

Schauplatz Marienthal: Wie lässt sich ein „employer of the last resort“ auf Gemeinde- ebene umsetzen?

Hannah Quinz*

ZUSAMMENFASSUNG

Die Idee einer „Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose“ sieht vor, dass öffentlich geförderte Arbeitsplätze für jene Personen geschaffen werden, die auf dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Das Arbeitsmarktservice Niederösterreich hat ein solches Modellprojekt einer Arbeitsplatzgarantie befristet in die Praxis umgesetzt. Dieser Beitrag beschäftigt sich anhand des Modellprojekts mit der Frage, wie das Konzept eines „employer of the last resort“ auf Gemeindeebene umgesetzt werden kann. Umfassende Daten einer Begleitstudie ermöglichen multiperspektivische Einblicke in die Möglichkeiten und Restriktionen der lokalen Umsetzung. Die Ergebnisse zeigen, dass der öffentliche Bedarf an Arbeit groß ist und in passende Arbeitsplätze gegossen werden kann. Kooperation, Finanzierung, Trägerorganisationen, Teilnehmende und der Faktor Zeit sind dabei wichtig und können die Umsetzung sowohl fördern als auch hemmen. Durch die Rückbindung an ähnliche Projekte schließt der Beitrag mit einem Blick auf die Ausweitung von Möglichkeiten und die Eindämmung von Restriktionen in der Umsetzung einer Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose auf Gemeindeebene.

SCHLÜSSELBEGRIFFE

Arbeitsplatzgarantie, Langzeitarbeitslosigkeit, Arbeitsmarktpolitik, Modellprojekt, Österreich

JEL-CODES

J08, Z13

DOI

10.59288/wug514.282

* **Hannah Quinz:** FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitsplatz
Kontakt: quinz@forba.at

1. Einleitung

Langzeitarbeitslosigkeit stellt eine der zentralen Herausforderungen moderner Arbeitsmarktpolitik dar. Sie wirkt nicht nur als ökonomische Belastung, sondern trägt auch wesentlich zur Verfestigung sozialer Ungleichheit bei, begünstigt gesellschaftliche Exklusion und mindert die soziale Kohäsion. Aktuell wird das Konzept der Jobgarantie für langzeitbeschäftigungslose Menschen als möglicher Lösungsansatz in arbeitsmarktpolitischen Debatten vermehrt diskutiert. Aufbauend auf dem theoretischen Modell des Staates als „employer of the last resort“ (Wray et al. 2018; Tcherneva 2020) verfolgt die Jobgarantie das Ziel, Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden, eine Beschäftigung zu garantieren. Dafür sollen neue Arbeitsplätze im öffentlichen oder gemeinnützigen Sektor geschaffen werden, die dem Gemeinwohl dienen und eine angemessene Entlohnung gewährleisten. Ziel der Arbeitsplatzgarantie ist nicht nur die Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit, sondern sie soll auch einen positiven Beitrag für Gemeinwohl und Gesellschaft leisten. Die zentrale Frage dabei ist, wie ein solches Konzept des „Arbeitgebers letzter Instanz“ auf Gemeindeebene umgesetzt werden kann. In Österreich fand eine solche Umsetzung durch das „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ als Initiative des Arbeitsmarktservice Niederösterreich von Oktober 2020 bis April 2024 statt. Das Projekt richtete sich an langzeitbeschäftigungslose Personen, denen ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis auf freiwilliger Basis angeboten wurde. In diesem Beitrag wird am Beispiel des Modellprojektes in Gramatneusiedl untersucht, wie das Konzept auf kommunaler Ebene umgesetzt werden kann und welche Möglichkeiten und Restriktionen sich bei der konkreten Schaffung von Arbeitsplätzen ergeben. Ziel ist es, die Ergebnisse an den Forschungsstand zu ähnlichen nationalen und internationalen Projekten anzubinden und einen Beitrag zur theoretischen und praktischen Diskussion um die Jobgarantie als Instrument zur Reduktion von Langzeiterwerbslosigkeit zu leisten.

2. Theoretischer Hintergrund

Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Langzeitarbeitslosigkeit und deren negativer sozialer und gesellschaftlicher Folgen erfährt die Idee einer Arbeitsplatzgarantie vermehrt Aufmerksamkeit. Sie wird beispielsweise von der OECD (2021), der ILO (2021) und der Initiative „Democratizing Work“¹ als wirkungsvolles Instrument gegen gesellschaftlich ungewollte Langzeitarbeitslosigkeit vorgeschlagen. Als historischer Vorläufer der Idee gelten die New-Deal-Reformen in den USA, an denen sich auch in Europa nach 1945 viele Länder orientierten und sich der Vollbeschäftigung annäherten (Haim 2021; Witzani-Haim 2024). Theoretisch baut das Konzept auf den Arbeiten von Keynes (1936), Kalecki (1943) und Minsky (1965) auf,

1 Siehe <https://democratizingwork.org/> (abgerufen am 22.10.2025).

mit dem Verweis darauf, dass der (Arbeits-)Markt nicht ausreichend funktioniert, um allen Personen, die auf Erwerbsarbeit angewiesen sind, einen Arbeitsplatz bereitzustellen. Marktmechanismen und strukturelle Machtasymmetrien (Offe/Hinrichs 1991 [1984]) tragen dazu bei, dass in Konkurrenzverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt insbesondere vulnerable Personengruppen ausgeschlossen werden. Weil der Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitsplätze bereitstellt, werden diese langzeitarbeitslos und können auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr Fuß fassen. Menschen sind jedoch darauf angewiesen, über Erwerbsarbeit ihren Lebensunterhalt verdienen und so weitgehend ihre Existenz absichern zu können. Polanyi (1978 [1944]) bezeichnet die auf dem Arbeitsmarkt gehandelte Arbeitskraft als eine „fiktive Ware“, weil sie nicht für den Markt produziert wird, sondern zum Leben selbst gehört. Um allen Menschen den Zugang zu Erwerbsarbeit zu ermöglichen, soll daher, so die Idee der Arbeitsplatzgarantie, der Staat (Keynes 1936) als sogenannter „employer of the last resort“ (Wray 1998) in letzter Instanz in die Verantwortung genommen werden, ausreichend Arbeitsplätze zu schaffen und Vollbeschäftigung zu ermöglichen.

Die Diskussion um eine Arbeitsplatzgarantie leitet in Ansätzen einen arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel ein, indem dabei die Verantwortung für Langzeitarbeitslosigkeit vom Individuum zum Staat verschoben wird (Moder et al. 2024). Dafür ist zentral, dass sich die Jobgarantie von Politiken mit Workfare(Zwangs)-Charakter abgrenzt (Jessop 1993; Peck 2001). Eine solche Abgrenzung setzt eine freiwillige Teilnahme voraus. Kronauer (2019) formuliert weitere relevante Charakteristika einer Arbeitsplatzgarantie: So sollen die staatlich finanzierten Arbeitsmöglichkeiten angemessen entlohnt werden und auch ein Recht auf *gute* Erwerbsarbeit ermöglichen (ebd.; Altreiter/Flecker 2024). Das sei ein „Recht auf eine Erwerbsarbeit [...], die ein kulturell angemessenes Leben ermöglicht“ (Kronauer 2019, 619), die auch demokratieförderlich ist (Altreiter/Flecker 2024, 63). Eine Arbeitsplatzgarantie könnte unter bestimmten Voraussetzungen zudem die Verhandlungsmacht von Arbeitnehmer:innen auf dem Arbeitsmarkt stärken (Tamesberger/Theurl 2019), wenn die Jobgarantie eine Alternative zur Erwerbsarbeitslosigkeit und diese keine Gefahr mehr darstellen würde. Die Arbeitsmöglichkeiten einer Jobgarantie, so ihre Proponent:innen, sollen einen gesellschaftlichen Nutzen haben und daher in jenen Bereichen geschaffen werden, in denen offener, gesellschaftlich notwendiger Bedarf an Arbeit besteht (Tcherneva 2020). Ein zentraler Bereich für Tätigkeiten mit sozialem Nutzen könnte die kommunale Daseinsvorsorge sein (Schultheiß/Witzani-Haim 2024), um möglichst unmittelbar zu einer Verbesserung der Lebensqualität von Menschen vor Ort beizutragen (Tcherneva 2020). Dazu zählen beispielsweise Leistungen im Bereich Gesundheit, Bildung und Pflege, aber hier insbesondere die Gestaltung des öffentlichen Raums und Raumentwicklung, wie Erholungs- und Grünräume oder Sporteinrichtungen sowie Kultur- und Freizeiteinrichtungen (Getzner et al. 2024). Minsky, so Haim (2021), favorisierte Arbeitsplätze mit sozialem Nutzen durch mehr öffentliche

Dienstleistungen und Güter sowie Arbeitsplätze, die vom öffentlichen Sektor auf Basis eines Mindestlohns garantiert werden (ebd.). Er argumentierte auch, dass die Arbeitsplätze dort angeboten werden sollten, wo die Menschen, die sie brauchen, leben, und dass die Arbeitsplätze an die Menschen angepasst werden sollten (ebd.). Auch Keynes schlug die direkte Beschäftigung von Erwerbsarbeitslosen vor Ort (Tcherneva 2012 u. 2024) vor. Vorschläge für Österreich sehen vor, dass die Finanzierung eines Jobgarantieprojektes in Bundesverantwortung liegt und die Umsetzung durch die Zusammenarbeit von Gemeinden, Kommunen oder Städten mit dem Arbeitsmarktservice vor Ort erfolgt. Im Sinne der Gemeinwohlorientierung sollen die Projektträger öffentliche oder gemeinnützige Einrichtungen sein (Picek 2020; Theurl/Tamesberger 2021). Bislang gibt es einzelne internationale und nationale Projekte mit Elementen einer Arbeitsplatzgarantie nach dem Konzept eines „employer of the last resort“, die erste Einblicke in die Schaffung öffentlich geförderter Arbeitsplätze geben können.

3. Forschungsstand – internationale und nationale Erfahrungen

3.1 Internationale Initiativen

Die französische Initiative „Territoires zéro chômeur de longue durée“ (TZCLD²) – „Gebiete ohne Langzeitarbeitslosigkeit“ – weist Charakteristika einer Arbeitsplatzgarantie auf (ESF+ 2024; ILO 2021). TZCLD verfolgt einen lokalen Ansatz, um neue Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Personen zu schaffen. Ein Gesetz aus dem Jahr 2016 verankert das territoriale Recht zu experimentieren, für das ein Experimentierfonds eingerichtet wurde, der auch Zugriff auf das Budget für passive Arbeitslosenversicherungsleistungen ermöglicht. Auch Länder und Verwaltungsbezirke, freiwillige Gemeinden und öffentliche wie private Einrichtungen unterstützen die Initiative. Zusätzlich gibt es eine Grundfinanzierung, die 2024 bei 80 Millionen Euro lag. Gebiete können um Akkreditierung ansuchen, um ein gemeinnütziges Beschäftigungsunternehmen vor Ort zu etablieren. Ein Gebiet setzt sich aus einer oder mehreren Gemeinden zusammen, sofern in dem Gebiet insgesamt 5.000 bis 10.000 Einwohner:innen mit maximal 400 langzeitarbeitslosen Personen leben. Operativ ist ein lokales Komitee für Arbeit, das sich aus Bürgermeister:innen, Zivilorganisationen, Langzeitarbeitslosen, lokalen Unternehmen, sozialintegrativen Unternehmen und der öffentlichen Arbeitsverwaltung zusammensetzt. Dieses ist für das Ansuchen und die Umsetzung zuständig. Das Arbeitsplatzangebot soll ungedeckten Bedarf an Arbeit in der Region decken, der in diesem Komitee vorab partizipativ in demokratischen Prozessen ermittelt wird. Dabei darf der

2 Siehe <https://www.tzclld.fr/making-employment-a-right-a-universal-battle/> (abgerufen am 22.10.2025).

gemeinnützige Arbeitsplatz nicht in Konkurrenz zu bestehenden Angeboten stehen und soll den Wünschen und Fähigkeiten der Arbeitenden entsprechen. Die Arbeitenden erhalten vollversicherte, unbefristete Arbeitsverträge mit flexiblen Arbeitszeiten und ein Entgelt in der Höhe des Mindestlohns bei Vollzeit. Außerdem werden sie sozialpädagogisch begleitet und erhalten ein Weiterbildungsangebot. Infrage kommen dafür Personen, die seit mehr als zwölf Monaten keinen Arbeitsplatz haben oder in mit kurzen Arbeitsverträgen oder (zu) wenigen Wochenstunden prekär beschäftigt sind, unabhängig davon, ob sie als „arbeitslos“ registriert sind. Die Teilnahme ist freiwillig (ESF+ 2024).

Begleitende Analysen haben gezeigt, dass die lokale Schaffung von sinnvollen Arbeitsplätzen möglich ist und positive Wirkungen für die Teilnehmenden hat (DARES 2021), auch wenn der notwendige Konsens im lokalen Komitee und die anfängliche Organisation der Arbeit(splätze) aufgrund zunächst fehlender Ressourcen herausfordernd ist. Außerdem hat sich gezeigt, dass nicht nur ländliche, sondern auch städtische Gebiete geeignet sind, um gemeinnützige Beschäftigungsunternehmen für Langzeiterwerbsarbeitslose zu gründen. Die Projekte haben sich auf fast die Hälfte aller französischen Verwaltungsbezirke ausgeweitet und 2.473 Personen einen geförderten Arbeitsplatz ermöglicht. Die Aktivitäten beinhalten bislang unter anderem Recycling, Fahrradreparaturen, mobile und/oder soziale Lebensmittelgeschäfte, Nährarbeiten, Hausmeister:innen-Tätigkeiten, Wiederverkaufsläden oder Gemüseanbau. Der Experimentierfonds gibt an, dass 32 % dieser Tätigkeiten zur ökologischen Transformation, und 23 % zum sozialen Zusammenhalt beitragen (ebd.). Auch Belgien³ lässt solche Projekte in wallonischen und Brüsseler Regionen mit hoher Langzeitarbeitslosigkeit umsetzen. Ebenso entscheiden lokale Akteur:innen über die Umsetzung, jedoch gibt es keine rechtliche Grundlage, was wiederum Auswirkungen auf die Finanzierung hat. Die Regierungen in Wallonien und Brüssel stellen unterschiedliche Finanzierungshilfen für die Projekte zur Verfügung, und es werden auch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds Plus herangezogen.

3.2 Österreichische Initiativen

Österreich hat in der Tradition aktiver Arbeitsmarktpolitik Beispielprojekte, die in ihrer Umsetzung Charakteristika einer Jobgarantie aufweisen. Das sind die „Aktion 8.000“, als Teil der sogenannten „experimentellen“ Arbeitsmarktpolitik der 1980er-Jahre, und die „Beschäftigungsaktion 20.000“ aus dem Jahr 2017. Beide Programme zielten darauf ab, durch die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im gemeinnützigen und Non-Profit-Bereich langzeitbeschäftigungslose Personen in geförderte Erwerbsarbeit zu integrieren und ihnen so soziale Teilhabe

3 Siehe <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/news/long-term-unemployment-community-involvement-conciergerie-sociale-liege> (abgerufen am 22.10.2025).

zu ermöglichen. Ursprünglich entstanden die Überlegungen für die Aktion 8.000 in gesellschaftlichen Initiativen, die Vereine gründeten, um jene Personengruppen zu unterstützen und zu beschäftigen, die auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt wurden (Lechner et al. 2016). Schließlich wurde die Grundlage für diese Form der Arbeitsmarktpolitik in einer Novelle des Arbeitsmarktförderungsgesetzes rechtlich verankert (ebd.), die das Experimentieren in Projekten finanziell ermöglichte. Voraussetzungen für die Förderung war ein mindestens zwölf Monate dauerndes Arbeitsverhältnis und eine kollektivvertragliche Entlohnung. Erstmals wurden dabei gemeinnützige Organisationen in die Arbeitsmarktförderung einbezogen, profitorientierte Unternehmen waren als Träger ausgeschlossen. Zu den Trägern zählten auch die Gemeinden, die durch die Förderung mithilfe erwerbsarbeitsloser Personen, die regulär, aber befristet angestellt waren, Projekte umsetzen konnten, die vorher aus finanziellen Gründen nicht möglich waren (ebd.; Reiter/Willsberger 2024). Die Verantwortung dafür, das Programm zu konzipieren und in den regionalen Stellen der Arbeitsverwaltung zu verankern und umzusetzen sowie passende Akteur:innen im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich als möglichst breites Trägerspektrum zu gewinnen, lag im Sozialministerium. Mit der Zeit entstanden auch zahlreiche zivilgesellschaftliche Initiativen, die Beschäftigungsideen an die Arbeitsmarktverwaltung herantrugen. So entwickelte sich die Umsetzung von einem Top-down- zu einem Bottom-up-Prozess (Reiter/Willsberger 2024). Durch die Ausweitung des Trägerspektrums weiteten sich auch die Beschäftigungsfelder aus, von der Verschönerung des Ortsbildes und Stadterneuerung über soziale Dienstleistungen bis hin zu Büro- und Verwaltungstätigkeiten (Entsorgungs- und Recyclingdienste, Grünraumpflege, Umwelt- und Abfallberatung). Nach Auslaufen der Aktion 8.000 wurden insbesondere Beratungsstellen aus anderen budgetären Mitteln weitergeführt, und die bis heute bestehenden Sozialökonomischen Betriebe und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte entwickelten sich daraus als zentrale Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik (ebd.; Lechner et al. 2016).

In ähnlicher Weise erhielten im Rahmen der Aktion 20.000 im Jahr 2017 gemeinnützige Organisationen Lohnkostenförderungen bis zu 100 %, wenn sie langzeitbeschäftigungslose Personen über 50 Jahre beschäftigten, allerdings ohne Experimentierrahmen. Für die Finanzierung wurden sowohl passive Mittel aus der Arbeitslosenversicherung als auch zusätzlich ein Budget von 200 Mio. Euro herangezogen (Hausegger/Krüse 2019). Die Umsetzung dieses Projektes lag beim Arbeitsmarktservice Österreich über bestehende arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente. Voraussetzungen für die Förderung waren eine kollektivvertragliche Entlohnung, sinnstiftende Tätigkeiten sowie Existenzsicherung. So konnten zusätzliche Arbeitsplätze im gemeinnützigen Bereich geschaffen werden, die ohne öffentliche Mittel nicht finanzierbar gewesen wären. Insgesamt zeigte sich, dass insbesondere Überlassungen gut funktionierten, wodurch das verdeckte Beschäftigungspotenzial gehoben werden konnte (Hausegger et al. 2024). Trotz frühzeitiger

politischer Beendigung des Projektes war es insbesondere für die vormals langzeitbeschäftigungslosen Personen weitgehend erfolgreich (ebd.).

3.3 Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal (MAGMA)

Im Oktober 2020 startete das Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ) mit dem „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ ein Pilotprojekt, in dem die Idee einer Arbeitsplatzgarantie als arbeitsmarktpolitische Maßnahme in der niederösterreichischen Gemeinde Gramatneusiedl umgesetzt wurde. Im Zeitraum von dreieinhalb Jahren wurde allen langzeitbeschäftigungslosen Personen mit Hauptwohnsitz Gramatneusiedl ein staatlich finanzierter Arbeitsplatz garantiert (AMS 2021; Hergovich 2023). Die Gesamtkosten von 7,4 Millionen Euro wurden vom AMS NÖ getragen. Operativ wurde das Pilotprojekt vor Ort von itworks⁴, einem arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungsunternehmen, das bereits in einigen Projekten mit dem AMS NÖ zusammengearbeitet hatte, umgesetzt. Zu Beginn fand eine verpflichtende achtwöchige Vorbereitungsmaßnahme (VBM) mit itworks statt. Nach der VBM konnten die Teilnehmenden freiwillig einen kollektivvertraglich entlohnnten Arbeitsvertrag als Transitarbeitskräfte bei itworks unterzeichnen.⁵ Finanziell wurden die Teilnehmer:innen zumindest nicht schlechter gestellt als während der Langzeitbeschäftigungslosigkeit. Eine Ablehnung des Arbeitsverhältnisses hatte keine negativen Konsequenzen und wurde nicht sanktioniert. Über die gesamte Projektdauer erfolgte eine intensive Begleitung und Betreuung der Teilnehmer:innen durch die Betreuer:innen von itworks, und sie wurden auch bei der Suche nach einem ungeförderten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Begleitstudien zum Modellprojekt zeigen, dass die Arbeitsplatzgarantie vielfältige positive Wirkungen für die Beschäftigten hatte (Quinz/Flecker 2023; Kasy/Lehner 2023).

4. Methodische Vorgehensweise

Dieser Beitrag baut auf der Studie „Marienthal.reversed“ auf, die die Auswirkungen der Arbeitsplatzgarantie für die Teilnehmenden untersucht und das „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ dazu über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren, von Oktober 2020 bis April 2023, wissenschaftlich begleitet hat. Im Zentrum steht hier die Frage nach der Umsetzung einer Arbeitsplatzgarantie für langzeitbeschäftigungslose Menschen auf Gemeindeebene mit Fokus auf die

4 Siehe <https://www.itworks.co.at> (abgerufen am 22.10.2025).

5 BABE-Kollektivvertrag für Transitarbeitskräfte. Hier ist anzumerken, dass die Gehälter aufgrund dieser kollektivvertraglichen Zuordnung wegen der manchmal notwendigerweise geringen Wochenarbeitszeiten sehr niedrig waren.

Schaffung von geförderten Arbeitsplätzen und die Findung von passenden Tätigkeiten für die Beschäftigten. Datenbasis sind die im Rahmen der Begleitstudie erhobenen Daten. Methodisch wurde eine Panelstudie umgesetzt, die im Mixed-Methods-Design umfassende Erkenntnisse zur Umsetzung, zum Verlauf und zur Wahrnehmung der Teilnehmenden ermöglichte (Tashakkori et al. 2015). Die Methodentriangulation aus Expert:inneninterviews, Beobachtungen, problemzentrierten Interviews mit Teilnehmenden und Dokumenten ermöglichte es, verschiedene Perspektiven auf das Projekt in die Erkenntnisgewinnung einzubeziehen. Im Verlauf von etwa zweieinhalb Jahren wurden wiederholt Expert:innengespräche (Froschauer/Lueger 2002) mit jeweils einer verantwortlichen Person des Arbeitsmarktservice Niederösterreich, der zuständigen Regionalgeschäftsstelle des AMS und dem Projektträger itworks geführt. Zudem fanden laufend teilnehmende Beobachtungen (Breidenstein et al. 2013), dabei Gespräche mit Projektverantwortlichen, Gemeindevertreter:innen und gemeinnützigen Vereinen sowie Dokumentenanalysen (Schmidt 2017) des Projektkonzepts, von Besprechungsprotokollen sowie dem projekteigenen Newsletter, in dem die Öffentlichkeit regelmäßig über die lokalen Tätigkeiten im Projekt informiert wurde, statt. Die Analysen erfolgten Codebasiert in Anlehnung an das Kodierungsverfahren nach Strauss/Corbin (1996). Zudem wurden Teilnehmende in drei Erhebungswellen zu ihren subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen im Arbeitsplatzgarantieprojekt sowohl mit standardisierten Fragebögen als auch qualitativen problemzentrierten Interviews (Witzel 1985) befragt. Für die Analyse dieser Daten erfolgten qualitative multidimensionale Längsschnittanalysen (Lewis 2007) – ebenfalls Codebasiert in Anlehnung an das Kodierungsverfahren nach Strauss/Corbin (1996) – sowie ergänzend deskriptive quantitative Auswertungen. Die Ergebnisse für diesen Beitrag stützen sich insbesondere auf die Expert:inneninterviews, Beobachtungen und Dokumentenanalysen sowie ergänzend auf die Interviews mit den Projektteilnehmer:innen und werden im nächsten Kapitel präsentiert.

5. Ergebnisse: Möglichkeiten und Restriktionen der Schaffung von Arbeitsplätzen

Die Implementierung der Arbeitsplatzgarantie auf Gemeindeebene zeigt ein differenziertes Bild von Erfolgen und Herausforderungen. In diesem Kapitel wird beleuchtet, welche Tätigkeiten möglich gemacht werden konnten und warum sowie welche Hindernisse manchen Vorhaben im Weg standen. Die Ergebnisse liefern wichtige Erkenntnisse darüber, unter welchen Bedingungen eine Arbeitsplatzgarantie erfolgreich umgesetzt werden kann.

Im „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ kamen drei verschiedene Instrumente konkret zur Anwendung, um allen langzeitbeschäftigungslosen

Einwohner:innen Gramatneusiedls einen Arbeitsplatz zu garantieren (AMS 2021). Mit dem Instrument der (1) Eingliederungsbeihilfe wurden Übergänge in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Privatwirtschaftliche Unternehmen, die eine Person aus dem Projekt einstellten, erhielten für drei Monate einen 100-prozentigen Lohnkostenersatz. Wechselten die Teilnehmer:innen im Zuge der VBM nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt, so stand ihnen das Angebot offen, freiwillig einen Arbeitsvertrag mit itworks zu unterzeichnen und entweder über eine (2) gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in der Gemeinde oder einem gemeinnützigen Verein im Ort zu arbeiten oder im (3) gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt vor Ort als sogenannte „Transitarbeitskraft“ zu arbeiten. Die Ergebnisse zeigen, dass die große Mehrheit (89 von 107 Personen) der Teilnehmer:innen (unterschiedlich lange) im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt arbeiteten. Dementsprechend lag das Hauptaugenmerk des Projektes auf der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (GBP). Dieses wurde vom AMS NÖ in Zusammenarbeit mit itworks und der Marktgemeinde Gramatneusiedl auf dem Gelände der ehemaligen Textilfabrik Marienthals, im Wohnort der Teilnehmenden, errichtet.

5.1 Tätigkeitsfindung

Die Tätigkeitsfindung war bereits vor Projektbeginn ein zentraler Aspekt der Auftragsvergabe für die Umsetzung. Potenzielle Träger wurden zu einem Ideenwettbewerb eingeladen. Auf Basis der eingereichten Konzepte erhielt itworks den Auftrag zur Umsetzung des Jobgarantie-Projekts. Vereinbart war, dass, so ein:e Interviewpartner:in, die Gemeinde Gramatneusiedl Arbeitsplätze bereitstellt und itworks in Kooperation mit der Gemeinde und Partner:innen weitere gemeinnützige Tätigkeiten schafft. Gewerbliche Tätigkeiten waren ausgeschlossen, weshalb der Projektträger nur mit gemeinnützigen bzw. Non-Profit-Organisationen zusammenarbeiten und keinen gewerblichen Betrieb öffnen oder gewerbliche Dienstleistungen anbieten konnte. Außerdem galt eine sogenannte „Konkurrenzklausel“, also die Vorgabe, keine bestehenden gewerblichen Angebote durch gemeinnützige Angebote zu ersetzen. Zudem galten als Vorgabe eine Vermittlungsquote von 28 % und eine Eigenerwirtschaftungsquote von 5 % – das heißt, Einnahmen durch beispielsweise den Verkauf von produzierten Produkten dienen der Eigenfinanzierung. Während der Projektlaufzeit wurden die Teilnehmenden zudem bei der Suche nach einem nicht geförderten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt und wenn möglich vermittelt.

Die Findung von passenden Tätigkeiten verbindet zwei zentrale Projektziele: den ungedeckten Bedarf an Arbeit im Ort zu decken und vormals langzeitbeschäftigungslosen Personen passende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Dabei sollten die Tätigkeiten für die Beschäftigten subjektiv sinnvoll sein, ihnen also

ermöglichen, individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen einzusetzen und weiterzuentwickeln, Selbstwirksamkeit fördern und Erfolgserlebnisse sowie Anerkennung erfahrbar machen. Der Bedarf an Arbeit wurde einerseits vor Projektbeginn von Gemeindevertreter:innen definiert und lässt sich insbesondere auf fehlendes Personal im Bildungsbereich, also in Schulen und Kindergärten, zurückführen. Andererseits zeigte sich auch, dass sich Bedarfe hinsichtlich der Verbesserung der Lebensqualität vor Ort erst im Laufe der Zeit durch die Erfahrungen und Kooperationen zwischen Gemeinde, itworks und auch Teilnehmer:innen sowie Kooperationspartner:innen vor Ort herauskristallisierten.

Als relevante Stakeholder:innen waren die Geschäftsführung des AMS NÖ gemeinsam mit dem Projektträger itworks und dessen vor Ort verantwortlicher Projektleitung sowie Vertreter:innen der Marktgemeinde Gramatneusiedl zentral an der Tätigkeitsfindung beteiligt. itworks war dabei regelmäßig mit der Gemeinde in Austausch und besonders um Vertrauensaufbau bemüht. Anders als im französischen Projekt „Gebiete ohne Langzeitarbeitslosigkeit“ wurden die gefördert Beschäftigten und Bewohner:innen oder lokale Betriebe und Vereine nicht systematisch, sondern nur punktuell eingebunden. Die Kooperation verlief vorwiegend bilateral bzw. auf Ebene der projektverantwortlichen Stakeholder:innen in Top-Down-Prozessen.

Für die Akquise weiterer Tätigkeiten setzte sich itworks mit gemeinnützigen Kooperationspartner:innen im Ort, aber auch überregional, also in umliegenden Gemeinden in Verbindung. Zudem brachte itworks eigene Vorschläge ein und punktuell wurden auch die Teilnehmer:innen in die Tätigkeitsfindung eingebunden. Teilnehmer:innen selbst konnten Ideen für Tätigkeiten einbringen, sich dafür Konzepte zur Umsetzung und Finanzierung überlegen und diese dann der Gemeinde präsentieren, um deren Realisierbarkeit zu prüfen. Dies war wichtig, um auf kreativem Weg Tätigkeiten zu finden, die sowohl den Gemeinnützigkeitskriterien entsprachen als auch den Fähigkeiten und Interessen der gefördert Beschäftigten. Dazu heißt es in einem Interview:

„Jeder Mensch hat Talente, egal welcher Bildungsstand, und Fähigkeiten, und es ist auch ganz wichtig, dass Menschen das, was sie tun, auch Spaß macht“ (Expert:inneninterview 1, 2020, #00:12:26-6#).

5.2 Bedarf an Arbeit und Ideen für Tätigkeiten

Vonseiten der Gemeinde wurde Bedarf an Arbeitstätigkeiten angemeldet, um bestehende Lücken aufgrund von Personalmangel zu füllen. Die Landesgeschäftsstelle des AMS NÖ erarbeitete vorab mit den Vertreter:innen der Gemeinde eine Liste mit möglichen Tätigkeiten, in der festgehalten wurde, welcher Bedarf an

Arbeitstätigkeiten im Ort bestand. Dazu zählten: Arbeitskräfte zur Unterstützung auf dem Schulcampus sowie administrative Teilzeitkräfte in der Direktion der Neuen Mittelschule, Schülerlots:innen sowie zusätzliches Betreuungspersonal im Kindergarten. Dazu sollten den Kindergartenpädagog:innen über das Jobgarantie-Projekt zusätzliche Betreuungspersonen zur Seite bzw. Personen zur Verfügung gestellt werden, die im Krankheitsfall oder bei Unterbesetzung einspringen konnten. Ein Pool aus gefördert Beschäftigten sollte in Gramatneusiedl und den umliegenden Gemeinden flexibel Krankenstandsvertretungen anbieten können. Bedarf wurde bereits vorab auch im Bereich der Grünraumpflege und Ortsbewirtschaftung bekundet sowie im „Bauhof“, dem örtlichen Abfallsammelzentrum.

Kontakt gab es von Anfang an zu dem Verein „Pferde stärken“ in Gramatneusiedl, einem gemeinnützigen Verein, der tiergestützte Therapieformen anbietet und Unterstützungsbedarf bekannt gab. Außerdem führte itworks Gespräche mit dem Wohnbauträger „Neue Heimat“, einer gemeinnützigen Wohnungs- und Siedlungsgemeinschaft, die im sozialen Wohnbau tätig ist. Von itworks wurde auf dem Gelände der ehemaligen Textilfabrik Marienthals eine große Werkstatt angemietet, die von den Projektteilnehmer:innen selbst erst renoviert werden und dann für eigene Werkstätten im Projekt zur Verfügung stehen sollte. Vorgesehen waren eine Holz- und eine Textilwerkstatt, in der Holz- und Handarbeiten für den Ort und den regionalen Markt hergestellt werden sollten.

Die eigenen Ideen der Teilnehmer:innen waren vielfältig. So gab es beispielsweise Teilnehmer:innen mit viel Wissen über Kräuter, die die Idee hatten, einen Kräuterlehrpfad bzw. einen Kräuter- und Naschgarten auf dem Schulcampus, am Spielplatz oder auch an einem anderen Platz im Ort zu errichten. Daraus entstand die Idee, einen Adventmarkt zu machen und dafür aus den eigenen Kräutern Seifen, Cremen oder Öle herzustellen. Eine weitere Idee war es, in Zusammenarbeit mit dem Museum Marienthal die Geschichte des Ortes durch einen historischen Radwanderweg gemeinsam mit anderen Gemeinden bekannter zu machen. Einige Ideen gab es auch für Tätigkeiten im sozialen Bereich, wie beispielsweise Jugendarbeit im Ort anzubieten sowie eine soziale Alltagsbegleitung für ältere Personen, um diese bei alltäglichen Aufgaben zu unterstützen. Außerdem hatten Teilnehmer:innen den Wunsch, eine Auto- und eine Fahrradreparaturwerkstatt anzubieten sowie eine Bäckerei zu eröffnen. Weiters entstanden Ideen, die dazu dienen sollten, das Projekt im Ort bekannter zu machen. Dazu zählte es, aus der Auslage des ehemaligen Schuhgeschäfts, das im Besitz eines Teilnehmers lag, einen „MAG-MA-Schauraum“ zu machen, in dem die Arbeiten aus dem Projekt ausgestellt werden konnten, und ein MAGMA-Newsletter, der online veröffentlicht werden sollte.

5.3 Erfolgreich umgesetzte Tätigkeiten

Die umgesetzten Tätigkeiten umfassten unterschiedliche, meist saisonale Arbeiten im Ort Gramatneusiedl. Anfangs kamen die Aufträge ausschließlich von der Gemeinde Gramatneusiedl. Dabei wurde eine Vorgehensweise vereinbart, die als „Geben-und-Nehmen-Prinzip“ betitelt wurde. Sie sah vor, dass manche Aufträge für die Gemeinde von den Projektteilnehmer:innen im Rahmen des Projektes unentgeltlich verrichtet werden und andere Aufträge im Rahmen der Eigenerwirtschaftungsquote in Rechnung gestellt werden. Letzteres war aus Sicht des Projektträgers zentral, um die Arbeit der Teilnehmer:innen monetär und damit auch symbolisch aufzuwerten. Anfang 2022 wurde das Konzept der „MAGMA-Mäuse“ ins Leben gerufen, die Privatpersonen von der Gemeinde entgeltlich erwerben und für Aufträge an das Projekt nutzen konnten.

5.3.1 Renovierung und Holzwerkstatt

Besonders gut und rasch gelang die Renovierung der alten Werkstatt auf dem Fabrikgelände, die bereits vorab geplant und vorbereitet wurde. Die Werkstatt wurde von der Gemeinde zur Verfügung gestellt und über das Projekt von itworks günstig angemietet, genauso wie das Hauptgebäude, in dem das Modellprojekt den Hauptsitz hatte. Nach Fertigstellung der Renovierungsarbeiten wurde eine sogenannte „Holzwerkstatt“ eingerichtet, in der die Teilnehmer:innen Holzarbeiten anfertigten. Anfangs wurden in der Holzwerkstatt insbesondere Aufträge der Gemeinde ausgeführt, die im Rahmen des Projektes unentgeltlich erfüllt wurden. Dazu zählte die Instandhaltung von Mobiliar im öffentlichen Raum, wie beispielsweise Bänke, zur Verschönerung des Ortsbildes. Zusätzlich wurden auf dem Gelände des gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes eigene Hochbeete gebaut und bepflanzt sowie ein Bienenhotel und vier Bienenstöcke errichtet. Außerdem bauten die Teilnehmenden eine eigene Sonnenterasse mit Sitzgelegenheiten für Pausen, Besucher:innen und Outdoor-Termine.

Etwa ein Jahr nach Projektbeginn kamen weitere Fertigungsaufträge hinzu. So wurden Hochbeete für den Kindergarten und Sitzgelegenheiten mit Überdachung für den öffentlichen Raum der Marktgemeinde Gramatneusiedl im Rahmen der Eigenerwirtschaftung gegen ein geringes Entgelt beauftragt und in der Holzwerkstatt gebaut. Mit der Zeit gab es auch Aufträge von gemeinnützigen Vereinen, wie beispielsweise dem örtlichen Fußballclub, für den bestehende Sitzgelegenheiten saniert und neue Sitzgelegenheiten gebaut wurden.

Mit einiger Vorlaufzeit aufgrund notwendiger Verhandlungsprozesse war es schließlich auch möglich, die Renovierung der Wohnungen in der alten Arbeiter:innensiedlung in Zusammenarbeit mit dem Verein „Neue Heimat“ umzusetzen.

Dieses Projekt konnte Ende 2021 gestartet werden. Von der „Neue Heimat Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft, Ges.m.b.H.“ gab es laufend neue Renovierungsaufträge und infolgedessen ebenso von der Marktgemeinde Himberg. Für das Zustandekommen dieser Arbeitstätigkeiten war die Kooperation zwischen itworks und dem Auftraggeber „Neue Heimat“ zentral. Die Renovierungsarbeiten enthielten jene Arbeiten, die auch ohne Lehrausbildung in entsprechenden Tätigkeitsbereichen umgesetzt werden konnten. Einige Teilnehmer:innen lernten insbesondere im Bereich der Renovierung aus ihrer Sicht besonders viel Neues dazu.

5.3.2 Marienthal-Möbel

Im weiteren Verlauf wurde die Idee der „Marienthal-Möbel“ entwickelt und umgesetzt: die Restauration von alten Möbeln als Kunstobjekte. Diese wurden von Teilnehmer:innen in der Holz- und Kreativwerkstatt arrangiert, bemalt und mit handgefertigten Stoffmustern überzogen. Die Gemeinde unterstützte das Projekt, indem sie alte Möbel zur Verfügung stellte, die nach der Restaurierung auf dem Markt von Kund:innen erworben werden konnten. Ebenso gab es durch die „MAG-MA-Mäuse“ die Möglichkeit, als Privatperson die Restauration eigener Möbel zu beauftragen. Auch das Museum Marienthal beauftragte die Restaurierung von altem Mobiliar. Für diese Tätigkeiten gab es über Gramatneusiedl hinaus in umliegenden Gemeinden Interessent:innen.

5.3.3 Grünraumpflege

Ein zentraler Tätigkeitsbereich war die Grünraumpflege im Ort. Zunächst beauftragte die Gemeinde Gartenarbeiten an den örtlichen Grünflächen. Später wurde auch die Grünraumpflege des Friedhofs als größeres und im Ort sehr angesehenes Projekt von den Teilnehmer:innen übernommen. Anfragen für die Grünraumbewirtschaftung kamen auch aus umliegenden Gemeinden, wie beispielsweise der Stadtgemeinde Himberg und der Gemeinde Mitterndorf. Beide Gemeinden waren an einer künftigen Zusammenarbeit interessiert. Die Teilnehmenden erlebten diese Aufgabe als relevant und wertgeschätzt.

5.3.4 Kreativ-/Textilwerkstatt

Umgesetzt wurde auch eine Textil- und Kreativwerkstatt auf dem Gelände, in der von den Teilnehmer:innen Handarbeiten hergestellt wurden. Die handgefertigten Produkte konnten auf dem Wochenmarkt erworben werden. Die Kreativ-/Textilwerkstatt war von Anfang an geplant und entstand aus dem Erfahrungswissen von itworks aus bekannten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

5.3.5 „Topothek Marienthal“

Die sogenannte „Topothek Marienthal“⁶, in der in Kooperation mit dem Museum Marienthal historische Daten zur Geschichte des Ortes, wie Fotos, Dokumente, Postkarten, digitalisiert und archiviert wurden, war eine Idee von Teilnehmer:innen. Auch die Gestaltung eines Schauraums in der Hauptstraße im Ort, in dessen Auslage die restaurierten Möbel sowie handgefertigte Produkte aus dem Projekt ausgestellt wurden, konnte umgesetzt werden. Interessierte konnten die Ausstellungsstücke vor Ort ansehen und Nachfertigungen im Projekt in Auftrag geben. Der Schauraum diente gleichzeitig als zusätzlicher Gruppenraum und Büro und konnte genutzt werden, weil er einem der Teilnehmenden gehörte. Eine umliegende Gemeinde beauftragte in der Folge das Projekt 2022 mit der Datenarchivierung und Mithilfe bei der Neugestaltung der Website.

5.3.6 „Permakultur: Essbare Gemeinde Gramatneusiedl“

Im Sommer 2022 konnte schließlich auch das Projekt „Permakultur: Essbare Gemeinde Gramatneusiedl“, eine Idee von itworks, umgesetzt werden. Dieses Projekt stieß anfangs auf Widerstand, weil Kosten für die Gemeinde damit verbunden waren, und die Frage einer verfügbaren Fläche verzögerte die Umsetzung. Schließlich aber wurde dem Projekt nach einigen Verhandlungen ein Gemeindegrundstück mit ca. 250 Quadratmetern zur Kultivierung und Bepflanzung zur Verfügung gestellt. Im Kräuter- und Gemüsegarten konnte ganzjährig kostenlos gepflückt und geerntet werden.

5.3.7 Weiterbildungskurse und Newsletter

Innerhalb des Projektes boten einige Teilnehmende jenen, die nicht Deutsch als Muttersprache hatten, Deutschkurse, und jene mit EDV-Kompetenzen für andere EDV-Kurse an. Zudem gab es einen MAGMA-Newsletter⁷, der von Teilnehmenden verfasst wurde und online über das Projekt informierte. Eine Teilnehmerin schrieb dort auch regelmäßig eine Kolumne und konnte so journalistisch tätig sein.

5.3.8 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung an Vereine

Neben den geschaffenen Arbeitsplätzen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt war ein Teilnehmer beim örtlichen Verein „Pferde stärken“ tätig. Er arbeitete dort

6 Siehe <https://gramatneusiedl.topothek.at/> (abgerufen am 22.10.2025).

7 Siehe https://www.gramatneusiedl.at/News_Events/MAGMA (abgerufen am 22.10.2025).

über die gesamte Projektlaufzeit hinweg über eine gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung und wurde nach Projektende vom Verein übernommen. Eine (zweite) Person arbeitete für wenige Stunden pro Woche über das Instrument der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung im selben Verein, da der Unterstützungsbedarf hoch war. Diese konnte jedoch aus finanziellen Gründen nach Projektende nicht übernommen werden.

5.4 Tätigkeiten, die nicht umgesetzt wurden

Wie die Daten zeigen, gab es auch gemeldeten Bedarf an Arbeitstätigkeiten und Ideen, die im Arbeitsplatzgarantieprojekt nicht umgesetzt werden konnten. Das gilt sowohl für Vorschläge von itworks und den Teilnehmer:innen als auch für Vorschläge der Gemeinde und des AMS NÖ. Auch Anfragen von gemeinnützigen Organisationen und Nachbargemeinden mussten einerseits aus Kapazitätsgründen und andererseits aufgrund mangelnder Passung abgelehnt werden.

5.4.1 Radwanderweg Marienthal und Kräuterlehrpfad

Ein Konzept, das von Teilnehmenden ausgearbeitet wurde, aber schließlich nicht umgesetzt werden konnte, war der historische Radwanderweg Marienthal. Konkret sollte ein abenteuerlich aufbereiteter Rad- und Wanderweg, über mehrere Gemeinden verbunden, über die Geschichte Marienthals, aber auch des Industriegebiets im Umkreis informieren, um so Interesse an der Region zu wecken und auch Schüler:innen ein attraktives Sport- und Bildungsangebot zu machen. Barrieren für die Umsetzung dieses Projektes waren zum einen die als zu hoch eingeschätzten Kosten für die Gemeinde und zum anderen die Schwierigkeit, über mehrere Gemeinden und Zuständigkeitsebenen hinweg zu kooperieren, da der Weg sowohl den Kompetenzen der Gemeinde als auch des Landes Niederösterreich zuzurechnen war. Fragen der Zuständigkeit für die Instandhaltung und deren Finanzierung sowie Regelungen bezüglich Umwelt und Widerstand, beispielsweise der lokalen Fischer:innen, standen auch zur Debatte. Schließlich gab es keine Einigung, die eine Umsetzung ermöglicht hätte. Aus ähnlichen Gründen wurde der Kräuterlehrpfad auf dem Schulcampus bzw. Spielplatz nicht verwirklicht. Hierbei ging es auch um Fragen der Zuständigkeiten nach Ablauf des Projektes, um den Kräuterlehrpfad weiterhin zu kultivieren und zu pflegen. Folglich konnte die Idee von Teilnehmer:innen, aus den eigenen Kräutern Cremen und Öle herzustellen, nicht umgesetzt werden.

5.4.2 Fahrradreparaturwerkstatt und Second-Hand-Laden

Ideen von Teilnehmer:innen mit Angeboten wie etwa einer Fahrradreparaturwerkstatt scheiterten zum einen an der Befristung des Projektes und dem Wegfall des Angebots nach Projektablauf. Zum anderen, wie auch die Idee, einen Second-Hand-Laden zu öffnen, an der Konkurrenzklausel. Denn bei diesen Vorschlägen handelte es sich um Dienstleistungen, die von Gewerbebetreibenden im Umkreis von Gramatneusiedl bereits entgeltlich angeboten wurden. Gleiches galt für den Wunsch einer Teilnehmerin, eine hauseigene Bäckerei zu eröffnen.

5.4.3 Jugendarbeit und soziale Alltagsbegleitung

Die Idee von Teilnehmer:innen, Jugendarbeit im Ort anzubieten, wurde von Anfang an aufgrund von früheren Erfahrungen und aus Sorge vor mangelnder Realisierbarkeit abgelehnt. Ebenfalls eine Idee von Teilnehmer:innen mit entsprechenden Arbeitserfahrungen im sozialen Bereich war eine soziale Alltagsbegleitung, die lange vorbereitet wurde und schließlich nicht realisiert werden konnte. Zum einen spielte hier die COVID-19-Pandemie eine Rolle: Viele soziale Dienstleistungen konnten aufgrund der geltenden Regelungen zunächst nicht angeboten werden. Zum anderen scheiterte die Umsetzung an grundlegenden Voraussetzungen, da mit sozialen Diensten auch Verantwortlichkeiten verbunden sind und Schulungen benötigt werden, die finanziert werden müssen und Zeit in Anspruch nehmen. Auch Zeit war aufgrund der Befristung des Projektes hier ein relevanter Faktor. Im letzten Drittel der Projektlaufzeit war nicht mehr ausreichend Personal im Projekt beschäftigt, um den bestehenden Bedarf zu decken. Zwei Teilnehmende absolvierten im letzten Drittel der Projektlaufzeit Schulungen bezüglich Alterskrankheiten und Erste-Hilfe-Kurse, um soziale Alltagsbegleitung im Ort anzubieten, wurden jedoch nach positiv absolvierter Prüfung im Juni 2023 an das Hilfswerk vermittelt und standen dem Projekt nicht mehr zur Verfügung.

5.4.4 Unterstützung in Schulen und Kindergärten

Nicht im Projekt umgesetzt werden konnten schließlich auch vorab gewünschte Tätigkeiten der Gemeinde. Hierzu gehörten beispielsweise das administrative Personal für die Schuldirektion sowie Schülerlots:innen und auch die überregionale Unterstützung für die Kindergärten. Gründe für das Nichtzustandekommen sind hier nicht bekannt. Fehlendes Personal sowie hoher administrativer und qualifikatorischer Aufwand bzw. Passung zu Kompetenzen der Beschäftigten könnten mögliche Erklärungen sein.

5.4.5 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung an die Gemeinde

Insgesamt gab es drei gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen an die Gemeinde, die jedoch nicht aufrechterhalten werden konnten. Grund dafür war, dass die Anforderungen nicht mit den gesundheitlichen Bedingungen und Möglichkeiten der Beschäftigten übereinstimmten, aber auch, dass die Beschäftigten im Projekt gebraucht wurden.

5.5 Fördernde und hemmende Faktoren

Die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Umsetzung von Tätigkeiten waren von verschiedenen fördernden sowie hemmenden Einflussfaktoren geprägt. Als zentrale Aspekte traten (1) die Zusammenarbeit mit der Gemeinde und Kooperationspartner:innen, (2) die Finanzierung und Befristung, (3) die Projektorganisation und Vorgaben, (4) die Fähigkeiten, Wünsche und Netzwerke der Teilnehmenden sowie (5) der Faktor Zeit zum Vorschein. Diese werden im Folgenden dargestellt.

5.5.1 Zusammenarbeit mit der Gemeinde und Kooperationspartner:innen

Wie sich gezeigt hat, war ein zentrales Kriterium für die Umsetzung von Tätigkeiten die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Projektverantwortlichen, also dem Arbeitsmarktservice Niederösterreich, itworks und der Gemeinde. Diese war für die Umsetzung des Projektes insbesondere notwendig, um die Realisierbarkeit der Tätigkeiten laufend prüfen und gegebenenfalls nachjustieren zu können. Da ein gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt nicht profitorientiert ist, war die Gemeinde der wichtigste Kooperationspartner, um gemeinwohlorientierte Tätigkeiten für geförderte Beschäftigte zu finden. Die Genehmigung der Gemeinde und ihre Unterstützung waren entscheidend für die Umsetzung von neuen Ideen. Skepsis aufseiten der Gemeinde aufgrund von früheren Erfahrungen mit ähnlichen arbeitsmarktpolitischen Projekten, so zeigte sich, hemmte die Kooperation anfangs ebenso wie Vorbehalte gegenüber langzeitbeschäftigungslosen Personen. Daher war der Aufbau von Vertrauen, der insbesondere durch schrittweise Erfolge und einen sichtbaren Nutzen der Tätigkeiten für den Ort gelang, wesentlich.

Auch die Kooperation mit gemeinnützigen Organisationen war ein wichtiges Kriterium für die gelungene Umsetzung des Arbeitsplatzgarantieprojektes. Kooperationen, die bereits vor Projektbeginn bestanden, ermöglichten in einzelnen Fällen gleich zu Beginn gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen. Hier zeigte sich auch der Bedarf an Arbeitskräften, der von den Organisationen selbst nicht finanziell getragen werden konnte, weshalb diese von der Möglichkeit der gemeinnützigen

Arbeitskräfteüberlassung aus dem Projekt profitierten. Durch bestehende Kooperationen, die Erfolge und den Nutzen der Arbeitstätigkeiten der gefördert Beschäftigten sichtbar machten, wurde auch in Nachbargemeinden und Vereinen das Interesse an einer Zusammenarbeit geweckt. Auch örtliche Vereine arbeiteten eng mit dem Projekt zusammen und beauftragten Fertigungen oder stellten Ressourcen zur Verfügung, wie beispielsweise alte Möbel oder Sitzgarnituren oder wenn bestimmte Maschinen gebraucht wurden, um Arbeitstätigkeiten im Rahmen der geschaffenen Arbeitsplätze zu ermöglichen. Teilnehmende, die durch ihr soziales Netzwerk Kontakte zu lokalen Vereinen herstellen konnten, hatte dabei eine wichtige Scharnierfunktion.

5.5.2 Finanzierung und Befristung

Ein weiteres zentrales Kriterium für die Umsetzung von Tätigkeitsbereichen war die Finanzierung. Aufträge der Gemeinde als größter Kooperationspartner, die von den Teilnehmenden unentgeltlich oder kostengünstig durchgeführt werden konnten, waren zahlreich und trugen ohne zusätzlichen finanziellen Aufwand zur Aufwertung des Ortes bei. Ebenso funktionierten Projekte wie die „Topothek Marienthal“ gut, weil dabei keine zusätzlichen Kosten entstanden, so auch der regelmäßige Online-Newsletter. Gleiches gilt für den „MAGMA-Schauraum“. Kostengünstige oder kostenfreie Tätigkeiten fanden breite Akzeptanz und waren beliebt, nicht nur bei der Gemeinde Gramatneusiedl, sondern zunehmend auch in den umliegenden Nachbargemeinden.

Einige Ideen von Teilnehmer:innen scheiterten an der Finanzierung. Das galt insbesondere für jene Tätigkeiten, die größere Anschaffungen bedeuteten und deren Fortführung nach Ende des Arbeitsplatzgarantieprojektes nicht gesichert werden konnte. Tätigkeiten mit höheren Kostenfaktoren waren beispielsweise der „historische Rad- und Wanderweg Marienthal“ oder der Kräuterlehrpfad, die neben fehlenden Genehmigungen aus finanziellen Gründen nicht umgesetzt werden konnten. Gleiches gilt für die Fahrradreparaturwerkstatt, die sich Teilnehmer:innen sowie Dorfbewohner:innen gewünscht hätten. Insgesamt waren Projektideen, die mit zusätzlichen Kosten für die Gemeinde verbunden waren, wie beispielsweise ein Branchenverzeichnis für Gramatneusiedl als Buchprojekt, kaum realisierbar.

Das Hemmnis bestand nicht nur in der Finanzierung der Umsetzung, sondern auch in der fehlenden langfristigen Sicherung der neu geschaffenen Angebote. Aufgrund der Projektbefristung war von Anfang an absehbar, dass selbst gut angenommene Angebote wieder beendet werden müssten, was für die Gemeinde ein Risiko im Hinblick auf die öffentliche Wahrnehmung darstellt. Zudem führte die Befristung dazu, dass die geschaffenen Arbeitsplätze nach Projektende nicht bestehen blieben und manche Teilnehmenden wieder „arbeitslos“ wurden. Denn mit

Projektende endeten die Beschäftigungsverhältnisse für jene, die zuletzt noch im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt beschäftigt waren. Dabei wird ersichtlich, dass die langfristige Finanzierung von Arbeitsplätzen nicht ausreichend gewährleistet war. Die Tatsache, dass in der Gemeinde weniger Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt wurden als zu Projektbeginn angenommen, ist auf zwei Faktoren zurückzuführen: Einerseits konnte die dauerhafte Finanzierung der Stellen nicht gesichert werden, was dazu führte, dass Übernahmen als unwahrscheinlich angesehen wurden. Andererseits spielten dabei aber auch Vorbehalte gegenüber langzeitbeschäftigungslosen Personen eine Rolle sowie dass der Vorgang mit gewohnten Rekrutierungsmustern in Konflikt geriet. Nicht außer Acht gelassen werden darf hierbei, dass die Gemeinde an Stellenpläne gebunden ist, offene Stellen öffentlich ausschreiben und die Anstellungsgründe transparent machen muss. Ähnliche Erfahrungen zeigten sich bereits in der Umsetzung der Aktion 20.000 (Hausegger et al. 2024). Wie sich im Projekt auch gezeigt hat, war die Schaffung von Arbeitsplätzen für Projektteilnehmer:innen in Einrichtungen der Gemeinde oder in gemeinnützigen Vereinen mit Aussicht auf Übernahme nur in einzelnen Ausnahmefällen möglich.

5.5.3 Projektorganisation und Vorgaben

Ein fördernder Faktor für die Schaffung von passenden Arbeitsplätzen war die Art der Projektorganisation. Zum einen befand sich das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt im Ort und war dadurch für die Beschäftigten gut erreichbar. Diese konnten im GBP in unterschiedlichen Gruppen arbeiten und unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen, die wiederum an verschiedene Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden konnten. So wurden die ungedeckten Bedarfe an Arbeit gut mit den Möglichkeiten und Fähigkeiten der Teilnehmenden zusammengebracht. Die Organisation ermöglichte es, auch saisonale Tätigkeiten durchzuführen und mit anderen Tätigkeiten abzuwechseln, sodass für die Beschäftigten immer genug Arbeit zur Verfügung stand. Auch konnte ein Ausgleich zwischen Tätigkeiten, die unentgeltlich für die Gemeinde ausgeführt werden mussten und unter den Teilnehmenden unbeliebt waren, und für die Teilnehmenden sinnstiftenden Tätigkeiten oder bezahlten Aufträgen, die bei den Beschäftigten beliebter waren, geschaffen werden. Entsprechend war größtmögliche Flexibilität gegeben, um auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und gleichzeitig auf die Nachfrage nach Tätigkeiten einzugehen. Fördernd waren außerdem auch das Wissen und die Erfahrung des Projektträgers aus unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Projekten, die in Österreich bereits lange Tradition haben. In der Findung und Umsetzung von Tätigkeiten konnte auf viel Vorwissen zurückgegriffen werden.

Auf der anderen Seite trug das arbeitsmarktpolitische Ziel der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt dazu bei, dass einige Ideen nicht realisiert werden

konnten. Durch Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Übergänge in die Pension fehlten im Verlauf im Projekt das Personal, um geplante Tätigkeiten in die Umsetzung zu bringen, Aufträge zu erfüllen und den bestehenden Bedarf an Arbeit zu decken. Im letzten Drittel des Projektes konnte die ansteigende Nachfrage nicht mehr gedeckt werden, und es wurden Aufträge nur noch angenommen, wenn sie vor Auslaufen des Projektes fertiggestellt werden konnten. Aufgrund des zeitlichen Aspektes durch die Projektbefristung konnte schließlich auch das geplante Häkelcafé für Pensionist:innen im Ort nicht mehr angeboten werden, das die anfangs geplante Alltagsbegleitung ersetzen sollte. Der ungedeckte Bedarf an Arbeit kam im Verlauf des Projektes immer deutlicher zum Vorschein, während die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte aufgrund der Konzeption des Projektes immer weniger wurden. Eine Einschränkung war ebenso die Vorgabe, dass nur Personen mit Hauptwohnsitz in Gramatneusiedl im Projekt beschäftigt werden konnten. Von Anfang an gab es auch Interesse von langzeitbeschäftigungslosen Personen in den Nachbargemeinden.

5.5.4 Fähigkeiten, Wünsche und Netzwerke der Teilnehmenden

Eine weitere zentrale Bedingung für die Tätigkeitsfindung waren die Fähigkeiten und Möglichkeiten sowie Wünsche der Teilnehmenden. Der definierte Bedarf an Tätigkeiten sollte von Teilnehmenden gedeckt werden können, und die Arbeitsplätze sollten für die Arbeitenden sinnstiftend sein. Insbesondere Tätigkeiten, die ohne Einbeziehung der potenziellen Teilnehmer:innen vorab definiert wurden, konnten oft nicht übernommen werden, weil sie mit den Möglichkeiten und Kompetenzen der Teilnehmer:innen nicht zusammenpassten. Umgekehrt gab es insbesondere für höher qualifizierte Personen über den gesamten Projektzeitraum kaum passende Tätigkeitsangebote, weil diese weitgehend auf manuelle Tätigkeiten beschränkt blieben. Dafür erweiterten individuelle Fähigkeiten von Teilnehmenden das Tätigkeitsfeld, indem beispielsweise das Restaurieren von alten Möbeln durch die Malkünste einer Teilnehmerin aufgewertet und als Dienstleistung angeboten werden konnte. Auch der Wunsch der Teilnehmenden, Neues zu lernen und sich in unterschiedlichen Tätigkeiten auszuprobieren, ermöglichte es, in verschiedenen Kleingruppen Aufträge umzusetzen.

Darüber hinaus zeigte sich, dass die Teilnehmer:innen als Ortsbewohner:innen wichtige Ressourcen ins Projekt einbrachten, die eine fördernde Bedingung für die Ermöglichung von Tätigkeiten darstellten. Dazu gehörte einerseits das spezifische Wissen über den Ort Gramatneusiedl und andererseits soziale Netzwerke im Ort. Bewohner:innen kennen den bestehendem Bedarf im Ort Gramatneusiedl und trugen dieses Wissen über ihnen bekannte Teilnehmende in das Projekt. Gleichzeitig trugen soziale Kontakte dazu bei, die Angebote von MAGMA auch in der Gemeinschaft bekannter und beliebter zu machen, wodurch wiederum mehr

Arbeitsaufträge zustande kamen. Die Einbeziehung der Personen im Ort stellte sich als wichtiges und hilfreiches Kriterium heraus, um Bedarfe zu definieren und das Projekt aufzuwerten. Im Projekt fand das erst in dessen Verlauf und durch die Netzwerke einzelner Teilnehmer:innen statt. Insbesondere Vereinstätigkeiten von Teilnehmenden waren besonders hilfreich dabei, soziale Kontakte und Netzwerke zu aktivieren. Darüber hinaus spielten die sozialen Kontakte auch eine wichtige Rolle dabei, die Informationen über die Möglichkeiten im Projekt nicht nur im Ort, sondern auch in den umliegenden Gemeinden bekannter zu machen, wodurch immer mehr Interesse am Projekt entstand. Ortskenntnisse und soziale Kontakte der Teilnehmenden unterstützten also die Umsetzung von Tätigkeiten und halfen dabei, Aufträge zu generieren und die Bekanntheit des Projektes zu steigern. Zudem konnten die Teilnehmenden selbst auch eigene Ressourcen insofern einbringen, als sie für andere im Projekt Deutsch- und EDV-Kurse anbieten konnten und sich auch gegenseitig unterstützten.

5.5.5 Faktor Zeit

Insbesondere kristallisierte sich der Faktor Zeit als bedeutsam heraus. Längere Projektlaufzeiten ermöglichen die Entwicklung und Entfaltung von Prozessen. Wie sich gezeigt hat, braucht die Akquise und Organisation von Tätigkeiten Zeit und kann besser gelingen, wenn für einen längeren Zeitraum geplant wird. So kann auch über einen längeren Zeitraum das notwendige Vertrauen aufgebaut werden, um gute Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen und den Aufbau von Netzwerken zu ermöglichen. Für die erfolgreiche Umsetzung waren Kooperationspartner:innen relevant, die durch das Bekanntwerden des Projektes insbesondere über einen längeren Zeitraum gewonnen werden konnten. Das zeigte sich beispielsweise am zunehmenden Interesse von Bürgermeister:innen in umliegenden Regionen, die erst durch Kenntnis der Erfolge im Projekt den Nutzen für ihre eigenen Gemeinden erkannten und Aufträgen erteilten oder planten (oder auch gerne eine Ausweitung bestehender Aufträge gehabt hätten). Die Erfolge waren wichtig, um die Zusammenarbeit mit der Gemeinde Gramatneusiedl voranzubringen, weil dadurch der Nutzen in den Vordergrund gestellt wurde (gegenüber anfänglicher Skepsis). Zeit war auch wichtig, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten zu eruieren und zu fördern, sodass diese die bestehenden Aufträge und Tätigkeiten auch ausführen konnten bzw. mit den Arbeitsplätzen zusammengebracht werden konnten. Auch passende Tätigkeiten zu finden und Möglichkeiten zu erkennen und auszuloten braucht Zeit. Das zeigte sich insbesondere darin, dass gerade im Verlauf des Projektes die Anfragen und Aufträge stark zunahmen und immer mehr mögliche Kooperationspartner:innen zur Verfügung standen, während es zu Beginn noch Anlaufschwierigkeiten gab.

Zeitliche Befristungen, so hat sich gezeigt, begrenzen die Möglichkeiten der Planung und Umsetzung von langfristigen Tätigkeitsbereichen. Obwohl die Projektlaufzeit mit dreieinhalb Jahren länger als in bisherigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen war, wurden einige Ideen für Tätigkeiten aufgrund der zeitlichen Befristung nicht realisiert. Hier ist auch relevant, dass attraktive Angebote erst geschaffen und dann wieder zurückgenommen wurden, was einer Gemeinde von Bewohner:innen negativ angelastet werden kann. Durch die Befristung des Projektes konnten insbesondere jene Tätigkeiten nicht umgesetzt werden, deren Fortführung nach Projektende nicht gesichert werden konnte.

5.6 Bewertung der Tätigkeiten durch Arbeitende

Unter den Teilnehmenden lässt sich insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit den Tätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt feststellen (Quinz et al. 2023). Die Mehrheit gab an, dass die Tätigkeiten zu den eigenen Kenntnissen und Fähigkeiten passten, dass sie stolz auf ihre Arbeit waren und dass ihre Arbeit von anderen Menschen im Ort Gramatneusiedl auch geschätzt wurde. Dem gegenüber war einige der Ansicht, dass sie die Arbeit beruflich nicht weitergebracht habe. Dennoch haben einige Teilnehmer:innen durch die Tätigkeiten im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt Neues dazugelernt (ebd.).

Aus Sicht der Teilnehmenden waren insbesondere die Renovierung der Werkstatt sowie später auch von Wohnungen, die Holzwerkstatt bzw. Tischlerei, in der Möbel angefertigt und „upgecycled“ wurden, und die Grünraumpflege erfolgreiche Tätigkeiten. Im Tätigkeitsbereich der Renovierung konnten viele Teilnehmende ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen, andere konnten neue dazulernen, die sie auch für sich selbst anwenden oder als neuen Arbeitsbereich entdecken konnten. Gleiches gilt für die Holzwerkstatt, in der die Teilnehmenden Freude daran hatten, die Ergebnisse ihrer Arbeit sehen zu können. Im Verlauf des Projektes zeigten sich unter den Teilnehmenden Arbeitsstolz und eine hohe Identifikation mit dieser Tätigkeit, immer wieder sprachen sie von „unserer Werkstatt“. Die Grünraumpflege war im Ort besonders sichtbar und geschätzt und daher auch unter den Teilnehmenden beliebt. Das steht insbesondere damit in Zusammenhang, dass dadurch für die Teilnehmenden der allgemeine Nutzen ihrer Arbeit deutlich erkennbar war. Das war deswegen auch bemerkenswert, weil zu Projektbeginn die Grünraumpflege, verstanden als „Unkrautzupfen“, als Tätigkeit zunächst eher abgelehnt wurde. Auch die umgesetzten eigenen Ideen wurden von den Arbeitenden positiv bewertet, so beispielsweise die „Topothek Marienthal“ und auch der „MAGMA-Schauraum“. Umgekehrt führte es bei den Teilnehmenden zu Enttäuschungen, wenn eigene Ideen aufgrund von fehlenden Genehmigungen oder zeitlicher Befristung nicht realisiert werden konnten. Davon waren insbesondere der historische Radwanderweg Marienthal und die

soziale Alltagsbegleitung bzw. das „Häkel-Café“, aber auch der Kräuterlehrpfad betroffen.

Unzufriedenheit entstand, wenn die Teilnehmenden aufgrund der Konkurrenzklausel gewünschte Tätigkeiten nicht umsetzen konnten, wie beispielsweise die Bäckerei, die Autowerkstatt und andere gewerbliche Tätigkeiten. Auch die Tätigkeit in der Textilwerkstatt war nicht besonders beliebt und führte bei den dort Beschäftigten zu einer Unzufriedenheit mit dem Projekt. Dies lag insbesondere an anfänglichen Schwierigkeiten, die dazu führten, dass die Textilwerkstatt als „Baselwerkstatt“ wahrgenommen wurde und diesen Ruf trotz Anpassungen bis zuletzt kaum verbessern konnte. Insgesamt lässt sich eine Tendenz feststellen, dass öffentlich sichtbare und männlich konnotierte Tätigkeitsbereiche wie die Tischlerei oder Renovierung positiver bewertet wurden als weiblich konnotierte, wie insbesondere die Textilwerkstatt. Während erstere für alle Teilnehmer:innen offen waren und häufiger auch Frauen darin neue positive Erfahrungen machten, waren in der Textilwerkstatt insbesondere Frauen tätig, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten (meist im höheren Alter) im Projekt keine Alternativen vorfanden. Die begrenzte Auswahl im Projekt, die weitgehend auf manuelle Tätigkeiten beschränkt war, führte insbesondere bei jenen Teilnehmenden zu Unzufriedenheit, die höhere Qualifikationen oder langjährige Arbeitserfahrung in das Projekt mitbrachten (Quinz/Flecker 2023). Negativ wahrgenommen wurde auch die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung an Einrichtungen der Gemeinde, wenn diese Beschäftigungen einseitig beendet und die Teilnehmer:innen ohne weitere Angabe von Gründen in das Projekt „rücküberstellt“ wurden.

Eine positive Erfahrung für die Teilnehmenden war insbesondere, dass sie im Zeitverlauf im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt zunehmend mehr Aufträge erhielten und zuletzt nicht mehr alle annehmen konnten. Durch die hohe Nachfrage im Ort wurde für sie der Nutzen ihrer Arbeitstätigkeit besonders deutlich. Positiv wirkte sich auch das große Interesse von Nachbargemeinden aus und dass es im Verlauf des Projektes immer mehr interessierte Kooperationspartner:innen gab. Je bekannter das Projekt und die Tätigkeiten wurden, desto sichtbarer wurde auch, dass diese im Ort gebraucht werden. Zur Bekanntwerdung des Projektes leistete die intensive Pressearbeit seitens des AMS NÖ einen relevanten Beitrag, aber auch itworks und die Teilnehmenden selbst bemühten sich um die Bekanntmachung des Projekts. Den gefördert Beschäftigten selbst war es ein Anliegen, die Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit des Angebots möglichst breit erfahrbar zu machen. Dieser Prozess dauerte in etwa zwei Jahre, wobei das erste Jahr auch von pandemiebedingten Lockdowns geprägt war. Einige Teilnehmende hatten sich daher auch eine Verlängerung und Ausweitung des Arbeitsplatzgarantieprojektes gewünscht. Aus ihrer Sicht waren die Arbeitsplätze im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sinnvoll und die Tätigkeiten auch in der Gemeinde für andere nützlich. Einige sahen auch Bedarf für andere langzeitbeschäftigungslose Personen in ihrem Bekanntenkreis

und in umliegenden Gemeinden. Das Projektende durch die Befristung wurde daher entsprechend negativ für den Ort und für die Beschäftigten bewertet.

6. Diskussion und Fazit

Aus dem „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ lässt sich in Bezug auf die Umsetzung einer Arbeitsplatzgarantie auf Gemeindeebene viel lernen. Zunächst wird deutlich, dass in Gemeinden ungedeckter Bedarf an Arbeit vorhanden ist. Bereits vor Projektbeginn gab es zahlreiche Ideen. Im Verlauf des Projekts wurde auch der Nutzen für die Gemeinde und den Ort zunehmend deutlicher. Entsprechend nahm auch das Interesse in Nachbargemeinden und von gemeinnützigen Vereinen zu. Die angebotenen Tätigkeiten wurden im Ort gut angenommen und laufend nachgefragt. Zuletzt war die Nachfrage in Form von Aufträgen und Kooperationsanfragen an das Modellprojekt größer als dessen personelle Möglichkeiten, die Aufträge zu erfüllen.

Die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für vormals langzeitbeschäftigungslose Einwohner:innen fand vordergründig in der Tradition aktiver Arbeitsmarktpolitik in Österreich statt. Dabei wurde auf drei bekannte Instrumente zurückgegriffen: die Eingliederungsbeihilfe für Unternehmen, eine gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung an Einrichtungen der Gemeinde oder gemeinnützige Vereine und ein neu geschaffenes gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt. Die Eingliederungsbeihilfe wurde wenig genutzt, die Möglichkeiten der Gemeinde, selbst neue und langfristige Arbeitsplätze zu schaffen, um langzeitbeschäftigungslose Personen einzustellen, waren aufgrund der finanziellen Situation sowie der formalen Vorgaben begrenzt, wie sich schon bei der Aktion 20.000 zeigte (Hausegger/Krüse 2019). Das Instrument der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung konnte in Ausnahmefällen in Anspruch genommen werden und führte in einem Fall zu einer Übernahme. Im Rahmen der Aktion 20.000, die österreichweit zentral über das Sozialministerium organisiert wurde, konnte dieses Instrument besser genutzt werden, es ermöglichte Übernahmen in ungeforderte Beschäftigung (Hausegger et al. 2024). Quantitativ lag der Fokus auf der Schaffung von Arbeitsplätzen im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt am Wohnort der Beschäftigten, wie von Minsky vorgeschlagen (Haim 2021). itworks gründete als Projektträger ein solches Beschäftigungsprojekt in Gramatneusiedl, in dem die große Mehrheit der Teilnehmer:innen für unterschiedlich lange Zeiträume, aber maximal dreieinhalb Jahre, einen kollektivvertraglich entlohnenden Arbeitsvertrag als sogenannte „Transitarbeitskraft“ erhielt und ein geförderter Arbeitsplatz garantiert war. Die Gemeinde spielte eine Schlüsselrolle dabei, indem sie nicht profitorientierte Tätigkeiten bereitstellte, um den geförderten Beschäftigten im Rahmen der neu geschaffenen Struktur Arbeitstätigkeiten zu ermöglichen. Im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt wurde auf Vorwissen des Projektträgers sowie bekannte Strukturen im

Hinblick auf Tätigkeitsbereiche aus früheren Programmen aktiver Arbeitsmarktpolitik zurückgegriffen. Aus Sicht des Projektträgers war die Gemeinnützigkeit anfangs zwar eine Herausforderung, letztlich jedoch ein Vorteil, weil dadurch das Gemeinwohl und der Nutzen für die Menschen im Ort im Vordergrund standen, und sollte daher beibehalten werden. Die *Organisation der Tätigkeitsbereiche* in mehreren Arbeitsgruppen ermöglichte eine bedarfsgerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen und sorgte für kontinuierliche Beschäftigung. Zudem konnten Teilnehmer:innen verschiedene Tätigkeitsbereiche flexibel ausprobieren. Gleichzeitig gab es dadurch jedoch keine Möglichkeiten für dauerhafte Übernahmen.

Obwohl im Projekt den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben wurde, eigene Ideen und Konzepte zu entwerfen, war die Findung von Tätigkeitsbereichen, ähnlich wie in der Aktion 20.000, von hierarchischen Strukturen und Top-down-Prozessen geprägt. Der Großteil der Tätigkeitsmöglichkeiten, die auch umgesetzt werden konnten, waren von der Gemeinde oder itworks vorgegeben. Ideen der Teilnehmenden waren von Genehmigung und Unterstützung durch mehrere Ebenen von itworks bis zur Gemeinde abhängig und konnten nur teilweise umgesetzt werden. Hier war die *kooperative Zusammenarbeit* zwischen dem Arbeitsmarktservice Niederösterreich, dem Projektträger und der Gemeinde sowie auch weiteren Kooperationspartner:innen, dem Land Niederösterreich wie auch den Projektteilnehmenden zentral. Mögliche Tätigkeiten mussten laufend geprüft und nachjustiert werden, um den bestehenden Bedarf an Arbeit auch an die Möglichkeiten der Arbeitenden anzupassen. Insbesondere wurden jene Tätigkeiten umgesetzt, die vorab vereinbart wurden und die kostenfrei bzw. günstig und ressourcenschonend waren. Das sind zum einen Tätigkeiten, die vom Projektträger für das Projekt entwickelt wurden, zum anderen manuelle Tätigkeiten für die Gemeinde, die zur Instandhaltung und Verschönerung des Ortsbildes beitragen, für die jedoch sonst nicht ausreichend finanzielle Mittel vorhanden sind. Wie bereits in der Aktion 8.000 bot die Förderung durch die Arbeitsplatzgarantie der Gemeinde die Möglichkeit, Tätigkeiten durchführen zu lassen, die aus ihrem Budget nicht finanzierbar wären (Reiter/Willisberger 2024). Außerdem gaben viele Vereine und Einwohner:innen über das System der „MAGMA-Mäuse“ Fertigungen und Dienstleistungen in Auftrag.

Als schwierig in der Umsetzung stellten sich Tätigkeitsbereiche heraus, die längerfristig und kostenintensiv waren. Entsprechend konnte ein geringerer Anteil von Tätigkeiten aufgrund mangelnder Gemeindefinanzen nicht umgesetzt werden. Genehmigungen für die Nutzung öffentlicher Flächen waren schwer zu bekommen, aber auch die Frage, wie das Angebot nach Projektende weitergeführt werden könne, führte zu Restriktionen. Notwendige finanzielle Investitionen durch die Gemeinde wurden tendenziell abgelehnt oder erst nach ausreichender Überzeugungsarbeit zugesagt. Entsprechend war die *Finanzierung* ein relevanter Einflussfaktor für die Schaffung neuer Tätigkeitsbereiche und Arbeitsplätze. Hier bot

die Aktion 20.000 mehr Möglichkeiten, da von der Bundesregierung zusätzlich zu den Mitteln aus der passiven Arbeitslosenversicherung 200 Millionen Euro zur Verfügung gestellt wurden (Hausegger/Krüse 2019). Gleiches gilt für die Finanzierungsmöglichkeiten im französischen „TZCLD“ (ESF+ 2024). Diese waren, wie auch bei der Aktion 8.000, durch die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage ermöglicht. Gleichzeitig war *Zeit* ein zentraler Faktor für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Während die Befristung des Projektes längerfristigen Tätigkeiten hemmend im Weg stand, ermöglichte die längere Dauer des gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes von dreieinhalb Jahren die Entwicklung einiger erfolgreicher Tätigkeitsangebote und förderte die Passung von geförderten Arbeitsplätzen, Beschäftigten und öffentlichem Bedarf. Insbesondere das dritte Jahr des Projektes führte zu einem guten Einvernehmen aller Beteiligten, sodass letztlich eine Verlängerung und Ausweitung des Projektes gewünscht wurde.

Zudem hat sich gezeigt, dass die *Fähigkeiten, Wünsche und sozialen Kontakte der Teilnehmer:innen* eine wichtige Bedingung für die gelungene Umsetzung von Tätigkeitsbereichen sind. Vorab definierte Tätigkeiten, die nicht mit den Kompetenzen der Teilnehmenden übereinstimmten, erwiesen sich oft als nicht praktikabel. Umgekehrt konnten individuelle Stärken das Tätigkeitsfeld erweitern, wie beispielsweise die künstlerischen Fähigkeiten einer Teilnehmerin, die Möbelrestaurierung durch Bemalung aufwertete. Soziale Netzwerke spielten ebenfalls eine bedeutende Rolle. Teilnehmende, die in der Gemeinde gut vernetzt waren, trugen dazu bei, gezielt Bedarfe zu identifizieren, Kooperationen zu fördern und das Projekt bekannter zu machen. In Ansätzen haben sich auch hier, ähnlich wie bei der Aktion 8.000, im Verlauf des Projektes in Ansätzen Bottom-up-Prozesse gebildet, da zunehmend Ideen von gemeinnützigen Organisationen und engagierten Einwohner:innen an das Projekt herangetragen wurden. Dies führte zu einem wachsenden Interesse an der Jobgarantie, sowohl in Gramatneusiedl als auch in den Nachbargemeinden. Durch persönliche Kontakte wurden zusätzliche Aufträge akquiriert, was zur Weiterentwicklung des Projekts beitrug. Folglich zeigte sich im Zeitverlauf durch die Zusammenarbeit von vernetzten Teilnehmer:innen und gemeinnützigen Vereinen im Ort, dass hier viel Potenzial gegeben ist.

In Summe lässt sich feststellen, dass für die Schaffung von Arbeitsplätzen für langzeitbeschäftigungslose Personen in einer Gemeinde oder Kommune kein Mangel an Ideen und Bedarfen besteht. Barrieren in der Umsetzung stellen insbesondere Zuständigkeiten, fehlende Finanzierung, Skepsis und die Befristung des Projektes dar. In Gramatneusiedl konnten unter den gegebenen Rahmenbedingungen dennoch einige Arbeitsplätze geschaffen werden, durch die der Ort mit seinen Bewohner:innen und die gefördert Beschäftigten profitierten. Auch in umliegenden Gemeinden wurde großes Interesse an ähnlichen Projekten bekundet und von vielen Beschäftigten eine Verlängerung und Ausweitung des Projektes gewünscht. Projektverantwortliche standen der Ausweitung des Projektes ebenso positiv

gegenüber und sehen weitere mögliche Beschäftigungsfelder, beispielsweise in Spitälern und Schulen (s. vertiefend dazu Schultheiß/Witzani-Haim 2024). Wie lässt sich nun ein Konzept des „Arbeitgebers letzter Instanz“ auf Gemeindeebene erfolgreich umsetzen, um den öffentlichen Bedarf an Arbeit zu decken und langzeiterwerbslosen Personen Erwerbsarbeit zu ermöglichen?

Die Nutzung regional vorhandener Strukturen des Arbeitsmarktservice in Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitisch erfahrenen Projektträgern ermöglicht die niederschwellige Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und den Rückgriff auf Vorerfahrung sowie Kooperationsnetzwerke. Zugleich begünstigt die Organisation in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt die bedarfsgerechte Anpassung von Tätigkeiten an die Beschäftigten. Die gemeinnützige Ausrichtung stellt den Nutzen für das Gemeinwohl ins Zentrum der Tätigkeiten und nützt so dem Projektimage im Ort sowie der Akquise von Tätigkeiten. Restriktionen stellen allerdings die Finanzierung sowie die Befristung des Projektes dar. Eine dauerhafte Arbeitsplatzgarantie würde insgesamt eine breitere Schaffung von Arbeitsplätzen und die Umsetzung von Tätigkeiten ermöglichen, die den Gemeinden und ihren Bewohner:innen zugutekommt sowie Beschäftigte vor Langzeitarbeitslosigkeit schützt. Wie bei der Aktion 8.000 oder im französischen Projekt „TZCLD“ könnte eine gesetzliche Grundlage einen Passiv-Aktiv-Transfer und gegebenenfalls auch einen Rückgriff auf andere budgetäre Mittel ermöglichen, um eine umfassendere und dauerhafte Finanzierung zu gewährleisten und Kosten für die Gemeinde gering zu halten. Ein auf Dauer eingerichtetes gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt würde auch die möglichen Tätigkeitsfelder ausweiten, da Angebote im Ort dauerhaft geschaffen werden können. Zugleich können jene Personen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keinen Arbeitsplatz bekommen oder knapp vor der Pensionierung stehen, dauerhaft bzw. bis zur Pension einer kollektivvertraglich entlohnnten Beschäftigung nachgehen. Die zunehmende Nachfrage aufgrund des hohen Bedarfs an Arbeit ließe sich über ein dauerhaft eingerichtetes Projekt decken, auch indem laufend neue Personen in das Beschäftigungsprojekt einsteigen können. Hier wäre auch ein ortsübergreifender Ansatz, wie beispielsweise in Frankreich über die Gebiete, denkbar. Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche sowie die Möglichkeit zur Qualifizierung im Projekt, wie das im französischen Projekt der Fall ist (ESF+ 2024), würde dazu beitragen, dass Teilnehmende mit der Zeit auch in eine nicht geförderte Beschäftigung wechseln können. Die Ergebnisse dieses Beitrags unterstützen die Vorschläge von Picek (2020) sowie Tamesberger/Theurl (2019): eine Verbindung aus zentraler Finanzierung durch den Bund mit lokaler bzw. regionaler Umsetzung durch die Zusammenarbeit von Gemeinden, Kommunen oder Städten mit dem Arbeitsmarktservice vor Ort sowie im Sinne der Gemeinwohlorientierung durch öffentliche oder gemeinnützige Projektträger.

Die Bedeutung der kooperativen Zusammenarbeit auf nationaler Ebene und die Notwendigkeit einer guten Vorbereitung zeigen, dass es sinnvoll ist, von Anfang

an möglichst viele Stakeholder:innen und Gruppen in den Prozess der Schaffung von Arbeitsplätzen miteinzubeziehen. So können in größerem Umfang Bedarfe definiert, Genehmigungen und Finanzierung geklärt und gute Zusammenarbeit gefördert werden. Da auch die Möglichkeiten und Wünsche der Projektteilnehmer:innen ein wichtiges Kriterium für das Gelingen sind, scheint es nützlich, wie im niederösterreichischen Modellprojekt und auch in Frankreich, langzeitbeschäftigungslose Personen von Anfang an in die Findung von Tätigkeiten einzubeziehen und Bottom-up-Prozesse zu ermöglichen, um die Passung bestmöglich gewährleisten zu können. Da sich soziale Kontakte der im Ort vernetzten Teilnehmer:innen und Vereine als wichtige Ressource herausstellten, die das Zustandekommen von Tätigkeiten unterstützte und bereicherte, sollten auch zivilgesellschaftliche Organisationen wie in der Aktion 8.000 oder dem französischen Projekt vorab in partizipativen Prozessen (z. B. Witzani-Haim 2024; Tamesberger/Theurl 2019) in die Tätigkeitsfindung einbezogen werden. Eine Demokratisierung und breite Beteiligung im Ort würden die dauerhafte Schaffung von neuen Arbeitsplätzen demnach positiv fördern und dazu beitragen, dass die Bevölkerung den Bedarf an Arbeit sowie deren Wert von Anfang an (an)erkennt.

DANKSAGUNG

Danke an die beiden anonymen Gutachter:innen für die konstruktive Kritik und die hilfreichen Kommentare zu diesem Beitrag sowie an Jörg Flecker für sein inhaltliches Feedback zum Text.

LITERATUR

Altreiter, Carina/Flecker, Jörg (2024). Das Recht auf gute Arbeit: eine demokratiepolitische Perspektive. In: Clara Moder/Hannah Quinz/Dennis Tamesberger/Simon Theurl/Daniel Witzani-Haim (Hg.). Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien, ÖGB Verlag, 49–67.

AMS – Arbeitsmarktservice Österreich (2021). AMS NÖ startet weltweit erstes Modellprojekt einer Arbeitsplatzgarantie. Online verfügbar unter <https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2020/10/ams-noe-startet-weltweit-erstes-modellprojekt-einer-arbeitsplatz#wien> (abgerufen am 18.10.2024).

Breidenstein, Georg/Hirschauer, Stefan/Kalthoff, Herbert/Nieswand, Boris (2013). Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung. Konstanz/München, UVK.

DARES (2021). Expérimentation Territoire zéro chômeurs de longue durée. Résultats de l'enquête quantitative. Paris, Ministère du Travail. Online verfügbar unter <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/e0b5262c0c5568184d1a9b4ef9f2ed78/ETZLCD-%20Rapport-%20%C3%A9tude%20quantitative.pdf> (abgerufen am 25.10.2025).

ESF+ (2024). Towards zero long-term unemployment in the EU: Job guarantees and other innovative approaches. Online verfügbar unter: <https://www.esf.lt/data/public/uploads/2024/03/study-on-job-guarantees-initiatives-in-europe-2024-03-06.pdf> (abgerufen am 25.10.2025).

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2002). ExpertInnengespräche in der interpretativen Organisationsforschung. In: Alexander Bogner/Beate Littig/Wolfgang Menz (Hg.). Das Experteninterview. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 223–240.

Getzner, Michael/Damjanovic, Dragana/Dowling, Emma/Müller, Hannah Lucia/Plank, Leonhard/Strickner, Alexandra/Damböck, Charlotte/Evers, Pauline/Kalhorn, Anna Franziska/Pöchhacker, Tim (2024). Daseinsvorsorge 2030: Gute Grundversorgung für alle innerhalb planetarer Grenzen. Arbeiterkammer Wien Wien. Informationen zur Umweltpolitik, Band 209.

Haim, Daniel (2021). A Job Guarantee Proposal for Austria: Public Policy for Full Employment and the Reduction of Poverty and Inequality. Master's thesis. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY. Online verfügbar unter https://digitalcommons.bard.edu/levy_ms/32/ (abgerufen am 15.01.2025).

Hausegger, Trude/Krüse, Tobias (2019). Evaluation der Aktion 20.000. Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Wien, prospect Reseach and Solution.

Hausegger, Trude/Krüse, Tobias/Hausegger, Hannah (2024). Integrationspfade für ausgrenzungsgefährdete Menschen gestalten – Erkenntnisse aus der Umsetzung der Aktion 20.000. In: Clara Moder/Hannah Quinz/Dennis Tamesberger/Simon Theurl/Daniel Witzani-Haim (Hg.). Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien, ÖGB Verlag, 207–227.

Hergovich, Sven (2023). Sozialdemokratische Vollbeschäftigungspolitik. Am Beispiel des Modellprojekts Arbeitsplatzgarantie Marienthal. In: Elisabeth Kaiser/Markus Schober (Hg.): Beschäftigung für alle. Die Zukunft der Arbeit. Wiener Perspektiven, Band 4. Wien, ÖGB Verlag, 126–138.

ILO (2021). Public Employment Initiatives and the COVID-19 crisis. Technical report. Geneva, International Labour Organization. Online verfügbar unter <https://www.ilo.org/publications/public-employment-initiatives-and-covid-19-crisis> (abgerufen am 18.10.2024).

Jessop, Bob (1993). Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy. *Studies in Political Economy* 40 (1), 7–39. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1080/19187033.1993.11675409> (abgerufen am 15.01.2025).

Kalecki, Michael (1943). Political Aspects of Full Employment. *The Political Quarterly* 14 (4), 322–330.

Kasy, Maximilian/Lehner, Lukas (2023). Employing the unemployed of Marienthal: Evaluation of a Guaranteed Job Program. Working Paper. Online verfügbar unter <https://osf.io/preprints/socarxiv/cd25u/> (abgerufen am 22.10.2025).

Keynes, John Maynard (1936). The General Theory of Employment, Interest, and Money. Amherst, Prometheus.

Kronauer, Martin (2019). Konzepte der Teilhabe: Bedingungsloses Grundeinkommen oder Recht auf Arbeit? *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 49 (197), 617–630.

Lechner, Ferdinand/Reiter, Walter/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2016). Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich. *AMS Report* 88:1378.

Lewis, Jane (2007). Analysing Qualitative Longitudinal Research in Evaluations. *Social Policy and Society* 6 (4), 545–556. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1017/S1474746407003880> (abgerufen am 15.01.2025).

Minsky, Hyman P. (1965). The Role of Employment Policy. In: Margaret S. Gordon (Hg.). *Poverty in America*. Berkeley, Chandler Pub. Co., 175–200.

Moder, Clara/Quinz, Hannah/Tamesberger, Dennis/Theurl, Simon/Witzani-Haim, Daniel (2024). Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien, ÖGB Verlag.

OECD (2021). Building Inclusive Labour Markets: Active Labour Market Policies for the Most Vulnerable Groups. *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. Paris, OECD.

Offe, Claus (1991 [1984]). Arbeitsgesellschaft: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main, Repro Pfeffer.

Offe, Claus/Hinrichs, Karl (1991 [1984]). Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle. In: Claus Offe (Hg.). Arbeitsgesellschaft: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main, Repro Pfeffer, 44–86.

Peck, Jamie (2001). Workfare states. Guilford Press.

Picek, Oliver. (2020). Eine Jobgarantie für Österreichs Langzeitarbeitslose. Momentum Quarterly, 9 (2), 103-126. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol9.no2.p103-126> (abgerufen am 15.01.2025).

Polanyi, Karl (1978 [1944]). The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen, Bd. 260. 15. Auflage. Berlin, Suhrkamp.

Quinz, Hannah/Flecker, Jörg (2023). „Marienthal.reversed“: Wie wirkt eine Arbeitsplatzgarantie für langzeitarbeitslose Menschen im österreichischen Kontext? Wirtschaft und Gesellschaft 49 (3), 79–104. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.59288/wug493.208> (abgerufen am 15.01.2025).

Quinz, Hannah/Spengler, Claudia/Flecker, Jörg (2023). Marienthal.reversed. Eine Längsschnittstudie über die Wirkungen einer Arbeitsplatzgarantie für Langzeiterwerbslose: Evaluierungsbericht zum Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie des Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ). Wien, Arbeitsmarktservice Niederösterreich.

Reiter, Walter/Willsberger, Barbara (2024). Die Aktion 8.000 – durch Experimentieren zum Erfolg. In: Clara Moder/Hannah Quinz/Dennis Tamesberger/Simon Theurl/Daniel Witzani-Haim (Hg.). Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien, ÖGB Verlag, 169–182.

Schmidt, Werner (2017). Dokumentenanalyse in der Organisationsforschung. In: Stefan Liebig/Wenzel Matiaske/Sophie Rosenbohm (Hg.). Handbuch Empirische Organisationsforschung. Wiesbaden, Springer, 443–466. Online verfügbar unter https://doi.org/10.1007/978-3-658-08493-6_16 (abgerufen am 15.01.2025).

Schultheiß, Jana/Witzani-Haim, Daniel (2024). Jobgarantie, Daseinsvorsorge und Geschlechtergerechtigkeit – wie kann der Wohlstand für alle realistisch erhöht werden? In: Clara Moder/Hannah Quinz/Dennis Tamesberger/Simon Theurl/Daniel Witzani-Haim (Hg.). Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien, ÖGB Verlag, 319–334.

Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet M. (1996). Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim, Beltz, Psychologie-Verlag-Union.

Tamesberger, Dennis/Theurl, Simon (2019). Vorschlag für eine Jobgarantie für Langzeitarbeitslose in Österreich. Wirtschaft und Gesellschaft 45 (4), 471–495. Online verfügbar unter http://wug.akwien.at/WUG_Archiv/2019_45_4/2019_45_4_0471.pdf (abgerufen am 15.01.2025).

Tashakkori, Abbas/Teddlie, Charles/Johnson, Burke (2015). Mixed Methods. In: International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Elsevier, 618–623. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.10550-1> (abgerufen am 15.01.2025).

Tcherneva, Pavlina R. (2012). Permanent On-The-Spot Job Creation – The Missing Keynes Plan for Full Employment and Economic Transformation. Review of Social Economy 70 (1), 57–80.

Tcherneva, Pavlina R. (2020). A case for a Job Guarantee. Cambridge, Polity Press.

Tcherneva, Pavlina R. (2021). Plädoyer für eine Jobgarantie. Lola Books.

Tcherneva, Pavlina R. (2024). Vorwort. In: Clara Moder/Hannah Quinz/Dennis Tamesberger/Simon Theurl/Daniel Witzani-Haim (Hg.). Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien, ÖGB Verlag, 9–16.

Theurl, Simon/Tamesberger, Dennis (2021). Does a job guarantee pay off? The fiscal costs of fighting long-term unemployment in Austria. European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention 18 (3), 364–378. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.4337/ejep.2021.0077> (abgerufen am 15.01.2025).

Witzani-Haim, Daniel (2024). Internationale Vorbilder für eine Jobgarantie: Vom New Deal in den 1930ern zur Armutsbekämpfung in Indien heute. In: Clara Moder/Hannah Quinz/Dennis Tamesberger/Simon Theurl/Daniel Witzani-Haim (Hg.). Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien, ÖGB Verlag, 141–165.

Witzel, Andreas (1985). Das problemzentrierte Interview. In: Gerd Jüttemann (Hg.). Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim, Beltz, 227–255.

Wray, Randall L. (1998). Government as Employer of Last Resort: Full Employment without Inflation. Working Paper 270. Levy Economics Institute of Bard College.

Wray, Randall L./Dantas, Flavia/Fullwiler, Scott/Tcherneva, Pavlina R./Kelton, Stephanie A. (2018). Public Service Employment: A path to Full Employment. Research Project Report. Annandale-on-Hudson, NY, Levy Economics Institut of Bard College.

