

**„Die Wiedereingliederung von Langzeit-Erwerbslosen  
im Rahmen eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes  
unter dem Aspekt der vier Grundmotivationen“**

**„Das Bedrückende ist nicht die Arbeitslosigkeit an sich, sondern das  
Sinnlosigkeitsgefühl. Der Mensch lebt nicht von der  
Arbeitslosenunterstützung allein.“ (Viktor Frankl)**

**November 2017**

**Eingereicht von: Mag. Susanne Duschek-Fercher, M.A.**

**Eingereicht bei: Mag. Karin Steinert**

**Mag.<sup>a</sup> Susanne Pointner**

**Angenommen am:**

## **Abstract**

Diese Abschlussarbeit für die Ausbildung zur Lebens- und Sozialberaterin setzt sich mit den sogenannten Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten für langzeitarbeitslose Personen unter den Aspekten der vier Grundmotivationen der Existenzanalyse und deren Copingreaktionen auseinander. Dabei wird nicht nur die Situation der ProjektteilnehmerInnen beleuchtet, sondern auch die der Schlüsselkräfte.

Schlüsselwörter: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, vier Grundmotivationen der Existenzanalyse, Copingreaktionen

This paper for the social counseling education deals with so-called non-profit employment projects for long-term unemployed persons under the aspects of the four fundamental motivations of Existential Analysis and their coping reactions. It both sheds light on the situation of the project participants, and also on the key personnel.

Keywords: non-profit employment projects, four fundamental motivations of Existential Analysis, coping reactions

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1 Erläuterung der Themenauswahl</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Arbeitslosigkeit in Kärnten</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 Definition von Arbeitslosigkeit</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2 Status Quo</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1 Hintergründe</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2 Praktische Umsetzung mit Fokus auf Kärnten</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Die personal-existentialen Grundmotivationen</b> .....	<b>9</b>
<b>4.1 Sein-Können</b> .....	<b>10</b>
4.1.1 Coping-Reaktionen der ersten Grundmotivation .....	12
4.1.1.1 Grundbewegung: Vermeidung, Rückzug oder Flucht .....	13
4.1.1.2 Aktivismus: Auflehnen oder Ankämpfen .....	14
4.1.1.3 Aggression: Hass, Vernichtung .....	14
4.1.1.4 Totstellreflex: Verleugnen, Lähmung, Erstarrung.....	14
<b>4.2 Leben-Mögen</b> .....	<b>14</b>
4.2.1 Coping-Reaktionen der zweiten Grundmotivation.....	15
4.2.1.1 Grundbewegung: Rückzug .....	15
4.2.1.2 Paradoxe Bewegung: Leisten, Entwerten, Regruppieren .....	16
4.2.1.3 Aggression: Wut.....	16
4.2.1.4 Totstellreflex: Resignation, Abschalten durch Erschöpfung.....	16
<b>4.3 So-sein-Dürfen</b> .....	<b>17</b>
4.3.1 Coping-Reaktionen der dritten Grundmotivation .....	18
4.3.1.1 Grundbewegung: auf Distanz gehen .....	18
4.3.1.2 Paradoxe Bewegung: Flucht nach vorne.....	18
4.3.1.3 Aggressionstyp: unduldsame, aufbrausende, trotzige Reaktion .....	18
4.3.1.4 Totstellreflex: Resignation, Abschalten durch Erschöpfung.....	19
<b>4.4 Handeln-Sollen</b> .....	<b>19</b>
4.4.1 Coping-Reaktionen der vierten Grundmotivation .....	20
4.4.1.1 Grundbewegung: Provisorisches Engagement .....	20
4.4.1.2 Aktivismus: Widerstand aufbauen, Kontextänderung, Inhalte schaffen.....	20
4.4.1.3 Aggression: Spielerische Aggression, Zynismus, Sarkasmus.....	20
4.4.1.4 Totstellreflex: Apathie, Fatalismus, nihilistische Passivität .....	21
<b>5. Betrachtung von GBPs anhand der vier Grundmotivationen</b> .....	<b>21</b>
<b>6. Zusammenfassung</b> .....	<b>23</b>
<b>7. Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>24</b>
<b>8. Literatur</b> .....	<b>24</b>

## **1. Einleitung**

### **1.1 Erläuterung der Themenauswahl**

Durch die langjährige berufliche Befassung mit erwerbsarbeitslosen Personen einerseits und mehr oder weniger erfolgsversprechenden Ansätzen von offizieller Seite, diese Menschen in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren andererseits, begann ich mich für diese Materie näher zu interessieren. Dazu kam die Lebens- und Sozialberaterausbildung der GLE Österreich, die mich schließlich dazu veranlasste, mich mit dieser Thematik im Rahmen meiner Abschlussarbeit eingehender auseinanderzusetzen.

Einerseits ist vom Recht auf (Erwerbs)Arbeit als Menschenrecht die Rede, andererseits ist im österreichischen Staatsgrundgesetz das Recht auf Erwerbs(ausübungs)freiheit verankert. Wie können die Ansätze der vier Grundmotivationen im Rahmen von staatlichen bzw. mit EU-Mitteln geförderten sogenannten Beschäftigungsprogrammen Platz finden? Das betrifft Personen, für die diese Projekte konzipiert wurden, um am Regelarbeitsmarkt (wieder) dauerhaft Fuß zu fassen. Inwieweit ist diesen Personen „gutes Leben“ im existenzanalytischen Sinn unter den einzuhaltenden Parametern überhaupt möglich? Wie können sie mit den divergierenden Ansprüchen in einer Art und Weise umgehen, so dass die berufliche Tätigkeit keine übermäßige Belastung und Entfremdung im marxistischen Sinn darstellt? Im Zuge dieser Abschlussarbeit richtet sich der Blick auch auf Personen, die diese langzeiterwerbsarbeitslosen Personen betreuen, sei es in der fachlichen Anleitung oder im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung. Welche Ansätze die Schlüsselkräfte verfolgen, um sich von den ProjektteilnehmerInnen abgrenzen zu können, wird in der vorliegenden Arbeit ebenfalls thematisiert.

## **2. Arbeitslosigkeit in Kärnten**

### **2.1 Definition von Arbeitslosigkeit**

Der in Österreich zur Anwendung kommende Begriff der Arbeitslosigkeit ist im Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1977 wie folgt definiert:

„§ 12. (1) Arbeitslos ist, wer

1. eine (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung) beendet hat,
2. nicht mehr der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegt oder dieser ausschließlich auf Grund eines Einheitswertes, der kein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erwarten lässt, unterliegt oder auf Grund des Weiterbestehens der Pflichtversicherung für den Zeitraum, für den Kündigungsschädigung gebührt oder eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt oder eine Urlaubsabfindung gewährt wird (§ 16 Abs. 1 lit. k und l), unterliegt und

3. keine neue oder weitere (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung) ausübt.“<sup>1</sup>

Die oben angeführte Definition aus dem Arbeitslosenversicherungsgesetz impliziert, dass es sich realiter um Erwerbsarbeitslosigkeit handelt. Diese Definition findet auch im Rahmen der vorliegenden Abschlussarbeit Verwendung. Nichtsdestoweniger wird an dieser Stelle *expressis verbis* angemerkt, dass der Begriff „Erwerbsarbeit“ lediglich einen Teil der innerhalb einer Gesellschaft geleisteten Arbeit erfasst. Die breiten Felder der unbezahlten Arbeit, wie beispielsweise eine nicht organisierte Kinderbetreuung, die Pflege von alten oder kranken Familienangehörigen, die mannigfaltige Freiwilligenarbeit in Institutionen und Vereinen seien hier erwähnt. Da in der Regel mit diesen Tätigkeiten kein Arbeitsverhältnis begründet wird oder daraus ein regelmäßiges Einkommen abzuleiten ist, wird dieser Bereich dezidiert in der vorliegenden Arbeit nicht behandelt.

Die Verwaltung bzw. die Betreuung der Arbeitslosen obliegt dem Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). Das AMS ist ein Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts und entstand durch die Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung (AMV) aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Juli 1994.

Als seine Hauptaufgabe führt das AMS auf der eigenen Homepage die „Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit in Österreich“<sup>2</sup> an. Weitere Aufgaben betreffen Umschulungen, Weiterbildung, Frauenförderung, Unterstützung für Neueinsteigerinnen und Wiedereinsteigerinnen, die Existenzsicherung von Arbeitslosen (Auszahlung des Arbeitslosengeldes, Notstandshilfe, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes) sowie das Thema der Ausländerbeschäftigung. All die angeführten Thematiken fallen in den Kompetenzbereich des AMS.

## 2.2 Status Quo

Im Jahr 2016 konnte Kärnten eine bis dato historische Höchstzahl an arbeitenden Menschen von 207.480 vorweisen. Über das Jahr gerechnet waren beim AMS Kärnten dennoch 25.463 Personen arbeitsuchend gemeldet. Hinzu kommen 3.076 Personen in Schulung. Zusammen sind das 28.539 Arbeitssuchende – also ein Rückgang von 1,5% gegenüber dem Vorjahr. Allerdings bleibt die Arbeitslosenquote mit 10,9% auf hohem Niveau. Im Vergleich dazu lag sie in Österreich bei 9,1%.

Während arbeitssuchende Jugendliche einen Rückgang um 7,8% verzeichneten, stieg die Anzahl der älteren arbeitslosen Personen (über 50 Jahre) um 3,3%. Immer mehr ältere Personen fanden keine Arbeit, über 40% von ihnen sind in die Langzeitarbeitslosigkeit abgeglitten. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr auf Arbeitssuche) in Kärnten versiebenfacht. Betroffen sind insbesondere Menschen über 55 Jahre, Personen mit geringer Ausbildung oder mit gesundheitlichen Einschränkungen. Älteren Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen Chancen zu eröffnen und sie wieder in Beschäftigung zu bringen, bleibt laut den AMS-Verantwortlichen die Herausforderung der nächsten Jahre.

Große Unterschiede sind auch in den einzelnen Bezirken auszumachen. So weist Hermagor mit 6,9% die für Kärnten geringste Arbeitslosenquote aus. Der Grund hierfür mag im Tourismus zu finden sein, der durch zwei starke Saisonen charakterisiert werden kann. Wolfsberg liegt mit einer Arbeitslosenquote von 8,3% in Kärnten auf Rang zwei. Hier spielen die Nähe zum Grazer Ballungsraum und die ansässigen Industriebetriebe eine wesentliche Rolle. Der extrem weitläufige

---

<sup>1</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008407> vom 22. August 2017

<sup>2</sup> [www.ams.at](http://www.ams.at) vom 04. September 2017

und strukturschwache Bezirk Spittal an der Drau weist mit 12,1% die höchste Quote an arbeitssuchenden Personen auf. Hier konnten nach der Schließung einer großen Schuhfabrik Ende 2010, in der bis zu 1.000 MitarbeiterInnen beschäftigt waren, keine großen Betriebsansiedelungen realisiert werden. In den Ballungsräumen Klagenfurt und Villach<sup>3</sup> mit 11,3% und 11,8% ist mehr als jede 10. Person auf Arbeitssuche.

Branchen, die dringend Personal suchen, gelten bei vielen Personen als wenig attraktiv (Beispiel Tourismus). Betriebe, die eine große Anzahl an ArbeitnehmerInnen beschäftigen, stellen in Kärnten eher die Ausnahme dar.

Nachfolgende Graphik zeigt die durchschnittliche Arbeitslosenquote für Kärnten gesamt, die einzelnen AMS-Bezirke und für Österreich gesamt für die Jahre 2015 und 2016. Bemerkenswert ist der Rückgang in beinahe allen Bezirken, sowie in Kärnten insgesamt. Allerdings ist der Ausgangswert von 11,1% gegenüber Österreich mit 9,1% beträchtlich höher (vgl. Abb. 1).

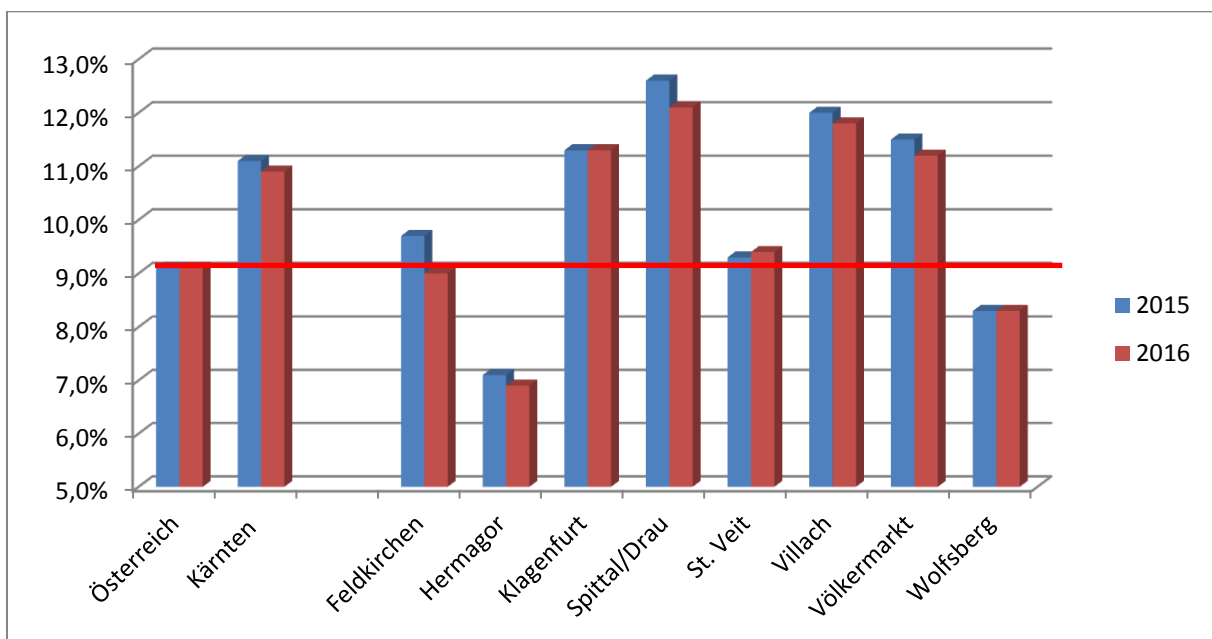


Abb. 1: Durchschnittliche Arbeitslosenquote für die Jahre 2015 und 2016

### 3. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

#### 3.1 Hintergründe

Für Personen, die bereits seit längerer Zeit beim AMS als arbeitslos gemeldet sind und trotz Vermittlungsbemühungen und/ oder Schulungsmaßnahmen durch das AMS keine dauerhafte Beschäftigung finden, hat das AMS sogenannte Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) ins Leben gerufen.

Im Rahmen von GBPs werden zeitlich befristete Dienstverhältnisse in einem relativ geschützten Rahmen bereitgestellt, um die nachhaltige Integration von schwer vermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt zu fördern<sup>4</sup>. Es werden Produkte hergestellt oder Dienstleistungen angeboten, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. „Das öffentliche oder gemeinnützige

<sup>3</sup> Die AMS-Bezirke Klagenfurt und Villach umfassen jeweils die politischen Bezirke zuzüglich dem Umland-Bezirk.

<sup>4</sup> Vgl. Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (S. 5)

Interesse zeigt sich in der finanziellen Beteiligung anderer Stellen oder dem überwiegenden Vorliegen öffentlicher oder gemeinnütziger Auftraggeber. Die Tätigkeitsbereiche von GBP kommen der Allgemeinheit zu Gute und tragen zur Erreichung regionaler und kommunaler Ziele bei. GBP sind Non-Profit-Organisationen und befinden sich nicht in klassischer Konkurrenz zu nach Marktgesetzen anbietenden Unternehmen.“<sup>5</sup>

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil eines GBP besteht darin, dass für die ProjektteilnehmerInnen eine sozialpädagogische Betreuung im Ausmaß von bis zu zwölf Stunden pro Woche angeboten wird. Diese kann entweder in Form von Gruppen- oder Einzelsettings stattfinden und zielt darauf ab, gemeinsam mit den ProjektteilnehmerInnen daran zu arbeiten, Vermittlungshemmnisse abzubauen bzw. zu beseitigen. Die Themen sind mannigfaltig und umfassen neben klassischem Bewerbungscoaching (vom Erstellen der Bewerbungsunterlagen über das Heben von Fähigkeiten und Talenten bis hin zum Üben des Vorstellungsgesprächs) auch die Unterstützung bei persönlichen Themenstellungen (z.B. finanzielle Probleme, die oftmals mit einer langen Arbeitslosigkeit einhergehen, Suchtthematiken, die entweder Ursache oder Folge sein können und mangelnde Mobilität und Flexibilität bis hin zu gewaltbereiten Beziehungen).

Gemäß den Richtlinien des AMS, das GBPs mit maximal zwei Dritteln der Gesamtkosten fördert, ist auf die Vermittlung bzw. die Qualifizierung der ProjektmitarbeiterInnen ein wesentliches Augenmerk zu legen.

Als potentielle TeilnehmerInnen eines GBP kommen jene Personen in Frage, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen kaum eine Chance haben, im Regelarbeitsmarkt ohne Unterstützung wieder Fuß zu fassen. Die Arten der Vermittlungshemmnisse können vielfältig sein.

In der Regel handelt es sich hierbei um:

- Personen mit niedrigem Bildungsniveau
- Personen mit lückenhaftem Lebenslauf
- Personen mit gesundheitlichen Problemen bzw. mit Einschränkungen
- Personen, die nicht mobil sind<sup>6</sup>
- Personen mit Betreuungsverpflichtungen
- Personen mit persönlichen Problemen (beispielsweise finanzielle, familiäre Themenstellungen, Süchte, Vorstrafen und ähnliches)
- Personen mit Migrationshintergrund
- Personen, die kaum oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse vorweisen können

Gemeinsam ist diesen Personen, dass sie ausnahmslos beim AMS gemeldet sind. Das bedeutet, dass sie dem Arbeitsmarkt zumindest theoretisch zur Verfügung stehen und arbeitswillig sein müssen.

### **3.2 Praktische Umsetzung mit Fokus auf Kärnten**

Das AMS Kärnten führt in seinem Geschäftsbericht von 2016 keine Detailinformationen über GBPs an, weder über die Anzahl der Projekte an sich, noch über die Zahl der in solchen Beschäftigungsprojekten geförderten Personen. Bei Gesprächen mit dem AMS hat sich

---

<sup>5</sup> Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (S. 5)

<sup>6</sup> Die Absenz eines Führerscheins der Klasse B sowie eines PKW ist vielfach ein Exklusionskriterium, um im Regelarbeitsmarkt im ländlichen Raum (anders als in Ballungszentren) dauerhaft Beschäftigung zu finden.

herauskristallisiert, dass es in Kärnten zwischen zehn und fünfzehn Projekte pro Jahr gibt, die von unterschiedlichen gemeinnützigen Trägern realisiert werden. Die Anzahl an TeilnehmerInnen pro Projekt reicht von fünf bis zirka einhundert Personen. Als Mindestverweildauer im Projekt sieht die AMS-Richtlinie 62 Tage vor. Die Personen können bis zu einem Jahr im Projekt bleiben. Als Ausnahme ist die Dauer von bis zu dreieinhalb Jahren für jene Personenzielgruppe in den Bestimmungen angeführt, die knapp vor der Pension stehen und keine Aussicht auf eine Regelbeschäftigung mehr haben<sup>7</sup>.

Ein Punkt, der in diesem Zusammenhang nicht unbeachtet bleiben soll, sind die unterschiedlichen Zielsetzungen der Beteiligten. Während diese Form der Beschäftigungsprojekte für das AMS ein Instrument der Zielerreichung darstellt und die Anzahl an arbeitssuchenden Personen im jeweiligen Bezirk und folglich auch für die Landesgeschäftsstelle reduziert, sehen zumindest einige ProjektteilnehmerInnen die Chancen der Beschäftigung, des geregelten Einkommens und nicht zuletzt der Pensionsanspruchszeiten. Für die Projektbetreiber wäre eine längere Verweildauer im Projekt ebenso wünschenswert, da Analysen über die Vermittlungserfolge ergaben, dass eine längere Beschäftigung im Projekt die Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz steigert.

Die Finanzierung kann ausschließlich durch Mittel des AMS, mit Unterstützung des Landes Kärnten, oder mit einer Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds erfolgen. Je nach Förderkonstellation ist üblicherweise ein Teil der Projektkosten selbst zu erwirtschaften. Die Eigenerwirtschaftung kommt durch den Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen zu Stande.

Die Auswahl der Personen, die in das Projekt aufgenommen werden, erfolgt in enger Abstimmung mit dem AMS. Hier wiederum mit der jeweiligen Regionalgeschäftsstelle, in der das Projekt realisiert wird. Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt seitens des AMS ist, dass die Personen beim AMS arbeitslos gemeldet sein müssen. Als zwingend für das Dienstverhältnis gelten eine grundlegende Arbeitsfähigkeit und -willigkeit sowie eine physische und psychische Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Ein weiterer Aspekt sind aktive und passive Kenntnisse der deutschen Sprache, um einen Austausch mit den VertreterInnen des Projektträgers sowie den KollegInnen möglich zu machen.

Die Entlohnung für Beschäftigungsprojekte ist im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich, in der Fassung vom 1. Februar 2017, geregelt. Demzufolge erhalten die TeilnehmerInnen einen Brutto-Monatslohn für eine Vollzeitbeschäftigung von 38 Wochenstunden in der Höhe von € 1.410,20. In den Tätigkeitsbereich fällt die Verrichtung von einfachen, schematischen Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht. Liegen verwertbare und branchenübliche Berufskennntnissen vor, bei denen die TeilnehmerInnen wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen, erhalten sie € 1.473,30 bei Vollzeitbeschäftigung<sup>8</sup>. Teilzeitbeschäftigungen sind seitens der Fördergeber möglich, müssen aber mindestens 50% der Vollzeitbeschäftigung ausmachen.

Auf Grundlage dieser Vorgaben setzen die Träger die vielfältigen Projekte um und versuchen, die arbeitssuchenden Personen auf dem Weg zu einer dauerhaften Beschäftigung zu unterstützen.

---

<sup>7</sup> Vgl. GBP-Richtlinie (S. 8)

<sup>8</sup> Vgl. Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (S. 21)



#### 4. Die personal-existentiellen Grundmotivationen

Alfried Längle beschreibt im „Lehrbuch zur Existenzanalyse. Grundlagen“, dass sich der Mensch einerseits mit der Welt in einem permanenten Austausch befindet, andererseits auch mit sich selbst<sup>9</sup>. Neben der Tatsache, dass das Leben in ihm pulsiert, ist zu akzeptieren, dass menschliches Leben nur in Ich-Form gelebt werden kann und der Mensch über ein sogenanntes Selbstsein verfügt. Als weiteres Faktum führt Längle an, „dass alles im Fluss ist, dass nichts bleibt wie es ist, sondern dass es sich unablässig ändert.“<sup>10</sup> Diesem permanenten Wechsel kann sich der Mensch nicht entziehen. Er ist mit neuen Dingen konfrontiert und muss sich immer wieder Herausforderungen stellen und sich anpassen.

Für Längle sind die vier Grundmotivationen die Säulen eines jeden Daseins. Sie beeinflussen jegliches menschliche Leben. Unabhängig davon, ob sich die Menschen dessen bewusst sind oder nicht. Als Konsequenz führt Längle an, dass sich in allen Motivationen des Menschen die eine oder andere Grundmotivation wiederfindet. Diese Grundmotivationen fordern vom Menschen in allen vier Bereichen personale Stellungnahmen und Einwilligung. In der Art, wie er auf sie eingeht, gestaltet der Mensch seine Existenz.<sup>11</sup>

Diese vier Grundmotivationen sind

- i. Sein-Können
- ii. Leben-Mögen
- iii. So-sein-Dürfen
- iv. Handeln-Sollen

Diese stellen den Zugang zu erfüllender Existenz – d.h. zum persönlichen Glück dar.<sup>12</sup> Allein die Auseinandersetzung mit den Grundmotivationen bezeichnet Längle als Lebensaffirmation, „nur wer leben will, wird sich um gestalterische Elemente und die Optimierung derselben bemühen“.<sup>13</sup> Oftmals passiert das unbewusst und ist im alltäglichen Lebensablauf implizit enthalten. Kommt es zu belastenden Situationen oder zu Krisen, wird diese Auseinandersetzung mit den Grundmotivationen virulent.

Nachfolgende Darstellung gibt einen schematischen Überblick über die Grundmotivationen<sup>14</sup>, die als Strukturmodell der Existenzanalyse gesehen werden (vgl. Abb. 2):

---

<sup>9</sup> Vgl. Längle, A. (2014): Lehrbuch zur Existenzanalyse. Grundlagen (S. 58ff.)

<sup>10</sup> Ebd. (S.59)

<sup>11</sup> Ebd. (S.62)

<sup>12</sup> Ebd. (S.63)

<sup>13</sup> Ebd. (S.63)

<sup>14</sup> Ebd. (S.63)



Abb.2: Strukturmodell der Existenzanalyse – die vier Grundmotivationen

#### 4.1 Sein-Können

Die zentralen Themen der ersten Grundmotivation sind Bedingungen, die ein Mensch vorfindet, um in dieser Welt überhaupt existieren zu können: Raum, Halt und Schutz. Ausgehend von den Fragen: Kann ich sein? Welche Möglichkeiten habe ich? „Es geht letztlich in dieser Dimension darum, das eigene Dasein in der aktuellen Arbeitswelt mit ihren Bedingungen gut zu platzieren.“<sup>15</sup>

Zum einen werden hier Aspekte der TeilnehmerInnen am Projekt beleuchtet, die ausschließlich vom AMS zugewiesen werden und diese Beschäftigung mangels anderer beruflicher Möglichkeiten mehr oder weniger annehmen müssen. Zum anderen wird auch Augenmerk auf die Menschen gelegt, die die TeilnehmerInnen betreuen. SozialpädagogInnen und sogenannte Schlüsselkräfte für die fachliche Anleitung.

Viele der ProjektteilnehmerInnen werden bei Projektstart von einer großen Ungewissheit und Unsicherheit begleitet. Sie sind teilweise jahrelang ohne dauerhafte Beschäftigung oder konnten in den letzten Jahren nur äußerst kurze Dienstverhältnisse von maximal ein paar Wochen vorweisen. Einige wiederum versuchen nach einer Krankheit den Wiedereinstieg oder werden vom AMS nachdrücklich angehalten, das Dienstverhältnis anzutreten. Um diesen Personen den Einstieg in ein Dienstverhältnis zu ermöglichen, wird im Rahmen von sogenannten Jobbörsen das Projekt im Detail erklärt und eventuell auftauchende Fragen sofort beantwortet. Sämtliche potentielle

<sup>15</sup> Längle, A.; Künz, I. (2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung (S. 71)

TeilnehmerInnen erhalten die Möglichkeit eines Einzelgesprächs mit VertreterInnen des Projektträgers, um allenfalls vertrauliche Punkte abzuklären. Damit wird die Schwelle des Einstiegs für die arbeitssuchenden Personen weitestgehend niedrig gehalten.

In den ersten Tagen der Beschäftigung wird darauf geachtet, dass die Menschen mit all ihren Sorgen und Problemen „sein-können“. Der Fokus liegt definitiv nicht auf der Arbeitsleistung, sondern darauf, dass ein Eingewöhnen in den Arbeitsalltag, in die neue Tagesstruktur, in das Teamgefüge sowie in die neue Situation ermöglicht wird. Das Ziel der ersten Phase ist es, jedem einzelnen/r TeilnehmerIn mit den unterschiedlichen Hintergründen, Leistungsniveaus, diversen Ausbildungen und Lebensgeschichten ausreichend Raum und Halt sowie Schutz zu bieten.

Raum ist für die TeilnehmerInnen gegeben, um mit der eigenen Geschichte einfach da zu sein, auch mit Sorgen oder Ängsten. Die Fragen, mit denen die VertreterInnen des Projektträgers befasst sind, sind vielfältiger Natur: Was passiert hier mit mir? Welche Aufgabenstellungen erwarten mich? Wie wird mit individuellen Fragestellungen oder Herausforderungen umgegangen? Wie viel Platz gibt es im Rahmen eines Beschäftigungsprojektes für Individualität?

Dazu kommt, dass viele ProjektteilnehmerInnen bereits lange Zeit ohne regelmäßige Beschäftigung sind. Für jene Personen ist es vordergründig von Bedeutung, einen geregelten Tagesablauf zu erlernen und sich in ein soziales Gefüge einfinden zu können. Im Rahmen der Arbeit mit langzeitbeschäftigungslosen Personen manifestiert sich der Verlust der Tagesstruktur wie er in „Die Arbeitslosen vom Marienthal“ beschrieben wurde: „Losgelöst von ihrer Arbeit und ohne Kontakt mit der Außenwelt, haben die Arbeiter die materiellen und moralischen Möglichkeiten eingebüßt, die Zeit zu verwenden. Sie, die sich nicht mehr beeilen müssen, beginnen auch nichts mehr und gleiten allmählich ab aus einer geregelten Existenz ins Ungebundene und Leere.“<sup>16</sup>

Der *Schutz*, der bei einem GBP angeboten wird, ist in mehrerlei Richtung zu sehen. Die TeilnehmerInnen befinden sich in einem geschützten Umfeld. Es werden unterschiedliche, niederschwellige Betätigungsfelder angeboten, in denen man sich ausprobieren kann, ohne dass dies den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge hat. Neue Dinge oder Tätigkeiten zu erlernen, ist in diesem Umfeld ausdrücklich gewünscht und die TeilnehmerInnen werden hierfür entsprechend von Schlüsselkräften qualifiziert. Die Angebotsbreite reicht von Workshops über gesunde Ernährung, der Zubereitung einfacher und preiswerter Gerichte, bis hin zum Erlernen der korrekten Anwendung von Industriereinigungsmitteln.

Jede/r TeilnehmerIn erhält den *Raum*, den er/sie benötigt, um auch gut da sein zu können. Während es immer wieder Personen gibt, die sich in der Gruppe schwer tun, gibt es jene, die es beispielsweise nur sehr schwer in geschlossenen Räumen aushalten oder manche, die keinem direkten Sonnenlicht ausgesetzt sein möchten, und wiederum andere, die angeben, keine Kälte zu tolerieren. Hinzu kommen körperliche Einschränkungen, die zum Teil ärztlich attestiert sind und zum Teil nicht.

Einen wesentlichen Bestandteil des Projektes stellt die umfassende sozialpädagogische Begleitung dar. Sie hilft frühzeitig aufkommende Fragestellungen, Sorgen oder Ängste mit den ProjektteilnehmerInnen zu besprechen und zu klären. ProjektteilnehmerInnen erfahren hier *Halt* und *Schutz*. Die TeilnehmerInnen können mit allen Themenstellungen an die SozialpädagogInnen herantreten. Diese reichen von Stellenrecherche, über das Verfassen von Bewerbungen, familiären

---

<sup>16</sup> M. Jahoda et al (1975): Die Arbeitslosen vom Marienthal. Ein soziographischer Versuch. (S. 83)

Herausforderungen wie Gewalt in der Familie oder finanziellen Themen bis hin zu persönlichen Problemen wie die Wiedererlangung des Führerscheins oder die Tilgung von Vorstrafen und ähnlichem. Diese Gespräche sind absolut vertraulich und werden in dafür vorgesehenen Räumlichkeiten bei Einzelgesprächen durchgeführt.

Wenn es um gruppendynamische Prozesse oder um Anliegen, die alle betreffen, geht, werden die Herausforderungen gemeinsam in der Gruppe bearbeitet. Durch die oftmals lange Abwesenheit von regelmäßiger Erwerbsarbeit ist es für viele ProjektteilnehmerInnen zu Beginn besonders schwierig, sich in die Gruppe einzufügen und sich an Regeln und Normen zu orientieren.

Für die **Schlüsselkräfte** liegt der Fokus in der Erstphase darauf, den ausgewählten Personen den Einstieg in die Beschäftigung und ein Sein-Können zu ermöglichen. Dies erweist sich aus folgenden Gründen herausfordernd: Schlüsselkräfte müssen sich innerhalb kurzer Zeit auf viele verschiedene Personen einstellen, denn die Einstiege in das Projekt erfolgen laufend. Dies bedeutet, dass der normale Ablauf mit der Koordination von Arbeitsaufträgen weitergeht, während man sich parallel mit den Talenten, Fähigkeiten und Hemmnissen der neu hinzugekommenen TeilnehmerInnen vertraut machen soll. Trotz eingehender Jobinterviews kann es sein, dass nicht alle KandidatInnen die für die Beschäftigung relevanten Informationen erhalten haben.

#### 4.1.1 Copingreaktionen der ersten Grundmotivation

Wenn die Grundvoraussetzungen für das Können – in dem Fall für das Sein-Können – nicht gegeben sind, greifen laut Längle „psychodynamische Schutzmechanismen“, sogenannte Copingreaktionen.<sup>17</sup> Das sind automatisch ablaufende Verhaltensreaktionen, die der unmittelbaren Bewältigung der Situation dienen.<sup>18</sup> Längle bezeichnet sie als Überlebensreaktionen und situationelle Bewältigungsmechanismen im Sinne eines psychischen Immunsystems. Es handelt sich um unbewusste, automatisch ablaufende, aus Sicht der Person in der jeweiligen Situation, lebenserhaltende Reaktionen, die nicht aus der freien Entscheidung kommen.

Längle und Künz beschreiben im Buch „Leben in der Arbeit?“<sup>19</sup> folgende vier Copingreaktionen auf der Ebene der ersten Grundmotivation, hinter denen Verunsicherung, Verslossenheit und Angst stecken:

- Grundbewegung: Vermeidung, Rückzug oder Flucht
- Aktivismus: Auflehnung oder Anknäpfen
- Aggression: Hass, Vernichtung
- Totstellreflex: Verleugnen, Lähmung, Erstarrung

In dem herausfordernden Miteinander ist es von großer Bedeutung, die Verhaltensweisen und möglichen Defizite aller Beteiligten bestmöglich zu orten und zu verstehen. Die Zielsetzung ist es, die MitarbeiterInnen zu verstehen und in weiterer Folge wertschätzender mit ihnen umgehen zu können. Dazu werden die einzelnen Copingreaktionen im Detail beleuchtet.

---

<sup>17</sup> Vgl. A. Längle (2009). Lernskriptum zur Existenzanalyse. Die Grundbedingung der Existenz: Sein-Können in der Welt (S. 13)

<sup>18</sup> Ebd.

<sup>19</sup> Längle, A.; Künz, I. (2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung (S. 80 ff.)

#### **4.1.1.1 Grundbewegung: Vermeidung, Rückzug oder Flucht**

Wenn Personen in einer Situation nicht sein können, versuchen sie, sich dieser durch Vermeidung, Rückzug oder Flucht zu entziehen. Damit wird die Spannung im Moment abgebaut, das Gefühl des Nicht-Könnens bleibt aber bestehen.

In der Tätigkeit mit arbeitssuchenden Personen sind diese Muster im Projektverlauf sehr häufig zu finden. Es beginnt damit, dass einige der potentiellen TeilnehmerInnen zur Jobbörse gar nicht erscheinen (Vermeidung), während Anwesende sich sichtbar, beispielsweise durch das Einnehmen einer ablehnenden Körperhaltung, zurückziehen oder den Raum einfach verlassen und nicht mehr wiederkommen (Flucht). Zur Flucht kann auch der Abbruch des Gesprächs, das Fliehen in Ausreden (z.B. werden Betreuungsverpflichtungen oder körperliche Einschränkungen vorgegeben, die dem AMS oft nicht bekannt waren) oder plötzliche wichtige Termine (z.B. Arztbesuche, Vorstellungsgespräche und Behördenwege) gezählt werden.

Nach Auswahl der Personen für die Teilnahme im Projekt erfolgt die telefonische Kontaktaufnahme durch den Träger. In dieser Phase spielen Vermeidungstendenzen eine große Rolle. Dazu zählen beispielsweise, dass der/die GesprächspartnerIn nicht abhebt, die Nummer blockiert ist, vermeintlich in Aussicht stehende Dienstverhältnisse oder Abklärung bezüglich plötzlich auftretender Betreuungsverpflichtungen angeführt werden. Kommt es zu einer Arbeitsaufnahme sind insbesondere Rückzugsmechanismen in Form von langen Krankenständen, Flucht durch Wiederaufleben von Alkohol- und Drogenkonsum oder durch Fernbleiben von der Arbeit und einhergehendem Kommunikationsabbruch zu beobachten. Die Konsequenzen daraus können ein Ausscheiden aus dem Projekt oder eine Sperre des Arbeitslosengeldes beim AMS bzw. des Notstandshilfebezugs zur Folge haben.

Für **Schlüsselkräfte** sind diese Verhaltensweisen nicht immer leicht auszuhalten, da die zu erreichenden TeilnehmerInnenzahlen im Hinterkopf und Druck seitens des Unternehmens und der ProjektpartnerInnen hinsichtlich der Zielerreichung besteht. Hinzu kommt die Vorgabe, für die vorgesehenen Tätigkeitsbereiche einsetzbare TeilnehmerInnen zu rekrutieren. Im Schnitt schaffen es weniger als 20% der TeilnehmerInnen der Jobbörse ein Dienstverhältnis im Rahmen der Projekte anzutreten.

#### **4.1.1.2 Aktivismus: Auflehnen oder Ankämpfen**

Längle und Künz beschreiben Aktivismus als das Setzen von Aktionen und Um-sich-Schlagen „in der Hoffnung, die Ursachen zu beseitigen und der Situation zu entkommen“<sup>20</sup>. Diese Reaktion findet Anwendung, wenn Flucht nicht (mehr) möglich ist. Als Beispiele hierfür kann die Anwendung von Humor, Ironie, das Erheischen von Zustimmung, das Bilden von Koalitionen oder die Opferhaltung angeführt werden.

---

<sup>20</sup> Ebd. (S.81)

Im Rahmen der Projekte ist Aktivismus bedeutend seltener zu beobachten als die erste Copingreaktion. Wenn Aktivismus zu erkennen ist, dann am ehesten das Bilden von Koalitionen oder die Opferhaltung.

Für **Schlüsselkräfte** sind zweifelsohne Humor bzw. Ironie sowie die Koalition vorherrschend. Die Projektleitung ist herausgefordert bei dieser Copingreaktionsform darauf zu achten, dass die Bildung von Koalitionen nicht zwischen ProjektteilnehmerInnen und Schlüsselkräften erfolgt. Das kann zu Schwierigkeiten bei der Abgrenzung führen und zudem den Anspruch des professionellen Umgangs nicht erfüllen.

#### **4.1.1.3 Aggression: Hass, Vernichtung**

Bei der Aggression wendet man sich laut Längle und Künz gegen die Bedrohung und versucht sie zu vernichten. „Dabei erfolgt eine maximale Mobilisierung der Kraft in subjektiv als unausweichlich empfundenen Situationen.“<sup>21</sup> Das kann sich entweder offenkundig, beispielsweise in Form von Tobsuchtsanfällen, oder subtil durch zynische oder abwertende Bemerkungen manifestieren.

Diese Form der Copingreaktion ist bei ProjektteilnehmerInnen eher selten anzutreffen. Die Fälle, wo Aggression zutage tritt, werden in der Regel den Verantwortlichen gegenüber als Drohungen bzw. Rufmord zum Ausdruck gebracht. Den **Schlüsselkräften** wird im Rahmen von Jour Fixes die Möglichkeit geboten, im Anlassfall diese erlebten Copingreaktionen aufzuarbeiten.

#### **4.1.1.4 Totstellreflex: Verleugnen, Lähmung, Erstarrung**

Der Totstellreflex inkludiert jene Verhaltensweisen bei denen Passivität vorherrscht wie beispielsweise Sprachlosigkeit, das Anhalten des Atems, unauffälliges Verhalten, Nicht-Hinschauen und Verleugnen. Diese Art der Copingreaktion stellt die Ausnahme in den Beschäftigungsprojekten dar, weshalb dafür keine Beispiele angeführt werden können.

## **4.2 Leben-Mögen**

Für die Existenzanalyse ist es nicht ausreichend, einfach da zu sein. Hierbei liegt der Fokus bei der Qualität des Daseins. Es geht um Lust, Neugierde, Spannung, Interesse und um Beziehung. Die zweite Grundmotivation stellt sich den Fragen: „Mag ich eigentlich leben? Ist es gut, da zu sein?“<sup>22</sup> Hier spielen das Wie des Arbeitens und die Werte eine zentrale Rolle. Für das Arbeitssetting bedeutet das, dass man sich vom Arbeitsleben berühren lässt und eine Beziehung zur Arbeit, zur Organisation, den Vorgesetzten und den KollegInnen aufbaut.

Als Voraussetzungen für den Zugang zum Mögen führt Längle<sup>23</sup> drei Bedingungen an: Beziehung, Nähe und Zeit.

---

<sup>21</sup> Ebd. (S.81)

<sup>22</sup> Längle, A(2014): Lehrbuch zur Existenzanalyse. Grundlagen (S. 75)

<sup>23</sup> Ebd. Vgl. (S. 75f.)

Beziehung beginnt bereits mit der Wahrnehmung des anderen. Somit ist es unmöglich, keine Beziehung zum anderen zu haben. Oder wie es der Philosoph Martin Buber in einem seiner berühmten Zitate zum Ausdruck gebracht hat: „Der Mensch wird am Du zum Ich“<sup>24</sup>. Durch Nähe entstehen Gefühle, die wiederum das Wahrnehmen von Werten erlauben. Über Werte wird den Dingen die Bedeutung für das eigene Leben gegeben.

Für Längle erfolgt Leben nur in der Zeit. Widmet man jemandem Zeit, dann erfährt die Person dadurch eine Aufwertung.

Diese drei Aspekte haben sich im Laufe der Projekte als besonders sensibel herauskristallisiert. Bedingt durch die lange Abwesenheit von einem geregelten Arbeitsleben, ist es für die ProjektteilnehmerInnen oftmals herausfordernd, neuen Beziehungen positiv gegenüber zu stehen. Aufgrund der Tatsache, dass die Aufnahme der Projektstätigkeit quasi durch das AMS vorgegeben ist, fällt es grundlegend schwer, mit dem Träger bzw. seinen VertreterInnen eine Beziehung aufzubauen. Das wirkt sich wiederum auf die Beziehung zu den Schlüsselkräften, zu SozialpädagogInnen und den VorarbeiterInnen aus.

Der Zeit – sprich der Verweildauer im Projekt – kommt eine besondere Bedeutung zu. Die ProjektteilnehmerInnen brauchen eine gewisse Dauer, um im Projekt anzukommen, sich auf KollegInnen, Schlüsselkräfte und Bedingungen einzulassen und sich mit den Abläufen und Gegebenheiten vertraut zu machen. Wie im ersten Teil angeführt, erhalten sie am ersten Arbeitstag befristete Dienstverträge, die explizit auf die Transitfunktion des Dienstverhältnisses und somit zu Beginn bereits auf das Ende hinweisen.

Dieses Faktum verstärkt den Druck auf alle Beteiligten immens, weil ProjektteilnehmerInnen zu Beginn das Ende der Beziehungen vor Augen geführt bekommen. Aufgrund der Vorerfahrungen, wie beispielsweise den Jobverlust, wird ihre negative Einstellung verstärkt. Die **Schlüsselkräfte** müssen, neben dem In-Beziehung-Kommen mit den TeilnehmerInnen, auch den Wert von Erwerbsarbeit, den wertschätzenden Umgang miteinander und berufsspezifische Kompetenzen mitgeben. Die SozialpädagogInnen, die soziale Kompetenzen vermitteln, sollen Defizite vermindern und darüber hinaus den Vermittlungsauftrag im Auge behalten.

Den ursprünglichen Ansatz, im Rahmen von GBPs den Selbstwert für die TeilnehmerInnen sowie den Wert des Projektes erlebbar zu machen und darauf aufbauend Jobchancen im ersten Arbeitsmarkt zu finden, ist eine der großen Herausforderungen für die Schlüsselkräfte.

Über das Mögen – nämlich am Projekt teilnehmen Mögen – können die Personen in der Regel nicht wirklich frei entscheiden. Die Zuweisung zu den Projekten erfolgt, wie bereits ausgeführt, durch den/die jeweilige/n AMS-BeraterIn.

---

<sup>24</sup> Buber, M. (2008): Ich und Du. (S. 3)



## **4.2.1 Copingreaktionen der zweiten Grundmotivation**

### **4.2.1.1 Grundbewegung: Rückzug**

Als eine der Copingreaktionen nennt Längle<sup>25</sup> das Zurücknehmen – sowohl innerlich als auch äußerlich – und verwendet das Bild des Sich-in-das-Schneckenhaus-Zurückziehens. Diese Reaktion ist nicht nur bei ProjektteilnehmerInnen, sondern in herausfordernden Situationen auch bei Schlüsselkräften zu beobachten.

### **4.2.1.2 Paradoxe Bewegung: Leisten, Entwerten, Regruppieren**

Diese Form der Copingreaktion wird angewendet, wenn man sich mit Leistung vor dem schützt, was man eigentlich nicht mag. Ein weiterer Zugang ist, das Geleistete zu entwerten oder einfach zu funktionieren. Häufig ist dieses Paradoxon bei Personen zu beobachten, die bereits Erfahrung mit ähnlichen Projekten oder mit der Organisation in einem anderen Zusammenhang gemacht haben.

Beim Regruppieren werden Verbündete gesucht, um die eigene Schwäche zu überwinden. Diese Form der Paradoxen Bewegung kommt bei den ProjektteilnehmerInnen häufig vor.

### **4.2.1.3 Aggression: Wut**

Im Gegensatz zur Aggression der ersten Grundmotivation ist diese nicht destruktiv sondern beziehungsstrebend. Die Wut wird dafür eingesetzt, dass die Person leben bzw. mehr Leben entstehen kann. „In der Wut zeigt sich das Leiden am unterdrückten Leben.“<sup>26</sup> Der Umgang mit Wut erfordert einen offenen Umgang und kann bei einer entsprechenden Handhabung viel Positives für die Beteiligten hervorbringen.

### **4.2.1.4 Totstellreflex: Resignation, Abschalten durch Erschöpfung**

Bei der Resignation nimmt sich die Person aus der Beziehung, da man jede Hoffnung auf Änderung bereits aufgegeben hat. Dies trifft bei ProjektteilnehmerInnen mit multiplen Problemlagen zu. Wenn zum Konvolut der Beschäftigungslosigkeit, die oftmals mit finanziellen Schwierigkeiten einhergeht, ein sprichwörtlicher Tropfen das Fass zum Überlaufen bringt, dann wird das Bemühen um ein besseres Dasein aufgegeben und man resigniert. Die Personen verhalten sich passiv, apathisch und ergeben sich ihrem Schicksal, da die Episoden der Beschäftigung zumeist von kurzer Dauer sind. In den Berichten der Arbeitslosen von Marienthal finden sich wiederholt Befunde zur Resignation: „‘Besser wird’s nicht, nur ärger.’ Wünscht sich, dass alles zusammenbricht. ‚Ich würde ja gern alles tragen, wenn man’s den Kindern ersparen könnte.“<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Längle, A (2002): Lehrbuch der Existenzanalyse (Logotherapie). 3. Teil: Zweite Grundmotivation (S. 9f.)

<sup>26</sup> Längle, A.; Künz, I. (2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung (S. 97)

<sup>27</sup> Jahoda, M. et al (1975): Die Arbeitslosen vom Marienthal. Ein soziographischer Versuch. (S. 69)



### 4.3 So-Sein-Dürfen

Bei der dritten Grundmotivation geht es um das „Sich-selbst-sein-Können“ im Leben und im Arbeitsleben. Wie weit darf eine Person mit ihrem Wesen und ihrer Einzigartigkeit in Erscheinung treten? „Psychologisch gesprochen zielt die dritte Dimension auf das Herausfinden ab, was ein Mensch – ein/e MitarbeiterIn, man selbst – tatsächlich tun darf, damit er/sie sich und den anderen gerecht wird.“<sup>28</sup> Ist es möglich sich im Arbeitssetting authentisch zu verhalten und wird man als Person dann gesehen und geschätzt? Das heißt: Darf ich so sein, wie ich bin?

Als Voraussetzung für das Selbstsein-Dürfen führt Längle als grundlegende Faktoren die Beachtung, die Gerechtigkeit und die Wertschätzung an<sup>29</sup>:

Um überhaupt einen Selbstwert bilden zu können, muss der Mensch von anderen beachtet werden und Aufmerksamkeit erhalten. Das ist ein wesentliches Element für die Selbstwerdung und die Abgrenzung zum anderen.

Gerechtigkeit bezieht sich darauf, dass der eigene Wert nicht abgewertet wird und einem die Menschen gerecht werden, indem man Interesse und Respekt vom Gegenüber erfährt.

Bei der Wertschätzung handelt es sich um die persönliche Beurteilung des eigenen Verhaltens durch andere. Die aufrichtige Auseinandersetzung führt zur Stärkung des Ichs. Im Wechselspiel zwischen Fremd- und Selbstbeurteilung erhält das Selbstbild Festigkeit.

Die Frage, die im Zuge der Projekte häufig gestellt wird, lautet: Habe ich das Gefühl, dass das, was ich tue, wirklich meins ist? Vorstellungen und Normen von außen werden vielfach aufoktroziert, unabhängig davon, was die betreffenden Personen wirklich möchten. Die Projektanforderungen werden über die Personen „darübergestülpt“, ohne auf individuelle Aspekte Rücksicht nehmen zu können. Bei den Projekten wird von den TeilnehmerInnen die Umsetzung von Hilfstätigkeiten unterschiedlicher Art erwartet. Eigene Vorstellungen oder Wünsche finden kaum Berücksichtigung. Auf Talente, Fähigkeiten oder Ausbildungen, die die Personen einbringen, wird kaum eingegangen. Das hat den Hintergrund, dass in der Projektkonzeption niederschwellige Tätigkeiten vorgesehen sind, um einem möglichst großen Kreis von Arbeitssuchenden die Chance an der Projektteilnahme zu ermöglichen. Bedingt durch eine kurze Verweildauer in den Projekten ist es nur schwer möglich, die Tätigkeiten auf die TeilnehmerInnen anzupassen. Der Fokus der Schlüsselkräfte liegt auf der Umsetzung der eingehenden Aufträge. In seltenen Fällen gibt es eine Deckung von eigenen Vorstellungen der ProjektteilnehmerInnen und denen der Organisation. Das hat die Folge, dass das Eigene zu leben nicht Platz findet und der Selbstwert durch diese temporäre Projektbeschäftigung nicht notwendigerweise eine Stärkung erfährt. Diese Tatsache wiederum birgt für alle Beteiligten ein gewisses Konfliktpotential.

Auch die **Schlüsselkräfte** befinden sich in einem engen Korsett. Zum einen haben sie möglichst alle TeilnehmerInnen durchgehend zu beschäftigen und können individuelle Talente und Fähigkeiten kaum berücksichtigen. Zum anderen hat sich der Projektträger an die Richtlinien des AMS zu halten und keine Tätigkeiten bzw. Produkte anzubieten, mit denen man gewerblichen Betrieben in die

---

<sup>28</sup> Längle, A.; Künz, I. (2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung (S. 102)

<sup>29</sup> Vgl. Längle, A. (2014): Lehrbuch zur Existenzanalyse. Grundlagen (S. 77)

Quere kommt. Hinzu kommt noch, dass das Projekt im Sinne der Vorgaben abzuwickeln ist und in der Realität wenig Spielraum für VorarbeiterInnen und SozialpädagogInnen bleibt.

### **4.3.1 Copingreaktionen der dritten Grundmotivation**

#### **4.3.1.1 Grundbewegung: auf Distanz gehen**

Dabei nimmt sich die Person heraus und entzieht sich der Situation, geht mitunter auch weg. Sich lustig machen bzw. ironisch und schnippisch werden, beschreibt Längle als eine weitere Schutzreaktion<sup>30</sup>. Hierbei schützt man sich, in den man auf Distanz geht. Dieses Muster ist bei den TeilnehmerInnen häufig zu beobachten. Sie erscheinen nicht mehr zur Arbeit und brechen die Beziehung ab. Das tritt ein, wenn Personen das Gefühl haben, dass sie das Eigene nicht leben können, oder aus ihrer Sicht nicht genügend Wertschätzung erfahren.

#### **4.3.1.2 Paradoxe Bewegung: Flucht nach vorne**

Hier wird die Person durch Unruhe und Umtriebigkeit aktiv, um das Eigene zu schützen, sodass kaum bemerkbar ist, dass einen etwas belastet. Eine typische Situation aus der Arbeitswelt ist das Zusammenräumen des Schreibtisches, um sich so nicht mit dem Grund seines Unwohlseins beschäftigen zu müssen. Längle und Künz sprechen in diesem Zusammenhang von einer „Art Vogel-Strauß-Politik“<sup>31</sup>. Diese Reaktion ist zu beobachten, wenn sich die ProjektteilnehmerInnen beispielsweise in der Beschäftigungszone unwohl und nicht angenommen fühlen, dies jedoch nicht artikulieren und anfangen, Sachen, von außen betrachtet ohne unmittelbare Veranlassung, umzuräumen.

#### **4.3.1.3 Aggressionstyp: unduldsame, aufbrausende, trotzig Reaktion**

Mit dieser Reaktion will man Grenzen ziehen, um gesehen und nicht weiter verletzt zu werden. „Die Aggression enthält eine Zurechtweisung und ist typischerweise vorwurfsvoll.“<sup>32</sup> Der Auslöser für diese Copingreaktion liegt darin, dass man immer wieder verkannt, ungerecht behandelt, übersehen und nicht ernstgenommen wird.

Diese Aspekte begleiten viele Langzeitarbeitslose bei ihren Terminen beim AMS und beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben. Die BeraterInnen des AMS haben ihrerseits Vorgaben zu erfüllen und den Personen entweder eine Arbeitsstelle oder eine Schulungsmaßnahme anzubieten. Hierbei wird den Wünschen und Bedürfnissen der Arbeitssuchenden nur selten Rechnung getragen. Ein Fakt, der oftmals in einer trotzig Reaktion münden kann.

---

<sup>30</sup> Vgl. Längle, A (2013): Lernskriptum zur Existenzanalyse (Logotherapie). Dritte Grundmotivation. (S. 14)

<sup>31</sup> Längle, A.; Künz, I. (2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung (S. 114)

<sup>32</sup> Ebd. (S. 116)

#### 4.3.1.4 Totstellreflex: Resignation, Abschalten durch Erschöpfung

„Beim Totstellreflex entsteht eine Blockade aus dem Erleben vom Typus: ‚So geht das nicht, das halte ich nicht aus.‘“<sup>33</sup> Ebenfalls in diese Richtung gehen Kränkung und Beleidigung, wobei Beleidigung nicht allzu tief greift. Anders verhält es sich bei Kränkung, die krank macht und bei langer Dauer zur Verbitterung führt. Wie bereits vorhin erwähnt, ist bei einer langen Historie von Arbeitslosigkeit Resignation und Kränkung bei den TeilnehmerInnen oft erkennbar.

#### 4.4 Handeln-Sollen

Bei der vierten Grundmotivation geht es um die Frage nach dem Sinn: Warum sind wir auf der Welt, wofür leben wir? Was konkret ist der Beitrag jedes/r einzelnen in dieser (Lebens-) Welt? Was sind die Fragen, die das Leben und die Welt an mich stellt? Das eigene Leben ist eingebettet in einen größeren Zusammenhang. „Mit dem Sollen geht es um einen größeren Horizont, um eine Einbettung der Handlung in einen größeren Rahmen. Ob man etwas tun soll oder nicht, kann man nur klären, indem man den Blick auf die Ganzheit richtet, auf die Situation, auf den Augenblick.“<sup>34</sup> Dies bezeichnet Längle als „existentielle Wende“<sup>35</sup>. Damit werden Menschen aus der Opferrolle herausgeholt und ihnen Eigenverantwortung für ihr Tun zugeschrieben, was sie in die Aktivität bringt.

Diesem Ansatz kommt eine besondere Bedeutung zu, nämlich dann, wenn Menschen sich ausgeliefert fühlen. Zum Beispiel bei der oft langen Suche nach einer dauerhaften Beschäftigung. Was können Menschen tun, um beispielsweise die Situation der Arbeitslosigkeit zu ändern? Was kann der/die Betroffene dazu beitragen, was macht er/sie mit der Anfrage, die ihm/ihr das Leben gestellt hat?

Zentrale Themen der vierten Grundmotivation sind das sinnvolle Wollen, das Verständnis der Zusammenhänge und die Sinnerfüllung. Das Sollen stellt die explizite Aufforderung zum Handeln dar. Damit ein Sollen überhaupt möglich ist, sind drei Grundvoraussetzungen notwendig: eine Aufgabe, ein Strukturzusammenhang – sprich Kontext – und ein Wert in der Zukunft.

Für das Dasein eines Menschen ist es erforderlich Aufgaben zu haben, sprich angefragt zu sein. Ist er das nicht, kommt es zu einem „Sinnlosigkeitsgefühl“ bzw. „existentiellen Vakuum“, das Viktor E. Frankl bereits beschrieben hat<sup>36</sup>. Es handelt sich um Aufgaben zur Erhaltung des alltäglichen Lebens, aber auch ehrenamtliche Engagements und Freizeitinteressen.

Der Kontext bzw. Strukturzusammenhang meint das Eingebundensein in einen größeren Zusammenhang, zum Beispiel in die Familie, das soziale Umfeld oder den Arbeitsplatz. Durch diese Vernetzung bekommt das Dasein einen Wert und eine Bedeutung für andere, so wie es vice versa auch Bedeutung durch andere(s) erhält.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Ebd. (S. 117)

<sup>34</sup> Ebd. (S. 131)

<sup>35</sup> Längle, A. (2012): Lernskriptum zur Existenzanalyse (Logotherapie). Vierte Grundmotivation. Vollzug der Existenz (S. 7)

<sup>36</sup> Vgl. Frankl, V.E. (1981). Die Sinnfrage in der Psychotherapie (S. 24)

<sup>37</sup> Vgl. Längle, A. (2014): Lehrbuch zur Existenzanalyse. Grundlagen (S. 80)

Die Ausrichtung auf einen Wert in der Zukunft sieht Längle als die Grundlage für „eine kontinuierliche Entwicklung und Entfaltung, für ein unablässiges Werden, das mit einem kreativen Wirken in seine Zukunft hinein verbunden ist.“<sup>38</sup>

#### **4.4.1 Copingreaktionen der vierten Grundmotivation**

##### **4.4.1.1 Grundbewegung: Provisorisches Engagement**

Diese Copingreaktion ist eine Schutzreaktion gegenüber dem existentiellen Vakuum. Hier lebt man nicht sein Leben, sondern etwas Vorläufiges. Man steht nicht wirklich im Leben, sondern ist gleichgültig gegenüber den Dingen, man lebt ausgeklinkt.<sup>39</sup> In den GBPs findet sich diese Haltung vermehrt bei den ProjektteilnehmerInnen, insbesondere dann wieder, wenn sie schon eine lange Historie der Arbeitslosigkeit aufzuweisen haben oder bereits in mehreren Projekten tätig waren. Diese Personen lassen die Maßnahme (wie die GBPs in der AMS-Terminologie genannt werden) über sich ergehen, ohne dass sie Engagement zeigen.

##### **4.4.1.2 Aktivismus: Widerstand aufbauen, Kontextänderung, Inhalte schaffen**

Mit Aufbauen von Widerstand meint Längle beispielsweise Dienst nach Vorschrift, da man erkannt hat, dass es sinnlos ist. Oder das Hinausschieben von Tätigkeiten – bis es unweigerlich zu spät ist.<sup>40</sup> Wiederholt sich dieses Muster, stellt sich die Frage, ob man an diesem System noch teilhaben will. Bei den Langzeitarbeitslosen ist diese Haltung zu beobachten, wenn potentielle ProjektteilnehmerInnen den Beginn immer wieder verschieben und letztens Endes nie starten.

Bei der Änderung des Kontextes versuchen die Menschen die Rahmenbedingungen zu verändern. Sie wechseln von einer sachlichen auf eine persönliche Ebene, provozieren oder betäuben sich. Mit der Problembetäubung wird versucht, den Kontext erträglicher zu machen.

Mit dem Schaffen von Inhalten werden Themen zu einem Ideal erhoben und erhalten so einen quasireligiösen Stellenwert.

##### **4.4.1.3 Aggression: Spielerische Aggression, Zynismus, Sarkasmus**

Die spielerische Aggression dient als reizvolle Betätigung, um sich Spannung und Abwechslung zu schaffen, da kein Lebensinhalt vorhanden ist. Das kann dazu führen, dass mutwillig und willkürlich

---

<sup>38</sup> Vgl. Längle, A. (2014): Lehrbuch zur Existenzanalyse. Grundlagen (S. 80 f.)

<sup>39</sup> Vgl. Längle, A.; Künz, I. (2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung (S. 142 f.)

<sup>40</sup> Vgl. Längle, A. (2012): Lernskriptum zur Existenzanalyse (Logotherapie). Vierte Grundmotivation. Vollzug der Existenz (S. 29)

Dinge zerstört werden.<sup>41</sup> Beim Zynismus stellt die Person das als sinnlos Empfundene lächerlich dar. Beim Sarkasmus wird Aggression in Humor verpackt.

Sämtliche Formen der Aggression greifen in den Projekten nicht sehr häufig, da diese Form der Copingreaktion eine hohe sprachliche Ausdrucksfähigkeit voraussetzt. Der Fokus in den Projekten liegt im Erlernen der Tagesstruktur und im Erledigen von einfachen Tätigkeiten. Aufgrund der kurzen Verweildauer von in der Regel drei Monaten, ist beispielsweise Mobbing, das zur Spielerischen Aggression zählt, kaum ein Thema.

#### **4.4.1.4 Totstellreflex: Apathie, Fatalismus, nihilistische Passivität**

Wenn man keinen Wert in der Zukunft sieht und resigniert, dann können Apathie und Fatalismus aufkommen. Die Personen ergeben sich ihrem Schicksal und unternehmen keinerlei Anstrengungen mehr, ihrer Situation zu entkommen.

Bei nihilistischer Passivität ist es nicht mehr möglich sich auf etwas einzulassen. „Es ist als ob ihr Geist und die Beziehung zu sich erloschen wären.“<sup>42</sup> Das Gefühl der Sinnlosigkeit und andauernder Leere führt oftmals zur Entwicklung einer Sucht. Eine Tatsache, die bei Menschen, welche bereits lange auf Arbeitssuche sind, häufig virulent wird. Je weniger Sinn sie in ihrem Dasein erkennen, desto höher ist die Neigung zu suchthaftem Verhalten. In den Projekten ist in erster Linie Alkoholsucht vorherrschend, aber auch Drogensucht kommt nicht selten vor. Somit ist die Arbeitsfähigkeit massiv beeinträchtigt und folglich auch die Bemühungen der Wiedereingliederung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis diffizil. Dies erschwert zusätzlich die Unterstützungsleistung der VorarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, einen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu schaffen.

### **5. Betrachtung von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten anhand der vier Grundmotivationen**

Bei der Vorstellung der vier Grundmotivationen sind bereits relevante Aspekte aus den GBPs eingeflossen. Zum einen, um spezifisch zur Theorie Bezug nehmen zu können und zum anderen, um die bestehenden Herausforderungen bei der Umsetzung der Projekte anschaulich heraus zu arbeiten. In diesem Kapitel soll auf folgende Themen näher eingegangen werden: Was kann ein GBP nach den derzeit gültigen AMS-Richtlinien leisten, in welchen Belangen der Existenzanalyse kann es Hilfestellung geben, wo eher nicht? Wo kann der Ansatz der vier Grundmotivationen die Mitwirkenden und TeilnehmerInnen von GBPs unterstützen, wo scheinen die Grundmotivationen in der Praxis bei Beschäftigungsprojekten weniger gut anwendbar zu sein?

Die Parameter im Rahmen eines GBPs werden durch die Vereinbarung, die mit dem bzw. den Fördergebern geschlossen werden, definiert. So findet sich darin etwa die Anzahl an Personen, die in

---

<sup>41</sup> Vgl. Längle, A.; Künz, I. (2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung (S. 146)

<sup>42</sup> Ebd. (S. 148)

einem bestimmten Zeitraum das Projekt durchlaufen müssen, ebenso wie Zielerreichungswerte, die von Projekt zu Projekt variieren können. Die Vermittlungsquote<sup>43</sup> beispielsweise liegt in der Regel zwischen 20% und 30%. Die Drop-out-Rate<sup>44</sup> bei 15% bis 20%. Damit ist der Spielraum für die Schlüsselkräfte, was das individuelle Arbeiten mit den ProjektteilnehmerInnen betrifft, a priori limitiert.

Für die Berücksichtigung der **ersten Grundmotivation** „Sein-Können“ bietet ein GBP ausreichend Platz und Gelegenheit, da zu Beginn der Fokus auf das (Wieder-)Einfinden in ein geregeltes Arbeitsleben liegt. Der Aspekt der Arbeitsleistung, im Sinne einer bestimmten produzierten Stückzahl durch die ProjektteilnehmerInnen, hat eine geringe Priorität. Den TeilnehmerInnen ist es daher möglich in das Projekt hineinzufinden und sich darauf einzulassen. Für Schlüsselkräfte ist die Situation problematischer. Sie müssen, aufgrund des laufenden Einstieges, faktisch permanent neue Personen betreuen und sich auf diese einstellen. Der Vorteil für die Schlüsselkräfte besteht darin, dass sie ein vertrautes Setting vorfinden, was die Räumlichkeiten, die Aufgaben und die KollegInnen betrifft. Sie finden hier ihren Raum, Halt und Schutz.

Das Leben-Mögen als **zweite Grundmotivation** gestaltet sich im Rahmen der GBPs aus zweierlei Gründen schwerer in der Umsetzung. Die Frage nach dem Mögen stellt sich für die TeilnehmerInnen nur in seltenen Fällen. Die Zuweisung des AMS ist im Regelfall bindend. Sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die MitarbeiterInnen stellt die limitierte Zeit (von in der Regel drei Monaten) die Herausforderung für den Beziehungsaufbau dar. Es ist kaum möglich überhaupt in ein Mögen kommen zu können. Bei der Verweildauer sind dem Projektträger die Hände gebunden, was jedoch nichts an der Tatsache ändert, dass dies eine optimierbare Komponente bei den GBPs darstellt.

Den Platz, den die **dritte Grundmotivation** – das Selbstsein-Dürfen – im Rahmen der GBPs eingeräumt bekommt, ist ebenfalls begrenzt. Die Möglichkeiten, das Eigene bzw. die eigenen Vorstellungen zu leben, und sich auch abzugrenzen, sind für die TeilnehmerInnen im Rahmen der GBPs stark limitiert. Der Wert, den es zumindest für die Dauer des Projektes zu leben gilt, ist der Versuch der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben. Grundsätzlich ist die Chance, die den TeilnehmerInnen für eine Beschäftigung angeboten wird, zweifelsohne zu begrüßen. Dem Wert, etwas Eigenes zu schaffen bzw. sich seinen Lebensunterhalt zu verdienen, kommt eine große Bedeutung zu. Allerdings ist der Spielraum, seine eigenen Talente, Fähigkeiten und Hintergründe mit einfließen zu lassen, kaum gegeben. Dasselbe gilt für das Ausmaß der Beschäftigung. Das AMS sieht eine Anstellung von mindestens 20 Stunden pro Woche vor, allerdings nur für Personen, die dem AMS Betreuungsverpflichtungen gemeldet haben.

Für die Schlüsselkräfte ist das Umsetzen des Eigenen ebenfalls eine Herausforderung. Der Wert des Projektes ist vorgegeben, ein Abweichen nur innerhalb der Projektrichtlinien und des organisatorischen Rahmens möglich. Die Realisierung der Projektziele steht im Vordergrund. Themen wie Selbstwert und Authentizität finden kaum Platz. Hier mit einer größeren Flexibilität und mehr Umsicht agieren zu können, wäre sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die Personen, die die

---

<sup>43</sup> Anteil der ProjektteilnehmerInnen, die 92 Tage nach Ende des Projektes ein Dienstverhältnis haben bzw. in einer Schulungsmaßnahme sind

<sup>44</sup> Anteil der Personen, die vor dem regulären Ende des Projektes ausgeschieden sind und sich nicht in einem Dienstverhältnis befinden

Betreuung und Anleitung übernehmen, von Vorteil und Würde zur Entfaltung des Potentials aller Beteiligten beitragen.

Die **vierte Grundmotivation** mit der existentiellen Frage nach dem Sinn wird im Rahmen der Projekte immer wieder Thema. Die Fragen „Wofür bin ich auf der Welt?“, „Wofür ist mein Leben gut?“ beschäftigen die TeilnehmerInnen nach langen Phasen der Arbeitslosigkeit. Die Sinnfrage wird für viele Personen im Projekt virulent, aus Gründen der Projektkonzeption jedoch wenig Raum gegeben. TeilnehmerInnen, die über eine abgeschlossene Ausbildung und eine Berufserfahrung verfügen, stellen den Sinn der Ausübung von Hilfstätigkeiten im Projekt in Frage. Das wird als Geringschätzung und Entwertung gesehen.

Für die Schlüsselkräfte liegt der Sinn in der Arbeit durchwegs darin, arbeitsuchende Menschen auf ihrem Weg bei der Stabilisierung bzw. auf dem Weg zurück in ein geregeltes Arbeitsleben zu begleiten und zu stützen.

## 6. Zusammenfassung

Grundlegend ist die Möglichkeit, die GBPs arbeitsuchende Personen auf dem Weg zurück in die Arbeitswelt bieten, positiv einzuordnen. Basierend auf den aktuellen Bundesrichtlinien des AMS Österreich hat es den Anschein, dass die GBPs in erster Linie ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Verringerung der Zahl der arbeitsuchenden Personen darstellen und erst in zweiter Linie die dauerhafte Reintegration von (langzeit)arbeitslosen Personen im Fokus haben. Die geringe Bandbreite an (sinnvollen) Beschäftigungsmöglichkeiten soll die Einstiegshürden in das Projekt möglichst niedrig halten, reflektiert jedoch das breite Spektrum der Hintergründe, Talente und Fähigkeiten der Arbeitsuchenden lediglich in geringer Weise. Dies führt oft zu Unmut und Widerständen der ProjektteilnehmerInnen, da sie mit ihren vielfältigen Hintergründen und Historien keine entsprechende Wertschätzung erfahren.

Für die im Projekt involvierten MitarbeiterInnen steht die Umsetzung, innerhalb der vorgegebenen Richtlinien, im Vordergrund. Aufgrund des Korsetts der Zielerreichung und Präliminarien der Organisation bleibt den Schlüsselkräften wenig Raum und Zeit sich mit den TeilnehmerInnen entlang der vier Grundmotivationen auseinanderzusetzen. Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass lediglich der ersten Grundmotivation ausreichend Platz gewidmet wird und den anderen drei, bei der derzeitigen Konzeption, keine entsprechende Berücksichtigung zu Teil werden kann.

Die vier Grundmotivationen der Existenzanalyse bilden eine mögliche Basis, um zu einem sinnerfüllten Leben zu gelangen. Aufgrund des Korsetts und der unzureichenden Möglichkeit, sich mit dem Mögen, Dürfen und Sollen auseinanderzusetzen, gelingt es selten, die TeilnehmerInnen in ihrem Bemühen nachhaltig zu unterstützen. Dem Großteil gelingt es nicht, Impulse aus der Projekt-Beschäftigung für das weitere Dasein mitzunehmen und darauf aufzubauen.

Um den Ansätzen der Existenzanalyse in den GBPs einen entsprechenden Stellenwert zukommen zu lassen, ist eine flexiblere Handhabung und Ausgestaltung der Projekte erforderlich. Damit die Auswirkungen der Existenzanalyse auf die GBPs auch evaluiert werden können, bedarf es der Durchführung eines Pilotprojektes in Abstimmung mit dem AMS.

## 7. Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
Ebd.	Ebenda
GBP	gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt / gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
RIS	Rechtsinformationssystem
z.B.	zum Beispiel

## 8. Literatur

AMS-Geschäftsbericht für Kärnten. <http://www.ams.at/ktn/ueber-ams/medien/geschaeftsbericht>, 15:30, 22. August 2017.

Buber, M. (2008): Ich und Du. Stuttgart: Reclam.

BUNDESRICHTLINIE GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTE (GBP).

[http://www.ams.at/docs/001\\_gbp\\_RILI.pdf](http://www.ams.at/docs/001_gbp_RILI.pdf), 15:25, 25. Juli 2017.

Eppel, R.; Horvath, T.; Lackner, M.; et al. (2014). Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Download vom 25. Juli 2017.

Eppel, R.; Horvath, T.; Mahringer, H. (2014). Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Download vom 25. Juli 2017.

Frankl, V. E. (1977). ... trotzdem Ja zum Leben sagen. München: Kössel.

Frankl, V. E. (1977). Das Leiden am sinnlosen Leben. Freiburg: Herder.

Frankl, V. E. (1981). Die Sinnfrage in der Psychotherapie. München Zürich: Piper.

Jahoda, M., Lazarsfeld, P., & Zeisel, H., (1975). Die Arbeitslosen von Marienthal. Allensbach: Verlag für Demoskopie.

Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich. Stand 1. Februar 2017. [http://www.bags-kv.at/folder/770/SWOe\\_KV\\_2017.pdf](http://www.bags-kv.at/folder/770/SWOe_KV_2017.pdf), 17:20, 07. September 2017.

Längle, A. (2007). Sinnvoll leben. St. Pölten: Residenz Verlag.

Längle, A. (2014): Lehrbuch zur Existenzanalyse. Grundlagen. Wien: facultas Universitätsverlag.

Längle, A. (2009). Lernskriptum zur Existenzanalyse. Die Grundbedingung der Existenz: Sein-Können in der Welt. Wien.

Längle, A. (2002): Lehrbuch der Existenzanalyse (Logotherapie). 3. Teil: Zweite Grundmotivation. Wien.

Längle, A. (2013): Lernskriptum zur Existenzanalyse (Logotherapie). Dritte Grundmotivation. Wien.



Längle, A. (2012): Lernskriptum zur Existenzanalyse (Logotherapie). Vierte Grundmotivation. Vollzug der Existenz. Wien.

Längle, A.; Künz, I.(2016): Leben in der Arbeit? Existentielle Zugänge zu Burnout-Prävention und Gesundheitsförderung. Wien: facultas Universitätsverlag.

Mahringer, I. (2013). Frankls Arbeitslosigkeits-Neurose. Psychotherapeutische Unterstützung von Arbeitslosen. Download vom 25. Juli 2017.

RIS Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008407> 15:36, 22. August 2017.