



Empfehlungskatalog „Transfer- Impulse“

Ein Arbeitspapier zur Verbesserung des Beschäftigtentransfers

Transnationaler Wissens- und Erfahrungsaustausch
„Identifizierung von Erfolgsfaktoren des Beschäftigtentransfers im europäischen Vergleich“



Uwe Kühnert
Tino Winkelmann

unter Mitarbeit von Matthias Knuth

Berlin und Lauchhammer, Februar 2012

Inhalt

1. Vorbemerkungen

2. Empfehlungen zu einer verbesserten bundesdeutschen Praxis im Beschäftigtertransfer – Erfolgsfaktoren im Fokus

2.1.1 Festlegung stabiler Rahmenbedingungen - Verbindliche Spielräume für Umsetzer

2.1.2 Verbindliche Handlungsoptionen für Beschäftigte

2.2 Mehr und passgenauere Qualifizierung führen zu höherer Reintegration

2.3 Vermittlung in neue Berufsfelder unterstützt Strukturwandel und entspannt Fachkräfteprobleme

2.4 Engagement der Sozialpartner für „ihr“ Instrument

2.5 Mehr Spielräume durch Einbeziehung von Unternehmen in die Finanzierung

2.6 Zusätzliche Handlungsspielräume in Insolvenzfällen durch Länderengagement

2.7 Kooperation mit der Arbeitsverwaltung - Arbeitsteilung statt Doppelbetreuung

3. Exkurs Arbeitsstiftungen in Österreich – Funktionsmechanismus und aktuelle Entwicklungen

3.1 Aktuelle Rahmenbedingungen

3.2 Entwicklung der Teilnehmer in Stiftungen

3.3 Gründungsmechanismus und Akteurskonstellation

3.4 Operatives Transfermanagement / Beratungs- und Vermittlungsarbeit

3.5 Sondervariante Implacementstiftung

3.6 Sondervariante Insolvenzstiftung

3.7 Sondervariante Regionalstiftung

3.8 Datenerhebung und Monitoring

3.9 Betriebliche Einführung, Kommunikation

3.10 Wahrgenommene Erfolgsfaktoren und Hindernisse

3.11 Wirksamkeitsbetrachtungen

1. Vorbemerkungen

Die nachfolgende Ausarbeitung entstand im Rahmen des vom Bundesland Brandenburg geförderten, transnational angelegten und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Projektes Transferimpulse - Identifizierung von Erfolgsfaktoren des Beschäftigtertransfers im europäischen Vergleich. Im Rahmen dieses vom 15.09.2010 bis zum 14.03.2012 laufenden Projektes wirkten bei den Erfahrungsaustauschen folgende Akteure zusammen:

- WEQUA – Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft GmbH Lauchhammer (Antragsteller, Projektleitung),
- PersonalTransfer GmbH Berlin (Kooperationspartner),
- ZAL GmbH Ludwigsfelde (nationaler Partner),
- WOIC GbR (nationaler Partner),
- Prof. Dr. Matthias Knuth (IAQ Duisburg, nationaler Partner),
- Arbeitsmarktservice (AMS), Landesgeschäftsstelle Oberösterreich, Koordination Arbeitsstiftungen, Linz (transnationaler Partner),
- VOEST-Alpine Stahlstiftung Linz (transnationaler Partner),
- I.S.F.I.Ma (Istituto per lo sviluppo, la formazione, l'innovazione e il management, Potenza (transnationaler Partner),
- FORIM (Formazione e promozione per le imprese azienda speciale, camera di commercio industria, artigianato e agricoltura, Potenza, transnationaler Partner).

Zielstellung des Projektes war es, den in einem transnationalen Vergleich erkennbaren Wissens-, Erfahrungs- und Effektivitätsvorsprung bei der Umsetzung von Instrumenten des Beschäftigtertransfers (analog § 216 a/b SGB III) zu identifizieren, in seinen handlungsrelevanten Aspekten aufzubereiten und zu kommunizieren, um über die Impulse des Erfahrungsaustausches Ideen und Lösungsvorschläge für eine bessere Umsetzung des § 216 SGB III generieren zu können.

Als Diskussionsgrundlage richtet sich der Empfehlungskatalog in erster Linie an alle mit dem Thema Beschäftigtertransfer befassten Akteure und Institutionen und deren Netzwerke, insbesondere an die Bundesregierung und Landesregierungen, an die mittleren und höheren Ebenen der Arbeitsverwaltung und Sozialpartner.

Die nachfolgenden Ausführungen verstehen sich nicht als klassischer Projektabschlussbericht. Vielmehr sind sie im Arbeitsplan des Projektes als ein Teil des Arbeitspaketes 7 festgelegtes Ergebnis, das zum Ziel hat

- einerseits unmittelbar implementierbare Erfolgsfaktoren zu identifizieren,
- andererseits mittelbar wirksame, d.h. im Zuge weiterer Reformen in den gesetzlichen/tariflichen Rahmenbedingungen mögliche Erfolgsfaktoren zu beschreiben und dies fokussiert auf die Makro-, Meso- und Mikroebene möglicher Veränderungen darzulegen.

Der im Projektverlauf erfolgenden Vergleiche und Erfahrungsaustausche zeigten, dass insbesondere die Praxis der österreichischen Arbeitsstiftungen wertvolle Impulse für die weitere Ausgestaltung der bundesdeutschen Praxis des Beschäftigtertransfers geben kann, während die italienische Praxis vergleichsweise indifferent und mit wenig erfolgversprechenden Transfermomenten versehen ist (vgl. FN 7). Sofern nachfolgend also insbesondere auf die österreichische Praxis Bezug genommen wird, finden sich in einem unter Punkt 3 abgebildeten Exkurs, ausführlichere Erläuterungen zu aktuellen Entwicklungen und zum Funktionsmechanismus der Arbeitsstiftungen.

Der Begriff „Erfolgsfaktoren“ wurde dabei insofern

- weiter gefasst, als auch Hemmfaktoren, die sich bei der Umsetzung herausstellten, im Sinne von für den Erfolg zu überwindenden Zuständen thematisiert wurden und
- enger gefasst, als natürlich nur diejenigen Erfolgsfaktoren benannt werden können, die im Rahmen der Erfahrungsaustausche, damit verbundener Einblicke in Unterlagen und Ausarbeitungen identifiziert werden konnten. Dieses Papier versteht sich insofern nicht als wissenschaftliche Studie mit dem Anspruch umfassender Analyse aller vorhandenen Einflussfaktoren.

Aus den im Folgenden benannten Erfolgsfaktoren leiten sich Empfehlungen mit hohem Potenzial für wirksame Veränderungen in der bundesdeutschen Transferpraxis ab. Diese sind unter Punkt 2 und f. des Empfehlungskataloges näher ausgeführt. Es sei bemerkt, dass sich die gewählte Reihenfolge der nachfolgenden Erfolgsfaktoren nicht als Rangfolge verstehen soll.

- Erfolgsfaktor 1: Stabile Rahmenbedingungen, verbindliche Spielräume für Umsetzer
- Erfolgsfaktor 2: Stabile Rahmenbedingungen, verbindliche Handlungsoptionen für Beschäftigte
- Erfolgsfaktor 3: Mehr und passgenauere Qualifizierung führen zu höherer Reintegration
- Erfolgsfaktor 4: Vermittlung in neue Berufsfelder unterstützt Strukturwandel und entspannt Fachkräfteprobleme
- Erfolgsfaktor 5: Engagement der Sozialpartner für „ihr“ Instrument
- Erfolgsfaktor 6: Mehr Spielräume durch Einbeziehung von Unternehmen in die Finanzierung
- Erfolgsfaktor 7: Zusätzliche Handlungsspielräume in Insolvenzfällen durch Länderengagement
- Erfolgsfaktor 8: Kooperation mit der Arbeitsverwaltung - Arbeitsteilung statt Doppelbetreuung

Das Verständnis der nachfolgenden Ausführungen erfordert weiterhin den Hinweis darauf, dass – nach dem Zeitpunkt der Beantragung des Vorhabens und relativ kurzer Projektlaufzeit – das bundesdeutsche Referenzmodell transnationaler Erfahrungsaustausche und Vergleiche, die Regelungen zum Beschäftigtentransfer nach § 216 a/b SGB III, in seinen Rahmenbedingungen teilweise deutlichen Veränderungen ausgesetzt wurde. Die zum 01. Januar 2011 in Kraft getretenen Änderungen des Beschäftigungschancengesetzes weisen der Bundesagentur bei der Umsetzung des Transfers größere Verantwortung zu, verengen den autonomen Handlungsspielraum der Transferanbieter und betreffen insbesondere

- eine verpflichtende Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit im Vorfeld (§§ 216a + 216b SGB III),
- Festlegungen zum maximalen Umfang für erforderlich und angemessen erachteter Maßnahmekosten (§ 216a SGB III),
- ein Abprüfen der Bundesagentur hinsichtlich Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten (beE) zur Sicherstellung des Integrationserfolges,
- Vorgaben der Bundesagentur für ein System zur Qualitätssicherung,
- die nunmehr verpflichtende Arbeitssuchendmeldung vor Übergang in eine Transfergesellschaft,
- die Ausdehnung der Doppelbetreuung der Transferbeschäftigten durch Betreuer der Transfergesellschaft und der Agenturen für Arbeit, insbesondere im Hinblick auf Vermittlungsvorschläge und die Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen,,
- die Rahmenbedingungen für ESF-Kofinanzierungen für Qualifizierungen, die über das Budget der durch die personalabgebenden Unternehmen finanzierten Qualifizierungsfonds hinausgehen.¹

¹ Vgl. HEGA 11/10, http://www.arbeitsagentur.de/nr_164862/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Dokument/HEGA-11-2010-Transferleistungen.html.

2. Empfehlungen zu einer verbesserten bundesdeutschen Praxis im Beschäftigtertransfer – Erfolgsfaktoren im Fokus

Ein Vergleich der Transferpraxis zwischen Arbeitsstiftungen und Transfergesellschaften zeigt, dass die dem Beschäftigtertransfer zugrundeliegende Handlungslogik auf der Mikroebene die größte Schnittmenge aufweist. Umsetzer von Transfergesellschaften und Beschäftigte haben in Österreich und Deutschland überaus vergleichbare Ziele respektive Methoden. Doch schon bei der Betrachtung der sich bietenden Handlungsoptionen, die maßgeblich durch übergeordnete Instanzen der Arbeitsverwaltung und Regierungen bestimmt sind, lassen beide Modelle deutliche Unterschiede erkennen.

Während in Österreich für Umsetzer und Beschäftigte verlässliche, stabile Rahmenbedingungen vorliegen, weist dieser Punkt in Deutschland deutliches Verbesserungspotenzial auf. Die Makro- und Mesoebene des Systems, das die Rahmenbedingungen für Transfer setzt und diesen initiiert, verfügen über die entscheidenden Stellschrauben für eine verbesserte Umsetzung.

Im Weiteren soll die Perspektive der Umsetzer und die der Beschäftigten näher betrachtet werden.

2.1.1 Festlegung stabiler Rahmenbedingungen - Verbindliche Spielräume für Umsetzer

Förderprogramme jedweder Art begründen ihr Dasein inmitten ordnungspolitischer Spielregeln in der Tatsache, dass im öffentlichen Interesse liegende Entwicklungen und gewünschte Zustandserreichungen nicht allein vom Markt generiert werden, d.h. insbesondere nicht allein durch marktübliche Finanzierungen zustande kommen – und aus diesem Grunde eine Intervention mit öffentlichen Mitteln notwendig werden kann. Da eine solche ordnungspolitische Ausnahme marktwirtschaftlicher Regeln immer – zumeist inhaltlich und/oder zeitlich - konditioniert werden muss, ergibt sich beim Fördergeber zwangsläufig ein permanenter Druck, die förderbegründenden Tatbestände fortlaufend zu überprüfen und ggf. die Förderkulisse daraufhin anzupassen.

Ogleich diese Konstellation nicht zur Disposition stehen kann, ergeben sich im Hinblick auf die mit der Förderung beabsichtigte Wirkungskette häufig dann Konflikte, wenn die mit der Umsetzung beauftragten Akteure des Transferregimes von diesen Förderungen wirtschaftlich maßgeblich geprägt sind bzw. nach außen eine kurz- und mittelfristige Verbindlichkeit ihrer Geschäftsmodelle kommunizieren müssen, die in vielfältiger Weise vertraglich fixiert sein muss. In gleicher Weise wird die speziell bei diesem Instrument wichtige Multiplikatorfunktion der Sozialpartner gestört, da sie mit ihren Strategien und Argumentationen gegenüber Management und Belegschaften auf berechenbare Rahmenbedingungen angewiesen sind. Insofern ist es naheliegend, dass Veränderungen förderpolitischer Ansätze die umsetzenden Akteure zuweilen vor große Probleme stellen, vor allem wenn sie abrupt erfolgen, mit Phasen mangelnder Rechtsverbindlichkeit hinsichtlich flexibler Handlungsspielräume verbunden sind. Auf diese Weise kann die Intention der Fördergeber, mittels so genannter „atmender“ Konditionen Flexibilität zu schaffen, so auf der anderen Seite der Umsetzer zu weder vorhersehbaren noch beeinflussbaren Veränderungen, im Ernstfall sogar die Intention der Förderung ad absurdum führen.

Stabile Rahmenbedingungen der Förderkulisse stellen insofern also auch beim Beschäftigtertransfer einen Erfolgsfaktor dar. In diesem Kontext muss die Tatsache gewürdigt werden, dass die österreichischen Arbeitsstiftungen² über viele Jahre hinaus ein vergleichsweise stabiles Fördergerüst sind, das für die umsetzenden Akteure klare, verbindliche und mit Aktivitäten planbare Rahmenbedingungen darstellten. Diese Stabilität hat im Ergebnis der Erfahrungsaustausche im Zuge einer die Umsetzung regelnden Bundesrichtlinie eingebüßt, die zur Jahresmitte 2010 in Kraft trat, im Wesentlichen mit notwendigem Missbrauch von Fördertatbeständen begründet wurde und ihre volle Wirkung erst sukzessive 2011, also mitten in der Projektlaufzeit, entfaltete. Vertreter der Stiftungen, aber auch des AMS räumen ein, dass die gegenwärtige Praxis einer Überregulierung seitens des AMS gleichkommt, die Praktikabilität und

² Der Begriff Arbeitsstiftung subsumiert in Österreich zum einen Stiftungen nach klassischem Verständnis (z.B. Stahlstiftung Voest Alpine), zum anderen aber und überwiegend Dienstleister von Transfermaßnahmen, die umgangssprachlich als Arbeitsstiftungen bezeichnet werden, der deutschen Transfergesellschaft bzw. beE entsprechen, also nicht über Stiftungskapital verfügen.

Attraktivität (siehe nachfolgender Abschnitt) von – gesetzlich verbrieften³ – Möglichkeiten im Vergleich zu früheren Jahren einschränkt. Insofern bestehen hier einige Parallelen zur Begründung und der Intention des zum 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Beschäftigungschancengesetzes im Hinblick auf die darin verankerten Veränderungen für den § 216a/b SGB III.

2.1.2 Festlegung stabiler Rahmenbedingung - Verbindliche Handlungsoptionen für Beschäftigte

Stabile Rahmenbedingungen mit verbindlichen Informationen zu Handlungsoptionen sind nicht nur für Arbeitsstiftungen, sondern ebenso für die in das Instrument einzubeziehenden Beschäftigten entscheidend. Dies trifft für potenzielle Transferbeschäftigte insofern mehr als für „normale“ Teilnehmer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu, weil sie im bundesdeutschen Transfermodell im Zuge freiwilliger (!) Übertritte vom alten zu einem befristeten neuen Arbeitsverhältnis über tatsächliche Handlungsoptionen verfügen, deren Vor- und Nachteile vorab der eigenen Entscheidung überdacht und abgewogen werden müssen. Auch in Österreich erfolgt der Übertritt in eine Stiftung freiwillig nach vorhergehender Antragstellung.

Arbeitsstiftungen und Sozialpartner als Multiplikatoren dieses Instruments sind daher darauf angewiesen, den potenziellen Transferbeschäftigten frühzeitig eindeutige Informationen geben zu können, was sie an wichtigen Rahmenbedingungen, insbesondere an Vorteilen gegenüber ihrem noch bestehenden Arbeitsverhältnis zu erwarten haben. Jedwede Unklarheit führt für die Betroffenen, die sich ohnehin in einer Situation mit hohem Stress und Unsicherheit befinden, zu Irritationen und im Ergebnis nicht selten zu einer Art Duldungsstarre inmitten ihren gleichermaßen als negativ und unbefriedigend empfundenen beruflichen Lebensumständen.

Diese Frage war insofern für das Projekt relevant, als dass seit Inkrafttreten der Bundesrichtlinie dem österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) das Recht einer alleinigen Vermittlungsaktivität zuerkannt wird, bevor einem Übergang in die Stiftung zugestimmt wird. Als handlungshemmend für eine Entscheidung zum Stiftungsübertritt stellt sich hier

- zum einen die Tatsache selbst dar, da den an Stiftungseintritt interessierten Personen von der Stiftung zunächst nicht verbindlich zugesagt werden kann, dass sein Wunsch nach Übertritt in die Stiftung auch mit Sicherheit erfolgen wird,
- zum anderen der Aspekt, dass die jeweilige Frist, die sich der Arbeitsmarktservice - vorab seiner Zusage für den Eintritt - für eigene Vermittlungsbemühungen ausbedingt, zeitlich nicht standardisiert fix und vorab vorgegeben ist, sondern erst im Zuwendungsbescheid mitgeteilt wird,⁴
- diese Vorgabe offenkundig auch nicht landeseinheitlich angewandt wird.⁵

Auch hinsichtlich dieses Faktors gibt es ansatzweise Parallelen zu den im Zuge der Regelungen des Beschäftigungschancengesetzes aus Sicht der potenziellen Transferbeschäftigten zugenommenen Unsicherheiten, z.B. im Hinblick auf die verbindlich bestehende Option, konkrete gewünschte Qualifizie-

³ Für die Errichtung von Arbeitsstiftungen geltend ist nach wie vor der § 18 Abs. 6 -9 Arbeitslosenversicherungsgesetz, nach dem es einem oder mehreren Unternehmen möglich ist, „geeignete Einrichtungen“ bereitzustellen, die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen ... nach einem einheitlichen Konzept verantwortlich sind und sich hierbei sozialpartnerschaftlich abzustimmen haben. Vgl. § 18 AIVG, Abs. 6.

⁴ In Oberösterreich läuft es derzeit praktisch zumeist auf einen Zeitraum von 14 Tagen hinaus. Erst danach ist der beantragte und von der Stiftung zugesagte Stiftungseintritt verbindlich. Für den Fall, dass AMS mit einer Vermittlung in dieser Zeit Erfolg hat, dieser Arbeitsvertrag aber später scheitert, hat der Teilnehmer ein nachträgliches Eintrittsrecht in Stiftung. Die Zusage zum Stiftungseintritt erfolgt für die Betroffenen insofern immer vorbehaltlich. Auch wenn es in der Praxis bisher zu keinen (nennenswerten) AMS-Vermittlungen in diesen Zeiträumen kam, wird dies aus Sicht der Stiftungen als sehr hinderlich angesehen, da die potentiellen Stifflinge kein klares Bild ihrer Optionen vorab ihrer eigenen Entscheidung haben.

⁵ In Wien z.B. wird dies nach Angaben des WAFF anders praktiziert. Es gibt eine frühe gegenseitige Information über sich anbahnende Outplacementstiftungs-Kooperationen zwischen AMS und WAFF, dadurch wird im Vorfeld schon besprochen und entschieden, ob es andere – bessere – Möglichkeiten als eine Stiftung gibt (z.B. wenn dem AMS oder dem WAFF bekannt ist, dass in anderen Unternehmen Personal mit ähnlicher Qualifizierung gesucht wird). Wenn eine Stiftung vereinbart wird, können die Interessenten für eine Stiftungsteilnahme davon ausgehen, dass sie die Zustimmung haben.

rungen in Anspruch nehmen zu können (Fördervorbehalt bei ESF-kofinanzierter Qualifizierung, Vetorecht der Arbeitsagentur selbst bei rein unternehmensfinanzierter Weiterbildung).

2.2 Mehr und passgenauere Qualifizierung führen zu höherer Reintegration

Auf den ersten Blick bestehende Ähnlichkeiten zwischen deutschen Transfergesellschaften und österreichischen Arbeitsstiftungen lassen vermuten, dass den in beiden Varianten umgesetzten Qualifizierungsaktivitäten eine gleiche Wertschätzung und auch Wirkung zukommt. Im Ergebnis des Projektes kann dies jedoch nicht festgestellt werden, vielmehr stellen die in Umfang und Qualität stärkeren Qualifizierungsimpulse der Arbeitsstiftungen eine ganz entscheidende Ursache für ihren bisherigen Erfolg dar.

Im Vergleich der österreichischen Arbeitsstiftungen mit dem Beschäftigtertransfer zeigt sich im Detail,

- dass der Gesamtumfang der Qualifizierung höher ist, weil den faktisch in Vollzeitaktivität befindlichen „Stiftlingen“ bei Bedarf nach länger dauernder Qualifizierung (und abgestimmtem Maßnahmenplan) eine maximal vierjährige Inanspruchnahme von Schulungs-Arbeitslosengeld zusteht, die unter bestimmten Voraussetzungen sogar eine Höherqualifizierung mit akademischen Abschlüssen einschließen kann⁶. Die durchschnittliche Verweildauer von Teilnehmern in Stiftungen von 18 Monaten ist ganz wesentlich durch diese stärkere Ausrichtung auf Qualifizierung begründet. Auch die Reintegrationsquoten zwischen 80 und 90% sind ganz eindeutig mit dieser bedarfsgerecht ausgerichteten Qualifizierung in Verbindung zu bringen.
- dass der Nutzwert von Arbeitsstiftungen aus Sicht der Teilnehmer – abgesehen von einer anfänglichen Phase der Berufsorientierung und einer abschließenden assistierten Suchphase nach neuer Beschäftigung (Arbeitsvermittlung) – ausschließlich durch die damit mögliche umfangreiche Weiterbildung definiert wird - und dieser Mehrwert damit der wichtigste Entscheidungsfaktor für Beschäftigte und Unternehmen ist, in eine Stiftung einzutreten bzw. sie zu gründen,
- dass Arbeitsstiftungen über die für Qualifizierung hinausgehenden Mittel des personalabgebenden Unternehmens i.d.R. noch Zuschüsse der jeweiligen Bundesländer erhalten, die auf Antrag als einmaliges Fixum pro Person ausbezahlt und ESF-finanziert (Territoriale Beschäftigungspakte) werden. Die deutsche Praxis der ESF-kofinanzierten Weiterbildung für Transferbeschäftigte über die Bundesagentur ist vergleichsweise unflexibel, bürokratisch und kann insbesondere vorab nicht als sichere Zusage kommuniziert werden.
- dass Transferteilnehmer in Österreich sich zwar – ähnlich wie in Deutschland - auf die Facharbeiterebene im verarbeitenden Gewerbe konzentrieren, aber z.B. mit ca. 45% weit bessere Erfolge bei der Einbeziehung von Frauen haben, auch geringer qualifizierte Beschäftigte sowie auch höher qualifizierte Personen in Weiterbildung breit einbeziehen (siehe Ausführungen unter Punkt 8).
- Arbeitsstiftungen in Österreich machen vor, wie man den Aufenthalt in Stiftungen nutzt, um auch über diesen Weg die dringend notwendigen hochqualifizierten Fachkräfte in Bedarfsbereichen zu entwickeln. Vor allem wird sehr deutlich, dass die Jobs, in die man die Personen vermittelt, anspruchsvoll sind, d.h. Kompetenzen erhalten oder aufbauen, mit wenig Lohneinbußen versehen sind (wenn nicht sogar mit Lohnsteigerungen) und dadurch auch mehr Wertschöpfung beinhalten – und keine Vermittlung in jedwede Jobs möglichst schnell und kostengünstig erfolgt.

⁶ Möglich sind Anpassungsqualifizierungen (aufbauend auf vorhandenen Kenntnissen), Ausbildung in Lehrberufen mit anschließender Abschlussprüfung, Ausbildungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges (Matura/Abitur), Qualifizierung am Arbeitsplatz, Ausbildung an Schulen und Hochschulen und auch an privaten Einrichtungen.

Auch der Vergleich zu der während der Projektlaufzeit ersichtlichen italienischen Arbeitsförderpraxis macht die Wichtigkeit von Qualifizierung und der darüber möglichen besseren/schnelleren Reintegration deutlich.⁷

2.3 Vermittlung in neue Berufsfelder unterstützt Strukturwandel und entspannt Fachkräfteprobleme

Neben dem Aspekt einer höheren Qualifizierungsintensität ist für die österreichischen Arbeitsstiftungen insbesondere die deutlich stärkere Orientierung dieser Qualifikation auf neue, andere Berufsfelder hervorzuheben – die natürlich oft erst durch die Option länger möglicher Qualifizierungen greifen kann. Die damit erfolgende arbeitsmarktseitige Unterstützung des Strukturwandels trifft in Österreich auf eine der deutschen Situation ähnliche demographische Konstellation: Zunehmend werden nachrückende junge Fachkräfte zur Seltenheit, weit mehr als früher müssen - insbesondere im industriellen Bereich - Umwandlungen bestehender Facharbeiter- und Ingenieurkompetenzen in artverwandte oder auch neue Tätigkeitsfelder erfolgen.

Im Ergebnis des Erfahrungsaustausches schälte sich jedoch deutlich heraus, dass es – wie auch in Deutschland - in Österreich ein gravierendes Problem gibt, diesen Effekt von Arbeitsstiftungen im Vergleich zu normaler AMS-Vermittlungstätigkeit zu messen bzw. diesen Mehrwert dann auch angemessen in der Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit herauszustellen. Gleichwohl sind sich die umsetzenden Akteure und die Sozialpartner relativ einig in der Betonung folgender Aspekte dieses „Mehrwerts“:

- *Offensives Gestalten des Strukturwandels.* Arbeitsstiftungen befördern notwendig werdende Branchenverschiebungen und schieben den Strukturwandel über die Fachkräfteseite an. Im Vergleich zeigt sich gegenüber normalen AMS-Vermittlungen ein deutlich höherer Anteil derjenigen, die erfolgreich in neue Berufsfelder wechseln konnten,⁸
- *Soziale Abfederung:* Arbeitsstiftungen sorgen dafür, dass die Gehaltsdifferenzen zwischen letztem Job vor Eintritt in die Stiftung und der anschließend angetretenen Arbeitsstelle sehr gering ausfallen, in vielen Fällen durch neu erworbene Kompetenzen sogar ein Einkommenszuwachs möglich ist.
- *Entlastung von Fachkräfteengpässen:* In Österreich verhält sich die demographische Situation ähnlich wie in Deutschland. Angesichts geringer werdender Ströme von Fachkräftenachwuchs gewinnt die berufsfachliche Mobilität von „gestandenen Facharbeitern“, ihr Umsteuern in nachgefragte, alternative berufliche Entwicklungspfade stark an Bedeutung.
- *Berufliche Aufwärtsmobilität:* Arbeitsstiftungen erreichen durch Ihren Fokus auf zielgenaue, ggf. länger andauernde fachliche Qualifizierung auch eine Aufwärtsmobilität zuvor eher gering(er) qualifizierter Arbeitnehmer.

⁷ In Italien gibt es kein der österreichischen oder deutschen Praxis vergleichbares Modell von Transfer. Abhängig Beschäftigte erhalten je nach Branche, Region und Größe des Unternehmens in Folge von Stilllegung, Kurzarbeit oder gravierender Umstrukturierung normale (Industrie, Bauwirtschaft) oder außerordentliche (Industrie, Handel) Lohnersatzleistungen der cassa integrazione guadagni (CIG). CIG kennt zwei Varianten: Die cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) gewährt solche Mobilitätshilfen (indennità di mobilità) für maximal 12 Monate, wobei vor allem sehr kleine Unternehmen (<15 MA) einbezogen werden. Die cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) ist vor allem größeren Unternehmen der Industrie, des Dienstleistungssektors und Handwerks vorbehalten, die Leistungen laufen maximal 36 Monate, in Ausnahmefällen 48 Monate, die sich über maximal 5 Jahre verteilen können. CIGO/CIGS orientieren sich an 80% der letzten Nettolöhne. Unter diesen Bedingungen freigesetzte Arbeitnehmer haben formal einen Anspruch auf Rückberufung, sofern ihr alter Arbeitgeber wieder einstellt (die faktische Relevanz dieser Option konnte jedoch nicht beurteilt werden). Darüber hinaus werden sie in spezielle „Mobilitätslisten“ aufgenommen, die von der staatlichen Arbeitsverwaltung geführt werden und aus denen Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten 12% ihres Personalbedarfs einstellen sollen. Alle Expertengespräche haben jedoch gezeigt, dass diese wenigen Transferkomponenten faktisch eher gegenstandslos sind bzw. - zumindest bislang - die „Mobilitätslisten“ eher als Dokumente finaler Aufbewahrung mit geringsten Reintegrationschancen gelten.

⁸ Dies scheint nach Lage der Dinge der bisher einzige Aspekt zu sein, der in Österreich selbst, jedoch auch nur auf Datenbasis von 2004, jemals im Kontext von Arbeitsstiftungen und Strukturwandel separat erhoben und herausgestellt wurde, obgleich der Titel vielversprechender erscheint. Vgl. Wagner, E. und Lassnigg, L.: Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel. Studie im Auftrag des WAFF, Wien 2005, siehe http://www.waff.at/fileadmin/user_upload/studien/2005/Arbeitsstiftungen-Endbericht2005.pdf

2.4 Engagement der Sozialpartner für „ihr“ Instrument

Erfolg und Stellenwert bei der Umsetzung von Transferinstrumenten stehen und fallen mit dem Engagement der Sozialpartner für „ihr“ Instrument. Transferinstrumente, wie sie die österreichischen Arbeitsstiftungen, aber insbesondere auch der bundesdeutsche Beschäftigentransfer darstellen, sind dabei nicht als herkömmliche, rein administrative Logik folgende Regelinstrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik zu fassen. Vielmehr stellen sie in wesentlichen Teilen einen verlängerten, mit neuerlichem Reintegrationsziel verbundenen Sozialplan dar. Sie stehen im Kontext betrieblicher Mitbestimmung und der damit erreichbaren Organisation eines Nachteilsausgleichs, der für die von Entlassung bedrohten Beschäftigten neben der reinen Abfindungskomponente auch Wiedereingliederungshilfen vorsieht. Aufgrund dieser historischen Wurzeln⁹ liegt es nahe, dass das Engagement der Sozialpartner für die Umsetzung dieser Instrumente in einem natürlichen, tieferen Umfang vorliegt als dies bei Regelförderungen mit 100%iger Finanzierung der jeweiligen Arbeitsverwaltungen zu erwarten wäre und auch der Fall ist.

Das Engagement der Sozialpartner verbindet sich mit einem für beide Seiten idealtypisch sichtbaren Nutzen: Die Motivation österreichischer Unternehmen, Personalanpassungen z.B. auf dem Wege der Einschaltung von Stiftungen vorzunehmen, beruht zum einen auf dem damit verbundenen Imagegewinn in der Öffentlichkeit und bei den eigenen Beschäftigten sowie dem Nutzen des dadurch erreichten „sozialen Friedens“. Rechnet man zum anderen alle Opportunitätskosten eines normalen Ausscheidens auf, sind die mit dem Betrieb von Stiftungen verbundenen Kosten für die Unternehmen oft niedriger als „normale“ Abfindungen, d.h. über die gesetzlich geregelte Abfertigungssumme hinaus bezahlte freiwillige Zuwendungen und ihre Begleiterscheinungen (z.B. Prozesskosten). Die Gewerkschaftsseite verbindet die relativ umfangreiche Informations- und Beratungsarbeit zu Arbeitsstiftungen ebenso idealtypisch mit ihrem Auftrag, bestmögliche Lösungen eines Nachteilsausgleichs für „ihre“ Beschäftigten zu erreichen. Faktisch läuft es trotz jederzeit vorhandener Informationsmöglichkeiten fast immer darauf hinaus, dass bei Vorliegen konkreter Fälle von beabsichtigten Umstrukturierungen seitens der Gewerkschaft (und des Betriebsrates) schnell und professionell informiert wird. Da die österreichische Arbeitgeberlandschaft sehr mittelständisch geprägt ist, sind auch regelmäßige Informationen auf dieser Seite hilfreich und notwendig.

Obwohl also beide Sozialpartner mit Transferinstrumenten originäre Interessen verbinden, wurde während der Laufzeit des Projektes die Bedeutung ihres Engagements für das Instrument – ungeachtet sicher bestehender positiver Momente - durchaus auch in umgekehrter Weise sichtbar. So war zu sehen, dass die in Österreich und der Bundesrepublik annähernd zeitgleich und arbeitsmarktpolitisch mit zumindest ähnlichen Zielen verbundenen Veränderungen der Rahmenbedingungen (vgl. EF 1 und 2) auf ebenso vergleichbar relativ inaktive Sozialpartner traf – und dies aus Sicht der diese Instrumente umsetzenden Akteure zur Verringerung der Wirksamkeit beitrug. Die gegenwärtig noch immer bestehende Reserviertheit der österreichischen Sozialpartner, die sich – im Unterschied zu Deutschland – noch immer sehr viel stärker und offener auch als „Eigentümer“ des AMS verstehen, gegenüber dem Zurückdrängen der Freiräume der Stiftungen wird zum einen damit erklärt, dass es derzeit kaum arbeitsmarktpolitische Experten auf gewerkschaftlicher und Arbeitgeberseite gibt, die sich bis in die Details mit der Umsetzungspraxis in Stiftungen auskennen, den Unterschied zur AMS-Praxis normaler Betreuung und Vermittlung kennen, die Konsequenzen dieser Entwicklungen zu Ende denken und mit gezielter Lobbyarbeit und politischen Aktivitäten verbinden können. Auch ist es von Nachteil (siehe EF 4), dass sich beide Sozialpartner und ihre nachgelagerten Beratungs- und Forschungseinrichtungen lange Zeit nicht ausreichend um den Nachweis der (in der Praxis ja vielfach bestehenden) Wirksamkeit von Transferinstrumenten bzw. ihres „Mehrwert“ gegenüber klassischen Arbeitsmarktinstrumenten gekümmert haben.¹⁰ Ohne hier explizite Belege anführen zu können, erscheint auch dieser Befund für Deutschland in ähnlicher Weise vorzuliegen.

⁹ Vgl. Knuth, Matthias: Entwicklungslinien des Beschäftigentransfers. In: Backes, Siegfried: Transfergesellschaften. Grundlagen, Instrumente, Praxis. Saarbrücken 2009.

¹⁰ Vielmehr scheinen die eigentlichen Protagonisten bei den Sozialpartnern in beiden Ländern seit langem und bis heute in Abwehrdiskussionen zu regelmäßigen aufflammenden Missbrauchsdebatten gefangen.

2.5 Mehr Spielräume durch Einbeziehung von Unternehmen in die Finanzierung

Finanzielle Begrifflichkeiten, mitunter unfreiwillig, reflektieren häufig sehr treffend in der Realität vorhandene Beziehungen und Sachverhalte. Unternehmensfinanzierungen sind an der Schwelle der Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Kontext von Transferlösungen der Arbeitsstiftung in zwei Varianten zu finden. Abfindungen - oder „Abfertigungen“, wie sie in Österreich hinsichtlich ihrer finalen Assoziation viel treffender formuliert werden -, haben den ausdrücklichen Zweck, das personalabgebende Unternehmen die Freiheit von weiteren Ansprüchen der Beschäftigten zu verschaffen. Arbeitsstiftungen hingegen stehen für die Variante, über das per Gesetz vorgeschriebene Maß hinaus eine Beteiligung des abgebenden Unternehmens an den Kosten der sich anschließenden Phase der Arbeitslosigkeit zu schaffen. Derartige Modelle setzen also an der betrieblichen Verhandlungssituation zum Thema Personalabbau an und zielen darauf, die soziale Verantwortung des bisherigen Arbeitgebers - statt in bloße finanzielle Kompensation - in Unterstützungsmaßnahmen zugunsten der Erreichung gleichwertiger neuer beruflicher Chancen umzuwandeln.¹¹ Aus Sicht des Unternehmens eine zusätzliche Nachsorge, sind sie aus Sicht der einbezogenen Personen Vorsorge – Arbeit stiftend für eine möglichst baldige und wirksame Reintegration.¹²

Im Ergebnis des Projektes kann herausgestellt werden, dass Arbeitsstiftungen durch den Charakter ihrer sich insgesamt ergebenden Mischfinanzierung nicht nur tatsächliches Engagement der beteiligten Unternehmen darstellen, sondern dies – nach außen demonstriert und nicht selten Teil des Unternehmensmarketings -, bis heute als notwendiger Teil gelebter Sozialpartnerschaft verstanden wird.

Wer fördert was bei einer Arbeitsstiftung? Die Finanzierung von Arbeitsstiftungen erfolgt je nach Stiftungs Kooperation und Grund für die Errichtung einer Stiftung aus verschiedenen Quellen:

- Arbeitsmarktservice: Das so genannte Schulungs-Arbeitslosengeld¹³ wird immer während der Stiftungsverweildauer vom Arbeitsmarktservice (AMS) aus der Arbeitslosenversicherung ausbezahlt, in Ausnahmefällen (z.B. Stiftungen in Tirol) sind darüber hinaus auch Zugriffe auf Fördermittel des AMS für aktive Maßnahmen möglich.
- Unternehmensbeiträge oder Beiträge aus Stiftungsfonds (Stahlstiftung Voest Alpine) für das Arbeitslosengeld aufstockende „Stipendien“.¹⁴
- Mittel der Landesregierungen in unterschiedlicher Höhe, zumeist für Qualifizierung als ergänzende¹⁵ Personenpauschale gezahlt, bei Insolvenzen (Insolvenzstiftungen) und anderen besonderen Notlagen werden diese Mittel erhöht und stehen auch für Regie- und andere laufende Kosten zur Verfügung.
- In einem, allerdings sehr prominenten Ausnahmefall, der Stahlstiftung Voest-Alpine, beteiligen sich auch die Arbeitnehmer durch einen vom Arbeitgeber vorab der Auszahlung des Lohnes einbezogenen Solidarbeitrag.

2.6 Zusätzliche Handlungsspielräume in Insolvenzfällen durch Länderengagement

Auch wenn eine Insolvenz letztlich nur den Ausnahmefall einer Gründungskonstellation von Arbeitsstiftungen darstellt, bei der das personalabgebende Unternehmen nicht in der Lage ist, die Rolle des

¹¹ Vgl. Knuth, Matthias; Kirsch, Johannes; Mühge, Gernot: Restructuring and Occupational Mobility. Support for Job Transitions in European Comparison. In: UNIKATE 2011 (40), S. 108–118. Online verfügbar unter <http://www.uni-due.de/unikate/aktuell.php>.

¹² Die Praxis bricht diese idealtypische Betrachtung, da sowohl in österreichischen Arbeitsstiftungen, als beim deutschen Beschäftigtertransfer in diesen Fällen – verminderte – Abfindungen ausbezahlt werden.

¹³ Funktionales Äquivalent zum deutschen Transfer-KuG – aber durch den anderen arbeitsrechtlichen Status mit wesentlichen Unterschieden und Folgen verbunden.

¹⁴ Analogie zur in Deutschland praktizierten KuG-Aufstockung durch das personalabgebende Unternehmen – aber als „Stipendium“ in wesentlich unterschiedlicher Rahmung durch Anknüpfung an eine Aktivität des Teilnehmenden, nicht als Kompensation für Arbeitsplatzverlust oder freiwilligen Übertritt.

¹⁵ Sofern es sich um unternehmensnahe Stiftungsmodelle handelt, finanzieren auch die Unternehmen Qualifizierung. Auch hier kommen aber in jedem Fall die landesfinanzierten Pauschalbeträge für Qualifizierung hinzu.

Stiftungsgebers zu übernehmen bzw. zu finanzieren,¹⁶ ist die so genannte Insolvenzsstiftung aufgrund der damit einhergehenden Handlungsoptionen für notleidende Unternehmen von großer Wichtigkeit.

Insolvenzsstiftungen sind nicht zwingend bei jeder Insolvenz vorgesehen, werden jedoch in diesen Fällen sehr häufig geschaffen und hierbei von der öffentlichen Hand des jeweiligen Bundeslandes in geeigneter Form initiiert und getragen. Träger muss eine juristische Person sein, in der Regel das Land selbst oder ein vom Land bestimmter öffentlicher Akteur. In diesen Fällen wird der Flexibilitätsspielraum der Stiftung dadurch gewährleistet, dass Bundesländer durch personenzahlbemessene Zuschüsse, die neben Qualifizierungsaufwendungen auch Regiekosten abdecken, die Funktionsfähigkeit der Stiftung schaffen. Auch der Arbeitsmarktservice kann in diesen Fällen zusätzliche Mittel, z.B. in Form des Zugriffs auf weitere Qualifizierungsmittel, bereitstellen. Während Bundesländer ihre Rolle als „Ausfallbürge“ dabei stets spielen, ist das zusätzliche Engagement der Arbeitsverwaltung nicht immer zwangsläufig.

Die Vorteile einer solchen Insolvenzsstiftung gegenüber Beschäftigtertransfer in der Insolvenz unter deutschen Bedingungen liegen im Vergleich u.a. auf folgenden Gebieten:

- flächenwirksame Handlungsoption, d.h. keine Abhängigkeit von ausreichend verfügbarer Insolvenzmasse und arbeitsmarktpolitischem Verständnis und Engagement des jeweiligen Insolvenzverwalters,
- Abwendung komplexer und prekärer Vorfinanzierung durch Massekredite auf das zu erwartende Insolvenzgeld,
- keine gesetzliche Beschränkung der Sozialplanmittel in der Insolvenz,
- ausreichendes Qualifizierungsbudget, das nicht durch Insolvenzmasse begrenzt ist.
- mehr Handlungsoptionen im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Situation bei Rückkehr in einen durch Insolvenz sanierten Betrieb..

2.7 Kooperation mit der Arbeitsverwaltung - Arbeitsteilung statt Doppelbetreuung

Die Umsetzung von Transferangeboten bedingt die Einbeziehung mehrerer Akteure, insbesondere der Arbeitsverwaltung und der Transferumsetzer, letztere mit der unmittelbaren Verantwortung für die betreuten Personen. Für eine möglichst erfolgreiche Arbeit mit und für die Transferbeschäftigten kommt es hierbei darauf an, die Kooperation effektiv zu gestalten.

In Österreich gibt es eine relativ klare Arbeitsteilung zwischen der Arbeitsverwaltung AMS und Stiftungen. Die – trotz mancher Kritik in Österreich - die staatliche Fachaufsicht mit fachlicher Profession in der unmittelbaren Arbeit in der Regel gut verbindet. Im Vorfeld des Übertritts in die Stiftung hat die Arbeitsverwaltung seit Inkrafttreten der geltenden Bundesrichtlinie eine zeitlich befristete Option von Vermittlungsversuchen (siehe EF 2). Schlägt dies fehl und erfolgt der Übertritt in die Stiftung, befindet sich der „Stiftling“ – trotz seines Status als Arbeitsloser – bis zum Austritt vollständig in der Obhut der Stiftung, die konkrete Maßnahmeplanung wird hierzu eingangs des Stiftungsaufenthaltes bilateral zwischen Stiftung und AMS vereinbart. Eine zeitgleich aktive Doppelbetreuung der betreffenden Personen durch AMS und Stiftung, wie derzeit in Deutschland durch TG und Arbeitsagentur, findet dadurch in der laufenden Praxis nicht mehr statt. Auf diese Weise ergeben sich im Vergleich deutlich weniger Reibungsverluste bei der Umsetzung, die Attraktivität des Instruments ist durch die Kommunikation klarer Regelungen der Zuständigkeiten in Richtung der Transferteilnehmer vergleichsweise gestärkt.

¹⁶ Im Gegensatz zu Deutschland werden Insolvenzverwalter in Österreich nicht in die Finanzierung von Arbeitsstiftungen aus der von ihnen betreuten Insolvenzmasse einbezogen.

3. Exkurs Arbeitsstiftungen in Österreich – Funktionsmechanismus und aktuelle Entwicklungen

Diese Zusammenfassung über den Funktionsmechanismus und die aktuellen Entwicklungen der österreichischen Arbeitsstiftungen ist Ergebnis eines Lernaufenthaltes des Projekts „Transfer-Impulse“ vom 28.02.-04.03.2011 in Linz und Wien. Während dieses Lernaufenthaltes wurde zahlreiche leitfadengestützte Interviews mit Vertretern des AMS, der österreichischen Sozialpartner, der Unternehmensverbände und mit der Umsetzung von Transfer beschäftigter Träger geführt.

3.1 Aktuelle Rahmenbedingungen

Für die Errichtung von Arbeitsstiftungen geltend ist nach wie vor der § 18 Abs.6 -9 Arbeitslosenversicherungsgesetz, nach dem es einem oder mehreren Unternehmen möglich ist, „geeignete Einrichtungen“ bereitzustellen, die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen ... nach einem einheitlichen Konzept verantwortlich sind und sich hierbei sozialpartnerschaftlich abzustimmen haben.¹⁷ Die Auslegung des hiermit fixierten gesetzlichen Rahmens wird mit Bundesrichtlinien geregelt; die aktuelle Bundesrichtlinie¹⁸ datiert vom November 2009 und ist in der gültigen Version seit 01. Juli 2010 in Kraft.

Die Finanzierung von Arbeitsstiftungen erfolgt je nach Stiftungs Kooperation und Grund für die Errichtung einer Stiftung aus verschiedenen Quellen:

- Arbeitsmarktservice: das so genannte Schulungs-Arbeitslosengeld wird immer während der Stiftungsverweildauer vom Arbeitsmarktservice (AMS) aus der Arbeitslosenversicherung ausbezahlt, in manchen Fällen von Stiftungen (z.B. Tirol) werden auch Maßnahmenteile aus Fördermitteln des AMS bereitgestellt¹⁹.
- Unternehmensbeiträge oder Beiträge aus Stiftungsfonds, in die auch vertraglich festgelegte Solidarbeiträge der Arbeitnehmer einfließen.
- Mittel der Landesregierungen in unterschiedlicher Höhe, bei Insolvenzen und anderen besonderen Notlagen werden diese Mittel erhöht.

Insofern ist die Arbeitsstiftung aus Sicht des AMS in den meisten Fällen die finanziell denkbar günstigste Lösung zur Behebung von Arbeitsmarktproblemen – solange die Dauer des ALG-Bezuges nicht überstrapaziert wirkt. Sofern das AMS ein ureigenes finanzielles Interesse an Kostenreduzierung bei Stiftungen hat, kann sich das nur auf die Verringerung der Laufzeit fokussieren.

Gegenwärtig, d.h. seit Geltungszeitpunkt der aktuellen Bundesrichtlinie, existiert eine für viele Stiftungen sehr unbefriedigende Situation, die man aus ihrer Sicht als Vorwurf einer administrativen Überregulierung durch AMS mit damit zwingend einhergehender zunehmender Unattraktivität für Arbeitnehmer und Unternehmen zusammenfassen kann; wohingegen der AMS diese verengten Umsetzungsspielräume mit dem Kampf gegen Mißbrauchstatbestände begründet hat. Der verhaltende, gleichwohl anhaltende Widerstand gegen die Praxis des AMS fand seinen Höhepunkt in einer mittlerweile beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Klage einer Stiftung gegen die derzeitige administrative AMS-Praxis und damit auch gegen die dafür ins Feld geführte Bundesrichtlinie. Zentrales Argument der Klage ist es, dass diese Bundesrichtlinie über ihren immanenten Charakter als ausführendes Regelwerk eines Freiräume definierenden Gesetzes in unzulässiger Weise hinausgeht, weil sie bestimmte dieser Freiräume nicht länger gelten lässt oder unzulässig einengt.²⁰ Informellen Diskussionen zufolge wird die Motivation des AMS in weitaus mehr gesehen als den nach außen geltend gemachten Mißbrauchs bekämpfung und

¹⁷ Vgl. § 18 AIVG, Abs. 6.

¹⁸ Vgl. Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST) (AMF/10-2010 bzw. BGS/AMF/0722/9999/2010).

¹⁹ Hier gibt es offenbar keine landesweit allgemeinverbindliche Praxis; die Stahlstiftung und die Stiftungen des WAFF bekommen keine zusätzlichen AMS-Fördermittel.

²⁰ Anlass war ein Zuwendungsbescheid, dessen sich auf die Bundesrichtlinie stützenden Ausführungsbestimmungen nach Ansicht des Klägers nicht von den im Gesetz garantierten Freiräumen gedeckt war und ihr immanenter Verordnungscharakter in einen davon Weisungscharakter abgewichen ist.

Qualitätssicherung. Als nahe liegend wurden z.B. politische Interessen genannt, um sich die deutlich besseren Vermittlungsquoten und die deutlich bessere Qualität der Qualifizierungen der Stiftungen auf die eigenen Fahnen schreiben zu können.

Speziell aus der Sicht des WAFF ist noch ein weiterer Aspekt hinzuzufügen. Neben der Kritik an mehr Bürokratie ist in der Bundesrichtlinie auch darauf Bedacht gelegt worden, dass der grundlegende Sinn einer Arbeitsstiftung darin liegt, dass „Stiftlinge“ eine überbetrieblich verwertbare Qualifizierung erhalten können und praktische Qualifizierungsschritte nicht mit Dienstverhältnissen verwechselt werden können. Ebenso bringt die Festlegung der erhöhten ausbildungsbedingten Zuschussleistung (monatlicher Zuschuss aus dem Stiftungsbudget zum Schulungs-Arbeitslosengeld zur Abdeckung von Fahrtkosten etc.) vielen „Stiftlingen“ die Möglichkeit, die Stiftungsverweildauer finanziell „durchzustehen“ und damit die Stiftung überhaupt absolvieren zu können.

Die gegenwärtig noch bestehende Reserviertheit der Sozialpartner, die sich – im Gegensatz zu Deutschland – noch immer ganz offen als „Eigentümer“ des AMS verstehen und darstellen, in diesem Versuch des Zurückdrängens der Freiräume der Stiftungen wird vor allem damit erklärt, dass es derzeit kaum arbeitsmarktpolitische Experten auf gewerkschaftlicher und Arbeitgeberseite gibt, die sich bis in die Details mit der Umsetzungspraxis von Stiftungen auskennen, die Konsequenzen dieser Entwicklungen zu Ende denken und mit gezielter Lobbyarbeit und politischen Aktivitäten auffangen und umkehren können. Zudem sind beide Sozialpartner daran interessiert, dass es keine Missbrauchstatbestände gibt; einem der wesentlichsten „äußeren“ Anknüpfungspunkte der Bundesrichtlinie. Insofern hat man seitens der Sozialpartner dem äußeren Anschein nach solange kein Interesse an einer direkten politischen Korrektur, wie die Stiftungen scheinbar normal arbeiten und es keine geballten Klagen gibt.

Hierzu ist jedoch zu sagen, dass derzeit eine größere Zahl von Stiftungen, die in der „Stiftungsplattform“ informell verbunden sind, einen stärkeren Informationsaustausch betreiben und auch Lobbyarbeit betreiben, um auf die neuen Stolpersteine der Rahmenbedingungen hinzuweisen. Es wurde darüber hinaus vor kurzem ein Dachverband gegründet, der alle Stiftungen als Interessenverband bündelt. Damit verknüpfen sich Hoffnungen, dass es so besser gelingt, eigene Positionen zu formulieren und gebündelt auf Probleme aufmerksam zu machen.

Beeinflusst wird die derzeitige Umsetzung des Stiftungsgedankens in der Stahlstiftung²¹ durch eine seit 2003 geltende Veränderung der Abfindungspraxis. Zuvor konnten sie bar ausgezahlt werden. Seither werden Abfindungen auf ein staatlich garantiertes Konto bei Arbeitgeberwechsel mitgenommen und zum Zeitpunkt des Ruhestandes ausgezahlt. Zuvor wurden z.B. bei der Stahlstiftung 50% der Abfindung, höchstens jedoch 7000 Euro einbehalten bei Eintritt, um die daraus entstehenden Zinseinnahmen vereinnahmen zu können; der einbehaltene Abfindungsvertrag wurde dann bei Austritt wieder ausbezahlt. Die neue Regelung macht es notwendig, fiktive Zinsen von fiktiven Abfindungssummen zu berechnen und sie vom Stipendium abzuziehen.

²¹ Das gilt nicht für Stiftungen generell, schon gar nicht für Stiftungen des WAFF, da diese ausschließlich aus Unternehmensbeiträgen, Mitteln des Landes Wien und Schulungs-ALG des AMS finanziert werden.

3.2 Entwicklung der Teilnehmer in Stiftungen

Die nachfolgenden Tabellen verdeutlichen, dass das Instrument der Arbeitsstiftungen in Österreich nach wie vor einen quantitativ geringen, gleichwohl konstanten und in Krisenzeiten sogar deutlich zunehmenden Stellenwert besitzt. Die nahezu Verdopplung der Zahl der „Stiftlinge“ im Zeitraum zwischen 2008 und 2010 weist nicht nur eine sehr hohe Reagibilität zur allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation aus

Deutlich wird im Vergleich der Entwicklung der Gesamtzahl der Leistungsbezieher von Arbeitslosenunterstützung, dass die Entwicklung der Stiftungsteilnehmer diese Verschlechterung weitaus stärker zum Ausdruck gebracht hat.

Tabelle: Arbeitsstiftungsteilnehmer nach verschiedenen Merkmalen 2005-2010

LeistungsbezieherInnen (LB)	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jugendliche < 25 Jahre	920	981	1.020	1.151	1.651	1.895
Erwachsene 25-44 Jahre	2.882	2.873	2.708	2.822	4.453	5.256
Ältere > 45 Jahre	1.009	1.010	933	939	1.573	2.141
Alter gesamt	4.811	4.864	4.660	4.912	7.677	9.292
Frauen	2.243	2.387	2.391	2.631	3.641	4.263
Männer	2.568	2.478	2.270	2.280	4.036	5.029
Gesamt	4.811	4.864	4.660	4.912	7.677	9.292
Akademische Ausbildung	170	160	161	177	288	448
Höhere Ausbildung	644	646	704	760	1.088	1.501
Mittlere Ausbildung	411	439	471	539	730	845
Lehrausbildung	2.401	2.367	2.181	2.247	3.627	4.419
Pflichtschulausbildung	1.174	1.242	1.130	1.172	1.907	2.039
Ungeklärt	11	11	13	17	37	40
Ausbildung-gesamt	4.811	4.864	4.660	4.912	7.677	9.292
0-Land- und forstwirtschaftliche Berufe	33	35	45	48	50	55
1-3-Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	1.866	1.924	1.622	1.600	3.213	3.764
4-Handels- und Verkehrsberufe	677	659	674	749	972	1.172
5-Dienstleistungsberufe	378	401	522	624	715	717
6-Technische Berufe	434	387	343	318	620	1.014
7-Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	953	964	952	1.011	1.413	1.856
8-Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	470	495	501	559	680	691
9-unbestimmt (nur Pst)	0	0	0	3	14	23
Berufsabteilungen-gesamt	4.811	4.864	4.660	4.912	7.677	9.292

Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung April 2011 (Jahresdurchschnittswerte).

Tabelle: Arbeitslosengeld- und Notstandshilfebezieher nach verschiedenen Merkmalen 2005 - 2010

LeistungsbezieherInnen (LB)	Arbeitslosengeld						Notstandshilfe						ALG und NH					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Jugendliche < 25 Jahre	24.166	21.881	20.661	20.908	26.992	23.828	9.211	8.446	7.631	6.840	9.205	9.891	33.377	30.327	28.292	27.748	36.198	33.719
Erwachsene 25-44 Jahre	68.720	63.476	59.709	57.990	73.384	64.427	51.295	48.562	44.177	38.511	45.784	48.469	120.016	112.038	103.886	96.501	119.168	112.895
Ältere > 45 Jahre	36.516	35.612	34.098	34.573	45.938	42.949	36.006	34.900	33.373	33.080	36.222	39.571	72.522	70.512	67.471	67.652	82.159	82.520
Alter	129.402	120.969	114.468	113.471	146.314	131.204	96.512	91.908	85.181	78.431	91.211	97.931	225.915	212.877	199.649	191.902	237.525	229.135
Frauen	52.839	49.705	48.863	48.903	57.536	54.027	39.430	37.404	35.045	32.038	35.354	37.573	92.269	87.110	83.908	80.940	92.890	91.600
Männer	76.563	71.264	65.605	64.568	88.778	77.177	57.082	54.503	50.137	46.393	55.856	60.358	133.646	125.767	115.742	110.961	144.635	137.535
Geschlecht	129.402	120.969	114.468	113.471	146.314	131.204	96.512	91.908	85.181	78.431	91.211	97.931	225.915	212.877	199.649	191.902	237.525	229.135
Akademische Ausbildung	4.307	4.211	4.355	4.424	5.891	6.144	3.208	3.027	2.975	2.714	3.061	3.706	7.514	7.238	7.330	7.138	8.952	9.849
Höhere Ausbildung	9.427	8.773	8.707	8.857	11.831	11.306	7.152	6.596	6.207	5.677	6.555	7.457	16.579	15.369	14.914	14.534	18.386	18.762
Mittlere Ausbildung	7.165	6.841	6.645	6.700	8.162	7.584	4.779	4.481	4.136	3.751	4.291	4.664	11.944	11.322	10.781	10.451	12.453	12.248
Lehrausbildung	54.066	50.908	46.944	45.910	60.673	54.139	30.279	28.416	25.635	23.571	27.870	30.293	84.345	79.324	72.579	69.481	88.543	84.433
Pflichtschulausbildung	53.950	49.794	47.370	47.135	59.092	51.379	50.893	49.219	46.069	42.569	49.233	51.586	104.843	99.012	93.439	89.704	108.325	102.965
Ungeklärt	488	443	447	445	667	653	201	169	159	149	200	225	689	612	606	594	867	878
Ausbildung	129.402	120.969	114.468	113.471	146.314	131.204	96.512	91.908	85.181	78.431	91.211	97.931	225.915	212.877	199.649	191.902	237.525	229.135
0-Land- und forstw.Berufe	3.009	2.965	2.777	2.790	3.200	3.173	1.238	1.237	1.207	1.122	1.313	1.443	4.248	4.202	3.984	3.912	4.513	4.616
1-3-Produktionsber.in Bergbau/Industrie/Gewerbe	52.476	47.845	43.514	43.085	60.869	49.550	38.413	36.065	32.698	30.241	36.922	38.727	90.889	83.910	76.213	73.326	97.791	88.277
4-Handels- und Verkehrsberufe	19.496	18.253	17.602	17.504	21.668	19.956	15.149	14.678	13.814	12.855	14.929	16.098	34.644	32.931	31.415	30.358	36.597	36.054
5-Dienstleistungsberufe	27.177	26.457	25.627	25.318	28.720	27.815	18.504	18.314	17.244	15.931	17.949	19.152	45.681	44.771	42.871	41.249	46.669	46.967
6-Technische Berufe	3.960	3.429	3.173	3.325	5.468	4.969	3.801	3.464	3.091	2.735	3.292	3.922	7.761	6.892	6.264	6.060	8.760	8.890
7-Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	16.223	15.040	14.612	14.467	18.710	17.622	13.694	12.594	11.699	10.601	11.780	13.214	29.917	27.633	26.311	25.067	30.491	30.835
8-Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	7.054	6.967	7.127	6.903	7.549	7.960	5.713	5.556	5.420	4.929	4.976	5.291	12.766	12.523	12.547	11.832	12.525	13.251
9-unbestimmt (nur Pst)	7	12	37	78	130	160	0	1	8	18	50	85	8	14	45	96	180	245
Berufsabteilungen	129.402	120.969	114.468	113.471	146.314	131.204	96.512	91.908	85.181	78.431	91.211	97.931	225.915	212.877	199.649	191.902	237.525	229.135

Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung April 2011 (Jahresdurchschnittswerte)

3.3 Gründungsmechanismus und Akteurskonstellation

Die Motivation der Unternehmen, Personalanpassungen auf dem Wege der Einschaltung von Stiftungen vorzunehmen, beruht zum einen auf dem Imagegewinn für die Öffentlichkeit und die eigenen Beschäftigten und dem Nutzen des dadurch erreichten „sozialen Friedens“. Rechnet man alle Opportunitätskosten eines normalen Ausscheidens auf, sind die mit dem Betrieb von Stiftungen verbundenen Kosten für die Unternehmen oft niedriger als „normale“ Abfindungen, d.h. über die gesetzlich geregelte Abfertigungssumme hinaus bezahlte freiwillige Zuwendungen) und ihre Begleiterscheinungen.

Für die Einrichtung einer jeden Stiftung gibt es auf entsprechenden Antrag nach § 18 Arbeitslosenversicherungsgesetz einen Grundbescheid (ZWB) seitens der AMS. Diese Zuwendungsbescheide für Arbeitsstiftungen (auch für IS) müssen nach geltender Bundesrichtlinie befristet sein, wobei die häufigste Befristung bisher eine Zweijahresfrist ist. Er gibt aber auch unbefristete Bescheide, die in bestimmten Abständen über Projektberichte evaluiert werden. Das AMS Oberösterreich empfindet aber längere Befristungen (z.B. 5 Jahre) als besser praktikabel. Bis zum Inkrafttreten der Bundesrichtlinie wurden sehr vielen²² auf unbefristeter Grundlage arbeitenden Stiftungen per Änderung der ZWB Befristungen auferlegt.

Nach Ansicht von WAFF ist der Stiftungsgedanke in der Tendenz fokussiert auf mittlere und größere Betriebe, die häufiger einen Betriebsrat haben.²³ Stiftungs-Neugründungen im Rechtsraum der Stahlstiftung müssen in ihrem Finanzierungskonzept einen (i.d.R. sehr geringen) Solidarbeitrag der Beschäftigten einkalkulieren, der lediglich bei Insolvenzstiftungen entfällt. Es ist zuweilen möglich, dass in Schwierigkeiten gekommene Unternehmen einer anderweitig bestehenden Stiftung (z.B. Stahlstiftung) beitreten und in diesem Zusammenhang durch eine ggf. notwendig werdende Nachzahlung bestimmter Stiftungsabgaben das Zugriffsrecht auf Leistungen für das eigene Management bzw. die eigenen Beschäftigten erwerben.²⁴

Individuelle Leistungsvoraussetzung für einen Stiftungseintritt ist ein bestehender Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die zeitnah nach dem Eintritt einer Person in die Stiftung einzureichenden individuellen „Maßnahmepläne“²⁵ müssen ebenfalls vom AMS genehmigt werden, werden jedoch z.B. nach Wahrnehmung der Stahlstiftung bei alteingesessenen Outplacement-Stiftungen lediglich hinsichtlich formaler Kriterien (Laufzeit, Relation Qualifizierung und Praktika, zeitliche Vollauslastung u.ä.) geprüft und fast nie einer inhaltlichen Alternativprüfung ausgesetzt. Bei Implacment-Stiftungen und neu gegründeten Outplacement-Stiftungen findet jedoch in der Regel auch eine inhaltliche Prüfung statt, auch bei den Stiftungen des WAFF wird die „Arbeitsmarktrelevanz“²⁶ geprüft. Die Reaktionszeit der Mitarbeiter der AMS auf diese Maßnahmepläne ist höchst verschieden und beträgt zwischen wenigen Stunden/Minuten bis ca. 2 Wochen. Die Maßnahmepläne sind relativ ausgefeilt und sollen idealtypisch die gesamte Verweildauer in der Stiftung abbilden, sind lediglich innerhalb der ersten 3 Monate noch veränderbar und alle halbe Jahre gegenüber dem AMS als noch geltend zu bestätigen.

²² Hier wird von der Ausnahme Tirol berichtet.

²³ Das ist Betrieben ab 5 Beschäftigten möglich.

²⁴ Im Rechtsraum der Stahlstiftung kann dieses „Einkaufen“ auch in Form abgestufter Leistungspakete („Basis“, „Premium“) erfolgen.

²⁵ Die vorab erfolgte Erhebung der Ausgangsqualifikationen der Beschäftigten wird offenkundig von jeder Stiftung in eigener Verantwortung durchgeführt und unterliegt keinen landesweiten Standards.

²⁶ Damit ist die Wahrscheinlichkeit gemeint, ob mit der vorgelegten Planung die Chance auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gegeben scheint.

Letztlich ist das aber nur (lästige) nachrichtliche Formsache; lediglich bei Abweichungen im Ziel und/oder in der Dauer der Maßnahmeplanung muss das AMS noch einmal neu prüfen und bestätigen. Bei vom Teilnehmer ohne nachvollziehbaren/akzeptierten Grund erzwungenen Veränderungswünschen bricht z.B. die Stahlstiftung i.d.R. mit Zustimmung von AMS ab, die Laufzeit verkürzt sich auf die Frist, die noch für die Jobsuche zu veranschlagen ist. „Stiftlinge“ des WAFF hingegen können jederzeit auch ohne Angabe von Gründen abbrechen, ein Ausschluss seitens der Stiftung erfolgt nur bei wiederholter Nichteinhaltung der Stiftungsordnung in Absprache mit dem Unternehmen/Betriebsrat (wenn vorhanden) und dem AMS.

Die Teilnehmer erhalten während der Zeit in der Stiftung ein so genanntes Schulungs-Arbeitslosengeld in der Höhe des sonstigen Arbeitslosengeldes; es wird bis maximal 4 Jahre gewährt, sofern im Maßnahmeplan begründet wird, dass alle erforderlichen Aktivitäten diesen Zeitraum erfordern. Hinzu kommt ein Stipendium, das von der jeweiligen Stiftung bezahlt wird.²⁷ AMS hat ein gewisses Interesse daran, die 4-Jahres-Option nicht allzu häufig umsetzen zu lassen, um nicht derart lange das Schulungs-Arbeitslosengeld bezahlen zu müssen; 4-jährige Maßnahmepläne werden daher besonders gründlich und kritisch geprüft. Die durchschnittliche Verweildauer von „Stiftlingen“ in ihren Stiftungen von ca. 18 Monaten²⁸ belegt, dass der genannte 4-Jahres-Zeitraum sich tatsächlich nur auf begründete Fälle bezieht. Legt man alle Fördermittel z.B. bei der Stahlstiftung pro Person um, bewegt sich die monatliche Förderung bei etwa 700 bis 800 Euro pro Person, hierbei ist das Stipendium von 370 Euro aber schon enthalten.

Bei Vorliegen einer Auflösung des Dienstverhältnisses aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen wird bzw. kann das Unternehmen den Eintritt in eine Stiftung anbieten. Der Aufnahmeantrag z.B. in der Stahlstiftung wird von der Personalabteilung des Unternehmens und dem Teilnehmer unterschrieben. Es muss einen nahtlosen Übergang in die Stahlstiftung geben; am ersten Tag der Arbeitslosigkeit muss der TN in der Stiftung erscheinen. Die Stahlstiftung nimmt ihn ohne weitere Prüfung auf und gibt dem TN einen Bestätigungsbrief für AMS mit, auf das AMS ihm gegenüber nicht direkt tätig wird.²⁹

Ältere werden nach Geltung der neuen Bundesrichtlinie zunehmend weniger in Stiftungen „zugelassen“. Übergreifende Begründung für diese Erschwernisse ist die im § 18 AIVG geregelte Festlegung, dass eine Arbeitsstiftung kein Übergang in eine Pension (65) oder eine so genannte Korridor pension (62) oder eine andere zugriffsfähige Pension sein darf. Das begrenzt das maximale Eintrittsalter und schafft aus Sicht der Stahlstiftung für viele Ältere Probleme, die nur noch in einer Stiftung eine Chance haben würden. Gleichwohl haben ältere „Stiftlinge“ nach wie vor bessere Chancen mit einer Arbeitsstiftung als

²⁷ Neben den Möglichkeiten der beruflichen Neuaufstellung sind auch die (erhöhten) Stipendien wirksame Motivationsfaktoren für einen Eintritt. Die Reintegrationsquote wird bei WAFF mit rund. 75% 3 Monate nach Austritt angegeben. Zusätzliche finanzielle auf Austritt ausgerichtete Austrittsanreize (vglb. „Sprinterprämien“) gibt es in Arbeitsstiftungen nicht.

²⁸ In der Stahlstiftung sind es 17 Monate.

²⁹ Seit Inkrafttreten der aktuellen Bundesrichtlinie hat AMS das Recht einer alleinigen Vermittlungsaktivität, bevor ein Übergang in die Stiftung zugestimmt wird. Die jeweilige Frist ist nicht universal fix vorgegeben, sondern wird erst im Zuwendungsbescheid mitgeteilt, in Oberösterreich läuft es derzeit aber auf einen Zeitraum von 14 Tagen hinaus. Erst danach ist der Stiftungseintritt verbindlich. Für den Fall, dass AMS mit Vermittlung hier Erfolg haben sollte, aber dieser Vertrag danach scheitert, hat der Teilnehmer ein Rückkehrrecht in Stiftung. Die Zusage zum Stiftungseintritt erfolgt für die Betroffenen insofern vorbehaltlich. Auch wenn es in der Praxis bisher zu keinen (nennenswerten) AMS-Vermittlungen in diesen Zeiträumen kam, wird dies aus Sicht der Stiftungen als sehr hinderlich angesehen, da die potentiellen Stiftlinge kein klares Bild ihrer Optionen vorab ihrer eigenen Entscheidung haben. In Wien ist dies derzeit anders geregelt. Es gibt eine frühe gegenseitige Information über sich anbahnende Outplacementstiftungs-Kooperationen zwischen AMS und WAFF, dadurch wird im Vorfeld schon besprochen und entschieden, ob es andere – bessere – Möglichkeiten als eine Stiftung gibt (zB wenn dem AMS oder dem WAFF bekannt ist, dass in anderen Unternehmen Personal mit ähnlicher Qualifizierung gesucht wird). Wenn eine Stiftung vereinbart wird, können die InteressentInnen für eine Stiftungsteilnahme davon ausgehen, dass sie die Zustimmung dazu haben.

ohne, aber nur dann, wenn die Möglichkeit besteht, mit einer in der Stiftungszeit erworbenen Qualifikation in einem Job zurückzukehren. Die soziale Problematik generell kann natürlich nicht über dieses Instrument gelöst werden. Das wird insbesondere seitens der Stiftungen selbst und der Gewerkschaftsseite kritisiert, jedoch bisher nur im Kontext mit dann nur mangelhaft möglicher sozialer Fürsorge. Das Thema Demographie wird hier z.B. noch nicht im Zusammenhang gesehen: Fachkräfteknappheiten werden registriert und beklagt, dies hat jedoch noch nicht zu einer insgesamt wahrnehmbaren Hinwendung zum Thema Qualifizierung Älterer in Betrieben geführt.

3.4 Operatives Transfermanagement / Beratungs- und Vermittlungsarbeit

Schwierig ist die adäquate Maßnahmeplanung für Akademiker, da sie meist bildungsaffin sind, andererseits aber durch Festlegung von AMS kein zweites vollständiges Studium aus Stiftungsmitteln finanziert bekommen. Das wird einerseits damit begründet, dass ein vollständiges Studium in der maximalen Stiftungszeit von 4 Jahren häufig nicht erreichbar sei, zweitens besteht zumindest latent ein Mißbrauchsverdacht im Sinne eines nicht notwendigen, lediglich interessenbetriebenen Zweitstudiums. Zumindest die Stahlstiftung hat in einzelnen Fällen bisher erfolgreich versucht, einen von der bisherigen Qualifikation fachlich abweichenden MA-Studiengang möglich zu machen. Nach Angaben des WAFF sind auch dreijährige akademische Ausbildungen und postgraduale Studien möglich. Ob dies weiterhin möglich sein wird, erscheint derzeit offen und hängt sicher auch von der Plausibilität der jeweiligen Wiedereinstiegsszenarien in den Arbeitsmarkt ab.. Im Ergebnis der differenzierten Voraussetzungen für verschiedene Beschäftigtengruppen läuft die Option eines 4-jährigen Aufenthalts in der Stiftung via Studium momentan letztlich nur auf Facharbeiter im mittleren Alterssegment hinaus, die sich beruflich neu aufstellen wollen bzw. sollen, weil sie im Ergebnis des Strukturwandels nicht mehr trägt.

Idealtypisch läuft die Arbeit mit den Stifflingen z.B. anhand der Verfahren in der Stahlstiftung, in 3 Phasen ab. Die 4-6-wöchige Einstiegsphase beinhaltet Berufsorientierung, wird in der Regel mit eigenen Trainern bewerkstelligt Die anschließende Bildungsphase wird durchweg durch Zukauf von Bildungsdienstleistungen umgesetzt. Im Falle von beabsichtigten Existenzgründungen werden Qualifizierungen/Beratungen auf dieses Ziel hin eingekauft. Hierfür werden Stiftungsmittel verbraucht, die von einzelnen Bundesländern durch einmalige Kopfpauschalen unterstützt werden. Da letztere Mittel aus den Territorialen Beschäftigungspakten kommen, ist zu unterstellen, dass über diesen Weg ESF-Mittel fließen.³⁰ Ein Zugriff der Stiftungen auf den Instrumentenkasten der Arbeitsverwaltung für ihre Stifflinge ist nicht möglich. Die sich der Weiterbildung anschließende Ausstiegsphase ist eine assistierte Phase der m.o.w. eigenständigen Jobsuche der Stifflinge, veranschlagt mit ca. 4 Monaten³¹ Die Leistungsangebote für Stifflinge gelten gleichermaßen für alle; gegebenenfalls gibt es noch zusätzliche Unterstützungen für Personen über 50 Jahren (z.B. WAFF im Großraum Wien).

Es gibt keine internen Berechnungen bzw. Vorgaben des AMS bezüglich eines Betreuungsschlüssels für die Stifflinge. In der Berufsorientierungsphase gab es (Stahlstiftung) lange Zeit eine zweiwöchige Gruppenphase mit jeweils 15 Personen pro Gruppe, bevor auf individuelles Coaching im Rest dieser Phase umgestellt wurde. Dies hat sich jedoch deutlich in Richtung Individualisierung von Anbeginn an verschoben. Heute gibt es in der Stahlstiftung fast keine Gruppenphase mehr.

Da die Vermittlung weitgehend selbst organisiert ablaufen soll, gibt es auch keine speziellen „Matching-Techniken“ der Berater. Dennoch gibt es ab und zu unterstützende Aktionen: In diesem Zusammenhang werden in unregelmäßigen Abständen z.B. anonymisierte Listen der Kompetenzprofile

³⁰ Das konnte bisher nicht näher eruiert werden.

³¹ Die Stahlstiftung ist nach ISO 9000 zertifiziert; dies ist im Kreis der Stiftungen aber keineswegs die Regel. Insofern können keine allgemeinverbindlichen Aussagen über bestimmte Prozesse gemacht werden.

der Stiftlingen an Unternehmen, auch an Zeitarbeitsunternehmen gesandt und anschließend versucht in Kontakt mit diesen Unternehmen zu kommen.

3.5 Sondervariante Implacementstiftung

Die ersten Ideen für die Umkehrung der Stiftungsidee in eine Implacementstiftung (IS) ergaben sich nach Aussage der Implacementstiftung der Stahlstiftung Voest Alpine aus einem Ende der 80er Jahre erfolgten Besuch des Ruhrgebiets, wo jedoch nur ein Büro für Bewerbungsaktivitäten vorgefunden wurde. Es bestand daraufhin Konsens bei Voest Alpine, dass so etwas umfangreicher und längerfristiger bestehen sollte. Mitte der 90er Jahre begann das Nachdenken darüber, diese Idee auch umdrehen zu können, da viele Unternehmen passende Arbeitskräfte suchte, aber wenige fanden, die ohne weiteres die betriebsspezifischen Anforderungen erfüllen konnten. Auch waren dem AMS nicht alle Nachfrage der Unternehmen quantitativ und qualitativ bekannt. Im Jahr 2000 gab es dann die ersten AMS-ZWB für Implacementstiftungen. Auch dies wird damit vom § 18 Arbeitslosenversicherungsgesetz abgedeckt. IS können maximal 3 Jahre laufen.

Jede bei AMS als arbeitssuchend gemeldete Person kann in eine IS einsteigen. Idealtypisch nennt ein bzw. nennen mehrere Unternehmen ihren Bedarf (minimal 3 AK, wirtschaftlich interessant für Umsetzer ab ca. 15-20 Mitarbeiter), es wird ein Konzept für eine IS entworfen, m.o.w. umfangreich mit dem AMS abgestimmt (i.d.R. unentgeltliche Vorleistung eines Anbieters) und ein Antrag gestellt. Nach Erhalt des ZWB werden Personen mit einem geeigneten Potenzial in einem festen Verhältnis zwischen Qualifizierung und praktischer Einarbeitung³² von der Stiftung für das zukünftige Unternehmen qualifiziert bzw. dort in Praktika eingesetzt (Motto IS Stahlstiftung z.B.: „Ausbildung nach Maß“). Hierbei wird zwischen Teilnehmer und Stiftung eine personenbezogene Vereinbarung auf Grundlage der Stiftungs- und Leistungsverordnung getroffen (kein Arbeitsvertrag), idealerweise werden diese Personen anschließend übernommen. Bildungsmodule werden eingekauft. Die TN sind noch nicht vertraglich an das Unternehmen gebunden, befinden sich noch im Status der Arbeitslosigkeit. Notfalls ist es möglich, dass TN auf andere Unternehmen wechseln können, wenn sich das eigentlich interessierte Unternehmen innerhalb der Stiftungs-Laufzeit nicht mehr in der Lage sieht, die beabsichtigte Einstellung vorzunehmen. Auch bei Implacementstiftungen muss für jeden Teilnehmer ein Maßnahmenplan vereinbart werden. Bei einer IS stehen eher kurze Qualifizierungen im Mittelpunkt, die Ergänzungscharakter zu den Ausgangsqualifikationen haben. Akademische Weiterbildungen sind ausgeschlossen. Gewerkschaften möchten die vereinbarten Qualifizierungen bei Implacementstiftungen in der Regel auch weniger betriebsspezifisch als die jeweiligen Unternehmen ausgestalten, damit sich für die AN mehr als nur der eine Vermittlungsziel anbieten kann, also auch noch Integrationen in andere Unternehmen möglich sein können.

Aus zuwendungsrechtlichen Gründen (für Stiftungen sind immer die Landesgeschäftsstellen der AMS verantwortlich) wird das betreffende Unternehmen immer im jeweiligen Bundesland „beschieden“, der Teilnehmer muss jedoch nicht zwingend dort seinen Wohnsitz haben. Im Falle der Beauftragung durch bundesweit agierende Unternehmen muss zur Errichtung einer bundesweit tätig sein wollenden Stiftung also die Unterschrift jeder Landesgeschäftsstelle des AMS eingeholt werden, was sehr zeitaufwendig ist (derzeit Möbelhauskette XXXLutz).

Das Instrument gilt als missbrauchsanfällig, es gab bisher mehrere speziell aus Sicht der Gewerkschaften zu kritisierende Vorfälle, wo – gerade wegen des andererseits befürworteten dualen Charakters – längere Stiftungsaufenthalte (v.a. Praktika) gewährt wurden, die für einfache Tätigkeiten nicht notwendig waren und bei denen ausgedehnte Praktikumsphasen sich in der Realität als kostengünstige Arbeit entpuppten. Dies rief Widerstand von Gewerkschaftsvertretern hervor, aber auch

³² Es gilt, dass ein Drittel Theorie und zwei Drittel Praxisbestandteile sein müssen. Auch hier werden beide Phasen im Maßnahmenplan vorab beschrieben und später mit Anwesenheitsnachweisen belegt.

von Seiten der Wirtschaft (unberechtigte Wettbewerbsvorteile). Im Ergebnis läuft eine IS damit vor allem auf die Facharbeiterebene hinaus, da hier zum einen der größte Bedarf und andererseits der wenigste Mitnahmeeffekt zu vermuten sein wird.

Speziell bei diesen Implacementstiftungen wird auch ein gewisser Wildwuchs eingeräumt, der nicht selten damit zusammenhängt, dass viele Bildungsträger eigene Stiftungen gründen und hierüber ihre Bildungskapazitäten auslasten. Nach Schätzungen der Stahlstiftung (Vermittlungsquote 80%) haben diese Stiftungen häufig eine geringere Vermittlungsquote (60%), oft können kleinere Bildungsträger auch die eigentlich notwendigen komplexeren Ausbildungspläne nicht umsetzen.

Bei einer IS zahlt das Unternehmen ca. 250 Euro p.P/Monat (mindestens 220 Euro) an die Implacementstiftung. Darin enthalten ist sämtlicher Regieaufwand und auch der hierbei eher geringer zu veranschlagende Qualifizierungsaufwand. Die Stifflinge erhalten wie bei der normalen Arbeitsstiftung (Outplacementstiftung) ihr Schulungs-Arbeitslosengeld. Hinzu kommt ein landesfinanzierter Zuschuss zur Qualifizierung von einmalig 2.200 Euro/TN. Bei einer IS gibt es ein gesetzlich vorgeschriebenes Stipendium für die Stifflinge: bis 6 Monate 100 Euro, danach 200 Euro p.P/M. In der Stahlstiftung sind es 370 Euro. Die Stipendien wurden 2003 auf den genannten Mindestbetrag von 220 Euro erhöht, damit es weniger lukrativ ist, die Praktikumsphasen als Arbeit auszulegen. Daneben laufende Finanzierung des Stiftungsmanagements durch das nachfragende Unternehmen in frei verhandelter Größenordnung über einen Dienstleistungsvertrag. Auch dies ist in den IS des WAFF anders - die Unternehmen, das AMS und der WAFF übernehmen zu je einem Drittel die Kosten der Qualifizierung, das AMS zahlt das Schulungsarbeitslosengeld, die Unternehmen finanzieren die ausbildungsbedingte Zuschussleistung (diese variiert in der Höhe je nach Dauer der IS und der geltenden Höhe in der AMS-Richtlinie zur beruflichen Mobilitätsförderung).

3.6 Sondervariante Insolvenzstiftung

Die verschiedenen Ausprägungen von Stiftungen sind teilweise unter einem Dach eines Stiftungsträgers vereinigt, insofern verschwimmen die nachfolgenden Abgrenzungen in der Praxis mitunter.³³

Die Insolvenzstiftung ist eine relativ selten angewendete Variante der Arbeitsstiftung, Insolvenzstiftung, bei der das personalabgebende Unternehmen nicht in der Lage ist, die Rolle des Stiftungsgebers zu übernehmen bzw. zu finanzieren. In Österreich gibt es in diesen Fällen auch keine Tradition, dass der Insolvenzverwalter diese Rolle übernimmt bzw. finanzielle Beiträge leistet. Insolvenzstiftungen werden von der öffentlichen Hand des jeweiligen Bundeslandes in geeigneter Form getragen; Träger muss eine juristische Person sein, in der Regel das Land selbst oder ein vom Land bestimmter öffentlicher Akteur wie in Wien der WAFF. Für Wiener ArbeitnehmerInnen, deren Betrieb insolvent wurde, wird die gesamte Finanzierung in gleicher Höhe wie in anderen Stiftungen komplett durch Mittel des Landes Wien übernommen

Aufgrund fehlender Finanzierungen der Unternehmensseite gibt es in Oberösterreich – neben dem üblichen Schulungs-Arbeitslosengeld für die Teilnehmer - von AMS (60%) und dem jeweiligen

³³ In Wien z.B. ist der Wiener Arbeitnehmer-Fonds (WAFF) Träger normaler Outplacement-Stiftung, als auch einer regionalen Insolvenzstiftung. Der WAFF akquiriert vom jeweiligen Unternehmen einen einmaligen Beitrag von 8.300 Euro pro Stiftungsplatz. Für Einpendler nach Wien, die in Wiener Unternehmen arbeiten, sind 10.700 Euro zu zahlen. Hinzu kommt eine Förderung des Landes Wien in Höhe von 2.400 Euro. Von dieser Gesamtfinanzierung (10.700 Euro) pro Stiftungsplatz entfallen kalkulatv 3.680 Euro auf Qualifizierungen, 3.600 Euro auf Stipendien in Höhe von 200 Euro/Monat für veranschlagte 18 Monate, insgesamt 3.240 Euro auf Integrationskosten (Berufsorientierung, Aktive Arbeitssuche, Modul 50+ inkl. Overhead). Im Falle finanziell schwacher Unternehmen kann bei Nachweis der Unternehmensbeitrag auf mindestens 2.000 Euro abgesenkt werden und die Landesförderung für WienerInnen erhöht sich komplementär. Für Wiener ArbeitnehmerInnen, deren Betrieb insolvent wurde, wird die gesamte Finanzierung in gleicher Höhe wie in anderen Stiftungen komplett durch Mittel des Landes Wien übernommen.

Bundesland (40%) zusammen 8.800 Euro einmaliges Fixum pro Person und Insolvenzstiftung. Daraus sind Regiekosten und auch notwendige Qualifikationsaufwendungen zu bezahlen. Insolvenzstiftungen gehen zumeist auf Initiative von Betriebsräten und/oder des AMS zurück, nicht vom Insolvenzverwalter. Es muss sich um schwerwiegende Fälle handeln, denn es ist keinesfalls zwingend, dass AMS bei Vorlage einer Insolvenz auch eine Stiftung gründen muss.

3.7 Sondervariante Regionalstiftung

Explizit als solche gegründete Regionalstiftungen gibt es sehr selten, viel häufiger mutieren ehemalige Unternehmensstiftungen durch räumliche Ausbreitung zu faktischen Regionalstiftungen.³⁴ Nach der neuen Bundesrichtlinie muss eine Regionalstiftung kleiner als 250 Stifflinge sein, größere können nur als Unternehmensstiftungen gegründet werden. Es darf nach neuer Bundesrichtlinie keine Beteiligung von Individuen über irgendeinen Solidarbeitrag an einer Insolvenzstiftung geben. Es wird von 4.000 Euro pro Person/Monat an finanziellem Aufwand ausgegangen, davon übernimmt AMS 30%. Der Rest kommt vom Land. Hinzu kommt 2.200 Euro p.P. einmaliges Fixum vom Bundesland wie jede Unternehmensstiftung im ersten Jahr ihrer Existenz.

Auch hier ein Unterschied: die Wiener Regionalstiftung wurde eingerichtet mit dem Ziel, dass Unternehmen, die im Wirtschaftsgroßraum Wien angesiedelt sind und ihren Firmensitz in Wien haben (vorrangig KMU) **oder** im Wirtschaftsgroßraum Wien angesiedelt sind und Personen mit ordentlichem Wohnsitz Wien haben, Personal abbauen müssen, einen möglichst unbürokratischen Zugang zu Stiftungsplätzen in dieser Stiftung haben (vgl. Finanzierung Fußnote 17).

3.8 Datenerhebung und Monitoring

Nach Auskunft der befragten Stiftungen gibt es einen quartalsorientierten Melderhythmus für die laufenden Stifflinge an den AMS. Eine Nachbetrachtung des Verbleibs der Stifflinge (z.B. nach 3 oder 6 Monaten) nach Ausscheiden gibt es seitens der Stiftungen selbst nur eingeschränkt. Sofern Stifflinge ohne neue Arbeitsstelle die Stiftung verlassen haben, wird aber z.B. von der Stahlstiftung sporadisch (einmal jährlich) bei AMS nachgefragt, ob die Betroffenen bereits einen neuen Job haben. In Wien gibt es ein quartalsweises Vergleichsmonitoring zwischen WAFF und AMS; es werden die Eintritts- und Austrittszahlen verglichen sowie der Verbleib der StiftungsteilnehmerInnen nach 1 Woche, 1 Monat und 3 Monaten.

3.9 Betriebliche Einführung, Kommunikation

Vor allem bei großen Unternehmen gibt es auf Betriebsversammlungen oder auch sonstigen Veranstaltungen für ausgewählte Mitarbeiter Informationen zum Thema Stiftungen, weil trotz der individuellen Einzahlungen der Mitarbeiter (Solibeiträge) der Kenntnisstand der Beschäftigten über die Möglichkeiten und Grenzen der Stiftungen nicht sehr ausgeprägt ist. Die Initiative kann von verschiedenen Seiten ausgehen, zumeist vom Unternehmen, manchmal bei größeren Unternehmen auch von AMS³⁵. Hier treten Stiftungsanbieter auf (oft aber ein faktischer Monopolist pro Region/Branche, nur manchmal auch mehrere, Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte). Sehr wichtig ist auch, im Anschluss an solche Veranstaltungen genügend Zeit für individuelle Beratungen einzukalkulieren, das erfordert dann höheren Personaleinsatz. Auch regelmäßige Schulungen von

³⁴ Auch die Stahlstiftung hat z.B. erfolgreich versucht, den konzeptionellen Ansatz der eigenen Arbeit auch außerhalb des Stahlstiftungs-Einzugsbereichs³⁴ zu transportieren. Dies gelang aber nur über „job vision“, wobei der Geschäftsführer der Stahlstiftung diese Führungsrolle in Doppelfunktion ausübt. Ohnedies können all diejenigen Unternehmen Teil der Stahlstiftung werden, deren Unternehmen früher oder heute Teil des Konzernverbundes waren/sind.

³⁵ AMS wird manchmal auch aktiv, weil dort ein Frühwarnsystem zusammenläuft, da alle Unternehmen beabsichtigte Entlassungen in der Größenordnung ab 10% der Stammbesetzung dies melden müssen.

Betriebsräten sind wichtig. Am Ende entscheiden nicht die Belegschaften per Votum, sondern die Sozialpartner im Betrieb. Hierbei gibt die Gewerkschaft (GPA) offen zu, dass es häufig eine Gradwanderung sei, zu vermeiden, dass die Beschäftigten vor die Wahl „Abfindung oder Stiftung“ gestellt werden. Man versucht immer, von vornherein ein Stiftungsmodell durchzusetzen und das dann als Ergebnis zu präsentieren.

Es wird eingeschätzt, dass Gewerkschaften einen relativ großen Aufwand betreiben müssen, um gegenüber ihren Mitarbeitern Werbung für Stiftungsmodelle zu machen. Faktisch läuft es trotz einiger laufender Informationsmöglichkeiten fast immer darauf hinaus, dass bei Vorliegen konkreter Fälle von beabsichtigten Umstrukturierungen seitens der Gewerkschaft (und des BR) schnell und professionell informiert wird. Da die österreichische Arbeitgeberlandschaft sehr mittelständisch geprägt ist, sind auch regelmäßige Informationen auf dieser Seite hilfreich und notwendig.

Bei Betriebsschließungen treten nach Erfahrungswerten ca. zwei Drittel der Belegschaft in die Stiftung ein. Bei guter konjunktureller Situation gehen durchschnittlich ein Drittel in Stiftungen, vor allem die qualifizierungshungrigen Beschäftigten (Facharbeiter), die sich Vorteile gegenüber einer direkten Vermittlung oder einer „Auslieferung“ an den AMS und seinen Förderinstrumenten versprechen (Stahlstiftung).

3.10 Wahrgenommene Erfolgsfaktoren und Hindernisse

Aus Sicht der Wirtschaft in Oberösterreich sind Arbeitsstiftungen ein probates Mittel, soweit dieses Instrument nicht inflationär angewendet wird. Bei konkreten Anlässen bietet es aber viele Vorteile gegenüber der normalen Praxis der Arbeitsagenturen. Insofern ist man stets dafür, dass Arbeitsstiftungen einen konkreten Anlass, einen konkret festgelegten Zeitraum (den man ggf. später noch einmal verlängern kann) und ein konkretes Konzept haben. Wenige Monate nach Inkrafttreten der neuen Bundesrichtlinie wird die damit verbundene zusätzliche Bürokratie als hinderlich und insbesondere als wenig hilfreich hinsichtlich eines nachhaltigen Erfolgs von Stiftungen empfunden. Andererseits will man mit einer konzertierten Aktion der Arbeitgeberseite bzw. sogar gemeinsam mit den Gewerkschaften warten, bis sich die neuen Hindernisse verdichten und man diese bürokratische Übersteuerung idealerweise am konkreten Beispiel durchdeklinieren und ad absurdum föhren kann. Es wurde freimütig eingestanden, dass man auf Arbeitgeberseite über zu wenig Detailkenntnis zum Thema Arbeitsstiftungen verfüge, um sofort agieren und Dinge beurteilen zu können. Positiv wurde hervorgehoben, dass das Thema Stiftungen aufgrund gemeinsamer Interessen die Sozialpartnerschaft stärke.

Als besonders hilfreich werden aus Sicht der Wirtschaft folgende Aspekte der Stiftungspraxis eingeschätzt:

- Insolvenzstiftungen, weil sie nicht nur die Betroffenen sozial abfedern, sondern auch in Zukunftsberufen umschulen helfen. Auch Menschen mit Migrationshintergrund könnte auf diese Weise durch die mögliche intensivere Betreuung weit erfolgreicher bei einer erneuten Arbeitsmarktreintegration geholfen werden. Generell wird eine direkte Verbindung der Potentiale von Arbeitsstiftungen zum auch in Österreich rasant wahrgenommenen Thema Fachkräftemangel gesehen. Um Menschen im Strukturwandel neu aufstellen zu können, braucht man Professionalität und Zeit. Etwas teure Kosten würden durch bessere Ergebnisse gerechtfertigt.
- Outplacementstiftungen: Fachkräftemangel, geordnete, professionalisierte Verfahren.
- Implacementstiftungen: Auch hier Bezug zum Fachkräftemangel, IS in Oberösterreich setzen für das gesamte Land den Standard. Positiv wird gesehen, dass ein Manko innerhalb der Praxisphase on the job erkannt und mit Qualifizierung praxisnah angegangen werden kann. Die Gefahr von Mitnahmeeffekten wird allerdings gesehen.

Aus Sicht der Gewerkschaften haben Stiftungen ebenfalls eine besondere Qualität, die durch „normale“ AMS-Tätigkeit nicht erreichbar ist. Im Vordergrund stehen soziale Absicherung bei Mitarbeiterabbau und Insolvenz. Gleichzeitig ist die gewerkschaftliche Seite insbesondere bei Placementstiftungen beim Thema potentieller Missbrauch sensibel. Es gab hier Fälle, in denen für einfachste Tätigkeiten (Wurstverkäufer, rollende Erfrischungsverkäufer in Zügen, KIK-Verkäufer), die von Unternehmen gesucht wurden, unverhältnismäßig lange Einschulungsphasen vereinbart waren, die sich als praxisidentisch mit dem Stammpersonal herausstellten und am Ende sogar nicht einmal in einer Übernahme niederschlugen. Die Kontrollmöglichkeiten der Gewerkschaften bestehen zum einen über ihre Betriebsräte, zum anderen über das Einschalten der Öffentlichkeit; sie sind damit letztlich aber begrenzt. Aus gewerkschaftlicher Sicht wurden lange Zeit überlange Ausbildungszeiten im Handel zugrunde gelegt. Faktisch halten Gewerkschaften solche längeren Stiftungsaufenthalte bei Placementstiftungen vor allem bei Facharbeitertätigkeiten mit Aufschulungsnotwendigkeiten für sehr sinnvoll. Hier ist dann auch der Missbrauch am wenigsten wahrscheinlich.

Zusammengefasst ließen sich in der Wahrnehmung der unterschiedlichen Interessenträger folgende Erfolgsfaktoren einer Arbeitsstiftung erkennen:

1. möglichst **hohe Reintegrationsquote**
2. möglichst **kurze Laufzeit des Schulungsarbeitslosengeldes** (beides originäres Interesse des *Arbeitsmarktservices*)
3. **arbeitsmarktliches Management des anhaltenden Strukturwandels** in der Wirtschaft
4. flexibler und wirkungsvoller Beitrag zur Abmilderung des zunehmenden **Fachkräftebedarfs**
5. **Balance** zwischen **unternehmerischer Flexibilität und sozialer Sicherung** (jeweils Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite, aber auch Selbstwahrnehmung der Stiftungen)
6. Möglichkeit größerer **Entscheidungs- und Gestaltungsfreiräume** für eine zielgerichtete Qualifikation der Stifflinge,
7. **Vermittlungserfolge** ohne größere Einbußen von **Qualifikations- und Gehaltsniveau** für die Stifflinge
8. **zeitnahes berufliches Umsteuern „gestandener Facharbeiter“** in alternative berufliche Entwicklungspfade (6-8 insbesondere Selbstwahrnehmung der Stiftungen).³⁶

Hierbei muss herausgestellt werden, dass die seitens der Sozialpartner und der Stiftungen selbst implizit oder explizit herausgestellten Erfolgsfaktoren im Kontext des Strukturwandels nach Auskunft des AMS kein ausdrückliches Ziel der Tätigkeit des AMS sind; insofern läuft das zunehmende Hineindrängen der Arbeitsverwaltung in die Umsetzung von Stiftungen auf eine „latente Banalisierung“ hinaus, die aus Sicht der anderen Akteure so dezidiert jedoch erst in Anfängen wahrgenommen wird.

³⁶ Ein enormer Erfolgsfaktor aus Sicht der Stiftungen ist es, dass man den Betroffenen plausibel vermitteln kann, dass man mit ihnen sofort einen Auffang- und Umsteuerungsprozess einleitet und abarbeitet.

3.11 Wirksamkeitsbetrachtungen

Im Ergebnis der Diskussionen schälte sich deutlich heraus, dass es auch in Österreich ein gravierendes Problem dahingehend gibt, den über den reinen Vermittlungstatbestand hinausgehenden Effekt von Arbeitsstiftungen zu messen und diesen „Mehrwert“ in die Öffentlichkeit zu kommunizieren, insbesondere im Hinblick auf den Aspekt seines Beitrags zum Strukturwandelmanagements und der dabei vergleichenden Betrachtung mit „normaler“ AMS-Vermittlungstätigkeit. Ob dieses Manko im Zuge der sich andeutenden stärkeren Vernetzung und Konsolidierung der Stiftungen konkret angegangen wird, lässt sich heute freilich nicht sagen, zumindest in der Diskussion wurden folgende Aspekte als potenzielle Indikatoren für den Mehrwert einer Arbeitsstiftung – jeweils im Vergleich mit AMS-Kontrollgruppen - genannt:

- **Branchenverschiebungen** durch Stiftungstätigkeit, d.h. Abgleich der Branchenzugehörigkeiten vor Eintritt bzw. nach Austritt in/aus der Stiftung (These: Stiftungen beschleunigen einen solchen Wandel häufiger/besser als der Durchschnitt),³⁷
- **Gehaltsdifferenz** zwischen letztem Job vor Eintritt in die Stiftung und der anschließend angetretenen Arbeitsstelle (These: Die Gehaltseinbußen bei Stiftlingen sind bei Antritt einer neuen Arbeit vergleichsweise geringer als der Durchschnitt),
- **Qualifikationsniveau-Differenz** zwischen letztem Job vor Stiftungseintritt und der anschließend angetretenen Arbeitsstelle (These: Qualifikationszuwachs fällt bei Stiftlingen deutlich höher aus als bei AMS-Arbeitslosen mit normalen Fördermittelzugriff, Schwierigkeit der Kategorienbildung),
- **Differenz des Niveaus der Arbeitsstellen** zwischen letztem Job vor Eintritt in die Stiftung und der anschließend angetretenen Arbeitsstelle (These: Stiftlinge gelingt es häufiger/besser, das zuvor innegehabte Kompetenzniveau der alten Arbeitsstelle auf möglichst gleiches Niveau zu übertragen und hiermit einen Beitrag zur Fachkräftelücke zu füllen. Auch hier sicher Schwierigkeiten der Kategorienbildung der Arbeitsstellen).

³⁷ Dies scheint nach Lage der Dinge der bisher einzige Aspekt zu sein, der in Österreich selbst, und jedoch auch nur auf Datenbasis von 2004, jemals im Kontext von Arbeitsstiftungen und Strukturwandel erhoben wurde, obgleich der Titel vielversprechend ist. Vgl. Wagner, E. und Lassnigg, L.: Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel. Studie im Auftrag des WAFF, Wien 2005, siehe http://www.waff.at/fileadmin/user_upload/studien/2005/Arbeitsstiftungen-Endbericht2005.pdf

Kontakt:

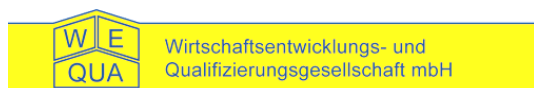
Projektleitung

Tino Winkelmann
 WEQUA GmbH
 Am Werk 8
 01979 Lauchhammer
 Tel.: +49 3574 4676 2060
 Email: winkelmann@wequa.de

www.wequa.de

Dr.Uwe Kühnert
 PersonalTransfer GmbH
 Am Borsigturm 9
 13507 Berlin
 Tel.: +49 3033 099 7680
 Email: uwe.kuehnert@personaltransfer-gmbh.de

www.personaltransfer-gmbh.de



Februar 2012



- Investition in Ihre Zukunft -

Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.