

Die Erweiterung des Arbeitsmarktes

Orientierungsmarken zwischen einem dritten, integrativen und erweiterten Arbeitsmarkt

Nikolaus Dimmel (Salzburg)

1. Warum wir darüber reden müssen

Es gehört zu den Merkwürdigkeiten der modernen industriellen Zivilisation, dass just in jenem Augenblick, in dem die gesellschaftliche Reichtumsproduktion im historischen Rückblick bislang unvorstellbare Ausmaße angenommen hat, sodass wir heute nur noch 2,3 Stunden pro Tag arbeiten müssten, um den Lebensstandard des Jahres 1985 zu halten, die Zahl der Armutsbedrohten zunimmt und deren tatsächlich geleistete Arbeitszeit fortwährend ausgedehnt werden muss, um das Überleben zu sichern.

Ebenfalls zu den Merkwürdigkeiten des Zeitgeistes ist zu rechnen, dass ein nüchterner, entideologisierter Umgang mit der anhaltend hohen Anzahl von Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen sowie mit der wachsenden Zahl von Prekarisierten und arbeitsmarktfernen Personen schwer fällt. Fakt aber ist die Existenz von „Langzeitarbeitslosen mit besonderen Vermittlungshemmnissen“, von „Arbeitslosen mit multiplen Problemlagen“, von „nicht-marktfähigen Arbeitslosen“ und „dauerhaft Leistungsgeminderten“. Fakt ist ferner, dass es brachliegende staatliche Aufgaben und Arbeitskräfte gibt, die am Regelarbeitsmarkt nicht vermittelbar sind. Beides zusammenzubringen scheint mir Zwecksetzung dieser Veranstaltung.

Für Österreich existieren hierzu keine definitiven Betroffenen-Zahlen; sehr wohl aber für Deutschland: von 1,5 Millionen Langzeitarbeitslosen sind 2009 600.000 seit mehr als sechs Jahren ohne Job und 300.000 haben überhaupt noch nie gearbeitet.

Während einerseits über das Ende der Erwerbsarbeitsgesellschaft und das allgemeine Grundeinkommen phantasiert wird, verwandelt sich die quantitative Orientierung der Arbeitsmarktpolitik an den Aktivierungszahlen und vollzogenen Maßnahmen in eine geschlossene Weltanschauung zur Wiederherstellung von Beschäftigungsfähigkeit. Ihr Paradigma lautet einerseits: „Arbeit um jeden Preis“, auch um jenen einer steigenden Zahl von „Working Poor“; es lautet andererseits: „unbedingte Orientierung am ersten Arbeitsmarkt“.

Beides scheint mir in gleicher Weise ideologisch und verkörpert im Sinne von *Georg Lukacs* „falsches Bewusstsein“. Man wird demgegenüber festzuhalten haben, dass Arbeitswelt, Arbeitsmarkt sowie die normative Vorstellung von dem, was Arbeit ist, einem fundamentalen Wandel unterliegen. Dieser Wandel lässt sich gut als Polarisierung beschreiben; nämlich

- als Polarisierung der Arbeitszeiten zwischen Überstunden und Null Arbeitsstunden,
- als Polarisierung der Beschäftigungssicherheit zwischen integrierten Kernbelegschaften und marginalisierten Beschäftigungsformen,
- als Polarisierung der Erwerbseinkommen zwischen grotesk überbezahlten Managern und entwerteten Arbeitsvermögen
- als Polarisierung der Erwerbsmobilität zwischen hochqualifizierten Kopf- und Wissensarbeitern und dem abgehängten Prekariat, den „steady-state“-Karrieren von Frauen und schlecht bezahlten personenbezogenen Dienstleistungen
- als Polarisierung der Qualifikation zwischen lebenslang lernenden AutomatisationsarbeiterInnen und bildungsfernen Milieus und schließlich
- als Polarisierung des Erwerbsethos zwischen Beruf und Job.

Den Gewinnern der IKT-Revolution und „Bio-Science“ stehen die Verlierer der Schornsteinindustrien gegenüber. Mit industriellen Grundtugenden alleine lässt sich heute kein Arbeitsplatz mehr erkämpfen oder erhalten. Das merken wohl auch die mit der Ausbildung arbeitsmarktferner Personen befassten Träger. „Verlieren“ drückt sich nicht nur in hoher Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und einem verengten Zugang zum Arbeitsmarkt aus. Sie schlägt sich auch in relativ sinkenden Einkommen, steigenden und fragmentierten Arbeitszeiten, atypischen Beschäftigungsformen und unterbrochenen Erwerbsbiographien nieder.

Für den vorliegenden Zusammenhang ist die angemessene Interpretation von drei Aspekten von besonderer Bedeutung, nämlich Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktferne:

(1) Die Arbeitslosenquote lag 2000-2009 nach „Labour Force Konzept“ im Schnitt bei 4,5 (2009: 6,5%). Nach dem österreichischem „Lebensunterhaltskonzept“ (Basis: 3,4 Mio Unselbständige) schwankte die Arbeitslosigkeit zwischen 7,8% und 9,3% und lag im Schnitt bei 8,6%. Das entspricht im Schnitt etwa 240.000 Arbeitslosen zum Stichtag und einer jährlichen Gesamtbetroffenheit in Höhe von 770.000 Personen. Jüngst, 2005-2008, ging die Gesamtbetroffenheit von 801.000 auf 776.000 zurück.

Es ist hier nicht der Ort, über statistische Imponderabilien zu plaudern. Fakt bleibt, dass eine WIFO-Studie aus 2007 deutlich macht, dass 205.000 zum Stichtag Arbeitslosen tatsächlich 320.000 von Arbeitslosigkeit Betroffene entsprechen. Die reale Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt ist also um fast 50% höher, als die Statistik ausweist. Auch der reale Beschäftigungszuwachs ist dementsprechend zwischen 2000 und 2006 um ein Drittel überschätzt worden.

Statistisch "unsichtbare" Arbeitslose sind v.a. SchulungsteilnehmerInnen, kranke Arbeitslose, Pensions-

vorschussbezieherInnen, also ältere Arbeitslose, die einen Pensionsantrag gestellt haben, der aber in drei Viertel aller Fälle abgelehnt wird. Daneben sind es freilich auch jene „Entmutigten“, die sich erst gar nicht am AMS als arbeitssuchend gemeldet haben.

(2) Eine ähnliche Problematik taucht bei den Langzeitarbeitslosen auf. 2007/08 waren in der AMS-Statistik nur mehr 2,8% bzw. 2,7% der Arbeitslosen länger als 1 Jahr arbeitslos, also langzeitarbeitslos. Das entsprach knapp 62.000 Personen. Diese im EU-Vergleich niedrige Zahl von Langzeitarbeitslosen ist allerdings ebenso ein statistisches Artefakt bzw. ein Maßnahmenergebnis. Die niedrige Zahl von Langzeitarbeitslosen, in den letzten Jahren durchschnittlich knapp 6.000 Personen, resultiert daraus, dass Personen, die nach 6 Monaten keinen Job finden, aktiviert werden, mithin in Kursmaßnahme oder Projekt landen. Wurde jemand 28 Tage lang aktiviert, beginnt der Zähler bei Null. Berücksichtigt man zusätzlich Aktivierungen und Lehrstellensuchende, so liegt die Zahl der Langzeit-Beschäftigungslosen bei 45.000 Personen. Aber auch hier wird der Zähler nach 62 Tagen Unterbrechung wieder auf Null gestellt. Die niedrige Quote der Langzeitarbeitslosen ist also ein Ergebnis von Aktivierungsmaßnahmen und statistischen Filtern. Würde man diese Aktivierungsmaßnahmen einstellen, so wären nach Zahlen der EU-Kommission knapp 37% der von Arbeitslosigkeit Betroffenen langzeitarbeitslos.

(3) Schließlich erweist sich auch die Zahl arbeitsmarktferner, vom Arbeitsmarkt ausgegrenzter Personen als schwer fassbare Kenngröße. Sie wird von der EU-Kommission mit 8,5% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geschätzt. Nach Labour-Force-Konzept wären das knapp 320.000 Personen. Realistischer sind da Schätzungen aus der Prekarisierungsdebatte, wonach 6,5% der Erwerbsbevölkerung zum „abgehängten Pekariat“ zählt, die *Heinz Bude* die „Überflüssigen“ nennt. Auch in der Debatte um atypisch Beschäftigte werden

etwa 23% der Erwerbstätigen als armutsbedroht oder – betroffen eingegrenzt, was etwa 264.000 Personen entspricht. Statistik Austria bezifferte 2009 die Zahl der Nicht-Erwerbspersonen mit knapp 221.000 Personen, die sich wie folgt aufteilen: 87.000 sind Arbeitslose, die nicht den Kriterien des Labour Force-Konzepts entsprechen und daher zu den Nicht-Erwerbspersonen gezählt werden. 93.000 Personen sind dauerhaft arbeitsunfähig. Weitere 41.000 Personen konnten sich keiner der genannten Gruppen zuordnen.

Man wird folglich nicht übertreiben, legt man die Gruppe der Betroffenen mit etwa 220.000 Personen fest, was dem Doppelten der EUROSTAT-„Labour Force“-Zahlen entspricht. Es bleibt allerdings darauf hinzuweisen, dass im Labour-Force-Konzept, das dzt. für Österreich 4,252 Mio Erwerbspersonen und nur 162.000 Arbeitslose ausweist, jemand bereits als erwerbstätig gilt, wenn er/sie eine Stunde pro Woche arbeitet. Es ist auch als Anmerkung festzuhalten, dass man mit vier Arbeitsstunden pro Monat kein bedarfsdeckendes Erwerbseinkommen erwirtschaften wird. Dessen ungeachtet geht das Labour-Force-Konzept davon aus, dass 4,090 Mio Personen erwerbstätig, 162.000 arbeitslos und 389.000 im Haushalt tätig sind. Erst mit diesem Kunstgriff kann man die Zahl jener, die entweder nicht nicht-erwerbsfähig sind oder einen unklaren Status aufweisen, auf 112.000 reduzieren. Die Frage nach der Absicherungsqualität von Lohnarbeit - also Lohnhöhe, Beschäftigungssicherheit oder die Nachhaltigkeit im Verhältnis von Qualifikation und Beschäftigung betreffend - stellt das *Labour-Force-Konzept* ohnehin nicht.

Leistungen der Arbeitsmarktpolitik öffentlichkeitswirksam zu verkaufen ist das Geschäft des AMS. Man sollte das AMS daher nicht dafür rügen, seiner Bestimmung nachzukommen. Man wird aber darüber diskutieren müssen, welche Daten valide sind und vor allem, welche arbeitsmarktpolitischen Spielräume bestehen, um jene Personen, die gleichsam aus dem System

herausgefallen sind, weil sie den Produktivitätsanforderungen nicht entsprechen, in Beschäftigung und soziale Sicherung zu bringen.

Österreich hat in seiner Stellungnahme zur Mitteilung der EU Kommission über Maßnahmen zur Förderung der aktiven Einbeziehung von arbeitsmarktfernen Personen (KOM(2006)44/endg) neben der "Behindertenmilliarde" und dem Qualifizierungsschwerpunkt im Gesundheits- und Pflegebereich für unqualifizierte Arbeitslose auch die Bedeutung der Schaffung von Übergangsarbeitsmärkten als „Brückenfunktion“ für den Wechsel von arbeitsmarktfernen Positionen in Beschäftigung herausgestrichen. Hervorgehoben werden Beschäftigungsangebote auf nicht-sozialversicherungspflichtiger Basis, also Taschengeldmodelle (bei gleichzeitigem Bezug von Sozialhilfe- oder Arbeitslosengeld) sowie Arbeitsintegrationsprojekte (Qualifizierung, Job-Coaching und Arbeitsassistenz).

Hervorgehoben werden TEP-Projekte wie das Sbg „Arbeitsprojekt für SH-EmpfängerInnen“ oder das Wiener „Move“-Projekt zielen darauf ab, arbeitsmarktferne SozialhilfeempfängerInnen mit geringer Grundqualifikation an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Etwa 40 TEP-Projekte widmen sich der Etablierung von Beschäftigungsfähigkeit mithilfe von Clearing, Counselling, Case-Management, also maßgeschneiderten und netzwerkförmig abgestimmten Maßnahmen.

Arbeitsmarktferne wird als arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Problem also institutionell erkannt. Strittig ist ihr Umfang. Stellt sich die Frage, ob es sich um ein sozio-technisches Problem handelt, das schlicht durch eine „bessere“ Arbeitsmarktpolitik behoben werden kann oder um einen Webfehler im System, dem man nicht mit „Mehr vom Selben“ begegnen kann. Die bislang verfügbaren Daten an der Schnittstelle von Sozialhilfe und AMS - die derzeit neuerlich im Vorfeld der Einführung des BMS-Modelles erhoben werden - sind inkon-

sistent. Seit den 1990er Jahren wird in den wiederkehrend nur punktuell ansetzenden Untersuchungen die Zahl der aktivierbaren und beschäftigungsfähigen SozialhilfeempfängerInnen heillos überschätzt.

Deshalb muss man der Frage auf den Grund gehen, welche Triebfedern den Strukturwandel der Lohnarbeit vorantreiben.

1.1. Formelle und reelle Subsumtion der Arbeitskraft

Im historischen Rückblick zeigt sich, dass sich als Ergebnis neoliberaler Marktfreiheit die Vorstellung, die Ökonomie diene dem Menschen, in ihr Gegenteil verkehrt. Der formellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital, also der Umwandlung eines Großteils des Arbeitskräftepotentials in eine lohnabhängige („Salarisierung“), folgt nun die reelle Subsumtion der Arbeit in drei Zyklen.

In einem ersten, fordistischen Zyklus wird die lebendige Arbeit der Logik der Maschinerie untergeordnet. Der autonome Charakter der Arbeit verschwindet. Die Identifikation der Arbeitskraft mit dem Gegenstand der Arbeit erodiert. Der Fordismus führt zu selektiven Qualifizierungsschub –punktuelle Qualifizierung bei gleichzeitiger flächiger Dequalifizierung. Ganz in Tayloristischer Manier werden in seriellen Produktionsformen einzelne Arbeitsgänge zerlegt. ArbeiterInnen und Büroangestellte werden auf repetitive Arbeitsvorgänge beschränkt. Dementsprechend dominieren Demotivation und hohe Fehlerquoten. Intrinsische Arbeitsmotivationen bleiben Konzipisten, Technikern und handwerklich Qualifizierten vorbehalten. Weil das den Unternehmen selbst zum Problem wird, setzen sich in der Management-Technik Konzepte wie Human Relations, Human Resources, Job-Enrichment oder Job-Enlargement durch.

In einem zweiten, postfordistischen Zyklus kommt es zur progressiven Enteignung von Wissen und Können auch von Konzipisten, Ingenieuren und handwerklich Qualifizierten. Mit der IKT-Revolution, der Informatisie-

rung und Computerisierung, erfolgt ein Zugriff auf bislang verschlossene Rationalisierungsmöglichkeiten. Zeitliche Lücken werden durch Formen der Flexibilisierung und Atypisierung von Arbeit geschlossen und physiologische Grenzen erweitert. Ideen wie TQM, „just in time“ oder „just in sequence“ setzen sich durch. Das Fließband wird als Leitmodell durch die Fertigungsinsel und Werkstattkonzepte flexibler Spezialisierung abgelöst. Anforderungen an die Arbeitskraft nehmen mit Praktiken der Teamarbeit und die Re-Kombination von konzeptiven und ausführenden Tätigkeiten zu. Die damit verbundene Weiterentwicklung in die Richtung einer Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft bedeutet wiederum Qualifizierung auf der einen Seite, etwa für ProgrammiererInnen, Dequalifizierung auf der anderen Seite, etwa durch die Vermehrung unqualifizierter Personaldienstleistungen und Arbeiten wie der einfachen Dateneingabe oder der Callcenter-Tätigkeit.

In einem dritten Zyklus, den ich den „intellectual property“-Zyklus nennen möchte, passieren zwei Dinge. Zum ersten greifen IKT, Organisations- und Führungstechniken direkt auf die kreativen und innovativen Potentiale. Bezahlt wird eigentlich nicht mehr die Ausführung, sondern nur noch deren Konzeption, Kontrolle und Verbesserung. Zum zweiten übernimmt die Arbeitskraft die Logik des produzierenden Unternehmens, während Automatik und Robotik den Anteil der einfachen und ungelerten Tätigkeiten im Produktionsprozess minimiert. Der/die ArbeitnehmerIn verwandelt sich in eine/n ArbeitskraftunternehmerIn, internalisiert die Marktlogik des Unternehmens. Dies kommt etwa im Modell teambezogener „Vertrauensarbeitszeiten“ deutlich zum Ausdruck. Auch Formen der betrieblichen sozialen Kontrolle verändern sich hin zur Selbstkontrolle von Teams und Rahmenbedingungen, in denen sich ArbeitnehmerInnen selbst unter Druck setzen. Das Kapitalverhältnis erobert gleichsam die Sphäre der psychischen Selbstregulierung von abhängig Erwerbstätigen.

Am Ende der „Flucht aus dem Normalarbeitsverhältnis“ steht ein Erwerbsmodell, in dem standardisierte Arbeit nicht länger den Regelfall darstellt. Selbständige und unselbständige Arbeit werden vielgestaltig kombiniert. Die steigende Komplexität der Maschinerie fordert eine hohe Grundqualifikation sowie eine stete Weiterqualifikation. Industrielle Grundtugenden reichen nicht länger hin, um diesen Anforderungen zu genügen, was sich struktureller Arbeitslosigkeit und einer riskanten Prekarisierung schlecht-qualifizierter Arbeitskräfte spiegelt.

1.2. Erste und zweite Ökonomie

An dieser Stelle wird deutlich, dass die lebendige Arbeit von der toten Arbeit „aufgezehrt“ wird, weil die Produktivitätsgewinne, vor allem die gewonnene Zeit, ungleich verteilt sind. Zugespitzt: den Arbeitslosen ohne passfähige Ausbildung, der industriellen Reservearmee der Manuarbeiter sowie dem abgehängten Prekariat stehen die höherqualifizierten Überstundenleister gegenüber. Dazwischen steht der abschmelzende Rest der noch fordistisch organisierten Kernbelegschaften.

Im Inneren dieser Marktökonomie steckt eine Unvernunft, die Gewinne privatisiert und Verluste sozialisiert. Die sozialen Kosten der Ungleichverteilung von Produktivitätsgewinnen werden von der Allgemeinheit der Lohn- und Mehrwertsteuerzahler getragen. Durchaus folgerichtig sind es eben die politischen Privatisierungseliten, welche die Kosten der Unterstützung, der Verwahrung und der Disziplinierung der nunmehr „Überflüssigen“ als unproduktive Nebenkosten denunzieren. Auf diese Weise wird der betriebswirtschaftlich rational geführte Einzelbetrieb zur Sozialutopie einer ganzen Gesellschaftsordnung. Leitbild des Arbeitnehmers ist nach *Richard Sennett* der universell verfügbare, flexible Mensch, auch wenn dies das Menschenbild der bürgerlichen Aufklärung konterkariert.

Auf diese Weise werden die VerliererInnen dieser Entwicklung zu einem Problem für das System. Denn je

weiter sich die Maschinensysteme lebendige Arbeitskraftqualifikationen der Subjekte aneignen - Menschen damit ersetzen wie die Psychotherapieroboter in Japan - desto deutlicher werden die Menschen zu einem substantiellen Verteilungsproblem. Nicht nur, dass in diesem Verhältnis von lebendiger und toter Arbeit der Einzelne im Schlagschatten einer ungeheuren Produktivkraft verschwindet, die keine Arbeit mehr benötigt. Auch als KonsumentInnen sind nur noch jene gefragt, deren Einkommen konjunkturrelevant ist.

Diese erste Ökonomie marginalisiert Alles, was für die individuelle Wohlfahrt und familiäre Lebenswelt bedeutsam ist. In ihr arbeiten und konsumieren Menschen, um soziale Unterschiede zu begründen. Das ist schon das ganze Narrativ des neoliberalen Glücks.

Demgegenüber rückt die Vorstellung einer zweiten Ökonomie in das Blickfeld, in der auf den Eigensinn, auf die Autonomie der Subjekte, Lebenswelten, individuelle Befähigungen und Lebensstile abgestellt wird.

1.3. Das Trilemma der Arbeitskraft

Das Verhältnis beider Ökonomien ist Resultat eines Konfliktes um die demokratische Kontrolle der wachsenden Produktivität, um die Entmystifizierung der Marktwirtschaft, insbesondere des Arbeitsmarktes, aber auch um die Motive der Erwerbsarbeit.

Die Anbieter von „Arbeitskraft“ und Arbeitsvermögen finden sich unversehens in einem Trilemma wieder. Dieses besteht darin,

- dass erstens Arbeitskräfte fortlaufend durch technischen Wandel und krisenhafte Entwicklungen „wegrationalisiert“ und erworbene Erwerbsarbeitsqualifikationen entwertet werden, weshalb aus einer lebensweltlichen Perspektive der Ausblick auf ein biographisch sinnloses lebenslanges Anpassungslernen weder lustbesetzt noch machbar erscheint. Der postmoderne „Job“ des neoliberalen Narrativs ist Lichtjahre entfernt von der

Idee des Berufes, wie ihn *Richard Sennett* oder *Hannah Arendts* in „vita activa“ formuliert haben.

- dass zweitens angesichts der Kräfteverhältnisse und Verteilung des Volkseinkommens zwischen Arbeit und Kapital der Einsatz von Arbeitskraft nicht mehr lohnt, was sich nicht nur in einer sinkenden Lohnquote, sondern auch in einer Zunahme der Gruppe der „working poor“ widerspiegelt.

- dass drittens der Sozial- und Wohlfahrtsstaat auf das zunehmende Risiko `Arbeitslosigkeit` mit einer Politik der repressiven Aktivierung geantwortet hat, die sich in Konzepten wie dem „Workfare“-Staat, Sanktionen, Leistungskürzungen oder gemeinnütziger Zwangsarbeit widerspiegelt.

Im Ergebnis ist Arbeit als Job etwas, das man haben muss, weil es das Girokonto unterhält und nicht nur vor der Verarmung, sondern auch - je nach sozialer Lage - vor dem Zugriff der Sozialämter und Geschäftsstellen des AMS schützt. Wenn die Sozialhilfegesetze einiger Bundesländer wie Bgld und Nö den als arbeitsunwillig Etikettierten `de lege lata` mit dem Verhungern drohen, so sind die Grenzen der verfassungsrechtlich abgesicherten Erwerbsfreiheit bereits gezogen. Was dem Einzelnen als neoliberal behübschter Kunde öffentlicher Verwaltung angeboten wird, ist entfremdete Lohnarbeit um jeden Preis, zu jeder Tages- und Nachtzeit oder als überlassene Arbeitskraft.

Dieses Trilemma der Arbeitskraft ist kein Betriebsunfall oder eine Pathie des Systems. Es ist vielmehr Ausdruck einer strukturellen Entwertung der Arbeitskraft, weil und obwohl die Arbeitskraft die einzige Quelle ist, aus der das individuelle Gewinnstreben schöpfen kann.

2. Was bedeutet heute „Arbeit“ ?

An dieser Stelle sollte eigentlich eine Erörterung des Status der Lohnarbeit folgen. Da das hier nicht geleistet

werden kann, beschränke ich mich auf folgende Thesen:

2.1. Strukturwandel der Arbeitswelt

2.1.1. Reorganisation der Lohnarbeit

Das moderne, netzwerkartig organisierte, just-in-time organisierte, IKT-basierte Betriebsmodell verändert Inhalt und Form der Arbeit auf grundlegende Weise. Sukzessive wird der Produktionsprozess von Automationstechnologien durchdrungen. Der gegenwärtige Prozess der Automation löst nicht nur Berufe auf - im 21. Jhd werden Computerprogrammierer durch Computer abgelöst, die selbst Programme schreiben. Er polarisiert und segmentiert auch die nachgefragten Arbeitskompetenzen, verdrängt die Manualarbeit durch Wissensarbeit und die menschliche Arbeit durch das tote, in den Maschinen vergegenständlichte menschliche Arbeitsvermögen.

2.1.2. Reorganisation der betrieblichen Hierarchien

Unternehmen reorganisieren sich in schlanken, flexiblen und flachen Hierarchien, unterwerfen Produktionsprozesse einem fraktalisierten Arbeitszeitregime, bauen MitarbeiterInnen und Lagerbestände ab.

Ein radikaler Neuzuschnitt der Arbeitsaufgaben und betrieblichen Arbeitsverhältnisse, die zunehmende Bedeutung von Formen indirekter Steuerung sowie die Zunahme der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer sind für die moderne Lohnarbeit charakteristisch.

2.1.3. Ende des Normalarbeitsverhältnisses

Unter dem Druck steigender Produktionsflexibilität zerbrechen die traditionellen Arbeitsvertragsmodelle. Das System einheitlicher Regeln wird abgelöst durch flexible Leistungs- und Entgeltmodelle, durch Jobsharing, Rotationsmodelle, Zeitarbeit, Vertragsarbeit, Arbeitskräfteüberlassung, Arbeit auf Abruf, Wochenendverträge, modulare Arbeitszeiten, Selbstunternehmertum. Der

feste und durch Tarifverträge abgesicherte Arbeitsplatz verschwindet schrittweise.¹

2.1.4. Neue Wertschöpfung

Das Produzieren von Ideen, Marken und Informationen gilt auf dem Weltmarkt mehr als die Warenproduktion. Konzipieren geht vor Produzieren. Reichtum wird nicht länger nur in Tonnen von Zement und Eisen gemessen, sondern primär an immateriellen Gütern, Dienstleistungen und Wissen. „Wissensbilanz“ wird ein relevanter Begriff in Unternehmen der Zukunft. Damit werden die Konturen der Gruppe von Symbolagenten und Wissensarbeitern neu gezogen.

2.2. Wandel des Arbeitscharakters

Gorz, Negt, Castel u.v.a. haben herausgestrichen, dass Rationalisierung und Automation jeweils nicht nur Ergebnis der Konkurrenz, sondern auch eine Folge des Nachdenkens, der Kopf- oder Wissensarbeit ist. Für *Marx* war die Rationalisierung des Herstellens die Voraussetzung für die Schaffung jener Zeit, in den kompetent über weitere Optimierungen nachgedacht werden kann. Produkt- und Prozessinnovationen sind insofern vom Umgang mit verfügbarer Zeit und organisierter Qualifikation abhängig. Dabei gilt: je mehr Kopfarbeit in den Produktionsprozess eingebracht wird, desto weniger Manual-Arbeit ist erforderlich. Bis zur IKT-Revolution blieben Wissen und Information in der lebendigen Arbeitskraft gleichsam „inkorporiert“. Das hielt die traditionelle Konfliktlinie zwischen lebendiger und toter Arbeit, Mensch und Maschine, Lohnabhängigem und Kapitalist, Arbeitsleben und Privatleben, entfremde-

¹ So ist auch die neue Fabrik eine, die bloß für die Dauer eines Produkt- oder Produktionszyklus stehen bleibt. Die kommende betriebliche Organisationsform verkörpert ein System konzentrischer Kreise, in dem nur noch der Betriebskern den traditionellen Anforderungen des Normalarbeitsverhältnisses entspricht. Die Folgen sind absehbar: angesichts weltweiter Produktionsüberkapazitäten könnte die gesamte europäische Autoindustrie auf einen Schlag stillgelegt werden, ohne die Neuwagenversorgung zu gefährden (*Rother* 1997,51).

ter Arbeit und Eigenarbeit aufrecht. Die Zurückhaltung von Arbeit war ein mächtiges Instrument kollektiver Interessenvertretung.

Nach der IKT-Revolution sind als ArbeitnehmerInnen sinnlich, sozial und kommunikativ kompetente, selbstorganisierte und flexible Service-Dienstleister gefragt, die teamförmig Lösungen für nicht-standardisierte Probleme anbieten können. Die Konkurrenz zwischen diese Lösungen verläuft in einem transnationalisierten Standortwettbewerb, der auch als „Regime-Shopping“ der Arbeitsplatzanbieter verstanden werden kann. Die geänderten Beschäftigungsmaximen verlangen von den ArbeitnehmerInnen neue Loyalitäten, Arbeitsweisen (betreffend: Abläufe, Reaktionsformen, Arten der Aufmerksamkeit) und berufliche Kompetenzen. Sie beruhen auf Flexibilität, physischer und intellektueller Mobilität, auf kontinuierlicher Weiterbildung und Kreativität.

Dies kommt einem radikalen Wandel des Arbeitscharakters gleich. Kognitive, kommunikative und reflexiven Aspekte der Lohnarbeit immer stärker betont werden. Arbeit wird längst nicht mehr als erbrachte Leistung bezahlt, sondern als respektive Tätigkeit, als Reflexion dessen, was ein Team oder ein arbeitsteilige Gruppe im „workflow“ getan hat. Man wird für Problemlösungen, entdeckte Fehler, Innovationen oder Zielerreichungen losgelöst vom Arbeitsaufwand bezahlt. Sogar in der Arbeitswissenschaft hat sich die Definition von Produktivität geändert. Man versteht darunter nicht mehr die Produktionsmenge pro Arbeiter in einer Stunde, in einer Woche oder in einem Monat. Produktivität wird nunmehr auch an Lösungen für unerwartete Probleme gemessen.

2.3. Arbeit und Einkommen

Diesen Anforderungen kann nur ein Teil des Arbeitskräftepotentials entsprechen. Daher nehmen Lohnspreizung und Lohndrift zu. Das ist ein Ergebnis der Polarisierung des Arbeitskräftepotentials sowie der Auf-

kündigung des fordistischen Kompromiss. Im sozialen Abstieg der Mittelschichten gerät auch das Mindestabstandsgebot zwischen Mindestlöhnen und akzeptanzfähigen Mindestniveaus von Sozialleistungen unter Druck. Arbeit kann auch nicht mehr in genereller Weise lohnen, wenn die Beschäftigungsbedingungen von Maquiladoras und Sonderwirtschaftszonen über jeweilige Standortfragen mit-entscheiden.

Im Ergebnis besteht zwischen erbrachter Arbeitsleistung und Einkommen keine subjektiv nachvollziehbare Beziehung mehr. Die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung leistet viel und belastende Arbeit für vergleichsweise wenig Lohn. Umgekehrt verdienen sog. „Manager“ mit einer Tätigkeit, die sie „Entscheiden“ nennen, mitunter pro Jahr mehr als andere in ihrem ganzen Arbeitsleben.

Dieser Sachverhalt zerstört jene meritokratische Leistungsideologie, die bislang für intrinsische Arbeitsmotivationen und Leistungsbereitschaft gesorgt hat. Die Arbeit als soziale Institution steht unter Legitimationsdruck.

2.4. „Ein Job ist etwas, durch das man durch muss“

Gerade weil moderne Lohnarbeit im Regelfall keine Selbst-Vergegenständlichung erlaubt, kann die endemische Umdeutung von Arbeit als Beruf in einen Job als Tätigkeit funktionieren. Dem Job korrespondieren instrumentelle Erwerbsperspektiven, denen der Inhalt der Arbeit weitgehend egal ist.

Unstrittig ist, dass Arbeit gesamtgesellschaftlich notwendig ist, wenn elementare Bedürfnisse nach Nahrung, Kleidung, Wohnung, Gesundheit und Unterhaltung befriedigt werden sollen. Güter, die verbraucht werden, müssen zuvor erzeugt und verteilt werden. Die meisten Tätigkeiten, die der Erzeugung und Verteilung der Güter dienen, sind jedoch nicht so interessant und in sich befriedigend, dass sie gerne verrichtet werden. Zur Fließbandarbeit, zum Regalschlichten, zum Ver-

kauf, assistierender Bürotätigkeit oder monotonen Arbeiten fehlt die intrinsische Motivation.

Die „Salarisierung“, also: die „Verlohnarbeiterung“ durch den strukturellen Zwang zum Verkauf der eigenen Lohnarbeitskraft, meint bloß, dass die meisten Menschen arbeiten, weil sie Geld verdienen müssen. Das ist die alte Peitsche des Hungers, heute im Gewand der Stigmatisierung und des sozialen Abstiegs, der Marginalisierung und des sozialen Ausschlusses. Arbeit verkörpert überwiegend ein notwendiges Übel, und eben keine in sich sinnvolle, befriedigende Tätigkeit. Die Verklärung der Lohnarbeit zu einem an sich – und nicht nur wegen des Lohnes – knappen Gut, zur Pflicht oder gar zum Lebenssinn, erweist sich als ebenso ideologisch wie der alltäglichen Lebenspraxis aufgesetzt.

Dass jemand, der/die wissenschaftlich oder künstlerisch oder unternehmerisch tätig ist, Hobby oder Neigung zum Beruf gemacht hat, das ganz anders sieht, versteht sich. Als Arbeit im Sinne entfremdeter Lohnarbeit kann man derartige Tätigkeiten aber nicht fassen.

2.5. Nicht Lohnarbeit, sondern soziale Anerkennung und Selbst-Vergegenständlichung ?

Im Rückgriff auf *Hegel* und *Marx* zeigt sich, dass Lohnarbeit in einer Ambivalenz von Ausbeutung und Selbstbefreiung befangen ist. Arbeit ist anthropologisch bedingt die einzige Vermittlungstätigkeit, die individuelle Emanzipation realisieren kann. Sie ermöglicht die Selbst-Vergegenständlichung des Menschen. Sie konstituiert, wie das *Ernst Bloch* gemeint hat, die Dialektik zwischen Subjekt und Objekt. In der Arbeit kommt der Mensch gleichsam zu sich selbst. Auch die entfremdete Lohnarbeit basiert auf dieser Bestimmung. Deshalb gilt den Menschen: selbst entfremdete Lohnarbeit ist immer noch besser als gar keine.

Demgegenüber ist zu fragen, ob die Menschen an Arbeit oder an Lohnarbeit interessiert sind, ob sie am sub-

jektiven Nutzen von Arbeit oder an der Vermeidung sozialer Stigmatisierung im Falle von Arbeitslosigkeit interessiert sind. Arbeit hat zugleich zweifellos eine sinnstiftende und auch therapeutische Komponente. Menschen definieren sich über Arbeit, Arbeitsergebnisse und soziale Beziehungen im Rahmen der Arbeit. Arbeit kann Würde vermitteln.

3. Arbeitsmarktpolitik

Die hegemoniale Vorstellung von Arbeitsmarktpolitik basiert auf einer im Grunde neoliberalen Vorstellung der „Aktivierung“ und einer Hegemonie der Idee des „Marktes“. Die Strategie dieser Aktivierung ist allerdings, was ihre Nachhaltigkeit und die lukrierter Erwerbseinkommen der Aktivierten betrifft, zielgruppenbezogen gescheitert.

Gerade weil sie an jeweils kurzfristig verwertbaren Qualifikationen und einer ehstmöglichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt orientiert ist, wirkt die moderne Arbeitsmarktpolitik proaktiv und prozyklisch bei der Entwertung von Arbeitsvermögen mit. Sie stellt kein Widerlager gegen die Verwerfungen der Kapitalinteressen, etwa die Entwertung von Lebenserfahrung, altersspezifischen Fähigkeiten oder bisheriger Berufserfahrung, dar. Vielmehr wirkt sie als Maßnahme zur Anpassung von Arbeitskräften. Doch diese Politik zur Erziehung der Arbeitslosen scheint so paradox wie aussichtslos. Denn Arbeitskräfte können in kategorialer Weise nicht gänzlich der Linearität und Produktivität maschineller Produktion, und schon gar nicht den Flexibilitätansforderungen eines 24-h-Produktionsprozesses angepasst werden. Dies gilt umso mehr, als Bildungschancen in modernen Industriegesellschaften zum ungleich verteilten Kapital gehören und Bildungsbeteiligung intergenerational vererbt wird.

Oskar Negt sieht angesichts der sinkenden Chancen, überhaupt noch anständig bezahlte Arbeit zu haben, die Notwendigkeit der Arbeitsmarktpolitik, sich auf vier

Kategorien der Qualität von Arbeit zu einigen, nämlich Gerechtigkeit, Gleichheit, Solidarität und Gemeinwesen. Auch *Jürgen Ritsert* hat darauf hingewiesen, dass Lohnarbeit zur Schlüsselkategorie gesellschaftlicher Gleichheits- und Gerechtigkeitsvorstellungen geworden ist, ohne dass über etwas anderes gesprochen werden darf als über das quantitative Ausmaß der Verausgabung von Arbeitskraft.

Soziale Gerechtigkeit ist allerdings mehr als Durchsetzung eines formalen Gleichheitsprinzips am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt. Gerecht ist in der Arbeitsmarktpolitik nämlich der Bezug auf die sozial differenzierten Lebenslagen und individuellen Startbedingungen der Arbeitskräfte. Dazu muss man heute über *John Rawls'* Unterscheidung zwischen Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit hinausgehen und mit *Amartya Sen* die Unterscheidung zwischen *Equality* (Gleichheit) und *Equity* (Chancengleichheit) so verstehen, dass es nicht nur um die Gleichverteilung der Zugangsmöglichkeiten zu Arbeitsplätzen und Grundgütern geht, sondern darum, Arbeitsfähigkeit individuell und partizipativ zu bestimmen, Arbeit individualisiert zuzumessen, individuelle Fähigkeiten zu stärken. *Amartya Sen* spricht diesbezüglich von „Capabilities“, deren Förderung die persönliche Autonomie, die Würde, Entscheidungsfreiheit, Lebenschancen und Optionsvielfalt des Einzelnen schützen und erweitern können.

Eine Orientierung an den „Capabilities“ der VerliererInnen, der Arbeitslosen, Armen/Working Poor sowie den abgehängt Prekarisierten am Arbeitsmarkt, muss jedenfalls dort ansetzen, wo deren Arbeitsvermögen aktiviert und eingebunden werden können, also an deren Stärken, und eben nicht an deren Schwächen, die sich jeweils aus dem Nachfrageprofil der Unternehmen ergeben.

Der soziale Ort hierfür ist womöglich auch das Gemeinwesen und eben nicht ausschließlich der kompeti-

tive Arbeitsmarkt. Gerechtigkeit im Sinne des „*Capabilities*“-Ansatzes bedeutet wohl, für Vielfalt und Durchlässigkeit in und zwischen jeweiligen Beschäftigungsformen zu sorgen.

3.1. *Politiken der Beschäftigungsförderung*

Festzuhalten ist, dass der Arbeitsplatz-Zuwachs 2000-2008 auf einer Zunahme weiblicher atypischer Beschäftigung, vor allem in Form von Teilzeitarbeit, beruht. 80% des Beschäftigungszuwachses entfielen auf Frauen. Die Verschiebung der Beschäftigung in den Dienstleistungssektor ging einher mit einer verstärkten Segmentierung des Arbeitsmarkt. Das betrifft nicht nur die „typischen Frauenberufe“ mit geringeren Löhnen und hoher Teilzeirate (z.B. Gesundheitsberufe, Sozialberufe, Verkäuferinnen), sondern auch die Polarisierung der sektorspezifischen Qualifikationen sowie die Beschäftigungsperspektiven. Steigende Nachfrage nach Höherqualifizierten besteht im Handwerk sowie im verarbeitenden Gewerbe. In den personenbezogenen Dienstleistungen hingegen sinkt die durchschnittlich nachgefragte Qualifikation. Teilzeitjobs, befristete Arbeitsverträge und freie Dienstverträge, Tele-Arbeit und Personal Leasing senken das Anspruchsniveau in Bezug auf den Arbeitsplatz. Dauerhaft vollzeit Beschäftigte werden von atypisch Beschäftigten sozial segmentiert. Auch das Risiko der „*Working Poor*“ konzentriert sich deutlich auf die Gruppe der Atypischen. Das Armutsrisiko nimmt mit der zeitlichen Befristung eines Arbeitsverhältnisses bzw. bei Teilzeitarbeit zu.

3.2. *Ergebnisse des zweiten Arbeitsmarktes*

Nicht nur die Entwicklung am ersten, auch jene am zweiten Arbeitsmarkt kann kritisch gesehen werden. Denn die Evaluation der bisherigen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes, der als Transferarbeitsmarkt beschrieben werden kann, fällt gemischt aus, was Einkommen, Qualifikation und Nachhaltigkeit des „*Placement*“ betrifft.

Als zweiter Arbeitsmarkt kann jener Bereich des Arbeitsmarktes definiert werden, der ausschließlich zur Beschäftigung von Arbeitslosen geschaffen wird. Nicht das zu erstellende Produkt oder die Dienstleistung steht dabei im Vordergrund, sondern die staatlich subventionierte Schaffung von Arbeitsplätzen für Arbeitslose. Je nach Zielsetzung und politischer Grundstimmung nimmt der zweite Arbeitsmarkt unterschiedliche Ausprägung an: Geschützte Werkstätten für Behinderte, sozialökonomische Beschäftigungsbetriebe, Eingliederungsbetriebe, Sozialhilfearbeit, reguläre Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung oder im Social-Profit-Bereich.

Unüberhörbar ist aber der Ruf der ExpertInnen vor Ort, sich vom Transferkonzept und dem Primat der Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt zu verabschieden. Die Ergebnisse der experimentellen und innovativen Arbeitsmarktpolitik geben Anlass dazu. Eine Transferquote von knapp 40% bei einem hohen Anteil von Maßnahmenkarrieren muss hinterfragt werden. Um sich in dieser Situation zu orientieren, mag es hilfreich sein, einen Schritt zurückzutreten und die Dynamik der Entwicklung in den Blick zu nehmen.

Zu Recht wird auf die anhaltende niedrige und in den letzten Jahren, nicht nur im Bereich der Behindertenhilfe, sinkende Vermittlungsquoten verwiesen. Hingewiesen wird auf Maßnahmenkarrieren, Beschäftigungssimulationen, Formen der Maßnahmenverwehrlosung, Drehtüreffekte vergleichbar der Psychiatrie, Formen der „Welfarization“, „KurstouristInnen“ uam. Unterstrichen wird, dass die Kosten der Beschäftigungssimulation vielfach höher sind als eine Grundsicherung.

3.3. Reformperspektiven

Flexibilisierungen und Arbeitszeitverkürzungen, Aktivierungsmaßnahmen, Qualifikationsoffensiven, gesteigerte Zumutbarkeitsbestimmungen oder erweiterte Sanktionen lösen dieses Problem nicht. Für ArbeitnehmerInnen mit eingeschränkter Belastungsfähigkeit bzw. Arbeits-

leistung werden die Arbeitsmarktchancen am ersten Arbeitsmarkt weiter rückläufig bleiben. Ihre Produktivität wird nicht mehr nachgefragt/genutzt. Davon können auch Erfolge in Nischen

Eine rationale Reaktion darauf kann nur in Richtung staatlicher Beschäftigungsförderung und Arbeitsplatzbereitstellung gehen. Erforderlich sind zielgruppenabgestufte Maßnahmen etwa für Behinderte, sozial Verhaltensauffällige, chronisch Kranke und andere Personen mit verfestigten Vermittlungshemmnissen, die auf dem freien Arbeitsmarkt keine adäquaten Arbeitsplätze mehr finden können.

Diese Denkweise spiegelt sich auch in der aktuellen Initiative ‚Aktion 4000 für Österreich‘, wo 4.000 arbeitsmarktfernen Personen ein 12-monatig befristete Möglichkeit gegeben wird, in Gemeinden, kirchlichen Trägern und caritativen Einrichtungen zu arbeiten. Zielgruppe sind Langzeitbeschäftigungslose bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen. Wie bereits vor 25 Jahren anlässlich der Aktion 8000 werden Synergiepotentiale zugunsten der Dienstgeber nicht nur aufgrund der Lohnkostenzuschüsse herausgestrichen. Allerdings ist auch hier Generalziel die Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt.

4. Was ist ein „Dritter Arbeitsmarkt“

Die Notwendigkeit, über Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits des ersten Arbeitsmarktes zu debattieren, ist im Lichte voranstehender Ausführungen zumindest plausibel.

4.1. Begriffsklärungen

Was aber ist dieses „Jenseits“, wenn man es nicht metaphysisch verstehen mag ? Bisher wurde mehrere Angebote für eine entsprechende Bezeichnung verhandelt:

- der Term „Dritter Arbeitsmarkt“ deutet auf eine Sphäre, die kategorial jenseits des ersten und zweiten Ar-

beitsmarktes angesiedelt ist, zugleich aber wirtschaftsnahe Arbeitsplätze bereitstellt, trägt aber das Risiko in sich, als stigmatisierende Begrifflichkeit entwickelt zu werden

- der Begriff „Integrativer Arbeitsmarkt“ (kommt aus der Behindertenhilfe-Debatte) bezieht sich auf einen formal gleichartigen, abgestuften Arbeitsmarktzugang mit unterschiedlichen Anforderungen

- der Begriff „Erweiterter Arbeitsmarkt“ argumentiert mit der Idee, in einem einheitlich arbeits- und sozialversicherungsrechtlich organisierten Arbeitsmarkt subjektiv assistierte Zugänge zu organisieren

- der Slogan „Ein Arbeitsmarkt für ALLE ?“ unterstreicht die Durchlässigkeit jeweiliger Beschäftigungsformen

- der Begriff „Inklusiver Arbeitsmarkt“ betont Teilhabe-Aspekte durch Arbeit, also die Komponente der sozialen Sicherheit.

Freilich sind die Abgrenzungsprobleme in und zwischen diesen Begriffen unübersehbar:

a) Integration und Inklusion meinen Unterschiedliches

b) Die Idee von einem Arbeitsmarkt indiziert, dass ALLE mit denselben Spielregeln „compliant“ sein können (ist das realistisch ?)

c) Teilhabe kann gefordert werden, aber wie realistisch ist dies angesichts gewinnorientierter Standortentscheidungen ?

4.2. Ziele und Prinzipien eines dritten Arbeitsmarktes

Wie auch immer ein Begriff als der „richtige“ gewählt ist; er sollte folgenden 15 Aspekten Rechnung tragen:

1. sollte die Erweiterung der Transferfunktion um Möglichkeiten der dauerhaften, auch betreuten Beschäftigung sichergestellt sein; zeitliche Befristungen erscheinen nicht angezeigt;

2. muss die Möglichkeit der Erlangung/Wiederherstellung vermittlungsrelevanter Fähigkeiten geprüft werden; Stichworte: Ausbildung, Weiterbildung, Qualifikation
3. sollte der Bedürfnisorientierung der Maßnahmen in Form von Wahlrechten (Wahlfreiheit), Partizipation, Anhörungsrechten und Mit-Entscheidung in Fallkonferenz-Systemen Rechnung getragen werden
4. sollte die individuelle Kapazitätsorientierung eine Orientierungsmarke darstellen; es geht um passgenaue Arbeit; belohnt werden soll die „individuelle Compliance“ und nicht eine objektive Leistung (analog zur „Bemühungspflicht“ der Sozialhilfe)
5. liegt das Ziel in der Erlangung und Erhaltung von bezahlter, tarifär entlohnter Arbeit;
6. ist die Gewährleistung der Durchlässigkeit zwischen regulärer Beschäftigung, Transit, Qualifikation, Placement und dauerhafter Beschäftigung außerhalb des ersten und zweiten Arbeitsmarktes unabdingbar;
7. ist zwar die unbedingte Orientierung am ersten bzw. freien Arbeitsmarkt wie gezeigt Element einer neoliberal imprägnierten Aktivierungsideologie; trotzdem aber muss die Möglichkeit des Umstiegs dorthin offen stehen;
8. ist der „integrative Charakter der verfügbaren Arbeit“, d.h. eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, unverzichtbar;
9. ist der „inklusive Charakter“ der verfügbaren plausibel, d.h. die Sicherstellung, Arbeitslose eben nicht in arbeitende Sozialhilfeempfänger zu verwandeln;
10. müssen Formen der individualisiert-bemessenen, begleiteten, unterstützten Beschäftigung zwischen Werkstättenlösungen und allgemeinem Arbeitsmarkt möglich sein

11. müssen Maßnahmen „ganzheitlich“ in Form eines Clearings konzipiert und in Form von Helferkonferenzen oder Helferkreisen implementiert („Case-Management“) werden; dem entspricht schon jetzt die Konzentrationsmaxime im Behindertenrecht; dies setzt voraus, Betroffene zu Handelnden im Planungsprozess zu machen
12. muss die bestehende „Defizit“-Orientierung durch eine Stärken-Orientierung ersetzt werden ; „Empowerment“
13. muss ein wie auch immer erweiterter Arbeitsmarkt auf „Freiwilligkeit“ beruhen;
14. sollte eine Nachhaltigkeitsorientierung etabliert werden, welche immer die Lebenslaufperspektive der Betroffenen vor Augen hat;
15. sollte ein bedingter Rechtsanspruch auf eine Maßnahme eingeräumt werden.

Negativ abgegrenzt kann gesagt werden, dass es nicht Ziel sein kann, Personen zu „aktivieren“, „job-ready“ zu machen, sondern für arbeitsmarktferne Person adäquate, dauerhafte und stabile Beschäftigungsmöglichkeiten zu offerieren. Beispiele aus der Behindertenhilfe und extramuralen Psychiatrie zeigen, dass auch derartige Beschäftigungsformen produktiv sein können und eine nicht unerhebliche Eigenwirtschaftsquote (bis zu 45%) aufweisen.

4.3. Um welche Arbeit handelt es sich ?

Ein Dritter Arbeitsmarkt wird wohl in seinem Kern auf kurzfristig vereinbarter, an Belastungsgrenzen orientierter Beschäftigung orientiert sein, die auch stunden-, tage- oder auch wochenweise festgelegt werden kann. Zugleich ist diese Arbeit dauerhaft und nicht-fremdbestimmt. Sie ist iSd Wortes „klientInnen-zentriert“.

Ein „dritter Arbeitsmarkt“ kann Arbeiten bzw. Dienstleistungen organisieren, für die gar keine oder nur eingeschränkte Märkte existieren, für die kein unternehmensbezogenes Gewinninteresse besteht. Es handelt sich hier um „meritorische“ Güter und Dienstleistungen.

Als förderbar sollten einerseits öffentliche und gemeinnützige Tätigkeiten, andererseits Tätigkeiten gelten, für die kein Markt etwa mangels hinreichender Profitabilität etabliert werden kann. Zentrales Kriterium der Förderbarkeit kann nur die Gemeinwesenorientierung der Tätigkeit sein.

In Frage kommen Infrastrukturleistungen (öffentliche Anlagen), Ortsbildpflege, Umweltschutz, Renaturierungsaufgaben, Recycling, Mülltrennung, Landschaftspflege, (biologische) Landwirtschaft, Fahrrad-Reparaturwerkstätten, Denkmalpflege, Umweltschutz, nichtmedizinische Seniorenbetreuung, Hilfstätigkeiten im Bereich der Kinderbetreuung, Volksbildung, Assistenzleistungen im Rahmen der Gesundheitspflege, Instandhaltungsarbeiten an Sportanlagen, Reinigungsarbeiten im öffentlichen und halböffentlichen Bereich (anstelle einer Ausschreibung und Vergabe an Hectas oder andere Reinigungsdienste) uam.

Wie ersichtlich deckt sich das vielfach mit dem Portfolio sozialwirtschaftlicher Unternehmen, die im Bereich der innovativen Beschäftigungspolitik tätig sind (SÖB; GBP)

Zielgruppen können alle jene sein, die aus experimentellen bzw. innovativen Beschäftigungspolitik bekannt sind, Menschen mit besonderen Bedürfnissen bzw. Beeinträchtigungen, Jugendliche mit sozialen Defiziten, Personen mit Verhaltensauffälligkeiten, Personen zwischen 30 und 50, die aus dem Arbeitsmarkt etwa wg. Burnout herausgefallen sind, sein.

5. Akteure, Institutionen und Formen eines Dritten Arbeitsmarktes

Akteure eines Dritten Arbeitsmarktes können die öffentliche Hand, Social-Profit-Organisationen, NGO's sein. Dabei sollte nicht der Gewinn oder die Unternehmensform, sondern die allfällige Gewinnverwendung Kriterium sein.

Institutionen eines Dritten Arbeitsmarktes könnten folgende sein:

5.1. Öffentliche Werkstätten/Werkstättenmodell

Inklusive, dauerhaft angelegte Werkstättenmodelle vglb. „geschützten Werkstätten“ könn(t)en für Personen, denen formell nicht der Status eines Behinderten zukommt, wirtschafts- bzw. industrienah Arbeit vorhalten.

5.2. Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste könn(t)en in Anlehnung an Arbeitsassistenten oder Job-Coaching-Maßnahmen Arbeitssuchende sowie potentielle Arbeitgeber beraten, betroffene etwa im Rahmen einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung begleiten.

5.3. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Bereits jetzt arbeiten mit dem AMS etwa 10 gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser zusammen, die insbesondere Jugendlichen, Langzeitarbeitslosen und älteren Personen Transitarbeitsplätze anbieten. Allerdings liegt das Ziel hierbei darin, Personen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen und deren Leistungsfähigkeit zu erproben, damit eine Übernahme in ein sozialversicherungsrechtlich abgesichertes Dienstverhältnis bewirkt werden kann.

Derartige Überlasser könn(t)en Betroffene unbefristet einstellen. In mehreren Einrichtungen wie „flexwork“ in Wien (WAFF), werden Stehzeiten, die entstehen, wenn ein Überlassungsauftrag (Arbeitskräfteleasing) nicht mit

einem Folgeauftrag endet, für Förderung, Fort- und Weiterbildung genutzt. FAB bietet bekanntlich in Stmk und Ktn mit „Workabout“ ein ähnliches Modell für Menschen mit Behinderungen an. Ergänzt wird die Überlastung hier durch Vermittlungsunterstützung, Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz.

5.4. Sozialökonomische Beschäftigung

SÖB können ihr Angebot bzw. Beschäftigungsvolumen ausweiten. Denkmöglich wäre eingangs eine Erweiterung der Transferzeiten auf 2 Jahre wie 1983.

5.5. Arbeitsgelegenheiten

Arbeitsgelegenheiten könn(t)en als sozialversicherungspflichtiges betriebliches Arbeitstraining, als Praktikum oder als konzipiert sein.

6. Herausforderungen

6.1. Komplexität

Von zentraler Bedeutung ist die Überwindung komplexer sozialer Problemlagen (Drogen, Gewalterfahrungen, Sozialisationsdefizite, Behinderung, psychosoziale Beeinträchtigung, Qualifikationsdefizite, Bildungsabbruch etc.). Daher steht die Frage der institutionalisierten Kooperation zwischen verschiedenen Akteuren, Trägern und Hilfesystemen zur Debatte. Dies schließt etwa Fragen wie Wohnen, Finanzen, Familie und Kinder, Bildung, Gericht und Administration, Sucht und Gesundheit mit ein.

6.2. Stigmatisierungsrisiken

Ich plädiere im Lichte meiner arbeitssoziologischen Ausführungen nicht für die zwingende Verwendung eines bestimmten Begriffes, wie etwa „Dritter Arbeitsmarkt“. An dieser Stelle soll nur ein gängiges Gegenargument behandelt werden, nämlich die Behauptung, es sei dies eine diskriminierende oder pejorative Begriffs-

bildung, also eine „bewertende Terminologie“. Dahinter verbirgt sich die stillschweigende Annahme, nur jene Arbeit, die über einen „gottgleich“ als schwarze Hand gedachten Markt, sei irgend ernstzunehmende oder wertvolle Arbeit. Der Stigmatisierungsvorhalt gegenüber einem Konzept, welches versucht, die fatale Marktorientierung der neoliberalen Religion zu durchbrechen, wiederholt den Anspruch auf das Primat der Ökonomie über die Politik. Doch es ist die Politik, die aufgrund der immanenten Pathologien des Marktes handeln muss. Eben dies war auch historisch bereits der Fall: nachdem das erste Ministerium Österreichs 1848 (neben dem Finanzministerium) das Ministerium für Öffentliche Arbeiten (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) war, lässt sich die historische Linie der Arbeitsbeschaffung jenseits des Marktes nicht übersehen. Der Anspruch des Staates, Arbeit zu schaffen, trägt dem Umstand Rechnung, dass der Markt unfähig ist, dies zu tun. Der Begriff indiziert die Rückeroberung der Arbeit die Gesellschaft und unterstreicht das Primat des Politischen über die suizidale Tendenz der kapitalistischen Ökonomie. Letztlich ist es nicht die Marktform, sondern sind es die tatsächlichen Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen, die über die Akzeptanz von (Lohn)Arbeit entscheiden.