

Andersherum genauso interessant

Die Implacementstiftung als Sondervariante der Arbeitsstiftung in Österreich

Wer den Walzer wirklich beherrscht, kann ihn auch linksherum tanzen. Erfahrene Standardtänzer wissen aber: Will man dabei ein halbwegs professionelles Bild abgeben, muss der Drehimpuls deutlich stärker sein. Bei den Arbeitsstiftungen in Österreich ist es augenscheinlich ähnlich. Sie leisten in ihrer traditionellen Outplacementvariante wertvolle Beiträge zur sozialverträglichen Gestaltung des Strukturwandels. Etliche Anbieter drehen dieses Prinzip als separates Geschäftsfeld aber auch um. Diese Implacementstiftungen sind eine effektive Antwort auf konkrete Fachkräftebedarfe in Unternehmen und nehmen diese dafür auch in die Pflicht.

Strukturwandel ist keine Einbahnstraße

Müssen sich Unternehmen dem Druck des Strukturwandels anpassen, ist das oft nur durch Beschäftigungseinbußen möglich. Dass österreichische Unternehmen für solche Outplacement-Prozesse auf Arbeitsstiftungen zurückgreifen, wurde in der vorhergehenden Ausgabe bereits erläutert (BRANDaktuell 4/2011, EU-Bulletin). Doch auch wenn vielen Betroffenen die Folgen dieser Umwälzungen einseitig erscheinen mögen: Strukturwandel ist auch in Österreich keine Einbahnstraße. Schließlich entstehen im Zuge dieser Dynamik vielfach neue Jobs, die möglichst schnell, flexibel und passgenau mit qualifizierten Arbeitskräften zu besetzen sind. Können Arbeitsstiftungen als Anbieter wirtschaftsnaher Qualifizierung, Beratung und Reintegration auch hier helfen? Ja, sagt die österreichische Praxis seit mehr als 20 Jahren.

Schon bald nach Schaffung der gesetzlichen Grundlagen für Arbeitsstiftungen im Jahr 1987 kam es bei Stiftungsanbietern zu Überlegungen, das hierdurch geschaffene Förderinstrumentarium durch Orientierung auf die unternehmerische Nachfrage zu kompletieren. So konkretisierten sich Mitte der 90er-Jahre z. B. bei der VOEST Alpine AG Ideen, die Tätigkeit der eigenen Arbeitsstiftung, der VOEST Alpine-Stahlstiftung, für dieses Ziel quasi einfach umzudrehen. Viele Unternehmen suchten passende Arbeitskräfte, fanden aber wenige, die ohne Weiteres die sehr betriebs-spezifischen Anforderungen erfüllten. Auch war und ist dem Arbeitsmarktservice (AMS) nie die gesamte Nachfrage von Unternehmen quantitativ und qualitativ bekannt. Die Idee der sogenannten Implacementstiftung war geboren, wurde Ende der 90er-Jahre als Variante innerhalb des § 18 Arbeitslosenversicherungsgesetz verankert und wird seither mit

Zuwendungsbescheiden des AMS in die Praxis umgesetzt.

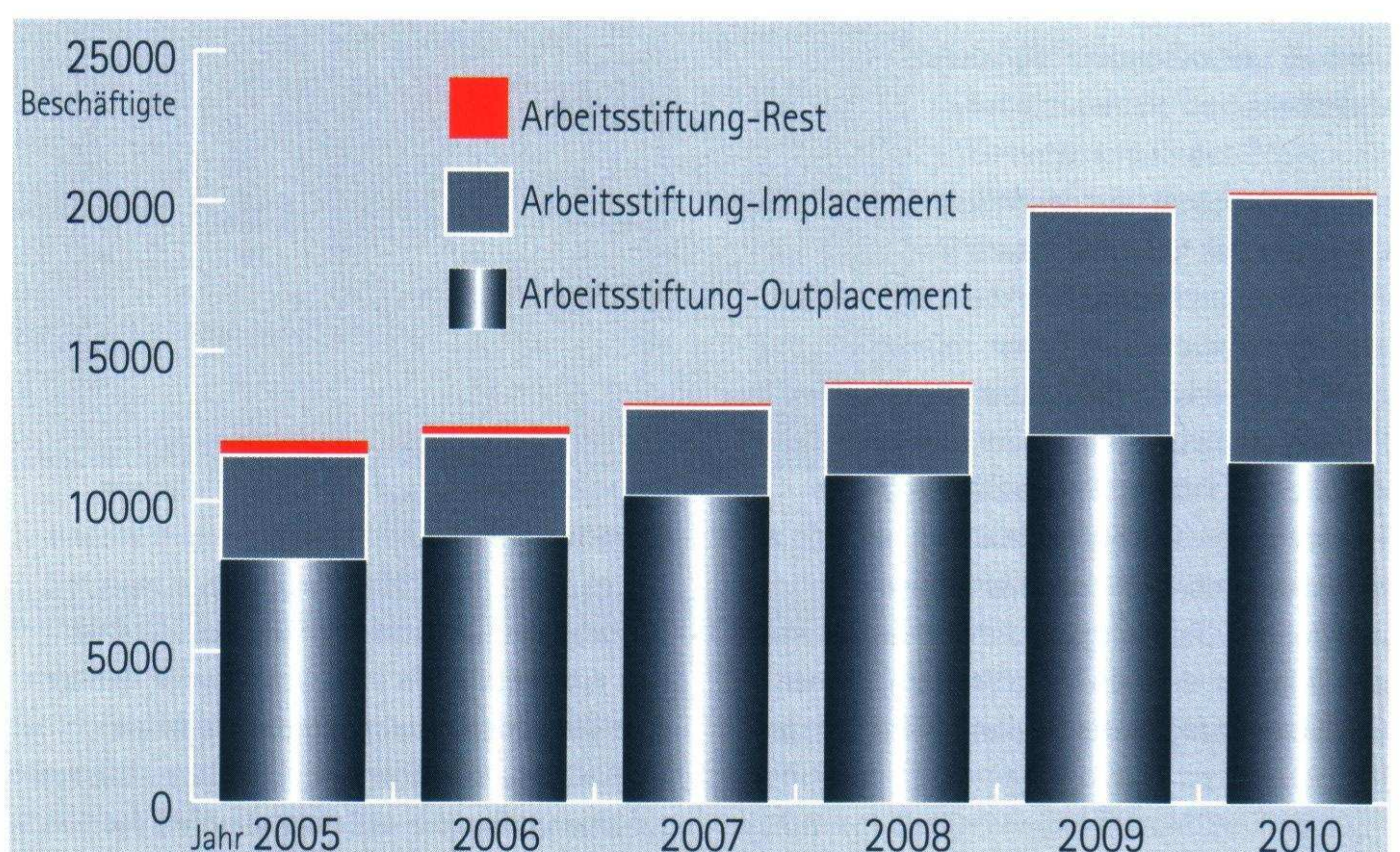
Unternehmensnah per Zuwendungsbescheid

Wie läuft der Entwicklungsprozess einer Implacementstiftung ab? Haben Unternehmen einen konkreten Fachkräftebedarf, den sie in Eigenregie bzw. unter Nutzung ‚normaler‘ Fördermittel des AMS nicht gut oder auch nicht schnell genug realisieren können, bietet sich die Kontaktaufnahme zu einer etablierten Arbeitsstiftung an. Dieser Träger verständigt sich mit dem Unternehmen auf die quantitativen und qualitativen Aspekte des Bedarfs, erarbeitet ein darauf zugeschnittenes Stiftungskonzept inklusive eines Finanzplans, stellt auf dieser Grundlage beim AMS des jeweiligen Bundeslandes einen Antrag auf

Errichtung einer Implacementstiftung und erhält – nach mehr oder weniger intensiven Abstimmungsprozessen – im positiven Fall einen Zuwendungsbescheid. Fördervoraussetzung für das Stiftungskonzept ist eine Zustimmungserklärung durch Vertreter von Gewerkschaften, Wirtschaftskammern und Arbeiterkammern. Je nach konkretem Inhalt des Antrags bzw. Konzepts haben solche Stiftungen eine Laufzeit bis zu maximal drei Jahren. Sie bearbeiten die Fachkräftebedarfe eines einzelnen Unternehmens; formal ist aber zumindest nicht ausgeschlossen, dass sich hierfür auch mehrere Unternehmen zusammenfinden können, sofern dies für die zu vermittelnden Qualifikationen sinnvoll ist.

Mehr Teilnehmer als die klassische Variante

Die Teilnehmer für eine Implacementstiftung müssen beim Arbeitsmarktservice arbeitslos gemeldet sein, sie werden in der Regel gemeinsam vom AMS, der Stiftung und dem Unternehmen für den Eintritt in die Stiftung ausgewählt, im Zweifelsfall hat das Unternehmen das letzte Wort. Der Eintritt ist für die Teilnehmer freiwillig. Für die Anbieter solcher Implacementstiftungen gilt: Es muss eine Min-



Beschäftigte in Arbeitsstiftungen – Relation zwischen Implacement- und Outplacementvarianten (Jahresdurchschnittswerte) – Im Vergleich zu den in BRANDaktuell 4/2011 dargestellten Beschäftigtenzahlen im Outplacement erfolgen die Angaben hier auf methodisch etwas anderer Grundlage, um einen Vergleich erreichen zu können
Quelle: AMS Wien (Sonderauswertung August 2011)



destteilnehmerzahl von drei Personen erreicht werden, wirtschaftlich interessant wird es für die Umsetzer in aller Regel ab 15-20 Personen. Angesichts der statistisch sichtbaren Entwicklung (vgl. Schaubild) ist es nicht übertrieben, den Arbeitsstiftungen in ihrer Implacementvariante eine wachsende Bedeutung bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zuzuerkennen. Es wird deutlich, dass sie in den letzten Jahren gegenüber der klassischen Outplacementvariante sogar einen deutlich höheren Stellenwert besaßen.

Duales Prinzip mit Priorität für die Praxis

Für die einbezogenen Personen werden individuelle Ausbildungspläne mit dem AMS abgestimmt, während ihrer Zeit in der Stiftung werden sie in einem gesetzlich fest vorgeschriebenen Verhältnis von einem Drittel Qualifizierung und zwei Drittel praktischer Einarbeitung (Praktika in Unternehmen) eingesetzt. Hierbei wird zwischen Teilnehmer und Stiftung eine personenbezogene Vereinbarung auf Grundlage der Stiftungs- und Leistungsverordnung (kein Arbeitsvertrag) getroffen, notwendige Bildungsmodule werden eingekauft. Im Unterschied zu einer klassischen Arbeitsstiftung stehen bei der Implacementvariante eher kurze Qualifizierungen im Mittelpunkt, die bestehende Ausgangsqualifikationen ergänzen. Akademische Weiterbildungen sind im Gegensatz zur Outplacementvariante hier deshalb ausgeschlossen.

Während der Zeit in der Stiftung erhalten die Teilnehmer das auch in der Outplacementvariante praktizierte Schulungs-Arbeitslosengeld, dessen Laufzeit auf den individuellen Ausbildungsplan abgestimmt ist. Hinzu kommt ein gesetzlich fixiertes Stipendium für die Stifflinge von monatlich 100 Euro pro Person für maximal sechs Monate und 200 Euro für den ggf. bestehenden restlichen Zeitraum. Den Stiftungen ist es freigestellt, auf Grundlage eigener Vereinbarungen ein höheres Stipendium zu zahlen. Auch Empfänger von Notstandshilfe (vergleichbar mit Hilfe zum Lebensunterhalt)

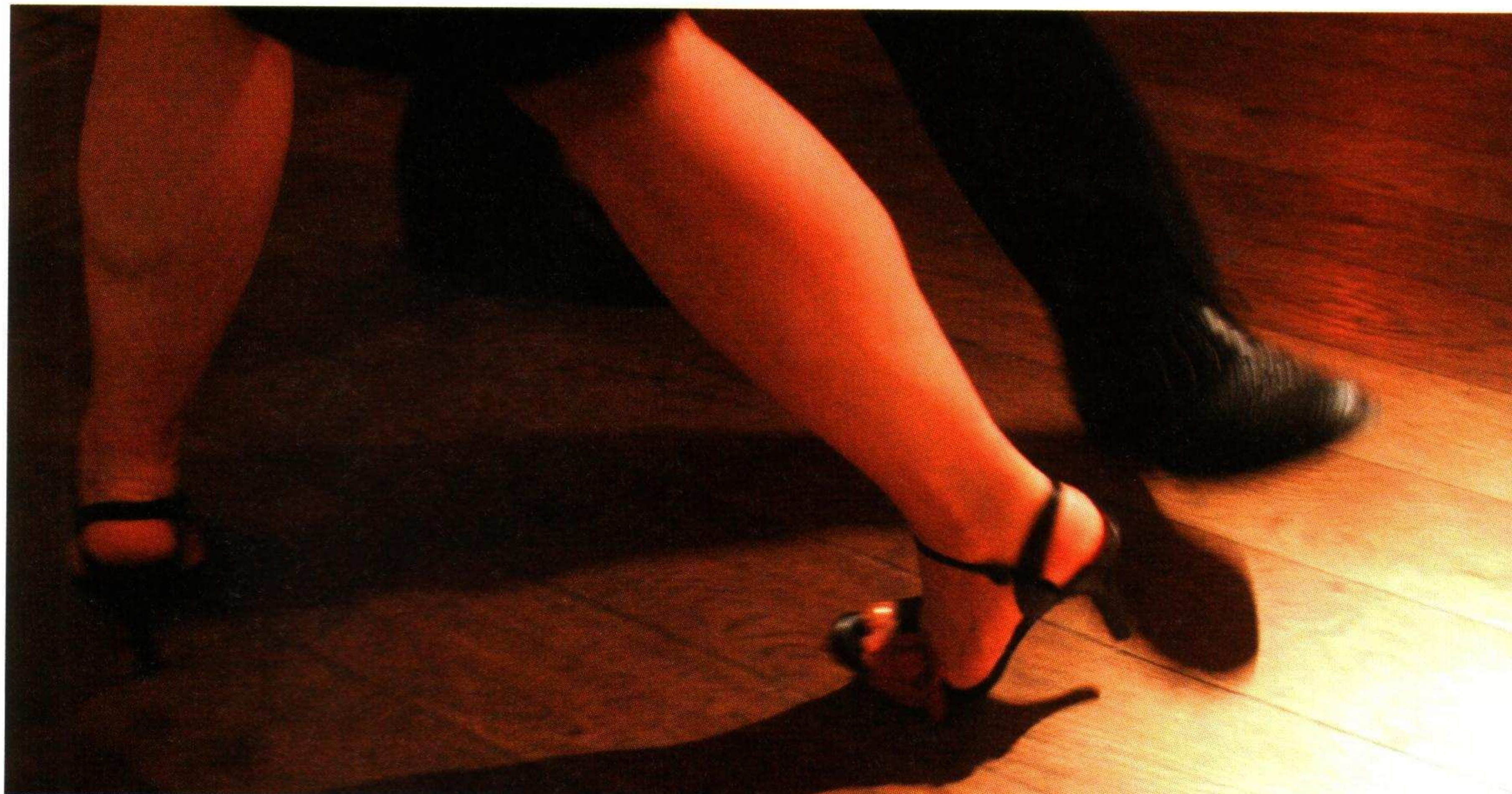
und Nichtleistungsbezieher sind – inklusive der Stipendienzahlung – einbeziehbar. Im letzteren Fall kommen Zuschüsse der Stiftung zum Zuge, die diese ihrerseits aus Förderungen der Länder refinanzieren. Während der Stiftungszeit sind die Teilnehmer kranken-, unfall- und rentenversichert.

Unternehmen als Nutznießer einbeziehen

Gerade weil die Qualifizierung der Teilnehmer sehr unternehmensbezogen erfolgt, ist es gerechtfertigt, auch die Unternehmen in das Finanzierungsmodell einzubeziehen. Bei einer typischen Implacementstiftung zahlt das Unternehmen monatlich ca. 250 Euro pro Person und Monat an den Stiftungsträger, grundsätzlich ist das im Dienstleistungsvertrag jedoch frei verhandelbar. Damit abgedeckt ist sämtlicher Regieaufwand und auch ein Teil der zu veranschlagenden Qualifizierungsaufwendungen für die Teilnehmer. Hinzu kommt ein

unternehmerischen Praxis segelt, hat fast zwangsläufig mit Missbrauchsanfälligkeiten zu tun. So gab es in den letzten Jahren mehrere speziell aus Sicht der Gewerkschaften, aber auch der Wirtschaftsverbände zu kritisierende Vorfälle, wo längere Praktika in Ausbildungsplänen gewährt wurden, die aber durch die betreffenden einfachen Tätigkeiten nicht gerechtfertigt waren und sich bei näherer Betrachtung faktisch als kostengünstige Arbeit für das Praktikumsunternehmen entpuppten. Diese Kritik führte insofern zu Veränderungen, als dass Implacementstiftungen sich heute vor allem auf Engpässe auf der Facharbeiterebene konzentrieren, da hier zum einen der größte Bedarf und andererseits der geringste Mitnahmeeffekt zu vermuten ist.

Auch ist die Kritik von Gewerkschaften ernst zu nehmen, wonach die sehr betriebspezifische Ausrichtung der Qualifizierungen dann kontraproduktiv ist, wenn sie den Arbeitnehmern nur sehr enge Vermittlungen möglich



Was Arbeitsmarktakteure von Standardtänzern lernen können – es geht auch andersherum

landesfinanzierter Zuschuss zur Qualifizierung von einmalig 1.850 Euro/pro Person, in einzelnen Regionen (z. B. Wien) zahlt auch der AMS einen Teil dieser Qualifizierungskosten.

Eng an der Praxis lauern auch Probleme

Die Erfolgsgeschichte der Implacementstiftungen trübt es wenig, wenn hier kurz auf einige Probleme verwiesen wird. Wer wie dieses Modell ganz bewusst sehr eng an der

macht und z. B. Anforderungen in thematisch verwandten Arbeitsplätzen nicht mit abdecken kann. Bei aller Berechtigung dieser Argumente gilt es aber festzuhalten: Arbeitsstiftungen, egal ob rechts- oder hier als Implacementstiftung linksherum getanzt, haben ihren spezifischen, sehr wirksamen Platz im Werkzeugkasten der Arbeitsmarktpolitik, der von anderen Förderinstrumenten mit ‚Massenpotenzial‘ nicht ernsthaft reklamiert werden kann. □

Dr. Uwe Kühnert,
Personaltransfer GmbH