

Impulse für den Strukturwandel

Die Arbeitsstiftungen in Österreich

Arbeitsmarktpolitik beim Nachbarn: Auch in Österreich erleichtert der demografische Wandel den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Mit 6,1 Prozent wies man im Mai die EU-weit niedrigste Arbeitslosenquote auf. Gleichzeitig verschärft sich bei einer Wachstumsprognose von 2,9 Prozent für 2011 schon heute der Fachkräftemangel. Arbeitsmarktpolitische Instrumente, die den Strukturwandel befördern, stehen daher hoch im Kurs. Insbesondere Arbeitsstiftungen haben gezeigt, wie wichtig sie hierbei sind.

Wie brachte der österreichische Schriftsteller Turrini es so treffend auf den Punkt? „Der deutsche Gast kommt nach Österreich, weil er ins Ausland will, aber es soll ihm nicht zu ausländisch vorkommen.“ Österreich ist ausländisch genug, um einerseits von Deutschland aus manche Dinge aus der Distanz zu sehen. Es ist andererseits aber so ähnlich, dass man dabei besonders neugierig sein darf. Betrachtet man Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowie die damit befassten Institutionen, zeigen sich zwischen beiden Ländern in der Tat viele Ähnlichkeiten, selbst ein Blick in die ‚Instrumentenkästen‘ der Arbeitsmarktpolitik zeigt Parallelen. Und dennoch gibt es mit den Arbeitsstiftungen ein Instrument, das – trotz Ähnlichkeit zu unserem § 216 a/b SGB III (Transfermaßnahmen) – anders ist und neugierig macht.

Alternativen zu Entlassung und traditionellem Sozialplan

Auf Grundlage von § 18 (Abs. 6-9) des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ist es in Österreich einem oder mehreren Unternehmen möglich, ‚geeignete Einrichtungen‘ (Arbeitsstiftungen)

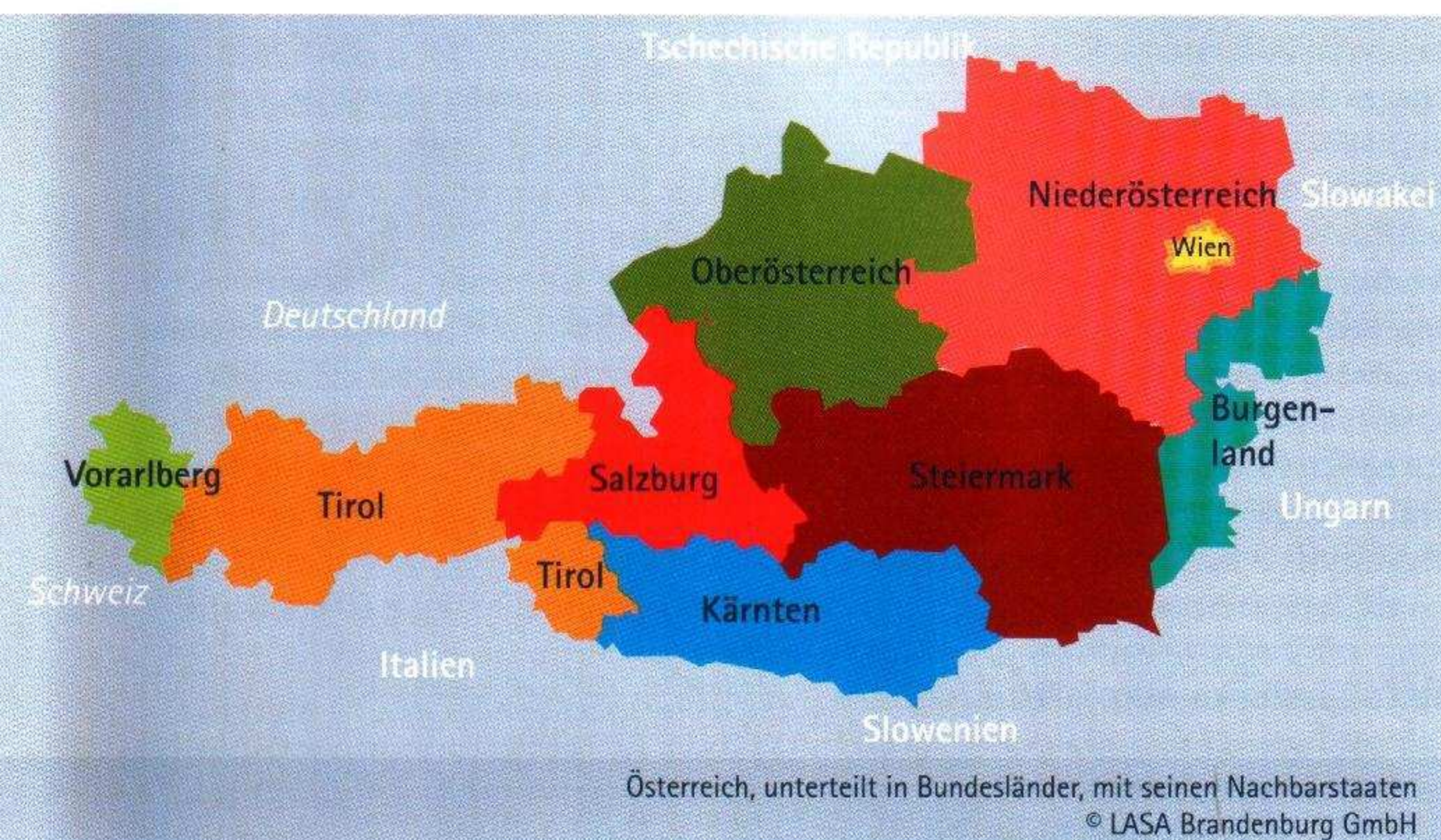
bereitzustellen, die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen nach einem einheitlichen Konzept verantwortlich sind und sich hierbei sozialpartnerschaftlich abzustimmen haben. Ausgangspunkt für die Arbeit solcher Stiftungen sind Arbeitskräftefreisetzungen, wenn Unternehmen mit ihren Produkten dem sektoralen Strukturwandel im globalisierten Wettbewerb nicht länger standhalten. Stehen Umstrukturierungen oder gar Schließungen von Betrieben oder Betriebsteilen an, werden die zumeist langjährigen Beschäftigten ‚Opfer des Strukturwandels‘. In dieser Situation wird man bei der Suche nach einem neuen Job im Normalfall vom Arbeitsmarktservice (AMS) betreut. Einigen sich aber bei einer Entlassung Betriebsrat und Management mit dem Rückhalt der Beschäftigten auf eine Arbeitsstiftung anstelle klassischer Abfindungssozialpläne, erweitern sich die Spielräume für berufliche Neuanfänge der Arbeitnehmer deutlich. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen kann ein Unternehmen den zur Freisetzung vorgesehenen Beschäftigten den Eintritt in eine solche Stiftung anbieten, sofern er einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Stimmt

der AMS dem zu und ist auch der Beschäftigte einverstanden, gibt es mit Beginn der Arbeitslosigkeit einen nahtlosen Übergang in die jeweilige Stiftung. Sie ist für ihn als Empfänger von ‚Schulungs-Arbeitslosengeld‘ im Folgenden alleiniger Ansprechpartner für alle Belange seiner beruflichen Neuorientierung.

Finanzielle Lastenteilung

Die Gesamtfinanzierung von Arbeitsstiftungen erfolgt je nach konkretem Stiftungsmodell und dem Anlass ihrer Gründung aus verschiedenen Quellen:

- ▶ Der Arbeitsmarktservice (AMS) übernimmt für die Zeit in der Stiftung stets das Schulungs-Arbeitslosengeld. Es weicht gegenüber dem normalen Arbeitslosengeld nicht in der Höhe, aber in der Laufzeit ab: Je nach vereinbarter beruflicher Neuorientierung und dafür notwendigem Stiftungsaufenthalt kann es bis zu vier Jahre ausgeweitet werden. Faktisch trifft die maximale Ausweitung nur auf diejenigen Fälle zu, bei denen für eine berufliche Neuorientierung ein Studium oder Ähnliches erforderlich ist. Die durchschnittliche Verweildauer von Personen in Stiftungen bewegt sich bei immerhin etwa 18 Monaten.
- ▶ Die Unternehmen finanzieren aus Mitteln ihrer Arbeitsstiftungen sämtliche Aufwendungen für Overhead, Beratung, Berufsorientierung usw., den weitaus größten Teil der Kosten für anfallende Qualifizierungen und ein Stipendium in Höhe von 370 Euro/Monat für die ‚Stiftlinge‘, das diese zusätzlich zum Schulungs-Arbeitslosengeld erhalten.
- ▶ Je nach Bundesland, in dem Arbeitsstiftungen tätig sind, ergeben sich des Weiteren landesfinanzierte Zuschüsse an die Stiftungen für vereinbarte Qualifizierungen, häufig als einmalige Zuschüsse pro Person gezahlt. Die hierfür aufgewendeten Mittel können sich auch aus dem ESF speisen, auf den die Länder Zugriff haben. Soll eine Arbeitsstiftung bei Insolvenz eines Unternehmens geschaffen werden (Insolvenzstiftung), engagieren sich die Bundesländer auch weit darüber hinaus.
- ▶ In einigen Unternehmen mit Stiftungen, wie z. B. bei der Stahlstiftung der Voest-



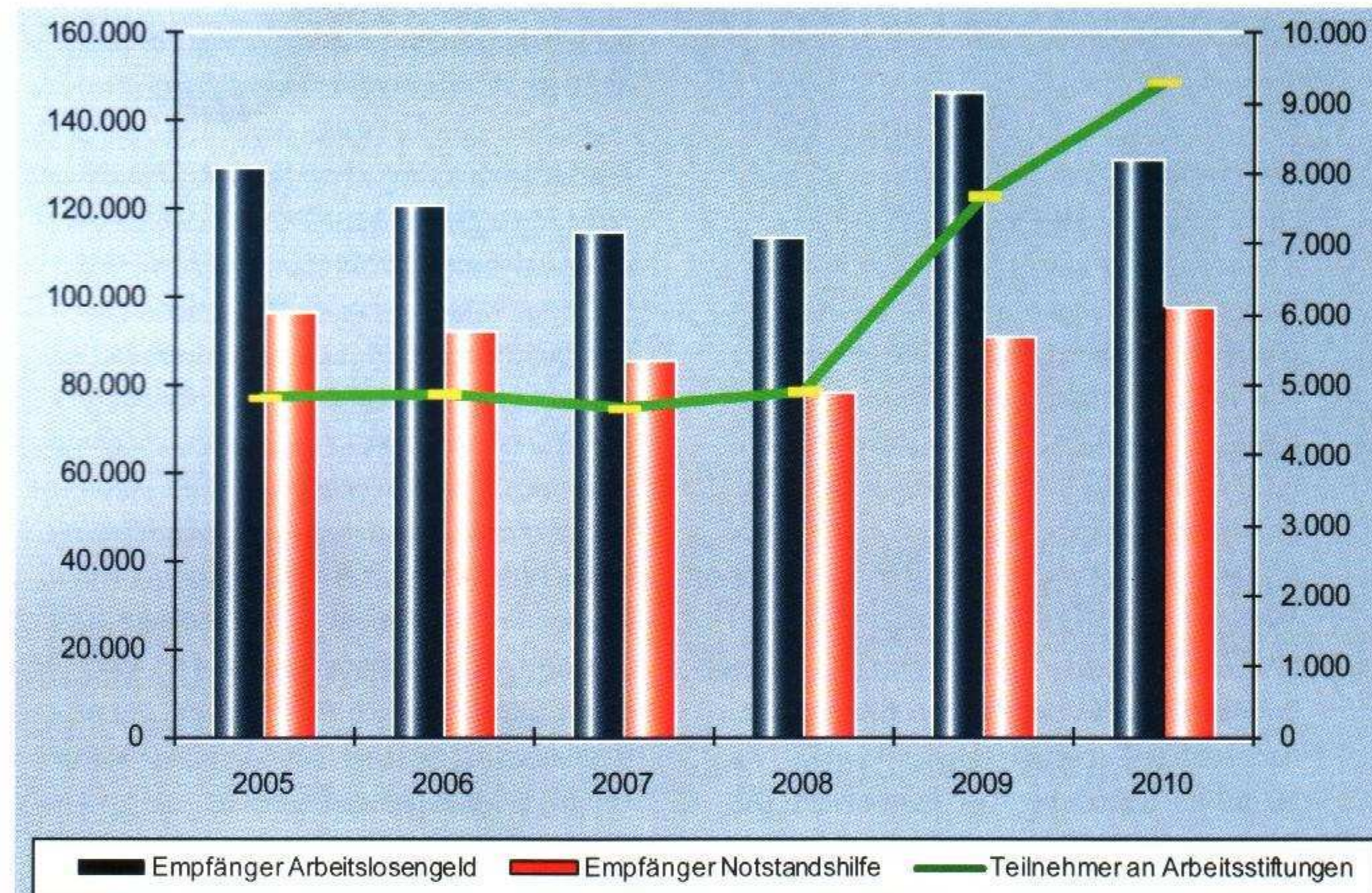
Alpine AG, bei denen dies durch tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen festgelegt ist, beteiligen sich auch alle Beschäftigten mit einem ‚Solidaritätsbeitrag‘ am Stif-tungskapital, der monatlich auf der Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgewiesen wird.

Vorteile für alle Beteiligten

Vergegenwärtigt man sich die Konstruktion einer Arbeitsstiftung, treten die Vorteile für die beteiligten Akteure klar zutage. Aus Sicht des AMS ist eine Arbeitsstiftung in den meisten Fällen die finanziell denkbar günstigste Lösung zur Behebung von Arbeitsmarktproblemen – sofern die Bezugsdauer des Schulungs-Arbeitslosengeldes nicht überstrapaziert wird. Der AMS zieht sich auf eine Fachaufsicht der Stiftungen zurück, indem seine Geschäftsstellen die zwischen Stiftungen und ‚Stiftlingen‘ einvernehmlich vereinbarten Maßnahme- und Entwicklungspläne bestätigen. Unternehmen können ihrerseits darauf vertrauen, dass sie unumgängliche Umstrukturierungen in einem Umfeld durchführen können, das ihnen Imageverluste und nicht zuletzt unkalkulierbare finanzielle Kosten arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen erspart. Vor allem für die betroffenen ‚Stiftlinge‘ liegen jedoch die Vorteile auf der Hand. Nicht allein die durch das Stipendium erreichte finanzielle Aufstockung ihres Arbeitslosengeldes fällt ins Gewicht. In aller Regel stellen sich der Betreuungsschlüssel und die damit erreichbare Beratungstiefe in Stiftungen weitaus günstiger als bei der Betreuung durch AMS dar; in schwierigen Zeiten einer beruflichen Neuorientierung ein entscheidender Vorteil.

Intensive Arbeit an beruflicher Neuorientierung

Fällt der Arbeitsplatz dem Strukturwandel zum Opfer, ist in den allermeisten Fällen ein Neuanfang in derselben Branche, lediglich verbunden mit einer Aktualisierung der erworbenen Qualifikation, nicht ausreichend für ein erneutes, nachhaltiges Fußfassen auf dem Arbeitsmarkt. Häufig ist ein beruflicher Neuanfang notwendig, in den aber die bisher erworbenen Fähigkeiten optimal einfließen sollen. Nicht immer ist den Betroffenen dieser notwendige Kurswechsel sofort einsichtig. Gerade deshalb ist die Betreuungsarbeit anfangs sehr intensiv. Idealtypisch läuft der Stiftungsaufenthalt in drei Phasen ab. Einem 4 bis 6-wöchigen Einstieg mit Berufsorien-



Teilnehmer an Arbeitsstiftungen (rechte Y-Achse), Arbeitslose und Notstandshilfeempfänger 2005 bis 2010 im Vergleich – Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS) Wien (Sonderauswertung)

tierung schließt sich die Qualifizierungsphase an, die von externen Dienstleistern umgesetzt wird. Im Falle beabsichtigter Existenzgründungen werden spezielle Qualifizierungen und Beratungen eingekauft. Während der abschließenden Ausstiegsphase von durchschnittlich etwa vier Monaten wird den ‚Stiftlingen‘ bei der eigenständigen Jobsuche gezielt assistiert, nicht zuletzt um die eigenen Problemlösungsfähigkeiten zu stärken.

Berufliche Aufwärtsmobilität statt Vermittlung um jeden Preis

Die Konstruktion des Instruments, aber auch (vgl. Schaubild) die Entwicklung der Zahl der ‚Stiftlinge‘ in den letzten Jahren macht sehr deutlich: Inmitten des auch in Österreich natürlich viel breiter aufgestellten Instrumentenkastens der Arbeitsmarktpolitik verfügen Arbeitsstiftungen nicht über ‚Massenpotenzial‘. Dies wird auch von keiner Seite gefordert. Für die gezielte, effektive und offensive Beförderung des wirtschaftlichen Strukturwandels, insbesondere innerhalb des verarbeitenden Gewerbes, spielen diese Stiftungen jedoch eine unentbehrliche, sogar deutlich wachsende Rolle. Zwischen 2005 und 2010 verdoppelte sich die Zahl der ‚Stiftlinge‘ auf jahresdurchschnittliche 9.292 Personen nahezu, wohingegen die Entwicklung der Zahl von Empfängern von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (ähnlich SGB-II-Leistungsbeziehern) sich ver-

gleichsweise wenig veränderte. Während der Krise, insbesondere aber in Zeiten rückläufiger Arbeitslosenzahlen, kommt es stets darauf an, die in einem Bereich der Volkswirtschaft augenblicklich überflüssig scheinenden Arbeitskräfte mit möglichst wenig Reibungsverlust und unter optimaler Nutzung bisher erworbener Kompetenzen in andere Bereiche mit Bedarf zu integrieren. Hinzu kommt: Auch in Österreich ist es aufgrund der demografischen Entwicklung weniger denn je möglich, den deutlich wachsenden Bedarf an Fachkräften allein aus dem Reservoir nachrückender Absolventen aus Berufsausbildung, Hoch- und Fachschulen zu decken. Aus der Kombination von beruflicher Aufwärtsmobilität, d. h. dem Wechsel von Beschäftigungen unter Beibehaltung bzw. Verbesserung von Qualifikation, Tätigkeitsniveau und Einkommensverhältnissen, mit den Erfordernissen des sektoralen Strukturwandels erwächst eine ganz entscheidende Funktion. Arbeitsstiftungen punkten nach Einschätzung von österreichischen Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften im Vergleich daher nicht nur mit der häufig überdurchschnittlichen Reintegrationsquote ihrer ‚Stiftlinge‘. Wichtiger denn je ist die Tatsache, dass die in einem Mix von Aktivierung und Förderung bewerkstelligten Vermittlungsergebnisse wirkliche Fachkräftelücken schließen helfen. □

Dr. Uwe Kühnert,
Personaltransfer GmbH