus, der Richtung Re-use-Shop übergeht, losfährt, und das innerhalb der Stadt, das ist eigentlich eine Katastrophe. Und das ist im urbanen Raum natürlich viel einfacher, weil da setze ich mich in eine Straßenbahn, in einen Bus, in eine U-Bahn oder in eine S-Bahn rein, und ich bin im Nullkommanix irgendwo. Das ist eine riesige Herausforderung, die wir in ländlicheren Bereichen haben. Der Viertelstundentakt funktioniert zwischen Leoben und Graz, aber zwi-

⁴² Buglkraxn, Verein für Arbeitsintegration (www.buglkraxn.at).

schen Leoben und Eisenerz und vielen anderen Orten haben wir diese Taktungen nicht. Das ist wirklich eine Herausforderung!

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Wolfgang Winterer führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im März 2024 im März im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Martin Zwicker (Interview)

»Insofern sehen wir uns da seit Jahren am Zug der Zeit. Bis das aber überall angekommen ist, bis dahin heißt es: ›Arbeiten und durchhalten!‹«

Martin Zwicker, Geschäftsführer der Volkshilfe Arbeitswelt Oberösterreich, im Gespräch

Wie haben Sie ihren beruflichen Weg zur Volkshilfe Oberösterreich⁴³ und zur Kreislaufwirtschaft gefunden?

Martin Zwicker: Mein Weg zur Volkshilfe ist durch ein Studium passiert. Ich habe an der Johannes-Kepler-Universität in Linz Sozialwirtschaft bei Professor Josef Weidenholzer, Vorstand des ehemaligen Institutes für Gesellschafts- und Sozialpolitik,⁴⁴ studiert. Er war in der Volkshilfe aktiv. Er hat mir während des Studiums dort eine Stelle im Zivildienst vermittelt. Ich bin also nach einem kurzen Intermezzo beruflich bei der Volkshilfe gelandet und nie wieder weggekommen. Also humorvoll sage ich da immer: »Absprungsversuche, die ich sehr wohl gehabt habe, sie sind mir nicht gelungen, aber ich fühle mich hier in der Volkshilfe seit sehr vielen Jahren sehr wohl.« Kreislaufwirtschaft ist eigentlich seit Beginn der arbeitsmarktpolitischen Tätigkeiten der Volkshilfe ein Thema. Im September 1991 ist das Projekt mit Altkleidersammlungen, Möbelsammlungen, Re-use- und Recyclingaktivitäten gestartet worden. Mein Interesse am Thema wurde schon im Studium in den 1980er-Jahren geweckt, da gab es auch schon ein Ökologie-Institut, und zwar gleich neben dem Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. Ich bin also auf beiden Ebenen sensibilisiert worden, und diese Verbindung der Ebenen hat mich sehr interessiert.

Aktuell bin ich Geschäftsführer der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH. Wir haben in der Volkshilfe Oberösterreich vier Gesellschaften, die alle zu hundert Prozent im Eigentum der Volkshilfe Oberösterreich stehen. Im Bereich »Arbeitswelt« sind nicht nur alle arbeitsmarktpolitischen Agenden und Aktivitäten zusammengefasst, denn neben den Sozialökonomischen

43 www.volkshilfe-ooe.at.

44 Nunmehr: www.jku.at/institut-fuer-politikwissenschaft-und-sozialpolitik.

Betrieben und der AMS-Finanzierung gibt es auch einen großen Part, der über das österreichische Sozialministeriumservice⁴⁵ finanziert wird. Hier arbeiten auch Menschen mit Behinderungen, insbesondere Jugendliche. Über Produktionsschulen, Jugendcoaching und Arbeitsassistenz versuchen wir, die beruflichen Ausbildungswege von Jugendlichen zu gestalten und positiv zu beeinflussen.

Wie viele Transitarbeitskräfte sind zurzeit in ihrem Bereich tätig?

Martin Zwicker: Aktuell haben wir sechzig Transitarbeitsplätze als Vollzeitäquivalente. Die Kopfzahl ist in der Regel höher, weil wir sehr viele Teilzeitkräfte haben. In Oberösterreich gibt es eine vorgeschaltete Vorbereitungsmaßnahme, nämlich das Kompetenzzentrum. Alle Personen, die einen Transitarbeitsplatz bei uns anstreben, müssen vorher durch eine achtwöchige Kursmaßnahme. Da haben wir achtundzwanzig Plätze, und parallel gibt es noch ein BBE⁴⁶ für ganz Oberösterreich, wo wir auch fünfzehn Plätze haben, um Arbeitstrainings für das Klientel in unseren Betrieben bereitzustellen.

Wie viele Schlüsselarbeitskräfte arbeiten in diesem Bereich?

Martin Zwicker: Da sind wir jetzt bei achtundzwanzig. Das sind wieder Vollzeitäquivalente, da haben wir aber in der Regel auch Vollzeitdienstverhältnisse. Davon sind acht Personen als Sozial- und Karriereberater und -beraterinnen tätig. Wir haben keine scharf abgegrenzte Trennung in die Bereiche »Soziale Betreuung« und »Arbeitsmarktintegration«. Bei uns findet das in Personalunion statt, weil wir auf mehrere Standorte verteilt sind. Das wäre sonst auch personell schwierig. Wir sind in Linz, Steyr und Schärding mit dem SÖB⁴⁷ tätig. In Schärding haben wir zwei Standorte, in Steyr ist es einer, und in Linz haben wir drei Standorte. In den letzten Jahren waren wir immer wieder von Kürzungen betroffen. Jetzt über den Jahreswechsel 2023/2024 haben wir wieder zwei Standorte schließen müssen. Dadurch kommt es zu großen Schwankungen bei den Transitarbeitsplätzen. Das sind Kürzungen, die wir bedauerlicherweise haben, und mit den finanziellen Kürzungen ist auch immer eine Reduzierung oder Streichung der Transitarbeitsplätze verbunden.

Wie sind Ihre Einzugsgebiete in Oberösterreich strukturiert?

Martin Zwicker: Wir sind mit unseren Standorten auf die jeweiligen Einzugsgebiete der Regionalstellen des AMS konzentriert. Theoretisch gäbe es auch eine regionalübergreifende Zusammenarbeit, in der Praxis passiert das aber nicht. Die meisten unserer Transitkollegen und Transitkolleginnen sind einfach nicht so mobil, da sind wir sehr regionalisiert.

45 www.sozialministeriumservice.at.

46 Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) sind vom Arbeitsmarktservice geförderte Soziale Unternehmen.

47 SÖB = Sozialökonomischer Betrieb.

Gerade im Linzer Raum gibt es ja, jetzt organisationsübergreifend gesprochen, sehr viele Angebote, gerade auch im sozialökonomischen Bereich. Speziell für Frauen gibt es zum Beispiel ein gutes Angebot, wenn es um Arbeitskräfteüberlassungsplätze geht.

Mit welchen Zielgruppen arbeiten Sie?

Martin Zwicker: Das ist jedes Jahr einem Wechsel unterworfen. Im letzten Fördervertrag waren das beispielsweise explizit Personen mit Mobilitätseinschränkungen und/oder ausgeprägteren Vermittlungshemmnissen. De facto ist das aus unserer Sicht jene Zielgruppe, wo das regionale AMS quasi regelmäßig entsprechende »Kontingente« aufweist, das heißt, eine gewisse zeitliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist in der Regel mit ein wesentlicher Zuweisungsgrund. Generell und über einen mehrjährigen Zeitraum gesprochen betreuen wir von Altersarbeitslosigkeit betroffene Personen, also Personen 50+, vereinzelt auch asylcodierte Personen, also anerkannte Konventionsflüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte, sowie andere von Arbeitslosigkeit betroffene Menschen mit diversen Vermittlungshemmnissen.

Oft sind die Zuweisungen mit prozentuellen Einstufungen verbunden, was die Einschränkungen betrifft. Ist das bei Ihnen auch so?

Martin Zwicker: Da gab es diverse Anläufe von der Landesgeschäftsstelle des AMS in Oberösterreich, wir haben ein paarmal Monitoring-Berichte gehabt und waren angehalten, die Vorgaben sehr strikt einzuhalten. Das hat sich aber alles schon wieder aufgelöst, eben auch aufgrund der ständigen Wechsel der Zielkategorien auf Seiten des AMS.

Wie lange laufen Ihre Verträge?

Martin Zwicker: Wir haben jetzt Dienstverträge mit sieben Monaten und sind, jetzt im Durchschnitt betrachtet, bei einer Dauer von knapp über fünf Monaten, die die Menschen bei uns in den Betrieben verbleiben, was natürlich eine große Herausforderung in der wirtschaftlichen Führung der Betriebe ist. Die Fluktuation ist natürlich gewaltig! Der Druck ist über die Jahre stetig gestiegen. Ich bin jetzt schon über zwanzig Jahre dabei, früher mit einer Verweildauer von eineinhalb Jahren im Betrieb, da waren ein gutes Ankommen der Klientel, eine gute Einschulung und eine gute Betreuungsarbeit möglich. Das ist jetzt aufgrund der kurzen Dauer schlichtweg nicht mehr möglich, was auch eine sehr hohe Belastung der Schlüsselkräfte nach sich zieht, und zwar nicht nur in der Betreuungsarbeit, sondern auch im wirtschaftlichen Bereich, weil einfach keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr da sind, die da unterstützen könnten.

Mit welchen Qualifikationsdefiziten haben Sie am meisten bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen zu tun?

Martin Zwicker: Wir erleben uns als Volkshilfe als jenen SÖB, der quasi alles probiert. Wir nehmen auch sehr schwache Menschen auf und tun unser Bestes, dementsprechend sind auch die Arbeitsplätze sehr einfach gestaltet. Aber das bedeutet für uns, dass wir sehr viele Menschen

ohne Berufsausbildung beziehungsweise ohne Schulausbildung haben, darüber hinaus sehr viele Menschen mit Migrationshintergrund, wo die Ausbildung vielleicht noch nicht anerkannt wurde oder wo es schwierig ist, diese anzuerkennen. Deutsch als Fremdsprache oder mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse sind auch bei uns ein sehr, sehr großes Thema!

Sie haben die einfache Gestaltung der Arbeitsplätze angesprochen ...

Martin Zwicker: Wir sind in der Sammlung, Sortierung und Aufbereitung von Altwaren tätig, das heißt, wir fahren in Haushalte und holen dort gespendete Waren ab. Das kann man sich so vorstellen: Mobiliar, Hausrat, also alles, was man so in einer Wohnung braucht. Bekleidung sammeln wir über die Abgabestellen. Unser Container-Sammelsystem beziehungsweise unsere Altkleidercontainer sind in Oberösterreich weiträumig bekannt. Fahrradaufbereitung machen wir beispielsweise auch. Das sind alles manuelle Tätigkeiten. Es wird dann auch händisch aufbereitet und sortiert. Elektroaltgeräte beispielsweise werden auf Funktion und Sicherheit geprüft, werden dann in den Verkauf gegeben und dort für Kunden und Kundinnen in Shops⁴⁸ zum Erwerb angeboten. Gerade in diesem Sortierbereich, in welchem die höchste Fluktuation herrscht, kann man also wirklich von einem »Kommen und Gehen« sprechen. Da muss man ganz einfache, simple Arbeitsschritte anbieten, die schnell erlernt werden können. Es ist eine Herausforderung, mit dieser hohen Fluktuation den Betrieb aufrechtzuerhalten. Es ist also ein Thema, das sich aus der Fluktuation der Zielgruppe ergeben hat, nämlich alles Mögliche an Arbeitsschritten einfach und klar strukturiert anzubieten. Was wiederum beim AMS immer wieder für Kritik gesorgt hat, so quasi unter dem Gesichtspunkt, dass gesagt wurde: »Ihr habt ja keine qualifizierten Arbeitsplätze!« Wir versuchen jetzt seit mehreren Jahren, über Online-Angebote qualifizierte Arbeitsplätze abzudecken. Das heißt, wir sind im E-Commerce tätig, und zwar mit allen Vor- und Nachteilen.

Unsere Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer wie unsere Schlüsselkräfte, also die, die die Betriebe führen, haben täglich das Lotteriespiel: Wer kommt, wie viele sind anwesend? Wir haben auch hohe Krankenstandsquoten, wir haben viele Praktika, wir haben viele Schulungsbereiche, das heißt, es stehen oft sehr wenige Menschen für die konkrete Tagesarbeit zur Verfügung. Das führt gerade im Zusammenhang mit der Zielgruppe »Ältere« im Bereich der Abholungen dazu, dass selbige in der täglichen Abwicklung immer schwieriger werden. Ältere, insbesondere Männer, die einen Führerschein haben, sind sehr schwer am Arbeitsmarkt auffindbar, denn die haben in der Regel ihren Job, und ältere Männer, die bei uns landen, haben auch alle in der Regel körperliche Einschränkungen. Und es sind eben doch manuelle Arbeiten, die durchzuführen sind: Man fährt mit dem Kleintransporter, man muss einsteigen, aussteigen, Säcke verladen. Das hat gerade im Möbelbereich dazu geführt, dass wir die Abholungen praktisch einstellen mussten. Weil es das Transitpersonal in diesem Bereich einfach nicht mehr gibt.

⁴⁸ www.volkshilfe-ooe.at/volkshilfe-shops.

Ich möchte noch etwas zum Thema »Körperliche Einschränkungen von Älteren« ergänzen: Wir versuchen, den diversen Einschränkungen entgegenzusteuern, und haben dazu jetzt gerade ein Projekt mit der AUVA⁴⁹ abgeschlossen, wo wir viele Arbeitsplätze analysiert haben. Da erwarten wir uns noch konkrete Ergebnisse, wie wir Arbeitsschritte mit Hebe- und sonstigen Werkzeugen, die es da gibt, vereinfachen und erleichtern können. Über zentrale Betriebsmittel haben wir die Möglichkeit gehabt, das System »Standing Ovation«⁵⁰ anzuschaffen, das von Minister Kocher gerade propagiert wurde. Das ist eine Steh- und Gehhilfe, die man in verschiedenen Arbeitsbereichen, wie zum Beispiel in Küchen, installiert. Wir werden das in unserem Altkleidersortierbereich installieren können. Fünf Arbeitsplätze, wo wir nicht nur eine Stehhilfe oder Arbeitsdrehstühle, die man entsprechend einstellt, haben, sondern wo man tatsächlich den Arbeitstag sitzend auf einem gefederten Hängesystem verbringen kann. Das muss man sich wirklich anschauen, wie ein Skilift, der von der Decke herunterhängt, schaut das ein bisschen aus.

Massive Veränderungen und Modernisierungen, die Menschen Tätigkeiten ermöglichen, die sie sonst nur kurze Zeit oder gar nicht machen könnten ...

Martin Zwicker: Ja, und auch im E-Commerce-Bereich fördern wir die Qualifikationen. Da ist immer wieder jemand dabei, der Computererfahrungen hat. Weil es ja bei uns auch darum geht, die Produkte im System zu erfassen oder einzulesen, Beschreibungen zu erstellen, Preise zu ermitteln und das dann eben im Web hochzuladen. Das sind hochqualifizierte Tätigkeiten, die hochspannend sind. Wir haben mittlerweile einen übergreifenden Online-Shop, wir haben widado.com.⁵¹ Wir haben uns mit achtundzwanzig Organisationen zusammengeschlossen, um ein österreichweites Online-Angebot, also einen Market-Place, zu errichten. Das funktioniert in der Abwicklung sehr gut, ist aber vom Finanziellen her noch nicht dort, wo wir sein sollen. Da sind wir gerade sehr in der Kritik der Fördergeber, die sagen: »Das rechnet sich ja nicht!«

Es war innerhalb der AMS-Strukturen nicht möglich, einen Online-Shop zu erstellen, wir haben es trotzdem geschafft. Das AMS hat einfach gesagt, das geht nicht, dafür haben wir kein Geld. Wir haben es über Covid-Sonderförderungen über das Sozialministerium und über Re-Use-Austria geschafft, die ganzen Entwicklungs- und Entstehungskosten über Fremdfinanzierungen zu bekommen. Da sind namhafte Beträge geflossen, jetzt steht die Plattform, und wir hätten jetzt gerne mehr Unterstützung vom AMS in der Beschickung oder bezüglich der finanziellen Ausstattung. Das sind im Moment die Knackpunkte im Zuge der letzten oder der bevorstehenden Kürzungen gewesen.

49 AUVA = Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (<https://auva.at>).

50 www.standingovation.at.

51 www.widado.com.

Das ist ein innovativer Bereich, und Innovationen bedeuten ja auch, dass sich noch nicht alle Beteiligten genau vorstellen können, wo die zukünftigen Herausforderungen liegen ...

Martin Zwicker: Da drehen wir uns ein bisschen im Kreis. Da werden Innovationen von uns gewünscht und verlangt, aber sie werden nicht finanziert. Das ist dann also nur schwer möglich, da braucht man einen längeren Atem, um so etwas hochzuziehen. Es gibt tolle Beispiele: In Irland, in Frankreich, in Finnland funktioniert das schon, aber da hat man ein paar Jahre lang investieren müssen, um das hochzuziehen.

Sie haben durch die genaue Zuteilung der Finanzmittel, die Ihnen zur Verfügung stehen, auch nicht die Möglichkeit, einen bestimmten Teil anzusparen und dann im nächsten Jahr zu investieren. Ist das ein starkes Hemmnis?

Martin Zwicker: Die Förderzeiträume betragen zwölf Monate, das macht es natürlich schwierig, da langfristig überhaupt keine Planung möglich ist, und es ist mittlerweile, überspitzt gesagt, alles bis zum letzten Bleistift durchgeplant. Ich muss alles beantragen, ich muss alles rechtfertigen, das Wort »pauschal« gibt es in einer SÖB-Finanzierung gar nicht. Ohne eine »vernünftige« Begründung im Vorhinein geht sowieso nichts mehr. Das ist wirklich sehr, sehr unflexibel geworden. Ich kann mich da noch an andere Zeiten erinnern, in denen man mehr Freiheiten hatte.

Von uns wird sehr viel Flexibilität gefordert, und andererseits wird die Flexibilität sehr eingeschränkt. Das ist also ein zweiseitiges Schwert, das Sozialökonomische Betriebe von Anfang an begleitet. Das ist wirklich ein Dauerthema, das ist wirklich eine Riesenbelastung, und zwar für alles, auch für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Rahmenbedingungen ändern sich andauernd, und zwar nicht nur finanzieller Natur, sondern auch organisatorischer Natur. Wir müssen dauernd auf Veränderungen am Arbeitsmarkt oder bei der Finanzierung reagieren, was wirklich schwierig ist.

Bemerken Sie in Bezug auf das Nachhaltigkeitsthema einen Unterschied bei den Werthaltungen der Kundinnen und Kunden in den Shops?

Martin Zwicker: Der frühere Eindruck, dass wir Sozial-Shops betreiben, dass da nur arme Leute kommen, dass wir mit alter Kleidung, die vielleicht nicht so gut riecht, zu tun haben, das ist vielleicht noch ein bisschen in den Köpfen vorhanden. Aber da waren wir in den Jahren sehr bemüht, da kann ich wohl auch für alle Sozialökonomischen Betriebe in diesem Bereich sprechen, dass wir unseren Außenauftritt professionalisieren, dass wir ein Einkaufserlebnis bieten. Man soll diese Shops wirklich als Alternative sehen und nicht als letzte Möglichkeit, sich irgendwie einzudecken. Da kommt uns der Zeitgeist, wenn man so will, die Entwicklung der letzten Jahre, natürlich entgegen. Das Thema »Klimaschutz« ist natürlich sehr gut damit verknüpfbar. Es werden immer mehr junge Menschen für uns erreichbar, einfach aus diesen Überlegungen heraus, dass man eh schon alles hat, dass man sich einfach mehr einschränken möchte, dass man Dingen eine zweite Chance geben will. Dieser Trend ist auch bei uns angekommen. Darauf setzen wir schon lang, und da erwarten und erhoffen

wir uns natürlich mehr Umsätze, mehr Response und mehr Resonanz. Wir haben auch sehr viele Projekte mit Universitäten laufen, immer wieder Studien, die wir begleiten, Masterstudien oder Studierende, die Gruppenbefragungen bei uns machen. Das Thema ist in der Breite angekommen.

Bemerken Sie dies auch bei den Personen, die Ihnen vom AMS zugewiesen werden, also dass es auch bei diesen einen Unterschied im Hinblick auf die Sinnstiftung gibt?

Martin Zwicker: Schwer zu sagen. Die Leute kommen oft mit einem riesigen Rucksack an Problemen, also da jetzt für ein Klimathema zu sensibilisieren ist eher schwierig. Aber gerade im Online-Bereich, wo wir sehr viel Marketing probiert und auch einen kleinen Film mit den Kollegen und Kolleginnen gedreht haben, kann man dieses Thema gut mitnehmen. Zumal es ja nicht nur das Klima schützt, sondern auch die Geldbörse entlastet. Überdies haben wir in unseren Shops ja auch sehr preisgünstige Produkte, was, gerade in der letzten Zeit, für unser Klientel immer wichtiger geworden ist. Den Film übrigens kann man sich auf unserer Homepage ansehen.

Sie engagieren sich auch bei Re-Use Austria⁵² ...

Martin Zwicker: Re-Use Austria ist ein Dachverband aller Sozialen Unternehmen Österreichs, die im Bereich der Kreislaufwirtschaft tätig sind. Wir versuchen da enge Abstimmungen mit arbeit plus⁵³ und vertreten die sozialökonomischen Agenden. Wir versuchen, gemeinsame Ziele herauszuarbeiten und gemeinsam zu betonen, dass wir im sozialökonomischen Bereich in der Arbeitsmarktintegration, in der Stabilisierung der Menschen und in der Sinnstiftung sehr gute Erfolge vorweisen können. Wir verfolgen sehr wichtige Umwelt- und Klimaziele. Da ist der gemeinsame Wunsch, mit dem wir nach außen gehen, man möge doch nicht nur unsere Arbeit in den Bereichen der Integrationspolitik und der Arbeitsmarktintegration wertschätzen, sondern auch im Bereich der Umwelt, das ist eine eminent wichtige Forderung der beiden Plattformen. Jetzt gerade ist noch, ganz überraschend, ein Förder-Call vom Klimaministerium veröffentlicht worden. In letzter Minute, mit ganz schwierigen Rahmenbedingungen, mit einer Deadline im Juli 2024, was für uns ganz schwierig ist. Die Vorbereitungszeit beträgt nur etwas mehr als einen Monat. Mit den üblichen Förderrichtlinien, das bedeutet, es braucht einen Eigenerwirtschaftungsanteil, der im SÖB nicht gegeben ist, das heißt, man bräuchte das AMS an Bord. Man will aber auch nicht die AMS-Mittel durch den Call ersetzen, so spießt sich das auch wieder mit dem Förderbudget. Das AMS wiederum will nicht, dass man fremdfinanzierte Menschen in den vom AMS geförderten Betrieben anstellt. Wir wissen also in diesem Moment noch nicht, wie man da zu den Geldern kommen kann, um das einmal salopp zu sagen.

52 <https://reuseaustria.at>.

53 <https://arbeitplus.at> bzw. www.sozialplattform.at.

Das ist wirklich sehr schade! Gerade in diesem Bereich sind wir in einem nicht unbedingt marktfähigen Bereich. Man soll ja als Sozialökonomischer Betrieb nicht der Privatwirtschaft Konkurrenz machen. Wir waren bis vor kurzem noch in der Gastronomie tätig. Wir haben unsere Gastro-Standorte in Schärding gehabt, da ist immer wieder der Vorwurf seitens der Wirtschaftskammer gekommen: »Ihr seid ja gefördert, ihr könnt ja so günstige Preise machen, ihr macht uns unangenehme Konkurrenz!« In der Kreislaufwirtschaft gibt es bis auf die Sozialwirtschaft niemanden, der sich dieses Themas annimmt. Es gibt keine gewerblichen Sammelsysteme, es gibt keine gewerblichen Sortiersysteme oder Recycling-Anlagen, das macht alles nur die Sozialwirtschaft. Da erreichen wir gute Werte, das lässt sich alles auf der Website von Re-Use Austria anschauen. Das sind wirklich relevante Zahlen, und zwar auch im CO₂-Einsparungspotenzial. Wenn wir für diese Leistung auch eine Vergütung bekämen, würde unser Erlösdruck sinken. Wir könnten uns besser auf die Arbeitsmarktintegration konzentrieren. Oder man könnte einfach diese beiden Töpfe bündeln, um für alle Beteiligten einen Mehrwert zu erzielen. Daran scheitern wir leider seit vielen Jahren, das miteinander zu verbinden.

Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung Ihrer Angebote in Oberösterreich im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft ein?

Martin Zwicker: Generell werden ja leider schon wieder Kürzungen beziehungsweise Kürzungsabsichten kolportiert, also die AMS-Förderung soll weiter absinken. Die letzten Zahlen, die ich im Kopf habe, waren bei knapp unter acht Prozent plus der Valorisierung im SWÖ⁵⁴-Kollektivvertrag, die ja auch wieder ansteht, weil der Anstieg der Inflation auch relativ hoch gewesen ist. Da geht es jetzt wirklich an's Eingemachte. Wir haben Infrastruktur verloren, und zwar alle miteinander. Wir befürchten, dass kleinere Projekt ganz aufgeben werden müssen, und für uns als Volkshilfe heißt es womöglich, dass weitere Einschränkungen beziehungsweise weitere Schließungen im Raum stehen.

Also massive Auswirkungen, und zwar sowohl für das Angebot für Arbeitsuchende als auch für die Möglichkeiten, in diesem Bereich als Schlüsselkraft tätig zu sein ...

Martin Zwicker: Arbeit in diesem Bereich gäbe es genug. Wir als Volkshilfe haben begonnen, den Bereich der Kreislaufwirtschaft neben dem Sozialökonomischen Betrieb zu betreiben. Mittlerweile ist der Bereich der Kreislaufwirtschaft, der nicht vom AMS gefördert wird, größer als der Sozialökonomische Betrieb. Das könnte man ganz leicht verbinden, man könnte die Strukturen nutzen, man könnte auch da Transitplätze beziehungsweise die erforderlichen Betreuungsstrukturen schaffen. Das will man nicht. Man will das ganz getrennt sehen, auch budgetär getrennt, es soll also keine Vermischungen geben. Wir sind da immer wieder in der Argumentationspflicht, das alles ganz genau offenzulegen. Wir werden neben den AMS-Prüfungen auch

⁵⁴ SWÖ = Sozialwirtschaft Österreich (www.swoe.at).

alle drei Jahre extern geprüft, um ja sicherzustellen, dass da keine Fördermittel in irgendwelche andere Kanäle fließen.

Generell: Das Thema »Kreislaufwirtschaft« ist das Thema der Zukunft! Man will es halt nicht oder noch nicht gänzlich wahrhaben, wie man gerade bei der Diskussion um das Renaturierungs-Thema gesehen hat. Aber es wird kommen. Insofern sehen wir uns da seit Jahren am Zug der Zeit. Bis das aber überall angekommen ist, bis dahin heißt es: »Arbeiten und durchhalten!«

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Martin Zwicker führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Juni 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



AMS info 709, Juli 2024

Christine Regensburg und Christian Kammeringer (Interview)

»Kreislaufwirtschaft und Arbeitsmarktpolitik muss man zusammendenken!«

Christine Regensburg und Christian Kammeringer, duale Geschäftsführung des Vereines WAMS in Tirol, im Gespräch

Seit wann arbeiten Sie bei WAMS?

Christian Kammeringer: Ich bin seit August 2021 bei WAMS⁵⁵ dabei. Nachdem die langjährige Geschäftsführerin im Mai 2022 in Pension gegangen war, hat es im Rahmen einer Organisationsentwicklung eine Umstrukturierung gegeben, sprich eine Umstellung auf eine duale Geschäftsführung gemeinsam mit Frau Regensburger. Christine Regensburger ist seit siebzehn Jahren dabei, zuerst als sozialpädagogische Leitung und jetzt gemeinsam mit mir als Geschäftsführerin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind das Personal und die gesamte sozialpädagogische Leitung, mein Arbeitsschwerpunkt umfasst die wirtschaftliche Seite. Es ist auf der obersten Führungsebene fein, wenn man jemanden hat, mit dem man sich beraten kann, um nicht alles allein machen zu müssen. Das ist ein großer Vorteil, wir haben das im Zusammenhang mit den Umstellungen aufgrund von AMS-Kürzungen und dergleichen unlängst wieder gesehen. Das war doch eine sehr schwierige Zeit. Da ist es schon von Vorteil, wenn man da eine Mentorin hat, alle Expertisen zusammenfließen können und man sich die Herausforderungen aus unterschiedlichen Perspektiven anschauen kann. Da kommt man zu besseren Ergebnissen, als wenn man das allein macht. Ich komme, ganz klassisch, aus der Privatwirtschaft und hier aus dem Marketing- und Vertriebsbereich. Ich war lange bei einem großen deutschen Privatunternehmen, wo Rasenmäher und Motorsägen hergestellt werden. Ich habe mich dann an der Fachhochschule Salzburg in Richtung »Kreislaufwirtschaft« weitergebildet und bin jetzt im Sozialbereich tätig.

Bitte erzählen Sie etwas zur Entstehungsgeschichte des Betriebes ...

Christine Regensburg: Den Verein WAMS gibt es seit 1984, wir feiern heuer im Oktober unser vierzigjähriges Bestehen. Entstanden ist der Verein damals aus der Caritas, das Grün-

55 www.wams.at.

dungsthema war Jugendarbeitslosigkeit. Das war damals österreichweit ein großes Thema. Die Caritas hat Jugendwohngemeinschaften gehabt, und da war klar, die Jugendlichen gehen nicht in die Schule, sie haben keine Arbeit, sie brauchen irgendeine Form der Beschäftigung. Die 1980-Jahre waren ja überhaupt eine Gründungszeit von Sozialökonomischen Betrieben, da ist dann der erste Second-Hand-Laden entstanden. Das war damals eine bewusste Entscheidung der Gründerinnen: Wir machen einen Second-Hand-Laden! Nachhaltigkeit war damals noch kein Begriff, Kreislaufwirtschaft auch nicht, aber Dinge wiederzuverwenden, ressourcenschonend mit Dingen umzugehen, das war schon damals die Idee. »Wiederverwenden statt wegwerfen!« war also damals schon eines der Mottos. Und das Zweite ist, dass sich da österreichweit alles in Nischen entwickelt hat, das trifft auch auf den Verein WAMS zu. Wir sind nicht der einzige Second-Hand-Laden, der in dieser Zeit entstanden ist. Zwei Faktoren haben da eine besondere Rolle gespielt: Es hat erstens zeitlich längere Verträge mit dem AMS gegeben. Zweitens waren die Zielgruppencodierungen und Definitionen beim AMS noch lange nicht so eng und vorgegeben, wie es heute der Fall ist. Die Zielgruppe waren damals Jugendliche, sie waren zum Teil beim AMS vorgemerkt, sie waren zum Teil in Jugendeinrichtungen beziehungsweise Jugendzentren, also die Zuweisung zum SÖB⁵⁶ war damals noch viel breiter. Es gab nicht nur die Codierung »Langzeitarbeitslosigkeit« als Vorgabe. Das Besondere an WAMS war auch, dass der Verein für schwangere junge Frauen Stellen angeboten hat. Damals hat man eine bestimmte Zeit, mindestens sechs Monate, arbeiten müssen, damit man überhaupt Karenzgeld bekommen hat. Wir haben so genannte »Schwangerenstellen« gehabt, damit Frauen diese Zeiten erwerben können, um überhaupt Karenzgeld zu bekommen. Das war die Entstehungsgeschichte. Es war ein Second-Hand-Laden, weil die Caritas damals noch die Altkleidersammlung gemacht hat. Das war ja so in den Bundesländern üblich, die Ware ist von der Caritas gekommen. Das war Second-Hand, und Sammlung und Sortierung waren auch ein Teil im Betrieb. Der Verein WAMS ist gewachsen, hat sich nach einigen Jahren von der Caritas abgelöst und ist ein eigenständiger Verein geworden. Wir haben immer noch eine Vereinsstruktur, was eigentlich sehr ungewöhnlich ist, denn wir sind ja hierzulande der größte Sozialökonomische Betrieb. Wir haben hundertfünfundvierzig Arbeitsplätze, sind aber immer noch ein Verein mit einem ehrenamtlichen Vorstand. Das Thema, irgendwann eine Gemeinnützige GmbH zu werden, ist jetzt der nächste Schritt in dieser Organisationsentwicklung.

Wie viele Transitarbeitskräfte und Schlüsselkräfte arbeiten bei Ihnen?

Christine Regensburg: Jetzt aktuell, 2024, haben wir zweiundsiebzig Transitarbeitsplätze. Wir haben acht Betriebe und zehn Standorte. Davon sind dreizehn als so genannte »Pensionstransitarbeitsplätze« gewidmet, also für Menschen, die maximal noch dreieinhalb Jahre bis zum Pensionsantritt haben. Diese Pensionsarbeitsplätze sind in den Bunderichtlinien vorgesehen,

⁵⁶ SÖB = Sozialökonomischer Betrieb.

das wird vom AMS geprüft, ob ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Codierung erfüllen. Dreieinhalb Jahre sind das Maximum bei uns. Da ist ja nicht das Ziel einer Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt prioritär, sondern das Ziel lautet: Arbeiten bis zum Pensionsantritt. Durchschnittlich sind diese Personen eineinhalb bis zwei Jahre beschäftigt. Es gibt einen sehr hohen Bedarf, denn ältere Arbeitslose mit geringen Qualifikationen sind ja mittlerweile eine sehr große Gruppe, die im Grunde keine Chance hätte, am 1. Arbeitsmarkt noch beschäftigt zu werden. Wir erleben sehr oft, dass es einen großen Unterschied macht, ob jemand aus einem Dienstverhältnis heraus in die Pension geht oder aus der Arbeitslosigkeit heraus.

Schlüsselkräfte haben wir achtundvierzig, da sind der Overhead und die Verwaltung mit dabei. Weiters arbeiten noch zweiundzwanzig so genannte »Fachkräfte« beziehungsweise Personen in Assistenzstellen und an geschützten Arbeitsplätzen, das sind Schlüsselkräfte, die in der Anleitung tätig sind. Das sind Fachkräfte, die für die Aufrechterhaltung der Betriebe zuständig sind. Geschützte Arbeitsplätze für Menschen, die eine Behinderung haben, oder vor allem migrantische Frauen, die noch keinen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben, gibt es ebenfalls bei uns.

Es gibt ja sehr viele Menschen, die zwar eine Einstufung in einen Behindertengrad haben, der allerdings unter fünfzig Prozent liegt. Haben Sie einen Überblick, wie es diesbezüglich bei Ihren Transitarbeitskräften aussieht?

Christine Regensburg: Ich habe die Zahlen von 2022: Die meisten haben schon eine Minderung der Erwerbstätigkeit von fünfzig Prozent, das waren neunundzwanzig Personen von insgesamt hundertfünfundachtzig Beschäftigten. Zehn Personen hatten eine geringere Einstufung von dreißig Prozent. Ein wichtiger Teil in der sozialpädagogischen Beratung ist, dass wir schauen, dass die Einstufung nochmals überprüft wird und sie möglicherweise die Fünfzig-Prozent-Einstufung erhalten.

Welche Qualifikationsdefizite verorten Sie bei den Transitarbeitskräften?

Christine Regensburg: Die Qualifikationsdefizite sind in erster Linie das Fehlen der beruflichen Ausbildung. Nur dreißig Prozent haben einen Lehrabschluss, alle anderen haben keinen Berufsabschluss. Das ist das Hauptthema. Zusätzlich haben zwischen fünfundzwanzig und dreißig Prozent Deutsch nicht als Muttersprache, das heißt, die Deutschkenntnisse sind teilweise ein massives Qualifikationsdefizit, auch für einfache beziehungsweise niederschwellige Tätigkeiten. Auch das Sozialverhalten ist zumindest partiell problematisch, das würde ich schon als erforderliche arbeitsmarktrelevante Qualifikation sehen. Sozialverhalten und fehlende Selbsteinschätzung, und zwar sowohl »nach oben« als auch »nach unten«, sprich Selbstüberschätzung wie auch ein zu geringer Selbstwert, sind da Hauptthemen. Und da bieten Sozialökonomische Betriebe ein sehr gutes Lernfeld, da diese Themen am Arbeitsplatz sehr sichtbar werden und man da dann schrittweise an Verbesserungen arbeiten kann. Was nun zunehmend ein Thema wird, das sind die mangelnden Digitalisierungskompetenzen. Da versuchen wir sehr, niederschwellige Angebote zu machen, da das am Arbeitsmarkt einfach zunehmend relevant wird.

Was die Zielgruppe auch deutlich aufweist, das sind die psychischen wie auch körperlichen Erkrankungen. Das Thema »Gesundheit« ist bei zwei Drittel aller Transitarbeitskräften ein massives Thema!

Der Altersschnitt im Jahr 2022 lag bei 46,4 Jahren. Die Zahl der Personen, die über fünf- und fünfzig Jahre alt sind, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Da haben wir Vorgaben vom AMS, mindestens über vierzig Prozent an Über-Fünfzigjährigen beschäftigen zu müssen.

Unsere vorgeschriebene Vermittlungsquote liegt bei dreißig Prozent. Das ist auch möglich, diese Quote zu erreichen. Im Moment ist der Arbeitsmarkt recht aufnahmebereit, weil es auch an allen Ecken an Hilfskräften fehlt.

Haben Sie die Möglichkeit, dass die Leute auch wieder kommen können?

Christine Regensburg: Das ist schon möglich und ist auch immer wieder der Fall. Das ist in Tirol mit den Regionalen Geschäftsstellen des AMS gut gelöst, weil es sowohl uns, also dem Betrieb, als auch den Regionalen Geschäftsstellen wichtig ist, dass es nicht die Wiederholung des immer Gleichen ist, das macht wenig Sinn. Deshalb sagen wir: »Nicht sofort, sondern erst nach circa zwei Jahren zu uns zurück.« Es wird sehr genau geschaut, worin der Sinn und der Zweck eines nochmaligen Transitarbeitsplatzes bestehen. Da sind wir im Kontakt mit der zuständigen AMS-Beraterin beziehungsweise dem AMS-Berater und schauen, warum es sinnvoll wäre, die betreffende Person nochmals als Transitarbeitskraft aufzunehmen. Wir haben den Vorteil, dass wir unterschiedliche Tätigkeitsfelder haben, und zwar für höher- wie auch niederschwellige Bereiche. Wir haben Sortierung und Sammlung, wir haben Second-Hand-Läden. Kundenkontakt zum Beispiel ist keine niederschwellige Arbeit. Wir schauen, dass man in einem anderen Betrieb bei uns andere Qualifikationen erwerben kann. Manchmal ist das sehr sinnvoll, da Personen manchmal länger Zeit im Hinblick auf ihre Stabilisierung benötigen. Wir haben ja den Vorteil, dass wir in Tirol die Möglichkeit einer Verweildauer von zwölf Monaten haben. Das ist nicht in allen Bundesländern so.

Ist es für Transitarbeitskräfte in Bezug auf den Aspekt der Sinnstiftung wichtig, dass Sie in der Kreislaufwirtschaft tätig sind?

Christine Regensburg: Spannende Frage! Ich denke, dass Arbeit per se als Sinnstiftung erlebt wird. Das ist eine Erfahrung, die wir machen, und zwar unabhängig vom Tätigkeitsfeld. Dass sie Wertschätzung erfahren, dass sie soziale Kontakte haben, eine Tagesstruktur. Da kann man zuschauen, wie sich die Leute in der ersten Zeit verändern, auch vom Aussehen her. Sie pflegen sich mehr, ziehen sich andere Kleidung an. Was wir schon erleben, ist, dass es für einige Transitarbeitskräfte ein Aha-Erlebnis ist, nämlich zu sehen, was Leute alles hergeben, also auch im wahrsten Sinne des Wortes wegschmeißen. Manchmal sind sie fassungslos, wenn sie einen Sack aufmachen oder eine Kiste, und dann ist etwas Tolles drinnen. Die Bewusstseinsfindung liegt darin, dass sie sagen: »Wir leben in einer Überflusgesellschaft, da gibt es wahnsinnig viele Dinge, die weggeworfen werden, und ich arbeite jetzt da, wo das wiederverwendet wird.« Wir versuchen natürlich auch, dies zu kommunizieren, und insofern liegt da auch eine Wert-

schätzung in dieser Tätigkeit. Mit zu bedenken bleibt: In der Sortierung wird auch oft Müll abgegeben. Diese Arbeit ist daher manchmal auch sehr anstrengend.

Die Transitarbeitskräfte machen auch Praktika in den Läden, damit sie den Warenfluss und den Kreislauf verstehen und sehen, wie ihre sortierte Ware präsentiert wird. Die Second-Hand-Läden sind sehr schön, sie haben eher Boutique-Charakter und keinen Schmuddelladen-Charakter. Also von daher gesehen ist dieses »Dinge wieder in den Kreislauf zurückbringen« sinnstiftend.

Wie stark ist die Nachfrage nach ihren Dienstleistungen im Bereich der Kreislaufwirtschaft in Tirol?

Christian Kammeringer: Stark und steigend. Wir haben mittlerweile fünf Läden, und zwar in Jenbach, Schwarz, Hall, Innsbruck und Telfs. Die Umsatzzahlen sind kontinuierlich steigend. Wenn man es im Großen sieht, wir sind jetzt schon auf einem sehr hohen Niveau, das hat natürlich auch mit der allgemeinen Wirtschaftslage zu tun. Das heißt, der Kundenkreis erweitert sich, das hat sich in den letzten Jahren spürbar verändert. Es kommen zwar Menschen, die aus einer Notlage heraus Second-Hand einkaufen müssen, aber es ist es jetzt auch unter Jugendlichen und in anderen Gesellschaftsschichten »en vogue«, aufgrund des Nachhaltigkeitsgedankens Second-Hand zu kaufen. Es ist ja ein anderes Einkaufen, denn ich gehe ja nicht los und sage: »Ich brauche jetzt einen schwarzen Pullover«, sondern es hat Erlebnischarakter, man schaut einfach mal in den Laden hinein. Es ist ein zügiger Warenfluss, wir versuchen also täglich, neue Ware hineinzubekommen. Wir haben auch Kunden und Kundinnen, die täglich kommen, die schauen täglich rein. Da ist wirklich eine große Nachfrage gegeben, aber auch im Großhandelsbereich tut sich viel. Wir haben in Tirol ja über dreihundert Container stehen. Und die Menge, die wir da sammeln, könnten wir allein gar nicht verarbeiten und in den Läden anbieten. So groß ist die Nachfrage nun auch wieder nicht, dass wir diese Mengen hier vor Ort zu hundert Prozent verarbeiten könnten. Wir sprechen da von knapp zweieinhalbtausend Tonnen pro Jahr. Da geht man dann in den Großhandel, sprich nach Deutschland, nach Polen, wo große Sortieranlagen stehen. Da ist die Nachfrage sehr groß, weil da auch der Markt für Second-Hand gut funktioniert. Es schaut momentan nicht so aus, dass sich das ändert.

Merken Sie in der Zusammenarbeit mit den Fördergebern einen Unterschied, und zwar schon allein dadurch, dass diese Dienstleistungen immer mehr gefragt sind?

Christian Kammeringer: Ja, man merkt schon, dass das ein Thema ist. Wir haben den Laden in der neugestalteten Fußgängerzone von Telfs im August 2021 eröffnet. Da war die Ambition von Bürgermeister Christian Härting sehr groß. Er hat uns sehr unterstützt, dass da ein professioneller Second-Hand-Shop, und zwar in der Art und Weise, wie wir es machen, hinkommt. Da war ein großes Engagement von der Gemeinde da, das zu unterstützen und zu fördern, finanziell, aber auch, was die ganze Akquisition betrifft. Da war von der Gemeinde her wirklich eine große Unterstützung da! Das Thema »Nachhaltigkeit« ist also auch in der Regionalpolitik angekommen.

Christine Regensburg: 2023 hat sich österreichweit die Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik gekürzt worden. Tirol war aufgrund der niedrigen Arbeitslosenzahlen von den Kürzungen sehr betroffen, und WAMS, als der größte Träger, wurde von den Einsparungsmaßnahmen besonders erfasst. Es ist uns gelungen, und zwar auch mit sehr viel Rückhalt aus der Bevölkerung, wobei auch die Gemeinden eine wesentliche Rolle gespielt haben, dass wir für das Jahr 2024 Übergangsleistungen zustande gebracht haben, sodass wir keinen einzigen Betrieb zusperren mussten. Das war ja auch österreichweit in den Medien. Das war für mich überraschend, nämlich dieses unglaubliche »Hinter-den-Betrieben-steinen«, und zwar sowohl, was die Kundinnen und Kunden angeht, aber auch was die regionalen Gemeinden angeht. Es ist da um den Laden in Hall gegangen, die Gemeinde hat sich auch finanziell bei der Übergangslösung sehr engagiert, auch die Stadt Innsbruck war sehr engagiert. Da hat man schon gemerkt: Man kann doch in Zeiten wie diesen keinen Nachhaltigkeitsbetrieb zusperren, das geht einfach nicht!

Christian Kammeringer: Die Kürzungen beim AMS haben im Jahr 2023 klar gemacht: Wir müssen Transitarbeitsplätze kürzen. Unsere Conrad-Radwerkstatt⁵⁷ ist der einzige Betrieb, der aus diesem ganzen System ausscheidet. Die Radwerkstatt ist ein kleiner Satellit. Und wenn man etwas zusperren muss, dann muss man meistens den Satelliten zusperren. Seit 1. Jänner 2023 haben wir stattdessen eine Kooperation mit der Stadt Innsbruck, und zwar mit den Verkehrsbetrieben, die das so genannte »Stadtrad«⁵⁸ betreiben. Es gibt die Möglichkeit, dass man hier Fahrräder ausleiht, die stehen dann an unterschiedlichen Standorten in der Stadt. Diese Räder werden seit 1. Jänner 2023 von unserer Radwerkstatt gepflegt, repariert, serviciert und auch bewegt: In der Früh müssen ganz viele Räder am Bahnhof stehen, damit die Leute in die Arbeit fahren können. Viele fahren aber nicht wieder retour zum Bahnhof, darum müssen die Räder immer wieder bewegt werden. Da haben wir einen Kooperationsvertrag mit den IVB⁵⁹ abgeschlossen, seither betreuen wir diese Räder. Das ist sehr positiv, das wird im Prinzip von den Transitmitarbeitern gemacht. Es sind vierhundert Räder, es sind immer die gleiche Art von Rädern, das ist natürlich viel einfacher für die Transitmitarbeiter. In der normalen Radwerkstatt gibt es ja immer andere Fabrikate, so zum Beispiel immer andere Bremsen, einmal Scheibenbremse, einmal Trommelbremse. Das ist dann natürlich in der Instandhaltung schwieriger. So haben wir das Projekt initiiert und zum Abschluss gebracht. Wie gut das Conrad macht, zeigt sich 2023 darin, dass im Vergleich zu 2022 die Nutzung der Räder um hundert Prozent gestiegen ist. Es sind jetzt fast vierhunderttausend Nutzungen, weil die Räder jetzt perfekt serviciert werden. Sie haben keinen »Patschen«, die Bremsen funktionieren, das wird einfach sehr gut angenommen. Das ist natürlich auch ein Thema, wo die Stadt gesagt hat: »Moment einmal, also wenn ich den Conrad jetzt zusperre, habe ich diese Kooperation nicht mehr!« Das hat einen

57 www.wams.at/radwerkstatt.

58 www.stadtrad-innsbruck.at.

59 IVB = Innsbrucker Verkehrsbetriebe (www.ivb.at).

großen Vorteil für uns gebracht, nämlich den medialen Druck, um in die Richtung der Politik und damit des Landes zu sagen: »Moment, hier gibt es eine Notwendigkeit, auch ein breiteres Interesse, was die Nachhaltigkeit der Mobilität in der Stadt Innsbruck betrifft. Unterstützt das, macht was, damit wir das weiter machen können!« Solche Kooperationen im Bereich der Nachhaltigkeit sind natürlich sehr wichtig für einen Betrieb, wie wir es sind.

Wir haben zwei Standorte gehabt beim Conrad, einen Standort haben wir zugemacht, das Hauptgeschäft ist aber offen. Wir haben es auch geschafft, aufgrund der Unterstützung der Stadt Innsbruck und der Bevölkerung, dass wir die normale Reparaturwerkstatt ebenfalls offenlassen können. Das ist auch ein wichtiges Thema, wir reparieren wirklich noch alle Räder, während andere Betriebe bei alten Rädern sagen: »Machen wir nicht mehr.« Wir haben auch sehr viele Spendenräder bekommen, die wir dann reparieren und verkaufen. Wenn das nicht mehr möglich ist, das Rad also vollkommen kaputt ist, dann suchen wir uns die Ersatzteile heraus, wie zum Beispiel den Gepäckträger, eine Klingel, einen Sattel, also alles, was noch gut funktioniert. Diese Teile nehmen wir heraus, lagern sie ein und nutzen sie im Sinne der Nachhaltigkeit. Da sind wir der einzige Betrieb, der so arbeitet. Wir verkaufen keine neuen Räder mehr, früher waren die dabei, um das wirtschaftlich darzustellen, aber wir haben gesagt: »Nein, das passt nicht zu uns, wir arbeiten nur noch mit gebrauchten Rädern und fahren sehr gut damit.«

Wie sehen Sie generell die Zukunft, also aus einer strategischen Perspektive?

Christine Regensburg: Aus meiner Sicht liegt die Zukunft darin, dass man wegkommt von der strikten Trennung, die da sagt: »Das ist Arbeitsmarktpolitik, und das ist Sozialpolitik, und das ist Umweltpolitik.« Es geht eigentlich um die Verbindung dieser Bereiche miteinander. Sozialökonomische Betriebe sind ein wunderschönes Beispiel dafür, wo es gelingen kann. Und wenn ich jetzt an diese SDGs⁶⁰ denke, die in aller Munde sind, dann erfüllen wir sehr viele dieser Sustainable Development Goals. Kreislaufwirtschaft und Arbeitsmarktpolitik muss man zusammendenken! In der Zwischenzeit kommt das auch mehr bei den Verantwortlichen an. Das war letztes Jahr in Tirol sehr schön zu bemerken, dass die verschiedenen Abteilungen vom Land das einmal anders gesehen haben und da auch entsprechend anders kommuniziert wird. Das muss man fortsetzen in Tirol, aber ich denke, dies ist auch österreichweit ein sehr relevantes Thema.

Christian Kammeringer: Das ist eine ganz essenzielle Geschichte. Das kommt jetzt auch in der Politik an, aber das muss noch viel stärker werden! Oft ist nicht bekannt, dass die Sozialökonomischen Betriebe sechzig Prozent der Alttextilien einsammeln. 2025 kommt ein neues EU-Gesetz, dass Textilien nicht mehr mit gemeinsam dem Restmüll verwertet werden dürfen, sie müssen also separat gesammelt werden. Diese Vorgaben erfüllt Österreich aufgrund der von den Sozialökonomischen Betrieben durchgeführten Textilsammlungen schon zu einem großen Teil. Weder die Wirtschaftskammer noch das Wirtschaftsministerium noch das Klima- und

⁶⁰ <https://sdgs.un.org/goals>.

Umweltministerium können da sagen, das sei nur eine Aufgabe des Arbeitsministeriums. Das wird nicht funktionieren, da das Arbeitsministerium einfach andere Zielvorgaben hat. Wir haben keine Arbeitslosenquote, wir haben keine Langzeitarbeitslosen, also brauchen wir da keine Fördermittel reingeben. Das hat zur Folge, dass ganz viele nachhaltige Betriebe zusperren müssen, sodass die Ziele im Umweltbereich gar nicht mehr erfüllt werden können. Dieser negative Umstand muss einfach noch viel deutlicher gemacht werden!

Was uns in Tirol auf der Landesebene beziehungsweise auf der Kommunalebene im Jahr 2023 geglückt ist, ist nämlich, dass man die Abteilungen miteinander verknüpft, und das ist vorbildlich. Es ist unbedingt notwendig, dass man das auch auf der bundespolitischen Ebene miteinander verknüpft und dann sagt: »Das Klima- und Umweltministerium ist auch mitverantwortlich für die Sozialökonomischen Betriebe, um Nachhaltigkeit möglich zu machen.« Und da muss es eine Verschränkung geben. Im Fördergesetz ist die Kreislaufwirtschaft neu enthalten. Im Anhang steht auch, dass die Sozialökonomischen Betriebe in den Förderrichtlinien anerkannt werden müssen. Bei den Förderungen ist auch zu betonen, dass oft nur zeitlich aktuell datierte Innovationen und Neuheiten gefördert werden. Es kann doch nicht sein, dass Betriebe, die seit vierzig Jahren im Thema »Nachhaltigkeit« aktiv sind, nicht gefördert werden können, nur weil sie ihrer Zeit voraus waren, weil sie Dinge machen, die schon seit Ewigkeiten notwendig sind. Laufende Betriebe müssen hier Förderungen bekommen, das ist jetzt zum Teil schon drinnen, das finde ich super, das ist ein erster Schritt. Aber in diese Richtung muss es auch weiterhin und vor allem kontinuierlich gehen. Der Verein WAMS hat eine Eigenkapitalquote von über sechzig Prozent, seit vielen Jahren, vierzig Prozent werden durch's AMS und durch's Land gefördert, aber sechzig Prozent erwirtschaften wir selbst. Also, das ist ein ganz wichtiges Thema, da sind wir dran, auch in unseren Dachverbänden von Arbeit plus in der Arbeitsintegration und bei Re-Use Austria!⁶¹ Wir arbeiten sehr eng zusammen, gerade in diesen Bereichen, und wir sind dabei, das noch zu verstärken. Da muss die Politik noch mehr interagieren und nicht so: »Das ist mein Bereich, das ist dein Bereich.« Es greift immer mehr ineinander, und das ist Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Wirtschaft!

Noch etwas Essenzielles an dieser Stelle: Wir können als Sozialökonomische Betriebe nur dann gut wirken, wenn wir wieder langfristige Verträge bekommen. Dieser Projektcharakter, der jetzt noch vom AMS und vom Land vorgegeben wird, nämlich dass die Förderzusage immer nur für ein Jahr gültig ist und dass AMS am 30. Juni eines jeden Jahres quasi sagen könnte: »Also, der Verein WAMS wird nächstes Jahr nicht mehr gefördert, es sind sechs Monate Zeit den Betrieb aufzulösen!«, diese Form der Kooperation ist alles andere als ideal. Mit der Stadt Innsbruck haben wir mittlerweile schon Drei-Jahres-Verträge, da funktioniert das schon, noch besser wären Fünf-Jahres-Verträge. Natürlich sagt da die Politik: »Moment einmal, da greife ich ja in die nächste Legislaturperiode ein.« Ich verstehe das schon auch, aber um wirklich nachhaltig zu arbeiten, braucht es nachhaltige Förderverträge. Nur so ist Planung möglich. Wir

61 www.reuseaustria.at.

haben in Österreich eine einzige große Textilsortiermaschine, nämlich in Vorarlberg, die wird von Caritas-Carla⁶² betrieben. Es kann nicht sein, dass wir alle Textilien nach Polen, nach Rumänien exportieren müssen, weil wir nicht die Möglichkeit haben, alles hier zu machen. Sozialökonomische Betriebe wären prädestiniert, so etwas zu machen. Aber ich brauche eine langjährige Zusage von der Politik, die da sagt: »Passt, ist in Ordnung, jetzt bauen wir, drei oder vier solcher Sortieranlagen, wie es gefordert wird, im Westen, im Osten!« Da schaffe ich Arbeitsplätze, die jetzt schwer zu finden sind. Das geht nur mit langjährigen Verträgen. Wir müssen wieder dahin kommen, dass es langfristige Verträge gibt, um wirtschaftlich besser planen zu können.

Christine Regensburg: Es gibt eine sehr gute Kooperation und langjährige Zusammenarbeit mit der Landesgeschäftsstelle des AMS und auch ein großes Vertrauensverhältnis. Aber trotzdem ist der Vertrag so, dass er nur für ein Jahr angelegt ist. Eine vierzigjährige Vereinsgeschichte wie von WAMS zeigt ja auch viel im Hinblick auf eine möglichst ideale Gestaltung der Kooperation. Das heißt, wir brauchen durch die Förderpartner eine längerfristige Absicherung. Das haben wir ja auch letztes Jahr diskutiert, dass es für die Landesgeschäftsstelle ebenfalls angenehm wäre, wenn sie lang- beziehungsweise mehrjährige Verträge vergeben könnte.

Christian Kammeringer: Ich möchte das auch unterstreichen! Das Verhältnis, das wir mit der Landesgeschäftsstelle haben, ist langjährig und gut, das gegenseitige Vertrauen ist da und funktioniert auch. Auch unsere Ansprechpartner in der Landesgeschäftsstelle sagen: »Ja, wäre wunderschön, ist aber momentan rechtlich nicht möglich.« Das ist das Thema! Darum spreche ich es an, weil hier sollte auf politischer Ebene etwas geändert werden. Das heißt nicht, dass ich es mit jedem Partner und mit jedem Vertrag so machen muss. Es gibt ja Einzelprojekte, Start-up-Projekte und so weiter, bei denen eine kürzere Laufzeit in Ordnung geht. Aber bei so langjährigen Themen, wie sie in der Kreislaufwirtschaft gegeben sind, wo man merkt: Dieser Verein, dieses Unternehmen, dieser Betrieb ist schon seit vielen Jahren erfolgreich unterwegs, da kann man durchaus sagen: »Ja, da kann man das schon zulassen, dass die Verträge langfristig unterschrieben werden können!«

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Christine Regensburg und Christian Kammeringer führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Jänner 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



62 www.carla-vorarlberg.at.

AMS info 710, Juli 2024

Karoline Mätzler (Interview)

»Es wäre also klug, wenn die Arbeitsmarktpolitik mit der Klimapolitik gekoppelt wird!«

Karoline Mätzler, Fachbereichsleiterin Arbeit & Qualifizierung in der Caritas Vorarlberg, im Gespräch

Erzählen Sie bitte über Carla Vorarlberg ...

Karoline Mätzler: Carla Vorarlberg⁶³ sind die Sozialen Unternehmen (!) der Caritas Vorarlberg.⁶⁴ Die Betonung liegt tatsächlich auf Soziale Unternehmen, und zwar zuzüglich der vom AMS vorgezeichneten SÖB⁶⁵-Struktur. Wir sind allerdings kein klassischer SÖB. Diese Differenzierung möchte ich deshalb besonders betonen, da das AMS sehr oft die SÖB-Struktur hervorhebt, dabei aber oft übersehen wird, dass dahinter Unternehmen stehen, die tagtäglich weitaus mehr machen und bewerkstelligen. Ich kann diese SÖB-Struktur überhaupt nur deshalb verwirklichen, weil Carla Vorarlberg eben als modernes Social Business betrieben wird. Wenn man sich in diesem Kontext die Auftragsvergabe des AMS näher anschaut, ist zu betonen, dass es sich um Projektaufträge handelt, die für ein Jahr befristet sind. Innerhalb der Befristung ist oft im Frühjahr des neuen Budgetjahres nicht einmal bekannt, was genau der neue Auftrag beinhalten wird. Wie soll außerhalb von Sozialen Unternehmen die für diese Rahmenbedingungen nötige Unternehmensstruktur zur Verfügung gestellt werden? Das ist denkbar unmöglich! Das funktioniert nur, wenn dafür im Hintergrund ein stabiles Soziales Unternehmen vorhanden ist, welches diese Aufträge so kurzfristig annehmen kann.

Entstanden sind die Sozialen Carla-Unternehmen aufgrund des Niederganges der Textilindustrie in Vorarlberg vor dreißig Jahren. Damals war die Arbeitslosigkeit in Vorarlberg hoch. Das AMS in Vorarlberg ist auf die Caritas zugekommen und hat gefragt: »Wie kann man diese vielen Menschen beschäftigen?« Es wurde dann entschieden, die Kleidersammlung und all die

63 www.carla-vorarlberg.at.

64 www.caritas-vorarlberg.at.

65 SÖB = Sozialökonomischer Betrieb.

betriebenen Wohltätigkeitsaufgaben einer Professionalisierung zuzuführen. Das ist bei uns in Vorarlberg sehr gut am Kleidersortierwerk erkennbar: Damals wurde entschieden, eine Kleidersortierung einzuführen. Das führt heute dazu, dass die Caritas Vorarlberg das einzige professionelle Kleidersortierwerk Österreichs betreibt. Viele Soziale Unternehmen in Österreich sortieren Kleidung, aber so, wie das Vorarlberg macht, also das ist hier ein Leuchtturmprojekt und entspricht damit, wenn man jetzt das Thema »Kreislaufwirtschaft« mit dazunimmt, den heutigen abfallrechtlichen Vorgaben, die zu erfüllen sind. Wir sind dort bereits in einer Struktur, die die EU heute als Vorgabe formuliert, und wenn ich unsere Struktur in Vorarlberg mit den EU-Vorgaben abgleiche, dann haben wir in Vorarlberg für den Bereich »Textil« zum Beispiel heute schon das etabliert, was die EU jetzt europaweit fordert.

Sie sind schon seit fünfzehn Jahren dabei. In welcher Position sind Sie momentan tätig?

Karoline Mätzler: Ich bin bei der Caritas Vorarlberg Fachbereichsleiterin für den Bereich »Arbeit und Qualifizierung«. Dort sind die gesamten Carlas angesiedelt.

Worin liegt der schon von Ihnen angesprochene Unterschied von Carla Vorarlberg zu den anderen Kleidersortierungen?

Karoline Mätzler: In Vorarlberg wird von der Caritas im Auftrag des Vorarlberger Gemeindeverbandes flächendeckend alle Kleidung gesammelt. Kleidersammlung fällt unter den Begriff »Abfallrecht«. Wir sind abfallrechtlich zertifiziert und erfüllen alle notwendigen abfallrechtlichen Vorgaben. Es sammelt ausschließlich die Caritas in Vorarlberg, es gibt keinen weiteren Sammler. Das führt dazu, dass wir im Jahr dreitausendsiebenhundert Tonnen sammeln, eine beträchtliche Menge, das gibt es sonst in ganz Österreich nicht in dieser Größenordnung. Diese kommen ins Kleidersortierwerk und werden dort einer Verwertung im Sinne der Kreislaufwirtschaft zugeführt. Wir sortieren in Vorarlberg selbst circa die Hälfte der Menge, mehr Kapazität haben wir nicht. Wenn es nach den heutigen Vorgaben der EU gehen würde, dann sollte alles in Vorarlberg sortiert werden. Im Sortieren findet dann auch die SÖB-Beschäftigung statt. Es wird in hundertachtzig verschiedene Fraktionen sortiert, dort ist die Wiederverwendung das oberste Ziel, und dabei wird auch alles erfasst, wo eine Weiterverwendung wirtschaftlich eigentlich nicht mehr viel Sinn macht. Ökologisch macht das aber mehr als Sinn, sozial auch, wenn es dadurch Beschäftigung gibt, aber wirtschaftlich ist das nicht darstellbar. Fünfzig Prozent der gesammelten Menge sind tragbar, fünfzig Prozent gelten als nicht mehr tragbar. Die ersten fünfzig Prozent finanzieren also die zweiten fünfzig Prozent. Wir sortieren und führen also auch Dinge einer Weiterverwendung zu, die man aus rein ökonomischer Perspektive nicht »abbilden« kann.

Wenn die Caritas Vorarlberg die Kleidersammlung nicht machen würde, dann würde diese von einem profitorientierten Unternehmen gemacht werden, das die Sortierung definitiv nicht in Österreich machen würde, da die Sortierung wegen der Personalkosten viel zu aufwändig wäre, also zu kostenintensiv. Das würde dazu führen, dass die Sortierung in ein Billiglohnland exportiert wird, das wiederum widerspricht der Abfallwirtschaft, weil Müll nicht ins Ausland

gebracht werden darf. Müll soll möglichst dort bleiben, wo er produziert wird und auch dort einer entsprechenden Verwertung zugeführt werden. Wir sortieren hier in Vorarlberg alles, was sortiert werden kann, und zwar in einer Detailliertheit, und das traue ich mich auch, so zu sagen, wie es kein profitorientierter Unternehmer in Europa machen kann. Das ist ein echtes Alleinstellungsmerkmal, das wir mit unserer Sortierstruktur leisten können. Ich bringe ein Beispiel, das macht es ein bisschen anschaulicher: Wir kennen alle diese Bilder von den afrikanischen Städten, die mit Textilien vollgemüllt sind – wenn ein afrikanisches Land bei der Caritas Vorarlberg eine Tonne Strohhüte bestellt, dann kriegt es eine Tonne Strohhüte. Keine Schildmützen, keine Fellkappen, keine Strickmützen oder sonstiges, sondern ausschließlich diese Tonne Strohhüte. Das macht uns wiederum am internationalen Markt sehr interessant, weil wir punktgenau liefern, was der Kunde will, und damit ausgeschlossen wird, dass abfallrechtliche Auflagen umgangen werden können. Mit der Verwertung in Vorarlberg wird Müll, rechtlich gesehen, zu einer Ware. Damit wird Ware exportiert und eben kein Müll mehr – das hat schon mal den Vorteil für den Endabnehmer, für den weiteren Kunden, dass er nicht dem Abfallrecht unterliegt und daher auch nicht die ganzen damit verbundenen Auflagen einhalten muss. Gleichzeitig hat er den Vorteil, dass er das bekommt, was er fordert und tatsächlich auch benötigt.

Was da wirklich an Aufwand dahintersteckt, den ein SÖB erbringt, und welche Vorgaben rechtlich zu berücksichtigen sind, davon weiß die Öffentlichkeit nicht allzu viel ...

Karoline Mätzler: Es funktioniert nur mit erheblichen Anstrengungen, sozusagen mit »einem guten Friseur, der graues Haar überfärben kann«. Ich mache den Job, wie ich schon gesagt habe, jetzt seit fünfzehn Jahren. Man muss extrem gut aufpassen, dass es nicht in Frustration übergeht, wenn man sieht, wie die Rahmenbedingungen immer weiter verschärft werden. Das Problem ist momentan, dass diese beiden Themen, also Kreislaufwirtschaft und Arbeitsmarktpolitik, nicht Hand in Hand gedacht werden. Man sieht teilweise nur die Arbeitsmarktpolitik. Wenn ich da anbiete, mit dem gleichen Geld mehrere Ziele zu erreichen, dann ist es der Arbeitsmarktpolitik in erster Linie egal, welche Ziele es in der Kreislaufwirtschaft oder im Umweltbereich gibt. Weil diese zwei Töpfe nicht miteinander verbunden sind. Das ist mitunter die größte Herausforderung, die wir haben. Ich bin ständig dabei, eingehend zu betonen, was Kürzungen in unserem Bereich auch umwelttechnisch und klimatechnisch bedeuten, bedauerlicherweise mit wenig bis gar keinem Erfolg. Im Umweltbereich wird mir wiederum gesagt: »Wir sind noch nicht so weit, dass wir die entsprechenden Mittel zur Verfügung stellen können.« Ich kann aber nur das tun, wofür mich die Politik beauftragt, und die Rahmenbedingungen sind momentan sehr ausbaufähig.

Von wie vielen Transitarbeitskräften sprechen wir in Ihrem Betrieb?

Karoline Mätzler: Das kommt jetzt darauf an, wie man das formuliert. Wir haben einen Auftrag des AMS für vierunddreißig Transitarbeitsplätze und acht Trainingsarbeitsplätze, das sind quasi die Vollzeitäquivalente, die wir bekommen. In der Jahressumme reden wir da von zweihun-

dertsechzehn Beschäftigten und hundertzweiundfünfzig Personen, die über Transitdienstverhältnisse bei uns sind, vierundzwanzig mit Trainingsarbeitsplätzen.

Und die Schlüsselarbeitskräfte?

Karoline Mätzler: Schlüsselarbeitskräfte haben wir 9,75 Vollzeitäquivalente. Das sind Menschen, die eine privatwirtschaftliche Ausbildung haben, also Einzelhandel, Management oder was auch immer. Flankierend dazu gibt es die Sozialarbeit, und das ist eine Person. Zu wenig, sag' ich da, und zwar mit Rufzeichen.

Mit welchen Zielgruppen arbeiten Sie in Vorarlberg?

Karoline Mätzler: Das räumliche Einzugsgebiet ist das gesamte Bundesland Vorarlberg. Im Rahmen des SÖB-Vertrages arbeiten wir mit langzeitarbeitslosen Menschen, das sind alle Personen, die beim AMS unter den Status »Langzeitarbeitslosigkeit« fallen, also zumindest ein Jahr ohne Beschäftigung sind. In der Regel sind es überwiegend Über-Fünfzigjährige – und in unserem Fall machen wir uns das Leben noch schwerer und haben unseren Fokus auf Frauen gelegt, die am Arbeitsmarkt noch zusätzlich belastet sind, wir haben also eine Frauenauslastung von siebenzig Prozent.

Hat sich dies über die Jahre so entwickelt, oder war dies von vornherein so geplant?

Karoline Mätzler: Carla arbeitet im Segment der klassischen Frauenberufe: Es geht um Mode, es geht um Verkauf, es geht um Dienstleistung. Durch diese Tätigkeiten sind wir in einem Bereich aktiv, der für Frauen attraktiv ist, so vor allem für geringqualifizierte Frauen, die meistens keine abgeschlossene Ausbildung haben. In den letzten Jahren wurde bewusst die Entscheidung getroffen, den Faktor »Frauen« mehr auszubauen, da es auch eines der Ziele des AMS ist, Frauen verstärkt zu fördern, zumal sie noch stärkeren Benachteiligungen unterworfen sind. Monetär hat sich das bei uns in Vorarlberg allerdings überhaupt nicht rentiert. Das AMS Vorarlberg macht in der Finanzierung zwischen uns und anderen Trägern keinen Unterschied, wir werden also gleich finanziert wie alle anderen eben auch. Bei uns in der Caritas Vorarlberg müssen sozialökologischer Anspruch und Ökonomie einander die Waage halten. Aus unserem sozialen Kontext heraus halten wir es bei der Caritas Vorarlberg also für genau die richtige Entscheidung, den Fokus auf den Frauen zu belassen. Nichtsdestotrotz sind in den letzten Jahren auch Bereiche hinzugekommen, in denen wir vermehrt Männer benötigen, Bereiche also, in denen einfach kräftige Menschen gefragt sind. Im Einzelfall haben wir das Glück, dass das auch einmal eine Frau körperlich schafft, aber um die Systemstruktur zu erhalten und zu sichern, brauchen wir auch einen gewissen Anteil an kräftigen Männern. Es gibt auch einen eigenen Bereich für Menschen mit Behinderungen, komplett von uns abgekoppelt, das ist eine eigene Tochterfirma. Carla ist keine Einrichtung für Menschen mit einer klassischen Behinderung, Menschen, die also auch den Behindertenstatus haben, sodass sie nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Allerdings hat in unserem Bereich ein Großteil unseres Klientels eine geringere Behinderung, weist also eine Einstufung unter fünfzig Prozent ohne Förderungsmög-

lichkeit auf. Wir haben ganz viele Menschen, die eine dreißig- bis fünfzigprozentige Einstufung haben. Es sind drei Faktoren, die es am Arbeitsmarkt schwierig machen: Langzeitarbeitslosigkeit als über-fünfzigjährige Person, Frau sein und eine Behinderung aufweisen.

Trotzdem, oder gerade deswegen, die bewusste Entscheidung für die Kreislaufwirtschaft ...

Karoline Mätzler: Genau! Das Thema »Kreislaufwirtschaft« ist für viele in diesem Kontext seit vielleicht zwei Jahren ein Thema, mich allerdings begleitet es schon seit fünfzehn Jahren, die Caritas seit dreißig Jahren. Die Kreislaufwirtschaft bietet für genau diese Personengruppen ein hohes Potenzial an Beschäftigung. Ich kann viele ökologische und soziale Pluspunkte aufzählen, warum das ein guter Sektor ist, ein Zukunftssektor. Das, was fehlt, ist die stabile Finanzierung genau dieses Zukunftssektors. Wir haben zwar eine siebzigprozentige Eigenerwirtschaftungsquote, die Finanzierungsstruktur von solchen Kreislaufprojekten im Rahmen der SÖB-Struktur gehört allerdings meiner Meinung nach separat betrachtet.

Und haben Sie auch eine Vermittlungsquote, die fest vorgeschrieben ist?

Karoline Mätzler: Ja, wir müssen eine dreißigprozentige Vermittlungsquote erfüllen. Wir sind bei allen Quoten, die wir verpflichtend haben, also Frauenquote, Eintritte und so weiter, überall übererfüllend. Dort, wo wir es nicht erfüllen können, sind die Vorgaben aus unserer Sicht realitätsfremd. Unter diesen Bedingungen ist eine Vermittlung von dreißig Prozent in den 1. Arbeitsmarkt nicht möglich, zumal beim Klientel in den letzten Jahren psychische Erkrankungen enorm im Zunehmen begriffen sind. Das AMS agiert bei den Verträgen noch immer mit den gleichen Rahmenbedingungen wie vor zehn Jahren. Also: Bei uns sind die Menschen im Schnitt zwischen fünf und sieben Monaten beschäftigt. Einen psychisch kranken Menschen kann man in fünf und sieben Monaten nicht so weit stabilisieren, dass er oder sie für den 1. Arbeitsmarkt dauerhaft zur Verfügung stehen. Eine Quote, die man nie abfragt, aber genau diese Quote betone ich an dieser Stelle: Über dreißig Prozent sind Wiederkehrerinnen und Wiederkehrer, Personen also, die schon bei uns gearbeitet haben, dann wieder eine Weile arbeitssuchend oder im Krankenstand waren und dann wieder kommen. Nach fünf Monaten fallen sie aus der Statistik der Langzeitarbeitslosigkeit, nach fünf Monaten in einem Dienstverhältnis gelten sie nicht mehr als langzeitarbeitslos. Dann können sie wieder ein Jahr in die Arbeitslosigkeit, und danach haben sie wieder den Status der Langzeitarbeitslosigkeit. Dann können wieder ein SÖB oder ein Soziales Unternehmen angeboten werden. Davon haben wir dreißig Prozent. All das würde auch den Schluss zulassen, dass durchaus eine längerfristige Struktur für diese Personengruppe erforderlich wäre. Jedenfalls wäre es nachhaltiger.

Haben Sie den Eindruck, dass das Angebot, bei Carla in der Kreislaufwirtschaft tätig zu sein, für die Transitarbeitskräfte ein Grund oder zumindest ein Mitgrund ist, warum sie bei Ihnen sind?

Karoline Mätzler: Die Transitarbeitskräfte haben ja keine Wahl, sie werden vom AMS zwangsverpflichtet. Im besten Fall können sie sich aussuchen, ob sie zur Carla wollen oder zu einem

anderen Betrieb. Also ich glaube nicht, dass wir deswegen für diese Personengruppe mehr »sexy« sind. Die Erfahrung zeigt aber auch, in dem Moment, in dem die Menschen eine Woche bei uns sind, da wollen sie am liebsten auch bei uns bleiben. Da haben sie auch eine hohe Identifikation mit dem Thema bei uns. Wenn sie eine Woche bei uns sind und mal die ganzen Verletzungen und Stigmatisierungen weg sind, dass sie jetzt bei der Caritas arbeiten müssen, dass sie das AMS da zwangsverpflichtet hat, dann, nach einer Woche, können wir in der Regel diese Vorbehalte und Verletzungen auflösen. In dem Moment, in dem sie bei uns arbeiten, merken sie, dass sich all diese Vorbehalte, die sie haben, die ja auch in der Öffentlichkeit in Diskussion sind, auflösen. In dem Moment, wo ich langzeitarbeitslos bin und bei der Caritas arbeiten muss, bin ich stigmatisiert. Das werde ich also wahrscheinlich am Stammtisch nicht kundtun oder nicht gerne kundtun. Bei uns merken sie in der Struktur, dass da weit mehr dahintersteckt. Es kommt auch dieser Punkt hinzu: »Hallo, da mache ich ja etwas wirklich Sinnvolles!« In dem Moment kommt auch das Selbstbewusstsein, und da kann ich mich hinsetzen und sagen: »Hey, ich mach' Kreislaufwirtschaft für Österreich, für's Klima!« Das hat am Stammtisch schon eine andere Wirkung, als wenn ich erzähle, ich arbeite bei der Caritas irgendwo in der Werkstätte.

Ja, das ist ein komplett anderer Zugang. In Wien beispielsweise gibt es das Phänomen, dass die Menschen, die in der städtischen Abfallwirtschaft, Müllabfuhr und Straßenreinigung arbeiten, überaus wertgeschätzt werden. Ich denke, die Kreislaufwirtschaft hat da durchaus das Potenzial dazu, so einen positiv besetzten Platz einzunehmen ...

Karoline Mätzler: Ja, genau! Und gerade in der Kreislaufwirtschaft halte ich es für ganz gravierend und schwierig, dass diese Thematiken extrem hochschwellig diskutiert werden. Überall in den Managementebenen wird intensiv, mit viel Engagement und auch »Geld dahinter« diskutiert. Und das seit Monaten. Aber was ist denn Kreislaufwirtschaft im Endeffekt? Kreislaufwirtschaft heißt, wir müssen anfangen, mit unseren Konsumgütern und damit also auch mit dem so genannten »Müll« anders umzugehen. Jemand muss ihn sortieren und aufbereiten. Ich brauche Menschen, die gewillt sind, das zu tun. Ich sage es jetzt ganz überspitzt: »Mit Müll zu arbeiten«. Da ist ein hohes Potenzial, wenn man den Menschen befähigt, näher zu verstehen, was da passiert. Und Fakt ist, wir brauchen niederschwellige Arbeit. Da ist ein hohes Potenzial für Menschen, die niedrigqualifiziert sind, weil das einfache Tätigkeiten sind. Der Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen ist in diesem Kontext ausbaufähig, und zwar auch für formale Abschlüsse. Bei uns geht es genau um diesen Faktor: Wir sagen: »Es braucht eine duale Re-use-Ausbildung zur Re-use-Fachkraft für niedrigqualifizierte Menschen!« Gerade eben, um hier mit einfachen pädagogischen Mitteln zu versuchen, Menschen über fünfzig, die unter Umständen auch der Sprache nicht so mächtig sind, niedrige Bildungsabschlüsse aufweisen, Menschen, die längst nicht mehr gewohnt sind, Frontalunterricht zu konsumieren und schon gar nicht gewohnt sind, formale Abschlüsse zu erreichen, einschlägig zu qualifizieren und ihnen Kreislaufwirtschaft und Re-use nahezubringen.

Wächst die Zahl der Menschen, die bei Carla einkaufen, und wie sehen Sie deren

Motivation?

Karoline Mätzler: Also, wir wissen, und das ist auch mit Zahlen belegbar, dass unsere zahlenden Kunden und Kundinnen in den letzten Jahren massiv zugenommen haben. Ich bin da relativ nüchtern, das hat nichts mit unserer total guten Werbung zu tun und auch nicht mit dem, dass die Bevölkerung auf einmal so klimaaffin ist und Second-Hand einkauft, das hat schlichtweg mit Teuerung, mit explodierenden Kosten und letztendlich auch mit der zunehmenden Armut von Menschen zu tun, die es bisher nicht gebraucht haben.

Möchten Sie noch weitere praktische Best-Practice- oder Good-Practice-Beispiele erwähnen?

Karoline Mätzler: Also, ich glaube, wir sind mit Carla Vorarlberg per se schon ein Leuchtturm. Ich glaube, dass das durchaus schon bewusst ist, aber es würde dem AMS Wien nicht schlecht stehen, den Blick bezüglich Best-Practice auch einmal stärker in Richtung »Westen« zu richten. Wir sind momentan gerade im Austausch mit der MA 48 in Wien,⁶⁶ die das Kleidersortierwerk in Vorarlberg nach Wien übernehmen wollen. Dort werden gerade konkrete Diskussionen angestrengt, Ähnliches, wie wir es haben, zu implementieren. Das Thema »Innovation« in diesem Bereich wäre riesig. Nur gibt es bedauerlicherweise keine Töpfe, aus denen die Innovationsvorhaben finanziert werden können. Das große Thema bei uns ist, da teile ich das Leid mit allen Kolleginnen und Kollegen in Österreich, dass wir jedes Jahr um's Überleben kämpfen, und um's Überleben kämpfen heißt, dass das Potenzial für Innovationen lahmgelegt wird. Wir bereiten gerade die Jahrestagung von arbeit plus Österreich⁶⁷ vor, ich bin da im Vorstand. Auf die Flipcharts für die Tagung habe ich geschrieben: »Finanzierung, Finanzierung, Finanzierung!« Bei mir steht also nur Finanzierung drauf, da das der Schlüssel ist, auch Innovationen wieder voranzutreiben. Das ist eh schon eine große Nummer, wenn wir das klären, dann wäre erstens auch die Luft wieder frei für Innovationen, und dann rede ich gerne über finanzielle Mittel zu deren Realisierung. Wir haben so viel innovative Ideen, wir fördern diese aber nicht. Das ist das große Problem. Also den Status quo einmal im Bewusstsein zu haben und da die Situation nicht noch weiter zu verschärfen, das halte ich für extrem wichtig. Es gibt Leuchtturmprojekte wie das Kleidersortierwerk in Vorarlberg, und mit der niederschweligen dualen Qualifizierung haben wir in Vorarlberg auch ein gutes Beispiel für neue Wege in der beruflichen Bildung.

Im Bereich »Elektrogeräte« sind wir mit der Firma Zumtobel bereits in einem zweiten Piloten, wo es darum geht, gemeinsam zu beleuchten, was allen einem Re-use zugeführt werden kann. Als Soziales Unternehmen bekommen wir von Zumtobel Bestätigung für unsere qualitätsvolle Arbeit. Das kann ich im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nicht

⁶⁶ MA 48 der Stadt Wien – Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark (www.wien.gv.at/umwelt/ma48).


⁶⁷ <https://arbeitplus.at>.

durchführen, weil ich dann die Rahmenbedingungen nicht habe, um Zumtobel eine vernünftige Antwort zu geben, wie wir da Teil des Systems sein können.

Haben Sie da Möglichkeiten im Hinblick auf zusätzliche Finanzierungen?

Karoline Mätzler: Es gibt beispielsweise vom Klimaministerium ausgeschriebene Forschungsaufträge. Wir haben im letzten Jahr drei oder gar vier Konsortien vertreten, Wirtschaft, Industrie und Forschung. Die Caritas war also mehrmals mit vertreten, und wir haben dort Förderbegehren eingegeben, die sind alle abschlägig beschieden worden. Das hat jetzt nicht wirklich etwas mit unserem klassischen sozialen Unternehmertum zu tun, weil es hier um Weiterentwicklung geht. Aber diese ganzen Forschungsgelder erhalten wir nicht, da das Klimaministerium momentan in einer Art und Weise ausgeschrieben hat, dass wir nicht berücksichtigt werden. Weil immer Forschung als Themenschwerpunkt dabei ist, Organisationsstrukturentwicklung allerdings nicht. Wie sollen wir ein Kleidersortierwerk bauen? Mit welchen Mitteln? Das muss irgendjemand zahlen, oder es gibt Organisationsentwicklungsgelder dafür. Da braucht man mindestens zwei Millionen Euro. Die Struktur, die wir in Vorarlberg haben, die ist ja gewachsen und kämpft trotzdem um's Überleben. Allein die Struktur, die Gebäude, die Technik, all das zu implementieren kostet schon zwei Millionen. Das ist für den Klimaschutz hochgradig wichtig. Es wäre also klug, wenn die Arbeitsmarktpolitik mit der Klimapolitik gekoppelt wird!

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Karoline Mätzler führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Jänner 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. 

AMS info 711, Juli 2024

Gabriele Gottwald-Nathaniel (Interview)

»Ich sage immer: ›Soziale und ökologische Nachhaltigkeit, das ist unsere DNA, unsere Unternehmens-DNA!«

Gabriele Gottwald-Nathaniel, Gründerin und Vorsitzende des Vorstandes von gabarage manufacture – Verein für die nachhaltige Lösung sozialer, ökologischer und gesellschaftlicher Herausforderungen sowie Geschäftsführerin des Anton Proksch Institutes in Wien, im Gespräch

Erzählen Sie bitte über die Entstehung und Geschichte von gabarage.⁶⁸ Sie sind ja wirklich diejenige, die von Anfang an dabei war und damit auch die Ideengeberin und Visionärin von gabarage ...

Gabriele Gottwald-Nathaniel: Ich war ursprünglich Sozialarbeiterin im Anton Proksch Institut,⁶⁹ und zwar habe ich damals für das Anton Proksch Institut die Drogenberatungsstelle aufgebaut, niederschwellig. Ich war auch zuständig für das Programm-Management der Drogenabteilung des Anton Proksch Institutes, sprich auch für neue Programme. Wir hatten die ambulante Vorbetreuung, die Entzugsabteilung »517«, eine stationäre Langzeittherapie in Mödling in Niederösterreich und auch ein Nachbetreuungswohnheim und WGs in Wien. Das Anton Proksch Institut ist ja die größte Suchtklinik, die es in Europa gibt, mit den meisten Betten. Da hatten wir damals immer wieder das Problem, dass für Menschen, die auf Langzeittherapie waren, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht zugänglich waren. Sie waren zwar vorher entweder schon langzeitbeschäftigungslos oder teilweise auch als »Out of Labour Force« einzustufen. Durch einen Krankenhausaufenthalt wird aber die Zeit der Langzeitbeschäftigungslosigkeit ja unterbrochen. Dann waren diese Personen zum Beispiel nicht mehr in Sozialökonomische Betriebe vermittelbar und auch nicht mehr förderbar. Wir haben aber gesehen, dass gerade im illegalen Suchtbereich die Menschen einfach sehr kreativ sind. Wir haben erkannt: Es geht sehr um's Handwerkliche und darum, eine Art von Arbeitshaltung zu lernen. Es gab damals die Ausschreibung für EQUAL 1 der Europäischen

68 www.gabarage.at.

69 www.api.or.at.

Kommission.⁷⁰ Es ging dabei um die Reintegration von benachteiligten Personengruppen in den Regelarbeitsmarkt, und die Projektidee sollte kreativ und innovativ sein. In Wien wurde damals über die Sucht- und Drogenkoordination der Stadt Wien eine Entwicklungspartnerschaft mit dem Namen »Drug Addicts at Work« gegründet. Dort wurden verschiedene Maßnahmen überlegt, wie man Drogenabhängige in den Regelarbeitsmarkt integrieren beziehungsweise reintegrieren kann. Bei der Projektausschreibung dabei waren damals »fix und fertig« vom damaligen Verein »Wiener Sozialprojekte«, heute Suchthilfe Wien,⁷¹ mit einem Callcenter, der »Grüne Kreis« mit einem Verkaufslokal am Rudolfsplatz, und auch der Verein »Dialog« hat ein ambulantes Angebot in diesem Rahmen gesetzt. Das Anton Proksch Institut hat sich erstmalig mit dieser spezifischen Fragstellung beschäftigt. Mein damaliger Chef, der Leiter der Drogenabteilung, hat gesagt: »Was machen wir, und wie tun wir? Es wäre doch eigentlich gescheit, hier etwas zu machen, da wir den Bedarf kennen.« Wie es dann so Zufälle gibt, gab es eine Sozialarbeiterin, Barbara Schandl, sie war einige Jahre nach mir auf der Sozialakademie. Wir haben uns nicht wahnsinnig gut gekannt, aber ich habe gewusst, dass sie einen Job sucht, und habe sie angerufen und gesagt: »Du, Barbara, wir wollen da einreichen, und vielleicht fällt dir etwas ein.« Sie war sehr kunstaffin, und ich war zum selben Zeitpunkt auf der Ars Electronica, und dort ist ein Ski an der Wand gehangen als Garderobe. Da habe ich mir gedacht, das ist aber schon sehr witzig. Sie hat mit dem Künstlerkollektiv »Wiener WochenKlausur«⁷² Kontakt aufgenommen, ich habe ein bisschen zu recherchieren angefangen, und aus diesem Ganzen ist dann die Idee entstanden, in Kombination mit den inhaltlichen Angeboten für die Zielgruppe der Drogenabhängigen, dem Part der »Wiener WochenKlausur« mit der künstlerischen Sichtweise, den Vorgaben der Europäischen Kommission für eine Entwicklungspartnerschaft et cetera eine offene Upcycling-Designwerkstätte zu machen. Als wir die Idee damals präsentiert haben, haben die Leute noch nicht einmal verstanden, was Upcycling ist. Die Leute haben nicht einmal verstanden, worin der Unterschied zwischen Recycling und Upcycling besteht, das war im Jahr 2002. Ein Verständnis von Kreislaufwirtschaft im heutigen Sinne hat es damals überhaupt nicht gegeben. Obwohl man aber damals mit dieser Kombination noch nicht wirklich etwas anfangen konnte und die »WochenKlausur« gar nicht auf Auftrag arbeitete, hat das Anton Proksch Institut entschieden: »Wir reichen ein, und zwar mit der Idee des Upcycling-Designs.« Das war alles hochkompliziert und damals noch ein bisschen anders, als es dann schlussendlich aufgesetzt worden ist. Wir haben den Zuschlag bekommen und waren in dieser EQUAL-Entwicklungspartnerschaft. Ich muss auch sagen, wir waren von Anfang an Exoten im Suchtbereich. Es ist schon sehr bemängelt worden, warum wir das machen, und uns wurde gesagt: »Das kostet viel Geld, was sollen die Leute dort lernen?« Es war eigentlich schon von Anfang an ein

70 https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated.

71 www.suchthilfe.wien.

72 www.wochenklausur.at.

ziemliches Legitimationsthema. Frau Schandl hat uns dann aus unterschiedlichen Gründen kurz nach der Eröffnung verlassen. Ich habe dann die Verantwortung für das Projekt in meiner damaligen Funktion im Anton Proksch Institut übernommen. Im Jahr 2007 wurde ich Verwaltungsdirektorin des Anton Proksch Institutes, habe garabage allerdings in meiner Zuständigkeit behalten. Nachdem die EQUAL-Förderperiode aus war, habe ich mit dem AMS Wien und mit der Sucht- und Drogenkoordinationsstelle Gespräche aufgenommen. Das AMS Wien hat die spezifische Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen gefördert. Vier geförderte Plätze waren für die Sucht- und Drogenkoordination, niederschwellig mit Tagesarbeitsplätzen. Vier Plätze waren für das Klientel des Anton Proksch Institutes, nämlich Menschen, die aus Langzeittherapien kommen. Wobei wir nicht nur Leute aufgenommen haben, die aus dem Anton Proksch Institut kamen, sondern aus allen Langzeittherapie-Einrichtungen, wo Wienerinnen und Wiener untergebracht waren. Wir sind als klassischer Sozialökonomischer Betrieb gefördert worden, allerdings mit einem Finanzierungsanteil von AMS, Drogenkoordination und Anton Proksch Institut. Es wurde immer wieder gefragt: »Was lernen die Leute da?« Und: »Wo können sie dann am Arbeitsmarkt unterkommen?« Gemeinsam mit einer Kollegin aus der Sozialakademie haben wir relativ schnell ein Tool entwickelt, und zwar ähnlich dem, was man heute als Kompetenzcheck kennt. Gemeinsam mit einer Unternehmensberatung haben wir dann die Lerninhalte der Lehrberufe von vier Gewerken angeschaut, haben das übereinandergelegt inklusive Selbst- und Fremdwahrnehmungsgesprächen bei jeder Übertrittsphase und dann auch externe Zertifizierungen dazu gemacht. Wir haben mit über sechzig Prozent eine relativ gute Vermittlungsquote in den Regelarbeitsmarkt gehabt. Das hat dann viele Personen doch überzeugt. Wichtig ist auch: garabage war von Anfang an bunt, schrill, außergewöhnlich, eben anders, weil wir auch keine Berührungängste gehabt haben! Dann hat es in Wien diese Umstellung in der Förderung gegeben, und wir waren der erste Betrieb, wo sich das AMS gewünscht hat, dass wir auf eine Eingliederungsbeihilfe umstellen. Das war damals eine Kosteneinsparung für das AMS. Es gab eine Sondervereinbarung, einen Teil hat die Sucht- und Drogenkoordination gezahlt und die anderen Kosten das Anton Proksch Institut. Die Förderung als Sozialökonomischer Betrieb hat sicher den Vorteil, dass es sich um eine Gesamtkostenförderung handelt. Bei der Eingliederungsbeihilfe übernimmt das AMS nurmehr anteilsmäßig die Lohn- und Lohnnebenkosten. Durchaus eine große Herausforderung so eine Umstellung!

Dann kam auch die Zeit, während der es im Anton Proksch Institut wirtschaftlich nicht gut gelaufen ist. Das damalige Präsidium der Stiftung Anton Proksch Institut, die damals Gesamteigentümer des Anton Proksch Institutes mit den stationären und ambulanten Einrichtungen war, hat entschieden, dass garabage mit 2012 geschlossen werden muss. Wir haben damals drei Standorte gehabt. Ich habe damals den Antrag zur Ausgliederung in eine vom Anton Proksch Institut unabhängige neue Struktur gestellt, um die Idee hinter garabage nicht sterben zu lassen. Ich habe dann im November einen gemeinnützigen, mildtätigen Verein gegründet und garabage im Jänner 2012 bereits mit erweiterten Inhalten und Aufgabenstellungen neu gegründet. Inzwischen gibt es eine vom Verein unabhängige GmbH, die im Rahmen eines

Kooperationsvertrages eng mit dem Verein verbunden ist und nicht gewinnorientiert ist, und eine Tochtergesellschaft, die gemeinnützig ist und Projekte für Jugendliche und junge Erwachsenen in Niederösterreich, Gebiet Pöltner, und im Burgenland, Gebiet Neusiedl, umsetzt. Für Wien gibt es den Verein. Wir haben uns für unterschiedliche Zielgruppen geöffnet, wir leben mittlerweile mehr Diversität. Auch die ganzen Produktentwicklungen haben im Jahr 2012 so richtig begonnen. Um garabage zu verstehen, muss man auch die ganze Geschichte dahinter wissen: Es geht immer um Empowerment, um einen anderen Designansatz, das war von Anfang an so. Wir haben immer wieder SWOT-Analysen⁷³ gemacht, und immer ging es uns um einen ökologischen Ansatz. In den ursprünglichen Einreichungen ist ja drinnen gestanden, dass wir gemeinsam mit den Leuten auf Müllhalden fahren und dort wertvolle Materialien für unseren Designprozess suchen. Das haben wir zwar so nie umgesetzt, aber wir haben uns schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt mit Urban Mining⁷⁴ in einem erweiterten Sinne auseinandergesetzt.

Wir haben uns also schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt mit Urban Mining und allem, was darunter verstanden wird, auseinandergesetzt. In Österreich waren wir absolute Vorreiter, was dieses Thema anbelangt. Ich finde es auf der anderen Seite auch toll, dass es mittlerweile so viele Einrichtungen gibt, hier vor allem im gemeinnützigen Bereich, die sich mit diesem Thema beschäftigen.

Aufgrund der äußerst komplizierten Berichtslegungen bei EU-Förderungen habe ich nach den Erfahrungen mit dem EQUAL-Projekt gesagt: »Ich werde nie wieder bei einem Projekt des Europäischen Sozialfonds teilnehmen!« Wir haben dann doch noch einmal zwischen 2016 und 2020 teilgenommen, allerdings ging es hier um eine inhaltliche Erweiterung der Zielgruppe der alkoholkranken Personen und dabei um ein spezifisches Angebot unterschiedlicher Träger des Wiener Sucht- und Drogenhilfenetzwerkes⁷⁵ unter dem Namen FÖBES.⁷⁶ Aber das war bürokratisch ein Wahnsinn! Also ein Aufwand, den man so nicht bezahlt beziehungsweise gefördert bekommt und der für kleine Träger nicht machbar ist, wenn hier keine Änderung angedacht ist.

garabage verdankt den Geldern aus der Europäischen Union, dass es überhaupt möglich war, so eine Idee 2002 umsetzen zu können. Aber die bürokratischen Hürden, der Aufwand, die unbezahlten Vorleistungen, die man eingehen muss, Fördergelder, die nur sehr verzögert einlangen, et cetera stellen eine immense Herausforderung dar.

Seit wann liegt der Fokus auf der Kreislaufwirtschaft?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: Von Beginn an, also zu einer Zeit, wo dieser Begriff noch kaum oder gar nicht im Bewusstsein der Leute war, man hat damals von Abfallvermeidung gespro-

73 Die SWOT-Analyse (englisches Akronym für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)) ist ein Instrument der strategischen Planung (<https://de.wikipedia.org/wiki/SWOT-Analyse>).

74 https://de.wikipedia.org/wiki/Urban_Mining.

75 <https://sdw.wien/sucht-und-drogenhilfenetzwerk>.

76 FÖBES ist die Abkürzung für Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Suchterkrankung.

chen oder vielleicht auch von der Verlängerung von Produktzyklen. 2022 haben wir unser zwanzigjähriges Bestehen gefeiert, im Grunde gibt es diesen Fokus also seit Jahrzehnten.

Ich bin, wie ich schon eingangs gesagt habe, von meiner Grundausbildung her Diplomierte Sozialarbeiterin. Von ihren Aufgabenstellungen her betrachtet sind Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter dazu aufgerufen, Nischen und Möglichkeiten für ihre jeweiligen Zielgruppen zu identifizieren et cetera. Das »Sich-in-Nischen-Bewegen« ist eine der großen Stärken der Sozialen Arbeit und einer Ausbildung, wie ich sie damals absolviert habe.

Wer ist im Moment die Zielgruppe?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: Einerseits sind es noch immer suchtkranke Menschen mit co-morbiden Erkrankungen, also psychiatrischen Erkrankungen und multiplen psychosozialen Problemstellungen. Wir haben auch Menschen mit Fluchterfahrungen und Traumatisierungen, wir haben Menschen mit Sprach- und Hörbehinderungen. Ebenso haben wir ein Projekt für Jugendliche und junge Erwachsene im transitionspsychiatrischen Alter von sechzehn bis fünfundzwanzig, die auch psychiatrische Diagnosen oder Psychiatrieerfahrungen und darüber hinaus ein problematisches Konsum- beziehungsweise Suchtverhalten haben. Ziel ist immer die Re-Integration in den Arbeitsmarkt und/oder das Bildungssystem, und zwar bei allen Maßnahmen, die gabarage durchführt. Wir sind also spezialisiert auf Menschen, die aufgrund ihrer bisherigen herausfordernden Lebensgeschichte multiple psychosoziale Problemstellungen aufweisen und/oder Sucht- beziehungsweise psychiatrische Diagnosen haben.

Sowohl der Verein als auch die GmbH und die gemeinnützige GmbH erhalten vom AMS ausschließlich Eingliederungsbeihilfen für die teilnehmenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Zusätzlich werden die Projekte vom Bund oder vom Land mitfinanziert. In Wien ist das die Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH.⁷⁷ Offiziell gibt es bei gabarage keine Vermittlungsquoten mehr. Die Vermittlung in den Arbeitsmarkt und/oder in das Bildungssystem ist aber fixer Bestandteil eines jeden Konzeptes von gabarage. Daher arbeiten wird immer noch auf der Basis eines Personalentwicklungskonzeptes, und zwar mit unterschiedlichen Angeboten je nach Zielgruppe. Das ist eine Verpflichtung, die wir uns selbst gegeben haben, und zwar sowohl im Verein als auch in der GmbH. Es geht um »Social Impact«, den wir erzielen wollen!

Bei uns gibt es die fachlichen Anleitungskräfte, die meistens sogar Meister sind, mindestens aber die Gesellenprüfung haben, in der allgemeinen Werkstätte, in der Nähwerkstatt, beim Schmuck und bei den Kleidern sowieso. Plus jene Personen, die wir qualifizieren. Wir arbeiten mit vielen Erfahrungsexperten und Erfahrungsexpertinnen als Peers und/oder Anleitungskräften, Menschen also, von denen wir wissen, sie würden es am Arbeitsmarkt schwieriger haben, weil sie einfach ihre Krisen haben aufgrund ihrer chronischen Erkrankungen, seien diese nun

⁷⁷ <https://sdw.wien>.

psychisch und / oder somatisch. Davon haben wir doch auch einige als fixe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei uns behalten. Wir sind mittlerweile sehr divers. Ich sage also immer: »Wir leben Diversität!« Es gibt unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zu einer fixen Anstellung bei gabarage, egal, ob beim Verein oder bei der GmbH. Die Angestelltenverhältnisse unterliegen ganz normal dem jeweiligen Kollektivvertrag, und im Verein und in der gemeinnützigen GmbH kommt selbstverständlich der SWÖ⁷⁸-Kollektivvertrag zur Anwendung. In der GmbH, da sind sie angestellt nach dem jeweiligen Kollektivvertrag, also im Gastro-Bereich, in der Schneiderei oder in der Tischlerei. Bei uns sind alle Leute ganz normal zu den jeweils unterschiedlichen Stundenverpflichtungen angestellt. Bevor es zu einer Anstellung bei gabarage kommt, besteht die Möglichkeit, als so genannte »Tagesarbeitskraft« tätig zu sein. Für die geleisteten Stunden bekommt man so genanntes »Therapeutisches Taschengeld«. In dieser Phase geht es um das Wiedererlernen einer Tagesstruktur. Dann gibt es die Möglichkeit, im Rahmen von Arbeitstrainings, die durch das AMS zuerkannt werden, die Tätigkeit bei gabarage kennenzulernen und – was gerade für die Zielgruppe der Sucht- und/oder psychiatrischen Erkrankungen sehr wichtig ist – fallweise als geringfügig Beschäftigte tätig zu sein. Ziel dabei ist immer eine befristete Anstellung, und dann wird über weitere Möglichkeiten, wie zum Beispiel ein Lehrabschluss, weiter nachgedacht beziehungsweise auch geplant.

Wir klären mit den Leuten schon von Beginn an ab, was deren Zielbranche sein könnte und wo sie hinwollen, da wir ja nicht nur eine Branche haben. Das ist auch einer unserer Vorteile, dass wir nicht nur Gastro oder nur Einzelhandel haben, sondern dass wir in viele Branchen vermitteln können. Natürlich lernen die Leute schon bei uns das Arbeiten unter Realbedingungen, weil wir uns überwiegend über b2b-Aufträge finanzieren. Im b2b-Bereich arbeiten wir auch mit großen Unternehmen zusammen. Hier geht es um die Einhaltung von fixen Timelines, Verlässlichkeit et cetera. Wir werden beauftragt, weil man unsere Produkte, die Verarbeitungsqualität und die Kreativität schätzt. Sehr selten steht im Vordergrund, dass wir spezifische Zielgruppen bei uns beschäftigen. Das erfahren viele Kunden und Kundinnen auch erst im Zuge der Zusammenarbeit.

Wir haben zwar auch Shops und verkaufen auch online, aber das ist nicht der Bereich, durch den hohe Erlöse erzielt werden. Wir verarbeiten von vielen Unternehmen Fehlproduktionen, Produkte, die aus dem Handel beziehungsweise aus dem Kreislauf fallen – und das auch sehr bunt, unterschiedlich und vielfältig. Wir sind bekannt für unsere Produktentwicklungsideen, und das ist auch eine ganz wesentliche Stärke von uns. Neben der hohen Verarbeitungsqualität haben wir ja auch ein System der Qualitätskontrolle. Wir waren Vorreiter in diesem Bereich, und gerade bei der Vielfalt unserer Produkte und der Produktlinien geht es uns immer wieder um das besondere »Extra«. Dadurch unterscheiden wir uns von vielen anderen Anbietern in diesem Segment, von denen es ja mittlerweile viele gibt, was auch gut so ist. So zu arbeiten war eine bewusste Entscheidung, muss man sagen.

78 SWÖ = Sozialwirtschaft Österreich.

Ab 2012 war klar, wir müssen am freien Markt bestehen, und zwar nach dem Leitprinzip: »Wir setzen auf Qualität, wir setzen auf Verarbeitungsqualität!« gabarage ist als Wortbild-Marke und in unterschiedlichen Produktklassen EU-weit geschützt. Aber wir wissen natürlich, dass manche unserer Produkte auch nachgebaut und nachgemacht werden. Das heißt für uns: »Super, wir sind so gut, dass man uns nachmacht!« Ich habe es recht spannend gefunden, denn es sind viele Kunden und Kundinnen zuerst abgewandert, weil es bei anderen Anbietern häufig auch billiger ist als bei uns. Aber sie kommen dann auch häufig wieder retour, weil sie sagen: »Wir schätzen eure Verarbeitungsqualität.« Das Gute ist, dass wir einfach viel machen bei Intérieur, Accessoires, Design, Schmuck, Mode und auch im Bereich der Gastronomie. Wir machen nicht nur Taschen, und wir machen nicht nur Möbel. Diese Vielfalt macht es dann auch aus, denn die Konkurrenz ist mittlerweile schon groß in diesem Bereich, besonders im gemeinnützigen Bereich und im geförderten Bereich, da ist die Konkurrenz einfach riesig.

2024, also in diesem Jahr, haben wir einen neuen Shop mit Schwerpunkt auf Slow Fashion, Maßschneiderei, Reparaturservice et cetera auf der Hütteldorfer Straße im 15. Wiener Gemeindebezirk eröffnet. Auch die Nachmittagsmensa an der Pädagogischen Hochschule im 10. Wiener Gemeindebezirk unter »menage – die gabrage Gastronomie« hat in diesem Jahr den Betrieb aufgenommen. An beiden Standorten gibt es eine enge Kooperation zwischen der GmbH und den Jugendprojekten »Chancen ZUKUNFT Wien«⁷⁹ des Vereins.

Wir haben uns ganz bewusst entschieden: »Nein, wir machen kein Second-Hand! Nein, wir werden eine Tauschbörse einführen, wir werden auch einen Nähworkshop einführen, aber wir werden das ganz bewusst einführen, und zwar im Sinne von: »Komm Sie mit Ihrem Kleidungsstück, wir arbeiten es um!« Slow Fashion heißt bei gabarage: Reparieren, Maßanfertigen, Up-Styling und Neuinterpretation von vorhanden, also bereits produzierten Kleidungsstücken.

Es ist uns als Verantwortliche wichtig, und es ist unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wichtig, sich immer wieder die Frage zu stellen: »Okay, wo sind wir anders, was unterscheidet uns?« Und so wie ich es auch am Anfang gesagt habe, wie die Soziale Arbeit funktioniert beziehungsweise funktionieren kann: »Wo kann man eine Nische besetzen, wo noch niemand ist?«

Mit wie vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Moment setzen Sie das denn um?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: Insgesamt kommen wir sicher mittlerweile auf über hundert. Alle arbeiten an einer Idee und unter unserem Leitsatz: »Alles braucht seine 2. Chance!« das gilt für die Materialien, die wir verarbeiten, und für die Menschen, die wir beschäftigen.

Es ist auch recht spannend zu sagen: »Okay, da sind die GmbH und die gemeinnützige GmbH, und da ist der Verein in Wien, und da gibt es zum Beispiel drei Jugendprojekte, die auch unterschiedlich gefördert werden. Wie arbeiten die zusammen?« Wir haben jetzt erst vor kurzem eine gemeinsame Klausur gehabt, nämlich zu Kommunikationsstrukturen. Was kann man tun, wie kann man da tun? Wie schaffen wir das, wenn man zum Beispiel sagt: »Okay,

79 www.kost-wien-ausbildungberuf.at/angebot/gabarage-chancenzukunft.

Valentinstag, da müssen so viele Rosen in allen Shops sein, wie arbeitet man da zusammen?« Also das ist schon sehr spannend, immer wieder.

Das größte Spannungsfeld besteht in den psychosozialen Angeboten der Sozialarbeit im Rahmen unserer Projekte, denn Produktion und Design bedingen einander. Kein Bereich funktioniert ohne den jeweils anderen. Der Designprozess wird bei gabarage als ein Empowermentprozess verstanden. Die Menschen bei uns sind hier also ein wichtiger und wesentlicher Teil. Sie können sich nicht nur einbringen, sie sollen sich einbringen. Es geht um einen Designprozess von »unten nach oben«. Um Materialkunde: »Was kann man aus dem machen?« Es geht nicht um das Nachbauen nach fertigen Skizzen, die irgendwo erstellt werden, sondern um den gemeinsamen Produktentwicklungs- und Produktionsprozess. Das ist natürlich herausfordernd, nämlich gerade auch dann, wenn ein Liefertermin ansteht und die betriebliche Sozialarbeit da beispielsweise gerade eine Gruppe angesetzt hat und sagt: »Okay, was findet jetzt statt, die Gruppe, oder ist der Liefertermin wichtiger?« Alle müssen miteinander kooperieren. Das ist aber überall so, wo es um Kundenbeziehungen geht, das ist ein Spannungsfeld, das durchaus typisch für gabarage ist.

Wie geht gabarage mit den Qualifikationsdefiziten um?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: In der ambulanten und stationären Suchtarbeit geht es mittlerweile nicht mehr nur immer um die Defizite, sondern auch um die vorhandenen, aber eventuell nicht mehr bekannten Ressourcen, die jemand mitbringt. Umgelegt auf die Arbeit von gabarage heißt dies ja auch, nicht nur auf die Defizite hinzuschauen, sondern auch den Fragen nachzugehen: »Was sind Ressourcen, was sind versteckte Ressourcen, was sind noch nicht entdeckte Ressourcen?« An denen soll auch während der Zeit bei gabarage gearbeitet werden. Natürlich erheben wir die Defizite, auch die Ausbildungsdefizite. Es ist ein riesiger Unterschied, ob jemand die Schule abgebrochen und/oder noch nie gearbeitet hat – wie es in den Biographien von Drogenabhängigen häufiger zu finden ist – oder ob man eine abgeschlossene Berufsausbildung hat und im Laufe der Biographie doch einige kürzere oder längere Arbeitsverhältnisse hatte – was man häufiger bei alkoholkranken Menschen findet. Oder, was ja auch massiv zugezogen hat, es sich um Menschen mit Fluchterfahrungen und Traumatisierungen, die in ihren Herkunftsländern oft gar keine Ausbildungen erfahren haben, handelt.

Wir können mittlerweile im Verein in sechs Gewerken Lehrstellen anbieten, von einer ganz normalen Lehre bis zur außerordentlichen verkürzten Lehre. Natürlich sind auch viele Personen bei uns, die irgendwann mal etwas angefangen und dann abgebrochen haben. Wenn jemand sich in der Lage dazu fühlt, dann kann er bei uns, nachdem er diese befristete Phase durchlaufen hat, eine Lehre beginnen. Dann kommt vieles von früher wieder hoch, nämlich alle Mobbing Erfahrungen, alles, was sie an schlechten Erfahrungen mitgebracht haben, warum sie etwas abgebrochen haben. Oder Menschen, die Fluchterfahrungen haben, vor allem Frauen, die in ihren Herkunftsländern teilweise gar nichts lernen konnten, wo es wirklich um basale Grundkenntnisse im Rechnen, überhaupt um das Erlernen des Lernens geht. Wir setzen uns da auch intensiv mit den Defiziten auseinander. Wenn zwei Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen,

die vorher in ihrem Leben genäht haben, dabei sind, dann ist das viel. Die Leute lernen das bei uns. Das heißt, ich sage: »Ausschlaggebend sind das bewusste Hinsehen und das bewusste Berücksichtigen der Ressourcen!«

Inwieweit kann die Kreislaufwirtschaft eine Sinnstiftung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: Ich muss sagen, wir haben eine extrem hohe Identifikation mit gabarage und mit dem, was wir tun. Bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist ein Teil des sozialpädagogischen Programmes immer ein Part, der sich ganz bewusst mit dem Thema »Ressourcen beziehungsweise Ressourcenverschwendung« auseinandersetzt und ebenso mit der Frage, was es bedeutet, Produktzyklen zu verlängern. Wir haben ein riesiges Lager im 15. Wiener Gemeindebezirk, das gleichzeitig auch eine Abfallbehandlungs- und eine Abfallsammelungsanlage ist. Das braucht man, wenn man das machen möchte, was wir tun. Nicht alle Produkte verarbeiten wir beziehungsweise können wir im Rahmen des Abfallwirtschaftsgesetzes zeitnahe verarbeiten. Wir haben also ein sehr, sehr großes Lager. Viele Menschen, die bei uns beschäftigt sind, sind von Armut betroffen. Es ist ein fixer Bestandteil unseres Angebotes, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dann einfach etwas mitnehmen, also zum Beispiel Küchenkäste, Geschirr und vieles mehr. Das dürfen sie sich bei uns in den Werkstätten auch herrichten. Wir setzen uns schon sehr bewusst mit dem auseinander, was alles möglich ist, also: »Wiederverwenden statt Wegwerfen!«, »Reparatur statt Neuanschaffung!«, »Neues aus Altem!«

Bei den Jugendlichen zum Beispiel geht es auch oft um's Kochen. Wir sagen: »Okay, dann gehe einmal einkaufen, und wenn du einkaufst, überlege, was kannst du alles davon kochen, und bedenke auch, dass es billiger ist, als wenn du dir ein Fertiggericht kaufst!« Das ist aus unserer Sicht hoch identitätsstiftend. Es ist vor allem auch identitätsstiftend, wenn man sieht, dass Menschen in unsere Shops kommen und ein Produkt kaufen, oder Firmen zu uns in die Werkstätten kommen und die dort genähten Produkte abholen. Das ist völlig altersunabhängig, sie haben das Gefühl, etwas gemacht zu haben, was gewollt wird und was gut ist. Gut für die Umwelt und gut für die Menschen!

Für unseren Außenauftritt haben wir uns relativ bald Unterstützung geholt. Ich kann mich erinnern, und das war immer so eine Diskussion, wo gefragt wurde: »Stellen wir mehr das Soziale in den Vordergrund oder mehr das Design? Wie machen wir das?« Das ist seit Jahren ein Diskussionspunkt. Wir haben uns bewusst im Zuge der Neugründung 2012 dazu entschieden, nicht mehr von »Klienten« oder »Klientinnen«, »Tagesarbeitskräften« et cetera zu sprechen, sondern wir sagen: »Mitarbeiter« und »Mitarbeiterinnen«. Es sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei uns. Das macht oft einen riesigen Unterschied, auch in der Kommunikation untereinander. Es gibt auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sind fast von Anfang an bei uns, sind damals als Klienten oder Klientinnen eingestiegen, und nach so vielen Jahren weiß die heutige Generation gar nicht, dass sie teilweise Suchtgeschichten haben. Wir meinen, man muss das nicht erzählen, wenn man das nicht möchte. Man muss nicht jedem alles auf die Nase binden, so wie in jedem anderen Unternehmen auch.

Wie wird sich gabarage in Richtung »Nachhaltigkeit« entwickeln?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: Ich sage immer: »Soziale und ökologische Nachhaltigkeit, das ist unsere DNA, unsere Unternehmens-DNA!« Ich wüsste gar nicht, wie man das ändern sollte. Unser Credo lautet: »Alles braucht eine zweite Chance!« Dies gilt auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und für die Materialien, die wir verarbeiten, das ist unser Leitmotiv! Wir sind ja auch Mitglied bei Re-Use Austria,⁸⁰ dem früheren Repanet. Natürlich geht es da auch um andere Themen, als wir sie haben, auch da sind wir in einer Nische, aber ich finde, es ist wichtig, dabei zu sein. Das wird sich ganz sicher nicht ändern. Ich glaube also zum Beispiel nicht, dass wir, wie das »Baukarussell« zum Beispiel,⁸¹ in die Baubranche einsteigen werden. Das sicher nicht. Aber ich glaube, wir werden den ganzen Interieur-Bereich mit all seinen Möglichkeiten durchaus ausbauen. Da haben wir extrem viele Anfragen. Und ich glaube weiters an die Lebensmittelverarbeitung und Lebensmittelwiederverwertung, die wir in Niederösterreich machen. Ab Herbst 2024 planen wir damit auch einen Standort in Wien. Wir bleiben an der Thematik, wie wir mit Ressourcen umgehen und diese verarbeiten, dran. Das ist also gar nicht anders vorstellbar!

Von welchem Einzugsgebiet sprechen Sie da?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: In Niederösterreich sind wir in Sankt Pölten, in der Landeshauptstadt, und im Burgenland sind wir in Neusiedl. Das Einzugsgebiet für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist daher Sankt Pölten mit Umland und Gemeinden, in Neusiedl natürlich auch. Zwar nicht in's Südburgenland runter, aber es ist schon ein größeres Einzugsgebiet. Und Wien natürlich.

Die letzte Frage zielt auf Ideen, Wünsche, Kritik, Vorschläge an die Stakeholder, Politik und Wirtschaftsunternehmen, mit denen Sie zusammenarbeiten. Gibt es da etwas Brennendes, das Ihnen auf der Zunge liegt?

Gabriele Gottwald-Nathaniel: Ein ewiges Thema für mich sind schon die kurzfristigen Förderverträge, dieses Thema haben alle. Immer nur ein Jahr. Gerade dann, wenn man Projekte umsetzt, ist das wirklich mühsam. Wir bewerben uns bei dieser Einreichung, die das Klimaministerium jetzt gemacht hat. Leider ist die Ausschreibung sehr undifferenziert, da würde ich mir schon manchmal etwas anderes wünschen, aber das ist immer auch von der Politik abhängig. Ich meine, die jeweilige Zielarchitektur in den einzelnen Ministerien, die ist teilweise sehr unterschiedlich, obwohl es um ein ähnliches Thema geht. Das verstehe ich also überhaupt nicht, warum in diesem Fall das Klimaministerium nicht mit den anderen Ministerien jetzt zusammenarbeitet. Es sind unterschiedliche Fraktionen, aber wenn man in dem Bereich etwas erreichen will, dann, so finde ich, geht es um Kooperationen und um etwas Abgestimmtes.

⁸⁰ <https://reuseaustria.at>.

⁸¹ www.baukarussell.at.

Wenn ich nur auf Zielgruppen hinschaue und auf die arbeitsmarktpolitische Relevanz, wenn es gerade auch darum geht, diese Zielgruppen auch im Bereich der Kreislaufwirtschaft stärker zu implementieren, dann braucht es eine Zusammenarbeit zwischen dem Gesundheits- und Sozialbereich sowie der Arbeitsmarktpolitik. Weil dort, nämlich in der Gesundenbehandlung, und zwar egal, ob das jetzt der Suchtbereich ist oder ein anderer Bereich, dort sind die Menschen, die auch beim Arbeitsmarktservice zu den besonderen Zielgruppen gehören. Da müsste man viel früher ansetzen. Ich sehe das ja hier, ich bin ja in meiner anderen Funktion Geschäftsführerin des Anton Proksch Institutes, deswegen kann ich ganz klar sagen: »Da bräuchte es viel mehr Schulterchluss!« Also wenn man wirklich will, dass spezifische Zielgruppen in diesen Bereich hineinkommen. Ein weiteres Thema, das uns alle beschäftigt, ist die soziale Vergabe. Das wäre jetzt schon etwas, was man bitte nicht mehr diskutieren sollte! Das wäre schon einmal längst an der Zeit. Das sind alles Forderungen, die auch *arbeit plus Österreich*⁸² und *arbeit plus Wien*⁸³ unterstützen, die kann ich eins zu eins unterschreiben. Es wäre notwendig, wenn man so große Diskussionen über die Zukunft führt, diese Seiten zu hören. Seien wir uns ehrlich, sehr viel Austausch zwischen der Wirtschaft und der Sozialwirtschaft gibt es nicht. Aufgrund meiner Funktionen bin ich in beiden Bereichen aktiv. Man ist halt immer sehr unter sich. Wie man in unserem Bereich so schön sagt, dieser interdisziplinäre Austausch, das über den Tellerrand schauen, das ist wichtig. Und vielleicht abschließend, weil ich auch in der Social-Business-Szene beziehungsweise im Entrepreneurship unterwegs und auch dort sehr gut vernetzt bin, möchte ich betonen, dass ich bis heute nicht verstehe, warum Forschungsinstitutionen, die New-Social-Businesses und die althergebrachten Businessforschungs-Institutionen der Meinung sind, dass sie nichts miteinander zu tun haben. Ich würde mir endlich einmal eine große Tagung wünschen, wo man diese Player zusammenbringt.

Ich sitze in der Jury vom »GET ACTIVE Social Business Award«,⁸⁴ organisiert vom NPO & SE Kompetenzzentrum der WU Wien,⁸⁵ dem Standard, 4Gamechangers und Coca Cola. Da sind wirklich tolle junge Menschen mit coolen Ideen, denen fehlt manchmal noch das Wissen über die Sozialwirtschaft. So würden sie sich manches einfacher machen, hätten sie dieses Wissen. Und die anderen, finde ich, könnten durchaus mutiger sein. Wir sollten endlich unsere eingeschränkten Welten verlassen und miteinander reden. Es geht ja immer wieder um besondere Problemlagen, das ist etwas, was mir echt fehlt. Aber das sage ich schon seit sehr langer Zeit.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Gabriele Gottwald-Nathaniel führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im Juli 2024 im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



82 <https://arbeitplus.at>.

83 www.arbeitplus-wien.at.

84 www.wu.ac.at/en/npocompetence/projects/current-projects/gasba.

85 www.wu.ac.at/npocompetence.

Hannah Hausegger, Anna Iby, Trude Hausegger

Teilhabechancen Tirol 2030 – Evaluierung und Zukunftsdialog

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Tirol

1 Einleitung

Im Zentrum des Forschungsprojektes »Teilhabechancen Tirol 2030«, das vom AMS Tirol an die Prospect Unternehmensberatung GmbH⁸⁶ beauftragt wurde, standen die Bedarfe jener langzeitbeschäftigungslosen Kund:innen des AMS Tirol, die auch durch eine Transitmitarbeit in einem Sozialen Unternehmen überfordert sind. Auf Grundlage ausgewerteter Administrativdaten sowie qualitativer Fokusgruppen mit AMS-Vertreter:innen und betroffenen Kund:innen aus allen acht Regionalen Geschäftsstellen des AMS Tirol wurden die Angebote Sozialer Unternehmen vor dem Hintergrund der Bedarfe dieser Zielgruppe bewertet und Weiterentwicklungspotenziale ausgelotet. In anschließenden Szenarien-Workshops mit Vertreter:innen Sozialer Unternehmen in Tirol, des AMS Tirol sowie des Dachverbandes Sozialer Unternehmen in Tirol »arbeit+ Tirol«⁸⁷ wurden die Forschungsergebnisse im Zusammenspiel aufgegriffen und Handlungsoptionen weiter konkretisiert. Im abschließenden Zukunftsdialog schließlich konnte u. a. der so erarbeitete Vorschlag für ein Modulsystem, das bestehende Angebote nutzt und durch ein begleitendes Case Management für die Betroffenen verbindet, unter breiter Beteiligung reflektiert werden. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit angepasster Unterstützungsmodelle und flexibler, aufeinander abgestimmter und aufeinander bezogener Förderinstrumente.⁸⁸

2 Worum geht es?

Der Forschungsbericht untersucht Adaptionbedarfe Sozialökonomischer Betriebe (SÖBs) und Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte (GBPs) in Tirol. Hintergrund für die Studie waren

⁸⁶ www.prospectgmbh.at.

⁸⁷ www.arbeitplus-tirol.at.

⁸⁸ Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2024/teilhabechancen-tirol-2030--studie-zur-weiterentwicklung-sozialer-unternehmen-in-tirol.html>.

einerseits die »Strategie für den Arbeitsmarkt Tirol 2030«⁸⁹ und andererseits die Beobachtung, dass in der kurzen Hochkonjunkturphase im Anschluss an die Covid-19-Pandemie vorhandene Transitarbeitsplätze in Tiroler Sozialen Unternehmen teilweise nicht besetzt werden konnten und gleichzeitig kein passendes Unterstützungsangebot für langzeitbeschäftigungslose Personen zur Verfügung stand.

Mit der Studie wurden daher gezielt jene Kund:innen des AMS Tirol adressiert, die laut zuständigen AMS-Berater:innen durch die Anforderungen Sozialer Unternehmen überfordert sind und für die aktuell auch kein Alternativangebot zur Verfügung steht. Von Kund:innen, auf die diese Beschreibung zutrifft, wird sowohl in Tirol als auch österreichweit berichtet.

Mit dieser Studie sollte vor dem Hintergrund der bestehenden arbeitsmarktpolitischen Angebotslandschaft für langzeitbeschäftigungslose Personen in Tirol und mit Blick auf Unterstützungsangebote in anderen Bundesländern analysiert werden, woran diese Personen-Gruppe – so beispielsweise in der Nutzung der Angebote Sozialer Unternehmen – scheitert und wie eine passgenauere Reintegrationsunterstützung konzipiert werden könnte.

3 Zielsetzungen und Methodik der Studie

Um diese Thematik fundiert zu bearbeiten wurde ein etappenweises Vorgehen gewählt: Eine Bestandsaufnahme und Bewertung der bestehenden arbeitsmarktpolitischen Angebote für langzeitbeschäftigungslose Personen war Grundlage für eine funktionale Einordnung von SÖBs und GBPs in das Gesamtsystem der arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangebote in Tirol. Vor diesem Hintergrund konnten eine Analyse der Bedarfe und Potenziale zukünftiger Unterstützungsangebote und die Entwicklung von Handlungsoptionen für eine inklusivere und wirksamere Ausgestaltung der Fördermaßnahmen erfolgen.

Methodisch stützt sich die Studie auf eine Analyse anonymisierter Administrativdaten des AMS Tirol, die über 13.000 Teilnahmen an ausgewählten Maßnahmen zwischen 2015 und 2023 abbilden. In dieser Analyse ging es vor allem darum, zu untersuchen, ob es strukturelle Unterschiede in der Nutzung von Trainingsmaßnahmen, arbeitsmarktpolitischen Beratungs- und Betreuungsangeboten (BBE) und Sozialen Unternehmen gibt, die sich auf Ebene der Administrativdaten nachzeichnen lassen.

Mit der zeitlichen Dimensionierung sollten unterschiedliche konjunkturelle Rahmenbedingungen abgebildet werden. Ergebnis dieser Analyse waren Aussagen über die regionale Nutzung sowie sowie die Erfolgsquoten der unterschiedlichen Instrumente in den beobachteten Jahren.

Um konkret auf die Bedarfe der mit dieser Untersuchung adressierten Kund:innengruppe des AMS Tirol regionalisiert einzugehen, wurden insgesamt 16 Fokusgruppen durchgeführt: In jeder Regionalen Geschäftsstelle des AMS Tirol wurde je eine Fokusgruppe mit

89 Vgl. www.tirol.gv.at/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/strategie-fuer-den-arbeitsmarkt-tirol-2030.

»Betroffenen« und je eine zweite mit Vertreter:innen des AMS (darunter RGS-Leitungen, Abteilungsleiter:innen SfA- sowie Reha-Berater:innen/ Kursbetreuer:innen) durchgeführt. In beiden Fokusgruppen ging es darum, die bestehenden Angebote und insbesondere Soziale Unternehmen zu bewerten. Während es in den Fokusgruppen mit Zielgruppenpersonen in weiterer Folge darum ging, deren integrationsbezogene Situation zu »verstehen« und auszuloten, welche Unterstützungsbedarfe sie selbst benennen, wurden in den Fokusgruppen mit AMS-Vertreter:innen vor allem Lösungsstrategien erarbeitet.

4 Ergebnisse der Bestandsanalyse

Die Analyse zeigt, dass die unterschiedlichen Instrumente wie konzeptiv vorgesehen unterschiedliche Gruppen arbeitsloser Personen erreichen. Für Soziale Unternehmen wurde deutlich, dass diese einem Teil langzeitbeschäftigungsloser Menschen eine erfolgreich bewältigbare Brücke in nachhaltige Beschäftigung bieten. Nicht ausreichend unterstützt werden können jedoch Personen mit intensiveren Belastungsgrenzen. Dieser Umstand zeigt sich in Phasen höherer Arbeitslosigkeit kaum, steigt das Langzeitbeschäftigungslosigkeitsrisiko bei insgesamt hoher Arbeitslosigkeit doch quer über alle Gruppen. In Phasen prosperierender Arbeitsmarktentwicklung zeigt sich dagegen, dass mit verstärkten Vermittlungsbemühungen und beispielsweise Eingliederungsbeihilfen bei vielen langzeitbeschäftigungslosen Personen eine Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt gelingt. In derartigen Phasen konzentriert sich der Bedarf an Transitarbeitsplätzen vor allem auf Personen mit (deutlichen) Belastungsgrenzen. Mit Blick auf die längerfristigen Arbeitsmarktentwicklungen und die zuletzt sehr rasch aufeinander folgenden Phasen von Arbeitskräfteknappheit und hoher Arbeitslosigkeit ist eine noch stärkere Ausrichtung Sozialer Unternehmen auf unterschiedliche Zielgruppen als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll zu bewerten. In diese Richtung weisen weiters die Ergebnisse früherer Evaluationen, die eine höhere arbeitsmarktpolitische Effektivität Sozialer Unternehmen bei heterogener Teilnehmendenstruktur zeigen.

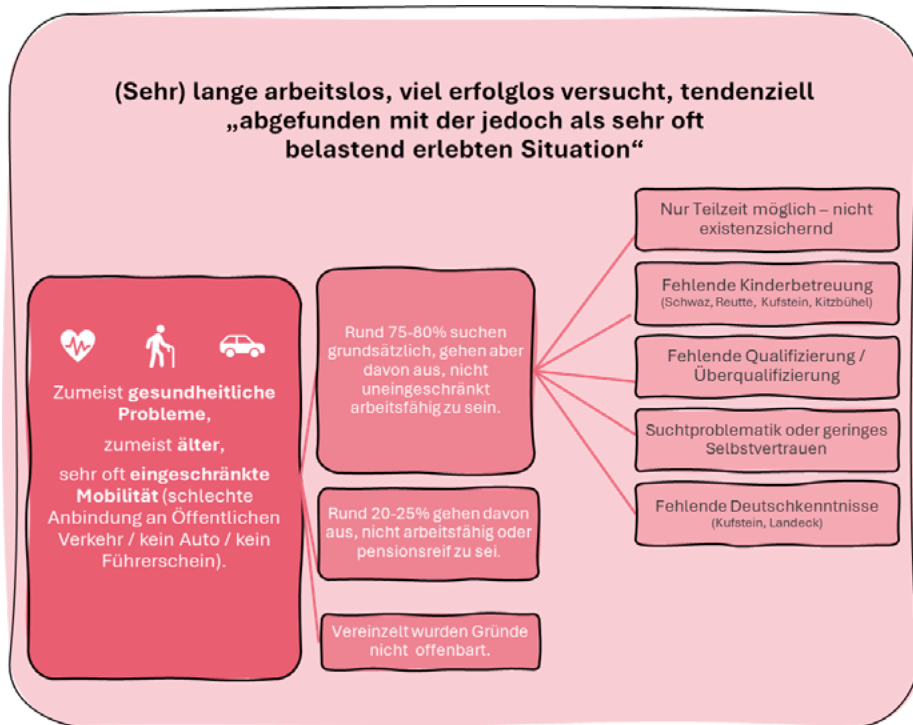
5 Unterstützungsbedarfe von Personen, die einem Transitarbeitsplatz nicht gewachsen sind

Aktuell nicht ausreichend durch die Angebote Sozialer Unternehmen erreicht werden können ältere Menschen, Personen mit physisch und / oder psychisch bedingten Einschränkungen der Belastbarkeit und Personen mit Betreuungspflichten. Bestehende Problemlagen wurden dabei in den meisten Fällen durch lange Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen psychischen und sozialen Folgen weiter verschärft. Folgende Abbildung verdeutlicht die Problemlagen der Nutzer:innen:

In den Fokusgruppen mit betroffenen AMS-Kund:innen wurde weiters deutlich, dass für viele auch Mobilitätseinschränkungen wesentliche Hindernisse darstellen. Viele der befragten Personen fühlen sich von den derzeitigen Anforderungen der Programme überfordert,

dies insbesondere im Hinblick auf körperliche Tätigkeiten und zeitliche Flexibilität. Auch finanzielle Unsicherheiten werden häufig genannt, so können Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen Vollzeitstellen oft nicht annehmen, weil sie der damit verbundenen Belastung nicht standhalten können. Mit den angebotenen Teilzeitstellen kann aber kein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden. Auch an Kinderbetreuungsplätzen fehlt es in bestimmten Regionen.

Abbildung 1: Überblick der gravierendsten Problemlagen



Quelle: Prospect Unternehmensberatung GmbH im Auftrag des AMS Tirol: Fokusgruppen Teilhabechancen Tirol 2024; eigene Darstellung

6 Herausforderungen aus Sicht der AMS-Vertreter:innen

Die Vertreter:innen der AMS-Regionalstellen betonen, dass sich die Zielgruppe der SÖBs und GBPs in den letzten Jahren erheblich verändert hat. Insbesondere die psychische und physische Belastbarkeit der Kund:innen habe abgenommen, während die Anforderungen der Programme – auch bedingt durch die Eigenerwirtschaftungsquote Tiroler Sozialer Unternehmen – aus ihrer Sicht unverändert hoch geblieben sind. In diesen Rückmeldungen wird aus Sicht von Vertreter:innen Sozialer Unternehmen deutlich, dass bereits vorgenommene Anpassungen des Anforderungsniveaus nicht durchgängig bekannt sind oder als nicht ausreichend wahrgenom-

men werden. Viele AMS-Mitarbeiter:innen sehen im Auseinanderklaffen der Anforderungen an Transitarbeitskräfte in Sozialen Unternehmen und Bedarfen jener Zielgruppe, für die im AMS aktuell kein Alternativangebot zur Verfügung steht, ein Problem, das die Effektivität der Maßnahmen stark einschränkt.

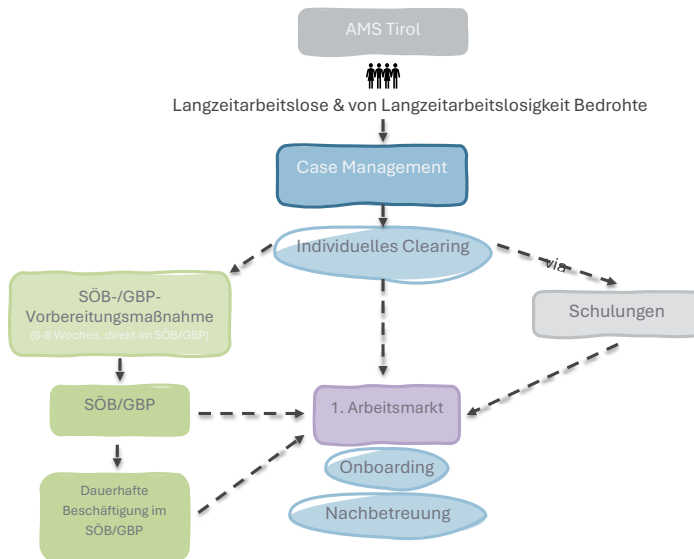
Betont wird das Fehlen niedrigschwelliger Tätigkeitsbereiche, flexibler Arbeitszeitmodelle sowie umfassenderer sozialpsychologischer Betreuung. Auch die mangelnde regionale Vernetzung und die eingeschränkte Mobilität vieler Zielgruppenpersonen wurden als zentrale Hindernisse identifiziert.

Vor diesem Hintergrund wurde von den aktiv in das Projekt eingebundenen AMS-Vertreter:innen eine Vielzahl an Ansatzpunkten und Unterstützungsmöglichkeiten präsentiert.

7 Weiterarbeit mit den Ergebnissen

Die gewonnenen Erkenntnisse und Interventionsvorschläge wurden in zwei Szenarien-Workshops Vertreter:innen Sozialer Unternehmen, dem AMS sowie arbeit+ Tirol präsentiert und mit diesen weiter bearbeitet. In diesem Zusammenspiel wurden Eckpunkte für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Förderlandschaft erarbeitet. Im Kern konzentrierte sich dies auf die Gestaltung eines Case Management Ansatzes, der die bestehenden Unterstützungsangebote nutzt und – für den/die Nutzer:in – kompetent verbindet sowie Zielsicherheit in der Nutzung und Chronologie/Orchestrierung der einzelnen Angebotselemente gewährleistet. Folgende Abbildung veranschaulicht das entwickelte Zielbild.

Abbildung 2: Idealtypischer Ablauf des Case Managements



Quelle: Prospect Unternehmensberatung GmbH im Auftrag des AMS Tirol

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Auseinandersetzung mit Leistungen, auf die das Case Management bedarfsorientiert zugreifen kann. Darunter fallen Angebote im Bereich der psychischen Gesundheit, der Finanzberatung, der Finanzbildung als Schulungsangebot, der Zusammenarbeit mit innovia sowie die hausärztliche Versorgung, Kinderbetreuung und PVA-Sprechstunden in den Betrieben.

Schließlich ging es darum, Lösungen zu erarbeiten, die die notwendige Balance von Niederschwelligkeit und Wirtschaftlichkeit durch Soziale Unternehmen erleichtert. In diesem Kontext wurde einerseits darauf verwiesen, dass neben jenen Zielgruppen, die eines sehr niederschweligen Angebotes bedürfen, zukünftig auch Personengruppen von Sozialen Unternehmen adressiert werden könnten, die vor allem an sozialen Barrieren scheitern. Gedacht wurde beispielsweise an Asylant:innen und subsidiär Schutzberechtigte, denen auf diesem Wege Zugang zu nachhaltiger Beschäftigung geboten werden könnte. Jedenfalls sei auch die Zubuchungspraxis des AMS an den konkreten Zielsetzungen, die vom AMS mit Sozialen Unternehmen verbunden werden, zu orientieren. Diesbezüglich spielt auch die Kommunikation mit den Regionalen Geschäftsstellen des AMS eine wesentliche Rolle, fallen doch an dieser Stelle die konkreten Zubuchungsentscheidungen.

Im abschließenden Zukunftsdialo g unter breiter Beteiligung der Stakeholder:innen konnten die erarbeiteten Vorschläge für ein Modulsystem, das bestehende Angebote einbindet und durch ein begleitendes Case Management für die Betroffenen verbindet, breit reflektiert werden.

Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit angepasster Unterstützungsmodelle und flexiblerer, aufeinander abgestimmter und aufeinander bezogener Förderinstrumente.

8 Fazit

Die Studie verdeutlicht, dass die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Tirol die Integration langzeitbeschäftigungsloser Personen gut unterstützen, jedoch an ihre Grenzen stoßen, wenn die Belastbarkeit der Transitmitarbeitenden deutlich eingeschränkt ist. Insbesondere für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen sind politikfeldübergreifende, umfassendere und flexiblere Ansätze notwendig. Die vorgeschlagenen Weiterentwicklungen bieten die Chance, die Effektivität der Programme zu steigern und die gesellschaftliche Teilhabe einer breiteren Zielgruppe zu fördern.



Manuela Koller (Interview)

Tradition trifft Transformation: Soziale Unternehmen in Tirol als Partner des AMS

Gespräch mit Manuela Koller, stellvertretende Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktförderung im AMS Tirol

1 Einleitung

Die Sozialökonomischen Betriebe (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP) haben in Tirol eine lange Tradition und eine hohe Bedeutung bei der Beschäftigung und arbeitsmarktorientierten Reintegration von langzeitarbeitslosen Personen. Diese Zielgruppe befindet sich im Wandel, ebenso der regionale Arbeitsmarkt. Im vorliegenden AMS info erläutert Manuela Koller⁹⁰ im Gespräch mit der Arbeitsmarktforscherin Andrea Egger⁹¹ verschiedene Herausforderungen, denen sich Tiroler Soziale Unternehmen und AMS gegenübersehen, und Überlegungen zur Neuausrichtung des Fördergeschehens.

2 Zum Hintergrund der SÖBs und GBPs in Tirol

In den 1980er-Jahren entstanden die ersten SÖBs in Tirol. Ziel der SÖBs und der noch niederschwelliger angesiedelten GBPs ist es, langzeitarbeitslosen Personen mit Vermittlungshemmnissen Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt zu ermöglichen und diese dadurch an die Erwerbsarbeit am 1. Arbeitsmarkt heranzuführen. Über die Jahrzehnte haben sich diese Betriebe und Projekte zu verlässlichen Partnern für Gemeinden, für Wirtschaftsbetriebe und die Bevölkerung etabliert. Sie decken verschiedene Branchen ab, darunter Altkleidersammlung, Räumung, Reuse von Möbeln, Wertstofftrennung und Wertstoffsartierung, Betreuung von Wertstoffsammelinseln, handwerkliche Produktion, Fahrradwerkstätten, Servicierung der Stadträder in Innsbruck, Kantinen- und Gastrobetriebe, Gartenservice, Spielplatzwartung, Reinigung von Almen und Skipisten, Brennholzbereitstellung, Lieferdienste, Second-Hand-Shops, Kopier-

⁹⁰ Zur Person: Manuela Koller, BA, ist stellvertretende Abteilungsleiterin der Abteilung Arbeitsmarktförderung in der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol und betreut seit 2020 die Sozialökonomischen Betriebe sowie die Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte von Seiten des AMS Tirol.

⁹¹ www.evacon.at.

und Druckservice und soziale Dienstleistungen. Die Betriebe agieren als integrative Wirtschaftsunternehmen, die nicht nur sozialpolitische, sondern auch ökonomische und ökologische Verantwortung tragen. Besonders der sozialökologische Aspekt ist in den letzten Jahren verstärkt sowohl medial als auch von der Bevölkerung wahrgenommen worden: »Die Leistung der Sozialökonomischen Betriebe wird zunehmend wertgeschätzt, vor allem im Umweltbereich«, so auch die Beobachtung von Frau Koller, die seit 2020 für die SÖBs und die GBPs von Seiten des AMS Tirol zuständig ist.

3 Eckdaten zu den SÖBs und GBPs in Tirol

In Tirol betreiben derzeit elf Trägerorganisationen insgesamt 15 SÖBs bzw. GBPs. Im Jahr 2024 nahmen 580 Personen an einem SÖB oder GBP teil, aktuell sind es 275 (Stand: Februar 2025). Die Tiroler Betriebe verzeichnen eine innerhalb Österreichs überdurchschnittlich hohe Eigenwirtschaftungsquote von bis zu 60 Prozent, wobei laut Richtlinie nur 20 Prozent erforderlich wären. Der finanzielle »Rest« wird vom AMS und vom Land Tirol zugeschossen: »Unsere Betriebe arbeiten sehr wirtschaftsnah,« betont Frau Koller, »(...) was die Betriebe auch unter Druck setzt, durch das Spannungsfeld zwischen arbeitsmarktpolitischem Auftrag und dem Anspruch hoher Eigenwirtschaftung.« In den Jahren 2015 bis 2024 gab es insgesamt über 5.000 Teilnahmen, was die Relevanz dieser Strukturen unterstreicht. Seit der Covid-Pandemie liegt die Erfolgsquote zwischen 33 und 37 Prozent. Als Erfolgsindikator wird dabei die nachhaltige Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt herangezogen. Stichtag für die Beobachtung ist der 92. Tag nach Ausscheiden aus dem SÖB bzw. dem GBP.

4 Herausforderungen

Die Struktur der arbeitslosen Personen hat sich gewandelt: »Früher lag der Fokus auf geringqualifizierten Arbeitskräften. Heute sind viele unserer Kund:innen massiv gesundheitlich belastet«, so Frau Koller. Dies erschwert die Aufrechterhaltung der hohen Eigenwirtschaftungsquote und stellt die SÖBs vor neue Herausforderungen: »Ich sehe das auch immer wieder in den Abschlussberichten, wie belastet die teilnehmenden Personen oft sind«, so Frau Koller von der Förderabteilung des AMS Tirol, die dann weiter ausführt: »Neben den körperlichen Beeinträchtigungen ist vor allem der Anteil an psychischen Belastungen stark gestiegen.« Insofern stimmt das Matching zwischen der Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden und den Anforderungen der Arbeitsplätze in den SÖBs nicht mehr. Die Arbeitsplätze sind sowohl körperlich als auch hinsichtlich der Wochenarbeitszeit von 30 bis 37 Stunden oft zu anspruchsvoll für die Zielgruppe.

Die zunehmende Zahl an Personen mit physischen und psychischen Einschränkungen macht es notwendig, angepasste Arbeitsplätze und neue Arbeitszeitmodelle zu entwickeln: »Neue Tätigkeitsfelder müssen geschaffen werden, die diesen veränderten Anforderungen gerecht werden«, so Frau Koller. Doch gerade vor neuen Investitionen scheuen die SÖBs

zurück, wie eine aktuelle Studie im Auftrag des AMS Tirol zeigt.⁹² Die Erschließung neuer Geschäftsfelder bedeutet nämlich oft, dass diese in den ersten Jahren nicht ausreichend rentabel sind, um die Eigenerwirtschaftungsquote zu erfüllen. Ein Dilemma, dem mit neuen Ideen und Modellen entgegengetreten wird: In einem Zukunftsdialo, der vom AMS Tirol 2024 initiiert wurde, erarbeiteten das AMS und das Land Tirol, die Maßnahmenträger und weitere Stakeholder Lösungen. Die Ergebnisse befinden sich zum Teil bereits in Planung und einige auch schon in Umsetzung.

5 Neue Wege: Langfristige, maßnahmenübergreifende Betreuung

Als Ergebnis des Stakeholder-Prozesses 2024 und auf Empfehlung der Studie hin prüft das AMS Tirol derzeit die Einführung von Case Management für langzeitarbeitslose Personen, um eine gezielte Betreuung und nachhaltige Integration zu gewährleisten. Case Management, das deutlich hochfrequenter erfolgen könnte als etwa die Betreuung in einer BBEN,⁹³ ermöglicht die individuelle Betreuung und eine schrittweise Heranführung an berufliche Tätigkeiten. Dabei arbeiten Beratungsstellen und soziale Einrichtungen zusammen, um die Bedürfnisse der Teilnehmer:innen ganzheitlich zu adressieren. Die Personen werden »an der Hand« genommen und durch den gesamten Prozess bis hin zur langfristigen Arbeitsmarktintegration begleitet, so der Plan, der mit Hilfe von ESF-Mitteln umgesetzt werden soll: »Wir haben hier Anlehnung an das Wiener Programm ›Schritt für Schritt‹ genommen«, merkt Frau Koller an.

6 Stufenmodell mit niedrigeren Einstiegsschwellen

»Oft herrscht Angst vor einem Dienstverhältnis und dass es nicht aufrechterhalten werden kann. Da wollen wir die Einstiegshürde in einen SÖB niederschwelliger machen«, erläutert Frau Koller das geplante Stufenmodell. Bereits im Oktober 2024 wurden in zwei SÖBs »Vorbereitungsmaßnahmen« eingeführt: »Wir starten mit sechs bis acht Wochen ohne Dienstverhältnis, um den Einstieg zu erleichtern«. Diese Möglichkeit wird kontinuierlich in allen SÖBs und GPBs bis Mitte April 2025 eingeführt. Parallel dazu ist geplant, 2025 auch Trainingsarbeitsplätze zu schaffen. Befristet auf sechs Monate könnten dann in den SÖBs und GPBs Arbeitstrainings durchgeführt werden, bei denen erstmals auch nur zehn bis 16 Stunden gearbeitet werden kann.

Diese Maßnahmen sollen einen sanfteren, stufenweisen Einstieg ermöglichen, bei dem die Teilnehmenden zunehmend Erfolgserlebnisse haben und deren Motivation gefördert und

92 Vgl. Hausegger, Hannah/Iby, Anna/Hausegger, Trude (2024): Teilhabechancen Tirol 2030: Studie zur Weiterentwicklung Sozialer Unternehmen in Tirol. Internet: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2024/teilhabechancen-tirol-2030--studie-zur-weiterentwicklung-sozialer-unternehmen-in-tirol.html>.

93 Beratungs- und Betreuungseinrichtung für Personen ab 25 Jahren, die länger als 365 Tage arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer BBEN ist freiwillig.

deren Selbstwert gestärkt werden. Positive Erfahrungen mit einem solchen Stufenmodell liegen bereits in anderen Bundesländern vor.

7 Nutzung neuer Technologien in den SÖBs

Ein weiterer Lösungsansatz ist die Installation neuer Technologien am Arbeitsplatz, um gesundheitliche Einschränkungen auszugleichen: »Wir setzen vermehrt auf technische Hilfsmittel wie elektrischen Hebelifte, um Belastungen zu reduzieren«, erklärt Frau Koller. Diese Innovationen können dazu beitragen, körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten inklusiver zu gestalten und die Produktivität im SÖB langfristig zu halten. Darüber hinaus wird der Online-Handel mit Reuse-Produkten als neues Arbeitsfeld erschlossen. Bei der Plattformen Widado⁹⁴ können die Transitarbeitskräfte⁹⁵ im Bereich »Online-Vertrieb und Online-Marketing« tätig werden.⁹⁶ Dies reduziert die Notwendigkeit körperlich belastender Tätigkeiten. Dass SÖBs nicht nur im Hardware-Bereich, also z.B. Geräte-Reparatur, aktiv werden, sondern darüber hinaus auch im Software-Bereich Chancen ergreifen, ist eine Idee von vielen, die derzeit zwar ins Auge gefasst werden, wo aber noch Zurückhaltung aufgrund der hohen Investitionskosten bei gleichzeitig niedrigen Budgetmitteln besteht.

8 Erschließung neuer Zielgruppen für körperlich anstrengende Tätigkeiten

Dass nicht nur die Tätigkeiten der Zielgruppe angepasst werden können, sondern es auch umgekehrt für einzelne SÖBs funktioniert, zeigt das Beispiel »Naturwerkstatt«. Dieser SÖB entstand infolge der Lawinenkatastrophe von Galtür 1999. Im Lauf der Jahre sanierten Transitarbeitskräfte aus dem Tiroler Oberland Themen- und Wanderwege im alpinen Raum und errichteten Spiel- und Erlebnisstationen. Im Jahr 2023 stand das Projekt kurz vor dem Aus, da kaum mehr Personen gefunden wurden, die die körperlich anspruchsvolle Arbeit leisten konnten. Gleichzeitig bot sich jedoch die Möglichkeit, durch Zusatzfördermittel für Konventionsflüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte eine neue Zielgruppe zu integrieren. Mit acht jungen Transitarbeitskräften mit Fluchterfahrung und drei Betreuungspersonen wurde das Projekt 2024 neu ausgerichtet und nach Zirl in den Bezirk Innsbruck-Land verlagert werden. Während von Montag bis Donnerstag praktische Arbeiten durchgeführt werden, ist der Freitag als Integrations- und Weiterbildungstag reserviert. Hier besuchen die meist männlichen

94 www.widado.com

95 Als Transitarbeitskräfte werden die AMS Kund:innen bezeichnet, die vorübergehend (sechs Monate bis maximal ein Jahr) in einem SÖB oder GBP arbeiten, im Gegensatz zu den Schlüsselarbeitskräften und Arbeitsleiter:innen, die dauerhaft im Betrieb angestellt sind.

96 Dafür konnten zusätzliche Fördermittel des Klimaministeriums genutzt werden. Das Ministerium stellt rund zehn der 41 Millionen Euro an Förderung für die Kreislaufwirtschaft explizit auf die SÖBs ab. Ein erster Call 2024 konnte von den SÖBs nur bedingt aufgegriffen werden, da einerseits Innovation gefordert wurde, was SÖBs nicht bzw. nicht rasch leisten können, und andererseits die zeitlichen Fristen dieses Calls sehr knapp bemessen waren.

Teilnehmer Vereine, das BerufsInfoZentrum⁹⁷ des AMS oder nehmen an Kursen teil. Diese Transitarbeitskräfte lernen, mit der Motorsäge umzugehen, und erleben, gemeinsam Dinge zu schaffen, die von der Bevölkerung geschätzt werden: »Die Naturwerkstatt ist ein Ort, an dem Talente gefördert, Teamgeist gelebt und Naturverbundenheit gestärkt werden«, so Michael Gufler, der Projektleiter der Naturwerkstatt Tirol.⁹⁸ Das Projekt wird 2025 fortgeführt, wobei aufgrund der hohen Auftragslage der Wunsch nach einem zweiten Baurupp besteht.

9 Schlussfolgerungen

Für die Arbeitsmarktpolitik haben die SÖBs und GBPs in Tirol nach wie vor eine hohe Bedeutung, und zwar trotz veränderter Arbeitsmarktsituation. Die Herausforderung besteht darin, die wirtschaftliche Effizienz der Betriebe mit einer deutlich arbeitsmarktfremeren Zielgruppe zu erhalten. Zur Anpassung der Arbeitstätigkeiten an neue Zielgruppen spielt neben dem Innovationsgeist die langfristige Förderpolitik eine zentrale Rolle. Während innovative Arbeits(-zeit-)modelle bereits erprobt werden, sind langfristige Investitionen notwendig, um die einschlägigen Betriebe und Projekte nachhaltig weiterzuentwickeln. Die Einführung neuer Technologien, die Erweiterung der digitalen Arbeitsfelder, die Erschließung neuer Förderquellen im Umweltbereich und eine verstärkte mediale Präsenz bieten Chancen, diese Strukturen langfristig zu sichern, so sinngemäß das Fazit von Frau Koller.

10 Literatur & Quellen

AMS Tirol (Presseaussendung vom 12.12.2024): Naturwerkstatt Tirol Nachhaltigkeit, Integration und Engagement für die Tiroler Natur. Innsbruck. Internet: www.ams.at/regionen/tirol/news/2024/12/naturwerkstatt-tirol--nachhaltigkeit--integration-und-engagemen#tirol. arbeit plus Tirol: www.arbeitplus-tirol.at.

Dachverband Sozialer Unternehmen »arbeit plus« (2024): Das »Who does What« Sozialer Unternehmen in der Kreislaufwirtschaft. Internet: <https://arbeitplus.at/sozialer-unternehmen-in-der-kreislaufwirtschaft>.


Eppel, Rainer / Mahringer, Helmut / Böheim, René (2020): Kosten-Ertrags-Analyse der Beratungs- und Betreuungsleistungen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN). Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: [https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2020/kosten-ertrags-analyse-der--beratungs--und-betreuungsleistungen-fuer-personen-mit-multiplen-vermittlungshindernissen--\(bben\).html](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2020/kosten-ertrags-analyse-der--beratungs--und-betreuungsleistungen-fuer-personen-mit-multiplen-vermittlungshindernissen--(bben).html).

⁹⁷ www.ams.at/biz.

⁹⁸ Anlässlich einer Presseaussendung am 12.12.2024, www.ams.at/regionen/tirol/news/2024/12/naturwerkstatt-tirol--nachhaltigkeit--integration-und-engagemen#tirol.

Hausegger, Hannah /Iby, Anna /Hausegger, Trude (2024): Teilhabechancen Tirol 2030: Studie zur Weiterentwicklung Sozialer Unternehmen in Tirol. Studie im Auftrag des AMS Tirol. Innsbruck. Internet: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2024/teilhabechancen-tirol-2030--studie-zur-weiterentwicklung-sozialer-unternehmen-in-tirol.html>.

Hausegger, Hannah /Iby, Anna /Hausegger, Trude (2024) Teilhabechancen Tirol 2030 – Evaluierung und Zukunftsdialog. AMS info 719 (Kurzfassung der Studie im Auftrag des AMS Tirol). Internet: [https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2025/teilhabechancen-tirol-2030---evaluierung-und-zukunftsdialog-\(ams-info-719\).html](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2025/teilhabechancen-tirol-2030---evaluierung-und-zukunftsdialog-(ams-info-719).html).

Regensburg, Christine /Kammeringer, Christian (Interview) (2024): Kreislaufwirtschaft und Arbeitsmarktpolitik muss man zusammendenken!« Christine Regensburg und Christian Kammeringer, duale Geschäftsführung des Vereines WAMS in Tirol, im Gespräch. Soziale Unternehmen im Gespräch (9). AMS info 709. Wien. Internet: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2024/-kreislaufwirtschaft-und-arbeitsmarktpolitik-muss-man-zusammendenken---christine-regensburg-und-christian-kammeringer,-duale-geschaefsfuehrung-des-vereines-wams-in-tirol,-im-gespraech.html>. 

Manuela Vollmann (Interview)

»Was die zehnjährige Arbeit mit geflüchteten Frauen lehrt«

Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA, im Gespräch!

1 Einleitung

Die große Fluchtbewegung im Jahr 2015 sowie eine nachfolgend verstärkte Zuwanderung stellen bis heute das Arbeitsmarktservice (AMS) und seine Partnerorganisationen, so u. a. ABZ*AUSTRIA,⁹⁹ vor völlig neue Aufgaben. Besonders die Integration geflüchteter Frauen erfordert bis heute innovative Ansätze: Viele Frauen bringen wertvolle Qualifikationen und Berufserfahrungen mit, stehen jedoch Schwierigkeiten wie Sprachbarrieren, der Anerkennung von Abschlüssen, Diskriminierung sowie Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber. ABZ*AUSTRIA übernahm in diesem Zusammenhang eine Pionierrolle und engagiert sich bis heute für die nachhaltige Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarkt- und Bildungsforscherin Andrea Egger¹⁰⁰ spricht mit Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA, über zentrale Erfahrungen, erfolgreiche Projekte und die politischen Lehren, die sich aus dieser Arbeit ziehen lassen.

2 Pionierarbeit: Von der Erstororientierung zur Integration mittels Kompetenzcheck

Als 2015/2016 die Zahl der Asylsuchenden in Österreich stark anstieg, reagierte das AMS in Kooperation mit ABZ*AUSTRIA, dem BFI Wien und update Training rasch mit einem Pilotprojekt, dem so genannten »Kompetenzcheck für Frauen«. Ziel war es, vorhandene Fähigkeiten der geflüchteten Frauen sichtbar zu machen, realistische berufliche Perspektiven zu entwickeln und Bildungswege zu eröffnen: »Viele Frauen kamen mit Qualifikationen, die in Österreich nicht unmittelbar anerkannt wurden, vom Studium über Fachausbildungen bis hin zu Praxiserfahrungen, wobei diese häufig aus Tätigkeiten im familiären Umfeld

⁹⁹ www.abzaustria.at.

¹⁰⁰ www.evacon.at.

bestanden. Wir wollten diese Potenziale nicht verlieren, sondern sie nutzbar machen«, so Vollmann.

Um mit den Frauen realistische Bildungs- und Berufswege zu entwickeln, umfasste das Programm eine siebenwöchige Abfolge von Workshops, Kompetenzchecks, Arbeitserprobung und Einzelcoachings. Zentrale Elemente waren:

- Erhebung von Kompetenzen und Qualifikationen – auch jener, die durch unbezahlte Arbeit im Haushalt oder informelle Tätigkeiten erworben wurden.
- Entwicklung realistischer Karrierepläne und Bildungsziele.
- Planung konkreter Schritte in Richtung Ausbildung oder Beschäftigung.
- Erstellung eines Abschlussberichtes für das AMS als Grundlage für die weitere Beratung.

Ein besonderer Fokus lag auf Empowerment und dem Aufbau von Selbstvertrauen. Viele Frauen kamen mit der Überzeugung, »(...) nichts zu können«, erinnert sich Manuela Vollmann. Im geschützten Rahmen des »Kompetenzchecks für geflüchtete Frauen« wurde deutlich, welche Fähigkeiten sie tatsächlich mitbrachten. Ein Beispiel: Eine afghanische Teilnehmerin berichtete zunächst, nie gearbeitet zu haben. Im Gespräch stellte sich heraus, dass sie jahrelang Kleider für ganze Hochzeitsgesellschaften genäht hatte. Sie entschied sich für eine Schneiderlehre und konnte ihre informellen Kompetenzen in eine anerkannte Ausbildung überführen.

Die spezifischen Rahmenbedingungen, also reine Frauengruppen, mehrsprachige Trainerinnen, flexible Kurszeiten bis maximal 14 Uhr und parallel extern absolvierte Deutschkursbesuche, erwiesen sich als entscheidende Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche, durchgehende Teilnahme. Erste Durchgänge mit zweisprachigen Trainerinnen (Deutsch/Farsi-Dari, Deutsch/Arabisch) zeigten, dass Frauen nicht nur fachlich profitierten, sondern auch ein neues Zugehörigkeitsgefühl entwickelten.

Das Programm führte vielfach zu Anschlussmaßnahmen, wie z.B. dem Nachholen des Pflichtschulabschlusses bzw. Einstiegen in Qualifizierungen, oder zu direkten Arbeitsaufnahmen. Die internationale Anerkennung für das Projekt folgte 2019, als das AMS und ABZ* AUSTRIA für den »Kompetenzcheck für geflüchtete Frauen« den United Nations Public Service Award erhielten.¹⁰¹ Ausgezeichnet wurde die gendersensible Gestaltung, ein bis dahin europaweit einzigartiger Ansatz: »Der Preis hat uns gezeigt, dass wir mit unserer Arbeit internationale Standards setzen konnten. Aber noch wichtiger war für uns die Bestätigung, dass Integration von Frauen funktioniert, wenn die passenden Rahmenbedingungen geschaffen und die Frauen in ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken anerkannt werden«, erklärt Vollmann.

¹⁰¹ www.ams.at/regionen/osterreichweit/news/2019/06/un-zeichnet-ams-bietergemeinschaft-mit-public-service-award-aus.

3 Aktuelles Projekt »Brücken zur Bildung«: Alphabetisierung in Arabisch und Deutsch

Ein aktuelles Projekt, das unmittelbar aus den Erfahrungen mit geflüchteten Frauen entstand, die Schwierigkeiten mit Deutschkursen hatten, ist »Brücken zur Bildung«,¹⁰² ein Projekt von ABZ* AUSTRIA in Zusammenarbeit mit dem AMS Wien. Es richtet sich an Frauen, die weder in ihrer Muttersprache noch in Deutsch alphabetisiert sind. Über 19 Wochen hinweg mit jeweils 15 Wochenstunden werden Grundlagen des Lesens und Schreibens in Arabisch und Deutsch vermittelt. Ergänzt wird dies durch Einzelcoachings, um Lernblockaden abzubauen: »Alphabetisierung ist eine Grundvoraussetzung für Teilhabe am Arbeitsmarkt. Aber sie muss kultursensibel geschehen – mit Respekt vor der Erstsprache und den Lebensrealitäten der Frauen«, erklärt Vollmann. Die Frauen können nach diesem Kurs freiwillig eine A1-Prüfung absolvieren.

4 Unterstützung für Unternehmen: »Inclusion@Work«

Gemeinsam mit der Caritas Wien startete ABZ* AUSTRIA das an Unternehmen gerichtete Projekt »inclusion@work«.¹⁰³ Ziel ist es, Betriebe bei der Anstellung asylberechtigter und subsidiär schutzberechtigter Frauen zu beraten. Diversity-Checks, Onboarding-Begleitung und praxisorientierte Workshops unterstützen Personalverantwortliche dabei, Vielfalt im Unternehmen aktiv zu gestalten: »Wir müssen auch Unternehmen dabei helfen, Frauen an Bord zu holen, die aus einem anderen Kulturkreis kommen. Integration ist kein Selbstläufer«, betont Vollmann, die als Geschäftsführerin auch die Probleme der KMU kennt: »Und es ist wichtig, dass Unternehmen über ihre positiven Erfahrungen mit geflüchteten Frauen laut sprechen. Wir brauchen viel mehr solcher Erfolgsgeschichten in unseren Köpfen, damit sich der Diskurs ändert.«

5 Lehren aus der Praxis: Hürden und Lösungswege

Die Arbeit mit geflüchteten Frauen machte zentrale Hürden sichtbar:

- Fehlende Anerkennung von Qualifikationen und auch fehlende Berufserfahrung, so vor allem bei Frauen aus dem arabischen Raum, führten zur Dequalifizierung, obwohl viele Frauen über tertiäre Bildung verfügen.
- Psychosoziale Belastungen durch traumatische Fluchterfahrungen erschweren Lernprozesse und Integration.
- Sprachbarrieren verzögern oft den Einstieg in Ausbildung oder Beschäftigung. Spracherwerb scheitert wiederum zum Teil an strukturellen Hürden.

¹⁰² www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-bruecken-zur-bildung-alphabetisierung-in-arabisch-und-deutsch.

¹⁰³ <https://www.facebook.com/inclusion.work>.

Letztere Punkt betrifft die ungleiche Lastverteilung in Familien: Frauen übernehmen häufig die Kinderbetreuung, so z. B. im Krankheitsfall, was dazu führt, dass sie Kurse manchmal nicht besuchen oder Prüfungen in der Folge nicht bestehen: »Frauen dürfen nicht die Leidtragenden sein, wenn sie familiäre Lücken füllen, während Männer ungehindert Kurse absolvieren. Es kann nicht sein, dass Frauen am Ende draufzahlen«, betont Vollmann mit dem Verweis auf neue Regelungen, die das Wiederholen eines Deutschkurses auf zweimal beschränken. Insofern plädiert die Erwachsenenbildnerin auch dafür, die Kinderbetreuung vorab zu klären bzw. parallel zum Kurs anzubieten. In kombinierten Angeboten mit Sprach- bzw. Bildungsangeboten für Mütter und Kinder sieht sie künftig weitere Chancen. Das kontinuierliche Üben und Anwenden der Sprache durch Integrationsangebote außerhalb von Kursen sei vor allem in der Stadt wichtig, am Land entstünde leichter Anschluss an die Nachbarschaft.

Aus diesen Herausforderungen und der Erfahrung in der Arbeit mit geflüchteten Frauen leiten Manuela Vollmann und ihr Berater:innenteam von ABZ*AUSTRIA zentrale Erfolgsfaktoren ab:

Frühe, ganzheitliche Beratung von Frauen, idealerweise gleich zu Beginn ihrer Ankunft in Österreich, ist wichtig, um den Frauen die Chancen in Österreich aufzuzeigen. Safe Spaces durch Frauengruppen erhöhen die Teilnahmebereitschaft und bieten die Möglichkeit, auch sensible Themen wie Familienplanung, Gesundheit oder Lernschwierigkeiten offen zu diskutieren: »Jungen Frauen zu zeigen, dass sie in Ausbildung und Arbeit einsteigen und Geld verdienen können, erweitert ihre Perspektiven und verändert manchmal auch ihre Familienplanung, die sie dann in ihrer Biographie nach hinten verschieben«, erklärt Vollmann.

Mehrsprachige Trainerinnen und Coaches ermöglichen Verständigung und Vertrauen zu Beginn. Die Kombination von Gruppenlernen und individueller Begleitung sichert nachhaltige Wirkung. Realistische Berufswege sind entscheidend, um Überforderung zu vermeiden und schrittweise Integration zu ermöglichen: »Wir haben gelernt, dass kurze Maßnahmen ohne Nachbegleitung nicht ausreichen. Integration braucht Zeit, Geduld und vor allem langfristige Strukturen«, resümiert Vollmann.

6 Forderungen an die Maßnahmengestaltung

Die Erfahrungen der letzten Jahre führten zu klaren Forderungen:

- Integrationsmaßnahmen müssen gendersensibel gestaltet sein. Ein spezifischer Zugang für Frauen ist unverzichtbar.
- Informelle und non-formale Kompetenzen brauchen stärkere Anerkennung. Eine stärkere Orientierung an Kompetenzen als an Berufsprofilen in der Vermittlung ist von Vorteil.
- Kinderbetreuung muss strukturell ermöglicht werden.
- Unternehmen benötigen Unterstützung bei der Beschäftigung und Ausbildung von geflüchteten Frauen.
- Im Hinblick auf Investitionen in das Potenzial von geflüchteten Frauen stößt die bestehende Projektlogik an ihre Grenzen. Es braucht langfristige Strukturen und Finanzierung.

- Mütter müssen als zentrale Akteurinnen in der Integration anerkannt werden. Integration kann nur erfolgreich sein, wenn Mütter als wesentliche Integrationspartnerinnen berücksichtigt werden – sowohl für die Frauen selbst als auch für die nächste Generation. Dieser Aspekt muss ernstgenommen und systematisch unterstützt werden.

Besonders eindringlich äußert Vollmann ihre Sorge über aktuelle politische Entwicklungen: »Wir erleben gerade eine Sparpolitik, die den langfristigen Nutzen von Investitionen in Frauempotenziale unterschätzt. Gerade jetzt müssten wir investieren, um Frauen in Beschäftigung zu bringen und auch dauerhaft zu halten: »Statistiken zeigen, dass geflüchtete Frauen in der Arbeitsmarktintegration deutlich hinter Männern zurückliegen. Wenn wir diese Gruppe nicht gezielt unterstützen, verschenken wir wertvolles Arbeitskräftepotenzial«, so Vollmann.

7 Fazit

Die Rückschau auf die Arbeit von ABZ* AUSTRIA zeigt, wie aus einer Krise neue Strukturen entstanden sind. Mit dem »Kompetenzcheck für geflüchtete Frauen«, »Brücken zur Bildung« und »Inclusion@Work« wurden innovative Instrumente geschaffen, die nach wie vor internationale Anerkennung finden, konkrete Integrationserfolge ermöglichten und auch weiterhin sicherstellen.

Für Vollmann ist entscheidend, dass diese Erfahrungen nicht als Ausnahme, sondern als Grundlage für künftige Arbeitsmarktpolitik verstanden werden: »Integration gelingt, wenn wir die Kompetenzen der Frauen sehen, ihnen Chancen eröffnen und Rahmenbedingungen an ihre Lebensrealitäten anpassen.«



Andrea Egger, Karin Steiner

Evaluierung der Qualität der beruflichen Rehabilitation im AMS Burgenland

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Burgenland

1 Einleitung

Personen, die aus gesundheitlichen Gründen ihren erlernten und bisher ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben können, haben in Österreich die Möglichkeit einer beruflichen Rehabilitation (Reha). Diese umfasst, nach abgeschlossener medizinischer Rehabilitation, die berufliche (Neu-)Orientierung und Stabilisierung (z. B. Gewöhnung an Tagesstruktur, Arbeitserprobung, Verbesserung von sozialen und Basiskompetenzen) und bei Notwendigkeit eine Umschulung in eine neues Berufsfeld. Die Kosten dafür werden von der Pensionsversicherung unter finanzieller Beteiligung des AMS getragen. Das AMS Burgenland beauftragte im August 2024 die Evaluierung der Qualität und Wirksamkeit der beruflichen Rehabilitation im Burgenland an das Forschungsinstitut abif¹⁰⁴ in Wien. Ziel war es, förderliche wie hinderliche Faktoren im Verlauf der beruflichen Rehabilitation zu identifizieren, Entwicklungspotenziale aufzuzeigen und dabei sowohl die institutionellen als auch subjektiven Perspektiven zu integrieren.¹⁰⁵ Folgende Forschungsfragen standen dabei im Vordergrund:

- Wie kann der Erfolg der beruflichen Rehabilitation im Burgenland eingeschätzt werden?
- Wie unterstützen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation die Arbeitsmarktintegration der Rehabilitand:innen? Was ist für die Arbeitsmarktintegration unterstützend, was ist hinderlich?
- Wie gut funktioniert die Zusammenarbeit des AMS mit den Kund:innen und den Kooperationspartnern (Pensionsversicherungsanstalt, BBRZ¹⁰⁶ und fitzwork¹⁰⁷)? Was genau funktioniert gut, wo gibt es noch Verbesserungspotenzial?

¹⁰⁴ www.abif.at.

¹⁰⁵ Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2025/evaluierung-der-beruflichen-reha-im-ams-burgenland.html>.

¹⁰⁶ BBRZ = Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (www.bbrz.at).

¹⁰⁷ www.fitzwork.at.

Die vorliegende Studie dokumentiert die Erfahrungen, Herausforderungen und Einschätzungen zur beruflichen Rehabilitation im Burgenland, die qualitative Daten aus zwei Erhebungssträngen umfasst: Neun leitfadengestützten Interviews mit Expert:innen aus AMS, Pensionsversicherungsanstalt, fitzwork und dem BBRZ Wiener Neustadt, Wien und Hartberg sowie 27 Interviews mit Rehabilitand:innen, die sich in verschiedenen Phasen der beruflichen Rehabilitation befanden. Die Expert:inneninterviews wurden zwischen September und November 2024 geführt, die 27 qualitativen Interviews mit Rehabilitand:innen zwischen Jänner und März 2025. Alle Interviews wurden telefonisch durchgeführt, aufgezeichnet und transkribiert. Ergänzend wurde der weitere Verbleib von Rehabilitand:innen am Arbeitsmarkt aggregiert anhand anonymisierter Daten ausgewertet. Nach der Ergebnispräsentation im AMS Burgenland wurden in einem halbtägigen Workshop gemeinsam mit Vertreter:innen von AMS, Pensionsversicherungsanstalt, BBRZ, fitzwork und den beiden mit der Studie befassten Forscherinnen Handlungsmöglichkeiten und Empfehlungen abgeleitet.

2 Zentrale Ergebnisse der Studie

Die berufliche Rehabilitation wird seitens der befragten Expert:innen als »Zweite Chance« erlebt, beruflich wieder durchzustarten. Dies gilt insbesondere für Menschen mit psychischen Erkrankungen, die wieder erleben, dass sie am Arbeitsmarkt aktiv teilnehmen können, so eine BBRZ-Expertin sinngemäß. Für die Pensionsversicherungsanstalt ist es besonders wichtig, dass die Menschen in qualifizierten beruflichen Tätigkeiten unterkommen. Das hat langfristig den pensionsversicherungsrechtlichen Vorteil, dass sie den Berufsschutz behalten, wenn sie tatsächlich einmal eine Berufsunfähigkeitspension beantragen müssen. Positiv hervorgehoben werden die vielfältigen Reha-Angebote, die von Stabilisierung, Berufsorientierung bis hin zu Qualifizierungen reichen. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen AMS und Pensionsversicherung, aber auch mit den anderen Akteuren, so vor allem dem BBRZ, kann sichergestellt werden, dass die Kund:innen zu allen Zeitpunkten der Reha unterstützt werden können. Vor Beginn der beruflichen Rehabilitation wird zunächst etwa durch fitzwork sichergestellt, dass eine Reha-Fähigkeit seitens der Kund:innen gegeben ist. Diese umfasst eine entsprechende gesundheitliche Stabilisierung und die Abklärung von etwaigen Betreuungspflichten. Positiv gesehen wird auch, dass auf die Betroffenen individuell eingegangen wird, und zwar sowohl auf der sozialen als auch auf der beruflichen Ebene. Während aller Phasen der beruflichen Rehabilitation steht den Kund:innen auch ein Reha-Coach des BBRZ zur Seite, der sicherstellt, dass die Kund:innen die Reha erfolgreich abschließen können. Zusätzlich dazu gibt es auch eine Unterstützung bei notwendigen begleitenden Angeboten, so etwa ambulante Rehabilitation, Psychotherapie oder Physiotherapie in Form einer Terminvereinbarung für die Betroffenen. Aus Sicht des AMS liegt der Fokus der beruflichen Rehabilitation nicht nur auf der Jobsuche, sondern auch darauf, wieder langfristig arbeitsfähig zu werden und zu bleiben.

Auch durch die Rehabilitand:innen selbst, die oft von mehrfachen gesundheitlichen Einschränkungen und psychosozialen Belastungen betroffen sind, wird die berufliche Rehabilita-

tion als »Zweite Chance« erlebt, wofür die meisten sehr dankbar sind. Nahezu durchgehend haben diese auch eine starke Motivation, am Arbeitsmarkt wieder aktiv teilzunehmen. Sie fühlen sich oft stark gefordert durch das Gruppensetting, die Kompetenztestung und auch Prüfungen im Falle von Qualifizierung, beschreiben aber die umfangreiche persönliche Unterstützung, die ihnen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation zuteil wird, positiv. Vor allem die psychosoziale Unterstützung durch die Reha-Coaches wird vielfach positiv hervorgehoben. Entlang der Schilderungen der Rehabilitand:innen ist deutlich zu erkennen, dass der Reha-Prozess zu mehr Resilienz und Zuversicht führt, und zwar selbst dann, wenn nicht unmittelbar eine Arbeitsaufnahme erfolgt.

Wie sich der weitere Verbleib von Rehabilitand:innen nach erfolgter beruflicher Rehabilitation entwickelt, wurde auf Basis einer Auswertung administrativer Daten des AMS und des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger analysiert, die im Dezember 2024 erhoben wurden. Datengrundlage waren Personen mit burgenländischem Wohnsitz, die zwischen Jänner 2022 und Juni 2024 eine berufliche Reha-Maßnahme abgeschlossen haben. Die Stichprobe umfasste 208 Personen, die ihre berufliche Rehabilitation in diesen zweieinhalb Jahren abgeschlossen haben. Knapp über die Hälfte ist weiblich, der Median des Alters lag zum Analysezeitpunkt bei 42 Jahren. Ein Großteil verfügt über einen Lehrabschluss (62 Prozent), 88 Prozent sind im AMS-System als behindert oder begünstigt behindert erfasst worden. Rund zwei Drittel der Rehabilitand:innen absolvierten lediglich eine Reha-Orientierung, Reha-Stabilisierung und eventuell ein Reha-Training, ein Drittel nahm zusätzlich an einer Reha-Qualifizierung teil. Die Abschlussquoten lagen bei 87 Prozent bei einer Reha-Orientierung / Reha-Stabilisierung bzw. einem Reha-Training bzw. bei 85 Prozent bei einer Reha-Qualifizierung.

Zur Messung des Erfolges beruflicher Rehabilitation wurden vier Indikatoren herangezogen: Erstens der Beschäftigungsstatus am 92. Tag nach Maßnahmenende, zweitens der Arbeitsmarktstatus im Folgejahr, drittens die Beschäftigungsaufnahme innerhalb eines Jahres sowie viertens die Dauer bis zur ersten nachhaltigen Beschäftigung (>91 Tage). Die Ergebnisse zeigen konsistent, dass Reha-Qualifizierungen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, in Beschäftigung zu führen. So waren 48 Prozent der Teilnehmenden nach einer Reha-Qualifizierung am 92. Tag beschäftigt, gegenüber 21 Prozent bei Teilnahme an einer Reha-Orientierung / Reha-Stabilisierung ohne nachfolgende Reha-Qualifizierung. Innerhalb eines Jahres betrug die Quote nachhaltiger Beschäftigung 79 Prozent bei den Qualifizierungsabsolvent:innen (ohne Abbrecher:innen). Bei Personen, die lediglich an einer Reha-Orientierung / Reha-Stabilisierung bzw. einem Reha-Training teilgenommen haben, lag der Anteil bei 38 Prozent ohne Abbrecher:innen bzw. bei 39 Prozent inklusive Abbrecher:innen. Als nachhaltige Beschäftigung gilt eine mindestens drei Monate dauernde Beschäftigung. Das heißt, die allermeisten Absolvent:innen einer Reha-Qualifizierung finden eine nachhaltige Beschäftigung. Die Ergebnisse unterstreichen, dass Reha-Qualifizierungen ein effektives arbeitsmarktpolitisches Instrument darstellen. Aber auch die Reha-Orientierung / Reha-Stabilisierung bzw. Reha-Trainingsmaßnahmen erfüllen eine wichtige Funktion, und zwar einerseits als vorgeschaltete Orientierungsmaßnahme für eine spätere Reha-Qualifizierung durch

die Pensionsversicherungsanstalt, andererseits aber auch als Vorbereitung für den Arbeitseinstieg oder eine darauffolgende AMS-Qualifizierung: Ein Viertel der Teilnehmenden an einer Reha-Orientierung ohne weitere durch die Pensionsversicherungsanstalt finanzierte Reha-Qualifizierung stieg danach in eine AMS-Qualifizierungsmaßnahme ein. Insgesamt war knapp die Hälfte dieser Gruppe ein Jahr nach Reha-Ende in Beschäftigung oder Ausbildung. Auch dies ist als arbeitsmarktpolitischer Erfolg bei der (psychisch) hochbelasteten Zielgruppe zu werten.

Ein logistisch-regressionsanalytisches Modell zeigt, dass lediglich die Maßnahmenart und der Abschlussstatus signifikante Einflussfaktoren auf den Integrationserfolg darstellen. Demographische Merkmale wie Alter, Geschlecht, Ausbildungsgrad oder Migrationshintergrund sind hingegen nicht signifikant, was für die Passgenauigkeit der Maßnahmenkonzeption spricht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die berufliche Rehabilitation leistet einen relevanten Beitrag zur Arbeitsmarktintegration arbeitsmarktferner Gruppen. Die hohe Abschlussquote, die substanziellen Beschäftigungsquoten und die zeitnahe Integration nach Qualifizierungsende sprechen für die Effektivität der Reha-Maßnahmen im Burgenland. Ein Ausbau der Zugänge zur beruflichen Rehabilitation sowie eine engere Verknüpfung mit nachgelagerten Qualifizierungsangeboten seitens des AMS erscheint arbeitsmarktpolitisch sinnvoll.

3 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen basieren auf Interviews mit Expert:innen und Rehabilitand:innen und wurden im abschließenden Workshop gemeinsam mit Expert:innen bereits um konkrete Maßnahmenvorschläge ergänzt:

- Frühzeitiger Aufklärungsbedarf: Zur Möglichkeit einer beruflichen Rehabilitation sollte es seitens des AMS und der anderen Einrichtungen (BBRZ, fitzwork, Pensionsversicherungsanstalt) mehr Information geben, da einige Kund:innen davon erst relativ spät erfahren. Dementsprechend will das BBRZ eine Information zu den Angeboten der beruflichen Rehabilitation an Ärzt:innen schicken bzw. Info-Folder in ärztlichen Praxen auflegen lassen. Über die Wirtschaftskammer sollen verstärkt Firmenkooperationen gesucht werden, um das BBRZ generell bekannter zu machen und neue Kooperationsfirmen zu gewinnen. Die Umsetzung dieses Zieles geschieht vor allem auch über die einschlägige Website www.fachkraft.jetzt. Fit2Work wird versuchen, diese Aufklärung über das betriebliche Gesundheitsmanagement in Betrieben zu betreiben. Das AMS überlegt bzw. plant, Erfolgsgeschichten zu Reha-Karrieren von Kund:innen publik zu machen, Plakate zur beruflichen Rehabilitation zu produzieren sowie über Social Media die Möglichkeit einer beruflichen Rehabilitation zu verbreiten. Weiters wären auch eine Reha-Landkarte sowie CR-Codes mit den Beschreibungen der Maßnahmen denkbar (siehe Anhang in der Studienlangfassung).
- Bewilligung von Reha-Geld durch die Pensionsversicherungsanstalt bei AMS-Kund:innen, die nicht arbeitsfähig sind: Nach einem Jahr Krankengeld durch die Österreichische

Gesundheitskasse (ÖGK)¹⁰⁸ kann die Entscheidung getroffen werden, eine Berufsunfähigkeitspension oder Reha-Geld durch die Pensionsversicherungsanstalt zu beantragen. Dies passiert aber sehr selten. Somit hätte das AMS vielfach einen Vermittlungsauftrag bei Kund:innen, die jedoch in der Realität nicht arbeitsfähig sind. Hier sollte die Pensionsversicherungsanstalt bis zu einer beruflichen Rehabilitation häufiger Reha-Geld bewilligen.

- Verkürzung der Bewilligungszeiten: Generell liegen zwar die Bewilligungszeiten einer Stabilisierung im Rahmen von CAMINO/TIMO¹⁰⁹ bei vier bis sechs Wochen, allerdings kann dies bei einer Qualifizierung durchaus auch länger dauern. Hier sollte darauf geachtet werden, dass die Zeiträume künftig verkürzt werden. Durch den Ersatz von R4I (Reha 4 Integration), innerhalb derer auf die neuen Zielgruppen »Rehabilitation unter 45« und »Rehabilitation unter 27« abgezielt wird, dürfte sich laut Auskunft der Pensionsversicherungsanstalt ein Rückgang der Bewilligungen derzeit in Grenzen halten.
- Verringerung der Distanz zum Ort der beruflichen Rehabilitation: Sowohl Expert:innen als auch Rehabilitand:innen sehen die Distanz zu den Kursorten Wien, Wiener Neustadt und Hartberg als Barriere, die auch dazu beiträgt, dass viele Kund:innen die berufliche Rehabilitation nicht antreten können. Empfohlen wird daher, in Oberwart ein Reha-Angebot ins Leben zu rufen.
- Ausreichende personelle Ressourcen und technische Ausstattung in der beruflichen Rehabilitation: Der/Die Reha-Coach sollte mindestens einmal pro Woche für jeden Rehabilitanden bzw. jene Rehabilitandin verfügbar sein. Im Falle einer Verhinderung (Krankenstand, Urlaub) sollte es eine Vertretung geben. Bei den Trainer:innen im Rahmen des ECDL¹¹⁰ sollte es für 20 Kursteilnehmer:innen mindestens zwei Trainer:innen geben. Die technische Ausstattung (z.B. Speicherkapazität) etwa im Rahmen der Ausbildung bei JET/BITEC¹¹¹ sollte entsprechend erweitert werden.
- Individualisierung der Kursangebote: Nachdem der Bildungsbackground der Teilnehmer:innen recht heterogen ist, sollte das BBRZ die Kund:innen zu einem höheren Anteil auch in Kleingruppen betreuen, um eine Über- oder Unterforderung der Kursteilnehmer:innen zu verhindern.
- Nachbetreuung nach erfolgter beruflicher Rehabilitation bei Arbeitslosigkeit: Bei jenen Kund:innen, die entweder keine Stabilisierung oder Ausbildung bewilligt bekamen, oder bei jenen, die trotz erfolgter Ausbildung keinen (nachhaltigen) Arbeitsplatz haben, sollte es seitens des BBRZ eine Nachbetreuung geben. Hier wird seitens des AMS eine BBE¹¹² angedacht.
- Ermöglichung von Psychotherapie bei Arbeitsantritt bzw. nach Reha-Ende: Nachdem gesundheitliche Einschränkungen auch nach einer beruflichen Rehabilitation häufig fort-

108 www.gesundheitskasse.at.


109 Angebote des BBRZ.

110 ECDL = Europäischer Computer Führerschein.

111 Angebote des BBRZ.

112 <https://arbeitsplus.at/lexikon/beratungs-und-betreueungseinrichtungen-bbe/>.

bestehen, sollte es etwa für Menschen mit psychischen Erkrankungen die Möglichkeit einer Psychotherapie geben. Aktuell bietet fitzwork zehn Einheiten klinisch-psychologische Behandlung an. Eine Aufstockung auf 20 Einheiten ist geplant.

- Wiedereingliederungsteilzeit: Aktuell gibt es die Möglichkeit einer Wiedereingliederungsteilzeit nach der Rückkehr aus einem Krankenstand. Diese sollte auch Rehabilitand:innen ermöglicht werden, da viele aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr imstande sind 40 Stunden zu arbeiten.
- Kombilohnbeihilfe für Menschen mit höheren Einkommen: Um einen Arbeitsantritt für Menschen mit höheren Einkommen nach einer beruflichen Rehabilitation attraktiv zu machen, sollte die Kombilohnbeihilfe zur Aufstockung höherer Einkommen flexibilisiert und einkommensabhängig erweitert werden, sodass auch qualifizierte Fachkräfte mit Reha-Hintergrund einen finanziellen Anreiz für den Wiedereinstieg erhalten. 

Martina Wolf-Kuntner und Thomas Holzer (Interview)

»Das schönste NEU ist SECONDHAND«

Die geschäftsführenden Martina Wolf-Kuntner und Thomas Holzer vom Sozialökonomischen Betrieb Ho & Ruck in Innsbruck im Gespräch

Bei seiner Gründung 1984 war Ho & Ruck¹¹³ einer der ersten Sozialökonomischen Betriebe Österreichs. Rund 40 Jahre später betreibt Ho & Ruck in Innsbruck auf über 1.200 Quadratmetern einen Indoor-Flohmarkt mit gebrauchten Kleinwaren, Möbeln, Elektrowaren, Büchern und Kleidung und führt Übersiedlungen, Entrümpelungen und Auflösungen von Verlassenschaften durch. Als gemeinnütziges Unternehmen, das u. a. vom AMS Tirol, dem Land Tirol und der Stadt Innsbruck gefördert wird, bietet Ho & Ruck befristete Arbeitsstellen, Beratung und Qualifizierung für Arbeitnehmer:innen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen, die am 1. Arbeitsmarkt keine Beschäftigung finden.

Durch seinen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft unterstützt Ho & Ruck zugleich soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Darüber unterhalten sich Martina Wolf-Kuntner und Thomas Holzer mit der Arbeitsmarktforscherin Andrea Egger von EVACON¹¹⁴ im vorliegenden FokusInfo.

1 Arbeitsplätze für Personen mit körperlichen oder psychischen Erkrankungen

Wie viele Personen der Sozialökonomische Betrieb Ho & Ruck beschäftigt, ist gar nicht so einfach zu beantworten: »Im Schnitt stellen wir fünfundsiebzig Lohnzettel im Monat aus. Sechzig bis fünfundsechzig Personen arbeiten als Stammpersonal und Transitmitarbeiterinnen und Transitmitarbeiter, und dann kommen noch fallweise Aushilfen hinzu«, so Martina Wolf-Kuntner. Die Mehrheit der bei Ho & Ruck Tätigen sind Männer, der Altersdurchschnitt liegt bei etwa 45 Jahren.

Die Beschäftigung der Mitarbeiter:innen ist auf ihre persönliche Situation hin abgestimmt: Stundenanzahl, Art der Beschäftigung, Fähigkeiten und Belastbarkeit. Häufig beträgt

¹¹³ <https://horuck.at>. Siehe im Besonderen auch die filmische Kurzdokumentation zu Ho & Ruck unter <https://horuck.at/blog/horuck-im-neuen-film-von-bert-walser>.

¹¹⁴ www.evacon.at.

das Beschäftigungsausmaß 25 Wochenstunden, in einzelnen Fällen sind es 20. Zusätzlich gibt es Unterstützung durch fallweise Aushilfen, die stundenweise bei erhöhtem Arbeitsaufkommen eingesetzt werden. Etwa dann, wenn mehrere Transitmitarbeiter:innen im Krankenstand sind, Räumungs- und Transportaufträge aber natürlich trotzdem fristgerecht erledigt werden müssen.

Die Beschäftigten sind im Verkauf, in der Warenaufbereitung, in der Werkstatt, im Transport und in der Warenlogistik tätig. Die Leistungsfähigkeit der Transitmitarbeiter:innen ist unterschiedlich, Krankenstände sind häufiger: »Wir haben durchschnittlich fünfzig Krankenstandstage pro Jahr bei den Transitmitarbeiterinnen und Transitmitarbeitern. Der Österreichdurchschnitt liegt bei vierzehn Tagen. Das muss bei der Ressourcenplanung berücksichtigt werden«, so Thomas Holzer.

Personen, die nicht voll arbeitsfähig sind, in Beschäftigung zu bringen und zu halten, sehen die Horuck-Geschäftsführer:innen als zunehmende Herausforderung. Einschneidend dafür sei die Pensionsreform im Jahr 2014 gewesen. Damals wurde die befristete Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension abgeschafft. Das hat dazu geführt, dass es für Personen, die »(...) zu krank sind, um zu arbeiten, und zu gesund, um in Pension zu gehen«, so Martina Wolf-Kuntner, oft keine geeigneten Lösungen gibt. Einige Transitmitarbeiter:innen kehren daher immer wieder zu Ho & Ruck zurück.

2 Umfassende Unterstützung, Qualifizierung und gute Arbeitsbedingungen

Die bei Ho & Ruck Beschäftigten finden sich oft in mehrfach herausfordernden Lebenssituationen. Manche benötigen Unterstützung bei gesundheitlichen Abklärungen, beispielsweise dabei, einen Arzttermin zu bekommen oder einen Hausarzt zu finden – in Tirol oft gar nicht so einfach –, oder bei der Bewältigung von Schuldenabbau. Deshalb arbeitet Ho & Ruck eng mit unterschiedlichen Institutionen sowie mit Ärzt:innen, Psycholog:innen und Rechtsanwält:innen zusammen.

Bei der Beratung werden Qualifizierungswünsche erhoben, und die Beschäftigten werden bei deren Realisierung unterstützt, so z. B. bei der Führerscheinprüfung, bei einem Deutschkurs oder bei der Lehrabschlussprüfung. Der Einstieg in die Arbeitsaufgaben bei Ho & Ruck gelingt Neueinsteiger:innen durch eine umsichtige Einschulung. Zusätzlich finden mehrmals im Jahr Fortbildungen zu Themen, wie z. B. im Hinblick auf Kund:innenorientierung, Ergonomie am Arbeitsplatz, Diebstahlprävention, Fahrsicherheitstraining und Transport, statt.

Ho & Ruck legt viel Wert auf mitarbeiter:innenfreundliche Arbeitsbedingungen, Stichwort »New Work«. Martina Wolf-Kuntner: »Menschen wollen für etwas Sinnvolles arbeiten, sie wollen mitbestimmen können und ihren positiven Beitrag am Unternehmenserfolg erleben.« Ho & Ruck setzt seit Jahrzehnten auf eine flache Hierarchie. Viele Entscheidungskompetenzen liegen beim Team, und die Mitarbeiter:innen haben explizit die Möglichkeit, sich im Betrieb aktiv einzubringen.

3 Kreislaufwirtschaft als Mehrwert

Das zunehmende Umweltbewusstsein in der Bevölkerung und das verstärkte Interesse an Kreislaufwirtschaft haben zu einem Boom des Interesses an gebrauchten Waren geführt. Wiederverwendbare Gegenstände werden, anstatt umweltschädigend und energieintensiv entsorgt bzw. vernichtet zu werden, bei Ho & Ruck günstig verkauft. Zuvor werden die Waren durch qualifizierte Mitarbeiter:innen sortiert und bewertet. Der Kund:innenkreis von Ho & Ruck ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Pro Jahr kaufen über 80.000 Personen bei Ho & Ruck ein. Durch die dafür geleistete Arbeit entlastet Ho & Ruck die Infrastruktur der Stadt Innsbruck und deren Umkreis: Pro Jahr bewahren Ho & Ruck und seine Unterstützer:innen rund 900 Tonnen gut erhaltener Dinge davor, als Abfall im Müll zu landen. Zudem führt Ho & Ruck Entrümpelungen und Räumungen durch. Die rund sechzigprozentige Eigenerwirtschaftungsquote des gemeinnützigen Unternehmens illustriert den Erfolg des sozialökonomischen Konzeptes.

4 Wünsche an Politik und Wirtschaft

Personen mit Einschränkungen bis zur Pensionierung zu beschäftigen – dafür »(...) fehlt es bei Unternehmen der Privatwirtschaft oft an der Bereitschaft«, so Martina Wolf-Kuntner und Thomas Holzer. Eine aus ihrer Sicht mögliche Lösung: Das bewusste Schaffen von Arbeitsplätzen mit kürzeren Arbeitszeiten und geringeren körperlichen und psychischen Belastungen. Viele Menschen mit Erkrankungen und Einschränkungen arbeiten gerne und können in Teilzeit und bei geringem Druck gute Arbeit leisten, »(...) nur so leistungsfähig, dass sie am ersten Arbeitsmarkt voll arbeiten können, dies sind sie nicht«, so Martina Wolf-Kuntner.

Ein weiterer Vorschlag der beiden Geschäftsführer:innen lautet dahingehend, verpflichtend eine bestimmte Quote an langzeitarbeitslosen Personen einzustellen, also ähnlich wie bei Menschen mit Behinderungen. Denn langzeitarbeitslose Personen hätten oft eine »versteckte« Behinderung, d.h., sie lassen ihrer Behinderung oft nicht einstufen, um der wahrgenommenen Stigmatisierung zu entgehen. Mindestens 20 Prozent der bei Ho & Ruck-Beschäftigten würden, schätzt Martina Wolf-Kuntner, zum Kreis der begünstigten behinderten Personen gehören. Aber nur fünf bis sechs Prozent dieser Personen haben tatsächlich eine Einstufung: »Als begünstigt behindert zu gelten, das ist eine Stigmatisierung, vor der sich Menschen fürchten. Die Einstufung nicht zu machen ist daher eine persönliche Entscheidung, die es zu respektieren gilt«, ergänzt Thomas Holzer.

Für die Sozialökonomischen Betriebe wünscht sich die Ho & Ruck-Geschäftsführung dauerhafte Arbeitsplätze. Denn manche Personen werden am 1. Arbeitsmarkt nicht mehr Fuß fassen können und daher nur in Sozialökonomischen Betrieben eine Beschäftigung finden. Zusätzlich würden künftig mehr körperlich wenig bzw. nicht belastende Arbeitsplätze in Sozialökonomischen Betrieben benötigt. Außerdem wären Recyclinghöfe geeignete Betriebe, um Menschen, die gegenwärtig bei Ho & Ruck arbeiten, in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Denn

trotz diverser Einschränkungen handelt es sich um gut geschulte Mitarbeiter:innen, die etwa beim Aussortieren der Waren ihre Expertise einbringen könnten.



Ho & Ruck im Filmportrait

Der Innsbrucker Dokumentarfilmer Bert Walser hat anlässlich der 35-Jahrfeier eine Kurzdokumentation über Ho & Ruck, die Idee hinter der Arbeit von Ho & Ruck und die Menschen »im Ho & Ruck-Alltag« erstellt: 25 Minuten und 1000+1 Einblicke hinter die Kulissen von Ho & Ruck.

<https://horuck.at/blog/horuck-im-neuen-film-von-bert-walser/>

Andrea Egger

Berufliche Rehabilitation im Burgenland: »Wirksam, stabilisierend und nachhaltig!«

Zentrale Erkenntnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Burgenland im Fokus

Zu diesem schon im Titel angerissenen Ergebnis kommt die im Jahr 2025 erstellte Evaluierung der Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation im Burgenland. Eine der spezifischen Empfehlungen aus der Evaluierung, nämlich eine Möglichkeit zur Nachbetreuung für die Rehabilitand:innen zu schaffen, wird bereits 2026 umgesetzt. In einer Pressekonferenz im Jänner 2026 präsentierte die Landesgeschäftsführerin des AMS Burgenland Helene Sengstbrat die neue dafür eingerichtete BBE.¹¹⁵ Die an dieser Evaluierung beteiligte Arbeitsmarkt- und Bildungsforscherin Andrea Egger (EVACON)¹¹⁶ skizziert im vorliegenden FokusInfo die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Evaluierung.

1 Berufliche Rehabilitation

Berufliche Rehabilitation richtet sich an Menschen, deren gesundheitliche Einschränkungen eine Rückkehr in den bisherigen Beruf unmöglich machen. Ziel ist es, krankheits- oder unfallbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden, die Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen und langfristig zu sichern. Die berufliche Rehabilitation ist ein gemeinsames Angebot des Arbeitsmarktservice (AMS)¹¹⁷ sowie der Pensionsversicherungsanstalt (PV)¹¹⁸ und wird vom Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ)¹¹⁹ umgesetzt. Sie erfolgt typischerweise zweistufig: In einer ersten Phase stehen Orientierung, Stabilisierung und Training im Vordergrund, darauf aufbauend kann – bei entsprechender Eignung und Bewilligung durch die PV – eine arbeitsmarktnahe Reha-Qualifizierung anschließen.

115 BBE = Beratungs- und Betreuungseinrichtung.

116 www.evacon.at.

117 www.ams.at.

118 www.pv.at.

119 www.bbrz.at.

2 Evaluierung der Qualität und Wirksamkeit

Vor diesem Hintergrund beauftragte das AMS Burgenland eine wissenschaftliche Evaluierung zur Qualität und zur Wirksamkeit der beruflichen Rehabilitation in diesem Bundesland. Die Studie wurde vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif¹²⁰ in Kooperation mit EVACON durchgeführt.¹²¹ Methodisch basiert die Evaluierung auf einem Mixed-Methods-Design: Neun leitfadengestützte Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen des AMS Burgenland, der Pensionsversicherungsanstalt, von fitzwork¹²² und des Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrums (BBRZ) wurden mit 27 qualitativen Interviews mit Rehabilitand:innen kombiniert. Ergänzend wurden von EVACON anonymisierte Administrativdaten von 208 Personen ausgewertet, die zwischen 2022 und Mitte 2024 ihre berufliche Rehabilitationsmaßnahme abgeschlossen hatten.

3 Zentrale Befunde: Hohe arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit

Die Ergebnisse zeigen eine hohe Qualität und Wirksamkeit der beruflichen Rehabilitation im Burgenland. Rund 85 Prozent der Teilnehmenden schließen ihre Maßnahme erfolgreich ab. Besonders deutlich ist die arbeitsmarktpolitische Wirkung bei Reha-Qualifizierungen: Rund 80 Prozent der Absolvent:innen nehmen innerhalb eines Jahres eine nachhaltige Beschäftigung auf (Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten). Auch bei Personen, die ihre berufliche Rehabilitation bereits nach der Orientierungs- und Stabilisierungsphase beenden, zeigen sich substanzielle Effekte: Rund 55 Prozent befinden sich ein Jahr nach Abschluss entweder in Beschäftigung oder in einer weiterführenden vom AMS geförderten Qualifizierung: »Auffällig ist, dass soziodemographische Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Bildungsniveau keinen signifikanten Einfluss auf den Integrationserfolg haben. Dies spricht für eine hohe Passgenauigkeit des Angebotes«, so Andrea Egger aus dem Evaluierungsteam im Rahmen der Vorstellung der Ergebnisse im Jänner 2026 in Eisenstadt.

4 Qualitative Wirkungen: Stabilisierung, Selbstwirksamkeit und Perspektiven

Über die quantitativen Integrationserfolge hinaus zeigen die qualitativen Interviews deutliche psychosoziale Wirkungen der beruflichen Rehabilitation. Für viele Rehabilitand:innen stellen Krankheit oder Unfall einen tiefgreifenden biographischen Einschnitt dar, häufig begleitet von psychischen Belastungen, Unsicherheit und dem Verlust beruflicher Identität. Die berufliche

120 www.abif.at. Die Projektleitung seitens abif wurde von Mag.a Karin Steiner, die auch Co-Autorin dieser Evaluierung ist, getragen.

121 Download der Evaluierung in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2025/evaluierung-der-beruflichen-reha-im-ams-burgenland.html>.

122 www.fitzwork.at.

Rehabilitation wirkt hier stabilisierend: Sie trägt zur Reduktion von Angst und Überforderungsgefühlen bei, unterstützt den Wiederaufbau von Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit und ermöglicht eine realistische Neubewertung der eigenen Fähigkeiten und Belastbarkeit.

Zentral ist zudem der soziale Aspekt: Der Austausch mit anderen Betroffenen, die Rückkehr zu einer Tagesstruktur sowie positive Lernerfahrungen stärken die Resilienz und erhöhen die Zuversicht hinsichtlich der künftigen Arbeitsmarktintegration: »Das BBRZ hat mir dabei geholfen, dass ich Mut gefasst habe, mich wieder zu bewerben, dass ich zu Vorstellungsgesprächen gegangen bin, dass ich Rückschläge einstecken konnte und nicht gleich wieder in ein Loch gefallen bin. Und dadurch [...] konnte ich mich wieder aufraffen, arbeiten zu gehen.« (Rehabilitandin, Interviewtranskript)

5 Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Reha-Prozess

Als zentraler Erfolgsfaktor erweist sich die kontinuierliche persönliche Begleitung durch Reha-Coach:innen. Sie fungieren als vertrauensvolle Ansprechpersonen, strukturieren den Prozess, geben Orientierung, leisten konkrete Hilfestellung bei Problemen und unterstützen auch bei Rückschlägen. Ebenso wichtig sind ausreichend Zeit für Stabilisierung und Orientierung sowie die zeitlich vorgelagerte Herstellung der Reha-Fähigkeit. Auf Systemebene ist die institutionalisierte, fallbezogene Zusammenarbeit zwischen AMS, PV, fitzwork und BBRZ ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Dem stehen mehrere Herausforderungen für die Rehabilitand:innen gegenüber: Dazu zählen umfangreiche diagnostische Abklärungen, die als durchaus anstrengend empfunden werden, lange Anfahrtswege, die Umstellung auf Tages- und Gruppenstrukturen sowie Vorbehalte von Betrieben gegenüber älteren oder gesundheitlich beeinträchtigten Personen. Zudem bleiben gesundheitliche Einschränkungen häufig auch nach Abschluss der Rehabilitation bestehen, was Vollzeitbeschäftigung nicht immer ermöglicht.

6 Konsequenzen für die Praxis: Nachbetreuung als strukturelle Weiterentwicklung

Die Evaluierung empfiehlt ausdrücklich, die Unterstützung nicht mit dem formalen Ende der beruflichen Rehabilitation abzubrechen, sondern eine gezielte Nachbetreuung, insbesondere für jene zu ermöglichen, die nur eine Reha-Orientierung durchlaufen, jedoch keine weitere Reha-Qualifizierung absolvieren. Das AMS Burgenland hat diese Empfehlung aufgegriffen und auf dieser Basis eine neue Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) eingerichtet. Über diese BBE können ehemalige BBRZ-Teilnehmende auch nach Abschluss der Maßnahme auf »ihre« Reha-Coaches bei Bedarf zurückgreifen. Die erstmalige Finanzierung erfolgt durch das AMS Burgenland mit rund 100.000 Euro für 2026.

»Die Evaluierung hat gezeigt, dass die Reha-Coaches eine zentrale Rolle spielen. Sie begleiten durch den gesamten Reha-Prozess und sind für alle Belange der Rehabilitand:innen da. Sie sind ihre Vertrauenspersonen, ihre Stütze. Mit der neuen BBE können unsere Kundinnen

und Kunden nun auch nachträglich auf diese Ressource zugreifen, wenn sie Unterstützung beim Wiedereinstieg benötigen«, betont Günter Hack, Leiter der Reha-Beratung des AMS Burgenland.

Auch Helene Sengstbratl, Landesgeschäftsführerin des AMS Burgenland, unterstreicht die Bedeutung der Ergebnisse: »Die berufliche Rehabilitation leistet einen wesentlichen Beitrag zur Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität!«

7 Fazit

Die Evaluierungsergebnisse zeigen: Berufliche Rehabilitation im Burgenland wirkt – sowohl arbeitsmarktintegrativ wie psychosozial. Ihr Erfolg beruht auf einer Kombination aus frühzeitiger Stabilisierung, hochwertiger Qualifizierung, intensiver persönlicher Begleitung und institutioneller Kooperation. Mit der Einführung einer strukturierten Nachbetreuung wird ein zentraler Befund der Studie konsequent in die Praxis umgesetzt und die Nachhaltigkeit der erzielten Integrationserfolge weiter gestärkt.



Sonja Mitsche (Interview)

Qualifizierung, nachhaltige Produktion und Arbeitsplätze in Klagenfurt

Sonja Mitsche, Gründerin und Geschäftsführerin des Kärntner Sozialen Unternehmens »4everyoung.at«, im Gespräch

Die bereits seit 1999 bestehende gemeinnützige Organisation »4everyoung.at«¹²³ führt im Auftrag des AMS Kärnten, des Landes Kärnten und des ESF+¹²⁴ gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Arbeitstrainings für Personen mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt durch. Mit acht Schlüsselkräften arbeitet das Soziale Unternehmen erfolgreich im Bereich von Qualifizierungskursen und Beschäftigungsprojekten. Die Hauptzielgruppen sind Ältere, langzeitarbeitslose Personen, Menschen mit Behinderungen, Wiedereinsteiger:innen und Jugendliche. Mit einer umweltfreundlichen Produktion schafft »4everyoung.at« Jobs und leistet einen wertvollen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft. Für das vorliegende FokusInfo hat sich Gabriele Schmied von Evacon¹²⁵ mit Sonja Mitsche unterhalten.

1 Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote

1.1 »GBP EINFälle statt Abfälle«

»GBP EINFälle statt Abfälle« ist ein Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt für Jugendliche und ältere Personen, in welchem Computer und Laptops gesammelt und repariert werden. Finanziert wird es durch den ESF+, das AMS Kärnten und das Land Kärnten. Aus den nicht brauchbaren Computerteilen werden originelle und kreative Schmuckstücke gefertigt, die im Online-Shop »Gute Dinge«¹²⁶ erworben werden können. Im Rahmen dieses Projektes werden auch alte Planen und altes Leder zu Gebrauchsgegenständen, so z. B. zu Taschen und zu Rucksäcken, verarbeitet. Sonja Mitsche berichtet, dass die Produkte sehr erfolgreich sind. Auftraggeber:innen in Österreich und teilweise auch im Ausland nehmen diese teils in Groß-

123 <https://4everyoung.at>.

124 Europäischer Sozialfonds Plus (www.esf.at/esf-2021-2027).

125 www.evacon.at.

126 www.gutedinge.at.

aufträgen ab. Außerdem betont sie, dass durch die hohe Qualität der Produkte auch spätere Anstellungen bei anderen Unternehmen generiert werden.

1.2 »KreislaufWirtschaft«

Im Arbeitstraining »KreislaufWirtschaft« können die Teilnehmer:innen in den unterschiedlichsten Bereichen (PC-Werkstätten, Kreativlabor Lieblingsding, Nählabor Nahtstelle, Lagerlogistik, Mediendesign, EDV-Schulung und Software-Technik, Bürodienstleistungen, Scanservice, Hilfsdienstleistungen) eigenständiges Arbeiten (wieder-)erlernen und spezifische Fähigkeiten erwerben. In den Werkstätten können technische und handwerkliche Tätigkeiten ganz konkret ausprobiert werden. Begleitend erhalten die Teilnehmer:innen ein individuelles Jobcoaching, ein Motivationstraining und ein Training in Zeitmanagement und Arbeitsorganisation. Personen, die es benötigen, erhalten ein Deutschtraining. Das Motto von »4everyoung.at« dabei lautet: »Beschäftigen – Qualifizieren – Begleiten«.

1.3 »Chance 55 plus«

Das bereits seit über 20 Jahren bestehende Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt »Chance 55 plus« bietet arbeitslosen Personen, die maximal dreieinhalb Jahre vor dem Pensionsantritt stehen, die Möglichkeit, bis zur Pensionierung in Vereinen und gemeinnützigen Organisationen zu arbeiten. Hierbei handelt es sich um eine Arbeitskräfteüberlassung, die jedoch eine dauerhafte Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber und den Erwerb von zusätzlichen Pensionszeiten ermöglicht. Sowohl die Arbeitnehmer:innen als auch die beschäftigenden Organisationen werden sozialpädagogisch begleitet. Die Finanzierung erfolgt durch das AMS Kärnten und das Land Kärnten. Sonja Mitsche freut sich über eine Drop-out-Rate von annähernd Null in diesem Projekt.

1.4 »Zukunftswerkstatt FIT 4.0«

Im Rahmen der Bildungsmaßnahme »Zukunftswerkstatt FIT 4.0« werden Frauen und Mädchen bei der Entscheidung für einen technischen oder handwerklichen Beruf unterstützt, finanziert vom AMS. Die Maßnahme umfasst Basisqualifizierungen mit einem Schwerpunkt auf EDV, naturwissenschaftlichen Fächern und Zukunftstechniken.

2 PC-Schulungen und Laptopverleih

»4everyoung.at« bietet auch PC-Schulungen für Anfänger:innen und Fortgeschrittene an, mit dem »Fliegenden Klassenzimmer« sogar bei den Kund:innen vor Ort. Das einmal wöchentlich stattfindende Inter«Nett«Cafe dient auch als Treffpunkt für Computernutzer:innen. Außerdem werden im »Ferienworkshop« Computerschulungen für Sechs- bis 14-Jährige angeboten.

Für Kursteilnehmer:innen von AMS-Maßnahmen bietet »4everyoung.at« einen kostenlosen Laptopverleih an. Diese Laptops werden instandgehalten und immer wieder verwendet. Von Juli 2021 bis Anfang März 2026 erhielten 486 Teilnehmer:innen Laptops in 19 verschiedenen Organisationen.

3 Kompetenzorientierung und individuelle Förderung

Kompetenzorientierung stellt bei »4everyoung.at« seit der Gründung ein Kernprinzip dar. In der Clearingphase werden die Potenziale und Fähigkeiten der Teilnehmer:innen erhoben. Die konkreten Ergebnisse ihrer Arbeit machen den Teilnehmer:innen, so Sonja Mitsche, auch bewusst, über welche Fähigkeiten sie verfügen, an die sie zuvor nicht gedacht hatten. Durch die Ergebnisse ihrer Tätigkeit entstehen bei den Teilnehmer:innen Erfolgserlebnisse, die dabei helfen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und die Freude am Arbeiten (wieder) zu entwickeln.

Individuelle Förderung bedeutet auch, entsprechende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Nach Aussage von Sonja Mitsche ist es beispielsweise besonders für ältere Arbeitnehmer:innen wichtig, dass die Teilnehmer:innen individuell begleitet werden und den betroffenen Personen auch ein flexibles Stundenausmaß angeboten werden kann.

Sonja Mitsche berichtet, dass etliche Teilnehmer:innen an Beschäftigungsprojekten viel Unterstützung benötigen und anfangs deren Stabilisierung ein wichtiges Ziel ist. Viele sind krank oder von Mehrfachproblematiken betroffen.

Alle Projekte sind bei den Teilnehmer:innen beliebt. Sonja Mitsche erklärt: »Die Leute arbeiten auch ganz gern bei uns, weil es abwechslungsreich ist. Wir können auch Menschen mit einer besseren Ausbildung eine höherwertige Tätigkeit bieten. Alle Projekte sind ausgebucht, es gibt sogar Wartelisten.«

4 Aktiver Beitrag zur Abfallreduktion

»4everyoung.at« ist der Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit verpflichtet. Die Produkte aus der Werkstatt bzw. aus der Kreativwerkstatt sind fast vollständig aus Altmaterialien gefertigt. Jährlich werden zwei Tonnen Planen sowie erhebliche Kontingente an altem Leder sowie Alttextilien verarbeitet. In der Zerlegewerkstatt wurden 2025 fast 13 Tonnen Elektroschrott zerlegt. Durch die Wiederverwendung und das Upcycling dieser Materialien wird ein aktiver Beitrag zur Abfallreduktion und zur Reduktion von Umweltbelastungen geleistet.

5 Fruchtbare Zusammenarbeit mit dem AMS

Bereits seit dem Jahr 2001 kooperiert die Organisation mit dem AMS. Sonja Mitsche betont die gute Zusammenarbeit mit dem AMS, in der auch immer wieder gemeinsam neue Ideen entwickelt und umgesetzt werden.



Im vorliegenden Sammelband kommen leitende Vertreter:innen von Sozialen Unternehmen des so genannten »Dritten Sektors«, also Unternehmen der heimischen Sozialwirtschaft, zu Wort, die in enger Kooperation mit den AMS-Landesorganisationen in den einzelnen Bundesländern im Rahmen verschiedenster Projekte Menschen beim beruflichen (Wieder-)Einstieg mittels Beratung, Qualifizierung und (u.a. vom AMS geförderter) Beschäftigung (Stichwort: 2. Arbeitsmarkt) unterstützen. Dabei liegt ein spezieller Fokus auf der Darstellung von aktuellen beruflichen Anforderungen wie auch facheinschlägigen Geschäftsmodellen, die sowohl die Berufs- und Qualifikationsprofile der in den Sozialen Unternehmen tätigen Mitarbeiter:innen als auch die an die Transitarbeitskräfte gestellten Anforderungen (Arbeitsinhalte, sozialpädagogische Inhalte usw.) formen, beeinflussen und verändern. Hierbei wurden im Rahmen der Gespräche im Besonderen jene beruflichen Tätigkeiten, die kreislaufwirtschaftlichen Geschäftsmodellen zugeordnet werden können, in den Blick genommen. Und gerade hierbei zeigt sich, in welchem großem Ausmaß Soziale Unternehmen in Kooperation mit der Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag zur Umsetzung relevanter Aktivitäten im Hinblick auf Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung (Stichwort: Ökologisierung) wie auch zu einer von allen in den Sozialen Unternehmen beschäftigten Personen als sinnvoll und wertvoll erachteten beruflichen Tätigkeit leisten können.

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-815-3